



Duurzaam Strategisch Vitaliteitbeleid

Knelpuntregio Noord-Holland Zuid
2013/2015

projectleider Panta Rhei: Gerard van Bruggen
projectleider DSV: Hans Duivenvoorden

Wat er aan voorafging

Activiteiten i.h.k.v. de 'Subsidieregeling risicoregio's VO 2008-2011' binnen de risicoregio zuidelijk Noord-Holland (overall project 'Binden Aan De Regio')

Toegespitst op inzetbaarheid en vitaliteit:

- *Pilot 'Inzetbaarheid & Motivatie'*
 - *Gericht op de oudere docent (leeftijdsgroep 45 jaar en ouder).*
 - *Aanpak: via vragenlijst en persoonlijk gesprek met externe.*
 - *Doel: inzetbaarheid en motivatie in kaart brengen, om de docent in beweging te krijgen.*
- Actieonderzoek 'Duurzaam Vitaal Leraarschap'
 - Gericht op (ad hoc) teams (geen leeftijdsselectie).
 - Aanpak: via onderzoek naar onzichtbare, ontbrekende en overbodige processen, komen tot oplossingen.
 - Doel: docenten(teams) mobiliseren om zelf te werken aan de arbeidsomstandigheden ter verhoging van de vitaliteit.
- Verder incidenteel: onderzoek leeftijdsbewust personeelsbeleid, opleiden peercoaches en inzet Arbo-VO/VOION ('WAI' en 'Voorgezet werkplezier')

Te verwachte opbrengsten

(Invulling DSV)

- **Onderkenning door docenten en management, dat ieder een eigen rol heeft in het vitaal blijven.**
- **Voorbij top-down curatieve en/of preventieve maatregelen!**
- **Inzetbaarheid en vitaliteit altijd op de agenda!**
- **Docenten en management m.b.t. hun eigen werksituatie uitdagen zich te blijven ontwikkelen, om de toekomst aan te kunnen!**

Opgedane inzichten/uitgangspunten

- **Docent en leidinggevende verstaan elkaar niet altijd:**
- **Het betrekken van docenten bij vraagstukken rondom vitaliteit is niet alleen uiterst effectief, maar kent ook positieve neveneffecten:**
- **Docent én leidinggevende dienen een professionaliseringslag te maken.**
- **De uitdaging is:**
 - **De relatie tussen docent en leidinggevende te versterken!**
 - **Vergroten en verbeteren van het eigenaarschap van teams!**

Vanuit welk perspectief doorgaan?

De regionale arbeidsmarktanalyse:

(Regionale arbeidsmarkttrapportages vo 2015 - Regio Noord-Holland CAOP)

- groei te verwachten in aantal leerlingen ($\pm 13\%$ t.o.v. 2013) in tegenstelling tot een landelijke fluctuatie met uiteindelijke krimp ($\pm 5\%$ t.o.v. 2013)
- de verwachting is dat de werkgelegenheid voor leraren nagenoeg gelijk blijft in tegenstelling tot een landelijke daling ($\pm 92\%$ t.o.v. 2009)
- van 2015 tot 2019 een groei van meer dan 25% verwacht in onvervulbare vacatures voor de vakken Duits en wiskunde
- in 2013 bedroeg het percentage leraren van 45 jaar en ouder ruim 55%

Plannen/activiteiten

Bij Panta Rhei wordt aan de relatie tussen teamleiders, docenten en OOP onder het motto van 'De vitale school' gewerkt:

- Hier ondergaat het middenmanagement een training.
- Aan de hand van een geschikt meetinstrument worden docenten op vrijwillige basis op hun werkvermogen getoetst.
- Er is geen vrijblijvendheid.
- De opzet is cyclisch van aard, t.b.v. inpassing in het personeelsbeleid.

Uitvoering

Inbedding binnen het personeelsbeleid:

- teamleiders worden (door een externe) getraind in het voeren van gesprekken over vitaliteit
 - (afhankelijk van de noodzaak) wordt er na gesprekkenrondes onderhoud gepleegd door vervolgtrainingen
- docenten worden (in eerste instantie op vrijwillige basis) uitgenodigd voor een vitaliteitscan
- eens in de 6 jaar wordt een vitaliteitscan gedaan
 - daarvoor wordt eerst door de docent een vragenlijst ingevuld
 - deze lijst wordt verwerkt door een externe partij
 - met deze externe partij wordt vervolgens de scan besproken
 - de docent gaat vervolgens met de teamleider het gesprek aan

Resultaten

- de werkwijze wordt als prettig ervaren
- deelnemers geven aan dat de scan, het gesprek en de analyse, inzicht heeft gegeven in de eigen situatie
- de deelnemers geven aan de resultaten te hebben besproken met hun teamleider
- medewerkers geven aan met hun teamleider de persoonlijke inzichten te hebben gedeeld, ook van hun teamleider praktische tips te hebben gekregen
- een enkele medewerker wil graag verder sparren over persoonlijke ontwikkeling; enkele medewerkers willen graag een vervolgesprek over 'hoe omgaan met' zaken waarmee men worstelt

Meer informatie ...

- op de website www.bindenaanderegio.nl
- www.voion.nl/publicaties/verbinding-zoeken-met-de-vitaliteitscan