LAURENTIUS
stichting voor katholiek primair onderwijs

Jaarplan 2020-2021
Op weg naar 2023

Samen zijn wij de Laurentius Stichting!

Vaststelling

Het jaarplan 2020-2021 is ter kennisname langs de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en raad van toezicht gegaan.

Kennisname:
raad van toezicht d.d. 13 oktober 2020

Kennisname:
gemeenschappelijke medezeggenschapsraad 27 oktober 2020

Vastgesteld:
college van bestuur d.d. 28 oktober 2020

Mw. dr. S.P. Schenning

Voorzitter

Inhoud

Vaststelling 1
Inleiding 4
2e uitvoeringsjaar strategisch beleidsplan 'Op weg naar 2023' 4
2e jaarplan bij 'Op weg naar 2023' 4
Laurentius Nu en jaarverslag 2019 5
Laurentius werkt binnen kaders 'van onderop' 5
7 Laurentius kernwaarden 6
Jaarplan bovenschools 7
Doorontwikkeling stafbureau 7
Kwaliteit in beweging 8
Kwaliteitsmatrix stafbureau 8
Kalender schooljaar 2020-2021 stafteam en CvB 11
Jaarplan kerngroep onderwijs 24
Toekomstgericht onderwijs 24
Eigenaarschap 26
Strategisch kwaliteitsmanagement 28
Jaarplan kerngroep personeel 30
Jaarplan kerngroep onderwijs-opvang 31
Jaarplan kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen 34
Jaarplan kerngroep financieel 35
Jaarplan kerngroep communicatie - identiteit 39
Jaarplan kerngroep ICT 40

Inleiding

Voor je ligt het jaarplan 2020-2021 van de Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs. Dit jaarplan is gemaakt door bestuur, staf en de thematische kerngroepen die Laurentius heeft.

2e uitvoeringsjaar strategisch beleidsplan 'Op weg naar 2023'

Dit jaarplan betreft het 2e 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.

Figuur 1 thema's

2e jaarplan bij 'Op weg naar 2023'

Dit is het 2e jaarplan bij het plan van aanpak 'Op weg naar 2023'. We hebben beschreven wat we in schooljaar 2020-2021 oppakken met elkaar. We geven hierbij aan wat het bestuur en stafbureau bovenschools oppakken. En we geven aan welke kerngroepen, welke thema's oppakken. Vanwege corona kunnen zaken net iets anders lopen dan gepland, hier dienen we rekening mee te houden.
In schooljaar 2020-2021 zouden we bezocht worden door de Inspectie van het Onderwijs van het uitgebreide bestuurlijk toezicht. Vanwege corona worden we op 17 november 2020 bezocht door de Inspectie voor een verkort bestuurlijk toezicht. Het verkorte toezicht is van kracht, omdat uit de analyse van de Inspectie blijkt dat de Laurentius Stichting voldoet aan alle voorwaarden en de Stichting in control is. Ook de Inspectie is geraakt door corona in het tijdspad van het bezoeken van de schoolbesturen.

In september schooljaar 2021-2022 zal de Laurentius Stichting een uitgebreid bestuurlijk toezicht ontvangen van de Inspectie.
De kerngroepen bestaan uit directeuren, adjuncten en stafcollega's, 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 2019

In ons jaarverslag (bestuursverslag plus jaarrekening) beschrijven we voor het kalenderjaar 2019 wat we bereikt hebben. Daarnaast hebben we in het voorjaar van 2020 Laurentius Nu gepubliceerd, een publieksversie van al onze activiteiten. Deze producten zijn eveneens te vinden bij 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-)voorzitters 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. 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. Zo hebben we het afgelopen schooljaar met een platform gewerkt dat naar nieuwe organisatievormen voor het onderwijs gezocht heeft, ingegeven door het lerarentekort. Natuurlijk wordt er in de begroting ook 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.

Figuur 2 kernwaarden

Jaarplan bovenschools

Dit bovenschoolse deel van het jaarplan geeft aan welke zaken het CvB en het stafbureau op zich nemen om het plan van aanpak 'Op weg naar 2023' in het tweede 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 stafbureau

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

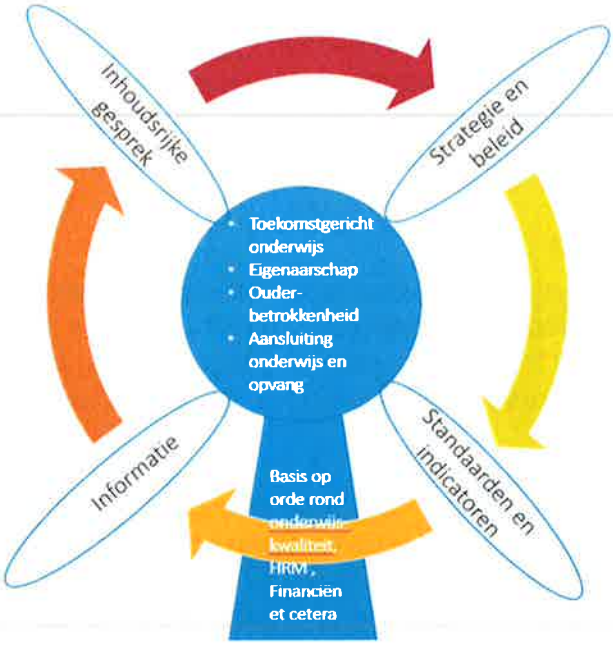
Deze interactieve en integrale aanpak kenmerkt ook de dagelijkse uitvoering van de (bedrijfsvoerings)processen. Daarbij komt dat het stafbureau verschillende rollen heeft. Uitvoerend als het bijvoorbeeld gaat om het werven van leerkrachten, adviserend bij bijvoorbeeld het verbeteren van de onderwijsopbrengsten 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 stafbureau, worden al deze rollen, in meer of mindere mate, door de collega's van het stafbureau vervuld.

Dat maakt het stafbureau waar door zichzelf de vragen te stellen die ook voor de scholen gelden en door aan de uitkomsten van de vragen acties te verbinden. Samenvattend is dat in de onderstaande kwaliteitsmatrix gedaan. Deze matrix vormt het startpunt voor de operationele werkplanning van het stafbureau. Een planning die opvolging krijgt in het wekelijkse stafoverleg 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.

De matrix laat een specifieke manier van werken zien die het stafbureau kenmerkt. Eigenaarschap op alle niveaus springt nadrukkelijk in het oog. Eigenaarschap vraagt om vakbekwaamheid en vertrouwen. Vertrouwen in elkaar. Zowel in de samenwerking binnen het stafbureau 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 stafbureau is het essentieel dat we efficiënt en effectief werken. Om het slimmer werken te stimuleren gaan we kennis, opgedaan in de yellow belt training (lean management), in de praktijk toepassen. 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 Laurentius leert.

Ook in het schooljaar 2020-2021 zijn de uitdagingen groot: Covid-19 maatregelen en lessons learned, het lerarentekort, financieel 'de weg terug naar nul' (neutrale exploitatie) en geborgde en aantoonbare voldoende onderwijskwaliteit. Met de doorontwikkeling van het stafbureau werken we hier samen aan. Daarbij kijkend naar ieders rol hierin en de rollen die recent zijn toegevoegd, zoals die van de bestuurssecretaris.



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 stafbureau de beleidsontwikkelingen volgen, komen tot breed gedragen integraal beleid en kaders. 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, lees de specifieke ervaringen met en de ontwikkelingen per school die we zien in het dagelijkse contact. Dit geheel vormt de 'vlootschouw' die als gespreksonderwerp dient bij de inhoudsrijke gesprekken in de planning & controlcyclus, het dirov en de kerngroepen. Niet om met de vinger te wijzen, maar om van en met elkaar te leren.

Kwaliteitsmatrix stafbureau

Hieronder is de kwaliteitsmatrix voor 2020-2021 voor het stafbureau opgenomen. Deze is gebaseerd op de Laurentius kwaliteitsmatrix. Met name de kolom 'zijn onze processen op orde?' is geactualiseerd. Deze tabel is niet voor onze scholen limitatief, het geeft de accenten in de ontwikkeling van onze dienstverlening aan. De kwaliteitsmatrix geeft daarmee antwoord op de HOE-vraag. De kalender schooljaar 2020-2021, die daarna volgt, gaat in op de WAT-vraag.

	Zijn onze processen op orde?	Zijn we professioneel?	Is onze dienstverlening goed?	Sturen we op kwaliteit?
Doen we de goede dingen?	We richten ons op: • het gebruik van Capisci door directies en controller/HR; • de juiste en tijdige besluitvorming binnen de P&C-cyclus; • het recruitmentproces en het gebruik van HR-office daarbij; • de warme onboarding (startende leerkrachten en directeuren); • het verzuim- en preventiemanagement; • de evaluatie van COO7; • ICT in onderwijs en de lessons learned Covid-19; • de realisatie van de aanbestedingskalender; • toepassen 'kwaliteit in beweging' in ons kwaliteitsmanagement; eigen en meetbare ambities scholen; • het herinrichten van de governance, onderwijs en opvang.	• De samenwerking tussen de collega's staat voorop, integrale vragen van scholen en CvB krijgen integrale oplossingen. • We prioriteren met elkaar het werk. • We maken maximaal gebruik van elkaars talenten en ervaringen (werken 2.0).	• De dienstverlening van het stafbureau is gebaseerd op 'high trust'. Grote nadruk ligt op de integrale verantwoordelijkheid voor schooldirecties en de ruimte aan hen om dit in te vullen.	• We hebben een brede visie op kwaliteit; de ontwikkeling van en ervaringen met het strategisch kwaliteitsmanagement en kwaliteit in beweging passen we toe in de planning & control-, de beleidscyclus en onze dagelijks werk.
Doen we de goede dingen goed?	• Voorspelbare uitkomst van het exploitatieresultaat 2020 van de Laurentius Groep. • Onze recruitment is succesvol en startende leerkrachten en directeuren zijn tevreden over de onboarding. • Gesprekkencyclus is op orde. • Digitaal onderwijs is een vanzelfsprekendheid. • Geen onrechtmatige aanbestedingen en effectief contractbeheer. • Kwaliteitsmolen zit in onze genen • Laurentius leert: naast het volgen van trainingen, ook aandacht aan geven van trainingen door Laurentius collega's.	• We werken aan onze vakbekwaamheid via ons persoonlijke ontwikkelplan. • We dragen bij aan de doorontwikkeling van het stafbureau.	• We werken met heldere (beleids)kaders voor de schooldirecties. • We versterken onze schooldirecties (en bijvoorbeeld de IB-ers, ICT-coaches) op onze vakgebieden. • We passen digitalisering binnen onze samenwerking en workflows toe (bijvoorbeeld Office 365 en Raet Self Service). • We vinden niet zelf het wiel uit, maar maken optimaal gebruik van kennis en capaciteiten van externen. • We bouwen Laurentius leert verder uit.	• We bouwen een dataset van scholen op. Naast onderwijskwaliteit gaat het dan ook om de domeinen HR en financiën. Hierdoor hebben we een gedegen beeld van de scholen en de stichting als geheel. • We verrijken de dataset scholen met kwalitatieve informatie. De dataset en de kwalitatieve informatie vormt de 'vlootschouw scholen'. • We treden op als de 'best practices makelaar' voor de scholen.

	Zijn onze processen op orde?	Zijn we professioneel?	Is onze dienstverlening goed?	Sturen we op kwaliteit?
Hoe weten we dat?	• Er is sprake van een gering en uitlegbaar verschil tussen de 4-, en 8-maandsprognose en tussen de 8-maandsprognose en het exploitatieresultaat 2020 voor de stichting en de scholen. • Geen inhuur; • Vacatures worden tijdig ingevuld we houden contact met startende leerkrachten. • Is COO7 bij voor de medewerkers? • Zicht op digitaal onderwijs bij de scholen en inzet digitaal onderwijs bij lerarentekort. • Geen bevindingen accountant bij aanbestedingen. • Kwaliteitsmolen is geïncorporeerd in de P&C- en onze beleidscyclus.	• De cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt gevoerd. • We geven elkaar waarderende feedback. • Het stafoverleg met de 'keek op de week' werkt en is van ons. • Alle collega's van het stafbureau hebben een 'yellow belt' certificering.	• Scholen stellen een gering aantal vragen over kaders en procesuitvoering. • Alleen echte uitzonderingen op de regel worden voorgelegd aan het CvB. • Uit de dagelijkse praktijk en uit uitgevoerde deelwaarnemingen blijkt een goed gebruik van de verantwoordelijkheden en een wederzijds vertrouwen. • We hebben een optimale samenwerking met de ketenpartners (Pabo's, ROC's, kinderopvang en peuterspeelzalen, Verus. PO-raad, gemeenten, samenwerkingsverbanden, collega-schoolbesturen enz.). • Ten aanzien van de kinderopvang en peuterspeelzalen hebben wij een heldere positie (zowel vanuit fiscale optiek als vanuit de governance).	• We ondersteunen het inhoudsrijke gesprek tussen directies, CvB en RvT over de uitkomsten van de vlootschouw binnen de planning & controlcyclus.
Vinden de scholen, het CvB en anderen dat ook?	• We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over de processen. • De rapportage van de accountant is positief. • De rapportage over het bestuurstoezicht Inspectie van het Onderwijs is positief.	• We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over onze professionaliteit. • De rapportage van de accountant is positief. • De rapportage over het bestuurstoezicht Inspectie van het Onderwijs is positief.	• We toetsen onze dienstverlening bij het dirov en de kerngroepen. • We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over onze dienstverlening.	• We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over ons stichtingsbrede kwaliteitsmanagement. • (Bestuurs)toezicht Inspectie van het Onderwijs is positief. • Rapportage accountant is positief.
Bijdrage aan PvA 'Op weg naar 2023'	Duurzame schoolomgeving, financieel gezond, effectieve inzet ICT, strategisch HRM, toekomstgericht onderwijs, strategisch kwaliteitsmanagement.	Eigenaarschap, sterke identiteit	Eigenaarschap, strategisch HRM, aansluiting onderwijs en opvang, financieel gezond, effectieve inzet ICT, effectieve communicatie	Toekomstgericht onderwijs, strategisch kwaliteitsmanagement, ouderbetrokkenheid, aansluiting onderwijs en opvang, sterke identiteit

Tabel 1 kwaliteitsmatrix stafbureau

Kalender schooljaar 2020-2021 stafteam en CvB

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Toekomstgericht onderwijs					
Doorlopende activiteiten					
Monitoren en ondersteunen van scholen wat betreft hun onderwijskwaliteit en onderwijsvernieuwingen	Voldoende basiskwaliteit op al onze scholen	Hele schooljaar	O & K	n.v.t.	
Meedenken over en ondersteunen van vernieuwings- of innovatietrajecten die scholen willen inzetten	Doorontwikkeling van de eigen ambities van de scholen	Hele schooljaar	O & K	n.v.t.	
Volgen verbetertrajecten op de volgende scholen: - Petrus Donders; - Rosabasisschool; - Petrusschool; - Piramide; - Buutplaats.	Voldoende basiskwaliteit en voldoende opbrengsten op deze scholen.	Hele schooljaar	O & K	n.v.t.	
Realiseren samengaan de Bonte Pael en de Regenboog	Samengaan gerealiseerd in 2024	Hele schooljaar	Staf en CvB	n.v.t.	
Bespreken scores eindtoets / referentieniveaus / NCO-rapport in de gremia	Up-to-date overzicht en transparant naar de gremia	Mei / juni 2021	O & K	n.v.t.	
Uitreiken Joker	Innovatieve onderwijsideeën stimuleren	Juni 2021	Bestuurssecretaris	€1.000,-	
Nieuwe activiteiten					
Bespreken analyse midden- en eindtoetsen	Sterke analyses en doorontwikkeling onderwijs naar hogere opbrengsten	Feb. en juni 2021	O & K	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Netwerkbijeenkomsten organiseren door trekkers taal, rekenen, jonge kind, hoogbegaafden, ICT, IB, identiteit en gedragsspecialisten via Laurentius leert.	Leercultuur tussen de scholen verhogen	Hele jaar	Laurentius Leert	n.v.t.	
Nieuw accent Laurentius leert: naast deelnemen, ook Laurentius collega's die trainingen verzorgen.	Leercultuur tussen de scholen verhogen	Hele jaar	Laurentius leert	n.v.t.	
Visie op leren vanuit kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming herschrijven	Er is een heldere omschreven visie op leren	Juli 2021	CvB, staf, kerngroep onderwijs	n.v.t.	
Strategisch kwaliteitsmanagement					
Doorlopende activiteiten					
Uitvoeren van interne audits volgens 4-jaarlijkse planning	Middels feedback kwaliteitsgebieden op scholen verhogen	Hele jaar	O & K	n.v.t.	
Scholen voorbereiden op inspectiebezoek	Goed voorbereide scholen	Hele jaar	O & K	n.v.t.	
Uitvoeren plan van aanpak 'Op weg naar 2023'; scholen koppelen in ontwikkelfase	Doorgroei naar trede 3 van het strategisch kwaliteitsmanagement	Hele jaar	O & K	n.v.t.	
Monitoren gebruik strategisch kwaliteitsmanagement, incl. kwaliteitszorgmatrix & kwaliteitsmolen	Doorgroei naar trede 3 van het strategisch kwaliteitsmanagement	Hele jaar	O & K	n.v.t.	
Deelname bestuurlijke visitatie light	Toetsen of ons strategisch kwaliteitsmanagement voldoet aan de kwaliteitseisen van de inspectie	Sept 2020	CvB, staf, directies	n.v.t.	
Nieuwe activiteiten					
Bestuurstoezicht door Inspectie van het Onderwijs	Voldoende beoordeling door Inspectie	17 november 2020	CvB, staf, directies	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Besluitvorming optimaliseren	Het proces van besluitvorming optimaliseren	Hele jaar	Bestuurssecretaris	n.v.t.	
Herinrichting vademecum	Alle vastgestelde documenten overzichtelijk en toegankelijk voor staf en directie	Hele jaar	Bestuurssecretaris	n.v.t.	
Aanvullen en herzien van documenten	Volledigheid en herziening van bestuurlijke documenten	Hele jaar	Bestuurssecretaris	n.v.t.	
Strategisch HRM					
Doorlopende activiteiten					
CAO implementatie voorbeeldfuncties	Actualisatie functiehuis OOP en directiefuncties	Q3 2020	HRM, kerngroep personeel & CvB		
Werving en Selectie 1. Recruitment	a) Beleid op werving en selectie incl. procesbeschrijving b) Verdieping recruitment, (incl. onderzoek hoe de inzet van ICT kan bijdragen aan W&S). c) Beschrijven procedure doelgroepen (van werven tot vakbekwaam).	Basis Q3/Q4 2020 Basis Q3/Q4 2020	HRM, ICT, kerngroep personeel & CvB		
2. Onboarding	a) Procesbeschrijving onboarding				

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Strategische personeelsplanning (SPP) 1. SPP - kwalitatief 2. SPP-kwantitatief (vlootschouw, in-, door- en uitstroom) 3. SPP voor management en staf (vanuit Plan-V)	a) Mogelijkheid onderzoeken bij scholen b) Voorbereiding experimenteren met 1-3 scholen c) Uitvoering beleid d) Workshop/Inspiratiesessie organiseren	Q1 2021 Q2 2021 Q3/Q4 2021 Conform planning Laurentius leert	HRM, Vervangingsfonds/Participatiefonds, kerngroep personeel & CvB		Eenduidig en inzicht met HR Financiën en directies van scholen
Gesprekkencylcus 1. Cyclus/resultaat 2. Tools/ICT	a) Beleid op gesprekkencylcus (CAO, waarderen en ontwikkelen) b) Organiseren workshop (juridische) dossiervorming a) Gebruik Coo7 b) Toepassing Coo7	Q2 2021 Q4 2020	HRM, kerngroep personeel & CvB		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Werkplezier 1. Plan V	a) Visie ontwikkelen op duurzame inzetbaarheid (DI) (aandacht voor welzijn en functioneren) b) Workshop/inspiratiesessies DI en werken aan werkplezier voor management en staf. 9 workshops op het gebied van: 1. DI; 2. SPP; 3. het voeren van het goede gesprek; 4. generatiemanagement; 5. werkstijlinterventies; 6. Job carving/crafting; 7. werken aan werkplezier; 8. RI&E uitkomsten 9. Quikscan. 10. Inzet Coaching on the Job VF/PF	Hele Schooljaar Conform planning Laurentius leert	HRM, Vervangingsfonds/Participatiefonds kerngroep personeel & CvB	Aansluit premie Participatiefonds	
2. Verzuimbeleid	a) Leergang verzuimmanagement b) Actualiseren verzuimbeleid a. Aanbesteding Arbodienstverlening c) Opstart intervisiegroep(en) arbeid-, verzuim & vitaliteit voor directies d) Opstart adviesgesprekken arbeid- verzuim & vitaliteit voor directies met BW arbo en externe adviseur VF/PF	Conform planning Laurentius leert Q4 2020 Schooljaar 2020-2021 Conform planning Laurentius leert Op aanvraag van directie(s)			

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Begeleiding en scholing medewerkers (specifieke doelgroepen)	Routekaart scholing medewerkers en beschrijven per specifieke doelgroep bv. stagiaires, zij-instroom, starters etc.	Hele schooljaar	HRM, werkgroep startende leerkracht, BW onderwijs, kerngroep personeel, kerngroep onderwijs & CvB		
Collectieve regelingen	1. Voortzetten contract Zilveren Kruis 2. Verlengen contract Loyalis 3. Continueren bedrijfsfitness regeling 4. Visie en standpunt innemen t.a.v. werkkostenregeling waaronder fiscaal aantrekkelijke fietsregeling 5. Pensioenvoorlichting ABP	Q3 2020	HRM & CvB		
RI&E, incl. PvA	1. Actualiseren arbobeleid 2. 20-21→ 4e jaar RI&E cyclus, stand van zaken PvA en inzet PM'ers scholen, is externe toetsing nodig? Planning RI&E maken voor 2021 t/m 2024 3. Organiseren Intervisie preventiemedewerkers	Q2 2021 Hele jaar Conform planning Laurentius leert	HRM, preventiemedewerkers, extern adviseur & CvB		
Nieuwe activiteiten					
Oriëntatie op ERD ziektewet en/of WGA	Oriëntatie, standpuntbepaling wel/ geen ERD worden voor ziektewet en/of WGA	Q2 2021	HRM, controller & CvB		
Modernisering Participatiefonds	Risicomanagement en opnemen voorzieningen t.a.v. WW-kosten ten laste van de Stichting per 1 jan. 2021	Q3 2020	HRM, controller, CvB, kerngroepen personeel & financiën		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Vertrouwenspersoon	Aanstellen 2 nieuwe vertrouwenspersonen voor ouders en leerlingen	Q3 2020	HRM, BS, CvB, GMR & Verus		
	Actualisatie algemene klachtenregeling 2012	Q3 2020			
Ouderbetrokkenheid					
Doorlopende activiteiten					
Adequate afhandeling van klachten	Klachten worden op school- en bestuursniveau afgehandeld	Hele jaar	Bestuurssecretaris	n.v.t.	
Zorgvuldig betrekken van MR & GMR	Informeren en draagvlak creëren voor beslissingen en waar nodig instemming verkrijgen van MR & GMR	Hele jaar	CvB & directeuren	n.v.t.	
Nieuwe activiteiten					
Instellen werkgroep ouderbetrokkenheid incl. lessons learned Covid-19	Ouderbetrokkenheid vergroten	Najaar '20	CvB & dirov		
Eigenaarschap					
Doorlopende activiteiten					
Organiseren keek op de week	Integrale samenwerking van het stafbureau en het op de hoogte houden van elkaar	Hele jaar	Staf	n.v.t.	
Verder uitbouwen van het dashboard	Kwantitatieve en kwalitatieve dataset inzichtelijk voor Stichting en scholen	Okt / mrt	CvB & O&K		
Verdere ontwikkeling van het strategisch kwaliteitsmanagement incl. kwaliteitsmatrix staf	Dienstverlening optimaliseren	Hele jaar	CvB & staf		
Vervolg yellow belt training (lean management)	Werkzaamheden stafbureau efficiënter vormgeven	Hele jaar	CvB & staf		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Nieuwe activiteiten					
Jaaragenda opstellen	Overzicht van te opleveren producten gedurende het schooljaar incl. tijdpad	Hele jaar	Bestuurssecretaris	n.v.t.	
Beleidsoverleg initiëren	Vanuit diverse beleidsterreinen onderwerpen bespreken, zodat vanuit integraliteit passend gereageerd kan worden	Hele jaar	CvB & bestuurssecretaris	n.v.t.	
Aansluiting onderwijs-opvang					
Doorlopende activiteiten					
Het voortzetten van de bestaande samenwerkingen	Een optimale aansluiting tussen onderwijs en opvang voor onze scholen met Stichting Kinderspeelzaal, externe kinderopvangorganisaties en onze IKC's.	Hele jaar	KG onderwijs & opvang & HRM		
Nieuwe activiteiten					
Beleid aansluiting onderwijs en opvang	Laurentius doelen, uitgangspunten en criteria met betrekking tot de aansluiting onderwijs en opvang zijn bepaald	September / oktober 2020	AF en TC i.s.m. Kerngroep O&O	n.v.t.	
Veranderaanpak	Er is een heldere veranderaanpak voor de realisatie van het beleid op de aansluiting onderwijs en opvang	November / december 2020	AF en TC i.s.m. Kerngroep O&O	n.v.t.	
Uitvoeren veranderaanpak	Facilitering door kerngroep op de veranderaanpak is goed	Q1 en Q2 2021	AF en TC i.s.m. Kerngroep O&O		
Duurzame schoolomgeving					
Doorlopende activiteiten					
Facilitaire visie vanuit de integrale benadering	Maandelijks overleg over integrale projecten en samenwerking	Doorlopend	Facilitaire afdeling	Per project te bepalen	

Beleidsmatige ontwikkeling afdeling	• Projectondersteuning aan de directies bij bouwprojecten en facilitaire dienstverlening. • Eigenaarschap: Betrouwbare, adviesvaardige en klantgerichte facilitaire afdeling met een heldere verantwoordelijkheden structuur, SLA, waar we binnen de afdeling gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. • Inrichten en gebruik MS teams als FMIS (facilitair management informatie systeem) Uit faseren Viadesk. • Optimale benutting en ontwikkeling van alle kennis en competenties en ontwikkeling van de medewerkers. • Rol en verantwoordelijkheid van het stafbureau t.o.v. de directies duidelijk krijgen i.v.m. beheersbaar houden en grip op kosten en budget van het onderhoud.			
Ontwikkelen inkoop & contractbeheer	• Het contractmanagement bij de kritische leveranciers implementeren a.d.h.v. een quick scan op basis van omzetanalyse. • Inzicht en overzicht in alle externe partijen. Aan de hand van een inkoopportfolio de inkoopstrategie per kwadrant vaststellen en implementeren bij directies en stafbureau. • Integrale aanpak verbouwingen op basis van Ontwerp, Bouw, Onderhoud & Beheer. Dit vraagt een aangepast inkoopproces en manier van denken van de technische ondersteuning. Er wordt toegewerkt naar een integraal contract, waarbij het onderhoud en beheer zijn meegenomen. • Zelfstandig als Laurentiusstichting Europese aanbestedingen uitvoeren aan de hand van de aanbestedingskalender. • Het creëren van meer bewustwording bij directeuren mbt inkoop vergroten door middel van delen van kennis – quick reference cards/handreiking voor directeuren/LIS. • Zoveel mogelijk standaardiseren van decentrale uitvraag/inkoop d.m.v. het gebruik van vaste templates. • Centraal overzicht creëren ook van decentrale overeenkomsten door directeuren te verzoeken alles te delen met inkoop@laurentius.nl zodat we contracten in een centrale database kan bewaren en we makkelijker kunnen bepalen of bepaalde diensten/materialen zich ook lenen voor centrale inkoop in plaats van decentrale inkoop.			
Ontwikkelen huisvestingsbeleid Laurentius	• IHP ontwikkeling en MJOP koppelen; • Jaarplan over stichting en per school; • Duurzaamheidbeleid vaststellen; • Visie op frisse scholen en uitstraling; • Beheersvisie op gebouwen vaststellen; • Schoolgebouw sluit aan op pedagogische visie en ontwikkeling modern onderwijs.			
MJOP 2020	- Conditiemeting uitgevoerd - Begrotingen in O-prognose	September 2020	HB / S v O	In voorziening 2020 opgenomen €10.000,- ondersteuning architect
Project nieuwbouw Tanthof Delft	Ontwikkeling PvE a.d.h.v. visie	Q1 -2021	Projectteam Tanthof o.l.v. directeur Tanthof HB	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Project nieuwbouw Kwakel Berkel	Begeleiden bouw en inrichting	Vanaf 1-11-2020 tot 1-1-2022	Projectteam directie Kwakel, HB	Begroting school	
Project kleutervleugel Laurentius SBO	Vleugel operationeel	Q3 2020	HB / De Haagse Scholen / PPO / gemeente Delft	- LS €20.000 - gemeente €56.500 - overige €20.000	
Overdracht scholen van gemeenten LL en Rijswijk naar Laurentius of VVE	Overdracht GG, het Baken, Pius X en GB	2020-2021	HB	In begroting onderhoud	
Nieuwe activiteiten					
Project aanbesteding ICT-beheer	** opgenomen in ICT plan				
Project vervangen dak Gouden Griffel en Maxima	Nieuw dak en gereed voor duurzaam gebouw	Zomer 2021	HB / LW en extern	Begroting gemeente Lansingerland	
Planontwikkeling Wilderszijde	Het in aanmerking komen om een school te realiseren in deze nieuwbouwwijk	2021	HB / CvB	n.v.t.	
Verhuur overeenkomsten	Inzicht, overzicht huurovereenkomsten conform regelgeving	Q3 2020	HB	n.v.t.	
Inzicht infrastructuur scholen	Alle tekeningen up-to-date maken op bouw, telefonie, elektra-& databekabeling, infrastructuur en installaties	2020-2021	HB/S v O	In voorziening onderhoud	
Financieel gezond					
Doorlopende activiteiten					
Verbetering financieel beheer	De maatregelen voor de verbetering van het financieel beheer zijn toegepast; de prognoses in 4- en 8- maandsrapportages zijn betrouwbaar	Q3 en Q4 2020 en Q1 2021	Controller en Kerngroep Financiën	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Financieel beheer stichtingen voor kinderopvang	Stichtingen voor kinderopvang zijn financieel gezond	Q3 en Q4 2020 en Q1 2021	Controller en stichtingen kinderopvang	n.v.t.	
Nieuwe activiteiten					
Begroting verrijkt	De begroting kent een budget voor onvoorziene omstandigheden, is beleidsrijker en kent een risicoparagraaf	Q3 2020	Controller en Kerngroep Financiën	n.v.t.	
Jaarrekening 2021 verrijkt	De jaarrekening kent een functionele (school) verantwoording, een risicoparagraaf en een inzichtelijke verantwoording onderzijs en opvang	Q1 en Q2 2021	controller	n.v.t.	
Effectieve inzet ict					
Doorlopende activiteiten					
AVG gedrag collega's	Awareness vergroten middels activiteiten, documenten en bijeenkomsten.	Hele jaar	ICT & bestuurssecretaris	n.v.t.	
Optimaliseren inzet SharePoint, Teams en Stream	- SharePoint en Teams inzetten voor Laurentius leert; - Flows aanmaken in O365 (Power Automate).	Hele jaar	Facilitair; ICT	n.v.t.	
Efficiënt inzetten ICT i.r.t. aanbieden rijke leeromgeving	ICT-beleid op scholen opstellen en herzien	Hele jaar	ICT	n.v.t.	
Optimale databeveiliging, instellingen netwerk en cloud m.b.t. AVG	- Uitvoeren PEN test; - 2-factor authenticatie; - Aanscherpen instellingen beveiliging O365; - Verwerkersbijeenkomsten updaten.	Hele jaar 2-factor authenticatie 4e kwartaal 2020	ICT	PEN-test opgenomen in ICT-begroting 2021. 2-factor authenticatie valt onder de SLA van het IT-beheer.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Nieuwe activiteiten					
Lessons learned vraagstuk lerarentekort	ICT-inzet tijdens corona evalueren en behouden i.r.t. lerarentekort	Sept-jan	Staf	n.v.t.	
Optimalisering infrastructuur	- Leerling devices worden beheerd via Intune (cloudmanagement); - Uitbreiding / vervanging hardware (Wi-Fi, directiecomputers, switches); - Alle leerkrachten eigen device.	2020-2022; 2020-2021;	ICT	Kosten vervanging devices reeds opgenomen in begroting.	
Aansluiting scholen Nootdorp en Rijswijk bij Glaslokaal Den Haag	Aansluiting scholen m.u.v. Petrusschool	2020-2022. 2e kwartaal 2021	ICT	Opgenomen in ICT-begroting 2021	
Breedband Delft	Structuur ontwikkeling Breedband Delft 2021	2021	Facilitair	n.v.t.	
Project IT-beheer	Beheer volgens nieuwe dienstverlening	1 augustus 2021	Facilitair	Worden nog berekend	
Uitrol nieuwe multifunctionals	Uitrol en implementatie multifunctionals	Jan 2021	ICT & contractbeheer	n.v.t.	
Single Sign On Esis – O365	In Esis inloggen met het O365-account	4e kwartaal 2020	ICT	Reeds in ICT-begroting	
Sterke identiteit en effectieve communicatie					
Doorlopende activiteiten					
Visie op en inzetbaarheid van Sprekend Laurentius – meer expliciet relateren aan 'kwaliteit in beweging'	- Optimale bereikbaarheid van collega's en externe relaties (toekomstige collega's). - Zichtbaar en leesbaar maken waar scholen onderwijskundig mee bezig zijn	Hele jaar	Identiteit & ICT		
Stafbureau in woord en beeld	Elkaar kunnen vinden als staf	Hele jaar	Staf		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Teachers-4-teachers	Verbeterde begeleiding deelnemers onderwijsreis T4T	Sept-febr.	Identiteit & ICT		
Nieuwe activiteiten					
Communicatieplan uitrollen inclusief social media	Brede en diepe profilering, zowel in- als extern	Hele jaar	Identiteit & ICT		
Professionalisering en verdieping in (digitale) communicatie voor schoolleiders	Schoolleiders scholen in gebruik en profilering op social media		Identiteit & ICT		
Social mediateams opzetten op scholen	Social mediateams scholen in gebruik en profilering op social media		Identiteit & ICT		
Website Laurentius Stichting updaten	Stijl van de website van de Laurentius Stichting in overeenstemming brengen met de stijl van de werken bij website	Sept-febr.	Identiteit & ICT		

Tabel 2 activiteiten stafteam en CvB

Jaarplan kerngroep onderwijs

Toekomstgericht onderwijs

Scholen binnen de Laurentius Stichting werken aan het vormgeven van eigentijds onderwijs. Daarbij wordt steeds gekeken naar nieuwe inzichten vanuit de wetenschap. In 2019-2020 is in kaart gebracht waar we staan op het gebied van toekomstgericht onderwijs. Uit de rijke conversaties tussen directieleden tijdens de dirov's van 2019-2020, valt op te maken dat scholen allemaal zoekend zijn naar hoe hieraan vorm te geven. In het komende jaar wordt door middel van gerichte kennisdeling breder en dieper inzicht verschaft in aspecten van toekomstgericht leren waarvoor tijdens eerdergenoemde conversaties belangstelling en behoefte aan verdere informatie was. Deze kennisdeling gebeurt in samenwerking met Laurentius leert. De gedeelde kennis is de basis waarop in 2020-2021 actief vormgegeven gaat worden aan toekomstgericht onderwijs binnen de individuele scholen van de Laurentius Stichting.

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Het vergroten van de kennis van toekomstgericht onderwijs onder directieleden, waardoor breder en dieper kan worden nagedacht over de koers die scholen zouden kunnen gaan varen op dit gebied.	Samenwerking met kennisinstituten	KgO 15/12 Dirov 27/01	Marian en Marianne	Nader te bepalen	
	Samenwerking met Laurentius leert	KgO 09/02 Dirov 03/03	Marian en Marianne	Nader te bepalen	
Inzicht verschaffen in het zichtbaar maken van leeropbrengsten van leerlingen d.m.v. het gebruik van portfolio's en bij de inzet hiervan bij het plannen van de individuele leerweg van leerlingen.	Kennisdeling op het gebied van leerlingportfolio's (i.s.m. Laurentius leert)	KgO 16/03 Dirov 07/04	Marian en Marianne en personeelslid ISD	boekenbon	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Inzicht verschaffen in de principes van onderzoekend leren en hoe dit in te passen in het bestaande onderwijs binnen de scholen.	Kennisdeling op het gebied van onderzoekend leren (i.s.m. Laurentius leert)	KgO 17/11 Dirov 09/12	Marianne	geen	
In kaart brengen waar we op het gebied van digitale geletterdheid zijn als individuele scholen en wat we nodig hebben voor het borgen van nieuwe vaardigheden en het nemen van vervolgstappen.	Inventarisatie van digitale geletterdheid (i.s.m. Laurentius leert)	Zoals aangegeven tijdens ons KgO overleg wordt dit onderdeel doorgegeven aan (i.s.m.) de kerngroep ICT.			
Burgerschap en sociale integratie	Tandembijeenkomst why, how, what In lijn met de kernwaarden van de Stichting	KgO 15/12 Middag dirov 27/01	Marian / Marianne/ Linda / Alfons		

Tabel 3 kerngroep onderwijs: toekomstgericht onderwijs

Succescriteria:

- Directieleden hebben voldoende kennis van toekomstgericht onderwijs om stappen te kunnen nemen binnen hun eigen school en leiding te geven aan beleidsvorming op dit gebied.
- Directieleden hebben voldoende kennis van het gebruik van portfolio's en het zichtbaar maken van leeropbrengsten om in samenwerking met hun team te komen tot een weloverwogen beslissing of en hoe vorm te geven aan het gebruik hiervan in hun school.
- Directieleden hebben voldoende kennis van onderzoekend leren en nemen beslissingen over of en hoe ze dit kunnen vormgeven binnen hun eigen school.
- De verdere ontwikkeling en borging van digitale geletterdheid binnen de scholen is opgenomen in het jaarplan 2021-2022 van iedere school.
- Burgerschap en sociale integratie zijn in lijn met de kernwaarden van de Stichting.

Eigenaarschap

Een van de pijlers binnen de kernwaarden van de Laurentius Stichting is het thema eigenaarschap. Eigenaarschap wordt omschreven als opnemen van je eigen verantwoordelijkheid door zelf actief deel te nemen aan het leerproces. In 2019-2020 is er gewerkt aan het concretiseren van het begrip eigenaarschap. Door het jaar heen zijn er tijdens de verschillende Dirov-vergadering inspirerende presentaties gegeven waarin verschillende scholen hebben laten zien hoe zij vormgeven aan het begrip eigenaarschap. Dit jaar is het doel van de kerngroep om concreet te maken wat er wordt verstaan onder de term eigenaarschap binnen de verschillende geledingen van de stichting en hoe het handelen en het beleid kunnen bijdragen om het eigenaarschap te vergroten van leerlingen, teamleden en directies.

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Een samenvattende presentatie waarin de hoofdpunten vanuit de inspiratie presentaties worden samengebracht onder R(ichting), R(uimte), R(uggesteun). - Presentatie Maurice. Thema: leren zichtbaar maken, Hattie; - Presentatie Wendy. Thema: mindset, Dweck; - Presentatie Marjolein. Thema: participatieladder vreedzame school; - Presentatie Hester. Thema: de rode draad.	Samenvatting 2019-2020 en inspiratiemoment om in 2020-2021 weer gezamenlijk aan het thema eigenaarschap te werken.	KgO 06/10 Dirov 04/11	Marleen	Geen	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Inventariseren wat er onder de term eigenaarschap op verschillende niveaus wordt verstaan.	De kernwaarde eigenaarschap heeft een eenduidige inhoud binnen de Laurentius Stichting *eigenaarschap.* Het is duidelijk op welke manier wij binnen de Laurentius Stichting vormgeven aan het handelen van leerkrachten, als het gaat om vergroten van eigenaarschap bij leerlingen. Er is duidelijk wat er binnen de diverse geledingen wordt verwacht binnen de kernwaarde eigenaarschap. Uitgangspunt: Handelen – Wat doen je? Doelen – Wat kan je? Beleid – Wat heb je nodig?	KgO 13/04 Dirov 02/06	Marleen / Gerrie		

Tabel 4 kerngroep onderwijs: eigenaarschap

Succescriteria 2020-2021 voor eigenaarschap

- De kernwaarde eigenaarschap heeft een eenduidige inhoud binnen de Laurentius stichting op basis van Ruimte, Richting, Ruggesteun.
- Er is duidelijk wat er van de diverse geledingen (leerlingen, leerkrachten, schoolleiders) wordt verwacht binnen de kernwaarde eigenaarschap.
    - Wat doen zij (handelen)?
    - Wat kunnen zij (doelen)?
    - Wat is er nodig (beleid)?
- Er is een planning hoe in de schooljaren 2020-2022 te werken aan de totstandkoming van de doelen genoemd in het PvA.

Strategisch kwaliteitsmanagement

Uitstekend onderwijs, daar staat de Laurentius Stichting voor. In het kader van kwaliteitszorg is het belangrijk dat we met elkaar in beweging blijven als Laurentius Stichting, maar ook als individuele scholen. In schooljaar 2019-2020 heeft er een nulmeting plaatsgevonden met behulp van de kwaliteitsmatrix waarbij elke school inzichtelijk heeft gemaakt waar deze op dat moment stond. Middels onderstaande activiteiten zorgen we dat we deze nulmeting kunnen gebruiken om als Laurentius en als individuele scholen verder te ontwikkelen. Belangrijk daarbij is dat we gebruik maken van elkaars kwaliteiten en deskundigheid. Daarnaast willen we als kerngroep concreet maken wat de vier fases in kwaliteitsmanagement inhouden, zodat de scholen nog gerichter kunnen kijken naar hun eigen school en welke verdere stappen er nodig zijn. Hierbij is uiteraard een koppeling met kwaliteit in beweging dat in het bovenschoolse stuk beschreven staat.

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Interne audits	Uitleg nieuwe aanpak 2020-2021	Dirov 23/9	Alfons		
	Planning audits 2020 in kaart	2/9	Alfons		
	Opleiden nieuwe auditoren	Sep-nov	Alfons, Linda, ?		
	Planning audits 2021 in kaart	Jan 2021	Alfons		
Kwaliteit in beweging	Bestuurlijke visitatie light	21/9	PO-Raad, staf, CvB		
	Bespreken verslag bestuurlijke visitatie	Okt - nov	PO-Raad, staf, CvB		
		KgO 17/11	Alfons, Linda		
		Dirov 9/12	CvB		
	Opstellen plan van aanpak 2021	Dec-jan	Staf		
Strategisch kwaliteitsmanagement	Leerteams samenstellen op basis van ontwikkelbehoeften uit matrix	Dirov 23/9	Linda, Chantal, Alfons		
	Bespreken kwaliteitskaarten Corona met als doel vastleggen van parels	Dirov 23/9	Linda, Chantal, Alfons		
	Presentatie van de ontwikkelingen van de leerteams	Dirov 9/12	Leerteams		
	Tussentijds werkopdrachten kwaliteitsmatrix om document levend te houden	Dirov sep-juni 2021	Linda, CB, Alfons		
	Uitwerken fases strategisch kwaliteitsmanagement	Sep-nov	Linda, CB, Alfons		
	Bespreken uitwerking fases kwaliteitsmanagement	KgO 15/12 Dirov 27/1	Linda, CB, Alfons		
	Presentatie van de ontwikkelingen van de leerteams	Dirov 3/3	Leerteams		

Tabel 5 kerngroep onderwijs: strategisch kwaliteitsmanagement

Succescriteria:

- Kwaliteit in beweging: er heeft een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden waarvan de bevindingen zijn verwerkt in een plan van aanpak voor 2021.
- Strategisch kwaliteitsmanagement: de fases binnen het kwaliteitsmanagement zijn concreet omschreven in criteria. Elle school weet in welke fase hij/zij zich bevindt.
- Strategisch kwaliteitsmanagement: er zijn leerteams opgezet n.a.v. de kwaliteitsmatrix.
- Interne audits: er zijn 8 interne audits uitgevoerd.
- Interne audits: er zijn collega's opgeleid als auditor middels Laurentius leert.

Jaarplan kerngroep personeel

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Werving en selectie	Beleid werving en selectie, waaronder PvA zijinstroom, verdieping recruitment, onboarding en binden / boeien.	Vanaf sept '20, hele jaar	Kerngroep & HRM		
CAO implementatie	Afronding klankborden voorstellen CvB	Sept '20	Kerngroep & CvB		
Strategische personeelsplanning	Vlootschouw personeel: kijken of we afspraken moeten / kunnen maken t.a.v. personeelsbeleid, -inzet en duurzaamheid	Hele jaar	HRM & kerngroep		
Gesprekkencyclus	- Komen tot beleid / afspraken / routekaart t.a.v. gesprekkencyclus - Evalueren Coo7	Vanaf sept '20	HRM, kerngroep & CvB		
Werkplezier	Komen tot voorstellen bij CvB en dirov om werkplezier te optimaliseren voor: - directies; - leerkrachten - starters - kweekvijver	Hele jaar	HRM & kerngroep		
Scholing	Volgen en evt. bespreken van voorstellen t.a.v. specifieke doelgroepen	Hele jaar	Kerngroep & Laurentius leert		
Verzuim	- Terugdringen verzuim; - Aanbod van workshops (e.a.) voor directies in het kader van Plan V; - Actualiseren verzuimbeleid (rollen, taken, verantwoordelijkheden).	Vanaf sept '20 hele jaar	HRM & kerngroep	Kosten workshops (e.a.)	

Tabel 6 kerngroep personeel

Jaarplan kerngroep onderwijs-opvang

Het tweede schooljaar van deze kerngroep staat in het teken van de volgende doelstellingen:

- we komen tot een vaststaand beleid m.b.t. de samenwerking onderwijs & opvang;
- dat beleid is gedragen door alle betrokken partijen;
- we zetten een veranderingsslag in binnen de scholen, binnen de diversiteit die er al is;
- we faciliteren als kerngroep/bestuur deze veranderingsslag.

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Doorlopende activiteiten					
Onderzoek	We weten welke scholen waar staan in het proces samenwerking Onderwijs & Opvang	KG 16-9 KG 14-10	Gaby	n.v.t.	
Inschakelen externe expertise	We hebben een keuze gemaakt voor een externe partij die ons informeert en begeleidt bij het proces bij de totstandkoming van beleid op stichtingsniveau.	KG 9-6-2020	KG	Offerte volgt, Ton accordeert	Keuze bureau Buitenhek

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Kennis verwerven	Bureau Buitenhek begeleidt ons: Welke samenwerking zien we landelijk tussen onderwijs en kinderopvang en welke voor- en nadelen hebben deze vormen en juridische constructies (kort) • Welke scenario's zijn mogelijk/wenselijk voor de Laurentius Stichting en welke afwegingen liggen daaraan ten grondslag? • Welke aspecten willen we terug laten komen in de visie op de toekomst van deze samenwerking, wat is belangrijk voor de betrokken partijen en werknemers? • Op welke wijze gaan we een keuze maken uit de scenario's en gaan we de visie formuleren? • Hoe nemen we dit mee daar het directeurenoverleg (hoe ziet het proces eruit en welke input verwachten we)? Tevens wordt in deze bijeenkomst met elkaar afgesproken wat het concrete resultaat wordt van dit traject en welke stappen nodig zijn om dat te bereiken. In overleg wordt een geplande einddatum vastgesteld.	KG 16-6-2020 KG 16-9-2020	Bureau Buitenhek + KG	n.v.t.	
Nieuwe activiteiten					
Bezoek kindcentrum Buitenrijck	We weten hoe het proces is verlopen bij de totstandkoming van dit kindcentrum en hoe de missie van deze organisatie in de dagelijkse gang van zaken te zien is: "BuitenRijck biedt kinderen van 0 tot 12 jaar doorlopende speel-, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden met een duidelijke doorgaande pedagogische lijn."	Voor december 2020	Delegatie van KG	n.v.t.	
Voorbereiden	We bereiden de activiteit voor die we op het dirov van 4-11 gaan doen. De concept-visie staat op papier, deze delen we met het dirov	KG 14-10-2020	KG	n.v.t.	
Dirov informeren	We houden het dirov op de hoogte van bovenstaand traject en van het onderzoek van Gaby	Dirov 4-11-2020 Dirov 27-1-2021	KG	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Delen met Dirov	We leggen het eerste concept van de beleidsnotitie aan het dirov voor	Dirov 4-11-2020	KG	n.v.t.	
Aanpassen notitie	We passen de beleidsnotitie aan n.a.v. de opmerkingen op het dirov	KG 25-11-2020	KG	n.v.t.	
Vaststellen beleid	We bieden de beleidsnotitie aan, aan het dirov en vragen om goedkeuring van het dirov en het bestuur	Dirov 9-12-2020	KG	n.v.t.	
Voorbereiden	We bereiden de activiteit voor die we op het dirov van 27-1 gaan doen	KG 13-1-2021	KG	n.v.t.	
Informeren van Dirov	We informeren het dirov over de stand van zaken.	Dirov 27-1-2021	KG	n.v.t.	
Evaluatie	Een eerste evaluatie van het jaarplan en we stellen onderwerpen op voor het jaarplan 2021-2022	KG 24-3-2021	KG	n.v.t.	
Planning nieuwe schooljaar	Het jaarplan 2021-2022 is in concept opgesteld	KG 12-5-2021	KG	n.v.t.	
Planning nieuwe schooljaar	Het jaarplan 2021-2022 is gereed	KG 23-6-2021	KG	n.v.t.	

Tabel 7 kerngroep onderwijs-opvang

Jaarplan kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Aanbestedingen	Alle aanbestedingen lopen op tijd. Hoge kwaliteit tegen een scherpe prijs voor alle scholen binnen de stichting	De kalender staat standaard op de agenda, vanuit HDM worden acties uitgezet en/of sub werkgroepjes gevormd in combinatie met andere directeuren	Lieke	n.v.t.	
MJOP	Er is een inzichtelijk MJOP voor iedere school, waarbij de directeur eigenaarschap voelt	De MJOP's staan volgend jaar standaard op de agenda als nieuw onderwerp, om te volgen en bij te kunnen sturen	Harry	n.v.t.	
Duurzaamheid	Het opstellen van een plan inzake het bereiken van duurzaamheid op de scholen.	Eind schooljaar 2020-2021	kerngroep	n.v.t.	
Frisse scholen	Streven is dat al onze scholen frisse scholen zijn	2021-2022	kerngroep		
ICT	Aanbestedingstraject ICT wordt opgestart.	Eind 2021	I.s.m. kerngroep ICT & kerngroep onderwijs	n.v.t.	

Tabel 8 kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen

Jaarplan kerngroep financieel

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Activiteiten					
Financieel beleidskader	- Actualiseren naar wet- en regelgeving	September 2020	Kerngroep		
	- Vertaalslag van MJOP naar voorziening onderhoud door wettelijke wijzigingen	Oktober 2020	Kerngroep & CvB		
	- Beleidsrijke veranderingen in financieel beleid gebruiken voor kader vaststellen nieuwe begroting	September 2020 Mrt/april '21	Kerngroep, CvB & PMOS		
Kwaliteitsbeleid	Inrichten versie 2.0 van dashboard in relatie tot tooling.	Versie 2.0 najaar 2020	Kerngroep, CvB & PMOS		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Planning en control	- Opstellen beleidskaders meerjarenbegroting 2021 (i.r.t. financieel beleidskader)	September 2020	Kerngroep & CvB		
	- Bespreken voortgangsrapportage begroting 2020. Risico inschatting met kwantificering risico's	September/ nov en mei/juni	Kerngroep & CvB		
	- Kaders formatieplan 2021-2022 opstellen vanuit het meerjarig bestuursformatieplan	Oktober / november 2020 februari 2021	Kerngroep & CvB		
	- Bespreken financieel jaarverslag 2020	Mei 2021	Kerngroep & CvB		
	- Monitoren besteding extra middelen werkdruk verlaging. Hoe is de uitwerking van de plannen van invloed op de financiële positie van de stichting plus de verantwoording	Voorafgaand aan evalueren financieel beleidskader	kerngroep & CvB		
(Financiële en) personele rapportages	Verbreden rapportage, inrichting tooling verder opbouwen en borgen routine directeuren.	Sept/okt of januari.	Directeuren ondersteund door de kerngroep		
Personele rapportages, eigen risicodragerschap	- Monitoren uitvoer eigen vervangingsreglement	September 2020/ november 2020/ mrt 2021	Kerngroep & CvB		
	- Vaststellen grenzen en hoogte van het percentage van de bovenschoolse bijdrage voor ziekteverzuim		Kerngroep & CvB		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Professionalisering	- Aanbod scholing financieel management aan directeuren op gebied van financiën, opstellen begroting, exact. Herhaling en aanbod aan nieuwe directeuren		Kerngroep, CvB, PMOS & Laurentius leert		
	- Kennisvergroting directeuren over hoe grip te krijgen op financiën door intervisie en scholing.	Afronding jan / feb.	Kerngroep & directeuren		
Subsidies	- Subsidiemogelijkheden zijn bekend en waar mogelijk wordt er gebruik van gemaakt. (Europees, landelijk, regionaal en lokaal)	Maandelijks terugkerend	Kerngroep: inbreng vanuit dirov		
	- Opstellen van overzicht van de mogelijkheden die er zijn voor financiering per gemeente.		PS en lid van de kerngroep		
	- Evaluatie, (overheids)subsidies.		Kerngroep		
Informeren	- Dirov informeren over veranderingen in de rijksbekostigingen. Gekoppeld aan de 4- en 8-maandsrapportage en de actualisatie van het beleidskader		CvB & PMOS		
	- Onderwerpen die worden veranderd in financieel beleid volgens wet- en regelgeving opnemen		Kerngroep		

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Verbinding kerngroepen	- Bekijken hoe de plannen van de kerngroepen kunnen landen in het financieel beleid. Keuzes en consequenties		CvB/ & PMOS		
	- Professionaliseren personeelsbeleid door vanuit input van kerngroep personeel financiële vragen doorrekenen en beantwoorden		Kerngroep		

Tabel 9 kerngroep financieel

Jaarplan kerngroep communicatie - identiteit

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Doorlopende activiteiten					
Verkennen betekenis van onze identiteit	Open gesprek dat verankerd is in onze organisatie	Doorlopend	Allen	n.v.t.	
Eigenaarschap identiteit	Besef dat we allen daadwerkelijk eigenaar zijn van onze identiteit	Schooljaar 2020-	Allen	Nog nader te bepalen	
Nieuwe activiteiten					
Nieuwe leden aantrekken voor kerngroep	Zeker twee nieuwe leden	Schooljaar 2020-2021		n.v.t.	
Website Laurentius Stichting updaten	Stijl van de website van de Laurentius Stichting in overeenstemming brengen met de stijl van de werken bij website	Sept-febr.	Allen		
Social mediateams opzetten op scholen	Social mediateams scholen in gebruik en profilering op social media	Hele jaar	Allen		
Communicatieplan uitrollen inclusief social media	Brede en diepe profilering, zowel in- als extern	Hele jaar	Allen		

Tabel 10 kerngroep identiteit

Jaarplan kerngroep ICT

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Ambitie onderwijs inhouden en training *Doorlopende activiteiten*					
Lessons learned vraagstuk corona & lerarentekort	ICT-inzet tijdens corona evalueren en behouden i.r.t. lerarentekort	Hele jaar	kerngroep	n.v.t.	
Ontwikkelen mediawijzer leerkracht	Uitwerken overzicht vaardigheden voor mediawijze en digitaal vaardige leerkracht	Hele jaar	kerngroep	n.v.t.	
Terugkoppeling vervolg consultatie en ondersteuning scholen	Consultatie scholen ter advies en ondersteuning ICT-beleid	Hele jaar	Rynell	n.v.t.	
Organiseren 2 ICT-studiedagen, netwerkbijeenkomsten en workshops	Bevorderen kennis en uitwisseling (zie programma overzicht LL)	Hele jaar	Deborah & Rynell met input v.d. kerngroep	Kosten zijn opgenomen in de ICT-begroting	
Studiemiddag wetenschap en techniek en ICT	Organiseren W&T en ICT-studiemiddag i.s.m. Thomas More Hogeschool/ RVKO/SIKO/Groeiling	4e kwartaal 2020	Deborah & Rynell i.s.m. Laurentius leert		
Iedere school een ICT-coach	Inventariseren huidige situatie en advisering directieleden m.b.t. de inzet, inhoud en uren van een ICT-coach	Afgerond 4e kwartaal 2020	kerngroep	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Nieuwe activiteiten					
Delen inspirerende toekomstgerichte leeromgevingen en lesactiviteiten	Kennisdeling: verzamelen en delen inspirerende voorbeelden (i.s.m. Laurentius leert en onderwijs), mede vanuit onze ervaring tijdens de coronacrisis	Hele jaar	kerngroep	n.v.t.	
Inzet en ontwikkeling applicaties					
Doorlopende activiteiten					
Vervolg pilot ambassadeurs O365	Leerlingen worden opgeleid tot ambassadeurs in gebruik Office 365	Afgerond 2e kwartaal 2021	Rynell	Bekostigd vanuit de subsidie gemeente Den Haag	
Verbeteren inzet O365	Inzetten Office teams, Stream om duurzamer en efficiënter te werken; trainen collega's gebruik O365 in de groep	Hele jaar	Deborah & Rynell	n.v.t.	
Nieuwe activiteiten					
Inzetten flows in O365	Het efficiënt inzetten van flows binnen O365, bijv. het aanmaken en verwijderen van gebruikersaccounts via een geautomatiseerde flow (Power Automate).	Afgerond 4e kwartaal 2020	Deborah	Kosten zijn opgenomen in de ICT-begroting	
Nieuwe activiteiten					
Project IT-beheer	Input vanuit de kerngroep m.b.t. het vaststellen van de programma van eisen voor de inkoop IT-beheer	Hele jaar	kerngroep	n.v.t.	

Wat	Welk resultaat wil je bereiken?	Wanneer?	Wie?	Verwachte kosten	In welke mate is het resultaat bereikt?
Iedere leerkracht een persoonlijk device	In een periode van 3 jaar zijn alle leerkrachten voorzien van een persoonlijk device.	2020-2022	Deborah en kerngroep	Kosten worden opgenomen in de ICT-begroting	
Nieuwe activiteiten					
Tevredenheidsonderzoek ITS	Optimaliseren IT-beheer, informeren scholen uitkomsten n.a.v. tevredenheidsonderzoek i.s.m. ITS	Afgerond 2e kwartaal 2021	Deborah	n.v.t.	

Tabel 11 kerngroep ICT

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