

Inleiding

Het schooljaar 2020 – 2021 was (is) natuurlijk zeer bijzonder verlopen. De scholen hebben zich zeer sterk moeten aanpassen en de focus heeft meer gelegen op het kunnen blijven aanbieden van onderwijs. Dit heeft natuurlijk ook invloed op de werkzaamheden in het kader van de regionale aanpak personeelstekort (RAP). Binnen de mogelijkheden wordt er echter goed doorgewerkt door de projectleider, alle projectcoördinatoren, het loopbaancentrum, de werkgroepleden en andere betrokkenen. Er is al veel mogelijk voor de RAP-regio door gebruik te maken van het Loopbaancentrum Oost Nederland en de regionale gezamenlijke vacaturebank. Daarnaast zijn er thema's uit het RAP-actieplan die zich bevinden in de (afronding) van de ontwikkel- en organisatiefase. We willen ervoor zorgen dat er zaken kunnen worden uitgerold op het moment dat de covid-situatie dit toelaat, daarom werken we achter de schermen zeker hard door aan deze thema's. Het ziet er naar uit dat we vanaf september weer richting het oude normaal kunnen. Dit geeft de RAP ook weer meer mogelijkheden om zo nodig activiteiten op en voor de werkvloer te doen. Daarnaast kunnen de besturenbijeenkomsten weer fysiek plaatsvinden waardoor de mogelijkheden voor input en meedenken vanuit jullie kan worden versterkt.

Omdat ons soms vragen bereiken in de trant van “Wat merken we eigenlijk concreet van de RAP inspanningen?” is ervoor gekozen om dit keer een meer uitgebreide nieuwsbrief op te stellen waarin naast de voortgang, ook de concrete (gebruiks)mogelijkheden die er reeds voor de scholen en besturen zijn, worden weergegeven.

Voortgang RAP

Algemeen

- Door het lastige jaar is de communicatie vanuit de RAP wellicht niet altijd voldoende uitvoerig geweest of is niet altijd op de juiste plekken aanbeland. Wij communiceren altijd rechtstreeks naar de deelnemende bestuurders. Het is de bedoeling dat zij zorgdragen voor het verder intern verspreiden van de informatie binnen het eigen bestuur (bijvoorbeeld richting HR, staf, schooldirectie). Wij merken dat dit niet altijd gebeurt. Vandaar de oproep om hier alert op te zijn. Het is natuurlijk ook mogelijk om extra mailadressen aan ons mailbestand toe te laten voegen. Deze mailadressen krijgen dan alle informatie ook rechtstreeks vanuit de RAP. Extra mailadressen kunnen worden doorgegeven aan Gerard Couprie via gcouprie@gmail.com
- Er komen nog steeds declaraties bij de RAP binnen voor geschiktheidsonderzoeken voor zij-instromers. Geschiktheidsonderzoeken kunnen niet worden gedeclareerd. Hiervoor is geen budget opgenomen in de RAP-begroting.
- In bijlage 1 is het actuele organigram RAP opgenomen. Hier zijn alle actielijnen schematisch weergegeven en zijn de projectcoördinatoren per actielijn met contactgegevens vermeld.



Hierna volgt een overzicht van de opbrengsten en de voortgang per actielijn.

Actielijn 1: Onderzoek, data verzamelen

In de stuurgroep RAP is afgesproken dat we de cijfers met betrekking tot het personeelstekort periodiek actualiseren. De eerste actualisatie is in mei 2021 gedaan. In bijlage 2 vindt u de cijfers m.b.t. het lerarentekort bij de bij de RAP aangesloten besturen in onze regio's.

Vorig jaar gaven de cijfers al aan dat ook onze regio's te maken hebben met een lerarentekort. De update van deze cijfers geven helaas geen gunstiger beeld. De komende 9 jaar hebben we te maken met een jaarlijks tekort aan leraren van ongeveer 4%. De instroom vanuit de voltijdspabo is dan al verwerkt. De invalpools beginnen nu ook echt te merken dat ze onder druk komen te staan, er stromen steeds meer invallers / poolers naar de reguliere formatie. Het lerarentekort zal wellicht de komende twee jaren nog sterker voelbaar worden dan deze cijfers laten zien als een deel van de NPO en EHK gelden worden ingezet om extra leraren in te zetten.

We zullen als regio oplossingen voor dit tekort moeten zoeken. Die kunnen deels vanuit de RAP-initiatieven komen. De actielijnen die we gezamenlijk uitrollen in het kader van de RAP zijn zodoende relevant. We zullen moeten investeren in behoud van personeel, verlagen verzuim, anders organiseren, werving en recruitment, aanspreken van de reserve (herstarters, verhogen werktijdfactor eigen personeel) en zij-instromers om het lerarentekort in onze regio te beteugelen. De actielijnen binnen ons RAP plan voorzien hierin

Tijdens de eerste besturenbijeenkomst in het nieuwe schooljaar die hopelijk eindelijk weer fysiek kan plaatsvinden, zullen we gezamenlijk bekijken welke concrete bijdragen de RAP kan leveren en wat eventuele aanvullende wensen vanuit jullie zijn.

Actielijn 2 Verminderen vraag naar personeel

Allereerst een spijtig bericht van Wim Oosterman, de projectcoördinator die actielijn 2 in een belangrijke mate vorm heeft gegeven:

Beste deelnemers van de RAP Oost Nederland,

Hierbij wil ik jullie laten weten dat ik helaas per 1 juli 2021 mijn functie van projectcoördinator neer ga leggen. Ik vind het heel spijtig dat gezondheidsredenen hieraan ten grondslag moeten liggen.

Onlangs ben ik geopereerd aan een nekwervelkanaalvernauwing. In hoeverre deze operatie resultaat heeft kan pas over 3 à 6 maanden worden beoordeeld. De belangrijkste vraag voor mij is in hoeverre mijn mobiliteit zich herstelt. Het komende half jaar zal ik mijn energie moeten richten op de verdere revalidatie en een veranderd toekomstperspectief. Mijn werkzaamheden als projectcoördinator passen daar niet goed bij.

Het is jammer om met dit project te moeten stoppen, omdat ik het een betekenisvolle opdracht vind om samen het lerarentekort in het basisonderwijs tegen te gaan. Jammer vind ik ook dat we op de drempel van het nieuwe schooljaar staan, waarin zich straks veel meer mogelijkheden gaan aandienen om live ontmoetingen te realiseren en als zodanig samen het RAP-project verder goed vorm te geven.

Gerard Couprie zal mijn opvolging ter hand nemen. Vanzelfsprekend zal ik zorgen voor een goede overdracht.

Ik wens jullie veel succes met de verdere voortgang van de RAP!

Wim Oosterman



REGIONALE AANPAK PERSONEELSTEKORT RAP20021 EN RAP 20022

De werkgroep heeft een inventarisatie gemaakt van lopende initiatieven in onze regio met betrekking tot de volgende 4 domeinen:

1. Ziekteverzuim
2. Loopbaanontwikkeling
3. Coaching leerkrachten / starters
4. Onderwijs anders organiseren

Op de eerste drie domeinen zijn er voldoende voorbeelden van initiatieven en beleid bij RAP besturen die effect hebben. Deze “good practises” gaan volgend schooljaar dienen als voorbeelden voor de regio. Op het gebied van anders organiseren zijn er weinig voorbeelden opgehaald uit onze regio. Een van onze RAP-scholen heeft een succesvol beleid ontwikkeld waarbij leerkrachten die te maken hebben gehad met een burn-out toch duurzaam en effectief kunnen worden ingezet in het onderwijs. De werkgroep gaat voor meer goede voorbeelden kijken in andere RAP-regio’s (in de Randstad) waar het lerarentekort als nijpend wordt ervaren waardoor “anders organiseren” daar hoger op de agenda staat.

In de besturenbijeenkomst van 7 oktober zal aandacht worden gegeven aan deze actielijn, met name op de deelonderwerpen startersbegeleiding en anders organiseren. De actielijn heeft behoefte aan de actuele verwachtingen vanuit de besturen. Verder dient er afstemming te komen op welke manieren de besturen kunnen halen en brengen.

Loopbaancentrum Oost Nederland is het *fysieke loket* voor de RAP besturen die samenwerken in onze RAP Regio’s. De activiteiten van het loopbaancentrum en het dienstverleningsaanbod laten een praktische vertaalslag zien van datgene wat we samen in de regio willen bereiken en wat er al staat! Het sluit naadloos aan bij de uitvoering en insteek van de acties die plaatsvinden binnen de genoemde actielijnen. Hieronder zijn voorbeelden weergegeven van activiteiten die vanuit het Loopbaancentrum beschikbaar zijn voor de RAP-besturen/scholen:

- Het gratis aanbod voor alle medewerkers om een *oriënterend loopbaangesprek* te kunnen volgen spreekt zich rond. Er is een stijging merkbaar van medewerkers (in allerlei functies - van onderwijsassistent tot bestuurder) die zich melden.
- Het Loopbaancentrum voert een breed aanbod aan maatwerktrajecten: loopbaanonderzoek, ondersteuning bij arbeidsmarktbenadering, van werk naar werktrajecten, re-integratie coaching zowel bij ziekte als vanuit werkloosheid(PF). Ook persoonlijke ontwikkeltrajecten zijn mogelijk.
- Er wordt jaarlijks een Leergang Loopbaan en Leiderschap georganiseerd voor leerkrachten die hun (persoonlijke) leiderschapsambitie willen onderzoeken. Naast mooie persoonlijke opbrengsten levert het ook Nieuwe Leiders op voor de regio.
- Het loopbaancentrum faciliteert en coördineert arbodienstverlening in de regio specifiek afgestemd op primair onderwijs (eigen regiemodel). Het team is inmiddels uitgebreid met een nieuwe collega in de functie van adviseur duurzame inzetbaarheid.
- Er is een nauwe samenwerking met ABP/APG ten behoeve van de ondersteuning van RAP besturen in de wettelijk verplichte pensioenvoorlichting. Medewerkers kunnen zich met individuele pensioenvragen melden bij de P&O medewerker en/of bij het loopbaancentrum. Dit resulteert in een gerichte doorverwijzing/facilitering van diverse voorlichtingsbijeenkomsten.
- Met het Participatiefonds is het loopbaancentrum al ver in de voorbereiding van een laagdrempelig adviesloket bij *onvermijdelijk ontslag*. TIP: Verwijs tijdelijk én vast personeel vroegtijdig door naar het loopbaancentrum in de ondersteuning van oriëntatie op ander werk.
- Veel P&O-ers & HRM adviseurs zijn inmiddels bezocht via een digitaal rondje langs de velden. Er is gesproken over het dienstenaanbod en over de mogelijke behoefte m.b.t. nieuwe dienstverlening. Mooie gesprekken die korte lijnen creëren zodat er snel geschakeld kan worden t.b.v. casuïstiekbespreking, kennisuitwisseling en mogelijke aanvullende ondersteunende acties. Tevens wordt er een P&O-netwerk gecoördineerd. De nieuwe bijeenkomsten voor het regionale P&O netwerk worden weer ingepland.

Meer informatie over het loopbaancentrum vindt u via www.loopbaancentrumoostnederland.nl



Actielijn 3 Werving en recruitment

De regionale vacaturesite <https://www.loopbaacentrumoostnederland.nl/vacatures> blijkt voor zowel besturen als werkzoekenden goed vindbaar. De grote hoeveelheid geplaatste vacatures illustreert de grote vraag in het veld en de noodzaak om vraag en aanbod regionaal optimaal bij elkaar te brengen.

Het Loopbaacentrum Oost- Nederland krijgt een nieuwe website met een meer uitgebreide centrale regionale vacaturebank en met een marktplaatsfunctie. Deze marktplaatsfunctie kan ook goed dienstdoen bij het vinden van personeel dat ingezet gaat worden vanuit de NPO-gelden.

Momenteel bevinden we ons midden in de bouw van de website. Doordat er vanuit het veld meegedacht wordt over de opzet en inhoud loopt deze actielijn wat trager dan vooraf ingeschat. We willen zorgvuldig zijn in de afwegingen. We hopen in ieder geval per aankomend schooljaar in de lucht te zijn met een marktplaats en voor het einde van 2021 met een nieuwe website van Loopbaacentrum Oost- Nederland inclusief een nieuwe regionale vacaturebank die meer mogelijkheden biedt.

Actielijn 4 Aanspreken reserve

Deze actielijn loopt goed. Herstarters worden op een professionele manier begeleidt naar een fijne plek binnen een van de scholen binnen onze regio. Er is een factsheet “herstarters” ontwikkeld. Deze is bijgevoegd in bijlage 3. Aan u het verzoek om deze factsheet op de daartoe aangewezen plekken binnen uw bestuur bekend te maken (schooldirectie / HR). Er is ook een informatief filmpje gemaakt t.b.v. het herstarterstraject waarin een herstarter kort vertelt over haar ervaringen met het traject via het loopbaacentrum. Dit filmpje is te zien via deze link: <https://vimeo.com/560321179/c73da6f8a9> Herstarters die aankloppen bij uw bestuur kunnen in contact worden gebracht met de regionale projectcoördinator die deze actielijn trekt; Marjory Vermeegen, m.Vermeegen@loopbaacentrum-on.nl Voor alle duidelijkheid, deze dienstverlening geldt voor alle bij de RAP aangesloten besturen / scholen, dus niet alleen voor de PON-besturen!

Actielijn 5 Nieuwe leerkrachten opleiden

Het loket voor zij-instromers is ingericht en draait. De projectgroep actielijn 5 heeft een stroomschema ontwikkeld dat voorziet in een duidelijke route bij de scholen in onze regio. Voor deze route zullen we binnen de regio afspraken met elkaar moeten maken. De route gebruikt ook de positieve ervaringen vanuit de opzet die we reeds voor herstarters hebben opgezet. We zullen het stroomschema daartoe aan de orde brengen in onze eerstvolgende besturenbijeenkomst om te bekijken of dit aansluit bij de wensen vanuit de besturen. We vertrouwen er vervolgens op goede en duidelijke onderlinge afspraken te kunnen maken, waardoor er vanuit de RAP initiatieven verder kunnen worden vormgegeven (m.n. ontzorging scholen bij werving en selectie en de onderzoeksfase). De voorstellen vanuit de werkgroep vragen ook om investeringen vanuit het veld, ook nadat de subsidie is beëindigd. Hierover zullen we consensus moeten hebben alvorens we verder gaan.

Naast het thema zij-instroom is de werkgroep bezig met het thema “doorstroming vanuit het reguliere basisonderwijs naar het SO/VSO waarin de volgende thema’s centraal staan:

1. Bekendheid creëren (publicatie op website loopbaacentrum)

- Informatie over SO/VSO publiceren
- Ervaringsverhalen van medewerkers die die overstappen uit andere sectoren/functies naar SO/VSO
- Informatie over stagelopen in het (V)SO (flyer/good practice filmpjes)
- Loopbaanpaden naar leraarschap presenteren
- SO leerkracht (PABO, Deeltijdpabo, zijinstroom)
- VSO docent (PABO, Deeltijdpabo, zijinstroom, VO bevoegdheden)



2. Koppeling tussen werkveld en besturen

- Loopbaancentrum als tussenpersoon bij personen die interesse hebben in een overstap PO > SO/VSO
- Contactpersonen bij bestuur in (V)SO m.b.t. werving en plaatsing van medewerkers
- Inrichten van (V)SO pools zodat medewerkers op invalbasis kunnen proeven aan het werken in het (V)SO
- Mogelijkheden mobiliteit bijv. via huidige invalpools zodat medewerkers op invalbasis kunnen proeven aan het werken in het (V)SO
- Eventueel opzetten van een pool special
- Marktplaatsfunctie op website loopbaancentrum zou een goed verbindingsmiddel kunnen zijn tussen regulier en speciaal onderwijs

3. Faciliteren voorwaarden voor switch tussen sectoren

- Goede begeleiding bieden aan medewerkers die nieuw in het (V)SO straten
- Overname leerkrachten m.b.v. vaste contracten iom beide werkgevers en kandidaat
- Detacheringsconstructies bij besturen onder de aandacht brengen om een switch uit een vaste benoeming mogelijk te maken (x aantal maanden detachering en na goede evaluatie van vast naar vast).
- Bieden van een plek op een digitale marktplaats waar (V)SO geïnteresseerden zich kunnen presenteren aan besturen in (V)SO

Agenda komende bestuurdersvergaderingen

Hieronder de data waarop de bestuursbijeenkomsten RAP zijn gepland. Wilt u hier s.v.p. rekening mee houden.

Datum	Tijdstip	Activiteit
07-10-2021	09.30 – 12.30 uur	Regionale besturenbijeenkomst RAP / Vergadering deelnemende besturen RAP
15-12-2021	09.30 – 12.30 uur	Regionale besturenbijeenkomst RAP / Vergadering deelnemende besturen RAP
24-03-2022	09.30 – 12.30 uur	Regionale besturenbijeenkomst RAP / Vergadering deelnemende besturen RAP
21-06-2022	09.30 – 12.30 uur	Regionale besturenbijeenkomst RAP / Vergadering deelnemende besturen RAP

De bijeenkomsten vinden, zonder tegenbericht, plaats bij Loetje, Hoofdstraat 26, 7213 CW Gorssel.

Vragen / opmerkingen

Voor vragen of opmerkingen kun je contact opnemen met Gerard Couprie, projectleider RAP via gcouprie@gmail.com of via 06-22201173.

