



LAURENTIUS

stichting voor katholiek primair onderwijs

Jaarplan 2021-2022

'Op weg naar 2023'

Samen zijn wij de Laurentius Stichting!



Vaststelling

Het jaarplan 2021-2022 is ter kennisname langs de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en raad van toezicht gegaan.

Kennisname: 13 oktober 2021
raad van toezicht

Kennisname: 25 oktober 2021
gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Vastgesteld: 23 september 2021
college van bestuur



Klaas Tigelaar
voorzitter college van bestuur Laurentius Stichting

Inhoud

Vaststelling.....	1
Inleiding.....	4
3 ^e uitvoeringsjaar strategisch beleidsplan 'Op weg naar 2023'.....	4
3 ^e jaarplan bij 'Op weg naar 2023'.....	4
Laurentius Nu en jaarverslag 2020	5
Laurentius werkt binnen kaders 'van onderop'	5
7 Laurentius kernwaarden.....	6
Jaarplan bovenschools.....	7
Doorontwikkeling bestuurskantoor	7
Kwaliteit in beweging	8
Strategisch kwaliteitsmanagement.....	8
Kalender schooljaar 2021-2022 bestuurskantoor en CvB	10
Jaarplan kerngroep onderwijs.....	18
toekomstgericht onderwijs.....	18
eigenaarschap	18
strategisch kwaliteitsmanagement	19
Jaarplan kerngroep personeel	20
Jaarplan kerngroep financiën	21
Jaarplan kerngroep ICT.....	23
Jaarplan kerngroep HDM	24
Jaarplan kerngroep communicatie & identiteit	25
Jaarplan kerngroep Onderwijs & Opvang	26

Inleiding

Voor je ligt het jaarplan 2021-2022 van de Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs. Dit jaarplan is gemaakt door bestuur, bestuurskantoor en de thematische kerngroepen die Laurentius heeft.

3^e uitvoeringsjaar strategisch beleidsplan 'Op weg naar 2023'

Dit jaarplan betreft het 3^e uitvoeringsjaar van ons strategisch beleidsplan en bijbehorende plan van aanpak 'Op weg naar 2023'. Beide documenten zijn te vinden op

<https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/publicaties/>.

We werken met elkaar aan 11 thema's. Hierbij is het uitdrukkelijk de bedoeling dat wat we met elkaar oppakken, uiteindelijk zichtbaar moet zijn op onze scholen, bij onze leerkrachten en bij onze leerlingen. En natuurlijk hebben zij ook inbreng bij alle ontwikkelingen.

11 thema's

- * Toekomstgericht onderwijs
- * Eigenaarschap
- * Strategisch kwaliteitsmanagement
- * Strategisch HRM
- * Ouderbetrokkenheid
- * Aansluiting onderwijs en opvang
- * Duurzame schoolomgeving
- * Financieel gezond
- * Effectieve inzet ict
- * Sterke Identiteit
- * Effectieve communicatie



Figuur 1 thema's

3^e jaarplan bij 'Op weg naar 2023'

Dit is het 3^e jaarplan bij het plan van aanpak 'Op weg naar 2023'. We hebben beschreven wat we in schooljaar 2021-2022 oppakken met elkaar. Een belangrijke ontwikkeling is de ingezette koers naar één Laurentius onderwijs en opvang. Alle scholen bewegen zich naar een (I)KC, daarbij ruimte gevend aan de eigenheid en eigen identiteit van de school.

We geven aan wat het bestuur en bestuurskantoor bovenschools oppakken. En we geven aan welke kerngroepen, welke thema's oppakken. Vanwege corona kunnen zaken net iets anders lopen dan gepland, maar gelukkig zijn de vooruitzichten goed.

In schooljaar 2020-2021 zijn we bezocht door de Inspectie van het Onderwijs voor een verkort bestuurlijk toezicht. De Inspectie concludeerde dat de Laurentius Stichting voldoet aan alle voorwaarden en de stichting in control is. In schooljaar 2021-2022 wordt een uitgebreid bestuurlijk toezicht verwacht.

De kerngroepen bestaan uit directeuren, adjuncten en collega's van het bestuurskantoor, en soms schuift een bestuurder of leerkracht aan. Natuurlijk betrekken we elkaar over en weer bij alles wat ontwikkeld en in gang gezet wordt. En natuurlijk staat de vraag centraal wat de leerkrachten en leerlingen op school hier allemaal van gaan merken. Zo werken wij samen aan wat we in 2023 bereikt willen hebben. We nodigen je van harte uit om hier de komende jaren blijvend een actieve bijdrage aan te leveren!

Laurentius Nu en jaarverslag 2020

In ons jaarverslag beschrijven we voor het kalenderjaar 2020 wat we bereikt hebben. Daarnaast hebben we in het voorjaar van 2021 Laurentius Nu gepubliceerd, een publieksversie van al onze activiteiten. Deze producten zijn eveneens te vinden bij de publicaties op onze [website](#).



Laurentius werkt binnen kaders 'van onderop'

We werken bij Laurentius 'van onderop'. We werken de thema's samen uit en we creëren bij elkaar draagvlak, voordat we vervolgens onze besluiten nemen. Natuurlijk gebeurt dit binnen de wet- en regelgeving en binnen door ons zelf bepaalde kaders.

Directies, leerkrachten, staf, RvT, GMR, leerlingen en hun ouders hebben gewerkt aan 'Op weg naar 2023' en het plan van aanpak dat daarbij hoort. We blijven alle geledingen ook meenemen bij de ontwikkeling, implementatie en borging van de zaken die op stapel staan. Dit betekent dat veel zaken besproken worden in zowel het directeurenoverleg (dirov) als in het stafoverleg, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de raad van toezicht (RvT). We gaan ervan uit dat de schoolleiders op hun beurt hun teamleden, MR, leerlingen en ouders meenemen. Zo werken we samen aan dezelfde rode draad. We kunnen elkaar versterken en we kunnen leren van elkaar. En natuurlijk betrekken we ook onze externe partners hierbij. In ons [e-magazine Sprekend Laurentius](#), in Laurentius Nu en op onze website geven we woorden en beelden aan deze rode draad. Net als in onze inhoudsrijke gesprekken met elkaar. Want samen zijn wij de Laurentius Stichting!

Daarnaast hebben we ook de meer formele routes met elkaar. In het dirov, de staf, het CvB, de GMR en de RvT is overeenstemming over de gestelde doelen die voortkomen uit 'Op weg naar 2023'. Deze doelen worden onder andere vertaald in activiteiten voor de staf en kerngroepen (directieleden en staf die samenwerken op thema's). De kerngroepen rapporteren met regelmaat over de voortgang en de resultaten van hun activiteiten in het overleg van de voorzitters van de kerngroepen, de (vice)voorzitter van het dirov plus het CvB (het voorzittersoverleg), maar natuurlijk ook aan elkaar in het dirov. Uiteindelijk brengt het dirov waar nodig een advies uit aan het bestuur als er beslissingen genomen moeten worden. De GMR en de RvT worden regelmatig over de voortgang van dit jaarplan geïnformeerd. De GMR zal, indien van toepassing, op onderdelen om advies of instemming worden gevraagd en de RvT om goedkeuring. Het CvB legt haar besluiten vast. Dit alles is terug te vinden op ons SharePoint.

De doelen worden door de verschillende kerngroepen uitgewerkt en leiden tot voorstellen. In deze kerngroepen hebben directeuren, adjunct-directeuren en stafleden zitting. Enkele kerngroepen zijn aangevuld met een leerkracht en soms schuift een bestuurslid aan. De kerngroepen maken structureel onderdeel uit van de overlegstructuur van Laurentius [bestuurlijke organisatie](#). In de kerngroepen worden meerdere thema's binnen één

beleidsterrein besproken, waarbij de meeste thema's een looptijd van meerdere jaren kennen. We werken met de volgende kerngroepen: onderwijs, personeel, onderwijs-opvang, huisvesting-duurzaamheid-middelen, financiën, ICT en communicatie & identiteit. Daarnaast kunnen er tijdelijke werkgroepen ingesteld worden. Deze worden maar voor één onderwerp en een bepaalde tijd in het leven geroepen. In de begroting wordt rekening gehouden met de activiteiten die we ondernemen om onze doelen in 2023 te bereiken.

7 Laurentius kernwaarden

In de manier waarop we werken met elkaar, zijn onze kernwaarden belangrijk: samen, groei, plezier, toekomstgericht, eigenaarschap, open en eigen. Op <https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/onzekernwaarden/> hebben wij onze kernwaarden van beelden en woorden voorzien.



Samen



Groei



Plezier



Eigen



Eigenaarschap



Open



Toekomstgericht

Samen zijn wij de Laurentius Stichting!

Figuur 2 kernwaarden

Jaarplan bovenschools

Dit bovenschoolse deel van het jaarplan geeft aan welke zaken het CvB en het bestuursbureau op zich nemen om het plan van aanpak 'Op weg naar 2023' in het derde jaar vorm te geven. Hierbij werken we vanzelfsprekend samen met de kerngroepen, het dirov, de GMR, de RvT en onze scholen, maar ook met alle externen die betrokken zijn.

Doorontwikkeling bestuurskantoor

Het bestuurskantoor vormt een cruciale schakel tussen onze scholen en het CvB. Denkend vanuit de opdracht voor het onderwijs moet het bestuurskantoor met de kerngroepen, het dirov, het CvB, onze scholen en externe betrokkenen komen tot een integraal beleid op de diverse domeinen: onderwijskwaliteit, human resources, huisvesting, ICT, financiën, inkoop- & contractmanagement en juridische zaken.

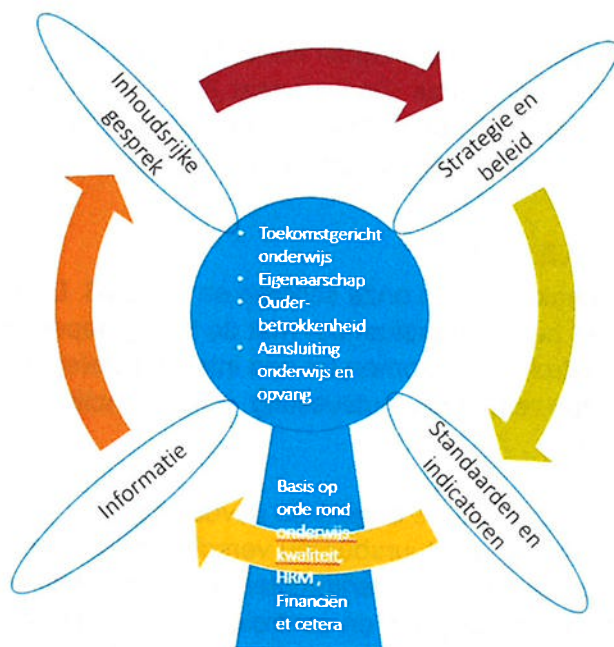
Deze interactieve en integrale aanpak kenmerkt ook de dagelijkse uitvoering van de (bedrijfsvoerings)processen. Daarbij komt dat het bestuursbureau verschillende rollen heeft. Uitvoerend als het bijvoorbeeld gaat om het werven van leerkrachten, adviserend bij bijvoorbeeld het verbeteren van de onderwijsopbrengsten en controlerend als het gaat om de toepassing van bijvoorbeeld de AVG. De verschillende rollen komen voor in alle domeinen en, gezien de relatief kleine omvang van het bestuurskantoor, worden al deze rollen, in meer of mindere mate, door de collega's van het bestuurskantoor vervuld.

Dat maakt het bestuurskantoor waar door zichzelf de vragen te stellen die ook voor de scholen gelden en door aan de uitkomsten van de vragen acties te verbinden. Verwerking vindt plaats in het wekelijkse overleg met de 'keek op de week' en in het tweewekelijkse beleidsoverleg. Op deze manier informeren we elkaar en werken we samen aan onze dienstverlening naar de scholen. Daarnaast vinden domeinspecifieke overleggen plaats zoals het HR-overleg.

Eigenaarschap op alle niveaus springt nadrukkelijk in het oog. Eigenaarschap vraagt om vakbekwaamheid en vertrouwen. Vertrouwen in elkaar. Zowel in de samenwerking binnen het bestuurskantoor als met onze scholen en het CvB. We benadrukken dat we als Laurentius een 'high trust' organisatie zijn, waarbij de nadruk ligt op heldere kaders en veel ruimte voor de scholen. Dit betekent wel dat we met elkaar goed moeten weten hoe we ervoor staan op school- en stichtingsniveau. In dit jaarplan is daartoe een praktische insteek gevolgd, die gebruik maakt van de ingezette aanpak 'kwaliteit in beweging'.

Binnen het kleine team van het bestuurskantoor is het essentieel dat we efficiënt en effectief werken. Om het slimmer werken te stimuleren hebben we kennis, opgedaan in de yellow belt training (lean management). In het komende jaar zal dit een vervolg krijgen. We beginnen met kleine verbeterprojecten (max 2 weken) op basis van lean toepassingen in onze werkprocessen. Ook werken we aan rolduidelijkheid, goed gebruik van ICT en een slimme en strategische inzet van externe partners en onze eigen huisacademie: 'Laurentius leert'.

Ook in het schooljaar 2021-2022 zijn de uitdagingen groot: lessons learned na Covid-19 toepassen, het lerarentekort, financieel 'de weg terug naar nul' (neutrale exploitatie), NPO-gelden (duurzaam) inzetten (onder andere in te zetten op een gezamenlijke orthopedagoog) en geborgde en aantoonbare voldoende onderwijskwaliteit. Met de doorontwikkeling van het bestuurskantoor werken we hier samen aan. Daarbij kijkend naar ieders rol hierin.



Figuur 3 kwaliteitsmolen

Kwaliteit in beweging

‘Kwaliteit in beweging’ is beeldend vorm gegeven door de kwaliteitsmolen. Uitgangspunt is dat er naast de

Laurentius kwaliteitsmolen, 29 molens op onze 29 scholen in beweging zijn. Kwaliteit is immers van ons allemaal.

Concreet betekent dit, dat we als bestuurskantoor de beleidsontwikkelingen volgen, komen tot breed gedragen integraal beleid en kaders. ‘Kwaliteit in beweging’ of continu verbeteren is een kader en aanpak voor onze kwaliteitszorg. Daarbij expliciteren en vullen we onze standaarden en indicatoren (zoals de kwaliteitsmatrix, arbo-kengetallen,

gesprekscyclus, onderwijsopbrengsten, huisvestingsnormen) aan. We weten hoe we er voor staan via Capisci en andere bronnen, zoals verzuimmanager en midden- en eindtoetsen. Deze informatie bouwen we handzaam op in het Laurentius dashboard. Dit dashboard wordt verrijkt met kwalitatieve informatie. Fase 3 strategisch kwaliteitsmanagement leidt ertoe dat directies meer eigenaarschap pakken in het voeren van het managementgesprek. Zij zijn ‘in the lead’. Op deze wijze zijn de managementgesprekken inhoudsrijke gesprekken.

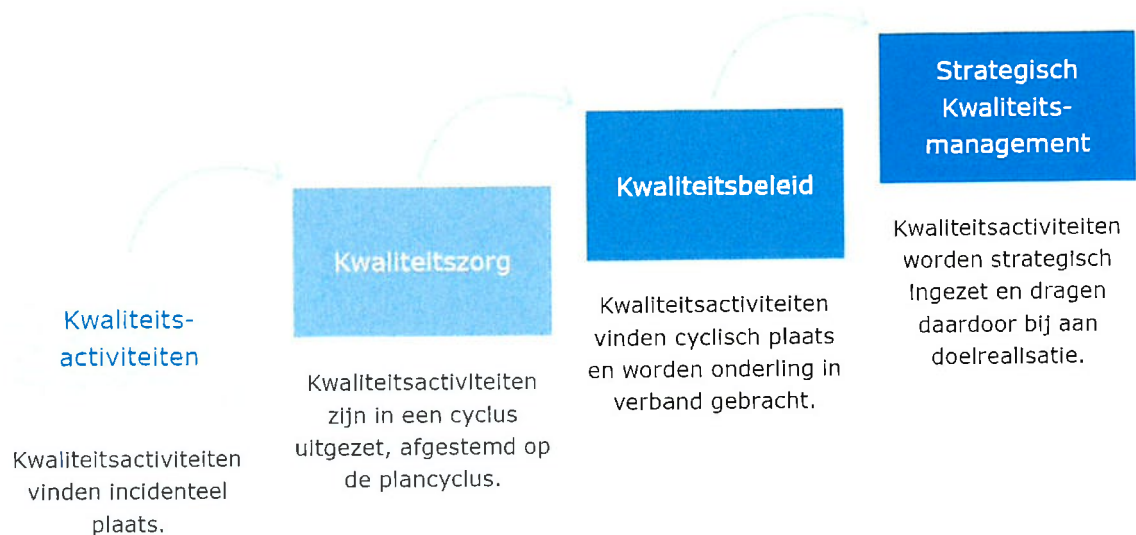
Strategisch kwaliteitsmanagement

Kwaliteitszorg is het gemakkelijkst te definiëren als ‘alle systematische en geplande activiteiten die gericht zijn op continue beheersing, bewaking en verbetering van de kwaliteit van de zorg¹’. Wanneer al deze activiteiten rond kwaliteitszorg met elkaar in samenhang worden gebracht, spreken we van kwaliteitsmanagement.

Kwaliteitsmanagement is onder te verdelen in vier fasen, waarbij er een toenemende samenhang en relevantie wordt ingezet (zie onderstaande illustratie²).

¹ www.encyclo.nl/begrip/kwaliteitszorg

² De principes aan het werk – Van Beekveld & Terpstra



Figuur 4 vier fasen van kwaliteitsmanagement

De Laurentius Stichting beweegt zich naar fase 3 van strategisch kwaliteitsmanagement, zowel op de scholen als op het bestuurskantoor.

In fase 3 vindt er een koppeling plaats van de kwaliteitszorg naar andere kwaliteitsprocessen. Hierdoor wordt samenhang aangebracht tussen bijvoorbeeld opbrengstenanalyse, tevredenheidspeilingen en bedrijfsvoeringsgegevens (denk aan populatie, ziekteverzuim, enz.) als basis voor beleidsontwikkelingen.

In de praktijk is dit zichtbaar doordat directies het voortouw nemen in de managementgesprekken in het voor- en najaar. Ze combineren data, observaties en onderzoeken met elkaar, analyseren de rode draad en presenteren hun plan van aanpak aan het CvB. Bovenschools wordt er nauwer samengewerkt op onderwijs, financiën, HR en huisvesting teneinde doordachte keuzes te maken op onderwijskundig beleid en de scholen te ondersteunen en adviseren op keuzes en ontwikkelingen.

Onderliggend aan dit proces zijn de volgende vijf vragen leidend:

- doen we de goede dingen?
- doen we de goede dingen goed?
- hoe weten we dat?
- vinden anderen dat ook?
- wat gaan we nu doen?

Op basis van deze vijf vragen toetsen we de deugdelijkheidseisen (basiskwaliteit van de school) en is er ruimte voor eigen aspecten van kwaliteit en ambities.

Kalender schooljaar 2021-2022 bestuurskantoor en CvB

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Strategisch kwaliteitsmanagement Monitoren gebruik strategisch kwaliteitsmanagement, incl. kwaliteitszorgmatrix & kwaliteitsmolen & continu verbeteren Ondersteunen van scholen wat betreft hun onderwijskwaliteit, onderwijsvernieuwingen, schoolontwikkeling, eigen aspecten van kwaliteit en ambities Uitvoeren van interne audits volgens 4-jaarlijkse planning	Doorgroei naar trede 3 van het strategisch kwaliteitsmanagement	Schooljaar 2021-2022	O&K
	Kwaliteit en doorontwikkeling van de scholen	Schooljaar 2021-2022	O&K
	Door feedback kwaliteitsgebieden op scholen verhogen	November 2021 en maart 2022	O&K
	De te verwachte groei is gerealiseerd	Schooljaar 2021-2022	O&K
	Goed voorbereide scholen	Schooljaar 2021-2022	O&K
Opbrengsten van de NPO-gelden en de ingezette interventies monitoren, zowel cognitief als niet-cognitief Scholen voorbereiden op inspectiebezoek. Uitvoeren plan van aanpak 'Op weg naar 2023'; scholen koppelen in ontwikkelfase Bespreken analyses M- en E-toetsen op verschillende niveaus (school, dirov, bestuur, raad van toezicht) Bespreken scores eindtoets / referentieniveaus / NCO-rapport in de gremia	Doorgroei naar trede 3 van het strategisch kwaliteitsmanagement	M: maart-april; E: juni-sept. September	O&K O&K
	Doorontwikkeling van de organisatie door data-gestuurd te werken		
	Monitoren opbrengsten		
Laurentius leert Leernetwerk opzetten van scholen die voor de beoordeling 'goed' in aanmerking kunnen komen Netwerkbijeenkomsten organiseren door coördinatoren taal, rekenen, jonge kind, hoogbegaafden, ICT, IB, bewegingsonderwijs en gedragsspecialisten via Laurentius leert Nieuw accent Laurentius leert: naast deelnemen, ook Laurentius collega's die trainingen verzorgen	Uitwisselen van ervaringen, leren van en met elkaar, voorbereiden op beoordeling	Schooljaar 2021-2022	O&K/ LL
	Leercultuur tussen de scholen verhogen	Schooljaar 2021-2022	LL
	Leercultuur tussen de scholen verhogen	Schooljaar 2021-2022	LL

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Laurentius leert Podcast opzetten	Uitwisselen van ervaringen, leren van en met elkaar, boeien en binden	Schooljaar 2021-2022	LL/ Communicatie
Trainingen voor schoolleiders verzorgen van eigenaarschap op identiteit	Eigenaarschap op identiteit krijgen	Schooljaar 2021-2022	Identiteit/ communicatie
Analyse NPO-plannen	Aanbod Laurentius leert activiteiten aanbieden vanuit rode draad NPO-plannen scholen	Schooljaar 2021-2022	LL / beleidsmedewerkers
28 opleidingsscholen	Alle Laurentius scholen een opleidingsschool	Schooljaar 2021-2022	Anke / Thomas More hogeschool
Bovenschoolse beeldbegeleiding	Collega's faciliteren te werken met beeldbegeleiding	Schooljaar 2021-2022	LL / Sonja van Gog
Human Resource			
Functiewaardering actualiseren	Een geactualiseerd functiehuis voor PO (incl. ISD), VO en het bestuursbureau. Alle functies zijn geactualiseerd en deze zijn beschreven en staan op SharePoint	Bestuursbureau voor 1-8-2021. PO & VO voor 1-8-2022	HR / CvB/ extern bureau t.b.v. de functiewaardering volgens FuwaSys
Doelgroepenbeleid formuleren	Strategisch PvA arbeidsmarktcommunicatie, werkwijze en borging recruitment lerarentekort	Schooljaar 2021-2022	HR / CvB / identiteit & communicatie / O&K / financiën
Routekaart medewerkersreis opstellen	Laurentius breed inclusief doelgroepenbeleid, de inzet van ICT & sociale media Voor alle collega's per specifieke doelgroep is er een routekaart medewerkersreis inclusief de inzet van ICT	Schooljaar 2021-2022	HR / CvB / communicatie/ O&K / financiën / inzet extern (inhuur recruiter op projectbasis t.l.v. subsidiegeelden)
Zijnstromers opleiden	Laurentius draagt bij aan het opleiden van (bevoegde) leraren en weet deze te binden en te boeien voor Laurentius en secundair voor het onderwijs	Schooljaar 2021-2022	HR / CvB / communicatie / O&K / financiën
Strategische personeelsplanning (SPP) 1	Een Laurentiusbrede strategische personeelsplanning opstellen. Centraal staat hierbij hoe van de huidige bezetting naar de toekomstige en gewenste formatie te komen	Schooljaar 2021-2022	HR / CvB / financiën / inzet externen van PF en VF / bekostiging vanuit Plan-V

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
SPP 2	Een strategische personeelsplanning van 1-3 scholen waarvan de directie de workshop SPP uit Plan-V gevolgd heeft	Schooljaar 2021-2022	HR / directies
SPP 3	Inspiratiesessie SPP voor directies, CvB en bestuursbureau	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
SPP 4	Subsidiemanagement, personele inzet / uitbreiding formatie op subsidiestromen en de financiële verantwoording hiervan	Schooljaar 2021-2022	Inez / PF / financiën
Duurzame inzetbaarheid 1	Opstellen beleidsnotitie gesprekscyclus (cao & disfunctioneren) inclusief de keuze hoe deze cyclus vast te leggen	Schooljaar 2021-2022	Inez / PF / kg personeel / CvB / GMR
	Opstellen beleidsnotitie DI & werkplezier inclusief de keuze hoe deze cyclus vast te leggen	Schooljaar 2021-2022	Caroline / PF / kg personeel / CvB / GMR
	Organiseren workshop (juridische) dossiervorming voor directies, CvB en HR	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
DI 3	Inspiratiesessies DI & het voeren van het juiste gesprek tot DI vanuit Plan-V	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
DI 4	Inspiratiesessies werken aan werkplezier, werktijlinterventie, jobcarving & jobcrafting, generatiemanagement vanuit Plan-V	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
DI 5	MVO arbo dienstverlening maatwerk eigen regie model, aanbesteding en implementatie arbo dienstverlening	januari 2022	Caroline / Carmen / kg personeel / kg DHM / Lieke, GMR / CvB
Arbo 1	Leergang verzuimverzuimmanagement voor directies vanuit Plan-V	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
Arbo 2	Inzet coaching op the job VF/PF en / of AD vanuit Plan-V of op verzoek van directie	Maatwerk op verzoek van directies	Caroline
Arbo 3	Opstart intervisiegroepen arbeid-, verzuim & vitaliteit voor directies vanuit Plan V	Maatwerk op verzoek van directies	Caroline
Arbo 4	Adviesgesprek analyse verzuim & DI voor directies met beleidsmedewerker en externe adviseur vanuit Plan-V	Maatwerk op verzoek van directies	Caroline

Arbo 6

Beleidsnotitie RI&E-cyclus, 2^e 4-jaarscyclus
wanneer wel / geen externe toetsing. Alle scholen
beschikken over een geldige RI&E en een actueel
PvA

Caroline

Schooljaar 2021-
2022

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Arbo 7	Alle scholen beschikken over een opgeleide preventiemedewerker volgens het arbobeleid. Organiseren van de opleiding tot preventiemedewerker Intervisie preventiemedewerkers realiseren	Volgens planning Laurentius leert	Caroline / PF / VF
Arbo 8	Inspiratiesessie RI&E en PvA hoe verder met de uitkomsten van de QuickScan Welzijn?	Volgens planning Laurentius leert	Caroline / PF / VF
Arbo 9	Kennismaking externe vrouwenspersonen en vrouwenspersonen op school	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
Arbo 10	Alle scholen beschikken over een opgeleid contactpersoon in lijn met de klachtenregeling.	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
Arbo 11	Organiseren van de opleiding tot contactpersoon Fietsregeling wordt van kracht volgens cao-PO	Volgens planning Laurentius leert	Caroline
Fietsregeling faciliteren		Uiterlijk 1-12-2021	Inez / PF / financiën / PMOS / kg
Standpuntbepaling ERD	Wel of geen ERD voor ziektewet en / of WGA	Schooljaar 2021- 2022	financiën / CvB Caroline / CvB / financiën
Modernisering participatiefonds	Per 1-8-2022: risicomanagement, opnemen voorzieningen t.a.v. WW-kosten t.i.v. de stichting. Aanpassen in financieel beleidskader	Uiterlijk december 2021	Caroline / CvB / financiën
Leiderschap versterken	Versterken van leiderschap van directies en teams i.v.m. continu verbeteren onderwijs en kwaliteit	Schooljaar 2021- 2022	HR
Openen nieuwe school Wilderszijde	Meedenken en meekijken formatieve invulling per '23-'24 indien Laurentius de school kan starten	Schooljaar 2021- 2022	HR
Communicatie & identiteit			
Opstellen en uitvoeren van het communicatieplan incl. social media en geüpdatete websites	Een brede en diepe profilering, zowel in- als extern	Schooljaar 2021- 2022	Communicatie
Visie op en inzetbaarheid van Sprekend Laurentius. Expliciteer relateren aan 'kwaliteit in beweging'	Optimale bereikbaarheid van collega's en externe relaties. Gezicht naar buiten. Zichtbaar en	Schooljaar 2021- 2022	Identiteit & communicatie

leesbaar maken waar scholen onderwijskundig mee bezig zijn

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Bestuurskantoor in woord en beeld (inclusief smoeleboek)	Elkaar vinden en verbinden	Schooljaar 2021-2022	collega's bestuurskantoor
Magazine 'Laurentius leert'	Professionaliseringsmogelijkheden onder de aandacht brengen van collega's	Schooljaar 2021-2022	Laurentius leert/communicatie
Teachers-4-teachers realiseren	Kennisdeling onderwijsreis Kenia	Schooljaar 2021-2022	
Publicatie Laurentius Nu	Laurentius gezicht, een aantrekkelijke werkgever	Voorjaar 2022	CommSa/communicatie
Virtuele rondleiding verzorgen op pilot school de Gouden Griffel. Bij animo vervolg geven op andere scholen als onderdeel van het social mediaplan van de school	Ouders de mogelijkheid geven een virtuele rondleiding te krijgen op de (toekomstige) school van hun kind. Bereikbaarheid ouders vergroten en bekendheid verwerven	Najaar 2021	ICT
Financiën			
Verbeteren P&C-cyclus: aanpassen van het financieel beleid (beleidsrijker en afdracht percentages geactualiseerd) en directeurs begeleiden in het zelf opstellen van de begroting in Capisci	Meer eigenaarschap voor de (financiële) resultaten bij de directeurs. Bewegen naar een neutrale exploitatie van alle scholen op het reguliere onderwijs	Cyclisch	Business controller, kerngroep financiën, financial controller (PMOS)
Binnen het begrotingsproces gaan werken met een kaderbrief en een startsessie	Het begrotingsproces voorspelbaarder maken, niet steeds opnieuw naar de tekentafel maar een meer doorlopend proces. Afstemming resultaten meer aan de voorkant van de cyclus, met een meer soepele doorloop van het proces als gevolg	September 2021; Mei-juni 2022.	Business controller, kerngroep financiën, financial controller (PMOS)
Wettelijke ontwikkelingen laten passen binnen de meerjarenbegroting	Beleidsrijker en passend maken van het MJOP binnen de meerjarenbegroting. Nieuwe bekostiging doorrekenen en consequenties hiervan verwerken binnen de passende begroting. Anticiperen op de modernisering van het participatiefonds en samen met HR treffen van passende maatregelen inzake reductie uitstroom WW	Cyclisch	Business controller, beleidsterreinen HR en huisvesting, financial controller (PMOS)
Verbeteren financieel beheer stichtingen voor kinderopvang door in te zetten op periodieke rapportages	Meer zicht op en inzicht in de resultaten van de opvang met als gevolg meer grip op de resultaten van de kinderopvang. Uiteindelijk moet dit	Q4 2021 en Q1 2022	Business controller, bestuurder kinderopvang,

en het ontwikkelen van en gaan werken met relevante kengetallen	resulteren in meer grip op het samenvoegen van onderwijs en opvang	financial controller (PMOS)
Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wie?
Verbinden beleidsterreinen bestuurskantoor, met name proactief sturen in relatie tot HR en huisvesting/ facilitair	Betrekken verschillende relevante beleidsterreinen bij financiële vraagstukken en beleidsstukken met als gevolg meer integratie van de verschillende beleidsterreinen en meer transparantie binnen de beleidsstukken	Business controller, bestuurskantoor (nadruk op HR en huisvesting/ facilitair)
Mogelijke verbeteringen Capisci onderzoeken	Meer inzicht in de (maandelijkse) resultaten ten opzichte van de begroting, inzicht in kostendragers (besteding op subsidies) en een beter totaal beeld door integreren stichtingen kinderopvang	Business controller, financial controller (PMOS)
Facilitair		
Europese aanbesteding IT-beheer	Meerjarig centraal contract voor IT-beheer. Beheer volgens nieuwe dienstverlening op 01-05-2022	Deborah/ Lieke/ Rynell/ Harry en werkgroep Harry / Deborah
Migratie naar dienstverlening IT-beheer	Migratie, uitrol en finetuning nieuwe dienstverlening	Vanaf mei 2022
Werken naar cloudbeheer van alle devices	Alle nieuwe devices worden beheerd vanuit endpoint manager (Intune). Beheer via domain is uitgefaseerd	Schooljaar 2021-2022
Optimale databeveiliging, instellingen netwerk en cloud m.b.t. AVG	Uitvoeren van een PEN-test door een externe partij na gunning en uitrol van IT-beheer (aanbesteding IT-beheer)	Deborah
Het koppelen van systemen t.b.v. het automatisch aanmaken van accounts in O365 en SSO	Het koppelen van ESIS en indien mogelijk RAET voor het automatisch en veilig aanmaken van accounts in O365	Deborah
Back-ups Microsoft365	Onderzoeken naar verbeterde mogelijkheden voor het inregelen en maken van offline back-ups Microsoft 365	Deborah
Upgraden wifi scholen	Scholen breiden het aantal leerlingdevices uit; optimaliseren wifi (uitbreiding IP-adressen, wifi accesspoints, en switches)	Deborah/ Rynell

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Iedere leerkracht een persoonlijk device	In een periode van 3 jaar zijn alle leerkrachten voorzien van een persoonlijk device	Najaar 2021 wordt de 2e batch uitgerold	Deborah
Optimaliseren werkprocessen	Het automatiseren van werkprocessen binnen het bestuurskantoor om de workload van collega's te reduceren (bv inschrijving van workshops voor <i>Laurentius</i> leert)	Schooljaar 2021-2022	Deborah, Rynell
Europese aanbesteding afvalverwerking	Meerjarig centraal contract voor afvalverwerking	Juli 2022	Lieke en werkgroep
Meervoudig onderhandse aanbesteding arbo dienstverlening	Meerjarig centraal contract voor arbo dienstverlening	Januari 2022	Lieke, Caroline
Kwaliteitsmanagementplan Asito (contractbeheer)	Het op gestructureerde wijze de dienstverlening en kwaliteitsborging van de schoonmaak zo goed mogelijk laten aansluiten op de wensen van <i>Laurentius</i>	Januari 2022	Lieke, Harry
Meervoudig onderhandse aanbesteding alarm- en brandmeldcentrales	Meerjarig centraal contract(en) voor alarm- en brandmeldcentrales	Januari 2022	Lieke, Harry
Meervoudig onderhandse aanbesteding Ventilatieaanpak en ENG voor het Baken	Overeenkomst voor uitvoering van het werk	Januari 2022	Lieke, Harry
Uitvoering Onderhoud MJOP planning	Efficiënt onderhoud	Schooljaar 2021-2022	Saskia van Os, Harry
Strategisch huisvestingsplan per school	Transparant onderhoud volgens afspraken Drov	November 2021	Harry
Nieuwe school de Kwakel in Berkel	Elke school inzicht in eigen huisvestingsplan	Juli 2022	Harry
Juridische overdracht van de scholen Het Baken en De Gouden Griffel	Realisatie nieuwe school	September 2021	Harry
Project onderzoek duurzaamheid scholen in Lansingerland	Financiële afspraken, juridische afspraken en werkzaamheden gerealiseerd in de overdracht	en augustus 2022	Harry, Ton
Pilot prestatiegericht onderhoud	Duurzame en energieneutrale scholen in Lansingerland i.s.m. met de gemeente	Schooljaar 2021-2022	Harry, Ton
Aanvraag bij OCW voor een nieuwe school	Doelmatig en efficiënte inrichting voor onderhoud aan de scholen	Januari 2022	Saskia van Os, Harry
Scholenshuif Tanthof	Toewijzing door OCW	December 2021, uitvoering daarna 2022	Projectteam nieuwe scholen Gemeente Delft, schoolbesturen
	B&W heeft bij de scholenshuif Tanthof niet ingestemd, echter het aantal leerlingen noodzaakt tot het teruggaan naar 3 scholen. Visieplan opstellen met gemeente Delft en besturen.		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Secretariaat			
'Onboarden' nieuwe bestuurder			Secretariaat
Overgang naar papierloos vergaderen RvT	De nieuwe voorzitter CvB een zachte 'landing' binnen de organisatie laten maken Een systeem inrichten waarbij papierloos vergaderd kan worden, bijvoorbeeld met de RvT. Onderzoeken welk systeem daarvoor geschikt is	1 ^e 6 maanden bij aantreden Schooljaar 2021-2022	Secretariaat
Nieuw strategisch beleidsplan 2023-2027 opstarten	Een start gemaakt met het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2027	januari – juli 2022	Secretariaat i.s.m. diverse geledingen
Laurentius onderwijs & opvang	Formeel Laurentius onderwijs & opvang gerealiseerd	1 ^e 6 maanden	CvB, bestuurssecretaris, RvT en notaris

Jaarplan kerngroep onderwijs

toekomstgericht onderwijs

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Invulling geven aan de databank van Laurentius leert over toekomstgericht onderwijs	Directies en leerkrachten hebben toegang tot laagdrempelige, inspirerende informatie over hoe vormgegeven kan worden aan toekomstgericht onderwijs	1 juni 2022	Marian en Marianne i.s.m. Linda van der Burgh
Het vergroten van de kennis van toekomstgericht onderwijs onder directieleden waardoor breder en dieper kan worden nagedacht over de koers die scholen kunnen gaan varen op dit gebied	Netwerk opbouwen met de Laurentius Stichting en kennisinstituten ter vergroting van onze ideeën-vijver	6 april 2022	Marian en Marianne
Het geven van voorbeelden van het gebruik van portfolio's	Kennis op het gebied van leerlingportfolio's	15 december 2021	Marian en Marianne en collegascholen die al met portfolio's werken, Laurentius leert

eigenaarschap

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
In kaart brengen wat eigenaarschap van leerkrachten en teamleden betekent voor je teamproces en van je team	75% van de scholen heeft een duidelijk kader waarin eigenaarschap van het team is verwerkt in het strategisch kwaliteitsmanagement	9 maart 2022 29 juni 2022	Directies
In kaart brengen wat eigenaarschap van leerlingen betekent voor leerkrachten	75% van de scholen heeft een beeld waar ze staan en wat er nog nodig is	3 november 2021	Directies

strategisch kwaliteitsmanagement

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Leren van en met elkaar hoe de aanpak en uitvoering plaatsvindt van fase 3	75% van de scholen voelt zich in staat om samenhang aan te brengen in alle facetten van de kwaliteitsmatrix	Intervisiemomenten in de Dibs; 26 januari 2022.	Directies
Samenhang tussen de verschillende domeinen van kwaliteitszorg	Integreren van kwaliteitsmatrix met dashboard en strategisch kwaliteitsmanagement	Intervisiemomenten in de Dibs; 26 januari 2022.	Directies
Interne audits uitvoeren	Directeuren nemen aanbevelingen vanuit interne audits mee ter overweging bij de uitvoering van het strategisch kwaliteitsmanagement	Interne audits najaar 2021 en voorjaar 2022; Dirov: 26 januari 2022; 1 juni 2022.	Directies
Burgerschap	Alle directeuren zijn op de hoogte van de nieuwe wet 'Burgerschap' en zijn in staat om aan deze wet te voldoen	26 januari 2022; 1 juni 2022.	Directies

Jaarplan kerngroep personeel

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Duurzame Inzetbaarheid (DI) structureel onderdeel laten uitmaken van het schoolbeleid	Directieleden toerusten DI-beleid op te zetten	'21-'22	KgP, HR
Werkplezier en werkgelek vergroten	Directieleden toerusten werkplezier en werkgelek op een bewuste manier aandacht te geven	'21-'22	KgP, HR
Realiseren gesprekkencyclus	Afspraken maken over de invulling van de gesprekkencyclus	'21-'22	KgP, HR
Het inzetten van collega's als bovenschoolse coach	Interne coaching realiseren door collega's; continu verbeteren en ontwikkelen	'21-'22	KgP, Laurentius leert
Ondersteunen bij de uitwerking van beeldbegeleiden	Beeldbegeleiden een middel laten zijn voor continu verbeteren	'21-'22	KgP, Laurentius leert en Sonja
Omgaan met het lerarentekort: a wat doen we preventief? b wat als er geen leerkracht gevonden wordt voor een groep?	Kwaliteit en continuïteit waarborgen van het onderwijs voor alle leerlingen	'21-'22	KgP, HR

Jaarplan kerngroep financiën

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Financieel beleidskader vaststellen	Een geactualiseerd beleidskader vaststellen: - actualiseren naar wet- en regelgeving; - MJOP opnemen; - beleidsrijke veranderingen in beleid gebruiken voor kader vaststellen nieuwe begroting.	maart, april 2022.	Kg financiën;
Kwaliteitsbeleid monitoren	Evaluatie van het dashboard gebruikt in de managementgesprekken. Een 3.0 versie inrichten van het dashboard i.r.t. tooling en dit voorstel bespreken in het dirov	Evaluatie: najaar 2021; Versie 3.0:	Kg financiën; CvB. Kg financiën; CvB.
P&C	- bespreken voortgangsrapportage begroting 2021; - kwantitatieve risicoschatting; - bespreken financieel jaarverslag 2021; - monitoren besteding NPO-gelden en overige grote financieringsstromen.	september-november 2021; mei-juni 2022; mei 2022; oktober – februari – mei en voorafgaand aan evaluatie financieel beleidskader in september.	Kg financiën, CvB; Kg financiën, HR, CvB; Kg financiën; Kg financiën.
Gebruik van financiële en personele rapportages	- borgen gebruik rapportage; - verder opbouwen inrichting tooling.	september – oktober 2021; januari 2022.	Directies ondersteund door kg financiën
ERD (eigen risicodragerschap)	- begrenzing hoogte van het percentage van de bovenschoolse bijdrage ziekteverzuim	oktober – november 2021	Kg financiën, CvB
Professionalisering faciliteren	- aanbod scholing op financieel management	na- en voorjaar 2021-2022	Kg financiën, Laurentius leert, CvB, PMOS
Subsidies optimaliseren	- bekendheid en gebruik van subsidiemogelijkheden (Europees, landelijk, regionaal en lokaal); - overzicht subsidiestromen houden.	maandelijks terugkerend; november 2021.	Kg financiën met inbreng vanuit dirov; Peter Sanders, lid kg; Kg financiën, PMOS, business controller Kg financiën

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Verbinding houden met de overige kerngroepen	- onderzoeken hoe de plannen van de andere kerngroepen kunnen landen in het financieel beleid: keuzes en consequenties; - wisselwerking tussen begroting en bestuursformatieplan bespreken.		Voorzittersoverleg, CvB, kg personeel en financiën
Ontwikkelen nieuw beleid	- risicomanagement i.r.t. weerstandsvermogen bespreken; - MJOP en voorziening; - modernisering participatiefonds; - wijziging bekostiging van het PO.	september – oktober 2021: bespreking dirov; evaluatie: maart 2022.	Kg financiën, CvB

Jaarplan kerngroep ICT

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Ambitie onderwijs inhoud en training Bijdrage vraagstuk lerarentekort	Het anders inzetten van ICT-middelen bij het inrichten van de organisatie	Schooljaar 2021-2022	Kg ICT
Inspirerende toekomstgerichte leeromgevingen en lesactiviteiten delen	Aandragen van inspirerende ideeën vanuit ICT-perspectief voor het <i>Platform Innoveren en Inspireren</i> . (Kg Onderwijs en Laurentius leert trekken hierin samen op)	Schooljaar 2021-2022	Kg ICT
Terugkoppeling van vervolg consultatie en ondersteuning op scholen	Consultatie op scholen voor advies m.b.t. ICT-beleid op schoolniveau	Schooljaar 2021-2022	Rynell
Organisatie 2 ICT-studiedagen, netwerkbijeenkomsten en workshops	Inspelen op de behoeften en digitale vaardigheden van collega's en het bieden van een rijk aanbod op ICT-gebied aan alle collega's van de stichting	Schooljaar 2021-2022	Rynell (en Deborah)
ICT-coach op elke school	Inventarisatie huidige situatie en advisering directieleden over de inzet, inhoud en uren ICT-coach	Afgerond 4 ^e kwartaal 2021	Kg ICT
Learned lessons Covid-19 borgen binnen de organisatie	Een efficiëntere en effectievere inzet van ICT-middelen na het geleerde van Covid-19	Schooljaar 2021-2022	Kg ICT
Financieel Project IT-beheer	Het in de markt zetten van de aanbesteding IT-beheer, het gunnen en de daaruit voortkomende implementatie en bijsturing	Schooljaar 2021-2022	Harry, Deborah en Rynell
Iedere leerkracht een persoonlijk device	In een periode van 3 jaar zijn alle leerkrachten voorzien van een persoonlijk device. In kalenderjaar 2023 volgt de laatste batch	September 2021	Deborah

Jaarplan kerngroep HDM

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
aanbestedingskalender	Een geüpdatete kalender	Iedere vergadering	Lieke
MJOP	terugkoppeling uitvoering naar strategisch huisvestingsplan	Juni 2022	Harry/Saskia van Os
Resultaatgericht onderhoud	Overzicht van de kosten ten aanzien van het resultaatgericht onderhoud terugzien in de financiën	November 2021	Harry
Ruimte voor nieuwe scholen	Inzicht in wet en format om invulling te geven aan nieuwe mogelijkheden	Februari 2022	Angelique en Harry
Duurzaamheid: relatie met IHP's	Beleid op BENG en ENG in relatie tot de IHP's	Januari 2022	Harry
Project 'geen pakjes'	Zoveel mogelijk scholen/leerlingen binnen de stichting drinken water uit een beker	Maart 2022	Angelique/Lieke/Rynell

Jaarplan kerngroep communicatie & identiteit

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Workshops van 6 bijeenkomsten 'omgang met sociale media' aanbieden	Kennis en vaardigheden vergroten van directeuren en andere collega's op het gebied van sociale media.	september / oktober 2021	Rynell i.s.m. Laurentius leert, directeuren en andere collega's Kg
Strategie bepalen hoe we in ons handelen ruimte kunnen maken voor wat belangrijk maar niet urgent is m.b.v. Peter van Biemen	De lange termijnontwikkelingen krijgen aandacht en ruimte in ons dagelijks handelen	februari / maart 2022 juni 2022 September 2021	
Teachers-4-teachers evalueren	Visie op Teachers-4-teachers herijken en adviseren op continueren of niet	januari / februari 2022	Kg
Aanbieden van de workshop Storytelling	Deelnemers herkennen mooie verhalen in hun school en delen deze via sociale media, teamvergaderingen, ouderavonden of het dirov	november 2021	Karin M.
Parels delen met elkaar in het dirov ter bevordering van interne communicatie	In verbinding blijven met elkaar, elkaar (h)erkennen en blijven vinden van elkaar	alle dirov vergaderingen	Kg en directies

Jaarplan kerngroep Onderwijs & Opvang

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?
Angelique de Leeuw neemt de SWOTS af bij alle scholen	Weten waar iedere school / kinderopvang staat en wat de (on)mogelijkheden zijn in het traject naar een (I)KC	December 2021	Angelique de Leeuw (Bureau Buitenhek)
SWOTS bespreken in dirov met conclusies en plannen	Zicht op wat er nodig is bij welke school en kinderopvanglocatie	Januari 2022	Kg O&O i.s.m. Angelique
Notitie visie / uitgangspunten met Stichting Kinderspeelzaal en de IKC's delen en bespreken met de oudercommissies (OC) en ondernemersraad	Draagvlak creëren bij de OC's en ondernemersraad en hen meenemen in de besluitvorming	September / oktober 2021	CvB / directeur-bestuurder Stichting Kinderspeelzaal
Traject toekomstige besturing en beheersing: governance.	Er is duidelijkheid over de juridische organisatiestructuur; met of zonder oprichting van holding-stichting.	December 2021	Kg O&O, CvB
- Overleg tussen Laurentius en Stichting Kinderspeelzaal /IKC's - Besluit over bestuurlijke fusie			
Mogelijkheden bekijken voor samenvoeging in één organisatie van twee IKC-stichtingen en Stichting Kinderspeelzaal			
Go/No Go formele traject			
Activiteiten op dirov enthousiasmeren, deelname aan scholing	Alle geledingen stemmen in met nieuwe organisatiestructuur onderwijs en opvang	December 2021	GMR, CvB, Dirov, OR's, RvT
Professionalisering directeuren en teams, enthousiasmeren + echte opleiding i.s.m. kinderopvang	De directeuren zijn op de hoogte van de ontwikkelingen op bestuursniveau en weten wat dat betekent voor hun rol en hun school	Schooljaar 21-22	Dirov, ICT & communicatie en Laurentius leert
	De directeuren hebben kennis over de samenwerking tussen Onderwijs en Opvang en kunnen deze kennis inzetten bij de ontwikkelingen binnen hun school	schooljaar '21-'22 en '22-'23	Laurentius leert, ICT & communicatie



plezier



samen



open



eigenaarschap



groei



toekomstgericht



eigen

Laurentius Stichting
Burgemeestersrand 59 | 2625 NV Delft
Postbus 649 | 2600 AP Delft
015-251 14 40
info@laurentiusstichting.nl
www.laurentiusstichting.nl



