

HRM-programma Esprit Scholen 2025–2028

Samenvatting



Esprit Scholen vindt dat goed onderwijs begint bij betrokken en vitale medewerkers in een lerende organisatie. Daarom hebben we met ons HRM-programma 2025–2028 duidelijke keuzes gemaakt, gebaseerd op het Onderwijsmanifest van Esprit. Samen geven we die keuzes stap voor stap vorm. Daarover lees je meer in de [Amsterdamse Lerarenagenda](#). Zo bouwen we samen verder aan een inspirerende, inclusieve en duurzame toekomst voor leerlingen en medewerkers. Dit is een samenvatting van ons HRM-programma.

Verbinding met het Onderwijsmanifest: werken vanuit gedeelde waarden

Het HRM-programma heeft drie speerpunten die gekoppeld zijn aan de vijf focuspunten van ons [Onderwijsmanifest](#) waarin onze bredere onderwijsambities zijn verankerd. Daarmee leggen we een stevige basis voor verdere groei en ontwikkeling. We vertalen onze ambities naar concrete acties, houden ruimte voor flexibiliteit en blijven gericht werken aan sterke, verbonden teams binnen een lerende organisatie.

De drie speerpunten die centraal staan zijn:

1 Recruitment & Onboarding

We maken werk van aantrekkelijk werkgeverschap, inclusieve werving en een sterk onboarding-proces, zodat nieuwe medewerkers zich welkom en verbonden voelen.

2 Duurzaamheid & Vitaliteit

We investeren in welzijn, duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling, met aandacht voor werk-drukverlaging, een gezonde werk-privé balans en persoonlijke groei.

3 Leiderschap & Successionplanning

We versterken ons leiderschap door gericht talent te ontwikkelen en opvolging goed te organiseren, zodat Esprit toekomstbestendig blijft.

1 **Recruitment & Onboarding:** Esprit als medewerkers- magneet



De concurrentie op de arbeidsmarkt voor onderwijsprofessionals is groot. Esprit Scholen kiest daarom voor een duidelijke **positionering als aantrekkelijke werkgever**.

Onze campagne 'Heb jij Esprit? Daag het onderwijs uit en jezelf.' benadrukt de innovatieve en internationale omgeving waarin wij werken. We versterken ons werkgeversmerk met authentieke, inclusieve communicatie, waarbij we inzetten op een positieve ervaring tijdens het gehele sollicitatieproces.



We trainen wervingscommissies en screenen vacatureteksten op inclusieve taal, daarmee zorgen we voor een diverse instroom.

Met een digitaal onboardingprogramma zorgen we dat medewerkers zich direct welkom en verbonden voelen, zowel met hun eigen school als met de bredere Esprit-gemeenschap. Hiermee spelen we in op de behoeften van de nieuwe generatie onderwijsprofessionals die flexibiliteit en duurzaamheid belangrijk vinden.



Onze opleidingsschool speelt een sleutelrol in het werven van nieuwe medewerkers.

Door samenwerking met lerarenopleidingen, realiseren we een constante instroom van goed opgeleide starters en zij-instromers. In 2025 wordt de heraccreditatie van onze opleidingsschool benut als kans om het aanbod verder te versterken.

2 **Duurzaamheid & Vitaliteit:** investeren in welzijn en ontwikkeling



Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staan hoog op de agenda. We willen dat onze medewerkers

zich gezond, gemotiveerd en betrokken voelen. We stimuleren een cultuur waarin professionele ontwikkeling vanzelfsprekend is, onder andere via de Esprit Academy.



De Esprit Academy wordt uitgebreid met trainingen over diversiteit, sociale veiligheid en digitale vaardigheden.

Nieuwe technologieën veranderen het onderwijslandschap en we zorgen ervoor dat medewerkers beschikken over actuele pedagogische en didactische expertise. De ontwikkeldialoog vervangt de traditionele gesprekscyclus en stimuleert medewerkers om actief hun ontwikkeling vorm te geven, met ondersteuning van hun leidinggevende. Dankzij de digitalisering wordt dit proces toegankelijker en inzichtelijker.



Er is een vitaliteitsprogramma voor medewerkers en we trainen leidinggevendenden om aandacht te hebben voor werkdruk.

Ook stimuleren we duurzame mobiliteit door fietsgebruik en vergroenen we de reiskostenregeling. Door actieve deelname aan Amsterdamse netwerken delen we kennis en brengen we evidence-informed werken breed onder de aandacht binnen onze scholen. Zo bouwen we aan een cultuur waarin leren, delen en verbeteren centraal staan – niet alleen in de scholen, maar juist door samenwerking tussen de scholen.

3 **Leiderschap & Succession- planning:** bouwen aan strategische continuïteit



Sterk leiderschap is de motor voor grenzeloos leren en onmisbaar voor een toekomstbestendige organisatie.

Esprit Scholen benadert successionplanning als een structureel en strategisch proces. Door gericht te investeren in de ontwikkeling van (toekomstige) leiders zorgen we dat de juiste mensen klaarstaan voor het invullen van sleutelposities.



Met behulp van potentieelanalyses brengen we talent en ontwikkelpotentieel in kaart. Op basis hiervan bieden we

maatwerkontwikkeltrajecten aan. Ons leiderschapsprogramma omvat ontwikkelassessments, trainingen in coachend en verbindend leiderschap, managementvaardigheden en inclusieve gespreksvoering.



We stimuleren internationale uitwisseling en kennisdeling om te leren van best practices.

Drie keer per jaar organiseren we bijeenkomsten voor leidinggevendenden, gericht op ontmoeting, kennisdeling en verdieping. Door gerichte investering in leiderschapsontwikkeling zorgen we voor continuïteit, versterken we de organisatiecultuur en dragen we bij aan onderwijs van hoge kwaliteit.

Heb je vragen, opmerkingen of wil je meer informatie over bepaalde onderwerpen? Mail dan naar:
SHRM@espritscholen.nl