

### Doelstelling en organisatie

De missie en doelstelling van Werkring worden – geparafraseerd - in de statuten verwoord als: *‘Het op dynamische wijze in stand houden en versterken van de samenwerking tussen de bij Werkring 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.

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

De netwerkorganisatie van Werkring 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, diners, schoolbezoeken, P&O-netwerkbijeenkomsten en gesprekken krijgt deze vorm. Schoolleiders, personeelsfunctionarissen en leden van de PMR zijn de deelnemers.

Behalve netwerkorganisatie is Werkring 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 2012 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 het afgelopen jaar het integraal personeelsbeleid hoofdzakelijk 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 Werkringscholen en de onderwijsinstellingen, waarmee we een relatie onderhouden, gebruiken.

We hebben in eerdere jaren geconstateerd dat de betekenis van Werkring voor de aangesloten besturen niet uitsluitend gelegen is 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 enkel geval weer aan tot nieuwe activiteiten onder besturen of op afzonderlijke scholen. Een zelfde effect wordt overigens, soms bedoeld, soms onbedoeld als gevolg van reguliere netwerkactiviteiten (P&O-netwerk, najaarsconferentie) gesorteerd.

Gesprekken aan de bestuurstafel over de vraag hoe we ons in de komende jaren nog meer herkenbaar en onderscheidend zouden kunnen maken voor onze omgeving, zijn het afgelopen jaar aanleiding geweest tot het besluit tot een tussentijdse kritische evaluatie. In de bestuursvergadering van maart 2012 werd een eerste bespreking over de evaluatie 2011 en mogelijke bijstelling Businessplan 2010 -2014 geagendeerd.

Professionalisering is een belangrijk en door de jaren heen leidend thema van doorgaande ontwikkeling binnen Werkkring. In het Businessplan 2010-2014 is dit onder andere expliciet geformuleerd in de doelstellingen 6a en 10: *het versterken van (onderwijskundig) leiderschap en het vormgeven van Werkkring als kenniscentrum*. Afgelopen jaren hebben zich m.b.t. tot verdergaande professionalisering van het onderwijzend en leidinggevend personeel echter enkele belangrijke ontwikkelingen (deels buiten Werkkring) voorgedaan die, naar steeds duidelijker bleek, van invloed waren op het uitzetten en vormgeven van activiteiten binnen Werkkring. Er is onder andere zoveel extern aanbod en expertise m.b.t. professionalisering beschikbaar, dat dit binnen het bestuur de volgende vragen heeft opgeroepen m.b.t. (de meerwaarde van) bepaalde activiteiten:

- ✓ Bieden de huidige ontwikkelingen voor Werkkringscholen niet al voldoende fundament voor verdere professionalisering van onze eigen schoolorganisaties?
- ✓ Heeft het ontwikkelen van een Werkkringstandaard voor leiderschapsontwikkeling nog een praktische betekenis als scholen (met uitzondering van het huidige kweekvijvertraject) in de keuze van professionaliseringstrajecten toch eerst en vooral eigen keuzes maken, passend bij hun cultuur en ontwikkeling?
- ✓ Is het verstandig om, gelet op de steeds krappere arbeidsmarkt, de problemen die dit voor alle scholen met zich meebrengt en de huidige ontwikkeling op veel scholen bij het versterken van de teamstructuur de komende jaren, in te blijven zetten op activiteiten als 'jobrotation' en het bevorderen van 'interne mobiliteit' (doelstellingen 6b/c en 4b/c)? We hebben afgelopen jaren moeten vaststellen dat het animo daarvoor bij personeel en leidinggevendend uiterst gering is.
- ✓ Is het voor de (verdere) ontwikkeling tot kenniscentrum niet beter ons te richten op het opzetten van een infrastructuur, waar snel en efficiënt aanwezige expertise gedeeld en ingezet kan worden?

Een ander thema dat in de (landelijke) discussies rond de kwaliteitsverbetering en verduurzaming van de onderwijsorganisaties steeds nadrukkelijker in beeld kwam, was dat van vergroten en versterken van eigenaarschap van onderwijs bij docenten en teams. Een ontwikkeling die past bij onze doelstelling 5: 'het vergroten van de professionele ruimte'.

Als dergelijke vragen m.b.t. de koers en focus aan de orde zijn, dan moet uiteraard ook in het verlengde hiervan de vraag gesteld worden, hoe conclusies en nieuwe inzichten zich zouden verhouden tot de in de statuten verwoorde doelstellingen van Werkkring?

Dit heeft in het najaar van 2012 geleid tot een strategiedag waarin visieontwikkeling heeft plaatsgevonden rond koers en focus van Werkkring en het thema 'professionele ruimte'.

We hebben kunnen vaststellen dat er geen sprake is van een noodzakelijke wijziging van statuten of drastische bijstelling van het activiteitenspectrum. Wel is het van belang nadere aandacht te geven aan de uitwerking en vormgeving van de kennisfunctie van Werkkring.

We zijn tot de conclusie gekomen dat het Werkkringbeleid voor de komende jaren drie speerpunten zou moeten kennen:

- ✚ Onderhoud oudbouw - Fundament, infrastructuur en instrumenten:
  - Speerpunt 1 – Het instrumentarium van integraal personeelsbeleid moet 'up to date' zijn en blijven;
  - Speerpunt 2 – De infrastructuur voor kwaliteitszorg moet verder uitgebouwd en verstevigd worden.
- ✚ Realiseren nieuwbouw:
  - Speerpunt 3 – De functie van 'kennisknooppunt' voor professionele ruimte ontwikkelen via het ontsluiten en delen van bestaande kennis en het (laten) doen van onderzoek.

Begin 2013 willen we na consultatie door de bestuurders van hun scholen vaststellen of er bestuurlijke overeenstemming is om deze nieuwe positionering van Werkkring als kennisknooppunt te realiseren.

Na een (positief) besluit kan een nieuw activiteitenplan voor de periode 2014-2020 worden opgesteld.

## Doelen, acties en resultaten

De focus van de gezamenlijke activiteiten in 2012 is naast het evaluatietraject met betrekking tot het vaststellen van nieuwe prioriteiten / activiteiten verder vooral gericht geweest op de lopende activiteiten en projecten.

Naast de activiteiten van de netwerkorganisatie van Werkring hebben het afgelopen jaar 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 - In de loop van het jaar zijn de bestuurders van het Calandlyceum en het Ignatius College in Amsterdam benaderd om te polsen of er belangstelling voor toetreding was. In het geval van het Calandlyceum heeft dat er in december 2012 toe geleid dat de directeur/bestuurder met ingang van 2013 ter oriëntatie aan de bestuurstafel zal plaatsnemen.

#### B. Regionale samenwerking

Acties - Arbeidsmarktbeleid

Resultaat - In het kader van het dreigende lerarentekort en andere arbeidsmarktontwikkelingen wordt door Werkring samengewerkt met de Regionale Platformen Onderwijsarbeidsmarkt. Dit heeft afgelopen jaar geleid tot in overleg met het regionale platformen Noord-Holland Noord, Zuidelijk Noord-Holland, Amsterdam en de opleidingsinstituten gezamenlijk indienen van een projectvoorstel voor een pilot maatwerk lerarenopleidingen m.b.t. zij- en opstomers. Het ziet er naar uit dat deze pilot goedgekeurd wordt en in 2013 uitgevoerd zal gaan worden.

Tevens is er op verzoek van OC&W en Innovatieimpuls Onderwijs met Werkring en RPOA-NHN overleg gestart over het in 2013 opzetten en ten uitvoer brengen van gesubsidieerde innovatie en professionaliserings-trajecten in het kader van het innovatiebeleid en arbeidsmarkt knelpuntenregio-beleid (verder uitbouwen aanpak regionale tekorten) in de regio Noord-Holland Noord en Amsterdam-Haarlem..

Voorts heeft het in 2010/2011 onder leiding van de directeur Werkring uitgevoerde samenwerkingsproject in het kader van de functiemix-ontwikkelingen van enkele scholen vanuit Werkring en het RPOA-NHN geleid tot publicatie van in het kader van dat project ontwikkelde 'Kaderdocument leraarrollen VO'. In het VO-magazine van februari 2012 is hierover onder de titel 'Niveaudifferentiatie binnen de functiemix' een artikel verschenen en is het document landelijk beschikbaar gesteld.

### 2. **Interne profilering Werkring**

Acties - Bestuurlijke onderlegger m.b.t. gedeelde visie en gemeenschappelijke karakteristieken

Resultaat - Het op pagina 2 vermelde evaluatietraject van het bestuur heeft geresulteerd in het beleidsdocument 'Nieuwe focus of nieuwe koers? Werkring op weg naar 2020'.

Dit document is in december door bestuursleden in bespreking genomen binnen hun eigen organisatie.

### 3. **Externe profilering Werkring**

Acties - Actieve deelname aan relevante landelijke en regionale organisaties, commissies en overleggen

Resultaat - Naast de actieve participatie in regionale overleggen en verbanden (zie onder 1B) is ook dit jaar Werkring wederom actief geweest in de LAR van de VO-raad. Voorts is de directeur gevraagd om met ingang van 2013 voor de duur van drie jaar zitting te nemen in de begeleidingscommissie van VOION voor de programmalijn Opleiden en Professionaliseren.

### 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. In 2011 is deze opzet geëvalueerd en besloten tot het opzetten van een vernieuwde campagne die beter aansluit bij huidige ontwikkelingen en mogelijkheden van de media. In samenhang hiermee is er ook een nieuwe website gebouwd en is de huisstijl gemoderniseerd. Dit heeft medio

maart 2012 zijn beslag gekregen. De evaluatie in december in het P&O-netwerk laat zien dat deze vernieuwde opzet in alle opzichten als geslaagd beschouwd mag worden. Met name de koppeling naar digitale kanalen heeft in een vergrote belangstelling geresulteerd.

#### **5. Vergroten professionele ruimte**

Acties - Discussie over inhoud en betekenis van professionele ruimte  
Resultaat - Naar aanleiding van notities en strategiedag is gekomen tot omschrijving van het begrip 'professionele ruimte' binnen onze scholen. Dit vormt het uitgangspunt voor de verdere ontwikkeling van de nieuwe focus van Werkkring.

#### **6. Scholing voor (aankomende) leidinggevend**

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 2012 is gestart met een nieuwe cursusgroep.

#### **8. Aanpak werkdruk**

Acties - Actieprogramma 'Werkdruk'.  
Resultaat - De intervisiegroep van de leidinggevend die betrokken zijn geweest bij de pilots Kwaliteit van Arbeid is ook in 2012 enkele malen bijeen gekomen. Op basis van een evaluatie is een vervolprogramma voor 2012/2013 tot stand gekomen. In 2013 zal bij voldoende belangstelling een workshop rond de ervaringen en opbrengsten van deze intervisiegroep worden georganiseerd.

#### **10. Kenniscentrum**

Acties - Ontwerp 'blauwdruk' kenniscentrum.  
Resultaat - Notitie 'Werkkring als kenniscentrum' vormt mede de basis van een mogelijk nieuwe positionering van Werkkring als kennisknooppunt.

#### **11. Collegiale visitatie**

Acties - Inventarisatie stand van zaken kwaliteitszorg  
Bevorderen systeem onderlinge ondersteuning.  
Resultaat - In juli 2011 is vastgesteld dat Werkkringscholen (verdere) ervaring op willen doen met collegiale visitatie. Hiervoor is een opzet worden gemaakt van vier clusters van scholen/locaties rond een gemeenschappelijk thema. In het voorjaar hebben de eerste bezoeken plaatsgevonden. In december is een start gemaakt met een inventarisatie van de opbrengsten. Op basis van die rapportage zal door de regiegroep voorstellen worden gedaan voor het delen van de opbrengsten en mogelijke vervoltrajecten.

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

#### **Opleidingsscholen**

Nieuw partnerschap: Het Werkkringschool St. Michael College uit Zaandam is door de stuurgroep van de AONHW toegelaten tot een accreditatieprocedure die op termijn moet leiden tot een volwaardig partnerschap van deze school binnen de AONHW.

#### **Onderwijs Ondersteunend Personeel**

De Werkkringbesturen hebben tijdens de najaarsconferentie 2011 zich voor 2012 elk een eigen doel gesteld. Eind 2012 is een inventarisatie gestart om na te gaan in hoeverre de scholen erin geslaagd zijn deze doelstelling te realiseren. De resultaten en mogelijke opbrengsten zullen in 2013 gedeeld worden.

#### **Middelen**

Het boekjaar 2012 sluit af met een voorzien negatief resultaat van ca. € 6.000,-. Dit wordt gedekt vanuit in de begroting 2011 hiervoor voorziene, maar pas in 2012 gemaakte kosten m.b.t. vernieuwing website en huisstijl. Het bestuur heeft in 2007 besloten om ten minste een bedrag van € 50.000,- als noodzakelijke buffer aan te houden. Ook dit jaar zijn we erin geslaagd deze buffer te handhaven.