

**Geïnteresseerd in deze
workshop in uw regio?
Neem contact op met**

Jack de Bruin
j.debruin@caop.nl

Sabya van Elswijk
sabya@commoneye.nl

www.commoneye.nl

www.voion.nl



De rol van HR bij bovenbestuurlijke samenwerking

Common Eye & Voion
Jack de Bruin & Sabya van Elswijk

Voion & Common Eye: pilots

Voion: Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs

- Werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het vo en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs
- Helpt besturen en scholen in het vo bij de verdere ontwikkeling tot een (blijvend) aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken via twee programmalijnen:
- Onderwijsarbeidsmarkt & Veilig en vitaal werken

Common Eye: Organisatieadviesbureau gespecialiseerd in samenwerken. Begeleidt, adviseert en evalueert samenwerkingen. Verzorgt eveneens trainingen, workshops en lezingen over samenwerken.

Bovenbestuurlijke samenwerking voor personeelsbehoud: Samen en in opdracht van Voion werkt Common Eye aan de pilots Bovenbestuurlijke samenwerking voor personeelsbehoud.

Aanleiding, doel en opbrengst vandaag

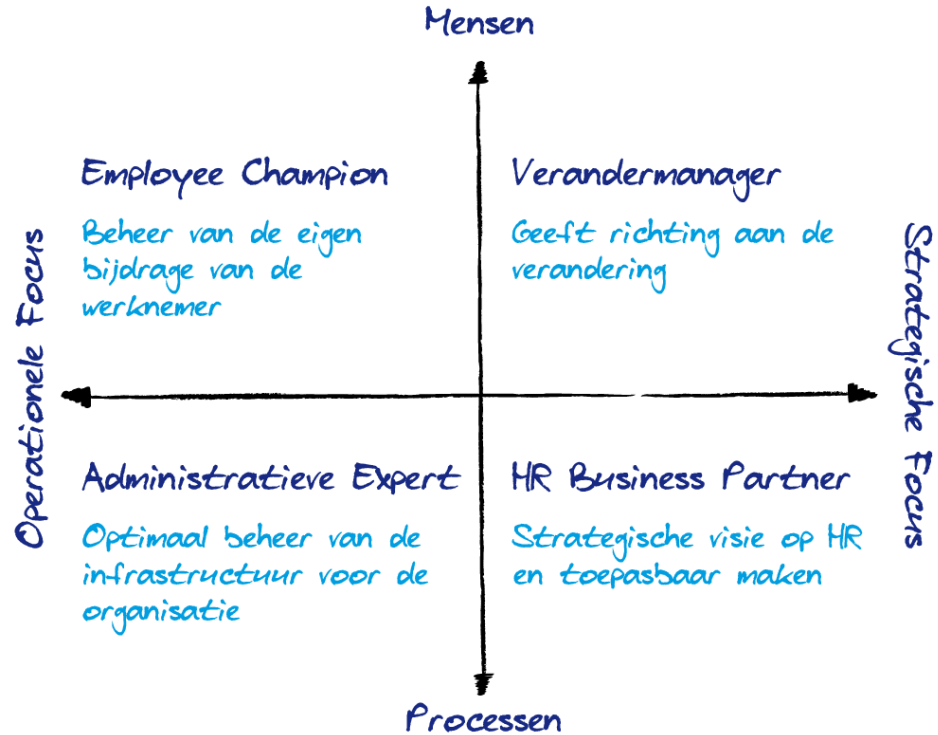
- Aanleiding is een groeiende noodzaak tot samenwerking op de (onderwijs)arbeidsmarkt
- Waarom? 'Wicked problems' en 'taaije maatschappelijke vraagstukken/opgaven' collectief oplossen en/of beheersbaar maken
- Mini-workshop is om dieper in te gaan en inzicht te krijgen op de dilemma's en condities die spelen bij samenwerking en hoe je hier vanuit HR je rol kan invullen

Programma:

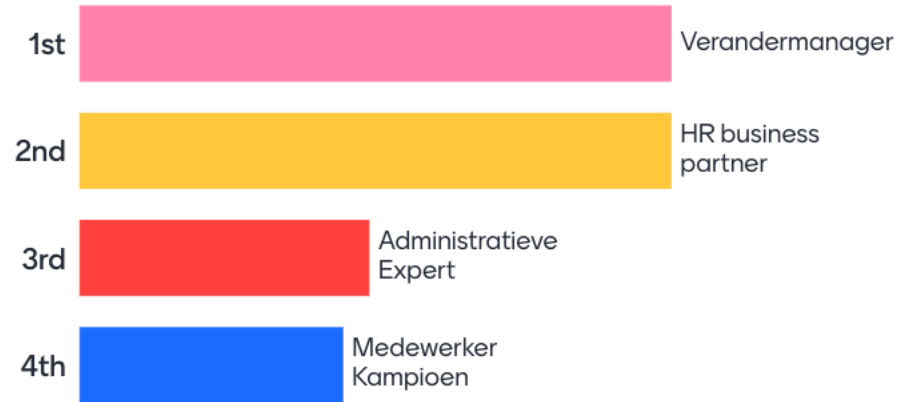
1. Samenwerken in je eigen praktijk en in het land
2. 5 condities voor samenwerken
3. Welke rol neem je vanuit HR? Samen aan de slag
4. Afronding

Waar herken je je huidige rol het meest in?

Model van Ulrich



In welke rol herken jij je het meest?



Bij welke bovenregionale samenwerkingen gericht op de arbeidsmarkt en HR vraagstukken ben je betrokken?

47 responses



Omgaan met schaarstevakken

Tekortvakken

Loopbaanmogelijkheid
en vergroten

Anticiperen op tekorten /
overschot formatie

Behouden en stimuleren
onderwijskwaliteit en -continuïteit

Goed werkgeverschap

...

Krimp

Kwalitatief goed en dekkend
onderwijsaanbod in de regio

Waarom regionaal samenwerken?

Behouden vakkrachten
voor de regio

Meer zekerheid voor
leraren

Waarom regionaal samenwerken?

Behouden en stimuleren onderwijskwaliteit en -continuïteit

...

Krimp

Anticiperen op tekorten / overschot formatie

Tekortvakken

Loopbaanmogelijkheid en vergroten

Omgaan met schaarstevakken

Behouden vakkrachten voor de regio

Goed werkgeverschap

Kwalitatief goed en dekkend onderwijsaanbod in de regio

Delen van vacatures / gezamenlijke vacaturesite

Meer zekerheid voor leraren

Gezamenlijk werving & selectie

Kennis uitwisselen en van elkaar leren

Vergroten vakgroep (kennisdeling, gezamenlijke ontwikkeling vakgebied)

Samenwerking lerarenopleiding (in- en doorstroom)

Loopbaanbegeleiding

Gezamenlijke opleiding en training

Gezamenlijk grotere contracten bieden

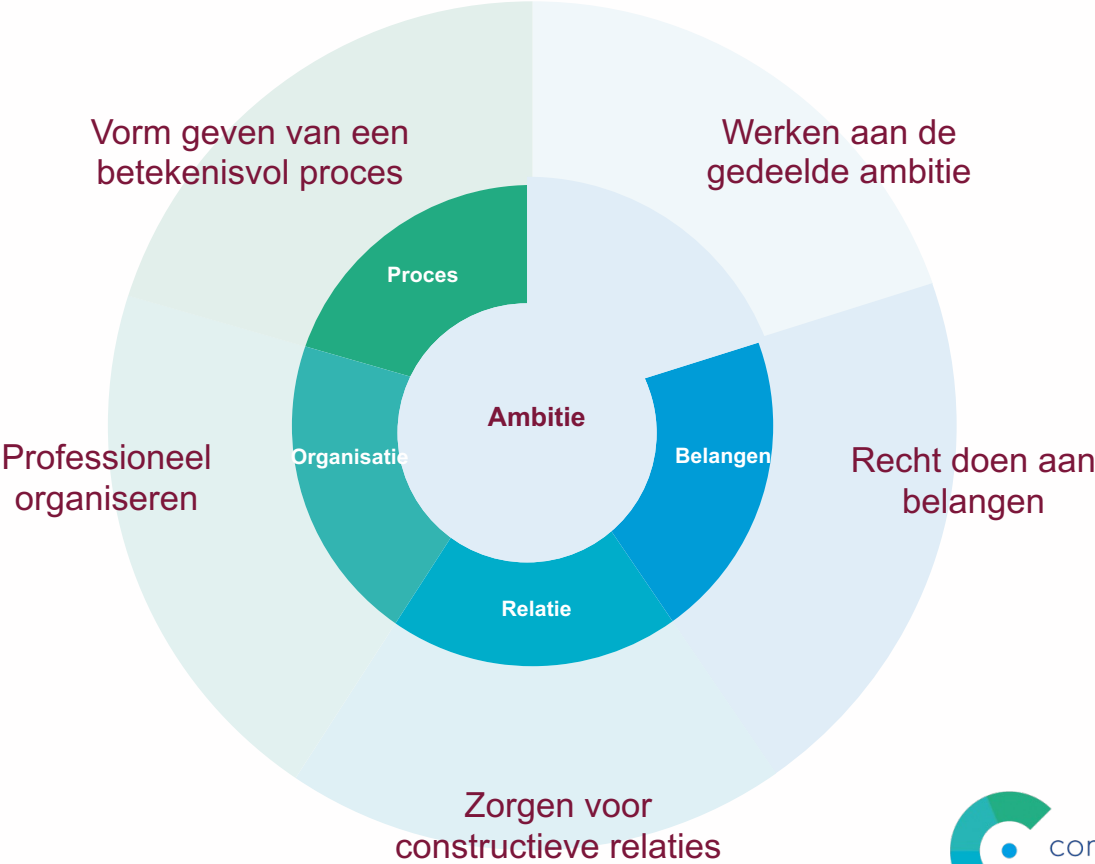
...

Waar bestaat die samenwerking zoal uit?

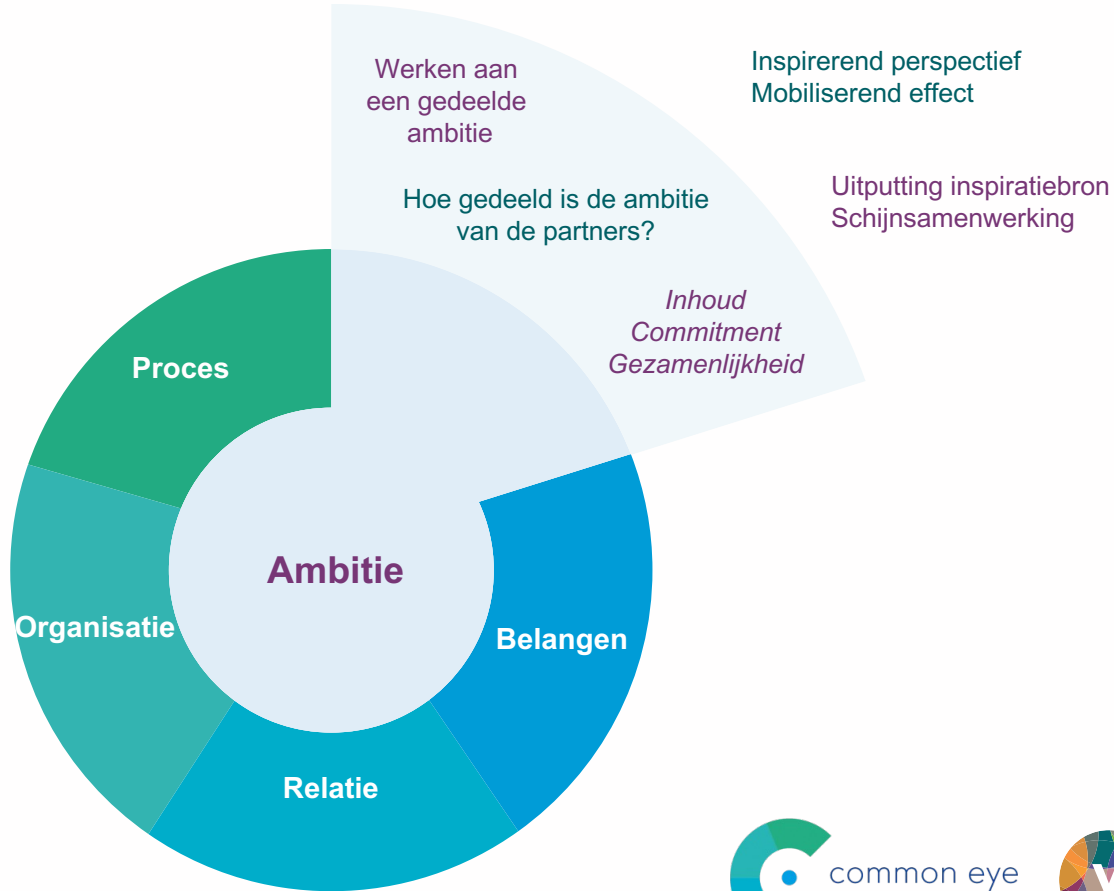
RMC

Fusies

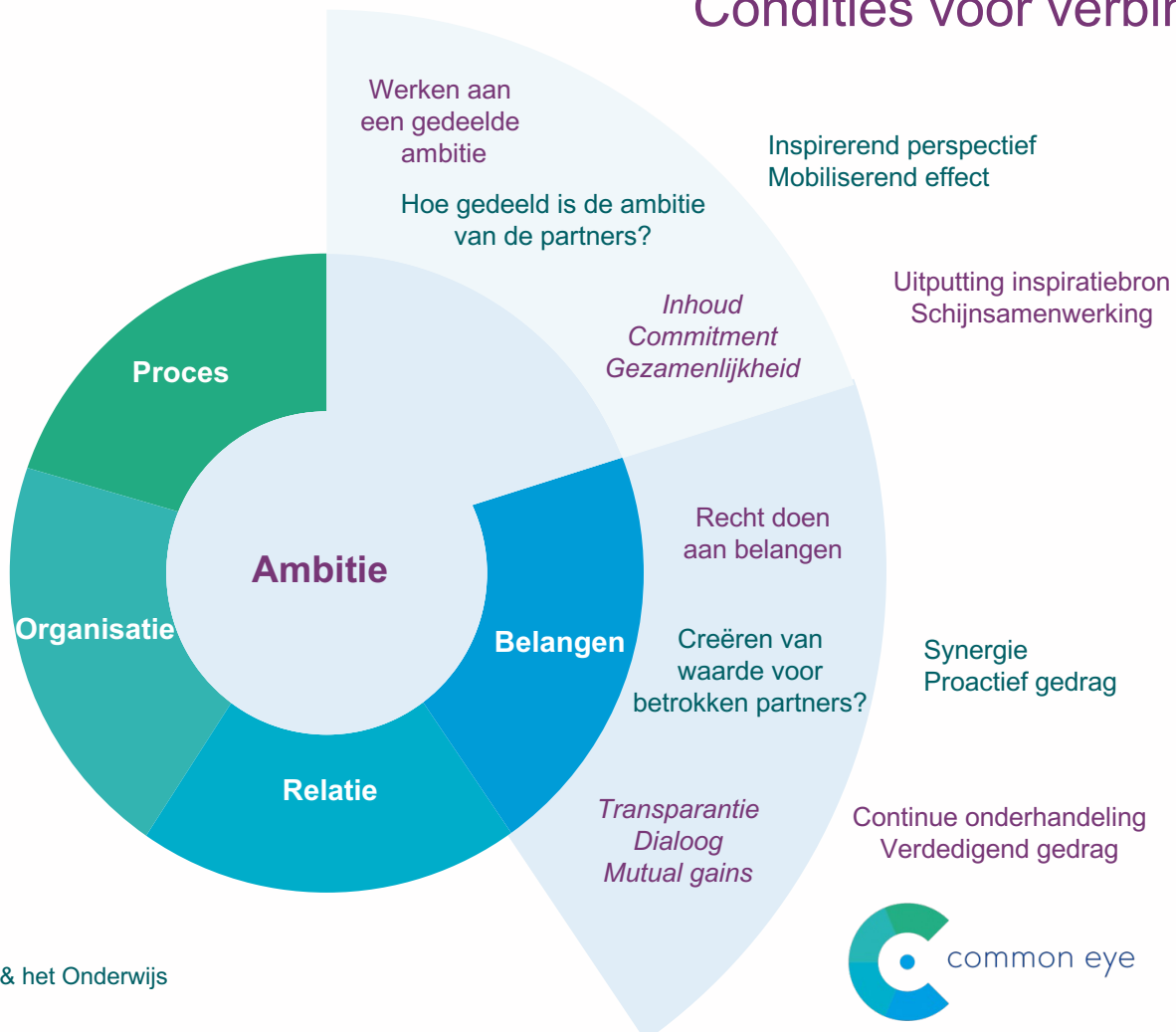
Conditioes voor verbinding



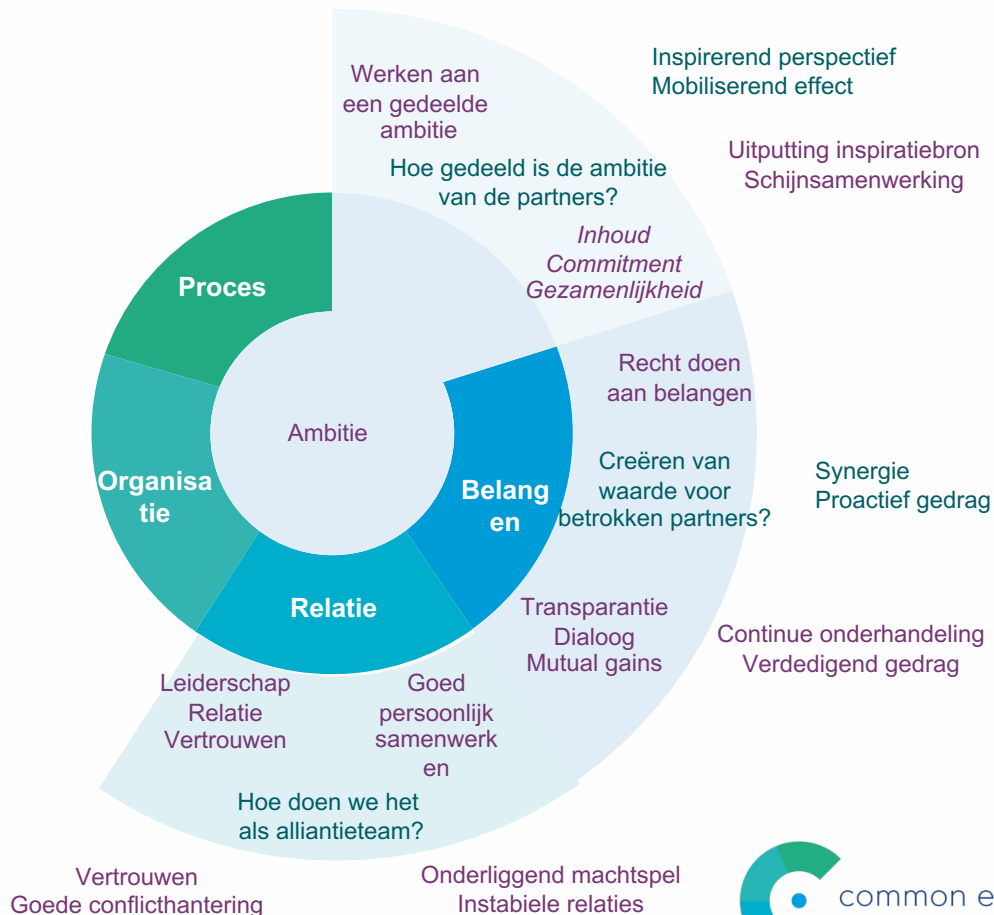
Conditioes voor verbinding - ambities



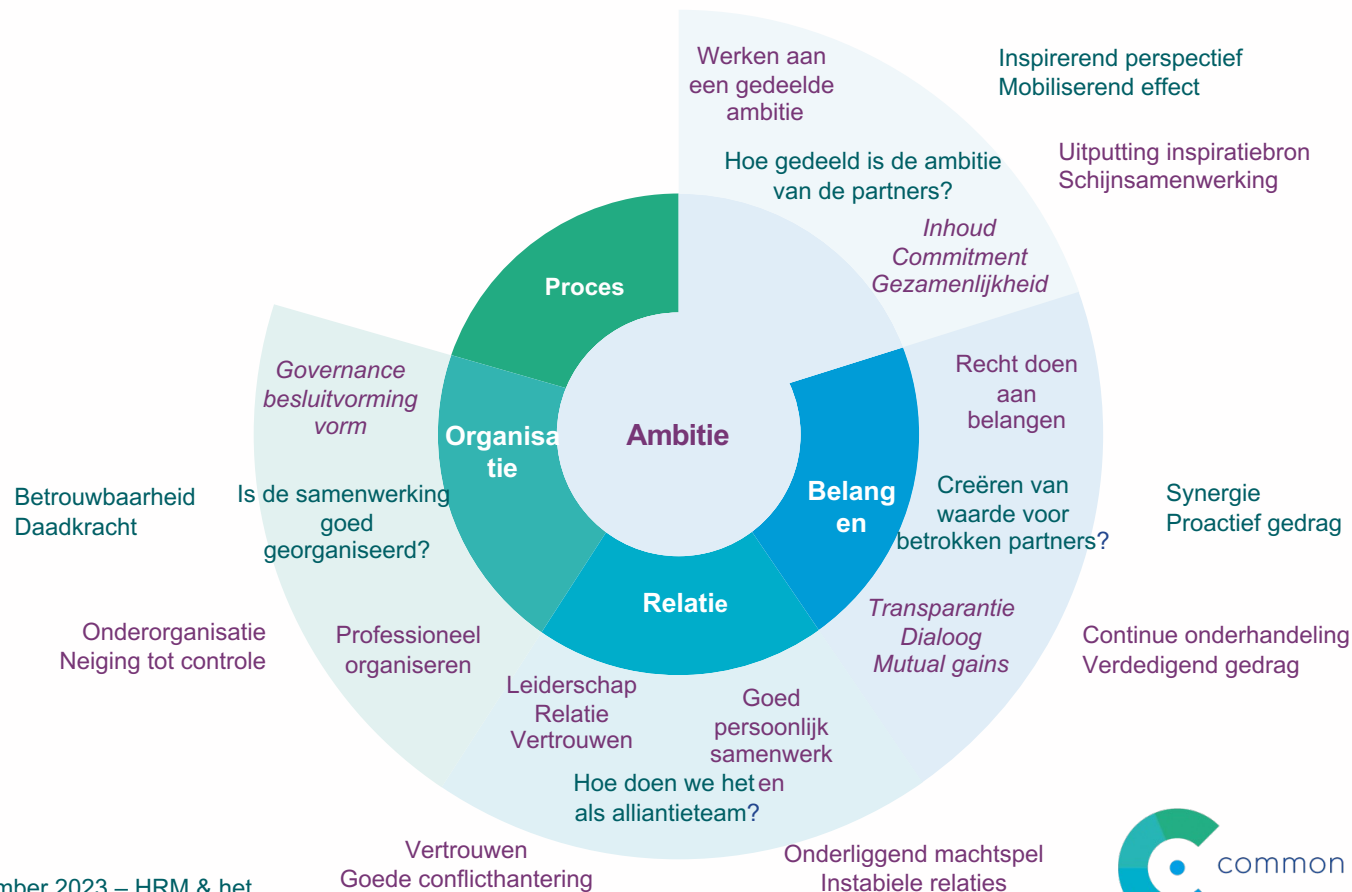
Conditie voor verbinding - belangen



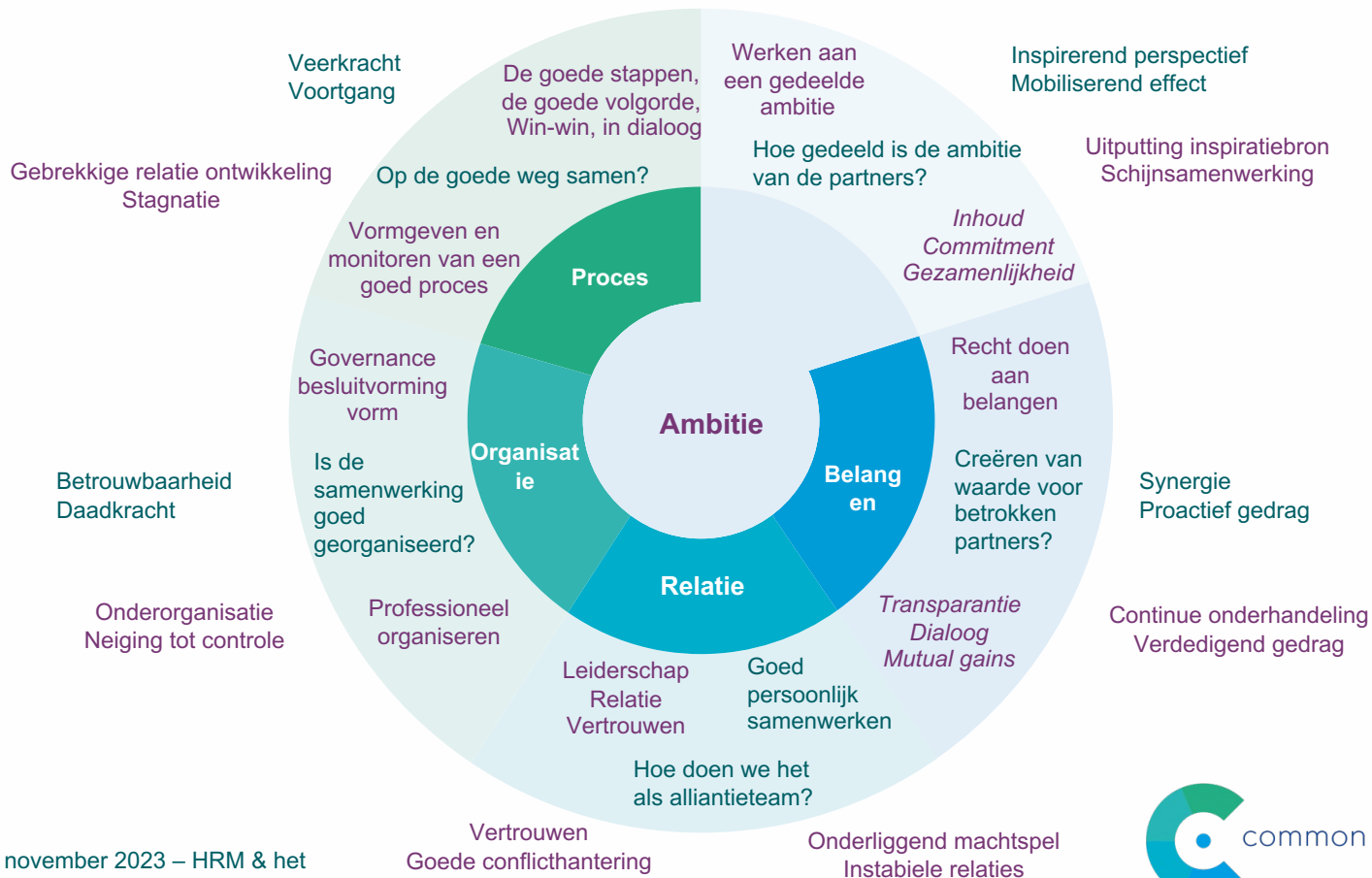
Conditie voor verbinding - relatie



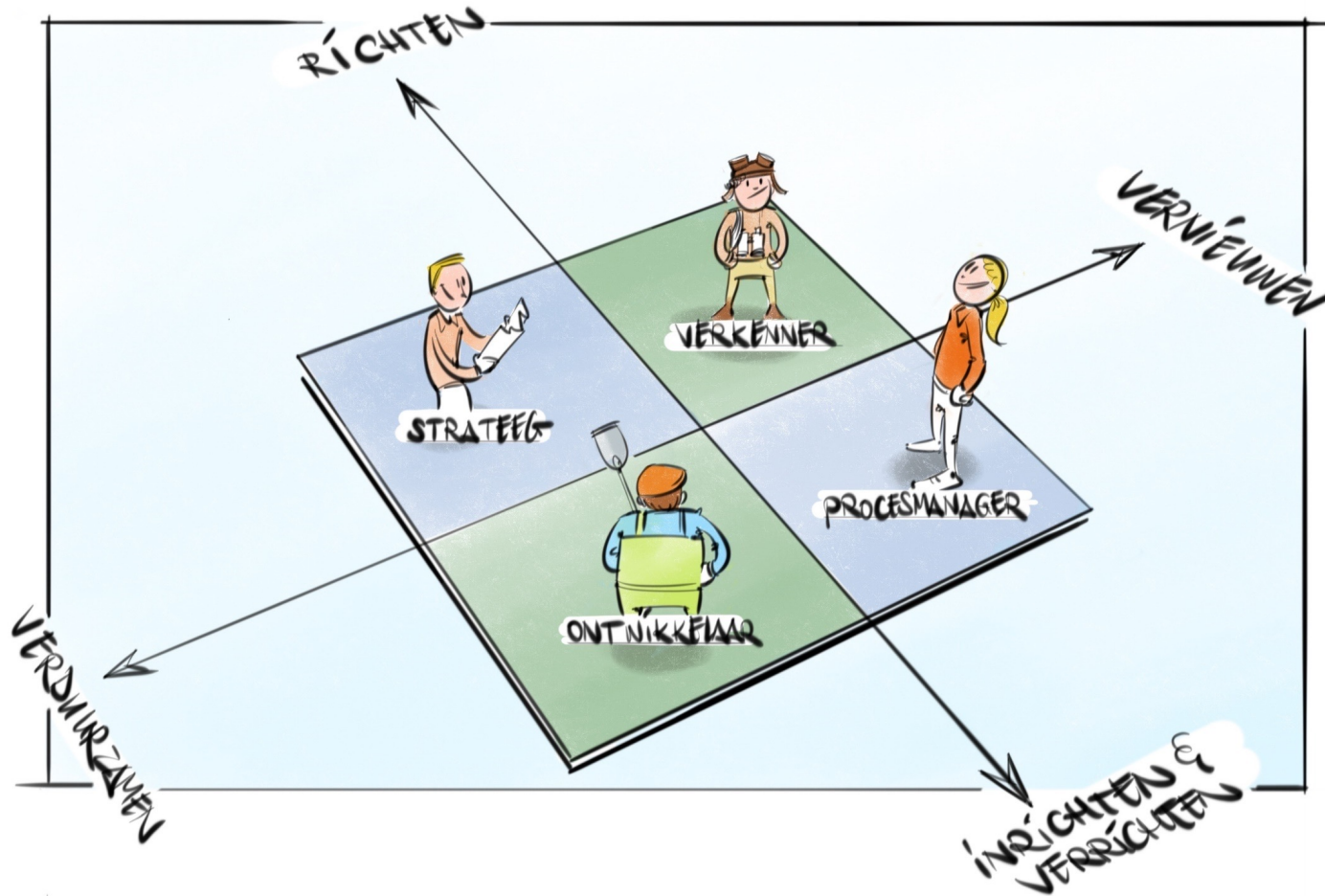
Conditie voor verbinding - organisatie



Conditie voor verbinding - proces

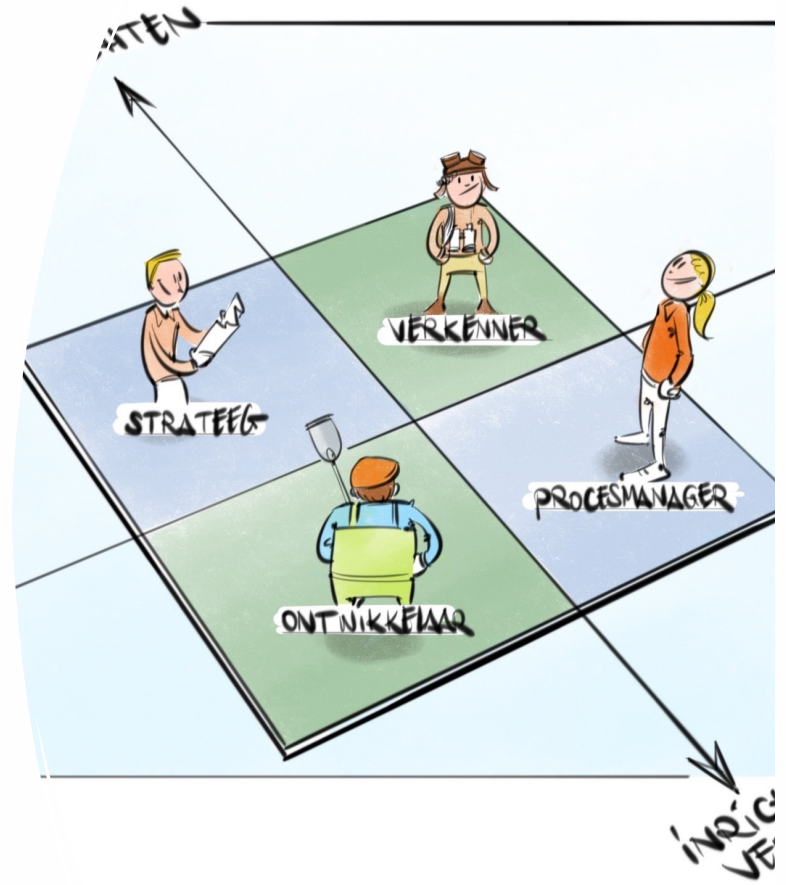


Oriëntaties van rollen voor HR in een netwerk: waar voel je je thuis?



HR netwerkrol

- Een enkele persoon kan meerdere rollen vervullen
 - Maar teveel rollen bij één persoon maakt het netwerk kwetsbaar
- Alle rollen zijn in meer of mindere mate nodig
 - Ken en benut elkaars krachten, zorg voor balans



Aan de slag met de HR netwerkkrol

Vorm vijftallen en:

- Bekijk de praatplaat met de verschillende HR netwerkkrollen
- Schets in 1 minuut je dilemma met een paar woorden
- Rest van de groep geeft diegene 1 tip en 1 top mee

De netwerkkrol HR als strateeg

- Kernvraag: hoe geven we invulling aan de koers van het netwerk?

Identiteit van het netwerk

Strategische koers van het netwerk

Gedeelde opgave of ambitie

(Externe) positionering

De netwerkkrol HR als strateeg

Kernvraag: hoe geven we invulling aan de koers van het netwerk?

Thema's

Identiteit van het netwerk
Gedeelde opgave of ambitie
Strategische koers van het netwerk
(Externe) positionering

Dilemma's

Verminderd eigenaarschap bij netwerkpartners
Irritaties door een overactieve houding
Maatschappelijke opgaven vs eigen ambities

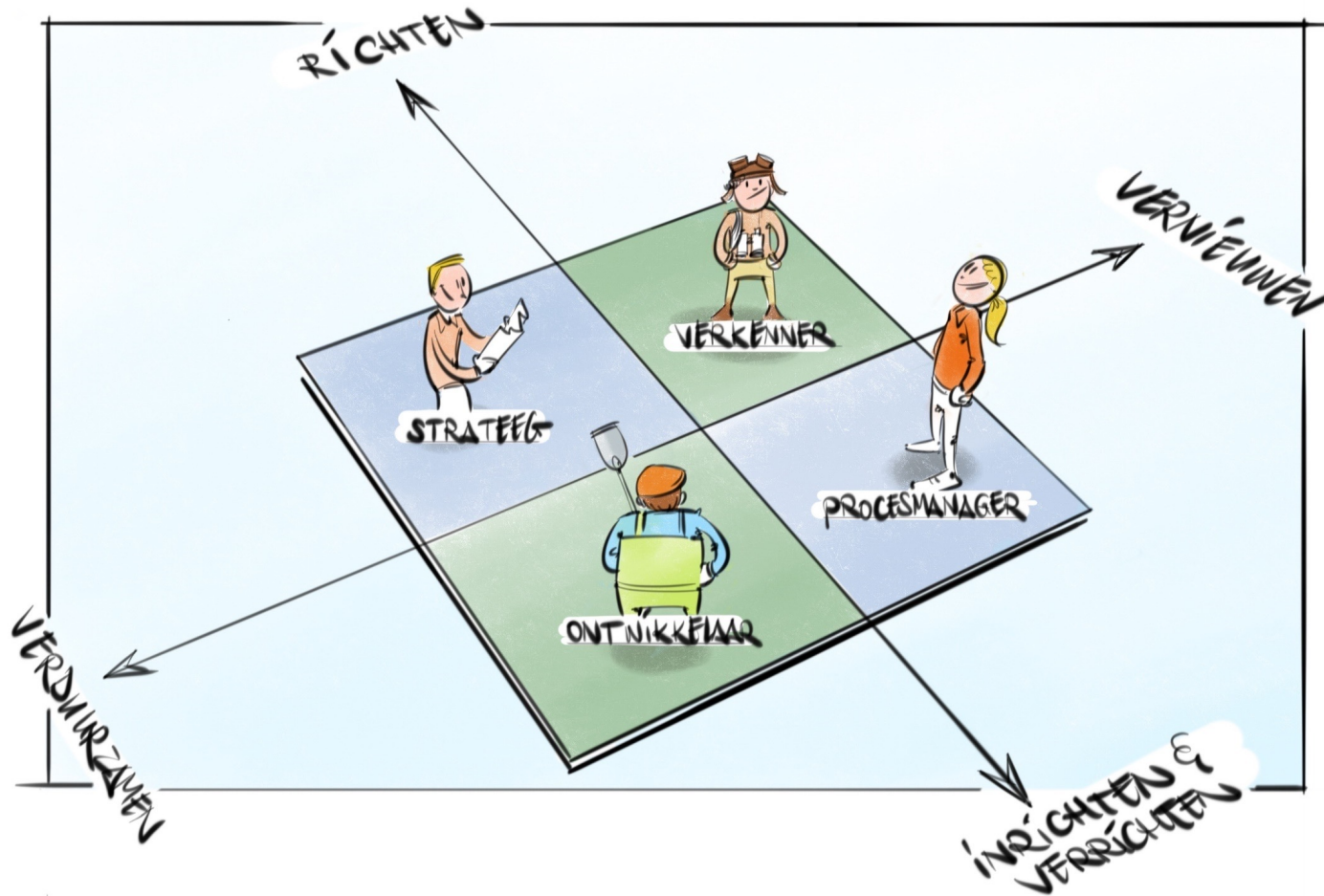
Conditie's

Nauw contact met netwerkpartners
Mandaat om strategie te (mede) vormen

Competenties

Visie
Strategie uitzetten
Verbanden leggen
Besluitvaardigheid

Oriëntaties van rollen voor HR in een netwerk: waar voel je je thuis?



De netwerkrol HR als ontwikkelaar

- Kernvraag: hoe creëren we condities om betekenisvol samen te werken?

Organisatievorm

Ontmoeting

Monitoring en reflectie

Voorbeeldgedrag en mentorrol

Communicatie

Spelregels

Vermogen tot samenwerking

De netwerkrol HR als ontwikkelaar

Kernvraag: hoe creëren we condities om betekenisvol samen te werken?

Thema's

Organisatievorm

Ontmoeting

Communicatie

Spelregels

Monitoring en reflectie

Vermogen tot samenwerking

Voorbeeldgedrag en mentorrol

Dilemma's

Aandacht voor ontwikkelen vs
aandacht voor resultaat

Overnemen van de
verantwoordelijkheid voor
leren en ontwikkelen

Conditie's

Ervaring met
samenwerkingsprocessen

Gegunde rol
Vermogen tot leren en
reflecteren bij het netwerk

Competenties

Feedback geven

Integriteit

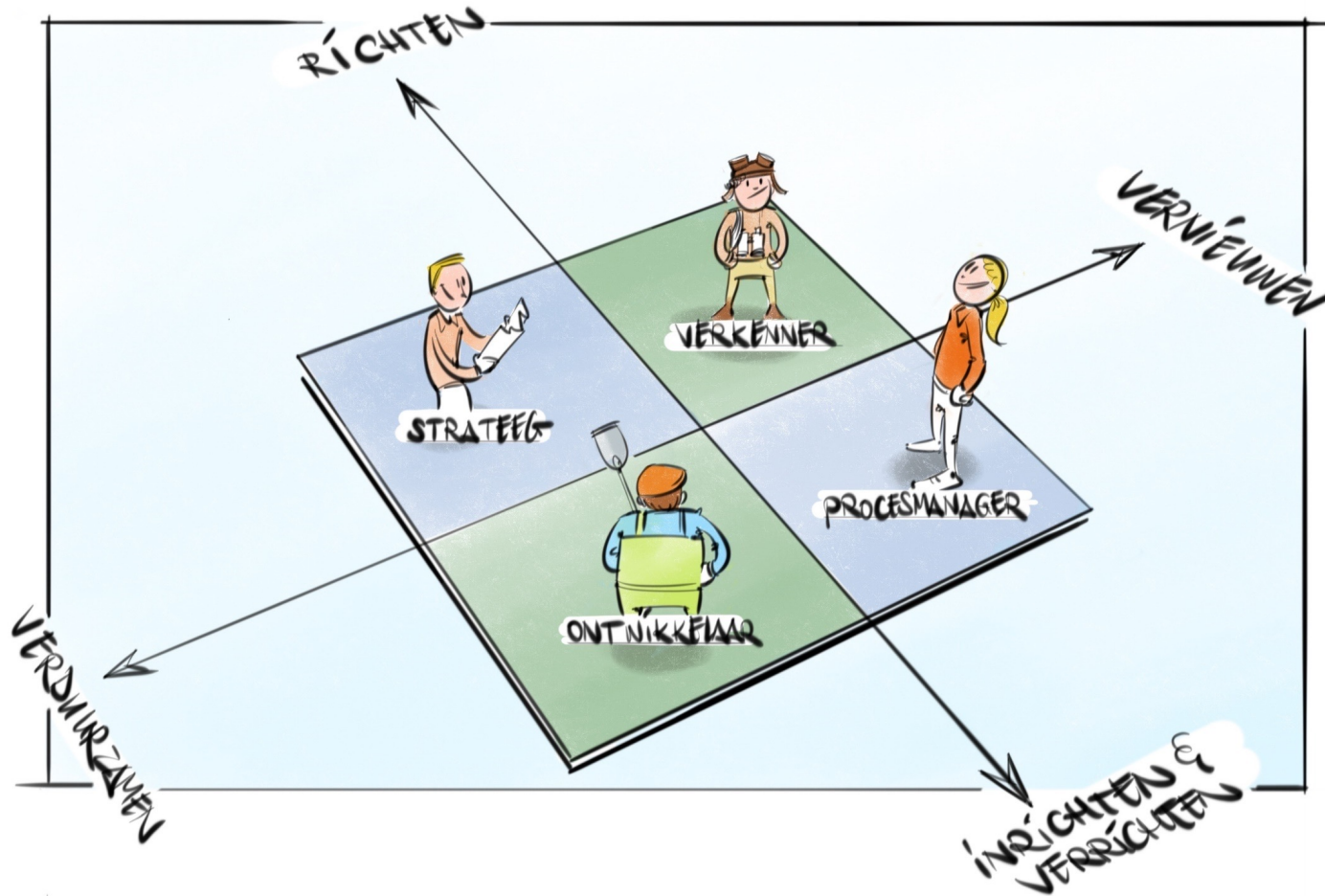
Lerend vermogen

Sensitiviteit

Conflicthantering

Omggaan met verschillen

Oriëntaties van rollen voor HR in een netwerk: waar voel je je thuis?



De netwerkrol HR als verkenner

- Kernvraag: hoe houden we contact met en staan we open voor onze omgeving?

Trends en ontwikkelingen

Externe omgeving netwerk

Nieuwe initiatieven aanwakkeren en adresseren

Partijen verbinden rondom initiatieven of thema's

De netwerkrol HR als verkenner

Kernvraag: hoe houden we contact met en staan we open voor onze omgeving?

Thema's

Nieuwe initiatieven
aanwakkeren en adresseren
Partijen verbinden rondom
initiatieven of thema's
Trends en ontwikkelingen
Externe omgeving netwerk

Dilemma's

Opereren conform de strategie
vs nieuwe inzichten inbrengen
Is dit een trend of incident?
Willen we leidend of volgend
zijn?

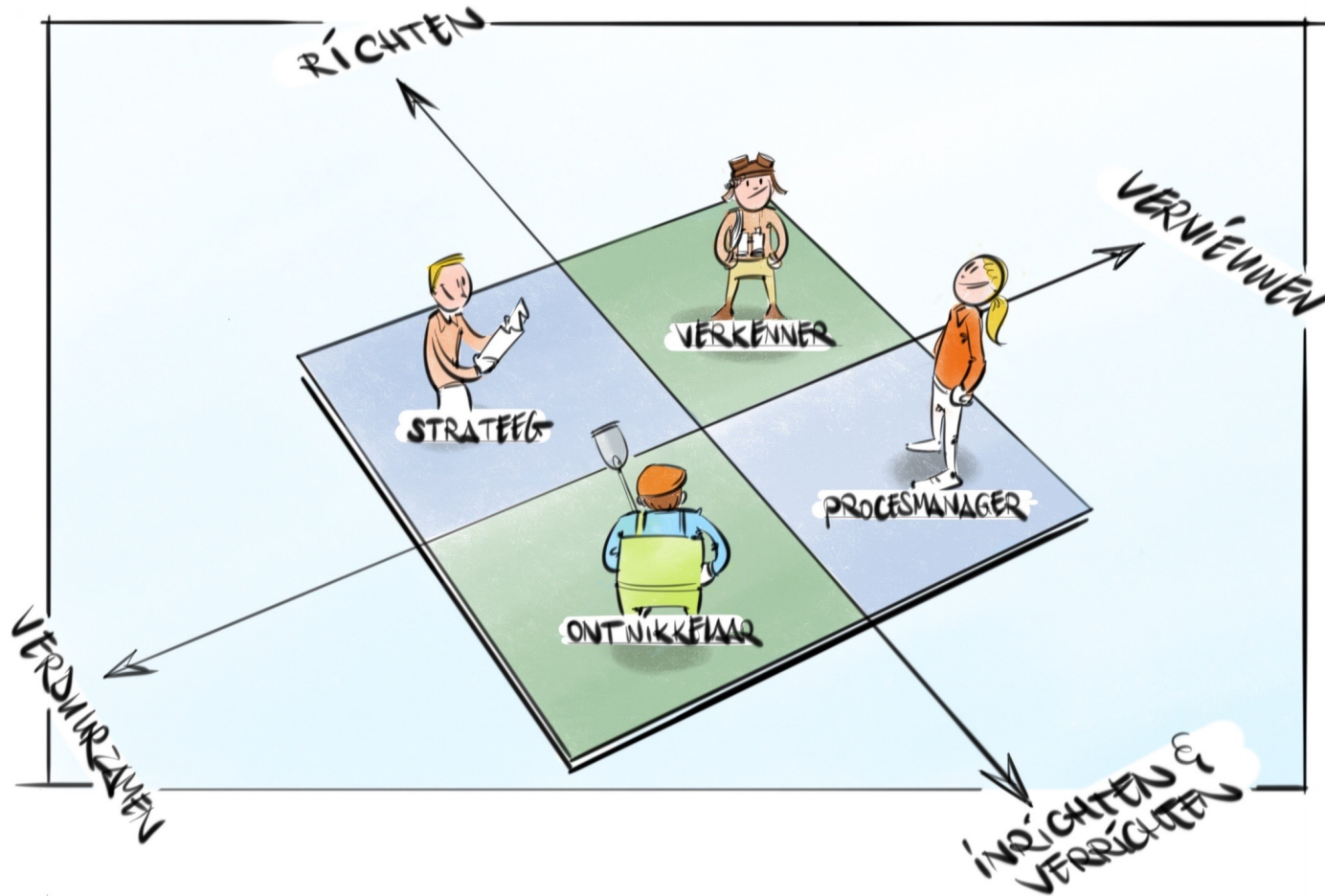
Conditie's

Inspiratie en nieuwe inzichten
Nauwe verbinding met
partners
Invloed op de strategie van
het netwerk
Bereidheid partners tot
actieve rol

Competenties

Omgevingsbewustzijn
Vernieuwend
Netwerkvaardig
Sociaal vaardig
Consciëntieus

Oriëntaties van rollen voor HR in een netwerk: waar voel je je thuis?



De netwerkrol HR als procesmanager

- Kernvraag: hoe zorgen we voor effectieve samenwerkingsprocessen?

Managen van individuele samenwerkingsprocessen

Portfolio van activiteiten in het netwerk

Begeleiden van eventuele besluitvorming

De netwerkkrol HR als procesmanager

Kernvraag: hoe zorgen we voor effectieve samenwerkingsprocessen?

Thema's

Managen van individuele samenwerkingsprocessen

Portfolio van activiteiten in het netwerk

Begeleiden van eventuele besluitvorming

Dilemma's

Het hele netwerk vs een beperkt aantal actoren als opdrachtgever

Toedichten van de credits voor successen en mislukkingen

Actieve of faciliterende houding

Inhoudelijke versus procesmatige rol

Conditie's

Nauwe verbinding met partners

Respect en erkenning voor de rol

Partners zijn bereid tijd en

energie vrij te maken

Voldoende speelruimte

Competenties

Nauwkeurigheid

Sturen op resultaat

Flexibel

Onderhandelen

Sensitief

Onafhankelijk

Hyperlinks materiaal

- [Innovatielab Voion](#)
- [Pilot Bovenbestuurlijke samenwerking voor personeelsbehoud](#)
- [Flyer pilots bovenbestuurlijke samenwerking](#)
- [Artikel regio Alkmaar start pilot bovenbestuurlijke samenwerking](#)
- [Flyer In gesprek over de deeltijdfactor](#)
- [Handreiking samenwerking op personeelsgebied](#)
- [Leernetwerk aanpak personeelstekorten vo/mb](#)

Mentimeter: Ervaring

Jack de Bruin
j.debruin@caop.nl

Sabya van Elswijk
sabya@commoneye.nl

www.comoneye.nl

www.voion.nl