

Een parel uit de regio Gelderland

Een **huisacademie** voor  
**medewerkers**

# Parelbeschrijving: Quriuz

## Quriuz: de huisacademie van Quadraam

In plaats van medewerkers extern trainingen te laten volgen kiest Quadraam voor een eigen huisacademie, Quriuz. Quriuz zorgt, behalve voor up-to-date kennis onder de medewerkers, ook voor verbinding tussen de medewerkers. Wieneke Kooi, kennismakelaar bij Quriuz, en Lobke Baars, manager bij Quriuz, vertellen wat Quriuz precies inhoudt en wat het tot nu toe oplevert voor de 13 scholen van Quadraam.

### Ontstaan

Permanente professionalisering staat hoog op de agenda van het bestuur van Quadraam. In 2011 zag de toenmalige manager van de academische opleidingsschool, José Jansen, dat er heel veel expertise in de organisatie zelf te vinden is.

"We zijn gestart met de vraag: hoe willen wij dat onze medewerkers zich professionaliseren? Daarnaast zochten we naar een manier om de verbinding tussen medewerkers onderling en de verbinding tussen de verschillende scholen te vergroten," vertelt Wieneke Kooi. Vanuit die gedachte werd besloten een huisacademie op te richten. Medewerkers zouden elkaar digitaal kunnen ontmoeten en kunnen netwerken. Er werden verschillende projectgroepen gevormd. In deze projectgroepen zaten medewerkers van de Quadraam scholen, leidinggevend, docenten en onderwijsondersteuners. Iedere projectgroep was verantwoordelijk voor een eigen onderdeel, bijvoorbeeld vraag, aanbod, organisatie of website.

Na afstemming onderling en met het strategisch beleidsplan van Quadraam ontstond het Virtueel ontwikkelingscentrum, tegenwoordig Quriuz genaamd. "Uiteindelijk is het ontwikkelingscentrum niet alleen digitaal geworden. Wij vinden ook de echte ontmoetingen belangrijk. Bepaalde vaardigheden kun je nu eenmaal beter in de praktijk beoefenen," aldus

Wieneke Kooi. 'Zo'n ontmoeting vindt plaats in de vorm van een Qtime. Dit zijn trainingen en/of workshops waarin medewerkers interne expertise kunnen halen, brengen en delen."

### Verbinding

De medewerkers ontvingen Quriuz meteen positief. Het was leren dicht bij huis, waarbij de ontmoeting tussen medewerkers centraal staat. Wieneke Kooi vertelt hierover: "In het begin zijn we met glans en verleiding gestart. Zo boden we de medewerkers tijdens de trainingen een diner aan. Hierdoor ontstond een grote

mate van verbinding, waarbij we ervaringen over ons werk uitwisselden." "Quadraam is een fusie-organisatie, waarbij de medewerkers van de twee stichtingen nog niet veel hadden samengewerkt. Ze kenden elkaar nog niet goed.

'Medewerkers zouden elkaar digitaal kunnen ontmoeten en kunnen netwerken'



Quriuz heeft er zeker voor gezorgd dat deze samenwerking soepeler verliep," vult Lobke Baars aan.

### Vraag en aanbod

Quriuz zorgt voor een aanbod dat is afgestemd op de behoeftes van de medewerkers en de organisatie. "Wij werken met een strategische agenda. Hierin staan thema's op het gebied van onderwijs, duurzame inzetbaarheid en leiderschap. Deze thema's komen voort uit het strategische beleidsplan van het Centraal Bureau van Quadraam en uit de schoolplannen van de verschillende scholen. >>



## Meer eenheid en verbinding door de manier van werken

Op het moment dat iemand komt met een leervraag, kijken we of deze vraag past binnen de plannen van Quadraam en Quriuz en of meer medewerkers deze vraag hebben. Is dit zo dan gaan we hier direct aanbod voor ontwikkelen,” legt Lobke Baars uit.

Leervragen ontstaan ook uit de verschillende netwerken binnen Quriuz. Dit zijn functienetwerken voor onderwijs-ondersteuners en vaknetwerken voor docenten. Binnen de netwerken kunnen medewerkers kennis en ervaring delen.

Bij het ontwikkelen van het aanbod kijkt Quriuz altijd eerst naar de kennis en expertise binnen Quadraam zelf. Wieneke Kooi: “We werken volgens het principe ‘halen-brengen-delen’. Dit betekent dat de

ene collega kennis haalt uit een training gegeven door een andere collega. Ontzettend mooi natuurlijk.” De bringer brengt zijn kennis en expertise naar de training waar de kennis wordt gedeeld. Deze kennis is opgedaan door eerder gevolgde opleidingen of trainingen of de bringer heeft tijdens het werk zelf methoden ontwikkeld die ook voor anderen nuttig kunnen zijn.

Is een expertise echt niet binnen de organisatie te vinden, dan schakelt Quriuz een externe in. “We proberen deze externe dan te koppelen aan één van onze medewerkers zodat zij samen een training kunnen ontwikkelen. Deze training kan dan de volgende keer wel door onze eigen medewerker gegeven worden,” zegt Lobke Baars.

### Ruimte voor verbetering

Natuurlijk is er ook ruimte voor verbetering. Medewerkers zien professionalisering vaak als iets extra's en hebben het gevoel dat zij hier geen tijd voor hebben. Dit terwijl vanuit de cao alle medewerkers een aantal uur per jaar hebben om zich te professionaliseren. Hier is het nodig om vanuit het school-bestuur de medewerkers duidelijk te maken dat zij tijd kunnen maken voor professionalisering. “Op dit moment heeft elk van de Quadraam-scholen een eigen professionaliseringsbeleid. We zijn nu aan het kijken of het nodig is Quadraam-breed beleid te maken waarbij professionalisering, en dus Quriuz, gestimuleerd wordt,” geeft Lobke Baars aan. Daarnaast wil Quriuz de komende jaren nieuwe doelgroepen bereiken. Dit omdat er een vaste groep medewerkers is die deelneemt aan de Qtimes en het een uitdaging blijft om meer medewerkers te bereiken.

### Trots

Quriuz maakt optimaal gebruik van de kennis binnen Quadraam. Hierdoor hoeft niet iedere school binnen de stichting steeds opnieuw het wiel uit te vinden. Daarnaast is de herkenbaarheid van de trainingen groot, omdat degene die de training geeft afkomstig is van een eigen school. “Het is voor medewerkers heel waardevol als zij iets horen waar zij zichzelf direct in herkennen. Zo krijgen zij het gevoel dat degene die de training geeft, weet tegen welke problemen zij aanlopen en hen een goede oplossing kan bieden.”

Wieneke Kooi en Lobke Baars zijn trots op Quriuz. “We zien de manier van werken van Quriuz echt terug op de scholen. Er is meer eenheid en verbinding tussen de 13 scholen. Men weet elkaar te vinden,” vertelt Wieneke Kooi en zij vervolgt: “Door de netwerken die zijn ontstaan zoeken medewerkers elkaar ook buiten Quriuz meer op. Binnen en buiten Quriuz professionaliseren collega's zich en de bringers delen met veel enthousiasme hun expertise. Het halen-brengen-delen principe is ook terug te zien op de scholen zelf, bijvoorbeeld tijdens studiedagen ■”

