

**Verslag bijeenkomst werkgroep Kennisinfrastructuur**

**Dinsdag 26 april 2016**

**Tijdstip: 10.00 tot 12.00**

**Locatie: Hogeschool Zeeland**

**Aanwezig**: Sonja Nossent, Gabriëlle Rossing, Wim Brouwer, Cora Dourlein (notulist).

**Afwezig:** Wim Westerweele, Riaan Lous, Carlien Nijdam, Marjan Glas (mkg)

**Welkom en mededelingen.**

De bijeenkomst is niet drukbevolkt.

Inhoudelijke agenda bespreken we op 10 mei.  
Vandaag de procesbegeleiding nalopen.   
  
Geen aanvullingen op de agenda en geen mededelingen.

**Verslag workshop 14 april**Inhoudelijk komen we hier de volgende keer op terug.  
Een paar zaken vallen op.  
De stuurleden geven aan dat we een innovatieplatform nodig hebben om dingen te ontwikkelen en er wordt aangegeven dat ze een rijke omgeving willen. In elke type innovatie ecosysteem zit iets interessants.   
Governance is het grote probleem. Er is nog geen antwoord van de stuurgroep op de vraag hoe verder hiermee. Wim voelt een soort handelingsverlegenheid op innovatief gebied in onze sector. Het is een grote groep die eraan mee moet doen. Hoe aan te pakken. Er moet ruimte zijn om stappen te kunnen zetten. Men is bang om op iemands tenen te staan omdat je die morgen weer nodig kunt hebben. Wim heeft veel respect voor de stappen die gezet zijn door onze 7 koplopers, ondanks de weinige ervaring op dit gebied. In de industrie moet er veel meer geconcurreerd worden met de hele wereld en daar is veel meer innovatie nodig om overeind te blijven.  
Gabriëlle:  
Waar zit het probleem met governance en wat wordt precies verstaan onder governance?  
Governance is coördineren maar ook besturen en verantwoorden. Dat is de formele kant van coördineren. Faciliteren hoort er ook bij maar dat houdt niet in dat er gelijk geld nodig is vanuit de besturen.  
De onderdelen moeten op elkaar aansluiten en dat heeft coördinatie nodig. Het moet verantwoord worden via besturen.   
Waarom is governance een probleem?   
Het orgaan dat gaat zorgen voor de coördinatie is het probleem. Wie gaat voor ons bepalen wat we moeten doen.   
Er moet wel bereidheid zijn de dialoog hierover aan te gaan. Stuurgroep vindt het nu te vroeg om iets te gaan zeggen over governance bij de buitenste schil.   
Stuurgroep zoekt ingang en CPOZ zou dit moeten zijn. Die moeten de dialoog starten en als geheel met de buitenste schil hiermee aan de slag gaan. Dat is een politiek verschil, starten vanuit het CPOZ en niet vanuit SvdT. Daarna samen verder ontwikkelen.  
Er is een taalprobleem tussen stuurgroep en de werkgroep KI. Om te onderzoeken wat het probleem is moet er een goed beeld komen van wat er nodig is. Dit is waar wij nu mee bezig zijn en nog niet met het ontwikkelen van een programma.  
Door aan de slag te gaan groei je naar elkaar toe en kunnen we stappen maken.  
Sonja:  
Stuurgroep moet een rol krijgen om het CPOZ hierbij mee te krijgen. Zij zouden één op één met bestuurders van buiten onze groep van 7 in gesprek moeten gaan om uit te leggen wat SvdT doet. Het beeld van een apart groepje dat iets bedacht heeft waar anderen niet aan mee willen doen moet weggenomen worden door de stuurgroepleden. Onze werkgroep kan bijv. een gespreksformat of ingrediënten van SvdT aan de stuurgroep aanleveren waarmee ze naar de anderen kunnen gaan.   
Dialoog aangaan is essentieel. Op welke elementen is er die ruimte, maakt niet uit waarmee je begint, als de dialoog maar op gang komt. CPOZ en buitenste schil moeten we duidelijk maken dat zij nog invloed kunnen uitoefenen en dat nog lang niet alles vastligt.  
Iedereen wil immers op een betekenisvolle manier bijdragen.  
Er moet vertrouwen zijn in de gesprekspartners. Kan ook bijv. via studenten in stage. Misschien kan werkgroep SA hierin bijdragen door bij een gesprek te zitten. Zij hebben ervaring met het afnemen van interviews.  
Sense of urgency is nodig om de dialoog te starten. Dat kan bijvoorbeeld het thema krimp zijn.  
De essentiële dingen wordt niet besproken in de stuurgroep. Iedereen is op zijn eigen manier nog voor zichzelf bezig en er wordt te weinig gedeeld.   
Er is gebrek aan kennis. Alleen de inhoud wordt besproken in de groep. Over de toekomst wordt weinig gesproken. Wat doen we bijvoorbeeld met het onderwijs in 2025? De wereld is groter dan alleen het onderwijs. Alles verandert in razend tempo en het onderwijs zal mee moeten. ‘Innovate or die’. Moeten we hiervoor een bijeenkomst met de stuurgroep plannen?  
Dit eerst bespreken op 10 mei in de volgende bijeenkomst als de mensen uit het werkveld en po-sector er bij zijn.  
Ook bespreken met stuurgroep wat de goede weg is richting CPOZ volgens hun.  
Afspraak staat al dat Ad en Henk met CPOZ contact hierover gaan leggen. Misschien kunnen we CPOZ ook een werksessie aanbieden over de toekomst.  
Stappen vanaf nu te maken:  
1. Eerst Ad en Henk naar CPOZ en feedback geven aan onze werkgroep 2. Spreken met anderen vd buitenste schil om uitleg te geven. 3. Samenkomen in werksessie  
Voorstel van onze groep: Marjan mee laten gaan naar CPOZ als afgevaardigde van SvdT. Ad en Henk kunnen dan in hun rol als bestuurder gaan.

**Reflectie**Bijeenkomst SA. Al sinds november moet het net opgehaald worden en dat is nog steeds niet gebeurd. Buiten de vergaderingen om gebeurd er behalve de interviews niet veel. Een zeker onvermogen om te benoemen wat we verder willen gaan doen. Er zou iemand moeten zijn die de boel organiseert.   
Hoe gaan wij als werkgroep de volgende fase aanpakken? Diagnostische fase, waarin de definities worden gemaakt. Model maken van het probleem en daarop acties afstemmen.  
Het net ophalen zou betekenen dat je vanuit de interviews de route definition moet gaan uitzetten. (Transformatie van het probleem naar de gewilde situatie).  
Er moet vanuit de SA groep meer eigenaarschap komen. Gabriëlle gaat hierover in contact met Wim W.   
Handelingsverlegenheid moet opgeheven worden. Een toelichting van Gabrielle zou kunnen helpen. Zij heeft al sessies bij verschillende werkgroepen gehouden. Desondanks gebeurt er weinig tot niks in de Wiki.

Gabrielle wil gereedschappen om haar rol als procesbegeleider duidelijker te krijgen en zichzelf misbaar maken. Hoe kunnen we handelen om de mensen in de werkgroep in beweging te krijgen. Leren on the job zou kunnen helpen.  
Zichtbaar maken wat er al is en is ontstaan. Wat borg je en wat niet.   
Over kennisdeling: Een invoeringsplan en gebruikersplan maken. Invoeren in de wiki, hoe kennis duiden en borgen. En hoe maken we het bruikbaar voor de professionals in de dagelijkse praktijk.  
  
Als het over innovatie gaat moet de HZ/Pabo een veel sterkere rol pakken. De anderen hebben minder kennis en capaciteit om een goede rol te kunnen spelen. Om 28 bestuurders op een lijn te krijgen is het nodig om vermogen te hebben. 3L kan hierin ook een rol spelen in de verbinding.  
Verhouding tussen HZ en sommige po-besturen ligt gevoelig. Er speelt van alles binnen de sector wat niet uitgesproken wordt. Wij als werkgroep moeten hierin een helpende hand reiken.  
  
Na elke fase van SSM moet het net opgehaald worden en de resultaten hiervan in de vue graph opgenomen. Wel afgeronde zaken, een product moet er ontstaan dat steeds verder uitgebouwd wordt en in de wiki wordt opgenomen. Het resultaat vd processie komt in de BOK.  
Mensen moeten nu eerst door de wiki heen om te lezen en daardoor te zien hoe het werkt. Dan ook info leveren waardoor de documenten compleet worden.  
Het net ophalen moet helder maken wat de problematische situatie is en hoe kunnen we tot een oplossing komen. Dit is het proces en dat leg je ook vast in de wiki met het eindproduct. Om voor anderen te laten zien wat er tijdens het proces geleerd is en hoe zij een probleem kunnen aanpakken.  
Werkgroepen is nog niet duidelijk wat ze moeten borgen, wat ze moeten ophalen.  
Aan Marjan doorgeven dat het noodzakelijk is dat er werksessies van een dag per maand worden georganiseerd om stappen te kunnen maken en dingen vast te kunnen gaan leggen in de wiki door de mensen zijn. Van elke werkgroep moet er iemand bij zijn die dit kan gaan doen en verder uitrollen in zijn werkgroep.  
  
Sonja licht toe hoe zij nu haar rol als procesbegeleider ziet.  
Uren heeft zij genoeg. Onder de huidige condities maakt zij het semester af. Als er niks veranderd in de condities stopt zij na de zomervakantie als procesbegeleider.  
  
Het bestuur moet faciliteren en afdwingen wat er moet gebeuren door uren te geven volgens Jan Bouwens van Archipel . Van boven af moet opgelegd worden wat medewerkers moeten doen en dan doen ze het ook. Dit speelt op meerdere scholen. Het lerarenregister zou een ingang kunnen zijn om mensen in beweging te krijgen.  
Zichtbaar maken van dingen is essentieel om SvdT verder uit te kunnen bouwen.  
Deze signalen moeten een plek krijgen in het model dat wij gaan opzetten.  
Directeuren en bestuurders moeten ruimte en opdracht bieden voor de werkvloer om het probleem van tijdgebrek op te lossen om aan vernieuwing te werken.  
  
Dat er dingen goed gaan wil niet zeggen dat andere dingen afgehouden moeten worden. We moeten nu iets verzinnen waardoor uitgesproken wordt wat er speelt en niet bang zijn om op tenen te gaan staan.  
  
Er moet zichtbaar worden wat de opbrengsten zijn van het hele project. De pareltjes die er zijn nu al zichtbaar maken en blijven herhalen om het levend te krijgen en de buitenste schil mee te krijgen.

**Rondvraag en sluiting**Geen