



SCHOOLPLAN 2023 - 2027

Inhoud

WOORD VOORAF	2
MGR. HANSSEN	3
KWALITEITSBELEID MGR. HANSSEN	7
ONDERWIJSKUNDIG BELEID EN ORGANISATIE OP HOOFDLIJNEN inclusief leerlingenzorg	7
POWER SWOT MATRIX naar aanleiding van interne en externe analyse en Risicomatrix	10
CONFRONTATIE MATRIX versie februari 2023	12
STRATEGISCH BELEID 2023 - 2027	15
MEERJARIG FINANCIËLE PLANNING 2023-2027 inclusief formatie	17
HUISVESTING en ONDERHOUD	22
NAWOORD	25
Bronnen	26
Schoolplan bijlage	26



WOORD VOORAF

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van Mgr. Hanssen.

Het schoolplan bevat een beschrijving van ons beleid en onze ambities om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren dan wel op niveau te borgen. Het omvat het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, materieel- en financieel beleid, maar ook het kwaliteitsbeleid.

We beschrijven in dit plan wat we de komende vier jaar met Mgr. Hanssen willen bereiken, hoe we ons onderwijs inrichten en wat daarvoor nodig is.

Jaarlijks evalueren wij het jaarplan¹ en stellen wij vast wat er (nog niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen in relatie tot dit schoolplan, maar ook het bijgestelde instellingsplan² en de kaderbrief van Vitus Zuid.

Op deze wijze werken we planmatig en geven we vorm en inhoud aan een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen (PDCA-cyclus)

De deelraad medezeggenschap van Mgr. Hanssen is zeer regelmatig bij het proces, dat leidde tot realisatie van dit schoolplan, betrokken en heeft instemming verleend.

Mgr. Hanssen is, naast Taalbrug Junior en Taalbrug College, verbonden aan Vitus Zuid sinds 1 augustus 2015.

De Bestuurder heeft het schoolplan vastgesteld. De richting hebben we hiermee uitgezet.

We gaan aan de slag! En houden u, zoals beschreven, op de hoogte van onze resultaten.

Directie Mgr. Hanssen



SAMEN
klaren we
de klus

¹ Bijlage 1: evaluatie, conclusies en acties uit analyses Mgr. Hanssen april 2023.

² Bijlage 2: evaluatie thema's instellingsplan Vitus Zuid 2017-2021 (2022).

MGR. HANSSEN

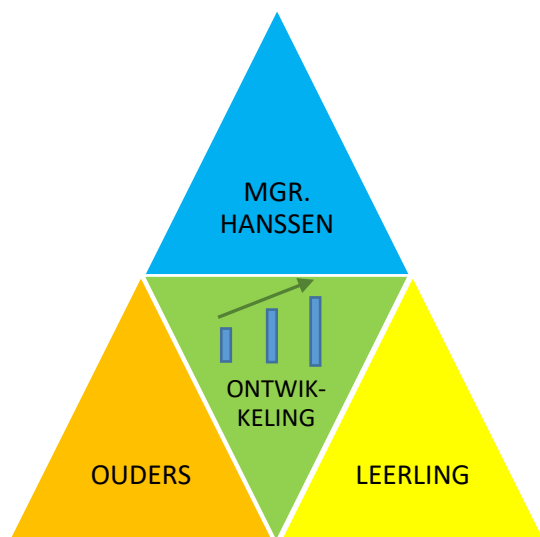
Mgr. Hanssen is sinds 1959 de onderwijsexpert op het gebied van gehoor, spraak en taal. We geven onderwijs en ambulante begeleiding aan dove en slechthorende kinderen en aan kinderen met een taalontwikkelingsstoornis (TOS), al dan niet in combinatie met andere hulpvragen of beperkingen (comorbiditeiten), waarvoor in het regulier onderwijs geen toereikende ondersteuning geboden kan worden.

Hier staan we voor

Het is onze ambitie om in Zuid- en Midden-Limburg hoogwaardige en professionele begeleiding te realiseren. De insteek is dat de inzet van onze expertise tijdelijk is. We werken daarom niet alleen met de kinderen, maar we trainen ook de leerkrachten, zowel binnen als buiten onze organisatie, en begeleiden de ouders. Er is daarnaast een intensieve samenwerking met verschillende, gespecialiseerde professionals. Onze consultants en ambulante begeleiders bezoeken vrijwel elke school in Midden- en Zuid-Limburg.

Samen klaren we de klus

Ons team van pakweg 200 medewerkers in diverse functies is verantwoordelijk voor het verzorgen van speciaal onderwijs en ambulante begeleiding van ruim 750 leerlingen



Onze belangrijkste partners in het realiseren van onze opdracht zijn de ouder(s), verzorger(s) van onze leerlingen.

Mgr. Hanssen werkt nauw samen met haar ketenpartners Adelante en Koninklijke Kentalis. Wij vormen met hen een kenniscentrum voor gehoor, spraak en taal. Samen zijn we in staat om voor ons verzorgingsgebied het hele palet aan diagnostiek, vroegbehandeling, specifieke trainingen en therapieën, naschoolse behandeling, speciaal onderwijs en Ambulante Dienstverlening aan te bieden en te verzorgen.

Andere belangrijke partners zijn gemeentes, Centrum Jeugd en Gezin, Mondriaan, het CI-team, het schisisteam van het MUMC+ enzovoorts. We stemmen regelmatig af met de diverse samenwerkingsverbanden over zaken die ons wederzijds betreffen. Daarbij kan men denken aan procedures aangaande verwijzingen naar scholen van het samenwerkingsverband. De Ambulante Dienst onderhoudt daarnaast veel contacten met scholen in ons verzorgingsgebied. Deze contacten zijn meestal gerelateerd aan de begeleiding van een leerling, maar kunnen ook gerelateerd worden aan consulting, cursussen, trainingen en symposia.³

Onze missie

Het bieden van hoogwaardig speciaal onderwijs en ambulante begeleiding in afstemming en samenwerking met ouders en ketenpartners aan leerlingen met een TOS en/of auditieve beperking met als streven hen zo snel als verantwoord mogelijk te schakelen naar een passende vorm van (vervolg)onderwijs.

Ouders betalen geen ouderbijdrage: er is een vrijwillige contributie via de Ouderraad, maar de leerling wordt, ongeacht betaling, bij alle activiteiten betrokken.

³ bijlage 3: Analyse van de ontwikkeling in de context van Mgr. Hanssen.

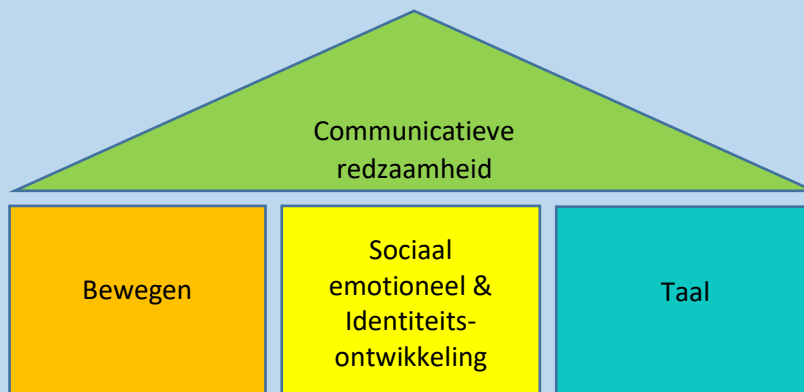
Ambitie

Mgr. Hanssen is een schakelschool. We streven een verantwoorde terugplaatsing naar het (speciaal) basisonderwijs of voortgezet onderwijs na. Dit willen we onder andere bereiken door met leerlingen planmatig te werken aan hun specifieke onderwijsbehoeften en een goede aansluiting op het programma van het regulier onderwijs na te streven. Dat geldt niet alleen voor onze onderwijslocaties, maar ook voor onze Ambulante Dienst. In de ambulante begeleiding willen we zo planmatig mogelijk toewerken naar een verantwoorde afbouw, dan wel beëindiging van onze begeleiding, zodat onze leerlingen weer op eigen benen hun schoolloopbaan kunnen vervolgen. We zijn hier succesvol in. Afgelopen schooljaar werden 120 leerlingen geschakeld en werd ongeveer 45% van de ondersteuningstrajecten beëindigd.

Passende hulp voor elk kind: regulier als het kan, speciaal als het nodig is

In de schoolvisie⁴ is onze ecologische kijk op het kind verwoord: wij kijken naar kinderen in relatie tot hun omgeving. De totale ontwikkeling van een kind staat centraal en er is bijzondere aandacht voor de communicatieve ontwikkelingsaspecten. Onder communicatie verstaan we niet alleen de mondelinge, maar ook de schriftelijke taal en de sociale competentie (de pragmatische aspecten van de communicatie). Het onderwijs en de begeleiding aan onze leerlingen met betrekking tot de specifieke hulpvragen op auditief en/of communicatief gebied, wordt door drie pijlers gedragen.

Onze drie pijlers bij de ontwikkeling van communicatieve redzaamheid



Bewegen

Het kind moet een (goed) ontwikkeld lichaamsbesef hebben en zich goed kunnen bewegen om zelfvertrouwen op te bouwen en zich lekker in zijn vel te voelen.

Taal

Om tot effectieve informatieoverdracht te kunnen komen, maar ook om anderen te kunnen begrijpen, is inlevingsvermogen, beschikking over voldoende taal en taalvaardigheid een noodzaak.

Sociaal emotioneel & identiteitsontwikkeling

Sociale vaardigheden en een positief zelfbeeld zijn nodig om met anderen een opbouwende relatie aan te kunnen gaan en open te communiceren. Voor de kinderen met een auditieve beperking of TOS geldt dat zij een eigen identiteit moeten ontwikkelen in onze maatschappij. Ieder kind is anders en leert anders. In ons onderwijs willen we daarmee rekening houden. Daar waar mogelijk sluiten we aan bij de leef-, bewegings- en ervaringswereld van onze leerlingen.

⁴ Bijlage 4: visie.

Mgr. Hanssen staat voor professionaliteit van het hele team, met een vakkundige cultuur en collectieve efficacy: een team dat samenwerkt aan een gemeenschappelijk doel.

Wij bieden in ons onderwijs maatwerk aan vanuit hoge verwachtingen en stellen hoge doelen aan onze leerlingen zodat ze zich optimaal, op eigen niveau, ontwikkelen. Van ons team wordt verwacht dat zij de hoge verwachtingen nastreven, waardoor de leerling zelfvertrouwen krijgt en zijn handelen positief daarop afstemt. Uitbreiding van kennis en vaardigheden, bewustwording van eigen waarden en opvattingen streven we na. Taalverwerving en taalontwikkeling speelt in de ontwikkeling van onze leerling een significante rol en zijn direct verbonden met hun schoolloopbaan (Stichting lezen en schrijven, 2021) en verdere leven. In ons onderwijs is dan ook een dominante rol weggelegd voor taal, het is een van onze drie pijlers.

De motivatie van interprofessioneel werken (Cobben e.a. 2016) en interprofessionele samenwerking verhoogt de ontwikkelingskansen van de leerling en onderschrijven we, omdat de effectiviteit van deze interventie aangetoond is (Van wetten & de Wolf, 2020).

We stimuleren bewust de ouderbetrokkenheid en stemmen de informatie en betrokkenheidsbehoeften met ouders goed af, daarbij is de ontwikkeling van hun kind de centrale focus. Zo vergroten we de kansengelijkheid van onze leerlingen.

We streven naar een ononderbroken lijn in de ontwikkeling van ieder kind met een zo evenwichtig mogelijke verdeling in de aandacht die uitgaat naar de cognitieve, creatieve, motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling. We bieden onze doelgroepen gedegen en zoveel mogelijk vernieuwend onderwijs aan. Indien gewenst of noodzakelijk, zoeken wij voor onze leerlingen ondersteuning bij partners uit de zorg (keten oriëntatie).

De Ambulante Dienst ondersteunt de schakelfunctie van de school door in het reguliere onderwijs te begeleiden. Zo wordt de overstap van onze leerlingen naar een andere vorm van onderwijs ondersteund en bestendig.

Rijnlands denken en organiseren

Mgr. Hanssen werkt al jaren aan de ontwikkeling van haar professionele bedrijfscultuur. Leidend hierbij is nog steeds het concept van de 'lerende organisatie' van Senge.

De vijf disciplines van Senge:

- Een gedeelde visie opbouwen
- Denken in systemen
- Mentale modellen
- Leren in teamverband
- Persoonlijk meesterschap

In de loop van de tijd heeft onze organisatie zich aangepast aan de principes van gedeeld leiderschap (eigenaarschap) en het reeds vermeld, Rijnlands denken en organiseren. Medewerkers voelen zich in hoge mate verantwoordelijk voor de uitvoering van hun taken en het functioneren als geheel.

Het is onze ambitie als organisatie duurzaam op een hoogkwalitatief niveau te functioneren en wegen te bewandelen om het niveau te verbeteren. We zijn sinds drie jaar ISO-9001 gecertificeerd, KSO-gecertificeerd (Kwaliteit Speciaal Onderwijs; Gespecialiseerd Onderwijs). De inspectie heeft ons het predicaat Goed gegeven. Wij ambiëren echter meer.

In onze ambitie zetten we nu de volgende stap. We zullen onze onderwijseenheid doorontwikkelen naar een stabiele organisatie die proactief, wendbaar en effectief kan inspelen op de veelheid aan invloeden en veranderingen in onze onderwijseenheid, maar ook in de maatschappij. Wij willen ook een organisatie zijn die in staat blijft haar rol en positie binnen het totale palet van onderwijs- en zorgvoorzieningen in onze regio's te verstevigen.

Een High Performance School⁵ is het raamwerk waarbinnen we deze ambitie goed vorm gaan geven. Onze bedrijfscultuur en structuur zal door verbetering van onze kwaliteiten via het HPO/HPS raamwerk een positieve impuls krijgen.

De 10 basiskenmerken van HPS °

- Een heldere en gedeelde visie
- Hoge normen en verwachtingen voor alle leerlingen.
- Effectief schoolleiderschap.
- Hoog niveau van samenwerking en communicatie.
- Curriculum, instructies en toetsen uitgelijnd met kerndoelen.
- Frequentie controle op kwaliteit van het leren en lesgeven.
- Gerichte professionele ontwikkeling d.m.v. professionele leergemeenschappen.
- Ondersteunende leeromgeving.
- Hoge mate van ouder- en maatschappelijke betrokkenheid.
- En academische cultuur die mensen inspireert en motiveert tot voortdurende reflectie.

° volgens Academica University of Applied Science.

Naast deze overkoepelende ambitie voor de komende 4 jaar hebben we ook nog hele concrete ambities. Deze zijn in een schema samengebracht in het hoofdstuk van de strategische agenda⁶.

Kernopdracht Vitus Zuid

Ook voor de komende vijf jaar is de kernopdracht (missie) van Vitus Zuid 'het aanbieden van de juiste begeleiding die een leerling nodig heeft om goed om te kunnen gaan met de uitdagingen die een complexe Taalontwikkelingsstoornis en/of doof/slechthorendheid met zich meebrengt'.

De ambitie

Bij de uitvoering van de kernopdracht streeft Vitus Zuid ernaar om leerlingen het liefst te ondersteunen in het regulier onderwijs en als dat niet mogelijk is in het speciaal onderwijs van Mgr. Hanssen of een van de Taalbrugscholen. Het is onze ambitie om de leerlingen zo snel mogelijk verantwoord terug te schakelen naar regulier

onderwijs. Om dat mogelijk te maken sluiten we zo veel mogelijk aan bij de lesmethoden en leerlijnen van het regulier onderwijs. We hebben wel extra aandacht voor bewegen, taal, communicatieve redzaamheid, sociaal-emotionele vaardigheden en identiteitsontwikkeling. Vitus Zuid vindt het belangrijk dit in goede afstemming en samenwerking met (oudere) leerling, ouders/verzorgers en andere partners te realiseren. Daarom wil Vitus Zuid de unieke kennis van cluster 2 delen met het regulier onderwijs, waardoor ze een bijdrage levert aan steeds inclusiever onderwijs. Vitus Zuid werkt samen met andere organisaties. Vitus Zuid blijft zich ontwikkelen als expertisecentrum voor het onderwijs en begeleiding aan leerlingen met een TOS en/of doof/slechthorend zijn. Om de beste ondersteuning te bieden hebben alle medewerkers unieke kennis over TOS, doof en slechthorendheid. Alle Vitus-Zuid leerkrachten en ambulant dienstverleners zijn opgeleid in een op onderwijs gerichte master.

We meten regelmatig of onze specifieke cluster-2 aanpak effectief is en blijven onze kwaliteit continue ontwikkelen. De kwaliteit van het onderwijs is aantoonbaar op orde. We gebruiken nieuwe technologie en ICT om het onderwijs en de begeleiding te versterken.

Vitus Zuid wil een aantrekkelijke en inspirerende werkgever zijn om voor te werken. Zij biedt aan haar medewerkers volop ruimte voor eigen initiatief en eigenaarschap en vraagt van alle medewerkers een onderzoekende houding en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We werken daarom ook vanuit de besturingsfilosofie van het Rijnlands denken.

Om die focus op het onderwijs en de begeleiding te houden wil Vitus Zuid dat de ondersteunende processen, zoals financiën, ICT, huisvesting en HR op orde zijn. Inzet voor de kwaliteit van het onderwijs en begeleiding, en een professionele houding zijn hier vanzelfsprekend aan verbonden. Zo zorgen wij voor een goede werksfeer, collegialiteit en onderlinge betrokkenheid en verbondenheid⁷.

⁵ Het concept high performing school is een onderwijskundige vertaalslag van 'High performing Organizations', ontwikkeld door André de Waal.

⁶ Strategische agenda schoolplan blz. 15-16.

⁷ Voor de volledige tekst van het ambitieplan verwijzen wij naar de website van Vitus Zuid: www.vituszuid.nl

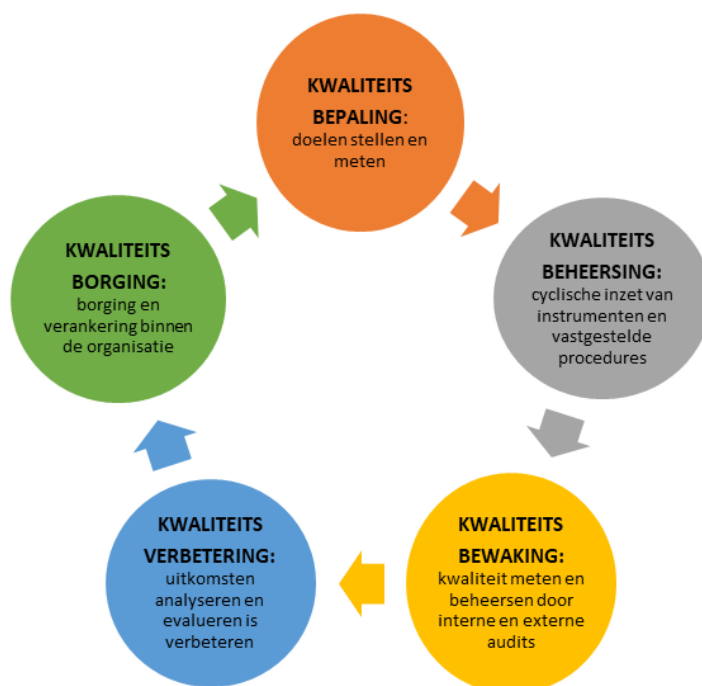
KWALITEITSBELEID MGR. HANSSEN

Bij kwaliteitszorg is er een 'houding' van voortdurende zorg voor de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding.

Mgr. Hanssen probeert steeds antwoord dan wel zicht te krijgen op volgende vragen:

- Waar staan wij voor? (missie, visie ontwikkeling, bepalen van doelstellingen)
- Hoe bereiken we dat? (voorbereiden en plannen van activiteiten)
- Wat kan beter? (gegevens verzamelen en evaluatie)
- Hoe verankeren we eenmaal behaalde kwaliteit? (borging)

Een doelmatig *kwaliteitszorgsysteem* is een voorwaarde voor het borgen van de kwaliteit van het onderwijs. Het realiseren van kwaliteit is afhankelijk van een groot aantal processen. We werken in ons *kwaliteitszorgsysteem* vanuit vijf verschillende stappen.⁸



Het kwaliteitsbeleid van Mgr. Hanssen is ingebed in het kwaliteitssysteem van Vitus Zuid, dat in 2018 is vastgesteld en jaarlijks door het MT wordt geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

Vitus Zuid heeft per kwaliteitsgebied van het onderzoekskader van de onderwijsinspectie aangevuld met twee extra kwaliteitsgebieden: t.w. medewerkers en ouders/verzorgers. Deze twee kwaliteitsgebieden zijn verder uitgewerkt om de resultaten van de onderwijseenheden te meten en te analyseren.

De gegevens, analyses, aanbevelingen en acties worden gepresenteerd in verschillende documenten van de onderwijseenheid, zoals schoolevaluatie, rendementsberekeningen per half jaar, ABAB, kwaliteitsonderzoek evaluatie OPP door CvD etc.

De bestuurder wordt regelmatig in een bilateraal overleg met de algemeen directeur van Mgr. Hanssen bijgepraat over de ontwikkelingen in de onderwijseenheid, de voortgang op de resultaatgebieden: financiën, beheer, personeel, leerlingaantallen en onderwijs. Een keer per kwartaal wordt dat bilateraal overleg ondersteund door een schriftelijke MARAP met harde cijfers.



⁸ Bijlage 5: kwaliteitszorg en ambitie.

ONDERWIJSKUNDIG BELEID EN ORGANISATIE OP HOOFDLIJNEN

inclusief leerlingenzorg

Het primaire proces in de onderwijslocaties

Het onderwijs aan Mgr. Hanssen en de activiteiten van de Ambulant Dienst zijn erop gericht om iedere geïndiceerde leerling optimale ontplooiingskansen te bieden, uitgaande van de individuele mogelijkheden, met als einddoel: schakelen.

Dit willen we bereiken door in ons onderwijs en in onze begeleiding niet alleen de communicatieve redzaamheid, maar ook de algemene ontwikkeling te bevorderen. Om de communicatieve redzaamheid van de leerlingen te vergroten, wordt in de onderwijslocaties en in de ambulante begeleiding aandacht besteed aan de volgende speerpunten:

- De motorische ontwikkeling
- De sociaal-emotionele ontwikkeling en identiteitsontwikkeling (waaronder onder andere de beleving van-, en de omgang met een taalontwikkelingsstoornis of een auditieve beperking)
- De spraak- taalontwikkeling.

Kern van ons onderwijs: communicatieve redzaamheid

De kern van ons cluster 2 onderwijs, te weten communicatie en taalontwikkeling, is als een rode draad verweven door het pedagogisch en didactisch handelen van de medewerkers. De onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn hierbij ons uitgangspunt. Al onze leerlingen hebben specifieke onderwijsbehoeften als gevolg van hun auditieve beperking of hun spraaktaalstoornis. Wij zijn er in ons onderwijs op gericht om tegemoet te komen aan deze specifieke behoeften. Wij bieden onderwijs in kleine groepen met veel aandacht voor communicatie, spraak/taal- en hoorontwikkeling. Ook kenmerkt ons onderwijs zich door de vele manieren van visuele ondersteuning. Wij bieden onze leerlingen een passend onderwijsarrangement. Bij het samenstellen van het arrangement is het ontwikkelingsperspectief het uitgangspunt. In dit arrangement staat het realiseren van toegang tot communicatie en informatie centraal.

Wij bieden leerlingen mogelijkheden om beter te kunnen communiceren en leren.

Pedagogisch klimaat: onze basis

Mgr. Hanssen biedt een veilig pedagogisch klimaat waarin iedereen zich op een positieve manier kan ontwikkelen. Het is een klimaat waarin anders zijn geaccepteerd wordt en waarin je jezelf mag zijn. Binnen dit klimaat is structureel aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling en wordt leerlingen geleerd weerbaar te worden in contact en communicatie met anderen. We stimuleren de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van onze leerlingen en leren om te gaan met hun auditieve en/of communicatieve beperking. Een veilig pedagogisch klimaat is in onze ogen een voorwaarde om tot ontwikkeling te komen. Sociaal-emotionele ontwikkeling is (deels) een niet-lesgebonden gegeven. Mgr. Hanssen ziet het als een totaliteit van momenten waarop de leerlingen daarmee in aanraking komen. Inzet binnen alle vakken en in de (sociale) omgeving is iets dat we nastreven binnen de school. Naast methodes, zoals leefstijl en methode A en B (weerbaarheidstraining), zetten we op onze school PBS (Positive Behavior Support) in. Dit doen we om positief gedrag structureel aan te moedigen.

Didactisch handelen en aanbod

In ons specialistisch onderwijs bieden wij dezelfde vak- en ontwikkelingsgebieden aan als in het regulier basisonderwijs. De specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen met een auditieve en/of communicatieve beperking vragen echter meer dan het reguliere onderwijs in de meeste gevallen kan bieden. Wij komen hieraan tegemoet door de inrichting en organisatie van ons onderwijs. Denk daarbij aan kleinere groepen, Nederlands met Gebarenondersteuning (NmG), specifieke spraakversterkende apparatuur en een uitgebreider taalaanbod.

Ons team bestaat uit gespecialiseerde en bevlogen vakmensen. Het is onze missie om kinderen een ononderbroken ontwikkelproces aan te bieden, dat is afgestemd op ieder individueel kind. Ons leerstofaanbod is gerelateerd aan de kerndoelen van het SO. Ons leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn en is afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Er is binnen ons onderwijs extra aandacht en tijd voor Nederlandse taal, lezen en rekenen. Naast de sociaal-emotionele ontwikkeling is ook sport/beweging een speerpunt binnen ons onderwijs. Spel en beweging zijn aangrijpingspunten om de taalontwikkeling te stimuleren en de sociale vaardigheden te vergroten. Er is bijvoorbeeld veel aandacht voor beweging in de klas (BIK-ken)

Thematisch onderwijs

Voor onze kinderen vraagt vooral de spraak-taalontwikkeling om een meer specifiek aanbod. Ons onderwijs is erop gericht om effectieve communicatie met de kinderen tot stand te brengen. Het ontwikkelen van de taalaspecten vindt plaats in betekenisvolle situaties die worden ontleend aan de leefwereld van het kind. Vanaf de kleutergroepen werken wij middels thematisch onderwijs. We geven het thematisch onderwijs zoveel mogelijk doelgericht vorm. Deze taalaspecten/doelen worden enerzijds geïntegreerd aangeboden binnen het groepsaanbod. Dit gebeurt in nauwe samenwerking door leerkracht en logopediste. Samen bepalen zij welke taalaspecten centraal zullen staan binnen een thema/periode.

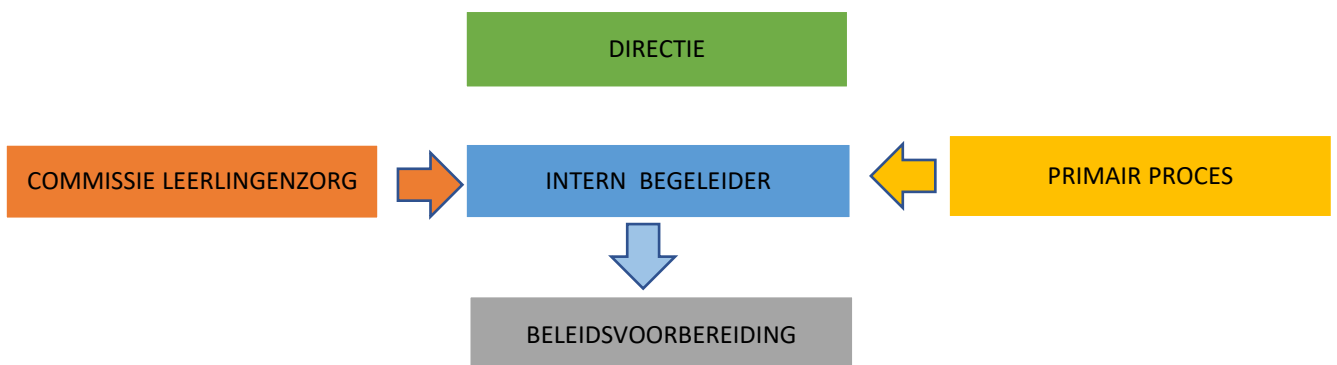
Anderzijds wordt ook door de logopedisten met groepjes gewerkt aan vooraf gekozen taalaspecten/doelen (soms in de groep en soms apart) en vindt therapie plaats op individueel niveau (veelal doelen gericht op de spraakontwikkeling).

In de kleutergroepen koppelen wij de doelen vanuit het digikeuzebord aan de thema's en wordt spelend geleerd. De doelen van het digikeuzebord zijn gebaseerd op de CED-doelen. Spel is immers de leidende activiteit van jonge kinderen en voor kleuters is taal onlosmakelijk verbonden met spel. In de kerngroepen koppelen we de CED-doelen van mondelinge taal aan de thema's, naast kerndoelen en de methodedoelen van andere vakgebieden⁹.

Samen klaren we de klus

'Samen klaren we de klus' staat op onze school centraal. Het onderwijs in de groepen wordt in nauwe samenwerking door het klassenteam (leerkracht, logopedist, onderwijsassistent) vormgegeven. De intern begeleider fungeert op school als de spin in het web en coördineert de zorg in de groepen. Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoeften of bij hulpvragen kunnen diverse expertises intern of extern, zoals schoolmaatschappelijk werk (SMW) of gedragswetenschappers (GW), ingezet worden vanuit de Commissie LeerlingenZorg (CLZ). Ook de inzet van interne en externe partners zoals ergo-, fysio- of vak therapie, naschoolse ondersteuning vanuit Kentalis of andere externe gespecialiseerde hulp kan nodig zijn om de ontwikkeling van onze leerlingen te optimaliseren.

Basisorganogram interne werkprocessen Mgr. Hanssen



⁹ Voor een uitgebreide beschrijving van ons onderwijs: bijlage 6: onderwijskundig beleid en organisatie.

POWER SWOT MATRIX

naar aanleiding van interne en externe analyse en Risicomatrix

UITGEWERKTE TEAM SWOTS MGR. HANSSEN versie februari 2023

STERKTES	ZWAKTES
Organisatie - Effectieve en efficiënte overlegstructuur - Zorgstructuur op orde in brede zin - Innoveren en ontwikkelen vanuit evidence-based aanpak - Betrouwbaar werkgeverschap incl. duidelijkheid TVB - Samenwerking met externen o.a. consultatie en advies Onderwijs / inhoud - Onafhankelijke waardering voor kwaliteit onderwijs (inspectie en CIO) - Veilig pedagogisch klimaat - Goed didactisch handelen, met sterke focus op basisvaardigheden - Sterk in schakelen van leerlingen - Ambitueus en doelgericht onderwijs, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen - Gebruik methodes uit regulier draagt bij aan schakelen - Professionele cultuur draagt bij aan verminderen kansenongelijkheid kinderen (Hattie) Bedrijfscultuur - Koersvastheid, samen verantwoordelijk, Rijnlants denken en handelen - Professionele cultuur - Warm klimaat / open sfeer - Open en transparante interne communicatie Medewerkers - Voldoende bevoegd en bekwaam medewerkers - Schoolbrede scholing en deskundigheidsbevordering - Veel kennis en expertise aan boord - Flexibel inzetbaar personeel - Op bestuursniveau goed functiehuis	Organisatie - Nog te beperkte beleidsmatige en planmatige inzet ICT - Implementatietrajecten van ontwikkelingen zijn lang - Ruimtegebrek Onderwijs / inhoud - Kennis / ervaring in omgaan met ouders andere culturen - Niet alle medewerkers gebruiken gebaren (kleuters en SH/D) Bedrijfscultuur - Onvoldoende vaardigheid in gebruik van Vademecum (hoeveelheid informatie / vindplaats) Medewerkers - Differentiatie nascholing alle medewerkers - Onvoldoende (ervaren) beleid op secundaire arbeidsvoorwaarden - Veel overleggen/scholing is op andere locatie dan eigen werklocatie

KANSEN

Organisatie

- Verbeteren voorlichting t.b.v. inzicht/uitleg/begrip (extern)
- ICT inzetten om efficiënter en effectiever te werken

Financiën

- Aanvullende bekostiging vanuit de zorg (WMO)

Medewerkers

- Blijven ontwikkelen van AB als ambassadeurs
- Beter benutten van elkaars kwaliteit t.b.v. professionele cultuur

Onderwijs / inhoud

- Differentiatie naar praktische projecten gericht op de individuele leerdoelen van leerlingen
- Eigenaarschap van leerlingen
- Identiteitsontwikkeling als onderdeel van persoonsontwikkeling
- Onderzoeken toegevoegde waarde van bewegend leren

BEDREIGINGEN

Organisatie

- Bezuinigingen / bekostiging vervoer
- Financiële omstandigheden ouders
- Kwaliteit van jeugdzorg is wisselend/te laag
- Afstemming onderwijs en zorg is onvoldoende
- Huisvesting regio Maastricht komt niet van de grond
- Verantwoordingsplicht naar overheid

Medewerkers

- Dreiging personeelstekort op (middel)lange termijn
- Landelijke tekorten in KDV, regulier onderwijs zorgt voor problemen bij eigen medewerkers
- Gevolgen inflatie/energiecrisis voor medewerkers

Onderwijs / inhoud

- Respons van ouders is soms te beperkt
- Effectieve leertijd vermindert door afwezigheid leerlingen

**AMBITIES &
eigenaarschap**



CONFRONTATIE MATRIX versie februari 2023

- **Groeien** (kansen versus sterke punten)
- **Verdedigen/ bewaken** (bedreigingen versus sterke punten)
- **Verbeteren** (kansen versus zwakke punten)
- **Terugtrekken** (bedreigingen versus zwakke punten)

ORGANISATIE	
STERKTES - Effectieve en efficiënte overlegstructuur - Zorgstructuur op orde in brede zin - Innoveren en ontwikkelen vanuit evidence-based aanpak - Betrouwbaar werkgeverschap incl. duidelijkheid TVB - Samenwerking met externen o.a. consultatie en advies	ZWAKTES - ICT inzetten om efficiënter en effectiever te werken - Verbeteren voorlichting t.b.v. inzicht/uitleg/begrip (extern)
KANSEN - Nog te beperkte beleidsmatige en planmatige inzet ICT - Implementatietrajecten van ontwikkelingen zijn lang - Ruimtegebrek	BEDREIGINGEN - Bedreigingen - Bezuinigingen / bekostiging vervoer - Financiële omstandigheden ouders - Kwaliteit van jeugdzorg is wisselend/te laag - Afstemming onderwijs en zorg is onvoldoende - Huisvesting regio Maastricht komt niet van de grond - Verantwoordingsplicht naar overheid

1. Beleidsplan ICT maken en implementeren **VERBETEREN**: Planvorming zit in afrondende fase, moet in volgende schoolplanperiode geïmplementeerd worden en verder uitgewerkt.
2. Zoeken naar mogelijkheden voor snellere implementatie innovatie:
GROEIEN: soms wachten projecten op elkaar en dit vertraagt; versnellen/verkorten met behoud van kwaliteit. Transfer van voorbereidingsgroep naar rest moet sneller. Ligt ook bij DO om daar meer druk te leggen op tijdspad van inner circle.
3. Ruimte: blijven overleggen met gemeentes e.a.:
BEWAKEN loopt, aandacht voor houden maar geen actie voor schoolplan
4. Financiële omstandigheden ouders: monitoren: **BEWAKEN** loopt, aandacht voor houden maar geen actie voor schoolplan
5. Kwaliteit jeugdzorg: monitoren: loopt, aandacht voor houden maar geen actie voor schoolplan
6. Afstemming zorg: schoolniveau monitoren en binnen mogelijkheden oppakken:
7. **BEWAKEN** Zit met name op partners die verder weg zitten, eigen sterkte blijven profileren
Verantwoording: **BEWAKEN** volgen en naleven waar gevraagd.

ONDERWIJS / INHOUD	
STERKTES - Onafhankelijke waardering voor kwaliteit onderwijs (inspectie en ClIO) - Veilig pedagogisch klimaat - Goed didactisch handelen, met sterke focus op basisvaardigheden - Sterk in schakelen van leerlingen - Ambitieuze en doelgericht onderwijs, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen - Gebruik methodes uit regulier draagt bij aan schakelen - Professionele cultuur draagt bij aan verminderen kansenongelijkheid kinderen (Hattie)	ZWAKTES - Kennis / ervaring in omgaan met ouders andere culturen - Niet alle medewerkers gebruiken gebaren (kleuters en SH/D)
KANSEN - Differentiatie naar praktische projecten gericht op de individuele leerdoelen van leerlingen - Eigenaarschap van leerlingen - Identiteitsontwikkeling als onderdeel van persoonsontwikkeling - Onderzoeken toegevoegde waarde van bewegend leren	BEDREIGINGEN - Respons van ouders is soms te beperkt - Effectieve leertijd verminder door afwezigheid leerlingen

8. Opzetten van diversiteitsbeleid (zowel medewerkers, communicatie intern en extern)
VERBETEREN Opnemen als actieplan PLAN Identiteit en diversiteit – in 2e deel planperiode
9. Handhaven (incl. aanspreken op) van beleid en afspraken als onderdeel van professionele cultuur
BEWAKEN, niet verder laten afzakken
10. Respons zie actie matrix
BEWAKEN – heeft link met 8, soms ook accepteren, blijven nadenk over alternatieve mogelijkheden.
11. Leertijd – lopen al acties op. BEWAKEN Sluit aan bij punt 8

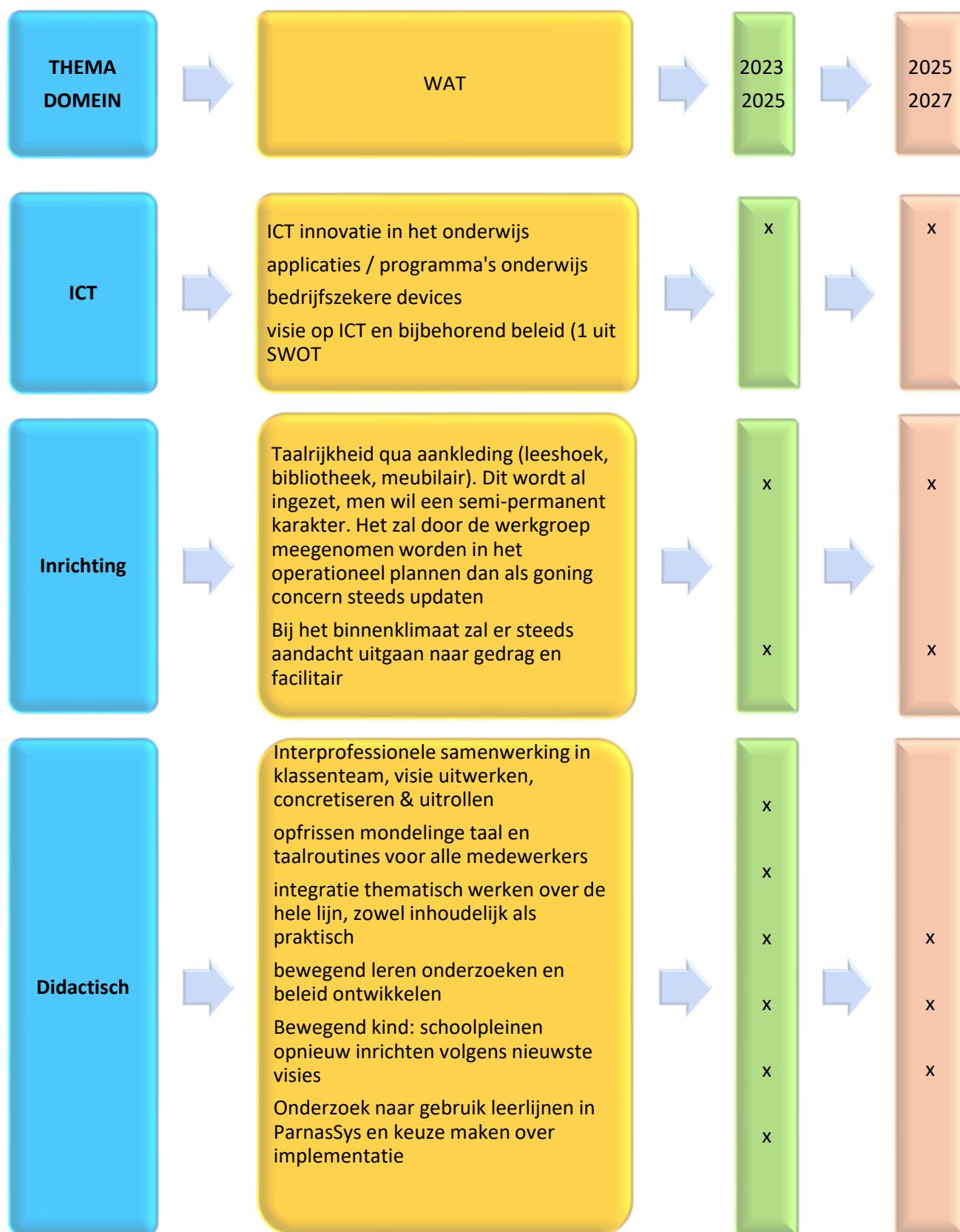


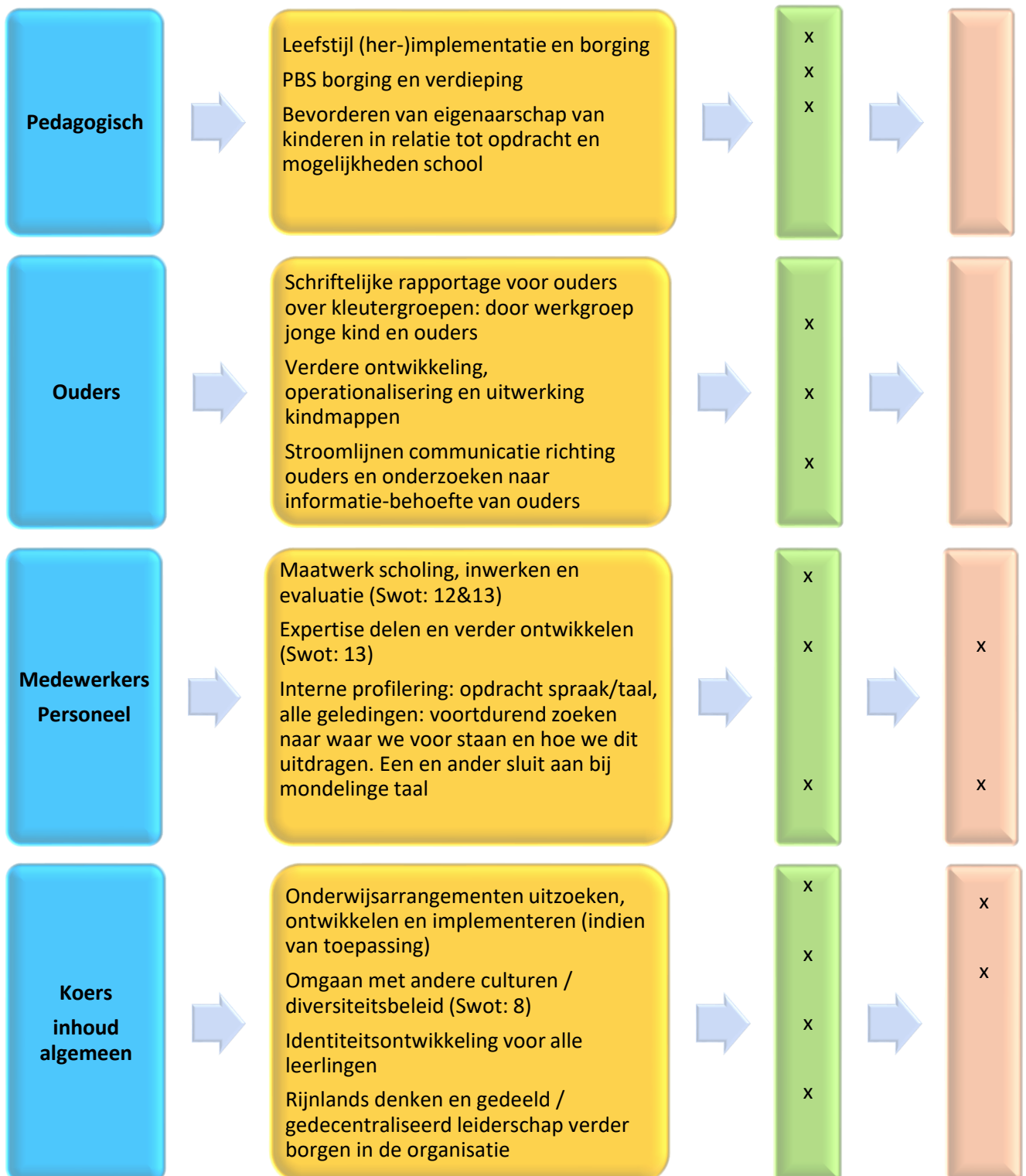
MEDEWERKERS	
STERKTES - Voldoende bevoegd en bekwame medewerkers - Schoolbrede scholing en deskundigheidsbevordering - Veel kennis en expertise aan boord - Flexibel inzetbaar personeel - Op bestuursniveau goed functiehuis	ZWAKTES - Bedrijfscultuur - Onvoldoende vaardigheid in gebruik van Vademecum (hoeveelheid informatie / vindplaats) - Medewerkers - Differentiatie nascholing alle medewerkers - Onvoldoende (ervaren) beleid op secundaire arbeidsvoorwaarden - Veel overleggen/scholing is op andere locatie dan eigen werklocatie
KANSEN - Blijven ontwikkelen van AB als ambassadeurs - Beter benutten van elkaars kwaliteit t.b.v. professionele cultuur	BEDREIGINGEN - Dreiging personeelstekort op (middel)lange termijn - Landelijke tekorten in KDV, regulier onderwijs zorgt voor problemen bij eigen medewerkers - Gevolgen inflatie/energiecrisis voor medewerkers

12. Inzicht geven in redenen en kosten keuzes nascholing (evt. aanpassen n.a.v. audit)
BEWAKEN al opgepakt, regelmatig herhalen
13. Verdiepend scholingsaanbod ontwikkelen incl. kennisdeling
VERBETEREN m.n. inzetten op het kennisdelen na scholing, en uitdragen ook om buiten de deur te gaan kijken. Nadenken over facilitering, prioritering in nascholingsprogramma. Laten aansluiten bij punt 2.
Transparant zijn over keuzes
14. Vitus Zuid werkt aan beleid secundaire arbeidsvoorwaarden – ligt bij bestuur, geen actie Mgr. Hanssen
15. Personele tekorten: PR, binden en boeien BEWAKEN voorkomen dat dit afzwakt
16. KDV monitoren
BEWAKEN voorlichting geven over rechten en plichten ook bij partners medewerkers
17. (Energie) Op individueel medewerkersniveau mogelijkheden bekijken
BEWAKEN Vitus Zuid wil dit monitoren en bewaken

STRATEGISCH BELEID 2023 - 2027

Strategische agenda - bouwstenen





MEERJARIG FINANCIËLE PLANNING 2023-2027 inclusief formatie

De opeenvolgende begrotingen¹⁰ bouwen voort op de al reeds bestaande financiële situatie en worden daar waar nodig aangepast aan gewijzigde bekostiging en regelgeving van de overheid, de uitgangspunten van de kaderbrieven van Vitus Zuid, de jaarplannen van Mgr. Hanssen enz.

Om financieel gezond en dus duurzaam te kunnen blijven functioneren er twee belangrijke uitgangspunten, te weten:

- De begroting van Mgr. Hanssen moet altijd sluitend zijn. Dat betekent dat de structurele baten en structurele lasten meerjarig in evenwicht zijn. D.w.z. het saldo van de begroting is 0 of positief.
- Daarnaast moet de realisatie de begroting volgen en mogen er door het jaar geen financiële tekorten ontstaan. Het voorgaande vraagt om een strakke begroting- en/of budgetdiscipline.

De inkomsten

Jaarlijks ontvangt Vitus Zuid voor Mgr. Hanssen een basisbekostiging gerelateerd aan het aantal leerlingen dat per 1 februari (T-1½) geteld werd in onderwijslocaties van Mgr. Hanssen. In 2023 is € 6791,31 per zittende leerling (telling 1 februari).

Ook ontvangt Vitus Zuid voor de zware bekostiging jaarlijks een geïndexeerd budget dat in zijn geheel verdeeld gealloceerd moet worden naar de onderwijseenheden. Dit gebeurt via een verdeelsleutel. Naast het aantal leerlingen op de teldatum in de onderwijslocaties en de ambulante begeleiding, wordt er ook een wegingsfactor per leerling in de berekening meegenomen. Voor leerlingen in de onderwijslocaties is dat 1,5 en in de ambulante begeleiding is dat 1,0. In 2023 is dat respectievelijk € 17070,00 en € 11380,00.

BETROKKEN &
professioneel

Daarnaast ontvangt Mgr. Hanssen, via Vitus Zuid, van de overheid, UWV en Gemeentes nog subsidies en vergoedingen:

- NPO-subsidie (al ontvangen voorgaande jaren; verbruik in 23/24 en 24/25)
- Subsidie bevordering basisvaardigheden (hoogte nog niet bekend; t.b.v. 23/24 en 24/25)
- Lerarenbeurs (2023: € 105.000)
- Vergoeding zwangerschapsverlof e.d. door UWV (2023: € 125.000)
- Vergoeding betaalde huur dependance (2023: € 155.000)
- Vergoeding gebruik gymzalen Heerlen en Roermond (2023: € 62.500)

Tenslotte ontvangt de ambulante dienst jaarlijks ongeveer € 30.000 tot € 35.000 voor verleende dienstverlening in het kader van expertisedeling en extra begeleiding en ondersteuning.

Prognoses leerlingen

De prognosticeren van leerlingaantallen is een moeilijke aangelegenheid. Een onderzoek uitgevoerd door VOS-ABB bevestigde dit. Er is hiervoor geen leidraad te vinden. Trends van in-, door- en uitstroom en de ervaring van de directie in deze geven het meest betrouwbare beeld.

Mgr. Hanssen blijkt in de praktijk een prognose te maken die erg behoudend is.

Doordat we inzetten op het schakelen van leerlingen komen de aantallen van instroom en uitstroom in de onderwijslocaties dicht bij elkaar uit en is er momenteel maar een beperkte groei op de teldatum. Door te weinig huisvesting ontstaan er wachtlijsten, die ook de groei drukken. Dit zal veranderen als er een nevenvesting komt in regio Maastricht en er meer plaats komt in Hoensbroek.

De ambulante begeleiding groeit momenteel fors. Dit komt enerzijds omdat er meer leerlingen vanuit de onderwijslocaties geschakeld worden en anderzijds door groei van de autonome instroom.

We verwachten dat de groei van de ambulante begeleiding de komende jaren verder zal doorzetten.

¹⁰ Bijlage 7: meerjarenbegroting.

Leerling prognose voor de meerjarenbegroting

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Onderwijslocatie Hoensbroek	385	390	395	400
Onderwijslocatie Roermond	130	130	130	130
Onderwijslocatie Maastricht	-	-	-	-
Ambulante begeleiding	430	450	460	470

Lasten / kosten

Personele lasten

Het overgrote gedeelte van kosten bestaat uit personeelslasten (88%). Denk hierbij aan salarissen en vergoedingen, sociale lasten en pensioenpremies. In het meerjarig perspectief is uitgegaan van aannames met betrekking tot leerlingprognoses, verwachtingen m.b.t. 'natuurlijk' verloop en gelijkblijvende inkomsten. Daardoor lijken de personeelslasten de komende jaren vrij stabiel te blijven. Gezien de grote invloed van de personeelslasten op de begroting zal deze kostenpost jaarlijks beoordeeld moeten worden.

Afdracht Vitus Zuid

De onderwijsseenheden betalen de kosten die Vitus Zuid bovenschools maakt. De afdracht van de Mgr. Hanssen is de laatste twee jaar sterk gestegen. In 2021-2022 was de afdracht € 365.000, voor 2023-2024 is dit € 910.000 (dit laatste is wel inclusief € 117.500 voor dotatie meerjarig onderhoud). De komende jaren lijken deze kosten stabiel te blijven, maar de afdracht wordt jaarlijks door het bestuur opnieuw vastgesteld.

Investerings en afschrijvingen

Bijzondere kosten zijn de afschrijvingen. De komende jaren zullen de afschrijvingen met zo'n € 30.000 tot € 35.000 stijgen. Investerings op het terrein van ICT zijn hiervan de oorzaak. Vandaar ook dat er nu een meerjarig ICT-investeringsplan¹¹ gemaakt is om te voorkomen dat de afschrijvingen te zwaar op de begroting gaan drukken. De effecten hiervan zijn pas over enkele jaren zichtbaar.

Ook de leermiddelen lijken qua afschrijving meerjarig met zo'n € 15.000 te stijgen. De stijging van de investeringen op dit terrein hebben te maken met hogere kostprijzen voor materialen in combinatie met dure software. Vervanging van methodes etc. gebeurt al gefaseerd, dus hier kunnen we weinig invloed op uitoefenen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten stijgen door de inflatie en de verhoging van de energielasten. In de begroting is dat niet direct zichtbaar, omdat bij huisvestingslasten de dotatie voorziening onderhoud van € 117.500 vanaf dit schooljaar bovenschools getrokken is¹².

De huisvestingslasten zullen ook toenemen als wij een vierde locatie in gebruik gaan nemen. Hier is in de begroting bij huur en medegebruik al op geanticipeerd.

In de toekomst zullen we er rekening mee moeten houden dat het bedrag voor klein onderhoud zal gaan toenemen.

Een tweede onzekere factor, meerjarig, blijft de ontwikkeling van de energieprijzen. Tot voor kort hadden we een energieleverancier met een vast contract. De energiecrisis heeft daardoor weinig effect gehad op onze exploitatie. Voor de toekomst blijft dit onzeker.

De meeste andere kosten blijven stabiel en worden alleen geïndexeerd. Leidend is hierbij vaak de CBS-index voor de inflatie. Deze was in 2022 11,6% en voor 2023 wordt 6,8% verwacht. De verhoging van de kosten worden normaliter door de overheid in de vergoeding (inkomsten) doorberekend. Dus hier hebben we in de praktijk niet zo veel last van.

¹¹ Bijlage 8: meerjarig ICT begroting hardware Mgr. Hanssen.

¹² Zie afdracht Vitus Zuid.

Meerjarig (strategisch) personeelsbeleid

In de komende planperiode zal Mgr. Hanssen het ingezette integraal personeelsbeleid (I.P.B.) voortzetten. In dit beleid wordt meerjarig de ontwikkelingsgerichte activiteiten van onze organisatie afgestemd op de meer formatieve zaken inclusief het beheers- en zorgbeleid. Het zwaartepunt van het integraal personeelsbeleid ligt bij de ontwikkelingsgerichte activiteiten: ontwikkeling van het organisatiebeleid en personeelsontwikkeling.

Organisatiebeleid

Mgr. Hanssen heeft een grote ontwikkeling doorgemaakt, waarin naast aandacht voor de beheersmatige aspecten, ontzettend veel energie en tijd is uitgegaan naar de ontwikkeling van een professionele cultuur¹³ gebaseerd op de principes van een lerende organisatie.¹⁴

Met de omarming van het Rijnlands denken en organiseren¹⁵ en de principes van gedeeld leiderschap en het bevorderen van eigenaarschap¹⁶ hebben we nu een kwalitatief duurzame en sterke organisatie staan.¹⁷

De ontwikkeling van onze organisatie, zowel de beheersmatige aspecten als ook de bedrijfscultuur, gaan gestaag door. Eerder is al beschreven dat we in de komende planperiode door willen ontwikkelen naar een High Performance School.

Personeelsontwikkeling

Een organisatie die voortdurend bezig is zichzelf te ontwikkelen en te vernieuwen vraagt om een bedrijfscultuur waarin medewerkers zichzelf, maar vooral ook gezamenlijk met collega's zich ontwikkelen.

Deze ontwikkeling geschiedt middels formele scholingen en trainingen. Daarnaast is er ook het informeel leren door het lezen van vakliteratuur, inhoudelijke overleggen, intervisie, consultatie enzovoorts. Dit is uitgebreid beschreven in het door de deelraad goedgekeurde beleidsstuk 'Scholingsbeleid'.

De verantwoordelijkheid voor zijn of haar ontwikkeling ligt primair bij de individuele medewerker. Mgr. Hanssen heeft in deze een bevorderende en sturende rol. Minimaal 1 keer per jaar bespreken we dit in het jaarlijkse ontwikkelgesprek.

We zijn tevreden met dit beleid en de wijze waarop dit binnen onze organisatie gestalte krijgt. Dit zal in de komende planperiode worden gecontinueerd en daar waar nodig gefinetuned.

Quickscan en gesprekkencyclus

Elk tweede jaar meten we in het kader van de RI&E met de ARBO-Quickscan de veiligheid en tevredenheid van onze medewerkers. De analyse van de uitkomsten wordt omgezet in een plan van aanpak. Al jaren komen de 'ervaren werkdruk' en 'het aanspreken op gedrag' als aandachtspunten uit de analyses naar voren. Acties die hierop ingezet zijn, hebben helaas beperkt effect. We blijven in de komende periode deze zaken goed monitoren.

Jaarlijks wordt met iedere medewerker het (ontwikkel-) gesprek gevoerd. In dit gesprek is nadrukkelijk ruimte voor de besprekpunten van de medewerker. Het takenpakket, welbevinden, eigenaarschap en ontwikkeling zijn besprekpunten die vanuit de organisatie worden ingebracht. Van ieder gesprek wordt een beperkte schriftelijke neerslag in het personeelsdossier opgeslagen.

AFSPRAAK is afspraak, totdat er een nieuwe afspraak onder ligt.

Personeelszorg

Vitus Zuid heeft met HCC een contract betreffende Arbozorg. Medewerkers die uitvallen worden door de arbo arts in samenwerking met de leidinggevende begeleid naar, in principe, volledige re-integratie in de eigen functie. De leidinggevendenden hebben regelmatig afstemmingscontact met de verzuimende medewerker en de arbo arts.

¹³ Ernst van A.

¹⁴ Senge P.M. en Verbiest E.

¹⁵ Peters J. & Weggeman M.

¹⁶ Dijkstra J. & Feld P.

¹⁷ Bron: inspectieverslag 2021 en certificeringsaudits 2021, 2022 en 2023.

Ziekteverzuim

Een verzuimpercentage van 5% is binnen Vitus Zuid de ambitie. Dit was jaren het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van Mgr. Hanssen. Na de Coronaperiode is het ziekteverzuim eerst gestegen tot boven 10% en is inmiddels gedaald naar gemiddeld 5,7%. Ondanks het feit dat de werkgerelateerdheid van het verzuim gering is, ligt er een duidelijke opdracht om dit verzuim verder terug te dringen.

Mgr. Hanssen werkt voortdurend aan het reduceren van het ziekteverzuim. Wekelijks wordt in het directieoverleg de voortgang van de re-integratie van alle langdurig zieken besproken. Ook signalen die leiden tot verzuim worden daar zo mogelijk al onderkend en besproken. Liefst willen we, voordat het verzuim ontstaat, preventief ingrijpen door met de medewerker in gesprek te gaan en te onderzoeken wat hij of zij nodig heeft om werkzaam te blijven. Niet in alle gevallen zal dit lukken, dan wel zinvol zijn.

In dat licht heeft Mgr. Hanssen de afgelopen jaren nadrukkelijk geïnvesteerd in aanpassingen van werkplekken en meubilair. Ook de bijdrage aan de computerbril voor medewerkers die dagelijks lang achter het beeldscherm werken is hier een voorbeeld van.

Aanpassingen in werkinhoud en spreiding van de werkzaamheden wordt door Mgr. Hanssen ingezet om (toekomstig) verzuim te voorkomen.

Personeelsbeheer

De personeelsadministratie wordt sinds januari 2023 in AFAS uitgevoerd. Dit wordt extern ondersteund door het administratiekantoor AK+. Mgr. Hanssen houdt beperkt een schaduw personeelsdossier bij, waarin in ieder geval de VOG, diploma's, aanstellingsaktes, verlofaanvragen, verslagen van gesprekken e.d. worden bewaard.

De centrale administratie van Mgr. Hanssen is in afstemming met AK+ verantwoordelijk voor de personele administratie en voert de meeste personele mutaties in overeenstemming met vastgestelde procedures uit. Alle werkprocessen zullen aansluitend op de structuur van AFAS en AK+ in 2023 herschreven worden. Daarna zal de administratie dit actueel houden.

Formatie

Uitgangspunten

Al jaren gebruiken wij naar tevredenheid de uitgangspunten zoals die beschreven staan in het beleidsstuk 'Bouwstenen voor formatie'.

Hierin wordt o.a. beschreven hoeveel formatie wij per functie nodig achten bij een bepaalde hoeveelheid leerlingen c.q. per groep. Dit beleidsstuk is leidend, niet alleen voor werving, maar ook, in voorkomende situaties, voor vermindering van formatie.

De minimale arbeidsduur per week is vastgesteld op 24 uur daadwerkelijke inzet. Voortschrijdend inzicht heeft geleerd dat minder uren/dagen uiteindelijk leidt tot medewerkers die onvoldoende aansluiting vinden bij de beschreven ontwikkeling van de organisatie. Dat betekent bijvoorbeeld concreet dat een parttimer met een WTF van 0,6 die ouderschapsverlof aanvraagt, uitbreiding krijgt naar een WTF 0,8 om zo ouderschapsverlof te kunnen genieten en toch drie dagen effectief te kunnen blijven werken.

De verplichting van een passende masteropleiding voor leerkrachten, aanvullende cursussen en trainingen voor logopedisten en directeursopleiding voor directieleden als startkwalificatie is genoemd en uitvoerig beschreven in ons scholingsbeleid.

Ook staat hier opgenomen dat medewerkers van Mgr. Hanssen in alle vestigingen van Mgr. Hanssen ingezet kunnen en mogen worden.

Werven en binden

Binnen deze organisatie zijn we nog steeds in staat om vacatures redelijk goed op te vullen. Het heeft nog niet geleid tot formatieve fricties in de organisatie en het onderwijs.

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt Mgr. Hanssen echter wel om strategisch en zeer actief te werven. De afgelopen jaren hebben zijn we steeds vroeger en intensiever gaan werven en hebben ook social media ingezet. We kunnen constateren dat dit succesvol is.

De komende jaren zullen we nieuwe manieren moeten zoeken en ontwikkelen om mensen in onze regio's te enthousiasmeren om bij Mgr. Hanssen te komen werken. Hierbij willen we vooral gaan voor kwalitatief goede kandidaten en zullen daar niet op inleveren. Op dit moment wijzen we gemiddeld 2 van de 3 sollicitanten af. Om de inwerktijd en -proces zo kort mogelijk te houden werven we alleen kandidaten die, tenminste de eerste jaren, fulltime of 4 dagen willen werken.

Dit beleid wordt de komende jaren gecontinueerd. We binden de nieuwe medewerker aan Mgr. Hanssen, door een proefperiode van 3 maanden. Bij goed functioneren bieden we dan een vast dienstverband aan. We voldoen zo ook aan de ambitie van Vitus Zuid.

Omvang formatie

De benodigde basisformatie wordt in principe in eerste instantie bepaald door het aantal leerlingen en als gevolg daarvan het aantal groepen. Zoals eerder vermeld gebruiken we hierbij het beleidsstuk 'Bouwstenen voor formatie'. De benodigde formatie moet qua kosten wel passen binnen de begroting (Zie onderstaande begroting en toelichting). De formatie van het vorig schooljaar is een belangrijk uitgangspunt. Deze heeft consequenties voor de totale loonkosten daar die jaarlijks stijgen, omdat medewerkers hun jaarlijkse salarisverhoging (trede) krijgen (zie effect onderstaande tabel).

Ieder jaar verlaten er gemiddeld 10 tot 12 medewerkers onze organisatie. Ongeveer de helft gaat met (pre-) pensioen, de rest verandert van baan of gaat studeren. In deze laatste groep zitten ook medewerkers die niet (kunnen/willen) voldoen aan onze hoge professionele standaarden.

Met mensen die onze organisatie verlaten wordt door de HR-adviseur een exitgesprek gehouden. Uit de analyse van deze gesprekken filtert onze organisatie leerpunten.

Verder zien we dat na het beëindigen van het ouderschapsverlof medewerkers hun WTF verminderen met 1 tot 2 dagen. Organisatie breed is dit jaarlijks bij elkaar ook een verlies van 1 tot 2 Fte's.

Naast de basisformatie houden we een ruime plusformatie aan: deels om langdurige zieke medewerkers te vervangen, maar ook om zwangerschappen (6 Fte), ouderschapsverloven (3 Fte) en lerarenbeurzen (2 Fte) te kunnen opvangen.

De komende jaren zullen deze componenten niet wezenlijk veranderen en iedere jaar zal opnieuw afgewogen worden hoe dit vertaald wordt naar mogelijke vacatures.

	Begroting 23/24	Raming 24/25	Raming 25/26	Raming 26/27
Totale loonkosten	€ 14.571.032,75	€ 14.873.408,38	€ 14.705.606,60	€ 14.746.149,80
WTF	177,6159	175,9303	171,0247	168,7754
Aantal medewerkers	214	209	208	206



SHIT
happens

HUISVESTING en ONDERHOUD

Mgr. Hanssen is momenteel gevestigd op vier verschillende locaties:



Hoofdgebouw

Post- en bezoekadres

Zandbergsweg 115
6432 CC Hoensbroek
045-5636500

Dependance¹⁸

Bezoekadres

Groenenweg 3
6432 HG Hoensbroek
045-5631263

Roermond

Bezoekadres

Jagerstraat 2
6042 KA Roermond
0475-854390

Valkenburg-Houthem

Bezoekadres

Onderstestraat 29
6301 KA Valkenburg
045-5282600

HOOFDGEBOUW

Het hoofdgebouw is in eigendom. Voor deze locatie zijn we verantwoordelijk voor het groot onderhoud. Hiervoor is een meerjarig onderhoudsplan opgesteld, dat regelmatig wordt geactualiseerd. Tot vorig jaar moesten we voor het groot onderhoud € 171.000 doteren in de voorziening groot onderhoud. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt deze reservering/dotatie bovenschools gedaan. Voor de Mgr. Hanssen is dit nadelig, omdat we nu meebetalen aan de gebouwen van de andere onderwijseenheden. De uitvoering van het meerjarig onderhoudsplan wordt niet belegd op het niveau van Vitus Zuid, maar blijft de komende jaren gewoon een taak van de onderwijseenheid.

Het hoofdgebouw ziet er na bijna 45 jaar nog heel fris en onderhouden uit. Dat is mede te danken aan de wijze waarop we door de jaren heen het groot onderhoud hebben uitgevoerd en dat blijven wij ook de komende jaren volgens plan uitvoeren. Daarnaast hebben we op de daken van het hoofdgebouw 540 zonnepanelen geplaatst om enerzijds een bijdrage te leveren aan de energietransitie en anderzijds ook de energiekosten te beperken.

Toch is het gebouw niet meer van deze tijd. De muren en daken zijn niet of onvoldoende geïsoleerd, waardoor het gebouw niet aan de BENG-normen kan voldoen, laat staan ENG-

normen (BENG: Bijna Energie Neutraal Gebouw, ENG: Energie Neutraal Gebouw).

Aangezien we voor de opgave staan om de komende jaren de gehele verwarming te vervangen, levert dit een probleem op. Alleen al de investering voor na-isolatie is gecalculeerd op ruim € 3.000.000.

Daarnaast is het gebouw te klein voor het aantal groepen/leerlingen en voldoet het gebouw niet meer aan de eisen van het huidige onderwijs. In de loop van de jaren zijn er steeds meer functionarissen, zoals logopedisten, stottertherapeut, ergotherapeut, fysiotherapeuten, intern begeleiders, gedragswetenschappers etc. bij gekomen die allemaal een werkplek nodig hebben. In het gebouw zijn m.n. in de kelders daarvoor hokjes getimmerd om deze mensen een plek te geven. Volgens Arbonormen kan dit niet. Dit hebben we met wethouder en ambtenaren van de Gemeente Heerlen besproken. De vraag rijst wat de Gemeente wil met dit gebouw in het licht van deze situatie en deze grote investeringen. Dit wordt als vraag meegenomen in het Integraal huisvestingsplan, dat in 2023 wordt ontwikkeld en vastgesteld. Dit proces loopt nu.

In het kader van dit proces is het hoofdgebouw meegenomen in een technische schouw door de RO-groep. Zij constateren dat het gebouw te klein

¹⁸ Gehuurd van Cortese (particulier verhuurder).

is en ook niet meer voldoet aan de huidige onderwijsseisen.

Speelplein hoofdgebouw

De komende jaren zal het schoolplein van het hoofdgebouw op onderdelen aangepast worden aan de veiligheid, maar ook aan de functionaliteit m.b.t. buiten spelen. Daarvoor zullen we de komende tijd jaarlijks een budget van 50K vrijmaken.

DEPENDANCE

De dependance wordt gehuurd van Cortese. Voor dit gebouw betalen we huur en zijn we zelf verantwoordelijk voor de energie en het dagelijks onderhoud. Het meerjarig onderhoud ligt bij de verhuurder. Maar als deze moet investeren in het gebouw wordt dat altijd doorberekend in de huurkosten. De huurkosten worden bij de gemeente Heerlen gedeclareerd.

Het gebouw is een aantal jaren geleden aan de buitenkant gerenoveerd met nieuwe kozijnen/dubbel glas en de muren en daken zijn na geïsoleerd. Toch wordt het in de zomermaanden op veel dagen te warm voor zowel leerlingen als medewerkers om adequaat te werken.

De dependance heeft ook ruimtegebrek. Het gebouw is eigenlijk niet ingericht voor onderwijs aan jongere kinderen. Daarnaast kunnen niet alle parallelgroepen in hetzelfde gebouw geplaatst worden, waardoor het onderwijsconcept van groepsdoorbrekend werken niet of beperkt uitgevoerd kan worden. Ook is er voor de diverse functionarissen geen werkplek. De ambulante dienst moet voor haar werkoverleggen uitwijken naar onze locatie in Roermond en naar de horeca.

De technische schouw van de dependance die de RO-groep heeft uitgevoerd in opdracht van de Gemeente Heerlen in het kader van het IHP (Integraal Huisvesting Plan) is dramatisch uitgevallen. Het gebouw voldoet niet meer voor onderwijs.

Speelplein dependance

Tenslotte is het speelplein qua grootte ontoereikend en kunnen we deze niet goed inrichten voor het buitenspelen voor oudere leerlingen. Het aangrenzende speelbos, 100 m², is niet van de verhuurder en mogen we gedoogd van

eigenaar Adelante gebruiken, maar kunnen we niet inrichten zoals we dat zouden willen.

NEVENVESTIGING ROERMOND

Dit gebouw hebben wij in medegebruik. We betalen geen huur, maar zijn wel gehouden aan het betalen van servicekosten aan SOML (108K in 2023). Hierin zijn o.a. meegenomen de energielasten, het dagelijks onderhoud, onderhoud groenvoorziening, beveiliging, ondersteuning facilitair en meerjarig groot onderhoud. We zijn hier redelijk goed ontzorgd; zij het dat we regelmatig aan de bel moeten trekken om hen hieraan te herinneren.

In het voorjaar van 2021 is de nevenvestiging inclusief entree en speelplein aangepakt. De gemeente spreekt van revitalisering omdat deze ingreep de gebruiksduur van het gebouw voor maximaal 10 jaar zou verlengen. Het gebouw voldoet dan ook niet aan de BENG-normen.

Afgelopen jaar heeft dit geleid tot een enorme stijging van de energielasten. Dit werd door de eigenaar SOML vertaald in een stijging van de servicekosten met 12%. Omdat tijdens de voorbereiding van de verbouwing nadrukkelijk energiebesparende maatregelen zoals dubbelglas geschrappt zijn door SOML en Gemeente Roermond zijn we over deze stijging van de servicekosten in gesprek gegaan met de Gemeente Roermond (wethouder en ambtenaar). Zij stellen dat dit voor nu passend is bij de CBS-indexering, maar dat zij op de hoogte willen blijven van nieuwe verhogingen. Het moet wel passend blijven.

Verder is dit gebouw na de bouwkundige ingrepen voor een groot gedeelte vrij van groot onderhoud.

Verwacht wordt wel dat het verwarmingssysteem op korte termijn vervangen moet worden en dat er gedacht wordt aan verdere verduurzaming. In hoeverre wij van dit laatste zullen meeprofiteren is nog maar de vraag.

Het feit dat er geen groot onderhoud nodig is wil niet zeggen dat we regelmatig tegen onderhoudsproblemen aanlopen. De kozijnen en enkele beglazing leveren problemen op qua geluidsoverlast en behaaglijkheid, het rioolsysteem is regelmatig verstopt en ook de

afvoeren van de sommige keukenblokjes in de klaslaken lekken regelmatig.

Dit vraagt voortdurend onze aandacht, maar het is uiteindelijk iets wat binnen het servicecontract met SOML valt en door hen opgepakt moet worden.

Speelplein

Speelplein en groenvoorziening zijn verder in orde en vragen de komende jaren geen extra groot onderhoud. Wel moet 1 keer per 2 jaar het zand vervangen worden en worden jaarlijks de toestellen door NIJHA gekeurd.

VESTIGING VALKENBURG-HOUSTHEM

Gezien het ruimtetekort in Hoensbroek en het feit dat er dagelijks een kleine 100 leerlingen uit de regio Maastricht vervoerd worden naar Hoensbroek zijn we in 2020 gestart met oriënterende gesprekken met onze ketenpartners om te komen tot een nevenvestiging in Maastricht en omgeving.

Daarna zijn deze gesprekken voortgezet zowel op het ambtelijk als op het bestuurlijk niveau van

Gemeentes. Het blijkt een stroperig proces, waarin allerlei belangen van Gemeentes ons

streven traineren of dwarsbomen. Ter illustratie: welwillende initiatieven van de onderwijsstichting 'Kom Leren' voor primair onderwijs uit die regio hebben geleid tot twee kansrijke opties voor een nevenvestiging van Mgr. Hanssen. Echter zijn deze gestrand, omdat de Gemeentes geen medewerking hieraan verleenden.

De Gemeente Maastricht heeft aangegeven voorlopig, om financiële redenen, niet mee te werken aan het stichten van een nevenvestiging. Dit tot grote ergernis van omliggende gemeentes en de Gemeente Heerlen. Voorjaar 2023 heeft de Gemeente Valkenburg in afstemming met Adelante-onderwijs in Houthem een tussenoplossing aangeboden om vier lokalen beschikbaar te stellen voor Mgr. Hanssen. Er is besloten om schooljaar 2023-2024 met vier groepen te starten in Valkenburg-Houthem. In principe gaan we zelf de financiële risico's dragen. Met ingang van het nieuwe schooljaar starten we een traject op om ons verblijf in Houthem definitief te formaliseren. Gemeentelijke colleges en het ministerie zullen nog stelling nemen, maar we zijn positief gestemd. Voor nu gaan we onze plannen m.b.t. de overstap uitrollen en verder organiseren en regelen.

De komende jaren zal met de gemeentes in deze regio verder onderhandeld moeten worden over doorontwikkeling van de huisvesting van Mgr. Hanssen.



LERENDE
organisatie

NAWOORD

We hebben ernaar gestreefd om een zo kort en krachtig mogelijk schoolplan te maken. Een schoolplan dat voor iedereen leesbaar is en ook zichtbaar is in school. We realiseren ons dat alles waar we mee bezig zijn uiteindelijk gaat over de toekomst van onze leerlingen met een auditieve beperking of TOS. Dit schoolplan biedt duidelijkheid aan iedereen die betrokken is bij school.

Mgr. Hanssen formuleerde in dit schoolplan de uitgangspunten hoe we samen de klus klaren. Onze ambities zijn de bouwstenen van de toekomst en dat realiseren we met een professioneel team.

Als directie zijn we trots op Mgr. Hanssen en gaan we vol vertrouwen, met de school, de komende jaren tegemoet.

Paul Goossens | Marianne Dirkx | Leon Hazen | Véronique Lindelauf | Monique Reversma



BRONNEN

- Kansen(on)gelijkheid in het PO / de rol van de schoolleider
- L., van den Bergh, i.s.m. kenniskring Kansen(on)gelijkheid, 2021
- Staat van het onderwijs 2021-2022 en eerdere jaargangen

Bronnen strategisch personeelsbeleid:

- Begroting en formatieplan
Bouwstenen voor formatie
- Bronnen: Senge P., De vijfde discipline; de lerende organisatie 1992
- Dijkstra J. & Feld P., Gedeeld Leiderschap 2012
- Emst van A.: Professionele cultuur in onderwijsorganisaties 1999
- Handboek IPB; projectmanagement IPB, 2000
- Peters J. & Weggeman M., Het grote Rijnland boekje 2019
- Scholingsbeleid
- Verbiest E. & VandenBerghe R.: Professionele leergemeenschappen een nieuwe kijk op permanente ontwikkeling van leraar en school 2003
- Verwijzing: Strategisch personeelsbeleidsplan Mgr. Hanssen:
- Waal de A., High Performance Organisation 2016
- Werkverdelingsplan 23-24

Schoolplan bijlage

- Bijlage 1: evaluatie, conclusies en acties uit analyses Mgr. Hanssen april 2023
- Bijlage 2: evaluatie thema's instellingsplan Vitus Zuid 2017-2021 (2022)
- Bijlage 3: analyse van de ontwikkelingen in de context van Mgr. Hanssen
- Bijlage 4: visie
- Bijlage 5: kwaliteitszorg en ambities
- Bijlage 6: onderwijskundig beleid en organisatie
- Bijlage 7: meerjarenbegroting
- Bijlage 8: meerjaren ICT-begroting hardware Mgr. Hanssen

IDENTITEITSONTWIKKELING
&
burgerschapsvorming

HOENSBROEK HOOFDGEBOUW
Zandbergsweg 115
6432 CC Hoensbroek
T 045-563 65 00

HOENSBROEK DEPENDANCE
Groenenweg 3
6432 HG Hoensbroek
T 045-563 12 63

ROERMOND NEVENVESTIGING
Jagerstraat 2
6043 KA Roermond
T 0475-854 390

VALKENBURG-HOUTHEM
Onderstestraat 29
6301 KA Valkenburg
045-528 26 00

Mgr. Hanssen

