

JAARVERSLAG 2010

Doelstelling en organisatie

De missie en doelstelling van Werkkring worden – geparafraseerd – in de statuten verwoord als: *‘Het op dynamische wijze in stand houden en versterken van de positie van het confessioneel voortgezet onderwijs in Noord-Holland, te bevorderen door samenwerking tussen deelnemers, vooral – doch niet uitsluitend – op het gebied van personeelsbeleid.’*

Kern van de missie vormen de overtuigingen dat goed, aan een onderwijsvisie gerelateerd personeelsbeleid wezenlijk is voor het (voort)bestaan van goede scholen en dat naast de eigen inzet van de afzonderlijke scholen, samenwerking noodzakelijk is om een dergelijk professioneel personeelsbeleid op te zetten.

Werkkring streeft door middel van een netwerkorganisatie en een projectorganisatie na de doelstelling te verwezenlijken.

Binnen de netwerkorganisatie kunnen scholen de ervaringen uitwisselen om ideeën op te doen, om van elkaar te leren. Met conferenties, seminars, informatiemarkten, virtuele netwerken en ronde tafel gesprekken krijgen de netwerken vorm. Schoolleiders, personeelsfunctionarissen en leden van de PMR zijn de deelnemers.

Behalve netwerkorganisatie is Werkkring een projectorganisatie. Elk jaar worden er (nieuwe) projecten op het gebied van integraal personeelsbeleid, onderwijs en onderwijsvernieuwing georganiseerd of verder uitgebreid. Scholen zijn vrij om deel te nemen. Scholing, onderzoek en instrumentontwikkeling is meestal goedkoper als het op grotere schaal wordt ingekocht. De deelnemende scholen profiteren daarvan én werken zo gezamenlijk toe naar een zelfde kwaliteitsstandaard.

Beleid

Visie, lef en ondernemerschap is hard nodig voor een goed toegeruste school. Samen zorgen voor sterk voortgezet onderwijs in Noord-Holland is in 2010 ook weer onze uitdaging geweest. Door energie te steken in de samenwerking en te willen leren van en aan elkaar hebben we onze kwaliteit verhoogd. Om de samenwerking ten volle te benutten is er een klimaat van wederzijds respect en met ruimte voor elkaars ontplooiing.

Ook in 2010 heeft het integraal personeelsbeleid weer centraal gestaan, als opdracht van het ministerie aan de scholen om professionele arbeidsorganisaties te worden, vooral in het kader van het Actieplan LeerKracht.

Integraal personeelsbeleid richt zich op de toekomst van de scholen én op de toekomst van onze werknemers. Dit betekent: investeren in professionele personeelsontwikkeling in overeenstemming met de eigen koers van een school.

De koers die we als scholen willen varen om onze onderwijsdoelstellingen te halen moet helder, herkenbaar en haalbaar zijn voor onze medewerkers. Elke aangesloten school kan hierbij de onderwijsexpertise van de Werkkringscholen en de onderwijsinstellingen, waarmee we een relatie onderhouden, gebruiken.

Doelen, acties en resultaten

De focus van de activiteiten in 2010 is vooral gericht geweest op het voorbereiden van activiteiten of projecten die in de jaren volgend achtereenvolgens tot uitvoering of vormgeving moeten gaan komen. In die zin is 2010 geen jaar geweest waar veel concrete doelen gehaald of producten gerealiseerd moesten worden.

Naast de gebruikelijke activiteiten van de netwerkorganisatie van Werkring hebben in 2010 de volgende hoofdoelen en acties centraal gestaan:

1. Businessplan 2010 – 2014

Op 11 november 2009 heeft het bestuur de doelstellingen en activiteiten van Werkring over de periode 2005 – 2009 geëvalueerd, en een beoordeling van ‘sterktes en zwaktes’ en ‘kansen en bedreigingen’ (SWOT-analyse) van Werkring gemaakt.

De evaluatie leverde enkele algemene conclusies op:¹

- a. Werkring moet de focus meer richten op de kansen en de sterktes (naar een balans van kracht en zwakte), zodat een mogelijk nog beleefde zekere mate van vrijblijvendheid wordt tot een vrijheid in gebondenheid binnen heldere, gemeenschappelijk geformuleerde kaders (bestuurlijke onderlegger).
- b. Er dient aandacht aan te worden besteed de schoolorganisaties op middenmanagement niveau meer te betrekken bij de ontwikkelingen in Werkring (afstand werkvloer verder verkleinen).
- c. We kunnen uit de evaluatie afleiden dat – bewust of onbewust – “het al doende leren en bijstellen” ook in de afgelopen jaren wederom een leidend beginsel is geweest. Het is echter raadzaam een tussentijds evaluatiemoment in te bouwen. Besloten is dat het Businessplan om de twee jaar zal worden geëvalueerd.
- d. Ook zal nagegaan moeten worden of tussentijdse koerswijziging op doelen effect heeft. En of de bestuursleden de focus nog hebben en de doelen, die zij daarin stellen, nog wel dezelfde betekenis hebben.

Het ons nog meer herkenbaar en onderscheidend maken voor onze omgeving(en) bleek een belangrijke opdracht voor de komende jaren.

Op basis van deze gegevens en de inventarisatie van belangrijkste aandachtspunten is een nieuw Businessplan 2010 – 2014 geschreven en in het vroege voorjaar goedgekeurd.

2. Verbreding van het bestuurlijke kader

Acties - Uitbreiding deelnemende besturen.

Resultaat - Het bestuur van het Don Bosco College heeft tot mei als kandidaat-lid aan tafel gezeten, maar besloten voorlopig nog niet toe te treden tot werkring. Aansluiting in een van de komende jaren is niet uitgesloten. Met SVOK is enkele malen contact geweest. Door wisseling van bestuurder zullen verdere gesprekken over mogelijke aansluiting in 2011 vervolgd worden.

3. Regionale samenwerking

Acties - Alternatief voor functiemix

Resultaat: - In het kader van het dreigende lerarentekort en andere arbeidsmarktontwikkelingen zijn de Regionale Platformen Onderwijsarbeidsmarkt actief. Op verzoek van de aangesloten besturen heeft Werkring de ambtelijke en secretariële ondersteuning voor het platform in 2010 verzorgd. In dat verband zijn vervolgactiviteiten ondernomen om te komen tot een gezamenlijk initiatief om een pilot voor een alternatief voor de functiemix te realiseren. Door een

¹ Voor meer gedetailleerde informatie hierover: zie Businessplan 2010-2014 - pagina's 15 en 16 op www.werkring.nl.

kleine werkgroep waarin de directeur Werkring de coördinerende rol vervuld is een notitie m.b.t. een alternatief besproken met de vakbonden, de VO-raad en directie Leraren OC&W. Als gevolg hiervan is Werkring en RPOA-NHN door OC&W uitgenodigd mee te werken aan de opzet van een piloot voor individuele en teamprestatiebeloning in Noord-Holland. In samenwerking met de Erasmus Universiteit en Onderzoeksinstituut TIER wordt aan een onderzoeksofzet gewerkt. De bedoeling is dat die medio 2011 van start zou moeten gaan.

4. Samenwerking voor werving en selectie van personeel.

Acties - Werking van advertentiecampaigned.

Resultaat - In verband met de terugloop in inkomsten is in de loop van 2008 de opzet voor de advertentiecampaigned gewijzigd. De omvang en vorm van de advertentie is aangepast en wordt met een hogere frequentie geplaatst, doch uitsluitend in de maanden april t/m juni. In 2010 is deze ontwikkeling gevolgd. We hebben geen verminderde belangstelling kunnen constateren bij de werving van personeel. In 2011 zal deze campagne geëvalueerd worden.

5. Scholing voor (aankomende) leidinggevendenden.

Acties - In samenwerking met IRIS continueren van de kweekvijver voor leidinggevendende docentenden

Resultaat - Het IRIS-bestuur heeft in 2008 aangeboden een kweekvijvertraject in eigen beheer te starten en deze voor alle Werkringscholen open te stellen. Het Werkringbestuur heeft graag van dit aanbod gebruik gemaakt. In 2009 is een eerste cursusgroep gestart en in 2010 succesvol afgerond. Inmiddels is een nieuwe cursusgroep opgestart.

6. Preventie bij ziekteverzuim / verminderen werkdruk.

Acties - Actieprogramma 'Werkdruk'.

Het ontwikkelen van (een) instrument(en) om de betrokkenheid van het personeel te vergroten en de kwaliteit van arbeid te verhogen.

Resultaat - Eind 2009 heeft de regiegroep 'Kwaliteit van Arbeid' de eindevaluatie opgesteld. Vastgesteld is dat deze piloot van grote betekenis is en blijft voor Werkring. Een studiedag waarin de evaluatie van het project besproken zal worden en ervaringen gedeeld, is in het voorjaar 2010 georganiseerd. Op die dag is door alle betrokkenen (bestuur, directies en leidinggevendenden) de meerwaarde van het project vastgesteld. Besloten is een actieprogramma voor de komende jaren voor te bereiden. Helaas bleek in de loop van het jaar dat vooral door de druk van de functiemix-ontwikkelingen het niet mogelijk tot een actieprogramma te komen. Het bestuur heeft besloten dit in de komende jaren wederom te agenderen.

De intervisiegroep van de leidinggevendenden die betrokken zijn geweest bij de pilots hebben gevormd is ook in 2010 enkele malen bijeen gekomen.

De directeur Werkring heeft op verzoek van de VO-raad en Arbo-VO als vertegenwoordiger van de werkgevers zitting in de werkgroep Arbo-catalogus 'Werkdruk'. Deze werkgroep heeft met enkele externe partijen (De Goede Praktijk en Arbooriginals) landelijke (ontwikkel)acties op dit thema georganiseerd en voor scholen een online-pakket voor werkdrukaanpak ontwikkeld (Voortgezet Werkplezier). Dit pakket zal voorjaar 2011 gelanceerd worden.

7. Actieplan LeerKraacht

Acties - Ontwikkelen en delen van expertise om in het traject tot 2014 op de scholen tot een nieuw functiebouwwerk te komen en een daarbij passende beoordelingssystematiek te hebben ontwikkeld en geïmplementeerd.

Resultaat - In het bestuur zijn in 2010 de ervaringen bij elkaar gebracht, besproken en deelbaar gemaakt.

8. Opleiden in de school

Acties - Ontwikkelen van een academische opleidingsschool.

Resultaat - In de eerste toetsingstranche in het voorjaar 2009 hebben de CSG Jan Arentsz, PCC, Kaj Munk en ECL in het samenwerkingsverband met VU, HvA en Inholland de kwalificatie 'goed' van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie ontvangen. Een aanvraag is daarna ingediend voor de verdiepingsslag academische opleidingsscholen met als doel het tot stand brengen van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West. Deze is begin 2010 toegewezen. De betrokken partners werken inmiddels hard aan het realiseren van de academische kop op de opleidingsschool.

In de loop van het jaar is het Jac. P. Thijsse College te Castricum (SVOK) toegetreden als volwaardig partner tot de AONHW en heeft de UVA/ILO toegezegd als partner toe te treden. Begin 2011 zal dit middels ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst worden geformaliseerd.

9. Kwaliteitsbeleid

Acties - Najaarsconferentie

Resultaat - Het organiseren van de najaarsconferentie met het thema 'Kwaliteit onder controle'. Deze is gehouden en heeft zeer veel positieve respons opgeleverd. Als vervolg hierop wordt in 2011 i.s.m. het Amstelveen College een aanpak voorbereid om te komen tot onderlinge audits.

Middelen

Het boekjaar 2010 sluit af met een negatief saldo van € 600,-. Het begrootte tekort van € 20.750,- is door een (na gehonoreerd bezwaar) teruggave van de belastingdienst over ten onrechte betaald BTW medio 2005 nagenoeg tot nul gereduceerd.

Door sober beleid m.b.t. de uitgaven bij vooral de algemene kosten konden de hoger dan geraamde conferentiekosten (vooral door extra georganiseerde mini-conferentie werkdruk) grotendeels worden gecompenseerd.

Het bestuur blijft een financiële buffer noodzakelijk vinden om bij een eventuele onverwachte beëindiging van het samenwerkingsverband aangegane verplichtingen in personele of materiële zin te kunnen nakomen. Het bestuur heeft in 2007 dan ook besloten om ten minste een bedrag van €50.000,- als noodzakelijke buffer aan te houden. Door bewust in te teren op het eigen vermogen de laatste jaren is dit niveau inmiddels in zicht.