

Programma

Werkconferentie Strategisch HRM & aanpak lerarentekort

5 juni 2019 – Spant Bussum

PO RAAD
■■■■

Werkconferentie Strategisch HRM & aanpak lerarentekort

Het lerarentekort is de grootste uitdaging voor zowel het reguliere als het gespecialiseerde onderwijs. Een belangrijk element in de aanpak van het lerarentekort is het investeren in het behoud van leraren. Tijdens deze werkconferentie draait het om het bij elkaar brengen van initiatieven en uitwisselen van kennis en ervaring.

Programma

09.00 – 09.30 uur. Ontvangst met koffie & thee
09.30 – 10.20 uur. Opening & keynote Esther Mollema
10.20 – 10.30 uur. Wissel
10.30 – 11.15 uur. In gesprek! – Ronde 1
11.15 – 11.25 uur. Wissel
11.25 – 12.10 uur. In gesprek! – Ronde 2
12.10 uur. Afsluiting en lunch





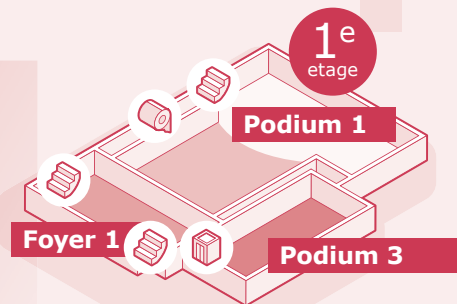
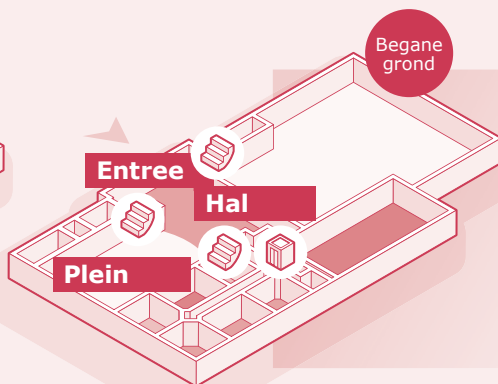
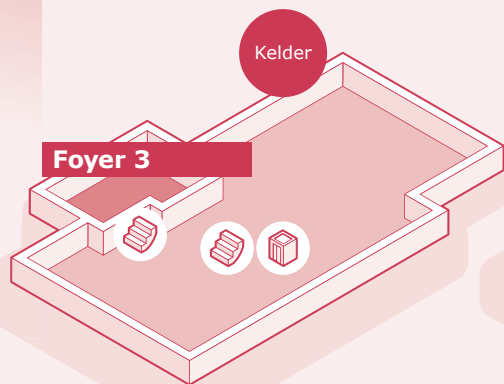
Keynote

Iedere dag een beetje beter: inspiratie van de beste organisaties ter wereld

Wat doen de beste organisaties in de wereld nu precies anders rond het werven, ontwikkelen en laten doorstromen van hun mensen? Wat doen ze wel en wat doen ze vooral niet? Esther Mollema is oprichter van het HPO Center dat de geheimen van heel goed presterende organisaties overal ter wereld onderzoekt. Ze geeft 7 pakkende voorbeelden waarvan de principes ook in het onderwijs bruikbaar zijn. En Esther geeft u ook de drie gouden regels om te gaan doen!: de 5 ambitie strategie, de assepoester regel en de 66 dagen uitdaging. Zet uw groeimindset bril op en laat u inspireren om het gewoon iedere dag een beetje beter te gaan doen.

Esther Mollema

Spant!



Gesprektafels in Foyer 1

1. Zij-instroomtraject, omgekeerd leren

Door: José Bakker, beleidsadviseur,
Tanja Hollenberg, schoolopleider, allebei
van Stichting Fedra en Wim van Beek,
docent Pabo Inholland Haarlem

Tijdens een tweejarig traject leiden we bij Stichting Fedra zij-instromers op tot leerkracht in samenwerking met Pabo Inholland Haarlem en de schoolbesturen Atlant Basisonderwijs en Stichting Tabijn. Binnen het zij-instroomtraject gaan wij uit van omgekeerd leren: de zij-instromers leren het vak door drie à vier dagen per week in de praktijk te werken en een dag per week op de pabo theoretisch opgeleid te worden. Door het intake-traject hebben we gemotiveerde en capabele mensen binnengehaald. Tijdens dit gesprek delen wij onze ervaringen.

2. Bestuurlijke samenwerking binnen een RTC

Door: Henny Sikken, voorzitter College van Bestuur en Lizelot Zandboer, allebei van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede

Vanaf 2018 werken negentien schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs samen in het Regionaal Transfercentrum (RTC) Gelderland-Utrecht. Het uitgangspunt van deze krachtenbundeling is goed werkgeverschap: gezamenlijk werkgelegenheid behouden en bevorderen, bijdragen aan loopbaanontwikkeling, instroom van jonge leerkrachten bevorderen, mobiliteit stimuleren en de kwaliteit van het onderwijs verder uitbouwen. Een van de grootste uitdagingen voor het RTC Gelderland-Utrecht is het huidige en toekomstige lerarentekort. De prioriteit van de samenwerking ligt dan ook bij het vinden van voldoende leerkrachten. Het RTC heeft subsidie ontvangen om verschillende activiteiten rondom de bestrijding van het lerarentekort vorm te geven, zoals een gezamenlijk traineeship en zij-instroomtraject.

3. De handen in één! Regionale samenwerking 2.0

Door: Joost Spijker, directeur RTC Transvita

RTC Transvita is een samenwerking (vereniging) van 320 scholen in de regio Midden Nederland. Naast samenwerking op het vlak van

administratieve processen rond vervangingen zijn we gegroeid naar samenwerkingspartners in Strategisch HRM. Met een integrale blik op ontwikkelingen en samenhang tussen processen werken P&O-ers, schoolleiders en bestuurders samen om de continuïteit en de kwaliteit van het PO onderwijs in midden Nederland te borgen. Transvita faciliteert verbinding binnen en buiten de samenwerking-structuur en is voor alle partijen nabij. Aan deze gesprekstafel krijgt u inzicht in welke kritische succesfactoren leidend zijn geweest. Waar u zou kunnen beginnen om het regionale netwerk te versterken en samen impact te organiseren.

4. Duurzame inzetbaarheid: Kans of hype?

Door: Dick de Klepper, beleidsexpert, arbeidsdeskundige, adviseur duurzame inzetbaarheid Stichting BOOR

Het lerarentekort loopt snel op. De vraag daarbij is niet alleen: hoe komen we aan voldoende instroom van de juiste mensen, maar ook hoe we zittende collega's op een gezond en competent kunnen behouden. Wie blijft, hoeft niet te worden opgevolgd. Gezondheidsbeleid in onderwijs is vaak nog curatief van insteek,

mogelijk met inzet van wat maatregelen rond preventie of vitaliteit. Duurzame Inzetbaarheid lijkt daarbij het toverwoord. Maar: aan welke knoppen kun je draaien om dat vorm te geven? Wat ligt op het terrein van de school als werkgever? Wat op het bord van de werknemer? U krijgt een presentatie aan de hand van het DISC model en gaat met elkaar het gesprek erover aan.

5. Succesvol zij-instromers opleiden

Door: Carmen van Liempt, beleidsmedewerker personeel Stichting KPOA en Nardy Ragas, teamleider flexibele schil Stichting KPOA

KPOA faciliteert loopbaanontwikkeling van personeel via werkplekleren en is actief bezig om de vijver van leerkrachten te vergroten. Vanaf 2018-2019 is zij aan het werven om medewerkers in dienst te nemen middels een zij-instroomtraject. Bij het succesvol doorlopen van de procedure krijgt een kandidaat een opleiding en baangarantie.

6. Het lerarentekort in Amsterdam, een veel sporenbeleid is noodzakelijk

Door: Anja de Bruijn, senior beleidsadviseur HRM stichting Sirius, projectleider Zij-instroom federatie openbaar onderwijs Amsterdam en Joanne Gravenberch, beleidsmedewerker P&O Stichting STAIJ

In Amsterdam is het tekort aan leraren groot. Op diverse niveaus zijn/worden initiatieven ontwikkeld. De gemeente heeft diverse regelingen ontwikkeld om het werken in Amsterdam aantrekkelijker te maken. Maar ook (samenwerkende) schoolbesturen ontwikkelen samen met opleidingsinstituten projecten en nemen initiatieven.

7. Het POVO-project Rotterdam

Door: Hermen Blok, projectleider LMC

In Rotterdam worden docenten uit het voorgezet onderwijs gedetacheerd binnen het primair onderwijs. Deze docenten geven hun vak voor een aantal uur in de week. Vaak is dit op een basisschool in de buurt van hun eigen school. Het project is gestart om de verbinding tussen de schoollagen te vergroten. De docenten zijn

echt in dienst van de basisschool, zodat zij een volwaardig lid worden van het team. De bedoeling is dat er van elkaar geleerd wordt en de doorstroom naar het voorgezet onderwijs wordt versoepeld. Op dit moment zijn er 13 docenten in dienst binnen het primair onderwijs. Wat veel mensen niet weten, is dat iemand uit het voorgezet onderwijs ook bevoegd is om zijn of haar vak te geven binnen het primair onderwijs.

Gesprektafels in Podium 3

8. PROject – de professional aan zet

Door: Wendy ten Bookum,
beleidsmedewerker Onderwijs &
Kwaliteitszorg stichting Meer Primair

Doel van PROject is om de ervaren werkdruk te verlagen, door het leiderschap van individuele leerkrachten te versterken. Dit versterkt het leiderschap op teamniveau, waardoor werkprocessen effectiever en efficiënter worden ingericht. De PROjectgroep leidt dit proces en bestaat uit een groepje leerkrachten dat een afspiegeling vormt van het team. Onder leiding van deze groep denken teamleden aan het begin van het schooljaar na over mogelijkheden die de werkdruk kunnen verlagen. De PROjectgroep buigt deze ideeën om naar concrete doelstellingen. Via een cyclisch en systematisch proces, waarbij ieder teamlid wordt betrokken en waarin de beleving vanuit verschillende perspectieven telkens centraal staat, werkt men samen aan verlagen van de werkdruk.

9. Vissen in verbonden vijvers...

Door: Huub de Haan, algemeen directeur
KindCentrum Borgele Deventer

Schaarste ontstaat veelal door achterblijvend aanbod. Potentiele werknemers kiezen voor de voor hen aantrekkelijkste werkgever. De keuze is immers reuze. Er spelen andere mechanismen in onze bedrijfstak dan in een commerciële omgeving. Niet het salaris of de leasebak zijn bepalend voor de keuzes die gemaakt worden. Het begint bij het begrijpen wat de drijfveren zijn van onze professionals. Een KindCentrum zoals het onze prikkelt en faciliteert deze drijfveren en biedt kansen uit soms onverwachte hoeken. De kunst van aan de ene kant 'het loslaten' en aan de andere kant 'het gesprek over overeenkomsten op de hogere doelen' zijn essentieel.

10. Wat kunnen we doen om te voorkomen dat beginnende leraren onnodig het beroep verlaten?

Wim van de Grift, emeritus hoogleraar onderwijskunde Rijksuniversiteit Groningen en Nancy Verheijen, bovenschools coach bij Peelraam Stichting Primair Onderwijs

De afgelopen jaren is het aantal startende leraren dat in hun eerste jaar het beroep verlaat, opgelopen van 12% naar bijna 20%. Uitval van leraren heeft natuurlijk verschillende oorzaken, die onder meer met hun persoonlijke omstandigheden en vooral ook met de arbeidsmarkt voor leraren te maken hebben. Er zijn echter ook aanwijzingen dat relatief veel startende leraren over te lage pedagogisch didactische vaardigheden beschikken, veel werkdruk ervaren en dan ook weinig plezier in hun werk beleven. Door een stevige inwerkperiode en begeleiding op maat te bieden, blijken hun lagere pedagogisch didactische vaardigheden geoptimaliseerd te worden. Dit zijn belangrijke voorwaarden om de startende leraar succeservaringen op te laten doen en te laten genieten van hun mooie vak.

11. Lerarentekort scherper in beeld met Scenariomodel PO!

Door: Marleen Kools, onderzoeker en Hans Schwartz, regioadviseur, allebei van Arbeidsmarktplatform PO

De vertaalslag maken van uw onderwijsvisie naar uw strategische personeelsplanning. Ook dat is strategisch HRM-beleid. Hoe ziet uw personeelsbehoefte er over 5 jaar uit wanneer u uw personeelsbeleid niet aanpast? Wat betekent de pensionering van oudere leraren voor uw wervingsinspanning? Wat zijn de consequenties voor uw personeelsbehoefte wanneer u het onderwijs anders gaat organiseren? Aan welke andere knoppen kan u draaien wanneer u het lerarentekort wilt terugdringen? Aan deze gesprekstafel laten we zien hoe scenariodenken kan helpen bij het beantwoorden van deze strategische vraagstukken. Het Scenariomodel PO (inclusief SPP-module) ondersteunt de analyse én het goede gesprek op bestuurs- en schoolniveau.

12. Lucas Academie: De Gelukkige Klas

Door: Ingrid Cloosterman, coördinator
Lucas Academie Lucas Onderwijs

Elke school van Lucas Onderwijs heeft een begeleidingsprogramma voor startende leraren: het inductieprogramma. Deze programma's bevorderen de ontwikkeling van de startende leraren en zorgen voor binding met de school. Daarnaast is het prettig om bovenschools andere starters te ontmoeten om kennis en ervaringen te delen met gelijkgestemden. De Lucas Academie heeft hiervoor De Gelukkige Klas ontwikkeld. Lucas Academie werkt vanuit de visie van Lucas Onderwijs: ieder kind heeft recht op het best denkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Samen met onze leraren, ondersteunend personeel en schoolleiders vormen we een lerende organisatie. Met elkaar maken we zo het onderwijs elke dag mooier voor onze leerlingen.

13. De academische opleidingsschool; mede een antwoord voor 'aanpak lerarentekort'?

Door: Joyce Hulsman, personeels-
adviseur en Ralf Dwars, lid CvB, allebei
van Stichting Brigantijn

Tijdens het gesprek nemen we u mee in het reilen en zeilen van Academische OpleidingsScholen (AOS) binnen Stichting Brigantijn in relatie tot de volgende vraagstukken; hoe dragen onze Academische OpleidingsScholen bij aan de aanpak van het lerarentekort? Welke perspectieven biedt het hebben van Academische OpleidingsScholen voor álle zittende werknemers en voor onze studenten? Op welke manier dragen AOS bij aan het creëren van een aantrekkelijk perspectief van ons vak voor een breder publiek? Na deze kennismaking maken we u deelgenoot van de ingezette koers, de manier waarop dit alles is ingericht binnen de organisatie en wat dit betekent in de uitstraling binnen de lerarenopleiding.

14. Verzuimaanpak versus lerarentekort

Door: Margreet de Priester,
stafmedewerker personeel en Martine
Zannis beleidsmedewerker personele
zorg, allebei van RVKO

Het gedragsmodel is gebaseerd op de veronderstelling dat bij verzuim sprake is van een keuzeproces. Een medewerker – met een ziekte of een klacht – maakt de keuze om al dan niet te verzuimen. De afweging om dat al dan niet te doen blijkt naast de aard van de klacht, in belangrijke mate te worden bepaald door andere factoren zoals de sociale omgeving, de arbeidswaardering en de aanwezigheidsmotivatie van de medewerker. Volgens dit model gaat het bij het beheersen van verzuim vooral om het beïnvloeden van de verzuimkeuze en daarmee van verzuimgedrag. Deze gedragsgerichte verzuimaanpak levert een structurele bijdrage aan het verminderen van het lerarentekort.

www.poraad.nl

PORAAD
■■■■