

Een gezamenlijke aanpak lerarentekort in de regio Twente/Achterhoek



V.l.n.r.: Hans Weustenraad, Meta Schoenmaker en Jozef Geurtzen

Goed werkgeverschap, goed onderwijs

Krimp en lerarentekort zijn uitdagingen waar de regio Twente/Achterhoek de komende jaren voor staat. Deze zijn des te groter voor zes zelfstandige vo-scholen omdat zij niet de schaalgroottes hebben om de problematiek adequaat aan te pakken. Daarom hebben zij samen een regionaal mobiliteitscentrum opgericht. Hans Weustenraad is voorzitter van de stuurgroep en bestuurder van een van deze scholen, Het Erasmus. Jozef Geurtzen is bestuurder van Het Assink lyceum, Meta Schoenmaker is daar hoofd P&O.

De situatie in de regio is complex. Geurtzen heeft gemerkt dat er daardoor geen eenduidige oplossingen zijn. "We hebben drie scholen in de

Achterhoek en twee scholen in Twente. Uit analyses blijkt dat er een enorme krimp aankomt: in 2032 is het aantal kinderen tussen 0 en 16 jaar bijna gehalveerd. Dan weet je dat je voor een behoorlijk opgave staat. Kijk je naar de leraren, dan zien we dat er enerzijds een natuurlijk verloop is, maar er is ook boventaligheid. Bovendien vertrekken goede docenten omdat we hun niet voldoende uren kunnen bieden. In de bètavakken zijn we juist op zoek naar mensen. Je wilt de kwaliteit van het onderwijs waarborgen en een goed werkgever zijn, maar als kleine school ben je kwetsbaarder voor dit soort processen dan de grote besturen. Het was dus noodzakelijk dat we elkaar zouden opzoeken.”

Samen oplossen

“We kunnen onze docenten te weinig alternatieven bieden”, vult Schoenmaker aan. “In sommige gevallen is het zelfs lastig om de kwaliteit en de veelzijdigheid van een vak op peil te houden, omdat een vakgroep te klein dreigt te worden. Begin 2018 hebben we daarom een grote regionale werkbijeenkomst georganiseerd voor alle zelfstandige vo-scholen in de regio. We hebben de cijfers over onder andere krimp en leraren gepresenteerd. Dan weet je vrij snel: dit kun je niet alleen oplossen. Misschien dat sommige scholen de hitte nu niet zo voelen, maar over een paar jaar wel.”

In zo’n situatie kan concurrentie op de loer liggen. Voor Weustenraad was dat geen optie. “Natuurlijk kun je personeel bij de andere scholen weghalen door bijzondere beloningen in het vooruitzicht te stellen. Dan maak je de arbeidsmarkt kapot. Als bestuurder ben je verantwoordelijk voor je school én voor de regio. Je moet verder kijken dan de waan van de dag. We kunnen ook niet anders. Zoals Meta en Jozef zeggen, je kunt dit niet in je eentje oplossen. Toen de scholen hadden besloten om samen te werken, moesten vorm, inhoud en gezamenlijke doelen van de samenwerking helder worden. Hierbij heeft Voion ons geholpen. Ook de principiële keuze om vrijwillige mobiliteit als



Een gezamenlijke aanpak lerarentekort in de regio Twente/Achterhoek

uitgangspunt te hanteren, heeft ons geholpen de focus te houden op gewenste loopbaanontwikkeling en goede onderwijskwaliteit. We willen dat docenten zich blijven ontwikkelen; dat kan soms betekenen dat een docent op een andere school gaat werken. Dat is alleen maar goed voor de regio.”

“Voion heeft ons ook geadviseerd de samenwerking zo groot mogelijk te maken”, vult Geurtzen aan. “In eerste instantie hadden we drie founding fathers; om te zorgen voor meer volume - en dus meer kans van slagen - hebben we meer besturen betrokken. Bij een aantal is de urgentie nog niet zo hoog, maar die hebben aangegeven de mogelijkheid open te houden op een later moment aan te haken.”

Samen aantrekkelijker als werkgever

Inmiddels werken zes scholen samen aan de oprichting van een regionaal mobiliteitscentrum: Het Assink lyceum, het Erasmus, het Stedelijk Lyceum, OSG Hengelo, het Staring College en de Waerdenborch. Het centrum gaat zich bezighouden met de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel op deze scholen. Schoenmaker: “Door samen te werken, zijn we aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt is personeelsmobiliteit. We hebben met elkaar afgesproken om te komen tot een gezamenlijke formatieplanning. Door de formatie op elkaar af te stemmen, kunnen we tijdig anticiperen op komende vacatures, aflopende tijdelijke contracten, boventaligheid, et cetera. We trekken gezamenlijk op bij het werven van docenten. Personeel kan makkelijker doorstromen van de ene school naar de andere en we kunnen hun betere contracten bieden, bijvoorbeeld met aanstellingen voor meerdere scholen. Ook professionalisering wordt makkelijker, zoals gezamenlijke opleidingstrajecten voor zij-instromers en samenwerken met een lerarenopleiding. Daarnaast streven we naar een gezamenlijke vervangerspool, waardoor we niet meer altijd afhankelijk zijn van bemiddelingsbureaus.”

Gegroeid vertrouwen

“Wat ik mooi vind, is het gegroeide vertrouwen in elkaar”, zegt Geurtzen. “Heb je als school een probleem, dan kun je dat samen oplossen. Het is fijn om te beseffen dat anderen zich zorgen maken over dezelfde zaken. Als bestuurders hebben we in aanloop naar de samenwerking onze belangen en zorgen op tafel gelegd. Daarmee krijg je ook helder waar belangen eventueel strijdig zijn met elkaar. Uiteraard kan dat gebeuren, belangrijk is dat je de positie van de ander daarin erkent en naar een oplossing zoekt. Het gaat niet alleen om vertrouwen, maar ook om realiteitszin. Dat betekent dat je de samenwerking moet afbakenen. Je moet niet alles in een keer willen doen.”

Ook Weustenraad voelt het zo. “Het gesprek moet gaan over de overeenkomsten, niet over de verschillen. Als bestuurders werk je samen, maar heb je ook respect voor elkaars autonomie. Soms moet je naar een bestuurder toe bewegen. Het kan immers voorkomen dat een van ons een activiteit moeilijk in zijn eigen organisatie krijgt verkocht. Inmiddels hebben we onze samenwerking formeel gemaakt door onze handtekening onder een overeenkomst te zetten. De weg terug is niet meer aan de orde. Overigens betekent onze samenwerking niet dat we niet met andere scholen kunnen samenwerken op andere gebieden. Daarin laten we elkaar vrij.”

Nieuwe structuren

Gezamenlijke intenties en heldere doelen zijn belangrijk voor het slagen van de samenwerking, maar alleen daarmee kom je er niet. Voor Schoenmaker was ook een goede projectorganisatie en -structuur essentieel. “Omdat we een financiële bijdrage van Voion kregen, konden we een externe projectleider/kwartiermaker aantrekken. Die nam veel kennis en ervaring mee, zorgde dat er op alle scholen voldoende aandacht voor het project ontstond en dat de voortgang wordt bewaakt. Ook hebben we de overlegstructuren opnieuw ingericht. In het begin zaten de bestuurders en P&O-adviseurs van alle scholen



Een gezamenlijke aanpak lerarentekort in de regio Twente/Achterhoek

samen in één overleg. Nu is er een stuurgroep waarin de bestuurders besluiten nemen over de richting en visie én een HRM-projectgroep, waarin we de inhoud op een pragmatische manier vormgeven. Iedereen levert vanuit zijn eigen rol een bijdrage aan het project. Bovendien spreek je dezelfde taal en loop je in je werk tegen dezelfde uitdagingen aan. Als P&O'ers gaan we bijvoorbeeld de werving- en selectieprocessen van de verschillende scholen op één lijn brengen, onder andere om de kansen en mogelijkheden van een gezamenlijke online vacaturebank optimaal te kunnen benutten."

Meer weten?

Het regionale mobiliteitscentrum is een van de tien projecten op het gebied van lerarentekort die door Voion worden ondersteund met cofinanciering. Op dit moment worden tien projecten ondersteund. De opgedane kennis zal Voion met de sector delen. Inmiddels is er al een handreiking Regionale samenwerking op personeelsgebied.

Kijk op www.voion.nl