

### 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 2014 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 bestuurstaafel 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 hebben geresulteerd in het beleidsplan 2014-2017.

Het Werkkringbeleid kent voor de komende jaren drie speerpunten:

*Onderhoud oudbouw - infrastructuur en instrumentarium:*

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

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

*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 getracht een nadere uitwerking en operationalisering aan de begrippen ‘professionele ruimte’ en ‘kennisknooppunt’ te geven.

Bij professionele ruimte gaat het over de mate waarin docenten keuzes maken in de uitvoering van hun werk, gegeven de eisen die aan het werk worden gesteld.

Hierbij zijn volgens ons de volgende kenmerken van belang:

- 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 hebben we vastgesteld dat we in ieder geval niet moeten beginnen aan de systeemkant. We gaan voorlopig niet investeren in (gedigitaliseerde) kennisbanken. We weten namelijk niet nog goed hoe een Werkkringbrede behoefte en bereidheid aan uitwisseling van kennis het best kan werken en welke ordening van kennis dan passend is. Dit moeten we eerst ontdekken.

We hebben wel vastgesteld dat het kennisknooppunt vooral is bedoeld voor de traditionele doelgroep van Werkkring: bestuurders, directeuren, team- en afdelingsleiders en P&O-functionarissen, en dat het goed zou zijn om rond dit thema een koppeling te leggen met de ontwikkelde ‘Kijkwijzer professionele ruimte’ om onze rode draad vast te houden.

Wij hebben besloten rond dit thema het gewoon maar te gaan doen en te ontdekken welke behoeften en mogelijkheden er zijn om als Werkkring deze functie te vervullen.

## **Staf**

Aan het begin van 2014 heeft het bestuur vastgesteld dat i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de directeur in het najaar van 2014 een heroverweging met betrekking tot de bezetting van de staf diende plaats te vinden. De directeur heeft te kennen gegeven graag nog enkele jaren werkzaam te willen blijven, maar de omvang van zijn werkzaamheden wel te willen verminderen. Het bestuur heeft besloten de omvang van de (generalistische) functie van de directeur in de periode tot 1 augustus 2015 fasegewijs te verminderen tot 0,2 fte en hem op een flexibele basis te gaan laten ondersteunen door specialisten. Voor de eerstkomende jaren is aan deze specialistische ondersteuning invulling gegeven op basis van de hierboven genoemde speerpunten van beleid. Er zijn vanuit de aangesloten besturen een specialist op het gebied van kwaliteitszorg en coaching (0,2 fte) en een specialist HRM (0,1 fte) aangetrokken.

## Doelen, acties en resultaten

Naast de activiteiten van de netwerkorganisatie van Werkring hebben het afgelopen jaar de volgende hoofddoelen en acties (nummering verwijst naar de doelstellingen in het Beleidsplan 2014-2017) tot min of meer concrete resultaten geleid:

### DOMEIN – VISIE EN RICHTING / STRATEGISCH OMGAAN MET DE OMGEVING

#### 1. *Verbreiding Werkring*

##### 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. Eind 2014 heeft zij na lang intern beraad i.v.m. de grootstedelijke problematieken waarmee zij geconfronteerd wordt, toch te kiezen voor ontwikkeling van partnerschap in de regio Amsterdam. Wel heeft het Calandlyceum te kennen gegeven in de nabije toekomst graag deel te willen (blijven) nemen aan Werkring-projecten die aansluiten bij hun eigen ontwikkelingsvragen.

##### 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 2014 geleid tot een in samenwerking met het Regionale Platformen Onderwijsarbeidsmarkt Noord-Holland Noord (RPOA-NHN), Zuidelijk Noord-Holland, Amsterdam en alle opleidingsinstituten gerealiseerde één-loket functie maatwerk lerarenopleidingen m.b.t. zij- en opstomers. Deze is ondergebracht bij de Hogeschool van Amsterdam.

#### 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 maakt deel uit van de begeleidingscommissie van VOION voor de programmalijn Opleiden en Professionaliseren.

#### 4. *Kennisknooppunt Werkring*

Acties - Ontwerp kennisknooppunt

Resultaat - Zoals op de vorige pagina al is vermeld, hebben we besloten rond dit thema het gewoon maar te gaan doen en te ontdekken welke behoeften en mogelijkheden er zijn om als Werkring deze functie te vervullen. Centraal hierbij staat de najaarsconferentie van 2015. Wij gaan deze conferentie gebruiken om in een open space-formule goede praktijken op scholen uit te wisselen. Dit betekent dat de besturen/scholen samen invulling geven aan deze dag en daarmee een gezamenlijke verantwoordelijkheid oppakken. Op basis van de ervaringen deze dag kunnen we bepalen welke vervolgstappen we kunnen zetten om Werkring neer te zetten als kennisknooppunt.

### DOMEIN – PROFESSIONELE ONTWIKKELING STIMULEREN / PERSOON VAN DE LEIDER

#### 5. *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 2014 is gestart met een nieuwe cursusgroep.

#### 6. *Coaching en supervisie*

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 Werkkringscholen beschikbaar om adviezen en individuele coaching trajecten te verzorgen. Hiervan wordt in toenemende mate door besturen gebruik gemaakt.

## DOMEIN – COHERENTE ORGANISATIE

### 7. *Herijking / evaluatie IPB-instrumenten*

#### A. Wervingscampagne

Acties - Werking van wervingscampagne.

Resultaat - De in 2012 gerealiseerde vernieuwde wervingscampagne bleek ook in 2014 in alle opzichten geslaagd. De koppeling naar digitale kanalen heeft in een vergrote belangstelling geresulteerd. De website is ook voor tablets en smartphones / iphones goed toegankelijk gemaakt.

#### B. Gemeenschappelijk Sociaal Statuut

Actie - Evaluatie en bijstelling GSS.

Resultaat - In overleg met de Centrales heeft een evaluatie en bijstelling van het Gemeenschappelijk Sociaal Statuut plaats gevonden. 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. In september is het bijgestelde GSS door alle partijen ondertekend. Het vernieuwde statuut heeft een looptijd van 3 jaar.

Met de bonden is afgesproken dat er vooruitlopend op 2017 komend jaar een ontwerp voor een Sociaal Statuut op hoofdlijnen zal worden voorbereid.

## DOMEIN – LERENDE ORGANISATIE

### 8. *Professionele ruimte*

Acties - Opzetten en uitvoeren van conferentie en schoolprojecten professionele ruimte.  
Ontwikkelen 'kijkwijzer professionele ruimte'.

Resultaat - Rond het thema professionele ruimte is i.s.m. met bureau KOCK en met financiële ondersteuning van VOION een project ontwikkeld dat heeft geleid tot een 'kijkwijzer' die scholen helpt in het verder vergroten en verduurzamen van professionele ruimte. Om verschillende redenen bleken de geplande schoolconferenties / live-onderzoeken soms moeilijk te organiseren en is in de loop van het jaar besloten tot een alternatieve route richting najaarsconferentie 2014. Tijdens de najaarsconferentie is de ontwikkelde 'Kijkwijzer professionele ruimte' gepresenteerd en hebben de scholen vastgesteld welke ontwikkelingsvragen zij op dit moment hebben m.b.t. het thema en welk aanbod er ligt richting andere scholen. De 'Kijkwijzer' wordt door VOION in 2015 als brochure aan het gehele onderwijsveld aangeboden.

### 9. *Collegiale visitatie*

Acties - Inventarisatie stand van zaken kwaliteitszorg  
Bevorderen systeem onderlinge ondersteuning.

Resultaat - Met ingang van 1 oktober 2013 vindt structurele ondersteuning op dit gebied door een specialist vanuit één van de Werkkringbesturen plaats. Deze heeft de opdracht een infrastructuur te bouwen en scholen in de voorbereiding en uitvoering van kritische vriend-bezoeken en collegiale visitatie te ondersteunen. Er heeft een inventarisatieronde onder de besturen plaats gevonden en een eerste kritisch vriendbezoek is afgelopen jaar uitgevoerd. Een tweede is in voor bereiding evenals een mini-conferentie rond dit thema.

## Middelen

Het boekjaar 2014 sluit af met een klein negatief resultaat van € 4.172,- bij een totaal exploitatie van € 102.539,-