

Regionaal samenwerken is de moeite waard

Kan samenwerking helpen om arbeidsmarkt vraagstukken aan te pakken? En hoe kun je die samenwerking dan vormgeven? In dit artikel komen verschillende vormen van samenwerking aan de orde. Van een gezamenlijke vacaturebank (lichte vorm) en HR servicepunt (gemiddelde vorm) tot een regionaal mobiliteitscentrum (zware vorm).

In grote delen van het land ondervinden schoolbesturen problemen met het vinden van de juiste docenten, zowel voor kortdurende vervangingen als voor reguliere functies. Sommige schoolbesturen ervaren juist weer een (tijdelijk) overschot van specifieke vakdocenten. Voor een aantal scholen zijn de arbeidsmarktontwikkelingen al aanleiding geweest om op personeelsgebied de samenwerking met andere scholen in de regio op te zoeken. Door samen te werken, kunnen scholen sterker staan in het terugdringen van het lerarentekort door voordelen te behalen op het terrein van kwaliteit, doelmatigheid en continuïteit en daarmee beter inspelen op de regionale arbeidsmarkt vraagstukken. Uiteindelijk doel is de tekorten, overschotten en calamiteiten op het gebied van personeel met elkaar op te lossen in de context van een regionale arbeidsmarkt.

BEZINNEN, AFTASTEN EN ZORGEN VOOR DRAAGVLAK

Samenwerken bestaat uit veel fasen en voor elke fase geldt dat van vrijblijvendheid geen sprake kan zijn. Je moet het dus willen en ervan overtuigd zijn dat de samenwerking nodig is en je gaat helpen om in te spelen op de arbeidsmarkt vraagstukken die in de regio spelen. Tast daarna af welke andere schoolbesturen

HET SAMENWERKINGSPROCES

Om tot een geslaagde samenwerking te komen, moet een aantal fasen doorlopen worden.

Verkenning

Bepalen missie en visie

Invulling geven aan samenwerking

Uitvoeren, evalueren en vernieuwen



openstaan voor een samenwerking en neem samen de verantwoordelijkheid voor de sturing daarop (samen met HR-professionals). Draagvlak voor de samenwerking ontstaat door de schoolleiders, het personeel, de medezeggenschapsraad en de regionale stakeholders vanaf het begin bij het proces te betrekken en hen mede-eigenaar te maken van de problematiek op de arbeidsmarkt.

VORMEN VAN SAMENWERKING

Op een aantal plaatsen is al een vorm van samenwerking op personeelsgebied ontstaan. Er zijn verschillende gradaties van samenwerking te onderscheiden, waarin schoolbesturen al dan niet hun medewerkers met elkaar kunnen uitwisselen.

LICHTE VORM VAN SAMENWERKING

Een lichte vorm van personele samen-

werking is een samenwerking waarbij de scholen afspraken hebben gemaakt om op een enkel onderdeel van het personeelsbeleid gezamenlijk op te trekken. Een *gentleman's agreement*: afspraken die op wederzijds vertrouwen zijn gebaseerd. Een lichte vorm van samenwerking is bijvoorbeeld een gezamenlijke vacaturebank waar werkzoekenden zich kunnen inschrijven en waar scholen hun vacatures aanbieden. Het doel van de vacaturebank is het behouden van personeel voor het onderwijs, maar ook het bevorderen van mobiliteit. Verder organiseren schoolbesturen gezamenlijk professionaliseringsactiviteiten, zoals trainingen, bijeenkomsten voor de coördinatoren sociale veiligheid of studiedagen voor de teamleiders.

'Samen kunnen scholen sterker staan in het terugdringen van het lerarentekort'

GEMIDDELDE VORM VAN SAMENWERKING

Als de scholen de voordelen van het gezamenlijk oppakken van de arbeidsmarktvragestukken hebben ervaren en de samenwerking willen uitbouwen, wordt het tijd de verwachtingen over en weer op papier te zetten. Je legt in de overeenkomst ook de financiële en juridische afspraken vast. We spreken dan van een gemiddelde vorm van samenwerking.

Een voorbeeld is een HR servicepunt met één of twee medewerkers die een deel van de taken op het gebied van werving en selectie voor alle scholen coördineren, professionaliseringsactiviteiten organiseren en de administratief beheersmatige personeelsactiviteiten vormgeven. De aanstelling van de coördinatoren geschiedt bij een van de deelnemende besturen, maar de kosten die aan hun inzet verbonden zijn, worden omgeslagen naar alle schoolbesturen.

BEHOUDEN VOOR DE REGIO

In Noord-Nederland hebben vier besturen binnen het Christelijk Voortgezet Onderwijs een samenwerking opgericht met als doel het behouden van goed personeel voor het onderwijs en het vereenvoudigen van mobiliteit. Vacatures worden geplaatst op de website www.winnn.nl. Het platform is specifiek bedoeld voor personeel van de deelnemende schoolbesturen. Hoewel elk bestuur zelf verantwoordelijk is voor de eigen werving en selectie, hebben de deelnemende besturen gezamenlijke afspraken gemaakt over de benoeming van medewerkers bij de deelnemende besturen. Uitgaande van de samenwerking en het in positie brengen van eigen personeel – het gaat zowel om vast als tijdelijk personeel – is afgesproken dat de kandidaten van de deelnemende besturen een preferente positie krijgen. Zij moeten dan wel een goede referentie kunnen overleggen. Kwalitatief goede medewerkers worden op die manier behouden voor de regio.



MOBILITEITSCENTRUM

In Friesland hebben scholengemeenschappen voor openbaar voortgezet onderwijs (in totaal ruim dertig scholen) zich verenigd in de Pompebléd Scholengroep. Een van de onderdelen waarop de scholengemeenschappen samenwerken, is het gezamenlijk aanbieden van een mobiliteitscentrum. Vraag en aanbod van alle deelnemende scholen komen daar samen: vacatures worden via het mobiliteitscentrum gepubliceerd op www.pompebled.nl, vervuld en bij het centrum ingeschreven kandidaten worden actief benaderd. Het mobiliteitscentrum is een coöperatie. Medewerkers treden in dienst bij een van de aangesloten scholen. Verder werken de scholengemeenschappen samen om alle medewerkers de begeleiding te bieden die zij nodig hebben, inclusief loopbaanbegeleiding. Dit wordt gedaan door een re-integratieconsulent. Het kan zo zijn dat verdere carrièrestappen binnen de eigen school niet mogelijk zijn, maar een andere scholengemeenschap deze kans wel kan bieden. Ook kan het nuttig zijn om nieuwe kennis en ervaring op te doen door tijdelijke, projectmatige of langdurige functiewisseling.

HANDREIKING REGIONALE SAMENWERKING OP PERSONEELSGBIED

De verschillende gradaties van samenwerkingen worden nader uitgewerkt in de handreiking Regionale samenwerking op personeelsgebied van Voion. Voor elk van de drie vormen van samenwerking wordt ingegaan op de kansen en mogelijkheden voor je (potentiële) medewerkers en je organisatie, hoe je de samenwerking met andere scholen (juridisch) kunt inrichten en uitbouwen, wat de financiële gevolgen zijn en tegen welke belemmeringen je zou kunnen aanlopen. De praktijkvoorbeelden in de handreiking bieden inspiratie. Ook vind je in de handreiking voorbeeldovereenkomsten die je kunt gebruiken als je op perso-

neelsgebied gaat samenwerken of als mogelijke denkrichtingen bij het maken van afspraken over de samenwerking. De handreiking Regionale samenwerking op personeelsgebied staat op voion.nl. De handreiking is ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs, maar ook bestuurders in het primair onderwijs kunnen hun voordeel ermee doen. Schoolbesturen in het voortgezet onderwijs die advies en ondersteuning willen om de regionale samenwerking bij arbeidsmarktvoorstukken verder te verkennen, kunnen terecht bij de regioadviseurs van Voion. Kijk voor meer informatie op www.voion.nl/contact of mail naar info@voion.nl

ZWARE VORM VAN SAMENWERKING

Een meest vergaande (zware) samenwerking wordt aangegaan als schoolbesturen hun gehele arbeidsmarktbeleid onderbrengen in een regionaal mobiliteitscentrum en de verantwoordelijkheid overdragen. Het regionaal mobiliteitscentrum heeft ten doel talentvolle medewerkers en medewerkers werkzaam in een

‘Besturen moeten vertrouwen hebben in elkaar’

tekortvak aan de regio te binden, de instroom van starters te bevorderen, stille reserves aan te boren, boventaligheid als gevolg van tijdelijke frictie gezamenlijk op te vangen, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en loopbaanbegeleiding aan medewerkers te bieden. Waar de accenten van het mobiliteitscentrum liggen, zal per regio verschillen. In een krimpregio zal het mobiliteitscentrum zich met name richten op de doorstroom van medewerkers en het behoud van werkgelegenheid, terwijl in een andere regio de focus meer zal liggen op het aantrekken van docenten. Een belangrijke voorwaarde is dat de schoolbesturen vertrouwen in elkaar en in de samenwerking hebben. Bestuurlijke samenwerking slaagt, waar de besturen vaststellen dat de samenwerking niet vrijblijvend is en partijen zich tot elkaar verplichten en verbinden. ■

Jack de Bruin, Programmaleider
Arbeidsmarkt & Mobiliteit