

Hoofdlijnen beleidsplan

Arkade

2017-2021



1 Inleiding

Voor u ligt het document waarin de hoofdlijnen van het beleidsplan van Arkade voor de periode 2017-2021 beschreven staan. Met dit plan maken wij (medewerkers, directie en bestuur) duidelijk welke richting Arkade op wil gaan en welke resultaten we willen bereiken. Zoals u zult lezen, hebben we onze koers bepaald tijdens een intensief en inspirerend traject met medewerkers, bestuur en stakeholders. We hopen onze keuzes helder en bondig te hebben verwoord.

De hieruit voortkomende activiteiten worden vastgelegd in jaarbeleidsplannen. De voortgang zal worden gemonitord, waarna de plannen zo nodig zullen worden bijgesteld.

De toekomst van onze unieke organisatie wordt hier geschetst. Want in de snel veranderende en kleiner wordende markt van dit type dienstverleners gelooft Arkade in het bestaansrecht van een organisatie die het kritisch nadenken over identiteit en levensbeschouwing in het onderwijs als haar kerntaak ziet.

Rest ons een speciaal woord van dank aan Dr. Dominique Majoor die team en bestuur heeft begeleid bij het werken met het model van het Instituut voor Nederlandse Kwaliteit (INK). Geen sinecure in onze specifieke context, maar met een mooi resultaat.

We nodigen u van harte uit om uw vragen of reacties op dit plan kenbaar te maken.

2 Inhoudelijke innovatie

Arkade richt haar inhoudelijk beleid op vier speerpunten:

2.1 Burgerschap & Bildung

De inhoud en vormgeving van burgerschap & bildung in het onderwijs heeft de komende jaren de aandacht van scholen. Goed burgerschapsonderwijs vraagt om de eigen identiteit en levensbeschouwelijke vorming een duidelijke plaats te geven. Dat maakt dat Arkade haar huidige aanbod rond de invulling van levensbeschouwelijke vorming opnieuw doordenkt en nadrukkelijker binnen het kader van burgerschapsontwikkeling aanbiedt. Daarnaast geven leerkrachten aan ondersteuning nodig te hebben bij een aantal thema's die maatschappelijk gevoelig liggen en die zij, in het kader van – onder meer – burgerschapsontwikkeling, aan de orde moeten stellen. Het gaat bijvoorbeeld om thema's als seksuele diversiteit, anti-islamisme, antisemitisme en radicalisme.

Binnen het huidige PO treffen we een grote diversiteit aan uitgangspunten, visies en methodieken en aanbieders aan rond de thematiek van burgerschap. Arkade manifesteert zich als een organisatie die scholen ondersteunt bij het maken van keuzes, vaardig is in het ontwerpen van een curriculum op maat en kan adviseren over en kan trainen in geschikte methodieken en (pedagogische en didactische) handelwijzen. Zij springt in op actuele thema's en verbindt deze met burgerschap en bildung. Daarbij heeft zij een scherpe blik voor kracht en waarde van identiteit en levensbeschouwing. Zij ondersteunt de scholen om bestaande praktijken rond diversiteit, levensbeschouwing en dialoog in dit kader een plaats te geven.

- Met dit aanbod wil Arkade bestaande en nieuwe klanten aan zich binden, waardoor scholen met élan werk kunnen maken van burgerschap en bildung en daarmee voldoen aan de kaders van de onderwijsinspectie. Voor de benodigde investeringen benadert Arkade ook fondsen.

2.2 Inspiratie & Drijfveren

Binnen het onderwijs is toenemende aandacht voor de opbrengsten die niet of moeilijk meetbaar zijn. Dit gaat vergezeld van meer aandacht voor de persoon en normatieve professionaliteit van de leerkrachten, directies, besturen en raden van toezicht. Arkade bewerkstelligt een krachtige en zinvolle verbinding van deze professionals met hun levensbeschouwelijke bronnen en drijfveren. En stimuleert in deze groei en ontwikkeling.

Daarnaast signaleren we een toenemende weerstand tegen een eenzijdige en instrumentele benadering in het onderwijs met een focus op meetbaarheid en doelmatigheid. Daarmee worden waarden als inspiratie, bezinning en verwondering tekort gedaan. Arkade profileert zich als een organisatie met deskundige, inspirerende begeleiders die op een moderne wijze rijke leeromgevingen schept voor teams van scholen om zich te bezinnen op de fundamentele doelen van het onderwijs.

- De aandacht voor stilte, bezinning en ontspanning in de klas is groeiende. Arkade ontwikkelt haar methodieken en materialen voor dit thema de komende jaren verder en brengt deze sterker onder de aandacht.
- Het huidige aanbod voor leraren, directeuren en bestuurders ('Expeditie geïnspireerd leraarschap/leiderschap') wordt uitgebouwd en verbonden met de professionele nascholing in het kader van het lerarenregister.

De competenties van de medewerkers ten aanzien van morele en spirituele ontwikkeling in verschillende levensfasen worden verder ontwikkeld. Hiermee willen we een deskundige en herkenbare aanbieder zijn in het westen van Nederland.



2.3 Identiteit en visie

Onze activiteiten op het gebied van visie- en missietrajecten voor onderwijsorganisaties blijven een belangrijk onderdeel van ons werk.

2.4 Levensbeschouwelijke vorming

Het ondersteunen bij activiteiten op het gebied van levensbeschouwelijke vorming in de scholen blijft een speerpunt in ons werk.

3 Personeelsbeleid

De kwaliteiten, persoonlijk en professioneel, van de medewerkers zijn het goud van Arkade. We streven naar een divers samengesteld team, om goed in te kunnen blijven spelen op de diversiteit binnen het onderwijs.

Het kunnen uitvoeren van begeleidingstrajecten in wisselende contexten en op alle niveaus van de onderwijsorganisaties, vraagt veel van een onderwijsbegeleider. Immers voor het leiden van een gesprek met een Raad van Toezicht over de doorgaande lijn in het identiteitsbeleid van de onderwijsorganisatie zijn beleidsmatige inzichten nodig. Voor het voeren van een levensbeschouwelijk gesprek in de klas worden didactische vaardigheden gevraagd. Naast het op peil houden van de inhoudelijke aspecten van de functie is het blijven trainen van de begeleidingscompetenties daarom een belangrijk aandachtspunt. Van de medewerkers vragen we te reflecteren op de eigen identiteitsontwikkeling en inspiratie en om deze ook krachtig uit te kunnen dragen naar de klanten wanneer de situatie daar om vraagt.

Daarom blijft Arkade investeren in het ontwikkelen van het personeel, zowel individueel als in teamverband. De CAO PO vormt hiervoor de basis.

- De instrumenten uit de gesprekkencyclus zijn toegespitst op het werk van Arkade en elke medewerker werkt aan een Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Dit punt is al in gang gezet en zal worden uitgebouwd.
- De instrumenten voor het taakbeleid en de taakbelasting worden geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Dit wordt opgepakt in goed overleg met de personeelsvertegenwoordiging van Arkade.
- Er wordt een tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder de medewerkers opgestart om te borgen dat Arkade een aantrekkelijke werkgever blijft.

4 Communicatie en acquisitie

4.1 Communicatie

De afgelopen periode is geïnvesteerd in het ontwikkelen van een nieuwe huisstijl en is deze toegepast op de website en de productwaaier. Daarnaast is de communicatie meer planmatig opgepakt door het ontwikkelen van een communicatieplan. De omslag van een zendende benadering naar een interactieve benadering wordt doorgezet. Belangrijk aandachtspunt daarbij vormt het bij elkaar brengen van identiteit en imago van Arkade. Daarnaast wordt het ontwikkelen van een onderscheidende en fraaie beeldtaal voortgezet.

De belangrijkste punten voor de komende periode zijn:

- Het verder professionaliseren en inzetten van de instrumenten uit de social media. Daarbij gaat het om zichtbaarheid op Linked-in, de Facebook pagina van Arkade en blogs op onze website.
- Het ondersteunen van de communicatie uitingen met een passende beeldtaal zal verder worden uitgewerkt.
- Het vergroten van onze zichtbaarheid in het publieke domein (o.a. gemeenten) door het publiceren van succesvolle begeleidingstrajecten en belangrijke inzichten in vakbladen en bij onderwijsorganisaties.

4.2 Acquisitie

We richten onze acquisitie op West-Nederland door oren en ogen open te houden voor mogelijkheden om ons klantenbestand uit te breiden. Daarvoor zullen we het instrumentarium voor het plannen van de acquisitie uitbreiden en versterken. Daarbij worden kansen in de markt systematisch gemonitord en opgepakt.

De belangrijkste doelen voor de komende periode zijn:

- De competenties van de medewerkers op het gebied van acquisitie vergroten door training en scholing. Daardoor zullen zij een grotere gevoeligheid en vaardigheid opbouwen voor de balans tussen ziel en zakelijkheid.
- Uitbreiding van het klantenbestand met name in het PC onderwijs, het openbaar onderwijs en bij Integraal Kind Centra liggen kansen. Ook uitbreiden naar onderwijsvormen voor 0-21 jaar zal worden overwogen.

5 Financieel Beleid

Fluctuaties in de markt en in het personeelsbestand maken Arkade in financieel opzicht kwetsbaar door het ontbreken van een substantiële reserve die deze schommelingen kan opvangen. Deze situatie is voor de middellange termijn onwenselijk. Daartoe wordt een aantal zaken in gang gezet:

- De omvang van het personeelsbestand en de te verwachten omzet worden strakker gemonitord. Daarbij wordt gebruik gemaakt van externe financiële expertise.
- De fondsen die de exploitatie ondersteunen worden over deze kwetsbaarheid geïnformeerd om daarmee inzicht en draagvlak voor de problematiek te verwerven. Ook andere fondsen worden benaderd om een bijdrage te leveren aan de ondersteuning van de exploitatie.
- Het beleid blijft erop gericht om de financiële kwetsbaarheid te verkleinen door het zoeken naar partners voor samenwerking.

6 Resultaten

De komende jaren wordt aan de volgende resultaten gewerkt:

- Arkade staat in West-Nederland bekend als een organisatie met toonaangevende expertise op het vlak van burgerschap-bildung en inspiratie-drijfveren binnen het onderwijs.
- Uit medewerkers tevredenheidsonderzoeken blijkt dat de medewerkers Arkade waarderen als een goede en prettige werkgever, die investeert in werkplezier en persoonlijke ontwikkeling.
- Identiteit en imago van Arkade zijn in balans. Interne en externe betrokkenen herkennen onze communicatie uitingen.
- Arkade beschikt over een continuïteitsreserve.