

Bijlagenboek (P)ONderweg naar...



INHOUDSOPGAVE

BIJLAGE 1 - ANALYSE DIGITALE ENQUÊTE	2
INLEIDING	2
VISIE VAN PON	2
<i>Gelijke verantwoordelijkheid leden</i>	3
<i>Samenwerking</i>	3
<i>Kwaliteit van personeel</i>	3
<i>Ondersteuning bij goed werkgeverschap</i>	4
<i>Onderwijsarbeidsmarkt</i>	4
<i>Conclusie</i>	4
<i>Vragen, opmerkingen en adviezen</i>	4
ANALYSE VAN DE HUIDIGE WERKZAAMHEDEN	5
<i>Rol/taak van PON</i>	5
<i>Aanspreekpunt vragen</i>	5
<i>Hulp bij vragen</i>	6
<i>Werkafspraken</i>	6
<i>Betrokkenheid en participatie medewerkers PON</i>	6
<i>Betrokkenheid en participatie ALV</i>	8
<i>Informereren en betrokken worden</i>	8
<i>Conclusie</i>	9
<i>Vragen, opmerkingen en adviezen</i>	10
GEZAMENLIJKE ACTIVITEITEN	11
<i>Samenwerking</i>	11
<i>Kwaliteit van personeel</i>	12
<i>Ondersteuning bij goed werkgeverschap</i>	15
<i>Onderwijsarbeidsmarkt</i>	17
<i>Vragen, opmerkingen en adviezen</i>	19
<i>Prioritering</i>	20
AFSLUITEND	21
BIJLAGE 2 - OVERZICHT GESPREKSPARTNERS GROEPSINTERVIEWS	22

Inleiding

Gezien de veranderende omstandigheden in het onderwijsveld, is de toekomst van PON in de ALV van oktober 2021 besproken. Als uitgangspunt wordt het visiestuk 'PON: blijvend in beweging' gehanteerd dat in het voorjaar van 2020 is geschreven.

De wens is ontstaan om de huidige werkwijze van PON te analyseren en te onderzoeken op welke wijze de continuïteit van PON in de toekomst kan worden gewaarborgd. Het doel is daarbij om de dienstverlening van PON aan te laten sluiten op de wensen en behoefte vanuit de leden.

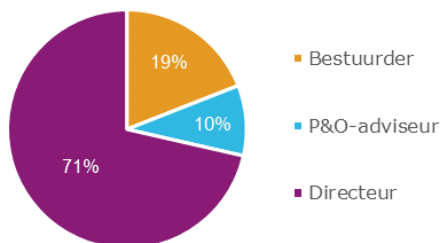
In samenwerking met de regiegroep PON is een digitale vragenlijst opgesteld. Bestuurders, P&O-adviseurs en schooldirecteuren zijn gevraagd om de vragenlijst in te vullen.

Bestuurders, P&O-ers en directeuren hebben van 30 november t/m 12 december 2021 de gelegenheid gekregen om door middel van een enquête hun mening te geven met betrekking tot de volgende drie onderwerpen:

1. visie van PON;
2. analyse huidige werkwijze;
3. gezamenlijke activiteiten (beoogde prioritering).

In deze rapportage vindt u een overzicht van de resultaten. Elk onderwerp wordt in deze rapportage eerst kort toegelicht. Vervolgens worden de resultaten van de enquête systematisch besproken aan de hand van de vragen in de enquête.

In totaal hebben 84 collega's – bestuurders, P&O'ers en directeuren – de vragenlijst ingevuld. Vanuit 21 verschillende besturen zijn reacties binnengekomen. Het responspercentage is 67,7%. Figuur 1 geeft de verdeling per categorie weer.



Figuur 1: procentuele verdeling respondenten per categorie.

Visie van PON

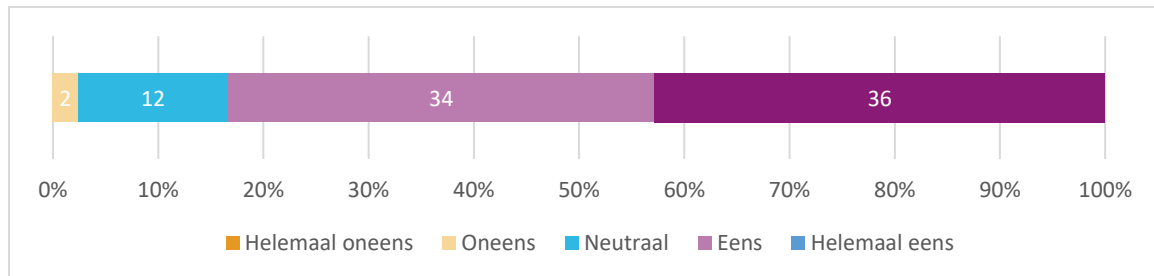
Binnen PON werken besturen samen, met behoud van autonomie, vanuit vertrouwen, verbinding en solidariteit aan de kwaliteit en behoud van personeel en goed werkgeverschap in een onderwijs-arbeidsmarkt die de komende jaren voor grote uitdagingen komt te staan. Middels de enquête is achterhaald of deze visie op verschillende onderwerpen duidelijk is. Er zijn richtinggevende uitspraken gedaan waarop is aangegeven in hoeverre de respondent het eens is met deze uitspraak (1 helemaal oneens – 5 helemaal eens). De onderwerpen die zijn besproken zijn als volgt:

- gelijke verantwoordelijkheid leden;
- samenwerking;
- kwaliteit van personeel;
- ondersteuning bij goed werkgeverschap;
- onderwijsarbeidsmarkt.

In de analyse van de antwoorden op de vragen over de visie van PON zijn de antwoorden van alle respondenten gezamenlijk geanalyseerd om te komen tot gezamenlijke uitgangspunten.

Gelijke verantwoordelijkheid leden

Ruim 80% van de respondenten is het eens of helemaal eens met de uitspraak 'De leden van PON dragen een gelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de visie.'

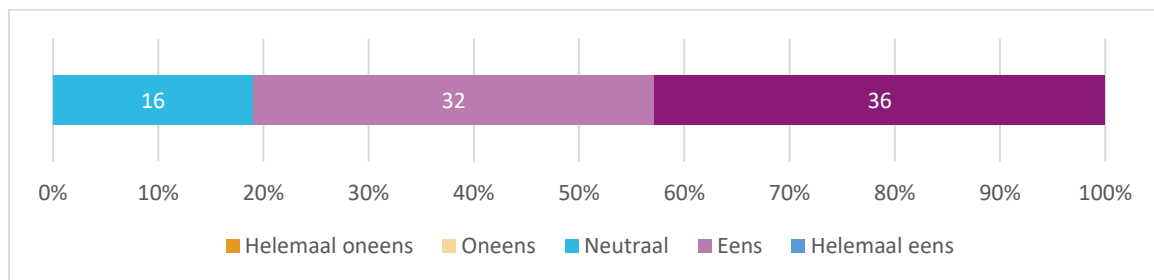


Figuur 2: reacties uitspraak m.b.t. gelijke verantwoordelijkheid leden.

2 respondenten geven aan niet eens te zijn met de stelling, waarvan 0 helemaal oneens. 12 respondenten staan hier neutraal in en 70 respondenten zijn het met de stelling eens, waarvan 36 helemaal eens.

Samenwerking

Ruim 80% van de respondenten is het eens of helemaal eens met de uitspraak 'PON staat open voor andere besturen in de regio.'

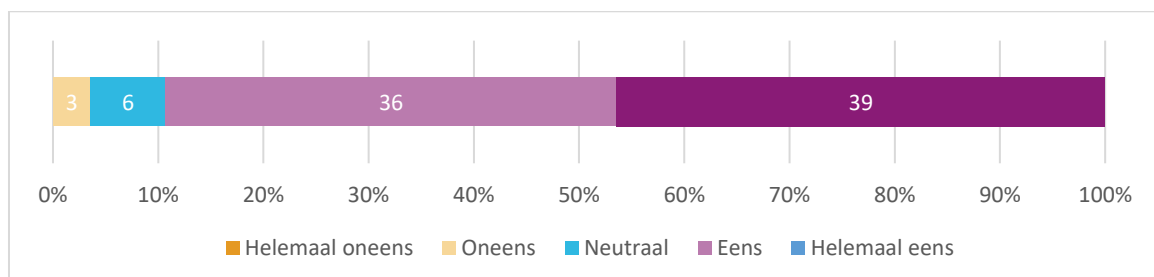


Figuur 3: reacties uitspraak m.b.t. samenwerking.

Geen van de respondenten is het oneens met de stelling. 16 respondenten staan hier neutraal in en 68 respondenten zijn het met de stelling eens, waarvan 36 helemaal eens.

Kwaliteit van personeel

Bijna 90% van de respondenten is het eens of helemaal eens met de uitspraak 'Alleen gezamenlijk kan kwalitatief goed personeel voor de regio worden behouden.'

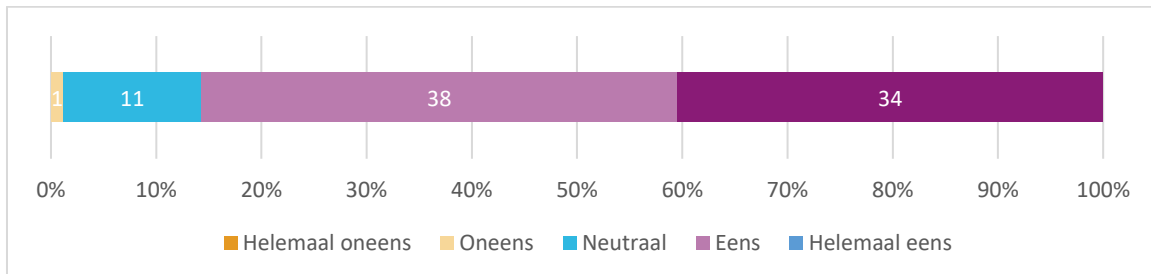


Figuur 4: reacties uitspraak m.b.t. kwaliteit van personeel.

3 respondenten geven aan het oneens te zijn met de stelling en 6 respondenten staan hier neutraal in. 75 respondenten geven aan het eens te zijn met de stelling, waarvan 39 helemaal eens.

Ondersteuning bij goed werkgeverschap

Ruim 85% van de respondenten is het eens of helemaal eens met de uitspraak 'Door krachtenbundeling zijn besturen beter in staat om goed werkgeverschap te realiseren.'

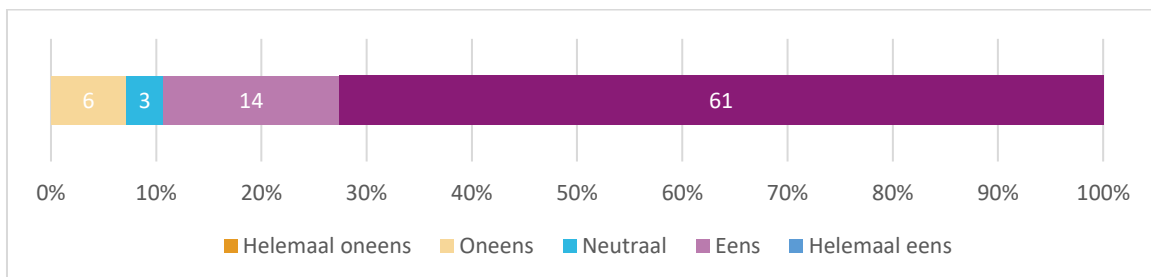


Figuur 5: reacties uitspraak m.b.t. ondersteuning bij goed werkgeverschap.

1 respondent geeft aan het oneens te zijn met de stelling en 11 respondenten staan hier neutraal in. 72 respondenten zijn het eens met de stelling, waarvan 34 helemaal eens.

Onderwijsarbeidsmarkt

Bijna 90% van de respondenten is het eens of helemaal eens met de uitspraak 'Het lerarentekort is voor een schoolbestuur niet alleen aan te pakken.'



Figuur 6: reacties uitspraak m.b.t. de onderwijsarbeidsmarkt.

6 respondenten geven aan het oneens te zijn met de stelling en 3 respondenten staan hier neutraal in. 75 respondenten zijn het eens met de stelling, waarvan 61 helemaal eens.

Conclusie

Geconcludeerd wordt dat de visie van PON door de respondenten wordt onderschreven. De uitspraken waar de respondenten het meest eens zijn, zijn 'Het lerarentekort is voor een schoolbestuur niet alleen aan te pakken' en 'Alleen gezamenlijk kan kwalitatief goed personeel voor de regio worden behouden.' 75 respondenten geven aan het eens of helemaal eens te zijn met de stellingen, wat neerkomt op 89%. De uitspraak waar de respondenten het minst mee eens zijn, betreft 'PON staat open voor andere besturen in de regio.' 16 respondenten geven aan hier neutraal in te zijn (19%) en 68 respondenten geven aan het eens of helemaal eens te zijn met de stelling, wat neerkomt op 81%.

Vragen, opmerkingen en adviezen

Aan het einde van dit onderdeel is de mogelijkheid gegeven om naar aanleiding van de uitspraken over de visie van PON vragen, opmerkingen en/of adviezen te delen. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen en hieronder geplaatst:

- Het lerarentekort vraagt een landelijke aanpak.

- Samenwerking levert alleen wat op als alle leden daar het nut van inzien.
- Het is moeilijk om een visie gedragen te krijgen op zo'n bovenbestuurlijk niveau zonder open deuren in te trappen. We zullen vanuit de praktijk moeten blijven kijken welke visie het beste de lading dekt.
- Vertrouwen, visie en solidariteit zijn leidend en belangrijk om samen de uitdagingen waar we voor staan het hoofd te kunnen bieden.
- Niet alles kan identiek door iedereen worden opgepakt. Je zult door het grote verspreidingsgebied ook verschillen moeten accepteren van elkaar.
- Wil graag meer meedenken met het plaatsen van mensen vanuit de vaste pool in formaties m.b.t. geschiktheid en event. begeleiding of coaching die nodig is kenbaar maken bij de afdeling P&O.
- Bij samenwerken en solidariteit hoort ook elkaar serieus nemen en oog hebben voor de verschillen tussen de organisaties.
- Ik merk dat er altijd heel vlot en gericht gewerkt wordt en dat medewerkers altijd begripvol en helpend zijn.
- De vraagstellingen zijn mijns inziens de huidige werkwijze van PON. Ik lees daarin minder de richting voor de toekomst terug (of deze is identiek aan het huidige). Daar hoor ik graag de komende ALV's meer over!

Analyse van de huidige werkzaamheden

De huidige werkwijze is aan de hand van vier vragen geanalyseerd waarbij er twee antwoordmogelijkheden waren; 'ja' en 'nee'. Tevens is gevraagd wat PON bij ieder onderwerp kan verbeteren. Deze antwoorden staan – indien ingevuld – direct onder de vraag opgenomen. Ook deze antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen.

Rol/taak van PON

De rol/taak van PON is duidelijk



Figuur 7: reacties uitspraak m.b.t. rol/taak PON per functie.

Aanspreekpunt vragen

Het is duidelijk bij wie men terecht kan met vragen



Figuur 8: reacties uitspraak m.b.t. aanspreekpunt vragen per functie.

Hulp bij vragen

Er wordt adequaat geholpen bij vragen



Figuur 9: reacties uitspraak m.b.t. hulp bij vragen per functie.

Werkafspraken

De gemaakte werkafspraken met PON zijn duidelijk



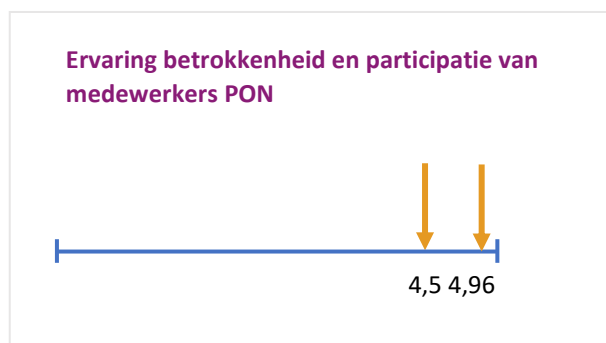
Figuur 10: reacties uitspraak m.b.t. werkafspraken per functie.

Verbeterpunten werkafspraken:

- helderheid over financieel model;
- interne afspraken concreet delen met de leden (niet alleen op bestuurlijk niveau) zodat duidelijk is en blijft waar de kwaliteitsslag of slagkracht binnen PON vormgegeven wordt;
- korte en krachtige introductie bij de start nieuwe schoolleiders;
- jaarlijks een overzicht sturen van deze afspraken.

Betrokkenheid en participatie medewerkers PON

De ervaring van P&O-adviseurs en directeuren is gevraagd voor wat betreft de betrokkenheid en participatie van de medewerkers van PON.



P&O-adviseurs en directeuren ervaren de betrokkenheid en participatie van medewerkers van PON als zeer goed. P&O-adviseurs beoordelen de betrokkenheid en participatie met een 4,5 en directeuren beoordelen dit met een 4,96 op een 5 puntsschaal.

Figuur 11: ervaring P&O-adviseurs en directeuren m.b.t. betrokkenheid en participatie PON-medewerkers.

Naast beeldvorming van de ervaring met betrekking tot de betrokkenheid en participatie van medewerkers van PON, is aan respondenten gevraagd welke kansen en mogelijkheden er zijn om de betrokkenheid en participatie te stimuleren. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen. Zij geven het volgende aan:

P&O-adviseurs

- P&O netwerk voortzetten;
- PON een duidelijke plek geven bij interne werkafspraken, communicatie en routekaarten;
- P&O overleg kleinschaliger;
- P&O overleg meer intervisiegericht;
- korte lijnen creëren;
- één vast contactpersoon.

Overige opmerkingen

Er gaat veel aandacht naar interne bedrijfsvoering, wat kansen en mogelijkheden creëert.

Directeuren

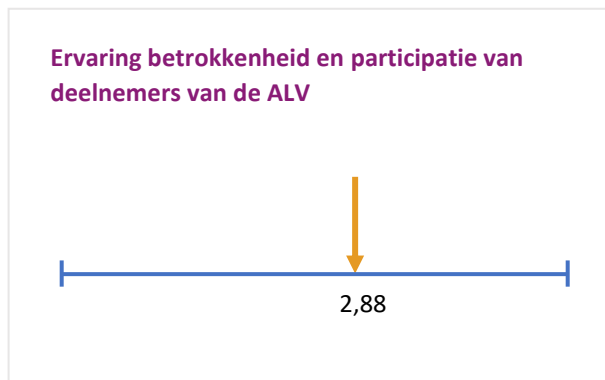
- korte en heldere communicatie;
- blijven communiceren;
- meer communiceren/meer bekendheid over wat PON aanbiedt;
- informatie vanuit PON vaker delen zodat duidelijk is welke rol PON heeft binnen de regio en welke rol zij vervult binnen het onderwijs;
- open dialoog;
- persoonlijk contact;
- verantwoordelijkheden daar laten waar ze horen;
- kunnen fungeren als opleidingsschool;
- verbinden van leerkrachten aan de organisaties;
- kweekvijver optimaal benutten;
- jaarlijkse bijeenkomst directeuren;
- beter zichtbaar zijn in een directeurenbijeenkomst met ruimte voor uitleg en vragen;
- directeurenraad bijwonen;
- gesprekken met afvaardiging van de DR;
- scholen bezoeken en in gesprek met elkaar gaan;
- als directeur zelf duidelijke aanvragen doen;
- afspraken maken over startende of niet functionerende leerkrachten;
- blijvend werven en nieuw talent verbinden;
- invallers als teamlid/collega beschouwen;
- nieuwsbrieven;
- sessies om samen te sparren;
- successen delen;
- regelmatige overleggen;
- doorstroombmogelijkheden binnen PON duidelijk maken;
- fysieke kennismaking.

Overige opmerkingen:

Er zijn veel positieve reacties binnengekomen over de medewerkers van PON. Er is een goede service, er wordt meegedacht, Pon werkt op hoog niveau en de medewerkers worden erg gewaardeerd.

Betrokkenheid en participatie ALV

De ervaren betrokkenheid en participatie van de deelnemers aan de ALV is gemeten op een schaal van 1 tot 5. Enkel bestuurders hebben deze vragen ingevuld.



Bestuurders ervaren de betrokkenheid en participatie van de deelnemers van de ALV als laag kijkend naar de rol van de ALV. Zij beoordelen de betrokkenheid en participatie met een 2,88.

Figuur 12: ervaring bestuurders m.b.t. betrokkenheid en participatie deelnemers ALV.

Naast beeldvorming van de ervaring met betrekking tot de betrokkenheid en participatie van deelnemers van de ALV, is aan respondenten gevraagd welke kansen en mogelijkheden er zijn om de betrokkenheid en participatie van de ALV te stimuleren. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen. Zij geven het volgende aan:

- beter voorbereiden;
- minder vrijblijvendheid;
- meer eigenaarschap;
- meer contactmomenten;
- gesprekken over het belang van gezamenlijk optrekken;
- oog voor solidariteit;
- verantwoordelijkheid voorbereiden van agendapunten bij (groepen) bestuurders leggen;
- inspiratiesessies organiseren;
- de diepte in rondom thema's;
- werkvormen in kleine groepen;
- waken voor doorslaggevend geluid/besluit als gevolg van bestuurlijke grootte;
- gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteitsbeginsel centraal stellen;
- gelijke en onafhankelijke verdelingen binnen de groepen.

Overige opmerkingen

PON is meer een zakelijke dienstverlener dan een coöperatief samenwerkingsverband.

Informer en betrokken worden

Aan alle respondenten is gevraagd op welke manier zij geïnformeerd en/of betrokken willen worden. Door het open karakter van de vraag is deze op vele manieren te interpreteren, wat voor een grote diversiteit aan reacties zorgt. De resultaten zijn geordend onder de hoofdonderdelen: vormen, middelen, manieren, momenten en overig.

Voor de P&O adviseurs en de directeuren heeft dit betrekking op de activiteiten van PON. Zij geven het volgende aan:

Vormen	Middelen	Manieren	Overig
Workshops	Nieuwsbrief	Informeel	Huidige werkwijze
Overleggen	E-mail	Schriftelijk	
ALV	Website	Telefonisch	
Bijeenkomsten	Normale kanalen	Elkaar op de hoogte houden	
Directeurenraad			
Lezingen			
Incidentele bijeenkomsten eigen bestuur			
Informatiemoment nieuwe directeuren			
Via personeelsmedewerker			

Voor de bestuurders heeft deze vraag betrekking op de manier waarop men als deelnemer van de ALV geïnformeerd en/of betrokken wil worden. Zij geven het volgende aan:

Vormen	Middelen	Manieren	Overig
Bijeenkomsten	SharePoint	Fysiek	Huidige werkwijze behouden
Werkgroepen	E-mail	Digitaal	Volledig en 100% informeren
Inspiratiesessies	Nieuwsbrief	Persoonlijk contact	
ALV			
Tussendoor (naast ALV)			
Verslagen en documenten			

Conclusie

De rol/taak van PON is volgens de bestuurders, P&O adviseurs en directeuren duidelijk. Ook is het duidelijk bij wie men terecht kan met vragen en men wordt bij vragen adequaat geholpen. Enkel de stelling 'De gemaakte werkafspraken met PON zijn duidelijk' wordt niet door iedereen bevestigd. Aangegeven wordt dat helderheid over het financiële model gewenst is, interne afspraken concreet delen prettig is, dat een korte en krachtige introductie bij de start van nieuwe schoolleiders kan helpen en dat jaarlijks een overzicht versturen van de gemaakte werkafspraken een goed idee zou zijn.

P&O adviseurs en directeuren ervaren de betrokkenheid en participatie van medewerkers van PON als zeer goed. P&O adviseurs geven de betrokkenheid en participatie een 4,5 en directeuren geven dit een 4,96 op een 5 puntsschaal.

De kansen en mogelijkheden voor de medewerkers van PON liggen volgens de P&O adviseurs in het voortzetten van het P&O netwerk. PON moet een duidelijke plek krijgen bij interne werkafspraken, communicatie en routekaarten en er moeten kortere lijnen gecreëerd worden. Daarnaast kunnen P&O-overleggen kleinschaliger en meer intervisiegericht.

Volgens de directeuren liggen de kansen en mogelijkheden voor de medewerkers van PON veelal in het gebied van communicatie. Denk hierbij aan het vaker en duidelijker communiceren, persoonlijk contact, zichtbaar zijn en bijwonen van de directeurenraad. Daarnaast moet PON kunnen fungeren als opleidingsschool en de doorstroommogelijkheden binnen PON duidelijk maken.

Bestuurders ervaren de betrokkenheid en participatie van de deelnemers van de ALV als laag kijkend naar de rol van de ALV. Zij geven de betrokkenheid een 2,88.

De kansen en mogelijkheden voor de deelnemers van de ALV zijn divers. Zo zijn meer contactmomenten, een betere voorbereiding, inspiratiesessies, werkvormen en de diepte ingaan rondom thema's gewenst. Ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid en het tonen van eigenaarschap worden genoemd.

Aan deelnemers is gevraagd op welke manier zij geïnformeerd en/of betrokken willen worden. Door het open karakter van de vraag is deze op vele manieren te interpreteren, wat voor een grote diversiteit aan reacties heeft gezorgd. Er blijkt veel behoefte te zijn aan (fysieke) bijeenkomsten, werkgroepen, inspiratiesessies en/of workshops. Middelen die zijn genoemd om geïnformeerd en/of betrokken te worden, zijn nieuwsbrieven, SharePoint, e-mail en de website.

Vragen, opmerkingen en adviezen

Vragen, opmerkingen en adviezen naar aanleiding van de huidige werkwijze zijn hierna weergegeven. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen en hieronder geplaatst.

P&O-adviseurs en directeuren

- Het lijkt me voor de pon-medewerkers ook lastig om in tijden van personeelstekorten steeds nee te moeten verkopen.
- Wat te doen met de enorme tekorten, hoe kunnen we samen naar een oplossing voor dit gigantische probleem?
- Vooral dat ik erg tevreden ben over pon.
- Volgens mij is een bruiloft net zo noodzakelijk om te vervangen als een ziekte.
- Ik vind dat er accuraat en snel wordt gewerkt, hulde daarvoor. Vooral zo doorgaan.
- Ziekte voorrang op verlof vind ik minder prettig. Je kunt dus niet vooruit plannen. Wij hebben een team waar iedereen 0,8 fte of 1.0 werkt. Weinig ruimte om zelf verlof op te vangen. Ik zou dit graag heroverwogen zien worden.
- Ik zou boekingen willen kunnen aanpassen in het systeem. Het registratienummer (voor de salarisbetaling) moeten we nu steeds opvragen bij de tijdelijke invallers. Wens is dat we deze moeten krijgen of kunnen inzien.
- Blijf vooral zo doorgaan, ik ben heel erg tevreden!
- Overtuig besturen van het belang van zij-instromers.
- Ik snap dat het lastig is om de pool gevuld te houden, de kwaliteit van de beschikbare vervangers laten momenteel nogal te wensen over.

Bestuurders

- Laat PON niet te groot worden, het risico van minder betrokkenheid, gezamenlijkheid en meer afstand ligt op de loer.
- Het lerarentekort vraagt van ons een andere aanpak. Hier zouden we samen in moeten optrekken. Het risico is nul met de huidige arbeidsmarkt. Kunnen we samen mensen binden aan de regio. Zijn de grotere besturen bereid om zich hieraan te committeren i.p.v. de vijver leeg te vissen?
- Maak een moderne website/benoem een communicatieadviseur.
- Kortere lijnen. meer zichtbaarheid en oog voor de stemverhouding.

- Het verschil tussen RAP en PON is voor mij een duidelijk punt RAP is verplichte samenwerking. PON is keuze van besturen om samen te werken om daar beter van te worden. Dus meer betrokkenheid. Inval pool en Loopbaancentrum zijn prima initiatieven en moeten misschien meer zelfstandig worden. PON heeft krimp geweldig opgevangen nu moet PON het lerarentekort oppakken met bijv. opleiding en aantrekken van leerkrachten. Prachtige uitdaging. Daar is veel creativiteit bij nodig. Nogmaals met het motto "Tom Poes verzin een list."
- Ik stel vast dat bij een lager dan gemiddeld ziekteverzuim de verplichte inzet van vaste formatie in de pool leidt tot risico's - tegelijkertijd is het in standhouden van een buffer c.q. flexibele schil een gemeenschappelijk, strategisch belang.

Gezamenlijke activiteiten

In het licht van de visie van PON, de recente ontwikkelingen op het gebied van het lerarentekort, het kleiner worden van de flexpool qua bezetting en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de regio (code goed bestuur), is onderzocht welke gezamenlijke activiteiten de samenwerkende besturen binnen PON willen oppakken. De activiteiten zijn verdeeld onder de volgende onderwerpen:

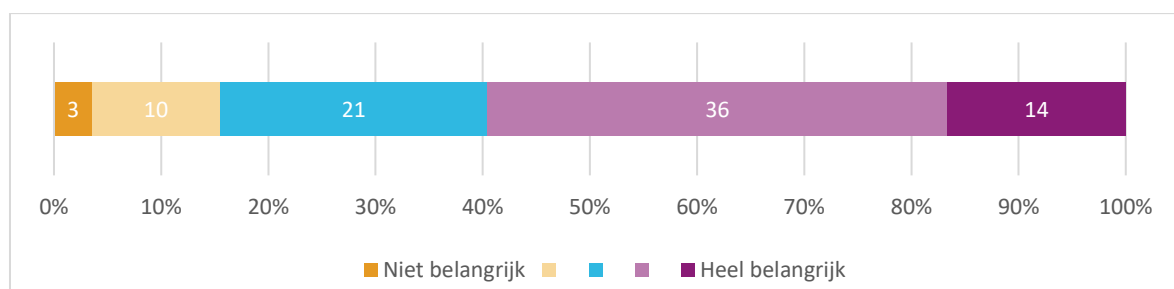
- samenwerking;
- kwaliteit van personeel;
- ondersteuning bij goed werkgeverschap;
- onderwijsarbeidsmarkt.

Per activiteit is door de respondenten op een schaal van 1 tot 5 aangegeven in welke mate zij deze activiteit belangrijk vinden. Hierbij is 1 niet belangrijk en 5 heel belangrijk. Er wordt onderscheid gemaakt tussen bestaande en nieuwe activiteiten. Voor de activiteiten die op dit moment al worden uitgevoerd is ook gevraagd in hoeverre de respondenten bekend zijn met de activiteit en tevreden zijn met de uitwerking ervan. Elke activiteit wordt toegelicht middels een korte omschrijving. De grafieken geven naast een percentage ook het aantal respondenten weer dat een bepaalde keuze gemaakt heeft. In de analyse van deze antwoorden zijn de antwoorden van alle respondenten gezamenlijk geanalyseerd om te komen tot gezamenlijke uitgangspunten.

Samenwerking

Kennisdeling

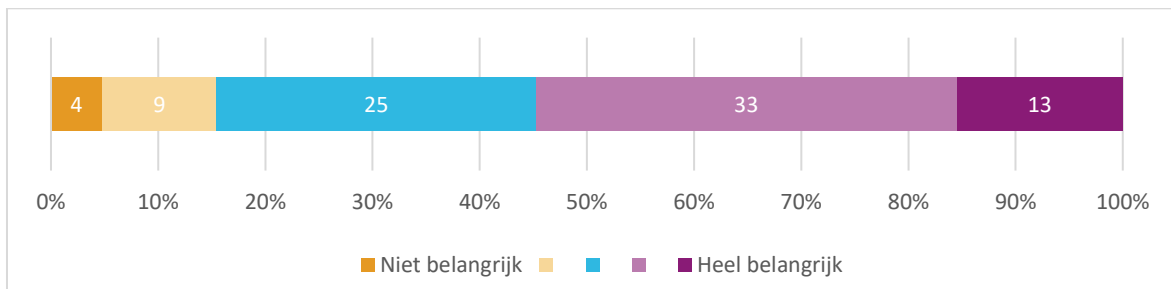
Het organiseren van kennis- en expertisedeling in de regio binnen netwerken van directeurs, bovenschoolse managers en P&O-adviseurs, waardoor kruisbestuiving in de regio plaatsvindt en de leden elkaar kunnen ondersteunen.



Figuur 13: reacties m.b.t. kennisdeling.

Samenwerking ondersteunende diensten

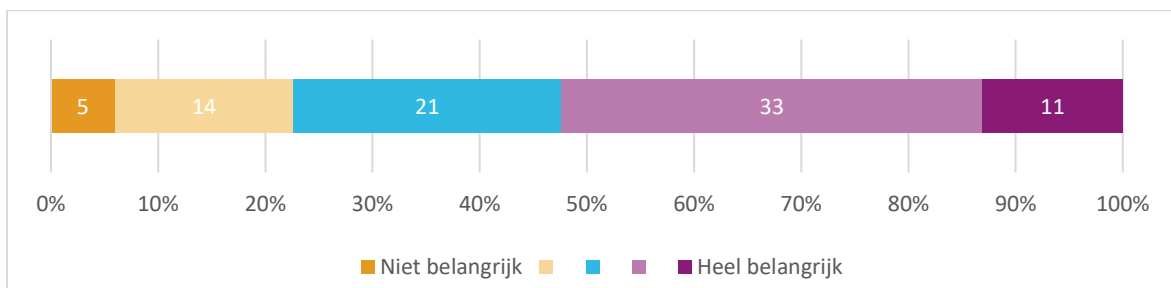
Kennis- en expertisedeling van de ondersteunende diensten van de schoolbesturen, zoals P&O, financiën en kwaliteitszorg.



Figuur 14: reacties m.b.t. samenwerking ondersteunende diensten.

Gezamenlijke professionalisering

Interessante thema's worden gezamenlijk verkend of gedeeld in de regio, aanvullend op de bestaande academies van besturen. Als voorbeeld kan gedacht worden aan een online kennisplatform waar leerkrachten van verschillende scholen en besturen kennis en vragen met elkaar delen.

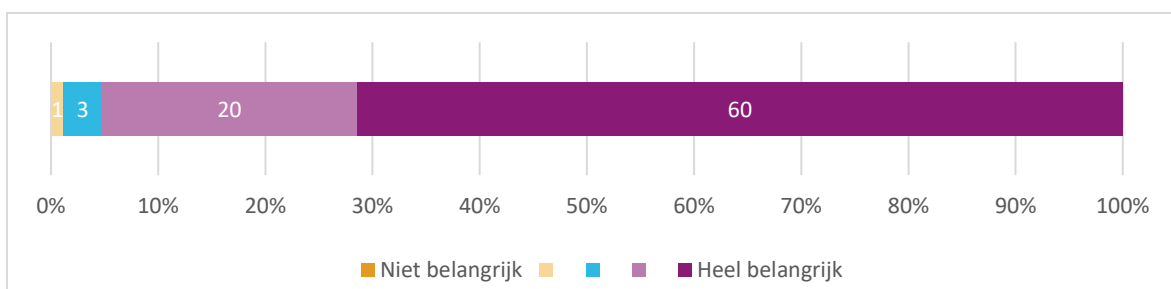


Figuur 15: reacties m.b.t. gezamenlijke professionalisering.

Kwaliteit van personeel

Gezamenlijke vervangingspool

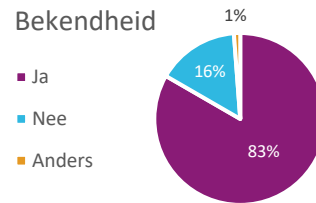
De aanwezigheid van een gezamenlijke vervangingspool waarin besturen leerkrachten boven de formatie aannemen om onderling uit te wisselen bij vervangingsvragen en (interne) mobiliteit plaats te laten vinden.



Figuur 16: reacties m.b.t. gezamenlijke vervangingspool.

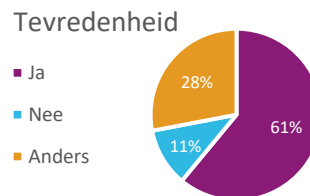
Bekendheid

83% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van een gezamenlijke vervangingspool. 16% is hier niet mee bekend en 1% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 1% geeft aan te weinig met de gezamenlijke vervangingspool bekend te zijn.



Tevredenheid

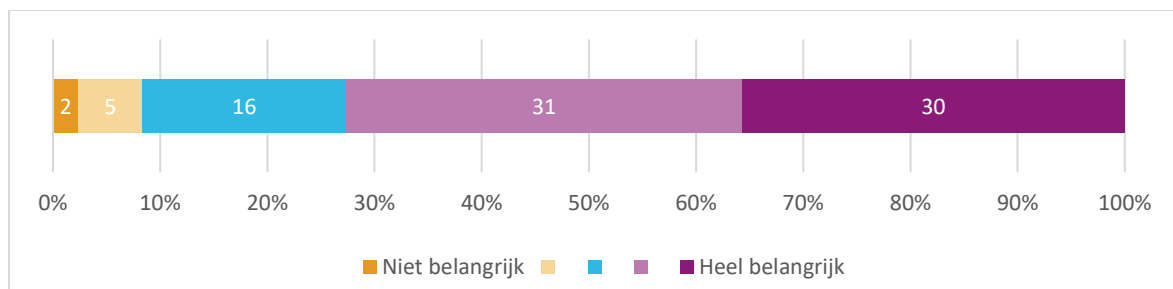
61% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling aan de gezamenlijke vervangingspool wordt gegeven. 11% is hier niet tevreden mee en 28% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 28% heeft in een open vraag aangegeven waarom wel of niet tevreden te zijn. Een overzicht van de overige antwoorden:



- te weinig ervaring mee;
- belangrijk item met huidige arbeidsmarkt;
- op dit moment niet mogelijk om het goed te doen;
- te weinig personeel beschikbaar;
- bestuur organiseert het op een andere wijze;
- het is niet transparant genoeg;
- vraagt oplettendheid van besturen;
- kan meer worden uitgehaald;
- scheve verhoudingen klein en groot bestuur;
- niet elk bestuur voldoet aan de percentages;
- er moet samen nagedacht worden over hoe de gezamenlijke vervangingspool goed te kunnen blijven vullen.

Goudkracht pool

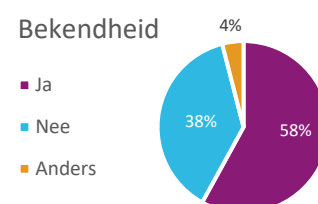
De aanwezigheid van een specifieke vervangingspool bestaande uit leerkrachten die richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan en enkel korte invalklussen willen doen met minder administratieve werklast.



Figuur 17: reacties m.b.t. goudkracht pool.

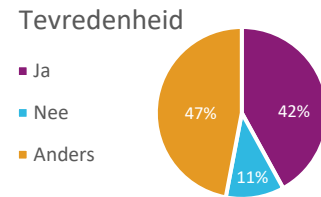
Bekendheid

58% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van de goudkracht pool. 38% is hier niet bekend mee en 4% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 4% geeft aan te weinig bekend te zijn met de goudkracht pool. Over de leeftijd van deze leerkrachten heerst onduidelijkheid.



Tevredenheid

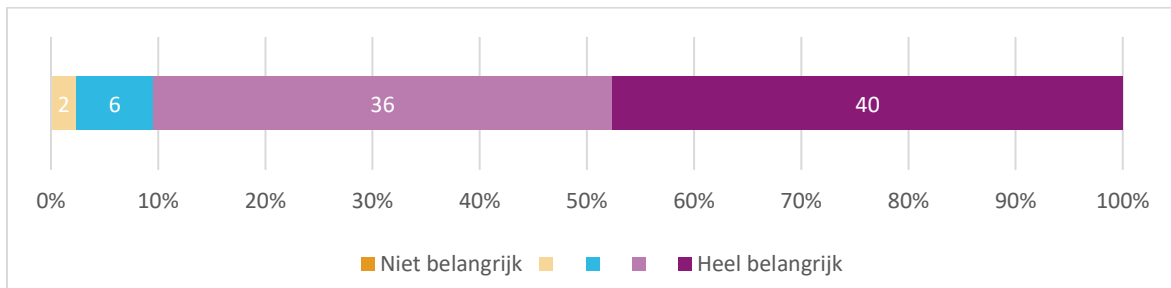
42% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling wordt gegeven aan de goudkracht pool. 11% geeft aan niet tevreden te zijn en 47% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 47% heeft in een open vraag aangegeven waarom wel of niet tevreden te zijn. Bijna al deze respondenten geven aan niet bekend te zijn met de goudkracht pool. Een overzicht van de overige antwoorden:



- wisselende kwaliteit, hier moet voor gewaakt worden;
- nog niet teruggezien;
- maakt er geen gebruik van;
- te weinig kennis over deze activiteit.

Pool voor onderwijsassistenten/leraarondersteuners

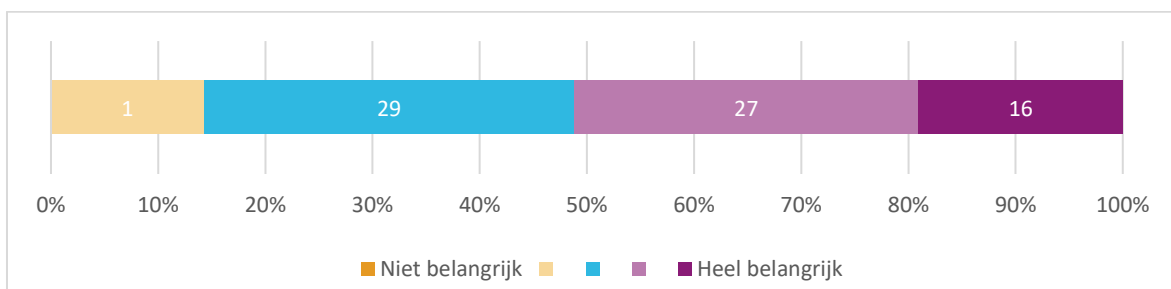
Specifieke vervangingspool bestaande uit onderwijsassistenten/leraarondersteuners welke boven de formatie worden aangenomen om onderling uit te wisselen bij vervangingsvragen. Deze pool biedt ook mogelijkheden voor leerkrachten die liever als onderwijsassistent of ondersteuner aan de slag gaan.



Figuur 18: reacties m.b.t. pool voor onderwijsassistenten/leraarondersteuners.

Ontwikkelassessment via CT-meter

De coördinatoren van PON zijn gecertificeerd om de CT-meter af te nemen, via dit instrument een inventarisatie van de competenties te maken en daar een advies aan te verbinden. Inmiddels is ervaring opgedaan met meerdere leerkrachten en zelfs complete schoolteams.

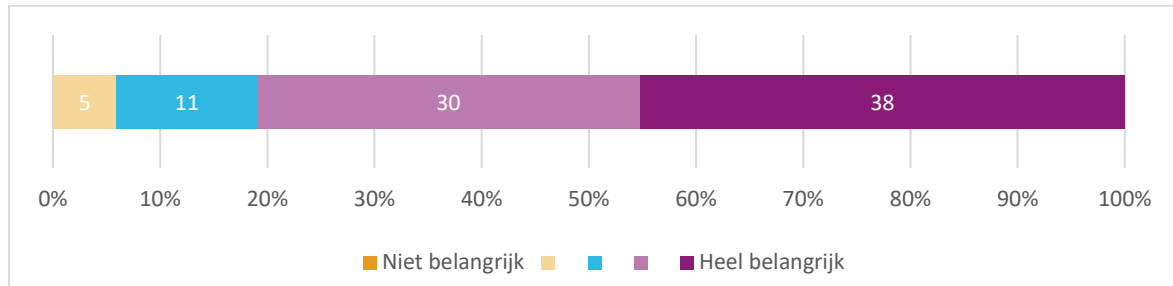


Figuur 19: reacties m.b.t. ontwikkelassessment via CT-meter.

Ondersteuning bij goed werkgeverschap

Loopbaancentrum

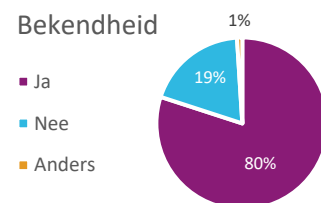
Begeleiding van leerkrachten die nadenken over een nieuwe invulling van hun werkzaamheden, baan en/of functie door 'werk naar werk'-trajecten en een informatiepunt voor leidinggevenden. Zo min mogelijk drempels bij mobiliteit tussen de besturen.



Figuur 20: reacties m.b.t. activiteit loopbaancentrum.

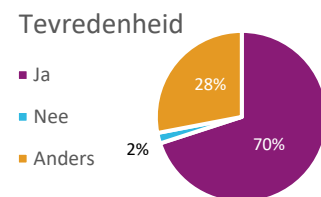
Bekendheid

80% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van het Loopbaancentrum. 19% is hier niet bekend mee en 1% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 1% geeft aan geen goede ervaring met het Loopbaancentrum te hebben. Mensen komen teleurgesteld terug. De respondent geeft aan dat een mogelijke oorzaak kan zijn dat de verwachting te hoog is.



Tevredenheid

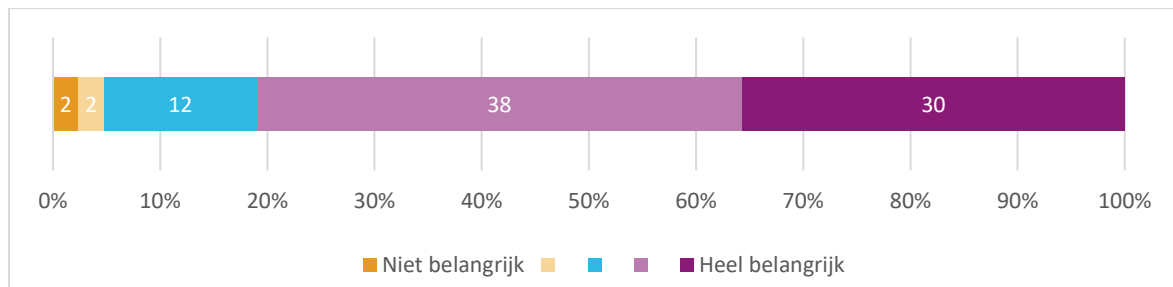
70% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling aan het Loopbaancentrum wordt gegeven. 2% geeft aan niet tevreden te zijn en 28% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 28% heeft in een open vraag aangegeven waarom wel of niet tevreden te zijn. Veel respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn of er geen ervaring mee te hebben. Een overzicht van de overige antwoorden:



- wisselende ervaringen;
- verdient meer aandacht;
- kan nog beter;
- bestuur maakt gebruik van meerdere bureaus;
- in de basis tevreden;
- meer verdieping over het onderwerp op de website.

Begeleiding leerkrachten

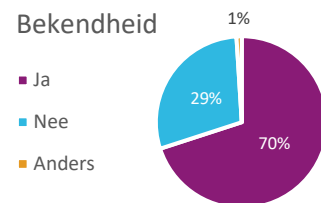
Ondersteuning, externe coaching en begeleiding van leerkrachten om uitvallen of een carrièreswitch te voorkomen. Het gaat om verschillende doelgroepen van leerkrachten, zoals met een vast dienstverband, een tijdelijk dienstverband, starters en poolers.



Figuur 21: reacties m.b.t. begeleiding leerkrachten.

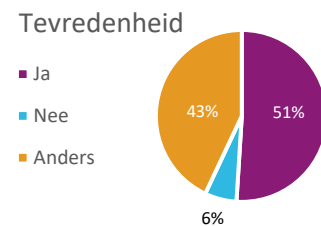
Bekendheid

70% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van de begeleiding leerkrachten. 29% is hier niet bekend mee en 1% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 1% geeft aan het geen taak voor PON te vinden.



Tevredenheid

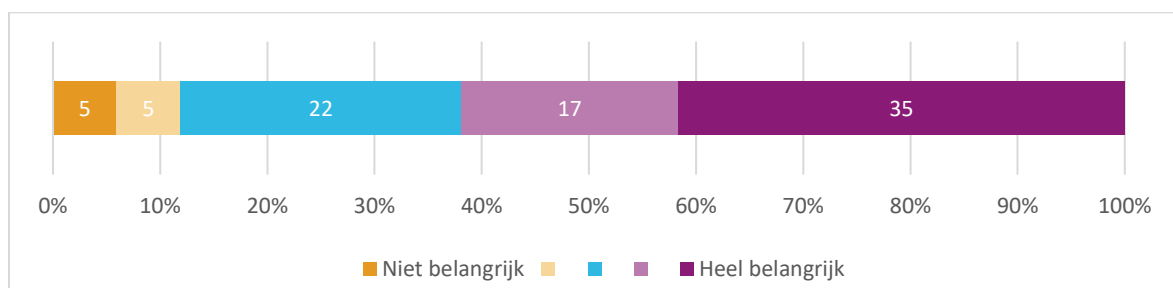
51% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling wordt gegeven aan de begeleiding leerkrachten. 6% geeft aan niet tevreden te zijn en 43% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 43% heeft in een open vraag aangegeven waarom zij wel of niet tevreden zijn. De grote meerderheid van de respondenten geeft aan hier niet bekend mee te zijn of geen ervaring mee te hebben. Een overzicht van de overige antwoorden:



- bestuur heeft het zelf geregeld;
- activiteit ook voor tijdelijke poolers belangrijk;
- geen beeld bij de werkwijze;
- begeleiding om uitval te voorkomen en een eventuele carrière switch met een goede reden. Het werkplezier en werkgeluk mag hier niet ten koste van gaan;
- goed afstemmen waar welke verantwoordelijkheid ligt en hier gekwalificeerde mensen voor inzetten.

Arbodienstverlening

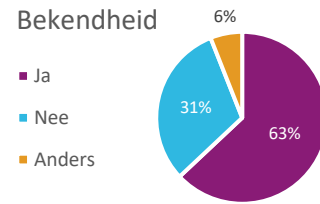
Ondersteuning van directeuren en besturen bij preventie (langdurig) ziekteverzuim, re-integratie en 'inzetbaarheidsvraagstukken'.



Figuur 22: reacties m.b.t. arbodienstverlening.

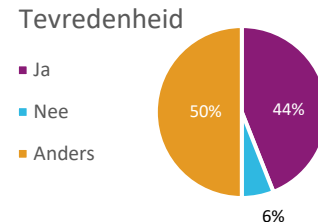
Bekendheid

63% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van de arbo-dienstverlening. 31% is hier niet bekend mee en 6% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 6% geeft aan er geen gebruik van te maken, te weinig kennis van te hebben of het als een taak van de besturen zelf te zien.



Tevredenheid

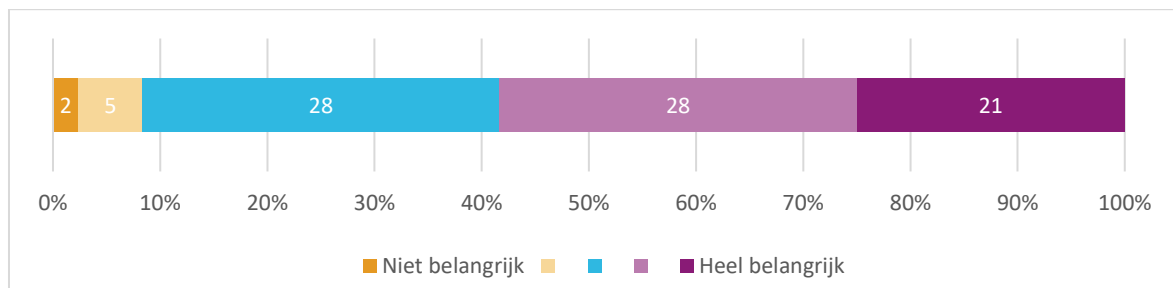
44% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling wordt gegeven aan de arbo-dienstverlening. 6% geeft aan niet tevreden te zijn en 50% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 50% heeft in een open vraag aangegeven waarom wel of niet tevreden te zijn. De meerderheid geeft aan niet bekend te zijn met de activiteit of er geen gebruik van te maken. Een overzicht van de overige antwoorden:



- geen taak van PON;
- hoge kosten;
- verloopt via bestuur;
- via andere partij;
- zelf een opleiding gevolgd;
- soms mag er vanuit de werkgeverspositie gekeken worden (rendement in verzuim);
- afhankelijk van de casus verloopt het soepel of minder soepel.

Vitaliteit- en leefstijlcoaching

Fitte en vitale medewerkers met een gezonde leefstijl zijn belangrijk voor een organisatie. Een gezamenlijk aanbod kan helpend zijn om hier als school/bestuur een stap in te maken.

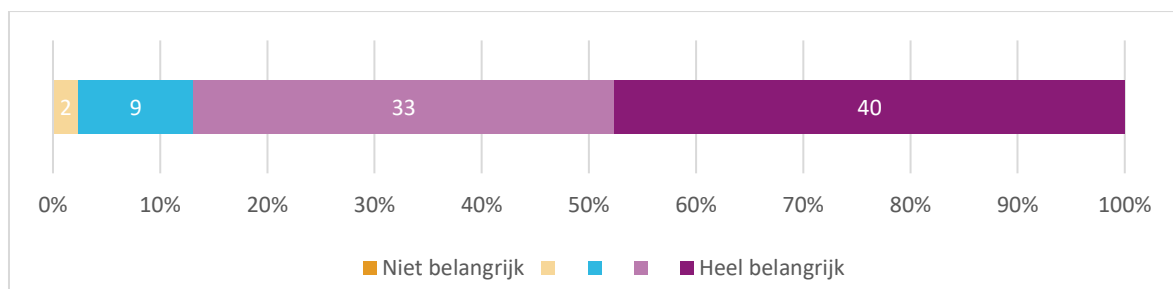


Figuur 23: reacties m.b.t. vitaliteit- en leefstijlcoaching.

Onderwijsarbeidsmarkt

Samen opleiden nieuw onderwijspersoneel

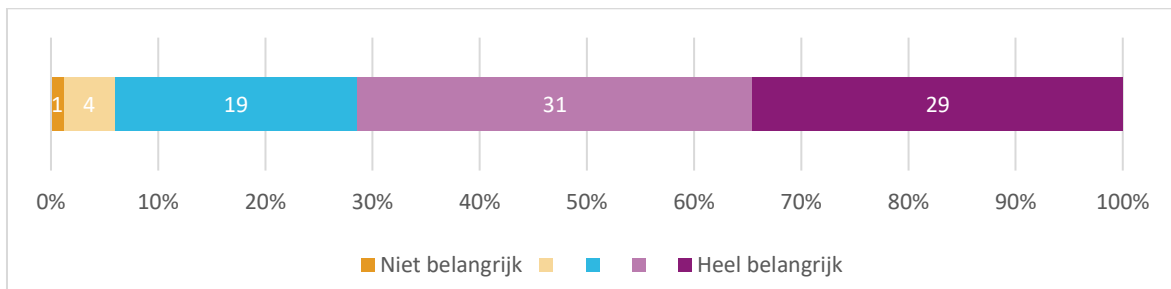
Een gezamenlijke aanpak bij de werving, opleiding en begeleiding van nieuw onderwijspersoneel, zoals zij-instromers, herintreders, aspirant leerkrachten en doorstroom van onderwijsassistenten.



Figuur 24: reacties m.b.t. samen opleiden nieuw onderwijspersoneel.

Overleg met hogescholen in de regio

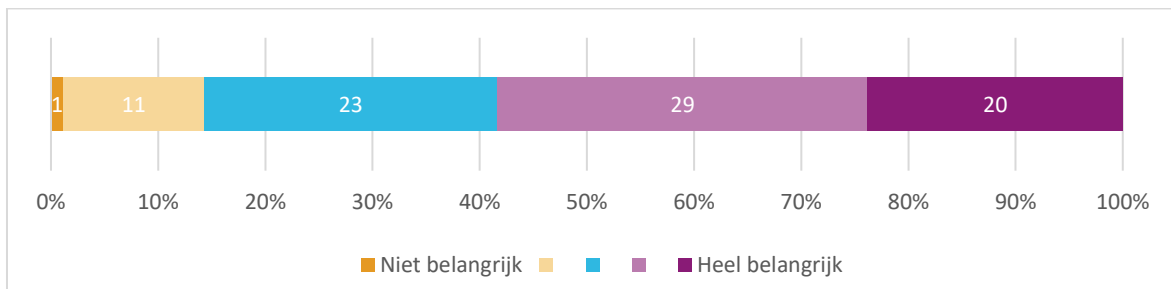
In samenwerking met de hogescholen in de regio invulling geven aan de uitwerking, monitoring en evaluatie van de opleidingsactiviteiten welke gezamenlijk zijn opgepakt.



Figuur 25: reacties m.b.t. overleg met hogescholen in de regio.

Pool vakleerkrachten

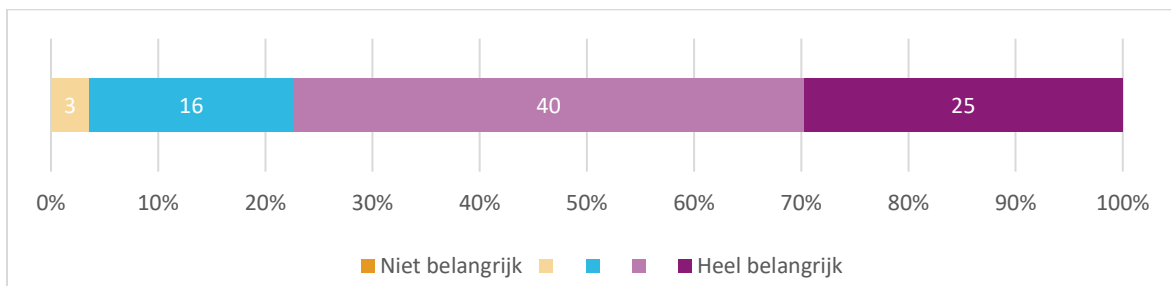
Een pool van vakleerkrachten met verschillende achtergronden (bewegingsonderwijs, muziek, drama, techniek, etc.) om in te zetten op de scholen om formatie- en/of vervangingsvragen in te vullen.



Figuur 26: reacties m.b.t. pool vakleerkrachten.

Aanbieden van werkervaringsplaatsen

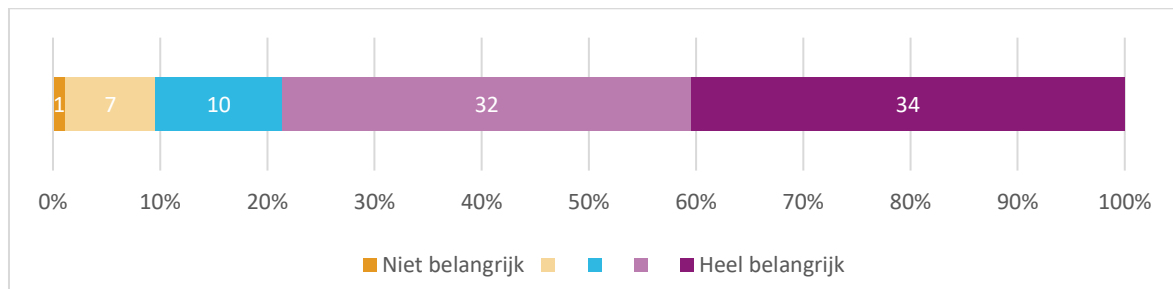
In gezamenlijkheid bieden de besturen werkervaringsplaatsen aan voor mensen die geïnteresseerd zijn om in het onderwijs te werken of een studie te volgen die raakt aan het onderwijsveld. Op een werkervaringsplaats wordt begeleiding aangeboden en lopen mensen mee met de dagelijkse gang van zaken.



Figuur 27: reacties m.b.t. aanbieden van werkervaringsplaatsen.

Loopbaan en leiderschap

Gezamenlijk worden mogelijk nieuwe leiders in kaart gebracht en uitgedaagd om zich te ontwikkelen op het gebied van leiderschap, zodat de regio kan beschikken over nieuw leiderschapspotentieel.

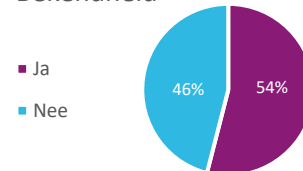


Figuur 28: reacties m.b.t. loopbaan en leiderschap.

Bekendheid

54% van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de activiteiten van loopbaan en leiderschap. 46% is hier niet bekend mee.

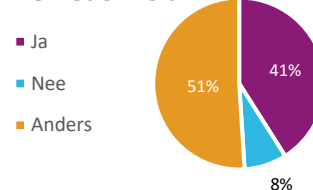
Bekendheid



Tevredenheid

41% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn met de wijze waarop op dit moment invulling wordt gegeven aan loopbaan en leiderschap. 8% geeft aan niet tevreden te zijn en 51% heeft voor de optie 'anders' gekozen. Deze 51% heeft in een open vraag aangegeven waarom wel of niet tevreden te zijn. De meerderheid geeft aan niet of weinig bekend te zijn met de activiteit of er geen mening over te hebben. Een overzicht van de overige antwoorden:

Tevredenheid



- er zijn andere mogelijkheden;
- kweekvijver ja, maar mist de vervolgopleiding;
- in eigen beheer;
- het is belangrijk om focus te houden;
- ook hier vanuit providerboog kijken wat het beste bij de medewerker aansluit;
- geen taak voor PON;
- geen kennis van de huidige invulling.

Vragen, opmerkingen en adviezen

Vragen, opmerkingen en adviezen naar aanleiding van de gezamenlijke activiteiten zijn hieronder weergegeven. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen.

- We moeten echt NU iets doen. Om samen goed opgeleide onderwijsmensen aan ons te binden. Door goed werkgeverschap, maar ook door kansen te zien en te pakken.
- Ik kan me voorstellen dat op dit vlak meer gezamenlijk mogelijk is.
- Ik vind de pon een goed lopende organisatie maar blijf vooral bij de kernzaak. Voldoende goede leerkrachten op de scholen.
- Meer uitventen maar ook vooral goed monitoren of dit past bij de behoefte. Ook cafetariamodel.
- Ik krijg sterk de indruk dat pon op zoek is naar verbreding van het takenpakket - dat lijkt mij onverstandig.
- Nee, PON moet blijven bestaan. wel regie soms bij bestuur laten liggen. kleine toevoeging. personeel in dienst van de werkgever is verantwoordelijkheid van dat bestuur, maar overleg hierover met PON is een goede toevoeging.

- Er is noodzaak om nog meer samen op te trekken inzake werven en behouden van goed personeel.
- Het is top om met zo'n organisatie als PON samen te kunnen werken.
- Soms heb ik gescoord met een 3. Ik heb gemerkt dat dit is niet omdat ik de activiteit niet relevant vind, maar omdat ik me afvraag of het voor mijn bestuur handig is om dit op het niveau van PON in te vullen. Soms zou ik liever eerst kijken naar samenwerking met bijv. een collega bestuur of pabo in de regio.
- Er liggen nog veel kansen, zeker als ik lees wat jullie allemaal doen!

Prioritering

Om een beeld te geven van de activiteiten die het meest belangrijk worden gevonden, is inzichtelijk gemaakt hoe vaak respondenten hebben aangegeven een activiteit 'belangrijk' of 'heel belangrijk' te vinden. Middels kleuren is onderscheid gemaakt in de hoogte van het percentage:

> 80%

60-80%

< 60%

In het overzicht is bijvoorbeeld te zien dat 50 respondenten hebben aangegeven kennisdeling (heel) belangrijk te vinden, wat neerkomt op een percentage van 60% op het totaal van 84 respondenten.

	heel belangrijk	belangrijk	totaal	totaal %
Samenwerking				
Kennisdeling	14	36	50	60%
Samenwerking ondersteunende diensten	13	33	46	55%
Gezamenlijke professionalisering	11	33	44	52%

Kwaliteit van personeel				
Gezamenlijke vervangingspool	60	20	80	95%
Goudkracht pool	30	31	61	73%
Pool voor onderwijsassistenten/ leraarondersteuners	40	36	76	91%
Ontwikkelassessment via CT-meter	16	27	43	51%

Ondersteuning bij goed werkgeverschap				
Loopbaancentrum	38	30	68	81%
Begeleiding leerkrachten	30	38	68	81%
Arbodienstverlening	35	17	52	62%
Vitaliteit- en leefstijlcoaching	21	28	49	58%

Onderwijsarbeidsmarkt				
Samen opleiden nieuw personeel	40	33	73	87%
Overleg met hogescholen in de regio	29	31	60	71%
Pool voor vakleerkrachten	20	29	49	58%
Aanbieden van werkervaringsplaatsen	25	40	65	77%
Loopbaan en leiderschap	34	32	66	79%

De volgende activiteiten worden aangegeven als het meest belangrijk:

1. gezamenlijke vervangingspool;
2. pool voor onderwijsassistenten/leraarondersteuners;
3. samen opleiden nieuw personeel;
4. loopbaancentrum;
5. begeleiding leerkrachten.

Afsluitend

Naar aanleiding van de volledige vragenlijst is de mogelijkheid gegeven om vragen, opmerkingen en/of adviezen te delen. De antwoorden zijn ongewijzigd uit de vragenlijst overgenomen.

- Komend uit Amsterdam ben ik erg bekend met het lerarentekort in het onderwijs. Ik denk dat het belangrijk is lessen uit de grote steden alvast mee te nemen. Ook hecht ik veel waarde aan monitoring opdat we kunnen participeren op situaties die zijn vergroeid of juist ons voordeel te doen met good practices.
- Nee hoor. Ik ben blij met wat er nu is en ook met de mogelijk nieuwe ambities. Ik heb er wel vertrouwen in.
- Goed dat er nog een interview komt om zaken toe te lichten.
- Dank voor het uitzetten van deze vragenlijst.
- Goede samenwerking met PON. Goede bereikbaarheid, meedenkend.
- Succes. Ben benieuwd naar het vervolg.
- Succes met het nieuwe vormgeven.
- Ik ben al jaren bekend met PON en heb veel activiteiten mogen meemaken. dus vooral voortzetten is mijn advies.
- Ik lees dat PON veel meer doet dan ik tot nu toe wist. Ik ben startend directeur en zou best graag meer willen weten. Tot mijn grote spijt heb ik aan het begin van het schooljaar de informatiebijeenkomst gemist.
- Uitstekend initiatief deze enquête, ik hoop dat het veel inzicht geeft.

BIJLAGE 2 - OVERZICHT GESPREKSPARTNERS GROEPSINTERVIEWS

Naam	School of schoolbestuur
Directeuren	
Kim Woolschot	De Zonneboom
Eddy Meijer	Albert Schweitzer
Janny Velzing	OBS Oosterhuizen
Marloes Geurtzen	St. Jozef Loil
Ada Spek	De Zonneboom
Nicole Pot	J. v.d. Hoeven
Wendy Tijsterman	Tamboerijn
Marike Ketelaars	IKC De Groene Ring
Susan Teerink	De Korenburg
Sietske Brouwer	Prins Hendrikschool
Arjan Boll	De Leer
Marjo Meiberg	St. Jozefschool
Monique Stevens	't Kempken
Ellen Mulder	OBS Heuvellaan
P&O'ers	
Denise Maathuis	Gelderveste
Hermien Vos	Gelderveste
Ellen Verpalen	MijnPlein
Rick Wolsink	Dorpsschool Halle
Miryam Donkervoet	Innerwaard
Bestuurders	
Bob Kaan	De Enk Eerbeek
Pieter-Jan Buhler	LiemersNovum
Annemieke Miltenburg	Innerwaard
Jos Boonman	LiemersNovum
Sander van Limbeek	Anne Frank Montessori
Frederique Oolbekkink	Leerplein055
Jurgen Huls	De Plakkenberg
Liselotte Friesen	BS Laetare
Maarten Bauer	MijnPlein
Hannelore Bruggeman	Veluwezoom