



MAARTEN SELTEN
COMMANDERIJ COLLEGE

ORION-SCHOLEN VERSTEVIGEN AFSPRAKEN VOOR **REGIONAAL MOBILITEITSCENTRUM**

Veertien onafhankelijke schoolbesturen in Zuidoost-Brabant houden elkaar scherp, inspireren elkaar en werken nauw samen binnen het ORION-netwerk. Onder meer op het terrein van onderwijsontwikkeling, personeelszaken en beheer. De voordelen zijn legio. Van een gezamenlijke inkoop tot het delen van kennis en mogelijkheden voor carrièreontwikkeling en het vinden van oplossingen voor leerlingendaling.

“In Eindhoven zit nog wat groei, maar daartegenover staan ook scholen met flinke krimp,” vertelt Maarten Selten. Sinds augustus 2019 is hij vanuit het Commanderij College kwartiermaker voor het programma ORION Onderwijs Carrière. Dit programma, met subsidie van het ministerie van OCW en onder begeleiding van Voion, loopt tot juli 2020 en focust op de realisatie van een Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC), voor de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel op betrokken scholen. Met ondersteunend een communicatieplatform en het verstevigen van de tak opleiden & professionaliseren.

“Als er formatie over is keken we altijd al: is er behoefte binnen de andere ORION-scholen? Maar er zat geen verplichting aan. Er wordt wel altijd gezegd: als je een ORION-collega bent, dan word je bij vacatures in elk geval uitgenodigd. En als we daarmee elkaar kunnen helpen, dan is de kans groter dat we je elders kunnen plaatsen. Dit gebeurde op basis van een convenant. Op dit moment willen we - met het programma - een aantal lijnen formaliseren.”

IN VOGELVLUCHT!

Veertien schoolbesturen met meerdere scholen in de omgeving van Eindhoven en 's-Hertogenbosch vormen al tien jaar samen het Onafhankelijk Regionaal Interscolair Onderwijs Netwerk (ORION). De scholen variëren van categoriale gymnasia tot zeer brede scholengemeenschappen (400 tot 3000 leerlingen). Het vo heeft niet alleen te maken met een dreigend lerarentekort, maar ook met een krimp van het aantal leerlingen. Om toch de kwaliteit van het onderwijs te behouden, biedt het programma ORION Onderwijs Carrière uitkomst. Het richt zich van augustus 2019 tot juli 2020 op drie pijlers: de opzet van een Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC), het inrichten van een communicatieplatform en het verstevigen van de tak opleiden & professionaliseren, de professionele cultuur. Het RMC focust op de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel op de betrokken scholen. Werknemers kunnen solliciteren op de vacatures van de andere scholen. Door ook de formatie op elkaar af te stemmen, kan het netwerk tijdig anticiperen op komende vacatures, aflopende tijdelijke contracten, perspectief voor docenten, boventaligheid en meer. Maar ook loopbaanbegeleiding, groei en ontwikkeling, opleiding, en professionalisering krijgen aandacht en inhoud, en worden ontsloten via het communicatieplatform. Mogelijkheden voor zij-instroom en een gezamenlijke vervangingspool vallen eveneens binnen het programma.

www.orionscholen.eu

RISICO'S SPREIDEN

“Binnen ORION willen we risico's kunnen spreiden en gezamenlijk oppakken. Bijvoorbeeld als we een goede docent willen aannemen. Dan kunnen we het risico dat we bij krimp een overschot hebben, delen met andere scholen. Op deze manier kun je mensen makkelijker in dienst houden. Wat je veel ziet is dat scholen na twee jaar afscheid van mensen nemen, omwille van de flexibele schil... Voor sommige vakken is dat nog steeds zo, maar voor andere niet. En krijg tegenwoordig überhaupt maar eens mensen. Het lerarentekort los je hiermee niet op, maar je zorgt er wel voor dat je de goede mensen binnen kunt houden. Daarnaast denken we na om mensen in te huren die we op flexibele basis kunnen plaatsen op verschillende scholen. Eigenlijk een vervangerspool, in het po al heel gebruikelijk, maar in het vo nog niet veel voorkomend.”

'BINNEN HET NETWERK WILLEN WE RISICO'S KUNNEN SPREIDEN EN GEZAMENLIJK OPPAKKEN'

TEKORT EN OVERSCHOT

Selten zoomt in op twee mobiliteits-voorbeelden. Zoals dat van het oplossen van een tekort aan formatie: “Een docent voor Grieks en Latijn hebben we als ORION een vast contract kunnen geven; via detachering kunnen we deze docent nu uitwisselen.” Verregaande samenwerking pakt ook positief uit bij een overschot aan formatie: “Wij hadden te veel gymdocenten. Na wat puzzelen kon een collega voor de duur van twee jaar toch op een andere school terecht via detachering. Dat is heel prettig. Op basis van vrijwilligheid konden we iemand die een vast contract had, zo behouden voor de organisatie. Dan zie je de meerwaarde.”

EEN GROEIMODEL

“Binnen het ORION-netwerk hebben we met elkaar afgesproken om voor einde 2019 ‘harde’ afspraken te maken over de mobiliteit. We gaan uit van een groeimodel. Voor de kleine scholen met bijvoorbeeld 400 leerlingen, is het accepteren van welk risico dan ook, gevaarlijk. De bestuurders die er zo in staan, hebben van ons de ruimte gekregen om te zeggen: ik ben het er misschien wel mee eens om harde afspraken te maken, maar omdat voor mij de urgentie er nu niet is of omdat andere ontwikkelingen urgenter zijn, blijf ik even in de achterhoede’. We accepteren het dus als iemand met goed omklede redenen zegt ‘nog niet’, maar ‘nog niet’ is wat anders dan: ‘niet’.”

COMMUNICATIEPLATFORM

Het programma ORION Onderwijs Carrière loopt tot juli 2020: “Onderzoek, opzet, implementatie en borging,” vat Selten de bouwstenen samen. “We verwachten dat we van de drie pijlers er dit schooljaar slechts één volledig kunnen implementeren: het communicatieplatform. Medewerkers moeten hier gemakkelijk informatie kunnen vinden, als ze een opleiding of training willen volgen en kennis willen ophalen. Er is zoveel know-how, waarom bieden we dat niet actief aan? Binnen de scholen doen we dat wel, maar we kunnen het breder trekken.”

Na de realisatie van het communicatieplatform zijn vervolgstappen nodig voor de andere twee deelprogramma's, stelt Selten: “Als er geen rijkssubsidie meer is, betekent dat niet direct dat we gaan stoppen. De huidige financieringsafspraken moeten we dan weer voorleggen aan de

bestuurders binnen het ORION-netwerk; tweederde wordt nu gefinancierd door de overheid, een derde is co-financiering. Die co-financiering zal dan door moeten lopen.”

HYBRIDE DOCENTEN

Selten is tevreden als er in juli 2020 ook een concreet uitzicht is op een Regionaal Mobiliteitscentrum met een uitloop naar juli 2021 voor de realisatie ervan: “Het RMC kan een virtueel iets zijn met een aantal afspraken die we ontsluiten via het communicatieplatform, of ook een fysiek punt.” Andere wensen zijn: concrete afspraken over het in huis halen van opleidingstrajecten voor tweede- of eerstegraads bevoegdheid. Net als een opscholingstraject voor de onderwijsassistenten.

En tenslotte: samenwerken met bedrijven voor de inhuur van hybride docenten, mensen die hun baan voor de klas combineren met een andere functie: “We kunnen mensen ‘in company’ gaan scholen en dat kan een RMC ondersteunen. Het feit dat wij die prachtige netwerk-samenwerking als ORION hebben, maakt het ook gemakkelijker om bedrijven te enthousiasmeren. Zo zijn er al contacten met ASML, een Nederlands hightechbedrijf in Veldhoven en Brainport regio Eindhoven. Je ziet nu meer kansen dan risico's ontstaan en daar moet je gebruik van maken!”

Over het delen van personeel...

Om de personeelskosten behapbaar te houden en zoveel mogelijk leraren te behouden is het delen van personeel een optie. Delen van personeel geeft werkgevers flexibiliteit in de inzetbaarheid van personeel. En door samenwerking van besturen onderling en/of in de regio kunnen volwaardige vaste banen met voldoende betrekkingsovervang worden geboden.

Voor het delen van personeel zijn er globaal twee mogelijkheden:

- A. **Dubbele aanstelling.** De meest eenvoudige manier om personeel te delen, is door afspraken te maken over het samen aantrekken van een docent of een onderwijsondersteunende medewerker. De docent is dan in dienst bij twee verschillende besturen. Hierdoor kan een docent voltijds werken terwijl de scholen apart enkel ruimte hebben om deeltijd aan te bieden.
- B. **Detachering.** Bij detachering wordt personeel van een bepaalde school met een detacheringsovereenkomst ingezet op een andere school. Een voordeel van detachering is dat er slechts sprake is van één wetgever.

Een vergaande vorm van samenwerking wordt aangegaan als schoolbesturen hun gehele arbeidsmarktbeleid onderbrengen in een **Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC)**. Het mobiliteitscentrum heeft ten doel talentvolle medewerkers en medewerkers in een tekortvak aan de regio te binden, de instroom van starters te bevorderen, stille reserves aan te boren, boventaligheid als gevolg van tijdelijke frictie gezamenlijk op te vangen, de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en loopbaanbegeleiding aan medewerkers te bieden. Waar de accenten van het mobiliteitscentrum liggen, zal per regio verschillen. In een krimpregio zal het mobiliteitscentrum zich met name richten op de doorstroom van medewerkers en het behoud van werkgelegenheid, terwijl in een andere regio de focus meer zal liggen op het aantrekken van docenten.

Verder lezen:

- H4 ‘Delen van personeel’ uit: **Samen sterker bij leerlingendaling**
- **Regionaal Samenwerken is de moeite waard**
- www.voion.nl/regionalesamenwerking