

SAMEN MAKEN WE DROMEN EN AMBITIES WAAR!

Strategische Koers 2025 – 2029



30 september 2025

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	3
1. INLEIDING	4
1.1 Bijdrage van OC Leijpark aan de inclusieve samenleving	4
1.2 Koersplan en schoolplan.....	4
1.3 Leeswijzer.....	5
2. OC LEIJPARK IN BEELD	6
2.1 Schets van de organisatie.....	6
2.2 Besturingsfilosofie en organogram	8
3. ROL, OPDRACHT EN KERNWAARDEN VAN OC LEIJPARK.....	10
3.1 Onze opdracht: missie en visie.....	10
3.2 Kernwaarden.....	10
4. ONDERWIJSKUNDIGE VISIE, PERSONEELSBELEID EN KWALITEITSZORG	12
4.1 Onderwijskundige visie: samen voor pedagogisch goed onderwijs	12
4.2 Strategisch personeelsbeleid: samen kansen grijpen.....	13
4.3 Kwaliteitszorg: samen leren en verbeteren.....	13
5. BINNEN EN BUITEN: EEN STERKE BASIS EN BELANGRIJKE TRENDS & ONTWIKKELINGEN	15
5.1 Trots op onze sterke basis	15
5.2 Belangrijke trends en ontwikkelingen.....	16
6. RESULTAATGEBIEDEN, AMBITIES EN SPEERPUNTEN	19
6.1 Richting en beweging.....	19
6.2 Ambities Onderwijs & Kwaliteit.....	19
6.3 Ambities HR.....	21
6.4 Ambities Bedrijfsvoering en control	22
BIJLAGE 1: RELEVANTE DOCUMENTEN	23

VOORWOORD

De ambities en dromen van onze leerlingen vormen het vertrekpunt bij alles wat wij doen. Ons gespecialiseerd onderwijs helpt alle leerlingen te ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. We bieden maatwerk en ondersteuning, zodat elke leerling de kansen krijgt die nodig zijn om zo volwaardig en zelfverzekerd mogelijk deel te nemen aan de samenleving. Dit doen we niet alleen, maar samen met ouders, professionals en samenwerkingspartners.

In onze Strategische Koers 2025 – 2029 schetsen we onze gezamenlijke richting en ambitie voor de toekomst. We geven daarbij aan op welke wijze we komende jaren aan onze opdracht blijven werken. Het Koersplan is uitgewerkt in het 'Meerjarenbeleidsplan 2025-2029'. Deze concretisering heeft betrekking op de schooljaren 2025/2026 tot en met 2028/2029 en is voor geïnteresseerden beschikbaar.

In het najaar van 2024 zijn we samen gestart met de ontwikkeling van de Strategische Koers. Medewerkers van alle afdelingen, de externe dienst en het Bestuurskantoor dachten mee. Ook gingen we in gesprek met leerlingen, ouders, de Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. De zo verkregen inzichten en ideeën vormden de basis voor deze koers. Een koers die richting geeft aan onze gezamenlijke ambitie voor de komende jaren.

Dit document is niet alleen een plan, maar een uitnodiging om samen te blijven werken aan een betekenisvolle toekomst voor onze leerlingen. We werken de komende jaren aan een verdere bundeling van onze krachten en versterking van ons onderwijs, met als doel om iedere leerling de best mogelijke kansen te bieden.

Samen maken we dromen en ambities waar!

Tilburg, augustus 2025
Harry Hoekjen
Directeur-bestuurder

1. INLEIDING

1.1 Bijdrage van OC Leijpark aan de inclusieve samenleving

Onderwijscentrum Leijpark vervult een onmisbare rol in de samenleving. Wij bieden onderwijs en ondersteuning aan kinderen en jongeren met (ernstige) beperkingen die elders vaak geen passende plek vinden. Daarmee zijn wij niet alleen een school, maar een Orthopedagogisch Didactisch Expertisecentrum, waar onderwijs, zorg, revalidatie en dienstverlening samenkomen.

Ons bestaansrecht ligt in het creëren van kansen: wij bereiden leerlingen voor op een gelukkig en kansrijk leven, waarin zij - ieder naar eigen vermogen - actief en gelijkwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Dat doen wij in nauwe samenwerking met de thuissituatie van onze leerlingen. Het onderwijs en de ondersteuning die wij bieden, helpen - waar nodig - ook ouders om werk en zorg te combineren en zo actief deel te blijven nemen aan de samenleving. Ook dát maakt onze rol maatschappelijk relevant.

De samenleving mag van ons verwachten dat wij onze expertise inzetten om leerlingen optimaal toe te rusten. Dat doen wij niet alleen door kennis en vaardigheden te ontwikkelen, maar ook door veerkracht, burgerschapsvorming en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Bovendien delen wij onze kennis en ervaring met reguliere scholen en partners, zodat ook elders inclusiever onderwijs mogelijk wordt.

Tegelijkertijd hebben wij de maatschappij ook nodig. Politiek, wijk/gemeente, zorg, collega-scholen en bedrijfsleven spelen een cruciale rol in het wegnemen van barrières en het realiseren van samenwerking ten behoeve van onze leerlingen. Intensieve verbindingen met gemeenten, zorginstellingen, revalidatiecentra en werkgevers zijn noodzakelijk om maatwerk en inclusieve trajecten mogelijk te maken. Van de politiek vragen wij blijvende aandacht voor gelijke kansen en passende voorzieningen voor leerlingen met beperkingen.

OC Leijpark draagt bij aan een meer inclusieve samenleving. Wij bereiden leerlingen niet alleen voor op deelname aan de samenleving, maar dragen er ook aan bij dat de maatschappij zelf inclusiever wordt.

In onze Strategische Koers 2025 – 2029 geven wij aan op welke wijze we komende jaren aan onze betekenisvolle en verantwoordelijke opdracht blijven werken.

1.2 Koersplan en schoolplan

De basis van ons vorige Koersplan (2021 – 2025) werd gevormd door de vraag 'Hoe willen we dat Onderwijscentrum Leijpark als organisatie er over zo'n tien jaar uit zou kunnen zien'? Op hoofdlijnen hebben we ons afgelopen jaren gericht op de volgende 3 intenties:

1. Waarborgen van hoogwaardig kwalitatief onderwijs voor alle leerlingen.
2. Doorontwikkelen van het denken in processen.
3. Versterken en creëren van voorwaarden voor leren en ontwikkelen.

We mogen trots zijn op wat we samen in de afgelopen periode hebben bereikt. Daar bouwen we de komende jaren op voort. We hebben onze Strategische Koers geactualiseerd en aangescherpt op basis van nieuwe inzichten, huidige en toekomstige beleidskaders en veranderende omstandigheden in onze school en omgeving. Zo blijven we ons onderwijs versterken en toekomstbestendig houden, zonder de belangrijke fundamenten uit het oog te verliezen.

Aanvullend op dit Koersplan is in een separaat document het 'Meerjarenbeleidsplan' (augustus 2025 – augustus 2029) uitgewerkt. Dit betreft een concretisering van de ambities uit hoofdstuk 4. Daarmee valt dit

Koersplan samen met het schoolplan¹ (2025-2029) van Onderwijscentrum Leijpark (OC Leijpark). Het schoolplan fungeert als wettelijk verantwoordingsdocument richting de leerlingen en hun ouders², de medewerkers, de medezeggenschapsraad (MR), de Raad van Toezicht (RvT) en de onderwijsinspectie.

De voortgang op de diverse resultaatgebieden uit de Strategische Koers (maart 2021) nemen we jaarlijks op in ons jaarverslag. We verwijzen hiervoor dan ook graag naar deze documenten op onze website (www.ocleijpark.nl). Wij hechten aan een compact plan dat bij de tijd is. Daarom hebben we verwijzingen naar onderliggende documenten opgenomen in bijlage 1.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 schetsen we OC Leijpark. Onze opdracht en kernwaarden komen aan bod in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 lichten we onze onderwijskundige visie, het strategisch personeelsbeleid en de kwaliteitszorg toe. Hoofdstuk 5 beschrijft de sterke basis van onze organisatie en de trends en ontwikkelingen die de komende jaren belangrijk zijn voor ons. Tot slot presenteren we in hoofdstuk 6 onze ambities voor de komende beleidsperiode.

¹ Zie de wettelijke eisen die volgens artikel 21 van de Wet op de expertisecentra (WEC) en artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs (WPO) aan een schoolplan worden gesteld.

² Daar waar in dit document ouders staat, kan ook verzorgers worden gelezen.

2. OC LEIJPARK IN BEELD

2.1 Schets van de organisatie

OC Leijpark is een scholengemeenschap voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs met ongeveer 700³ leerlingen van 4 t/m 20 jaar. Er zijn op dit moment zo'n 285 medewerkers werkzaam binnen onze organisatie. Aan het hoofd van OC Leijpark staat de directeur-bestuurder. Het onderwijs binnen OC Leijpark is georganiseerd in vijf afdelingen: EMB, SO1, SO2, VSO en VMBO.

EMB

Deze afdeling is er voor kinderen van 4 tot en met 20 jaar met een ernstig meervoudige beperking. Veelal betreft het een combinatie van een (zeer) ernstige verstandelijke beperking, een lichamelijke beperking en bijkomende stoornissen. We bieden naast onderwijs, via de EMB-leerlijn, ook extra zorg. We werken met deze leerlingen toe naar belevings- en/of taakgerichte dagbesteding als uitstroombestemming.

SO1 – SO2

Dit is de leerstroom voor kinderen van 4 tot en met 13 jaar. De lessen bereiden hen voor op voortgezet (speciaal) onderwijs. We bieden een gedifferentieerd onderwijsaanbod zodat de leerlingen het best passende onderwijs krijgen. We onderscheiden 3 profielen: Dagbesteding, Arbeid en Vervolgonderwijs.

VSO (Voortgezet Speciaal Onderwijs)

Deze leerstroom is bestemd voor leerlingen vanaf 12/13 jaar tot 20 jaar met het profiel dagbesteding of arbeid. Het leerstofaanbod kent een gerichte opbouw, waarbij binnen de lessentabel de theorielessen stapsgewijs plaats maken voor een meer praktijkgericht aanbod naar mate de leerling ouder wordt. Er wordt met de leerlingen gewerkt aan cognitieve vaardigheden, zelfredzaamheid, sociaal- emotionele ontwikkeling, zelfinzicht en arbeidsvaardigheden. Het einddoel is leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op een passende plaats en participatie in de maatschappij. De thema's wonen, werken, vrije tijd en burgerschap staan hierbij centraal.

VMBO

Het VMBO is er voor leerlingen vanaf 12 jaar die cognitieve en functionele mogelijkheden hebben om door te stromen naar een reguliere vorm van vervolgonderwijs, waaronder het Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO) en HAVO.

³ Per half juni 2025.

In het VMBO bieden we onderwijs op drie niveaus:

1. Basisberoepsgerichte Leerweg (BBL) gericht op uitstroom MBO-niveau 2;
2. Kaderberoepsgerichte Leerweg (KBL) gericht op uitstroom MBO-niveau 3-4;
3. Gemengde Leerweg (GL) en theoretische leerweg (TL), gericht op uitstroom MBO-niveau 3-4 en HAVO.

Door de samenwerking met 2College Durendael kunnen onze leerlingen ook het erkende landelijke VMBO-diploma behalen. Leerlingen die niet het volledige diploma kunnen behalen, kunnen in aanmerking komen voor een Staatsexamen voor één of enkele vakken.

Externe Dienst

Leerlingen op een reguliere school hebben soms extra ondersteuning nodig in de onderwijsleersituatie. Bijvoorbeeld door een lichamelijke beperking, langdurige ziekte of een hersenaandoening. Als Externe Dienst werken we vraaggestuurd en oplossingsgericht. In overleg met ouders, leerling en school (PO, VO en MBO) zoeken we oplossingen voor belemmeringen in de onderwijsleersituatie en delen we expertise.

Kinderen/jongeren met niet aangeboren hersenletsel

In samenwerking met Libra Revalidatie & Audiologie en Siza bieden we onderwijs, begeleiding en revalidatie voor kinderen / jongeren met niet aangeboren hersenletsel (NAH). We werken intensief samen in de Observatieklas NAH en Pijn voor jongeren in de leeftijd van 12 t/m 20 jaar. Leerlingen krijgen hier gemiddeld 1 á (maximaal) 2 jaar onderwijs vanuit deze multidisciplinaire aanpak. Het hoogste aanbodniveau ligt hier bij VMBO gemengd-theoretische leerweg.

Kinder- & jongerencentrum Leijpark (KJCL)

OC Leijpark, Libra Revalidatie & Audiologie, Amarant en Siza werken sinds 2017 samen in een Kinder- en Jongerencentrum. Sinds oktober 2024 zijn we ook samen in een nieuw gebouw gehuisvest. De samenwerking richt zich op:

- Vormgeving onderwijs-zorgarrangementen voor kinderen / jongeren met een ernstig meervoudige beperking (EMB).
- Voorschoolse-, buitenschoolse- en vakantieopvang.

Na realisatie van de nieuwbouw zijn gehuisvest in het KJCL:

- Leerlingen van de afdelingen SO en EMB van OC Leijpark gehuisvest in het KJCL.
- Behandelgroepen van Amarant.
- Therapeutische peutergroepen en kinderen met poliklinische behandeling van Libra.
- Buitenschoolse- en vakantieopvang van Siza.

Zorg in onderwijs (ZiO)

Op OC Leijpark hebben veel leerlingen extra ondersteuning nodig om het onderwijs goed te kunnen volgen. Deze ondersteuning, ZiO⁴, wordt sinds 2022-2023 collectief georganiseerd en geboden op basis van een inzet per klas/groep in plaats van individuele indicaties. ZIO wordt geleverd door zorgpartners Amarant en Siza en omvat onder meer persoonlijke verzorging en begeleiding. Door deze collectieve aanpak is er meer rust in de klas, wordt ondersteuning flexibeler en vraaggerichter ingezet, en worden ouders administratief ontlast. Afstemming over de inzet vindt plaats met ouders en betrokken medewerkers. In het ontwikkelingsperspectief (OPP) van de leerling worden naast de onderwijsdoelen ook de doelen en inzet van ZiO opgenomen.

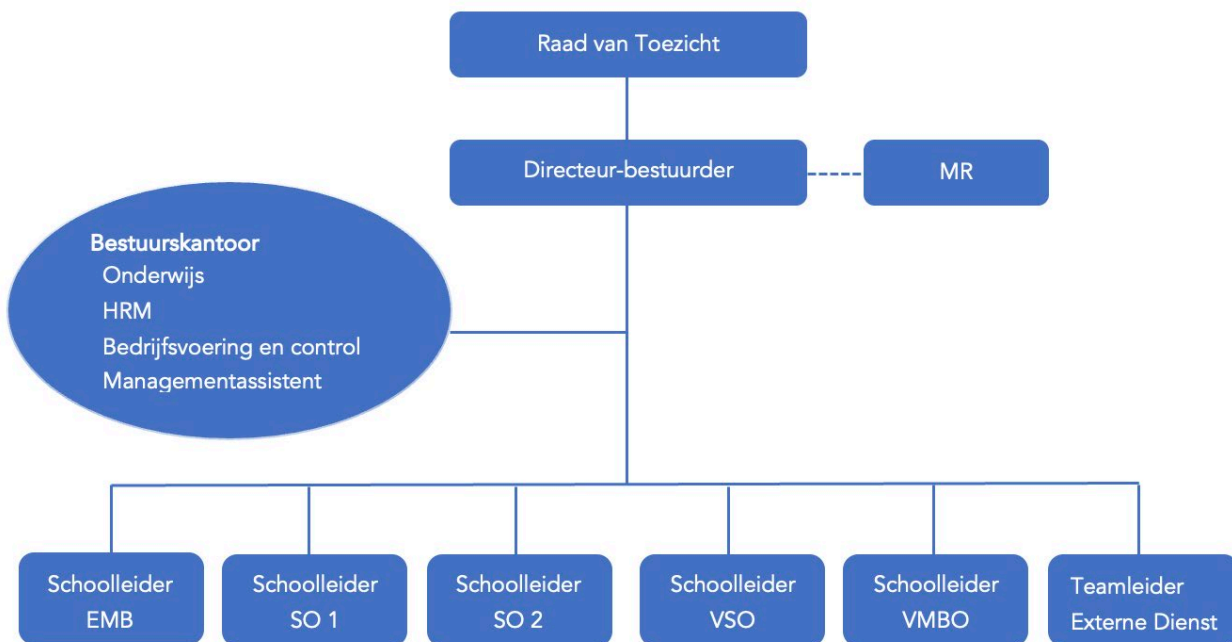
2.2 Besturingsfilosofie en organogram

Iedere afdeling heeft een eigen schoolleider, een eigen onderwijsprogramma en een op de doelgroep afgestemde pedagogische-didactische aanpak. De schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor hun eigen afdeling. Ze hebben de dagelijkse operationele leiding over hun afdeling en zijn voor hun afdeling verantwoordelijk voor het onderwijsbeleid, de onderwijsvernieuwing, het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering. Iedere afdeling wordt gevormd door docenten en/of (vak)leerkrachten, assistenten, intern begeleiders, orthopedagogen en overige ondersteuners. Vanuit de verschillende afdelingen wordt intensief samengewerkt met de psychologen, therapeuten en artsen van Libra Revalidatie & Audiologie. De Externe Dienst wordt geleid door een teamleider en bestaat uit gespecialiseerde leerkrachten. Samen met verschillende professionals van Libra Revalidatie & Audiologie begeleiden en ondersteunen zij leerlingen, ouders en scholen uit het PO, VO en MBO.

De schoolleiders, teamleider en de directeur-bestuurder worden in hun werk ondersteund door de managementassistent en door deskundigen van het Bestuurskantoor op het gebied van Onderwijskwaliteit, HRM, Bedrijfsvoering en control. In het managementstatuut is vastgelegd dat besluiten gezamenlijk worden genomen door de directeur-bestuurder, de schoolleiders van de verschillende afdelingen en de teamleider Externe Dienst.

In onderstaand organogram is de organisatiestructuur van OC Leijpark gevisualiseerd. Het toont de hiërarchische verhoudingen tussen afdelingen, functies en personen binnen de organisatie.

⁴ Zorg in Onderwijs wordt bekostigd vanuit de Jeugdwet (vanuit de gemeente waarin het kind woont) of de Wet langdurige Zorg (Wlz, vanuit het zorgkantoor van de regio waarin het kind woont).



Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder is het bevoegd gezag van Stichting Onderwijscentrum Leijpark. De directeur-bestuurder heeft daarmee de eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de school, de (externe) dienst(en), de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op de strategie, uitvoering en het beleid van de directeur-bestuurder. De RvT benoemt de directeur-bestuurder en heeft ook een belangrijke rol als adviseur en klankbord van de directeur-bestuurder.

Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad (MR) van OC Leijpark bestaat uit personeelsleden en ouders en heeft als taak om de belangen van zowel het personeel als de ouders en leerlingen te vertegenwoordigen. Een belangrijke taak van de MR is bijdragen aan het beleid van OC Leijpark. De MR kan hierbij haar advies- en instemmingsrecht uitoefenen.

3. ROL, OPDRACHT EN KERNWAARDEN VAN OC LEIJPARK

3.1 Onze opdracht: missie en visie

De maatschappelijke bijdrage van OC Leijpark vormt de basis voor onze missie en visie, waarin wordt beschreven hoe wij onze rol in de samenleving concretiseren. Voor een langere termijn hebben we onze ambitie (ook in eerdere documenten) als volgt omschreven:

Onderwijscentrum Leijpark is een Orthopedagogisch Didactisch Expertisecentrum waar onderwijs, specialistische (jeugd)zorg, revalidatie en dienstverlening samen komen. In de komende vier jaar werken we aan een flexibele, waarden gedreven organisatie waar de talenten van leerlingen vrij, zonder barrières en zonder grenzen tussen ontwikkelingsperspectieven tot bloei kunnen komen binnen een lerende gemeenschap waar je kunt zijn wie je bent en kunt worden wat je wilt en kunt.

In de diverse gesprekken met medewerkers, ouders en leerlingen hebben we uitgebreid stil gestaan bij de ambitie. Iedereen omschrijft nog steeds dat dit de richting is waarin OC Leijpark zich komende jaren moet ontwikkelen; de ambitie is krachtig en toekomstbestendig. Gezamenlijk is vastgesteld dat het wenselijk is om in de ambitie meer nadruk te leggen op de maatschappelijke rol en de samenwerking met ouders en het netwerk. Op basis hiervan gaan we komende jaren werken met de volgende missie (waar we voor gaan) en visie (waar we voor staan).

Missie (waarom we bestaan)

Onderwijscentrum Leijpark is een Expertisecentrum waar gespecialiseerd onderwijs, specialistische (jeugd)zorg, revalidatie en dienstverlening naadloos samenwerken voor leerlingen van 4 tot 20 jaar. We zijn een flexibele, waardengedreven onderwijsorganisatie voor leerlingen met een specialistische onderwijs- en zorgvraag en een extra ondersteuningsbehoefte. Onze professionals werken met toewijding en deskundigheid en zorgen ervoor dat alle leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen en de beste kansen krijgen voor een betekenisvolle toekomst.

Visie (waar we voor staan)

Wij creëren een lerende gemeenschap waarin elke leerling, ongeacht de beperkingen of uitdagingen die hij of zij tegenkomt, de ruimte krijgt om te groeien in kennis, vaardigheden en talent. Met persoonlijke aandacht bieden we binnen en buiten een leer- en ontwikkelomgeving waarin leerlingen zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontwikkelen op basis van hun mogelijkheden. Onze professionals denken in kansen en zijn de spil in het waarmaken van de dromen van onze leerlingen. Samen met leerlingen, ouders en (zorg)partners werken we actief aan de participatie van alle leerlingen en dragen we gezamenlijk bij aan een inclusieve samenleving.

Samengevat zoals de titel van deze Koers luidt: **Samen maken we dromen en ambities waar!**

3.2 Kernwaarden

Om onze missie en visie waar te maken, handelen wij vanuit een set van 5 kernwaarden. Deze fungeren als een kompas voor ons handelen en het nemen van beslissingen. Onze kernwaarden bepalen onze identiteit en geven aan hoe wij omgaan met uitdagingen en kansen.

Veerkracht

Veerkracht refereert aan het vermogen om te leren en te blijven leren van wat er lukt en mislukt; om flexibel en volhardend om te gaan met stress en tegenslag, nieuwe kansen en uitdagingen te onderzoeken en om te zetten in mogelijkheden.

Kansrijk

Met 'kansrijk' verwijzen we naar 'het invoegen in de maatschappij'. Leerlingen leren bij ons wat ze nodig hebben zodat ze nu en straks vol vertrouwen hun specifiek eigen plaats kunnen innemen.

Plezier

Plezier trekt aan, verbindt, geeft energie en betekenis aan wat we – met en voor elkaar – doen. Plezier geeft kleur aan onze ambities en maakt ons op alle niveaus bewust van de eigen invloed en kracht.

Respect

Bij respect gaat het ons niet zozeer om het naleven van uiterlijke regels, maar naar de innerlijk ervaren verbondenheid en verantwoordelijkheid voor de naaste omgeving. We hebben het dan over gedrag waaraan wij ons gebonden achten uit respect voor onszelf, de ander of de omgeving.

Samen

Samen leven, leren en werken: samen hebben we meerwaarde voor elkaar. We brengen de ander verder en voegen iets toe. Iedereen in de leefgemeenschap heeft daarin een eigen plek en participeert daarin vanuit eigen kracht.

4. ONDERWIJSKUNDIGE VISIE, PERSONEELSBELEID EN KWALITEITSZORG

4.1 Onderwijskundige visie: samen voor pedagogisch goed onderwijs

Onze visie op goed onderwijs is gebaseerd op de drieslag van prof. dr. Gert Biesta: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Deze drie functies vormen samen de kern van pedagogisch goed onderwijs. In de komende vier jaar blijven we hier planmatig en samenhangend vorm aan geven.

1. Kwalificatie

Kwalificatie gaat over het verwerven van kennis, vaardigheden en competenties die leerlingen nodig hebben om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Bij OC Leijpark betekent dat méér dan alleen cognitieve leerresultaten. We stemmen het onderwijsprogramma af op de toekomstmogelijkheden van onze leerlingen. We bieden een samenhangend curriculum dat cognitieve én praktische ontwikkeling ondersteunt, met aandacht voor structuur, overzicht en afstemming tussen vakken.

2. Socialisatie

Socialisatie verwijst naar de inbedding van leerlingen in bredere sociale, culturele en morele tradities. Ons onderwijs draagt bij aan het ontwikkelen van gemeenschapszin, gedeelde waarden en culturele oriëntatie. Binnen OC Leijpark zien we school als oefenplaats voor democratisch samenleven. Socialisatie gebeurt niet alleen via expliciete leerdoelen, maar ook via de schoolcultuur, omgangsvormen en impliciete waarden. We zetten in op een inclusieve en verbindende schoolcultuur waarin diversiteit wordt erkend, respectvol wordt omgegaan met verschillen en waarin het 'wij-gevoel' wordt versterkt.

3. Persoonsvorming

Persoonsvorming draait om de ontwikkeling van leerlingen tot autonome en verantwoordelijke individuen. Voor OC Leijpark betekent dit: leerlingen stimuleren hun eigen regie te ontwikkelen, zichzelf te leren kennen in relatie tot anderen en zich uit te spreken over wat voor hen van waarde is. Dit vraagt om ondersteuning én uitdaging. Curriculumonderdelen zoals sociaal-emotionele ontwikkeling en de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap zijn hierbij essentieel. Wij begeleiden leerlingen in het proces van 'eigenstandig worden': leren leven als iemand die er mag zijn en verantwoordelijkheid neemt voor zichzelf én voor de samenleving.

Wij geloven dat goed onderwijs tot stand komt in de balans en wisselwerking tussen deze drie functies. Pedagogisch goed onderwijs ontstaat wanneer kennisverwerving (kwalificatie) en maatschappelijke inbedding (socialisatie) in dienst staan van de persoonlijke ontwikkeling (persoonsvorming) van leerlingen. OC Leijpark is een plek waar leerlingen kennis opdoen, hun plek in de samenleving leren kennen én als persoon tot bloei kunnen komen.

4.2 Strategisch personeelsbeleid: samen kansen grijpen

In januari 2025 is het 4-jarig strategisch personeelsbeleid met als titel 'Samen kansen grijpen' opgesteld. OC Leijpark verbindt haar missie en visie onlosmakelijk met zowel de ontwikkeling van leerlingen als de ondersteuning van medewerkers. Vanuit een lerende gemeenschap wordt gewerkt aan een cultuur waarin leerlingen kunnen zijn wie ze zijn en worden wat ze willen en kunnen.

De kernwaarden – veerkracht, kansrijk, plezier, respect en samen – vormen ook het fundament onder de werkomgeving voor medewerkers. Onderwijs bieden waarin de veerkracht van onze medewerkers centraal staat, waar door hen in kansen worden gedacht en waar met plezier en respect wordt samengewerkt, vraagt om een werkomgeving die dit stimuleert. Binnen OC Leijpark krijgen medewerkers ruimte, vertrouwen en ondersteuning om hun vakmanschap te ontwikkelen en samen te werken aan de gezamenlijke ambitie: het vervullen van de dromen van leerlingen.

Leiderschap binnen OC Leijpark draait om nabijheid, waardering en het stimuleren van ontwikkeling. Leidinggevend inspireren, verbinden en creëren een veilige omgeving waarin teams en medewerkers verantwoordelijkheid nemen en bijdragen aan een organisatie waar leren en innoveren centraal staan. Zo wordt er gezamenlijk gebouwd aan een toekomstgerichte organisatie waarin iedereen – leerling én medewerker – kan floreren.

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en daarmee de wendbaarheid van de organisatie te waarborgen, is het strategisch personeelsbeleid uitgewerkt langs 4 bouwstenen, zie onderstaande visualisatie.



Professionele ontwikkeling

Samen leren, ontwikkelen & vernieuwen



Vitaliteit & Verandervermogen

Samen gezond en flexibel aan de slag



Professionele & fijne werkcultuur

Samen een prettige en professionele omgeving creëren



Aantrekkelijke medewerkersreis

Samen ervaren en laten zien hoe fijn het hier is

4.3 Kwaliteitszorg: samen leren en verbeteren

In het Katern 'Sturen op onderwijskwaliteit' (7 december 2021) is de kwaliteitszorg voor OC Leijpark vastgelegd. Kwaliteitszorg binnen OC Leijpark is gebaseerd op het principe van continue verbetering volgens de PDCA-cyclus: plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Deze cyclus

wordt toegepast op drie niveaus: de groep/klas (leraar), de afdeling (schoolleiding), de organisatie (bestuur). De cyclus begint steeds met het stellen van doelen, gevolgd door inrichting van het onderwijs, evaluatie van resultaten en het plannen van vervolgstappen. Dit cyclische en planmatige proces vormt de motor voor onderwijsontwikkeling en innovatie.

Daarnaast is onze kwaliteitszorg sterk verbonden met verantwoording en dialoog. Door regelmatig in gesprek te gaan met teams en schoolleiding over de kwaliteit van onderwijs, ontstaat een gedeeld kwaliteitsbewustzijn en wordt de focus op verbetering versterkt. Rapportages en reflecties worden gedeeld met medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht, en samenvattingen worden publiekelijk beschikbaar gesteld. Zo werken we gezamenlijk aan een professionele kwaliteitscultuur waarin transparantie, leren en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan.

5. BINNEN EN BUITEN: EEN STERKE BASIS EN BELANGRIJKE TRENDS & ONTWIKKELINGEN

5.1 Trots op onze sterke basis

In hoofdstuk 6 gaan we nader in op de ambities voor OC Leijpark voor de komende jaren. Afgelopen maanden hebben we in het proces samen niet alleen vooruitgekeken, maar ook stilgestaan bij wat ons als organisatie sterk maakt. We hebben kritisch gekeken naar de elementen waar we trots op zijn; deze willen we zeker behouden. Daarbij zijn er ook elementen die ons trots maken, maar waarvan we ook vinden dat we deze nog verder moeten versterken. Zie hiervoor hoofdstuk 6. Tegelijkertijd moeten we, rekening houdend met de behoeften van onze leerlingen, ook blijvend inspelen op de belangrijke trends en ontwikkelingen (zie paragraaf 5.2). We starten deze paragraaf met een kort overzicht van de onderdelen per resultaatgebied die ons sterk en trots maken.

Samen leren en werken

We beschikken over een leer- en werkklimaat waarin ruimte is voor groei, open communicatie en wederzijds respect naar leerlingen, ouders én professionals. We zijn alert op maatschappelijke tendensen en handelen proactief door deze inzichten te integreren in ons beleid en de dagelijkse praktijk. Samenwerking vormt de kern van onze organisatie; we werken niet alleen samen binnen onze eigen teams, maar ervaren ook steeds meer samenwerking en verbinding tussen de verschillende teams. Zo bouwen we samen aan een professionele en plezierige leer- en werkcultuur.

Onderwijs & Kwaliteit

Het onderwijs en de begeleiding zijn altijd gericht op de volledige ontwikkeling van iedere leerling, ongeacht hun specifieke ondersteuningsbehoefte. We denken organisatiebreed in mogelijkheden en kansen, waarbij we het potentieel van elke leerling centraal stellen. Medewerkers van OC Leijpark werken met het oog op alle leerlingen steeds intensiever samen, zowel binnen de organisatie als met externe deskundigen. Deze externe deskundigen (waaronder bijvoorbeeld Revalidatiezorg, Siza, Amarant) zijn dichtbij georganiseerd en werken met onze professionals samen voor onze leerlingen. Bovendien staan we in nauw contact met het regulier onderwijs, waarbij we samenwerken en verbinding zoeken om ons onderwijsaanbod te versterken en gezamenlijk kansen voor onze leerlingen (ook buiten onze eigen organisatie) te creëren. Onder meer de medewerkers van onze Externe Dienst nemen hier een belangrijke rol in. We merken tot slot dat onze leerlingen in z'n algemeenheid op een positieve manier met elkaar omgaan en elkaar accepteren zoals ze zijn.

HR

Binnen OC Leijpark beschikken we over een breed scala aan deskundigheid, wat ons in staat stelt om flexibel in te spelen op de verschillende behoeften van onze leerlingen en de organisatie. Er is ruimte voor professionals om zich te ontwikkelen, hun eigen kracht in te brengen en een waardevolle bijdrage te leveren aan onze gezamenlijke doelen. Medewerkers geven aan dat zij binnen OC Leijpark werken in een fijn team, waarin samenwerking en respect voor elkaars expertise centraal staan. We stimuleren de ontwikkeling van persoonlijke en vakinhoudelijke expertise, ontwikkelen gezamenlijk expertise en delen de zo opgedane kennis ook samen. Onze HR-afdeling speelt hierbij een verbindende en ondersteunende rol: zij faciliteert onder andere de professionalisering, stimuleert loopbaanontwikkeling en draagt actief bij aan een sterk en toekomstgericht personeelsbeleid.

Bedrijfsvoering en control

De afdeling Bedrijfsvoering en control biedt professionele ondersteuning die essentieel is voor het goed kunnen functioneren van het onderwijs. Zij zorgt voor een veilige, goed onderhouden en functionele leer- en werkomgeving, verzorgt de financiële en leerlingenadministratie, regelt de inkoop van benodigde materialen en middelen en biedt facilitaire en technische ondersteuning. Met deze ondersteuning creëert de afdeling de randvoorwaarden waarbinnen leerlingen optimaal kunnen leren en medewerkers hun werk met aandacht en kwaliteit kunnen uitvoeren. Afgelopen periode hebben we samen de afdeling Bedrijfsvoering en control verder geprofessionaliseerd. De afdeling wordt aangestuurd door een manager Bedrijfsvoering, die leiding geeft aan alle functionarissen binnen de financiële administratie, leerlingenadministratie, technische dienst en conciërges.

5.2 Belangrijke trends en ontwikkelingen

1. Maatschappelijke dynamiek heeft gevolgen voor leerlingen

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals armoede, psychische druk op jongeren, migratie en veranderende gezinssituaties raken het hele onderwijsveld. In het gespecialiseerd onderwijs worden de gevolgen daarvan vaak het eerst en het scherpst zichtbaar. Leerlingen komen vaker binnen met meervoudige ondersteuningsvragen, die niet alleen leerproblemen betreffen, maar ook te maken hebben met gedrag, veiligheid, sociaal-emotioneel functioneren en thuissituatie. Deze verschuiving vraagt van het onderwijs dat zij plekken zijn waar leerlingen stabiliteit, structuur en begeleiding vinden om van daaruit tot leren en ontwikkelen te kunnen komen. En dat in een wereld die niet altijd meebeweegt. Samenwerking met jeugdhulp, zorgpartners en gemeenten is daarbij geen luxe, maar noodzaak.

2. Pedagogische en didactische inzichten

Nieuwe kennis over leren en ontwikkelen benadrukt het belang van een integrale aanpak, waarbij niet alleen cognitieve, maar ook sociaal-emotionele vaardigheden worden gestimuleerd. Een benadering die wij als gespecialiseerd onderwijs vanuit het gedachtegoed van Biesta al langere tijd omarmen en concreet vorm geven via onder meer de basisvaardigheden, burgerschap en werken aan sociale vaardigheden. Een goede relatie tussen leerling en leraar is essentieel voor leren. Veiligheid, vertrouwen en verbinding vormen de basis voor ontwikkeling. Pedagogisch vakmanschap — het vermogen om nabij, voorspelbaar en responsief te zijn — wordt daarom nog belangrijker. Leerkrachten zijn niet alleen kennisoverdragers, maar ook betekenisvolle volwassenen in het leven van leerlingen.

3. Naar een inclusiever onderwijsstelsel

De beweging richting inclusiever onderwijs zet zich voort. Steeds meer scholen – ook binnen onze regio – zetten stappen om alle leerlingen binnen één onderwijssetting tot hun recht te laten komen. Dit betekent dat leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften en niveaus samen leren, waarbij het onderwijs en de begeleiding flexibel worden ingericht om tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften. Het doel is om gelijke kansen te bieden en om een cultuur van acceptatie, samenwerking en respect te bevorderen. Voor onze organisatie kan dit leiden tot veranderingen in (de omvang en samenstelling van) onze doelgroep met daarbij een verandering van onze rol in het onderwijsveld. Naast eigen locaties met een passende leer- en ontwikkelomgeving, zal ondersteuning steeds vaker plaatsvinden in reguliere scholen. Daarmee verschuift onze organisatie van 'ontvanger van leerlingen' naar 'partner in ondersteuning'. Dit vraagt om flexibiliteit in onze werkwijze, aanpassing van ons aanbod, beschikbare expertise en positionering binnen het samenwerkingsverband.

4. Beleid in beweging: van systeem naar samenwerking

Landelijke beleidsontwikkelingen wijzen steeds nadrukkelijker op het belang van een dekkend netwerk waarin onderwijs en zorg gezamenlijk optrekken. Er komt meer ruimte voor maatwerk, maar ook hogere verwachtingen ten aanzien van samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid en continuïteit van ondersteuning. Voor ons als gespecialiseerd onderwijs betekent dit enerzijds nieuwe kansen om met zorgpartners integrale arrangementen vorm te blijven geven, maar anderzijds ook de noodzaak om proactief te sturen op onze eigen rol binnen dit netwerk.

5. Leerlingen participeren

Leerlingen die actief betrokken zijn bij het vormgeven van hun eigen leerproces ervaren vaak meer eigenaarschap over hun ontwikkeling. Dit versterkt hun motivatie en vergroot de kans op succesvolle leerervaringen. Voor leerlingen op onze school variëren de mogelijkheden voor participatie sterk en zijn deze afhankelijk van de ondersteuningsbehoeften, het ontwikkelingsniveau en de persoonlijke situatie van de leerling. Naast het leerproces zelf is het belangrijk om leerlingen, ook als voorbereiding op hun rol in de samenleving, een stem te geven in bredere schoolzaken, zoals schoolklimaat, beleid of de organisatie van activiteiten. Het is belangrijk dat deze participatievormen aansluiten bij de capaciteiten en behoeften van de leerlingen, zodat ze zich gezien en gewaardeerd voelen zonder dat het te veel gevraagd is.

6. De veranderende arbeidsmarkt voor onze leerlingen

Door de snelle ontwikkelingen in de samenleving is levenslang leren en scholing steeds belangrijker. Dit heeft invloed op de uitstroommogelijkheden van onze leerlingen, met name richting arbeid en dagbesteding. Als scholen bereiden we leerlingen niet alleen voor op bestaande beroepen, maar ook op functies die nu nog niet bestaan. Dit vraagt om een flexibele en toekomstgerichte benadering van ons onderwijs, waarbij kritisch denken, creativiteit en probleemoplossend vermogen centraal staan.

Aansluiting op de arbeidsmarkt vereist dat we als organisatie vroegtijdig samenwerken met werkgevers, sociale ondernemingen en zorginstellingen. Dit betekent voor ons het blijven bouwen aan duurzame

netwerken, het creëren van leerwerkplekken, het afstemmen van vaardigheden op lokale mogelijkheden en het begeleiden van leerlingen bij de overgang van school naar werk.

7. Blijvende personeelskrapte vraagt om slimme oplossingen

De krapte op de arbeidsmarkt voor professionals in het onderwijs (uitvoerende en leidinggevende professionals) en de zorg vraagt om nauwere samenwerking tussen diverse scholen. We werken daarom ook als OC Leijpark intensief samen met andere onderwijsorganisaties in de onderwijsregio Midden-Brabant om te zorgen voor voldoende gekwalificeerde professionals op onze scholen. Daarbij is het essentieel om niet alleen de bezetting op orde te brengen, maar ook het beroep aantrekkelijk en uitvoerbaar te houden. Strategisch personeelsbeleid is daarmee niet langer een HR-aangelegenheid, maar een centrale component van onderwijskwaliteit.

8. Kansen en uitdagingen van technologie in het onderwijs

Technologische innovaties kunnen het onderwijs kansen bieden. Digitalisering maakt mogelijk om leerlingen in hun eigen tempo en op hun eigen niveau te laten werken. Kunstmatige intelligentie en data-analyse maken het mogelijk om leerprestaties beter te monitoren, te analyseren en onderwijs op maat aan te bieden. Tegelijkertijd vraagt de toename van digitale middelen om aandacht voor cyberveiligheid en mediageletterdheid, zodat leerlingen en docenten veilig en kritisch met technologie kunnen omgaan.

9. Mentale gezondheid

Aandacht voor de mentale gezondheid van leerlingen, ouders én medewerkers wordt steeds belangrijker. Toenemende stress, prestatiedruk en sociale uitdagingen vragen om een integrale aanpak met focus op preventie, vroegsignalering en ondersteuning. Als OC Leijpark werken we aan veerkracht en een veilige omgeving voor onze leerlingen en zetten we, samen met externe partners, in op het duurzaam bevorderen van welzijn voor leerlingen, ouders én medewerkers.

10. Toenemende druk op financiële middelen

De financiële druk op het gespecialiseerd onderwijs neemt de laatste jaren merkbaar toe. Scholen worden geconfronteerd met stijgende kosten voor onder meer personeel, huisvesting en energie, terwijl de bekostiging achterblijft bij deze ontwikkeling. Tegelijkertijd groeit de complexiteit van ondersteuningsvragen: leerlingen doen vaker een beroep op intensieve begeleiding, specialistische expertise en maatwerkvoorzieningen. Dit leidt tot hogere uitgaven per leerling, zonder dat daar automatisch extra middelen tegenover staan. Een inclusiever onderwijssysteem kan op termijn leiden tot verschuivingen in onze leerlingpopulatie, zowel in omvang als in de aard van de ondersteuningsbehoeften. Deze veranderingen kunnen ook financiële consequenties hebben.

Voor instellingen als OC Leijpark betekent de toenemende financiële druk dat we scherpe keuzes moeten maken. We willen blijvend recht doen aan de behoeften van onze leerlingen én blijven investeren in deskundige en inzetbare teams van professionals. Tegelijkertijd vraagt een minder voorspelbare overheid om wendbaarheid en veerkracht. Om ook in de toekomst kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, is het cruciaal dat we ruimte houden voor innovatie, samenwerking en preventieve ondersteuning. Juist daar liggen kansen voor duurzame ontwikkeling.

6. RESULTAATGEBIEDEN, AMBITIES EN SPEERPUNTEN

6.1 Richting en beweging

Het is onze gezamenlijke opdracht om elke dag te werken aan goed onderwijs en de best mogelijke begeleiding voor onze leerlingen. Onze ambities voor OC Leijpark zijn uitgewerkt binnen drie resultaatgebieden:

1. Onderwijs & Kwaliteit
2. HR
3. Bedrijfsvoering en control.

Voor elk resultaatgebied hebben we ambities geformuleerd, waarmee we komende jaren verdere richting willen geven aan de ontwikkeling van OC Leijpark. De meer concrete uitwerking van de ambities volgt via speerpunten en een tijdpad in het separate meerjarenbeleidsplan en start in het schooljaar 2025/2026.

Duurzame ontwikkeling richting inclusiever onderwijs met sterke regionale verankering

Richting OC Leijpark krijgt de komende jaren opnieuw te maken met een breed scala aan veranderingen die impact hebben op leerlingen en professionals. Wet- en regelgeving (nieuwe of reeds ingezette), maatschappelijke ontwikkelingen en onvoorspelbaarheid van de overheid vragen om een organisatie waarin de basis op orde is en die vanuit haar eigen kracht en kwaliteiten in staat is om flexibel in te spelen op deze ontwikkelingen.

De beweging richting inclusiever onderwijs zet zich de komende jaren voort. Leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften en niveaus gaan samen leren, waarbij onderwijs en begeleiding flexibel worden ingericht om tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften. Dit leidt tot een grotere diversiteit aan leer- en ontwikkelomgevingen en kan ook verschuivingen in de doelgroep op onze locaties met zich meebrengen. Vanuit onze expertise en organisatie zetten we ons in om als partner op te treden in deze processen en specifieke ondersteuning te bieden aan leerlingen, teams en organisaties. Medewerkers van onze Externe Dienst vervullen hierin een belangrijke rol vervullen en we zetten ook andere expertise uit onze organisatie meer actief in. OC Leijpark als expertisecentrum.

Deze beweging vraagt om flexibiliteit in werkwijze, aanpassing van het aanbod, investeren in deskundige teams, organiseren van beschikbaarheid van expertise en een sterke positionering binnen het (regionale) onderwijsveld. Daarbij hoort ook het bestendigen van relaties en het aangaan van duurzame samenwerkingen, zodat OC Leijpark stevig verankerd blijft in de regio. Goed HR beleid is voor ons een strategisch instrument om onderwijs en organisatie toekomstgericht te houden. Een goede financiële monitoring van deze ontwikkeling is noodzakelijk om recht te blijven doen aan de behoeften van onze leerlingen, ongeacht op welke locatie zij onderwijs en begeleiding ontvangen.

Om kwalitatief hoogstaand onderwijs te kunnen blijven bieden, houden we ruimte voor innovatie, samenwerking en preventieve ondersteuning. Juist hier liggen kansen voor duurzame ontwikkeling en voor een blijvende impact in de regio.

Als organisatie moeten we realistisch zijn in hetgeen we in deze beleidsperiode samen kunnen realiseren. We gaan ons als OC Leijpark komende jaren focussen op de volgende onderdelen.

6.2 Ambities Onderwijs & Kwaliteit

1. Verbeteren van de doorgaande lijn en vergroten eigenaarschap van leerlingen

Ons onderwijsprogramma bewaakt een stevige doorgaande lijn voor alle leerlingen, van SO tot VSO en bij interne overgangen. Leerlingen krijgen daarbij meer eigenaarschap en keuzevrijheid in hun leerproces. Door hen actief te betrekken en regie te geven over hun ontwikkelpaden, vergroten we motivatie, zelfstandigheid en zelfvertrouwen.

2. Versterken van de overgang van school naar Dagbesteding, Arbeid of Vervolgonderwijs

Wij versterken de overgang door onze leerlingen de vaardigheden en zelfvertrouwen mee te geven die zij nodig hebben voor een zo zelfstandig mogelijk leven na school. We bieden iedere leerling de kans om hun horizon te verbreden via stages, praktijkervaring en samenwerking met het bedrijfsleven. Door de buitenwereld actief naar binnen te halen en leerlingen in contact te brengen met diverse werk- en leefomgevingen, bereiden we hen (samen met hun ouders) optimaal voor op een zelfstandige toekomst. Waar nodig ondersteunen we de leerlingen ook bij het invullen van een passende vrijetijdsbesteding.

3. Samen werken met ouders

Samen met de Ouderraad ontwikkelen we een overzichtelijke 'Ouderreis' die ouders ondersteunt in hun contact met verschillende organisaties en bij vragen die op verschillende leeftijden van hun kind aan de orde zijn. Ontmoetingen van ouders gaan we ook langs deze 'Ouderreis' organiseren.

4. Werk maken van inclusiever onderwijs

We werken samen met belangrijke partners toe naar onderwijsomgevingen waarin leerlingen, met hun ondersteuningsbehoefte, zich welkom voelen en optimaal begeleid worden. Dit doen we door flexibilisering van het curriculum, intensieve samenwerking met het reguliere onderwijs/samenwerkingsverbanden en het bieden van passende expertise en ondersteuning. Dit vraagt een sterke positie en actieve rol van OC Leijpark in de vijftien samenwerkingsverbanden. De Externe Dienst vervult een sleutelrol als brug tussen regulier en speciaal onderwijs. We versterken onze positie door actieve kennisdeling, gedeeld maatwerk en het benutten van elkaars expertise.

5. Optimaliseren van het onderwijsaanbod

Verschuivingen in onze leerlingpopulatie vragen ons het onderwijsaanbod kritisch te bekijken. We onderzoeken zowel de inhoud van het onderwijs als praktische uitwerkingen, zodat deze aan blijven sluiten bij de behoeften van onze leerlingen. Op basis van ervaring en onderzoek bepalen we de optimale lestijden en houden we rekening met leeftijd, onderwijsprogramma's en naschoolse activiteiten. Zo zorgen we ervoor dat het onderwijsaanbod effectief, passend en goed afgestemd is.

6. Eén organisatie met twee locaties, samen en apart

Sinds dit schooljaar werken we op twee locaties. Dat vraagt om extra aandacht voor eenheid, zowel intern als extern. We zorgen voor een efficiënte en samenhangende uitvoering van onze opdracht, waarbij het DNA van OC Leijpark altijd leidend is. Dit betekent niet dat alles identiek moet zijn, maar dat duidelijk is wat centraal wordt bepaald en waar ruimte is voor afdelings- of locatiespecifieke invulling. Zo behouden we onze gezamenlijke identiteit en versterken we de samenwerking.

7. Efficiënte en eenduidige registratie

We komen tot een efficiënte en eenduidige registratie van resultaten, zodat we op een overzichtelijke en werkdrukverlagende manier kunnen beschikken over relevante data die ons helpen om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en de juiste stappen te zetten. Onnodige analyses en bureaucratie gaan we hiermee voorkomen.

8. De leerling is onze ambassadeur

Onze leerlingen zijn de ambassadeurs van OC Leijpark, zowel tijdens hun schooltijd als daarna. We streven ernaar dat zij zich niet alleen bekwaam voelen bij het uitstromen naar Dagbesteding, Arbeid of een Vervolgopleiding. Maar dat zij ook met trots en vertrouwen uitdragen waar OC Leijpark voor staat. Door sterke verbindingen met het werkveld, (oud-)leerlingen en de samenleving stimuleren we een actieve rol als vertegenwoordigers en rolmodellen voor een inclusieve samenleving. We moedigen (oud-)leerlingen aan om

betrokken te blijven, hun ervaringen te delen en bij te dragen aan de ontwikkeling van toekomstige generaties, zowel in hun loopbaan als in de maatschappij.

6.3 Ambities HR

1. Werken aan een professionele cultuur

Onze kwaliteit staat of valt met de manier waarop we dagelijks samenwerken. Van iedere professional vragen we een lerende en nieuwsgierige houding: actief inzichten delen, verdiepende vragen stellen, knelpunten benoemen en verantwoordelijkheid nemen voor oplossingen. Deze houding borgen we in onze kwaliteitscultuur, door reflectie structureel in te bouwen in overlegmomenten en ontwikkelgesprekken. We bevorderen een cultuur van eigenaarschap, waarbij duidelijke kaders, verantwoording en bevoegdheden centraal staan. Door verantwoordelijkheden helder af te bakenen en ruimte te geven voor initiatief versterken we de professionele samenwerking in alle teams, blijven we alert en bouwen we samen aan een organisatie die zich voortdurend verbetert.

2. Meer gebruik maken van elkaars expertise

We streven ernaar de expertise binnen de verschillende afdelingen en van de Externe Dienst optimaal te benutten. Door actief samen te werken binnen en buiten de eigen afdeling, vergroten we onze gezamenlijke kennis, leren we van elkaar en zorgen we voor meerwaarde in onze dienstverlening als ook binnen onze eigen organisatie.

3. Ontwikkelen van de 'Medewerkersreis'

We ontwikkelen de volledige Medewerkersreis, van het aantrekken van nieuwe medewerkers tot het onboarden en behouden van medewerkers. We zorgen voor een soepel proces waarin medewerkers zich welkom voelen, zich kunnen ontwikkelen en zich betrokken en verbonden voelen met OC Leijpark. Daarmee versterken we de aantrekkelijkheid van werken bij OC Leijpark. Belangrijk is dat we hiervoor onze basis op orde hebben in de HR-processen en systemen, zodat we kunnen beschikken over betrouwbare gegevens en tijdig inzicht hebben in de capaciteit en inzet van de juiste mensen.

4. Decentralisatie – de veranderende organisatie

We continueren en versterken de beweging naar decentralisatie. Dit betekent dat verantwoordelijkheden en eigenaarschap daar worden belegd waar het hoort: bij de afdelingen en teams die het werk doen. We richten de verantwoording uniform in per afdeling, erkennen daarbij verschillen, maar werken vanuit een gezamenlijke kapstok. Rollen en overlegstructuren worden herijkt, zodat helder is wie waarvoor verantwoordelijk is en welke ruimte er is voor autonomie. Decentralisatie betekent in onze context niet loslaten, maar anders vasthouden: vertrouwen geven aan professionals, binnen duidelijke kaders en een gezamenlijke koers.

5. Grotere zichtbaarheid van de OCL-er

We maken de aanwezige expertise van de medewerkers van OC Leijpark zowel intern als extern beter zichtbaar.

6. Versterking van Medezeggenschap

De groei van OC Leijpark vraagt aandacht voor een toekomstbestendige medezeggenschap. We willen dat ook in onze grotere organisatie betrokkenheid, inspraak en invloed goed geborgd blijven. Samen met de MR willen we werken aan een optimalisatie van de structuren en samenwerking binnen de medezeggenschap, zodat alle belanghebbenden effectief kunnen bijdragen aan beleid en besluitvorming.

6.4 Ambities Bedrijfsvoering en control

1. Contextrijke inrichting van gebouwen en buitenterreinen

Wij zorgen ervoor dat al onze gebouwen en buitenterreinen optimaal zijn ingericht, zodat ze passen bij de onderwijsambities van de verschillende doelgroepen en de uiteenlopende leeftijden van onze leerlingen. Dit doen we door een contextrijke leer- en ontwikkelomgeving te creëren die zowel fysiek als pedagogisch aansluit bij de behoeften van onze leerlingen en die hen ondersteunt in hun ontwikkeling en zelfstandigheid.

2. Efficiënte en transparante financiële sturing

We streven naar een financieel beleid dat zowel efficiënt als transparant is, waarbij we heldere processen en verantwoorde keuzes maken. We werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de gehele organisatie van OC Leijpark als ook voor de afdelingen afzonderlijk. Een belangrijk onderdeel daarbij vormt de beweging richting decentrale budgetverantwoordelijkheid: dat betekent dat afdelingen binnen gezamenlijke kaders meer financiële ruimte én verantwoordelijkheid krijgen. We bewegen van rapporteren naar sturen, van cijfers naar duiding. Analyses en kwartaalgesprekken zijn niet alleen verantwoording, maar vooral instrumenten voor tijdige bijsturing en verbetering. Zo zorgen we ervoor dat middelen optimaal worden ingezet, financiële prestaties goed inzichtelijk zijn en we verantwoording kunnen afleggen aan alle belanghebbenden.

3. Een duurzame onderwijsorganisatie

Wij zetten ons in voor een duurzame onderwijsorganisatie door zowel onze processen als onze omgeving milieuvriendelijk te maken. We streven naar energiebesparing, afvalreductie en het gebruik van duurzame materialen in onze gebouwen en lesmethoden. Bovendien willen we onze leerlingen actief betrekken bij duurzaamheid, zodat zij niet alleen een gezonde leeromgeving ervaren, maar ook leren om duurzaam te denken en handelen in hun toekomstige rollen binnen de maatschappij.

4. Adequate schoolbrede communicatie

Gerichte inzet van communicatie fungeert als smeermiddel voor samenwerken en het goed laten functioneren van de organisatie. In de communicatie gaan we nog nadrukkelijker de verschillende doelgroepen (leerlingen, ouders en medewerkers) onderscheiden.

BIJLAGE 1: RELEVANTE DOCUMENTEN

De volgende documenten zijn onlosmakelijk verbonden met het koers/schoolplan van OC Leijpark. Deze documenten zijn op te vragen bij het secretariaat van OC Leijpark of terug te vinden op de website van OC Leijpark (www.ocleijpark.nl).

1. Begeleidings- en zorgplan
2. Beleid aanvaarding materiele of geldelijke bijdragen
3. Bestuursformatieplan
4. Bestuursverslagen/jaarverslagen
5. Convenant Veilige School
6. Gelijke vertegenwoordiging mannen en vrouwen in schoolleiding
7. Inrichting kwaliteitszorg OC Leijpark
8. Integraal huisvestingsplan
9. Invloed van leerlingen op schoolbeleid
10. Kaderbrieven
11. Onderwijskatern EMB (SO en VSO)
12. Onderwijskatern Kleuterobservatiegroepen
13. Onderwijskatern SO – Uitstroomprofiel Dagbesteding
14. Onderwijskatern VSO – Uitstroomprofiel Dagbesteding
15. Onderwijskatern SO – Uitstroomprofiel Arbeid en Vervolgonderwijs
16. Onderwijskatern VSO Uitstroomprofiel Arbeid
17. Onderwijskatern Praktijkvorming
18. Stagebeleidsplan – De stage als leer- en werkomgeving
19. Onderwijskatern VSO – Uitstroomprofiel Vervolgonderwijs (VMBO)
20. Katern Sturen op onderwijskwaliteit OC Leijpark
21. Kwaliteitsonderzoeken leerlingen/ouders
22. Kwaliteitsonderzoeken medewerkers
23. Meerjarenbegroting
24. Reglement MR
25. Schoolgids
26. Schoolondersteuningsprofiel
27. Sociaal Veiligheidsbeleid – Veiligheid als basis voor leren en ontwikkelen
28. Strategisch Personeelsbeleid OC Leijpark ‘Samen kansen grijpen’ 2025-2029 (januari 2025)