

## Verken nieuwe arbeidsmarktoplossingen

Tijdens interactieve bijeenkomsten in de regio is met schoolbestuurders en HR-adviseurs gesproken over mogelijke oplossingen van arbeidsmarktproblemen

Onderstaand de tips die zijn opgehaald:

### Samenwerking in de regio versterken

- ✓ Vinden, Boeien, Binden
- ✓ Perspectief goed in beeld brengen: mooie geslaagde voorbeelden delen
- ✓ Zoek naar verbindende factor in de samenwerking – kwaliteit, tekorten, arbeidsmobiliteit etc.
- ✓ Verbindende factor/persoon
- ✓ Zorg dat je aan de voorkant bepaalde P-zaken regelt →werkverdelingsbeleid etc.
- ✓ Gezamenlijke belangen botsen soms met individuele belangen van een bestuur
- ✓ Transparantie en investeren in draagvlak zoeken op alle niveaus
- ✓ Bonden, besturen, scholen en medewerkers meenemen in het proces
- ✓ Meer info op [www.povoorderegio.nl](http://www.povoorderegio.nl)

### Loopbaanpaden en mobiliteit

- ✓ Loopbaanpaden in beleid duidelijk maken. Invulling rollen conform rapport geeft houvast/richting
- ✓ Communicatie:
  - Mobiliteit hoeft niet negatief te zijn,
  - Succes delen
  - Weten wat mogelijk is, appèl doen op talent / kwaliteit mag
- ✓ Campagne: samenwerking bestuur/pabo in de regio
  - Beroep aantrekkelijk maken
- ✓ Ondersteuning en Facilitering
  - Tijd en persoonlijke aandacht
  - Bij elkaar in de keuken kijken
  - Biedt terugkeergarantie om onzekerheid weg te nemen
  - Flexpool koppelen aan een coach of directeur zodat ze ergens bij horen
- ✓ Voorbeeldgedrag van de directeuren
  - Switch durven maken.
  - Bij functioneringsproblemen in principe geen switch van personeel
  - Denk op stichtingsniveau en communiceer en handel dat mensen in dienst zijn van de organisatie en niet van de school

Loopbaanschetsen: <https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/duurzame-inzetbaarheid/hulpmiddel-voor-loopbaanmogelijkheden-leraar/>

Het rapport Loopbaanpaden downloaden via de website van Berenschot.

<https://www.berenschot.nl/actueel/2018/september/cariereperspectief-belangrijk/>

## Ervaringen met zij-instroom

- ✓ Hoe krijg ik de directeuren en de pabo mee?
- ✓ Maak duidelijke afspraken met de Pabo over het maatwerktraject. Tip: Bijvoorbeeld eerste fase eerst meelopen en in tweede fase voor de klas met begeleiding mentor opleiden in de school en pas tweede jaar echt alleen voor de klas
- ✓ Maak het tekort aan leerkrachten en vervangers inzichtelijk. Maatregelen zijn nodig.
- ✓ Doe een NOA of Talent Management assessment (TMA) naast het geschiktheidsonderzoek
- ✓ Laat vooraf de zij-instromer 40-100 uur stage lopen voordat traject gestart wordt. Dit werkt tweeledig. Kennismaking door directeur met zij-instromer en bewuste keuze zij-instromer.
- ✓ Zie de zij-instromer als een LIO met andere ervaringen.
- ✓ Maak in de regio duidelijke afspraken over inschaling opdat de zij-instromer niet gaat shoppen
- ✓ Om salaris inschaling te overbruggen werk bijvoorbeeld met een arbeidstoelage voor de duur van het zij-instroomtraject om de periode van L10-1 naar L10-3 te overbruggen.

Kijk op <https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/lerarentekort/>

<https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/mobiliteit/praktijkvoorbeeld-kosten-zij-instroom/>

## Werven in Vlaanderen

- ✓ Zoek deskundige hulp bij bijvoorbeeld grensinvalpool, bureau grensarbeid, bureau Belgische zaken en de vakbond AC.
- ✓ De brochure Werven in Vlaanderen biedt handvaten waar je rekening mee moet houden bij de gevolgen van de overstap van België naar Nederland.
- ✓ Voor leraren in België is het aantrekkelijk om naar Nederland te komen voor
  - Hoger salaris
  - Vast contract
  - Onderwijsconcept, cultuur en eigen inbreng
  - Werk
- ✓ Verschillen zijn:
  - Hiërarchie, U
  - Cultuur
  - Taal woorden zoals “ga op uw poep zitten”

Download de brochure [Werven in Vlaanderen](#)

## Anders organiseren

Onderwijsconcepten met minder leraren en meer ondersteuners/ specialisten hoeven geen ‘noodmaatregel’ of ‘uitverkoop’ van de kwaliteit van onderwijs te zijn. Het is juist dan kansrijk wanneer schoolbesturen voortbouwen op een gedragen onderwijsvisie (voorbeelden TOM, Slimfit en IKC). Uitgedaagd door een tweetal prikkelende stellingen gaven meerdere deelnemers aan dat anders organiseren een duurzaam antwoord is op de lerarentekorten en volgens sommigen ook een noodzakelijk.

De werkvorm van het interactieve deel was gebaseerd op de SWOT-analyse:

- Wat zijn *externe* kansen en bedreigingen voor anders organiseren? en
- Wat zijn *interne* sterktes en zwaktes?

Dit heeft volgende oogst opgeleverd:

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nu kunnen we ook de andere onderwijs- talenten op gaan halen;</li> <li>• Animo/intrinsieke motivatie voor werken in het onderwijs</li> <li>• Doordacht en stapsgewijs: toename opbrengsten</li> <li>• Loopbaanmogelijkheden + arbeidsmobiliteit</li> <li>• Meer aanbod voor assistenten</li> <li>• Meer aansluiting bij hedendaagse ontwikkelingen – ander soort leerkrachten/ medewerkers</li> <li>• Vraagt om nadenken en vóordenken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Halsoverkop en ondoordacht, dan kwaliteitsverlies</li> <li>• Uitval/ Burn-out</li> <li>• Veel geleuter: moet wel doorpakken</li> <li>• Lage flexibiliteit bij leerkrachten</li> <li>• Past het bij onze regio: Hoe ver kan je gaan?</li> <li>• Waar vind ik de pilaren van ieder onderwijsconcept: Waar is de leraar?</li> <li>• Aansluiting financiering bij organiseren</li> </ul>
Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwaliteit onderwijs stijgt</li> <li>• Organiseren vanuit talenten/kwaliteit</li> <li>• Geeft energie en trots</li> <li>• (Bevlogen) specialisten voor de klas</li> <li>• Kijk ook naar HR-processen: werving &amp; selectie, DI, verzuim, loopbaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kostenstijging</li> <li>• Professionaliteit</li> <li>• Professionele ontwikkeling</li> <li>• Daar zijn onze leraren niet voor opgeleid</li> <li>• Zonder ‘visie’ wordt het een werkdruk verhogende exercitie</li> </ul>

Samenvattend anders organiseren wordt zeker gezien als een mogelijkheid voor nieuwe loopbaanmogelijkheden en inzet van ander personeel in de school. Aandachtspunt is vooral de andere rol van de leraar. Is die voldoende opgeleid toegerust voor zijn/ haar nieuwe rol?