



JAARPLAN WMOO 2006 - 2007

Werkmaatschappij Openbaar Onderwijs (WMOO)

Postbus 268

9700 AG GRONINGEN

versie juni 2006

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	3
BESTUURSVISIE & MISSIE.....	6
1. ORGANISATIE	8
managementstatuut, management- & dienstverleningscontracten, TMO en organisatie Openbaar Onderwijs	
2. ONDERWIJS	12
pedagogische visie, vernieuwing zorgstructuren, inclusief onderwijs, samenwerking en vernieuwing VO & vormgeving scholengemeenschap SO	
3. PERSONEEL	18
arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim, competentie management, professionaliseren schoolmanagement, arbeidsmarktbeleid	
4. KWALITEIT	22
integraal instrument voor kwaliteitszorg & collegiale visitatie	
5. HUISVESTING	23
duurzaam klimaat, onderhoud & schoolschoonmaak	
6. FINANCIËN	25
financieel gezonde organisatie & invoering lumpsum PO	

Samenvatting

ORGANISATIE

managementstatuut

Om de samenwerking tussen bestuur en directie zo optimaal mogelijk te laten verlopen wordt er, in het kader van lumpsum, een nieuw managementstatuut opgesteld. In dit statuut maken bestuur en directie afspraken over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Voor 1 januari 2007 is een nieuw managementstatuut gereed.

dienstverleningscontracten

Met de directeuren VO is bij wijze van brede pilot per 1 september 2005 een dienstverleningscontract afgesloten, waarin afspraken zijn gemaakt over de te leveren service en diensten. Het contract is de weerslag van een wederzijdse inspanningsverplichting en zal in de praktijk nog moeten volgroeien. Na evaluatie wordt het dienstverleningscontract omgewerkt naar een PO-model. Ingaande schooljaar 2007-2008 moet zowel voor het PO als het VO een helder dienstverleningscontract beschikbaar zijn.

TMO

Per 1 augustus 2006 wordt de Tussen de Middag Opvang de verantwoordelijkheid van de scholen/ het schoolbestuur. De rijksoverheid heeft daarbij het voornemen om dit ook te laten gelden voor de voor- en naschoolse opvang. De openbare scholen en het schoolbestuur willen in elk geval voldoen aan de wettelijke normen op dit terrein.

organisatie openbaar onderwijs

De gemeenteraad heeft begin 2006 besloten onderzoek te doen naar vier mogelijke varianten om het Openbaar Onderwijs te verzelfstandigen: interne verzelfstandiging, bestuurscommissie, stichting openbaar onderwijs of een openbare rechtspersoon. Dit betekent overigens niet dat daarmee het besluit tot verzelfstandiging is genomen. Pas na de oriëntatie- en onderzoeksfase zal in schooljaar 2007-2008 besloten worden over de meest geëigende organisatie- en bestuursvorm. Om besluitvorming mogelijk te maken dient het Openbaar Onderwijs komend schooljaar een samenhangende visie te ontwikkelen en deelplannen te genereren op de terreinen van: personeel en organisatie, primair-, voortgezet en speciaal onderwijs, huisvesting en financiën.

ONDERWIJS

pedagogische visie

Het openbaar onderwijs wil een meerjaren bestuurlijk kader schetsen ten behoeve van de nieuwe schoolplanperiode (2007-2011). In dit kader staat een gezamenlijk ontwikkelde pedagogische visie centraal. Concrete vertaling van begrippen zoals: algemene toegankelijkheid, pluriformiteit, democratische omgangsvormen, de maatschappelijke inbedding van het openbaar onderwijs (op groepsniveau, schoolniveau, schooloverstijgend niveau) zullen in de uitwerking van de visie een plek krijgen.

vernieuwing zorgstructuren

Het Ministerie van OCW heeft met de notitie 'Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs' (september 2005) sterk ingezet op vereenvoudiging en flexibilisering van de leerlingenzorg. Het Ministerie wil middels een andere sturingsvorm de verantwoordelijkheid voor een adequaat zorgaanbod bij de school leggen. De school krijgt hierbij de plicht om elke leerling een passend onderwijsaanbod aan te bieden (zorgplicht). Mede vanuit de pilot 'inclusief onderwijs' willen we als openbaar onderwijs de zorgplicht pro-actief vormgeven.

inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs betekent dat alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond, gezamenlijk leren en gezamenlijk worden onderwezen in dezelfde scholen en in dezelfde klaslokalen. In die zin raakt inclusief onderwijs de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Met de pilotscholen willen we kwalitatief goed onderwijs realiseren.

ren met een goed leerrendement voor *alle* leerlingen. Dit doen we door strategische inzet van LGF-middelen op schoolniveau en de betrokkenheid en inzet van het openbaar speciaal onderwijs.

samenwerking en vernieuwing VO

De doelen die we in 2006-2007 in het VO willen realiseren zijn:

- onderwijskundige vernieuwing op basis van leerlingloopbaan, competentiegericht werken en samenwerking met basis- en vervolgonderwijs;
- aanpassingen in organisatie, onderwijsprogramma's en huisvesting om randvoorwaarden te creëren voor effectief onderwijs;
- herijking van het strategische beleid voortgezet openbaar onderwijs.

vormgeving scholengemeenschap SO

Per 1 augustus 2007 moet er een scholengemeenschap gevormd zijn van de cluster 3-scholen van het Openbaar Onderwijs. Op deze wijze kan er op het terrein van onderwijs, personeel, huisvesting en leerlingstromen een vertaling worden gemaakt van de nieuwe wetgeving op het gebied van Expertisecentra en Leerlinggebonden Financiering. Bij de vorming van de scholengemeenschap wordt rekening gehouden met de aangekondigde wetgeving met betrekking tot 'Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs'.

PERSONEEL

arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim

Het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid van de WMOO is een meersporenbeleid gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het verlagen van het ziekteverzuim. Op grond van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie, het rapport van de Arbeidsinspectie en de huidige ziekteverzuimpercentages wordt de komende jaren de aandacht gericht op ongewenste omgangsvormen, werkdruk en het verlagen van het ziekteverzuim. In het jaarplan zijn hierover concrete prestatie-indicatoren opgenomen.

competentiemanagement

De Wet Bio vraagt van het openbaar onderwijs invoering van competentie management en bekwaamheidsdossiers. In schooljaar 2006-2007 zal aan de leerkracht- en de directiefunctie binnen de schoolorganisatie een competentieprofiel worden gekoppeld. Ook zijn alle andere personeelsinstrumenten geïntegreerd (horizontaal en verticaal) in het competentie management.

Op 1 augustus 2007 beschikt de helft van de leidinggevenden en de groepsleerkrachten over een ingevuld bekwaamheidsdossier en wordt met een kwart van het personeel gesprekken gevoerd volgens de gesprekkencyclus.

professionaliseren schoolmanagement

Het komende jaar wordt een start gemaakt met een meerjarig scholingstraject waarbij het gehele schoolmanagement geschoold wordt op het terrein van Integraal PersoneelsBeleid (IPB) zodat het management na drie jaar over de kennis en vaardigheden beschikt om IPB in de schoolorganisatie optimaal toe te passen.

arbeidsmarktbeleid

Er is arbeidsmarktbeleid ontwikkeld waardoor de instroom van voldoende personeel wordt gewaarborgd. Er is inzicht in -, door- en uitstroom van personeel in het openbaar onderwijs en er is inzicht in het kwantitatief en kwalitatief personeelsbestand van de school en in zijn totaliteit van het schoolbestuur.

KWALITEIT

integraal instrument voor kwaliteitszorg & visitatie

Komend schooljaar wordt een instrument voor integrale kwaliteitszorg (WMK-PO) op de basisscholen ingevoerd. Alle basisscholen gebruiken dit instrumentarium voor de sterkte/zwakte-analyse op schoolniveau ten behoeve van het schoolplan. Daarnaast zal in het kader van ‘de school als Lerende Organisatie’ het project ‘collegiale visitatie & benchmarking’ zijn derde jaar ingaan met twee nieuwe scholenkoppels.

HUISVESTING

duurzaam klimaat

Het openbaar onderwijs werkt aan duurzame verbetering van het binnenklimaat in de scholen door het integraal project ‘waterzijdig inregelen’. Dit plan is ontwikkeld samen met de milieufederatie, het IVN en de Milieudienst. Binnen het project is een gezamenlijke en duurzame aanpak ontwikkeld waarbij onderwijskundige werkprogramma's (lessen) en technische maatregelen (door een installateur) nauw op elkaar aansluiten.

onderhoud & schoolschoonmaak

Jaarlijks vinden de schouwingen en gesprekken met de directies van de scholen plaats, teneinde het noodzakelijke onderhoud en wenselijke aanpassingen vast te leggen. Planmatig onderhoud heeft als doel het gebouw en de bijbehorende installaties in stand te houden en de veiligheid te garanderen.

Met ingang van 1 oktober 2005 zijn nieuwe schoonmaakcontracten afgesloten voor de gebouwen van het basis- en speciaal onderwijs. Om de schoonmaak te optimaliseren is een intensief traject gestart.

FINANCIËN

financieel gezonde organisatie & invoering lumpsum PO

Het financieel beleid is gericht op een structureel sluitende begroting voor het Openbaar Onderwijs in totaal en onderdelen waaronder het bestuursbureau. Bovenschoolse middelen zijn georganiseerd voor risicodeling, innovatie en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. In het basisonderwijs staat de implementatie van Lumpsum centraal.

Bestuursvisie en missie

In het schooljaar 2003-2004 is een bestuursvisie geschreven. Met de bestuursvisie beoogt het bestuur van het Openbaar Onderwijs aan te geven wat de gezamenlijke basis en richting is voor het Openbaar Onderwijs. Hieruit vloeien prioriteiten voort in de uitvoering van het beleid. De bestuursvisie is een bijzonder document. Een belangrijk doel van de bestuursvisie is gemeenschappelijkheid creëren. Er is voor een profiel gekozen op basis van een missie in vijf punten, toegepast op leerlingen, medewerkers en scholen:

- Waar je *met elkaar* groot wordt
- Waar je met elkaar *groot wordt*
- Maakt verschil
- Partner van en in de samenleving
- Genormeerd

Op basis van deze missie zijn ambities geformuleerd. In de volgende tabel worden deze ambities geschetst.

	Leerlingen	Medewerkers	Scholen
Waar je <i>met elkaar</i> groot wordt (d.i. gezamenlijkheid en samenwerking vormgeven)	Inclusief onderwijs Goede zorgstructuur	GMR	Vernieuwing van overleggen schooldirecteuren en scholen waarin gemeenschappelijke verantwoordelijkheid sterker vorm krijgt Scholengemeenschap SO
Waar je met elkaar <i>groot wordt</i> (d.i. groeien, beter worden en leren)	Kwaliteitszorg primair proces	Integraal Personeelsbeleid als hoofdthema Ziekteverzuim verminderen, arbeidsomstandigheden verbeteren	Onderling verwijsbeleid, overgang PO-VO Collegiale visitatie/ benchmarking
Maakt verschil (d.i. verschillen hebben grote waarde voor identiteit en van elkaar leren)	Adaptief & leerlingeörienteerd onderwijs	IPB	Principes lerende organisatie
Partner van en in de samenleving	Vensterschool	Partnerschap met Hanze Hogeschool, ABCG en RUG	Uitvoering 'Convenant Kennis om te delen' (VO)
Genormeerd	Leerlingvolgsystemen Rapporten Evaluatiegroep	IPB Lump sum	Managementstatuut Managementcontracten VO Dienstverleningscontracten PO

Jaarplan

Dit jaarplan is op basis van de bestaande bestuurvisie geformuleerd. De verschillende beleidsterreinen zijn zoveel mogelijk in samenhang benaderd. Hierbij is er zowel rekening gehouden met horizontale consistentie (afstemmen beleidsterreinen op onderwijskundig, financieel/materieel en personeelsbeleid) en verticale consistentie (afstemming visie/missie openbaar onderwijs, strategische doelen bestuur/school, vertaald in managementcontracten voor de scholen en uiteindelijk in persoonlijke ontwikkelingsplannen voor medewerkers (zie schema).

Bestuur	Beleid → Doelstellingen	Plannen Middelen ▼		
Directies (school)		Doelstellingen → (managementcon- tract)	Plannen Middelen ▼	
Leerkrachten (team/groep)			Doelstellingen → (POP)	Plannen Middelen

De cyclus van planning & control

Sinds 2004 werkt de WMOO met een integrale planning- & controlcyclus. Het bestuursbureau hanteert deze cyclus om de dagelijkse gang van zaken te plannen, te volgen en te beoordelen. Met de cyclus committeren bestuursbureau en scholen zich aan een zichzelf herhalend proces van plannen, presteren, het vergelijken van de prestaties met de planning, het evalueren en het verbeteren van de planning.

Planning- & control is een cyclisch proces van 'weten wat je wilt' (visie/doelen), 'weten wat je nodig hebt' (beleid en inzet middelen), 'plannen' (wanneer doet wie wat), 'uitvoeren' en 'evalueren'. Dit maakt het mogelijk om als WMOO de besluitvorming over de inzet van schaarse middelen transparant en beheersbaar te maken. Zo kunnen we op effectieve en efficiënte wijze onze organisatiedoelstellingen bereiken.

Resultaatgebieden

In totaal onderscheiden we voor het openbaar onderwijs 6 resultaatgebieden:

1. Organisatie;
2. Onderwijs (onderscheiden in PO, VO en (V)SO);
3. Personeel;
4. Kwaliteit;
5. Huisvesting;
6. Financiën.

Binnen de resultaatgebieden zijn drie speerpunten benoemd:

- De organisatie van het proces en de structuur van het openbaar onderwijs (als voorwaardelijk principe);
- Het 'adaptief onderwijzen' voor zowel het PO, VO als SO (als inhoudelijk sturend principe);
- Integraal personeelsbeleid (om het inhoudelijke principe vorm te kunnen geven).

Dit zijn gebieden waarop we in ieder geval resultaat willen boeken en ze krijgen daarom in tijden van schaarste voorrang boven andere doelen.

In het vervolg wordt per resultaatgebied een aantal doelen geformuleerd.

Resultaatgebied 1: Organisatie
Onderdeel 1.1: Managementstatuut

Beleid:

Om het samenwerken zo optimaal mogelijk te laten verlopen, maakt het bestuur afspraken over taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden m.b.t.:

1. de doelen waarop gestuurd wordt;
2. de wijze waarop het bestuur zich organiseert;
3. de grenzen waar binnen de scholen hun gang kunnen gaan;
4. de samenwerking tussen bestuur en management.

Deze afspraken worden voor een deel neergelegd in een managementstatuut en voor een ander deel vertaald naar bestuurlijke instrumenten, zoals management- en dienstverleningscontracten. In het kader van nieuwe wetgeving rond Lump sum is het nodig een managementstatuut te ontwikkelen. Dit komt in de plaats van het huidige directiestatuut. Uitgangspunt is om zo weinig mogelijk in regelgeving op te nemen, om de flexibiliteit en de ontwikkeling van de vernieuwingen niet te blokkeren. Met name punt 3 en 4 worden nader uitgewerkt in het managementstatuut.

Prestatie indicator:

Voor 01-01-2007 is een nieuw managementstatuut gereed.

Doelen:

Op basis van breed verkregen draagvlak is op 1 januari 2007 is een managementstatuut beschikbaar waarin een heldere verdeling van verantwoordelijkheden is geschetst.

Actiepunten:

1. Met ondersteuning van de besturenorganisatie vos/abb wordt een concept managementstatuut ontwikkeld.
2. Dit concept wordt vervolgens voorgelegd aan de Beleidsgroep Organisatie (PO), het DBPO en het DOVO.
3. Op basis van de op- en aanmerkingen wordt het voorstel aangepast en vastgesteld in het MT van de WMOO.

Kosten:

Bestuursondersteuning VOS/ABB

Resultaatgebied 1: Organisatie
Onderdeel 1.2: Dienstverleningscontracten VO & PO

Beleid:

In het kader van dienstverlening wordt een sterke verbetering van de informatievoorziening voor scholen en bestuur gerealiseerd. In dienstverleningscontracten maken we verwachtingen omtrent service expliciet en vertalen deze in afspraken. Het ontwikkelen van de *serviceorganisatie* binnen het bestuursbureau heeft daarbij prioriteit. Het geeft ook nadrukkelijke invloed aan 'afnemers' t.w. schoolleiders. Informatievoorziening, klantgerichtheid, tijdigheid en samenhang zijn daarbij onderwerpen.

Met de directeurs VO is bij wijze van brede pilot per 01-09-2005 een dienstverleningscontract afgesloten, waarin afspraken zijn gemaakt over de te leveren service en diensten. Het contract is de weerslag van een wederzijdse inspanningsverplichting en zal in de praktijk nog moeten volgroeien. Het mag niet als een strikt financieel document worden opgevat. Aan het einde van het schooljaar 2005-2006 zal het contract worden geëvalueerd. Na de evaluatie wordt het dienstverleningscontract omgewerkt naar een PO-model.

Doel:

1. Een helder dienstverleningscontract voor zowel het VO als het PO ingaande schooljaar 2007-2008.

Actiepunten:

1. Aanvullen, evalueren en bijstellen van het huidige VO-dienstverleningscontract op basis van ervaringen.
2. Het VO-contract omvormen naar een PO-versie en bespreken in de Beleidsgroep Organisatie.
3. Dienstverlening wordt integraal onderdeel van de planning- & controlcyclus van het openbaar onderwijs.

Kosten:

Aan de ontwikkeling van de dienstverleningscontracten zelf zijn geen kosten gebonden. De kosten verbonden aan de dienstverlening in de contracten wordt verrekend via het bovenschoolse budget voor administratie, beheer en bestuur.

Resultaatgebied 1: Organisatie
Onderdeel 1.3: TMO, voor- en naschoolse opvang

Beleid:

Per 1 augustus 2006 wordt de Tussen de Middag Opvang de verantwoordelijkheid van de scholen/ het schoolbestuur. De rijksoverheid heeft daarbij het voornemen om dit ook te laten gelden voor de voor- en naschoolse opvang. De betekenis en reikwijdte van deze verantwoordelijkheid is op dit moment nog met veel vragen omgeven.

In het voorjaar van 2006 wordt in samenwerking met de lokale overheid een onderzoek gedaan waaruit meer helderheid moet komen. Dit zal leiden tot een plan van aanpak voor het Openbaar Primair Onderwijs. Dit zal ook gevolgen hebben voor de scholen en de inzet van de middelen die hiervoor additioneel door het rijk beschikbaar worden gesteld.

Prestatie indicator:

De scholen en het schoolbestuur voldoen aan de wettelijke normen.

Kosten:

De middelen die het rijk hiervoor extra beschikbaar stelt zijn de begrenzing voor de uitgaven op dit onderdeel.

Resultaatgebied 1: Organisatie
Onderdeel 1.4: Organisatie van het Openbaar Onderwijs

Beleid:

De gemeenteraad heeft begin 2006, op basis van de notitie 'Besturing in het openbaar onderwijs Groningen', besloten onderzoek te doen naar vier mogelijke varianten om het Openbaar Onderwijs te verzelfstandigen: interne verzelfstandiging, de bestuurscommissie (ex. art. 83 van de Gemeentewet), de stichting openbaar onderwijs of een openbare rechtspersoon.

Dit betekent overigens niet dat daarmee het besluit tot verzelfstandiging is genomen. Pas na de oriëntatie- en onderzoeksfase zal in schooljaar 2007-2008 besloten worden over de meest geëigende organisatie- en bestuursvorm.

Om besluitvorming mogelijk te maken dient het Openbaar Onderwijs komend schooljaar een samenhangende visie te ontwikkelen. Op basis van deze visie worden vervolgens deelplannen geschreven op de terreinen van:

- personeel en organisatie;
- primair-, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs met een expliciete visie op de maatschappelijke opdracht van het onderwijs;
- huisvesting;
- en financiën.

Voor het beleidsplan huisvesting zijn reeds uitgangspunten geformuleerd:

1. Een duidelijk eindproduct waarin geformuleerde uitgangspunten voor PO, VO en SO in een beleids- en toetsingskader zijn gezet.
2. In het product zijn de kaders voor ontwikkelingskansen voor nieuwe gebieden, zoals Meerstad, meegenomen.
3. Het geformuleerde beleids- en toetsingskader is uitgangspunt voor te voeren duurzaam en innovatief huisvestingsbeleid.

Prestatie indicator:

Er zijn vastgestelde beleidsplannen voor:

- personeel en organisatie;
- primair-, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs;
- huisvesting;
- financiën.

Kosten:

Het bestuursbureau moet in één jaar veel beleidsplannen opleveren. Er zal afzonderlijk in kaart worden gebracht welke extra inzet dit vergt. Voor het beleidsplan huisvesting is ondersteuning geleverd door Ingenieursbureau Het Noorden (IHN).

Resultaatgebied 2: Onderwijs PO
Onderdeel 2.1: Ontwikkeling pedagogische visie voor het Openbaar Onderwijs

Beleid:

Ontwikkeling van een algemeen beleidskader om een visie te formuleren op het openbaar onderwijs in Groningen en om vervolgens aan te geven welke sociale competenties (van leerlingen) daar aan gekoppeld worden.

Bij dit beleidskader worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- het gedachtegoed van het “democratisch, pedagogisch offensief” (M. de Winter) wordt onderschreven;
- in het algemene beleidskader wordt aangehaakt bij de missie van het integraal jeugdbeleid van de gemeente Groningen;
- actieve pluriformiteit vormt een wezenlijk onderdeel van de pedagogische identiteit van het openbaar onderwijs.

Doelen:

Het openbaar onderwijs heeft bij de start van de nieuwe schoolplanperiode (2007-2011) een gezamenlijke pedagogische visie ontwikkeld. Concrete vertaling van begrippen zoals algemene toegankelijkheid, pluriformiteit, democratische omgangsvormen, de maatschappelijke inbedding van het openbaar onderwijs (op groepsniveau, schoolniveau, schooloverstijgend niveau) zullen in de uitwerking van de visie opgenomen zijn.

Actiepunten:

De activiteiten die uitgevoerd worden, zijn in een globaal stappenplan opgenomen:

- Stap 1 bepalen van een algemene beleidslijn voor een algemeen pedagogisch kader;
- Stap 2 bepalen van de specifieke doelen voor het openbaar onderwijs Groningen;
- Stap 3 vervolgens formuleren welke competenties van leerlingen daar dan bij horen;
- Stap 4 formuleren van (toetsbare) indicatoren/criteria en acties.

Als het kader, voortvloeiend uit de vorige stappen, gereed is en de competenties beschreven zijn, dan volgen er indicatoren en acties uit voort. Het is de bedoeling dat deze indicatoren vervolgens uitmonden in schoolspecifieke acties: scholen bepalen zelf hoe ze het algemene beleidskader vorm geven en waarover ze verantwoording willen afleggen.

Binnen deze stappen worden o.m. de volgende activiteiten uitgevoerd:

- bijeenkomsten van de beleidsgroep onderwijs en terugrapportages naar het DBPO;
- organisatie van een heidag met alle directeuren en medewerkers bestuursbureau om draagvlak te creëren voor de pedagogische visie;
- formulering van een notitie met daarin de pedagogische visie, de uitgangspunten en de randvoorwaarden.

Kosten:

p.m.

Resultaatgebied 2: Onderwijs PO
Onderdeel 2.2: Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs

Beleid:

Met de notitie 'Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs' (Ministerie OCW, september 2005) wordt ingezet op vereenvoudiging en flexibilisering van de leerlingenzorg, waarbij de leerling centraal staat. De verschillende - soms tegenstrijdige - regelgeving WSNS, LGF en LWOO wordt beëindigd. Er bestaat na 2010 alleen nog primair en voortgezet onderwijs. Het Ministerie wil middels een andere sturingsvorm de verantwoordelijkheid voor een adequaat zorgaanbod bij de school leggen. De school krijgt de plicht om elke leerling een passend onderwijsaanbod aan te bieden (zorgplicht).

Doelen:

1. Het onderwijsstelsel sluit beter aan bij de behoefte van leerlingen en de wensen van ouders.
2. In 2010 vervalt het wettelijk onderscheid tussen een reguliere en een speciale school: sbo en (v)so worden dus reguliere scholen (uitgezonderd de scholen voor blinde en dove leerlingen).
3. Eén nieuw bekostigingssysteem waarin de leerling centraal staat, waarbij voor de geïndiceerde leerling via een zorggewicht extra bekostiging beschikbaar is.
4. Eén indicatiestelling in plaats van de huidige drie (WSNS/LGF/LWOO).
5. Regionale steunpunten ter ondersteuning van de ouders.

Actiepunten:

Het Ministerie van OCW heeft zelf nog een uitgebreide uitwerkingsagenda. Zo is bijv. nog niet duidelijk hoe de 'zorgplicht' er uit komt te zien of op welke wijze de harmonisatie van de indicatiestellingen en de bekostiging vorm zal krijgen.

Echter, het openbaar onderwijs wil pro-actief met de notitie aan de slag, zeker daar het goed past binnen het streven naar inclusief onderwijs. Reeds in 2005-2006 is er op verschillende fronten (PO, VO, project 'Dremfels Weg') gewerkt aan de nadere uitwerking van de notitie voor de gemeente Groningen.

In verschillende gespreksronden willen we in 2006-2007 antwoorden formuleren op de volgende vragen:

1. Zorgplicht & zorgarrangementen.
 - a. hoe bepalen we het zorgprofiel van de school en het bestuur?
 - b. hoe formuleren we een doorgaande lijn zorg?
 - c. op welke wijze kan het project 'inclusief onderwijs' als model fungeren?
2. Gewenste vormen en varianten van integratie kiezen:
Bijv. opvang in gesegregeerde setting (REC/SBO) of modellen als 'groep aan school' (groep van REC/SBO in PO/VO), 'groep in school' (groep geïndiceerde leerlingen in PO/VO) en/of 'kind in groep' (geïndiceerde leerling opgenomen in PO/VO).
3. Keuzes ten behoeve van het behoud van (delen van) speciale voorzieningen:
Bijv. wordt het SBO een reguliere school met speciale taak of wordt het SBO gekoppeld aan een basisschool? En hoe zit dit voor de REC-scholen? Wat zijn de huisvestingsconsequenties voor PO/VO, SBO en REC?
4. Het behoud en de ontwikkeling van specialistische expertise.
 - a. vereiste minimale omvang gesegregeerde setting
 - b. arrangementen ambulante begeleiding (ABCG, SBO, REC)
5. Benodigde partners
 - a. welke partners in zorgarrangement?
 - b. welke samenwerkingsvormen (WSNS/REC/LWOO) blijven bestaan?
6. Materiële zaken
 - a. toereikende bekostiging
 - b. leerlingenvervoer

Kosten:

p.m.

Resultaatgebied 2: Onderwijs PO
Onderdeel 2.3: Inclusief onderwijs

Beleid:

Sinds eind 2003 zijn we binnen het openbaar onderwijs bezig om inclusief onderwijs gestalte te geven. Inclusief onderwijs sluit goed aan bij de eerder genoemde notitie 'Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs' (2005).

Inclusief onderwijs betekent dat alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond, gezamenlijk leren en gezamenlijk worden onderwezen in dezelfde scholen en in dezelfde klaslokalen. Het principe van inclusief onderwijs is zo fundamenteel dat dit ook als onderlegger voor de brede visieontwikkeling en identiteit van het openbaar onderwijs gebruikt wordt. Inclusief onderwijs raakt de kernwaarden van het openbaar onderwijs.

Prestatie indicator:

Zie: Monitor Kengetallen WSNS subverband 2.01 (oktober 2005)

Doelen:

1. Kwalitatief goed onderwijs met een goed leerrendement voor *alle* leerlingen, gerealiseerd door:
 - a. coöperatief onderwijzen (meer gericht op de leerkracht);
 - b. coöperatief leren (meer gericht op de leerling);
 - c. systematische preventie van gedragsproblemen;
 - d. heterogeen groeperen;
 - e. effectief onderwijs.
2. Strategische inzet van LGF-middelen op schoolniveau.
3. Betrokkenheid en inzet openbaar speciaal onderwijs.

Actiepunten:

1. Vervolg Uitvoering project 'Drempels Weg!', w.o.:
 - a. organisatie internationale conferentie 'Inclusief onderwijs' op 10 november 2006
 - b. opstellen en hanteren van specifieke indicatoren 'inclusief onderwijs'
 - c. NIOG-Website over inclusief onderwijs hosten
 - d. NIOG-studiedagen voor directeuren, ib-ers en leerkrachten
 - e. coachingstrajecten voor pilotscholen
 - f. voorbereiden deelname tweede tranche projectscholen 2007-2008
 - g. opvangscenario's voor LGF-leerlingen.

Kosten:

Dekking uit samenwerkingsverband WSNS en bovenschoolse ureninzet ABCG.

Resultaatgebied 2: Onderwijs VO
Onderdeel: 2.4: Uitwerking Samenwerking en vernieuwing in het OVO

Beleid:

De vernieuwing van het Voortgezet Onderwijs in de stad is een prioriteit van het gemeentebestuur. In dit verband heeft het schoolbestuur het convenant 'Kennis om te delen' getekend. De gevolgen van dit convenant worden langs twee lijnen uitgewerkt:

- in de stuurgroep 'Kennis om te delen' van de schoolbesturen;
- in de nota 'Samenwerking en vernieuwing in het Openbaar Voortgezet Onderwijs (OVO)'.

De raad heeft in 2003 resp. 2005 op voorstel van het College van B&W deze beleidsnota's vastgesteld en vrijgeven voor uitwerking. Het hoofdaccent van deze nota ligt op de ontwikkeling van het vmbo. Er is behoefte om de visie- en beleidsontwikkeling in het openbaar voortgezet onderwijs in een breder perspectief te plaatsen. De ontwikkeling binnen scholen, maar ook de discussie over de zorgstructuur in school, de invulling van leerwegondersteuning, de aansluiting met het basisonderwijs, de noodzakelijke aandacht voor kwaliteitszorg en de inrichting van de hernieuwde tweede fase ondersteunen deze noodzaak tot een bredere beleidsvorming in het openbaar voortgezet onderwijs. De notitie bij het besluit van het College over de bestuursstructuur en de interne/externe verzelfstandiging van het openbaar onderwijs geeft aan dat het ontbreekt aan een samenhangende, strategische visie voor het totale openbare onderwijs en een specifieke visie voor *alle* sectoren van het openbaar onderwijs.

Om deze redenen zal de nota 'samenwerking en vernieuwing' vóór de zomer 2006 herijkt worden.

Doelen:

1. Onderwijskundige vernieuwing op basis van leerlingloopbaan, competentiegericht werken en samenwerking met basis- en vervolgonderwijs.
2. Aanpassingen in organisatie, onderwijsprogramma's en huisvesting om randvoorwaarden te creëren voor effectief onderwijs.
3. Herijking strategische beleid voortgezet openbaar onderwijs.

Actiepunten:

De onderdelen van de nota 'Samenwerking en vernieuwing in het OVO' wordt uitgewerkt in werkgroepen in nauwe relatie met de scholen voor OVO. Belangrijkste aandachtspunten zijn:

- huisvesting Vmbo in de stad, Star Numan, Simon van Hasselt;
- onderwijskundige vernieuwing VMBO;
- organisatieontwikkeling Noord-Oost;
- Technasia 3 VO-scholen;
- Centrum van Hoogbegaafdheid;
- positionering praktijkonderwijs (PRO) in relatie tot (v)mbo;
- samenwerking tussen scholen in tweede fase
- doorontwikkeling van het leerweg ondersteunend onderwijs
- ontwikkeling kwaliteitszorg

Kosten:

In het DOVO worden in het voorjaar 2006 de inhoudelijke prioriteiten voor de besteding van het boven schools budget vastgesteld. Het budget is 150.000 euro op jaarbasis.

Resultaatgebied 2: Onderwijs
Onderdeel 2.5: Voortgezet Onderwijs

Beleid:

De gemeenteraad heeft besloten te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het Openbaar Onderwijs verder op afstand te zetten. Dit onderzoek moet leiden tot besluitvorming in 2007 – 2008. Om besluitvorming hierin mogelijk te maken dient het Openbaar Onderwijs verschillende beleidsplannen te hebben. Eén onderdeel is een aanvullend plan voor het Voortgezet Onderwijs dat voortborduurde op de beleidsnota ‘Samenwerking en vernieuwing in het Openbaar Voortgezet Onderwijs’.

Prestatie indicator:

Er is een vastgesteld aanvullend beleidsplan Voortgezet Onderwijs.

Kosten:

Het bestuursbureau moet in één jaar veel beleidsplannen opleveren. Er zal afzonderlijk in kaart worden gebracht welke extra inzet dit vergt.

Resultaatgebied 2: Onderwijs SO, cluster 3
Onderdeel: 2.6: Vormgeving Scholengemeenschap

Beleid:

Het College heeft de intentie uitgesproken te komen tot een scholengemeenschap voor de cluster 3-scholen vallend onder het openbaar schoolbestuur. Hiervoor heeft het management van de scholen in gezamenlijkheid onder leiding van één van de directeuren, de opdracht gekregen hiervoor een uitwerking te maken.

Doelen:

- De vorming van een scholengemeenschap van de drie cluster 3-scholen van het Openbaar Onderwijs per 1 augustus 2007, zodat op het terrein van onderwijs, personeel en huisvesting en leerlingenstromen een vertaling kan worden gemaakt van de nieuwe wetgeving op het gebied van Expertisecentra en Leerlinggebonden Financiering.
- Bij de vorming van de scholengemeenschap rekening houden met aangekondigde wetgeving met betrekking tot ‘Vernieuwing zorgstructuren funderend onderwijs’.

Actiepunten:

- De directeur WMOO leiding geeft aan de voorbereiding van de scholengemeenschap van de drie scholen, waarbij aandacht is voor de rol van de medezeggenschapsraden.
- In het plan van aanpak is aandacht voor:
 - het leerstofaanbod van de leerlingen, waarbij uitgegaan wordt van leerroutes die aansluiten bij de bestaande scholen en als kenmerk hebben dat zij, op herkenbare wijze, de totale bandbreedte van cluster 3 bestrijken;
 - de organisatie van de scholengemeenschap, waarbij de organisatie de onderwijsvormgeving volgt;
 - de huisvesting van de leerroutes, waarbij in afweging van de belangen rekening wordt gehouden met de diversiteit van de doelgroepen in de leerlingenpopulatie van de scholengemeenschap;
 - de besteding van de financiële middelen;
 - integraal personeelsbeleid;
 - interne en externe communicatie.

Resultaatgebied 3: Personeel
Onderdeel 3.1: Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim

Beleid:

Het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid van de WMOO/bestuursbureau/openbare scholen is een meersporenbeleid gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het verlagen van het ziekteverzuim. Op grond van de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie 2004 WMOO, het rapport van de Arbeidsinspectie en de huidige ziekteverzuimpercentages wordt de komende jaren de aandacht gericht op ongewenste omgangsvormen, werkdruk en het verlagen van het ziekteverzuim.

Dit betekent ook gericht beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen zoals agressie en geweld.

Daarnaast een voortdurende aandacht van het management voor de werkdruk en het vaststellen van maatregelen om het ziekteverzuim te verlagen.

Prestatie-indicator:

Ziekteverzuimpercentage en percentage ongewenste omgangsvormen.

Doelen:

1. Het percentage onderwijspersoneelsleden, op de pilotscholen in het basisonderwijs, dat last heeft van ongewenste omgangsvormen van leerlingen en ouders is op 1 augustus 2007 maximaal 15%.
2. Het percentage onderwijspersoneelsleden in het voortgezet onderwijs dat last heeft van ongewenste omgangsvormen van leerlingen en ouders is september 2007 maximaal 15%.
3. Het ziekteverzuimpercentage in het basisonderwijs is op 1 augustus 2007 maximaal 8%.
4. Het ziekteverzuimpercentage in het speciaal onderwijs is op 1 augustus 2007 maximaal 7%.
5. Het ziekteverzuimpercentage in het voortgezet onderwijs is op 1 augustus 2007 maximaal 6%.

Actiepunten:

1. Voor 1 januari 2007 worden de plannen van aanpak ongewenste omgangsvormen en ziekteverzuim uitgevoerd (als onderdeel van het plan van aanpak arbeidsomstandigheden) op de pilot scholen in het Primair Onderwijs. De kennis uit deze pilots wordt overgedragen naar de andere scholen binnen het bestuur voor 1 augustus 2007.
2. De notitie verzuimbeleid wordt voor 1 augustus 2006 vastgesteld en delen ervan worden voor 1 augustus 2007 uitgevoerd.
3. De arbodienstverlening wordt opnieuw aanbesteed voor 1 augustus 2006.

Kosten:

Resultaatgebied 3: Personeel
Onderdeel 3.2.a: Personeels- en organisatieontwikkeling: competentie management PO

Beleid:

In september 2004 is de wet Bio aangenomen. De wet Bio schrijft voor dat er bekwaamheidseisen komen als kwaliteitsnorm voor het onderwijspersoneel in het basis, speciaal en voortgezet onderwijs. Onderwijspersoneel moet bekwaam zijn en bekwaam blijven. Actuele bekwaamheidseisen kunnen daarvoor als richtpunt dienen. Binnen het onderwijs worden immers voortdurend nieuwe eisen gesteld aan kennis, vaardigheden, gedrag en attitudes van de medewerkers. Verschuiving van taken en verantwoordelijkheden, verandering van onderwijsconcept en cultuurverandering zijn van invloed op het competentieprofiel van de medewerkers. Reeds verworven competenties sluiten in veranderende omstandigheden slechts ten dele aan. Sturen op competentieontwikkeling is dan noodzakelijk. Door middel van competentie management vindt dan een voortdurende systematische afstemming van de individuele competenties van de medewerkers (gedrag, kennis, vaardigheden en attitudes) met de doelen van de organisatie plaats.

Prestatie-indicator:

1. Aantal ingevulde bekwaamheidsdossiers.
2. Aantal gevoerde gesprekken met medewerkers volgens de gesprekkencyclus.
3. Volledig ingevuld competentieprofiel leerkracht en directeur PO

Doelen:

1. Op 1 augustus 2007 is aan de leerkrachtenfunctie binnen de schoolorganisatie een competentieprofiel gekoppeld.
2. Op 1 augustus 2007 is een specifiek competentieprofiel directeur PO gereed op schoolniveau.
3. Op 1 augustus 2007 zijn alle andere personeelsinstrumenten geïntegreerd (horizontaal en verticaal) in het competentie management.
4. Op 1 augustus 2007 beschikt 50% van de leidinggevend en de groepsleerkrachten over een ingevuld bekwaamheidsdossier.
5. Op 1 augustus 2007 is met 25% van de leidinggevend en het onderwijspersoneel gesprekken gevoerd volgens de gesprekkencyclus.

Actiepunten:

1. Implementeren van competentieprofiel voor groepsleerkracht en directeur PO.
2. Ontwikkelen van competentieprofielen voor overige functies.
3. Implementeren van bekwaamheidsdossiers voor groepsleerkrachten en directeuren PO.
4. Invullen van bekwaamheidsdossiers voor groepsleerkrachten en directeuren PO.
5. Implementeren en uitvoeren van de gesprekkencyclus.

Kosten:

Resultaatgebied 3: Personeel
Onderdeel 3.2.b: Personeels- en organisatieontwikkeling: professionalisering schoolmanagement en management development

Beleid:

De schoolorganisatie is steeds in ontwikkeling. Er worden steeds minder taken landelijk geregeld en steeds meer taken behoren tot de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen en het schoolmanagement. Daarom is het gewenst het schoolmanagement te professionaliseren op alle onderdelen van IPB zodat een ontwikkeling tot integraal manager plaats vindt.

Om aan de toekomstige vraag naar managers te kunnen voldoen is het zaak dat in de schoolorganisatie het aanwezige potentieel aan managers wordt opgespoord en opgeleid om te zorgen dat in de toekomst voldoende bekwame managers beschikbaar zijn.

Prestatie-indicator:

1. Gegevens over professionalisering schoolmanagement.
2. Aanwezigheid van systeem om beschikbaar potentieel aan managers in kaart te brengen.

Doelen:

1. In de komende drie jaar wordt het gehele schoolmanagement bijgeschoold op het gebied van IPB en na drie jaar beschikt het schoolmanagement over de kennis en vaardigheden om IPB in de schoolorganisatie optimaal toe te passen.
2. Binnen twee jaar is het beschikbare potentieel aan managers in kaart gebracht.

Actiepunten:

1. Het schrijven van een plan van aanpak voor het professionaliseren van het schoolmanagement op het gebied van IPB waarbij alle onderdelen van het IPB worden meegenomen. Daarbij wordt o.a. op individueel niveau een inventarisatie gemaakt van de bij te scholen onderdelen. Dit dient op 1 januari 2007 gereed te zijn.
2. Om het potentieel aan managers op te sporen wordt voor 1 januari 2007 een plan van aanpak geschreven. Dit plan wordt voor 1 augustus 2007 uitgevoerd.

Kosten:

Gedeeltelijk bovenschools via P&A-budget, deels op schoolniveau via schoolbudget.

Resultaatgebied 3: Personeel
Onderdeel 3.3: Arbeidsmarktbeleid PO

Beleid:

Ondanks de op dit moment ruimere arbeidsmarkt zal de komende jaren de krapte op de arbeidsmarkt steeds verder toenemen in verband met onvoldoende uitstroom van de lerarenopleidingen, voor zowel het basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs. Bovendien zal over een aantal jaren een groot aantal leerkrachten met FPU gaan. 38% van de medewerkers zit in de leeftijdscategorie van 45-55 en 38,5% in de leeftijdscategorie van 35-45. Hoewel op dit moment in Groningen geen groot tekort aan onderwijspersoneel is, is het toch lastig sommige vacatures te vervullen. Het is bijvoorbeeld moeilijk voldoende invallers, voor kortdurende vervanging, te vinden voor zowel het basis-, speciaal en voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs is het lastig voor bepaalde vakken vaste leerkrachten te vinden. In het basisonderwijs is het moeilijk directiefuncties te vervullen. Het arbeidsmarktbeleid is erop gericht dat nu en in de toekomst voldoende kwalitatief personeel beschikbaar is ten einde de toekomstige uitstroom van onderwijzend personeel het hoofd te kunnen bieden. Het reeds afgesloten convenant met de PA, waarbij afspraken zijn gemaakt over samenwerking op het gebied van stageplaatsen voor studenten van de PA, de werving van nieuwe instroom van personeel in het onderwijs, het behoud van zittend personeel door meer scholing en begeleiding, en toegesneden maatwerk in opleidingen is hierbij reeds een eerste stap.

Prestatie-indicator:

1. Doorlooptijd openstaande vacatures.
2. Percentage vacatures.
3. Aantal beschikbare stageplaatsen voor studenten PA (norm: helft van fte's).
4. Aanwezigheid van een ingevuld meerjarenpersoneelsplanning op zes scholen.

Doelen:

1. Er is arbeidsmarktbeleid ontwikkeld waardoor de instroom van voldoende personeel wordt gewaarborgd.
2. Scholen bieden studenten stageplaatsen aan en implementeren "opleiden in de school".
3. Inzicht in -, door- en uitstroom van personeel in het openbaar onderwijs in Groningen.
4. Inzicht in het kwantitatief en kwalitatief personeelsbestand van de school en in zijn totaliteit van het schoolbestuur.

Actiepunten:

1. Het uitvoeren van het instroombeleid voor 1 augustus 2007.
2. Het stedelijk convenant met de PA verder uitwerken voor 1 augustus 2007. Speerpunten hierin zijn het instroombeleid en de gecertificeerde opleidingsschool.
3. Nieuw convenant "opleiden in de school" c.q. werkplekklaren ontwikkelen met de PA (nieuwe ambities van de PA en bezuinigingen maken dit noodzakelijk).
4. Het ontwikkelen en implementeren van een meerjarenpersoneelsplanning op school- en bestuursniveau (starten met een pilot van zes scholen in 2006-2007).

Kosten:

Resultaatgebied 4: Kwaliteit
Onderdeel 4.1: Integraal instrument voor kwaliteitszorg & collegiale visitatie

Beleid:

De ontwikkeling van de kwaliteitszorg op de scholen voor primair onderwijs is beschreven in de nota 'Kwaliteitszorg: keuzes voor de toekomst in samenhang' (2005). Hierin is het raamwerk voor integrale kwaliteitszorg beschreven tot 2007.

In 2006-2007 willen we 'Werken met Kwaliteitskaarten', een instrument voor integrale kwaliteitszorg, op de basisscholen invoeren. Daarnaast zal in het kader van 'de school als Lerende Organisatie' het project 'collegiale visitatie & benchmarking' zijn derde jaar ingaan met twee nieuwe scholenkoppels. Inmiddels hebben zes scholen een visitatietraject doorlopen. Komend schooljaar wil de Beleidsgroep Kwaliteit zich ook inzetten om andere kleinschalige initiatieven rond het concept van 'de lerende organisatie' van de grond te tillen. Tenslotte zal de Beleidsgroep Kwaliteit aan het DBPO een advies uitbrengen over de inzet van tevredenheidsonderzoeken.

Doelen:

1. Het integrale instrument voor kwaliteitszorg (WMK-PO) is ingevoerd op alle basisscholen.
2. Alle scholen gebruiken WMK-PO voor de interne sterkte/zwakte-analyse.
3. Aan het einde van het schooljaar hebben opnieuw 4 scholen (totaal 10) het visitatie/benchmarkingstraject doorlopen.
4. Er is advies aan het directiebestuur uitgebracht over de inzet van tevredenheidsonderzoeken als onderdeel van integrale kwaliteitszorg.

Actiepunten:

1. Scholing over en implementatie van WMK-PO op schoolniveau.
2. Oudertevredenheidsonderzoek wordt elke schoolplanperiode minstens een maal uitgevoerd.
3. Vervolg geven aan het project 'collegiale visitatie/benchmarking' op 4 basisscholen.
4. De Beleidsgroep Kwaliteit brengt een advies aan het DBPO uit m.b.t. tevredenheidsonderzoeken (leerling, personeel, ouder).

Kosten:

- Inzet uren ABCG t.b.v. collegiale visitatie/benchmarking + scholing directeuren/betrokkenen 'feedback & consultatie'.
- Aanschaf WMK-PO: ca. 900 euro per school (schoolbudget).

Resultaatgebied 5: Huisvesting
Onderdeel 5.1: Duurzaam klimaat

Beleid:

Het Openbaar Onderwijs stimuleert het werken en leren in een fysiek veilige, inspirerende en toegankelijke omgeving, waarbij maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen de kwaliteit bepalen van de huisvesting nu en in de toekomst met een eigen gezicht. Hierbij is van belang dat:

- de huisvesting van de scholen voldoet aan wet- en regelgeving (verordening onderwijshuisvesting gemeente Groningen, Bouwbesluit);
- de huisvesting veilig en adequaat is (beveiligingsplan, vluchtrouteplan, alarmprotocol, brandweervergunning, schoonmaakplan, exploitatierekening, arbowetgeving);
- vanuit het bestuur wordt gestuurd op optimale spreiding van het openbaar onderwijs, de toegankelijkheid en de duurzaamheid;
- er een efficiënte capaciteitsplanning is;
- het imago van het Openbaar Onderwijs wordt versterkt.

Doelen:

1. Voor 1 januari 2007 zijn de huisvestingsbeleidsplannen voor het basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs vastgesteld.
2. Duurzame verbetering binnenklimaat in scholen door integraal project waterzijdig inregelen.

Actiepunten:

1. Uitwerking van het projectplan 'duurzaam klimaat in de klas'. Samen met de milieu federatie, het IVN en de milieudienst is een integraal plan ontwikkeld met als thema 'waterzijdig inregelen'. Hiervoor is een gezamenlijke en duurzame aanpak ontwikkeld waarbij onderwijskundige werkprogramma's (lessen) en technische maatregelen (door een installateur) nauw op elkaar aansluiten.
2. Het huisvestingsbeleid van het speciaal onderwijs krijgt in 2006/2007 concrete uitwerkingen / projectplannen voor de verplaatsing van 3 locaties (Buitenschool, VSO Zonnelaan en Samenwerking met Novo). De uitgangspunten van de scholengemeenschap zijn hierin verwerkt.
3. Concretisering van de huisvestingsplannen rond 'Kennis om te delen'.

Kosten:

- Inventarisatie kosten beleidsplannen: 25.000 euro
- Projectplan duurzaam klimaat in de klas: 50.000 euro per jaar voor 3 jaar
- Verplaatsing SO locaties: budgettair neutraal

Resultaatgebied 5: Huisvesting
Onderdeel 5.2: Onderhoud en schoolschoonmaak

Beleid:

Jaarlijks vinden de schouwingen en gesprekken met de directies van de scholen plaats, teneinde het noodzakelijke onderhoud en wenselijke aanpassingen vast te leggen. De schouwing leidt tot een voorstel van onderhoudsactiviteiten per school. In dit voorstel wordt rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen op bijv. onderwijskundig terrein, verbouwingen en het afstoten van gebouwen. In praktisch opzicht wordt geprobeerd zoveel mogelijk gerelateerde werkzaamheden te clusteren. Planmatig onderhoud heeft als doel het gebouw en de bijbehorende installaties in stand te houden en de veiligheid te garanderen.

Met ingang van 1 oktober 2005 zijn na een Europese aanbesteding nieuwe schoonmaakcontracten afgesloten voor de gebouwen van het BAO en SO. In deze contracten zijn o.a. standaard werkprogramma's per ruimte vastgesteld voor alle gebouwen.

Om de schoonmaak te optimaliseren heeft een intensief opstarttraject plaatsgevonden. In het planmatig onderhoud 2006 zijn daarnaast aanpassingen, zoals het aanbrengen van inlooproosters, opgenomen die de schoonmaak ten goede komen.

Prestatie indicator:

- 95% van kwaliteitscontroles op schoonmaak scoren bij de eerste controle een voldoende.

Doelen:

1. Handhaving, dan wel verhoging, van het onderhoudsniveau van de schoolgebouwen met daarbij speciale aandacht voor de verbetering de beleving.
2. Verfijning van de schoonmaakkwaliteit in het primair onderwijs.

Actiepunten:

- In het meerjaren onderhoudsplan van het primair onderwijs wordt in 2007 extra aandacht besteed aan stankoverlast bij toiletten (in 2006 was dit de verbetering van de kwaliteit van de inloopzones in de school).
- op basis van de gemaakte kwaliteitscontroles bij schoonmaak vindt een evaluatie plaats. Samen met de scholen wordt specifiek gekeken naar de oorzaken van vuil in en rond de school. Het schoonmaakprogramma en het onderhoudsplan worden hierop zonnodig aangepast.

Kosten:

Resultaatgebied 6: Financiën
Onderdeel 6.1: Financieel gezonde organisatie & invoering lumpsum PO

Beleid:

Het financieel beleid is gericht op een structureel sluitende begroting voor het Openbaar Onderwijs in totaal en onderdelen waaronder het bestuursbureau. Hierbij zijn ambities, plannen en mogelijkheden binnen een meerjarenbegroting met elkaar in verband gebracht.

Bovenschoolse middelen zijn georganiseerd voor risicodeling, innovatie en gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. In het basisonderwijs staat de implementatie van Lumpsum centraal.

Prestatie indicatoren:

- Bovenschoolse begroting 06/07 (zowel voor PO als VO)
- Jaarrekening 05/06 (i.v.m. schoolbestuurlijk jaarverslag)
- Goedgekeurde jaarrekening van het rijk
- Begroting conform lumpsum 06/07 (PO en VO)

Doelen:

1. In praktische zin invoeren van de lumpsum bekostigingssystematiek in het primair onderwijs waarbij een positief financieel meerjarenbeeld wordt gerealiseerd.

Actiepunten:

1. Schooldirecties primair onderwijs krijgen scholing voor het beheersen van de lumpsum meerjarenbegroting voor hun eigen school.
2. Het uitvoeringsplan voor de administratiepoule wordt geïmplementeerd.
3. Rapportages via de WMOO-website vinden structureel plaats en geven inzicht in de financiële stand van zaken op de school.
4. Zonodig ontwikkelen van financieel beleid naar aanleiding van de notitie 'VO uit Vf' (Vervangingsfonds).

Kosten:

- ontwikkeling functionaliteiten via website Werkmaatschappij Openbaar Onderwijs