

Surplus



Alle kansen van de wereld

## “Met het kind in de Kop”

Koers 2024 - 2028

Stichting Surplus

# Voorwoord

Met trots presenteren wij onze Koers voor de komende vier schooljaren, waarin visie op ontwikkelen, onderwijskwaliteit, samenwerking, inclusief onderwijs en goed werkgeverschap centraal staan. Deze Koers vormt het kompas en weerspiegelt onze toewijding aan het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs, dat aansluit bij de behoeften van onze kinderen en de maatschappij als geheel.

Dit document is ook een paar dingen níét. Het is geen operationeel plan waarin tot detail is gefaseerd wanneer alles uniform wordt uitgerold. Elke school van Surplus werkt in het schoolplan en via de jaarplannen uit hoe zij invulling geven aan de thema's van de Koers. In onze Koers zijn doorkijkjes opgenomen over hoe enkele scholen van Surplus vorm en inhoud (gaan) geven aan de Koers, Deze Koers is het kompas waarmee we richting geven aan de realisatie van onze missie als stichting en als individuele scholen.

## *Visie op ontwikkelen*

Wij bieden de kinderen een stevig fundament om zich te ontwikkelen tot een kritische en sociale burger. Hierbij hebben we oog voor de balans tussen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming.

## *Onderwijskwaliteit*

Kwaliteit is voor ons geen toeval, maar kwaliteit is een manier van werken passend bij onze professionele cultuur. We hebben hoge ambities met ons onderwijs, waarbij we voortdurend in ontwikkeling zijn. Hierbij hebben we hoge verwachtingen van onszelf en de ander.

## *Samenwerking*

De Koers die we afleggen om ons doel te behalen, leggen we niet alleen af, maar samen. Samenkomen is een begin, maar ons doel is om samen te blijven en samen te werken, omdat wij geloven dat samenwerking de sleutel is tot succes. We werken niet alleen samen binnen onze stichting, maar ook buiten de stichting.

## *Inclusief Onderwijs*

Inclusiviteit is een waarde die wij belangrijk vinden. Wij creëren een omgeving waarin diversiteit wordt omarmd en waar iedereen, ongeacht achtergrond, talent of beperking, gelijke kansen krijgt. We willen zo veel als mogelijk thuisnabij onderwijs bieden als middel voor de optimale ontwikkeling van het kind.

## *Goed Werkgeverschap*

Onze collega's van Surplus zijn Surplus. Zij zijn het grootste kapitaal. Goed werkgeverschap betekent voor ons het creëren van een werkomgeving waarin collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. Wij stimuleren professionalisering en bieden ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Onze kernwaarden zijn verbondenheid, ontwikkeling, eigenaarschap en vertrouwen, die ons sturen in alles wat we doen. Dagelijks toetsen we hieraan ons eigen handelen. Onderwijs is voor ons de motor voor persoonlijke en maatschappelijke groei. Wij kijken ernaar uit om gezamenlijk de toekomst van onze kinderen vorm te geven.

Marianne Vader en Richard Winter  
College van Bestuur, 23 januari 2024

# Inleiding

Onze Koers beschrijft wie wij zijn als Surplus, waar we voor staan en waar we voor gaan. Het geeft bovendien weer waar we trots op zijn en wat we nadrukkelijk in de spotlight zetten. Onze Koers zorgt ervoor dat we onderweg scherpe keuzes maken en biedt waar nodig ruimte om bij te sturen – met het kind in de Kop. Deze Koers geeft onze externe partners helderheid over onze samenwerkingsvisie, want alleen samen met hen bereiken wij meer.

## Missie en visie

Wij bieden ieder kind in de Kop van Noord-Holland een optimale leeromgeving waarin het zich voorbereidt op de rol in de veranderende samenleving. Voor ons betekent dit zowel het verwerven van kennis, als het ontwikkelen tot een sociaal en kritisch wereldburger, die zelfvertrouwen heeft en zelfredzaam is. Een kind dat vanuit een positief mensbeeld verschillen tussen zichzelf en anderen waardeert. Ieder kind krijgt alle kansen om de wereld te onderzoeken, om vragen te stellen en zelf antwoorden en oplossingen te vinden.

We werken vanuit de visie van Pedagogisch Tact en Pedagogisch Leiderschap. Door Pedagogisch Tact als onze pedagogische huisstijl te omarmen, verankeren we professionaliteit en respect in al onze onderwijsactiviteiten. Op deze manier dragen we niet alleen kennis over, maar oefenen we ook een positieve invloed uit op het welzijn en de persoonlijke groei van ieder kind.

### *Onze missie:*

We bieden alle kansen van de wereld aan ieder kind.

### *Onze visie:*

Leren is een avontuur! Wij creëren een speelse en inspirerende omgeving, waarin ieder kind niet alleen zijn kennis vergroot, maar ook zijn nieuwsgierigheid en creativiteit laat bloeien. We zijn een plek waar ieder kind wordt aangemoedigd om te ontdekken, te groeien en vooral plezier te hebben tijdens het leren. Samen met ouders en de gemeenschap werken we aan de ontwikkeling van zelfverzekerde, nieuwsgierige en enthousiaste kinderen die klaar zijn voor de wereld om hen heen.

## Onze waarden

Surplus is een waardengedreven organisatie. Daarmee bedoelen we dat onze gezamenlijke kernwaarden terugkomen in alles wat we doen en in wat anderen bij onze scholen ervaren. We beseffen dat een cultuur waarin onze waarden direct te zien zijn, niet van vandaag op morgen in al onze scholen gerealiseerd zal zijn. Daarom geven we onze waarden de komende jaren verder betekenis door de kernwaarden te vertalen naar gedrag, zodat ze verbonden zijn aan de dagelijkse praktijk.

- Verbondenheid
- Ontwikkeling
- Eigenaarschap
- Vertrouwen

Deze koers geeft de richting vanuit waar we werken aan ons gezamenlijk doel: Alle kansen voor ieder kind in de Kop van Noord-Holland. We (h)erkennen, waarderen, benutten en stimuleren de aanwezige diversiteit binnen onze stichting. Onze scholen vertalen dagelijks de gezamenlijke richting naar de eigen context van de school.

# Koersthema: Onze visie op ontwikkelen

Bij Surplus word je een kritische en sociale wereldburger. Kinderen ontdekken dat ze verbonden zijn met de rest van de wereld en hier een actieve rol in (gaan) spelen. Onze scholen vormen een samenleving in het klein waar kinderen actief oefenen met vaardigheden die ze nodig hebben om succesvol deel te nemen aan de samenleving. De balans tussen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming staat hierbij centraal. Onze visie op ontwikkelen is zichtbaar, voelbaar en merkbaar, waardoor we voor derden herkenbaar en voorspelbaar zijn.

Ons pedagogisch huis is opgebouwd met de bouwstenen pedagogisch tact, alle kansen vanuit een stevige basis en wereldburgerschap. Met het bouwen van ons pedagogisch huis, creëren we een speelveld met elkaar, zodat er duidelijkheid is over de tijd, ruimte en criteria om aan onze doelen te werken. Hiermee is Surplus herkenbaar en voorspelbaar voor interne en externe partners. Samen met onze samenwerkingspartners, schoolbesturen, de kinderopvang, het samenwerkingsverband, de opleidingen en andere relevante partners bieden we het kind alle kansen van de wereld.

IKC De Snip is de afgelopen jaren begonnen met het bouwen van het eigen pedagogisch huis. In de onderstaande bijdrage nemen we jullie mee waarom en hoe dit vorm heeft gekregen in de afgelopen jaren. Een voorbeeld wat we gaan verbreden in de organisatie.

## **Het Pedagogisch Huis van IKC De Snip**

Op De Snip werken we vanuit de uitgangspunten van Pedagogisch Tact. Dit wil zeggen dat wij de relatie met het kind (en zijn directe omgeving) als uitgangspunt nemen. We kijken naar de behoefte van het kind achter het zichtbare gedrag. Vanuit een goede relatie stimuleren wij de kinderen tot autonoom handelen, betrekken wij de kinderen en maken wij ze bewust van hun eigen ontwikkeling.

In 2021 is De Snip begonnen met het bouwen van ons Pedagogisch Huis. De kernwaarden van De Snip (in relatie tot de kernwaarden van Surplus) vormen de fundering van het huis. Vanuit onze waarden verbinding, ontwikkeling, acceptatie en autonomie hebben we oog voor alle kinderen en hun welzijn. Iedere verdieping is opgebouwd met bouwstenen vanuit de pijlers socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming.

De begane grond geeft de bouwstenen op schoolniveau weer. Enkele voorbeelden hiervan zijn collegiale consultaties, Sniptheaters, leerlingenraad, van spelend naar ontdekkend naar onderzoekend leren, schoolafspraken en afspraken per ruimte.

De eerste verdieping geeft de bouwstenen op groepsniveau weer. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan kindgesprekken, SEL (sociaal-emotioneel leren) plannen, projecten/ presentaties.

Ten slotte geeft de zolder de bouwstenen op kindniveau weer. Zo werken we bijvoorbeeld met ervaringsreconstructies en theorie U om met elkaar te kijken naar de behoefte van het kind achter het zichtbare gedrag. Maar ook schooluitspraken op kindniveau als 'ik mag er zijn' en 'ik ben goed zoals ik ben' staan hier centraal.

Ons Pedagogisch Huis is visueel gemaakt in de hal van het hoofdgebouw van De Snip en in het beleidsplan sociale veiligheid. Op deze manier is het altijd zichtbaar voor collega's, ouders en kinderen. Vanuit ons Pedagogisch Huis loopt tevens een weg. Op deze weg staan verschillende routebordjes, welke symbool staan voor onze ontwikkelpunten (focuspunten) van het lopende schooljaar. Iedere studiedag starten we met elkaar bij en vanuit het Pedagogisch Huis.

We gaan uit van een positief mensbeeld. We waarderen en respecteren verschillen tussen onszelf en de ander. Elk kind heeft namelijk andere eigenschappen en bijzonderheden. Een positief mensbeeld houdt in dat we deze specifieke kenmerken zien, maar niet veroordelen. Dat doen we door verschillen te waarderen en elk kind te accepteren zoals het is. Ieder kind krijgt alle kansen om de wereld te onderzoeken, om vragen te stellen en zelf antwoorden en oplossingen te vinden.

We werken vanuit de visie van Pedagogisch Tact en Pedagogisch Leiderschap. Door Pedagogisch Tact als onze pedagogische huisstijl te omarmen, verankeren we de principes van professionaliteit en respect in al onze activiteiten. We dragen kennis over, en zorgen ook ervoor dat we een positieve invloed uitoefenen op het welzijn en de persoonlijke groei van ieder kind.

We bouwen verder aan onze professionele cultuur door continu de kwaliteitscyclus te doorlopen. Dat doen we in structuren en binnen de cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven op ons dagelijks handelen. Op deze manier blijven wij ons continu ontwikkelen. Veiligheid en vertrouwen vormen de basis voor onze professionele cultuur. We weten wat we willen, we blijven leren en we durven keuzes te maken. Elke school stimuleert een nieuwsgierige, onderzoekende en probleemoplossende houding bij kinderen en collega's. Onderzoek en innovatie betekenen voor Surplus actief op zoek gaan naar mogelijkheden tot verbetering, om zo onze hoge ambities waar te maken.

#### **Koersdoelen:**

- We versterken de balans tussen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming;
- We bouwen op school een eigen pedagogisch huis;
- We werken aan een professionele cultuur;
- We hebben hoge verwachtingen en ambities.

# Koersthema: Zichtbare kwaliteit

Kwaliteit is voor ons geen toeval, maar kwaliteit is een manier van werken passend bij onze professionele cultuur. We hebben hoge ambities met ons onderwijs, waarbij we ons voortdurend ontwikkelen. We zijn trots op wie we zijn, waar we voor staan en wat we doen. De kwaliteit is zichtbaar, meetbaar en merkbaar in de organisatie.

In elke school is de basis op orde. We bieden ieder kind de mogelijkheid om zich breed te ontwikkelen. Bij brede ontwikkeling gaat het erom dat het kind zich ontwikkelt tot een competent persoon. Daaronder verstaan we het vermogen om te denken, te voelen en te handelen. Kinderen krijgen hiermee greep op de wereld en leren hun plaats te bepalen in deze wereld. Wij zijn ervan overtuigd dat we alleen op deze wijze het kind voorbereiden op zijn plaats in de maatschappij. Elke school doet dit op zijn eigen wijze, zo ook de Julianaschool:

## **De Julianaschool (Ontwikkelingsgericht Onderwijs)**

In Ontwikkelingsgericht Onderwijs is de groep belangrijk. Leren en ontwikkelen vindt immers plaats in interactie met de ander. Doordat leerlingen samen optrekken en samen verantwoordelijk zijn voor een einddoel, creëer je een gemeenschap met elkaar. De klas is zo een inclusieve samenleving in het klein.

Binnen de thema's probeer je als leerkracht zoveel mogelijk de wereld de klas in te halen. Dit doe je door met de kinderen echte sociaal-culturele activiteiten te ondernemen. Daarbij hoort onder andere kritisch zijn op jezelf en op de ander om elkaar verder te helpen in je eigen ontwikkeling en de sociaal-culturele praktijk verder te versterken. Zo stellen niet alleen leerkrachten hoge eisen aan kinderen, maar doen kinderen dat ook bij elkaar.

Omgaan met feedback, presentaties geven, kunnen beoordelen en archiveren daar waar nodig, zijn belangrijke brede bedoelingen die kinderen leren toe te passen vanuit de sociaal-culturele praktijk. Kinderen op de Julianaschool ontwikkelen zich zo als complete wereldburger.

We leveren een hoge kwaliteit, door hoge ambities te stellen en het kind te betrekken bij het onderwijsproces vanuit eigenaarschap. Voor ons betekent dit naast kennis verwerven dat zij zich ontwikkelen tot sociale en kritische wereldburgers, die zelfvertrouwen hebben en zelfredzaam zijn.

We gaan uit van hoge verwachtingen en we maken deze zichtbaar, meetbaar en merkbaar. We blijven investeren in de ontwikkeling van onze collega's. Hun pedagogische en didactische vaardigheden zijn van een ambitieus niveau.

We werken hierbij vanuit een waarderende grondhouding, waarbij welbevinden en vertrouwen centraal staan. We hebben een positieve blik op wat het team en de kinderen wel kennen en kunnen. Dit zijn de pijlers van ons pedagogisch huis, zoals verwoord in het Koersthema "Visie op ontwikkeling".

## **Koersdoelen:**

- We werken vanuit hoge verwachtingen van elkaar en van onze kinderen;
- Er wordt gestuurd op de basiskwaliteit op orde. We stellen daarbij ambitieuze doelen en besteden aandacht aan zowel de basisvaardigheden als de brede ontwikkeling;
- We benutten elkaars talenten en delen kennis en kunde, waarbij reflecteren op eigen pedagogisch handelen centraal staat;
- Op de scholen is kwaliteit zichtbaar, meetbaar en merkbaar.

# Koersthema: Samenwerking met onze omgeving. De koppen bij elkaar

De Koers die we afleggen om ons doel te behalen, leggen we niet alleen af, maar samen. Samenwerken is voor ons niet het doel, maar het middel om onze doelen te realiseren. Samenkomen is hierbij een begin, maar ons doel is om samen te blijven en samen te werken, omdat wij geloven dat samenwerking de sleutel is tot succes. We werken niet alleen samen binnen onze organisatie, maar ook buiten de organisatie. Het collectieve belang gaat hierbij boven het individuele belang en we werken hierbij vanuit vertrouwen en veiligheid.

Samenwerken begint met elkaar leren kennen en samen leren. Om goed onderwijs te bieden en onze ambities te realiseren zijn duurzame relaties cruciaal. Dat begint in de eerste plaats bij hoe wij onszelf stellen tot de ander. Vertrouwen in elkaar, betrokkenheid, ontmoeting, korte lijnen en open communicatie zijn de basis. Duurzaam samenwerken vraagt ook om actief de verbinding op te zoeken.

Wij werken op basis van visie samen met professionele partners in opvang, onderwijs, het samenwerkingsverband, jeugdhulp, jeugdzorg, welzijn, gemeenten, maar ook met de wijk. Onze scholen zijn de spil in hun wijk, zijn zichtbaar in hun omgeving en delen hun expertise actief met partners. Ons uitgangspunt: samen met het kind in de Kop. Dat betekent dat we toewerken naar steeds verdergaande samenwerking voor het kind in de Kop, op een organische en duurzame manier. Want het woord Surplus zegt het al: samen kunnen we meer.

De context van de school is bepaald de vraag en de vorm van de samenwerkingsvorm. Waardevolle initiatieven zijn in ontwikkeling, zoals op de IKC de Kroon in Anna Paulowna.

## **'Interprofessioneel werken aan een brede pedagogische basis' op IKC De Kroon**

Sinds het schooljaar 2022-2023 werkt Surplus op IKC De Kroon intensief samen met Wijkteam Includio, GGD, kinderopvang Kappio en LINK jongerenwerk. Vanuit een sterke pedagogisch-didactische ontwikkelomgeving realiseren wij voor alle kinderen een passend aanbod. Met een sterke nadruk op normaliseren en preventie:

Dit kunnen wij als Surplus niet alleen. Na een voorbereidingsperiode is in 2023 is op IKC De Kroon een interprofessioneel team gestart: in het kindcentrum en in afstemming met elkaar, werken de schoolmaatschappelijk werker, de jeugdverpleegkundige, de jeugd- en kinderwerk, de pedagogisch coach, opvoedadviseur, de orthopedagoog en de intern begeleider samen.

Op IKC De Kroon gaat het bij interprofessionaliteit ook om het versterken van welzijn. Naast een naschools sport- en cultuuraanbod voor alle kinderen is het jongerenwerk aan het team toegevoegd. De jongerenwerker gaat laagdrempelig in gesprek met kinderen en ontdekt zo thema's die spelen bij de oudere kinderen. De GGD werkt deze thema's uit in een educatief aanbod voor kinderen en biedt ondersteuning aan ouders. Belangrijk doel hiervan is onder andere het realiseren van een vloeiende overstap naar het Voortgezet Onderwijs.

Kern van interprofessionele samenwerking is het benutten van de kwaliteiten en mogelijkheden van alle betrokken professionals en samen nieuwe praktijken vormgeven waarbij (het belang van) de ontwikkeling van kinderen altijd voorop staat. Het gaat niet om het simpel toevoegen van andere expertise. Interdisciplinair samenwerken gaat niet om het simpel toevoegen van andere expertise maar stelt ook voorwaarden aan de partners zoals openheid en ontwikkelkracht. Dat is meer dan alleen het bespreken van gedeelde casuïstiek, maar gaat vooral om het ontwikkelen van nieuwe oplossingen en mogelijkheden voor kinderen, ouders en medewerkers.

**Koersdoelen:**

- Het collectieve belang gaat boven het individuele belang;
- We zijn er voor het kind in de Kop en investeren in vergaande samenwerking met: professionele partners in de opvang (IKC), het onderwijs (scholenpalet), het samenwerkingsverband (inclusief onderwijs), de jeugdhulp, de jeugdzorg, welzijn en de gemeenten (gebiedsontwikkeling);
- De scholen van Surplus betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van het kind.



# Koersthema: Inclusief onderwijs

Inclusiviteit is een waarde die wij belangrijk vinden. Wij zorgen voor een omgeving waarin diversiteit wordt omarmd en waar iedereen, ongeacht achtergrond, talent of beperking, gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen. We willen zo veel als mogelijk thuisnabij onderwijs in de regio bieden als middel voor de optimale ontwikkeling van het kind.

Inclusief onderwijs gaat over onderwijs dat breed toegankelijk is. Dit betekent dat we barrières en obstakels tegen inclusie wegnemen. Inclusief onderwijs staat niet tegenover de zichtbare kwaliteit, maar gaat wat ons betreft juist samen met de brede ontwikkeling van het kind. Het huidige onderwijs is erop gericht om onderwijs te geven, door uit te gaan van homogene groepen. Inclusief onderwijs vraagt iets anders van ons allemaal.

In samenwerking met de scholen in de regio onderzoekt bijvoorbeeld scholengroep Anna Paulowna op welke wijze zij vorm kunnen gaan geven aan inclusief onderwijs.

## **Scholengroep Anna Paulowna**

Als scholengroep zijn wij gestart, in samenwerking met het Samenwerkingsverband (SWV), met een onderzoek. Welke vraagstukken liggen er in onze Scholengroep op inclusie en hoe nemen we onze collega's mee in deze ambitie?

Scholengroep Anna Paulowna geeft op verschillende manieren aandacht aan inclusiviteit. Ons project bestaat uit drie pijlers;

**Professionalisering:** Een werkgroep organiseert professionaliseringsactiviteiten voor de collega's op de scholen in de scholengroep. Er is aandacht voor het bereiken van verandering in mindset, het aanreiken van kennis dat nodig is bij inclusief werken en het delen van opgedane ervaringen en kennis met elkaar.

**Organisatorische inclusie:** In samenwerking met het samenwerkingsverband en de scholen, onderzoeken we een hoe kinderen met een SBO-profiel deel kunnen nemen aan het reguliere onderwijs.

**Inclusie Team:** Een aantal experts, verbonden aan de scholen, heeft de krachten gebundeld. Orthopedagogen, gedragsexperts en een orthopedagoog inclusie, zetten in op het preventieve werken, hebben snel groepsinterventies beschikbaar en ondersteunen leerkrachten via learning on the job.

De Scholengroep organiseert studiedagen voor de collega's gehad rondom inclusie. Naast professionalisering werkt het prettig om samen te werken met het inclusie-team. We kunnen hierdoor sneller handelen in het belang van het kind. Motto van de scholengroep is leren met en van elkaar.

Dit betekent in eerste plaats een verandering in mindset. Inclusief onderwijs gaat niet alleen over het organiseren van voorzieningen. Belangrijker is dat er aandacht is voor de mate waarin kinderen kunnen meedoen en ontwikkelen op school en voor het versterken van de collega's en het team. Voor het gesprek binnen onze scholen maken we gebruik van de drie dimensies van de inclusieladder van Onderzoeks- en adviesbureau Sardes. Zo komen we met elkaar tot een concrete ambitie en een gezamenlijke taal over inclusief onderwijs.

1. **Organisatorische inclusie:** thuisnabij naar school kunnen in de regio. Een dekkend netwerk aan voorzieningen, zodat kinderen dichtbij huis een passende school kunnen vinden.
2. **Sociale inclusie:** van en met elkaar leren. Kinderen ontmoeten elkaar en krijgen de kans om samen te leren. Sociale inclusie kun je vormgeven op het niveau van de buurt, op school en in de klas.
3. **Didactische inclusie:** het omgaan met verschillen in de klas. Het tegemoetkomen aan de verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Maar ook aan verschillende interesses en talenten van kinderen.

Dat we met elkaar toewerken naar inclusief onderwijs staat niet ter discussie. Maar het tempo waarin elke Surplus school stappen zet, kan verschillen, omdat het startpunt niet gelijk is. De komende jaren beklimmen we met elkaar de ladders om thuisnabij onderwijs voor het kind in de Kop te organiseren.

**Koersdoelen:**

- De scholen van Surplus hebben aandacht voor organisatorische inclusie, namelijk het organiseren van thuisnabij onderwijs, maar ook voor sociale en didactische inclusie.
- Op plekken waar dit wenselijk is, zetten wij in op de beweging naar integrale kindcentra voor een rijk dagaanbod.

# Koersthema: Goed werkgeverschap

Onze collega's van Surplus zijn Surplus. Zij zijn het grootste kapitaal van de organisatie en daar moeten we zuinig op zijn. Zonder hen kunnen we niet de gewenste Koers volgen. Goed werkgeverschap betekent voor ons het creëren van een werkomgeving waarin onze collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. Wij staan voor professionalisering en bieden ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Zicht op de ontwikkelbehoefte van de collega's staat centraal in onze visie op goed werkgeverschap. Collega's geven elkaar vertrouwen, ruimte en aandacht, zodat zij zichzelf, hun talenten én het onderwijs volop kunnen ontwikkelen. Onze collega's vormen de belangrijkste sleutel in het leveren van onderwijskwaliteit, hun werk is cruciaal voor de ontwikkeling en kansen van de kinderen. Tegelijkertijd hebben we te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Samen met de partners in de Kop zetten wij ons in om de krapte te beperken door instroom te bevorderen en uitstroom te beperken. We vinden het belangrijk dat onze collega's zich gewaardeerd, gesteund en uitgedaagd voelen. We bevorderen vitaliteit en werkplezier door op een waarderende wijze met elkaar te werken. De komende vier jaar zetten we in op het ontwikkelen van strategisch HR beleid, dat passend bij onze waarden en waardengedreven is.

De ontwikkeling bij Surplus is niet alleen gericht op de ontwikkeling van het individu. Teamleren vinden wij net zo belangrijk. Professionalisering zien wij als direct gerelateerd aan vakmanschap maar ook aan de koers van de school of de organisatie als geheel. Teams committeren zich daarom aan gezamenlijke leerdoelen gebaseerd op die koers. Teamleden voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van het team.

Goed werkgeverschap bij Surplus gaat over het creëren van een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd, gesteund en gemotiveerd voelen.

Wij bieden medewerkers, op bestuurlijk en schoolniveau, kansen om hun vaardigheden, kennis en carrière te verbeteren. Het doel is om de medewerkers in staat te stellen te groeien, zich te ontwikkelen en hun potentieel volledig te benutten. Binnen Surplus zijn er verschillende manieren waarop ontwikkelmogelijkheden worden geboden, zoals de Surplus Academie met zijn opleidingsprogramma's, trainingen en workshops, loopbaanontwikkeling, conferenties en certificeringen en accreditaties.

We bevorderen een cultuur waarin leren en ontwikkeling gestimuleerd worden en vanzelfsprekend zijn. Hierbinnen toont de werkgever betrokkenheid bij de groei van haar medewerkers en creëert zij een omgeving waarbinnen medewerkers gemotiveerd raken en blijven om hun vaardigheden en kennis voortdurend uit te breiden. Dit alles om te zorgen en borgen dat ons onderwijs van optimale kwaliteit is.

We bieden onze collega's een loopbaanperspectief. Zo binden, boeien en behouden we onze collega's. We werken verder aan toekomstbestendig HR-beleid.

## Koersdoelen:

- We zetten in op de ontwikkeling van toekomstbestendig HR beleid.
- Vanuit levensfasegericht personeelsbeleid, binden, boeien en behouden wij onze collega's.
- We staan voor doorontwikkeling en professionalisering van onze Surplus Academie.