

Stichting OVO op koers

Talentontwikkeling met gelijke kansen

Strategisch plan 2019-2023

Kwaliteit en innovatie

Opbrengst- én talentgericht onderwijs

Soepele overstap

Personeel is van kapitaal belang

It en onderwijsprocessen

Duurzame en gezonde scholen



Borging

Klantgericht met een sterk profiel

Financieel in control

Gegevensbescherming



Cultuur en implementatiekracht

Werkdruk en besturingsfilosofie

Identiteit

Samen sta je sterk

Governance



*Een goed onderwijssysteem,
kort samengevat,
maximaliseert de relevante verschillen tussen individuen
(voortkomende uit aanleg en talent)
en minimaliseert de irrelevante verschillen
(voortkomende uit sociale herkomst).*

Alexander Rinnooy Kan

Inhoud

Inhoud	2
We zijn op weg, maar wat is precies ons startpunt?	3
Inleiding.....	3
Hoofdopdracht	3
1. Terugblik.....	5
2. Van risico's naar ambities	6
3. Bestaansreden Stichting OVO	8
4. Externe en interne ontwikkelingen	9
4.1 Sterke eigenschappen en ontwikkelingen.....	9
4.2 Zwakke eigenschappen en ontwikkelingen.....	9
4.3 Bedreigingen	10
4.4 Kansen	10
5. Kwaliteit en innovatie	11
5.1 Onderwijs: Kwaliteit-, opbrengst- én talentgericht.....	11
5.2 Personeel: van kapitaal belang	12
5.3 IT en onderwijsprocessen.....	13
5.4 Duurzaamheid	14
5.5 Gezonde scholen	15
6. Borging	16
6.1 Marketing en communicatie: klantgericht met een sterk profiel	16
6.2 Financiën	17
6.3 AVG.....	18
7. Cultuur en implementatiekracht.....	19
7.1 Werkdruk en besturingsfilosofie	19
7.2 Cultuur en identiteit.....	20
7.3 Strategisch partnerschap: samen sta je sterk	21
7.4 Governance	22
8. Huisvesting en facilitair	24
8.1 Duurzame schoolgebouwen met uitstraling	24
9. Bijlage 1: Evaluatie strategisch plan Focus 2015 - 2019.....	25
10. Bijlage 2: Overzicht van doelen en gewenste resultaten "Op Koers"	29
11. Bijlage 3: KPI's Stichting OVO	33
12. Bijlage 4: Planningscyclus Stichting OVO	35

De Start

We zijn op weg, maar wat is precies ons startpunt?

Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan 'Op Koers' van Stichting OVO voor de periode 2019-2023. Dit beleidsplan bouwt voort op het beleidsplan 'Focus' van 2015-2019. Na het aanbrenge van richting in doelstellingen en activiteiten, zijn we nu op koers en kunnen we verder bouwen. In dit plan leest u hoe we dit de komende jaren zullen doen.

We zijn tijdens het schrijven van dit plan, op zoek gegaan naar het waarom van de stichting, de Why-vraag zoals beschreven door Simon Sinek¹. Dit wordt in hoofdstuk 3 toegelicht. Uit een uitgebreide stakeholdersanalyse in 2018 kwamen drie nieuwe kernwaarden voor Stichting OVO:

Kindgericht, Luisteren en Samenwerken

Bij deze drie kernwaarden denken we in eerste instantie aan:

Kindgericht

Bij OVO wordt altijd gedacht vanuit het belang van het kind, ook als dat minder gunstig uitpakt voor de school.

Luisteren

Goed luisteren klinkt simpel, maar is daarom nog niet makkelijk. Vier jaar geleden zijn we intern gestart met een strategie gericht op ontmoeting en dialoog. Deze strategie heeft alleen betekenis gehad omdat het samenging met naar elkaar luisteren, van elkaar leren en elkaar willen helpen. Hetzelfde zijn we met onze externe contacten gaan doen.

Samenwerken

Samenwerken wordt bij OVO gezien als een belangrijke voorwaarde om verder te komen. OVO Talentontwikkeling is hier een duidelijk voorbeeld van. Hier werd in de afgelopen periode al hard aan gewerkt. Ook in de komende periode zetten we extra in op de samenwerking met stakeholders uit de omgeving.

Vanuit de drie geactualiseerde kernwaarden werkt OVO aan haar toekomst. Hierbij geeft ze zichzelf een hoofdpdracht die leidend is bij alle activiteiten die verder ontplooid worden.

Hoofdpdracht

Vanuit de drie bovengenoemde kernwaarden werkt OVO aan haar hoofdpdracht voor de komende periode. Deze is tweeledig:

1. Werken aan een doorlopende lijn 0-20; en
2. Creëren van gelijke kansen voor alle kinderen.

Bij de doorlopende lijn heeft OVO de afgelopen periode vooral geïnvesteerd in OVO Talentontwikkeling. Kinderen worden gezien en hun talenten worden erkend, al ver voor het schooladvies op de basisschool, maar

¹ Sinek, Simon (2009) *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. ISBN 978-1591846444

ook daarna op de middelbare school. In de doorlopende lijn ziet OVO ook een antwoord op het te vroege selectiemoment op 12-jarige leeftijd (overgang po-vo). De komende periode zet OVO daarom met name in op een Soepele Overstap po-vo, door op eigen wijze de periode 10 – 14 in te richten.

Ook heeft OVO de eerste twee integrale kindcentra in de regio geopend en werken kinder- / peuteropvang en basisonderwijs van meerdere besturen op unieke wijze samen aan een soepele overgang (op 4-jarige leeftijd) van opvang naar onderwijs.

Daarnaast werkt OVO aan Gelijke Kansen, dit is een antwoord op de dreigende tweedeling in de leerlingpopulatie op basis van de achtergrond van hun ouders. De optimale ontwikkeling van ieder kind is iedere dag het uitgangspunt van alle medewerkers bij OVO. De missie van OVO blijft ongewijzigd. We stimuleren en bevorderen de ontwikkeling van talenten van alle kinderen, niemand uitgezonderd. Zo krijgen kinderen de beste uitgangspositie voor de volgende fase van hun leven.

Bij OVO is iedereen welkom. Er wordt niet geselecteerd op basis van sociale, financiële of religieuze achtergrond, niet bij leerlingen en niet bij medewerkers. OVO bedient ieder kind dat zich aandient en kan iedere deskundige medewerker goed gebruiken.

Bij het bereiken van deze doelen heeft OVO, zoals elke organisatie, ook te maken met uitdagingen. De komende krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel bijvoorbeeld. Ook de werkdruk en de krimpende markt vormen de komende jaren nog belangrijke aandachtspunten. Ook wil OVO zich op een maatschappelijk verantwoorde manier verhouden tot haar omgeving en haar bijdrage leveren met duurzame gebouwen en schoolpleinen.

Bovenstaande ambities en uitdagingen worden uitgewerkt in dit strategisch plan. Wij wensen u veel leesplezier toe.

Het managementteam van Stichting OVO

1. Terugblik

In het strategisch plan Focus voor 2015-2019 werden drie thema's met ambities beschreven. Dit waren:

- A. Een betere **positionering** van de scholen middels een marketing en communicatiebeleid dat resulteert in een herkenbaar en onderscheidend profiel voor elke school, naast een waardetoevoegend keurmerk: OVO Talentontwikkeling.
 - i. Een onderscheidend en herkenbaar profiel voor elke OVO-school.
 - ii. Omkering van dalende marktaandeelen, wellicht zelfs tot groei.
 - iii. Vergroting van de interne doorstroom van OVO primair- naar OVO voortgezet onderwijs.
- B. Een sterke **kwaliteit** van onderwijs en personeel door:
 - i. Basisarrangementen van de onderwijsinspectie en een doorlopende leer- en begeleidingslijn aan de hand van OVO Talentontwikkeling.
 - ii. Leerkrachten die geschoold zijn in, en kunnen inspelen op verschillen in de klas. En centrale kaders voor HRM-beleid op de scholen met een focus op competentieontwikkeling van medewerkers. Daarbij hoort een stichtingbreed observatie-instrument.
 - iii. Kwaliteitsbeleid als kader en basis voor excellentie op scholen, met eenduidige kwaliteitszorgprocessen.
 - iv. Bij sterk onderwijs horen ook evenwichtige meerjarenformatieplannen en -begrotingen.
- C. Een effectieve cultuur en implementatiekracht met aandacht voor samen leren en samen doen, reflectie, eigenaarschap, resultaatgerichtheid, verantwoording en het aanbrengen van focus. Verantwoordelijkheden moeten zo laag mogelijk worden belegd. Daarnaast zoeken we actief samenwerking met derde partijen zoals kinderopvang, peuterspeelzalen, groen vmbo, mbo, etc.

Na vier jaar ziet OVO op alle terreinen resultaten. (Dit wordt in bijlage 2 toegelicht.) Daarnaast heeft OVO effectief ingespeeld op kansen en ontwikkelingen die zich niet lieten voorspellen. Wij geloven dat dit alleen mogelijk was door de ingezette cultuurverandering. OVO zoekt samenwerking op, intern tussen onze scholen en extern met derde partijen. Hiermee is een dynamiek ontstaan die de intrinsieke motivatie van medewerkers aanwakkert. We horen en zien dat de trots om bij OVO te werken toeneemt.

2. Van risico's naar ambities

Goed beleid betekent ook het minimaliseren van risico's. Uit een uitvoerige risicoanalyse begin 2019 komen de volgende tien belangrijkste risico's naar voren.

1. Lerarentekort
2. Krimp
3. IT in onderwijs en processen
4. Werkdruk
5. Mogelijkheden tot samenwerking in de regio lijken soms beperkt
6. Governance
7. Niche-opleidingen, met een kleine leerlingenbasis
8. Personele lasten
9. Gekwalificeerde schoolleiding
10. Imago- en financiële schade door niet voldoen aan de AVG

De aanpak van deze risico's, de ambities, kunnen ook voor deze periode worden verdeeld over drie thema's:

A. **Kwaliteit en innovatie**

De kwaliteit van ons onderwijs en personeel is natuurlijk van essentieel belang. Daarbij is innovatie een onmisbaar element. De wereld om ons heen verandert, wij moeten en willen mee veranderen om de aansluiting van ons onderwijs op de maatschappij te behouden. Bij deze ambitie horen elementen als kwaliteitszorg, doorontwikkeling van de soepele overstap, ict, verhogen van vakbekwaamheid en competentie management van het personeel.

B. **Borging**

Borging zorgt voor continuïteit en rust in de organisatie. Het is van belang dat de inzet van nieuw beleid gepaard gaat met draagvlak in de hele organisatie. In een krimpende regio is ook het vasthouden van het marktaandeel van levensbelang. Ook de interne doorstroom van leerlingen, profilering van de scholen, voortzetting van niche opleidingen voor relatief kleine doelgroepen, gezonde financiën, personele lasten en de AVG worden onder dit thema geschaard.

C. **Cultuur en implementatiekracht**

Bij het werken aan een professionele, prettige cultuur, pakken we elementen aan als werkdruk, samenwerking en governance. We hebben het voornemen hier de komende periode aandacht aan te besteden, zonder dat er al een concreet plan ligt. Het lijkt namelijk belangrijk dat we hier met alle medewerkers van OVO mee aan de slag gaan. Hierbij moeten we van voldoende vrijheidsgraden uitgaan. Dat betekent dat het gevolgen kan hebben op verschillende vlakken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de verdeling van verantwoordelijkheden en daarmee de besturingsfilosofie, de OVO-cultuur en identiteit en strategisch partnerschap en samenwerking. In het eerste jaar van de planperiode werken we aan een plan van aanpak.

In hoofdstuk 5 tot en met 7 worden deze thema's verder uitgewerkt.

Figuur 1. Drie thema's in kader van toekomstige uitdagingen



3. Bestaansreden Stichting OVO

Geïnspireerd door Simon Sinek is in de twee jaar voorafgaand aan dit plan, op verschillende niveaus in de organisatie nagedacht over de OVO Why-vraag, ofwel de bestaansreden van onze stichting. Hieronder volgt het antwoord dat hieruit is voortgekomen.

Ieder kind is uniek. We willen ieder kind op eigen niveau uitdagen en op maat begeleiden. Goede samenwerking met ouders is hierbij essentieel.

We bieden zowel primair als voortgezet onderwijs en werken vanuit deze twee sectoren zoveel mogelijk samen met externe partners van kinder-/peuteropvang tot middelbaar- en hoger onderwijs aan een doorlopende leerlijn 0 - 20.

OVO werkt aan een soepele overgang van opvang naar basisonderwijs op de locaties IKC Merweplein en IKC Merwede.

Ook ontschot OVO basis- en middelbaar onderwijs en wordt er gewerkt aan een soepele overstap van de basisschool naar de middelbare school. Bij deze overstap hebben alle kinderen gelijke kansen, ongeacht hun thuissituatie. Zij volgen inspirerend onderwijs en leren dat hun omgeving en de samenleving belangrijk zijn voor hun ontwikkeling.

Tot slot werkt OVO op haar middelbare scholen aan een soepele overstap naar vervolgonderwijs, zoals op locatie Omnia College wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn vmbo-mbo in nauwe samenwerking met ROC Da Vinci.

OVO scholen gaan zorgvuldig om met de talenten van de hen toevertrouwde kinderen en jongeren. Onze medewerkers zijn gemotiveerd het beste uit hun leerlingen te halen. Hierbij speelt kindgerichtheid een grote rol.

OVO is er voor iedereen. Daarom onderscheidt OVO zich van andere stichtingen door een laag verwijzingspercentage naar het speciaal onderwijs.

OVO neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door alle kinderen, van praktisch begaafd tot hoogbegaafd, op maat te bedienen. Voorbeelden hiervan zijn de schakelprogramma's tussen po en vo en individuele trainingen die worden aangeboden. Daarnaast heeft iedere basisschool bij OVO een Plusklas voor meer- en hoogbegaafde kinderen en een Doeklas voor praktisch begaafde kinderen. Ook de Topklas voor taalarme kinderen en het onderwijs aan nieuwkomers en statushouders maken deel uit van de verantwoordelijkheid die OVO neemt.

Samen werken aan talent is een slogan waar we actief mee werken. We doen het niet alleen, we werken samen binnen de stichting, maar ook erbuiten. Intensieve samenwerking wordt gezocht met ouders, collega's, lokale overheid, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, etc. Voor de eerste twee IKC's in de regio, werken we bijvoorbeeld samen met kinderopvang en peuterspeelzalen. En bij het onderwijs aan nieuwkomers en in de ISK met andere schoolbesturen en de gemeente Gorinchem.

Samenwerken betekent voor OVO ook open zijn naar de verschillende stakeholders. We delen onze kansen en successen, maar ook fouten en verbeterprocessen. Iedere medewerker voelt zich verantwoordelijk voor het eigen functioneren, maar ook voor dat van OVO als geheel en de school in het bijzonder.

De Toekomst

Wat zien wij op de weg voor ons, welke doelen liggen er en op welke koers gaan we verder?

Alles ziet er binnen anders uit dan buiten

Lucebert

4. Externe en interne ontwikkelingen

Stichting OVO heeft te maken met ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie die invloed kunnen hebben op het succes van de stichting.

4.1 Sterke eigenschappen en ontwikkelingen

Sterke eigenschappen zijn de eigenschappen van de organisatie die helpen om bedreigingen te minimaliseren of kansen te pakken. De belangrijkste sterke eigenschappen van Stichting OVO kunnen als volgt worden beschreven:

- OVO heeft zowel basis- als voortgezet onderwijs binnen één organisatie;
- OVO po kent een grote diversiteit aan schoolprofielen; er valt wat te kiezen bij OVO;
- Een nieuwe loot met Montessori in Gorinchem Hoog Dalem is in ontwikkeling;
- OVO po kent met Merweplein en Merewedeschool de twee eerste IKC's in de regio;
- Merewade Praktijkschool kent een hoog verwijzingspercentage naar werk en opleiding;
- Omnia College werkt met ROC Da Vinci aan doorlopende trajecten vmbo-mbo;
- Fortes Lyceum breidt het technasium uit, een kweekschool voor technologisch talent op havo en vwo-niveau;
- Camphusianum valt op door zijn grote en diverse aanbod aan activiteiten en mogelijkheden voor leerlingen;
- Met vier middelbare scholen biedt OVO vo alle wettelijke niveaus aan;
- De keuze die vier jaar geleden is gemaakt om te investeren in kwaliteitszorg heeft OVO meteen kunnen gebruiken tijdens het nieuwe bestuurlijk inspectietoezicht in het voorjaar van 2019.

4.2 Zwakke eigenschappen en ontwikkelingen

Zwakke eigenschappen zijn eigenschappen binnen de organisatie waardoor bedreigingen gevaarlijk kunnen zijn of het vermogen om kansen te benutten wordt verminderd.

- Omnia College heeft de afgelopen tijd last van een minder imago en dalend leerlingenaantal;
- Ict-kennis en-toepassing binnen OVO is nog van onvoldoende niveau om de effectiviteit en efficiëntie te optimaliseren;
- De inrichting en werking van de governance kan beter. Op dit moment zorgt deze zwakte voor onvoldoende draagvlak bij personeel en medezeggenschap voor bedrijfsvoering van noodzakelijke en gewenste bestuurlijke taken;
- Een aantal opleidingen met een minder onderscheidend karakter kampt met onvoldoende aanmeldingen.

4.3 Bedreigingen

Bedreigingen zijn die omgevingsfactoren die een bedreiging kunnen vormen voor de organisatie. Hieronder staan de meest belangrijke bedreigingen voor OVO en haar scholen zoals die bij aanvang van dit strategisch plan worden gezien.

- De afgelopen periode is gekenmerkt door bevolkingskrimp in de regio. Eerst alleen merkbaar in het basisonderwijs, inmiddels begint de krimp zichtbaar te worden in het voortgezet onderwijs. Lagere leerlingenaantallen betekent minder bekostiging, met relatief minder sterk dalende kosten. Vooral het vmbo heeft hier last van;
- Er dreigt een groot tekort aan leraren in de regio. Voor 2020 is een tekort geïndiceerd van ongeveer 4%. Een tekort aan leerkrachten kan zorgen voor een verlies aan kwaliteit en continuïteitsperspectief. Ook een dreigend tekort aan schoolleiding vormt een bedreiging voor de ontwikkeling van het onderwijs;
- De veelbesproken hoge werkdruk in het onderwijs kan zorgen voor de uitval van lessen, verslechtering van de onderwijskwaliteit en onvoldoende motivatie en innovatie, wanneer hier niet goed op wordt ingespeeld;
- De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vormt het risico op financiële en imagoschade wanneer hier onvoldoende aandacht voor is.

4.4 Kansen

De kansen voor Stichting OVO zijn omgevingsfactoren waarmee OVO voordeel kan behalen wanneer zij er goed op inspeelt.

- OVO signaleert een probleem in het vroege selectiemoment van 12 jaar voor het voortgezet onderwijs. Stichting OVO heeft met zowel basisscholen als middelbare scholen onder één stichting de unieke positie om hier iets aan te doen en investeert in de
- Soepele Overstap;
- In Gorinchem en Hardinxveld-Giesendam bestaat een grote behoefte aan integrale kindcentra (IKC). OVO zou graag een IKC oprichten in Gorinchem-West en Beneden-Hardinxveld;
- Met de extra techniegelden van het kabinet krijgt het vmbo-techniekonderwijs een grote impuls;
- In Hardinxveld-Giesendam bestaat de kans om een gebouw om te bouwen tot locatie voor techniekonderwijs voor de basisschool (De Techloods);
- Binnen de regio wordt nog niet veel samengewerkt. Hierin liggen kansen, met name bij de samenwerking tussen de verschillende denominaties;
- Door na te denken over hoe het onderwijs er over vijf tot tien jaar uit zal zien, geeft OVO zich de mogelijkheid op een andere manier naar huidige problemen te kijken.

5. Kwaliteit en innovatie

5.1 Onderwijs: Kwaliteit-, opbrengst- én talentgericht

Bij aanvang van dit strategisch plan, hebben alle scholen minimaal een 'voldoende' van de inspectie. Afgelopen periode is gewerkt aan de doorlopende leerlijn onder de titel OVO Talentontwikkeling. Een van de hoofdoelen van de komende periode blijft het versoepelen van de overstap van po naar vo, onderdeel van OVO Talentontwikkeling. Daarnaast maakt OVO zich sterk voor het verkleinen van de kansenongelijkheid. Ieder kind, ongeacht zijn of haar afkomst moet evenveel kansen krijgen om het eigen talent te ontdekken en ontwikkelen. Alleen als we hierover blijven nadenken kunnen we future proof onderwijs realiseren.



Goede kwaliteit van het onderwijs

Elke school krijgt een voldoende van de inspectie en behoudt het basisarrangement. Daarbij werken de scholen volgens een centraal kwaliteitsplan en -kalender. Het basisonderwijs stapt over van Integraal naar de Succes!Spiegel.



Soepele overstap naar de middelbare

Basis- en voortgezet onderwijs werken samen aan een soepele overstap door afstemming van curriculum en overleg over onderwijsniveau voor kinderen van 10 tot 14 jaar. Ouders blijven hier altijd bij betrokken.



Sociale veiligheid

Optimale ontwikkeling krijgt alleen de ruimte in een veilige omgeving. Sociale veiligheid is en blijft een belangrijk thema op de scholen. We streven naar een hoog cijfer op dit onderwerp in leerling-, ouder-, en personeelsenquête.



Techniekonderwijs

Op verschillende niveaus werken we de komende jaren aan versterking van het techniekonderwijs.

In Hardinxveld wordt gewerkt aan De Techloods voor basisschoolleerlingen, Fortes Lyceum bouwt aan een uniek Technasium en Omnia College investeert in Smart Technology.



Duurzaamheid

Duurzaamheid integreren we natuurlijk in onze gebouwen, maar ook attitude en gedrag van de gebruikers zijn van belang. Alle scholen van OVO zullen de komende jaren starten als Eco-school. Hierbij hebben leerlingen de regie in hoe de school verduurzaamt.



OVO-How

Hoe ziet het onderwijs er over 5 jaar uit? Hoe zorgen we ervoor dat onze leerlingen goed op de toekomst zijn voorbereid en welke randvoorwaarden zijn hiervoor nodig? Alleen als we hier vooraf over nadenken, kunnen we de kwaliteit blijven waarborgen en het onderwijs toekomst-bestendig blijven realiseren.

5.2 Personeel: van kapitaal belang

In de periode van het vorig strategisch plan is gewerkt aan de invoering van een nieuwe, op groei gerichte gesprekkencyclus tussen medewerkers en leidinggevenden. Daarbij is aandacht besteed aan de indeling van de teams. Ook is in deze periode scholing aangeboden in het omgaan met verschillen in de groep of klas. De komende periode zet OVO in op:



Krapte op de arbeidsmarkt

Er worden in de jaren van "Op koers" plannen gemaakt om het verwachte tekort aan personeel op te vangen. Hierbij spelen seniorenbeleid, generatiepact en participatiewet belangrijke rollen. Ook blijven we startende leraren goed begeleiden om ze te binden aan OVO en te behouden voor het onderwijs.



Funciemix

Uit de cao po is de funciemix geschrapd. Voor het vo, is deze juist in 2018 opgenomen. Vanaf 2019 zorgt OVO voor een extra impuls voor de funciemix.



Scholing differentiatie en management-development

Ook in 2019-2023 is er aandacht voor scholing om optimaal om te gaan met verschillen in de groep of klas. Zo blijven we ieder kind op maat bedienen terwijl ook het groepsbelang niet in het geding komt.

Met de instelling van het BMO zal voor de midden-managementlaag van OVO scholingsbeleid worden ontwikkeld.



Strategisch HRM-beleid

Met de uitdagingen die er liggen, is een strategisch beleid op het gebied van personeel onmisbaar om hoge kwaliteit van het onderwijs te garanderen voor de toekomst. We formuleren in de periode van 'Op Koers' een strategisch HRM-beleid.

Onderdeel is het voornemen om vanuit ziekteverzuim te gaan werken met concrete (smart) doelstellingen.



WNRA

Per 1 januari 2020 gaat de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking. Aanstellingen worden dan vervangen door een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Hierop zal met name de afdeling hrm zich voorbereiden en scholen.



OVO-How

Hoe ziet het onderwijs er over 5 jaar uit? Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers goed op de toekomst zijn voorbereid en welke randvoorwaarden zijn hiervoor nodig? Alleen als we hier vooraf over nadenken, kunnen we de kwaliteit waarborgen.

5.3 IT en onderwijsprocessen

Modern onderwijs en ict zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Tijdens de beleidsplanperiode 'Focus' heeft OVO dan ook veel geïnvesteerd in ict-voorzieningen. Op Gymnasium Camphusianum en Fortes Lyceum kunnen leerlingen kiezen of ze lesmaterialen digitaal willen of liever uit een boek werken. Op Omnia College werken alle leerlingen op een laptop. Op de basisscholen zijn de groepen 5 t/m 8 voorzien van Chromebooks om gepersonaliseerd te kunnen leren. Medewerkers werken volledig in de *cloud* met Office 365.

De digitalisering gaat in rap tempo verder, de scholen moeten daarin mee om modern onderwijs te geven. Onderstaande punten staan de komende jaren centraal. Ieder jaar evalueren we of de ict infrastructuur, hardware, software en kennis van de medewerkers nog toereikend zijn. Door zo centraal mogelijk te werken, houden we de kosten zo laag mogelijk.

Om medewerkers van OVO in staat te stellen effectiever contact met elkaar te laten leggen en verder te investeren in samenwerking, is een goede inzet van ict-middelen onontbeerlijk. Hierbij moet gedacht worden aan de OVO brede invoering van Office 365 met SharePoint, maar ook aan de ontwikkelingen van specifieke apps voor specifieke groepen gebruikers bij bepaalde projecten



Ict kennis

Vanaf september 2019 is er een bovenschools ict-team geformeerd dat zorgt voor efficiënte inzet van kennis en ict-ondersteuning op alle locaties po en vo.

Daarnaast worden in 2019-2020 alle collega's ondersteund in het gebruik van Office 365.



Infrastructuur

Uiterlijk januari 2020 is de infrastructuur, het fundament van de ict-omgeving, op alle locaties op orde. Hiermee kunnen we tot 2025 voldoen aan de ict-onderwijsbehoeftes en is het (draadloze) netwerk minimaal 95% van de tijd met voldoende bandbreedte beschikbaar en veilig.



OVO-How

Hoe ziet het onderwijs er over 5 jaar uit? We verwachten dat de ict hier een groot aandeel in zal (blijven) hebben. Daarom zorgen we voor een strategisch ict-beleid waar het bovenschools ict-team locatiespecifieke plannen van zal afleiden. Tevens besteden we aandacht aan de ontwikkeling van diverse apps m.b.t. samenwerking binnen OVO op projectbasis.

5.4 Duurzaamheid

Duurzaamheid is bij OVO al wel in beeld, maar er is nog veel te winnen. In de periode 2019-2023 zijn we dan ook van plan hier meer mee te doen in de vorm van pilots met nieuwe technieken en aandacht in de lessen. Hieronder staan onze belangrijkste duurzaamheidsplannen.



Verwarming

Alle scholen hebben een HR++ verwarmingssysteem. Op de Graaf Reinald experimenteren we met slimme radiatorknoppen, op de Anne Frankschool met beglazing met een warmteschild. Beide systemen zullen worden geëvalueerd en eventueel uitgerold over de andere scholen.



Eco-schools

Binnen de planperiode van 'Op Koers' gaan alle scholen aan de slag als Eco-school. Dat betekent bewustwording bij leerlingen en medewerkers, maar ook meteen resultaat. Bijvoorbeeld door afvalscheiding.



Energie

Uiterlijk 2023 dienen alle gebouwen minimaal energielabel C te hebben.

Alle OVO middelbare scholen hebben al ledverlichting. Op de basisscholen is dit T5verlichting met een vergelijkbaar rendement. Waar vervangen wordt, kiezen we voor led.

5.5 Gezonde scholen

Op verschillende scholen wordt al aandacht besteed aan het thema gezondheid. Zowel de gezondheid van leerlingen als van personeel. Zo heeft de Anne Frankschool gekozen voor het profiel van 'Gezonde school' en zijn steeds meer schoolpleinen en scholen rookvrij. OVO wil als scholengroep een stap verder zetten door OVO breed bij leerlingen en personeel aandacht en affiniteit met dit thema te kweken en hen actief erbij betrokken te krijgen. De basis is te bewegen en de vraag is hoe we de participatiegraad van leerlingen en personeelsleden zo hoog mogelijk kunnen krijgen. Daartoe wil OVO met externe advisering eerst komen tot een plan van aanpak en daar dan vervolgens mee aan de slag gaan.



Gezonde scholen

OVO wil het thema gezondheid tot een stichtingsbreed gedragen thema maken. Daartoe zal eerst een plan van aanpak worden geformuleerd.

6. Borging

6.1 Marketing en communicatie: klantgericht met een sterk profiel

Vanuit het strategisch plan 'Focus' is er in 2015-2019 hard gewerkt aan een onderscheidend profiel voor elke OVO school. Ook Stichting OVO en OVO Talentontwikkeling zijn neergezet en worden herkend. Het marktaandeel van OVO als geheel is verbeterd en het totale leerlingenaantal groeide ook absoluut ondanks een krimpende markt voor zowel de basisscholen als de middelbare scholen.

Er is steeds meer behoefte aan strategische marketing- en communicatieplannen. Omnia College verdient bijvoorbeeld een sterker imago, Fortes Lyceum investeert in haar Technasium 2.0 en de nieuw te bouwen school in Hoog Dalem gaat al in 2019 van start als enige montessori van de regio.



Profielen

In de jaren voor 2019 hebben de scholen hard gewerkt om een herkenbaar profiel te ontwikkelen. Nu is het tijd om deze profielen steeds verder uit te diepen en nog sterker neer te zetten. Iedere school moet herkend kunnen worden aan het gedag of de uitstraling van de school.

In Hoog Dalem wordt een nieuwe school met een nieuw profiel neergezet: montessori. In Gorinchem West wordt de mogelijkheid van een tweede ikc onderzocht.



Marktaandeel en doorstroom

Met een duidelijke profilering en goede onderwijsresultaten geloven we dat handhaving en wellicht zelfs groei van het marktaandeel mogelijk is. Daarnaast willen we het doorstroompercentage van OVO po naar OVO vo verhogen tot gemiddeld 80 %.



OVO Talentontwikkeling

OVO Talentontwikkeling begint te leven. In 2019-2023 zetten we voornamelijk in op de soepele overstap. De meerwaarde hiervan moet zo snel mogelijk worden herkend en erkend door ouders en leerlingen.

6.2 Financiën

OVO is financieel in control. Een comfortabele uitgangspositie om te werken aan wat OVO echt belangrijk vindt: het onderwijs. Onder 'Op Koers' zullen we deze positie behouden en versterken. Wij monitoren daarvoor diverse ratio's. De solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en de kengetallen van het vermogensbeheer zijn op orde en zullen ook gedurende de looptijd van 'Op Koers' de streefwaardes halen. Het totale weerstandsvermogen van OVO komt ook boven de streefwaarde uit, maar dit geldt niet voor het vo van OVO. De vo scholen zullen waar nodig de komende jaren hun weerstandsvermogen verder opbouwen. De financiële gezondheid is van cruciaal belang voor het uitvoeren van de andere elementen uit dit strategisch plan.

De situatie van financieel in control stelt de stichting in voor een bedrag van ruim € 2.500.000,- extra te investeren in de schoolgebouwen, te weten voor onderwijsinnovatie, extra onderhoud en duurzaamheid.

Hieronder staan de belangrijkste punten van het financieel beleid.



Weerstandsvermogen

We gaan door met het opbouwen van het weerstandsvermogen van de vo-scholen naar 10%



Risicoanalyses

We blijven regelmatig risicoanalyses uitvoeren om de controle te behouden.



Plannen

We gaan door met de huidige manier van volwaardige meerjarenbegrotingen en beleidsrijke MARAP's.

6.3 AVG

OVO wil voldoen aan alle vereisten van de AVG en is ervan overtuigd dat dit ook helpt om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De tekstvakken hieronder geven in grote lijnen weer welke acties er de komende jaren nodig zijn.



Bewustwording

In 2019 wordt gestart met het verspreiden van 10 nieuwsbrieven over de AVG (bron: Kennisnet) zodat iedereen in de organisatie op de hoogte is van de risico's en bescherming van persoonsgegevens.

Ook is er een privacy-team dat zal zorgen voor de nodige bewustmakingsacties.



Implementatie

De AVG leeft alleen als deze ook in bestaande processen meegenomen wordt. In 'schoolvertelgesprekken' is de AVG standaard onderdeel van gesprek. Ook in de cyclus van werkoverleggen, teamvergaderingen, algemene personeelsvergaderingen etc. is er regelmatig aandacht voor de omgang met persoonsgegevens.



Maatregelen

Er worden technische maatregelen genomen ter bescherming van persoonsgegevens. Bijvoorbeeld het adopteren van een uniforme autorisatiematrix. Ook wordt een clean desk en clear screen policy opgesteld naast alle verplichte documenten die de AVG vraagt. Tenslotte wordt het up-to-date houden van de verwerkingsregisters een aandachtspunt.

7. Cultuur en implementatiekracht

7.1 Werkdruk en besturingsfilosofie

In de periode van dit strategisch plan wordt verder gewerkt aan waardevolle ontmoetingen binnen Stichting OVO. Ontmoetingen die leiden tot dialoog, leren van elkaar en onderlinge ondersteuning.

Naar onze mening heeft het gevoel van werkdruk en -stress te maken met de mate waarin medewerkers verantwoordelijk kunnen zijn voor hun eigen werk. Bij OVO bestaat dan ook de ambitie om daarmee aan de slag te gaan. Op de personeelsdag in 2019 heeft OVO samen met Stichting Leerkracht al een eerste stap gezet.

Hierbij kan ook gekeken worden naar andere sectoren. Doel is om werkplezier en motivatie van medewerkers te verhogen en daarmee ook de resultaten van het werk. Een win-win situatie dus. Als verantwoordelijkheden gaan schuiven binnen OVO, kan dat gevolgen hebben voor de besturingsfilosofie. Die is al redelijk decentraal, maar we moeten niet uitsluiten dat hier nog meer winst te behalen is. Welke plannen er nu liggen wordt hieronder beschreven.



Dialogoog

De komende periode wordt gebruikt om in dialoog met alle betrokkenen te werken aan verlaging van de werkdruk en het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid. In het eerste jaar wordt een plan van aanpak opgesteld.

Mogelijk leidt dit tot aanpassing van de besturingsfilosofie en het creëren van draagvlak voor verandering. Uiteindelijk komt dit tot uiting in een professioneel statuut.



Pilots

Om de juiste vorm te vinden voor meer verantwoordelijke teams, starten we met pilots op Merewade Praktijkschool en de nieuwe Montessori Hoog Dalem.

7.2 Cultuur en identiteit

De afgelopen periode is bewust ingezet op ontmoeting en dialoog. Eerst binnen OVO en vervolgens ook met de omgeving. Hiermee is de cultuur van elkaar helpen en leren van elkaar versterkt, wat tot zichtbare resultaten heeft geleid. OVO Talentontwikkeling kan hierbij als een belangrijk voorbeeld aangewezen worden. In de afgelopen periode is verder gewerkt om de identiteit van het openbaar onderwijs op de agenda te zetten.

In beleidskeuzes en gedrag is de openbare identiteit van OVO herkenbaar. Denk hierbij aan een laag verwijzingspercentage of het penvoerderschap van OVO bij het onderwijs aan nieuwkomers.

Omdat bestuur en toezicht ook expliciet aandacht willen geven aan dit thema, zal OVO participeren in een regionaal project tot bevordering van cultuureducatie².

ID

Identiteit openbaar
onderwijs

Culturele vorming maakt een belangrijk onderdeel uit van het onderwijs op de scholen van OVO; door deel te nemen aan het cultuurproject wordt waar het kan aansluiting gezocht bij thema's als burgerschap, identiteit en leefomgeving.

² Een mogelijke weg hiervoor kan het cultuurproject *Praktisch Samenwerken aan Cultuureducatie* zijn, dat in 2019 gaat starten in samenwerking met in eerste instantie de zeven grotere po schoolbesturen in de AV Regio. Door het belangrijke kerndoel culturele vorming te koppelen aan thema's als burgerschap, identiteit en leefomgeving kan een positief klimaat voor dit onderwerp worden gecreëerd. Een directe koppeling aan de in de afgelopen periode gekozen profilering van de school – denk aan de keuze voor wijksschool van de JP Waale – ligt voor de hand.

7.3 Strategisch partnerschap: samen sta je sterk

OVO heeft ook tijdens de afgelopen planperiode vooral gewerkt vanuit het principe dat samenwerken ons verder brengt. Dit geldt voor de verbinding binnen de stichting, maar zeker ook met externe partijen. Hierbij kan worden gedacht aan het oprichten van een bestuurlijk po-overleg (PBO), samenwerking bij krimp (Transitieatlas VO) en het onderwijs aan nieuwkomers (OVO is penvoerder van de ISK).

Intern heeft OVO de afgelopen periode veel geïnvesteerd in de verbinding tussen OVO medewerkers, binnen het po, binnen het vo, maar ook tussen po en vo. OVO Talentontwikkeling heeft alleen maar op deze manier kunnen bestaan. De OVO brede personeelsdagen hadden naast een duidelijk inhoudelijk doel ook het doel van een ontmoetingsmoment binnen en voor OVO. Onder het motto ‘van, voor en door OVO’ is ingezet op van elkaar leren, elkaar helpen en samen meer bereiken dan afzonderlijk.

Ook de komende periode zal OVO andere partijen blijven uitnodigen tot samenwerking. Tevens wordt het nieuwe stakeholdersbeleid verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Intern blijft OVO ook inzetten op ontmoeten en samenwerken. Daartoe wordt bijvoorbeeld ingezet op Office 365 met een belangrijke rol voor SharePoint.



Samenwerking scholen

Krimp slaat nu ook toe in het vo. Dit betekent dat OVO ernaar streeft meer af te stemmen met andere vo besturen. OVO heeft daarom een actieve rol in de transitieatlas vo voor de handhaving van een divers aanbod in een krimpende regio. OVO en Da Vinci werken aan een doorlopende leerlijnen vmbo-mbo, specifiek op Omnia College.



Samenwerking opvang

Samenwerking met kinderopvang en peuterspeelzalen is voornamelijk voor de basisscholen van belang en natuurlijk het meest zichtbaar op de IKC's.

Tevens worden de mogelijkheden van een tweede IKC in Gorinchem West onderzocht.



School in de wijk

Scholen van OVO zijn een wezenlijk onderdeel van de wijk waarin deze staat. In samenwerking met de gemeente, die een grote belanghebbende is, wordt de wijk in de school gehaald en de school in de wijk gebracht.

7.4 Governance

Op verschillende manieren is de afgelopen periode gewerkt aan versterking van het afleggen van verantwoording aan de omgeving, maar ook aan bijvoorbeeld de relatie met de medezeggenschap. Bij de eerste kan gewezen worden op de nodige investeringen in communicatie met de samenleving, maar ook op het verschijnen van nieuwsbrieven voor belangrijke doelgroepen als ouders. Tevens is in het voorjaar van 2019 voor het eerst een brede stakeholdersbijeenkomst georganiseerd.

De belangstellenden, waar OVO mee te maken heeft zijn te verdelen in vier categorieën, zoals weergegeven in onderstaande tabel. Horizontale interne belanghebbenden zijn medewerkers, (G)MR en leerlingen en verticaal de raad van toezicht. Horizontale externe belanghebbenden zijn ouders, tot en met bedrijfsleven en gemeenten en verticaal de onderwijsinspectie en de overheid.

	<i>Intern</i>	<i>Extern</i>
<i>Horizontaal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers • (G)MR • Leerlingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouders • Voortgezet onderwijs • Kinderopvang • Bedrijfsleven • Collega-onderwijsbesturen • Gemeenten • Zorg- en welzijnsorganisaties • Samenwerkingsverbanden
<i>Verticaal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Intern toezicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspectie van het onderwijs • Overheid

In 2019-2023 zal verder worden gewerkt aan een goede verhouding met alle stakeholdersgroepen en zal na de brede bijeenkomst in 2019 de volgende jaren verdieping worden gezocht bij geselecteerde groepen stakeholders. In 2023 zal weer een brede bijeenkomst worden georganiseerd, mede als input voor het dan op te stellen volgende strategisch beleidsplan.



Inspiratietafel

De bestuurder heeft onder de naam Inspiratietafel van OVO (IvO) een raad van advies opgericht, bestaande uit kernspelers uit de verschillende sectoren in de omgeving van OVO en onder voorzitterschap van de burgemeester. Deze tafel zal twee keer per jaar bijeenkomen.



Stakeholders bijeenkomst

In 2019 vond een bijeenkomst plaats met meer dan 100 stakeholders van binnen en buiten OVO. Op deze wijze willen we onze doelstellingen checken, het perspectief van de stakeholders in beeld houden en verantwoording afleggen over resultaten aan onze omgeving. In de jaren 2020 t/m 2022 zullen verdiepingsbijeenkomsten worden georganiseerd met specifieke groepen stakeholders.

8. Huisvesting en facilitair

8.1 Duurzame schoolgebouwen met uitstraling

In 2015-2019 is gewerkt aan het verder op orde brengen van de huisvesting van de scholen van OVO. Hierbij speelt degelijk onderhoud een eerste en belangrijke rol. Maar ook vernieuwing, zoals de verbouwing van Omnia College en renovatie van de Merwedeschool, heeft veel aandacht gekregen. Tevens is de basis gelegd voor nieuwbouw/vernieuwingsprojecten als de nieuwe school te Hoog Dalem in Gorinchem en voor de herprofilering van het Technasium en de bouw van de gymzaal naast Fortes Lyceum. In de komende periode worden deze projecten opgepakt en zal er geïnvesteerd worden in de verduurzaming van de schoolgebouwen.

In 2018 is wegens voldoende liquiditeit van de stichting besloten tot een extra investering in de schoolgebouwen van € 1,8 mio. De scholen hebben aangegeven welke prioriteiten aangepakt kunnen worden. Een deel van het bedrag zal worden geïnvesteerd in duurzaamheid.

Natuurlijk wordt er, naast bovenstaande projecten, doorlopend gewerkt aan onderhoud om aantrekkelijke gebouwen te behouden, de uitvoering van het investeringsplan huisvesting, participeren in het IHP po-vo van Gorinchem met bijvoorbeeld aanpassing voor Omnia College voor de komst van de ISK en andere eventuele gebruikers van de ruimte.



Nieuwbouw

In Hoog Dalem bouwt de gemeente een brede school. OVO zal hier met een nieuwe school intrekken samen met LOGOS en SKG. Na een intensief traject, waarin onder andere de buurtbewoners zijn meegenomen, is gekozen voor montessorionderwijs.

De plannen voor nieuwbouw van de Driemaster vorderen moeizaam. Dit heeft alles te maken met de wens van OVO om samen met TriVia te komen tot één i.k.c.



Renovatie en verduurzaming

Voor de Jenaplanschool komt er een uitbreiding, waarbij de onderwijskundige aspecten van de Jenaplan letterlijk meer ruimte krijgen. Daarnaast krijgt het bestaande gebouw een facelift en tenslotte is er aandacht voor duurzaamheid.

Ook bij de andere gebouwen wordt verduurzaming steeds belangrijker. Dit onderdeel is opgenomen in een investeringsplan van € 2,5 mio om de grootste prioriteiten van de OVO schoolgebouwen aan te pakken.



Uitbreiding

Het Fortes Lyceum gebouw, gebouwd voor 960 leerlingen, is met z'n huidige 1.130 leerlingen te klein. Omdat de school niet wil dat leerlingen pendelen en noodlokalen niet gewenst zijn, is het idee ontstaan om de inpandige gymzaal te gebruiken als locatie voor Technasium 2.0. Inmiddels heeft de gemeenteraad van Gorinchem ingestemd met de bouw van een sporthal naast het lyceum en de verbouwing van het Technasium.

9. Bijlage 1: Evaluatie strategisch plan Focus 2015 - 2019

+

Groen betekent gerealiseerd en rood betekent niet gerealiseerd

	Categorie	Doelen	Evaluatie															
A. Positionering	Communicatie	<ul style="list-style-type: none"> Centraal marketingcommunicatieplan met uitwerking eerste stap Keurmerk OVO Uitwerking op locatie van schoolcommunicatieplannen op basis van een eigen en herkenbaar profiel 	<ul style="list-style-type: none"> Afgerond OVO Talentontwikkeling heeft zijn derde jaar achter de rug en is een steeds grotere vanzelfsprekendheid geworden. De borging lukt, hoewel op onderdelen er aandachtspunten blijven. Voorbeeld de bezetting van de lessen Engels door vo docenten in po. Afgerond. Alle scholen van OVO hebben inmiddels een eigen profiel dat in de meeste gevallen overtuigend op de markt gezet wordt. Leerlingenaantallen bevestigen dit oordeel. 															
	Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Centrale afspraken, met oog op te behalen minimaal basisarrangement, evenals in schoolplannen afdelingen Centrale afspraken (po respectievelijk vo) over OVO-pakket 21st century skills en wijze van omgaan met verschillen tussen respectievelijk talenten van leerlingen in schoolplannen afdelingen Vormgeven OVO Talentontwikkeling 1.0. in stappen per schooljaar Scores in het medewerker-tevredenheidsonderzoek is de score m.b.t. de algemene tevredenheid Ziekteverzuim 	<ul style="list-style-type: none"> Gerealiseerd. Alle scholen van OVO vallen onder het arrangement basiskwaliteit van de onderwijsinspectie. Drie basisscholen zitten boven het landelijk gemiddelde (goed!), vier boven de inspectienorm (mooi!), 1 po-school en 1 vo-school net onder de inspectienorm, maar niet zwak verklaard. Was onderwerp van personeelsdag februari 2017. OVO Talentontwikkeling telt inmiddels al acht elementen. De medewerker tevredenheid is op alle acht basisscholen minimaal voldoende. In het VO heeft geen meting plaatsgevonden, dit gebeurt om het jaar. Op Omnia is wel een eigen meting afgenomen die positief was. De oudertevredenheid is op de vier scholen waar deze wel gemeten is minimaal voldoende. Vier scholen g.g.b., Wederom een prima beeld, met 4,1% verzuim en een meldingsfrequentie van 1,16, beide marginaal hoger dan vorig jaar, zit OVO ver onder landelijk gemiddelde en voldoet aan de eigen streefcijfers. 															
B. Kwaliteit		<ul style="list-style-type: none"> Positieve marktaandeel ontwikkeling 	<p>Absolute leerlingaantallen Absoluut is het totaal aantal leerlingen van OVO de afgelopen jaren gestegen. In 2015 brak OVO na vele jaren met 4070 leerlingen po en vo weer door de 4000 leerlingen grens. In 2016 en 2017 groeide OVO door tot 4121 respectievelijk 4196 leerlingen. In 2018 verwachten we op 4213 leerlingen uit te komen. Een stijging met 17 leerlingen ten opzichte van 2017. En dat op twee (po en vo) krimpende markten. Dit jaar komt de stijging weer van het po (+33).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>po</td> <td>1679</td> <td>1661</td> <td>1711</td> <td>1744</td> </tr> <tr> <td>vo</td> <td>2391</td> <td>2460</td> <td>2485</td> <td>2469</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2016	2017	2018	po	1679	1661	1711	1744	vo	2391	2460	2485	2469
	2015	2016	2017	2018														
po	1679	1661	1711	1744														
vo	2391	2460	2485	2469														

Tot	4070	4121	4196	4213
-----	------	------	------	------

Marktaandelen

VO

Het marktaandeel van OVO vo Gorinchem is de afgelopen drie jaar 2015, 2016 en 2017 respectievelijk met 0,9%, 1,0% en 0,6% gestegen.

totaal	2015	2016	2017
ma-vo	+ 0,9 %	+ 1,0 %	+ 0,6 %

PO

Het marktaandeel van OVO po in de AV Regio is de afgelopen drie jaar 2015, 2016 en 2017 respectievelijk met 0%, 0,4% en 0,4% gestegen.

totaal	2015	2016	2017
ma-po	+ 0,0 %	+ 0,4 %	+ 0,4 %

Het marktaandeel van OVO po in Gorinchem is de afgelopen drie jaar 2015, 2016 en 2017 respectievelijk met 0,3%, 1,3% en 1,6% gestegen.

totaal	2015	2016	2017
ma-po	+ 0,3 %	+ 1,3 %	+ 1,6 %

Het marktaandeel van OVO po in Hardinxveld-Giessendam is de afgelopen drie jaar 2015, 2016 en 2017 respectievelijk met 0,4%, 0% en 0,4% gedaald.

totaal	2015	2016	2017
ma-po	- 0,4 %	+ 0 %	- 0,4 %

OVO

- Doorstroompercentage

Doorstroompercentage OVO po-vo

Het doorstroom % OVO po-vo was in 2014 nog 57%. In 2015 en 2016 steeg dat tot 64 respectievelijk 67%. In 2017 kunnen we dit doorstroompercentage vasthouden.

	2014	2015	2016	2017
H-G	13%	44%	42%	38%
G	71%	71%	74%	78%
OVO	57%	64%	67%	67%

	Personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Formuleren nieuwe PCM-cyclus • Pilot en evaluatie nieuwe PCM-cyclus op Bestuursbureau • Implementatie nieuwe PCM-cyclus op de scholen voor 100% van de medewerkers • Aanscherpen verzuimbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Is gerealiseerd. • Is uitgevoerd. • In het derde jaar is een positieve evaluatie van de nieuwe PCM-cyclus uitgevoerd. • Is niet nodig gebleken na evaluatie beleid 2014 i.o.m. de bedrijfsarts.
	Kwaliteitszorg en governance	<ul style="list-style-type: none"> • Formuleren van een OVO-breed kwaliteitsplan en -kader voor alle scholen • Implementatie op alle niveaus • Formuleren van een verantwoordingsplan voor alle relevante stakeholders op niveau van stichting en scholen, evenals de implementatie • Implementatie op alle niveaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Inmiddels nulmeting uitgevoerd; bezig met OVO-breed kwaliteitskader. Binnen OVO po wordt al met een kwaliteitskaart gewerkt. In OVO vo is ook een kwaliteitskalender geformuleerd en deze is inmiddels ook geïmplementeerd. • Druk bezig met implementatie en uitvoering. • De OVO scholen hebben hun eigen stakeholders in kaart en leggen daar verantwoording over af. OVO-breed is in het voorjaar van 2018 een succesvolle grootschalige stakeholdersbijeenkomst georganiseerd. • Inmiddels is er ook een stakeholdersanalyse op OVO niveau uitgevoerd. Op schoolniveau gedaan, inclusief OVO niveau...
	Financiën	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen + implementatie projectplan Taakstelling po • Opstellen + implementatie projectplan Meerjarenformatie en -begroting vo • Risicomanagement analyse • Project beleidsrijke begrotingen en volwaardige MARAP's • Een goedkeurende verklaring zonder aanmerkingen van de accountant 	<ul style="list-style-type: none"> • Het project Taakstelling PO is afgerond. Zonder al te rigoureuze ingrepen is een situatie van structureel begrotingsevenwicht po in zicht. • Afgerond. • In het voorjaar van 2018 heeft een nieuwe extensieve risicoanalyse plaatsgevonden o.b.v. de accountant ter voorbereiding van het nieuwe strategisch plan 2019-2023. • Afgerond. • Jaarrekening 2017 heeft wederom een voorbeeldige accountantsverklaring, zonder enige aantekening, zie RvT 19 juni. Volgens de accountant is OVO in control.
C. Cultuur -	Bestuur en cultuur	<ul style="list-style-type: none"> • Cultuurproject op basis van gezamenlijke geformuleerde waarden in bestuursjaarplan en schoolplannen afdelingen • Implementatie cultuurproject op OVO-niveau en afdelingsniveau • Aanpassing organisatiestructuur (teams 	<ul style="list-style-type: none"> • Een project om de openbare kernwaarden bekend te maken bij het personeel is niet volledig geslaagd; • Nog niet gelukt. • Geïmplementeerd, als laatste heeft Camphusianum ook een teamstructuur.

		<p>van hooguit 20 medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Open, toegankelijk en actieve pluriformiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • OVO verwijst minder dan een procent van de ingeschreven leerlingen door naar het speciaal onderwijs. Dit is landelijk gezien een zeer laag cijfer. OVO maakt de gedachte dat iedereen moet kunnen slagen hiermee meer dan waar.
	Partnership	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken en invullen van verschillende mogelijkheden van samenwerking met externe partners • Vormgeven 'Nieuwe vmbo' samen met Wellantcollege 	<ul style="list-style-type: none"> • OVO heeft op verschillende fronten laten zien in te staan voor samenwerking: <ul style="list-style-type: none"> ○ Oprichting BPO = frequent bestuursoverleg po; ○ Penvoerderschap onderwijs Nieuwkomers/ ISK; en ○ Samenwerkingsovereenkomst Krimp po. • Inmiddels is na het terugtrekken van Wellant besloten met groen te stoppen. Omnia oriënteert zich op nieuwe profielen in samenwerking met Da Vinci in de vorm van verkorte doorlopende trajecten.
Flankerend beleid	Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> • Middels onderhoud ook werken aan aantrekkelijke gebouwen • Voorbereiden en uitvoeren van doordecentralisatie buitenonderhoud po • Aanpassen van gebouw De Vries Robbéweg in verband met het nieuwe gecombineerde vmbo in samenwerking met Wellant 	<ul style="list-style-type: none"> • Continue activiteit. Loopt op schema en binnen budget. • Afgerond. • Afgerond.
	ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Verdere digitalisering onderwijs en administratie • Digitale doorlopende leerlijn po-vo • ICT-beveiliging 	<ul style="list-style-type: none"> • Op het bestuursbureau is bijvoorbeeld met succes het nieuwe personeelsadministratiesysteem HR2Day geïmplementeerd. • In het basisonderwijs is SNAPPET ingevoerd in HG en besloten tot een integrale invoering op alle OVO po scholen. • Loopt. Risicoanalyse is uitgevoerd. Speciale aandacht voor onderwerp privacy. OVO heeft een zogenaamde 'security officer' geïnstalleerd.

10. Bijlage 2: Overzicht van doelen en gewenste resultaten 'Op Koers'

Categorie	Doel	Projectperiode	Deadline	Eigenaar ³	KPI ref. nr. Bijlage 3		
6. Kwaliteit & Innovatie	i. Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Alle scholen hebben en behouden minimaal een 'voldoende als oordeel', waaronder: <ul style="list-style-type: none"> Op/boven de inspectienorm voor de scholen 	<ul style="list-style-type: none"> Gehele 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks gemeten 	<ul style="list-style-type: none"> Scholen 	I	
		<ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren activiteiten kwaliteitskader 	<ul style="list-style-type: none"> Gehele 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks gemeten 	<ul style="list-style-type: none"> Scholen 	I	
		<ul style="list-style-type: none"> Bij OVO-po verder werken aan implementatie Successpiegel; 	<ul style="list-style-type: none"> Continu 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen 	J	
		<ul style="list-style-type: none"> Tevreden ouders en leerlingen po en vo 	<ul style="list-style-type: none"> schooljaar 2019/2020 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en OVO-po 	n.v.t.	
		<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheid medewerkers po en vo 	<ul style="list-style-type: none"> Elk jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks gemeten 	<ul style="list-style-type: none"> Scholen 	K	
		<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling en implementatie Soepele Overstap 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks respectievelijk om het jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks / om het jaar gemeten 	<ul style="list-style-type: none"> Scholen 	H	
		<ul style="list-style-type: none"> 3^e IKC 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2021/2022 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + po 	n.v.t.	
		<ul style="list-style-type: none"> Sociale veiligheid door inzet van o.a. Augeo 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2020/2022 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks gemeten 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + onderdelen 	n.v.t.	
		<ul style="list-style-type: none"> OVO How vraag 	<ul style="list-style-type: none"> Gehele 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + onderdelen 	n.v.t.	
		<ul style="list-style-type: none"> Technisch centrum po HG 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2020/2021 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Po + Omnia 	n.v.t.	
	<ul style="list-style-type: none"> Herprofilering Omnia & Fortes Technasium 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2019/2020 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur Fortes 	n.v.t.		
	ii. Personeel	<ul style="list-style-type: none"> Beleid krappe arbeidsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2020/2021 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + Omnia 	n.v.t.	
		<ul style="list-style-type: none"> Scholing alle OVO 	<ul style="list-style-type: none"> Continu 	<ul style="list-style-type: none"> voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen 	n.v.t.	
			<ul style="list-style-type: none"> Scholing alle OVO 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en 	G

³ Het eigendom en de uitvoering kan op drie niveaus liggen: dat van het OVO-bestuur, dat van een of meer van de vijf onderdelen (bovenschools primair, Merewade Praktijkschool, Omnia College, Fortes Lyceum of Gymnasium Camphusianum) of locatie (basisschool).

		<p>personeel op differentiëren in de groep/klas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling MD traject • Vormgeven strategisch HRM-beleid • WNRA-procedure • Uitvoeren functiemixbeleid vo • Invullen OVO How vraag 	<p>2020/2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • t/m schooljaar 2020/2021 • Continu • t/m schooljaar 2020/2021 • t/m schooljaar 2020/2021 • t/m schooljaar 2020/2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorjaar 2021 • Voorjaar 2021 • Voorjaar 2021 • Voorjaar 2021 • Voorjaar 2021 	<p>onderdelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen • Bestuur en vo • Bestuur en onderdelen 	<p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p>
	iii. IT en onderwijsprocessen	<ul style="list-style-type: none"> • Invullen OVO How vraag • Implementatie bovenschools ict-team • Deugdelijke ict-infrastructuur (zoals draadloos netwerk) • Implementatie Office 365 en SharePoint 	<ul style="list-style-type: none"> • t/m schooljaar 2020/2021 • 2022/2023 • 2019/2020 • 2021/2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorjaar 2021 • Voorjaar 2023 • Voorjaar 2020 • Voorjaar 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen 	<p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p>
	iv. Duurzaamheid	<ul style="list-style-type: none"> • Alle schoolgebouwen een C-label in 2023; <ul style="list-style-type: none"> ○ Nulmeting; ○ uitrol • Pilot GR met slimmeradiatoren; • Pilot AF met beglazing met een warmteschild; • Uitrollen Eco-Schools; • Projectmatig vervangen van T5 door Ledverlichting in po. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2019/2020 • 2020/2021 t/m 2022/2023 • 2019/2020 • 2019/2020 • 2019/2020 • 2019/2020 t/m 2022/2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorjaar 2020 • Voorjaar 2023 • Voorjaar 2020 • Voorjaar 2020 • Voorjaar 2020 • Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen • Bestuur en GR • Bestuur en AF • Bestuur en onderdelen • Bestuur en onderdelen 	<p>n.v.t.</p> <p>M</p> <p>n.v.t.</p> <p>n.v.t.</p> <p>N</p> <p>n.v.t.</p>

	Gezonde scholen	<ul style="list-style-type: none"> Formuleren plan van aanpak 	<ul style="list-style-type: none"> 2019/2020 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen 	n.v.t.
7. Borging	i. Marketing & communicatie	<ul style="list-style-type: none"> Groei marktaandeel scholen; Doorstroom % OVO po->vo 80% Borging en verdieping schoolprofielen 	<ul style="list-style-type: none"> Continu Gehele Gehele 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks gemeten Jaarlijks Gemeten Jaarlijks monitoren 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen Bestuur en onderdelen Bestuur en onderdelen 	A B n.v.t.
	ii. Financiën	<ul style="list-style-type: none"> Uitgebreide 4-jaarlijkse risicomangement-analyse Uitwerking beleidsrijke MARAP's Financiële ratio's optimaliseren, w.o. <ul style="list-style-type: none"> Opbouw weerstands-vermogen vo 	<ul style="list-style-type: none"> 2022/2023 Continu Continu 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2023 Voorjaar 2023 Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + onderdelen Bestuur + onderdelen Bestuur vo scholen 	n.v.t. D E E
	iii. AVG	<ul style="list-style-type: none"> Bewustwording personeel op het gebied van AVG. AVG een bewust onderdeel van de PDCA cyclus maken Clear screen / desk policy invoeren 	<ul style="list-style-type: none"> 2019/2020 t/m schooljaar 2022/2 t/m 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2020 Voorjaar 2023 Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen Bestuur en onderdelen Bestuur en onderdelen 	L n.v.t. n.v.t.
8. Cultuur & Implementatiekracht	i. Werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> Dialogo over werkdruk, organisatie werk en verantwoordelijkheid Opstellen plan van aanpak werkdruk Pilot met meer verantwoordelijke teams op Pro en in Hoog Dalem 	<ul style="list-style-type: none"> t/m schooljaar 2019/2020 t/m schooljaar 2019/2020 t/m schooljaar 2021/2022 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2020 Voorjaar 2020 Voorjaar 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen Bestuur en onderdelen Bestuur en alle scholen 	n.v.t. n.v.t. n.v.t.
	ii. Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Regionaal cultuurproject, met aansluiting bij burgerschap, identiteit en leefomgeving 	<ul style="list-style-type: none"> 2019/2020 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Scholen 	n.v.t.

	iii. Partnership	<ul style="list-style-type: none"> Samewerking Omnia College met Da Vinci over verkorte vmbo-mbo trajecten Samenwerken met kinderopvang op 3^e icc locatie Gorinchem Transitieatlas vo 	<ul style="list-style-type: none"> Continu t/m 2021/2022 t/m 2020/2021 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2023 Voorjaar 2022 Voorjaar 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Omnia + Da Vinci Bestuur en OVO po Bestuur en vo 	<ul style="list-style-type: none"> n.v.t n.v.t n.v.t
	iv. Governance	<ul style="list-style-type: none"> Organiseren van jaarlijkse stakeholdersbijeenkomsten volgens plan Jaarlijks organiseren van een tweetal bijeenkomsten van de Inspiratietafel 	<ul style="list-style-type: none"> jaarlijks Jaarlijks 	<ul style="list-style-type: none"> Voorjaar 2023 Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur en onderdelen Bestuur 	<ul style="list-style-type: none"> C1 C2
8. Flankerend beleid	i. Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoering huisvestingsinvesteringsplan van € 1,8 mio Renovatie Jenaplanschool Nieuwbouw Hoog Dalem Nieuwbouw Driemaster Nieuwbouw sporthal en herprofilering Fortes Techansium en Omnia College Gorinchem IHP po/vo 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks 2020/2021 t/m/ 2020/2021 t/m 2021/2022 t/m 2020/2021 Continu 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks Voorjaar 2021 Voorjaar 2021 Voorjaar 2022 Voorjaar 2021 Voorjaar 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Bestuur + onderdelen Bestuur en po Bestuur en po Bestuur en po Bestuur en Fortes Bestuur + onderdelen 	<ul style="list-style-type: none"> F n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t.

11. Bijlage 3: KPI's Stichting OVO

Ref. nr.	KPI	Frequentie per jaar	Bron	Centraal - Decentraal	Streefwaarde	Bandbreedte
	Marketing & communicatie					
A1	Martaandeel po	1x	Leerlingadm & gemeente	Decentraal	2022/2023 3% groei	
A2	Marktaandeel vo	1x	Leerlingadm & gemeente	Decentraal	2022/2023 3% groei	
B	Doorstroom% po-vo	1x	Leerlingadm	Decentraal	80%	
C1	Organiseren van jaarlijkse stakeholderbijeenkomsten	1x	Agenda	Centraal		
C2	Jaarlijks organiseren van twee bijeenkomsten van de Inspiratietafel OVO	2x	Agenda	Centraal		
	Finance & Control					
D1	MARAP	5x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Exploitatieoverzicht	5x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Investerings	5x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Balans	1x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Verloopoverzicht EV	2x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Verloopoverzicht voorziening onderhoud	2x	Exact	Centraal	Begroting	
	- Liquiditeitsoverzicht	1x	Exact	Centraal	Begroting	
E	Financiële ratio's					
	- Weerstandsvermogen totaal OVO	1x	Exact	Centraal	10%	10-12%
	- Weerstandvermogen vo	1x	Exact	Centraal	10%	>10%
	- Kapitalisatiefactor	1x	Exact	Centraal	30%	30-35%
	- Buffer	1x	Exact	Centraal	5%	5-6%
	- Solvabiliteit 1	1x	Exact	Centraal	35%	25-35%
	- Solvabiliteit 2	1x	Exact	Centraal	70%	70-75%
	- Liquiditeit	1x	Exact	Centraal	1,7	1,1-1,7
	- Rentabiliteit voor initiële lasten	1x	Exact	Centraal	positief	0-5%
F	Uitvoeren huisvestingsinvesteringsplan	1x	Begroting	Centraal	Binnen kaders plan	
	Personeel & Organisatie					
D2	MARAP					
	- FTE aantallen					
	- dir, op, oop	2x	Merces	Centraal		
	- externen	5x	Exact	Centraal		
	- bepaalde en onbepaalde tijd	2x	Merces	Centraal		
	- Bevoegdheden	1x		Centraal- Decentraal		
	- Verzuimcijfers	4x	Merces	Centraal	4%	
G	Scholing op gebied opbrengstgericht werken + differentiatie in de klas			Decentraal	Vanaf 2018/2019 100% medewerkers	
H1	Tevredenheid personeel vo	2-jaarlijks	Effectory	Decentraal	8	
H2	Tevredenheid personeel po	Jaarlijks	ParnasSys	Decentraal	8	Niveau-aanduiding > "groen" in de Cockpit van Integraal
	Kwaliteit & Onderwijs					
I	Basisarrangement	4-Jaarlijks	Inspectie	Decentraal	Alle indicatoren voldoende	Voldoen-de
J	Uitvoeren activiteiten kwaliteitskalender	2 x per jaar	Integraal	Decentraal	Alle activiteiten gedaan	
	<i>Merewade College:</i>					
K1	Tevredenheid ouders	2-jaarlijks	Vensters voor Verantwoord ing	Decentraal	Boven landelijk gem.	6,5 – 7,5
K2	Tevredenheid leerlingen	2-jaarlijks	Vensters voor Verantwoord ing	Decentraal	Boven landelijk gem.	6,5 – 7,5
	<i>Gymnasium Camphusianum</i>					
K3	Tevredenheid leerlingen en ouders leerjaar 1	2-jaarlijks	Kwaliteits-scholen	Decentraal	7,5	>7,0
K4	Tevredenheid ouders leerjaar 3	2-jaarlijks	Kwaliteits-scholen / Vensters	Decentraal	7,5	>7,0

			voor Verantwoording			
K5	Tevredenheid leerlingen leerjaar 3	2-jaarlijks	Kwaliteits- scholen / Vensters voor Verant- woording	Decentraal	7,5	>7,0
	<i>Primair Onderwijs</i>					
K6	Tevredenheid <ul style="list-style-type: none"> • Ouders/verzorgers • Leerlingen bovenbouw 	Jaarlijks	Succes! Spiegel	Decentraal	> landelijk gemiddelde	Niveau- aandui- ding > 'groen' in de Cockpit van Integraal
	AVG					
L	Bewustwording AVG	AVG quiz	Kennisnet	Decentraal	100% medewerkers gemaakt	
	Duurzaamheid					
M	C-label voor alle scholen	1x	Facilitaire zaken	Centraal	C-label	
N	Participeren in Eco-schools	1x	School	Decentraal	100% participatie	

12. Bijlage 4: Planningscyclus Stichting OVO

Document	Centraal - Decentraal	Eigenaar ⁴	Deadline	Bespreken in MTO	Goedkeuren / vaststellen wanneer / wie
Strategisch beleidsplan Op Koers 2019-2023 (4 schooljaren)	Centraal	Bestuurder	2 mei 2019	15 april 2019	RvT / bestuurder 14 mei 2019
School (vo)/strategisch(po) plan 2019-2023 per onderdeel OVO (4 schooljaren) (afgeleid van Op Koers 2019-2023)	Decentraal	Onderdelen	23 mei 2019	27 mei 2019	Bestuurder 27 mei 2019
Schoolplan 2019-2023 per basisschool (4 schooljaren) (afgeleid van het strategisch plan OVO po)	Decentraal	Po scholen	10 juni 2019	x	Algemeen directeur PO 24 juni 2019
Bestuursjaarplan 2019-2020 (schooljaar) (afgeleid van Op Koers 2019-2023; is onderdeel van Kaderbrief 2020)	Centraal	Bestuurder	12 september 2019	2 september 2015	RvT 24 september 2019
Jaarplan 2019-2023 per onderdeel OVO (afgeleid van Bestuursjaarplan 2019-2023; is onderdeel van Kaderbrief 2020)	Decentraal	Onderdelen	12 september 2019	16 september 2019	Bestuurder 16 september 2019
Schooljaarplan 2019-2020 per basisschool (schooljaar) (afgeleid van Jaarplan 2019-2020 OVO po)	Decentraal	Po scholen	23 september 2019	x	Algemeen directeur po 30 september 2019

⁴ Het eigendom en de uitvoering kan op drie niveaus liggen: dat van het OVO bestuur, dat van de vijf onderdelen (bovenschools PO, Pro, Omnia, Fortes, Camphusianum) of dat van de PO scholen.

*If I can stop one heart from breaking,
I shall not live in vain;
If I can ease one life the aching,
Or cool one pain,
Or help one fainting robin
Unto his nest again,
I shall not live in vain.*

Emily Dickinson