

Doel

Aanpak

Resultaten

Tips

Praktijkverhaal

## Doel

De regio Zaanstreek-Waterland kampt met een teruglopend leerlingenaantal en boventaligheid, maar ook met tekortvakken. De vijf vo-besturen en het mbo benoemen in de herfst van 2020 twee speerpunten voor de regionale aanpak personeelstekorten: een regionale strategische personeelsplanning maken via het **Scenariomodel-VO** met Mijn Regio-omgeving en daaruit voortvloeiend de opzet van activiteiten in een Regionaal Loket.

### Wat?

Het bestuurlijk overleg bestaat uit de bestuurders van vo-scholen en de mbo instelling, aangevuld met vertegenwoordiging vanuit de opleidingsinstituten van Hogeschool Amsterdam, UvA en de VU. Om de (toekomstige) knelpunten van de arbeidsmarkt goed in beeld te brengen, hebben de besturen één externe projectleider aangesteld. Zij heeft met het HR netwerk de data van 17.051 leerlingen en 1.340 werknemers (fte) verzameld en geanalyseerd. Dit nam vijf weken in beslag en gebeurde via het Scenariomodel-VO van Voion. Sinds maart 2021 heeft dit model een nieuwe toepassing: Mijn Regio-omgeving waardoor de gegevens van verschillende scholen en/of besturen gemakkelijk geanonimiseerd gekoppeld kunnen worden tot een regionale strategische personeelsplanning.

## Aanpak/ proces

Met het mandaat van de besturen kon de projectleider de volgende stappen nemen:

- Informatiebijeenkomst met het HR-netwerk van de regio, waarbij duidelijke deadlines werden gecommuniceerd
- Het gelijkstellen van de vakkenbenamingen en betrekkingsomvang (fte of uren) zodat deze eenvoudig ingeladen konden worden in het Scenariomodel-VO
- Tijdens een training in het Scenariomodel-VO het maken van een strategische personeelsplanning per bestuur en daarna in Mijn Regio-omgeving de afzonderlijke scenario's koppelen tot een gezamenlijk regionaal scenario

## Doel

## Aanpak

## Resultaten

## Tips

## Praktijkverhaal

- Tussentijdse bijeenkomsten over de data van individuele besturen om hun resultaten te bespreken
- Regionale uitkomsten vergelijken met provinciegegevens
- Het regionale beeld presenteren, het bundelen van alle behoeftes, duiden van de uitkomsten en formuleren van vervolgstappen in een afsluitende bijeenkomst met de besturen en opleidingsinstituten.
- Gedurende dit gehele proces kon de voortgang gemonitord worden via Mijn Regio-omgeving van Scenariomodel-VO

Voor de projectleider heeft dit traject ongeveer 60 uur gekost, voor het invullen van het model is er per school (naast de startbijeenkomst van een dagdeel) 2 uur nodig geweest. De bestuurlijke terugkoppelingen kosten ongeveer 2,5 uur per bestuur.



## Resultaat

- De tekorten en overschotten op korte en lange termijn van de vo-besturen en het mbo zijn in beeld gebracht
- Decanen en opleidingsinstituten kunnen de inzichten over de toekomstige arbeidsmarkt met hun leerlingen/studenten bespreken en de nieuwe aanwas sturen
- Het wordt inzichtelijk welke zij-instroom, tweede bevoegdheid of nadere studie voor huidige docenten nodig zijn
- Het bedrijfsleven gaat benaderd worden om samenwerking te vinden voor het tegengaan van de tekorten in praktijkvakken
- De betrokken besturen en het HR netwerk weten elkaar beter te vinden voor structureel overleg
- De eerste contouren voor de activiteiten van het Regionaal Loket zijn uitgetekend

Doel

Aanpak

Resultaten

Tips

Praktijkverhaal



## Tips

- Zorg voor een mandaat van alle betrokken besturen
- Maak één (externe) projectleider eindverantwoordelijk
- Stel eisen aan digitale vaardigheden van de HR-medewerkers die het Scenariomodel-VO gaan invullen
- Stel strakke deadlines gedurende het hele project
- Maak vanaf het begin afspraken over vakkenbenamingen en de betrekkingssomvang (uren of FTE)
- Betrek ook het vervolgonderwijs zoals het mbo bij de regionale SPP en onderzoek gezamenlijke behoeften. In de aanpak van de tekorten en overschotten is de onderwijsarbeidsmarkt van het vo en mbo immers een gezamenlijke markt
- Haak opleidingsinstututen aan en bespreek de resultaten met hen
- Bestuurlijke en regionale SPP kunnen behoorlijk verschillen: koppel daarom in eerste instantie de geanonimiseerde gegevens een op een terug naar de bestuurders om deze vervolgens regionaal te delen
- Verzamel niet alleen de data maar ook de behoeftes voor de regionale samenwerking per bestuur
- Breng direct ook de verwachte uitstroom van onderwijsondersteunend personeel, afdelingsleiders en directeuren in beeld
- Maak twee keer per jaar een regionale SPP; het beeld wordt dan scherper en de werving van toekomstige docenten is het hele jaar door relevant

## Praktijkverhaal

Lees ook [het praktijkverhaal](#) met Lieke Kwantes (projectleider van het RAP-traject en de Opleidingschool Zaanstreek-Waterland).

## VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

