



Stichting Algemeen Bijzondere Scholengroep Amsterdam

Koersplan 2024-2028

“Sterker worden door wilskracht en verbinding”





Inhoud

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
1.1 Wie zijn we?	4
1.2 Wat willen we bereiken?	4
1.3 De context waarin we opereren	4
2. De fundamenten van onze organisatie: missie, visie, kernwaarden	8
2.1 Missie: waar staan wij voor?	8
2.2 Visie: waar gaan we voor?	8
2.3 Wat zijn onze kernwaarden?	9
3. Strategische doelen	10
3.1 Ambitie	10
3.2 Speerpunten	10
3.3 Resultaten	14
4. Samenwerken aan onze ambitie	15
4.1 Van planvorming naar uitvoering	15
4.2 Onze medewerkers	16
4.3 Sturingsfilosofie	16



Voorwoord

Met trots presenteren wij u het koersplan van de ABSA Scholengroep, een document dat onze gezamenlijke visie en ambitie voor de toekomst weerspiegelt. Dit plan is ontstaan uit een intensieve periode van overleg en samenwerking, waarin we samen met het College van Bestuur, het stafbureau, de Raad van Toezicht, de GMR-leden, de directies en vele andere medewerkers hebben gesproken over onze maatschappelijke opdracht en drijfveren. Via interviews, groepsbijeenkomsten en documentanalyses hebben we waardevolle inzichten verzameld die de basis vormen voor de doelstellingen en speerpunten die we voor de komende jaren hebben geformuleerd.

Dit strategisch meerjarenplan is geen eindpunt, maar eerder het begin van een dynamisch proces dat ons richting 2028 zal leiden. We zijn ons ervan bewust dat de weg niet rechtlijnig zal zijn, maar we zijn bereid om onze koers bij te stellen waar nodig, gebaseerd op nieuwe inzichten en ervaringen die we onderweg opdoen. Belangrijk is dat we elkaar blijven steunen en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen om onze doelen te bereiken.

Op 18 oktober zetten we een volgende belangrijke stap in dit proces tijdens de Verbindingsdag. Op deze dag zullen we samen met alle medewerkers werken aan de uitvoeringsagenda en het creëren van draagvlak en eigenaarschap voor de uitvoering van ons koersplan. Deze bijeenkomst nemen wij om onze onderlinge verbinding en het afstemmen van onze gezamenlijke inspanningen te versterken.

Ons motto, "Sterker worden door wilskracht en verbinding," staat centraal in ons koersplan. Dit motto benadrukt dat we bewuste keuzes maken en elkaar vasthouden in het proces van doorontwikkeling en optimalisatie. Door onze wilskracht en onderlinge verbinding kunnen we samen groeien en onze ambities waarmaken.

Wij kijken met veel enthousiasme en motivatie uit naar de komende jaren en zijn ervan overtuigd dat we, door gezamenlijke inzet en betrokkenheid, grote stappen kunnen zetten. Laten we samen bouwen aan een sterke toekomst voor onze scholengroep en elkaar blijven inspireren om het beste uit onszelf te halen.

Trix Derriks
Maikel Mahangi



1. Inleiding

Welkom bij het koersplan van ABSA Scholengroep. Dit document biedt een routekaart voor onze toekomstige ontwikkeling en dient als leidraad voor iedereen die betrokken is bij onze organisatie. Om het lezen en begrijpen van dit plan te vergemakkelijken, bieden wij u deze leeswijzer aan.

In het eerste hoofdstuk krijgt u op hoofdlijnen een introductie tot de ABSA Scholengroep. U krijgt een beeld van onze identiteit, wat we willen bereiken en welke vraagstukken ons als scholengroep bezighouden.

In het tweede hoofdstuk leggen we de fundamenteën van onze organisatie vast. We beginnen met onze missie en beschrijven waar wij als scholengroep voor staan. Vervolgens presenteren we onze visie, die antwoord geeft op de vraag waar we naartoe willen. Tot slot delen we onze kernwaarden, die als kompas dienen voor al onze activiteiten en beslissingen.

In het derde hoofdstuk gaan we dieper in op onze strategische doelen. We beschrijven onze ambitie en identificeren de speerpunten die centraal staan in onze strategie. Dit hoofdstuk sluiten we af met een uiteenzetting van de beoogde resultaten en de manier waarop we deze zullen meten.

In het laatste hoofdstuk richten we ons op de praktische uitvoering van ons koersplan. We bespreken de overgang van planvorming naar uitvoering en de rol van onze medewerkers. Tevens wordt onze sturingsfilosofie toegelicht, die de basis vormt voor onze aanpak en samenwerking.

Wij hopen dat het lezen van ons koersplan u inzicht geeft in de strategische keuzes van ABSA Scholengroep en laat zien hoe wij ons inzetten voor een toekomstgerichte en inspirerende leeromgeving.



HOOFDSTUK 1: ABSA Scholengroep

1.1 Wie zijn we?

De Algemeen Bijzondere Scholengroep Amsterdam (ABSA) verzorgt algemeen bijzonder primair onderwijs in Amsterdam. De ABSA Scholengroep is in 2009 opgericht en respecteert de gelijkwaardigheid tussen alle religies en levensbeschouwingen. Bij de afronding van dit koersplan omvat ABSA vijf scholen, verspreid over diverse wijken in Amsterdam: Piet Hein, Elzenhagen, Het Gein, De Zevensprong en De Zuiderzee. We bieden met 170 medewerkers onderwijs aan 1802 leerlingen. De stichting kent een twee-tier model met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Ons stafbureau ondersteunt het bestuur en de scholen op het gebied van HR, Financiën en Kwaliteit.

1.2 Wat willen we bereiken?

ABSA is een kleine scholengroep met goede gewaardeerde scholen. Wij willen de komende jaren doorontwikkelen naar een wendbare en toegankelijke organisatie op bestuurlijk en schoolniveau waar samenwerking centraal staat en die aantrekkelijk is voor de integratie van meerdere scholen binnen de scholengroep. Onze geambieerde wendbaarheid en toegankelijkheid moeten zowel leerlingen als medewerkers aanmoedigen om hun talenten te ontdekken en optimaal te benutten. Samen willen we zorg dragen voor kwalitatief goed onderwijs voor elk kind en voor een goede werkomgeving voor alle medewerkers.

1.3 De context waarin we opereren?

In de context van de ABSA Scholengroep doen zich geruime tijd een aantal fundamentele ontwikkelingen voor. Wij zien binnen de stichting, maar ook om ons heen verschillende uitdagingen, vragen en risico's. We nemen en wegen deze mee in het werken aan onze doelstellingen. Het bewustzijn van deze vraagstukken ontmoedigt ons niet, maar helpt ons juist om te komen tot doordachte oplossingen en nieuwe vormen van samenwerking. In dit koersplan benoemen we een aantal van deze ontwikkelingen die we nodig vinden om aan te pakken. Uiteraard is de onderstaande opsomming van ontwikkelingen niet uitputtend. We richten ons op die ontwikkelingen waar we onze sterke punten kunnen inzetten om uitdagingen aan te gaan en kansen te benutten.

Kansengelijkheid

In de huidige samenleving is kansengelijkheid niet voor niets een belangrijk thema. De kansengelijkheid en de rol van de sociale context waarin kinderen groot worden is een gegeven dat wij als schoolbestuur niet kunnen negeren. Wij vinden het onze maatschappelijke opdracht om er voor te zorgen dat alle leerlingen op onze scholen, ongeacht hun achtergrond of omstandigheden, gelijke kansen krijgen op succes.

Diversiteit en inclusief onderwijs

De roep om diversiteit binnen de ABSA Scholengroep wordt steeds sterker. Diversiteit is essentieel omdat het bijdraagt aan een inclusieve omgeving waarin iedereen zichzelf mag en moet kunnen zijn. Binnen ABSA omarmen we diversiteit niet alleen om deze reden, maar ook omdat het kan bijdragen aan het vergroten van kansengelijkheid.

Door diversiteit in rolmodellen in ons onderwijs te hebben, helpen we kinderen hun ambities te versterken en te verwezenlijken. Het zien van verschillende achtergronden en perspectieven inspireert leerlingen en laat zien dat iedereen de mogelijkheid heeft om succesvol te zijn, ongeacht hun startpunt. Diversiteit binnen onze scholengroep zorgt ervoor dat we een rijke, stimulerende leeromgeving bieden waar iedereen de kans krijgt om te excelleren. Tevens zien wij diversiteit als een goede afspiegeling van de diverse samenleving waarin wij leven. Het creëren van een meer inclusieve leeromgeving voor alle leerlingen, inclusief die met speciale behoeften, zien wij als een maatschappelijke opgave die we waar willen maken.



Lerarentekort

Het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerde leerkrachten in een tijd van schaarste is een voortdurende uitdaging die ook de komende jaren onze volle aandacht vraagt. Het groeiend lerarentekort in het primair onderwijs is een ernstige uitdaging, vooral in Amsterdam. Volgens het BBO-rapport "Staat van het primair onderwijs in Amsterdam" neemt het tekort aan gekwalificeerde leraren steeds verder toe. Dit dwingt ons creatiever te zijn in de manier waarop we ons onderwijs organiseren.

Binnen ABSA beseffen we de urgentie van dit probleem en zullen we ons hard moeten maken om op bestuurlijk niveau samen te werken met andere Amsterdamse scholengroepen. Door gezamenlijk initiatieven te ontwikkelen en kennis te delen, kunnen we sterker staan in het aanpakken van dit tekort.¹

Naast leraren is er echter ook sprake van een groeiend tekort aan schoolleiders en andere essentiële onderwijsprofessionals, zoals intern begeleiders (IB'ers). Deze professionals spelen een cruciale rol in de dagelijkse gang van zaken binnen scholen, het begeleiden van leraren en het bieden van ondersteuning aan leerlingen met specifieke behoeften. Het tekort aan deze functies vergroot de druk op het onderwijsveld nog verder, waardoor het nog moeilijker wordt om kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor alle leerlingen in Amsterdam toegankelijk te maken. Zonder een gezamenlijke, consciëntieuze aanpak van deze tekorten kunnen we niet voldoen aan onze maatschappelijke opdracht.

Dalende leerlingaantallen

Het dalende leerlingenaantal is een uitdaging waar we als ABSA Scholengroep mee te maken hebben. Bij sommige van onze scholen merken we dat er sprake is van krimp. Deze ontwikkeling is nauw verbonden met de demografische veranderingen in onze samenleving, waarbij minder kinderen worden geboren. Het is belangrijk om als scholengroep hierop te anticiperen, zodat we onze kwaliteit van onderwijs kunnen waarborgen en effectief kunnen inspelen op de veranderende behoeften van onze gemeenschap.

Dit vraagt om strategische planning en aanpassingen in onze organisatie. We moeten flexibel en proactief zijn om ervoor te zorgen dat elke school binnen onze groep de middelen en ondersteuning krijgt die nodig zijn om succesvol te blijven opereren, ongeacht de fluctuaties in leerlingaantallen.

Onderwijsinnovatie

Onderwijsinnovatie is een belangrijk onderdeel van onze missie binnen de ABSA Scholengroep. Continu onderwijs verbeteren en innoveren om aan de behoeften van de snel veranderende wereld te voldoen, vraagt om voortdurende inspanning en aanpassing. Binnen ABSA ontkomen we er niet aan om een cultuur van continue professionalisering en samenwerking te stimuleren. Om samen te kunnen groeien en ons onderwijs voortdurend te kunnen verbeteren zullen we naar mogelijkheden moeten kijken om te investeren in onderwijsinnovatie zodat onze scholen niet alleen meegaan met de tijd, maar ook aantrekkelijk blijven in het bieden van hoogwaardig onderwijs dat aansluit bij de eisen van de 21e eeuw. Immers, we hebben de taak om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomstige rol in de maatschappij.

Toenemende verantwoordingsverplichtingen

De toenemende verantwoordingsverplichting is een uitdaging waarmee we als ABSA Scholengroep worden geconfronteerd. De groeiende administratieve lasten en verantwoordingsplicht vereisen efficiënte manieren om aan de regelgeving te voldoen zonder dat dit ten koste gaat van de onderwijskwaliteit.

¹ BBO. (2023). *Staat van het Amsterdamse Primair Onderwijs*.



In de praktijk betekent dit voor het stafbureau en onze scholen dat we voortdurend moeten rapporteren over onze prestaties, financiën en beleidsuitvoering. Voorbeelden hiervan zijn het o.a. rapporteren over bijvoorbeeld CO2 uitstoot, het bijhouden van gedetailleerde leerlingvolgsystemen, het regelmatig invullen van uitgebreide inspectierapporten en het verantwoorden van bestedingen van landelijke en gemeentelijke overheidssubsidies. Deze taken vragen veel tijd en energie van ons allemaal, die wij liever direct zouden willen besteden aan het verbeteren van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen.

Rekening houdend met onze ambitie die verderop wordt beschreven, ontkomen we er niet aan om op het gebied van een goede en aantrekkelijke bedrijfsvoering maatregelen te nemen. Dat betekent dat we zullen moeten werken aan de volgende aspecten, die specifiek zijn voor ABSA vanwege onze organisatiestructuur en de historische basis die is gelegd.

Eigenheid versus collectiviteit

De zelfstandigheid en eigenheid van de scholen binnen ABSA is een kracht, maar kan ook de intensieve samenwerking tussen scholen onderling en tussen bestuur en scholen in de weg staan. Het balanceren tussen de behoeften van individuele scholen en de doelen van de gehele scholengroep is een belangrijk aandachtspunt. Binnen ABSA moeten we antwoord geven op de vraag: hoe zorgen we voor een zekere mate van eigenheid en voldoen we aan de behoefte aan collectiviteit om sterker te worden en te groeien?

Positionering en identiteit

Voor een duidelijke positie binnen het Amsterdamse onderwijsveld en voor samenwerking met externen is het noodzakelijk dat we onze identiteit uitdragen en positionering versterken. Met een overvloed aan schoolbesturen en scholen die allemaal strijden om de gunst van leerlingen, is het belangrijk dat wij ons onderscheiden door een herkenbare en overtuigende visie en aanpak.

Een sterke identiteit helpt ons niet alleen om onze eigen onderwijswaarden en -kwaliteiten te benadrukken, maar ook om een aantrekkelijke keuze te zijn voor ouders en leerlingen en medewerkers. Door duidelijk te maken wat ABSA uniek maakt, kunnen we onszelf effectief positioneren in een competitieve omgeving en onze plaats veroveren binnen het diverse onderwijslandschap van Amsterdam.

Aansturing en ondersteuning van de organisatie

Wisselingen in sleutelposities binnen ABSA, waaronder nieuwe directeuren en interim-bestuurders, hebben geleid tot instabiliteit en/of onduidelijke koers. Wij zullen moeten werken aan een stabiele organisatie waarin de governance, beleidsvorming, procesinrichting en ondersteuning zorgen voor een duurzame basis. Dit moeten we doen tegen de achtergrond van een relatief klein stafbureau waarbij een groot beroep gedaan wordt op de brede capaciteiten van al onze medewerkers op het stafbureau en de scholen. Ook de beperkte budgetten waarmee onze onderwijsactiviteiten kunnen financieren spelen hierbij een belangrijke rol. Ook als relatief klein bestuur staan wij voor de uitdaging om financieel gezond te blijven ondanks beperkte middelen.



HOOFDSTUK 2: De fundamente van onze organisatie: missie, visie, kernwaarden

2.1 Missie: waar staan wij voor?

Onze scholen bieden een omgeving waarin leren en ontwikkelen elkaar versterken. Ons onderwijsaanbod is gestoeld op 'leren vanuit het hart'. We stimuleren nieuwsgierigheid en faciliteren een ontdekkingsreis voor zowel leerlingen als leerkrachten naar de mogelijkheden van morgen. Ieder individu is uniek en zijn of haar eigen persoonlijkheid, talenten, interesses en manier van leren en ontwikkelen. Wij staan voor verscheidenheid in verbondenheid. Voor alle huidige en toekomstige leerlingen van de ABSA-scholengroep leggen wij een stevige basis, zodat zij vol vertrouwen en met de benodigde vaardigheden de uitdagingen in hun verdere schoolloopbaan kunnen aangaan. Het antwoord op de vraag waar ABSA voor staat, vatten we samen met de volgende zes punten:

✓ Ieder individu is uniek

✓ Leren vanuit het hart

✓ Geheel is meer dan de som der delen

✓ Creëren van bewustwording van de omgeving

✓ Een cultuur van continue verbeteren

✓ Research informed werkwijze





2.2 Visie: waar gaan we voor?

We richten ons onderwijs in op een manier waarbij leerlingen zich bewust worden van de wereld om hen heen, ongeacht hun achtergrond of omstandigheden. Met onze scholen streven wij naar een goede afspiegeling van de diverse samenleving in onze stad en wijk. We bouwen daarnaast aan een gemeenschap gebaseerd op democratische waarden en bevorderen begrip en respect voor diversiteit en verschillende perspectieven. Onze scholen zijn een veilige plek om te gedijen, met kansengelijkheid en kwalitatief goed onderwijs als fundament. We verbeteren ons onderwijs door voortdurend met elkaar te evalueren, te reflecteren en door onze praktijken en processen aan te passen. We maken gebruik van actuele wetenschappelijke onderzoeksresultaten en bevindingen als basis voor het vormgeven en verbeteren van ons handelen. Onze medewerkers spelen hierin een cruciale rol; we ondersteunen hen in hun professionele ontwikkeling en zorgen voor een inspirerende en stimulerende werkomgeving.



2.3 Wat zijn onze kernwaarden?

Onze kernwaarden vloeien voort uit onze missie en visie en zijn vertaald naar leidende principes.

 Samenwerking	<p>Voor ABSA betekent dit:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> We richten ons op het gemeenschappelijk doel.<input type="checkbox"/> We werken vanuit ieders verantwoordelijkheid, vertrouwen en betrokkenheid.<input type="checkbox"/> We zijn met elkaar constructief in dialoog over ieders bijdrage aan het gemeenschappelijk doel.<input type="checkbox"/> We zoeken naar zowel interne en externe samenwerking.
 Verbinding	<p>Voor ABSA betekent dit:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> We kennen elkaar, weten elkaar te vinden en zijn zichtbaar voor de ander.<input type="checkbox"/> Iedereen voelt zich gezien, gehoord en ondersteund en we leren van elkaar.<input type="checkbox"/> We zijn individueel en collectief verantwoordelijk.<input type="checkbox"/> We gedragen ons professioneel zowel tegenover onze leerlingen als tegenover collega's.
 Diversiteit	<p>Voor ABSA betekent dit:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> In onze medewerkerspopulatie zorgen we voor een goede afspiegeling van onze gemeenschap.<input type="checkbox"/> We zorgen voor kennis over een effectieve aanpak om diversiteit te bevorderen binnen ABSA.<input type="checkbox"/> We nemen verschillende stemmen, perspectieven en ervaringen mee in het verbeterproces van het onderwijs.<input type="checkbox"/> We zijn trots op de diversiteit en eigenheid van onze scholen en het onderwijsaanbod
 Wendbaarheid	<p>Voor ABSA betekent dit:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> We reageren adequaat en effectief op veranderingen en uitdagingen binnen de onderwijsomgeving.<input type="checkbox"/> We zijn flexibel om ons aan te passen aan de veranderende omstandigheden.<input type="checkbox"/> We moedigen creativiteit en vernieuwing aan binnen onze scholengemeenschap.



HOOFDSTUK 3: Strategische doelen

3.1 Ambitie

ABSA zal de komende jaren doorontwikkelen tot een stevige, professionele en inclusieve scholengroep, waarin leerlingen en medewerkers hun talenten (leren) ontdekken en optimaal benutten. ABSA is in 2028 een scholengroep waar samenwerking centraal staat en waarin ieders eigenheid én de onderlinge verbondenheid duidelijk te herkennen zijn. Wij zijn in 2028 toegankelijk, wendbaar en aantrekkelijk voor de integratie van andere scholen binnen onze scholengroep. Ons onderwijs is van hoge kwaliteit en wij leren met elkaar, vanuit het hart.

3.2 Speerpunten

ABSA is een stichting met goede scholen, potentie en lef. Wij zijn het onze leerlingen en hun ouders dan ook verschuldigd om ambitieus te zijn in onze doelen. Alleen dan kunnen we onze ambitie verwezenlijken en doen wat we beloven. Daartoe werken we gedurende deze koersplanperiode aan een aantal speerpunten. Deze hangen nauw samen met onze visie, missie en kernwaarden enerzijds en de interne uitdagingen en ontwikkelingen om ons heen anderzijds. Samenhang hierin is van belang, zodat alle ABSA-medewerkers weten waar we aan werken, waarom en hoe we met elkaar op koers blijven. Om onze ambitie waar te maken werken wij met strategische speerpunten en vertalen wij deze naar concrete activiteiten en waar nodig projecten.

De drie strategische speerpunten voor de komende vier jaar zijn:

- I. Versterken van de in- en externe samenwerking**
- II. Bevorderen van goed werkgeverschap**
- III. Realiseren van procesoptimalisatie**

Naast deze strategische punten wordt er nog een uitvoeringsagenda opgesteld waarin de speerpunten verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd. In dit koersplan lichten we hieronder per strategisch speerpunt toe waar onze focus onder andere op zal liggen. Hiermee willen we een duidelijke richting geven aan de te nemen stappen. De uitvoeringsagenda zal dienen als leidraad voor de verdere implementatie van onze strategie.



I. Versterken van de in- en externe samenwerking

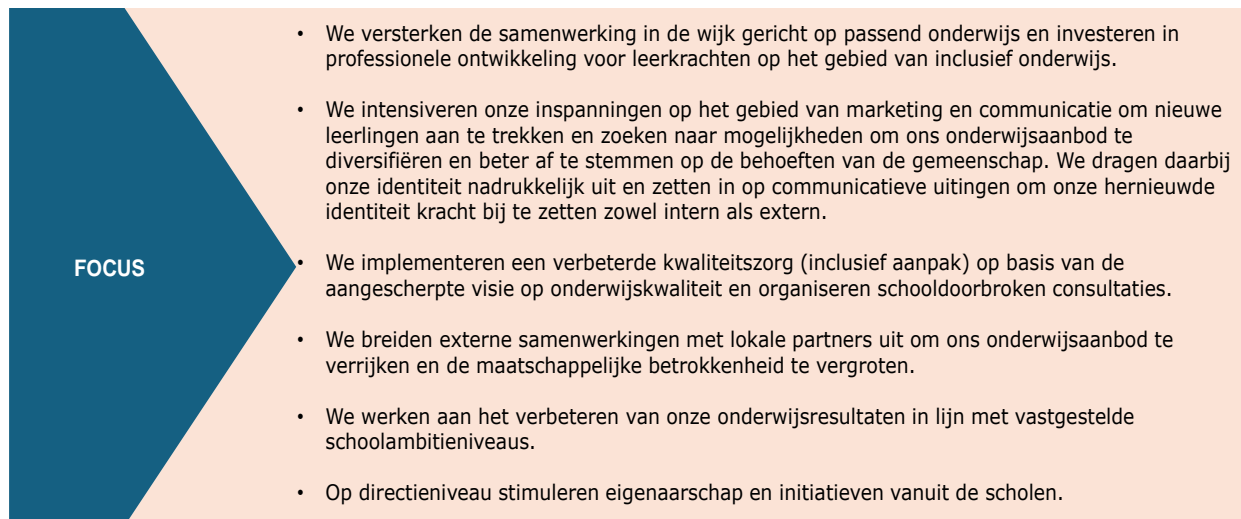
Binnen ABSA hebben we het versterken van in- en externe samenwerking als speerpunt geformuleerd. De doorontwikkeling van ABSA, met een sterke focus op kwaliteit en verbinding, vraagt om intensieve samenwerking zowel binnen onze eigen organisatie als met externe partners.

Onze ambitie om inclusiever onderwijs aan te bieden is een belangrijke drijfveer voor deze aanpak. Inclusiviteit vereist niet alleen interne afstemming en samenwerking tussen verschillende scholen en teams, maar ook samenwerking met externe organisaties en gemeenschappen om te zorgen voor een onderwijsaanbod dat alle leerlingen ten goede komt.

Daarnaast hebben we te maken met een dalend leerlingenaantal, wat vraagt om gezamenlijke inspanningen om scholen en middelen efficiënt te benutten en om aantrekkelijke onderwijsprogramma's te ontwikkelen die blijven aansluiten bij de behoeften van onze leerlingen. Het is ook essentieel dat we een geaccepteerde en hoge kwaliteitsnorm vaststellen en handhaven, wat alleen mogelijk is door een effectieve samenwerking en continue afstemming.

In dit licht zien we de spanning tussen de wens van eigenheid en de noodzaak van verbondenheid. Alleen ben je sneller, maar samen kom je verder. Terwijl we onze eigen identiteit en sterke punten willen behouden, realiseren we ons dat we de uitdagingen zoals inclusiviteit, dalende leerlingenaantallen en het handhaven van hoge kwaliteitsnormen alleen kunnen overwinnen door een sterke verbondenheid en samenwerking. Dit versterkt onze capaciteit om gezamenlijk duurzame en effectieve oplossingen te vinden en te implementeren.

Op het gebied van het versterken van de in- en externe samenwerking is dit o.a. onze focus:





II. Bevorderen van goed werkgeverschap

ABSA heeft als speerpunt het stimuleren van goed werkgeverschap geformuleerd, vooral in het licht van de uitdagingen rondom het lerarentekort. Een tekort aan leerkrachten bedreigt immers de kwaliteit van het onderwijs. Daarom moeten wij een effectieve aanpak ontwikkelen en uitvoeren om dit tekort tegen te gaan.² Door strategische maatregelen te nemen, kunnen we de onderwijskwaliteit waarborgen en zorgen voor stabiele en consistente leerervaringen voor onze leerlingen. Dit heeft ook een positieve impact op het welzijn en de werkdruk van ons bestaande personeel.

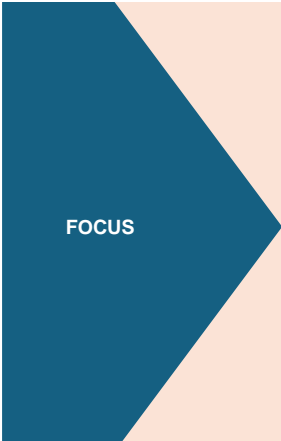
In relatie tot het lerarentekort in de stad is het van groot belang dat we een goed beleid voor werving en behoud formuleren. We willen ervoor zorgen dat elke medewerker, vanaf het moment van werving tot aan uitdiensttreding, een herkenbaar en prettig ABSA-gevoel ervaart. Dit moet marktconcurrerend zijn en bijdragen aan een positieve en ondersteunende werkcultuur.

Het stimuleren van goed werkgeverschap is eveneens essentieel om talentontwikkeling en interne mobiliteit te bevorderen. Door het bieden van doorgroeimogelijkheden en het ondersteunen van professionele ontwikkeling, kunnen we niet alleen de aantrekkelijkheid voor nieuwe medewerkers vergroten, maar ook zorgen voor een sterke en betrokken interne gemeenschap. Dit helpt ons om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt en om onze medewerkers binnen ABSA te behouden.

Door onze focus te leggen op een inclusieve en stimulerende werkplek, dragen we niet alleen bij aan een rechtvaardige samenleving door kansengelijkheid te bevorderen, maar helpen we ook leerlingen en medewerkers om hun ambities te versterken en te verwezenlijken.

Diversiteit binnen onze scholengroep zorgt ervoor dat leerlingen worden geïnspireerd door verschillende perspectieven en laat zien dat iedereen succesvol kan zijn, ongeacht hun achtergrond. Dit verrijkt hun leerervaring en biedt hen de kans om te excelleren in een stimulerende leeromgeving.

Op het gebied van het bevorderen van goed werkgeverschap is dit o.a. onze focus:



FOCUS

- We ontwikkelen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en stimuleren mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, loopbaanontwikkeling en talentontwikkeling. Daarnaast creëren we een ondersteunende en collegiale werkomgeving.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor maatwerkprogramma's en intensieve begeleiding voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Diversiteit en inclusie worden gestimuleerd binnen de klaslokalen om een rijke leeromgeving te creëren. We werken aan een divers personeelsbestand door actief te werven in verschillende gemeenschappen en waar mogelijk door trainingen en workshops te organiseren die gericht zijn op culturele competentie en inclusie.
- We ontwikkelen op bestuursniveau een strategisch HRM beleid dat start bij de werving tot aan de uitdiensttreding met heldere taken voor bestuur en de scholen.
- We ontwikkelen een ABSA herkenbare aanpak voor de jaarlijkse gesprekscyclus.
- We zorgen voor eenduidige aanpak in vacatures (opmaak, inhoud, vermelding, proces).
- We organiseren eens per jaar een banenmarkt.

² Voion (2023). *Wat is goed werkgeverschap?*

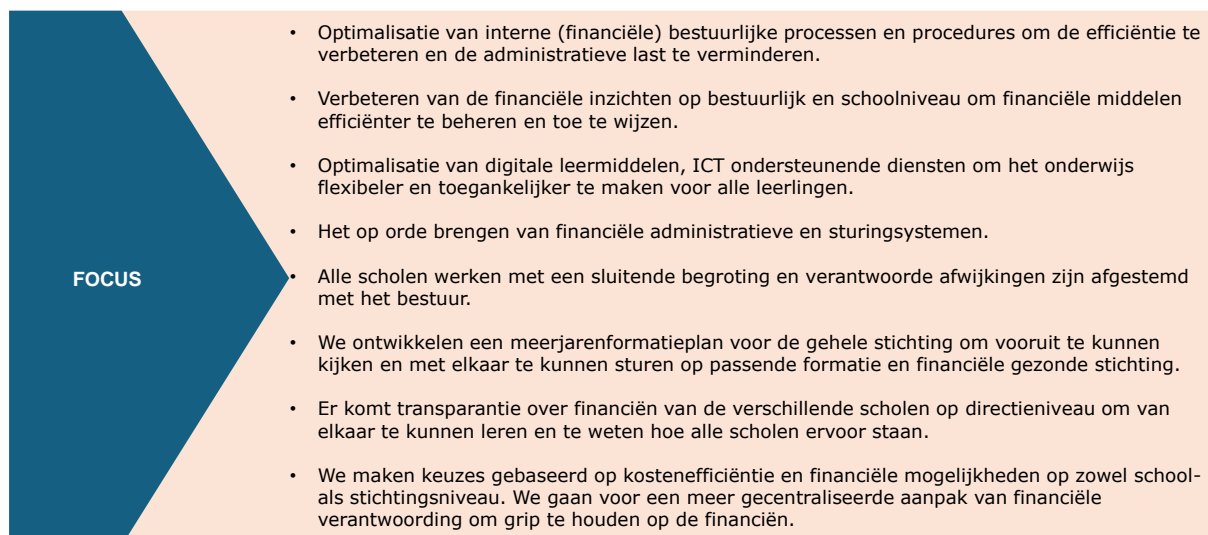
III. Realiseren van procesoptimalisatie

Het speerpunt procesoptimalisatie binnen ABSA richt zich op het effectief beheren van de toenemende verantwoordingsverplichtingen en het bieden van structurele en kwalitatief goede ondersteuning aan onze scholen vanuit het bestuurskantoor. In een tijd van dalende leerlingenaantallen, wat kan leiden tot vermindering van middelen en financiële uitdagingen, is het nodig om de risico's te dekken en actief te werken aan stabilisatie en toekomstige groei van het leerlingaantal. Door optimalisaties realiseren we als ABSA onze verantwoordelijkheden en garanderen we de kwaliteit van ons onderwijs. Tegelijkertijd creëren we ruimte voor toekomstige groei.

Het effectief beheren van verantwoordingsverplichtingen is van belang voor onze transparantie en betrouwbaarheid, zowel binnen ABSA als richting onze stakeholders. Door te zorgen voor een strikte naleving van wettelijke eisen zonder dat dit ten koste gaat van de onderwijskwaliteit, helpen we het vertrouwen van ouders, overheden en andere partners te behouden. Dit draagt bij aan een stabiele en betrouwbare onderwijsorganisatie die in staat is om haar doelen te realiseren.

Daarnaast is financiële gezondheid de basis voor stabiele en kwalitatieve onderwijsvoorzieningen. Door financieel gezond te blijven, kunnen we blijven investeren in onderwijskwaliteit, personeel en faciliteiten. Dit is essentieel voor de continuïteit en toekomst van onze scholen. We realiseren ons dat in de afgelopen jaren het een grote uitdaging was om vanuit de systemen van Groenendijk administratie het juiste inzicht te verkrijgen, waarop zowel het bestuur als de scholen kunnen sturen. Daarom willen wij samen met Groenendijk werk maken van een meer servicegerichte houding en ondersteuning bij de zaken waar wij intern tegenaan lopen. We zullen heldere afspraken maken over een service level agreement (SLA), waarmee we duidelijkheid krijgen over de contractuele afspraken inzake de dienstverlening. Daarnaast implementeren we een tool waarmee de rechten en plichten vanuit de CAO voor medewerkers toegankelijk en begrijpelijk worden gepresenteerd.

Op het gebied van het realiseren van procesoptimalisatie is dit o.a. onze focus:





3.3 Resultaten

Het nastreven van onze ambitie en het werken aan de genoemde speerpunten moet in 2028 leiden tot de volgende meetbare en/of merkbare resultaten.

- Verbeterde onderwijskwaliteitsresultaten van de scholen.
- Toename in medewerkerstevredenheid en betrokkenheid, gemeten aan de hand van periodieke enquêtes, feedbacksessies en leerling- en oudertevredenheidsenquêtes.
- Een diverser personeelsbestand met een grotere vertegenwoordiging van verschillende culturele achtergronden en expertisegebieden.
- Verhoogde mobiliteit binnen de organisatie, met een groter aantal taken en/of bevoegdheden voor bovenschoolse activiteiten.
- Efficiënte operationele processen, gekenmerkt door kortere doorlooptijden, kleine foutenmarge en kostenbesparingen.
- Een financieel gezonde organisatie.
- Minder procentuele uitstroom van personeel en lager percentage ziekteverzuim in vergelijking met het gemiddelde in de afgelopen jaren.
- Stijging in het aantal externe samenwerkingsverbanden en gezamenlijke projecten, met zichtbare groei van het aantal leerlingen en scholen binnen de ABSA-scholengroep.



HOOFDSTUK 4: Samenwerken aan onze ambitie

Samenwerken aan onze ambitie is van belang voor het succes van de ABSA Scholengroep. Het realiseren van onze doelen vraagt om een gezamenlijke inspanning van alle medewerkers, bestuurders en partners. We beseffen dat het werken aan onze ambities kan voelen alsof er extra lasten boven op de dagelijkse kerntaken komen. Dit kan extra druk en werk met zich meebrengen, waardoor het lijkt alsof het primaire proces onder druk komt te staan.

Echter, we moeten ons realiseren dat het verbeteren van de processen rondom ons primaire werk essentieel is om onze kerntaken op de juiste manier uit te voeren. Zonder aandacht voor deze randvoorwaarden, kunnen we niet optimaal functioneren en zullen we onze doelen niet volledig bereiken. Het versterken van onze interne processen, het verbeteren van onze samenwerking en het creëren van een ondersteunende structuur zijn noodzakelijke stappen om de kwaliteit van ons onderwijs en de effectiviteit van onze organisatie te waarborgen.

Laten we deze uitdaging samen aangaan met de overtuiging dat onze gezamenlijke inzet en samenwerking ons in staat zullen stellen om onze ambitie te realiseren. Samen kunnen we de nodige verbeteringen doorvoeren en een sterke basis leggen voor de toekomst. Laten we met energie en vastberadenheid werken aan een nog betere ABSA Scholengroep, waarbij we onze ambities waarmaken en elk van onze leerlingen de beste onderwijservaring bieden. In de volgende alinea's zetten we uiteen hoe van planvorming naar uitvoering zullen komen en welke rol onze medewerkers daarin spelen. Dit doen we vanuit een besturingsfilosofie om duidelijk te maken hoe we als college van bestuur de ABSA organisatie optimaal kunnen aansturen.

4.1 Van planvorming naar uitvoering

Het formuleren van een ambitie en speerpunten geeft energie en inspireert. Het realiseren ervan vraagt tijd van veel collega's, soms een lange adem en vaak ook inzet voor taken die naast het 'gewone werk' plaatsvinden. De waan van de dag wordt regelmatig als een reden gegeven voor waarom de verwezenlijking van strategische doelen niet vanzelf gaat. Wij realiseren ons dat en anticiperen hierop door dit koersplan concreet te vertalen naar schoolplannen, jaarplannen en projectplannen. We maken afspraken over waar doelen belegd worden, wie verantwoordelijk is en hoe eraan gewerkt wordt. Dat 'hoe' zal soms op schoolniveau zijn, maar voor een aantal doelen zullen we ook een werk- en projectgroepen of leernetwerk opzetten. Of zaken bij het directeurenoverleg, de staf of het bestuur beleggen.

Alle afspraken die we maken over de uitvoering van het koersplan, leggen we vast in een document op basis waarvan we de voortgang, successen en risico's monitoren. Het wordt jaarlijks geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Op deze manier werken we binnen alle scholen én bovenschools concreet, cyclisch en goed op elkaar afgestemd aan onze strategische ambities. Door krachten en kennis te bundelen en door doelen weloverwogen centraal of decentraal te beleggen, komen we tot de beste ideeën, interventies en oplossingen. We stellen realistische doelen, reflecteren en leren, vieren onze successen en werken met elkaar aan aansprekend en betekenisvol onderwijs! Om de voortgang van onze doelen, resultaten en activiteiten effectief te monitoren en te evalueren, hanteren we een gestructureerde aanpak, die regelmatige evaluaties, gebruik van meetbare indicatoren en het betrekken van verschillende stakeholders omvat.



4.2 Onze medewerkers

Om een waardevolle bijdrage te leveren aan de ambitieuze doelen van ABSA, moeten medewerkers beschikken over vaardigheden die nodig zijn om een visie te ontwikkelen, uit te dragen, bij te stellen en anderen kunnen enthousiasmeren, zodat we samen naar een nieuwe situatie toewerken. Medewerkers beschikken over didactische en pedagogische kwaliteiten en een professionele houding. Dit omvat diepgaande vakkennis en vaardigheden die relevant zijn voor het lesgeven, in communicatie, in leidinggeven, ondersteunen en samenwerken. Ze hebben hoge verwachtingen van kinderen en elkaar, nemen verantwoordelijkheid voor hun visie en taken en zijn proactief in het vinden van oplossingen, stellen van (hulp)vragen en aangaan van niet vanzelfsprekende samenwerkingen.

Wij willen in deze koersplanperiode te allen tijde een hoog niveau van onderwijskwaliteit behouden en waar nodig verbeteren. Daarbij is het begeleiden van startende leerkrachten en zij-instromers, het ondersteunen en stimuleren van professionele ontwikkeling van medewerkers en leidinggevenden van groot belang. Dat betekent dat wij hiervoor ruimte en tijd creëren en een cultuur stimuleren van samenwerking, uitwisseling van kennis en continue verbetering, zowel bovenschols als binnen de scholen. We bieden duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers binnen hun school en het netwerk, met nadruk op eigenaarschap en bijdragen aan gemeenschappelijke doelen. We gebruiken effectieve communicatiemiddelen en kanalen voor besluitvormingsprocessen om keuzes, verantwoording en informatie- en kennisdeling te vergemakkelijken. Om tijdig bij te kunnen sturen waar nodig, monitoren we cyclisch prestaties, evaluaties, processen en resultaten. Onze medewerkers zijn erg betrokken en willen graag een positieve bijdrage leveren aan de organisatiedoelen en een cultuur, waarin openheid, respect voor eigenheid en samenwerking centraal staan. Flexibiliteit, ondernemerschap, lef en creativiteit, evenals de bereidheid om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen, en een focus op goed onderwijs zijn essentieel, net als het handhaven van professionele en ethische normen en integriteit in alle interacties. Door medewerkers de benodigde kwaliteiten bij te brengen en schoolleiders ondersteuning, training en ontwikkeling te bieden, kunnen de ABSA-scholen hun effectiviteit vergroten. Zo dragen medewerkers en teams bij aan het behalen van onze ambities en doelstellingen.

4.3 Sturingsfilosofie

In het voorgaande vertelden we al dat verscheidenheid in verbondenheid een belangrijk kenmerk van onze organisatie is, evenals onze kernwaarden samenwerking, verbinding, diversiteit en wendbaarheid. Deze elementen, in combinatie met de uitdagingen waar we voor staan, maken dat strategisch en verbindend leiderschap passend is bij de huidige ABSA-organisatie. De sturingsfilosofie van ABSA Scholengroep is er dus op gericht om een verbindende, wendbare en diverse organisatie te creëren, waarbij zowel leerlingen als medewerkers optimaal kunnen floreren.

Ons strategisch en verbindend leiderschap moet zorgen voor samenwerking en cohesie binnen de scholengroep. Deze vorm van leiderschap stimuleert binnen ABSA een cultuur van open communicatie en wederzijds respect, wat goed is voor het creëren van een inspirerende en ondersteunende leeromgeving.

Ook werken wij aan het creëren van een inclusieve cultuur waarin elke medewerker en leerling zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Dit betekent het actief betrekken van diverse perspectieven en het creëren van gelijke kansen voor alle betrokkenen binnen de scholengroep. Een ander belangrijk aspect van onze sturingsfilosofie is een efficiënte inrichting van onze organisatorische processen, waarbij transparantie en verantwoordingsplicht centraal staan.



ABSA is tot slot gericht op strategisch partnerschap om bij te dragen aan de toegankelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs in Amsterdam en het versterken van onze positie binnen de Amsterdamse onderwijssector. Strategisch partnerschap bij ABSA houdt onder andere in dat we actief onderzoeken op welke terreinen we een structurele samenwerking kunnen aangaan met organisaties zoals de Federatie van Openbare Scholen. Voor een kleine organisatie als ABSA is het van belang om efficiëntie en slagkracht te vergroten. Door samen te werken met andere organisaties, kunnen we kennis delen, middelen efficiënter inzetten en gezamenlijk sterker staan in het realiseren van onze doelstellingen. Deze samenwerking helpt ons om effectiever te opereren in een steeds complexer wordende omgeving. Onze sturingsfilosofie draagt bij aan een dynamische en samenwerkende omgeving waarin een goede balans bestaat tussen enerzijds vrijheid en eigenheid binnen de kaders voor de scholen en anderzijds centralisatie en sturing omwille van het stichtingsbelang.