

Bruggen bouwen

visie voor de toekomst



FPO Rijnmond





FPO Rijnmond

Woord vooraf

Voor u ligt de eindrapportage van de werkgroep 'Samen Sterk Aan het Werk'. De ALV van FPO Rijnmond heeft de werkgroep de opdracht meegegeven om een visie (een lange termijn perspectief) voor het reformatorisch onderwijs in de regio Rijnmond te ontwikkelen. Daarnaast heeft de ALV van FPO Rijnmond gevraagd om een op deze visie gebaseerde strategie te ontwikkelen, zodat de continuïteit en identiteit van alle huidige scholen ook in de toekomst gewaarborgd kan blijven.

Tijdens een aantal intensieve besprekingen van de werkgroep is gewerkt aan de realisering van bovengenoemde doelstellingen. Het resultaat van deze besprekingen is te vinden in dit rapport.

Als we het over de toekomst hebben dan kunnen we daar met elkaar over nadenken, maar blijft het altijd onder wat Jakobus in zijn brief schrijft: 'Indien de Heere wil, en wij leven zullen...'

De Werkgroep Samen Sterk Aan het Werk

Colofon

Aan dit rapport werkten mee: F. van Baarle, D.D. Both, A. Geuze, B. Kalkman, L.A.G. Ruijgrok, J.W. Markestein, M. Weerheim, A. Vat en Lizette van Herwijnen (secre.)

Redactie: D.D. Both en L.A.G. Ruijgrok

Druk: Goud PrintCenter, www.goudprintcenter.nl

Vormgeving: Arjan Boone, www.arquero-bv.nl

Fotoverantwoording: Eigen beeldmateriaal
Foto's bruggen: Hollandse Hoogte

Uitgave van: FPO Rijnmond, www.fporijnmond.nl

Jaar van uitgave: mei 2015

'De toekomst van het christelijk-reformatorisch onderwijs in de regio Rijnmond'

Datum: 17 april 2015

Aan: De bestuurs- en directieleden binnen FPO Rijnmond

Van: De werkgroep, bestaande uit F. van Baarle, D.D. Both, A. Geuze, B. Kalkman, L.A.G. Ruijgrok, J.W. Markestein, M. Weerheim, A. Vat en Lizette van Herwijnen (secre.)

Opdracht ALV

De opdracht aan de werkgroep luidt als volgt:

- Ontwikkel een visie (een lange termijn perspectief) voor het reformatorisch onderwijs in de regio Rijnmond.
- Ontwikkel een op bovenvermelde visie gebaseerde strategie om de continuïteit en identiteit van alle huidige scholen te waarborgen.
- Betrek een aantal bestuursleden en schoolleiders in dit traject als werkgroepleden.
- Betrek alle bestuursleden en directeuren in het algemeen bij dit traject via nieuwsbrieven, ledenvergaderingen, etc.
- Betrek – voor toetsing en objectivering – een externe deskundige bij dit traject.

Het doel van het christelijk/reformatorisch onderwijs in de regio Rijnmond

- Het verzorgen van goed Bijbelgetrouw onderwijs aan leerlingen in de regio Rijnmond.
- Het in stand houden en versterken van het reformatorisch onderwijs binnen de regio, ook daar waar krimp plaatsvindt.
- Het bieden van onderwijs waar een nauwe verbinding is tussen school, gezin en kerk.
- Werkkracht uitstralen en praktiseren naar onze omgeving.
- Elkaar tot een hand en een voet zijn. Samenwerken om krachten te bundelen om met elkaar het goede – in de brede zin van het woord – voor onze leerlingen te zoeken.
- Elkaar versterken door krachtenbundeling om de



hierboven genoemde doelen te versterken. Zoals tijdens de opening van de bestuurlijke intervisie gelezen: Filippensen 2 vers 4: *“een iegelijk zie niet op het zijne, maar een iegelijk zie ook op hetgeen der anderen is”*.

Calvijn hierover: *“dat een iegelijk geen zorg moet dragen voor zichzelf, maar voor zijn naaste”*.

Wat komt er op het christelijk/reformatorisch onderwijs af aan risico's en knelpunten?

Uit de eerder uitgevoerde inventarisatie binnen de federatie en de besprekingen in de werkgroep blijkt onder andere dat:

- Het vinden van capabele bestuurders en toezicht-houders als moeilijk ervaren wordt.
- Het vinden van een competente directeur niet gemakkelijk is.
- Er wijzigingen zijn met betrekking tot de beheersbaarheid van financiële risico's op het gebied van personeel en huisvesting.
- Het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs een steeds groter beroep doet op de kwaliteit van het personeel binnen de school.
- De betrokkenheid op de federatieve samenwerking erg uiteenlopend is: van nauw betrokken en praktisch altijd aanwezig op b.v. de bestuurlijke intervisie tot structureel afwezig.
- Ondanks de bijna identieke grondslag samenwerking moeizaam tot stand komt. Dit ligt in de optiek van de werkgroep niet aan de goede intenties, maar aan het tot handelen komen.

Voor een meer gedetailleerde en op schoolniveau ingevulde inventarisatie m.b.t. knelpunten en risico's verwijzen we naar de eerder gehouden inventarisatie en de uitkomst van de recent uitgezette vragenlijst. Een beperkt deel zal worden gepresenteerd tijdens de bestuurlijke intervisie. In het eindrapport zal de informatie gevisualiseerd worden opgenomen.

Voor welke uitdagingen staan we?

- Het hierboven geformuleerde doel ook in de toekomst menselijkerwijs gesproken waar te kunnen maken.
- In federatieverband niet meer 'als los zand' opereren maar daadwerkelijk samen staan voor een collectieve opdracht.
- De werkgroep constateert dat de motivatie en de ervaren urgentie om over het thema samenwerking na te denken uiterst divers ligt onder de schoolleiders en bestuursleden en typeert de betrokkenheid in het algemeen op de federatieve samenwerking als 'lauw'.
- Het beheersen van mogelijke risico's die op de scholen af komen (gevolgen van krimp, (door)decentralisatie huisvesting, moeilijk op te vullen directeursfuncties, bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs, enz.) door de krachten te bundelen op kunnen vangen.



Krimpen aan den IJssel, Algerabrug

Samenwerken om krachten te bundelen en zo met elkaar het goede – in de brede zin van het woord – voor onze leerlingen te zoeken.

De visie

Contouren van de visie op de lange termijn:

- Vanuit het perspectief van de **samenleving om ons heen**:
 - De samenleving gaat meer en meer van ons vragen. We hebben elkaar in de toekomst steeds meer nodig om samen na te denken over onze positionering in deze samenleving.
 - In de 21e eeuwse samenleving – laten reformatorische scholen zien dat zij scholen zijn waar het christelijke geloof zowel pedagogisch als onderwijskundig doorwerkt en leidt tot goed onderwijs. Op onze scholen geven we het beste wat we hebben omdat onze Koning dat verdient.
 - De school van de toekomst zal steeds meer een maatschappelijke voorziening in een dorp of wijk worden. Er zal meer van de school verwacht worden binnen de lokale context.
- Vanuit het perspectief van de **school**:
 - De scholen weten waar ze voor staan en voor willen gaan. De schoolleiding, bestuursleden en toezicht-houders weten waar de school momenteel staat en hebben een strategie voor de toekomst ontwikkeld. Deze strategie is binnen de regio bekend.
 - De school van de toekomst vraagt om deskundige en vakbekwame bestuurders en toezichthouders die vanuit een dienende houding betrokken en rol zuiver opereren.
 - Identiteit en lokale eigenheid zijn schoolspecifiek en dat dient geborgd te blijven. Dit vraagt van iedere school doordinking en explicitering w.b. de schoolspecifieke visie. Waarom zijn we er als school? Wat voegen wij toe?
 - De school van de toekomst vraagt schoolleiders die zich primair richten op mensen en manieren in de school. Processen en papieren zullen er altijd blijven, maar mogen niet het primaat krijgen. En dat is door toenemende deregulering een risico. Door de schoolleider te ontlasten en te ontzorgen



door bijvoorbeeld bedrijfsmatige werkzaamheden bovenschools te organiseren kan een verschuiving plaatsvinden naar het stimuleren van een pedagogische en tegelijk professionele werk- en ontwikkelcultuur.

- Er zijn nog steeds kwetsbare scholen – in welk opzicht ook – in Nederland en in onze regio. Door intensievere samenwerking zijn die (zeer) zwakke scholen er binnen de federatie Rijnmond niet meer omdat support is te verkrijgen bij collega-scholen, binnen de federatie of bovenschools.
 - Er wordt samen geleerd en geprofessionaliseerd. Er ontstaan kweekvijvers voor a.s. leidinggevenden, IB'ers, er worden mastertrajecten 'in company' aangeboden, enz.
 - Onderwijskundige keuzes zijn ten allen tijde lokale aangelegenheden. De onderwijskwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.
 - Synergievoordelen door samenwerking dienen optimaal benut te worden en komen het primaire proces ten goede.
- Vanuit het perspectief van de **leerling en ouders**:
 - Aan de voor- en binnenkant van de school verandert er niets. De lokale eigenheid, zowel wat betreft identiteit, onderwijskundige keuzes als pedagogische visie, staat voorop. Aan de 'achterkant' wordt gestreefd naar effectiviteitsverbetering. Ouders en leerlingen merken daar niets van, dan alleen dat bepaalde zaken beter en effectiever verlopen dan voorheen.
 - De school van de toekomst vraagt enerzijds krachtenbundeling om de doelen na te kunnen blijven streven en de risico's beheersbaar te houden, maar op zo'n manier georganiseerd dat de lokale eigenheid voluit blijft wat ze is, krachtenbundeling en schaalvergroting geen doel op zich wordt en het uiteindelijke doel (de leerling en zijn onderwijs en begeleiding) voor ogen gehouden wordt.
 - De school is de plaats waar alle ouders en leerlingen

– ongeacht kerkelijke achtergrond – elkaar ontmoeten.

- Vanuit het perspectief van de **federatieve samenwerking**:
 - De verbindingen en contacten die er momenteel zijn blijven bestaan en worden zowel op directeurs- als op bestuursniveau uitgebouwd en geïntensiveerd.
 - Directeuren gaan elkaar meer en meer waarderen en erkennen door elkaar beter te leren kennen.
 - Samenwerking vraagt een luisterende en dienende houding.
 - Samenwerking moet concreet worden, anders komt het niet van de grond.
 - Samenwerking is een stap in het diepe, wat spannend blijft.
 - Samenwerking en uitwisseling houden scherp: voor zelfgenoegzaamheid en op de handen zitten is geen ruimte.
 - Samenwerking vraagt een open en bereidwillige attitude.

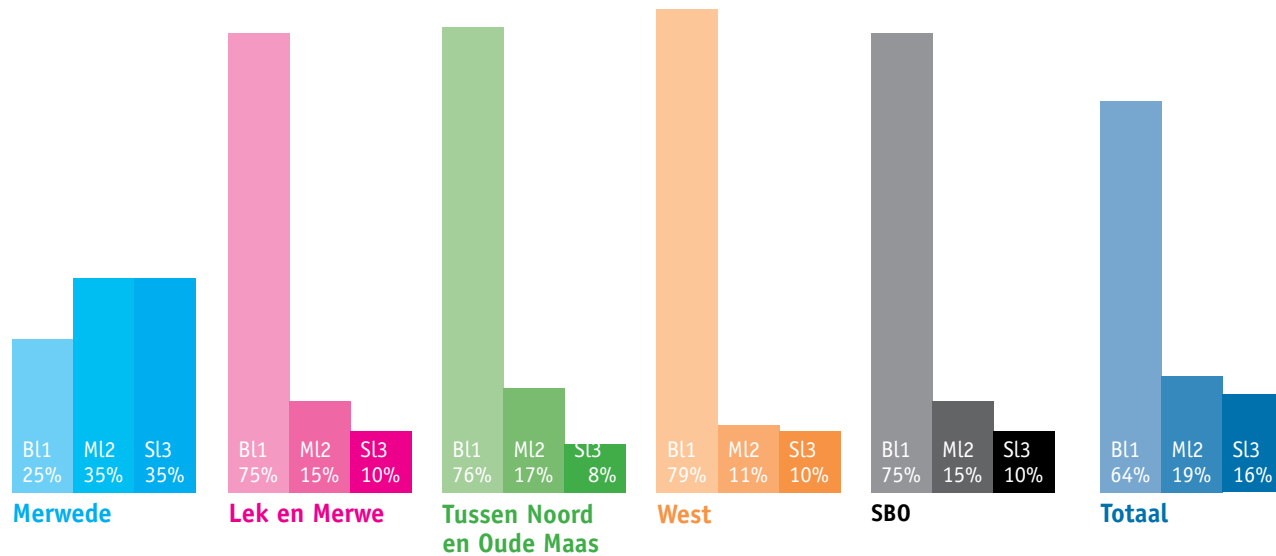
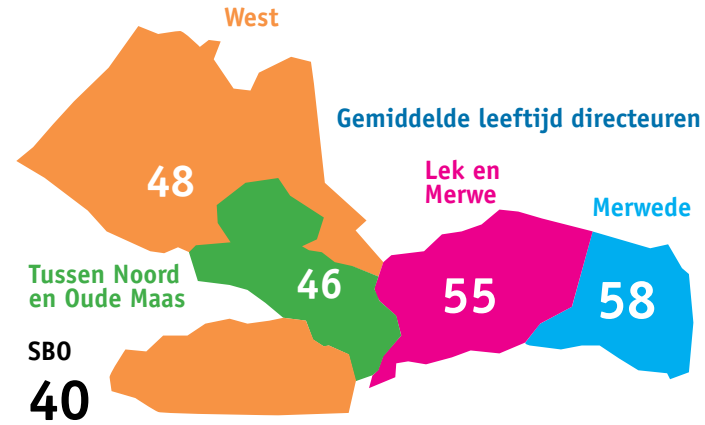
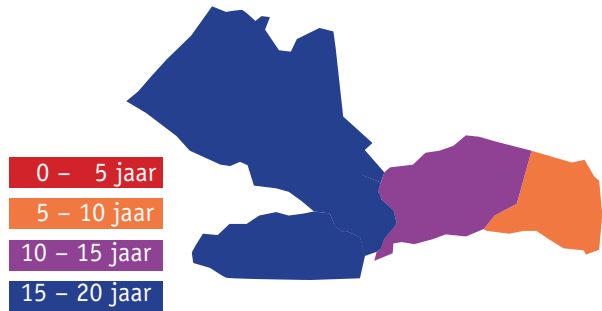


Gorinchem, Merwedebrug

De **verbindingen en contacten** die er momenteel zijn blijven bestaan en worden zowel op directeurs- als op bestuursniveau uitgebouwd en geïntensiveerd

Vervanging vertrekkende directeuren

Merwede 8
Lek en Merwe 11
Tussen Noord en Oude Maas 21
West 19



Opleidingsniveau leerkrachten

Bl1=Basisleerkracht1
Ml2=Medior leerkracht2
Sl3=Senior leerkracht3

Het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs doet een steeds groter beroep op de **kwaliteit van het personeel** binnen de school

De strategie



Wat is er in de optiek van de werkgroep nodig om het bovenstaande doel van het reformatische onderwijs medio 2014 te realiseren?

In een traject van intensivering van de samenwerking is de vraag waarom we hier überhaupt aandacht aan besteden cruciaal. *Waarom* vinden we het van belang om aandacht te besteden aan het intensiveren van de samenwerking? Het vertrekpunt ligt wat betreft de werkgroep in het elkaar als christelijk-reformatische scholen tot een hand en een voet zijn en zo het goede – in de brede zin van het woord – voor onze leerlingen te zoeken. Het gaat om de toekomstbestendigheid van onze scholen waarvoor we ons collectief verantwoord weten.

1. Organische groei

Intensiever samenwerken doe je als school(bestuur) omdat je urgentie ervaart of omdat het past binnen de strategie die je volgt. Samenwerken doe je met collega-scholen die er zin in hebben krachten te bundelen. Dit betekent dat de werkgroep in haar strategie niet kiest voor het 'trekken aan dode paarden', maar de pleit voor kleinschalige, uit behoefte voortkomende samenwerkingsvormen tussen scholen die elkaar vinden en elkaar willen versterken.

2. Aan het werk met elkaar

Om elkaar en elkaars kwaliteiten beter te leren kennen en in te zetten is het nodig gezamenlijk activiteiten te ondernemen. In de optiek van de werkgroep leent het gezamenlijk werken aan professionalisering van leraren en leidinggevenden zich hier het meest voor. Besturen hebben de verantwoordelijkheid om continuïteit en kwaliteit te bieden. De leidinggevende en de leraar maken hierin het verschil. Masterclasses, peer groups en intervisiementen zijn hiervan enkele voorbeelden.

3. Kleinschalige, logische verbanden

De werkgroep kiest in haar voorgestelde strategie niet voor grote bestuurlijke constellaties, maar pleit voor

kleinschalige, logische verbanden van scholen. We denken daarbij aan scholen die elkaar wat te bieden hebben omdat ze onder andere:

- doordrongen zijn van het besef dat ze krachten moeten bundelen om nog beter onderwijs te kunnen bieden;
- in hun voortbestaan bedreigd worden;
- geografisch compact geclusterd zijn;
- bereid zijn in elkaar te investeren: ze gaan samen activiteiten ondernemen om meer met elkaar te krijgen;
- wat betreft grondslag en identiteit elkaar begrijpen;
- zin hebben de handen ineen te slaan.

4. Coöperatief werkende bovenschoolse voorzieningen

De werkgroep ziet geen grote, luxe bestuurskantoren met alles wat daarbij hoort voor zich. Wel coöperatief werken de bovenschoolse voorzieningen, bijvoorbeeld gekoppeld aan een cluster of aan enkele clusters van scholen. Hier worden die taken die veel beter of efficiënter bovenschools opgepakt kunnen worden, neergelegd. Denk hierbij aan het beheer en onderhoud van de schoolgebouwen, inkoop, contractuele afspraken, externe vertegenwoordiging naar partijen, uitbesteden van bepaalde zaken, enz. Uitgangspunt is dat door de bovenschoolse voorziening ook daadwerkelijk toegevoegde waarde wordt geboden en wat te halen is.

Duur betaalde bovenschoolse bestuurders die ver af staan van de schoolpraktijk bieden geen soelaas. De werkgroep stelt voor te werken vanuit het principe van de erkende ongelijkheid. De directeuren kennen elkaar en elkaars kwaliteiten. Op grond daarvan worden (bovenschoolse) taken en verantwoordelijkheden georganiseerd. Ook is er veel aandacht voor begeleiding en samenwerking tussen ervaren en beginnende directeuren.

5. De positie van FPO Rijnmond

De huidige federatie is faciliterend in het proces rondom intensivering van de samenwerking. Het bestuur van de federatie initieert bijvoorbeeld het onder 3 genoemde. Daarnaast gaat het federatiebestuur met de aangesloten scholen in gesprek over de zienswijze van het bestuur

en de schoolleiding waar het de toekomst van de school betreft.

6. Samenwerking is een bewuste en vrijwillige keuze

Scholen die daadwerkelijk deel willen nemen omdat ze de gestelde doelen zoals hierboven genoemd delen en beseffen dat ze daarvoor de krachten moeten bundelen intensiveren de samenwerking. Scholen die die behoefte niet hebben, blijven doen wat ze deden. In vervolg op punt 5 kopen scholen die de voordelen van de coöperatieve samenwerking inzien zich in.

Resumerend:

De werkgroep is op grond van de hierboven beschreven strategie tot een aantal mogelijke scenario's gekomen voor de scholen:

- **Scenario 1a:**
Onze school werkt in een kleinschalig, regionaal cluster op directieniveau samen met enkele andere scholen. Dit doen we naar behoefte. De verbanden ontstaan spontaan.
Op federatieniveau ondernemen en werken we als directies en besturen samen. We voeren gezamenlijk grote aanbestedingen uit (b.v. voor leermiddelen), we leren met en van elkaar en we organiseren masterclasses waarin aanwezige kennis wordt ontsloten.
- **Scenario 1b:**
Het aanvankelijk spontaan en naar behoefte ontstane cluster van enkele scholen is uitgegroeid tot een van 5 á 6 regionale clusters binnen de regio FPO Rijnmond. De aanvankelijk spontaan ontstane samenwerking op directieniveau heeft ook zijn uitwerking gehad op bestuursniveau. Dit heeft geresulteerd in een bestuurlijke krachtenbundeling met bestuurlijke fusie als perspectief om het optimale voordeel te behalen.
FPO Rijnmond vormt het cement tussen de 5 á 6 regionale clusters. Op grond van deskundigheid en

affiniteit worden clusteroverstijgende portefeuilles verdeeld en gezamenlijke scholingsactiviteiten ondernomen.

- **Scenario 2a:**
De federatie FPO Rijnmond wordt gerevitaliseerd en verder uitgebouwd. Er wordt efficiency voordeel behaald in de back office. Enkele beleidsmedewerkers worden aangetrokken om de bij de federatie aangesloten scholen te ondersteunen op bijvoorbeeld personeel en financieel terrein. De directies en besturen ontmoeten elkaar op door het federatiebestuur georganiseerde bijeenkomsten.
- **Scenario 2b:**
Een deel van de scholen binnen de federatie FPO Rijnmond komt tot de conclusie dat ondanks de federatieve samenwerking en de aanwezige expertise een volgende stap in de samenwerking wenselijk is: die naar bestuurlijke fusie. Deze scholen fuseren en blijven tegelijkertijd participeren binnen de regionale samenwerking. Ook blijven ze gebruik maken van de daar aanwezige expertise. Scholen die dat wensen, kunnen in een later stadium aansluiten bij de gefuseerde scholengroep.
- **Scenario 0:**
Onze school verlaat FPO Rijnmond. De federatie levert niet op wat wij ervan verwachten of voorziet niet in onze behoefte. We gaan alleen verder of zoeken elders onze samenwerkingspartners.

Deze scenario's zijn gepresenteerd en besproken op de bestuurlijke intervisievergadering van 18 november in Zwijndrecht. Ieder schoolbestuur is gevraagd een voorkeursscenario te kiezen. Een impressie vanuit het verslag van deze bijeenkomst.

- Papendrecht kiest voor scenario 1a, regionale samenwerking. Papendrecht heeft al een swv met Slidrecht.

Gezamenlijke vervangingspool, scholingsprojecten. Mooi begin wat redelijk snel te realiseren is. Praktisch; Slidrecht heeft dit soort signalen ook aangegeven. De huidige samenwerking met het bestuur van Slidrecht ligt meer in de lijn van 1b.

- Rotterdam kiest voor scenario 1a, kleinschalig niveau, behoeftegericht, nadenken of bepaalde grote scholen die leidend kunnen zijn in een cluster. Behoeftelicht op gebouwenbeheer, expertise delen, financiën (in hoeverre zit daar niet een overlap met VGS), vervangingspool.
- Ridderkerk kiest voor scenario 1a, ziet weinig voordeel in samenwerking zoals in scenario's 2 (ook gezien het verleden, weinig toegevoegde waarde op bestuursniveau). Op directieniveau wordt een stuk netwerken gewaardeerd, echter vraagt men zich af of FPO hier voor nodig is. Samenwerken met andere scholen waar dat voordeel oplevert voor beide partijen is gewenst. Scenario 1a zonder de tweede alinea. Scenario 0 vindt men nog wat ver te gaan, men werkt liever concreet samen met Rotterdam.
- Nieuw-Beijerland kiest voor scenario 1a, regionaal wat samenwerken op directieniveau, grote aanbestedingen of masterclasses zijn ook mogelijk. Geografisch gezien ligt men niet ver van de VCOHW.
- Capelle a/d IJssel kiest voor scenario 1a en 2a vooral de eerste alinea. De bestuurlijke voordelen zijn weinig zichtbaar geweest. Dus scenario 1a verder uitgebouwd richting 2a, zonder beleidsmedewerkers.
- Slidrecht kiest voor scenario 1a met perspectief 1b, op lange termijn is het van belang om sterke regionale clusters te hebben, ook voor de kleine protestants christelijke scholen in de regio (Albasserdwaard) die niet bij FPO zijn aangesloten.
- Mantum Onderwijs kiest voor scenario 1a met perspectief naar 1b, zelf zitten ze eigenlijk in 1b. Men gelooft in groei van onderaf, door krachtenbundeling kun je samen krachtiger worden. De bestuurlijke samenwerking maakt de zaak krachtiger, voorkomt ook vrijblijvendheid. Een avond als dit laat zien dat FPO er

wel degelijk toe doet, als je elkaar loslaat ben je elkaar kwijt.

- SBO kiest niet voor scenario 1; gezien hun speciale karakter werkt men niet graag samen met een klein groepje scholen, in een cluster. Men kiest voor 2a; revitaliseren door de professionele werkgemeenschap weer op te pakken, geen beleidsmedewerkers e.d. Nut voor de bestuurslaag is twijfelachtig. Grotere clusters staan mogelijk sterker richting Berséba, hoewel Voorthuizen zelf ook werkzaam is bij Berséba en daar dus geen belemmering ervaart.
- VCO HW geeft aan dat scenario 2b eigenlijk al is doorlopen. De fusie die zij meegemaakt hebben is begonnen van onderaf aan. Nobel raadt ieder een dergelijk traject aan; dagelijks worden de voordelen ervan ervaren. Als gefuseerde scholen staan zij open in verdergaande samenwerking, welke optie ook. Het gaat tenslotte om de kinderen. Als je samenwerkt geeft regionale samenwerking de voorkeur. De bestuurlijke fusie biedt echter veel meerwaarde, boven scenario 1.
- Streefkerk kiest voor scenario 1, men voelt voor regionale samenwerking, 1a kan groeien naar 1b, van onderaf aan maar niet te vrijblijvend. FPO kan dan op hetzelfde niveau doorgaan.
- H-I-Ambacht kiest voor scenario 2a, zonder beleidsmedewerkers (lastenverzekering), gemeenschappelijke juridische, financiële en personele zaken mogen gedeeld worden.
- Hardinxveld kiest voor scenario 1a, regionale samenwerking (Alblasserwaard) verdient de voorkeur. Men staat open voor bespreking met besturen uit de regio om door te groeien naar 1b. FPO blijft waarde houden op directieniveau.
- Zwijndrecht geeft aan dat scenario 1a al gestalte krijgt met H-I-Ambacht. Als besturen met en van elkaar leren is van groot belang.
- Barendrecht Rehobothschool: men is er niet zo mee bezig geweest in de achterliggende tijd, enige vorm van samenwerking zou mogelijk kunnen zijn, een

‘broedende kip’ echter niet storen. Scenario 1a is een makkelijke opstapper, 2a is een doorgroei-mogelijkheid (zonder beleidsmedewerker). Het directieberaad, ICT-overleg voortgang laten vinden. Bestuurlijk gezien is e.e.a. versloft, de huidige FPO-ontwikkeling is een mooie ontwikkeling. Professionaliseringslag van bestuur en directie is positief.

- Gorinchem: staat aan de zijlijn. Van der Schans hoopt aan te sturen naar scenario 1a.
- Werkendam kiest voor scenario 1a, revitalisering van de federatie. Dienstverlening vanuit VGS is adequaat, geen nadere behoefte. Op directieniveau is samenwerking positief.

Geografische, organisatorische clusters

Op grond van de keuzes van de scholen heeft de werkgroep scenario 1 verder uitgewerkt. Dit scenario gaat uit van regionale clusters waar binnen in eerste instantie (scenario 1a) op directieniveau steeds intensiever wordt samengewerkt en op termijn op bestuurlijk met als perspectief een bestuurlijke fusie (scenario 1b).

De werkgroep ziet hierbij de volgende geografisch bepaalde clusters voor zich, waarbij ook gekeken is naar een leerlingenaantal van minimaal 1500 leerlingen per cluster. Dit minimumaantal is gebaseerd op referentiecijfers en geeft voldoende volume om onze ambities bovenschools waar te kunnen maken.

We komen hierbij tot de volgende geografische clustering:

- **Merwede:** Werkendam, Poederloijen, Gorinchem, Leerdam;
- **Lek en Merwe:** Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam, Streefkerk en Papendrecht;
- **Tussen Noord en Oude Maas:** Dordrecht, Ridderkerk, Hendrik Ido Ambacht, Rotterdam, Zwijndrecht en Barendrecht;
- **Nieuwe Waterweg:** de Mantumscholen, de Hoekse Waardse scholen, Capelle aan de IJssel en Nieuw Beijerland.

De SBO-scholen hebben tijdens de bestuurlijke intervisie aangegeven vanwege het specifieke karakter niet graag in een relatief klein cluster van scholen te participeren. Zie ook boven. Daarnaast participeert het SBO ook binnen het landelijke netwerk van SBO-scholen.

De werkgroep adviseert besturen en directeuren om binnen een geografisch cluster contacten te leggen. Zoek elkaar op, spreek met elkaar over de toekomstplannen, leer met en van elkaar. Op een natuurlijke manier kunnen er ons inziens mooie dingen ontstaan: een ervaren directeur ondersteunt een beginnende directeur, een ervaren directeur wordt meerschools directeur, bestuursleden maken gebruik van elkaars expertise, ervaren interne begeleiders worden breder ingezet dan alleen de eigen school.

Expertiseclusters

Naast geografisch georganiseerde clusters zijn er expertiseclusters. Deze expertiseclusters worden FPO Rijnmond breed georganiseerd. Het federatiebestuur faciliteert en initieert, sluit adequaat aan op geconstateerde behoeften en brengt scholen bij elkaar. Scholen nemen deel naar behoefte. De werkgroep heeft de volgende expertiseclusters voor ogen:

- **Huisvesting**
Binnen dit kenniscluster kunnen ervaringen worden uitgewisseld, kan expertise gezamenlijk worden ingekocht, kunnen meerjarenonderhoudsplannen aan elkaar worden gekoppeld w.b. aanbesteding van werkzaamheden, enz.
- **Professionalisering**
Zoals eerder in de visie opgenomen liggen hier in de optie van de werkgroep grote kansen. Van een FPO Academy kan scholing gezamenlijk worden ingekocht en aangeboden, kunnen personeelsleden vanuit de scholen kennis inbrengen en delen, kunnen incompany masters worden aangeboden op het gebied van special needs, leiderschap, enz.



- ICT

Momenteel gebeurt er al het nodige in dit cluster. Dit wordt gecontinueerd. Binnen dit cluster wordt gezamenlijk hard- en software ingekocht en kan het beheer worden aanbesteed en uitgevoerd. ICT-coördinatoren vanuit de scholen delen kennis en ervaringen en ontwikkelen vanuit onderwijskundig perspectief een visie op ICT-toepassingen in het onderwijs.

- ARBO

Risico-inventarisaties, ARBO wet- en regelgeving, controles, protocollen en andere ARBO-gerelateerde krijgen een plaats binnen dit expertisecluster

- Kwaliteitszorg

Binnen dit kenniscluster worden peer-groups, kwaliteitsbezoeken, etc. georganiseerd en uitgevoerd op elkaars scholen.

- Leerlingbegeleiding

Binnen dit cluster vinden zorgcoördinatoren elkaar, vindt uitwisseling plaats, kan mogelijk samengewerkt worden rondom SOVA- en faalangstrainingen, plusklassen, enz.

De werkgroep onderstreept het belang om naast de hierboven genoemde kennisclusters ook jaarlijks enkele directienetwerken te blijven aanbieden waar alle collega's binnen de federatie worden verwacht. Tijdens deze overleggen worden onder andere initiatieven die binnen de clusters spelen uitgewisseld. In de agendering is het wel van belang toegevoegde waarde te bieden en overlap met ander aanbod (van VGS, Driestar educatief, PO-Raad, Berseba, enz.) te voorkomen.

De bestuursbezoeken vanuit het management van FPO Rijnmond worden gecontinueerd. Dit zijn bij uitstek de momenten waarop input wordt verzameld en de intermediairfunctie van het federatiemanagement tot zijn recht komt.

De federatie FPO Rijnmond

Het bovenstaande voorstel van de werkgroep zet in op het bouwen aan een professionele infrastructuur. De federatie FPO Rijnmond als bestuurlijk-juridische entiteit zal vooralsnog blijven bestaan zoals ze momenteel georganiseerd is. De werkgroep is van mening dat binnen de regio een bedding nodig is waar de lijnen worden uitgezet, de gelden worden beheerd en de scheiding tussen bestuur en toezicht formeel-juridisch wordt georganiseerd.

Het realiseren van het hierboven geschetste perspectief vraagt een bezinning op de huidige werkwijze en organisatiestructuur. Ten behoeve van deze bezinning heeft de werkgroep een aantal randvoorwaarden geformuleerd:

- De huidige organisatievorm mag de nieuwe werkwijze nu en in de toekomst niet in de weg staan;
- De nieuwe werkwijze vraagt blijvend een formeel-juridisch goede bedding;
- De nieuwe werkwijze vraagt proactieve, innovatieve bestuurders;
- De nieuwe werkwijze gaat uit van de kracht van professionals. Zij zijn in staat zichzelf in regionale clusters te organiseren en te leiden;



- De nieuwe werkwijze richt zich op lean en mean. Tegelijk kan dit alleen uitgevoerd worden als er sprake blijft van een contributie vanuit de scholen;
- Bestuurlijke betrokkenheid blijft van groot belang. Daarom worden er blijvend bestuurlijke intervisie-bijeenkomsten aangeboden.

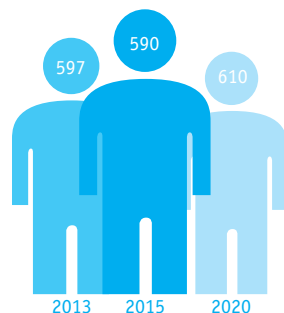


Brug over het Harinvliet

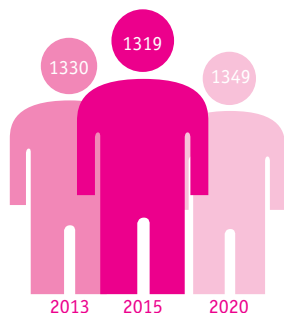
De werkgroep adviseert besturen en directeuren om binnen een geografisch cluster **contacten te leggen**

Leerlingprognose

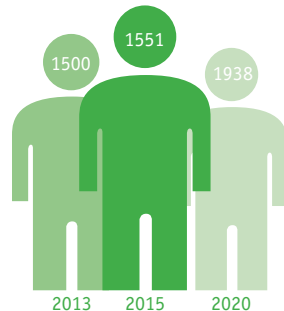
Merwede



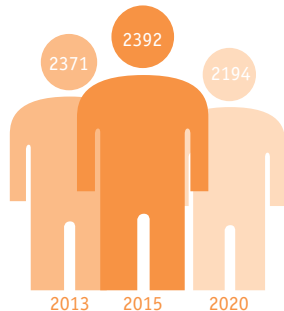
Lek en Merwe



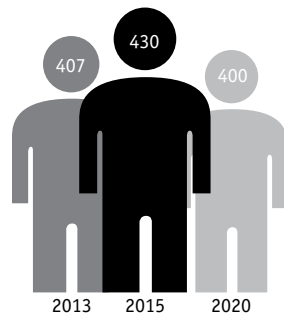
Tussen Noord en Oude Maas



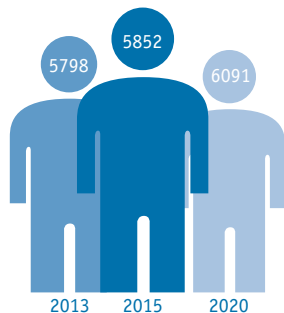
West



SBO

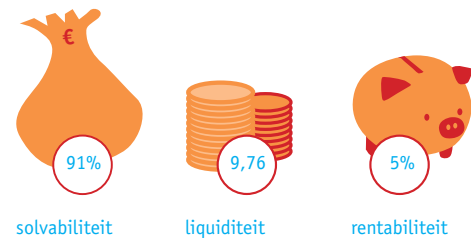


Totaal

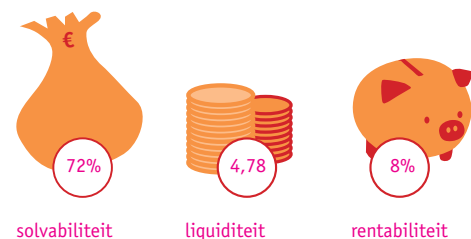


Financiële positie

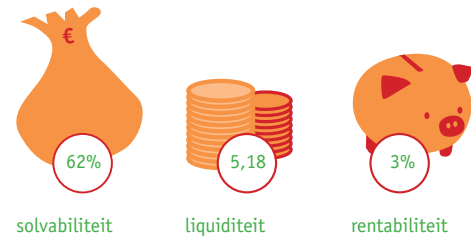
Merwede



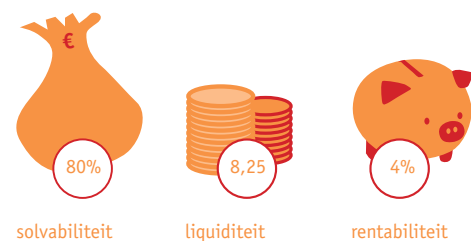
Lek en Merwe



Tussen Noord en Oude Maas



West



Noordzee bij 's Gravenzande

We hebben elkaar **in de toekomst steeds meer nodig** om samen na te denken over onze positionering in deze samenleving



FPO Rijnmond

A p/a Augustinusschool Papendrecht

P.J. Troelstrastraat 98

Papendrecht

T 078 615 4167

E secretaresse@fporijnmond.nl

W www.fporijnmond.nl

**Directeuren gaan elkaar meer en meer waarderen
en erkennen door elkaar beter te leren kennen.**