



Koersplan 2024-2028

Waar talent groeit duurzaam & innovatief





Inhoudsopgave

Voorwoord	'Ruimte om te groeien'	3
	Besturingsfilosofie	6
	Kernwaarden	7
Pijler 1	Investeren in kwaliteit	9
Pijler 2	Kwaliteitscultuur	14
Pijler 3	Inclusie	19
Tot slot	Duurzaam & innovatief	22

Ruimte om te groeien

Voorwoord

Onze leerlingen zijn de toekomst. Onze scholen hebben de grote verantwoordelijkheid om dit jonge talent groeiruin te geven. Dit vraagt om goed en passend onderwijs voor alle leerlingen in Etten-Leur, en daar zetten wij ons elke dag met veel liefde voor in.

Dat doen we op acht scholen in samenwerking met een compact bestuurskantoor. We denken en handelen daarin inclusief. Dat betekent dat we samen bouwen aan een dekkend netwerk van onderwijs, waarin al onze leerlingen een passend en thuisnabij aanbod krijgen.

De kracht van acht

We benutten de kracht van acht: kennis, creativiteit en menskracht stromen op onze acht scholen samen. We versterken elkaar, om zo te groeien naar inclusiever onderwijs en door samen te bouwen aan een inclusievere samenleving. We kijken met een open blik naar elk kind: je bent welkom!

Ook het talent van onze medewerkers geven we ruimte om te groeien, te experimenteren en exploreren. Dat doen we door te leren van bewezen effectieve aanpakken en door te investeren in leren en ontwikkelen. Bijvoorbeeld door pilots te starten gebaseerd op gefundeerde inzichten, met ruimte voor ieders initiatief. Evidence informed handelen vormt de basis voor ons handelen en leergemeenschappen vormen we primair op basis van expertise.

Dit past bij onze besturingsfilosofie: wie het weet mag het zeggen. In onze strategische koers voor 2024-2028 werken wij aan drie belangrijke pijlers:

- Investeren in kwaliteit
- Kwaliteitscultuur
- Inclusie

Deze pijlers zorgen voor samenhang en vormen het fundament van onze koers, zodat we onze missie waarmaken en waar blijven maken. Onze strategische koers is het resultaat van een mooi proces. Voor de ontwikkeling ervan gingen we samen op expeditie. Met kinderen, ouders, medewerkers, directeurs, leden van onze Raad van Toezicht en betrokken partners keken we terug op de afgelopen beleidsperiode en droomden we over de toekomst. We maakten de balans op en brainstormden over onze ambities. We haalden input en feedback op via allerlei manieren: online en offline en in gesprek met elkaar.

Nu ligt hier een nieuwe koers, met uitdagende ambities. Het is een koers die richting geeft aan de toekomst van onze scholen in de komende jaren. Die zorgt voor focus op wat we samen willen bereiken en waarom. We zetten in op het leggen van een stevige basis in kwalitatief sterk onderwijs voor alle leerlingen in Etten-Leur. Een leeromgeving zijn waar iedereen welkom is. Een inclusieve omgeving waar leerlingen met plezier naartoe gaan, zichzelf kunnen zijn en steeds iets nieuws leren. We bouwen daar samen aan in een netwerk van sterke professionals die hun vak met passie verstaan. Samen met hun ouders/verzorgers leggen wij de basis voor hun toekomst.

Wij zien de toekomst met nieuwsgierigheid, vertrouwen en vooral veel plezier tegemoet!

Emmy Bluemink

Voorzitter College van Bestuur

Besturingsfilosofie

Bij SKPOEL geloven we in de kracht van het collectief. Gezamenlijk dragen we de verantwoordelijkheid van goed onderwijs voor alle leerlingen in Etten-Leur.

Het bestuur geeft, gevoed door alle mensen in de organisatie, de richting aan van onze stichting. Met duidelijke kaders waarbinnen schoolleiders, als onderwijskundig leiders, het verschil kunnen maken op het onderwijs- en ondersteuningsaanbod. Zo werken we samen vanuit gespreid leiderschap en met een gedeelde verantwoordelijkheid: van eiland naar wij-land.

Wie het weet, mag het zeggen

Daarbij werken we bij SKPOEL vanuit dialooggerichte autonomie, oftewel: we houden elkaar proactief op de hoogte van gemaakte keuzes en de afwegingen die daarbij horen. Vanuit wederzijds vertrouwen dat we allemaal onze verantwoordelijkheid nemen.

Bij SKPOEL wegen inhoud en expertise zwaarder dan functie en positie. Met andere woorden: wie het weet, mag het zeggen. We zoeken de tegenspraak op en onderzoeken ons eigen ongelijk. We durven fouten te maken: we reflecteren hierop, leren ervan en leggen rekenschap af. Zo vormen we met elkaar een lerende organisatie.

Kernwaarden

De kernwaarden van SKPOEL reflecteren wie we zijn en waar we in geloven. Vanuit onze katholieke identiteit geven we op moderne wijze invulling aan vier belangrijke waarden:

- Verantwoordelijk
- Ontwikkelgericht
- Verbindend
- Ondernemend

Verantwoordelijk | Samen verantwoordelijk voor het geheel

We voelen ons verantwoordelijk voor ons handelen, onze besluiten en de wereld om ons heen. En hiervoor nemen we ook onze verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid dragen betekent instaan voor eigen handelen. De leerkracht, de ouders, de leerling en het schoolbestuur hebben allemaal hun eigen verantwoordelijkheid om talent - in de breedste zin - tot bloei te laten komen. Verantwoordelijkheid dragen betekent ook: verantwoording afleggen. Onze collega's tonen eigenaarschap en regie in hun professionele handelen. Voor hun eigen school of klas én voor het grotere geheel.

Verantwoordelijk | Ontwikkelgericht

Ontwikkelgericht | Talent laten groeien

Wij werken vanuit vertrouwen in onszelf, onze kennis en onze kunde. Vanuit vertrouwen in elkaars expertise, vakmanschap en bedoelingen. We hebben vertrouwen in de toekomst en dat we daar samen het verschil in kunnen maken. We bekijken dingen altijd vanuit kansen en mogelijkheden. En vertrouwen erop dat we daardoor samen elke dag bouwen aan nog beter onderwijs. Zo ontwikkelen we samen groeikracht voor talent.

Verbindend | Wie het weet, mag het zeggen

We staan in verbinding met leerlingen, ouders, medewerkers en betrokken partners door oprechte aandacht voor elkaar en respect voor de ander. We zien en erkennen elkaars talent. Daarom brengen we collega's primair samen vanuit kennis en expertise; niet op basis van positie. Met andere woorden: wie het weet mag het zeggen. We versterken onze professionele organisatie door in leernetwerken samen te werken aan het beste resultaat.

Verbindend | Ondernemend

Ondernemend | Betrokken ondernemers die samenwerken in het onderwijs

We staan met een open houding naar de wereld. Een onderzoekende en ondernemende houding kenmerkt ons. We denken vanuit mogelijkheden, staan open voor nieuwe dingen en benaderen zaken vanuit verschillende perspectieven. Vanuit deze houding gaan we actief uitdagingen aan om hiervan te leren. Evidence informed werken vormt hierin voor ons de basis.

Pijler 1 Investeren in kwaliteit

Ambitie

Het onderwijs op al onze scholen kenmerkt zich door hoge kwaliteit, zodat onze leerlingen optimale ontwikkelkansen krijgen.



Ons onderwijsaanbod reikt leerlingen de kennis en vaardigheden aan die zij nodig hebben voor hun maatschappelijke en persoonlijke vorming. Uiteraard voldoet ons onderwijs aan de landelijke normen van de Inspectie van het Onderwijs. Aanvullend hebben we als SKPOEL eigen ambities om de kwaliteit van al onze scholen op een hoog niveau te houden. We werken evidence informed en vormen met elkaar een professioneel leernetwerk. Op die manier bieden we onderwijs van hoge kwaliteit, waarin groeiruimte is voor alle leerlingen en medewerkers.

Evidence informed werken

Binnen SKPOEL werken we evidence informed. Dat betekent dat we cyclisch werken aan onderwijsverbetering, op basis van onderzoek. We gebruiken wetenschappelijke inzichten om onze onderwijspraktijk verder te verbeteren, in een vaste structuur van voorbereiden, testen en evalueren. In veranderteams per onderwerp gaan we aan de slag met gerichte opdrachten om onze onderwijskwaliteit naar een nog hoger niveau te krijgen. We denken en werken opbrengstgericht en stellen meetbare en merkbare doelen. Kortom: we doen wat werkt.

Doen wat werkt

Professioneel leernetwerk

Onderwijskwaliteit is nadrukkelijk een onderwerp waar we met z'n allen verantwoordelijkheid voor dragen. We werken in een professioneel klimaat met elkaar samen, waarin we elkaar bijpraten, inspireren en ook aanspreken waar nodig. Binnen SKPOEL hebben we een sterke, gedeelde en doelmatige onderwijskundige visie en vormen we met elkaar een leernetwerk. Doordat we met elkaar de professionele dialoog voeren, vertellen we in alle lagen van de organisatie hetzelfde SKPOEL-verhaal: op het bestuurskantoor en op al onze scholen.

Groeiruimte voor iedereen

We geven bij SKPOEL ruimte aan talent: zowel de talenten van onze leerlingen als van onze medewerkers. Leerkrachten hebben oog voor ieders unieke talent en voelen zich tegelijkertijd ook zelf uitgedaagd om hun talenten verder te ontdekken en ontwikkelen. Zoals iedere leerling anders is, met eigen sterke kanten en ontwikkelpunten, zo is ook iedere collega uniek. De een wil werken aan leiderschapskwaliteiten, de ander aan specifieke pedagogische vaardigheden of juist meer beleidsmatige aspecten binnen de schoolorganisatie. Binnen SKPOEL creëren we ruimte voor al deze verschillende talenten.

Goed werkgeverschap

Onze medewerkers bepalen voor een groot deel de kwaliteit van ons onderwijs. Met goede arbeidsvoorwaarden, gunstige ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en een stevige profilering van onze organisatie naar buiten, zorgen we ervoor dat we die kwaliteit ook in de toekomst blijven bieden. We optimaliseren de groeikansen van onze leerlingen door onze focus op het welbevinden en de ontwikkeling van onze professionals.

Burgerschap en toekomstgericht onderwijs

Met ons burgerschapsonderwijs dragen we bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot volwaardige deelnemers aan de maatschappij. Op school bevorderen we actief (digitaal) burgerschap door leerlingen in staat te stellen om te oefenen met sociale en democratische vaardigheden. Leerlingen ontwikkelen de competenties die hen in staat stellen om actief mee te doen en ontwikkelen een humane houding ten opzichte van anderen en de wereld om hen heen.

Onderdeel van goed (digitaal) burgerschapsonderwijs is aandacht voor digitalisering. Digitalisering staat voor digitale geletterdheid, digitale veiligheid, digitaal burgerschap en ICT. We zetten hierop in vanuit het besef dat dit geen doel op zich is, maar een middel om toekomstgericht onderwijs van hoge kwaliteit te kunnen geven.

Investeren in kwaliteit

Om er met elkaar voor te zorgen dat op al onze scholen onderwijs van hoge kwaliteit wordt gegeven, hebben we per organisatieonderdeel de volgende doelen:

Onderwijskwaliteit

- De scholen van SKPOEL werken opbrengstgericht aan onderwijskwaliteit.
- SKPOEL-scholen halen duurzaam en voorspelbaar minimaal het 1S/2F-niveau voor basisvaardigheden én de schooleigen ambities.
- Binnen SKPOEL werken we evidence informed aan onderwijsinterventies om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken.
- Onderwijsprofessionals benutten het systematisch vragen om feedback en verzamelen van gegevens voor onderwijsverbetering en professionalisering.
- Scholen van SKPOEL hebben onderwijsaanbod dat de leergebieden overstijgt, waarin aandacht is voor 'leren leren' en sociaal gedrag.

HR

- Vanuit een strategisch personeelsbeleid werken we cyclisch aan een effectieve inrichting van de organisatie.
- We richten onze organisatie zo in dat deze flexibel in kan spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en we rusten onze professionals toe om onze ambities te realiseren.
- Vanuit onze visie op goed onderwijs hebben we een normenkader dat aansluit bij onze koers en zich doorvertaalt in de schoolplannen.
- We identificeren talenten en behoeften van onze medewerkers en zetten samen gerichte loopbaanpaden uit.
- We bieden goede perspectieven aan huidige en nieuwe medewerkers, zodat we onderwijstalent en -ervaring aantrekken en behouden. Zo blijven we ook in de toekomst onderwijs van hoge kwaliteit bieden.
- We werken in leernetwerken, waarin professionals vanuit een specialisme samenwerken aan vooraf geformuleerde opdrachten in relatie tot het verbeteren van onderwijs(kwaliteit).

Digitalisering

- We werken in ons bestuurskader digitalisering (digitale geletterdheid, digitale veiligheid en digitaal burgerschap) uit wat het wettelijke kader concreet voor ons betekent en hoe we dit willen terugzien op de scholen.
- Om digitalisering te kunnen onderwijzen, stellen we een basisnorm in kennisniveau die wij als SKPOEL faciliteren voor al onze professionals in zowel hard- als softskills.
- Om digitale geletterdheid te kunnen behandelen als zijnde het ontwikkelen van competenties, evenals het operationeel uit de voeten kunnen met de facilitering, verwachten we naast kennis ook de kunde van al onze professionals. Deze kunde komt terug in onze SKPOEL-norm. We hebben een integraal digitaliseringsbeleid vanuit een brede SKPOEL-visie.
- SKPOEL werkt volgens het blended learning-principe. We streven naar een balans tussen online en offline, waarbij onze academie de boventoon voert met betrekking tot online educatie.
- Wij maken onze (digitale) data inzichtelijk en betekenisvol door in te zetten op dashboarding voor monitoring, inzicht en bijsturing.

Bedrijfsvoering

- We profileren ons krachtig als organisatie waar kwaliteit hoog in het vaandel staat, zodat we onze aantrekkelijkheid als werkgever verder vergroten. Door strategisch te investeren in onze zichtbaarheid en positionering, bouwen we aan een organisatie waarin kwaliteit de standaard is en talent zich graag aan wil verbinden.
- We zetten ons in voor toekomstbestendige en hoogwaardige (fysieke) leeromgevingen die bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en de samenleving als geheel. Door samen te werken met de gemeente en partners streven we naar duurzame en doordachte huisvestingsoplossingen die ten dienste staan van goed onderwijs. We erkennen onze rol binnen een breder geheel en zoeken actief naar mogelijkheden om, ondanks eventuele beperkingen, een positieve en blijvende impact te maken voor onze leerlingen.

Pijler 2 ● Kwaliteits cultuur

Ambitie

We hebben goed zicht op kwaliteit en werken cyclisch, doelmatig en eenduidig aan verbetering van die kwaliteit.

Bij SKPOEL werken we vanuit hoge verwachtingen: op individueel niveau voor onze leerlingen en collega's, maar ook op school- en organisatieniveau. We zijn ambitieus en streven naar hoge kwaliteit. Ook geloven we in de kracht van het collectief, waarbij we pas tevreden zijn als we op alle lagen van de organisatie de kwaliteit op orde hebben – en liefst de verwachtingen overtreffen. Met elkaar creëren we daarvoor de voorwaarden: we vormen een professioneel leernetwerk gericht op voortdurende verbetering, waarin we ons gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor kwaliteit (zie ook ambitie 1).

Opbrengstgericht werken

De kwaliteitscultuur zien we als spil van onze organisatie én van ons onderwijs. Om dat te bereiken, is een continue focus op kwaliteit nodig, die we met elkaar realiseren door in de breedte van de organisatie op herkenbare wijze te werken middels: data, duiden, doelen, doen. Het begint bij het op orde hebben van de gegevens (data), zodat we stichtingsbreed de basis op orde hebben en op die manier data kunnen combineren en vergelijken. Vervolgens gaat het om de juiste interpretatie (duiden): wat zeggen deze gegevens precies? Op basis daarvan formuleren we wat we willen bereiken (doelen): welke merkbare en meetbare resultaten willen we zien. Daarna gaan we over tot actie (doen): aan de slag om onze doelen te bereiken. Dat levert op den duur weer nieuwe data op, zodat dit cyclische proces door blijft gaan.

Door op die manier gezamenlijk om te gaan met kwaliteitsprocessen en daar ook expliciet aandacht aan te geven, creëren we samenhang in onze organisatie. Anders gezegd: we gaan van 'eiland', waar ieder het op zijn eigen manier deed, naar 'wij-land' waar we het gestructureerd en doelgericht samen doen.

Digitalisering en innovatie: van operationeel naar strategisch

We geven bij SKPOEL vorm aan digitalisering en innovatie vanuit het besef dat dit een belangrijk strategisch thema is. Waar voorheen onder het kopje 'ICT' de nadruk lag op de operationele kant, is digitalisering inmiddels uitgegroeid tot een veelomvattend organisatieonderdeel. Het is belangrijk dat we dit ook op die manier meenemen in onze strategische beleidsvorming.

Kwaliteitscultuur

Om op alle acht onze scholen en ons bestuurskantoor te werken vanuit een stevige kwaliteitscultuur, hebben we per organisatieonderdeel de volgende doelen:

Onderwijskwaliteit

- Onze organisatie kan zich aanpassen aan nieuwe onderwijsontwikkelingen en omstandigheden.
- SKPOEL heeft het vermogen om de onderwijskwaliteit routinematig en systematisch te ontwikkelen en innoveren.
- In de gesprekken die we voeren over onderwijskwaliteit, baseren we ons op juiste en eenduidige gegevens, zodat deze goed te vergelijken zijn op leerling-, school- en stichtingsniveau. Samen hebben wij gezamenlijke rijke taal om complexe vraagstukken op te lossen en de onderwijskwaliteit te verbeteren.
- Medewerkers van SKPOEL werken aan hun professionele ontwikkeling gericht op beter onderwijs.
- Er is een gelijkwaardig systeem in 'halen' en 'brengen' van kennis en vakmanschap binnen SKPOEL.

HR

- Onze scholen werken volgens een gezamenlijk opgesteld professioneel statuut waarin werkafspraken staan. Dit document ligt aan de basis van de manier waarop we werken: we zijn structureel met elkaar in gesprek over ons professionele handelen. Deze structurele professionele dialoog heeft als doel de kwaliteit van ons onderwijs te bevorderen.
- We werken cyclisch aan de vitaliteit van onze professionals. Met een dashboard hebben we inzicht in de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze professionals. Op basis van de uitkomst zetten we acties uit om deze te bevorderen.

- We hebben een compacte gesprekkencyclus en maken in de gesprekken-cyclus de koppeling tussen individuele, school- en stichtingsdoelen.
- We investeren in al onze professionals met een breed, school overstijgend scholingsaanbod, gebundeld in de SKPOEL-academie. Dit aanbod is loopbaangericht en sluit aan bij onze ambities. Collega's van alle scholen kunnen deelnemen. Het aanbod wordt cyclisch summatief getoetst op actualiteit en wordt gekoppeld aan de gesprekkencyclus en schoolplannen.
- De SKPOEL-scholen werken vanuit een gezamenlijke rijke taal en onderwijskundig leiderschap. De schoolleiders ondersteunen en faciliteren een professionele cultuur vanuit een duidelijke visie op ontwikkelen en leren.

Digitalisering

- We voldoen aan het IBP-normenkader funderend onderwijs.
- We richten onze bijbehorende workflows zo efficiënt mogelijk in met als doel de verlichting van de werkdruk van onze professionals.

Bedrijfsvoering

- We optimaliseren onze beleidscyclus, zodat we strategisch en gericht kunnen sturen op kwaliteit. Bij nieuwe ontwikkelingen evalueren we systematisch of ons beleid nog optimaal ondersteunt.
- We hebben een data-gedreven kwaliteitscultuur waarin inzicht in huisvestings-data bijdraagt aan duurzame en strategische beslissingen. Door gericht samen te werken met de gemeente en onze partners versterken we de toekomstbestendigheid en efficiëntie van onze huisvesting.
- Onze organisatie koopt slim en duurzaam in. In de uitvoering betekent dit dat wij dit terugzien in de inrichting en uitvoering van onze inkoopprocessen, financiële administratie en ons contractbeheer.

Pijler 3 ●●● Inclusie



Ambitie

We staan voor inclusief onderwijs en een inclusieve organisatie: we doen recht aan verschillen, zodat ieders talent groeit.

Thuisnabij onderwijs voor iedereen

Bij SKPOEL willen we ons onderwijs inclusief vormgeven, zodat alle leerlingen thuisnabij onderwijs kunnen volgen. Recht doen aan de verschillen tussen leerlingen betekent dat we op de juiste manier inspelen op de instructiebehoefte en kenmerken van onze leerlingen. Dat houdt in dat onze onderwijsprofessionals op de juiste manier weten te differentiëren tussen leerlingen – en dat ze daarvoor ook zijn toegerust.

We streven ernaar om een dekkend netwerk te bieden van voorzieningen, waarbij we slim gebruikmaken van de voordelen van digitalisering. Waar nodig doen we er alles aan om ondersteuning op maat te bieden, waarbij we oog houden voor wat haalbaar en uitvoerbaar is. We zetten verdere stappen in de gerichte ondersteuning van leerlingen met specifieke behoeften (bijvoorbeeld meer- en hoogbegaafde leerlingen, nieuwkomersleerlingen en leerlingen met gedragsproblematiek), op weg naar een dekkend netwerk.

Ieders talent groeit

Echt inclusief onderwijs bieden kunnen we niet alleen: hiervoor is de samenwerking met partners essentieel. Denk aan (jeugd)zorg, gemeente en samenwerkingsverbanden.

Inclusieve organisatie

Niet alleen in ons onderwijs, ook in onze organisatie zijn we inclusief. Iedereen is welkom om bij SKPOEL te komen werken. Dit past bij onze katholieke identiteit en bij onze kernwaarde 'verbindend'. In onze werving en selectie zijn we ons bewust van deze verantwoordelijkheid om gelijke kansen te bieden.

Doelen bij Pijler 3 | **Inclusie**

Om te zorgen voor inclusief onderwijs en een inclusieve organisatie, hebben we per organisatieonderdeel de volgende doelen:

Onderwijskwaliteit

- Binnen SKPOEL is een dekkend netwerk van voorzieningen om te voldoen aan de ondersteuningsbehoeften van leerlingen.
- SKPOEL is een inclusieve ontwikkelomgeving waarbinnen verschillen worden omarmd en diversiteit een leidend principe is.
- Voor leerlingen waarvoor een gespecialiseerde setting de beste leer- of ontwikkelomgeving blijkt, is een (tijdelijke) specialistische setting beschikbaar. Integratie met regulier onderwijs blijft het streven.
- Het onderwijs van SKPOEL staat garant voor gelijke kansen voor leerlingen en professionals.
- Onze professionals werken onderling intensief samen en met partners gericht op het participeren van alle leerlingen.

HR

- Wervingsactiviteiten voor nieuwe professionals zetten we inclusief in, waarbij we een brede(re) groep bereiken en gelijke kansen bieden aan elke professional.
- Het levensfasebewust personeelsbeleid wordt duurzaam ingezet in onze organisatie door de koppeling te maken met de gesprekkencyclus en persoonlijke gesprekken. We werken met maatwerkoplossingen binnen de wettelijke en door ons gestelde kaders.
- We denken mee met individuele wensen, voorkeuren en uitdagingen als het gaat om talentontwikkeling, zodat we voor alle collega's in goede afstemming een passend carrièrepad uitstippelen.

Digitalisering

- We zetten digitalisering slim in als middel om inclusiever onderwijs te kunnen (aan)bieden voor leerlingen en professionals door het aanbod te verbreden en te verrijken.

Bedrijfsvoering

- Door toegankelijke en flexibele onderwijshuisvesting creëren we gelijke kansen, zodat ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen, ongeacht achtergrond of behoefte.
- Bij de inkoop van onderwijsmaterialen letten we op diversiteit, toegankelijkheid¹ en representatie. Dit zorgt ervoor dat elk kind zich herkend en gewaardeerd voelt.
- SKPOEL staat bekend als een organisatie waar inclusie niet alleen een streven is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van wie wij zijn en hoe wij ons presenteren.

¹ Met toegankelijkheid wordt in dit geval bedoeld dat de middelen aansluiten op de behoefte van het kind, ook voor kinderen die bijvoorbeeld een lichamelijke beperking hebben.

Tot slot |

Duurzaam & innovatief

Twee kleinere woorden op de voorkant van dit plan voegen een lading toe aan de titel 'Waar talent groeit'. En dat is niet voor niets. Bij SKPOEL vinden we het niet alleen belangrijk dat we groeien, maar ook dat we dat op een slimme en verantwoorde manier doen. Op een slimme manier, door innovatie en technologische ontwikkeling functioneel in te zetten. Als hulpmiddel, niet als doel op zich. En op een verantwoorde manier, door bewuste, zo duurzaam mogelijke keuzes te maken vanuit onze verantwoordelijkheid om goed te zorgen voor de planeet waarop we leven.

Zo investeren we in kwaliteit, versterken we onze kwaliteitscultuur en werken we steeds inclusiever. Met oog voor de toekomst, met oog voor elkaar.





Adres: Bredaseweg 17,
4872 LA Etten-Leur
Telefoon: 076 503 0260