

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 samenwerking tussen de bij Werkkring aangesloten besturen voor voortgezet onderwijs in Noord-Holland op het gebied van integraal personeelsbeleid, onderwijskundige aangelegenheden en facilitaire zaken.’*

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.

De netwerkorganisatie van Werkkring dient als platform om ervaringen uit te wisselen en ideeën op te doen. Het accent van de netwerken is gericht op integraal personeelsbeleid. Door middel van conferenties, diner-pensants, schoolbezoeken, P&O-netwerkbijeenkomsten en gesprekken krijgt deze 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 2011 wederom 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 eigen ontplooiing.

Net als in voorgaande jaren heeft in 2011 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 Werkkingscholen en de onderwijsinstellingen, waarmee we een relatie onderhouden, gebruiken.

Doelen, acties en resultaten

Zoal we al eerder bij de evaluatie van het Businessplan 2005-2009 hebben mogen constateren, is de betekenis van Werkring voor de aangesloten besturen niet uitsluitend gelegen in het kunnen behalen en afvinken van concrete en zichtbare resultaten op basis van voorgenomen activiteiten. Van minstens zo'n groot belang worden de gesprekken en discussies aan de bestuurstafel ervaren, die plaatsvinden rond of naar aanleiding van agendapunten en ontwikkelingen. Het scherpt, creëert soms nieuwe perspectieven en zet in een enkele geval weer aan tot nieuwe activiteiten onder besturen of op afzonderlijke scholen. Een zelfde effect wordt soms bedoeld of onbedoeld als gevolg van reguliere netwerkactiviteiten (P&O-netwerk, najaarconferentie) gesorteerd.

De focus van de gezamenlijke activiteiten in 2011 is naast het verder voorbereiden en starten van activiteiten of projecten die in de jaren tot 2015 achtereenvolgens tot uitvoering of vormgeving moeten gaan komen, vooral gericht geweest op de vraag hoe we ons in de komende jaren nog meer herkenbaar en onderscheidend maken voor onze omgeving.

Naast de activiteiten van de netwerkorganisatie van Werkring hebben in 2011 de volgende hoofddoelen en acties (nummering verwijst naar de doelstellingen in het Businessplan 2010/2014) tot min of meer concrete resultaten geleid:

1. *Verbreiding Werkring*

A. Toetreding Werkring

Acties - Uitbreiding deelnemende besturen.

Resultaat - Het bestuur van het SVOK heeft tot mei als kandidaat-lid aan tafel gezeten, maar uiteindelijk om reden van eigen schaalgrootte besloten niet toe te treden tot Werkring. Vanaf mei zit het Alkwin College te Uithoorn als kandidaat-lid aan tafel. Het Mendelcollege heeft in de loop van het jaar na consultatie en positief advies van de bonden het Gemeenschappelijk Sociaal Statuut ondertekend.

B. Regionale samenwerking

Acties - Alternatief voor functiemix

Resultaat: - In het kader van het dreigende lerarentekort en andere arbeidsmarktontwikkelingen wordt door Werkring samengewerkt met de Regionale Platformen Onderwijsarbeidsmarkt. Op verzoek van de aangesloten besturen heeft Werkring de ambtelijke en secretariële ondersteuning voor het RPOA-NHN in 2011 verzorgd. Werkring en RPOA-NHN is 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 is een onderzoeksofzet uitgewerkt. Door verzet van de vakbonden tegen de voorgenomen experimenten met prestatiebeloning heeft de voorgenomen piloot geen doorgang gevonden.

Voorts heeft onder leiding van de directeur Werkring een samenwerkingsproject in het kader van de functiemix-ontwikkelingen van enkele scholen vanuit Werkring en het RPOA-NHN geleid tot het 'Kaderdocument leraarrollen VO'. In het VO-magazine van februari 2012 zal onder de titel 'Niveaudifferentiatie binnen de functiemix' een artikel over dit project en product verschijnen.

4. *Samenwerking bij werving en selectie*

Acties - Werking van advertentiecampagne.

Resultaat - In verband met de terugloop in inkomsten is enkele jaren geleden de opzet voor de advertentiecampagne 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. We hebben geen verminderde belangstelling kunnen constateren bij de werving van personeel. In 2011 is deze campagne geëvalueerd en besloten tot het opzetten van een vernieuwde campagne die beter

aansluit bij huidige ontwikkelingen en mogelijkheden van de media. In samenhang hiermee zal er ook een nieuwe website worden gebouwd en de huisstijl gemoderniseerd. De bedoeling is dat dit medio maart 2012 zijn beslag krijgt.

6. *Scholing voor (aankomende) leidinggevenden*

- Acties - In samenwerking met IRIS continueren van de kweekvijver voor leidinggevende docenten
- Resultaat - Sinds 2008 verzorgt het IRIS-bestuur het kweekvijvertraject onder de naam: 'Opleiden tot leider in de school'. Ook in 2011 heeft een cursusgroep het traject succesvol afgerond.

Voorts is onderzocht in hoeverre we in Werkringverband in samenwerking met NiME konden komen tot het vormen van een regionale cursusgroep. Er bleken te weinig kandidaten vanuit Werkringscholen te zijn om dit te realiseren. In komende jaren zal opnieuw getracht worden te komen tot een regionale cursusgroep.

8. *Aanpak 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 - In 2010 is besloten op basis van de eidevaluatie 2009 een actieprogramma voor de komende jaren voor te bereiden. In de loop van 2010 bleek dat vooral door de druk van de functiemix-ontwikkelingen het niet mogelijk tot een actieprogramma te komen. Ook voor 2011 heeft het bestuur deze conclusie moeten trekken.
- De intervisiegroep van de leidinggevenden die betrokken zijn geweest bij de pilots is ook in 2011 enkele malen bijeen gekomen.

De directeur Werkring heeft op verzoek van de VO-raad als vertegenwoordiger van de werkgevers zitting in de werkgroep Arbo-catalogus 'Werkdruk'. Deze werkgroep heeft met enkele externe partijen landelijke (ontwikkel)acties op dit thema georganiseerd en voor scholen een online-pakket voor werkdrukaanpak ontwikkeld. Dit pakket is als www.voortgezetwerkplezier.nl in februari 2011 gelanceerd.

9. *Uitwisseling resultaten implementatie functiemix*

- 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 - Ook in 2011 zijn binnen het bestuur de ervaringen bij elkaar gebracht, besproken en gedeeld.

11. *Interne audit en visitatie*

- Acties - Inventarisatie stand van zaken kwaliteitszorg
Bevorderen systeem onderlinge ondersteuning.
- Resultaat - In het verlengde van de najaarsconferentie met het thema 'Kwaliteit onder controle' in 2010 is besloten een diner-pensant te organiseren over 'audit / collegiale visitatie'. Deze is in juli gehouden en heeft zeer veel positieve respons opgeleverd. Vastgesteld is dat Werkringscholen eerst (verdere) ervaring op willen doen met collegiale visitatie. Hiervoor zal een opzet worden gemaakt tijdens een werklunch in januari 2012 en zullen dat jaar de eerste visitaties plaats gaan vinden.

Verder zijn op de volgende terreinen nog concrete resultaten geboekt / stappen gezet:

Opleidingsscholen

A. Academische kop

Acties - Ontwikkelen van een academische opleidingsschool met als doel het tot stand brengen van een onderzoekende houding bij aankomende leraren en een onderzoekscultuur binnen scholen.

Resultaat - De in 2010 toegewezen aanvraag 'verdiepingsslag academische opleidingsscholen' met als doel het tot stand brengen van de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West heeft in het najaar van 2011 geleid tot het indienen van de aanvraag 'verankering academische opleidingsschool 2012-2016'. Begin 2012 zal deze aanvraag door een Commissie van Wijzen worden getoetst. De betrokken partners hebben het volste vertrouwen in het realiseren van de academische kop op de opleidingsschool.

In de loop van het jaar is het Trinitas College te Heerhugowaard haar aanvraagdossier 'toetreding partnerschap' ingediend en zal zij m.i.v. 2012 toetreden als volwaardig partner tot de AONHW. Ook zijn in 2011 de opleidingsinstituten UVA/ILO en HvA – ALO toegetreden als partner.

B. Nieuw partnerschap

De Opleidingsschool IRIS is in 2011 gestart met de vorming van een breder verband van het partnerschap met enkele scholen uit de regio, het Onderwijscentrum VU en Inholland. Dit moet leiden tot de vorming van het partnerschap ROSA (Regionale Opleidingsschool Amstelland).

Onderwijs Ondersteunend Personeel

Acties - Najaarsconferentie 'OOP in opmars'

Resultaat - Formuleren van doelstellingen en aandragen van bouwstenen OOP-beleid.

Aansturing en waardering van het OOP als specifieke doelgroep met eigen kenmerken vereist een speciale aanpak. Tijdens de conferentie zijn we erin geslaagd op diverse beleidsterreinen bouwstenen aan te dragen. De Werkringbesturen hebben zich voor 2012 elk een eigen doel gesteld. Eind 2012 zal onderzocht worden in hoeverre de scholen erin geslaagd zijn deze doelstelling te realiseren en zullen de opbrengsten gedeeld worden.

De workshop 'Loopbaanontwikkeling OOP op de RSG Enkhuizen' heeft ertoe geleid dat het bestuur een extra bijeenkomst heeft belegd en enkele scholen serieus overwogen het 'Enkhuizer model' geschikt te maken voor en te implementeren in de eigen organisatie.

Middelen

Het boekjaar 2011 sluit af met een positief saldo van € 6.375,-. Dit wordt vooral veroorzaakt doordat voorziene uitgaven m.b.t. vernieuwing website en aanpassing werving pas in 2012 gedaan hoeven te worden.

Het bestuur blijft een financiële buffer noodzakelijk vinden om bij een eventuele onverwachte beëindiging van het samenwerkingsverband aangevane 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 gerealiseerd.