



Ieder kind heeft recht op het beste onderwijs

Meerjarenplan 2022 – 2026

Inhoudsopgave

I	Missie, visie, meerjarenplan en realisatie	3
II	Trends, ontwikkelingen en uitdagingen	5
III	Hoe speelt Zaan Primair in op de actuele ontwikkelingen in Zaanstad en in het onderwijs?	7
IV	De vier pijlers van de visie vertaald in ambities en doelen	9

De vier pijlers

Ambitieuus ‘evidence informed’ werken	11
Inclusie en kansengelijkheid	13
Kind in de wijk	15
Professionele trots	16

I Missie, visie, meerjarenplan en realisatie

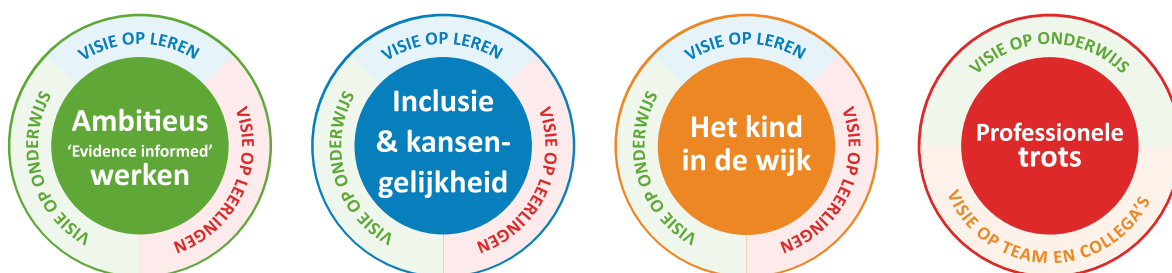
Ieder kind heeft recht op het beste onderwijs. Dat is de maatschappelijke opdracht waarvoor onze leraren en alle andere medewerkers van Zaan Primair iedere dag hun uiterste best doen. Op elke school gebeurt dat binnen de eigen specifieke context, evenals op ons bestuurskantoor.

Daarbij is onze missie:

Het bieden van kwalitatief goed en eigentijds openbaar onderwijs, dat kinderen in hun verscheidenheid voorbereidt om zelfstandig, kritisch, onderzoekend, samenwerkend, verantwoordelijk en verdraagzaam te functioneren in de samenleving.

In het verlengde van onze missie hebben we de afgelopen twee jaar binnen Zaan Primair gewerkt aan een visie op het onderwijs voor onze scholen. Dit hebben we gedaan in een gezamenlijk traject met de hele organisatie. We hebben gekozen voor een levende visie die herkenbaar is op onze scholen. Voorbeelden zijn de inrichting van onze gebouwen, het gedrag van onze medewerkers en de samenwerking tussen school en ouders. Maar ook in de ruimte die onze leraren krijgen om zich te ontwikkelen, de zelfstandigheid van onze leerlingen en hun geloof in het eigen kunnen is onze visie waarneembaar. Wat Zaan Primair typeert zijn de mensen die bij ons werken en het onderwijs dat op onze scholen wordt gegeven. Wat drijft de medewerkers van Zaan Primair? Wat willen we bereiken? Het is onze ambitie geweest om hieraan in het visietraject gezamenlijk invulling te geven.

Het visietraject heeft geresulteerd in dit meerjarenplan 2022-2026, waarin we zo concreet mogelijk de doelen beschrijven die we op alle scholen de komende jaren willen bereiken. De doelen zijn ons antwoord op de actualiteit die we nu in Zaanstad en in het primair onderwijs aantreffen. We hebben de doelen onderverdeeld in vier thema's, de 'pijlers' van onze visie.

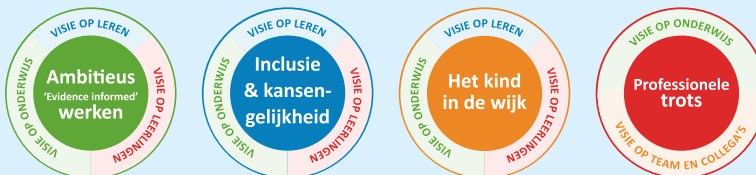


De visie is niet vastgelegd in een boekje of in tekst. Wel in podcasts, gesprekken, verhalen, glossy's, posters en allerlei andere uitingen. We hebben hiervoor gekozen omdat we willen dat de visie ook écht leeft op de scholen, in het onderwijs en in de teams.

In dit meerjarenplan hebben we de vier pijlers uitgewerkt in concrete ambities die we de komende jaren op alle plekken binnen Zaan Primair willen waarmaken. Die ambities werken we ook uit in de schoolplannen en de plannen van de ondersteunende afdelingen. De onderlinge samenhang, ook met de begrotingen en de jaarlijkse verantwoording, is weergegeven in het schema hieronder:

Visie vanaf 2022, 4 pijlers

Expertisegroepen



Meerjarenplan
Zaan Primair 2022 - 2026

Schoolplannen
2022 - 2026

Plannen van de
ondersteunde teams

Begrotingen 2023,
2024, 2025, 2026

Jaarlijkse verantwoording in
jaarrekening en jaarverslag

II Trends, ontwikkelingen en uitdagingen

De ontwikkeling van kinderen vormt de basis voor de samenleving van morgen. Onderwijs is het fundament van onze (kennis)economie en de toekomst van onze kinderen. In het onderwijs leren kinderen met elkaar samenleven en worden ze gevormd, uitgedaagd en toegerust op hun leven als volwassen burgers. Dat vraagt om onderwijs dat gekenmerkt wordt door kwaliteit, publieke toegankelijkheid en ruimte voor professionals.

Het fundament van de vier pijlers uit onze visie is de huidige stand van zaken in het Nederlandse en Zaanse onderwijs tegen de achtergrond van actuele trends, ontwikkelingen en uitdagingen. In dit hoofdstuk beschrijven we dit fundament¹.

Ontwikkelingen in Zaanstad

Platform31 heeft een 'trendstudie Zaanstad 2022' opgesteld. Hierin constateren de onderzoekers dat het grootste sociale vraagstuk van Zaanstad de kansenongelijkheid is. Zaanse wijken verschillen sterk van elkaar als het gaat om inkomen en opleidingsniveau. De laaggeletterdheid in Zaanstad ligt ruim boven het Nederlandse gemiddelde.

Een toenemende kansenongelijkheid is op veel terreinen zichtbaar: op de woningmarkt, in het onderwijs, in koopkracht, in gezondheid, levensverwachting en gezonde levensjaren. Er is sprake van een groeiende afstand tussen hoog- en laagopgeleiden en we zien een toenemende segregatie naar opleidingsniveau van ouders en leerlingen van verschillende sociaal-economische achtergronden, die elkaar steeds minder tegenkomen op school. De coronacrisis versterkt de kansenongelijkheid nog verder.

Tot 2040 wil Zaanstad 15.000 tot 20.000 nieuwe woningen bouwen. Voor alle kinderen die hier komen te wonen zijn nieuwe scholen en extra onderwijsprofessionals nodig.

Landelijke ontwikkelingen in het primair onderwijs

In Nederland voeren drie ontwikkelingen de boventoon:

1 - De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk

Landelijk gezien daalt het niveau van basisvaardigheden en is er te weinig aandacht voor digitale geletterdheid. Leerlingen ervaren minder uitdaging en zijn minder gemotiveerd. Dit resulteert in een groeiende groep leerlingen die met onvoldoende taal- en rekenvaardigheden de basisschool verlaat.

2 - In heel Nederland neemt de kansenongelijkheid toe

De schoolloopbanen van leerlingen met een gelijk prestatieniveau maar een ongelijke sociaal-economische achtergrond verlopen in Nederland ongelijk. Waar je wieg staat, in wat voor gezin je geboren bent en in welke wijk je opgroeit heeft invloed op je kansen in het onderwijs en in de samenleving. Dit is nog verder versterkt door de coronacrisis.

¹ Voor belangstellenden is een uitgebreidere versie van dit hoofdstuk over trends en ontwikkelingen beschikbaar.

Onderzoek naar kansenongelijkheid heeft ons aanknopingspunten gegeven om kinderen die met minder kansen geboren zijn, extra te ondersteunen op een aantal gebieden waaronder:

- kwalitatief goede kindvoorzieningen met veel aandacht voor taal, sociale en praktische vaardigheden;
- meer diversiteit en inclusie in de klas, zodat kinderen met verschillende achtergronden, talenten en vaardigheden elkaar blijven ontmoeten.

3 - Goed opgeleide kinderopvang- en onderwijsprofessionals zijn onmisbaar

Het beschikken over voldoende onderwijsprofessionals is essentieel om de uitdagingen waar we voor staan aan te kunnen. De verwachting is dat het leraren- en schoolleiderstekort de komende jaren nog aanzienlijk zal toenemen.

Afspraken in het regeerakkoord

De regering is zich bewust van de grote uitdagingen waarvoor het primair onderwijs staat. In het coalitieakkoord van januari 2022 wordt de loonkloof tussen leraren in het primair en voortgezet onderwijs gedicht en wordt een 'masterplan' aangekondigd: een nationaal verbeterprogramma met structurele investeringen. Het kinderopvangstelsel gaat op de schop maar vooralsnog gaan alleen werkende ouders daarvan profiteren terwijl het voor de kansengelijkheid juist zo belangrijk is dat dit voor álle kinderen van nul tot twaalf jaar geldt.

III Hoe speelt Zaan Primair in op de actuele ontwikkelingen in Zaanstad en in het onderwijs?

Als antwoord op de actualiteit hebben we vanuit onze missie de visie van Zaan Primair geformuleerd. Daarin staan de volgende kernpunten centraal:

- Voor alle Zaanse kinderen is het noodzakelijk om de basisvaardigheden lezen, taal en rekenen, goed te beheersen. In Zaanstad is het belang van taal extra groot, gezien het relatief grote aantal laaggeletterden. Ook de omgang met meertaligheid is essentieel.
- In ons onderwijs draait het naast de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden om een brede ontwikkeling als burger op sociaal, emotioneel, sportief, creatief, technisch en digitaal gebied.
- Leerlingen die van elkaar verschillen in achtergrond, mogelijkheden en beperkingen, gaan zoveel mogelijk samen naar school. Hiermee zorgen we voor een rijke leeromgeving; kinderen leren om te gaan met verschillen en komen in contact met andere netwerken.
- Kinderen leren op school, thuis en op straat. Als de verwachtingen en codes bij elkaar aansluiten gaat het leren soepeler.
- We weten dat goede kindvoorzieningen bijdragen aan gelijke kansen voor alle kinderen. Zaan Primair wil dan ook samen met de kinderopvangpartners verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van kinderen tussen 0 en 12 jaar.
- We dagen kinderen uit het beste uit zichzelf te halen. We weten dat het hebben van hoge verwachtingen een positief effect heeft op het geloof in eigen kunnen en daarmee op de ontwikkeling van kinderen. We passen dit ook toe in het kansrijk adviseren voor het voortgezet onderwijs.
- Goed onderwijs is alleen mogelijk met voldoende en goede onderwijsprofessionals. We willen dus de beste leraren en andere professionals aantrekken en ze inzetten op hun kwaliteiten. Zaan Primair wil uitblinken in positief werkgeverschap. Tegelijkertijd zijn we realistisch en maken we plannen om het onderwijs anders te organiseren zodat onze leerlingen zich optimaal kunnen blijven ontwikkelen, ook als er structureel minder onderwijsprofessionals beschikbaar zijn.

Deze kernpunten hebben we in onze visie samengevat in vier pijlers, de strategische doelen van Zaan Primair:



Ambitieuze en evidence informed werken

We hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen en van alle professionals omdat we weten dat dit bijdraagt aan het vertrouwen in eigen kunnen en maximale resultaten. We zijn op de hoogte van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek en passen dat toe in ons onderwijs.



Inclusie en kansengelijkheid

We hebben de overtuiging dat alle leerlingen en alle medewerkers van Zaan Primair een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het onderwijs en de maatschappij. We realiseren ons dat kinderen met ongelijke kansen worden geboren en dat het onderwijs op verschillende manieren een bijdrage kan leveren aan meer kansengelijkheid.



Het kind in de wijk

Kinderen brengen een belangrijk maar tegelijkertijd beperkt deel van hun leven door op school. Verbinding van het onderwijs op school met de wereld thuis en op straat helpt kinderen bij hun ontwikkeling. 'It takes a village to raise a child'. Partnerschap met ouders is essentieel.



Professionele trots

De professionals bij Zaan Primair verrichten belangrijk werk met een grote maatschappelijke betekenis. In die professionaliteit worden ze gezien en gewaardeerd. Medewerkers ontwikkelen zich op persoonlijk en professioneel gebied en hebben invloed op de invulling van hun werk.

IV De vier pijlers van de visie vertaald in ambities en doelen

In het vorige hoofdstuk zijn de vier pijlers van de visie op strategisch niveau beschreven. Om de visie zichtbaar en voelbaar te maken in de scholen vertalen we in dit hoofdstuk de vier pijlers in ambities en concrete doelen voor de periode 2022-2026. De overlap tussen de pijlers maakt duidelijk dat ze samen een geheel vormen waarmee we inspelen op de uitdagingen in onze omgeving.

De meeste doelen vragen om een ontwikkeling. Bijvoorbeeld: 'Iedereen ontwikkelt zich op persoonlijk en professioneel gebied.' Andere doelen zijn meer een waarde die we nastreven, waarbij je wenst dat het altijd al zo is. Bijvoorbeeld: 'Iedere medewerker wordt gezien, gekend en gewaardeerd.' Ook deze doelen vragen continu onderhoud en aandacht en hebben we daarom als doelen opgenomen.

De visie vertalen naar (school)plannen

Na het vaststellen van dit meerjarenplan gaan de scholen en de ondersteunende afdelingen de visie en doelen vertalen naar de eigen (school)plannen. Ter inspiratie zijn de doelen voorzien van voorbeelden waarmee de ambities zichtbaar gemaakt kunnen worden. We gaan er vanuit dat de scholen en de teams van het bestuursbureau gebruikmaken van deze voorbeelden of zelf een gelijkwaardige invulling aan de doelen geven. Bij iedere pijler is een ambitie geformuleerd die we aan het einde van de planperiode overal binnen Zaan Primair willen zien.

Jaarlijkse verantwoording van ambities

Gedurende de looptijd van dit plan maakt iedere school en ieder team van het bestuursbureau jaarlijks een korte verantwoording. Wat is er bereikt in de richting van ambitie van de vier pijlers? Daarmee krijgen we een gezamenlijk beeld van de voortgang en stimuleren we om van elkaar te leren.

We zijn aan het einde van de planperiode in 2026 tevreden als de ambities op de vier pijlers overal binnen Zaan Primair worden herkend en we duidelijke stappen hebben gezet in het realiseren ervan. Daarbij is belangrijk dat de doelstellingen zorgen voor rust, een gemeenschappelijke focus en werkplezier. We willen voorkomen dat de doelstellingen in dit meerjarenplan worden ervaren als extra eisen bovenop het reguliere werk.

Tot slot

Door de lockdowns, de beperkende maatregelen als gevolg van de coronapandemie en het groeiende lerarentekort is de afgelopen jaren te veel tijd en aandacht naar de korte termijn gegaan. Alle groepen iedere dag bezet krijgen was een onmogelijke opgave. Om de doelen van dit plan te realiseren is meer rust nodig. We hebben voldoende personeel en ruimte nodig om te kunnen focussen op de langere termijn.



De vier pijlers



Ambitieuze 'evidence informed' werken

Ambitie:

Bij Zaan Primair heerst een professionele cultuur, waarbij een onderzoekende houding centraal staat bij zowel de leerling als de medewerker. We dagen iedere leerling en alle professionals uit om het beste uit zichzelf te halen.

Doelstellingen:

1. Bij Zaan Primair is sprake van een professionele, open en transparante cultuur, waarbij medewerkers een verantwoordelijkheid hebben in kennisontwikkeling en -overdracht vanuit hun eigen specialismen.

Vormen waarin dit tot uiting kan komen:

- Medewerkers reflecteren in hun teams op hun handelen, vragen hulp bij vraagstukken en leggen verantwoording af richting leerlingen, ouders en elkaar
- Medewerkers handelen in hun werk weloverwogen en bespreken en onderbouwen hun aanpak in teamoverleg
- Medewerkers doen actief mee aan onderzoek naar nieuwe werkwijzen en delen hun bevindingen in de organisatie
- Alle professionals houden vakliteratuur bij en zijn op de hoogte van relevante ontwikkelingen op hun vakgebied
- Zaan Primair beschikt over een kennisplatform waar medewerkers actief hun inzichten delen en elkaar bevragen
- Iedereen draagt vanuit de eigen rol bij aan de verbetering en vernieuwing van het onderwijs
- We zetten onderwijsinhoud op nummer één en vullen daarmee in belangrijke mate onze bijeenkomsten, vergaderingen en studiemomenten. We laten ons niet leiden door de waan van de dag

2. Elk kind krijgt goed onderwijs, gericht op een brede ontwikkeling. Daarmee ontwikkelt ieder kind zich optimaal binnen de eigen mogelijkheden.

- Alle scholen en alle groepen voldoen aan de basiseisen van de onderwijsinspectie met het bijbehorende basisoniveau voor de kernvakken taal en rekenen
- Zaan Primair ontwikkelt een waarderingskader dat past bij de brede kijk op ontwikkeling en dat recht doet aan het belang van de kernvakken taal en rekenen
- We gaan in de komende jaren kinderen volgen op een manier waarbij niet het systeem maar het kind en diens ontwikkeling centraal staat
- Iedere leerkracht werkt met dit waarderingskader en is in staat om voor elk kind een passend onderwijsaanbod te organiseren, al dan niet geholpen door collega's en specialisten

Ambitieuze 'evidence informed' werken

3. We dagen alle leerlingen uit om het beste uit zichzelf te halen.

- Om te voorkomen dat kinderen vast komen te zitten in te lage verwachtingen werken we met dynamische niveaugroepen. Het gaat om blijven groeien op het eigen niveau
- Ook als verwachtingen niet worden waargemaakt blijven we iedere leerling iedere dag een nieuwe kans geven om het opnieuw te proberen. Zo dagen we iedereen uit om zijn/haar eigen niveau te bereiken
- Bij het advies voor het voortgezet onderwijs adviseren we kansrijk, zeker bij kinderen die opgroeien in een omgeving met minder kansen.

Inclusie en kansengelijkheid

Ambitie:

Zaan Primair is een inclusieve organisatie. Dit betekent dat alle leerlingen en alle professionals erbij horen en ertoe doen. Ieder levert een bijdrage aan het onderwijs en aan de maatschappij, verdient een plek en kan zijn/haar eigen potentieel en talent benutten.

We realiseren ons dat de kansen die je krijgt sterk afhankelijk zijn van de plek waar je geboren bent, of je een beperking hebt en in hoeverre je van huis uit ondersteuning krijgt. Dat leidt tot verschillende kansen van kinderen die dezelfde cognitieve vaardigheden hebben.

Doelstellingen:

1. Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte volgen zoveel mogelijk het onderwijs op de school in de eigen wijk.

Vormen waarin dit tot uiting kan komen:

- De leerlingen worden in alle groepen begeleid waarbij geen sprake is van vaste niveaugroepen, maar waar gekeken wordt naar de ontwikkeling van de leerlingen. Er wordt door de leerkrachten voortdurend gedifferentieerd zodat alle leerlingen betrokken zijn bij de les en worden uitgedaagd
- Scholen worden ondersteund bij het inclusieve onderwijs. We maken gebruik van de expertise van anderen, bijvoorbeeld van het Dienstencentrum. Er is goede samenwerking met jeugdhulp; aansluiting tussen onderwijs en zorg
- We zijn gericht op wat de leerling wel kan, zowel in het reguliere onderwijs als in het speciaal onderwijs (SO en SBO)
- We doen er alles aan om het aantal thuiszitters te beperken. We willen dat geen kind thuis zit.

2. De scholen van Zaan Primair hebben een zo divers mogelijke samenstelling. Samenleven, samenwerken en ontmoeten is voor leerlingen en professionals van groot belang. Diversiteit in de school geeft een rijke leeromgeving. En leert kinderen om te gaan met verschillende perspectieven en verschillende codes.

- We werken aan het vergroten van de diversiteit van onze medewerkers op alle mogelijke aspecten zoals leeftijd, man/vrouw, culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, hebben van een beperking, opleidingsniveau en werkervaring buiten het onderwijs. Daarbij realiseren we ons dat de keuzes in deze tijd zeer beperkt zijn
- We zorgen dat de individuele talenten van de diverse professionals worden benut
- We stimuleren dat leerlingen met verschillende achtergronden naar dezelfde school in de buurt gaan

Inclusie en kansengelijkheid

3. Kansengelijkheid van kinderen neemt toe als alle kinderen gebruik kunnen maken van kinderopvang. Scholen worden dan échte integrale kindcentra (IKC's), gericht op de ontwikkeling van alle kinderen van 0-12 jaar.
 - Het aantal kinderen dat gebruikmaakt van kinderopvang voordat ze vier jaar worden, stijgt. Het is belangrijk dat het daarbij vooral gaat om kinderen die een grotere kans hebben op onderwijsachterstanden
 - Ook naschoolse kinderopvang wordt ingezet om de kansengelijkheid te vergroten
 - Inhoudelijk is de afstemming tussen kinderopvang en school goed, er is sprake van een doorgaande lijn
 - We gaan breder kijken naar aanstellingen en combinatiefuncties
 - Taal is een zeer belangrijk onderwerp om kansengelijkheid te bevorderen. Het gaat daarbij om het belang van taal in brede zin: taal als basisvaardigheid, de aanpak van laaggeletterdheid en het omgaan met meertaligheid
4. Zaan Primair wil excellent onderwijs bieden aan alle leerlingen. We streven ernaar dat zoveel mogelijk kinderen het primair onderwijs verlaten met goede basisvaardigheden (streefniveaus voor lezen en rekenen). Dit zorgt ervoor dat kinderen de beste kansen hebben om zich in hun verdere leven te ontwikkelen naar hun individuele mogelijkheden.

Kind in de wijk

Ambitie:

Als professional van Zaan Primair betrek je de omgeving van leerlingen bij het onderwijs. Dit doe je vanuit de kennis dat kinderen beter kunnen leren als de normen, waarden en verwachtingen van school, thuis en de straat op elkaar aansluiten. De school is onlosmakelijk verbonden met de wijk waarin deze staat en de leefwereld van de kinderen die er wonen.

Doelstellingen:

1. We maken gebruik van de wijk als leeromgeving

Vormen waarin dit tot uiting kan komen:

- De wijk of de omgeving van het kind zien we naast de school als een plek waar kinderen kunnen leren en zich ontwikkelen. We zetten de wijk, wie er wonen en wat er gebeurt, in voor onderwijsgerelateerde activiteiten
- We organiseren gastlessen en excursies naar bedrijven en organisaties in de wijk
- We laten ons onderwijs aansluiten bij gebeurtenissen in de wijk
- Het schoolgebouw vormt het kloppend hart van de wijk voor de kinderen
- We vormen partnerschappen met organisaties in de wijk. Het schoolgebouw en de ruimte eromheen kunnen buiten schooltijden door partners worden gebruikt (denk aan muziekverenigingen/sport). Kinderen van andere scholen zijn daarbij ook welkom
- We bereiden kinderen voor op het leven in de democratische omgeving. We werken aan gemeenschapszin en aan het samenleven met elkaar

2. Ouders zijn onze partners

- We werken vanuit gelijkwaardigheid samen met de ouders/verzorgers bij de ontwikkeling van het kind
- Ouderbetrokkenheid wordt gestimuleerd en ingevuld vanuit partnerschap
- Ouders zijn ervaringsdeskundigen. Zij brengen het mooiste wat ze hebben naar onze scholen. Zo worden ouders benaderd en betrokken
- Waar mogelijk is een brugfunctionaris aanwezig ter ondersteuning van de verbinding van de school met ouders en de wijk
- Het team heeft voldoende kennis over de leefwereld van leerlingen
- Belemmerende factoren voor de ontwikkeling van een kind zijn in beeld bij het team
- Tijdens de start van het schooljaar besteden we aandacht aan bekendheid met de wijk (bijv. wijk safari met het team), straatcultuur, criminaliteit e.d.
- Vooral in wijken waar leerlingen te maken hebben met grote verschillen in cultuur en normen en waarden tussen school, thuis en de straat, besteedt de school hier aandacht aan en handelt hierin actief
- Als kinderen in de knel zitten schakelen we instanties in die kunnen ondersteunen om de leerling verder te helpen. We hebben nauwe samenwerkingsrelaties met ondersteunende instanties en de lijnen zijn kort

Professionele trots

De ambitie voor iedereen die bij Zaan Primair werkt:

Als professional bij Zaan Primair werk je aan een goede basis voor Zaanse kinderen. Het primair openbaar onderwijs in Zaanstad heeft grote maatschappelijke betekenis, daarbij werk je samen in professionele teams. Bij Zaan Primair besef je dat je ertoe doet, je bent trots op je vak en je wordt gezien.

Doelstellingen:

1. Continue ontwikkeling. Iedereen ontwikkelt zich op persoonlijk en professioneel gebied.

Vormen waarin dit tot uiting kan komen:

- Inspirerend aanbod van de Zaan Primair Academie, van kleine cursussen tot hele opleidingen
- Lezingen door wetenschappers waaraan iedereen kan deelnemen
- 'Open podium' voor eigen medewerkers om kennis en ervaringen te delen
- Ambitiesprekken voor alle medewerkers
- Ontmoetingen in verschillende netwerken en lezingen
- Aandacht voor missie en visie van Zaan Primair voor iedereen die bij ons komt werken

2. Bij Zaan Primair wordt iedere medewerker gezien, gekend en gewaardeerd.

- Vertrouwen en verantwoordelijkheid nemen en krijgen
- Vertrouwen in jezelf en in je team van directe collega's
- Respect voor elkaars verschillen en focus op elkaars kwaliteiten
- Persoonlijke aandacht
- Medewerkerstevredenheid stijgt verder tot boven het landelijk gemiddelde
- Medewerkers willen graag bij Zaan Primair blijven werken

3. Medewerkers krijgen nog meer invloed op de invulling van hun werk. Leerkrachten halen het beste uit zichzelf en op die manier is het ook mogelijk om het beste uit de leerlingen te halen.

- We zijn een lerende organisatie; fouten maken mag, daar leren we van
- We maken tijd voor reflectie
- We maken tijd voor ontspanning, vermijden werkdruk door positieve werkbeleving en een goede sfeer
- Iedereen wordt gezien en gehoord en heeft invloed op de eigen taken
- We leveren kwalitatief goed onderwijs, staan open voor ontwikkeling en helpen elkaar bij continue verbetering
- We vormen maatjes in de voorbereiding en evaluatie van het werk
- We hebben respect, tijd en aandacht voor ouders vanuit een positieve benadering en gelijkwaardigheid
- Via MR en GMR wordt invloed uitgeoefend op beleid en organisatie

Professionele trots

4. Starters, studenten en zij-instromers worden vanaf dag één gezien en ingezet op de kennis en vaardigheden die ze meebrengen.
 - Goede begeleiding van alle starters, ook bij personeelstekort
 - Inzet van specifieke competenties en kwaliteiten van starters
 - Persoonlijke aandacht voor starters, passend bij het nieuwe motto bij arbeidsmarktcommunicatie van Zaan Primair: 'Breng vooral jezelf mee!'
5. De diversiteit van het personeelsbestand stijgt op zoveel mogelijk aspecten (zoals man/vrouw, leeftijd, culturele diversiteit, achtergrond) en in het werk worden de verschillen op een positieve manier ingezet.