Bijlage bij de begroting 2021 ALV 10 december 2020

**Ontwikkelingen waar we aan verder werken binnen PON in 2021 zijn de volgende:**

***PONflexpool***

De vervanging blijft een belangrijk deel van onze dienstverlening voor de leden in 2021. Het streven om te werken met een flexibele schil van 6% met poolers met een vast contract blijft een uitgangspunt. Dit is van belang om risico’s m.b.t. vervanging te vermijden als het gaat om de uitvoering van de PAB en om geen aanspraken te hebben op transitievergoedingen van poolers met (kort) tijdelijke contracten.

De PONflexpool in heeft in 2021 ruimte voor 110 fte aan poolers. Op dit moment telt de PONflexpool 180 poolers. Deze poolers worden voor hun werktijd factor effectief ingezet door de matchers, waarbij een minimaal score voor geslaagde matches op gemiddeld 95% ligt. Ook in een tijd dat we overal lerarentekorten zien ontstaan slagen de besturen van PON er in om nog steeds voldoende vervangers aan zich te binden door een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn.

PON verzorgt het uitvoerend werkgeverschap voor deze flexibele schil en in 2021 gaan we exact met elkaar opnieuw invulling geven wat we daar onder verstaan. Het gaat dan om begeleiding, coaching, intervisie, professionalisering, functioneren en beoordelen.

De PONflexpool is tevens een beproefd loopbaaninstrumenten waar personeel dat werkzaam is bij één van de aangesloten besturen voor een twee jarig traject kan gaan werken aan een nieuw toekomst perspectief en daarbij begeleiding en ondersteuning krijgt van de coördinatoren, het LBC en eventueel coaching aangeboden krijgt. We gaan dit traject herijken in 2021.

*De PONflexpool bestaat uit:*

De **‘vaste pool’**, bestaande uit een flexibele schil van 6% met poolers die langer tijdelijk contract hebben of een vast contract. Deze pool valt onder het uitgangspunt van solidariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid. De werving en selectie vindt gezamenlijk met besturen plaats. In deze pool zijn ook vaste leraren vanuit de scholen welkom voor een periode van 2 jaar om zich te heroriënteren op hun loopbaanperspectief.

De **‘pluspool’** waarin besturen tijdelijk personeel kunnen plaatsen in overleg met coördinatoren en het LBC in het kader van loopbaanvraagstukken. De risico’s en kosten zijn voor rekening van het bestuur. We stellen het bestuur in staat om zoveel mogelijk de loonkosten terug te verdienen door de inzet op vervanging.

De **‘tijdelijke pool’** met poolers die op basis van tijdelijke contracten bij de scholen worden ingezet. Deze poolers krijgen alleen salaris op het moment dat ze werkzaam zijn bij een school.

Het team van de PONflexpool bestaat uit 3 fte voor coördinatie en 3,6 fte matching en administratie, organisatie en kwaliteitsmanagement.

***LBC***

Het LBC heeft een adviserende en ondersteunende rol bij personele vraagstukken van de leden van PON en heeft een advies en geleidingsfunctie voor alle personeelsleden van PON besturen die loopbaanvragen hebben.

Het loopbaan centrum werkt aan de verbinding met een breed netwerk van werkgevers in de regio, binnen en buiten het onderwijs. Om op die manier actief te kunnen bijdragen aan het bemiddelen van personeel van werk naar werk. Zeker in het licht van de nieuwe regelgeving m.b.t. het deels betalen van uitkeringskosten van oud personeelsleden die ingaat in 1 augustus 2021. Deze kosten kunnen oplopen tot 50%. De van werk naar werk trajecten worden daarmee steeds belangrijker en beperken de financiële risico’s van de leden van PON.

Het loopbaan centrum werkt samen met het PF, UWV en WSP. Het komend jaar wordt deze samenwerking verder uitgewerkt en er wordt gewerkt aan een loketfunctie van het PF bij het LBC.

Het loopbaan centrum werkt samen met experts in de regio op het gebied van outplacementtrajecten en tweede spoortrajecten.

Het loopbaan centrum stemt af met het Pf over nieuwe ontwikkelingen en subsidie mogelijkheden.

Het loopbaan centrum werkt samen met de P&O’ers van de besturen en initieert een netwerk van P&O’ers voor de regio.

***ARBO***

Na een evaluatie traject met de betrokken schoolbesturen is gebleken dat er zeer grote tevredenheid is over de ARBO dienstverlening van PON. De ARBO dienstverlening wordt in 2021 voortgezet met dezelfde partners, te weten Evelyne Wesselius en Jan Heinen als bedrijfsartsen en Marja Wekking en Dirk Odolphy als inzetbaarheidscoaches. De basis blijft het eigen regiemodel uitvoeren volgens de geldende ARBO-wet. De nadruk bij de verdere ontwikkeling en dienstverlening zal komend jaar liggen op duurzame inzetbaarheid waar wordt samengewerkt met het LBC.

**PON en RAP**

De besturen van PON zijn op 2 na, aangesloten bij de RAP Oost Nederland. Het LBC is het uitvoerend orgaan van de RAP Oost Nederland.

De PON besturen werken daarin samen met nog 18 andere besturen samen op de volgende 5 thema’s:

**1 Data.**

Het verzamelen en volgen van actuele cijfers met betrekking tot leerlingenaantallen en lerarentekort wordt regio breed in beeld gebracht in opdracht van de RAP als basis voor het verder uitwerken van beleid.

Elk jaar voert onderzoeksbureau MOOZ voor de regio monitoring uit.

**2 Behouden van leraren.**

Het gaat hier om een breed terrein van activiteiten die vanuit de RAP worden opgepakt en waar PON in een aantal werkgroepen bij aansluit. Het gaat dan onder andere om de inzet van het LBC bij preventie en duurzame inzetbaarheid. Het behouden van leraren door nieuw perspectief te bieden via de PONflexpool.

In dit kader worden ook coaches ingezet voor startende leraren die vervangingswerk doen of voor tijdelijke poolers die professionele ondersteuning nodig hebben.

**3 Werving en selectie.**

Op dit moment is de regionale vacaturebank onder het beheer van PON en is PON al bij de werving en selectie van jonge en nieuwe leraren betrokken in de verschillende regio’s. De vacaturebank zal worden vernieuwd en een uitbreiding krijgen met een “marktplaats” module, waarop personeelsleden die willen werken in onze regio zich kunnen presenteren of personeel met specifieke expertise zich kan aanbieden voor de besturen in de regio.

PON is op alle werkgeversmarkten voor de 4de jaars studenten op de PABO’s aanwezig om voorlichting te geven aan de aankomende leraren over het werken bij de PON besturen of het werken in de PONflexpool.

**4 Aanspreken van de reserve.**

Een al langer lopend onderdeel van de regionale samenwerking waarbij het LBC uitvoering geeft aan het aanbod van herstarters trajecten voor personen die een onderwijsbevoegdheid hebben en al langere tijd, soms jaren, niet meer in het onderwijs werkzaam zijn. Er is een maatwerktraject beschikbaar en er zijn coaches beschikbaar voor de begeleiding op de werkvloer.

Samen met het PF wordt onderzocht welke rol het LBC kan hebben bij de re-integratie trajecten vanuit het PF.

**5 Opleiden van leraren.**

PON neemt deel in de werkgroep die zich bezighoud met ontwikkeling van kansrijke routes voor zijinstromers in de regio.