



**wij blijven bewegen**  
strategisch beleid 2024-2028



<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Onze kernwaarden</b>	<b>5</b>
<b>Ons fundament</b>	<b>10</b>
<b>Eigenaarschap</b>	<b>11</b>
<b>De vijf pijlers - een introductie</b>	<b>14</b>
<b>Pijler 1: Kansrijk</b>	<b>17</b>
<b>Pijler 2: Professioneel</b>	<b>20</b>
<b>Pijler 3: Talentvol</b>	<b>23</b>
<b>Pijler 4: In contact</b>	<b>26</b>
<b>Pijler 5: Samen sterk</b>	<b>29</b>
<b>Tot slot</b>	<b>30</b>

De illustraties in dit boekje zijn gemaakt door medewerkers van álleburen. Dat is een sociaal ontwerp bureau waar mensen die uit het werk zijn geraakt weer werkervaring kunnen opdoen. Dat doen ze in een werkomgeving die hen zowel ondersteunt als stimuleert.

## Voorwoord

De afgelopen jaren hebben we gewerkt aan de pijlers uit ons strategisch beleidsplan. We hebben al de nodige stappen gezet in de richting die we willen. Het is nu tijd om ons verder te ontwikkelen vanuit een nieuw plan.

We hebben uit alle geleidingen van onze organisatie input opgehaald voor ons nieuwe strategisch beleidsplan. Op basis daarvan zijn we met elkaar in gesprek gegaan. De pijlers in dit plan zijn het resultaat van die gesprekken.

Dit strategisch beleidsplan is ons uitgangspunt voor de komende vier jaar. Voor alle strategische plannen en de beleidsrijke meerjarenbegroting. De pijlers zoals beschreven in dit plan geven we verder vorm in de schoolplannen en de schooljaarplannen van de scholen, en in de bestuurlijke jaarplannen van Arcade. Jaarlijks blikken we met elkaar terug op onze ontwikkeling: waar staan we nu, liggen we op koers, hebben we nog de juiste focus?

Doordat iedereen heeft meegedacht aan dit nieuwe strategisch beleid, is dit met recht een Arcade plan: het is van ons allemaal. Dit strategisch beleidsplan is niet in steen gehouwen. Het vormt het fundament voor onze koers in de komende jaren. Die koers is natuurlijk geen rechte lijn. We hebben onze ogen en oren open en onze voelsprieten uitstaan. Zo blijven we in contact en kunnen we meebewegen. *Wij blijven bewegen.*

**Sjoerd van Slageren**

Voorzitter College van Bestuur  
Onderwijsstichting Arcade

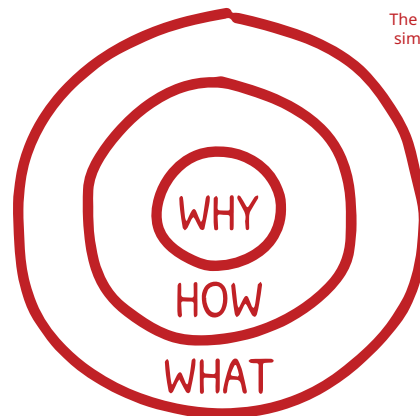
## Inleiding

Leven is groeien. En groeien is leren. Juist in het onderwijs moeten we blijven bewegen. Vaak meebewegen, en soms tegen-bewegen. Het is essentieel dat wij onze voelsprietten voortdurend blijven uitsteken zodat we aanvoelen wat er leeft in de samenleving. Dat we blijven werken aan gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Want alleen zo kunnen we wat zich daar ontwikkelt, doorvertalen naar onze mini-samenlevingen - onze basisscholen. Niet dat we meteen alles oppakken wat we ervaren. Dat zou niet verstandig zijn. Nee, het gaat er vooral om dat we eerst goed begrijpen wat we zien, horen, merken en daarop reflecteren en acteren.

We hebben ervoor gekozen om ons strategisch beleid op te bouwen vanuit de 'Gouden Cirkel' van Simon Sinek. Daarom hebben we scherp en kritisch nagedacht en gesproken over het 'waarom, hoe en wat' van Arcade. Waarom doen we wat we doen en waarom op deze manier? Hoe geven we inhoud aan onze kernwaarden en visie? En wat doen we vervolgens om dat in de praktijk gestalte te geven? Opgeteld leiden onze kernwaarden, de vijf pijlers waarop we bouwen en de 'waarom, hoe en wat'-vragen die we beantwoord hebben tot *Goed onderwijs voor ieder kind*. In dit strategisch beleidsplan zetten we de lijnen daarvoor uit. Langs die lijnen gaan we de komende jaren ons beleid invullen en uitvoeren.

Wij blijven bewegen voor  
*'Goed onderwijs voor ieder kind'*.

The Golden Circle  
simonsinek.com



## Onze kernwaarden

Aan de basis van *'Goed onderwijs voor ieder kind'* staan onze kernwaarden. Dat is de kern; die waarden bepalen wat ons leer-, onderwijs- en schoolklimaat is. Kernwaarden gaan primair over gedrag en cultuur. Dat wat je meteen merkt als je ergens voor het eerst binnenloopt. Hoe word je aangesproken? Hoe gaan de mensen met elkaar om? Hoe werken ze samen - onderling en met de leerlingen? En hoe werken de kinderen samen? En individueel? Loop een halve dag bij Arcade rond en je hebt al heel goed in beeld wat het klimaat en de cultuur is.

We hebben vijf kernwaarden: *vertrouwen, waardering, trots, nieuwsgierig en veerkracht*. Mooie woorden, maar ze krijgen pas betekenis als we ook precies zeggen wat we met die 'waarden-woorden' bedoelen.

# Vertrouwen

## We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen.

Je kunt ons vertrouwen. Als leerling, als ouder of verzorger, als lid van het team, als samenwerkingspartner, als conciërge en als voorzitter van het college van bestuur. We zijn transparant, omdat we ons goed bewust zijn van onze voorbeeldrol. Kinderen kopiëren gedrag, als wij ons betrouwbaar gedragen, hebben onze leerlingen een goed voorbeeld. Niet dat het daarmee ook eenvoudig is. Vertrouwen schepen en vasthouden vraagt voortdurend aandacht en energie. Maar juist daardoor - en door het gesprek erover te blijven voeren met alle betrokkenen - blijven we scherp op hoe wij ons gedragen en wat we van anderen verwachten.

# Waardering

## We zien en benoemen vooruitgang.

Wij geloven erin dat enthousiasme, optimisme en positiviteit een sfeer van groei scheppen. Waardering maakt trots, zou je kunnen zeggen. Daarom zorgen we voor een sfeer waarin medewerkers en leerlingen zich gestimuleerd voelen om te groeien en om zichzelf te zijn. Waarin we sterktes benoemen, talenten zichtbaar en voelbaar maken en waardering hebben voor elke stap vooruit. Groei en trots ga je zien als

je benoemt wat goed gaat. Dat neemt niet weg dat we ook onder ogen zien en bespreken wat er niet goed gaat. Fouten moet je maken, want daarvan leer je veel. Maar ook dan geldt: we doen dat vanuit optimisme en met het doel om vooruitgang te bewerkstelligen.

# Trots

## We delen en vieren successen, zodat je je trots voelt.

Trots en zelfvertrouwen zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Als je ervoor zorgt dat leerlingen trots zijn op hun inzet, groeit ook het vertrouwen dat ze het kunnen. Zeker als dat dan ook nog gezien wordt door anderen: medewerkers, ouders, verzorgers en medeleerlingen. Succes heeft overigens voor ons vele gezichten. Wat voor de één een topprestatie is, kan voor de ander een makkie zijn. Dat begrijpen wij, daar houden we rekening mee en we praten daar ook over. Juist omdat dit voor ons een kernwaarde is, hebben we vaak van alles om te delen en te vieren. En daar zijn wij dan weer trots op.

# Nieuwsgierig

**We leren je kijken met een open blik.  
Dat doen we zelf ook.**

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig. Wij voegen daar nog het nodige aan toe. Goed leren begrijpen wat je ziet. Als je wat ouder wordt, besef je dat de manier waarop je kijkt altijd 'gekleurd' is. En dat je kunt proberen om zo open mogelijk nieuwsgierig te zijn. Zo zorgen we voor uitdaging, voor betrokkenheid en voor eigenaarschap. Zo betrekken we ook collega's, ouders, verzorgers en anderen erbij. Met onze open blik en met onze nieuwsgierigheid naar hun kijk op de zaken en hun ervaringen.

# Veerkracht

**Als je ervaart waar je energie van krijgt,  
kun je wel een stootje hebben.**

We kunnen allemaal wel tegen een stootje. De een meer dan de ander. Maar allemaal zijn we op onze eigen manier veerkrachtig. Weerbaar. Wij helpen je die veerkracht te ontwikkelen. Door jou te helpen ontdekken wat je talent is. Van welke dingen je energie krijgt. Dat helpt jou om moeilijkheden te overwinnen en problemen op te lossen. Want als je energie krijgt, voel je je goed en sterk. Het kost dan weinig moeite om vooruit te komen. Je gaat steeds beter analyseren. Je inzicht, besef en bewustwording groeien. En daarmee kun je goed inschatten wat het probleem eigenlijk is. Dat leren, dát inzien is goud waard.



## Ons fundament

*Wij blijven bewegen* is de titel van ons strategisch beleidsplan. We kiezen voor de blik vooruit.

Voor keuzes maken en de daarbij behorende stappen zetten. Samen. Omdat we staan voor 'Goed onderwijs voor ieder kind'.

*Wij blijven bewegen* is ook onze kijk op hoe we onze plek in de samenleving als onderwijs-professionals steeds opnieuw beschouwen en overwegen.

Waarbij we de moed hebben om vragen te stellen. Want alleen als je dat durft, kun je je bewust blijven van de plek die je inneemt in het leven van kinderen en de mensen om hen heen. We tonen onze kwetsbaarheid en maken die bespreekbaar. Wij zijn ervan overtuigd dat het ons veel oplevert als we blijven bewegen.

Bij onze leerlingen omdat die merken dat we aansluiten bij hun leefwereld. Bij ouders en verzorgers die merken dat we aansluiten bij wat er leeft.

Willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun vervolgstappen, dan moeten we weten hoe de maatschappij zich ontwikkelt.

Tot slot is *Wij blijven bewegen* ook voor onze eigen organisatie essentieel. We blijven onze organisatie, onze mensen, onze teams ontwikkelen. We stimuleren iedereen in de Arcade-organisatie om vooruit te kijken en na te denken over wat bij hen past.

Waarbij er natuurlijk verschillen zijn in ambitie, levensfase en omstandigheden. We kijken naar wat de wensen zijn en of die passen in onze plannen.

## Eigenaarschap

### Eigenaarschap – het enige wat je 'moet' is willen

Het realiseren van kwalitatief goed onderwijs valt of staat met eigenaarschap. Daarom gaan we hier wat dieper op in. Eigenaarschap begint met zelf op zoek gaan naar de invulling van de gezamenlijke doelen; het is de kern van kwalitatief hoogwaardig en autonoom handelen. Daarom is het cruciaal dat we structureel aandacht hebben voor de mindset en de opvatting van de medewerker als het gaat om ontwikkeling en vernieuwing. Juist de professionele houding en het eigenaarschap bepalen de kwaliteit van de medewerker. En de kwaliteit van diezelfde medewerker is allesbepalend voor de kwaliteit van ons onderwijs. We zien eigenaarschap dus veel breder dan alleen vaardigheden. Daarom stellen we onszelf en elkaar binnen Arcade geregeld de volgende vragen:

- **Hoe voel je je verbonden met het idee\*?**
- **Hoe voel je je verantwoordelijk voor het idee?**
- **Hoe ben je proactief op zoek naar 'het doen' (door gedrag) van het idee? Probeer je al iets?**
- **Hoe ga je iets anders proberen als dat niet het juiste 'doen' is om het idee te realiseren?**
- **Hoe word jij een betere medewerker als je dit idee realiseert?**
- **Hoe zorg jij ervoor dat je voldoende zelfvertrouwen hebt om te blijven proberen, ook als het even tegen zit?**

- Hoe hou jij het vertrouwen dat je collega's ook werken aan het realiseren van het idee? Doet dat je goed?
- Hoe zorg jij ervoor dat je weet waar je ondersteuning kunt vinden en wat je verantwoordelijkheden zijn? Maar ook wat de randvoorwaarden zijn van het idee?
- Ken je de rollen van initiator, actor en ondersteuner en weet je wie deze rollen uitvoeren voor het idee?

*\*idee = de vernieuwing waar jouw school mee bezig is*

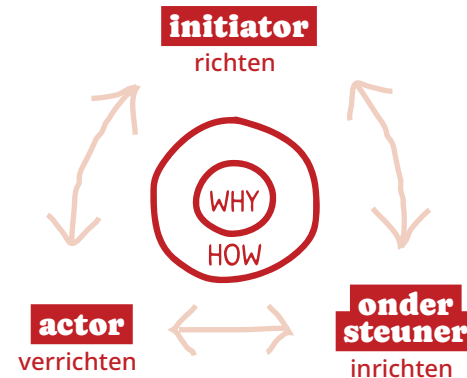
Arcade medewerkers reflecteren op basis van deze vragen en voeren hierover met elkaar en met anderen het gesprek. Zo werken we vanuit eigenaarschap aan het realiseren van onze doelen en daarmee aan 'Goed onderwijs voor ieder kind'.

Hoe wij ons organiseren en hoe wij werken past binnen het denken van het 'Rijnlands Model'. We verdelen taken en verantwoordelijkheden en er is weinig hiërarchie. Dat vraagt dat we werken vanuit een collectieve ambitie. Het vraagt ook dat we gedrag laten zien dat daarbij hoort en eigenaarschap daadwerkelijk realiseren. Om dit voor elkaar te krijgen, werken we vanuit het model *werken in driehoeken*. We verdelen de taken op basis van drie rollen: de initiator, de actor en de ondersteuner. Deze drie rollen vormen driehoeken.

Door het *werken in driehoeken* sturen we op relaties:

- degene die iets wil is de **initiator**;
- de initiator vindt een ander bereid om te werken aan wat zij/hij belangrijk vindt, de **actor**;
- en de actor pakt dat vervolgens weer met iemand anders samen op, de **ondersteuner**.

We kiezen op deze manier voor rolbewuste interactie tussen de verschillende rollen. Die interactie - en niet de hiërarchie - bepaalt de dynamiek en het uiteindelijke succes. Op deze manier, werken vanuit eigenaarschap en volgens het Rijnlands Model, bieden we professionele ruimte aan alle medewerkers van Arcade en die van leerkrachten in het bijzonder. Zo sturen we op sterke betrokkenheid en een groot gevoel van verantwoordelijkheid met als doel: 'Goed onderwijs voor ieder kind'.



## De vijf pijlers - een introductie

We gaan de komende jaren werken vanuit vijf pijlers. Die lichten we verderop per pijler toe. We hebben gezamenlijk deze pijlers gekozen en onderzocht. Daarbij zijn we steeds gaan werken vanuit de 'Gouden Cirkel'. Op die manier hebben we per pijler het 'waarom', het 'hoe' en het 'wat' uitgewerkt. Dus waarom kiezen we juist deze pijler; hoe gaan we dat vorm en inhoud geven; en wat is daarvoor nodig? Door het diepgaand te hebben over het 'waarom, hoe en wat' hebben we helder voor ogen gekregen wat wij als Arcade echt belangrijk vinden in ons onderwijs en hoe we dat in praktijk brengen. We realiseren ons dat we regelmatig moeten bekijken of we op de koers zitten die we hebben uitgezet. Daarom werken we in cycli waarin we momenten van evaluatie hebben opgenomen. Op die manier houden we vinger aan de pols en kunnen we bijsturen waar dat nodig is.

Dan de vijf pijlers. Dat zijn:

**Kansrijk**

**Professioneel**

**Talentvol**

**In contact**

**Samen sterk**

Het is niet zo dat deze pijlers op inhoud nieuw zijn voor ons. We hebben ze gekozen omdat ze houvast, ruimte en inspiratie geven om de komende jaren samen de schouders eronder te zetten. Het zijn dus ook geen starre pijlers; integendeel, ze zijn juist bedoeld om ons in beweging te houden en steeds opnieuw aanleiding te geven voor kritische beschouwing en dialoog. Door in onze hele organisatie te blijven luisteren en praten, helpen we elkaar en daarmee onze leerlingen vooruit.



## pijler 1

# Kansrijk

**Waarom** vinden we dat zo belangrijk? Het antwoord op die vraag is wat ons betreft heel eenvoudig: goed onderwijs geeft leerlingen alle mogelijkheden voor een toekomst vol kansen. Wij bieden onze leerlingen onderwijs waarbij we steeds hun vervolgekansen voor ogen hebben.

**Hoe** doen we dat? We zien de kinderen en de kracht in verscheidenheid. In de praktijk zetten we daar uiteenlopende vormen voor in. We werken daarbij van het gezamenlijke naar het individuele. Zoals we al zeiden: we willen goed onderwijs op al onze scholen, voor al onze leerlingen. We beginnen daarvoor niet bij elke leerling als individu, maar juist bij de groepen kinderen op onze scholen. De vraag voor ons is vervolgens: wat heeft deze groep op deze school nodig? We noemen dat de context. Onderwijs is een groepsaangelegenheid. Het draait om de pedagogische relatie met de leerlingen. Om de hoge verwachtingen die we hebben. Juist in een groep zijn zulke verwachtingen essentieel. En om de driehoek waarin we de verwachtingen uit- en bespreken met medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers. Juist deze zienswijze draagt in onze ogen bij aan het welbevinden van onze leerlingen en aan betere leerresultaten. In die zin zullen we dus ons onderwijs blijven ontwikkelen. Omdat we ons terdege realiseren dat beter onderwijs waaraan we bouwen beter voor onze leerlingen is. En beter onderwijs staat of valt met goed leraarschap.

**Wat** we over vier jaar gerealiseerd hebben is:  
'Goed onderwijs voor ieder kind'.

**dus**

Voldoet iedere school van Arcade aan de inspectienorm voor wat betreft de basisvaardigheden en behaalt daarnaast de eigen schoolambities.

Hebben we onze didactiek en pedagogiek afgestemd op de schoolpopulatie.

Werken we op basis van hoge en positieve verwachtingen.

Is er sprake van een kansrijke en vloeiende overgang bij de in- en uitstroom van kinderen.



# Professioneel

Het **waarom** van professionaliteit ligt natuurlijk voor de hand. 'Goed onderwijs voor ieder kind' kun je alleen maar realiseren met betrokken en bekwame medewerkers. Het is dus cruciaal dat die beseffen dat hun rol ertoe doet. Elke dag opnieuw. Dat de manier waarop zij hun vak uitoefenen in belangrijke mate bepalend is voor de ontwikkeling van de leerlingen.

**Hoe** we dit gestalte geven is allereerst door nieuwsgierig te zijn en te blijven. Naar onszelf, naar de ander. We reflecteren op wat we doen en wat de effecten daarvan zijn. We geloven in de meerwaarde van co-creatie, binnen en buiten onze organisatie. Kennis delen, collegiale consultatie, een onderzoekende houding. Voor ons zijn dat pijlers die de grondslag vormen voor onze professie. Samen nemen we de verantwoordelijkheid voor een cultuur die gericht is op groei, op onderwijs waar je blij van wordt en op plezier in wat we doen en ondernemen. Dat vraagt van ons vooral een houding en gedrag gericht op groei. Onze mensen zijn zich bewust van het belang en de invloed van hun eigen handelen. Logisch dus ook dat elke Arcade-medewerker zich beweegt naar een goed besef van de eigen rol als het gaat om professionalisering van ons allemaal. Dat betekent dan ook dat je als vakmens richting geeft aan je eigen ontwikkeling en je daar ook eigenaar van voelt. Dat onze schoolteams voortdurend scherp zijn op waar

verbetering mogelijk is. Dat ieder van ons open staat voor opbouwende dialoog. En dat we ons als onderwijsorganisatie richten op samenwerking binnen de scholengroepen en organisatie. Niet voor niets hebben we onze Arcade Academie als versterking voor die groei en ontwikkeling. Daaraan bouwen we samen verder.

**Wat** we over vier jaar hebben, is een cultuur waarin we samenwerken, delen, onderzoeken en leren om ons onderwijs te verbeteren.

**dus**

**Hebben alle medewerkers de benodigde competenties en kwalificaties.**

**Hebben we een onderzoekende houding, delen we kennis en benutten we elkaars expertise.**

**Reflecteren we op wat we doen en wat de effecten daarvan zijn.**

**Handelen we planmatig op basis van analyse.**

**Hebben we een strategisch personeelsbeleidsplan gerealiseerd en handelen we hiernaar.**



### pijler 3

## Talentvol

**Waarom** is talent zo belangrijk? Allereerst omdat het aan de basis van onze belofte staat: *Goed onderwijs voor ieder kind*. Dat vraagt erom dat we talent zien, benoemen en voeden. Omdat het je plezier vergroot, omdat je successen ervaart en je er energie van krijgt. Vervolgens word je trots op wat je kunt. En het mooie van trots is dat het weerbaar en veerkrachtig maakt. Onmisbaar in een samenleving die steeds complexer wordt.

**Hoe** werken we daaraan? We leren kinderen zien waar ze energie van krijgen; waar ze blij van worden. Door dat goed te zien en vervolgens te stimuleren, groeit de motivatie van de kinderen. Iedere medewerker van Arcade weet hoe essentieel het is om talent te zien, te herkennen en te laten groeien. Het is wat ons betreft net zo belangrijk om de talenten van onze eigen mensen te zien, te herkennen en te erkennen. Om op basis daarvan het gesprek te voeren over de richting van je groei.

**Wat** we over vier jaar zien, is dat onze medewerkers iedere leerling stimuleren om vanuit zijn of haar talenten een positief zelfbeeld en veerkracht te ontwikkelen. En dat ze enthousiast zijn om met inzet van hun talenten bij te dragen aan de onderwijsontwikkeling van Arcade.

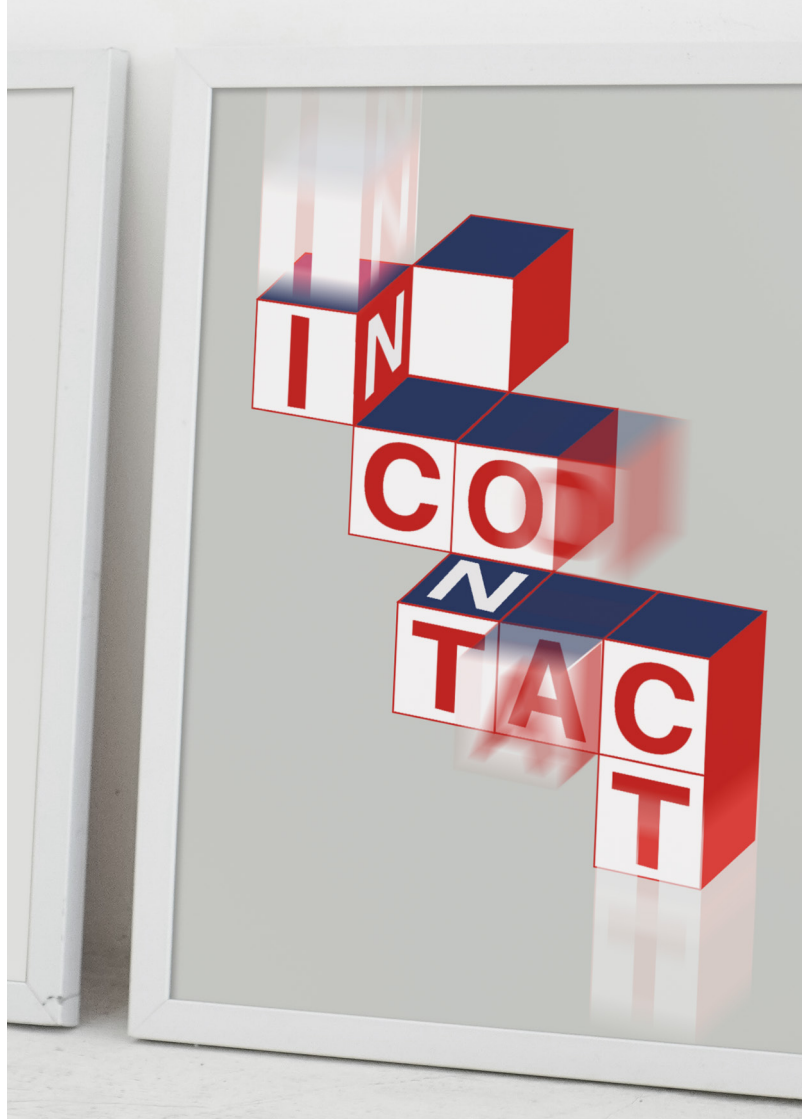
**dus**

Herkennen medewerkers  
de talenten van de leerlingen.

Stellen we ieder kind in staat om zijn  
of haar talenten onder woorden te brengen  
en in te zetten.

Voeren we gesprekken over de  
mogelijkheden om talenten in te zetten.

Werken we met expertiseteams binnen  
Onderwijsstichting Arcade.



## In contact

**Waarom?** In onze ogen is het essentieel om gehoord en gezien te worden. Dat is een voorwaarde voor vertrouwen en verbinding. We leggen graag uit *hoe* we dat in de praktijk voor elkaar krijgen. Het begint met oprechte interesse in elkaar. Vragen stellen, geen angst voelen om je uit te spreken en weten dat er naar je geluisterd wordt.

Wat we doen is allereerst werken aan nog meer vertrouwen en verbinding. In de teams van de scholen, in heel Arcade en met ouders. We houden de informatiestromen inhoudelijk sterk en gestroomlijnd. Zo is en blijft iedereen op de hoogte van wat er speelt in en rondom onze organisatie. 'Zeggen wat we doen en doen wat we zeggen' past uitstekend bij ons. Het verwoordt onze cultuur, onze manier van doen. We voeren op regelmatige basis gesprekken met elkaar en met ouders en verzorgers en we zijn daarin proactief. Dat draagt uiteindelijk allemaal bij aan *Goed onderwijs voor ieder kind*.

**Wat** we over vier jaar hebben, is een cultuur waarin kinderen, ouders en medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen.

**dus**

**Is de bestuurder zichtbaar in onze organisatie en opereert hij vanuit 'goed voorbeeld doet goed volgen'.**

**Zijn alle medewerkers zich bewust van hun voorbeeldrol.**

**Voeren we in de hele organisatie een gedegen gesprekkencyclus.**

**Geven we en ontvangen we feedback.**

**Voeren we gesprekken vanuit de dialoog op basis van gelijkwaardigheid.**



## pijler 5

# Samen sterk

**Waarom?** Goed onderwijs voor ieder kind; dat blijven wij bieden in onze regio. Voor het behoud daarvan is samenwerking essentieel. De vraag is dan *hoe* we dat realiseren - nu en in de toekomst. We staan nu al goed in verbinding met kinderopvangorganisaties. Belangrijk in het kader van in- en -doorstroom, maar ook in verband met het nadenken over kindcentra. Onze nauwe banden met andere schoolbesturen zijn zeer waardevol. Gezien de demografische ontwikkeling in onze regio is samenwerking noodzakelijk. Samen zijn we sterker en kunnen we in onze regio een goed en rijk onderwijsaanbod blijven garanderen. Daarvoor is het essentieel dat we bereid zijn om onze krachten te bundelen. Dat betekent ook dat we gezamenlijk kunnen bekijken wat onze sterke en onze minder sterke kanten zijn. Idealiter ontwikkelen we een gezamenlijke visie op het primair onderwijs in onze regio met direct daaropvolgend een plan van aanpak. Het gaat tenslotte om de toekomst van alle kinderen in alle steden en dorpen van de gemeenten Coevorden en Hardenberg.

**Wat** we over vier jaar hebben gedaan, is gezamenlijk goed onderwijs in onze regio behouden.

**du**s

Hebben we samen met kinderopvangorganisaties en schoolbesturen (PO en VO) een gezamenlijke en uitgewerkte visie op onderwijs en opvang.

Volgen we de uitvoeringskalender die voortvloeit uit die visie.

Is er afstemming met de gemeenten Coevorden en Hardenberg over de toekomst van het onderwijs in onze regio.

## Tot slot

Leven is groeien. En groeien is leren. Daarom is het essentieel om te blijven bewegen. In dit strategisch beleidsplan hebben we het 'waarom, hoe en wat' van onze beweging als onderwijsorganisatie beschreven. Hiermee hebben we de essentie van onze koers voor de komende jaren uiteengezet. We kijken ernaar uit om die koers in praktijk te brengen. En als je ergens in gelooft, krijg je energie. Net als met talent eigenlijk. We vinden het heel belangrijk om met iedereen die iets met ons te maken heeft in gesprek te zijn. Dat creëert beweging. En draagt uiteindelijk bij aan 'Goed onderwijs voor ieder kind'. Daar doen we het tenslotte voor. Samen.







Vechtstraat 5b  
7772 AX Hardenberg  
0523 - 62 43 30

[info@onderwijsstichtingarcade.nl](mailto:info@onderwijsstichtingarcade.nl)  
[www.onderwijsstichtingarcade.nl](http://www.onderwijsstichtingarcade.nl)

**tekst:** werkgroep strategisch beleidsplan Arcade  
i.s.m. het Kernwaardenbedrijf.

**Vormgeving en illustratie:** [alleburen.nl](http://alleburen.nl)  
**Drukwerk:** [Drukwerkdeal.nl](http://Drukwerkdeal.nl)