

## 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 was ook in 2013 weer onze uitdaging. 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. en de Lerarenagenda 2013-2020

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 2012 is gewerkt aan een bijstelling van het Businessplan 2010-2014. Dit heeft in 2013 geresulteerd in een raamwerk beleidsplan 2014-2017.

Samenvattend betekende dit dat het Werkkringbeleid voor de komende jaren drie speerpunten zal kennen:

*A - Onderhoud oudbouw - Fundament, infrastructuur en instrumentarium:*

Speerpunt 1 – Het instrumentarium van integraal personeelsbeleid ‘up to date’ houden;

Speerpunt 2 – De infrastructuur voor kwaliteitszorg verder uitbouwen en verstevigen.

*B - Realiseren nieuwbouw:*

Speerpunt 3 – De functie van ‘kennisknooppunt’ ontwikkelen via het ontsluiten en delen van bestaande kennis en het (laten) doen van onderzoek.

Om tot de nieuwe positionering van Werkkring te komen, hebben we in dit kader een nadere uitwerking en operationalisering aan de begrippen ‘professionele ruimte’ en ‘kennisknooppunt’ gegeven.

Met betrekking tot professionele ruimte hebben we op de strategiedag van 14 november 2012 vastgesteld dat we in navolging van het Ruud de Moor Centrum en de Onderwijs Coöperatie professionele ruimte definiëren als *‘de ruimte voor de leraar en leidinggevende zijn of haar expertise te benutten ten gunste van onderwijskwaliteit. Het gaat dan om de ruimte om te beslissen ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting (didactisch, pedagogisch en organisatorisch) en professionele ontwikkeling vanuit de eigen rol / functie.’*

Als Werkkring hebben we deze definitie vervolgens geoperationaliseerd naar de volgende kenmerken:

- In dialoog invloed uitoefenen op waar we samen voor gaan
- Erkenning en waardering van verschillen
- Ruimte om meesterschap te ontwikkelen en te benutten
- Ruimte voor passie
- Verantwoordelijkheid en rekenschap

Deze kenmerken vormen gezamenlijk het toetsingskader voor onze activiteiten, in die zin dat de te ondernemen activiteiten beweging gaat creëren voor of zichtbaar bijdraagt aan het versterken van één of meer van deze kenmerken.

Voor wat betreft de ambitie van kennisknooppunt zullen we nog dienen vast te stellen of we:

- een gedeelde en gedragen visie op de functie en taak van Werkkring als kennisknooppunt hebben en de gemeenschappelijke wil deze positionering verder na te streven, en
- een herkenbare en duurzame verbinding willen ontwikkelen met de (academische) opleidingsscholen. Hierbij zal binnen de AONHW vooral kennisontwikkeling plaatsvinden op het micro- en mesoniveau van de school, en binnen Werkkring vooral op het meso- en macroniveau van de scholen..

In 2013 hebben we na consultatie door de bestuurders van hun scholen vastgesteld dat er bestuurlijke overeenstemming is om deze nieuwe positionering van Werkkring te realiseren. In het najaar is een concept beleidsplan 2014-2017 opgesteld.

## **Doelen, acties en resultaten**

De focus van de gezamenlijke activiteiten in 2013 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 Werkkring 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 Werkkring****

#### A. Toetreding Werkring

Acties - Uitbreiding deelnemende besturen.  
Resultaat - Het Calandlyceum in Amsterdam heeft medio 2013 aan de bestuurstafel plaats genomen en aan de Werkringbrede activiteiten deelgenomen. In 2014 zal zij besluiten of zij willen aansluiten bij Werkring.

#### 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 in 2013 geleid tot een in overleg met het Regionale Platformen Onderwijsarbeidsmarkt Noord-Holland Noord (RPOA-NHN), Zuidelijk Noord-Holland, Amsterdam en de opleidingsinstituten gezamenlijk voorstel maatwerk lerarenopleidingen m.b.t. zij- en opstomers. Dit voorstel wordt begin 2014 ter goedkeuring aan alle betrokken partijen voorgelegd.

Tevens is er op verzoek van OC&W en Innovatielimpuls 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 arbeidsmarktknelpuntenregio-beleid (verder uitbouwen aanpak regionale tekorten) in de regio Noord-Holland Noord. Dit heeft geleid tot een project 'Verbinden en Vernieuwen' met een zestal deelprojecten waaraan alle Werkringscholen in de regio deelnemen.

#### 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 eind 2012 geresulteerd in het beleidsdocument 'Nieuwe focus of nieuwe koers? Werkring op weg naar 2020'. Dit document is door bestuursleden in bespreking genomen binnen de eigen organisaties en heeft in 2013 geresulteerd in een raamwerk beleidsplan 2014-2017.

#### 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. De directeur heeft met ingang van 2013 voor de duur van drie jaar zitting genomen in de begeleidingscommissie van VOION voor de programmaliijn Opleiden en Professionaliseren.

#### 4. *Samenwerking bij werving en selectie*

Acties - Werking van advertentiecampagne.  
Resultaat - De in 2012 gerealiseerde vernieuwde advertentiecampagne bleek ook in 2013 in alle opzichten geslaagd. De koppeling naar digitale kanalen heeft in een vergrote belangstelling geresulteerd. Nu wordt onderzocht om de website ook voor tablets en smartphones / iphones goed toegankelijk te maken

#### 5. *Vergroten professionele ruimte*

Acties - Opzetten en uitvoeren van conferentie en schoolprojecten professionele ruimte  
Resultaat - Rond het thema professionele ruimte is i.s.m. met bureau KOCK een project ontwikkeld dat moet leiden tot een 'kijkwijzer' voor scholen, die scholen helpt in het verder vergroten en verduurzamen van professionele ruimte. VOION heeft verzocht te mogen aansluiten bij dit project om het ook landelijk betekenis te kunnen geven en subsidieert een deel van het project. De najaarsconferentie 2013 is rond dit thema georganiseerd en was de start van een traject van een jaar en heeft een kijkwijzer i.o. opgeleverd. In 2014 zullen op nagenoeg alle Werkringscholen schoolconferenties worden georganiseerd om verdere vulling aan deze kijkwijzer te leveren.

#### 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 2013 is gestart met een nieuwe cursusgroep.

### **7. Preventie ziekteverzuim**

- Acties - het gebruik maken van expertise binnen Werkring op het gebied van coaching en supervisie
- Resultaat - Met ingang van 1 oktober 2013 is een expert op dit gebied vanuit één der besturen voor alle Werkringscholen beschikbaar om adviezen en individuele coaching trajecten te verzorgen.

### **8. Aanpak werkdruk**

- Acties - Actieprogramma 'Werkdruk'.
- Resultaat - De intervisiegroep van de leidinggevenden die betrokken zijn geweest bij de pilots Kwaliteit van Arbeid is ook in 2013 enkele malen bijeen gekomen. Er bleek voldoende belangstelling een workshop rond de ervaringen en opbrengsten van deze intervisiegroep te organiseren. In voornamelijk bilaterale contacten zijn ervaringen gedeeld.

### **10. Kenniscentrum**

- Acties - Ontwerp 'blauwdruk' kenniscentrum.
- Resultaat - Op grond van het in 2013 vastgesteld raamwerk van het beleidsplan 2014-2017 zal in 2014 onderzocht worden of de besturen een gedeelde en gedragen visie op de functie en taak van Werkring als kennisknooppunt hebben en de gemeenschappelijke wil deze positionering verder na te streven. De eind 2012 geschreven notitie 'Werkring als kenniscentrum' over de mogelijk nieuwe positionering van Werkring als kennisknooppunt zal komend jaar de basis van het gesprek hierover gaan vormen.

### **11. Collegiale visitatie**

- Acties - Inventarisatie stand van zaken kwaliteitszorg  
Bevorderen systeem onderlinge ondersteuning.
- Resultaat - In 2012 en 2013 hebben de eerste trajecten van kritische vriend-bezoeken plaatsgevonden. Op basis van de ervaringen en rapportage is door het bestuur besloten met ingang van 1 oktober 2013 structurele ondersteuning op dit gebied door een specialist vanuit één van de Werkringbesturen te laten verzorgen. Deze heeft de opdracht een infrastructuur te bouwen en scholen in de voorbereiding en uitvoering van kritische vriend-bezoeken en collegiale visitatie te ondersteunen.

### **Andere relevantie activiteiten**

Met de Centrales is afgesproken in het schooljaar 2013/2014 te komen tot een evaluatie en bijstelling van het Gemeenschappelijk Sociaal Statuut (GSS). Voorstellen van gespreks- en aandachtspunten vanuit de Centrales zijn uitvoerig besproken in het netwerk P&O en zijn voor advies voorgelegd aan Job Keijser van Brusse Lindeboom – advocaten, die indertijd als jurist van de Besturenraad nauw betrokken is geweest bij de totstandkoming van het GSS. Naar verwachting zal dit in het voorjaar van 2013 zijn beslag gaan krijgen.

### **Middelen**

Het boekjaar 2013 sluit af met een iets lager negatief resultaat dan begroot van ca. € 1300,- bij een totaal exploitatie van € 116.330,-