

Regionaal mobiliteitscentrum Twente-Achterhoek

Zelfstandige vo-scholen werken samen om oplossingen te vinden voor zowel lerarentekorten als voor het krimpende aantal leerlingen



DOEL

Samenwerken om gezamenlijk (dreigende) lerarentekorten en -overschotten en andere arbeidsmarkt vraagstukken aan te pakken.

Meta Schoenmaker: "Veel scholen voelen het lerarentekort nog niet zo. Ze bekijken per schooljaar welke vacatures er zijn. Die krijgen ze soms met moeite vervuld, maar het lukt wel. Door krimpende leerlingenaantallen dreigt in onze regio bovendien een teveel aan docenten. Dan is bewustwording van een tekort ingewikkeld. Maar het is logisch dat het vertrek van een docent wiskunde niet op te vangen is door bijvoorbeeld een bovenformatieve docent lichamelijke opvoeding. Met meer scholen samen kun je het vertrek van docenten in tekortvakken beter opvangen. Het hoofddoel van ons project was verder vooruitkijken en de arbeidsmarkt beïnvloeden. We wilden samen docenten in tekortvakken werven, personeelsissues delen, vakken combineren, vakgroepen versterken en medewerkers op andere scholen inzetten."

Deelnemende partijen

"De bestuurder van Het Assink lyceum vond in het Staring College en De Waerdenborch scholen die net als hij ook verder vooruit wilden kijken. We zochten er nog andere scholen bij. We kozen voor samenwerking met zelfstandige scholen, omdat er signalen waren dat scholen van de twee grote scholengroepen in de regio niet wilden meedoen. Zij zijn beter in staat deze kwesties binnen hun grotere bestuur aan te pakken. Een school van een scholengroep die eerst was aangesloten, trok zich toch terug. Die school dacht dat het lastig zou worden om zich te committeren aan afspraken over de inzet van personeel binnen een andere groep dan de eigen scholengroep. Met de stimuleringsregeling van Voion wilden we een samenwerkingsvorm ontwikkelen om de problemen het hoofd te bieden. We organiseerden een bijeenkomst voor alle eenpitters in de regio en vroegen wie mee wilde doen. Zo sloten Het Erasmus, het Stedelijk Lyceum en OSG Hengelo zich aan."

Het Assink lyceum - Eibergen, Haaksbergen en Neede • Het Erasmus - Almelo • Stedelijk Lyceum - Enschede • OSG Hengelo - Hengelo • Staring College - Lochem en Borculo • OSG De Waerdenborch - Holten en Goor



ACTIVITEITEN

- Een externe projectleider aanstellen om de zes scholen te verenigen
- Vacaturebank opzetten
- Formatieplanningen afstemmen

“De Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion werkte als een stok achter de deur om ons als zes scholen te verenigen. Het was heel fijn dat we een externe projectleider konden aanstellen. Die zorgde voor continuïteit, bewaakte de voortgang en hield in de gaten houden of elk van de deelnemende scholen genoeg aandacht had voor het project.

We wilden de vacatures van ons als samenwerkende scholen dichterbij de medewerkers brengen. Voor alle scholen gold dat de tekst en vormgeving van vacatures wel aantrekkelijker mocht worden en de procedure eigentijds. Sollicitanten registreren, uitnodigen, afwijzen of in portefeuille houden gebeurde nog handmatig. Dat wilden we digitaliseren en daarmee tijd creëren. Samen met enkele ICT'ers en P&O'ers van de scholen stelden we een programma van eisen op voor een gezamenlijke vacaturebank, die ook open zou staan voor externe geïnteresseerden.

Het uitgangspunt was vrijwillige mobiliteit. Gedwongen mobiliteit is voor iedereen slecht. Het versterkt het idee: als je een probleem hebt met medewerkers - of dat nou is door bovenformativiteit of re-integratie of disfunctioneren - dan schuif je het naar een andere school. Voorrang afdwingen voor medewerkers met een vlekje doet ook geen recht aan hen. We hebben voldoende voorbeelden dat een docent niet goed functioneert op de ene school, maar juist heel goed op een andere.

Onze scholen gingen verschillend met de formatieplanning om. Sommige hadden hun vacatures voor het nieuwe seizoen al zeven maanden van tevoren duidelijk. We spraken af dat we allemaal onze vacatures in april zouden stellen. We verkenden hoe we formatieplanningen zoveel mogelijk op elkaar konden afstemmen en beschreven leidende principes daarbij. We wisselden personeelsplanningsissues uit en zochten oplossingen, we wilden elkaar verder helpen. Docenten die na een tijdelijk contract niet meer konden blijven op een school, gaven we gelegenheid om met voorrang te solliciteren op een van de andere vijf scholen. Tien tijdelijke docenten vonden op die manier een plek op een van de andere scholen. In dat eerste jaar schuurde het soms wel wat we beoogden en hoe het in de praktijk uitwerkte. Zo was er een afdelingsleider die een klein jaar vrij zou nemen. Op een andere school was een docent die ervaring had met taken als afdelingsleider en hem kon vervangen. Maar de afdelingsleider en de directeur van die docent waren er niet blij mee, want de stoel van die docent moest wel warm worden gehouden. Het gaf gedoe, maar het gaf ook gelegenheid om uit te leggen: waarom vinden we dit belangrijk, waarom hebben we het zo afgesproken? Het was een jaar van elkaars nieren proeven, elkaar leren kennen.”



OPBRENGSTEN

- Een eigen vacaturebank

“De vacaturebank was er na een jaar. Er is geen centrale beheerder nodig. Iedere school kan haar eigen vacatures plaatsen, ook interne vacatures. Sollicitanten kun je gemakkelijk digitaal uitnodigen, afwijzen of in portefeuille houden. In de loop van het eerste jaar zetten we een communicatiecampagne om meer bekendheid te geven aan de vacaturebank. We gaven haar de naam **VOTA**. Dat is de afkorting van ‘voortgezet onderwijs Twente-Achterhoek’, maar ‘vota’ is ook Latijn voor ‘wensen’, in dit geval loopbaanwensen. Via de landelijke vacaturebank Meesterbaan is VOTA ook aan te klikken.”

GROOTSTE SUCCES

- Bewustwording en commitment

“De grootste opbrengst van het project is dat bestuurders van de zes scholen zich bewust zijn geworden van de te verwachten lerarentekorten en zich hebben geëngageerd aan samenwerken. Ze realiseren zich: we kunnen het niet alleen. De samenwerking van deze zes scholen is steeds beter geworden.”



“Samen staan we sterk”

LEERPUNTEN

- **Relaties onderhouden met andere scholen in de regio**

“Achteraf gezien was het mooi geweest als we van het begin af aan een binnen- en een buitenkring hadden gevormd: onze zes scholen als binnenkring en een buitenkring van de andere scholen. Het is beter om van het begin af aan een actieve relatie te onderhouden met die andere scholen, ze meer op de hoogte houden van wat we aan het doen zijn en ze vragen om hun goede ideeën over bepaalde issues. Dan is er een basis voor eventuele latere samenwerking in een andere vorm. Er is wel een klein groepje van belangstellende scholen om onze zes scholen heen. Die worden uitgenodigd voor bepaalde bijeenkomsten, bijvoorbeeld over vitaliteit, over coachingstrajecten en over thuiswerken in coronatijd. Deze samenwerking is vooral ontstaan vanwege de gezamenlijke inhoud van het P&O-werk.”



HOE IS HET NU?

- **Vacaturebank doorontwikkeld**
- **Gezamenlijke strategische personeelsplanning (SPP)**
- **Gezamenlijk RAL- en RAP-subsidie aangevraagd**

“De vacaturebank is in het tweede jaar doorontwikkeld. Een nieuwe functionaliteit is het e-portfolio: sollicitanten van binnen en buiten de eigen scholen kunnen daar hun loopbaangegevens uploaden en bijhouden. Het stimuleert ze om actief te blijven kijken, bewust bezig te zijn met loopbaan en keuzes te maken.

Komend jaar maken we meer werk van SPP met onze zes scholen gezamenlijk. Als we op grond daarvan vacatures zien aankomen, kunnen we vooraf kiezen voor een zij-instromer voor een bepaald vak. Dan kunnen we ook gezamenlijk besluiten dat we rouleren: dit jaar een zij-instromer op deze school in dat vak, volgend jaar op een andere school in een ander vak. We werken al wel samen met één lerarenopleiding, maar dat is nu nog niet concreet genoeg voor zij-instroomtrajecten.



Met onze zes scholen hebben we RAL- en RAP-subsidie aangevraagd. Een deel daarvan is voor voortzetting van de algemene ondersteuning van het mobiliteitscentrum door de externe projectleider, voor de vacaturebank en de formatieplanning. Een ander deel is voor nieuwe doelen als loopbaanontwikkeling, vitaliteit, zij-instroom, inductieprogramma en personeelspool.”

VERDER LEZEN

Lees het [praktijkverhaal over het Mobiliteitscentrum Twente-Achterhoek: Samen staan we sterk](#) (april 2019)
Lees het [praktijkverhaal uit het Katern Regionale samenwerking voor bestuurders in het vo: Een gezamenlijke aanpak lerarentekort in de regio Twente-Achterhoek](#)



Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion (2018/2019). De verhalen van alle projecten die via deze regeling subsidie hebben ontvangen worden gebundeld in een online publicatie.