

Vandaag
voor
morgen!



strategisch beleidsplan 2023/2027
Openbaar Onderwijs aan de Amstel

Voorwoord

Met veel plezier presenteren wij het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 van de Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel (OOadA). Onze 22 scholen staan 'langs de Amstel' in het Centrum, de Pijp, de Rivierenbuurt, Zuid, Buitenveldert en de Zuidas. Diverse wijken in een internationale stad, waar je als kind met veel verschillende kinderen en volwassenen opgroeit. Dat vraagt iedere dag weer nieuwsgierigheid en begrip van kinderen en van alle Amsterdammers. En natuurlijk van alle leerkrachten die ons onderwijs verzorgen.

Ons vorige strategisch beleidsplan "Wereldburger aan de Amstel" schreven we vier jaar geleden. Dat de afgelopen vier jaar anders zijn gelopen dan gedacht, behoeft geen toelichting. De corona pandemie stelde de wereld en ons voor onverwachte uitdagingen waarop we met veel inzet, flexibiliteit en creativiteit hebben ingespeeld. We kijken met gepaste trots terug op wat toen met elkaar is gerealiseerd. Na deze bijzondere periode willen we de komende vier jaar weer focussen. Op de kwaliteit van ons onderwijs en van ons werkgeverschap. Op de kernwaarden die eraan ten grondslag liggen en op de ambities in dit nieuwe strategisch beleidsplan die samen met onze scholen tot stand zijn gekomen. Omdat zij als geen ander weten wat nodig is voor goed onderwijs voor ieder kind.

Wij kijken ernaar uit om met alle betrokkenen de komende vier jaar uitvoering te geven aan dit plan. Gericht op onze leerlingen, onze medewerkers en de stad.
Vandaag voor morgen!

Sanne van Muijden | Marius Voerman (ad interim)
College van Bestuur

1

PAGINA 3

Nieuwe,
Focus!

2

Ons
Onderwijs

PAGINA 8

3

Ons
Werkgevers-
schap

PAGINA 14

4

Doen
Wat we
Zeggen!

PAGINA 19

5

Aan de
slag!

PAGINA 26

1

Nieuuwe Focus!



In ons vorige strategisch beleidsplan Wereldburger aan de Amstel hebben we veel en ambitieuze doelen geformuleerd. De corona pandemie stelde de wereld en ons echter voor andere uitdagingen. In dit nieuwe strategisch beleidsplan kiezen we daarom voor hernieuwde focus! Omdat maatschappelijke ontwikkelingen en arbeidsmarktomstandigheden dat van ons vragen en we uit onderzoek en eigen ervaring weten dat de onderwijskwaliteit in het basisonderwijs onder druk staat. De kern van waar we voor staan is het openbare karakter van ons onderwijs. Iedereen is welkom. We respecteren en waarderen verschillen tussen mensen en werken en denken vanuit gelijkwaardigheid. We stimuleren onze leerlingen en medewerkers daarnaast om zich te ontwikkelen. Het beste uit zichzelf en de ander te halen. Daar horen onze vernieuwde kernwaarden bij.

*Wij ontmoeten elkaar
en samen komen we verder*

*Wij maken met lef
beredeneerde en creatieve
keuzes voor de toekomst*

*Wij nemen onze verantwoordelijkheid
als ruimdenkende wereldburgers*

Onze eerste verantwoordelijkheid is onze leerlingen hoogwaardig effectief onderwijs te bieden in een veilige sfeer. Gebaseerd op de kerndoelen. In aansluiting op hun individuele behoeftes en mogelijkheden. Met deze collectieve verantwoordelijkheid als fundament formuleerden we gezamenlijke ambities op het gebied van onderwijskwaliteit waaraan onze 22 scholen werken vanuit hun eigen missie, visie en signatuur. Ze passen hun onderwijs aan op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van hun eigen leerlingpopulatie. Dit (opbrengstgericht) passend onderwijs verbindt onze scholen en maakt ze tegelijkertijd uniek.

Uit onze ambities op het gebied van onderwijskwaliteit vloeit de tweede pijler van dit beleidsplan voort; voorzien in voldoende en gekwalificeerde werknemers. Deze ambitie moeten we realiseren binnen de realiteit van een enorm lerarentekort en kent daarom een gecombineerde aanpak van werven, opleiden, binden en behouden.

We breiden het aantal opleidingsplekken uit, stellen bestaande medewerkers nog beter in staat zich blijvend te ontwikkelen en zorgen als werkgever voor een inclusieve, veilige leren werkomgeving gericht op samenwerking, kennisdeling en werkgeluk. Op die manier ontstaat een hechte, professionele OOadA gemeenschap die elkaar kent, steunt, van elkaar leert en duurzaam inzetbaar is. Vandaag voor morgen.

Maatschappelijke opdracht

Naast het realiseren van onze ambities zien we voor onszelf een opdracht in maatschappelijke vraagstukken. Zo verlangt de razendsnelle digitalisering en medialisering van onze samenleving dat we onze leerlingen voorbereiden op de uitdagingen en kansen van deze ontwikkeling.

Maar ook dat we een antwoord hebben op de mogelijke gevolgen ervan op het leren zoals op de aandachtscurve of het vermogen meer complexe taken uit te voeren die concentratie en geduld vragen, zoals lezen.

Ook de internationalisering van de stad is een realiteit in onze scholen die we dagelijks ervaren. We kunnen met ons onderwijs een cruciale rol vervullen in het bevorderen van intercultureel begrip en de ontwikkeling van vaardigheden voor (wereld)burgerschap. Dat doen we door leerlingen kennis te laten maken met diverse culturen, talen en perspectieven. Daarmee stellen we hen in staat respectvolle en empathische wereldburgers te worden die actief bijdragen aan een vreedzame, rechtvaardige en inclusieve samenleving. In deze opdracht kunnen we als organisatie alleen succesvol zijn als we dit voorleven in de omgang met elkaar en de ander.

Het streven naar kansengelijkheid en inclusiviteit beschouwen we als een morele plicht die hoort bij het openbare karakter van ons onderwijs en onze kernwaarden. We zetten ons in om gelijke kansen te bieden aan alle leerlingen en medewerkers, ongeacht hun sociaal-economische achtergrond, etniciteit, gender, of andere kenmerken. Door inclusief onderwijs en werkgeverschap te realiseren waarin diversiteit wordt gewaardeerd, kunnen we de kracht van verschillende perspectieven benutten. Hiermee dragen we bij aan een samenleving die iedereen gelijke kansen biedt om te groeien en tot bloei te komen.

Tot slot, het besef dat er geen planeet B bestaat, dwingt ons om het belang van duurzaamheid en milieu-educatie te erkennen. Het onderwijs moet de volgende generaties voorbereiden op de uitdagingen van klimaatverandering en de noodzaak van ecologische duurzaamheid. Door leerlingen hiervan bewust te maken en kennis en vaardigheden bij te brengen, kunnen zij actieve voorvechters worden van onze planeet en een gezond leefklimaat en duurzame toekomst waarborgen. Vandaag voor morgen!



2

Ons Onderwijs



Onze eerste verantwoordelijkheid is dat we leerlingen in een veilige sfeer, hoogwaardig effectief onderwijs bieden. De kwaliteit van onderwijs wordt door veel factoren bepaald. Die kunnen niet los van elkaar worden gezien. Ze beïnvloeden en versterken elkaar en vormen aldus een samenhangend geheel.

Passend curriculum

Met een kerndoeldekking en beredeneerd aanbod houden we de basiskwaliteit op orde. Maar onze ambitie reikt verder. Onze scholen willen en zullen zich voortdurend blijven ontwikkelen. Hebben hoge ambities op het gebied van taal en rekenen, digitale geletterdheid, burgerschap, gedrag, cognitief talent en ouderbetrokkenheid. Sturen op verbetering en stemmen het onderwijs af op de eigen visie en op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van hun eigen leerlingenpopulatie.

Voor de kwaliteit van onderwijs is ook een veilig, inclusief en ondersteunend schoolklimaat belangrijk. Voor leerlingen en voor medewerkers. Positieve relaties tussen leerlingen, leerkrachten en andere personeelsleden versterken het gevoel van verbondenheid en gemeenschap binnen de school. Een veilig werkklimaat voor medewerkers en studenten maakt deel uit van ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk 3).

Een veilig leerklimaat voor leerlingen is onderdeel van ons onderwijs kwaliteitsbeleid. Dat leerlingen zich ondersteund en emotioneel veilig voelen zorgt ervoor dat ze zich kunnen concentreren op het leren en actief kunnen deelnemen aan lessen. Het volgen van hun sociaal-emotionele ontwikkeling stelt ons in staat emotionele of gedragsproblemen tijdig te signaleren en passende interventies te bieden die de sociale vaardigheden kunnen versterken alsook het vermogen emoties te herkennen, begrijpen en reguleren.

Een veilig schoolklimaat moedigt ook ouderbetrokkenheid aan. Ouders hebben meer vertrouwen in de school wanneer ze zien dat hun kind zich veilig voelt en zij door de school betrokken worden bij het onderwijsproces. Dergelijke ouderbetrokkenheid bevordert de algehele onderwijskwaliteit.

Meten, weten en verbeteren

Met onze kwaliteitscyclus houden scholen zicht op de voortgang van leerlingen en houdt het bestuur zicht op de ontwikkeling van scholen en de algehele onderwijskwaliteit. Hiermee brengen we tijdig de onderwijsbehoefte van leerlingen in beeld, zorgen voor een planmatige aanpak als leerlingen meer ondersteuning of uitdaging nodig hebben en beoordelen de effectiviteit van ingezette interventies. Op bestuursniveau houden we met behulp van de kwaliteitscyclus zicht op de opbrengsten en de wijze waarop scholen invulling geven aan passend onderwijs. Waar verbetering noodzakelijk of gewenst is, wordt planmatige ondersteuning ingezet en beoordelen we de effectiviteit daarvan. Ook de feedback die we regelmatig vragen van leerlingen, ouders en medewerkers

Professionele cultuur

Een professionele cultuur is een veilige, open cultuur van leren, samenwerken en voortdurend verbeteren, waarbij het welzijn en de ontwikkeling van leerlingen centraal staat. Met dit doel voor ogen maken we bewust ruimte voor ontmoeting en kennisdeling. Binnen maar ook tussen onze scholen. De basisvaardigheden komen daarbij regelmatig aan bod.

Het unieke karakter van ieder van onze scholen biedt een prachtige gelegenheid om van elkaars expertise te leren. Daarbij moedigen we onze medewerkers aan om te reflecteren op hun eigen praktijk en die van elkaar. Zo dragen we bij aan een gevoel van collectieve verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs, de succesvolle voorbereiding van onze leerlingen op vervolgonderwijs en deelname aan de maatschappij. Omdat we het beste uit onze leerlingen willen halen, uit onszelf en elkaar. Vandaag voor morgen.

Doelen en acties

Passend curriculum

- Scholen hebben een kerndoel-dekkend en beredeneerd aanbod. Zij formuleren eigen ambitieuze doelen op zes domeinen:

waar mogelijk wordt de verbinding gezocht tussen deze domeinen

1. Taal en rekenen
2. Digitale geletterdheid
3. Burgerschap
4. Gedrag
5. Cognitief talent
6. Ouderbetrokkenheid

- Alle 22 scholen behalen referentieniveaus die minimaal op het landelijk gemiddelde liggen. Zij stellen zichzelf ambities en vergelijken zich met scholen met een gelijke leerlingpopulatie (schoolweging);
- Scholen dragen zorg voor een beredeneerd aanbod binnen de domeinen "Oriëntatie op jezelf en de wereld" en "Kunstzinnige oriëntatie". Zij bepalen in welk domein zij zich eventueel specialiseren of sterker willen neerzetten;
- We informeren scholen over nieuwe ontwikkelingen, de wettelijke eisen met betrekking tot de basisvaardigheden en de aankomende nieuwe kerndoelen voor burgerschap en digitale geletterdheid. We inventariseren welke ondersteuning scholen

nodig hebben om op basis hiervan een eigen visie en beredeneerd curriculum samen te stellen.

Metten, weten en verbeteren

- Scholen volgen de kwaliteitscyclus van OOadA;
- Scholen laten eens per 4 jaar een externe audit uitvoeren gericht op de basisvaardigheden;
- Focus en samenhang in gesprekken tussen bestuur en school gericht op ambities uit dit beleidsplan;
- Versterken van de overgang van voorschool naar het primair onderwijs zodat de scholen goed zicht hebben op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van 4-jarigen, tijdig een passend arrangement kunnen opzetten en waar nodig ook snel een passende onderwijsplek buiten het regulier onderwijs kunnen regelen;
- Integreeren van het kwaliteitskader van het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen binnen bestaande kwaliteitsgesprekken en studiedagen.

Professionele cultuur

- **Faciliteren en organiseren van structurele directieoverleggen, IB-netwerken en het aanbieden van bovenschoolse cursussen gekoppeld aan de doelen uit dit SBP;**

Hiermee willen we kennis en vaardigheden versterken en scholen met elkaar in verbinding brengen;

- **Gedragen kwaliteitsbeleid door te werken met een ontwikkelteam onderwijskwaliteit, bestaande uit bestuursmedewerkers, directeuren en IB;**
- **Goedlopende wijkoverleggen samen met andere besturen/ eenpitters opzetten en borgen om zorg te dragen voor een passend aanbod binnen de eigen wijk;**

- **Een bestuursbrede visie ontwikkelen op inclusiever onderwijs en het in kaart brengen van mogelijkheden en grenzen van onze 22 scholen;**
- **Scholen versterken de kennis en vaardigheden van hun team gericht op de basisvaardigheden en referentieniveaus, zowel door het volgen van scholing buiten als binnen de school en het versterken van de samenwerking tussen leerkrachten;**
- **Samenwerken aan de doorontwikkeling van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator. We hebben een passend functieprofiel en aangepaste digitale gesprekscyclus.**



3

Ons
Werkgevers-
schap

Voor kwalitatief goed onderwijs is voldoende gekwalificeerd onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel een voorwaarde. Daarom zetten we de komende vier jaar vol in op het opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsondersteuners, de begeleiding van startende leerkrachten, de ontwikkelingsmogelijkheden van bestaande medewerkers en het werkgeluk van iedereen die bij OOadA werkt of studeert.

We zijn ervan overtuigd dat deze focus op de ontwikkelkansen, het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers, bijdraagt aan duurzame betrokkenheid. Die betrokkenheid bij de school waar je werkt, bij OOadA als werkgever en bij onze ambities en doelen, is van belang voor een positieve werkcultuur, het behoud van mensen en uiteindelijk ook de kwaliteit van ons onderwijs. In deze tijden waarin het lerarentekort dagelijks voelbaar is op scholen en het einde nog niet in zicht is, is het behoud van mensen cruciaal. Tegelijkertijd realiseren we ons dat dit in de dagelijkse praktijk van scholen niet altijd lukt en daarom scenario's nodig zijn waarmee tekorten tijdelijk opgevangen kunnen worden.

Opleiden

Door samen te werken met lerarenopleidingen willen we de instroom van nieuwe leerkrachten vergroten. Met de kwaliteit van onze begeleiding zorgen we voor een gedegen opleiding in de praktijk maar ook voor binding met OOadA als werkgever. Om deze ambitie te realiseren wordt de aanstellingsomvang van de coördinator 'opleiden in school' uitgebreid en zullen alle OOadA scholen zich de komende vier jaar ontwikkelen tot opleidingscholen met gecertificeerde mentoren en een vaste stagecoördinator.

Per schooljaar biedt OOadA 120 reguliere opleidingsplekken. Daar voegen we de komende beleidsperiode, in een opbouw per jaar (5,10,15, 22), uiteindelijk voor alle scholen één extra LIO-er en één zij-instromer per school aan toe die we bovenschools financieren.

Starten

Startende leerkrachten staan aan het begin van hun loopbaan. Uit onderzoek is gebleken dat zij in deze inductiefase een hoger risico lopen op uitval. Binnen OOadA worden starters daarom begeleid met een coachingstraject en in het eerste jaar een speciaal programma waarin zij onderling ervaringen uitwisselen en een aanbod krijgen om hun professionele en persoonlijke groei te stimuleren. Daarnaast zijn de coaches ook beschikbaar voor mentale en emotionele ondersteuning. Het coachteam werkt aan de hand van een coachingsroute. Daarin worden ook de leerkrachten betrokken die werkzaam zijn in hun tweede en derde ervaringsjaar. Met onze integrale starters-aanpak helpen we nieuwe leerkrachten omgaan met de eisen van de beroepspraktijk en dragen we bij aan het behoud van waardevol talent in het kader van het lerarentekort.

Ontwikkelen

Door medewerkers in staat te stellen hun kennis en vaardigheden te vergroten willen we als werkgever bijdragen aan hun professionele of persoonlijke ontwikkeling. Daarmee vergroten we de duurzame betrokkenheid bij de organisatie.

Deze ambitie vereist primair een zorgvuldige functioneringscyclus die structureel ruimte biedt voor een gesprek over competenties, welzijn, ontwikkelbehoeften, werktijdfactor en ambities. Dat medewerkers zich gehoord voelen in de uitdagingen waar ze tegenaan lopen en gesteund in hun ontwikkel- en loopbaanaspiraties, draagt bij aan een gevoel van erkenning en waardering.

Ook de manier waarop we digitaal en fysiek stimuleren dat medewerkers hun kennis delen en ook voor elkaar vindbaar zijn op hun expertise, draagt bij aan de ontwikkelmogelijk heden en betrokkenheid van onze medewerkers. Leerkrachten die persoonlijke ontwikkelvragen hebben, kunnen gebruik maken van de specialismen die onze coaches kunnen bieden op het gebied van o.a. beeldcoaching, gedrag en didactiek. De ambities op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling krijgen dankzij de inzet van onze ontwikkelteams ook een verankering in beleid. In deze teams werken directeuren en stafmedewerkers samen aan beleidsvoorbereiding. De komende vier jaar zullen zij

de voortgang monitoren van de doelen die zij gezamenlijk formuleerden voor dit beleidsplan. Waar nodig doen ze ook voorstellen voor bijstelling of nieuw beleid. Dit kan betekenen dat nieuwe ontwikkelteams worden gestart en bestaande worden beëindigd (zie ook hoofdstuk 4: monitoren)

Binden

Als werkgever willen we de duurzame betrokkenheid van onze medewerkers ook vergroten door onderlinge verbinding en gemeenschapszin actief te stimuleren. Dit doen we door een werkomgeving te bieden waarin diversiteit en gelijkheid worden omarmd en waarin alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond, identiteit of kenmerken, zich volledig geaccepteerd, gewaardeerd en betrokken voelen. Onze kernwaarden vormen hiervoor de basis. De bijbehorende ambities zullen in de komende beleidsperiode, mede op basis van de RI&E die in 2023 is uitgevoerd, worden uitgewerkt en geborgd in beleidsmaatregelen, acties en procedures die sociale veiligheid, gelijke kansen, diversiteit en inclusie bevorderen, discriminatie op de werkplek voorkomen en het werkgeluk voor alle medewerkers vergroten. Hierbij zal waar nodig ook de inrichting en kwaliteit van de fysieke werkomgeving worden betrokken.

Met behulp van een activiteitenprogramma voor leren en ontspannen (MOVE) ondersteunen we dat medewerkers elkaar beter leren kennen, kennis uitwisselen en dat hun onderlinge band zich versterkt. Om het succes van dit programma te vergroten is de aanstellingsomvang van de programmacoördinator de komende vier jaar uitgebreid. Daarnaast zullen nieuwe medewerkers meer eigenaarschap krijgen over de medewerkersroute waarin hun loopbaanstappen worden beschreven. Het onboardingproces zal deels worden gedigitaliseerd op een nieuw intranet platform. Daarop worden ook de mogelijkheden voor kennisdeling vergroot. Tot slot onderzoeken we in de komende beleidsperiode hoe we gepensioneerden die graag nog enkele dagen zouden blijven werken, aan OoAdA verbonden kunnen houden als invalkracht of ondersteuner. Deze ambitie wordt onderbouwd met een strategische personeelsplanning voor de komende jaren waarin flexibilisering van dienstverbanden, scenario's voor de opvang van het lerarentekort en interne mobiliteit worden onderzocht.

Doelen en acties personeelsbeleid

- **Uitbreiding Coördinerend Schoolopleider met 0,2 fte;**
- **Alle OOadA scholen zijn uiterlijk in schooljaar 24-25 opleidingsscholen met gecertificeerde mentoren;**
- **120 reguliere opleidingsplekken per schooljaar voor PABO/UPvA/PABO-ALO studenten;**
- **22 extra LIO-ers in 2027, bovenschools gefinancierd;**
- **22 zij-instromers in 2027, bovenschools gefinancierd;**
- **8 bovenschoolse schoolopleiders;**
- **Jaarlijkse OOadA crashcourse ism Het Schoolbureau;**
- **Vernieuwd intern inwerkprogramma nieuwe directeuren.**

Starten

- **Afstemming introductieprogramma's 'nieuwe medewerkers' en 'startende leerkrachten' op elkaar.**

Ontwikkelen

- **Opbrengstgerichte trainingen gesprekkencyclus;**
- **Oriëntatie op nieuwe software met betrekking tot taakbeleid;**
- **Realisatie van een samenhangend plan van aanpak op basis van resultaten RI&E.**

Binden

- **Vernieuwing sociaal veiligheidsplan;**
- **Realisatie beleidsplan werkgeluk;**
- **Introductie van een nieuw intranet platform, digitalisering onboarding;**
- **Uitbreiding programma-coördinator 'MOVE' naar 0,2 fte;**
- **Realisatie invalpoule gepensioneerden;**
- **Realisatie strategische personeelsplanning.**

4

Doen Wat we Zeggen!

Om onze ambities op het gebied van onderwijskwaliteit en werkgeverschap daadwerkelijk te kunnen realiseren zijn een aantal ondersteunende factoren belangrijk.



Monitoren

De ontwikkelteams, waarin schooldirecteuren en stafmedewerkers samen aan dit beleidsplan hebben gewerkt, zullen vanuit dit beleidsplan jaarplannen destilleren en jaarlijks nagaan of voorgenomen acties zijn uitgevoerd en doelen zijn gerealiseerd.

Deze evaluaties kunnen aanleiding geven tot aanpassing van onze plannen en ambities maar ook tot voorstellen voor nieuw beleid. Mede omdat de corona pandemie ons heeft geleerd dat de toekomst niet te voorspellen is en het belangrijk is om snel in te kunnen spelen op (onvoorziene) ontwikkelingen in onze scholen, het onderwijs of de maatschappij.

De schooldirecties monitoren onze strategische ambities op het gebied van werkgeverschap en onderwijskwaliteit aan de hand van hun schoolplannen en met behulp van de digitale gesprekscyclus, de medewerkersroute en met analyses van data uit het leerlingvolgsysteem. Om een beter beeld te krijgen van verbeteringen die op specifieke aspecten van onderwijskwaliteit te behalen zijn, kunnen ook scans of audits worden ingezet.

Het bestuur monitort de uitvoering hiervan in een cyclische dialoog met jaarlijkse SOPO-, management-, begrotings- en formatiegesprekken. De doelmatige inzet van financiële middelen wordt jaarlijks met kwartaalrapportages gevolgd. Zowel op schoolniveau als bovenschools. Voor alle monitoringsinstrumenten geldt dat de rapportages aanleiding kunnen geven tot tussentijdse bijstelling van beleid.

Investeren

Een solide financieel beleid is van cruciaal belang voor de continuïteit en duurzaamheid van ons onderwijs. Financiële stabiliteit zorgt ervoor dat scholen kunnen voldoen aan de behoeften van leerlingen en kunnen zorgen voor gekwalificeerde leerkrachten, directeuren en ondersteuners. OOadA voert hiertoe een financieel beleid waarbinnen continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid de leidende uitgangspunten zijn. De verantwoordelijkheid wordt zoveel mogelijk decentraal belegd, hetgeen een grote verantwoordelijkheid betekent voor de schooldirecties.

Daarom is een jaarlijkse cyclus waarin budgetten worden begroot, geëxploiteerd en verantwoord van cruciaal belang.

Inzet voor de beleidsperiode van dit plan is dat de organisatie (bestuurs- en schoolniveau) leert sturen op de strategische doelen van de organisatie binnen de planning en controlcyclus door te borgen dat de gekozen doelen zoveel als mogelijk SMART en KIS (Keep It Simple) geformuleerd zijn, zodat deze goed uitvoerbaar en volgbaar zijn voor de gehele organisatie.

Gelet op de noodzaak van de ambities uit dit beleidsplan, in het bijzonder waar deze het nijpende lerarentekort raken, investeren we de komende vier jaar in totaal een kleine €3 miljoen uit ons eigen vermogen. Mits de stand van het eigen vermogen ten opzichte van het verloop van de meerjarenbegroting dit toelaat (zie bijlage 1).

Huisvesten

Een geschikte en veilige leer- en werkomgeving is essentieel voor het bieden van hoogwaardig effectief onderwijs. Goede huisvesting, onderhoud van gebouwen, een adequate veilige digitale infrastructuur, goed ingerichte klaslokalen, speelruimtes en schoolpleinen bevorderen de motivatie en betrokkenheid van leerlingen en medewerkers.

Er zal in de komende beleidsperiode een geactualiseerde investeringsbegroting voor de gebouwen komen, waarin het gehele verloop van investeringen (nieuwe- en vervangingsinvesteringen) duidelijk naar voren komt op basis van een nieuw meerjarig onderhoudsplan. Zodat de effecten goed kunnen worden door-gerekend in een meerjarenperspectief.

Als schoolbestuur kunnen we met ons inkoop- en huisvestingsbeleid heel direct bijdragen aan duurzaamheid. Daarom hebben we onze ambitie op dit punt opgenomen in de aanbesteding van ons inkoopbeleid. Waar mogelijk zullen we producten aanschaffen die voldoen aan duurzaamheidscriteria en leveranciers kiezen die duurzaam produceren en/of afvoeren. Indachtig ons motto 'vandaag voor morgen' verlengen we waar mogelijk ook de afschrijvingstermijnen van apparatuur zodat deze minder snel vervangen hoeft te worden. Ook bij nieuwbouwprojecten

streven we onze duurzaamheidsambitie na. We volgen de algemene BENG normen (Bijna Energie Neutraal Gebouw) en betrekken afwegingen op het gebied van duurzaamheid bij de keuze van materialen, technische installaties, de bouwmethodiek of een aannemer. Hierbij zijn we afhankelijk van de financiële ruimte die de gemeente en Rijk ons op dit punt toestaan. Ook met het inrichten van groene schoolpleinen dragen we bij aan onze duurzaamheidsambitie. We vangen er regenwater mee op en realiseren tegelijkertijd een uitdagende, duurzame speelomgeving voor onze leerlingen.

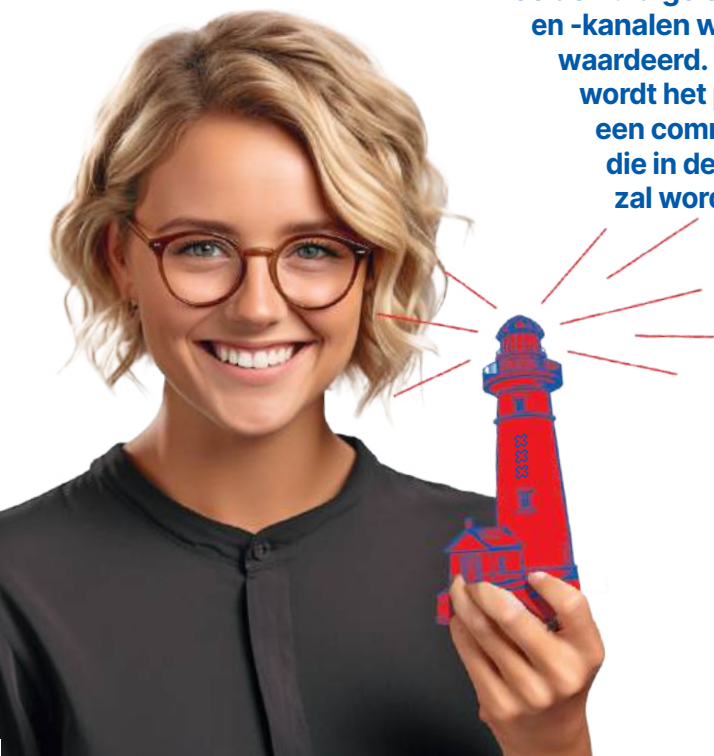
Communiceren

Effectieve communicatie zorgt voor een heldere uitwisseling van informatie, verwachtingen en feedback. Goede communicatie is dus essentieel voor een succesvolle samenwerking tussen iedereen die betrokken is in het onderwijsproces; leerkrachten, leerlingen, ouders, schooldirecties, ondersteunend personeel en bestuur. Goede communicatie tussen leerlingen en leerkrachten is wezenlijk voor de onderwijskwaliteit. Door duidelijke instructies, feedback en ondersteuning te bieden, ontstaat een effectieve, positieve leeromgeving waarin leerlingen zich ook veilig voelen. Daarom zetten we met onze interne deskundigheidsbevordering actief op deze vaardigheden in.

De interne communicatie met en tussen onze medewerkers beschouwen we als een belangrijk aspect van ons werkgeversbeleid. Door duidelijk, tijdig en open te communiceren scheppen we heldere verwachtingen en vertrouwen. Door naar medewerkers te luisteren, gelegenheid te bieden voor ontmoeting en kennisdeling, ideeën en ervaringen van medewerkers te betrekken bij beleidsvorming, dragen we bij aan een gevoel van verbondenheid en erkenning. Met onze interne communicatie verhogen we aldus de duurzame betrokkenheid.

Goede externe communicatie is onontbeerlijk om direct belanghebbenden als ouders te informeren en betrekken. De ouderbetrokkenheid kan met goede communicatie worden versterkt door ouders niet alleen te informeren over de voortgang van hun kind(eren) of activiteiten op school maar hen ook aan te moedigen vragen te stellen, zorgen te uiten of waardevolle inzichten en informatie te delen. Dat betreft hen actief bij het onderwijsproces en geeft vertrouwen in de school.

De internationalisering van de stad zorgt hierbij overigens wel voor een bijzondere uitdaging. In het communicatiebeleidsplan dat deze beleidsperiode wordt gerealiseerd wordt hier specifiek aandacht aan gegeven. Uitgangspunt voor dat communicatieplan vormt een peiling die in het eerste deel van de nieuwe beleidsperiode op onze scholen wordt uitgevoerd door het Ontwikkelteam Communicatie. Daarmee wordt de ondersteuningsbehoefte op het gebied van communicatie in onze scholen geïnventariseerd en brengen we in kaart hoe de huidige communicatiemiddelen en -kanalen worden gebruikt en gewaardeerd. Mede op basis hiervan wordt het profiel opgesteld voor een communicatiemedewerker die in de nieuwe beleidsperiode zal worden geworven.



Doelen en acties monitoren, financiën, huisvesting en communicatie

Monitoren

- De ontwikkelteams werken op basis van dit beleidsplan, jaarplannen en concrete doelen uit waarmee onze ambities SMART worden gemaakt. Zij zullen jaarlijks monitoren of voorgenomen acties zijn uitgevoerd en doelen gerealiseerd.
- Evaluaties kunnen leiden tot bijstelling van beleid.

Investeren

- De planning- en controlcyclus sluitend maken met de ambities van dit beleidsplan. (strategisch beleidsplan, aansluitend op schoolplannen, aansluitend op jaarverslagen).
- Evaluatie administratieve bronssystemen (personeel en financieel) en managementinformatiesystemen.
- Vergroten proces- en systeemkennis onder directeuren, stafmedewerkers en administratief medewerkers door middel van scholing/tutorials.

Huisvesten

- Actualiseren investeringsbegroting, beschrijven huisvestingskosten op bestuurs- en schoolniveau.
- Ontwikkelen van een eigen visie op huisvesting in het Ontwikkelteam Huisvesting.
- Duurzaamheidscheck van alle gebouwen met als doel het terugdringen van de energiekosten binnen 5 jaar. Door ledverlichting en zonnepanelen aan te brengen, extra isolatie toe te passen waar mogelijk.
- Beveiliging van ICT-data onder andere door middel van multi-factor autorisatie, backup van data en training van medewerkers op het gebied van dataveiligheid en AVG.

Communiceren

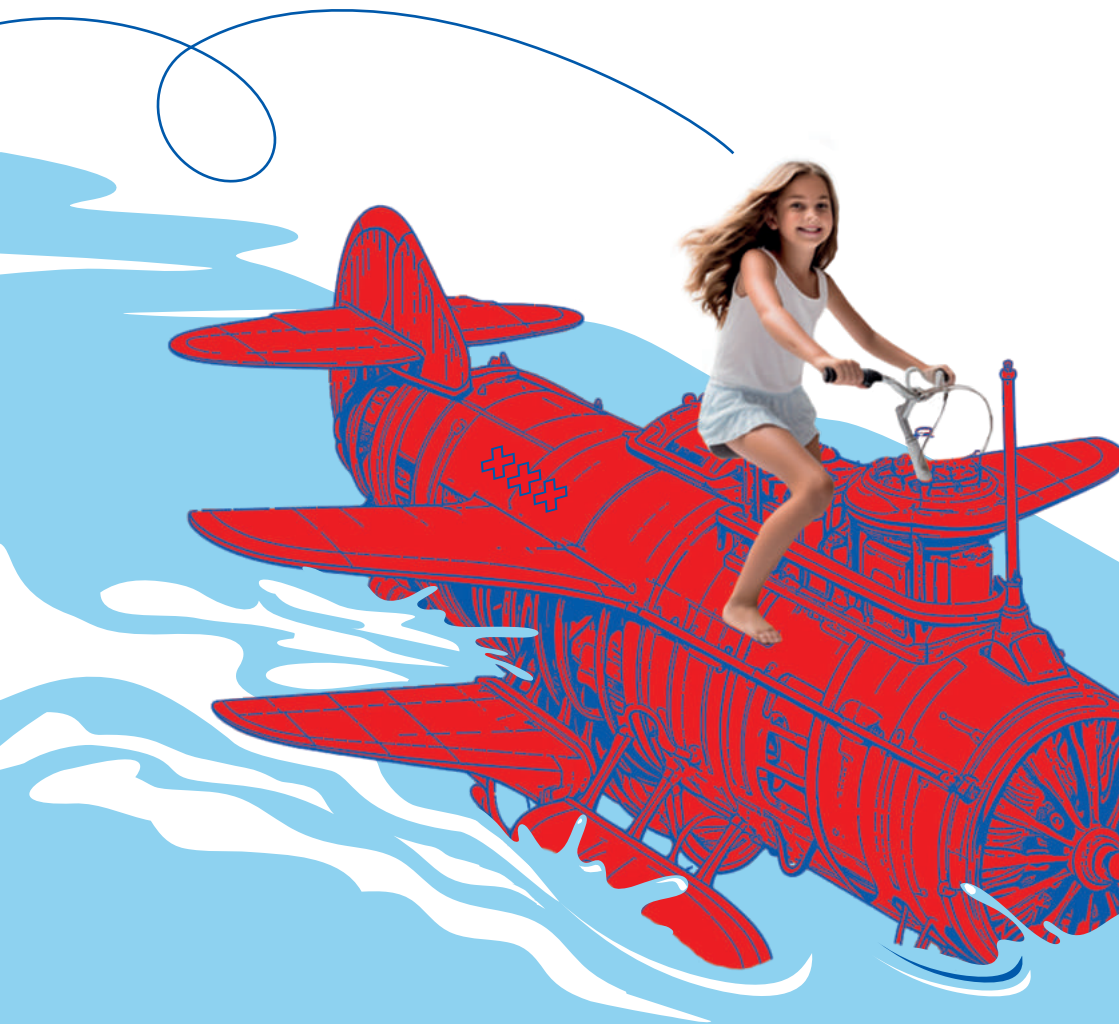
- Inventarisatie ondersteuningsbehoefte communicatie en peilen beoordeling huidige communicatiemiddelen en kanalen onder directeuren en staf.
- Profiel communicatiemedewerker opstellen op basis van uitvraag.
- Communicatiemedewerker werven.
- Communicatiebeleid uitwerken
- Communicatiebeleid implementeren, opvolgen ondersteuningsbehoefte.

5 Aan de slag!

Na een periode van analyse, onderzoek, luisteren, denken, uitwisselen en discussiëren, in onze ontwikkelteams, tijdens studiedagen, bij de jaarlijkse GMR conferentie en in interviews die speciaal voor dit beleidsplan zijn afgenomen, is nu de tijd aangebroken om deze denkracht om te zetten in acties en aan de slag te gaan. Met onze nieuwe strategische ambities maar ook met alles dat we daarnaast regulier nog doen en de komende vier jaar voortzetten.

Iedereen die het afgelopen jaar een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van dit strategisch beleidsplan bedanken we hierbij heel hartelijk. Voor de verhelderende inzichten, ideeën en de enorme bevoegenheid voor wat ons vandaag te doen staat voor morgen. In dat gemeenschappelijke besef ligt de kern van het OOadA gevoel besloten.

Samen, vandaag voor morgen!



bijlage 1

Strategisch Beleidsplan 2023-2027 Openbaar Onderwijs aan de Amstel

begroting

	2021	2022	2023
3.1 Rijksbijdragen	€ 46.457.989	€ 52.300.539	€ 55.675.206
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 1.757.103	€ 2.310.359	€ 2.791.229
3.5 Overige baten	€ 3.101.695	€ 3.066.309	€ 3.133.335
Opbrengsten	€ 51.316.787	€ 57.677.207	€ 61.599.770
4.1 Personeelslasten	€ 43.415.184	€ 48.891.630	€ 55.017.360
4.2 Afschrijvingen	€ 1.190.721	€ 1.231.190	€ 2.309.117
4.3 Huisvestingslasten	€ 3.967.718	€ 4.223.958	€ 4.024.341
4.4 Overige lasten	€ 2.617.123	€ 3.038.413	€ 3.294.747
Kosten	€ 51.190.746	€ 57.385.191	€ 64.645.565
5.1 Rentebaten	€ -30.000	€ -	€ -
5.5 Rentelasten	€ -	€ -	€ -
Financiële baten en lasten	€ -30.000	€ -	€ -
Resultaat	€ 96.041	€ 292.016	€ -3.045.795

Deze bijlage bevat de investeringen uit het eigen vermogen ten behoeve van doelen uit dit strategisch beleidsplan. Aandachtspunten hierbij zijn het nijpende lerarentekort en de eventuele krimp van het aantal schoolgaande kinderen in de stad. De mogelijke gevolgen daarvan voor onze scholen worden in het financieel beleidsplan 2024-2028 in een alternatief scenario doorgerekend.

2024	2025	2026	2027	totaal
€ 53.507.267	€ 53.218.558	€ 52.992.479	€ 52.992.479	
€ 2.791.229	€ 2.791.229	€ 2.791.229	€ 2.791.229	
€ 3.133.535	€ 3.134.035	€ 3.135.035	€ 3.135.035	
€ 59.432.031	€ 59.143.822	€ 58.918.743	€ 58.918.743	
€ 51.959.411	€ 50.978.326	€ 50.287.414	€ 49.495.454	
€ 2.323.268	€ 2.315.339	€ 2.311.340	€ 2.308.267	
€ 4.023.541	€ 4.023.541	€ 4.023.541	€ 4.023.541	
€ 3.113.982	€ 3.123.982	€ 3.113.982	€ 3.091.482	
€ 61.420.203	€ 60.441.188	€ 59.736.277	€ 58.918.743	
€ -	€ -	€ -	€ -	
€ -	€ -	€ -	€ -	
€ -	€ -	€ -		
€ -1.988.172	€ -1.297.367	€ -817.534	€ 0,-	€ -7.148.868

Onze scholen



- | | | | |
|-----------|---|-----------|---------------------------------------|
| 1 | 1 ^e Montessorischool De Wielewaal | 12 | De Springstok |
| 2 | 2 ^e Daltonschool Pieter Bakkum | 13 | De Witte Olifant |
| 3 | 3 ^e Daltonschool Alberdingk Thijm | 14 | Dr. E. Boekmanschool |
| 4 | 6 ^e Montessorischool Anne Frank | 15 | Dongeschool |
| 5 | 9 ^e Montessorischool De Scholekster | 16 | Kindercampus Zuidas |
| 6 | 14 ^e Montessorischool De Jordaan | 17 | Merkelbachschool |
| 7 | 15 ^e Montessorischool van Maas en Waal | 18 | Olympiaschool |
| 8 | De Burght | 19 | Basisschool Oostelijke Eilanden (BOE) |
| 9 | De kleine Nicolaas | 20 | Oscar Carré |
| 10 | De Kleine Reus | 21 | Nicolaas Maesschool |
| 11 | De Notenkraaker | 22 | Theo Thijssenschool |



Centraal Station

Artis

Amstel

RAI

Colofon

Tekst

Gabriël Maassen, Sanne van Muijden, Sandra Borger, Fay Huigen

Redactie

Nina Desplenter, Marjan Gietermans, Simone Groot, Maartje Korsten, Martijn Stormmesand.

Vormgeving

www.alleburen.nl

water



Ruysdaelkade 215¹
1072 AW Amsterdam
www.oooda.nl

020 - 57 760 40
info@oooda.nl