

Sectorplan, waar staan we en wat volgt?

1. Uitwerking directiestructuur/functiehuis:

Drie nieuwe programmaleiders benoemd en een nieuwe sector-secretaris

Per 1 september zullen de drie programmaleiders starten. Er zijn twee externe kandidaten en één interne kandidaat benoemd. In de volgende nieuwsbrief zullen zij zich aan u voorstellen.

De programmaleiders gaan zorgen voor de horizontale verbinding tussen de scholen. Zo zal bijvoorbeeld de programmaleider arbeid (in overleg met de directeur met portefeuille arbeid) het programma schrijven op deze uitstroomrichting. Met de scholen worden plannen van aanpakken opgesteld die zorgen voor een horizontale verbinding tussen de scholen, zodat de kwaliteit van arbeid op scholen op een nog hoger plan komt.

Ook start per 1 september een nieuwe sector-secretaris, Angélique Verbrugh. Angélique werkt nu bij de afdeling HR van Boor Services. De huidige sector-secretaris, Joke van Wingerden, zal haar inwerken en gaat 1 oktober met prepensioen.

2. Update sectorplan



Zoals in de vorige nieuwsbrief is vermeld is een communicatiebureau ingeschakeld om ervoor te zorgen dat alle medewerkers in onze sector van dezelfde informatie worden voorzien over de implementatie van het sectorplan. Perron 14 is het bureau dat hiervoor uitgekozen is.

Op het sectoroverleg deel II van 17 april hebben zij hun plannen geïntroduceerd en zijn ze samen met de locatiedirecteuren en afdelingsleiders gelijk aan de slag gegaan. Op het sectoroverleg van 15 mei is er input opgehaald voor de “why”, waar staat BOOR Speciaal Onderwijs voor. Samen met een schrijversgroep bestaande uit enkele locatiedirecteuren wordt aan de tekst van de ‘why’ de laatste hand gelegd.

Op de tweedaagse heeft P14 verder uitgebreide inspiratie opgehaald voor de Kopgroep. De Kopgroep ondersteunt Perron14 met het ontwikkelen van een set middelen, als onderdeel van

een samenhangende aanpak, waarmee medewerkers, ouders, partners en leerlingen binnen de sector so/vso het gesprek aangaan over het waarom, hoe en wat van de transitie. De middelen en de planning worden in september getoetst bij een Focusgroep, waarna we hiermee in het nieuwe schooljaar aan de slag gaan.

3. Overleg met gedragsdeskundigen 15 mei

In navolging van het gesprek dat de gedragsdeskundigen hadden op 6 februari zijn ze onder leiding van Ronald Hendricx en Bob Vloedveld op 15 mei weer bij elkaar geweest.

Tijdens deze bijeenkomst waren alle deskundigen aanwezig. Naast het rondje langs de velden (wat speelt en loopt er op de scholen) kwamen de volgende thema's aan bod:

- ✚ Sectorontwikkelingen en ambities
- ✚ Doelgroepenbeleid en centrale intake
- ✚ De notitie arbeidsschool
- ✚ Beroepscode beroepsgroep en Boor
- ✚ Werkplezier en werkdruk.

We hebben drie themawerkgroepen geformeerd rondom doelgroepenbeleid, centrale intake en beroepscode. De gedragsdeskundigen willen graag geregeld bij elkaar blijven komen.

Bij praktische vragen weten ze elkaar te vinden o.a. voor intervisie.

4. Update onderzoek functiewaardering klassen- onderwijsassistenten.

In afstemming met de GMR is eind 2018 besloten om de inschaling van de onderwijs- en klassenassistenten in de sector (v)so van de Stichting BOOR opnieuw onder de loep te nemen.

In de periode april-mei vond dit onderzoek naar de situatie van de klassen- en onderwijsassistenten plaats. Het onderzoek richt zich vooral op de functie, de functiebeschrijving en de functiewaardering. Het onderzoek kende een lange aanloop. Voorafgaand aan het onderzoek hebben diverse overleggen plaatsgevonden met diverse personen, instanties en geledingen.

Aanvankelijk werd er uitgegaan van individuele situaties, waardoor individueel onderzoek het meest op zijn plaats is. Al snel bleek echter dat het een groepssituatie betreft: sectorbreed, over meerdere scholen. Op veel scholen blijkt tevens dat er schoolbeleid is gevoerd voor deze functies. Daarnaast bleek dat er veel onduidelijkheid is over de functie. Op basis hiervan is de aanpak gewijzigd van individueel onderzoek naar een groepsaanpak en is de focus gericht op het in eerste instantie krijgen van een duidelijk beeld van de huidige situatie/problematiek en de oplossing daarvan.

Gevolgte procedure en aanpak

Er zijn groepsinterviews uitgevoerd op verschillende scholen/locaties. Deze zijn gevoerd door de bovenschools directeur van de sector, een HR adviseur en twee Fuwa-specialisten van Marant Interstudie. Van elke school/locatie is er met klassen- en onderwijsassistenten gesproken. Aan deze interviews namen ook leidinggevendenden deel. Er is in totaal met ongeveer 37 medewerkers gesproken, in 9 interviews van 1 tot 1,5 uur.

Marant heeft aan de hand van een gestructureerde vragenlijst het gesprek gevoerd, zodat in elk gesprek dezelfde onderwerpen aan bod zijn gekomen. Daarnaast was sprake van een 'open gesprek': vrije uitwisseling van situaties, ideeën, knelpunten, positieve punten etc. en de mogelijkheid om de aanwezigen te adviseren over de situatie en de toekomst.

Deze uitwisseling bleek erg zinvol en belangrijk. De mogelijkheid om met elkaar (ook tussen onderwijsassistenten) over de functie en het werk te spreken, beelden van elkaar te vernemen en ontwikkelingen te schetsen e.d. werd als prettig en verhelderend ervaren. Ook is er door deze aanpak veel en breed informatie verkregen over het vraagstuk. Daarnaast hebben de interviewers veel meer 'gevoel' gekregen bij de situatie en de visie, meningen en belevingen van de klassen-/onderwijsassistenten en de leidinggevendenden.

De onderzoekers hebben een goed gevoel over gehouden aan de gesprekken, mede door de constructieve opstelling van de klassen- en onderwijsassistenten en hun waardevolle inbreng. Hun geduld bij de oriëntatie op aanpak van dit complexe vraagstuk verdient respect. Uit de evaluaties, die aan het eind van elk gesprek zijn gehouden, bleek dat de klassen- en onderwijsassistenten dit gevoel delen. Zij voelden zich gezien, erkend en gehoord. Er was waardering voor het feit dat de kwestie zorgvuldig wordt opgepakt en dat het onderzoeksteam uit een brede vertegenwoordiging van disciplines en personen bestaat (bovenschools directeur, HR, externen). Ook zijn ze verwachtingsvol ten aanzien van de uitkomsten, geven ze aan vertrouwen te hebben in de aanpak, maar ook dat zij dit proces kritisch zullen volgen.

Rapportage

Nu de laatste gesprekken zijn gevoerd, kunnen de resultaten worden verwerkt in een rapport. Het rapport wordt besproken in het CvB van Boor en de GMR. Zodra deze gesprekken zijn geweest zullen de resultaten worden gedeeld. Alle onderwijs- en klassenassistenten in onze sector ontvangen het rapport waarin de vervolgstappen zijn aangegeven.

5. Tweedaagse (locatie-) directeuren

Op 28 en 29 mei j.l. zijn alle (locatie-) directeuren bijeengekomen voor een 2-daagse in de Arendshoeve in Bergambacht.

Het doel van de tweedaagse was om een herijkte richting voor de sector te bepalen op basis van het aangescherpte koersdocument van BOOR en het sectorplan, door deze met elkaar door te spreken en een voorstel te formuleren voor een gezamenlijke aanpak.

Het programma bestond uit de volgende onderdelen:

- ✚ een onderdeel HR: verzuimreductie, vitaliteit en duurzaamheid
- ✚ een onderdeel cultuur
- ✚ de transitie: hoe gaan we de transitie eenduidig communiceren en de ouders en samenwerkingspartners meenemen. Dit onderdeel werd verzorgd door Perron 14.
- ✚ Het MD traject (Management Development): het ontwikkelingstraject voor alle leidinggevenden in de sector
- ✚ De overlegstructuur

Uitkomst:

De sector gaat zich de komende schoolplanperiode (2020-2024) richten op drie onderwerpen:

1. het doelgroepenbeleid
- 2 centrale intake (we gaan kijken hoe we gezamenlijk de intake van leerlingen kunnen optimaliseren)
- 3 onderwijs-zorgvraagstukken (wanneer zorg voorliggend is bij een leerling)

6. Trots op onze scholen

Op het laatste sectoroverleg 26 juni j.l. was het laatste agendapunt:

“de locatietrots van het afgelopen jaar”.

De scholen was gevraagd om aan de hand van een voorwerp of foto in maximaal 2 minuten te vertellen waarover ze trots waren op de eigen locatie.

Leerlingen van de Hoge Brug hadden een fraaie goudkleurige wisselbeker gemaakt.

De presentaties en de voorwerpen die meegenomen waren, waren heel divers: van schuursponsjes (een harde **en** zachte kant), een spiegel tot Haribo muisjes (voor alle muizenissen waaraan het hoofd geboden was) en een interview met een leerling.

Het ging over alles wat bereikt was dit jaar voor en met de leerlingen en hoe trots de scholen zijn op hun medewerkers die zo hard werken om dit voor elkaar te krijgen.

Na de presentaties mocht iedereen zijn keuze maken met behulp van een sticker en zo ging de wisselbeker als eerste naar Liesbeth den Hartog van de Tyltyschool.

Het VSO team heeft een actie gehouden om muziekinstrumenten te kunnen kopen voor hun leerlingen.

Dit was opgepikt door tv Rijnmond: <https://www.rijnmond.nl/nieuws/182189/Instrumenten-gezocht-voor-gehandicapte-leerlingen-Tyltyschool>

Hierdoor kwamen van alle kanten giften en daadwerkelijke muziekinstrumenten, waar de leerlingen en de groepsleiding heel blij mee zijn. Zie bijgevoegde foto.



Liesbeth had als voorwerp een Hapi meegenomen, een mooi klinkende klankbol.



We zijn benieuwd welke school de wisselbeker een volgende keer (met een andere activiteit) mag overnemen van de Tylytschool.

Tot zover de ontwikkelingen in het tweede kwartaal 2019

De sector wenst u allemaal een heerlijke zomervakantie.

Met vriendelijke groet,
Orselien Kammeron