



Strategisch Beleidsplan



Woord vooraf

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan 2023-2027 van Stichting Robijn. Een plan dat beschrijft welke afwegingen Robijn en de Robijnscholen de komende jaren maken bij het nemen van beslissingen over de organisatie, de scholen, het onderwijs, de leerlingen en de medewerkers. Een richtinggevend document dus, dat met zorg is samengesteld op basis van onderzoeken naar de kern van de organisatie uit 2022 en 2023, en gesprekken met leerkrachten, schooldirecteuren, ouders en leerlingen.

schitterend openbaar onderwijs

Schitterend openbaar onderwijs is het uitgangspunt bij alles wat we doen; goed en aantrekkelijk onderwijs verzorgen, dat aansluit bij onze snel veranderende wereld en uitgaat van de kernwaarden van het openbaar onderwijs: vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting.

Het Strategisch Beleidsplan zal fungeren als onze poolster. Een vast punt waar we ons steeds op richten. Dankzij de uitgangspunten in dit plan zijn ons beleid en dagelijkse praktijk in overeenstemming met onze kernwaarden als openbare onderwijsorganisatie. Het heeft een positieve invloed op het welzijn van onze leerlingen en medewerkers, en op het welbevinden van de hele organisatie.



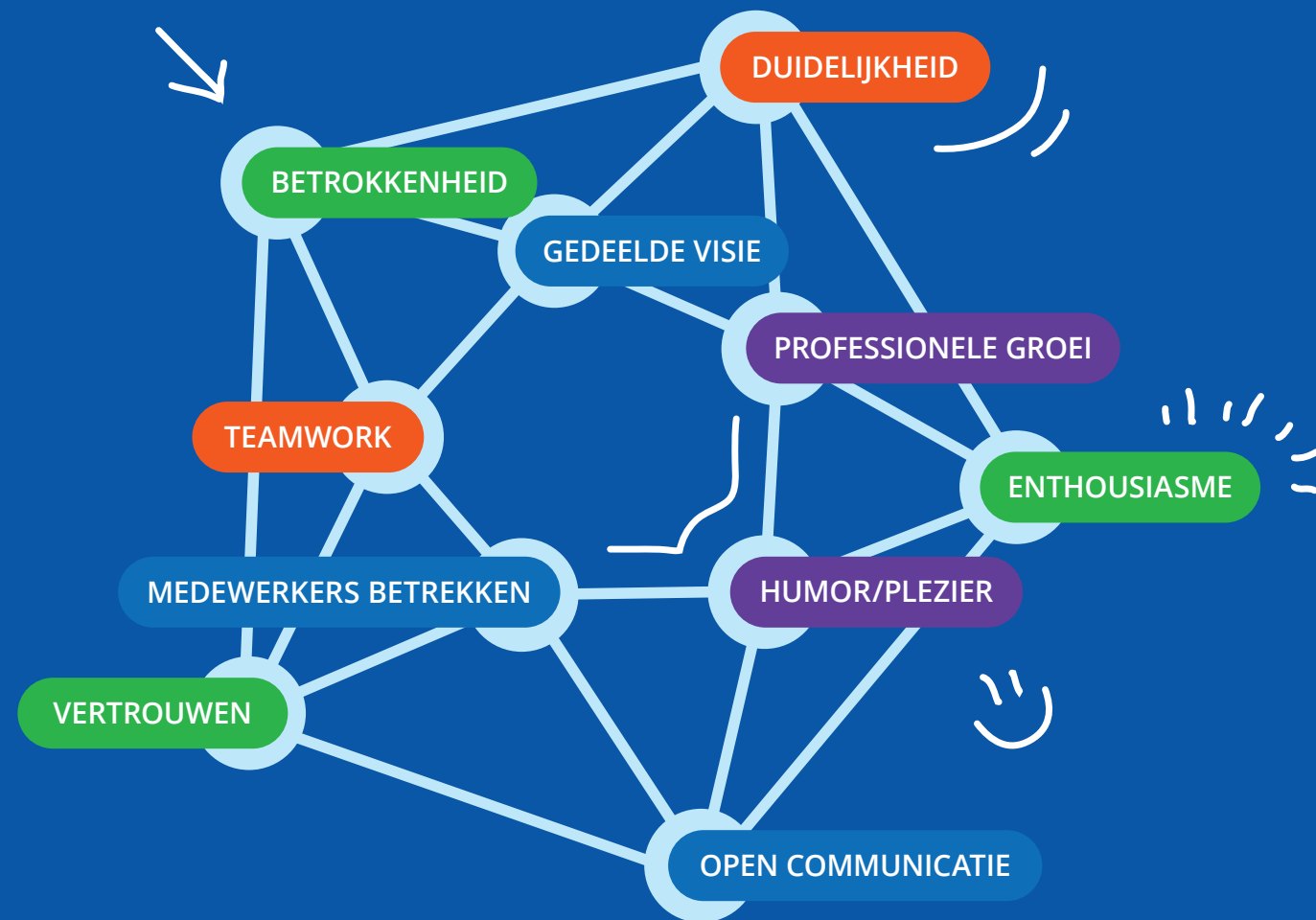
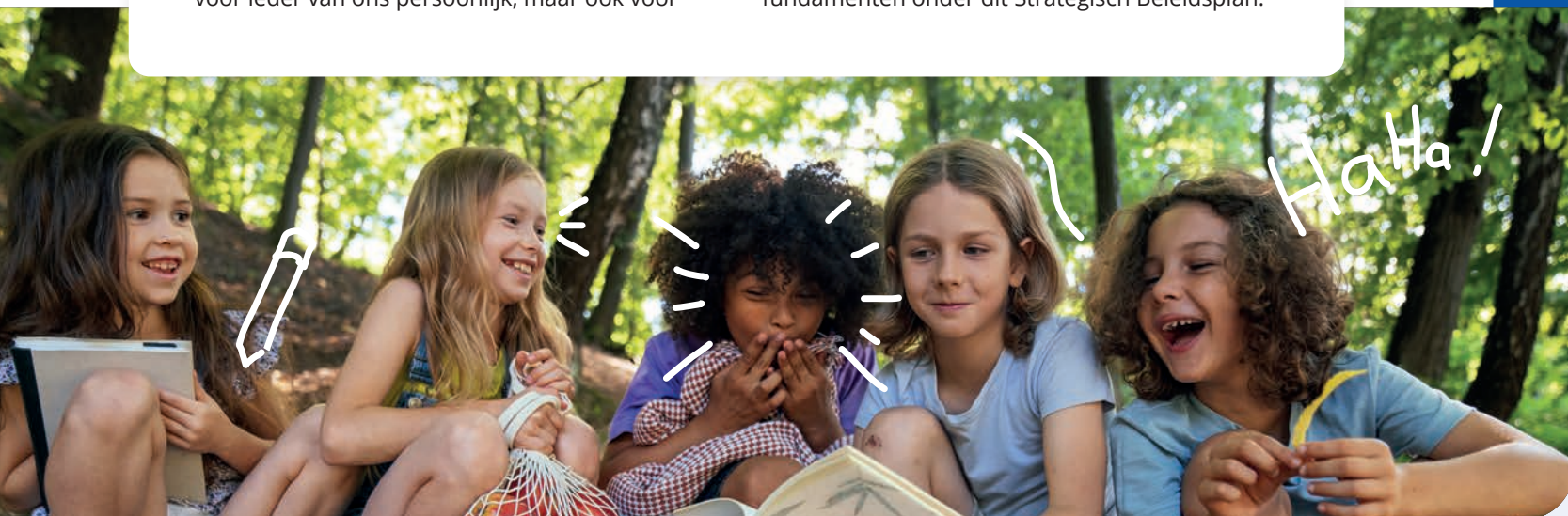
Robijn wil als organisatie met dit Strategisch Beleidsplan een duidelijke koers neerzetten die weergeeft in hoe wij onze doelen willen halen als bloeiende onderwijsorganisatie. Wat de toekomst u en ons biedt, kan niemand precies voorspellen. Dan helpt een heldere richting. U leest in dit Strategisch Beleidsplan hoe Robijn in de komende jaren haar richting kiest.

Totstandkoming van dit plan

Robijn is een goedlopende organisatie met een geschiedenis van vijftien jaar schitterend openbaar onderwijs. In de afgelopen jaren zijn er allerlei ontwikkelingen geweest die van invloed zijn op de huidige staat van Robijn.

Om het huidige Robijn echt te doorgronden, heeft het bestuur in het najaar van 2022 een organisatiewaardenonderzoek gehouden onder alle medewerkers, die tenslotte het hart van de organisatie vormen. Waarden geven aan wat ons drijft en wat we belangrijk vinden in het leven en in ons werk. Dat geldt niet alleen voor ieder van ons persoonlijk, maar ook voor

Robijn als organisatie. De medewerkers werd gevraagd welke waarden zij het belangrijkst vonden voor het Robijn van de toekomst. Maar liefst 80% van hen reageerde. Dat leidde tot een zeer betrouwbaar, maar ook tot een bijzonder eensluidend resultaat. De meest genoemde waarden vormen daarom een van de fundamenten onder dit Strategisch Beleidsplan.



In lijn met de wens om waardengedreven te werken, zijn de verschillende belanghebbenden binnen de organisatie met elkaar in gesprek gegaan binnen zeven thema's die ontleend zijn aan het organisatiewaardenonderzoek. Medewerkers, ouders én leerlingen hebben binnen elk van deze thema's van gedachten gewisseld over hoe de toekomst van Robijn eruit zou moeten zien. Waar willen we over vier jaar staan en vooral welke route willen we volgen om daar te komen? Wat doen we nu al en moeten we vasthouden? Door ambities te formuleren binnen alle thema's, komen we tot een gezonde organisatie die in balans is en zich op alle zeven thema's ontwikkelt.

De staat van Robijn

Naast het waardenonderzoek zijn er in 2022 en 2023 drie andere onderzoeken gedaan naar de staat van Robijn.

1. FINANCIËLE ANALYSE

Hieruit kwam naar voren dat de stichting gezond is en er financieel geen onaanvaardbare risico's zijn om als zelfstandige organisatie te blijven voortbestaan.

2. ONDERZOEK NAAR DE ONDERWIJSKWALITEIT

Deze bracht aan het licht dat niet alle scholen het optimale deden om de onderwijskwaliteit te borgen. Dit leidde tot de ontwikkeling van een nieuw kwaliteitskader dat op alle scholen nu zorgt voor gestandaardiseerde en gestructureerde monitoring van de onderwijskwaliteit. Daarnaast wordt er gewerkt met een kwaliteitskalender. Deze reguleert de Planning & Control cyclus en garandeert dat afstemming en instemming of advies van de diverse organen op een goede wijze en in de juiste volgorde plaatsvindt.

3. ONDERZOEK NAAR DE INRICHTING VAN DE BESTUURSORGANISATIE:

Dit onderzoek bestond uit interviews met de medewerkers van het bestuurskantoor en een vergelijking van de bovenschoolse inrichting met de benchmark. Het leverde een reeks adviezen op voor herinrichting van de bestuursorganisatie en het afdekken van mogelijke risico's. De adviezen betreffen onder andere het gewenste type functionarissen en het bijbehorende aantal fte's.

Naast de gesprekken met de belanghebbenden en het organisatiewaardenonderzoek vormen de drie onderzoeken een belangrijk uitgangspunt voor het strategisch beleid.



MISSIE

Bij Robijn leert ieder kind zijn persoonlijke kracht ontwikkelen en inzetten, met het vertrouwen dat het mag uitblinken. Het beste en het mooiste uit elk kind halen, doet ons onderwijs schitteren.

VISIE

Onderwijs in de 21ste eeuw moet gericht zijn op het ontwikkelen van de basisvaardigheden en andere vaardigheden die nodig zijn om te kunnen presteren in een snel veranderende wereld. We leiden kinderen op tot de wereldburgers van de toekomst, die kunnen voldoen aan de eisen van de kennismaatschappij waarin wij leven. De scholen van Robijn zoeken voortdurend naar mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren en aan te laten sluiten bij de behoeften van de leerlingen, ouders, leerkrachten en de eisen van de huidige én toekomstige samenleving. Een samenleving die duurzaam en voortdurend in ontwikkeling is, en op een boeiende wijze invulling krijgt.

HET ONDERWIJS VAN ROBIJN LEGT DE BASIS VOOR LATER.

THEMA 1

Stabiliteit en veiligheid

AMBITIE

Robijnscholen zijn een stabiele factor in het onderwijs-landschap van Nieuwegein en IJsselstein. Zij zorgen ervoor dat ze de maatschappelijke middelen die hen ter beschikking staan, zoals financiën, personeel en faciliteiten, steeds optimaal inzetten om hun onderwijsdoelen te bereiken.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER GELIJKHEID

"Op school behandelen we iedereen hetzelfde."



We streven naar stabiliteit op het gebied van financiën, goede onderwijsresultaten, marktaandeel en een gezond personeelsbestand. Daarom kijken en plannen we voortdurend vooruit.

Met beleidsrijke begrotingen bijvoorbeeld, die zijn voorzien van een meerjarenperspectief én een kaderbrief die de kaders van de begroting aangeeft en waarin beschreven is welke inhoudelijke keuzes gemaakt zijn en waarom.

Goede onderwijsresultaten stimuleren we door in professionele leergemeenschappen gebruik te maken van evidence-informed onderwijsstrategieën (waarbij praktijkkennis en kennis uit onderzoek worden gebruikt om het onderwijs vorm te geven) en de groei van onze leerlingen doorlopend te monitoren.

Scholen moeten aantrekkelijk zijn, zowel uiterlijk als innerlijk, zodat zij een continue instroom van leerlingen genereren. Inwoners van Nieuwegein en IJsselstein moeten weten waar Robijnscholen voor staan en waar ze voor gaan. Met een meer planmatige inzet van marketing en communicatie bouwt Robijn aan een loyale gemeenschap die zich als ambassadeur voor ons onderwijs opstelt.

Onze medewerkers zijn het kapitaal van onze organisatie. Daarom bevorderen we het welzijn van onze medewerkers door onder andere oog te hebben voor de persoonlijke situatie en goede begeleiding bij ziekte.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER VEILIGHEID

“Het is fijn als er iemand is waar je heen kunt gaan.”



Onze scholen zijn een veilige en zorgzame plek voor leerlingen, medewerkers en ouders, waarin respect, inclusiviteit en gelijke kansen centraal staan. Een plek waar iedereen zich gezien en gesteund voelt. De kernwaarden van het openbaar onderwijs (vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting) zijn hierin volledig te herkennen. We hebben oog voor elkaar en tonen de ander onze waardering. Dit geeft onze medewerkers, leerlingen en onze organisatie een sterke basis.

Relaties zijn veilig en sterk

AMBITIE

Medewerkers, ouders en leerlingen voelen zich gerespecteerd. De basis hiervan wordt gevormd door open en respectvolle communicatie tussen Robijn/ de Robijnscholen en alle doelgroepen.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER ERBIJ HOREN

“Dat er soms kinderen worden gepest, daar moet verandering in komen.”



Ondanks dat Robijn uit tien afzonderlijke scholen en een bestuurskantoor bestaat, is de samenhang in de organisatie groot. We stimuleren het aangaan van positieve relaties dan ook in alle lagen van de organisatie. Effectieve communicatie en betekenisvolle ontmoetingen zijn belangrijk voor deze onderlinge banden.

In een positieve sfeer gaan medewerkers, leerlingen en ouders werkrelaties met elkaar aan. Communicatie is open en respectvol, en lijnen zijn kort. Dit bevordert een gevoel van veiligheid bij het inbrengen van ideeën, het uiten van zorgen en het geven van feedback in een oplossingsgerichte sfeer. Door communicatie vanuit de organisatie helder en beknopt te verzorgen, wordt hij goed begrepen en heerst er een gevoel van relevantie.

Samenhang versterken we door ontmoeting. Niet alleen tussen medewerkers, niet alleen tussen scholen, maar tussen alle groepen binnen Robijn. We faciliteren ontmoetingen daarom zoveel mogelijk en in alle mogelijke combinaties. Door elkaar steeds beter te leren kennen en waarderen, ontstaat synergie en saamhorigheid.

Medewerkers, management, ouders, (G)MR en leerlingen vormen een harmonieus geheel. We hebben oprechte interesse in elkaar en voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor onze scholen, ons onderwijs en onze leerlingen.



LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER JEZELF ZIJN

“Doen wat je wilt en anderen accepteren.”

THEMA 3

Kwaliteit op alle vlakken

AMBITIE

We bereiken de beste onderwijskwaliteit door een samenhangend kwaliteitsbeleid uit te voeren dat doorleefd is en uitstekend geborgd.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER WIE BEN IK

"Je hoeft niet te veranderen voor andere mensen, iedereen is perfect!"



Professionaliteit en kwaliteitsbewaking zijn noodzakelijk om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen. Onze Robijnmedewerkers spelen hierin een cruciale rol. Zij hebben een stimulerende, ondersteunende en krachtige omgeving nodig waarin ze kunnen gedijen.

Bewezen onderwijsmethoden leveren goede resultaten en vormen de ruggengraat van ons onderwijs. Daarom ontwikkelen onze scholen zich als professionele leergemeenschappen. Dit geeft onze medewerkers, scholen en de hele organisatie de mogelijkheid en stimulans om zich voortdurend te ontwikkelen op professioneel gebied. De samenhang in de organisatie benutten we door 'best practices' te delen, maar ook door elkaar hulp te vragen en te bieden waar dat gewenst

is. Zo maken we optimaal gebruik van elkaars kwaliteiten. De kwaliteit van ons onderwijs is op zijn minst in lijn met de landelijke doelstellingen en standaarden, maar liever nog blinken we uit.

Het is belangrijk om de kwaliteit te waarborgen. We doen dat door te werken volgens het kwaliteitsbeleid dat in 2023 is vastgesteld. Dit bevat een duidelijk kwaliteitskader en een onderliggende kwaliteitskalender. Zicht op ontwikkeling en opbrengstgericht werken vanuit een onderzoekende houding liggen verankerd in dit kwaliteitskader, samen met een cyclus van taken die jaarlijks volgens de PDCA (Plan, Do, Check, Act)-methode en op een afgesproken moment worden uitgevoerd. Ons kwaliteitsbeleid zorgt ervoor dat we onderwijs en ondersteuning van steeds hogere kwaliteit geven.

De structureel ingeplande beoordelingen en evaluaties tonen punten waarop verbetering mogelijk is. Zo kunnen we proactief handelen om de kwaliteit van ons onderwijsaanbod te blijven verbeteren.

Als extra investering in de vaardigheden van onze leerlingen blijven we inzetten op het leren van Engels, internationalisering en taalaanbod in het algemeen. Dit zijn belangrijke aandachtsgebieden waarmee we onze leerlingen nog meer perspectief bieden in onze talige maatschappij. Daarnaast richten wij ons op een dekkend aanbod voor hoogbegaafde leerlingen.

We zijn trots op de prestaties van onze leerlingen en de toewijding van onze medewerkers. Door onze open professionele cultuur, focus op gezamenlijke en bewezen inzichten, en inzet voor kwaliteit, bieden onze basisscholen uitstekend onderwijs dat onze leerlingen voorbereidt op succes in hun verdere loopbaan.



THEMA 4

Continue vernieuwing en groei

AMBITIE

We streven naar continue ontwikkeling op alle fronten voor leerlingen, leerkrachten en de gehele organisatie. Bij Robijn leren medewerkers van elkaar en ontwikkelen zij zich tot flexibele, wendbare en nieuwsgierige professionals.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER DOORZETTEN

“De juf of meester hoort, ziet en helpt je.”



Schitterend, groeiend en bruisend van energie, zo zien wij Robijn het liefst. De ontwikkeling van onze organisatie richten we de komende jaren op: kansengelijkheid, professionalisering, kwaliteit en het in hun kracht zetten van de mensen van Robijn.

Iedereen is welkom bij Robijn. Robijn is een inclusieve omgeving, waarin diversiteit wordt gewaardeerd. De grote verscheidenheid is onze kracht. Alle leerlingen krijgen gelijke kansen om te groeien en tot bloei te komen. We zorgen voor toegang tot lesmiddelen, ondersteuning en onderwijsmogelijkheden voor iedere leerling, zodat zij zich straks allemaal staande kunnen houden in onze snel veranderende maatschappij.

Onze leerlingen zijn niet de enigen die leren op onze scholen. We ondersteunen een cultuur van continu leren. Dit doen we door onze medewerkers te helpen met het geven van goed onderwijs. Daarbij geven wij experts binnen Robijn een verbindende rol, zorgen we voor een goed nascholingsaanbod en werken we met leerteams in de scholen. Zo stimuleren we continue verbetering en creëren we een omgeving waarin ideeën en innovaties tot bloei komen.

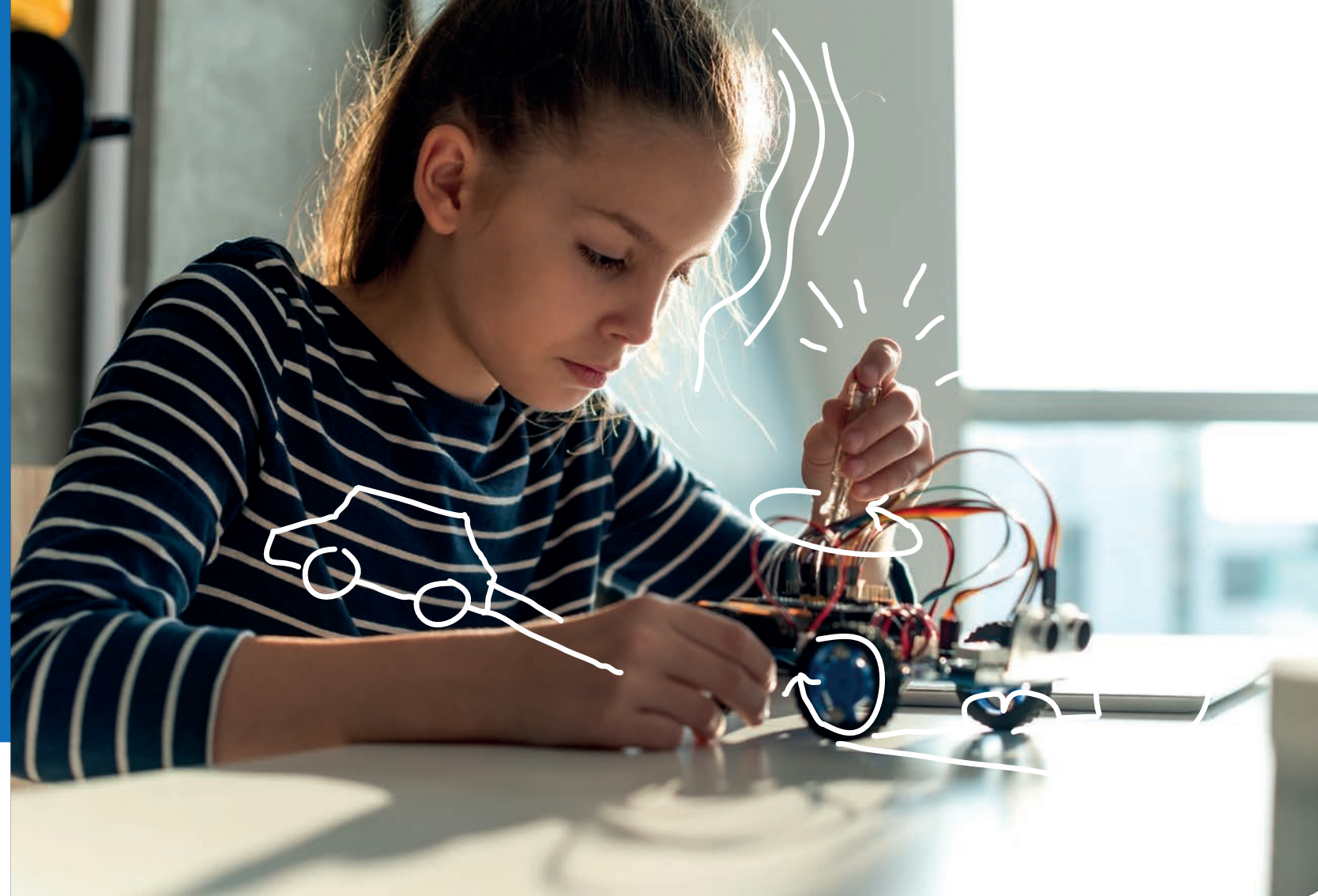
We versterken Robijn door flexibel en wendbaar te zijn, maar ook door de tijd te nemen voor ontwikkeling en aandacht te hebben voor de omgeving.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER VERANTWOORDELIJKHEID

“Verantwoordelijk zijn voor de dingen die je krijgt.”

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER LEREN

“We willen uitdagingen die passen bij wat we kunnen.”



Interne samenhang en een duidelijke koers

AMBITIE

Heldere en open communicatie zorgt voor samenhang in de organisatie. Leerlingen, ouders, medewerkers, (G)MR en management hebben een gemeenschappelijk doel: schitterend openbaar onderwijs voor onze leerlingen. Dit bereiken we als we goed met elkaar in contact staan. Door open communicatie, actieve participatie van alle belanghebbenden en gedeelde besluitvorming bevorderen we de samenhang en een gevoel van eigenaarschap. Het versterkt de inclusiviteit van onze organisatie.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER VISIE

“Extra aandacht voor mensen die het moeilijk vinden.”

Interne samenhang en een duidelijke koers

W aarden als duidelijkheid, vertrouwen, gedeelde visie en betrokkenheid worden door heel Robijn gedragen en nagestreefd. Zij geven richting aan ons beleid en de uitvoering daarvan, vormen het kader van ons Strategisch Personeelsbeleid en bevorderen samenwerking op alle niveaus.

'R egeren is vooruitzien' en dat geldt zeker in een organisatie als Robijn. We kijken en denken vooruit, maken strategische plannen en zorgen ervoor dat we in onze besluitvorming rekening houden met het effect op de organisatie en de belanghebbenden. Ons Strategisch Personeelsbeleid is een voorbeeld van zo'n strategisch plan. Het is onder meer gebaseerd op onze gedeelde waarden, die het bindmiddel van onze organisatie zijn, en sluit aan bij de verwachte ontwikkelingen op personeelsgebied in de nabije en verdere toekomst.

M et modern werkgeverschap, binnen de mogelijkheden van de krappe arbeidsmarkt, zetten we ons zoveel mogelijk in voor het welbevinden van onze medewerkers. Dit kan bijvoorbeeld door tegemoet te komen aan een gezonde balans tussen werk en privé, en door ontwikkelingswensen van medewerkers te honoreren.

O nze ambitie is om leerlingen op te leiden die een verschil maken in de wereld. We willen ze een gevoel van verantwoordelijkheid en empathie meegeven, in combinatie met de vaardigheden, de kracht en het zelfvertrouwen dat nodig is om positieve verandering in hun omgeving en daarbuiten te creëren.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER HET GOEDE VOORBEELD

"De bovenbouw geeft het goede voorbeeld aan de onderbouw."



R obijn gaat voor betrokken leerlingen, ouders en medewerkers. Wij werken in een positieve en ondersteunende sfeer, waarin ruimschoots plaats is voor humor, enthousiasme en het vieren van successen. Zo stimuleren we de creativiteit, motivatie en het algehele welzijn van iedereen bij Robijn. Onze scholen zijn bruisende onderwijsinstellingen waar leerlingen, ouders en medewerkers bloeien, samenwerken en een positieve invloed hebben op de wereld om hen heen.

Het verschil maken door samenwerking

AMBITIE

We zoeken pro actief partnerschappen die aansluiten bij onze visie en waarden. Door samen te werken, kunnen we ons onderwijs meer betekenis geven, expertise delen en extra ondersteuning voor onze scholen en leerlingen bewerkstelligen. Sterke partnerschappen dragen onder andere bij aan een doorgaande leerervaring voor onze leerlingen.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER LEERKRACHTEN

“Wij willen leerkrachten die meedenken in de ideeën die jij hebt en goed luisteren naar de ideeën die jij hebt.”

Het verschil maken door samenwerking

Robijn wil de bekendheid van haar scholen als een vertrouwd merk versterken onder de inwoners van Nieuwegein en IJsselstein, en ouders daarbij stimuleren zich op te stellen als ambassadeurs. Basisvoorwaarden daarvoor zijn open, heldere en gestructureerde communicatie, en initiatieven die positieve ouder-schoolrelaties bevorderen.

Inhoudelijk werken we bijvoorbeeld graag nauw samen met onderwijspartners, zoals Profi Pendi en de middelbare scholen in de omgeving, gemeenten, kunst & cultuur, jeugdteams en andere basisscholen.

Medewerkers van de Robijnscholen maken niet alleen het verschil voor hun leerlingen, maar ook voor elkaar. Door samen te werken in een sfeer van onderlinge waardering ervaren zij een goede onderlinge band. Dat versterkt het gevoel van ondersteuning, loyaliteit en betrokkenheid.



LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER ONDERWIJS

“Wij willen nog meer info over andere geloven en leren over homo en lesbi.”

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER DE OPENBARE SCHOOL

“Iedereen moet erbij horen!”

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER OPENBAAR ONDERWIJS

“Zijn wie je bent.”

THEMA 7

Onze maatschappelijke bijdrage

AMBITIE

Robijn maakt het verschil; voor de leerlingen, voor de ouders, voor haar medewerkers en voor de omgeving. We moedigen leerlingen aan om verantwoordelijke wereldburgers te worden die een positieve bijdrage leveren aan de samenleving. Als Robijn geven we het goede voorbeeld.

LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER WERELDBURGER ZIJN

“Leren over andere culturen.”



Onze maatschappelijke bijdrage

Iedereen maakt deel uit van onze samenleving; respect, empathie, gelijkwaardigheid, milieubewustzijn en sociale rechtvaardigheid moeten diepgeworteld raken in onze leerlingen. Zij zijn de wereldburgers van de toekomst. Robijn zorgt ervoor dat zij uitstekend in staat zijn om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving op wereldschaal.

Door als scholen deel te nemen aan de gemeenschap en sociale verantwoordelijkheid aan te wakkeren, zorgen we ervoor dat leerlingen zich onderdeel voelen van een groter geheel en inspireren we hen om actief deel te nemen aan het vormgeven van een betere wereld. Onze leerlingen leren ruimschoots over het belang van wereldburgerschap, sociale verantwoordelijkheid en oorzaak en gevolg.

We willen niet alleen dat onze leerlingen een verschil maken in de wereld. Ook als organisatie streven we ernaar om het gevoel van sociale verantwoordelijkheid te bevorderen en initiatieven aan te moedigen die lokale uitdagingen aanpakken en duurzaamheid stimuleren. Duurzaamheid en milieubewustzijn moet in ons allen verankerd worden. Dat betekent dat wij duurzaam en milieubewust gedrag niet alleen aanmoedigen, maar ook voorleven in onze scholen, door bijvoorbeeld te investeren in energieneutrale gebouwen.



LEERLINGEN VAN ROBIJN OVER NIEUWE GENERATIE

"We willen alles leren over het milieu en in actie komen door bijvoorbeeld afval te prikken met de klas."

Van strategisch beleid naar uitvoering

Dit Strategisch Beleidsplan geeft richting aan het beleid van Stichting Robijn en de Robijnscholen. De scholen verwerken de koers in het schoolplan 2024-2028 en maken zo met hun teams een praktische vertaling van de richting die het beleid geeft, naar de praktische invulling op school.

Scholen zijn immers zelf het beste in staat om de strategische koers te vertalen naar lokaal- en schoolniveau. De school stelt zichzelf in het schoolplan haalbare, smart geformuleerde doelen, gebaseerd op de strategische Robijnkoers en afgestemd met de bestuurder. Het vierjarige schoolplan vormt op zijn beurt de basis van het jaarlijkse schooljaarplan, dat cyclisch geëvalueerd wordt.

De evaluaties van de jaarplannen geven de bestuurder een duidelijk beeld van hoe de strategische koers zich ontwikkelt. De bevindingen op dit gebied worden gedeeld en besproken met de raad van toezicht. Mocht er een bijsturing van de koers noodzakelijk zijn, dan wordt deze in overleg met en na goedkeuring van de raad van toezicht in gang gezet.

BORGING IN DE ORGANISATIE

De bestuurder van Robijn baseert de kaderbrief, de begroting en het bestuursformatieplan op het Strategisch Beleidsplan, het Robijnjaarplan en de jaarplannen van de scholen. De raad van toezicht bespreekt vervolgens de kaderbrief en keurt de jaarlijkse begroting goed. Op basis van de vastgestelde schoolplannen, verantwoorden de directeuren zich bij de bestuurder en de bestuurder bij de raad van toezicht, door managementrapportages en goed te keuren bestuursverslag en jaarrekening.

NA AFLOOP VAN DE LEERLINGENSESSIE OVER HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN

De leerlingen gaven aan zich gehoord en serieus genomen te voelen. Ze hadden nieuwe vrienden gemaakt en vonden het interessant om mee te mogen denken.

Totstandkoming van dit plan

THEMA 1

Stabiliteit en veiligheid

AMBITIE

Robijnscholen zijn een stabiele factor in het onderwijslandschap van Nieuwegein en IJsselstein. Zij zorgen ervoor dat ze de maatschappelijke middelen die hen ter beschikking staan, zoals financiën, personeel en faciliteiten, steeds optimaal inzetten om hun onderwijsdoelen te bereiken.

THEMA 2

Relaties zijn veilig en sterk

AMBITIE

Medewerkers, ouders en leerlingen voelen zich gerespecteerd. De basis hiervan wordt gevormd door open en respectvolle communicatie tussen Robijn/ de Robijnscholen en alle doelgroepen.

Om het huidige Robijn echt te doorgronden, heeft het bestuur in het najaar van 2022 een organisatiewaardenonderzoek gehouden onder alle medewerkers, die tenslotte het hart van de organisatie vormen.

Waarden geven aan wat ons drijft en wat we belangrijk vinden in het leven en in ons werk. Dat geldt niet alleen voor ieder van ons persoonlijk, maar

THEMA 3

Kwaliteit op alle vlakken

AMBITIE

We bereiken de beste onderwijskwaliteit door een samenhangend kwaliteitsbeleid uit te voeren dat doorleefd is en uitstekend geborgd.

THEMA 4

Continue vernieuwing en groei

AMBITIE

We streven naar continue ontwikkeling op alle fronten voor leerlingen, leerkrachten en de gehele organisatie. Bij Robijn leren medewerkers van elkaar en ontwikkelen zij zich tot flexibele, wendbare en nieuwsgierige professionals.

van dit plan

ook voor Robijn als organisatie. De medewerkers werd gevraagd welke waarden zij het belangrijkste vonden voor het Robijn van de toekomst. Maar liefst 80% van hen reageerde. Dat leidde tot een zeer betrouwbaar, maar ook tot een bijzonder eensluidend resultaat. De meest genoemde waarden vormen daarom een van de fundamenten onder dit Strategisch Beleidsplan.

THEMA 5

Interne samenhang en een duidelijke koers

AMBITIE

Heldere en open communicatie zorgt voor samenhang in de organisatie. Leerlingen, ouders, medewerkers, (G) MR en management hebben een gemeenschappelijk doel: schitterend openbaar onderwijs voor onze leerlingen. Dit bereiken we als we goed met elkaar in contact staan. Door open communicatie, actieve participatie van alle belanghebbenden en gedeelde besluitvorming bevorderen we de samenhang en een gevoel van eigenaarschap. Het versterkt de inclusiviteit van onze organisatie.

THEMA 6

Het verschil maken door samenwerking

AMBITIE

We zoeken pro actief partnerschappen die aansluiten bij onze visie en waarden. Door samen te werken, kunnen we ons onderwijs meer betekenis geven, expertise delen en extra ondersteuning voor onze scholen en leerlingen bewerkstelligen. Sterke partnerschappen dragen onder andere bij aan een doorgaande leerervaring voor onze leerlingen.

THEMA 7

Onze maatschappelijke bijdrage

AMBITIE

Robijn maakt het verschil; voor de leerlingen, voor de ouders, voor haar medewerkers en voor de omgeving. We moedigen leerlingen aan om verantwoordelijke wereldburgers te worden die een positieve bijdrage leveren aan de samenleving. Als Robijn geven we het goede voorbeeld.



**Strategisch
beleidsplan 2023 - 2027**

www.stichtingrobijn.nl