

Schoolplan

2020-2024

Versie oktober 2020

Ons verhaal:

Elk kind verdient de kans op onderwijs.

Erbij horen. Zelf keuzes maken. Ontwikkelen.

Elk kind verdient die kans.

Een beperking mag dat niet in de weg staan.

De Emiliusschool is dé specialist die je helpt om te worden wie je bent.

Gelukkig.

Onze drijfveer:

Elk kind verdient de kans op onderwijs.

Onze beloftes:

1. Mogelijkheden Zien.

We tonen aan dat onze leerlingen zich ontwikkelen. We zien hun mogelijkheden en realiseren een vooruitzicht voor een passende uitstroom.

2. Elke Mogelijkheid Benutten (EMB).

We handelen vanuit dé drie basisbehoeften: relatie, competentie, autonomie.

3. Eén-Kind-Eén-Plan.

We werken intensief samen met het netwerk van onze speciale leerlingen.

4. Passende Organisatie.

Onze organisatie past bij onze leerlingen. Onze professionals hebben uitstekende kennis en vaardigheden.

5. Optimale Omgeving.

We hebben aangepaste ruimtes, middelen en materialen en benutten deze optimaal voor onze leerlingen.

6. Professionele Autonomie.

We werken vanuit een professionele autonomie en resultaatgericht.

7. Ambitieuze Innovatief.

We leren elke dag van en met elkaar en hebben een aandeel in landelijke ontwikkelingen.

8. Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

9. Gezonde Basis.

We dragen zorg voor een blijvend gezonde (financiële) basis.

10. Sterke Relaties.

We bouwen actief aan sterke relaties met al onze belanghebbenden.

1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de Emiliusschool voor de periode 2020-2024.

Dit schoolplan is in de eerste plaats een beleidsdocument, waarin we aangeven welke ambities we voor de toekomst van het onderwijs op onze school, willen realiseren. We gaan er daarbij vanuit dat het kind altijd het vertrekpunt is van ons handelen. We zijn van mening dat 'elk kind de kans op onderwijs verdient'. Dat is niet alleen onze stellige overtuiging, maar tevens de opdracht waaraan we ons willen verbinden.

Tal van ontwikkelingen komen op ons af. Plaatselijke en regionale ontwikkelingen zijn divers van aard. De Emiliusschool bedient leerlingen uit zo'n 10 tot 12 samenwerkingsverbanden passend onderwijs met ieder hun eigen beleidsvoornemens. Bestuurlijk zijn we aangesloten bij 4 samenwerkingsverbanden. Ook bovenregionale en landelijke ontwikkelingen hebben veel invloed op het onderwijs op de Emiliusschool. We willen zulke ontwikkelingen mede zelf vormgeven en zijn daarom actief op plaatselijk, (boven)regionaal en landelijk gebied. Daarbij richten we ons met name op de kansen en mogelijkheden die zich binnen al deze nieuwe ontwikkelingen voor onze leerlingen met (zeer) ernstige meervoudige beperkingen aandienen. De Emiliusschool is gemotiveerd om ontwikkelingen en vernieuwingen voor onze leerlingen, hun ouders en onze medewerkers, op de best denkbare manier te vertalen naar de dagelijkse praktijk. Dat vraagt een forse inspanning van vele medewerkers wat betreft het innoverend vermogen. Het hoge tempo waarin ontwikkelingen zich aandienen, stelt ook forse eisen aan al onze medewerkers. Die verdienen het om reeds in dit voorwoord met waardering genoemd te worden.

Dit schoolplan, ons schoolondersteuningsplan en ons Handboek Kwaliteit helpen ons om de dialoog te voeren met iedereen die bij de Emiliusschool, op welke wijze dan ook, betrokken is. De dialoog hierover vinden wij belangrijk, daar leren we van en dat draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de school en haar medewerkers. Om die reden is dit schoolplan dan ook niet 'af'. Dat kan ook niet. Het beschrijft de stand van zaken en de huidige ambities en geeft op allerlei gebieden de ontwikkelrichting aan.

We vertrouwen er op dat we de dialoog zoals bedoeld met u op een zinvolle en constructieve manier kunnen voeren. Wij zijn gemotiveerd om toe te lichten waarom naar onze mening voor alle kinderen geldt dat ze de kans op onderwijs verdienen en waarom voor al onze leerlingen nog altijd geldt, dat je op de Emiliusschool 'kunt worden wie je bent'.

Edwin Grotentraast
John van Dijen
Najaar 2020.

2. Inhoudsopgave

1. Voorwoord	pagina 3
2. Inhoudsopgave	pagina 4
3. Inleiding	pagina 5
4. Koers	pagina 7
5. Organisatie	pagina 9
6. Primair proces	pagina 11
7. Medewerkers	pagina 13
8. Externen	pagina 16
9. Resultaten	pagina 18

3. Inleiding

In 2019 en 2020 heeft de Emiliusschool een aantal belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt op het gebied van de schoolontwikkeling en de structurele kwaliteitszorg.

Deze ontwikkelingen zijn in samenhang met elkaar gerealiseerd en betreffen:

- Actualisering van missie/visie: identiteitsbewijs met drijfveer en beloften;
- Actualisering van de stakeholders- en contextanalyse;
- Handboek Kwaliteit 2020-2024;
- Ontwikkelagenda;
- Jaarkalender;
- Actualisering onderdeel resultaten op de website;
- Actualisering Handboek Toezicht en Bestuur;
- Actualisering Schoolplan (2020-2024)

Het hele team is betrokken geweest bij de actualisering van de missie en visie van de school. De terminologie is aangepast. We spreken tegenwoordig van ons identiteitsbewijs. Dit bevat onze drijfveer en onze beloften. De beschrijving hiervan is onderdeel van het Handboek Kwaliteit. Het Handboek Kwaliteit is het document waarin het kwaliteitsmanagementsysteem van de Emiliusschool beschreven staat en bevat een beschrijving van de organisatie, het kwaliteitsbeleid, het kwaliteitsinstrumentarium en de kritische processen waaronder het onderwijsbeleid en het personeelsbeleid.

In het document 'Ontwikkelagenda' zijn de ontwikkeldoelen gebundeld. Er is sprake van een relatie met het meerjarenbeleidsplan (schoolplan 2020-2024) en aangegeven wordt bij welke belofte(s) uit ons identiteitsbewijs ze aansluiten. Hieraan zijn kritische succesfactoren, een tijdspad en verantwoordelijken voor de uitvoering verbonden.

Evenals voor het Handboek Kwaliteit is voor de Ontwikkelagenda de hoofdstukindeling van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs aangehouden. Dit geldt tevens voor dit schoolplan.

Een apart onderdeel van de Ontwikkelagenda is de Jaarkalender. Deze omvat regelmatig terugkerende en planmatig uit te voeren werkzaamheden. Als zodanig gaat het hier niet om specifieke ontwikkeldoelen, maar betreft het belangrijke werkzaamheden die consequent en volgens strikte procedures dienen te worden uitgevoerd.

Behalve het Handboek Kwaliteit hanteert de Emiliusschool het Handboek Toezicht en Bestuur. Het doel hiervan is om het proces van bestuurlijk handelen en toezichthouden op transparante wijze te beschrijven en vast te leggen ten behoeve van belanghebbenden binnen en buiten de school.

In de vorige schoolplannen werden de bovenbeschreven onderdelen allemaal gebundeld in één schoolplan. Dat is nu niet meer zo.

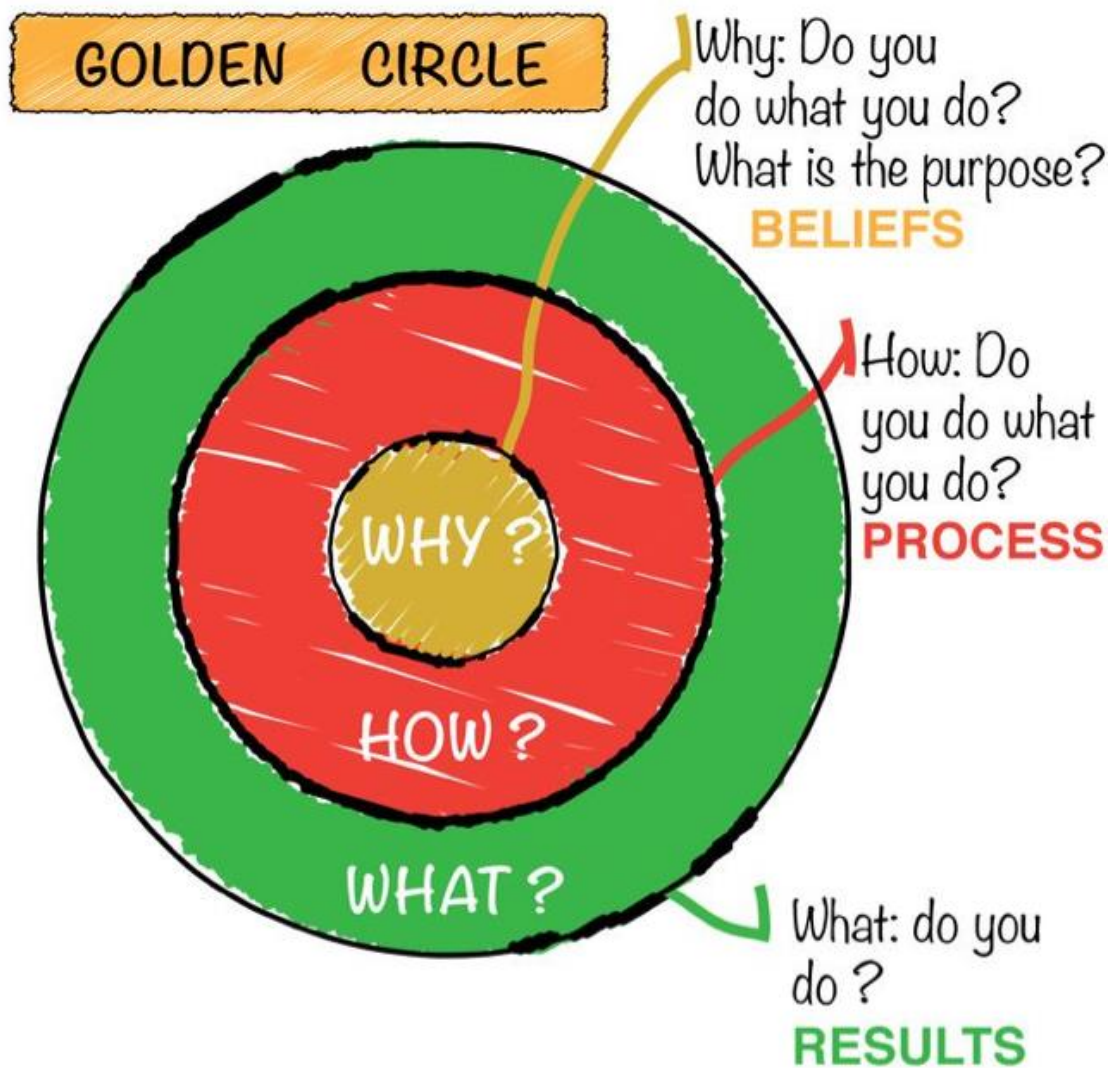
Dit schoolplan beschrijft de ambities voor meerdere jaren voor de domeinen Koers, Organisatie, Primair Proces, Medewerkers, Externen en Resultaten.

Geprobeerd wordt om te voorkomen dat een overlap in de verschillende documenten ontstaat. Deze documenten zijn aanvullend aan elkaar. Dit schoolplan is derhalve veel summierder dan eerdere versies en kan niet los gezien worden van de hierboven genoemde documenten. De invulling die de school geeft aan de wettelijke eisen uit art 21 WEC om een beschrijving te geven over het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid alsmede financieel beleid, zijn voornamelijk verwoord in het Kwaliteitshandboek en al dan niet in onderliggende beleidsdocumenten, zoals de schoolgids. De ambities op deze en andere vlakken zijn opgenomen in dit schoolplan.

Why, How & What

Om anderen te kunnen inspireren, pleit de gerenommeerde leiderschapsdenker Simon Sinek ervoor om het waarom (why) als vertrekpunt te nemen (Sinek, 2011). Wat is de grondslag waarom je iets zou willen? In dit schoolplan is het 'why' vertaald naar ambities: waarom willen we iets?

Vervolgens doet zich de vraag voor hoe (how) we dit dan willen bereiken? Het 'how' hebben we steeds vertaald naar doelstellingen. En met concrete resultaten per onderdeel tot slot, geven we invulling aan het 'what'. En daarmee is de Golden Circle van Sinek (2011) rond.



Figuur 1: Leiderschap vanuit de Golden Circle. Herdrukt van de website van *Human Navigator*.
Opgehaald van <https://humannavigator.org/golden-circle/> Copyright 2020 by Human Navigator.

4. Koers

Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

Gezonde Basis.

We dragen zorg voor een blijvend gezonde (financiële) basis.

Ambitie

De Emiliusschool staat midden in een dynamische context van onderwijs, zorg en maatschappij. Wij hebben goed zicht op kansen en risico's voortvloeiend uit deze context en benutten dit om onze organisatie en ons onderwijs te verbeteren.

Op de Emiliusschool handelen wij vanuit gezamenlijke drijfveren. In onze 10 beloften verwoorden we hoe we dit vorm willen geven. Elke medewerker kan vanuit zijn eigen functie, aansprekende voorbeelden geven hoe deze beloften waargemaakt worden en wat zijn eigen rol hier in is. De Emiliusschool wil hierbij een omgeving realiseren die de medewerkers inspireert en hen biedt wat ze nodig hebben. Een omgeving die zich kenmerkt door een hoge mate van vrijheid, maar ook door de daaraan verbonden verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. Maar ook een omgeving die stuurt en steunt op de momenten waarop dat nodig is. Een omgeving waarin het natuurlijk voelt dat verantwoording wordt afgelegd over de wijze waarop verantwoording werd genomen voor de ervaren vrijheid. Een omgeving waarin verantwoording leidt tot wederzijds vertrouwen en het in stand houden daarvan. Zo'n omgeving activeert en verzorgt onderwijs in een contextrijke omgeving.

Onze profiel-en-progressiecyclus ondersteunt bij het realiseren van onze ambities in de uitwerking van schoolplan tot werkgroep. Het PDCA-denken wordt in alle lagen en facetten van de school toegepast.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
Wij handelen vanuit een gezamenlijke overtuiging	Drijfveren zijn opgesteld in samenspraak met het personeel	De Emilius drijfveren en het identiteitsbewijs zijn door de interne stakeholders geaccordeerd. Een ieder kan aangeven op welke wijze hij hier invulling aangeeft.
We willen toekomstbestendig onderwijs blijven bieden aan onze doelgroep.	De ambities voor de nieuwe schoolplanperiode zijn geformuleerd	Er is een vastgesteld schoolplan 2020-2024
We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs.	Onze planning-en-controlcyclus is eenduidig en samenhangend	Schoolplan, jaarkalender en ontwikkelagenda zijn op elkaar afgestemd
De Emiliusschool blijft een A-merk blijven: dé specialist in het EMB-onderwijs.	Er is een verdieping op het identiteitsbewijs met normen voor EMB-onderwijs. Zowel lokale, regionale als	In 2022 zijn de criteria voor het A-merk geformuleerd; er is bepaald hoe het voldoen aan de criteria aangetoond kan worden.

	landelijke partijen maken gebruik van onze expertise.	Er is met externe partners overeenstemming over de criteria.
--	---	--

5. Organisatie

Passende Organisatie.

Onze organisatie past bij onze leerlingen. Onze professionals hebben uitstekende kennis en vaardigheden.

Optimale Omgeving.

We hebben aangepaste ruimtes, middelen en materialen en benutten deze optimaal voor onze leerlingen.

Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

Ambitie

Onze organisatie is zodanig ingericht dat er een goede balans is tussen de professionele autonomie van medewerkers en de kaders en richtlijnen die vastgesteld (en zo nodig vastgelegd) zijn. Een ieder kent zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in zijn functie en de rollen die hij bekleedt in de school.

Door slim te organiseren en gebruik te maken van moderne systemen en technieken, zorgen wij er voor dat alle processen in de school effectief en efficiënt verlopen op een hoog kwaliteitsniveau. Elke medewerker heeft hierbij de verantwoording om zich voortdurend af te vragen of en hoe het beter kan. Wij gaan kostenbewust en duurzaam om met de middelen en materialen.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
De Emiliusschool is een professionele organisatie met dito cultuur.	De belangrijkste opdracht voor de Emiliusschool is een cultuurverandering: Ontwikkeling van een 'familiaire' naar een professionele cultuur. Afdelingen worden nadrukkelijker gepositioneerd als afdelingen.	Eind 2021 is een duidelijk beeld geformuleerd van de cultuur waarnaar gestreefd wordt. Daarna is duidelijk welk traject gevolgd wordt voor de cultuurontwikkeling. Afdelingen functioneren zelfstandig als resultaat-verantwoordelijke eenheden. In 2023 heeft iedere afdeling haar eigen onderwijskundig beleid met een eigen jaarplan, dat samen met medewerkers is opgesteld.
Iedereen op de Emiliusschool draagt vanuit zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij aan goed onderwijs in een gezonde organisatie.	Er wordt consequenter gewerkt vanuit het managementreglement en managementstatuut.	De Emiliusschool werkt met helder afgebakende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, met een duidelijk onderscheid tussen lijn en staf.

	Het managementreglement en managementstatuut (incl. functiehuis) zijn actueel en richtinggevend.	In 2021 zijn het organigram, managementreglement, managementstatuut en functiebeschrijvingen geëvalueerd, aangepast en geïmplementeerd.
De Emiliusschool blijft een A-merk: dé specialist in het EMB-onderwijs.	Er is een verdieping op het identiteitsbewijs met normen voor EMB-onderwijs. Zowel lokale, regionale als landelijke partijen maken gebruik van onze expertise.	In 2022 zijn de criteria voor het A-merk geformuleerd; er is bepaald hoe het voldoen aan de criteria aangetoond kan worden. Er is met externe partners overeenstemming over de criteria.
We dragen verantwoordelijkheid voor goed werk en een gezonde organisatie: we bieden een veilige werkomgeving.	We bieden een digitale werkomgeving waarbinnen verantwoord met persoonsgegevens wordt omgegaan.	Alle schrijf- en inzagerechten in de gebruikte software en applicaties zijn conform AVG. ICT-hardware is beveiligd op basis van de laatste inzichten. Medewerkers zijn geschoold in en zich bewust van privacy en informatiebeveiliging.
De Emiliusschool wil professioneel naar buiten treden.	Er zijn afspraken over interne en externe communicatie.	Onze huisstijl is eenduidig en op elkaar afgestemd. In 2023 is er is een passend communicatieprotocol.

6. Primair Proces

Mogelijkheden Zien.

We tonen aan dat onze leerlingen zich ontwikkelen. We zien hun mogelijkheden en realiseren een vooruitzicht voor een passende uitstroom.

Optimale Omgeving.

We hebben aangepaste ruimtes, middelen en materialen en benutten deze optimaal voor onze leerlingen.

Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

Ambitie

Het niveau van de leerlingenpopulatie op de Emiliusschool wordt steeds lager, waardoor de zorgbehoefte toeneemt. Wij sluiten hier op aan door onder meer het EMB aanbod door te ontwikkelen. We gebruiken moderne materialen en methoden passend bij de doelgroep en zorgen ervoor dat medewerkers deze op de juiste wijze kunnen gebruiken. Zo stellen wij bijvoorbeeld dat alle leerlinggebonden medewerkers NmG-vaardig moeten zijn.

De school zorgt voor een onderwijsaanbod op maat waarbij voor iedere leerling, maar ook op groeps- en schoolniveau, helder is wat de beoogde opbrengsten zijn passend bij de uitstroombestemming en -niveau van de leerlingen. Het onderwijs is georganiseerd in een doorgaande lijn en aansluitend op de uitstroombestemming van de leerlingen.

Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van de onderwijskwaliteit. Daartoe analyseren wij onder meer met behulp van relevante data, welk aanbod en welke aanpak het meest effectief is.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
We willen leerlingen optimaal ondersteunen in hun onderwijsleerproces.	1. We bevorderen en faciliteren het gebruik van NmG. 2. Er is overeenstemming met het team over welke didactische en pedagogische aanpak passend is bij de CD-stroom.	1. In 2023 past personeel NmG toe tijdens alle contactmomenten met leerlingen. 2. Er is een leerlijn, deze is geïmplementeerd en er wordt op gemonitord middels observaties. 2. In 2021 is er een gezamenlijke visie vastgesteld. In 2022 zijn de aanpassingen voortkomend uit de visie gerealiseerd. In 2023 werkt de CD-stroom volgens de uitgewerkte visie. In 2024 is de visie geëvalueerd en geactualiseerd.
We willen een doorgaande lijn in het onderwijsaanbod richting	Met behulp van externe begeleiding is het	In 2021 is er een document waarin de doelen van het

de uitstroombestemming van de leerlingen.	onderwijsaanbod tussen opvolgende klassen afgestemd. Leerkrachten werken met doorgaande leerlijnen op het gebied van lees- en taalonderwijs.	leesonderwijs zijn beschreven van instroom tot uitstroom. In 2023 is taalonderwijs op dezelfde wijze uitgewerkt.
Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van onze onderwijskwaliteit.	We stellen onszelf op de hoogte van de laatste nieuwe onderwijssoftware.	In 2023 zijn nieuwe digitale onderwijsprogramma's in vergelijking met het huidige aanbod beoordeeld. In 2024 is al onze software actueel.
Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van onze onderwijskwaliteit.	Implementatie van de CRDL	In 2022 is de CRDL onderdeel van ons curriculum en wordt op de juiste wijze ingezet in het onderwijs.
Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van onze onderwijskwaliteit.	Leerlingen met een D-profiel maken gebruik van BewegingsErvarend ZwemOnderwijs (BEZO)	In 2021 is de financiële en organisatorische haalbaarheid in kaart gebracht.
Wij beschikken over kundig en vaardig personeel.	Aanwezige expertise wordt cyclisch uitgebreid en overgedragen.	In 2021 is een cyclus vastgesteld om middelen, methodes, kennis en vaardigheden, aanwezig op school, bij leerlinggebonden personeel te actualiseren. In 2021 is de cyclus operationeel.
Wij beschikken over moderne faciliteiten om de communicatiemogelijkheden voor onze doelgroep te ondersteunen.	Moderne hard- en software worden effectief ingezet om de communicatie met leerlingen te ondersteunen.	Ontwikkelingen op ICT gebied worden effectief bijgehouden
Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van een passend onderwijsaanbod voor iedere leerling.	We beschikken over een efficiënt en handzaam digitaal systeem waarin de ontwikkeling van een leerling overzichtelijk wordt weergegeven.	In 2022 is geïnventariseerd wat de wensen naast het programma van eisen zijn voor een LAS/LVS van LECSO (feb. 2016) In 2024 is een keuze gemaakt voor een digitaal LVS passend bij onze bestaande leerlijnen.
Wij zijn voortdurend op zoek naar verbetering van ons onderwijsaanbod.	We implementeren het gebruik en didactisch inzetten van diverse ICT-hulpmiddelen.	Oogbesturingssystemen, iPads, multimediatafels, digiborden en de Prowisetafel worden effectief en passend toegepast in ons onderwijs. Leerkrachten zijn geschoold voor het inzetten van deze middelen.

7. Medewerkers

Passende Organisatie.

Onze organisatie past bij onze leerlingen. Onze professionals hebben uitstekende kennis en vaardigheden.

Professionele Autonomie.

We werken vanuit een professionele autonomie en resultaatgericht.

Ambitieuze Innovatief.

We leren elke dag van en met elkaar en hebben een aandeel in landelijke ontwikkelingen.

Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

Ambitie

Elke medewerker op de Emiliusschool is een specialist/expert op het eigen vakgebied. Men is zich bewust van de eigen bijdrage aan de kwaliteit van de school en het onderwijs en houdt het eigen vakmanschap op peil. Dit komt terug in de belofte 'Passende organisatie': onze professionals hebben uitstekende kennis en vaardigheden.

De school faciliteert als goed werkgever de ontwikkeling van medewerkers en stimuleert hen tot kennisdeling met collega's en andere belanghebbenden. De aanwezige kennis en ervaring moet behouden blijven en tegelijkertijd moeten we voorzien in voldoende jonge aanwas om over een evenwichtiger personeelsbestand te beschikken. Bij werving en selectie is aandacht voor een toekomstbestendig team.

Deskundigheidsbevordering is gekoppeld aan ambities en beleidsvoornemens; medewerkers zijn betrokken bij het beleid en nemen verantwoordelijkheid in de uitvoering en verbetering hiervan. Er is sprake van een professionele cultuur waarin collega's elkaar positief kritische feedback geven, vragen en ontvangen.

Ons intranet biedt de mogelijkheid om vanaf andere plekken in te loggen op ons netwerk en zo bij de documenten te kunnen die benodigd zijn om werkzaamheden voor de organisatie te verrichten. In het kader van goed werkgeverschap, willen we bijdragen aan een gezonde balans tussen werk en privé van de werknemer. Daarom wil de Emiliusschool de professionele autonomie van haar werknemers uitbreiden. We willen dat werknemers zelf kunnen bepalen op welk tijdstip en welke locatie de niet-lesgebonden taken uitgevoerd worden. **Professionele autonomie** houdt in: het naar professioneel inzicht werken binnen helder opgestelde kaders waarin afspraken over resultaten worden gemaakt en besproken. Medewerkers en leidinggevendenden maken hier afspraken over met elkaar en evalueren regelmatig de voortgang. Vanuit professionele autonomie kan elke medewerker van de Emiliusschool transparant inzicht geven in zijn werkzaamheden en bereikte resultaten.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
Onze professionals hebben uitstekende kennis en vaardigheden.	Professionals houden hun deskundigheid op peil door regelmatige scholing en delen dit met collega's	In 2021 is er een scholingsplan gekoppeld aan dit schoolplan met input uit de gesprekkencyclus. In 2023 wordt in het scholingsplan geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen.
Er is sprake van een professionele cultuur waarin medewerkers zich eigenaar voelen van hun ontwikkeling en kwaliteiten.	De gesprekkencyclus draagt bij aan het vergroten van professionaliteit en eigenaarschap van medewerkers. Medewerkers en leidinggevenden geven elkaar positief kritische feedback. Medewerkers reflecteren voortdurend op hun eigen handelen.	In 2021 is de gesprekkencyclus m.b.t. proces en inhoud geëvalueerd en zo nodig aangepast in overleg met belanghebbenden. (Afhankelijk van de evaluatie zouden 'competentiegerichte gesprekken met een duidelijk ontwikkelplan per werknemer' een nieuw resultaat kunnen vormen.) De cultuurladder wordt gebruikt om de professionele cultuur op te meten en te verbeteren
We dragen verantwoordelijkheid voor goed werk en een gezonde organisatie en zorgen voor een optimale omgeving: we vinden het belangrijk dat onze medewerkers vitaal blijven.	We houden het risico op psychosociale arbeidsdruk bij onze medewerkers zo laag mogelijk. We bieden een werkomgeving waarin administratieve processen geautomatiseerd zijn en efficiënt doorlopen kunnen worden.	Alle medewerkers kunnen via digitale workflows (Afas/Insite) zaken m.b.t. hun arbeidsvoorwaarden inregelen. In 2021 zijn alle documenten overgezet naar onze intranetomgeving en kunnen alle medewerkers met deze documenten vanuit diverse locaties in de cloud werken. Medewerkers kunnen hun administratieve taken op een eigen gekozen moment (niet plaatsgebonden) binnen hun normjaartaak indelen. Medewerkers en leidinggevenden maken daartoe afspraken over de wijze waarop en wanneer taken worden uitgevoerd en met welk resultaat.

De Emiliusschool beschikt over een toekomstbestendig team.	De Emiliusschool is een leerwerkplek voor stagiaires van diverse opleidingen.	De Emiliusschool biedt jaarlijks stageplaatsen voor pabo-studenten en studenten met een relevante MBO-opleiding (onderwijsassistent, logopedie, bewegingsonderwijs) aan. We ontvangen studenten voor een kennismaking met en oriëntatie op onze doelgroep.
--	---	--

8. Externen

Eén-Kind-Eén-Plan.

We werken intensief samen met het netwerk van onze speciale leerlingen.

Ambitieuus Innovatief.

We leren elke dag van en met elkaar en hebben een aandeel in landelijke ontwikkelingen.

Sterke Relaties.

We bouwen actief aan sterke relaties met al onze belanghebbenden.

Ambitie

De Emiliusschool bekleedt een belangrijke regionale functie en heeft een groot landelijk netwerk, waarbij met veel verschillende externe partijen gecommuniceerd en samengewerkt wordt. Onze unieke positie in het speciaal onderwijs zetten wij in om ons onderwijs goed te profileren en voortdurend te lobbyen voor onze doelgroep en hun recht op onderwijs. Waar het kan, zetten we onze invloed in om ook op andere leefgebieden de mogelijkheden voor ernstig verstandelijk en meervoudig beperkte jongeren te verbeteren. Tegelijkertijd benutten wij ons netwerk om ook onszelf en ons onderwijs verder te ontwikkelen. Wij realiseren ons dat externe partners ook iets van ons verwachten; we zijn ons bewust van het belang van een goede relatie met onze partners en zorgen voor een transparante communicatie.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
Ieder kind heeft recht op onderwijs; een beperking mag dat niet in de weg staan. De Emiliusschool zet zich in om de belangen van onze speciale leerlingen te behartigen.	We gebruiken ons netwerk om de lobby te voeren voor onze doelgroep: voor, tijdens en na hun onderwijsperiode.	1a) Het bestuur is actief lid bij de besturen van de samenwerkingsverbanden in Eindhoven en Helmond. 1b) De directie is actief lid van het directeuren- of scholenoverleg van de samenwerkingsverbanden in Eindhoven en Helmond. 2) Op landelijk niveau zitten we aan tafel bij de maatschappelijke partners, overheid en onderwijsorganisaties
Om onze doelgroep goed te kunnen bedienen, bouwen we aan sterke, effectieve relaties met onze belanghebbenden.	Met behulp van een contextanalyse brengen we onze relaties in beeld waarbij twee variabelen leidend zijn: Belang en invloed. De uitkomsten van de contextanalyse gebruiken we	Jaarlijks is er een contextanalyse beschreven en vastgesteld door het management.

	om de strategie te bepalen op een bepaalde stakeholder.	
We verbeteren structureel de communicatie en verantwoording naar interne en externe belanghebbenden	We informeren de buitenwereld structureel over onze kwaliteit en behaalde resultaten	Na de jaarlijkse managementanalyse publiceren we de opbrengsten op de website.
De Emiliusschool wil haar verantwoording nemen in de maatschappij in het kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en tevens bijdragen aan een duurzame samenleving.	We selecteren leveranciers die ons versterken, met waar mogelijk een SROI/MVO*. 2) Met leveranciers hebben we een goede relatie, ondersteund door heldere afspraken en transparante wederzijdse communicatie en verantwoording.	Jaar 1: criteria opstellen en bespreken met bestaande leveranciers Jaar 2: toepassen criteria bij formele leveranciers-beoordeling voor bestaande leveranciers en bij selectie nieuwe leveranciers
We bouwen aan sterke relaties met al onze belanghebbenden waar wij wederzijds van profiteren	De samenwerking met onze partner SWZ-Zonhove draagt bij aan kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen.	Er is sprake van een cyclische overlegstructuur op alle niveaus.

*Social Return On Investment / Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

9. Resultaten

Professionele Autonomie.

We werken vanuit een professionele autonomie en resultaatgericht.

Verantwoordelijkheid Dragen.

We dragen verantwoordelijkheid voor goed onderwijs, goed werk en een gezonde organisatie.

Ambitie

De Emiliusschool is een school met een hoog ambitieniveau op elk domein, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Door een goed ingebedde 'Profiel en Progressie-cyclus' te gebruiken, zorgen wij voor doelen op de verschillende resultaatgebieden die meetbaar en/of merkbaar zijn. De PDCA cirkel wordt voortdurend op elk niveau gedraaid. We bepalen per doel op welke wijze we het (tussentijds) resultaat kunnen evalueren, met welk resultaat (norm) we tevreden zijn en gebruiken een passend en zinvol instrumentarium. We gebruiken de informatie uit de analyses om verder te ontwikkelen en te verbeteren. Daarbij is tevens nadrukkelijk aandacht voor de niet-kwantitatieve informatie. Wij hebben goed zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen. We gebruiken deze informatie voortdurend, op verschillende niveaus, om het onderwijsproces bij te sturen. In de jaarlijkse integrale managementanalyse koppelen we de opbrengsten en andere uitkomsten in samenhang aan onze 10 beloftes, zodat we kunnen zien of onze inspanningen effectief zijn geweest. We betrekken interne en externe belanghebbenden, waar relevant, bij de evaluatie en zorgen voor een transparante verantwoording.

Ambitie (Why?)	Doelen (How?)	Concreet resultaat (What?)
We dragen zorg voor kwalitatief goed onderwijs.	De profiel-en-progressiecyclus is ondersteunend voor het sturen en monitoren van de ontwikkeling van de organisatie.	- De ontwikkelagenda en jaarkalender zijn dynamische hulpmiddelen en dragen bij aan planmatige ontwikkeling - Voor doelen op alle niveaus is bekend wat het beoogde resultaat is en hoe dit wordt gemeten.
We dragen zorg voor kwalitatief goed onderwijs.	We beschikken over een passend en zinvol kwaliteitsinstrumentarium. Per resultaatgebied zijn instrumenten voor meetbare en merkbare kwaliteit in gebruik.	Er is bepaald welk instrumentarium ons helpt om kwaliteit(sresultaten) te tellen (meetbaar) en te vertellen (merkbaar). Acties voortkomend uit de analyses worden weggezet in de ontwikkelagenda.

We leggen verantwoording af voor goed onderwijs.	- Het MT interpreteert resultaten in samenhang met elkaar en komt tot effectieve verbetermaatregelen - We monitoren de voortgang op de 10 beloftes	1. Jaarlijks is er een managementanalyse waarbij het MT alle resultaten in samenhang interpreteert, beschouwt en gebruikt om effectiviteit te bepalen en evt. nieuwe doelen te stellen. 2. Resultaten zijn op de website van de school gepubliceerd.
Wij hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen.	Wij analyseren en gebruiken opbrengsten op verschillende aggregatieniveaus	Wij brengen het percentage van het aantal behaalde onderwijsdoelen in beeld en gebruiken deze data voor verbetering.
Wij hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen.	We brengen in beeld of de beoogde uitstroomniveaus zijn behaald en gebruiken dit om ons onderwijs te verbeteren	Op basis van een voortschrijdend driejarig gemiddelde (v.a. 2021) hebben we een reële norm voor opbrengsten opgesteld.
De Emiliusschool is een goede werkgever.	Wij informeren ons over de tevredenheid van onze medewerkers en gebruiken dit om de organisatie te verbeteren	De PMO werkwijze is ingevoerd en het proces is beschreven
De Emiliusschool is een goede werkgever.	Bij exitgesprekken met medewerkers worden verbeterpunten genoteerd.	Verbeterpunten zijn vertaald naar acties in de Ontwikkelagenda en worden van hieruit gemonitord
We verantwoorden ons voor goed onderwijs en een gezonde organisatie en bouwen zo actief aan sterke relaties met al onze belanghebbenden.	Belanghebbenden blijven tevreden over onze school en de resultaten die we behalen. We informeren ons regelmatig actief bij belanghebbenden over het functioneren van de school. We betrekken hen bij onze evaluaties en verantwoorden ons op transparante wijze.	Volgens de PDCA-cyclus vermeld in het Handboek Kwaliteit, wordt betrokkenheid van belanghebbenden gerealiseerd. Normen over respons en resultaten op metingen en evaluaties staan beschreven in het Handboek Kwaliteit en worden jaarlijks geëvalueerd in de managementanalyse; waarna verantwoording plaatsvindt.