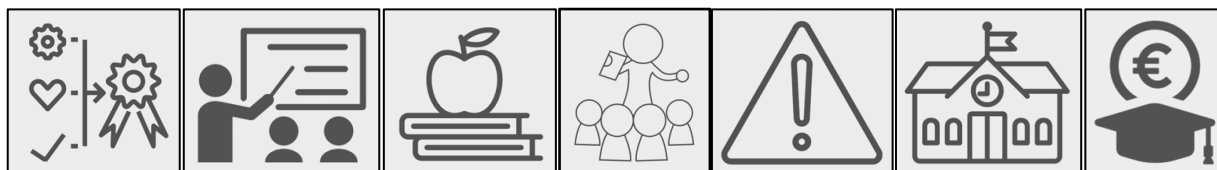


STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2025-2029

MARTINUSSTICHTING VOOR SPECIAAL EN VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS



Martinusstichting voor speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs,
Aleyda van Raephorstlaan 243,
3054CR Rotterdam
t: 010 218 59 19
e: bestuur@zmlk.nl

1 INHOUDSOPGAVE

1	INHOUDSOPGAVE	2
1.1	INLEIDING	3
1.2	MISSIE	4
1.3	VISIE	4
1.4	IDENTITEIT	4
1.5	KERNWAARDEN	4
1.6	OPBOUW	5
1.7	CONTEXT	6
1.8	EEN KORTE SAMENVATTING VAN DE BEHAALDE RESULTATEN:.....	6
1.8.1	KWALITEITSZORG:.....	6
1.8.2	ONDERWIJSBELEID:.....	6
1.8.3	ONDERWIJSINHOUD:.....	7
1.8.4	PERSONEEL EN ORGANISATIE:.....	7
1.8.5	VEILIGHEID:.....	7
1.8.6	OVERIGE BELEIDSTERREINEN:.....	7
1.9	SWOT	8
1.10	CONCLUSIES	8
2	DOMEINEN.....	9
2.1	KWALITEITSBELEID	9
2.1.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	9
2.1.2	KOERSUITSPRAKEN	9
2.2	ONDERWIJSBELEID.....	10
2.2.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	10
2.2.2	KOERSUITSPRAKEN	10
2.3	ONDERWIJSINHOUD.....	11
2.3.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	11
2.3.2	KOERSUITSPRAKEN	11
2.4	PERSONEEL EN ORGANISATIE.....	12
2.4.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	12
2.4.2	KOERSUITSPRAKEN	12
2.5	VEILIGHEID	13
2.5.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	13
2.5.2	KOERSUITSPRAKEN	13
2.6	OVERIGE BELEIDSTERREINEN	14
2.6.1	AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?	14
2.6.2	KOERSUITSPRAKEN	14

1.1 INLEIDING

Voor u ligt het strategisch beleidsplan 2025-2029 van de Martinusstichting in Rotterdam. Hierin geven wij op hoofdlijnen weer wat onze ambities zijn voor de komende 4 jaar.

Voor ons als bestuur, maar ook voor onze scholen de Mattheusschool en het Rotterdamcollege, is dit plan het richtinggevende kader waarop wij steeds onze beleidskeuzes zullen baseren. In enkele onderliggende documenten werken wij onze ambities verder uit.

Voor de scholen zijn dit hun schoolplannen, waarin zij de verschillende thema's verder zullen toespitsen op hun organisaties.

Gezamenlijk concretiseren we al onze strategische ambities in tactische en operationele doelstellingen en acties, uitgewerkt per jaar en toebedeeld aan bepaalde gremia of functionarissen uit de totale organisatie.

Dit strategisch beleidsplan is tot stad gekomen door team, toezichthouders en medezeggenschap te betrekken bij de formulering van zowel visie, missie als de koersuitspraken.

Met het team van de hele school is een aantal studiedagen georganiseerd met het strategisch beleidsplan als onderwerp.

De op 1 augustus te benoemen directeur-bestuurder is intensief bij het traject betrokken geweest.

Het plan is niet in beton gegoten. Indien de omstandigheden veranderen, zullen mogelijk ambities worden uitgesteld of aangepast naar de nieuwe werkelijkheid. In gezamenlijkheid met onze medewerkers zullen we daarom jaarlijks blijven evalueren, analyseren en zo nodig bijsturen. Alles met slechts 1 ultiem doel: het beste onderwijs te kunnen bieden voor onze leerlingen.

Juni 2025,

Drs. G.J.M. Reinalda RDO
Directeur-bestuurder Martinusstichting

1.2 MISSIE

De missie van de Martinusstichting is om een veilige, respectvolle en stimulerende leeromgeving te bieden waarin iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. We richten ons op de unieke talenten en behoeften van elke leerling en bieden op maat gemaakte begeleiding die hen ondersteunt in hun groei naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Door samenwerking met ouders/verzorgers en zorgprofessionals zorgen we voor een passende onderwijsplek. Onze focus ligt op cognitieve, sociaal-emotionele en praktische ontwikkeling, zodat leerlingen zich kunnen voorbereiden op een zo volwaardig mogelijke deelname aan de maatschappij in de domeinen werken, wonen en vrije tijd.

1.3 VISIE

Onze visie beschrijft wat we willen bereiken. Onze visie geeft ons richting in onze keuzes en ons handelen in de beleidsperiode 2025 - 2029. De uitwerking hiervan staat in dit strategisch beleidsplan en is geformuleerd in een aantal koersuitspraken in zes domeinen. Samengevat luidt onze visie:

De visie van de Martinusstichting is dat ieder kind zich gewaardeerd, gehoord en ondersteund voelt in een veilige, respectvolle leeromgeving.

Door samenwerking tussen leerlingen, ouders en school zorgen we voor een sterke basis voor groei en succes, met respect voor ieders eigenheid.

We leggen de nadruk op het bevorderen van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden, waarmee leerlingen een positieve bijdrage kunnen leveren aan de inclusieve samenleving.

Onze leerlingen hebben behoefte aan nabijheid en voorspelbaarheid en een omgeving die hen niet overvraagt maar wel uitdaagt. Wij bieden een onderwijsklimaat waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

1.4 IDENTITEIT

De Martinusstichting is een katholieke organisatie. De stichting draagt haar identiteit uit. De school is toegankelijk voor kinderen van alle gezindten. De stichting vraagt van ouders en leerlingen respect voor die identiteit en deelname aan activiteiten die de identiteit vormgeven.

1.5 KERNWAARDEN

Onze kernwaarden geven aan hoe we willen handelen, onze houding en gedrag. Dit geldt voor alle medewerkers van onze stichting. Wij zijn hierop aanspreekbaar en leggen hier ook verantwoording over af, naar elkaar, naar ouders en naar onze partners en stakeholders.

Iedereen binnen onze stichting kan voorbeelden geven van hoe hij of zij de kernwaarden laat zien in zijn dagelijks handelen:

Alle medewerkers van de Martinusstichting werken vanuit de gezamenlijke visie aan het beste onderwijs voor al onze leerlingen.

1.6 OPBOUW

De opbouw van dit strategisch beleidsplan is zodanig dat na de algemene inleiding en de terugblik op het vorige strategisch beleidsplan het beleid uiteen wordt gezet in de volgende beleidsterreinen:

- Kwaliteit
- Onderwijsbeleid
- Onderwijsinhoud
- Personeel en organisatie
- Veiligheid
- Overige beleidsterreinen (waaronder financiën)

Bij ieder onderdeel wordt een algemene beschrijving gegeven en de koersuitspraken die het beleid de komende jaren zullen sturen.

1.7 CONTEXT

Terugblik vorige strategisch beleidsplan

Ons vorige beleidsplan (2021-2025) was vooral gericht op de doorontwikkeling van de school op de diverse beleidsgebieden. In de evaluatie van het vorige strategisch beleidsplan is te zien dat die geformuleerde bestuurlijke ambities en doelen grotendeels zijn behaald. Een aantal doelen vraagt meer tijd en loopt daarom door in deze nieuwe planperiode. Ook zijn er doelen die we wel als behaald beschouwen maar waarvan het zo belangrijk is dat de ontwikkeling wordt doorgezet dat ze ook in het nieuwe plan terug te vinden zijn.

1.8 EEN KORTE SAMENVATTING VAN DE BEHAALDE RESULTATEN:

Doelen voor het onderwijsproces zijn vooral gesteld door de scholen zelf. Als bestuur vinden wij het belangrijk dat onze leerlingen goede resultaten bereiken, passend bij hun talenten en mogelijkheden. Ook willen wij dat leerlingen zich veilig voelen en dat ouders, leerlingen en medewerkers tevreden zijn. De opbrengsten in het leerlingvolgsysteem TOPP en de hoge resultaten op de verschillende tevredenheidspeilingen laten zien dat onze beide scholen deze ambities hebben gerealiseerd.

1.8.1 KWALITEITSZORG:

Het inspectiebezoek in de planperiode heeft bevestigd dat we voldoen aan de basiscriteria: de school heeft voor SO en VSO een basisarrangement waarbij aangetekend dat de aanwezige inspecteurs uitermate onder de indruk waren van het gegeven dat wat werd verteld door de directie ook overal in de school zichtbaar was. Het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) is het instrument dat centraal de schoolontwikkeling aanstuurt. Door het benoemen en bespreken van de thema's uit het KMS en door het structureel en strikt evalueren van de schoolontwikkeling door WMK is de relatie met onze kernwaarden voor iedereen duidelijk. De planning- en controlcyclus en de zorgcyclus zijn zowel in SO als VSO het uitgangspunt voor al het handelen.

Een aantal externe partners ondersteunt ons op een aantal gebieden. Denk hierbij aan kwaliteitsontwikkeling of begrotingszaken

1.8.2 ONDERWIJSBELEID:

Het onderwijsaanbod op basis van de arrangementen met ondersteuning van de TOPP binnen de gehele zorgstructuur hebben ervoor gezorgd dat andere scholen, zorginstellingen, gemeenten en samenwerkingsverbanden de school steeds makkelijker vinden. Gevolg is wel dat er vooral in het SO een extreem lange (ver)wachttijd ontstaat omdat veel ouders een goede plek voor hun kind zoeken en deze school daarbij als oplossing zien. De samenwerking met de zorg is deze periode ingewikkelder geworden door de invoering van de gemeentelijke OZA's (onderwijszorgarrangementen).

In het kader van de zorgplicht en zeker het leerrecht hebben we ons uitgebreid georiënteerd op de invoering van meer zorg-onderwijsarrangementen. We hebben besloten om de komende jaren geen ruimte in de school vrij te maken om dit arrangement verder in te voeren.

1.8.3 ONDERWIJSINHOUD:

Er is binnen zowel SO als VSO veel ontwikkeling geweest in het leerstofaanbod. In het SO zijn nieuwe methodes voor lezen en rekenen ingevoerd waardoor het niveau van presteren op die gebieden zichtbaar verbeterd is. In het VSO is veel nadruk gelegd op de transitie van school naar een vervolgplek. Praktijkvakken zijn geprofessionaliseerd en vooral de LOL- en de LIS-activiteiten zijn sterk uitgebreid, met als doel om de uitstroom zo goed mogelijk vorm te geven. In het SO worden jaarlijks alle resultaten gescreend en beoordeeld. De analyse van de gegevens maakt dat we datagestueerd beslissingen kunnen nemen over leerlingen of leerstofinhouden.

1.8.4 PERSONEEL EN ORGANISATIE:

Door de invoering van de nieuwe bestuursstructuur waardoor er nu wordt gewerkt met een directeur-bestuurder is de organisatie professioneler geworden. De taak en de rol van de directie, en vooral de adjunct-directeuren is hierdoor groter en duidelijker geworden. De uitvoerend en niet-uitvoerend bestuurders zijn zich erg bewust van de governance-structuur binnen het bestuur. Vooral bij leerkrachten is de professionalisering groot door de inzet van de verschillende masteropleidingen. De ruimte voor individuele scholingsbehoeften is bekend en er wordt regelmatig gebruik van gemaakt. Een ontwikkelpunt is om dit voor iedereen in een persoonlijk ontwikkelplan of -scholingsplan te zetten en te beschrijven. De ontwikkeling van de “Martinus Academie” vordert gestaag. Het interne scholingsaanbod is duidelijk. De beschrijving van het aanbod op een eenduidige wijze en de manier van aanbieden van de mogelijkheden is een punt wat doorontwikkeld moet worden.

1.8.5 VEILIGHEID:

Op basis van samenhangend beleid, goed onderhouden gebouw, middelen en materialen en zorgvuldige scholing hebben we een veilige omgeving binnen en om de school. Dit wordt gestaafd door de diverse vragenlijsten die regelmatig worden uitgezet bij ouders, leerlingen en personeel. Er is een veiligheidscoördinator die verantwoordelijk is voor het veiligheidsplan. Dit betreft de samenstelling, bijhouden en uitvoering. In 2024 is een RI&E uitgevoerd en is er een nieuw plan van aanpak gemaakt. Voor de monitoring van de leerlingveiligheid wordt jaarlijks de veiligheidsmonitor afgenomen. De medewerkersveiligheid wordt gemonitord door de 2-jaarlijkse vragenlijst die via WMK wordt afgenomen.

1.8.6 OVERIGE BELEIDSTERREINEN:

Er is voor de komende planperiode een sluitende meerjarenbegroting die een klein positief resultaat laat zien. Er is een meerjarenonderhoudsplanung voor het binnen onderhoud. In de begroting is hier rekening mee gehouden. De Code Goed Bestuur wordt jaarlijks besproken en er wordt geëvalueerd of het voltallige bestuur zich aan de Code heeft gehouden.

1.9 SWOT

Onderstaand op hoofdlijnen een overzicht van kansen en risico's voor onze stichting en scholen.



1.10 CONCLUSIES

De Martinusstichting en haar scholen bieden kwalitatief goed onderwijs. Wij zijn een sterke, betrouwbare speler in het werkgebied. Als organisatie zijn wij steeds verder aan het professionaliseren, waarbij gebruik van (harde én zachte) data ons steeds beter helpt om planmatig en systematisch te ontwikkelen.

Onze ambitie om het beste onderwijs voor ZML te bieden past naadloos bij de ontwikkelingen die we in de context zien waarbij vooral de focus op inclusie belangrijk is.

Er is en blijft behoefte aan ons specialisme en wij gaan er alles aan doen om dit te borgen en verder te verstevigen.

In de volgende hoofdstukken doen wij uitspraken per domein hoe wij onze ambitie willen bereiken.

2 DOMEINEN

2.1 KWALITEITSBELEID

2.1.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

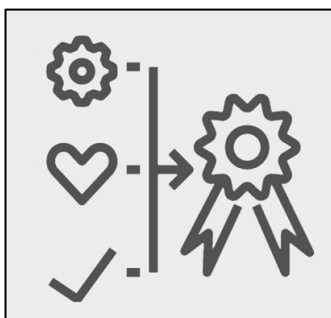
Onze kwaliteit wordt bepaald in het primaire proces, in de klas in de interactie tussen leerling en leerkracht.

Alles in de organisatie is erop gericht om dit primaire proces optimaal de ruimte te geven. Dit vraagt om een ondersteunend kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) en een duidelijke en eenduidige kwaliteitscultuur, waarin eenieder werkt vanuit de voor de Martinusstichting geformuleerde visie en uitgangspunten.

In 2029 hebben wij een actueel, passend systeem, waarin directie en medewerkers kaders, richtlijnen en hulpmiddelen vinden om hun taken zo goed mogelijk uit te voeren. Er is helder waarop gestuurd wordt en waarmee we tevreden zijn; we meten dat wat nodig is en wat ons helpt. We gebruiken de PDCA-cyclus in alle organisatieniveaus om te leren, bij te sturen en te verbeteren. We gebruiken relevante data rond opbrengsten om het primaire proces aan te sturen en te verbeteren.

2.1.2 KOERSUITSPRAKEN

- Onze kwaliteitscyclus die in de school leidend is, draagt zichtbaar bij aan duidelijke sturing op doelstellingen en transparante verantwoording over resultaten.
- Er is in de school een open en professionele cultuur waarin leren, reflecteren, ontwikkelen, feedback vragen, geven en ontvangen, en collegiale consultatie vanzelfsprekend zijn.
- We gebruiken objectieve data om resultaten te verantwoorden en gegevens te genereren om het onderwijsleerproces in al zijn facetten te optimaliseren.
- De nieuwe kerndoelen van het gespecialiseerd onderwijs zijn leidend in het onderwijsleerprogramma en in de leerlijnen. De koppeling met het LVS is voor iedereen ondersteunend.
- Onze medewerkers doen hun werk zonder de druk van onnodige of overbodige formulieren en protocollen.



2.2 ONDERWIJSBELEID

2.2.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

De overheid geeft aan dat in 2035 het hele onderwijs inclusief moet zijn. De definitie die wordt gehanteerd is: *“Inclusief onderwijs is onderwijs waarbij alle kinderen en jongeren naar een school dichtbij huis kunnen. Een school waar iedereen meetelt, meedoet en gelijkwaardig is en waar samen geleerd wordt”*.

Inclusie zal voor alle scholen gevolgen hebben. Wij zijn ervan overtuigd dat inclusie pas gaat werken als de basis goed is en het in de maatschappij omarmd is. Inclusie is niet af te dwingen. Daarom gaan wij ervan uit dat we met onze scholen vanuit een sterke, professionele positie een plek behouden in het onderwijsveld.

We richten ons daarom niet op groei van de populatie of uitbreiding naar meerdere locaties. Onze ambitie is gericht op het versterken van onze positie en profilering als hét bestuur voor specialistisch en hoogwaardig ZML-onderwijs in de regio. De expertise binnen onze scholen wordt voortdurend versterkt door zorgvuldig personeelsbeleid.

In 2029 staan de scholen van de Martinusstichting bekend als scholen met een modern en dynamisch onderwijsaanbod. We zien een kans in het verder ontwikkelen van onze onderwijs-zorg en mogelijk toekomstig ook zorg-onderwijs arrangementen. We zullen voorloper zijn in het realiseren van inclusie-projecten met een aantal partners in het regulier onderwijs.

2.2.2 KOERSUITSPRAKEN

- We werken nauw samen met onze zorg- en onderwijspartners om het beste onderwijs te bieden voor onze doelgroep.
- We ontwikkelen een visie op nieuwe onderwijsarrangementen.
- We ontwikkelen een visie op een verrijkt onderwijsaanbod en buitenschoolse activiteiten
- We ontwikkelen een visie op inclusie.
- In het kader van de bevordering van inclusie-activiteiten werken we samen met externe partners daar waar dit van toegevoegde waarde is voor onze eigen kwaliteit en expertise, of waar wij die van ons kunnen delen met andere onderwijs- en zorgpartners.
- De leerroute beschut werk is beschreven en geïmplementeerd.



2.3 ONDERWIJSINHOUD

2.3.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

Wij bieden als Martinusstichting onze leerlingen het best mogelijke onderwijs.

Onderwijs dat voldoet aan inspectie-eisen, maar daarnaast elke leerling al het nodige biedt om straks een betekenisvolle plek in de maatschappij in te kunnen nemen. Dat vraagt om moderne, inspirerende methoden en materialen, zowel op het gebied van de cognitieve vakken als van de praktijkvakken.

HGW is de systematische manier van werken die we in de hele school gebruiken om in te spelen op en tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van de leerling.

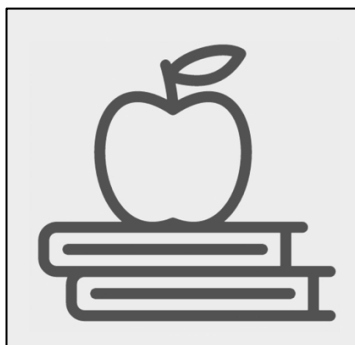
We hebben leerkrachten die beschikken over de juiste didactische en pedagogische vaardigheden om hun kennis én enthousiasme over te brengen aan de leerlingen. We maken gebruik van een leerlingvolgsysteem dat inzicht en handvatten geeft om op maat voor elke leerling een passend aanbod en passende aanpak te kunnen bieden.

We kiezen ervoor om de komende jaren extra aandacht te besteden aan de cognitieve vakken, zowel in het SO als in het VSO.

In het VSO komt de focus nog meer te liggen op de arbeidstoeleiding, waarbij de uitstroombestemming “beschut werk” wordt toegevoegd aan het uitstroomprofiel arbeid.

2.3.2 KOERSUITSPRAKEN

- Onze scholen bieden een eigentijds en toekomstgericht onderwijsaanbod in een stimulerende omgeving.
- Ons leerlingvolgsysteem helpt het bestuur, de schoolleiding en de leerkrachten om te sturen op resultaten en om op basis van gerichte analyses te onderzoeken waar eventueel verbetering mogelijk is.
- Handelingsgericht werken (HGW) is de methodiek die we hanteren binnen ons onderwijs.
- Zien! Is leidend in de monitoring en de sturing van de sociaal-emotionele ontwikkeling van alle leerlingen.
- De leerroute beschut werk wordt versterkt en we zoeken hierbij actief naar samenwerking met (sociale) ondernemingen en organisaties.
- Er is een uitgewerkt curriculum voor burgerschap, taal en rekenen.
- De nieuwe kerndoelen van het gespecialiseerd onderwijs zijn leidend in het onderwijsleerprogramma en in de leerlijnen. De koppeling met het LVS is voor iedereen ondersteunend



2.4 PERSONEEL EN ORGANISATIE

2.4.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

De Martinusstichting en de beide scholen vormen een professionele organisatie.

De ontwikkeling van bestuur, schoolleiding en medewerkers is hierin onmisbaar. Daarom hebben we vastgelegd hoe wij willen (samen)werken en ons hierover transparant verantwoorden naar elkaar en naar externen.

Als werkgever biedt de Martinusstichting aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en een prettige werkomgeving. We vragen echter ook om professionaliteit in houding en gedrag. We bieden onze medewerkers alle ruimte om zichzelf en de school te ontwikkelen.

Er is ruimte voor specialisten en generalisten: groei naar expertise [vakbekwaamheid], om onze leerlingen in een doorgaande lijn het beste onderwijs te kunnen bieden, staat echter altijd voorop. Onze eigen “Martinus Academie” zetten wij in om medewerkers, stagiaires en eventueel externen zowel inhoudelijk als organisatorisch te scholen op de verschillende domeinen in en rond de school. Daartoe werken we samen met onder meer PABO’s, maar ook met bijvoorbeeld eigen collega’s met een specifieke expertise of deskundigen van onze samenwerkings- en ketenpartners. De ontwikkeling naar inclusief onderwijs vraagt aanpassingen in het beleid en investering in nieuwe functies.

2.4.2 KOERSUITSPRAKEN

- We zetten ons in voor een hoge mate van welbevinden en werkplezier bij onze medewerkers.
- Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren. Ook het beleid rond vervanging van ziekte en afwezigheid draagt bij aan de continuïteit van het primaire proces.
- Er is in alle lagen van de organisatie sprake van een transparante en integere dialoog, besluitvorming en verantwoording.
- Ons opleidingsbeleid stimuleert alle medewerkers om hun kennis, talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Naast het schoolbrede aanbod is er voor elke functie én medewerker ruimte voor individuele scholingsbehoeften. Vanuit de “Martinus Academie” wordt het interne scholingsaanbod vormgegeven.
- Het personeel is duurzaam inzetbaar voor de functies waarin ze zijn benoemd.
- We streven naar een ziekteverzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde.



2.5 VEILIGHEID

2.5.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

Wij willen dat de Mattheusschool en het Rotterdamcollege veilige scholen zijn voor iedereen die in de school werkt, leert en op bezoek komt. Veiligheid is daarbij onderverdeeld in 4 subthema's:

- Leerling veiligheid
- Medewerkersveiligheid:
- Facilitaire (gebouw-gerelateerde) veiligheid
- Digitale veiligheid

Deze drie vier thema's zijn uitgewerkt in beleid, protocollen en afspraken. We meten en evalueren regelmatig of het beleid effectief is. Onze medewerkers zijn adequaat geschoold om uitvoering te geven aan het beleid. Methoden, materialen en middelen die nodig zijn voldoen ten minste aan de wettelijke eisen en dragen bij aan een veilig werkklimaat.

Het behoort tot onze taken om onze kwetsbare leerlingen voldoende weerbaar te maken om zich veilig te voelen in de hedendaagse maatschappij. We zorgen daarom voor een aanbod waarin zij vaardigheden opdoen om zich zowel offline als online staande te houden.

Het plan van pak dat is geformuleerd aan de hand van de tweejaarlijkse RI&E (risico-Inventarisatie en evaluatie) moet regelmatig onder de aandacht worden gebracht van het personeel.

2.5.2 KOERSUITSPRAKEN

- Met samenhangend beleid, goed onderhouden gebouw, middelen en materialen en zorgvuldige scholing zorgen we voor onderwijs waarin iedereen veilig is en zich veilig voelt.
- Wij streven ernaar om een veilige digitale leeromgeving te creëren waarin de gegevens van onze leerlingen en medewerkers optimaal beschermd zijn
- Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor de vier thema's zijn belegd, en wet- en regelgeving wordt nageleefd.
- Er zijn prestatie-indicatoren afgesproken over veiligheid. Deze monitoren wij door regelmatige metingen, evaluaties en analyses, wat door middel van vragenlijsten gebeurt. De planning is opgenomen in het jaarplan.
- In het onderwijsaanbod zijn passende methoden opgenomen om leerlingen kennis en vaardigheden aan te leren waarmee zij hun eigen veiligheid kunnen versterken.



2.6 OVERIGE BELEIDSTERREINEN

2.6.1 AMBITIES: WAAR WILLEN WE STAAN IN 2029?

De Code Goed Bestuur geeft ons handvatten om op onszelf, onze organisatie en onze structuur te reflecteren en onszelf te professionaliseren.

Een jaarlijkse evaluatie met externe ondersteuning houdt het bestuur scherp en gericht op de uitvoering van de governance.

We gaan de komende periode onderzoeken welke communicatie nodig is om zowel intern als extern onze expertise uit te dragen.

Onze ambities hebben een passende financiële onderbouwing, waardoor wij op juiste wijze invulling geven aan de begrippen doelmatigheid, rechtmatigheid en continuïteit.

De Martinusstichting streeft ernaar om een gezond en verantwoord financieel beleid te voeren waarbij het uitgangspunt is dat het budget wat door het ministerie beschikbaar wordt gesteld wordt besteed aan die budgetonderdelen waarvoor het bestemd is.

De Martinusstichting streeft er verder naar om ieder boekjaar af te sluiten zonder tekort. Ook wordt er uit de beschikbare middelen op de diverse beleidsterreinen geïnvesteerd om ervoor te zorgen dat de school modern en optimaal georganiseerd onderwijs kan blijven bieden.

Binnenonderhoud gebeurt op basis van een vastgesteld MJOP, buitenonderhoud is uitbesteed aan de gemeente.

Inzet van personeel gebeurt op basis van een formatieplan.

2.6.2 KOERSUITSPRAKEN

- We geven permanent invulling aan de Code Goed Bestuur van de PO Raad.
- We informeren interne en externe belanghebbenden met passende communicatiemiddelen over onze expertise.
- De meerjarenbegroting is passend en correct.
- De bedrijfsvoering geeft ons inzicht in- en sturing van de beschikbare budgetten.
- Er is een meerjarenbegroting die ieder jaar wordt aangepast aan de beschikbare gelden.
- Het voor het personeel bestemde deel van het budget wordt uitsluitend uitgegeven aan personele formatie.
- Het budget van de Martinusstichting wordt gebruikt om modern en kwalitatief hoog onderwijs te geven.
- Het formatieplan is up-to-date en stuurt de inzet van personeel.

