

# Strategisch beleidsplan Odyssee 19-23

## Onze missie / kern:

Als Odyssee maken wij het onderwijs passend voor ieder kind. Kinderen krijgen regie op het eigen leren, met focus op plezier, avontuur en talent!

## Odyssee DNA

Hoe doen wij dat dan? Dat zit 'm in een combinatie van factoren, wij noemen het ons Odyssee DNA:

Eigenwijsheid – Energiek – Avontuurlijk – Samen met respect voor verschillen - Open en Nieuwsgierig – Kritisch op Kwaliteit  
Mooie woorden en zo geven wij ze betekenis:

### **Eigenwijsheid**

Daar zit eigenheid in, maar ook wijsheid en eigenwijs – kortom bewust zijn van onze keuzes en kritisch blijven of die keuzes nog de best passende zijn, maar ook durven af te wijken.

### **Energiek**

Hiermee geven we aan dat wij vitaliteit, positief en proactief zijn belangrijk vinden. Zowel in de organisatie, als in onze medewerkers. We zijn inspirerend voor zowel de leerlingen, de mensen die bij ons (willen) werken, als de organisaties waar we samen mee willen werken. We zijn ons constant bewust van de dingen die we doen en de effecten daarvan op de omgeving. Het betekent ook focus aanbrengen en verantwoordelijkheid nemen.

### **Avontuurlijk**

We tonen lef en maken plezier. We geven en krijgen vertrouwen om te innoveren en nieuwe paden te proberen. We zoeken steeds de meest efficiënte weg om het best passende resultaat te bereiken. Dat betekent soms uitdagen en een andere keer loslaten, maar vooral plezier maken. We durven ook een fout te maken en zetten deze om naar nog meer kwaliteit.

### **Samen met respect voor verschillen**

Elke leerling en medewerker is anders. Je hebt de ander nodig om je eigenheid te ontdekken. Diversiteit is een kans om het leren te versterken. We proberen met maatwerk zo goed mogelijk in te spelen op deze verschillen. We hebben oog voor talenten en mogelijkheden, zodat iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Dat betekent passend onderwijs voor ieder kind, zicht ambities stellen voor jezelf en voor de ander, sparren en samenwerken

### **Open en nieuwsgierig**

We stellen vragen, praten en luisteren en willen oprecht weten hoe het zit. We delen, zijn transparant en open en doen dat bewust. We willen weten en begrijpen hoe iemand in het leven staat en hoe we iemand kunnen helpen. We bouwen aan vertrouwen en nemen iedereen serieus; leerlingen, ouders, medewerkers en onszelf. Open zijn betekent ook zeggen wat je doet en doen wat je zegt. We spreken elkaar aan, zijn elkaars spiegel. We waarderen elkaar en geven complimenten.

## Kritisch op kwaliteit

Feedback is de standaard: proactief, kritisch en steeds weer willen kijken naar je eigen kwaliteit en dat van een ander. Zowel als het gaat om kennis, vaardigheden en houding.

## Analyse

We hebben de afgelopen beleidsperiode geëvalueerd en in een SWOT-analyse weergegeven:

### Strengths - waar we goed in en trots op zijn

- ☑ Bestuurlijke samenwerking RSG (Tienerschool) en Gearhing/Opbouw (Expertisecentrum)
- ☑ Alle onderwijsvormen beschikbaar in het bestuur levert grote bron van expertise die voor Passend Onderwijs ingezet kan worden.
- ☑ Het expertisecentrum van Odyssee
- ☑ Goede samenwerking met sterke kinderopvang partners Kinderwoud en Kids First
- ☑ Odyssee kijkt vanuit het kind --> passend onderwijs - Wat kan er wel
- ☑ Odyssee staat open voor nieuwe ideeën en heeft lef
- ☑ Open en transparante communicatiestructuur met korte lijnen
- ☑ Goed werving en selectiebeleid heeft geleid tot goed kunnen vullen van vacatures. Onderwijsprofessionals willen werken bij Odyssee
- ☑ Zoveel mogelijk handen voor de klas (ruim 80 % van de uitgaven naar personele lasten)
- ☑ Sterke uitstraling - Avontuur
- ☑ Personeel voelt zich gezien, gehoord en in hun kracht gezet

### Weaknesses – wat er beter kan en waar we nog niet tevreden over zijn

- ☑ Bedrijfsvoering - achterstanden in bedrijfsvoering (digitalisering, modernisering, professionalisering) en processen hebben soms geleid tot onvolledige, onzuivere, multi-interpretabele sturingsinformatie.
- ☑ Professionele cultuur is nog niet op het gewenste niveau. Open en transparant werken en communiceren en willen weten hoe het zit.
- ☑ De kwaliteit van de medewerkers is niet overal 100% en niet overal is 100% duidelijk hoe het ervoor staat.
- ☑ Het kwaliteitszorgsysteem van Odyssee
- ☑ Uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst bestuurlijk construct rond de praktijkscholen loopt stroef. Dit heeft directe negatieve effecten op (het managen van) De Diken op het gebied van kwaliteit, financiën en personeel en vormt daarmee een risico voor de leerlingen.
- ☑ Bestuursgrootte: de verhouding overhead - primair proces is momenteel nog net acceptabel. De wens voor meer ondersteunende expertise, onafhankelijkheid van externe leveranciers, behoud autonomie en bestuurlijke invloed in de regio, is met deze bestuursomvang niet te realiseren.

- ☑ Er wordt nog onvoldoende gebruik gemaakt van de samenwerking en informatie uitwisseling tussen scholen onderling (benutten van talenten, uitwisselen van materialen, kennis van leerkrachten etc.)
- ☑ Taakbeleid en taakverdeling op de scholen kan nog verbeterd worden - werkdrukvermindering en verheldering directiestructuur
- ☑ Er is meer behoefte aan duidelijkheid rond scholingsmogelijkheden en -beleid

#### Opportunities – welke ontwikkelingen in de maatschappij en onze omgeving bieden kansen voor Odyssee

- ☑ Politieke ruimte voor innovatieve projecten als Tienerschool
- ☑ De politiek geeft meer ruimte voor het anders inrichten van je onderwijsproces – dit resulteert in een nieuwe wet op de educatie over 5/10 jaar.
- ☑ Integrale kind aanpak hoog op de agenda van de gemeenten Harlingen en SWF
- ☑ Collega-bestuur Gearhing is op zoek naar een fusiepartner
- ☑ Technologische ontwikkelingen.

#### Threats- Welke ontwikkelingen in de maatschappij en onze omgeving kunnen uitdagingen opleveren

- ☑ Leerlingaantallen - gevolgen voor autonomie - krimp op Odysseescholen is minimaal, wel zijn er gevolgen te verwachten door fusie De Diken, fusie De Lege Geaen.
- ☑ Landelijke tendensen op het gebied van ziekteverzuim / werkdrukbeleving
- ☑ Gevolgen invoering bestuurstoezicht Inspectie Onderwijs (risico op imagoschade scholen bij onvoldoende beoordeling bestuur)
- ☑ Gemeentebeleid - ontwikkelingen door decentralisatie schoolgebouwen en risicodragers onderhoud gebouwen → bedreiging omdat het afleidt van corebusiness en financiële risico's met zich meebrengt
- ☑ Compliant zijn (wet/regelgeving steeds complexer, verantwoordelijkheid steeds groter) - doen we de juiste dingen en doen we de juiste dingen goed (en hebben we dat altijd goed genoeg gedaan). Bijv. AVG, wet Werk en zekerheid
- ☑ Gevolgen van de juridisering van de maatschappij
- ☑ Grillig overheidsbeleid/ COA-beleid (financiën, verantwoordelijkheden, centraal/decentraal)
- ☑ Opheffingsnormen stad/platteland (SWF: 155-32; Harlingen: 135-29) vormen uitdagingen voor aantal vestigingen in Sneek: Master Steve Jobs, Master Sperkhem, Koningin Wilhelminaschool, Koningin Julianaschool, Johannes Postschool
- ☑ Vergrijzende samenleving heeft gevolgen voor leerlingenaantallen en krapte op de arbeidsmarkt
- ☑ Verdwijnen van risicofonds / vervangingsfonds
- ☑ Krapte op de arbeidsmarkt door populariteit beroep

## Ambities 2019-2023

Op basis van de analyse kiezen we de volgende ambities om de organisatie in de komende beleidsperiode te versterken

### **Odyssee heeft een cultuur en leer/werkklimaat waarin iedereen plezier heeft en zich optimaal kan ontwikkelen**

Dit betekent:

- ☑ Een professionele cultuur met professioneel gedrag
- ☑ Veiligheid, samen met respect voor verschillen
- ☑ Betrokkenheid en commitment met aandacht voor iedereen
- ☑ Eigenwijsheid en energie waarmee we elkaar versterken
- ☑ Open en nieuwsgierig met kritische blik op kwaliteit
- ☑ Integrale verantwoording voor elke school

### **Odyssee biedt passend onderwijs voor alle leerlingen**

Dit betekent:

- ☑ Integrale begeleiding voor alle leerlingen: actief de verbinding met (keten) partners zoeken, samen de verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van het kind.
- ☑ Intensieve samenwerking met ouders en leerling om het juiste aanbod te creëren – ouders zien als partner
- ☑ Opleiden, ondersteunen en kennis uitwisselen voor teams m.b.t. passend onderwijs
- ☑ Vanuit gezamenlijke leerervaring de individuele ontwikkeling inspireren
- ☑ Effectief en efficiënt administreren en werken met een leerlingvolgsysteem
- ☑ Duidelijke onderwijskundige principes in de scholen
- ☑ Binnen de scholen werken volgens een vastgestelde zorgroute

### **Kwaliteit van Odyssee verhogen**

Dit betekent:

- ☑ Als medewerker doe je aan zelfreflectie, neem je verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, toon je eigenaarschap en ben je proactief
- ☑ Vitale en energieke medewerkers
- ☑ Elke medewerker is in beeld en heeft recht op begeleiding en ondersteuning om kwaliteit te borgen
- ☑ Dat voor iedereen duidelijk is: wat de kernwaarden en missie, etc. van Odyssee zijn; welke houding en welk gedrag daarbij past; welke onderwijskundige principes van toepassing zijn en hoe je dat terugziet; hoe de functionerings- en beoordelingscyclus eruit ziet.
- ☑ Doorontwikkelen van werving- en selectiebeleid en investeren in de kweekvijver voor Odyssee topleerkrachten

## **Van geschreven kernwaarden naar gevoel en gedrag**

Dit betekent:

- ☑ Teams omarmen de kernwaarden van Odyssee
- ☑ Met elkaar in gesprek gaan over kernwaarden, gedrag, profiel en uitstraling
- ☑ Team voelt zich integraal verantwoordelijk en zoekt actief naar samenwerking
- ☑ Team maakt goed gebruik van Servicebureau
- ☑ Het team / de school heeft een duidelijke visie en profiel en draagt deze actief uit
- ☑ Team heeft keuzes gemaakt over hoe ze zich willen presenteren, met behulp van passende communicatiemiddelen

## **Odyssee heeft een gezonde/passende bestuursgrootte/organisatiegrootte**

Dit betekent:

- ☑ een gezonde verhouding primair proces – overhead
- ☑ onafhankelijkheid van externe leveranciers
- ☑ bestuurlijke invloed in de regio
- ☑ Gezonde financiën en gebouwen
- ☑ Een goed functionerend, modern Servicebureau
- ☑ Dat we de uitdagingen en verplichtingen die op ons af komen goed op kunnen vangen, zoals bijvoorbeeld wegvallen vervangingsfonds, eigen risico-dragerschap, doordecentralisatie (onderhoud) gebouwen

## Odyssee in feiten

Odyssee biedt passend openbaar onderwijs aan ongeveer 2150 leerlingen (1-10-2018) van 4 tot 18 jaar. Dat aantal is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

Het onderwijs wordt gegeven door een enthousiast team van 315 medewerkers – variërend van assistent en vakleerkracht tot conciërge en experts.

We bieden onderwijs op 15 locaties met 12 brinnummers.

We hebben 7 reguliere basisscholen (bao), 3 integrale kindcentra (ikc), 1 speciale basisschool (sbo), 1 school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (so/vso), 1 school voor Praktijkonderwijs (Pro), 1 school voor kinderen uit het asielzoekerscentrum en 1 Tienerschool. De scholen staan in de gemeente Harlingen en de gemeente Súdwest-Fryslân en het voedingsgebied is zelfs nog ruimer.

Het integraal management op de scholen wordt ondersteund door het Servicebureau, waar een team van ... specialisten op het gebied van financiën, HRM, kwaliteit, faciliteiten, communicatie en het expertisecentrum het primair proces ondersteunen.

De naam Odyssee verwijst naar een dichtwerk van de Griekse dichter Homerus over de tocht naar huis die de ontdekkingsreiziger Odysseus maakt na de Grieks-Trojaanse oorlog zo'n 3000 jaar geleden. Tijdens deze reis beleeft Odysseus vele avonturen die hem inzicht geven in een diepere werkelijkheid: de zoektocht naar zichzelf.

Alle scholen van Odyssee zitten in het basisarrangement van de Inspectie en de organisatie is financieel gezond.

Solvabiliteit 0,53

Liquiditeit 2,94

Weerstandvermogen 27,57%

Kapitalisatiefactor 51,69%

(bron jaarverslag 2017 – zie website)