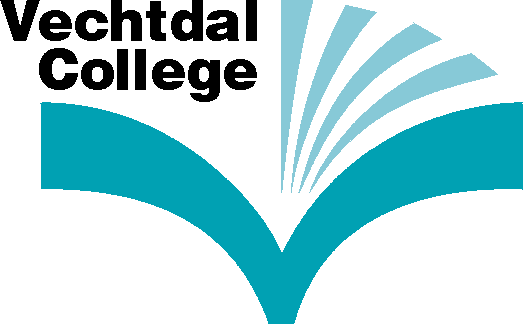
****

**STRATEGISCH BELEID**

**VECHTDALCOLLEGE**

**Periode 2013 - 2016**

**Hardenberg, 29 mei 2013**

**Strategisch Beleid**

------------------------------------------------------------------------------

1. **Identiteit:**

**Visie:** Het Vechtdal College is een open christelijke school. Het is ons voorrecht mee te mogen helpen aan de vorming van al onze unieke en talentvolle leerlingen vanuit Bijbelse waarden en hen een perspectiefvolle toekomst te bieden.

**Ambitie:** Het Vechtdal College is een school met een herkenbare christelijke identiteit. Werken op onze school betekent uitgedaagd worden om hier invulling aan te geven.

Als christelijke school willen we meer bieden dan de voorbereiding op een diploma. De Bijbel als fundament van waaruit wij inspiratie putten en de in dit strategische beleidsplan genoemde waarden aan ontlenen. Aandacht, respect en veiligheid zijn daarin belangrijke uitgangspunten. Medewerkers en leerlingen van onze school komen vanuit een pluriform christelijk- en niet christelijke gezinnen. We willen recht doen aan deze verscheidenheid door de verbinding te zoeken.

Hoopvol en verwachtingsvol uitzien en laten naar de toekomst. Leerlingen bijstaan en begeleiden bij het zoeken en ontwikkelen van hun unieke talenten om hen perspectief te bieden voor hun verdere loopbaan. Daarmee recht doen aan het bijzondere en unieke van elke leerling. Dit vormt de basis van de onderwijsparagraaf uit dit strategisch beleidsplan, maar ook in de overige visiedocumenten van school.

Inspiratie die herkenbaar is in de leeromgeving , de kantine, de omgeving van school en verder merkbaar tijdens de o.a. bezinningsmomenten en de vieringen van de christelijke feestdagen. We verwachten dat medewerkers de leerlingen kennen. Als school willen we een betrouwbare partner zijn voor ouders en leerlingen. “We zeggen wat we doen en doen we wat we zeggen”.

Leren is ontwikkelen. School is de plek waar wordt geleerd en waar fouten gemaakt worden. Opnieuw kunnen beginnen na gemaakte fouten hoort daarbij. Dat kan in een veilige omgeving, iets dat elke dag onze maximale aandacht vraagt.

Tijdens sollicitatieprocedures willen we het onderwerp identiteit niet achterwege laten. In gesprek met de sollicitant proberen we te ontdekken wat hem beweegt en welke bijdrage hij wil leveren om gestalte te geven aan de christelijke identiteit van school.

Zo is duidelijk dat identiteit niet iets is dat op zichzelf staat, maar dat verschillende woorden en waarden terug te lezen zijn in de verschillende paragrafen van dit strategisch beleidsplan.

**2. Onderwijs**

**Visie**: Goed onderwijs betekent voor ons dat we een plek van betekenis voor elk talent willen bieden en op die wijze willen bijdragen aan de maatschappij. Dat gaat veel verder dan de snelste weg naar een diploma te bieden – maar de solide basis blijft wel het diploma, als gereedschap voor verdere studie.

**Ambitie:** Maatwerk bieden om iedere leerling de kans te bieden zijn talenten te ontwikkelen, met een goede begeleiding en in een veilige en stimulerende omgeving, zodat ieder tot zijn recht kan komen. We werken met moderne leermiddelen en naar de meest recente inzichten. Maatwerk betekent individuele aandacht voor de leerling als persoon én voor zijn resultaten – daarom werken we opbrengstgericht ten aanzien van ieder individu.

Leidend voor onze onderwijskundige ambities is de missie van de school.  
“Een plek van betekenis voor elk talent” geeft een didactische en een pedagogische opdracht.

De twee speerpunten zijn:

* “Plek van betekenis” : het uitbouwen en borgen van de kracht van een goed pedagogisch klimaat.
* “Voor elk talent” : uitgaan van de verschillen in leeftijd, leerstijl en competenties van leerlingen bij het inrichten van het onderwijs.   
  We willen waarmaken:
* een leerling kan zoveel mogelijk verder waar hij/zij gebleven is
* een leerling kan zoveel mogelijk werken op zijn/haar hoogste niveau.

Gevolg van deze twee speerpunten moet zijn dat er structureel resultaten zijn die zowel qua doorstroming als qua eindexamenresultaten boven het landelijk gemiddelde liggen.

**Plek van betekenis**

Onderwijs is meer dan het overdragen van kennis en vaardigheden. Zo wil het Vechtdal College meer zijn dan een school waar je zoveel mogelijk basiskennis leert om een diploma te halen. Dat houdt in:

* zorgen voor een goed pedagogisch klimaat en voor gemeenschapszin en daarbij vooral ook borgen wat al aanwezig is
* een veilige school bieden volgens alle denkbare definities
* uitstekende leerlingbegeleiding, waarbij de mentor een centrale rol speelt
* ook voor zorgleerlingen dichtbij zijn en dus, met de komst van Passend Onderwijs, zoveel mogelijk leerlingen een plek bieden
* onze leerlingen stimuleren in het ontwikkelen van creativiteit, van kritische denkkracht en aandacht voor elkaar.

We zetten ons met onze leerlingen in voor een leefbare samenleving, dichtbij en veraf. De school wordt ook zo een plek van betekenis in en voor haar omgeving.

Dat kunnen we niet alleen: samen met ouders en verzorgers staan we om de leerling heen.

We zullen transparant en dichtbij zijn voor ouders/verzorgers door blijvende aandacht voor communicatie in woord en schrift.

**Hart voor talent en maatwerk**

In de komende 4 jaar geven we talent-ontwikkeling verder vorm. Er zijn al veel plekken in de school waar dat zichtbaar is.

Maatwerk moet meer herkenbaar zijn in de (reguliere) lessen van alle leerwegen en leerjaren. Het recht doen aan verschillen tussen leerlingen betekent dat we structureel een verschuiving (mogelijk) gaan maken in het leerproces. Die verschuiving gaat met name over het eigenaarschap van het leerproces. Om de leerling daarop meer invloed (lees: keuzemogelijkheden) te geven is het van belang het onderwijs minder tijd- en plaatsgebonden te maken en ook meer variatie in werkvormen aan te bieden. Om deze verschuiving structureel mogelijk te maken zullen we de komende jaren inzetten op twee essentiële punten:

* (de competentie-ontwikkeling van) de docent en
* (het beschikbaar stellen van) geschikte leermiddelen.

De docent op onze school is zowel een goede vakman/vrouw als een coach. Hij beschikt over vakinhoudelijke kennis en didactische kwaliteiten om de onderwijskundige doelen waar te kunnen maken voor zijn vak. De docent is ook voldoende vaardig op ICT gebied om de voordelen van ICT-middelen in te kunnen zetten in het (optimale) leerproces. Hij deelt zijn expertise met collega’s en maakt omgekeerd ook zelf gebruik van die van zijn collega’s. Verdere uitwerkingen zijn (ook) te vinden in de paragraaf over personeelsbeleid.

Voor alle leermiddelen is de belangrijkste doelstelling het bevorderen van de centrale doelstelling: Leerlingen kunnen werken op het hoogste niveau en kunnen altijd verder waar ze zijn gebleven.

Wij geloven dat nieuwe digitale leermiddelen juist op dit punt extra kansen bieden. De komende jaren willen we daarom de rol van ICT in het reguliere onderwijsproces vergroten door deze middelen te personaliseren. Een eigen ‘device’ (we hebben helaas geen beter Nederlands woord) voor elke leerling is het streven. Niet het doel: een tablet is vooral een middel om maatwerk mogelijk maken. Veel moeilijker of makkelijker moeten we het niet willen maken.

**Opbrengstgericht**

We sluiten ons van harte aan bij de algemene doelstellingen die de overheid heeft benoemd in de zogenaamde Prestatiebox. Concretisering ervan vindt plaats door streefdoelen te benoemen en vast te leggen in de prestatiemonitor.

Het gaat onze school niet alleen om het leerproces, maar uiteindelijk vooral om de resultaten daarvan. Onze streefdoelen zijn:

* in 2016 komen de CE cijfers voor de kernvakken in alle sectoren/werkeenheden structureel hoger uit dan in 2011 (tenzij ze bij nulmeting al hoger dan het landelijk gemiddelde lagen)
* ca. 50 % van de leerlingen kiest de bèta-profielen of sectoren (als afwijking op de landelijke eis van 55% in havo /vwo)
* de waardering voor zorg en veiligheid is ruim voldoende of goed (in cijfers resp. 7 of 8 bij leerling- en ouderenquêtes)
* voldoen schoolbreed aan de door de overheid gestelde criteria van ‘opbrengstgericht werken’
* we scoren expliciet voldoende op het punt: “alle leraren zijn in staat het onderwijs af te stemmen op verschillen in de klas”

1. **Personeelsbeleid**

**Visie:** Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de medewerkers – zowel voor de klas als in ondersteunende processen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de medewerker als bij de organisatie. Van medewerkers die hieraan onvoldoende bijdragen zullen we afscheid nemen – want ons gedeelde belang is goed onderwijs te bieden.

**Ambitie:** Iedere medewerker draagt, elk op de eigen plek, door vakmanschap op hoog kwalitatief niveau bij aan goed onderwijs. De school biedt in maatwerktrajecten ondersteuning en begeleiding om te kunnen excelleren – docenten helpen de leerlingen via maatwerk om hun talenten te ontwikkelen.

Het VC wil dat alle personeel op de juiste plek die kwaliteiten ontplooit die nodig zijn om een uitstekende school te zijn. Dit betekent dat onze personeelsleden goed gekwalificeerde vakmensen zijn, die betrokken zijn bij het reilen en zeilen van onze school en de omgeving en die vitaal blijven. Hierbij zijn personeelsleden eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling binnen een lerende organisatie.

**Strategische personeelsplanning**

Kwalitatief: de beste mensen op de juiste plek, overal in school. Dat geldt voor docenten, directie, ondersteunend personeel. Dat betekent: stimuleren van goed functionerende mensen (docenten o.a. via de functiemix), binnenhalen van kwaliteiten die we nodig hebben (o.a. door goede relaties met opleidingsscholen te onderhouden en door het binnenhalen van de beste stagiaires). Wanneer mensen niet goed functioneren, of niet mee kunnen gaan in de ontwikkelingen van de school zetten we erop in om met personeelsleden afspraken te maken over begeleiding van werk naar werk, zowel in- als extern. Daarbij maken we gebruik van instrumenten als ontwikkelassessment/scan, externe begeleiding (zoals loopbaan-coaching), herplaatsing en/of omscholing.

Kwantitatief: de vergrijzing brengt komende jaren een uitstroom die in sommige secties moet worden opgevangen door op tijd kwalitatief goede stagiaires in school te halen en deze te binden aan de school. Tegelijk zal de voorziene daling van leerlingaantallen vanaf 2017 het nodig maken om een schil van flexibel personeel in te bouwen. De kwaliteit van het onderwijs is hierbij leidend, hetgeen vraagt om een goede balans tussen vast en tijdelijk benoemden maar ook tussen onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel.

De komende jaren zullen we erop sturen dat het primaat van het personeelsbeleid bij het onderwijs blijft liggen. Tenminste 80% van de personeelskosten zijn direct voor het primaire proces.

De verdere invoering van de functiemix zetten we in om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, door de verschillende docentfuncties open te stellen voor uitstekend functionerende docenten in alle leerwegen.   
De ruimte voor inrichting van het functiegebouw zal in de toekomst beter benut worden.

**Professionalisering**

Professionalisering van het personeel staat in het teken van de school als lerende organisatie waarin personeelsleden voortdurend hun capaciteiten en competenties vergroten om de resultaten te bereiken die ze voor ogen hebben. Die resultaten zijn: uitstekend onderwijs verzorgen vanuit een open christelijke identiteit. Dit is zichtbaar in het gedrag van mensen in de school, in de onderwijspraktijk van alle dag. Hierop spreken we elkaar aan. Van de mensen die in onze school werken vragen wij dat zij de christelijke uitgangspunten van onze school onderschrijven en uitdragen in hun werk op school. We vragen daarnaast een attitude van eerbied voor wat de leerling meebrengt en hoe die zich ontplooien wil.

Van onze docenten vragen wij, naast een adequate bevoegdheid (of in afzienbare tijd te verkrijgen), de liefde voor het onderwijzen, waarbij de docent oog heeft voor verschillen tussen leerlingen. De docent brengt leerlingen tot leren, weet leerlingen te verbinden aan de lesstof en weet leerlingen eigenaar te maken van zijn of haar leerproces. In onze school gaan we ervan uit dat iedere docent ook mentor kan zijn.

De gesprekscyclus gebruiken we als instrument om voortdurend de kwaliteit en professionalisering van ons personeel uit te bouwen. Het Vechtdal College zal de komende jaren inzetten op uitvoering en borging van de gesprekscyclus met ontwikkelgesprekken, POP, beoordeling en vastlegging in bekwaamheidsdossier en opleidingsplan met iedereen. Een gesprekscyclus voor het OOP zal daartoe worden ontwikkeld en ingevoerd.

**Maatwerk**

We willen dat onze personeelsleden vitaal en met plezier werken in onze school. Daarbij is het cruciaal dat medewerker en leidinggevende een goed gesprek voeren: luisterend, open en gelijkwaardig, de wederzijdse belangen zorgvuldig afwegend. De komende jaren investeren we in de kwaliteit van dit soort gesprekken die plaats vinden in het stramien van de gesprekscyclus (dus ook: loopbaangesprekken, preventieve gesprekken ter voorkoming van verzuim, exitgesprekken, oplossingsgerichte coachingsgesprekken op maat, intervisie en begeleiding van docenten). Hierin verschuiven we in het beleid en de arbeidsvoorwaarden naar meer ontwikkelgerichte maatregelen en mogelijkheden en dus naar maatwerk. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker om de wensen en behoeften kenbaar te maken. Gespreksonderwerpen zijn onder meer werkpakket (inhoud en zwaarte), werkklimaat, werkdruk, opleidingsbehoeften, balans werk/privé en gezondheid en belastbaarheid. Wanneer nodig schakelen we externe begeleiding in (zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, externe coaching) waarbij we onderscheid maken tussen wat onder de verantwoordelijkheid van de werkgever valt en wat de persoonlijke verantwoordelijkheid van de werknemer is.

De komende jaren krijgen we te maken met toenemende vergrijzing van het personeelsbestand en meer zorg voor afnemende belastbaarheid. Wanneer belastbaarheid en kwaliteit niet meer voldoende zijn creëren we vroegtijdige vertrekregelingen die recht doen aan beide partijen. We werken dit uit in generatie/leeftijdsfasegericht personeelsbeleid.

1. **Organisatie: besturingsfilosofie en interne samenhang**

**Visie:** De kwaliteit van het onderwijs is leidend. Daarom staat de docent als vakman/vrouw centraal, met de nadruk op eigenaarschap, ondernemingszin en professionele cultuur.  
De sturingsfilosofie gaat ervan uit dat de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie wordt verankerd op één van de drie sturingsniveaus (teams, directieteam, College van Bestuur).

**Ambitie:** Sturing vindt zo plaats dat medewerkers op elk niveau optimale zeggenschap krijgen over hun eigen werk. De wijze van organiseren in twee werkeenheden met centrale en decentrale ondersteuning door stafleden ondersteunt dit proces en borgt tevens de onderlinge samenhang binnen de organisatie.

De menselijke maat, vertrouwen en verbinding – dat zijn de kernwaarden van waaruit directie en bestuurder leiding geven aan de school. De besturingsfilosofie staat in dienst van de essentie van het onderwijs: het creëren en onderhouden van een pedagogische relatie. Het onderwijs zien wij als een atelier van ontplooiing, waarbij leerlingen hun talenten maximaal ontwikkelen in een veilige en uitdagende omgeving. Dit staat of valt met goede docenten. Wij vinden het belangrijk dat zij invloed hebben op wat er in de school gebeurt en wat te maken heeft met de kwaliteit van het onderwijs. Het leiderschap in de school is daarom gericht op het creëren van eigenaarschap waarbij we kiezen voor kwaliteit en vertrouwen in plaats van kwantiteit en regels. De docent als vakman staat centraal en hij heeft alle ruimte om zijn vakmanschap uit te oefenen en te ontplooien.   
Op deze manier heeft het leiderschap op school tot doel het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs voor de leerling en borging van de continuïteit van de instelling ten gunste van leerlingen, medewerkers, financier en directe omgeving.

**De besturingsfilosofie samengevat in vier punten**

1. de kwaliteit van het onderwijs (pedagogisch en didactisch) is leidend aan alles wat we doen
2. hiervoor nemen alle medewerkers hun verantwoordelijkheid en we spreken elkaar hier op aan
3. we spreken elkaar ook aan op wat we kunnen en wat we hebben afgesproken, waarbij we uitgaan van erkende ongelijkheid tussen professionals
4. het vakmanschap staat centraal, met de nadruk op eigenaarschap en ondernemingszin.

Dit maakt dat een belangrijk deel van de aansturing van de school bij de teams en de secties ligt. Het directieteam neemt de leiding in het creëren van eigenaarschap en vertrouwen in teams en secties, en schept de condities die nodig zijn voor een goede school. Het directieteam stimuleert initiatieven die de kwaliteit van de school versterken.

In het Vechtdal College zijn we ervan overtuigd dat we de kwaliteit en efficiëntie versterken door de nadruk te leggen op de leervraag van de leerling, de ondernemingszin van de docenten en ondersteunend personeel, de ontwikkeling van hun kwalificaties, hun betrokkenheid bij de besluitvorming, teamwerk en uitstekende relaties tussen de werknemers en de schoolleiding.

**Organisatie en samenhang**Het beleid uit de jaren rond de eeuwwisseling dat alle regelingen schoolbreed hetzelfde zouden moeten zijn, is inmiddels verlaten. De locaties geven op onderwijskundig gebied steeds meer invulling aan eigen onderwijskundige uitgangspunten. Dit vraagt wel om onderlinge afstemming om de samenhang en het beeld van één Vechtdal College te bewaren. Daarmee samenhangend is de visie op ondersteuning door stafleden, centraal en decentraal, gewijzigd.

Om recht te doen aan de “couleur locale” en de optimale ondersteuning door stafleden is gekozen voor organisatieontwikkeling met het werken in twee werkeenheden en herpositionering van de staf.

1. Er is voorlopig sprake van een DirectieTeam, bestaande uit de directeuren van de vestigingen Hardenberg en Ommen, aangevuld met de vestigingsdirecteur van Dedemsvaart. Het hoofd van de stafdiensten woont de vergaderingen van het DT bij.  
   In deze vergaderingen staan intervisie, ontwikkeling van beleid en centraal aan te sturen zaken op de agenda; borging van onderlinge samenhang tussen de werkeenheden en staven staat centraal.
2. Er is sprake van een werkeenheid Hardenberg en een werkeenheid Ommen/Dedemsvaart. Binnen de werkeenheid dragen de directeuren en het management van de werkeenheid zorg voor afstemming van onderwijs, regels en afspraken. Er zal een groei zijn van een situatie van autonome directeuren van sectoren naar directeuren met portefeuilles die in geval van nood elkaars taken kunnen waarnemen.  
   In de werkeenheid stuurt de directeur de staffunctionarissen die decentraal in de werkeenheid werkzaam zijn, aan.
3. Projectgroepen rond diverse onderwijskundige thema’s, waarin in ieder geval de teamleiders zitting hebben, borgen werkeenheid overstijgend de onderwijskundige samenhang op uitvoeringsniveau.
4. Herpositionering van de stafdiensten zal in de voorliggende periode zorgen voor nabije ondersteuning op de locaties en efficiënt werken op centraal niveau.  
   Er zal sprake zijn van drie niveaus:
   1. Staf ter ondersteuning van en binnen de muren van de werkeenheid
   2. Staf ter ondersteuning van werkeenheden op afstand, maar binnen de muren van het Vechtdal College
   3. Staf ter ondersteuning van de werkeenheden op afstand, maar niet noodzakelijk binnen de muren van het Vechtdal College.
5. Aansturing van de staven vindt plaats op de volgende niveaus:
   1. Het hoofd stafdiensten wordt aangestuurd door het College van Bestuur
   2. Overige stafleden worden aangestuurd door het hoofd stafdiensten dan wel door (leden van) het Directie Team.
6. **Financieel Beleid**

**Visie:** Inkomsten zijn bedoeld om goed onderwijs te bieden – de financiële positie dient daaraan dus bij te dragen. Kengetallen en organisatiestructuur zijn daarom ondergeschikt aan het onderwijsbelang. In principe mag er nooit meer geld eruit gaan dan er binnen komt.

**Ambitie:** Een gezonde school, ook financieel.

De belangrijkste doelstellingen voor ons strategisch financieel beleid zijn:

* Een gezonde school, ook financieel.
* Dit betekent uitgaan van het belang van goed onderwijs, waarbij we tegelijkertijd trachten te voldoen aan door de inspectie gegeven richtlijnen op het gebied van kapitalisatie, solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit.
* We willen jaarlijks een begroting hebben die uitgaat van een positief resultaat.

Om goed onderwijs te bereiken besteden we de personele middelen zoveel mogelijk aan

het primaire proces. Daarom besteden we minstens 80 % van de personele middelen ook daadwerkelijk aan onderwijzend personeel en direct onderwijsondersteunend personeel. De richtlijn voor de hoogte van de budgetten wordt bepaald door de lumpsum vergoedingen voor personeel en materieel van OCW. Bestuur en directie kunnen hiervan afwijken binnen 3% marges wanneer het belang van het onderwijs daarom vraagt.

**Verantwoordelijkheid maximaal decentraal.**De zeggenschap voor het onderwijsbeleid en dus ook voor de bestedingen aan dat onderwijs ligt bij de sectordirectie. Dit betekent ook dat overschotten en tekorten binnen de locatie-begroting ten goede of ten laste komen van diezelfde locatie.

**Ruimte voor innovatie**

Binnen elke locatiebegroting wordt voldoende ruimte gemaakt voor innovatietrajecten.   
De sectordirectie besluit hierover in overleg met het personeel.

**Geldstromen**

De kerntaak onderwijs mag nooit afhankelijk worden van aanvullende geldstromen als ouderbijdragen of sponsoring. Verwerving van extra geld streven we wel na, omdat dit extra kansen biedt om het onderwijs nog aantrekkelijker te maken. Voor actieve fundraising ontwikkelen we beleid.

1. **PROFILERING EN POSITIE IN DE MARKT**

**Visie:** Het Vechtdal College is een betrokken partner, die naast zijn onderwijskundige, ook zijn ondernemende kant laat zien. De school kiest voor een sterke relatie met haar afnemers, kent de markt en neemt daarin een eigen positie in.

**Ambitie:** De school onderscheidt zich op kwaliteit en veiligheid, draagt haar onderwijskundige expertise meer uit en verstevigt de relatie met belanghebbenden, ten einde de positie in de markt te verstevigen en de te verwachten leerlingenkrimp te reduceren tot 50% van.

**Profilering vraagt gerichtheid naar buiten**

Voor de regio is het Vechtdal College een belangrijke speler. Het is onze inzet om leerlingen vanuit het basisonderwijs via een diploma voor te bereiden op elke vorm van vervolgonderwijs. Profilering vereist zichtbaarheid van de gehele school en van de locaties.

Een school waar alle vormen van onderwijs te vinden zijn : van gymnasiaal onderwijs , hbo voorbereidend onderwijs en brede intersectorale programma’s die aantrekkelijk zijn voor de vmbo leerlingen.

Een onderwijsaanbod in de regio dat zich kenmerkt door kwaliteit en innovatie. Deze innovatieve kracht is gebleken bij het ontwikkelen van intersectorale programma’s, hoogbegaafdheidsprofiel, het werken met olc’s in mooie praktijkruimtes en binnen Passend Onderwijs voorloper met een integratieklas voor Downleerlingen.

Het Vechtdal College wil ook een betrouwbare partner zijn in de vele netwerken die met het onderwijs gelieerd zijn. Nauwgezet stakeholder-relatiebeheer zorgt voor profilering op diverse niveaus zowel op plaatselijk, regionaal en landelijk niveau. (als stakeholder gelden alle betrokkenen en belanghebbenden bij ons onderwijs).

Het werken met twee werkeenheden, Hardenberg en Ommen/Dedemsvaart zal ruimte bieden om met name de locatiegebonden profilering te versterken.

**Markt**

De verwachte krimp zal in het VO voelbaar worden vanaf 2017. Om onze uitgesproken ambities waar te maken, is luisteren naar de doelgroepen van groot belang. Ook hierbij dienen stakeholder-relatiebeheer en horizontale verantwoording een belangrijke rol te spelen. Ouders, maar ook leerlingen , kiezen steeds bewuster hun school en daarom is het belangrijk dat het Vechtdal College nadenkt over wat zij tegenwoordig zoeken en verwachten in een school voor voortgezet onderwijs.

Het Vechtdal College moet maximaal inspelen op deze wensen en verwachtingen door het creëren van een positief beeld van de school als geheel en van elke locatie/sector afzonderlijk.

Ook zal het Vechtdal College zijn wervingsgebied moeten uitbreiden. Het is een uitdaging voor beide scholen om het achterland te bereiken en een nieuwe toestroom van leerlingen op gang te brengen. Voor de werkeenheid Hardenberg is dat Coevorden en voor de werkeenheid Ommen /Dedemsvaart zijn dat Dalfsen, Nieuwleusen en Zuidwolde.

Speerpunten zijn:

* Kwalitatief goed onderwijs op de kaart zetten en hiermee aan de weg timmeren via een doordacht PR-beleid .
* We zullen ons profileren op het gebied van veiligheid en de gezonde school.
* Binnen deze schoolbrede profilering krijgt iedere locatie een eigen, onderscheidend profiel.
* Eigenaarschap creëren op de locaties: iedereen vervult een belangrijke rol in de beeldvorming naar buiten – dit marktbewustzijn moet dan ook iedereen hebben.  
  “Klantvriendelijkheid” in al onze contacten moet ons kenmerk zijn.
* Analyse van drijfveren voor de keuze of voor het niet-kiezen voor het Vechtdal College bij ouders en leerlingen. De analyse benutten voor uitbreiding van het wervingsgebied.
* Keuzes maken hoe de identiteit van school vorm moet krijgen in deze markt.
* Het Vechtdal College zal PR campagne voeren vanuit de locaties, dichtbij de afnemers.