

AANPAK LERARENTEKORT IN ONZE REGIO: WE GAAN DOOR!

Hoewel de regionale verschillen groot zijn, heeft vrijwel iedere school er mee te maken: het lerarentekort. In de scholen is dit voelbaar doordat er geen vervangers zijn en vacatures moeilijker worden vervuld. Op de opleidingen is het zichtbaar doordat het aantal studenten nog altijd minder is ten opzichte van tien jaar geleden.

Sinds de toekenning van de subsidies Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) in september 2019 pakken we, als schoolbesturen (ruim 50) en opleidingsinstellingen (zie ook kader) dit maatschappelijke probleem aan. We blikken terug op het afgelopen jaar en kijken vooruit, want met de toekenning van de subsidies Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) zetten we onze samenwerking de komende 2,5 jaar voort!

Het lerarentekort is een complex probleem. Er zijn verschillende oorzaken aan te wijzen voor het tekort dat is ontstaan en de komende jaren zal toenemen (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). Opmerkelijk genoeg zijn daarbij ook de te verwachten tekorten lastig te vangen in prognoses. *“Een tekort aan leraren is helaas niet eenvoudig te definiëren. Het hangt af van de vraag wat je een toelaatbare omvang van een klas vindt, een maximale werkdruk, een maximum betrekkingsomvang, een minimale kwaliteit, bevoegdheid, et cetera. Op het moment dat leerlingen structureel naar huis gestuurd worden is natuurlijk wel evident sprake van tekorten. Maar dat wil niet zeggen dat er in de periode daarvoor nog geen tekorten zijn.”* (Adriaens, Fontein, & De Vos, 2019, p.1). Ook weten we nog onvoldoende hoe de interventies (vanuit het Ministerie OCW en vanuit de regio's) van invloed zijn op de te verwachten tekorten. In onze aanpak gaan we uit van de prognoses zoals deze in november 2018 zijn

geformuleerd (Adriaens & Fontein, 2018).

Dat betekent dat er in de regio Zwolle, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, Drenthe en Flevoland een tekort wordt verwacht van in totaal 382 structurele fulltime banen.

HOE WE HET AANPAKKEN

De complexiteit van het probleem betekent dat we ons in de aanpak van het lerarentekort op meerdere facetten richten om het tekort op de korte-, maar ook middellange- en lange termijn te beïnvloeden. We richten ons op leerlingen in het voortgezet onderwijs en het beeld dat zij hebben van onze

REGIONALE AANPAK PERSONEELTEKORT (RAP)

Samenwerking tussen:

40 po besturen, zeventien vo besturen, drie mbo opleidingsinstellingen (Aventus, Deltion College, Landstede MBO) en drie hbo opleidingsinstellingen (Katholieke Pabo Zwolle, Hogeschool Viaa, Windesheim)

Deelnemende gemeenten:

Apeldoorn, Dalfsen, De Wolden, Dronten, Elburg, Epe, Ermelo, Hardenberg, Harderwijk, Hattem, Heerde, Hellendoorn, Kampen, Meppel, Noordoostpolder, Nunspeet, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Rijssen, Steenwijkerland, Twenterand, Westerveld, Urk, Wierden, Zwartewaterland en Zwolle.



Panelgesprek over het primair onderwijs. Presentator Boudewijn Koops in gesprek met Meester Sander (Sander Gordijn)

sector, het verbeteren van opleidingsroutes, de begeleiding van startende leraren/docenten, het realiseren van logische informatiestromen voor geïnteresseerden in het onderwijs (loket), het werven van verschillende doelgroepen, ontwikkeling van hybride docentvormen, het opleiden van statushouders, het anders organiseren van onderwijs en het ondersteunen van herintreders bij hun terugkeer naar het onderwijs. Met deze diversiteit aan activiteiten willen we op verschillende manieren het lerarentekort terugdringen.

SAMEN WERVEN

Eén van de activiteiten waar we ons op richten is het samen werven van geïnteresseerden voor het onderwijs. Dat betekent dat we als werkgevers en opleidingsinstellingen in de desbetreffende regio samen een beeld schetsen van het beroep, het volgen van de opleiding en opdoen van ervaring in de praktijk. Ook geven we een realistisch beeld ten aanzien van baankansen nu en in de toekomst. We hopen zo geïnteresseerden uit de regio te werven met als doel dat ze een passende opleidingsroute kiezen, zich kunnen verbinden aan een toekomstig werkgever en in de desbetreffende regio blijven wonen en werken.

Met het invallen van de coronacrisis hebben we deze

informatiebijeenkomsten online vormgegeven, met veel animo en nieuwe geïnteresseerden in het onderwijs tot gevolg! Tijdens de bijeenkomst worden geïnteresseerden geënthousiasmeerd, worden opleidingsroutes toegelicht en vinden panelgesprekken plaats met professionals uit het werkveld. Daarnaast maken geïnteresseerden kennis met Evelien Walraven, onze instroommakelaar, zie het kader. Want interesse hebben in het onderwijs is één, maar het daadwerkelijk maken van de overstap vraagt vaak maatwerk en begeleiding.

Evelien Walraven, instroommakelaar

'Als instroommakelaar help ik geïnteresseerden die overwegen om in het onderwijs te komen werken naar een geschikte opleidingsroute. Mensen met veel verschillende verhalen en achtergronden, maar met 1 duidelijk doel: leerkracht, pedagogisch professional, coach of instructeur worden. Ik heb naar aanleiding van online informatieavond contact met ruim 100 geïnteresseerden en ondersteun hen een onderbouwde keuze te maken. Momenteel stromen de eerste nieuwe docenten in aan de hbo's in regio Zwolle!'

De bijeenkomst is terug te kijken op internet via <https://www.hatseklas.nl/websinar-terugkijken/>

HERINTREDERSPROGRAMMA

Een ander voorbeeld is dat we herintreders met een programma faciliteren om de terugkeer te maken naar het onderwijs. Hoewel de herintreder weliswaar bevoegd is, voelt hij of zij zich niet altijd voldoende bekwaam en toegerust om weer voor de klas te staan. Zeker als dat tien jaar of langer geleden is. De spreekwoordelijke drempel is dan te hoog. Met het herintredersprogramma wordt de herintreder op verschillende vakken bijgeschoold en zijn kennis opgefrist en wordt casuïstiek behandeld tijdens intervisiebijeenkomsten. Dat levert tot dusver een goed resultaat op: alle herintreders werken vooralsnog in het onderwijs!

ANDERE INITIATIEVEN

Naast bovengenoemde initiatieven zijn er nog veel meer activiteiten verricht het afgelopen jaar: op het gebied van loopbaan- en beroepenoriëntatie (LOB), de inzet van het tutoringprogramma, verbeteren van het zij-instroomprogramma, versneld voor de klas-route en doorstroommogelijkheden, ontwikkeling van een app voor hybride docenten (docenten die zowel in de praktijk als in het onderwijs werken), het begeleiden van achttien statushouders naar tekortvakken in het voortgezet onderwijs, een netwerk van hr-professionals waarin gewerkt is aan een toolbox, uitvoeren van inductieprogramma's, netwerk rondom anders organiseren en nog veel meer. Onze regio dient daarbij als case study voor het Ministerie van OCW.

VAN AANPAK LERARENTEKORT NAAR AANPAK PERSONEELSTEKORT

Met de subsidies Regionale Aanpak Lerarentekort biedt het Ministerie van OCW regio's de mogelijkheid zelf een passende aanpak te bepalen. De komende jaren zal de focus breder worden. Want er is niet alleen een toenemend lerarentekort, er wordt ook een tekort verwacht aan schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. Daarmee verandert de subsidie in de naam Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) en verbreden activiteiten zich doordat we naast leraren/docenten ook ons gaan richten op schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel.

Binnen de RAP zetten we onze successen van het afgelopen jaar voort en maken we een inhoudelijke verdiepingsslag. We werken in zeven programmalijnen aan de aanpak van het personeelstekort:

1. Samenwerken in de regio

Met deze programmalijn intensiveren we de samenwerking tussen besturen onderling en opleidingsinstellingen om zo nog meer gezamenlijk op te trekken in het ontwerpen en implementeren van initiatieven om de personeelstekorten te beïnvloeden. Concreet kan worden gedacht aan bijvoorbeeld het maken van afspraken over de werving in de regio.

2. Strategisch HR en arbeidsmarkt

In deze programmalijn richten besturen zich op het realiseren van integraal HR beleid ten aanzien van arbeidsmarkt en de toenemende personeelstekorten. Te denken valt onder meer aan beleid rondom werving, behoud van personeel, strategische personeelsplanning en toekomstige functievorming en functiehuis.

3. Loketfunctie

In deze programmalijn wordt de loketfunctie, die op dit moment in ontwikkeling is, verder doorontwikkeld. Doelstelling hiervan is geïnteresseerden in het onderwijs (tussen de 15-67 jaar) laagdrempelig en volledige informatie te verstrekken over het werken in het onderwijs en hen actief te begeleiden in hun zoektocht. Ook het imago van het beroep staat hierbij centraal.

4. Samen werven

Er worden, samen met besturen, voorlichtings-bijeenkomsten en (loopbaan) oriëntatieprogramma's verzorgd. Doelstelling is hiermee een grote diversiteit aan toekomstige onderwijsprofessionals te werven en te begeleiden naar een voor hen passende opleidingsroute en werkgever.

5. Toegerust voor de klas en op school

In deze programmalijn staat toegerust werken in de klas en op school centraal. De doelstelling hiervan is personeel te behouden voor de sector onderwijs. Er wordt een programma aangeboden voor herintreders, voor starters en starterscoaches. En er wordt aandacht geschonken aan leven lang leren en ontwikkelen in het onderwijs.

6. Onderwijs van de toekomst

Doelstelling van deze programmalijn is als bestuurders en onderwijsinstellingen een gezamenlijke visie te vormen op toekomst van het onderwijs enerzijds, en met elkaar interventies in te zetten om hiermee beweging in de regio verder op gang te brengen. Dit zal naar verwachting een positieve uitwerking hebben op meer gedifferentieerde rollen en functies in het onderwijs, waarmee de vraag naar professionals zal veranderen (andere vooropleidingen/achtergronden). Ook de hybride professional krijgt een plaats in deze programmalijn.

7. Onderzoek

In deze programmalijn staat onderzoek naar de kwaliteit en opbrengsten van gedane interventies in het kader van personeelstekort centraal. Doelstelling is om met deze programmalijn meer zicht te krijgen op de opbrengsten en waar nodig bij te sturen.

MEER WETEN?

Kijk op:

- www.hatseklas.nl
- www.kpz.nl/werkeninhetonderwijs
- Impressie regionale samenwerking – Youtube kanaal Hatseklas
- Terugkijken Webinar Werken in het Onderwijs – Youtube kanaal Hatseklas



LITERATUUR

Arbeidsmarktplatform PO. (2019). *Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019. De onderwijsarbeidsmarkt in beeld*. Arbeidsmarktplatform PO.

Adriaens, H., Fontein, P., & de Vos, K. (december 2019). *Landelijke en Regionale prognoses: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029*. Tilburg: CentERdata.

Adriaens, H., & Fontein, P. (2018). *De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024*. Tilburg: CentERdata.

OVER DE AUTEUR

Jorien van Heerde is projectleider van de Regionale Aanpak Lerarentekort.