

NIEUWSBRIEF SECTORPLAN

April- Mei 2018

De volgende nieuwsbrief verschijnt 6 juli a.s.



Sectorplan, waar staan we en wat volgt?

1. Stand van zaken: *Uitstroom arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs*

De drie presentaties met betrekking tot de uitstroomgebieden zijn gepresenteerd aan de GMR SO/VSO. In deze presentaties worden de kaders en de gekozen richting per uitstroomgebied uiteengezet. De besluitvorming hierover vindt trapsgewijs en per onderdeel plaats in het directeurenoverleg (deel 1 van het sectoroverleg). Gaandeweg zullen er ontwikkelingen zijn die kunnen leiden tot bijstelling van de kaders en de gekozen richting.

<i>Uitstroomgebied</i>	<i>Status</i>	<i>Wie of welke afdelingen zijn betrokken?</i>	<i>Vervolgactie</i>
Arbeid	2 ^{de} concept notitie wordt in juni opgeleverd.	-Sectoroverleg -Bespreken met Olympia college en projectleider Participatiewet (HV)	Inhoudelijk bespreken in periode sept-dec 18
Dagbesteding	1 ^{ste} concept notitie is af. 1 ^{ste} concept business case is in juni af.	-Sectoroverleg -Inkoop -CVB en GMR	Sept 18 CVB jun-dec 18 GMR sept 18
Vervolgonderwijs	1 ^{ste} conceptnotitie is af.	-Stuurgroep Sectoroverleg -Afstemmen met Onderwijs-commissies po en vo Boor.	Inhoudelijke bespreking en afstemming met PO en VO van Boor in de periode: Okt-dec 18 vaststellen notitie jan-mrt 19 in sectoroverleg, BMT en CVS.

2. Stand van zaken: Themagroepen

De voortgang van de thema's effectiviteit (nieuwe directiestructuur), doelgroepenbeleid en cultuur verloopt volgens planning. Doordat de thema's tijdens het sectoroverleg plenair worden besproken met alle leidinggevenden, is de rol van de themagroep veranderd. Waar zij eerst een trekkersrol vervulden, fungeren ze nu meer als een klankbordgroep. Bij specifieke vraagstukken worden de themagroepen geconsulteerd en ingezet bij de uitwerking. Eén van de vraagstellingen is 'hoe brengen we de opbrengsten van de drie themagroepen samen tot één geheel'. Dit aandachtspunt wordt meegenomen in de jaarplanning van schooljaar 2018-2019.

<i>Thema</i>	<i>Status</i>	<i>Wie of welke afdelingen zijn betrokken?</i>	<i>Vervolgactie</i>
Cultuur	1 ^{ste} concept notitie is geschreven en plan van aanpak is in besluitvorming van de sector. Koppeling aan MD traject alle leidinggevenden sector	-Sectoroverleg: 6 juni besluit over het wat en gesprek over de inrichting en uitvoering. -Human Resource Boor -CVB-lid: Anne de Visch Eybergen	Vaststelling en implementatie in fasen
Doelgroepenbeleid	1 ^{ste} concept notitie en plan van aanpak is geschreven en wordt bijgesteld. -14 mei besluit over het wat. -Sept 2018 over de nadere inrichting van het doelgroepenbeleid.	-Sectoroverleg -Afdelingen Onderwijs Kwaliteit, Huisvesting & Facilitair, Finance & Control, Bestuur & Beleid -CVB lid: Anne de Visch Eybergen. -Stuurgroep PaOn -BMT en CVS	Vaststellen en bijstellingen in het sectoroverleg.
Effectiviteit bestaat uit: 1. nieuwe directiestructuur 2. onderhoud functiehuis voor de volgende functies -Verpleegkundigen, -Klassen-/onderwijs assistenten	1. Nieuwe directiestructuur -sectoroverleg: 6 april Advies scenario 3: uitstroomdirecteuren, met twee voorwaarden. Programmaleiders, locatie- en afdelingsdirecteuren. -Voorgenomen besluit CVB 22 mei. scenario 6: 3 directeuren met uitstroom portefeuille. Programma leiders, locatie- en afdelingsdirecteuren. 2. volgens planning in het najaar 2018. -brief naar GMR -gesprekken met Marant en HR Boor over de functietoetsing en weging.	-Sectoroverleg -Human Resources Boor - CVB lid: Anne de Visch Eybergen. -Stuurgroep PaOn -Ter info naar: BMT en CVS - functieonderhoud verpleegkundigen. In nauw overleg met Rijndam en Laurens wordt de inzet nader besproken.	a. Instemmingsrecht nieuwe directie structuur so/vso GMR d.d. 27 juni b. werving/selectie van directeuren Functie onderhoud: a. verpleegkundigen sept/okt 18, verwerkt in de businesscase dagbesteding. b. klassen-/ onderwijs assistenten, nov/dec 18.

3. Aanbesteding Jeugdhulp Rotterdam

De aanbesteding jeugdhulp bij de gemeenten is van belang voor de mate waarin we onderwijs en zorg kunnen combineren op onze scholen. Deze extra zware ondersteuning wordt via aanbesteding ingekocht door de gemeente en beschikbaar gesteld op onze scholen. De gemeente Rotterdam zal nieuwe aanbieders voor zorg uitkiezen en m.i.v. het nieuwe schooljaar inzetten. De aanbesteding is bijna afgerond. We hopen binnenkort te vernemen welke aanbieders de aanbesteding gegund hebben gekregen.

4. Overleg met gedragsdeskundigen

In het nieuwe schooljaar volgt een 'hei dag' voor een brainstormsessie met onze gedragsdeskundigen. Doel is nader inzoomen op de rol, functie en inzet van gedragsdeskundigen bij Boor in relatie tot de veranderingen in de sector en het doelgroepenbeleid.

5. Sectoroverleg

Het sectoroverleg is een pilot voor de periode augustus 2017 tot en met juli 2018. Het is een overleg voor alle leidinggevenden in de sector so/vso.

Deel 1 is het directeurenoverleg, het besluitvormende deel van het sectoroverleg.

Deel 2 is het onderwijsoverleg SO en VSO. Het is besteed aan overleg met de themagroepen en de presentatie en bespreking van de notities van de drie thema's.

Deel 3 is gereserveerd voor de deskundigheidsbevordering van alle leidinggevenden in de sector. Leidinggevenden krijgen informatie over de transitie, we bespreken welke leerpunten zij hebben en hoe we vorm kunnen geven aan het begrip 'samen leren'. Vanaf januari hebben we, onder leiding van het sociocratisch centrum, de consentmethode ingezet om alle belangrijke beslissingen over de transitie op een gedragen wijze, met elkaar te nemen. Zie punt 6.

In het sectoroverleg van 4 juli a.s. gaan we het afgelopen jaar evalueren en keuzes maken m.b.t. het sectoroverleg voor het komende schooljaar. Besproken zal worden: hoe bevalt het sectoroverleg op dit moment, wat is de opbrengst, is de frequentie adequaat, is het nog nodig om alle leidinggevenden 1x per maand aan tafel te hebben, zijn er alternatieve oplossingen?

6. Sociocratisch vergaderen en besluiten nemen

In de maanden april, mei en juni gaan de leden van het sectoroverleg actief aan de slag met besluitvorming via de sociocratische principes. Eén van de principes is dat leidinggevenden, voordat zij wel of geen consent geven, input ophalen bij hun achterban (in ons geval binnen

de onderwijsteams van de school). Het zal voor de leidinggevende niet haalbaar zijn om iedereen binnen de school te spreken, dus wil je als medewerker actief je bijdrage leveren, dan kun je je leidinggevende vragen om informatie en op welke wijze jij input kan leveren op de thema's cultuur, doelgroepenbeleid en persoonlijke effectiviteit (oftewel directiestructuur).

Uitleg sociocratisch werken

Wat is hiervan de kern: consent regeert de besluitvorming. Consent betekent geen overwegend beargumenteerd bezwaar. Als je consent geeft, ben je bereid en in staat om een besluit uit te voeren. Alle andere wijze van besluitvorming blijven mogelijk als je dat met consent afspreekt. Consent vormt als het ware de ondergrens voor de besluitvorming.

In mei 2016 hebben de directeuren van de sector op hun tweedaagse met deze methode kennisgemaakt en sinds die tijd wordt op deze wijze de besluitvorming in het directeuren-overleg geregeld. De sociocratische besluitvorming heeft de volgende meerwaarde: alle leidinggevendenden in de sector worden meegenomen in de besluitvorming, ze kunnen hun stem laten horen en in consent besluiten om de volgende stap te nemen. Hiermee wordt eigenaarschap gestimuleerd, het nemen van verantwoordelijkheid voor je school, locatie of team door met "niet overwegend bezwaar" instemming te verlenen aan de voortgang van de sector.

7. Uitwerking directiestructuur/functiehuis

Zie schema stand van zaken bij punt 2 van deze nieuwsbrief.

8. Evaluatie sectorplan

De implementatie van het sectorplan is in het voorjaar van 2017 van start gegaan, we zijn ruim een jaar verder. Tijd voor een evaluatie! Er is een statusnotitie geschreven, deze wordt op 6 juni besproken in het sectoroverleg en op 27 juni in de GMR.

Tot zover de ontwikkelingen van april en mei 2018,

Met vriendelijke groet,
Orselien Kammeron