


‘De toekomst ligt in samenwerking, niet in concurrentie’

POvoorderegio en andere samenwerkingsvormen helpen besturen elkaar te vinden



Frank Bruijbergen, coördinator van regionaal transfercentrum (RTC) Zuid-Limburg

Het lerarentekort in het primair onderwijs wordt inmiddels landelijk gevoeld. In het hele land zijn er vacatures voor invalleerkrachten, in de meeste regio's ook voor vaste krachten. Vooral in de Randstad is er groeiende vraag naar leraren voor 'vast voor de klas'. Volgens de Arbeidsmarktbrief onderwijs van het ministerie van OCW zijn tot 2021 ruim 4100 extra leraren nodig. Het gevecht om de pabo-student is begonnen, althans zo lijkt het. En dat terwijl schoolbesturen al veel met elkaar samenwerken en waarbij ze juist kracht vinden in gezamenlijkheid in plaats van concurrentie.

 Irene Trimp

Recente samenwerking voortzetten

Het is nog maar kort geleden dat schoolbesturen de handen ineen sloegen om het dreigend ontslag van leraren te voorkomen. Van 2014 tot 2016 werden 10 regionale transfercentra (RTC's) opgericht om werkgelegenheid te behouden, werkzekerheid te vergroten en banen voor startende leraren te creëren. De samenwerking van schoolbesturen in RTC's werd opgezet in een periode waarin de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs er nog anders uitzag. In de betreffende krimpregio's kampten schoolbesturen met een overschot aan leraren waardoor een forse instroom in de WW werd voorzien. Net als in andere delen van het land hebben deze schoolbesturen nu echter te maken met een toenemende krapte. De RTC's grijpen hun samenwerking nu aan om samen ook deze krapte het hoofd te bieden.

Focus verleggen

De RTC's verleggen de focus dus naar andere arbeidsmarktfragen die schoolbesturen gezamenlijk kunnen oppakken. Ook samenwerkingsinitiatieven zonder steun van het sectorplan, zoals DE BREDE SELECTIE en PON, werken samen aan actuele vraagstukken. Dat biedt inspiratie voor andere schoolbesturen en regionale samenwerkingsinitiatieven. Mogelijke manieren om samen in plaats van in concurrentie oplossingen voor het lerarentekort te vinden zijn:

- in een regio samen met de pabo werken aan een sluitende aanpak voor starters
- samen investeren in loopbaanbegeleiding en professionalisering van de huidige leraren in de (vervangings-)pool
- gezamenlijk beperken van ziekteverzuim
- intensiveren van de begeleiding van starters
- investeren in werving, opleiding en begeleiding van zij-instromers en herintreders

Sluitende aanpak met pabo

In Zuid-Limburg namen de drie grote schoolbesturen Kindante, INNOVO en MOVARE het initiatief tot het RTC Zuid-Limburg. Inmiddels is MosaLira ook betrokken bij het RTC. Samen hebben zij ruim 150 scholen en meer dan 2300 medewerkers. Het RTC investeert al sinds 2016 in de betere aansluiting van de pabo op het onderwijs. Pabo-studenten die bijna zijn afgestudeerd kunnen op het digitale platform van het RTC een e-portfolio aanmaken om zichzelf te presenteren bij de schoolbesturen. Op het digitale platform vinden zij alle onderwijsvacatures in de regio. "Ook in deze regio hebben we last van een tekort aan leraren. Het ene bestuur kan de vervanging niet meer organiseren, een ander bestuur heeft moeite de natuurlijke uitstroom aan te vullen met nieuwe instroom", zegt Frank Bruijnenberg, coördinator van het RTC. "Daarom investeren we in vroegtijdige kennismaking met pabo-studenten. We presenteren het digitale platform en de voordelen van het e-portfolio aan laatstejaarsstudenten. Ook zijn we aanwezig op open dagen om studiekeuzers te informeren over de baankansen." Na twee jaar is het echter nog te vroeg om de effecten van deze investering te merken. "Veel pabo-studenten studeren door of gaan toch wat anders doen. Daar is lastig de vinger achter te krijgen," beklamt Bruijnenberg.

Loopbaanbegeleiding

Veel aandacht gaat uit naar de instroom van leraren en initiatieven om die instroom te vergroten. Schoolbesturen kunnen het effect van het lerarentekort ook beperken door te werken aan loopbaanbegeleiding en professionalisering van de huidige leraren en invalkrachten. Met ondersteuning van het sectorplan PO bood het RTC Zuid-Limburg gratis loopbaantrajecten aan alle medewerkers. Die ervaring en aanpak zet het RTC nu ook in voor de 45-plusregeling, een subsidieregeling van het ministerie SZW dat oudere medewerkers een gratis ontwikkeladvies biedt.

Het sluit aan bij de ambitie van het RTC: meer aandacht voor loopbaanontwikkeling. "Loopbaanontwikkeling heeft blijvende aandacht nodig. Het zit meestal niet in het DNA van mensen om over de toekomst na te denken," stelt Bruijnenberg. "En dat terwijl loopbaanontwikkeling bijvoorbeeld ook kan bijdragen aan het verlagen van werkdruk. De antwoorden op loopbaanvragen kunnen helpen om grip op werkdruk te krijgen. Bijvoorbeeld door jezelf de vraag te stellen: 'Ben ik nog wel met de goede dingen bezig?' Loopbaanbegeleiding kan daarmee een effectieve individuele interventie zijn."

Samen tijd vinden voor aanpak ziekteverzuim

Een schoolbestuur in het midden van het land wilde graag een actueel en integraal personeelsbeleidsplan (IPB) dat aansluit op de huidige cao en ontwikkelingen. Als klein schoolbestuur was het echter lastig om de benodigde tijd hiervoor vrij te maken naast alle lopende zaken. Het schoolbestuur vond vijf andere kleinere besturen waarbij dezelfde behoefte leefde. Samen smeedden ze een plan en vroegen een adviestraject aan bij POvoorderegio. Binnen vier maanden schreven de hr-adviseurs van de verscheidene scholen samen het IPB vanaf een schone lei. In het IPB zijn nagenoeg alle onderwerpen die te maken hebben met instroom-, doorstroom- en uitstroom van personeel in afzonderlijke hoofdstukken en paragrafen uitgewerkt, in lijn met de geldende cao en de wettelijke kaders. Ook verzuim(preventie) heeft in het IPB een belangrijke plaats. De besturen hebben vervolgens ieder zelf dit IPB verder verfijnd naar hun eigen wensen en bestuurskenmerken.



.....

“Loopbaanontwikkeling heeft blijvende aandacht nodig. Het zit meestal niet in het DNA van mensen om over de toekomst na te denken.”

De samenwerking levert de zes kleine schoolbesturen een onverwacht extra voordeel op. "Door het met elkaar te hebben over een paragraaf of hoofdstuk van het IPB worden we allemaal scherper en leren we van elkaar," zegt een van de staffunctionarissen van een deelnemend schoolbestuur. De opbrengsten van de samenwerking zijn niet onopgemerkt gebleven: sinds de afronding van het plan hebben nog twee andere besturen interesse getoond in het IPB en wordt de samenwerking mogelijk verder uitgebreid.



Tanja Hogendorp, coördinator/leidinggevende van DE BREDE SELECTIE in Amsterdam.

Begeleiding starters

Uit de Loopbaanmonitor blijkt dat 28% van de pabo-afgestudeerden een jaar later niet meer in het onderwijs werkt. Er liggen dus kansen in de begeleiding van starters om duurzame oplossingen voor het lerarentekort te realiseren, ook in gezamenlijkheid. Want het belang om jonge leraren voor het onderwijs te behouden is een gezamenlijk belang: waar een leraar misschien minder goed past bij het ene schoolbestuur, past hij of zij mogelijk beter bij een ander schoolbestuur. Door samen te werken aan uniforme begeleiding besparen schoolbesturen bovendien kosten door schaalvoordelen.

In Amsterdam bundelden 110 openbare scholen hun krachten in het samenwerkingsinitiatief DE BREDE SELECTIE voor een bovenbestuurlijke vervangingspool, waarin zij starters kansen bieden om de verschillende mogelijkheden in het onderwijs te verkennen. Via het netwerk Junior Leraar, een initiatief van de

Hogeschool van Amsterdam, kwam het samenwerkingsverband tot een gezamenlijk inductietraject voor startende leraren. "Het inductietraject is een leidraad voor een driejarig begeleidingsplan voor starters en wordt door alle besturen binnen DE BREDE SELECTIE gebruikt. Ook de vervangers in de pool doen mee aan het inductietraject. Er is ook ruimte: ieder bestuur geeft zijn eigen invulling aan de begeleiding. "Sinds het begin zijn er al meer dan 100 invallers doorgestroomd naar een vaste baan op een van de scholen. Deelnemers aan het inductietraject waarderen het dat ze drie jaar lang worden begeleid in hun ontwikkeling, ook als invaller," aldus Tanja Hogendorp, coördinator en leidinggevende van DE BREDE SELECTIE.

Gezamenlijke aanpak herintreders en zij-instromers

Er zijn echter niet genoeg starters om het groeiende lerarentekort op te lossen. Op dit moment zijn er in Amsterdam 159 vacatures voor leraren in het basisonderwijs. Hogendorp verwacht dat dit

tekort in 2023 zal oplopen tot alleen al 475 vacatures voor het openbaar onderwijs. Daarom is er nu ook een gezamenlijke aanpak om meer zij-instromers en herintreders te werven. Oud-leraren die niet recent hebben lesgegeven en mensen met een pabo-diploma die niet eerder in het onderwijs hebben gewerkt, kunnen meedoen aan het project Herstart. Het project bestaat uit een speciaal scholingstraject via de Hogeschool van Amsterdam, een stage of werkervaringsplaats bij een van de deelnemende scholen en begeleiding vanuit het samenwerkings-initiatief. In drie maanden worden de herstarters klaargestoomd om met zelfvertrouwen en plezier (weer) voor de klas te staan. "In januari zijn er 5 herstarters begonnen met het traject. Je merkt dat het een doelgroep is waar mogelijkheden zitten, maar die het traject ook echt nodig heeft. Na een rustige opstartfase, komen de herstarters steeds zelfstandiger voor de klas. Ik denk dat een aantal binnen een half jaar weer helemaal zelfstandig voor de klas staat," zegt Hogendorp over de opbrengsten van het traject.

Voor mensen die vanuit een andere sector in het primair onderwijs willen werken heeft DE BREDE SELECTIE meer een bemiddelende rol door sollicitatiebrieven voor de openbare schoolbesturen te screenen. Geïnteresseerden wijzen ze op de voorlichtingsbijeenkomsten van het zij-instroomtraject en de deeltijd pabo. "Zij-instromers en scholen moeten zich realiseren dat het een pittig traject is dat je er niet even bij doet," onderstreept Hogendorp. Volgens haar zit ook er een maximum aan het aantal plekken dat een schoolbestuur aan zij-instromers kan bieden: "De begeleiding van zij-instromers is nog intensiever dan bij herintreders. Die begeleiding moet je wel kunnen geven."

Kracht van regionale samenwerking

De kracht van regionale samenwerking geldt breder dan voor vervanging of passend onderwijs alleen. Voor welk arbeidsmarkt-vraagstuk regionale samenwerking een oplossing biedt, verschilt per regio. Op de korte termijn kan concurrentie werken, maar voor de lange termijn is er een alternatief nodig. Hogendorp is optimistisch over de toekomst van regionale samenwerking: "Na het oplossen van het lerarentekort zijn we allemaal zo fan van regionale samenwerking dat we niet anders meer willen! Regionale samenwerking biedt leraren volop kansen om zich te blijven ontwikkelen. Schoolbesturen vergroten de mogelijkheden om hun personeel gemotiveerd te houden en daarmee voor de sector te behouden. Zo maakt regionale samenwerking het onderwijs rijker."

Ook in Zuid-Limburg zijn ze overtuigd van de kracht van regionale samenwerking. "Onderwijs alleen maken gaat niet meer. Je zult elkaar moeten helpen, elkaar steunen. De arbeidsmarkt-vraagstukken van vandaag kun je niet meer als eenling oplossen." Bruijbergen blijft tegelijkertijd nuchter over het tempo en de mate van regionale samenwerking. "Om samen te werken moeten schoolbesturen ook bestaande structuren loslaten. Dat vergt vertrouwen en dus tijd. Begin de samenwerking waar het meerwaarde heeft. Je hoeft niet meteen alles samen te doen". Iets wat de scholen die samen aan een personeelsbeleidsplan werken kunnen bevestigen. Een ding staat volgens hen allen vast: de toekomst van schoolbesturen ligt in samenwerking, niet in concurrentie.

"Schoolbesturen vergroten de mogelijkheden om hun personeel gemotiveerd te houden en daarmee voor de sector te behouden. Zo maakt regionale samenwerking het onderwijs rijker."

POvoorderegio: advies over samenwerking

Sommige thema's kunnen te groot zijn om als schoolbestuur alleen op te pakken. Samenwerking biedt schoolbesturen kansen om regionale arbeidsmarkt-vraagstukken slagvaardig aan te pakken. Zoals het lerarentekort. Maar hoe versterk je de samenwerking? Schoolbesturen kunnen nu een adviestraject aanvragen om regionale samenwerking op te zetten of een nieuwe impuls te geven via expertisecentrum POvoorderegio, een initiatief van het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds. De ondersteuning vanuit POvoorderegio is kosteloos.

www.povoorderegio.nl

PO voor de **regio**