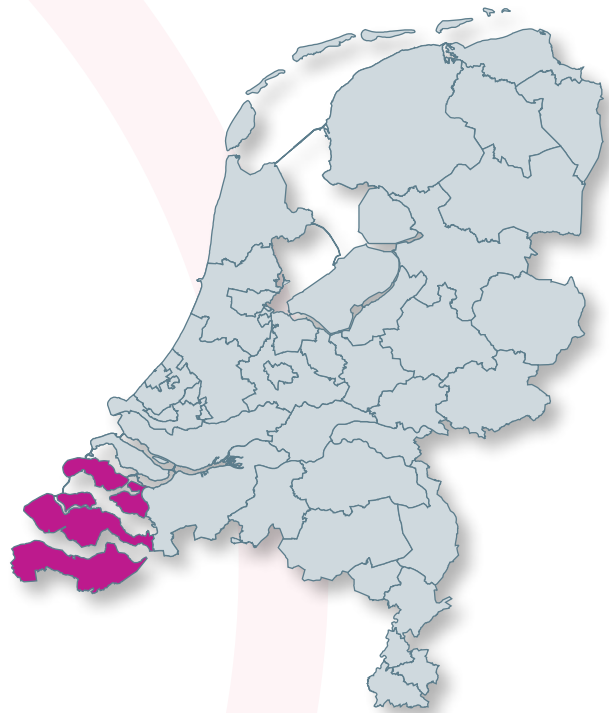


### Zeeuws onderwijs slaat handen ineen voor strategische regionale personeelsplanning

De provincie Zeeland heeft te maken met leegloop, krimp van het aantal leerlingen, een vergrijzend docentenbestand en tegelijkertijd personeelstekorten. Om problemen voor te zijn, hebben de besturen van de Zeeuwse vo-scholen, het mbo en het hbo de handen ineengeslagen. Zeeland heeft de stuurgroep Regionale Aanpak Lerarentekort opgericht waarin afstemming plaatsvindt en gezamenlijke acties ontwikkeld worden. Een van de activiteiten is het vormgeven van gezamenlijke regionale strategische personeelsplanning. Door gebruik te maken van het Scenariomodel-VO kunnen de vo-schoolbesturen en mbo/hbo/wo opleidingen nu anticiperen op mogelijke tekorten en andere knelpunten van de toekomstige arbeidsmarkt.

#### Deelnemende partijen

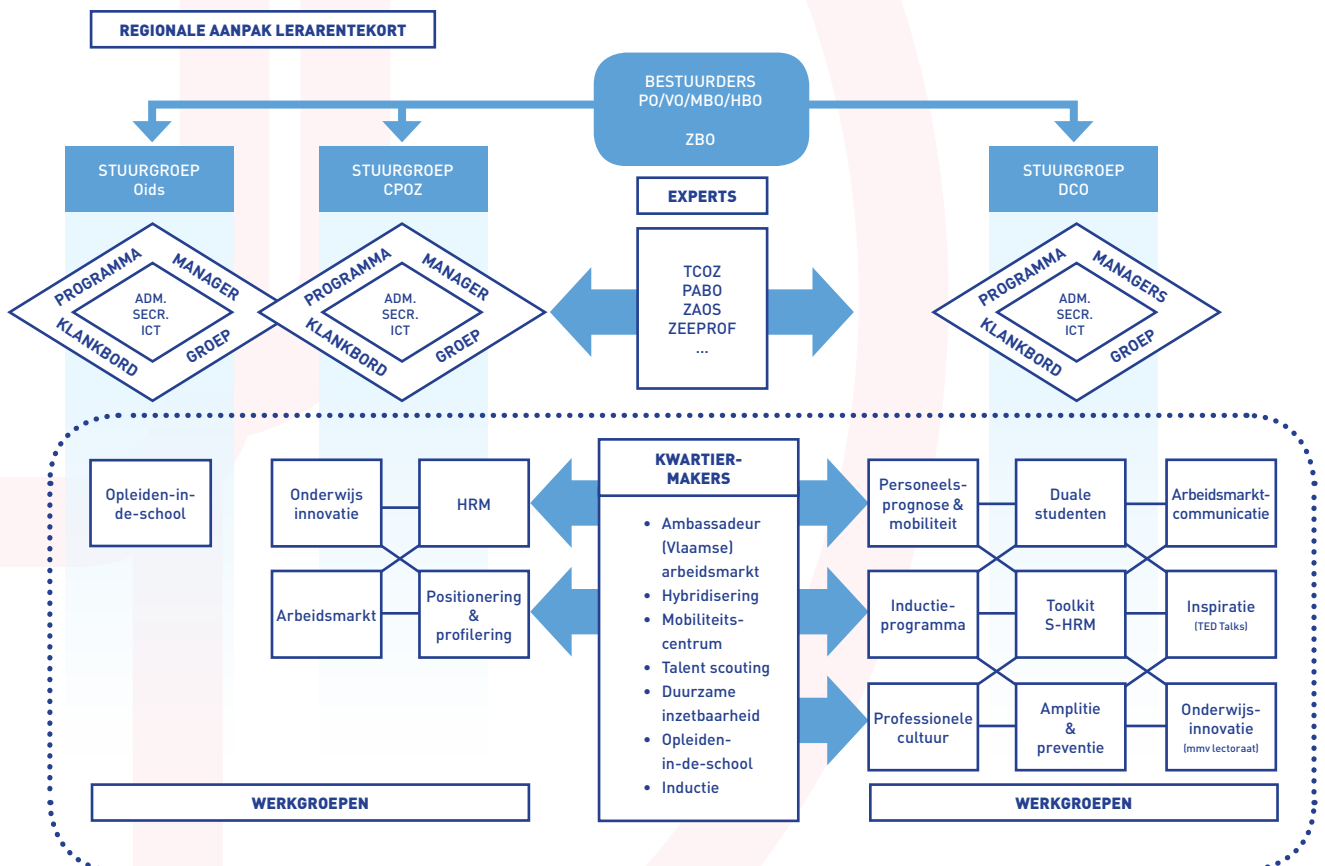
- 23 po-besturen
- VO Zeeuws Vlaanderen
- Calvin College
- CSW
- Pontes
- Ostrea
- Mondia Scholengroep
- VSO organisaties Respont en de Korre
- Mbo-opleidingen Zeeland
- Pabo Hogeschool Zeeland
- Zeeuwse academische opleidingsschool ZAOS (alliantie van vijf hogescholen en de Zeeuwse VO-scholen die fungeert als lerarenopleiding)

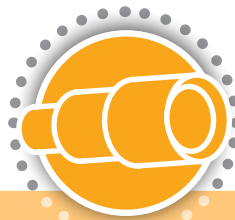


Praktijkverhaal

### Hoe is de samenwerking opgezet?

De bestuurders van de scholen hebben de stuurgroep Regionale Aanpak Lerarentekort opgericht. Er zijn twee programmamanagers aangesteld, waarvan de programmamanagers vo de contacten onderhoudt met de P&O/HRM-medewerkers van de scholen. Zij binden zich aan structurele samenwerking in o.a. strategische personeelsplanning voor de lange termijn. De P&O/HRM-medewerkers van de vo-scholen leveren de formatiegegevens aan om te verwerken in het Scenariomodel-V0. De projectleider 'personeelsprognose & mobiliteit' voert vervolgens de gegevens in. De resultaten zijn daarop vervolgens in gezamenlijkheid geanalyseerd. Dit proces duurde ongeveer twee maanden. Dankzij het inzicht en overzicht dat het Scenariomodel-V0 als strategisch personeelsplanninginstrument biedt, konden de scholen in korte tijd doelgericht in gesprek over het ontwikkelen van een regionaal strategisch personeelsbeleid. Het project ontvangt cofinanciering vanuit de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort.





### Scenariomodel-V0 en strategische personeelsplanning

Het **Scenariomodel-V0** is een prognose-instrument waarmee vo-scholen kunnen analyseren hoe leerlingenaantallen zich gaan ontwikkelen en waarmee ze toekomstscenario's kunnen maken voor mogelijke bestuurlijke en regionale ontwikkelingen. Het model biedt inzicht in leerlingenaantallen, formatie en bekostiging en in achterliggende gegevens van deze data. Door deze achterliggende gegevens aan te passen met eigen informatie kunnen alternatieve scenario's doorgerekend worden. In de module voor strategische personeelsplanning kan een berekening gemaakt worden van aanwezige en benodigde formatie voor de komende 12 jaar. Zo wordt per vak duidelijk of in de toekomst sprake zal zijn van over- of ondercapaciteit, zowel op school- als bestuursniveau.

Om een strategische personeelsplanning te maken in het Scenariomodel-V0 moeten besturen gegevens uit de eigen 'schoolsystemen' halen, zoals per medewerker:

- een identificatiekenmerk (geanonimiseerd)
- de geboortedatum
- vak waarin de medewerker les geeft (Binnen het Scenariomodel-V0 is een conversietool beschikbaar voor het aanpassen van de benamingen van de vakken.)
- bevoegdheid voor het vak
- lesinzet in uren of fte
- gemiddelde (pre)pensioenleeftijd per BRIN
- BRIN- en vestigingsnummer van de school waar de medewerker werkt
- de functie (directie, OP, OOP, etc.)
- einddatum (tijdelijk) arbeidscontract

Deze laatste twee opties zijn door de stuurgroep van Zeeland niet gebruikt.



Praktijkverhaal

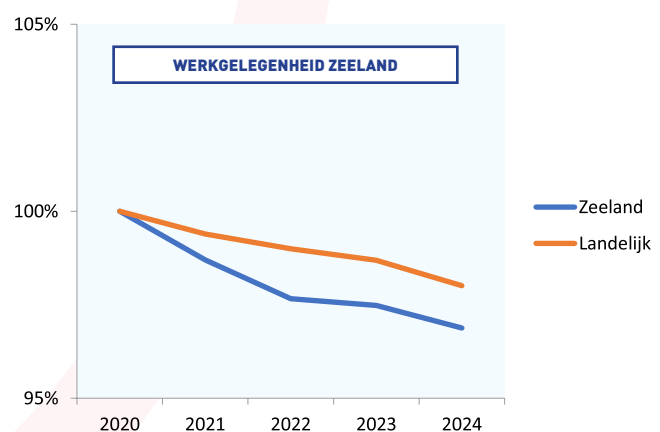


### Resultaten

Dankzij de brede regionale samenwerking en de inzichten vanuit het Scenariomodel-VO zijn inmiddels de volgende resultaten behaald:

- Inzicht in de benodigde formatie op korte en lange termijn dankzij:
  - Regionale inzichten per vak m.b.t. bevoegdheden en graadsectoren
  - Regionaal zicht op uitstroom per vak in relatie tot een fluctuerende leerlingenpopulatie
  - Regionaal zicht op personele tekorten en overschotten per vak op vestigingsniveau voor de komende 12 jaar
- Vandaaruit wervingsactiviteiten opgezet zoals:
  - De website [lesgeveninzeeland.nl](https://lesgeveninzeeland.nl)
  - Een social mediacampagne in samenwerking met de provincie
  - Werving van docenten over de grens in Vlaanderen
- Anders inzetten van personeel:
  - Formatie wordt ingezet vanuit de collectiviteit
  - Meer zicht op het soort arbeidscontracten dat de scholen kunnen bieden
  - Startende docenten krijgen meer inzicht in de te werken uren
  - Traineeships voor studenten en zij-instromers, gericht op toekomstige tekortvakken
- Opleiding van personeel versterken:
  - Overleg met hbo over de toekomstige behoefte aan plekken voor stagiaires en leraren in opleiding
  - Opleidingsmogelijkheden voor zittende docenten gericht inzetten
  - Duurzame inzetbaarheid van docenten krijgt meer aandacht

Verder onderzoekt de stuurgroep nog de mogelijkheden voor een gezamenlijke docentenpool, gezamenlijke financiën voor onvoorziene situaties en worden in de volgende meting ook het mbo en hbo meegenomen om de aanbodkant ook in beeld te brengen.



Praktijkverhaal



### Aandachtspunten

- Voor samenwerking in strategische personeelsplanning moet elke partij bereid zijn om gegevens anoniem te delen
- Gebruikte termen en definities kunnen per opleiding verschillen. Invoering van gegevens in het Scenariomodel-VO vraagt om een secure en eenduidige omschrijving. Spreek dezelfde taal. Gebruik hiervoor de conversietool in het Scenariomodel-VO
- Ook termen in het roosterprogramma moeten eenduidig zijn
- Hbo en mbo gebruiken weer heel andere termen voor vakken en docenten. Dat maakt het invoeren van gegevens lastig. Gebruik hiervoor de conversietool in het Scenariomodel-VO
- Binnen een overzichtelijke regio als Zeeland is samenwerking wellicht eenvoudiger dan bijvoorbeeld in de Randstad



### Tips

- Kies zowel op bestuurlijk als op regionaal niveau voor het gezamenlijke belang. Voorkom dat scholen toch weer voor hun eigen belang kiezen als de nood hoog is
- Overtuig elkaar van het nut van gezamenlijke strategische personeelsplanning
- Maak gebruik van de expertise die er al is, bijvoorbeeld bij Voion
- Leer ook van regio's die al samenwerken op het gebied van strategische personeelsplanning
- Blijf ongeacht een subsidie de samenwerking aangaan om tekorten (en overschotten) regionaal op te vangen

### Praktijkverhaal

Lees ook het interview met Marco de Veen en Guus Hagt van de Mondia Scholengroep <https://www.voion.nl/inspiratie/zeeuws-onderwijs-slaat-handen-ineen-voor-strategische-regionale-personeelsplanning/>

### voion

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs. Onze terreinen: onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

