

Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP)

Analyse voortgangsgesprekken RAP-regio's
vo/mbo 2021-2022

In de periode januari - april 2022 zijn, net als voorgaande jaren, evaluatiegesprekken gevoerd met de RAP-regio's, het ministerie van OCW en de arbeidsmarktfondsen Voion en SOM over de stand van zaken omtrent de uitvoering van de actielijnen van de RAP-subsidie 2021-2022. Hieronder zijn de resultaten samengevat van de voortgangsgesprekken over de periode eind 2020 tot eind 2021 zoals die met zesentwintig bestaande en twee nieuwe vo/mbo RAP-regio's zijn gevoerd.

De regeling Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) is een vervolg op de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) uit 2019. Schoolbesturen kunnen samen met één of meer lerarenopleidingen een plan van aanpak indienen. Hierin staat beschreven wat zij in hun regio gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 doen om het lerarentekort en andere arbeidsmarktvaartstukken aan te pakken. Zij kunnen daarbij aansluiten bij al bestaande initiatieven en activiteiten. De subsidie wordt gebruikt voor het tot stand brengen van samenwerking in nieuwe regio's of voor het versterken en verbreden van de samenwerking bij bestaande regio's.

Inhoud: Samenvatting beelden uit de regio's

- Beeld van de tekorten en overschotten
 - Regionaal loket
 - Zij-instroom en hybride docentschap
 - Achterstanden in regio's
 - Anders organiseren en SPP
 - Professionalisering
 - Projectorganisatie en samenwerking
 - Verbinding STO, het UWV, SO&P en de samenwerking met de lerarenopleidingen
 - Verduurzaming en/of borging samenwerking
 - Wat kunnen Voion en OCW verder voor de regio's betekenen?
-

1. Beeld van tekorten en overschotten

De personeelstekorten zijn de afgelopen jaren toegenomen. Zowel in de Randstad als in de krimpregio's is er sprake van (kwantitatieve en kwalitatieve) tekorten en deze zijn mede door de gevraagde inzet vanuit de Extra Handen voor de Klas (EHK)-regeling en het daaropvolgende NP Onderwijs verder opgelopen. De regionale loketten helpen om versneld vacatures te vullen en de in- en doorstroom te bevorderen. Een volgende stap is om naast de loketten ook de strategische personeelsplanning beleidsmatig goed op orde te krijgen, zodat goed en duurzaam geacteerd kan worden op te verwachten vraag naar (gekwalficeerd) personeel. Regio's geven aan dat de inzet op personeelsbehoud, de komst van zij-instromers incl. hybride docentschap en het verhogen van de uitstroom vanuit de initiële opleidingen noodzakelijk zijn om verdere tekorten te voorkomen. Opvallend is dat er sinds de coronapandemie een grotere mobiliteit is geweest vanuit de Randstad richting de provincie. Daarnaast valt op dat de ervaringen die zijn opgedaan met anders organiseren/formeren tijdens de coronapandemie niet zijn doorgezet om de tekorten verder terug te dringen.

2. Regionaal loket

Inmiddels beschikken alle regio's over een informatiepunt/loket om potentieel onderwijspersoneel te informeren over, en waar nodig door te geleiden naar, routes ter verkrijging van een betrekking in het onderwijs of om mobiliteit binnen de regio te bevorderen in het kader van behoud van personeel voor de regio. Vaak is het regionale loket een website met informatie over regionale routes naar het leraarschap en informatie over specifieke thema's. Hierbij sluiten de regionale loketten aan op de informatievoorziening van het landelijk onderwijsloket. De meeste regio's hebben daarbij het traject van werven, informeren, oriënteren tot en met een succesvolle plaatsing in de klas goed opgezet. Ook de begeleiding van starters en het creëren van doorstroommogelijkheden voor zittend personeel (incl. duurzame inzetbaarheid) is verder uitgewerkt. Regio's bevestigen de meerwaarde van het regionaal loket om versneld personeel aan te trekken of over te plaatsen en andere HR-gerelateerde onderwerpen onder de aandacht te brengen. Daarnaast zien zij kansen om een verdere verbreding en verdieping aan te gaan binnen de regionale context.

3. Zij- instroom en hybride docentschap

Veel regio's hebben aandacht voor zij-instromers, waarin de opleidingsinstituten veelal een regierol vervullen. Regio's maken onder meer gebruik van Loopbaanoriëntatietrajecten (LOB) en programma's zoals Trainees in Onderwijs, Zin in lesgeven, Straks voor de klas, Leraar van Buiten en/of statushouders voor de klas. Ook zet een aantal regio's in op het traject Persoonlijke Assistent Leraar (PAL). Als kanttekening noemen regio's dat het zij-instroomtraject met hoge kosten gepaard gaat, de uitwerking van het Bestuursakkoord Flexibilisering lerarenopleidingen te lang op zich laat wachten en dat het behoud van zij-instromers een flinke uitdaging is. De start binnen een school en de start met de opleiding lopen veelal niet

synchroon en regio's hebben hiervoor in het kader van goed werkgeverschap eigen tussentijdse begeleiding opgezet. Daarnaast is het aanbod aan geïnteresseerden voor het onderwijs vaak groter dan scholen aan opvangcapaciteit hebben. Naast de opleidingsscholen en -instituten hebben scholen zelf ook de wens om voor het zij-instroomtraject meer in regie te komen om de balans en duiding van de verantwoordelijkheden tussen instituten en de schoolbesturen in evenwicht te krijgen.

4. Achterstanden in regio's

Veel regio's geven aan dat zij op enkele activiteiten, waaronder anders organiseren/formeren en professionaliseren, een achterstand hebben opgelopen vanwege de coronacrisis. Deze activiteiten zijn gericht op docenten en schoolleiders van de deelnemende scholen waarbij fysieke aanwezigheid vereist was. De prioriteit lag primair bij het in stand houden van het onderwijs voor de leerlingen, fysiek, online en hybride. De meeste regio's spreken uit vertrouwen te hebben dat deze achterstanden gedurende de uitloop van deze RAP-periode en/of in het volgende RAP-jaar worden ingehaald. Ook melden regio's dat andere subsidiestromen zoals het NP Onderwijs en EHK hebben geleid tot een onbedoelde verschuiving van de aandacht, waardoor RAP-activiteiten niet of in mindere mate zijn uitgevoerd.

5. Anders organiseren/formeren en SPP

Om goed te kunnen anticiperen op de huidige en ook toekomstige tekorten of overschotten in de regio's, maken steeds meer regio's gebruik van strategische personeelsplanning (SPP), bijv. met behulp van Voion. Dit geeft inzicht in welke arbeidsmarkt vraagstukken aangepakt dienen te worden. Veelal wordt reeds ervaren krapte op de arbeidsmarkt bevestigd en bij koppeling van de gegevens van de samenwerkingspartners ontstaat het besef dat het vraagstuk gebaat is bij een gezamenlijke aanpak. Dan kunnen de geformuleerde actielijnen van de RAP strategisch worden ingezet. Een aantal regio's heeft aangegeven nog niet met gezamenlijke SPP bezig te zijn, maar ziet wel de meerwaarde ervan. Alle regio's weten dat SPP een voorwaarde is om in aanmerking te komen voor de aanstaande RAP-subsidie en het overgrote deel van de regio's steunt dat. In regio's waar SPP nog niet van de grond komt heeft dit veelal te maken met onduidelijkheid over waar het opdrachtgeverschap belegd is. Voor de RAP-regio's waar voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs samenwerken is het SPP-vraagstuk een uitdaging doordat er voor het mbo-deel geen scenariomodel beschikbaar is vergelijkbaar met het vo.

6. Professionalisering

Activiteiten rondom professionalisering zijn door sommige regio's al goed opgepakt en ingezet, maar de meeste regio's geven aan deze activiteiten te hebben uitgesteld of in mindere mate te hebben uitgevoerd vanwege de coronacrisis en de komst van de NP Onderwijsmiddelen. Het betreft dan vooral de

professionaliseringsactiviteiten waarbij schoolleiders en docenten betrokken zijn. Regio's willen in het nieuwe RAP-jaar meer aandacht geven aan professionaliseringstrajecten en hun instellingen toegankelijk maken voor hybride docentschap. Veel regio's geven aan in te willen zetten op activiteiten zoals coachings-, vitaliteits-, en andere begeleidingstrajecten om personeelsbehoud te bevorderen.

7. Projectorganisatie en samenwerking

Sommige regio's geven aan dat de verwachtingen en behoeften van de stuurgroep en de projectorganisatie uiteenlopen. Afhankelijk van de activiteit, worden als voornaamste redenen hiervoor de werkdruk, corona, de NPO-middelen en het willen concentreren op haalbare, snel te realiseren activiteiten genoemd. Soms ontbreekt duidelijk opdrachtgeverschap of bestuurskracht waardoor de (deel) projectleider er alleen voor staat. De voortgangsgesprekken helpen om de samenwerking tussen bestuur en projectorganisatie te bevorderen, ten gunste van de regionale samenwerking en de uitrol van de RAP-activiteiten.

8. Verbinding STO, SO&P, IML en de samenwerking met de lerarenopleidingen

Een aantal regio's heeft Sterk Techniek Onderwijs (STO) in het programma opgenomen om de tekorten rondom techniekvakken te verkleinen. De verbinding met het middelbaar beroepsonderwijs wordt hierdoor verstevigd. Veel regio's hebben voorsnog moeite om aansluiting met mbo-instellingen te vinden en vice versa. Dit vormt een uitdaging voor het komende RAP-jaar. Als voornaamste reden wordt het nog missende urgentiebesef rondom de personeelstekorten benoemd. De verbinding met Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) heeft voor veel regio's tot gevolg dat er een intensievere samenwerking plaatsvindt tussen de HR-afdelingen. Afspraken over zogenaamde groenpluk en het tegengaan van langstudeerders zijn voorbeelden van de samenwerking tussen RAP en SO&P. De meeste lerarenopleidingen zijn nauw betrokken bij de RAP-activiteiten. In een aantal regio's is al sprake van planvorming voor het opzetten van een brede lerarenacademie met versnelde lerarenopleidingen om de instroom te bevorderen. Regio's met een provinciale dekking vo en mbo verbinden deze vraagstukken binnen een platform voor alle vo - en mbo besturen, waarin ook kleinere samenwerkingen zoals STO en IML, en de (academische) opleidingsscholen en samenwerkingsverbanden samenkomen. Met het oog op een beheersbare duurzame samenwerking is schaalvergroting en intensivering van de onderlinge contacten nodig.

9. Verduurzaming en/of borging samenwerking

Door de coronacrisis is er nog niet altijd sprake van verduurzaming en/of borging van de samenwerking, maar de eerste stappen zijn gezet. Regio's die zowel aan de RAL als de RAP hebben meegedaan hebben meer aandacht aan verduurzaming en borging kunnen geven dan regio's die pas bij de RAP zijn opgestart.

Deze regio's geven aan eerst de basis op orde te willen hebben alvorens aan verduurzaming te werken. De meeste regio's erkennen dat voortzetting van de RAP duurzame samenwerking stimuleert. De huidige RAP-aanvraag is voor de coronaperiode aangevraagd met het bestuurlijk draagvlak van alle deelnemers. Deelnemende besturen ervaren de kortstondige aanvraagronde als lastig om tot een gedragen voorstel te komen doordat binnen de samenwerkingen aan tientallen complexe vraagstukken op regionaal niveau wordt gewerkt. Een toekomstbestendige samenwerkingsstructuur waarbij gedacht kan worden aan de verdere vorming van organisatienetwerken¹ binnen de samenwerking is noodzakelijk in combinatie met een duidelijk toekomstbeeld en kaders vanuit het departement.

10. Wat kunnen Voion en OCW verder voor de regio's betekenen?

De regio's vragen om meer concrete acties vanuit OCW om de tekorten tegen te gaan. De regionale aanpak is een stap in de goede richting, maar onvoldoende om de tekorten op te lossen. Duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende samenwerkingspartners is noodzakelijk. Er is veel behoefte aan het verder ontwikkelen van SPP. Met het oog op het aankomende RAP-jaar, is extra ondersteuning vanuit Voion gewenst. Bovendien verlangen regio's meer duidelijkheid en perspectief op de uitrol van educatieve regio's waarin gebouwd kan worden aan een relatie waarin partijen elkaar op de inhoud weten te vinden. Binnen een aantal RAP-regio's wordt het aantal deelnemende scholen en besturen momenteel als een maximum ervaren om slagvaardig te kunnen samenwerken.

¹ Organisatienetwerken verbinden en delen informatie, middelen, activiteiten en competenties van soevereine en unieke organisaties om samen een uitkomst te bewerkstelligen die geen van de organisaties afzonderlijk tot stand kan brengen