

Visienota

CNV schoolleiders

versie extern gebruik

Harry Blume

Myriam Lieskamp

Inhoudsopgave

1 Inleiding

CNV Schoolleiders heeft één doelgroep, leidinggevend in het primair- en voortgezet onderwijs. Dit zijn mensen die werkzaam zijn in het middenmanagement, als directeur van een of meer scholen, adjunct-directeuren, bovenscholse directeuren of mensen met een andere leidinggevende taak in het PO of VO. Tot voor kort waren zij vertegenwoordigd in de Managementgroep Primair Onderwijs (MPO). Sinds januari 2007 is deze groep samen met de PCSO verenigd in de Stichting CNV Schoolleiders. Per 1 september 2007 is er een voorzitter benoemd. Naast deze voorzitter bestaat het bestuur van CNV Schoolleiders uit enkele leden vanuit PCSO en MPO. Per januari 2009 zullen ook directies uit het voortgezet onderwijs aansluiten bij CNV Schoolleiders. Dit impliceert dat er dan de nodige aanvullingen in deze visienota gerealiseerd zullen worden.

Het bestuur van CNV Schoolleiders stelt dat er krachtige leidinggevend in het PO en VO nodig zijn om te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs wordt gewaarborgd. Kerntaak van CNV Schoolleiders is dan ook het behartigen van belangen van de leidinggevende in het primair- en voortgezet onderwijs, zowel in hun rol als werknemer als wat betreft de beroepsinhoudelijke kant van het leidinggeven. Wij realiseren dit in nauwe samenwerking met CNV Onderwijs.

CNV Schoolleiders doet dit vanuit de visie dat het vak, leidinggeven in het onderwijs, een vak is waar men plezier in heeft, een vak om trots op te zijn. Leidinggevend in hebben de maatschappelijke opdracht om te werken aan kwalitatief goed onderwijs, een recht dat voor iedereen telt. En CNV Schoolleiders vindt dat leidinggevend in dit samen dienen te doen met professionele medewerkers, betrokken ouders en een betrokken maatschappelijke omgeving. Elkaar ontmoeten vinden wij daarbij het sleutelwoord.

Het is de bedoeling om komende periode CNV Schoolleiders 'in de markt te zetten'. De activiteiten in deze visienota zullen daar een bijdrage aan leveren. Echter, deze activiteitenplanning wordt bepaald door de leden van CNV Schoolleiders. Als een activiteit niet voorziet in de behoefte van onze leden zullen wij die activiteit schrappen of aanpassen. CNV Schoolleiders is er voor en door de leden.

Deze visienota is voorgelegd aan diverse instanties voor een reactie. Intern is een reactie gevraagd aan het bestuur van CNV Onderwijs, de afdeling communicatie van CNV Onderwijs, aan de voorzitter van de sector Basis Onderwijs van CNV Onderwijs. Ook extern is een reactie gevraagd aan bijvoorbeeld het Sector Bestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Magistrum, Personeelscluster Primair Onderwijs Doetinchem en de Nederlandse Schoolleiders Academie.

De reacties hebben allen bijgedragen om deze visienota in de huidige vorm te presenteren. Echter, deze visienota is een momentopname van de werkelijkheid. Daar waar actuele ontwikkelingen (of onze leden) aanpassingen vragen, zullen wij altijd kijken of de voorgestelde suggesties CNV Schoolleiders kunnen helpen bij de opdracht die zij zich gesteld heeft. Reacties stellen wij dus altijd op prijs.

2 Huidige situatie CNV Schoolleiders 2008

CNV Schoolleiders is een organisatie in oprichting, die vanuit de belangen van de leidinggevenden in het primair- en voortgezet onderwijs een constructieve bijdrage wil leveren aan de huidige problematiek in het primair- en voortgezet onderwijs.

Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op het ontwerp en de inrichting van CNV Schoolleiders. In de bijlagen vindt u hier meer informatie over.

De stichtingsvorm is bedoeld voor een overbruggingsperiode naar een eigenstandige functie, conform de gemaakte afspraken bij de totstandkoming van CNV Schoolleiders (tussen de oprichters CNVO, MPO en PCSO). Vanaf mei 2008 worden er verkennende gesprekken gevoerd met leden van CNV Onderwijs die behoren tot de functiegroep directies in het Voortgezet Onderwijs.

Huidige organisatie

Het bestuur van CNV Schoolleiders bestaat uit 7 bestuursleden, te weten de voorzitter Harry Blume, de secretaris en penningmeester en 3 bestuursleden met een algemene taak.

CNV Schoolleiders heeft ondersteuning vanuit CNV Onderwijs, te weten:

- Medewerker directietelefoon 100%
- Medewerker arbeidsvoorwaarden 20%
- Medewerker onderwijskundig beleid 20 %
- Medewerker Onderwijsacademie 50%
- Medewerker individueel 100%
- Medewerker journalistiek 20%

Projectgroep CNV Schoolleiders

Er is een projectgroepgroep CNV Schoolleiders opgericht. Zij zijn een kritisch klankbord dat meedenkt en ideeën genereert die passend zijn bij een vakvereniging van leidinggevenden in het primair- en voortgezet onderwijs. Zij hebben de volgende opdracht: 'ontwerp jouw ideale vakbond, die eigenstandig kan opereren, voor leidinggevenden in het primair- en voortgezet onderwijs voor nu en in de toekomst'. De groep bestaat uit:

- De voorzitter van CNV Schoolleiders
- Bovenschoolse directeur van 14 scholen
- Een voorzitter van een College van Bestuur van 12 scholen
- Een zelfstandige onderwijsadviseur, tevens adjunct-directeur van AVANS contractactiviteiten (Hogeschool AVANS) en trainer/adviseur bij Magistrum
- Een directeur van een onderwijsservicebureau voor 115 scholen en diverse besturen (deze directeur heeft een onderzoek uitgevoerd onder de scholen aan welke ondersteuning zij behoefte zouden hebben en in welke vorm)
- Een kaderlid uit de voormalige MPO-groep
- Een vertegenwoordiger vanuit de PCSO
- Een adviseur van de helpdesk (directietelefoon en management)
- Een beleidsmedewerker CNV Schoolleiders (tevens lid expertisegroep schoolleiders CNV Onderwijs en deelnemer aan het Algemeen Beleidsoverleg CNV Onderwijs)

Expertisegroep Leidinggevenden CNV Onderwijs

Er is een expertisegroep "leidinggevende in het primair onderwijs". Hierin participeren:

- beleidsmedewerker CNV Schoolleiders
- voorzitter CNV schoolleiders
- medewerker directietelefoon
- medewerker/jurist Onderwijs Academie
- trainer/adviseur Onderwijs Academie
- beleidsmedewerker CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders op afroep

Externe factoren die een rol spelen zijn:

- De voorzitter van CNV Schoolleiders heeft regelmatig een (in)formeel overleg met de huidige staatssecretaris van Onderwijs. Een uniek informeel overleg. Tevens heeft CNV Schoolleiders regelmatig overleg met de onderwijscommissie van de Tweede Kamer, de minister en staats-secretarissen. Onderwerpen tijdens deze gesprekken zijn ondermeer bevoegdheid bewegingsonderwijs, rapport Rinnooy Kan en implementatie van het Convenant *LeerKracht* van Nederland (onder andere ondersteuning op scholen door conciërges en administratieve medewerkers). Vaak wordt tijdens een overleg samen gewerkt met CNV Onderwijs.
- CNV Schoolleiders participeert daarnaast in:
 - het PO Platform Kwaliteit en Innovatie (de voorzitter van CNV Schoolleiders is daarin benoemd als secretaris-penningmeester)
 - Steunpunt Zeer Zwakke Scholen
 - Inspectie-overleg (ring 1)
 - Commissie Diploma Christelijk Basis Onderwijs (DCBO)
 - Bestuur NSA
 - Werkgroep Onderwijs en Kinderopvang (WOK)
 - VVEsterk (versterking voor- en vroegschoolse opvang)
 - Adviesgroep passend onderwijs
 - Sectoroverleg PO
- Er zijn twee collega-organisaties, de Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS), bestaande uit directeuren en bovenschools directeuren (ook werkgevers). De AOb heeft een aparte directiegroep binnen haar vereniging voor schoolleiders.

Wij zien beide organisaties als collega-concurrenten. Wij werken samen daar waar de samenwerking een meerwaarde is voor de leidinggevenden in het primair- en voortgezet onderwijs.

- CNV Schoolleiders, AVS en de directiegroep binnen AOb vormen samen het bestuur van de Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA).

Interne factoren:

- CNV Schoolleiders is stabiel en er is sprake van een lichte stijging van het ledenaantal.
- De oprichters (CNVO: MPO-groep en PCSO) hebben opdracht gekregen om in 2009-2010 eigenstandig te zijn; de projectgroep krijgt de opdracht om de haalbaarheid hiervan te onderzoeken.
- CNV Schoolleiders onderhoudt intensieve contacten met diverse opleidingsinstituten om te werken aan een professionele schoolleider. CNV Schoolleiders werkt onder andere samen met CNV Onderwijsacademie, Octaaf en Magistrum om te werken aan de kwantiteit en kwaliteit van leidinggevenden in het primair- en voortgezet onderwijs. Dit gebeurt altijd op basis van een kwaliteitstoets door CNV Schoolleiders. Kansen worden zo optimaal mogelijk benut.
- Het bestuur van CNV Schoolleiders werkt nauw samen met het bestuur van CNV Onderwijs. CNV Onderwijs is momenteel bezig met een modernisering van de vereniging die past binnen de huidige maatschappelijke ontwikkeling. Om aan te sluiten bij deze modernisering, neemt de voorzitter binnen CNV Onderwijs deel aan volgende overleggen, teneinde zaken onderling goed af te stemmen:
 - Dagelijks Bestuur
 - Verenigingsbestuur
 - Coördinatieteam
 - Sectorbeleidsgroep PO (SBG-PO)
 - Beleidsorgaan Primair Onderwijs (BPO)
 - Algemeen Beleids Overleg

3 Huidige situatie in het primair onderwijs

De huidige situatie in het primair onderwijs is als volgt te definiëren: (op basis van eerder verschenen rapporten¹):

Cultuur

- Er is in het PO sprake van een volgzaam cultuur en van een negatief imago.

Structuur

- De positie van leidinggevende is niet altijd duidelijk. Er is ook sprake van overbelasting door het hoge tempo van deregulering, de onduidelijkheid daarvan, het ontbreken van ondersteuning en een ontoereikend financiële budget.

Strategie

- Scholen zijn niet altijd in staat eigen keuzes te maken, deze voldoende beleidsmatig te vertalen en te implementeren.

Medewerkers

- Er wordt een hoge werkdruk ervaren. Het beroep heeft ingeboet aan status, inhoud en aan zelfstandigheid. De randvoorwaarden: 'satisfiers' (motiverende factoren), maar 'dissatisfiers' (hygiënische factoren) voor een goede arbeidsprestatie ontbreken.
- Directeuren hebben vaak een regelfunctie en zijn onvoldoende in staat om hun leiderstaken goed uit te voeren; daarnaast hebben zij – vooral bij kleinere scholen – ook nog een lesgevende taak

Arbeid

Arbeidsvoorwaarden

Er is sprake van een salarisachterstand en er is een discrepantie tussen het salaris van de schoolleider (directeur en adjunct-directeur) en de taakeisen die worden gesteld.

Arbeidsinhoud

Er is een discrepantie tussen taakinhoud (zwaarte) en regelruimte, waardoor in alle domeinen negatieve effecten ontstaan.

Arbeidsverhoudingen

Leerkrachten en leidinggevenden in het primair onderwijs ervaren weinig inspraak in het eigen primaire proces, mede door overheidsingrepen. Medewerkers voelen afstand tussen het bovenscholse management en de werkvloer. Er is sprake van een botsing tussen managementbelangen en de pedagogische- en didactische wensen van de medewerkers. De medezeggenschap functioneert nog steeds op een onaanvaardbaar laag niveau en heeft niet de erkenning en waardering om op een professioneel niveau te functioneren.

Arbeidsomstandigheden

De gebouwen hebben achterstallig onderhoud door lage investeringen van de overheid in de afgelopen jaren en beleidsmatige keuzes die door de eigen organisatie worden gemaakt.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is vooral gericht op personeelszorg en beheer.

Deze korte analyse, op basis van beschikbare rapporten, geeft CNV Schoolleiders de handvaten om een koers te gaan varen richting een optimistische, professionele ondernemende organisatie.

¹ Rapport Rinnooy Kan

4 Onze missie en visie

CNV Schoolleiders staat midden in het werkveld van het primair onderwijs. De wensen en behoeften van onze leden zijn uitgangspunt van handelen.

CNV Schoolleiders is DE organisatie voor leidinggevend en voortgezet onderwijs die zich onderscheidt door alle activiteiten die wij ondernemen te baseren op zinvolle bijdragen aan een prachtvak: leiding geven in het onderwijs.

Onze missie

CNV Schoolleiders, investeerders in medewerkers die leiding geven in het primair en voortgezet onderwijs.

Onze kernwaarden

Onze kernwaarden zijn gebaseerd op de christelijk-sociale waarden zoals wederzijds respect, een optimistische grondhouding, gericht op overleg en samenwerking en werken vanuit en met het hart voor het vak. Vanuit deze grondhouding wordt er samengewerkt waar het kan en onderscheiden wij ons waar het nodig is. Wij staan voor de volgende kernwaarden:

- betrouwbaar
- deskundig
- klantgericht
- zichtbaar
- invloedrijk
- dynamisch
- eigenzinnig

Onze kernopdracht

CNV Schoolleiders investeert in het behartigen en ondersteunen van de belangen van leidinggevend en voortgezet onderwijs. Goed onderwijs dat gekenmerkt wordt door een maximale deelname van alle betrokkenen (medewerkers, leerlingen en ouders, deskundigen). Een school met een optimistische levensvisie, bouwend aan een solide basis voor ieder kind als voorbereiding op hun latere rol in de maatschappij, met medewerkers die trots zijn op hun vak. Ons uitgangspunt is leidinggevend en voortgezet onderwijs te ondersteunen, zodat men een optimale afstemming kan realiseren tussen de kwaliteiten van de leidinggevende en de onderwijsprofessional, met ruimte om dat goede onderwijs te verzorgen.

Onze visie

Het is onze ambitie om de schoolleiding en het middenmanagement in positie te brengen, zodat zij kunnen bouwen aan een school, waar iedereen met plezier en optimisme samen werkt en leert. CNV Schoolleiders zal in de toekomst een organisatie zijn waar niemand omheen kan. Innovatie, een goede en vooral bevlogen, positief ingestelde schoolleider zijn, is voor ons het toekomstbeeld.

CNV Schoolleiders behartigt de belangen van leidinggevend en voortgezet onderwijs, die

- werken vanuit het hart
- zich verbonden voelen met onderwijs en hun vak
- graag werken met mensen
- graag elkaar willen ontmoeten om expertise te delen
- zorgen willen delen en elkaar daarbij ondersteunen
- (nieuwe) ontwikkelingen in gang willen zetten
- willen leren van en met elkaar,

om zo gezamenlijk een bijdrage te leveren aan goed onderwijs en aan een **vak om trots op te zijn**.

Hoe doen wij dat?

1. Belangenbehartiging (individueel, juridisch, onderhandelen over salaris en toereikende budgetten, de CAO.)
2. Dienstverlening (onze directietelefoon, onze website, het ontwikkelen van producten, het organiseren van bijeenkomsten, het organiseren van kennisnetwerken, het samenwerken met relevante partners).

Leidinggevend in het primair onderwijs weten maar al te goed *hoe* het één en ander uitgewerkt kan worden, wij helpen bij het *wat*. 'Sleutelfiguren' in dit geheel vormen de wetenschappers, die zich willen verbinden vanuit hun expertise met CNV Schoolleiders.

CNV Schoolleiders onderscheidt twee hoofdtaken: *dienstverlening* en *belangenbehartiging*. Deze twee hoofdtaken worden op drie dimensies gestalte gegeven:

- | | | |
|------|--------------------------------|---------------------|
| I. | technische dimensie: expertise | dienstverlening |
| II. | politieke dimensie: vuist | belangenbehartiging |
| III. | culturele dimensie: ontmoeten | zingeving |

I. De technische dimensie: EXPERTISE dienstverlening

Het gaat hier om de expertise: investeren in kennis, door op zoek te gaan naar wetenschappers en andere deskundigen die zich willen verbinden aan CNV Schoolleiders. We maken gebruik van deskundigen uit het veld door het inrichten van forums en gebruik te maken van netwerken. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van World-café's, waarbij een samenwerking wordt gestart met Kluwer, om op deze wijze kennis te delen met leidinggevend in het primair onderwijs.

II. De politieke dimensie: VUIST belangenbehartiging

De verbinding met de technische dimensie moet zodanig zijn dat de mening van de netwerken bepalend zijn voor standpunten bij de onderhandelingen (strategische agenda).

III. De culturele dimensie: ONTMOETEN zingeving

De culturele dimensie gaat over het volgende:

- ontmoeten zetten we centraal, waarbij het gaat om:
 - hart voor de zaak hebben
 - nieuwe rituelen
 - om te leren (open staan voor nieuwe dingen).

Zingeving is hierbij essentieel. De essentie zit in het 'met hart voor de zaak' willen ontmoeten (bouwen aan nieuwe rituelen en open staan voor nieuwe dingen).

5 Onze uitgangspunten

Optimisme als stuwende kracht

Optimisme als stuwende kracht staat bij CNV Schoolleiders centraal. Wij willen de professional ruimte geven weer trots te worden op hun vak. Die trots kan worden bereikt door ondersteuning, mensen met elkaar in contact te brengen, positieve feedback te geven op hun prestaties en successen te vieren. Faciliterend leiderschap bij leidinggevend in het primair en voortgezet onderwijs is daarbij de insteek, waardoor vooruitgang wordt geboekt op volgende domeinen:

Prestatiebekwaamheid: kennen, kunnen

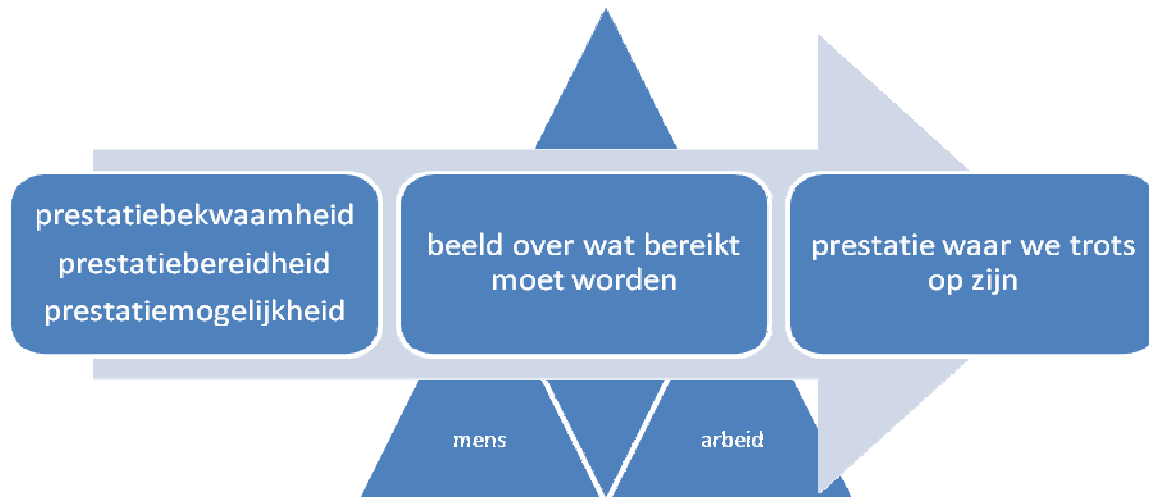
Prestatiebereidheid: willen (motivatie), durven (ondernemerschap)

Prestatiemogelijkheid: mogen (ruimte en faciliteiten krijgen)

Optimisme moet leiden tot *beroepseer* en een professionele school.

Drie pijlers voor een professionele school

Er zijn drie krachten centraal in een organisatie: de mens in relatie tot zijn arbeid en zijn organisatie. Samen vormen deze een dynamisch evenwicht. De onderste twee pijlers vormen de basis en zullen voortdurend met elkaar in evenwicht gebracht moeten worden, om zodoende het hoofddoel: 'kwaliteit van het onderwijs' te realiseren. Hieronder staat één en ander in schema weergegeven.

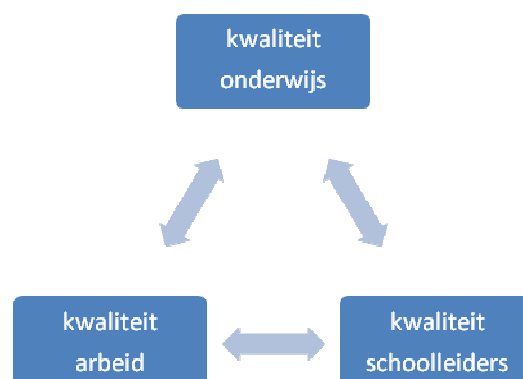


Doel van de professionele school is het geven van goed onderwijs.

Goed onderwijs volgens CNV Schoolleiders

Met plezier naar school gaan is het uitgangspunt. Iedere leerling heeft recht op goed onderwijs, om zo later een volwaardige deelnemer te kunnen zijn in de multiculturele samenleving. Dat betekent dat het onderwijs moet aansluiten bij de behoefte van de leerling, zodat deze zich optimaal kan ontwikkelen. Dat is alleen mogelijk als de leerkracht de ruimte krijgt om dit te kunnen realiseren. De schoolleider kan dit alleen realiseren als er voldoende ruimte is in tijd, in budget en in regelgeving, zodat de schoolleider de professional in de school leiding kan geven. CNV Schoolleiders zal voortdurend en overal aandacht vragen voor deze ruimte voor de professioneleschoolleider.

Er is sprake van een voortdurende wisselwerking tussen de kwaliteit van de school en die van de schoolleider en de medewerkers (inzet, betrokkenheid en motivatie van de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel om goed onderwijs te realiseren). Dit leidt er uiteindelijk toe dat er een balans ontstaat tussen de kwaliteit van het onderwijs, de arbeid en de schoolleider (school in balans): deze balans vormt voor CNV Schoolleiders de spil waar alles omdraait.



Hoe doen we dat? Door HRM als strategisch middel te benutten en de lerende organisatie centraal te stellen.

CNV Schoolleiders wil het volgende bereiken:

- Plezier hebben in het werk
- Zorg en werk te koppelen
- Kans op werk te geven
- Zingeving centraal te stellen

Dit komt overeen met het gestelde in de 'hoofdlijnen arbeidsvoorwaarden 2008' van de CNV Vakcentrale (opgenomen in de bijlagen).

HRM als als uitgangspunt

Die genoemde balans bereiken we door HRM als strategisch middel zoveel mogelijk voor het voetlicht te brengen, met als hoofddoel het dynamisch evenwicht tussen de drie pijlers te handhaven. HRM is dan personeelsmanagement behorend bij organisaties met organische arbeidsstructuren waarin een verregaande vorm van delegatie en 'empowerment' naar en op de werkvloer wordt toegepast. CNV Schoolleiders stelt de goede kwaliteit van de arbeid centraal, de professionele medewerkers en leidinggevende in het primair onderwijs, zodat de arbeidsmotivatie weer toeneemt, het beroepsimago wordt versterkt en de beroepsgroep weer trots wordt op hun vak. Door de professionele schoolleider met HRM als strategisch middel centraal te stellen, wordt invloed uitgeoefend op het leiderschap, de communicatie en zeggenschap. Factoren die ontwrichtend werken in het genoemde dynamische spanningsveld moeten worden bestreden.

De organisatie die leert staat centraal

CNV Schoolleiders accepteert de keuze van het Ministerie van Onderwijs om scholen te ontwikkelen tot 'lerende organisaties'. Een dergelijke school is in staat om de verschillen tussen de huidige en de gewenste situatie aan te pakken door de inzet van de talenten en bekwaamheden van de teamleden. CNV Schoolleiders legt daarbij het accent op het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie, persoonlijk meesterschap en teamleren en zal één en ander faciliteren.

Kenmerkend voor CNV Schoolleiders in dit verband is het ondersteunen van leidinggevendenden door het organiseren van netwerken (waar leerprocessen kunnen plaatsvinden als bijdrage aan het bevorderen van persoonlijk meesterschap, te ondersteunen, organiseren en faciliteren). Deze netwerken hebben als doel het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en professionele houding van leidinggevendenden in het primair en voortgezet onderwijs. Leren van en met elkaar, ondersteund door professionele begeleiding van CNV Schoolleiders of een samenwerkende netwerkorganisatie. Wij richten ons daarbij op de schoolleiding en het middenmanagement.

6 Onze inhoudelijke keuzes

Op basis van de analyses die CNV Schoolleiders gemaakt heeft, worden de volgende inhoudelijke thema's gekozen. Aan ieder thema wordt een bestuurder, een praatmeegroep en inhoudelijke medewerker en een wetenschappelijke adviseur gezocht.

1. de lerende organisatie
2. het convenant: Leerkracht van Nederland
3. kwaliteit van de arbeid
 - a. werkdruk
 - b. plezier in het werk
 - c. zorg en werk koppelen (de school in balans)
 - d. kans op werk/directeurentekort/lerarentekort
 - e. "zin"vol werk
 - f. Waardering voor het vak
 - i. Salaris
 - ii. Beroepstrots versterken
4. Ondernemende schoolleider
5. Professionele schoolleider beroepsstandaard NSA kwaliteitsagenda schoolleiders
6. Onderwijskwaliteit centraal, scholen voor morgen

7 Onze inzet bij alle onderhandelingen

Op termijn willen we de volgende effecten realiseren:

1. een beroep om trots op te zijn; een aantrekkelijke sector om in te werken
2. een professionele, lerende organisatie die voortdurend in staat is om zich aan te passen aan zijn omgeving
3. een positief beroepsimago in de maatschappij
4. onderwijs terug op de politieke en maatschappelijke kaart
5. de werkdruk in het onderwijs omlaag
6. tevreden leidinggevendenden die zorg dragen dat medewerkers en leerlingen zich kunnen ontplooiën en ontwikkelen in een creatieve, stabiele omgeving, waar mensen gericht zijn op samenwerken en trots zijn op hun vak en verantwoordelijkheid willen dragen voor hun eigen resultaten
7. tevreden medewerkers die zinvol en bevredigend werk verrichten in een uitdagende, veilige, lerende organisatie, waar voldoende autonomie is voor de professional en gebruik gemaakt wordt van elkaars talenten en mogelijkheden

Onze inzet bij de onderhandelingen met het Ministerie van Onderwijs, - Cultuur en Wetenschappen

1. CNV Schoolleiders legt haar prioriteit op de herwaardering van het beroep, de leidinggevende in het primair onderwijs.
 - a. Scholen voor morgen (beleidsagenda Ministerie OCW) vraagt schoolleiders die verstand hebben van onderwijs (**een professionele school**), verstand hebben van het aansturen van onderwijskundige processen (**onderwijskundig leiderschap**), van het leiding geven aan professionals (**toekomstgericht personeelsbeleid**) en ondernemend zijn.
 - b. De huidige maatschappelijke omgeving en de ouders van de school vragen schoolleiders die ondernemers zijn. Zij zullen in staat (moeten) zijn om kansen te nemen, kansen te creëren, in dialoog te kunnen gaan met de stakeholders (good-governance gedachte).
 - c. Scholen op weg naar succes vragen schoolleiders die weten wie welke talenten heeft en in staat is die processen in werking te zetten om die talenten ook te benutten.
 - d. Scholen op weg naar succes vragen ook dat schoolleiders zich moeten kunnen concentreren op wat hun kernopdracht is. Namelijk onderwijskundig leiderschap.
 - e. Scholen willen beantwoorden aan de opdracht uit de kwaliteitsagenda voor het Primair Onderwijs. Voor verbetering van het onderwijs is 200 miljoen uitgetrokken voor het voortgezet onderwijs. Een prima zaak!! Maar nu ook voor het primair onderwijs, op basis van dezelfde afspraken. Dus structureel een bedrag in de lumpsum toegevoegd voor innovatieve ontwikkelingen waar scholen, in overleg met ouders en personeel samen, bepalen hoe het geld besteed wordt zonder beperkende aanvullende regels.

Zij vraagt daarom beleid van het ministerie die de schoolleider in het primair onderwijs weer op de plaats zet die hij of zij verdient, als "leider van een school". Herwaardering van het prachtige vak schoolleider zal een positieve werking hebben op het te verwachte tekort. Met een herwaardering van het beroep schoolleider zullen potentiële leidinggevendenden, die nu wachten, wellicht over de streep getrokken worden. Dat vraagt inzet van alle partijen om een vernieuwd beeld neer te zetten.

2. Daarom: alle schoolleiders vrijstellen van lesgevende taken.
 - a. Een schoolleider moet leiding geven aan de professionele ontwikkeling van zijn medewerkers en de school.

- b. Een schoolleider moet bouwen aan goed onderwijs dat past bij de maatschappelijke omgeving.
- c. Een schoolleider moet werken aan contact met die maatschappelijke omgeving.
- d. Daarvoor moet een schoolleider de mogelijkheid krijgen om beleid te maken.

Dit is een pracht opdracht waar tijd voor nodig is. En je kunnen concentreren op één ding, namelijk leidinggeven. Lesgeven is ook een pracht vak. Dat vraagt je te richten op het didactisch en pedagogische deel. Een combinatie van deze twee taken zorgt ervoor dat je allebei de taken nooit voor 100% kunt doen. **Dus òf leidinggeven, òf lesgeven.**

Dus minder regels, minder verantwoording aan allerlei instanties, minder papieren rompslomp, minder accent op beheer. Maar wel meer vertrouwen in mensen die werken in het onderwijs, zonder overbodige, vaak dubbele controles. Zo komt er tijd voor de taak waar je voor gekozen hebt, namelijk: leidinggeven.

- 3. De sleutel tot succesvolle scholen is de stijl van leidinggeven en de wijze waarop gefaciliteerd wordt. Dat vraagt schoolleiders die zicht hebben op deze processen. Het aansturen van professionals is ook een uitdagende taak die veel inzicht vraagt in veranderingsprocessen. Een schoolleider die gestoord wordt door de telefoon, kleine klussen zelf moet uitvoeren, administratieve handelingen moet verrichten wordt van dit proces afgeleid. Dus iedere school minimaal één ondersteuner, liefst een administratieve medewerker en een conciërge).
- 4. De toelage van € 275,00 dient structureel in de salarisschalen opgenomen te worden (echte waardering voor het vak), dus ophoging van elke schaal (t/m DC +) met dit bedrag voor elke directeursfunctie en dus niet uitsluitend op brinnummer. Vervolgens dient de salarisverhoging marktconform te worden ingevuld.
- 5. Een verhoging van salarisschaal AB is een absolute must. De adjuncten in deze schaal missen de toelage. Of de toelage van € 275,00 ook structureel voor schaal AB.

8 Onze ambities tot 2012 als organisatie

1. CNV Schoolleiders staat sterk in het veld, iedereen kent ons en is voor, door en van leden:
 - a. 80 procent van iedere leidinggevende medewerker in het primair en voortgezet onderwijs kent CNV Schoolleiders en kan 50 procent van onze kernwaarden benoemen
 - b. 60 procent van de leden zal actief gebruik maken van CNV Schoolleiders; 50 procent van de leden levert een actieve bijdrage
2. CNV Schoolleiders: groeiend op basis van kracht door een deskundige dienstverlening, maatschappelijk aanzien en een lidmaatschap dat er toe doet:
 - a. Streven dat 60 procent van de schoolleiding of het middenmanagement in het primair- en voortgezet onderwijs lid is van CNV Schoolleiders (groei vanuit kracht en deskundigheid)
 - b. Hele dag bereikbaar via moderne communicatiemiddelen
 - c. Het leveren van een deskundig, professioneel pakket dienstverleningsactiviteiten die een bijdrage leveren aan de kwaliteit van arbeid, van de leidinggevende en van het onderwijs (in nauwe samenwerking met CNV Onderwijs)
 - d. De drie interne netwerken voor directieleden, middenmanagement en startende leidinggevendenden ondersteunen door te faciliteren in fysiek en virtueel ontmoeten
 - e. De website voor leidinggevendenden in het primair- en voortgezet onderwijs beheren, waar gebruik wordt gemaakt van moderne communicatiemogelijkheden.
3. Een grote en invloedrijke vereniging voor leidinggevendenden in het PO en VO zijn:
 - a. Aan iedere gesprekstafel waar beslissingen genomen worden over het primair en voortgezet onderwijs zit een bestuurder van CNV Schoolleiders, die kritisch meepraat en de belangen van onze leden behartigt.
4. Een beroepsgroep die trots is op het vak: leidinggeven aan onderwijs processen, de ondernemende leidinggevende.

* Leidinggevendenden uit het VO kunnen zich vanaf begin 2009 aansluiten bij CNV Schoolleiders. Samenwerking tussen PO en VO zal een nadrukkelijke plek krijgen.

9 Onze kernwaarden uitgewerkt

Klantgericht

Leden

Duurzame dienstbaarheid met onze leden en waar voor je geld krijgen zijn onze motto's. Onze dienstverlening voor de leden kenmerkt zich vooral door het feit, dat wij proberen het werk als leidinggevende eenvoudiger te maken. In principe één loket voor vragen over rechtspositie, CAO en managementzaken. Een snelle, deskundige en betrouwbare behandeling van de vragen op korte, maar ook op langere termijn heeft prioriteit nummer één.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs beschikken over een hoge mate van klantgerichtheid, van dienstbaarheid en willen vooral duurzame relaties met de leden (ook: toekomstige leden) tot stand brengen. Adequate en gedegen ondersteuning draagt bij aan beroepstrots en tevredenheid.

Werkveld

CNV Schoolleiders komt op voor de belangen van haar leden als professionele leidinggevende en als werknemer. Wij werken samen met organisaties die relevant zijn voor onze leden, apart als het moet.

Zichtbaar

Leden

CNV Schoolleiders zal zichtbaar zijn waar dat nodig is. Leden kunnen rekenen op onze deskundigheid en onze bereikbaarheid waar zij ons nodig hebben. Men kan rekenen op onze standvastigheid en duidelijkheid. Daarbij zullen wij gebruik maken van de middelen en mogelijkheden van deze tijd. Waar mogelijk zullen wij de leden door middel van korte statements, via e-mail en internet op de hoogte houden van de stand van zaken bij de overlegtafels. De mening van leden is van belang, peiling daarvan zal ook door middel van beschikbare media plaatsvinden.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs zijn zichtbaar aanwezig bij de leden (met name door hun deskundigheid en betrokkenheid), ook via de website, door het uitnodigen van politieke figuren en deskundigen om in discussie te gaan over hun belang.

Werkveld

Aan iedere overlegtafel streven wij naar een vertegenwoordiging van CNV Schoolleiders. Daarbij behartigen wij duidelijk de standpunten van de leden, komen op voor hun belangen als werknemer en professionele leidinggevende, alsmede voor het primair onderwijs als sector. We zeggen "ja" waar het kan en duidelijk zichtbaar/hoorbaar "nee" waar het moet (op een eigenzinnige manier als het moet).

Betrouwbaar

Leden

Onze informatie is volledig, duidelijk, maar vooral betrouwbaar (waar mogelijk gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek). Wij zijn betrouwbaar in onze afspraken. Wat wij beloven doen we snel, deskundig en volledig.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs zijn betrouwbaar. Hun handelen wordt als zodanig gekenmerkt door creativiteit. Waar mogelijk maken we gebruik van wetenschappelijk onderzoek en deskundigheidsrapporten en -adviezen.

Werkveld

Voor het ministerie, samenwerkende en partnerorganisaties en andere maatschappelijke belanghebbenden zijn wij betrouwbaar in het uiten van onze mening, altijd gebaseerd op de mening van onze leden. Wij zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken.

Deskundig

Leden

Onze dienstverlening draagt bij aan het vergroten van de beroepseer van medewerkers in het onderwijs, het uitoefenen van kwalitatief hoogwaardig strategisch HRM stimuleert en zorg draagt voor goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden op alle niveaus.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs zijn betrouwbaar, deskundig, bevlogen, enthousiast, stimulerend en duidelijk. CNV Schoolleiders zal blijvend investeren hierin.

Werkveld

CNV Schoolleiders zet deskundigen in aan de onderhandelingstafel, waarbij de deskundigheid zich vooral zal richten op de uitgangspunten van het strategisch HRM. Wij zoeken dit bij onze leden of wij zetten deskundigen in die ervaring hebben op het gevraagde terrein.

Invloedrijk

Leden

Wij zitten aan iedere onderhandelingstafel die er toe doet. Het motto is: eerst vragen wat CNV Schoolleiders ervan vindt. Daarvoor maken we gebruik van moderne communicatiemiddelen, zoals email, sms en een discussieplek op de website.

Daarbij maken we tevens gebruik van academici of andere adviseurs bij diverse thema's.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs zijn overal zichtbaar aanwezig, ventileren meningen en koppelen altijd alle opmerkingen/gegevens terug.

Werkveld

CNV Schoolleiders wil uw mening weten en deze vertegenwoordigen aan alle tafels. Wij nodigen ook leden uit om invloed uit te oefenen op de onderhandelingen door bijvoorbeeld ledenpeilingen, actieve raadpleging, op verzoek op bezoek.

Dynamisch

Leden

CNV Schoolleiders is een netwerkorganisatie, die met behulp van een hoogwaardig dienstverleningspakket, een up-to-date website en het gebruik van 'social software' (virtuele community; betrouwbaar en behapbaar) leden bij elkaar brengt om met en van elkaar te leren. Het wordt DE website voor leidinggevendenden in het primair en voortgezet onderwijs. Leden kunnen er halen en brengen. Essentieel daarbij is dat de informatie betrouwbaar is.

Medewerkers en ambassadeurs

Onze medewerkers en ambassadeurs zijn selectief en actief als informatiemakelaar, up-to-date is het streven, waarbij duidelijk wordt aangegeven wat er nieuw is op de site. Vooral onze website zal centraal staan als proactief communicatiemiddel.

Werkveld

CNV Schoolleiders speelt in op actuele ontwikkelingen door korte voorbereiding, snelle reacties, gebruik makend van de huidige communicatietechnologie.

Eigenzinnig

Leden

CNV Schoolleiders gaat 'ouderwetse' middelen niet uit de weg, maar geven de voorkeur aan ludieke acties die dat effect sorteren dat wij wensen. Creativiteit en suggesties van leden zijn bijzonder welkom, stellen wij op hoge prijs. CNV Schoolleiders is duidelijk wanneer het belang van de schoolleiding aan de orde is en zal dit met ludiek 'lawaaï' kenbaar maken, waarbij het altijd om de inhoud gaat.

Medewerkers en ambassadeurs

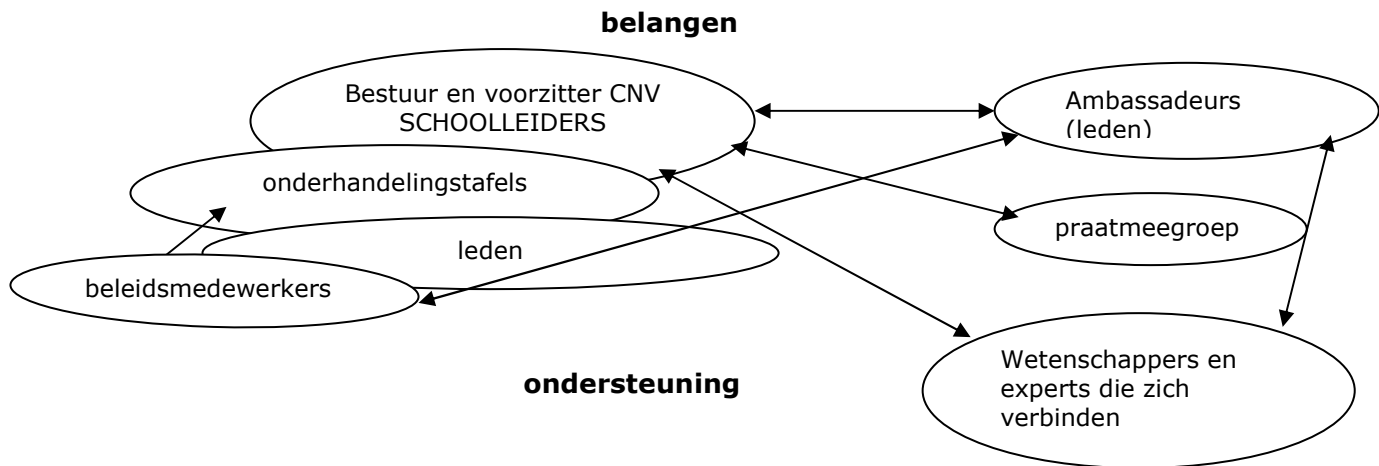
Onze medewerkers en ambassadeurs denken ten volle mee, werken mee en kiezen daarbij een 'eigen wijze'. De activiteit bepaalt het 'hoe', de basis wordt gevormd door 'niet klagen, maar bouwen'.

Werkveld

CNV Schoolleiders werkt samen met politieke organisaties, het ministerie, de partnerorganisaties zoals: SBO, NSA, SBL, AVS, etc. als dit een bijdrage levert aan de belangen van onze leden. Wij werken apart wanneer de belangen van onze leden door gemaakte keuzes van de andere organisaties nadelig zijn voor de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de arbeid verminderen of de kwaliteit van de medewerkers die leiding geven in gevaar brengen.

10 Ondersteuning en vormgeving CNV Schoolleiders

Er zijn twee hoofdstructuren die met elkaar in verbinding staan: belangen en ondersteuning.



- De ondersteuning wordt uitgewerkt in 7 hoofdtaken en een beschrijving van de ondersteunende activiteiten.

11 Hoofdtaken

CNV Schoolleiders onderscheidt 7 hoofdtaken:

1. Denken mee met onze leden in het werkveld, peilen meningen via ledenpanels, klantenpanels en praatmeegroepen en dragen zorg voor terugkoppeling van de informatie (bijvoorbeeld via een forum op de website).
2. Vertegenwoordigen aan *alle* onderhandelingstafels de belangen van leden, vertegenwoordigen hun meningen en standpunten en zijn daarover duidelijk, helder en standvastig.
3. Werken aan het verhogen van de beroepstrots van de gehele sector, het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid, het inzetten van strategisch HRM als antwoord op het uit onderzoek blijkende 'tanende imago, het afnemen van de maatschappelijke waardering en het matig functioneren van de medewerker in het onderwijs'. CNV Schoolleiders streeft naar verbetering daarvan.
4. Informeren, adviseren, ondersteunen en begeleiden leden om bij te dragen aan de volgende aspecten van de beroepsinhoud:
 - de schoolleider heeft verstand van het onderwijs
 - de schoolleider is gericht op het primaire proces in de klas
 - de schoolleider heeft verstand van het ontwikkelen van een professionele school
 - de schoolleider heeft verstand van veranderen
 - de schoolleider heeft verstand van het aansturen van professionals
 - de schoolleider heeft verstand van beleid en beheer.
5. Netwerken in alle mogelijke vormen faciliteren, stimuleren en ondersteunen wij door deskundige begeleiding (intern dan wel extern).
6. Een makelaar voor diensten op het gebied van HRM, medezeggenschap, beleidsadviezen, scholing en ontwikkeling, evenals juridische dienstverlening op basis van te voren vastgestelde criteria van deze dienstverlening aan onze leden.
7. Vertegenwoordigen leden bij een (juridisch) conflict, ook indien er sprake is van concurrerende belangen met leden van CNV Onderwijs of andere organisaties.

Gefaseerde aanpak op hoofdlijnen

CNV Schoolleiders streeft naar een kleine werkmaatschappij en een grote inzet van leden bij de organisatie om de binding te bevorderen. Vanaf de start is de voorzitter en de project(expertise)groep actief bezig met het zichtbaar en bekend maken van CNV Schoolleiders.

Alle doelen, activiteiten en organisatie onderdelen worden in een aparte nota uitgewerkt met een implementatie plan. Cruciaal is een goed werkende website en een goed werkend systeem van ledenraadpleging.

Bij het ontwerpen van de website en de homepage zijn de volgende punten van belang:

- Actualiteit
- Toegankelijkheid
- Goed gevulde content
- Makkelijk in te zetten bij ledenraadplegingen

Informatie komt in een drietrapsraket beschikbaar:

- Korte mail met link naar de site (homepage)
- Homepage bevat een korte samenvatting met link naar:
- Achtergrondinformatie

Bij de belangenbehartiging is het van belang dat informatie snel en effectief van leden naar bestuursleden wordt getransporteerd.

Elk bestuurslid heeft een inhoudelijke portefeuille, waarvan de verdeling nog moet plaatsvinden op basis van de inhoudelijke thema's.

De keuzes die gemaakt worden richting de onderhandelingen komen altijd op de volgende manier tot stand (onder verantwoordelijkheid van de verantwoordelijke bestuurder):

Fase 1: beleidsontwikkeling en voorbereiding standpunten

Fase 2: ledenraadpleging

Fase 3: beleid en standpunten vaststellen

Fase 4: onderhandelen aan de overlegtafels

Fase 5: akkoord terug naar de leden.

12 Overzicht doelen 2008-2012

Het beleidsplan CNV Schoolleiders omvat veel activiteiten. Een aantal activiteiten behoren tot de opstartfase van onze organisatie, andere behoren tot de het dienstverleningspakket of bij de belangen van de leden.

De volgende deelprojecten worden onderscheiden:

Deelproject 1

Hoofdoel

Subdoelen

Inrichting CNV Schoolleiders (interne kant)

1. inrichten werkorganisatie/functiegebouw CNV Leidinggevende in het primair onderwijs
2. inrichten inhoudelijke portefeuilleschap bestuur CNV Schoolleiders
3. inrichten wetenschappelijke en expert ondersteuning
4. inrichten ledennetwerken
 - a. startende leidinggevende
 - b. middenmanagement
 - c. directeuren intervisie netwerk met ambassadeur
 - d. 50% van de leden levert een actieve bijdrage
8. inrichten CAO-klankbordgroep, praatmeegroepen, klantenpanel,
 - a. opzetten focusgroep de lerende organisatie
 - b. opzetten focusgroep beroepsstandaard 2008 NSA
 - c. opzetten focusgroep kwaliteit van de arbeid
 - d. opzetten focusgroep ondernemende schoolleider
 - e. opzetten focusgroep professionele schoolleider
 - f. opzetten focusgroep Scholen voor morgen, onderwijskwaliteit centraal
 - i. passend onderwijs
 - g. opzetten CAO-klankbordgroep
 - h. opzetten CNV Schoolleiders klantenpanel
 - i. draaiboek en afspraken ledenraadpleging
9. 50% van de leden zijn inzetbaar of betrokken bij CNV schoolleiders
10. halen en brengen van betrouwbare informatie
11. het binnenhalen van subsidiegelden
12. het binnenhalen van relevante sponsors
13. het ontwikkelen van een marketingstrategie
14. het zichtbaar maken van naamsbekendheid CNV Schoolleiders

Deelproject 2
Hoofddoel:
Subdoelen:

interne samenwerking
samenwerking met CNV Onderwijs

1. structureel overleg bestuur CNV Onderwijs
 - a. deelname aan overleg Dagelijks Bestuur CNV Onderwijs
 - b. Onderwijs
 - c. deelname aan Algemeen Beleidsoverleg CNV Onderwijs
 - d. deelname aan relevante interne overlegtafels
 - e. het vormgeven van de samenwerking met de sector
 - f. leidinggevenden in het VO
2. samenwerking met CNV Onderwijsacademie op basis van Service level agreement (SLA)
3. het inrichten van één loket voor dienstverlening
 - a. individuele rechtspositie directeuren
 - b. beleidsvragen als leidinggevende
 - c. e-coaching
4. samenwerking met ledenadministratie
5. samenwerking met communicatie
 - a. website in samenwerking met webmaster
 - b. Schooljournaal
 - c. Direct
 - i. Leden in het zonnetje
 - ii. Delen van good-practice
 - iii. Achtergrondinformatie
 - d. Bondsbytes
6. samenwerking met marketing
 - a. NOT 2009
 - b. werving nieuwe leden
 - ledenwerfcampagne
 - belcampagne
 - binding nieuwe leden
 - service nieuwe leden
 - kennismaking nieuwe leden
 - welkomstpakket
 - c. marketingstrategie ontwikkelen

Deelproject 3
Hoofddoel
Subdoelen

Zichtbaarheid
Externe zichtbaarheid CNV schoolleiders

1. zichtbaarheid voorzitter CNV schoolleiders
 - het opzetten van een Nederland Toer
2. 80 % van de leidinggevenden in het PO kent CNV Schoolleiders
3. 50 % van de leidinggevende in het PO kan de kernwaarden benoemen van CNV Schoolleiders
4. deelname aan relevante externe overlegtafels
5. deelname aan relevante externe projectgroepen

Deelproject 4
Hoofddoel
Subdoelen

professioneel pakket aan dienstverlening

- loket dienstverlening (CNV Schoolleiders is hele dag bereikbaar)
- a. Individuele rechtspositie leidinggevenden
 - b. Beleidsadviezen leidinggevenden
 - c. e-coaching
1. informatiemakelaar

- a. het aangaan van samenwerkingsovereenkomsten met relevante adviesbureaus b.v. Le Chapeau op basis van SLA
 - b. het aangaan van samenwerkingsovereenkomst Kluwer (in ontwikkeling)
- 2. professionele ontwikkeling
 - a. aanbieden opleiding en ontwikkelingspakket CNV Onderwijs Academie (4 hoofdthema's klaar)
 - b. samenwerking met Magistrum professionalisering directeuren (in ontwikkeling)
 - c. begeleidingspakket voor directeuren waar een fusie plaats vindt
 - d. project traineeship Marnix Academie (in ontwikkeling)
 - e. jaarlijks directiecongres
- 3. internationale studiereizen
 - a. Studiereizen in samenwerking met Stichting Gemengd Goed
 - b. Contacten in samenwerking met Edukans (in ontwikkeling)
 - c. CNV internationaal
- 4. service tools Ledenvoordeel
 - a. Samenwerking met Construct (COSMO digitaal bekwaamheidsdossier)
 - b. Invalpool Syntact
- 5. eigen service toolse
 - a. Beleidsmatrix voor en door leden
 - b. Programma Taakbeleid

Deelproject 5
Hoofddoel
Subdoelen

Acties en projecten
Het meedoen aan acties en projecten

- 1. Actieve deelname aan uitwerking convenant actieplan Leerkracht van Nederland
- 2. Deelname aan Actie Help de school verzuipt
- 3. Deelname aan project Werkdruk in samenwerking met CNV Onderwijs
- 4. Mogelijke deelname aan plan van aanpak Zeer Zwakke Scholen
- 5. Reactie en publiciteit Miljoenennota

Deelproject 6
Hoofddoel

CNV schoolleiders, de website van Nederland
Het volledig vormgeven en operationeel houden van website CNV schoolleiders

Subdoel

het inrichten van de website

- a. actuele en betrouwbare informatie
- b. social community
 - vertegenwoordiging
 - communicatie
- c. polls (peilen)
- d. beheer
- e. reclame

13 Lopende activiteiten 2008

CNV Schoolleiders verzorgt de volgende activiteiten voor haar leden:

- Actieve deelname aan onderhandelingstafels, bij partnerorganisaties, het Ministerie van Onderwijs en zichtbaar bij de pers als de actualiteit dat vraagt
- Onderhandelt (in samenwerking met CNV Onderwijs) bij het Ministerie van Onderwijs, aan de CAO-tafels (CCOOP), werkt samen met het Sectorbestuur Onderwijsmarkt (SBO), Stichting Beroepskwaliteit Leraar (SBL), Landelijk Platform Beroepen in het onderwijs (LPBO), Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) en de PO-raad
- Telefonische helpdesk die iedere werkdag bereikbaar is
- Website www.cnvs.nl
- Juridische ondersteuning bij conflicten, problemen en zaken omtrent CAO's.
- Bemiddeling bij andere onderwijsorganisaties voor het aanbieden van professionele dienstverlening met een aantrekkelijke korting voor onze leden en maken kwaliteitsafspraken over de geleverde diensten (in ontwikkeling)
- Samenwerking met CNV Onderwijsacademie waar het gaat om het aanbieden van professionele scholing, training en begeleiding van medewerkers in het primair onderwijs en zorgt voor een aantrekkelijke korting voor haar leden, met daarbij gegarandeerde kwaliteitsafspraken over de geleverde diensten. Geheel in lijn met de afspraken die gelden voor leden van CNV Onderwijs.
- Aanbod voor relevante studiebezoeken (in ontwikkeling)

Huidige Producten

De producten zijn uitsluitend voor leden (tegen aantrekkelijke korting verkrijgbaar) en hebben als basisvoorwaarde dat zij het werk eenvoudiger moeten maken:

- Korting op het programma en de implementatie COSMO (softwareprogramma voor bekwaamheidsdossier (wet Beroepen in het Onderwijs) (in samenwerking met SiKon)
- Softwareprogramma 'Taakbeleid' ter ondersteuning van dagelijkse praktijk met daarbij een aanbod voor implementatie
- Web-based software programma aan voor het stroomlijnen van het te ontwikkelen beleid en aan te leveren gegevens (vanaf ongeveer september beschikbaar)
- Korting op Hulp- en uitvoeringsprogramma 'invalpool' (in samenwerking met Sintact)
- Korting op studiebezoeken (in samenwerking met Stichting Gemengd Goed)