
jaar verslag 2020

PON flexpool
arbo
loopbaan



inhoudsoppgave

Voorwoord van Mini	2
Ontwikkelingen	4
PON Flexpool	6
Loopbaancentrum	20
Arbodienstverlening	25
PON-leden 2020	29



voorwoord



Jaarverslag 2020: een bijzonder jaar!

Niemand had in januari 2020 kunnen bevroeden dat 2020 een historisch jaar zou worden met enorme impact op het onderwijs en ons werk binnen PON. We hadden plannen om de plannen om het lerarentekort verder aan te pakken, om de tijdelijke en startende poolers vooral op werkvloer te kunnen begeleiden door de inzet van extra coaches. We gingen opzoek naar een nieuwe werkplek, meer centraal gelegen in ons werkgebied. Helaas kwam begin maart alles bijna tot stilstand en moesten we opnieuw uitvinden hoe we onze werkzaamheden konden afstemmen op de nieuwe situatie. Van een nieuw kantoor hebben we even afgezien, want we gingen opeens werken vanuit huis. Heel spannend en onwennig in het begin. Vooral het gemis van de collega's werd als zwaar ervaren, want ons werk konden we heel goed vanuit huis doen. Alle voorwaarden waren al aanwezig, we werken al jaren in de cloud en ieder

heeft een eigen device en telefoon. Een online borrel, een online pubquiz maken gaven het gevoel toch nog contact te houden met elkaar. Alle medewerkers kregen een vergoeding om een eigen werkplek in te richten en een maandelijkse vergoeding voor thuiswerken. Door de sluiting van de scholen, werden in eerste instantie veel geplande inzet van poolers afgezegd, maar al snel bleek dat de scholen wel degelijk de extra handen van de poolers nodig hadden om het thuisonderwijs vorm te geven. Werkelijk iedereen moest flexibel zijn en inspelen op de nieuwe situatie en dat lukte wonder wel! Wat een groot compliment aan alle betrokkenen.

Mini Schouten
Directeur-bestuurder PON

Ontwikkelingen

Ledenaantal

Het aantal leden van de vereniging PON is in 2020 niet gewijzigd. De regiegroep en de CvT zijn samen aan de slag geweest om de governance structuur van de vereniging te herijken. In 2021 hopen we daar definitief een besluit over te nemen, dan heeft de vereniging een RvT en een bestuurder. De rol van de regiegroep als adviesorgaan van de bestuurder wordt tevens opgenomen in de nieuwe statuten.

Koersplan 2019-2022

De koers van PON is in 2020 niet gewijzigd en staat in het nu geldende Koersplan 2019-2022.

PON uw partner in duurzame inzetbaarheid

In het nieuwe Koersplan zijn de volgende 3 trends opgenomen die we voor de komende jaren zien die grote invloed hebben op de samenwerking binnen PON.

1. Lerarentekort
2. Afbouw van het Vf
3. Vernieuwing van het Pf.

De effecten van deze trends zijn onderwerp van verdere ontwikkelingen en het vinden van passende oplossingen binnen de samenwerkingsmogelijkheden van PON.

We richten ons in de uitvoering vooral op de volgende zaken:

1. Werving en selectie
2. Matching
3. Netwerken
4. Loopbaantrajecten
5. Begeleiding van poolers
6. Kennisdeling en scholing rond duurzame inzetbaarheid

We blijven dat doen vanuit de 3 disciplines die al jaren onderdeel zijn van de PON organisatie:

1. De PONflexpool
2. Het Loopbaancentrum
3. Arbo dienstverlening





Speerpunten voor 2021

- Bouwen van een nieuwe website in samenwerking met de RAL/RAP. Met naast de vacaturesite, ook een aanbodsite.
- Kennismaken met alle P&O-ers in de RAL/RAP gebied en de diensten van het LBC onder de aandacht brengen.
- Aannemen van een nieuwe collega "adviseur duurzame inzetbaarheid" om de samenwerking LBC en Arboteam nog beter in de regio neer te kunnen zetten.
- Uitwerken van de eerste aanzet mbt preventief omgaan met duurzame-inzetbaarheid onder leiding van Tinka van Vuuren.
- Verder uitwerken en vormgeven van de verschillende actielijnen vanuit de RAL/RAP.
- Samenwerking met het PF verder uitbreiden en vormgeven van een informatieloket.

PONflexpool

A close-up photograph of two young girls with blonde hair, smiling broadly. The image is heavily tinted with a purple color. The girl on the left is wearing a dark, patterned zip-up jacket. The girl on the right is wearing a dark top. The background is out of focus, showing what appears to be a wooden structure, possibly a fence or a building.

Binnen de middelen, die beschikbaar zijn is de bezetting in 2020 als volgt:

Coördinatie

Hans te Lindert	16 uur
Gerard Jansen	40 uur
Susan van der Molen	24 uur
Monique Mekkering	36 uur

Matching

Nicole Elschot	32 uur
Jolanda Jonker	32 uur
Marloes Meijer	20 uur
Jaqueline Janssen	16 uur
Willeke Luimes	24 uur

Begeleiding tijdelijke poolers

Margo Muller	16 uur
Elise Willemsen	24 uur

PONflexpool 2020

In het jaar 2020 zijn er in de bezetting van het PON kantoor geen wijzigingen geweest. Om tijdelijke poolers beter te begeleiden zijn de werkzaamheden van twee collega's uit de pool verlengd. Daarnaast zijn er op oproepbasis 3 oud leerkrachten beschikbaar om starters te volgen en te ondersteunen (zowel in de tijdelijke als in de vaste pool).

Van VF naar ERD

In 2020 is het aantal ERD-besturen (Eigen Risico Drager) niet veranderd. 24 van de 32 aangesloten besturen maken inmiddels geen gebruik meer van de diensten van het Vervangingsfonds (VF). Voor PON betekent dit extra werk voor wat betreft de facturering. In overleg met CABO is daarom in 2017 besloten om 1 dag per week een medewerker van CABO in te huren om het factureringsproces goed te laten lopen. Dit is in 2020 verder gecontinueerd. Met ingang van 2020 hanteren we voor de VF-besturen geen gezamenlijke pool meer. Elk bestuur heeft nu zijn eigen pool. PON doet wel de verantwoording voor deze schoolbesturen van hun vaste poolers. CABO verzorgt de onderlinge facturering.

Nieuwe besturen

In 2020 zijn er geen veranderingen opgetreden in het overzicht van besturen, die lid zijn van PON. Er is door enkele

schoolbesturen, die geen lid zijn van PON wel geïnformeerd naar de mogelijkheden om aan te sluiten, maar daar is om diverse redenen geen gevolg aan gegeven. Voor een aantal besturen verzorgt PON nog steeds vervangingsdiensten (onze klanten). De samenwerking met de Islamitische basisschool in Deventer is in dit kader gestopt.

Van overschot naar tekort

Inmiddels is algemeen bekend dat we in onderwijsland in een relatief korte periode zijn omgeslagen naar een tijdperk van 'krimp' (met boventaligheid en gedwongen mobiliteit tot gevolg) naar een tijdgeest waarin het 'lerarentekort' de gemoederen in heel Nederland bezighoudt. In het westen van ons land kunnen inmiddels reguliere vacatures op de scholen niet meer worden ingevuld, om nog maar te zwijgen over de invulling van vervanging.

In ons werkgebied lukt het nog steeds om reguliere vacatures in te vullen, maar ook zien we dat de druk op vervangingen toe neemt. De hele situatie rond het coronavirus heeft dat op bepaalde delen van dit jaar extra duidelijk gemaakt. Door een periode van lockdown zijn de cijfers wel positiever ingekleurd. Met de schoolbesturen zorgen we er voor dat de invalpool in de loop van het jaar voldoende is gevuld, zodat vacatures relatief snel en goed kunnen worden opgevuld.

Het is van groot
belang zuinig te
zijn op het zittende
personeel

))

Kijkend naar deze cijfers, werken we hier via twee invalshoeken aan:

1. Ten eerste zijn we het gehele jaar intensief bezig met de instroom van nieuw personeel. Onze inzet als PON heeft zich ook in 2020 gericht op:

a. Nieuw afgestudeerde Pabo-studenten: Omdat we door het virus geen bezoek aan de PABO's hebben kunnen brengen, hebben we vooral ingestoken op studenten, die in hun laatste jaar bezig waren op één van de scholen, die bij PON zijn aangesloten. Veel WPO/LIO studenten hebben in de pool of op een school een werkomgeving gevonden. Ook zijn er veel combinatiebanen (deels in de pool en deels op een school) ontstaan.

b. Herintreders: m.b.t. deze doelgroep hebben we veel samengewerkt met het Loopbaan Centrum Oost Nederland. Vaak vonden ze via de tijdelijke pool een tijdelijke werkplek. De RAP heeft een functie als loket op zich genomen.

c. Zij-instromers: ook hier is de focus verlegd naar de RAP (regionale aanpak personeelstekort).

d. Open sollicitaties: Vaak via de schoolbesturen komen er steeds meer open sollicitanten bij PON terecht. We gaan in gesprek en kijken of er mogelijkheden zijn bij besturen. Er volgt dan een contact met een mogelijk bestuur om voor deze mensen een plek te vinden. We bieden altijd een plek op de tijdelijke lijst aan.

2. Ten tweede is het van groot belang om 'zuinig te zijn' op het zittende personeel. Het terugdringen van ziekteverzuim door in te zetten op duurzame inzetbaarheid en verminderen van de hoge werkdruk, betekent op dit moment nog niet dat de druk op vraag naar vervangingen afneemt. Veel schoolbesturen zijn daar van doordrongen en zetten in op duurzame inzetbaarheid. In veel gevallen daarbij ondersteund door de Arbo-dienstverlening van PON.



Tijdelijke poolers
kunnen ook
aanspraak maken
op begeleiding en
nascholing

))

Begeleiding van de poolers

Met betrekking tot de begeleiding van onze poolers zijn we in 2020 voortgegaan op de ingeslagen weg: er wordt steeds meer aandacht besteed aan de begeleiding en scholing voor onze tijdelijke poolers en onze starters. De formatie van het begeleidingsteam is daartoe ook dit jaar ingezet. Tijdelijke poolers kunnen ook aanspraak maken op begeleiding en nascholing. Veel tijdelijke poolers zijn inmiddels bezocht, hebben nascholing genoten of hebben deelgenomen aan een intervisiebijeenkomst. Van onze tijdelijke poolers horen wij grote tevredenheid terug. Wel dient er opgemerkt te worden dat de begeleiding van al onze invallers door de corona situatie nogal ingewikkeld is geworden. Voor de volledigheid is het goed om te vermelden dat signalen vanuit en over alle poolers in alle gevallen opgepakt worden, ongeacht vast of tijdelijk en ongeacht exclusieve beschikbaarheid voor PON of niet.

Scholing

T.a.v. de scholing van onze poolers zijn we aangesloten bij de Rolf Groep (voorheen OinO). Samen met deze organisatie en een heel aantal éénpitterbesturen en nu ook een meerpitter uit onze vereniging hebben we vorm en inhoud gegeven aan de PON Primair Academy. Deze online leeromgeving is beschikbaar voor alle poolers en de inhoud wordt in overleg met elkaar gevuld, kijkende naar de behoefte vanuit het veld.

Corona virus: In 2020 hebben we allen te maken gekregen met het corona virus. Door o.a. de lockdown zien we dat de vraag naar inval personeel in eerste instantie sterk af nam. Door veel uitval van personeel, ook door het virus is er later een flink beroep gedaan op de PONflexpool.

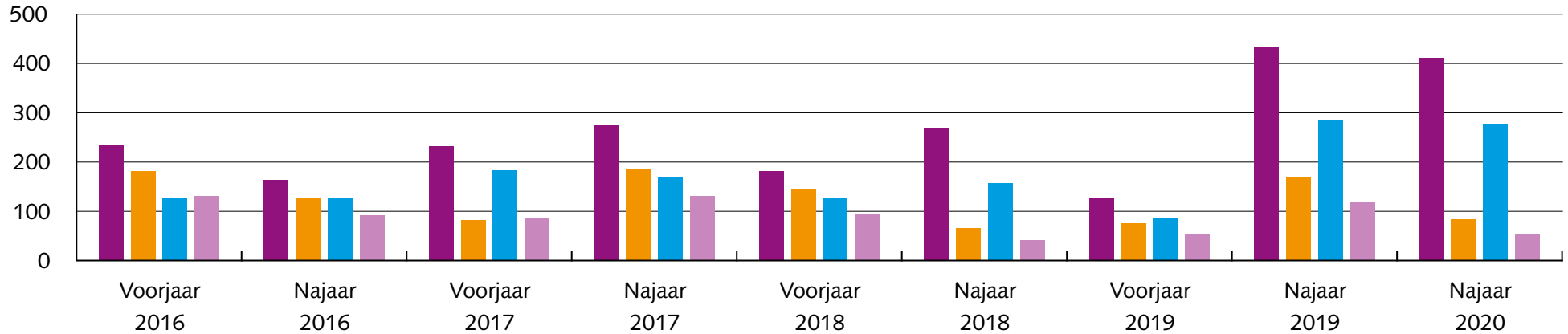


Tevredenheid over onze poolers

Periodiek (twee keer per schooljaar; in het najaar en het voorjaar) peilen wij de tevredenheid vanuit de scholen over onze poolers. Tevens bevragen wij ons poolers op de tevredenheid over de scholen waar zij invallen.

Mooi om te melden dat het aantal respondenten de afgelopen tijd érg hoog lag. Het ritme was in 2020 niet vol te houden i.v.m. de lockdown. Daarom is er in 2020 één meetpunt geweest. In onderstaande grafieken is het verloop grafisch weergegeven:

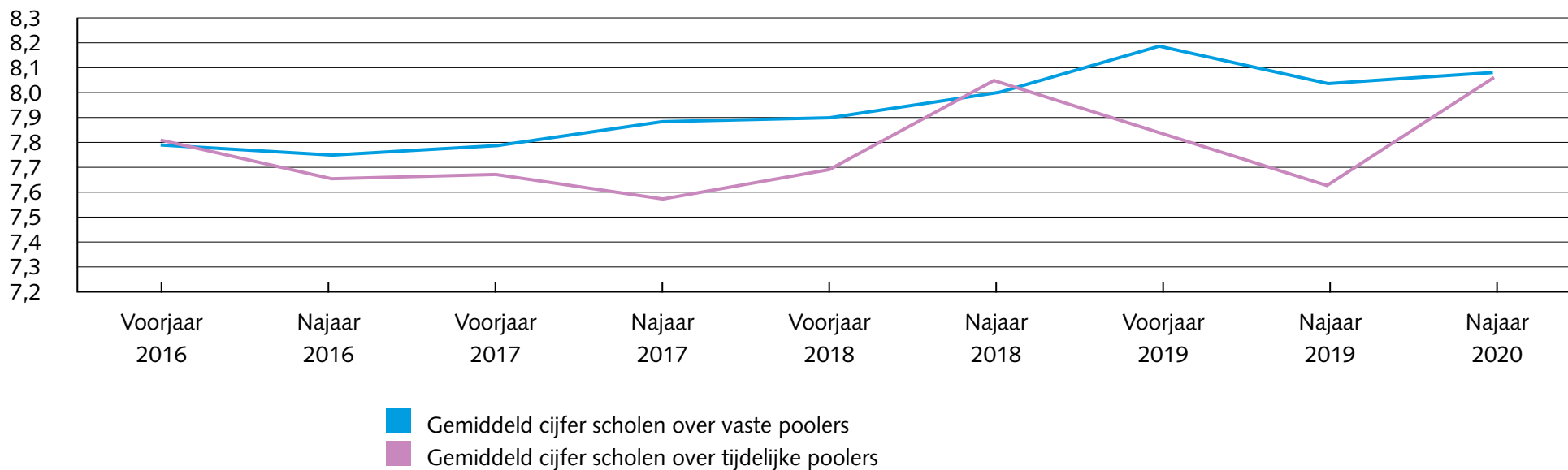
Aantallen beoordelingen



- Aantal beoordelingen door vaste poolers over scholen
- Aantal beoordelingen door tijdelijke poolers over scholen
- Aantal beoordelingen door scholen over vaste poolers
- Aantal beoordelingen door scholen over tijdelijke poolers

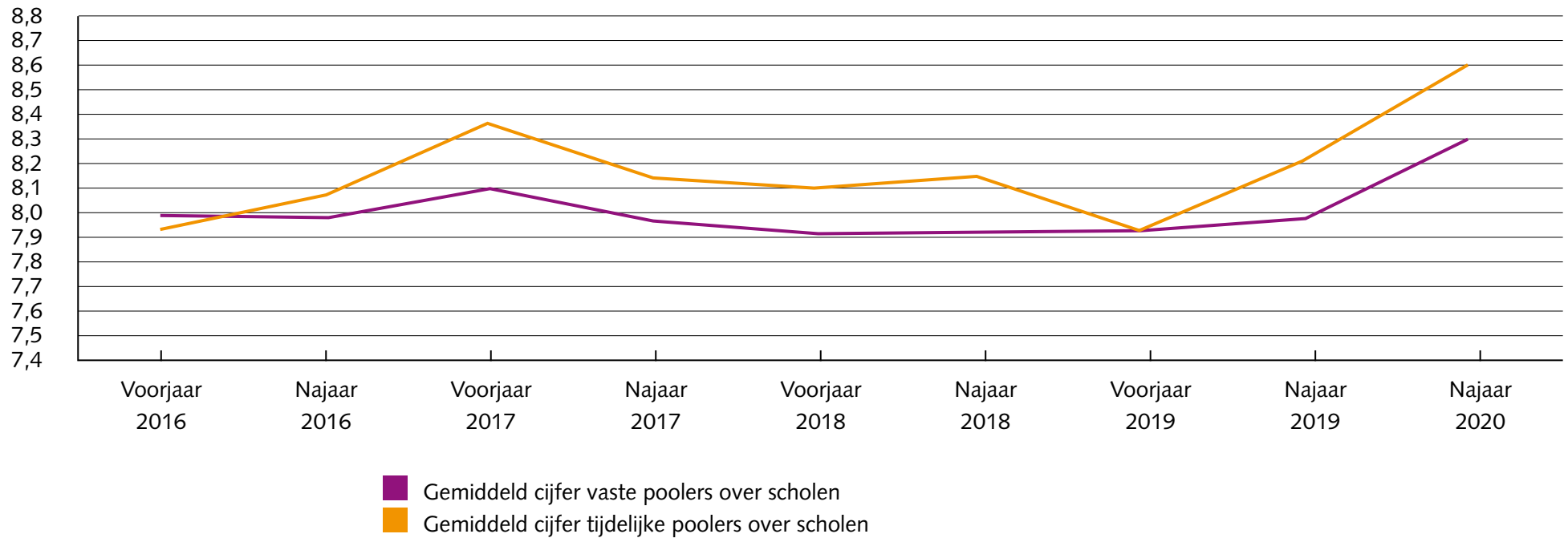
Daarnaast is het (bovenal) mooi om te constateren dat de tevredenheid over onze poolers onverminderd groot is. Weliswaar is er een daling te zien t.o.v. het voorlaatste rapport maar de meest actuele gegevens zijn onverminderd aanleiding om, met onze scholen, positief te zijn over onze poolers. Onderstaande grafiek geeft het verloop grafisch weer:

Rapportcijfer poolers



We vragen ook aan onze invallers om de ontvangst op de werkplek te beoordelen. Fijn dat dit ook zo positief uitpakt.

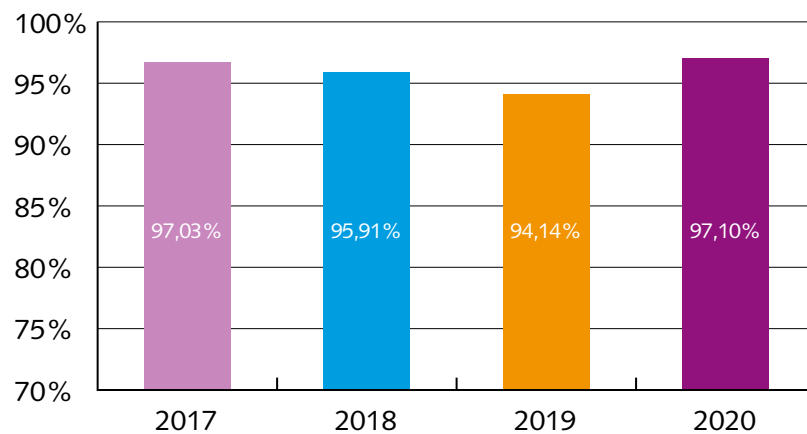
Rapportcijfer scholen



Kerngetallen van de pool over 2020

- a. **Oplossingspercentage:** Nog altijd lukt het om een hoog percentage van de verzoeken op te lossen. De cijfers van 2020 zijn te positief, door de lange periode van lockdown, waarin steeds 100% gehaald werd. Dit heeft uiteraard een positieve uitwerking over het hele jaar.

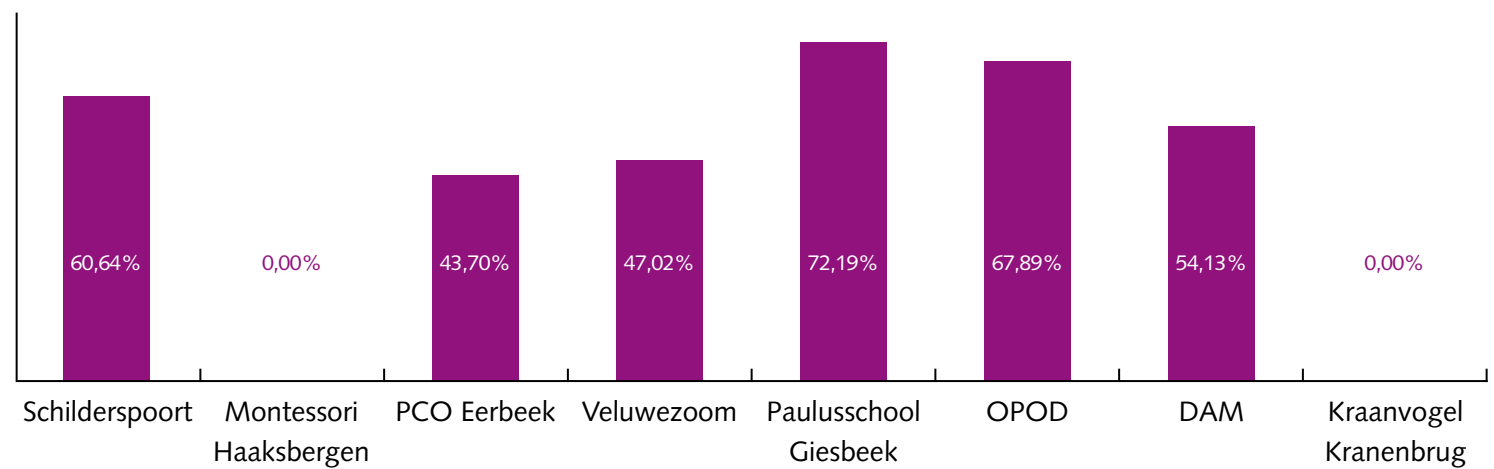
Oplossingspercentage per kalenderjaar



b. Inzetpercentage (VF besturen): Door de veranderende regelgeving van het vervangingsfonds (VF) neemt het inzetpercentage, dat door het VF wordt vergoed steeds verder af. Deze trend zien we al een aantal jaren. Het gedeelte dat niet bij het VF kan worden gedeclareerd wordt bij besturen in rekening

gebracht. n.b. Sinds 2020 is er geen gezamenlijke pool meer, waardoor er per bestuur een inzetpercentage wordt berekend door het VF. Twee besturen (éénpitters) hadden in 2020 geen poolers in de vaste pool.

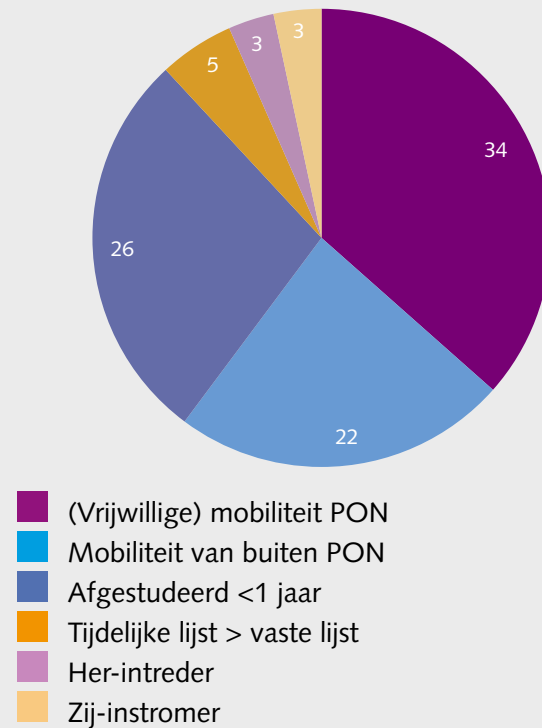
Inzetpercentage VF 2020



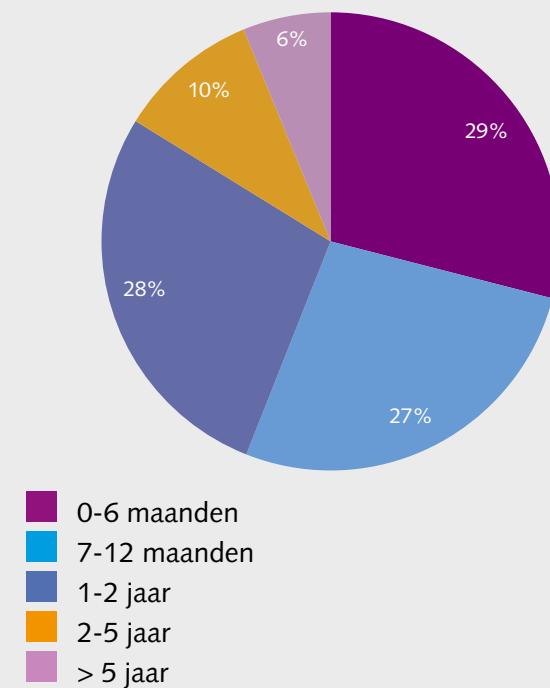
c. **Verloop in de pool:** De PONflexpool wordt steeds meer gebruikt als een instrument om doorstroming binnen het personeel tot stand te brengen. Onderstaande grafiek geeft aan hoeveel personeelsleden er in en uit de pool zijn gestroomd. Uit de cijfers

blijkt dat in 2020 34 van de nieuwe leerkrachten in de PONflexpool hier via vrijwillige mobiliteit in terecht zijn gekomen. Opvallend is ook het groeiend aantal leerkrachten, die vanuit besturen buiten PON naar ons toe komen.

Herkomst nieuwe mensen PONflexpool 2020 (aantal)



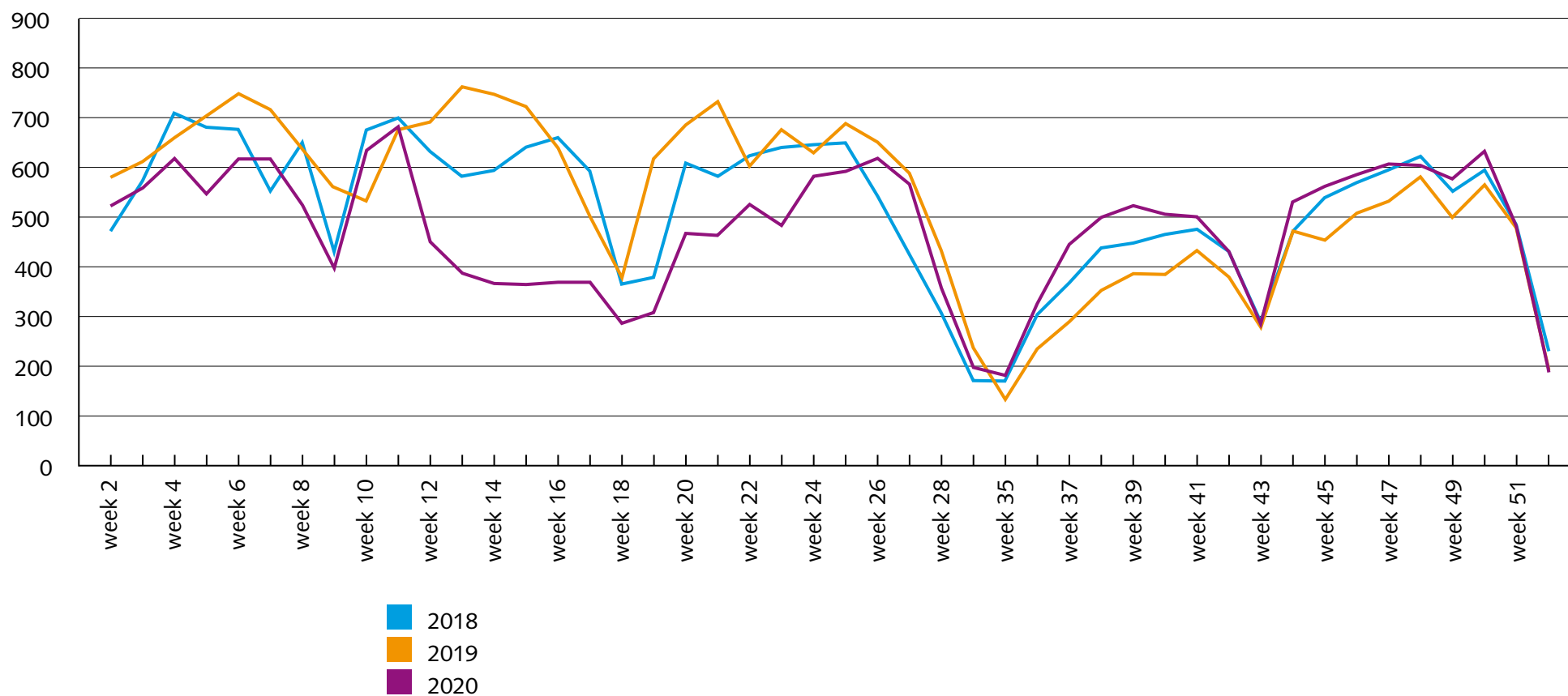
Tijd in de pool 2020



d. **Inzet per week:** Het aantal verzoeken per week is de afgelopen jaren telkens gestegen. Voor een groot deel is dit te verklaren door het instromen

van een aantal grote besturen.
n.b. het gevolg van de lockdown in 2020 is vanaf week 12 goed te zien.

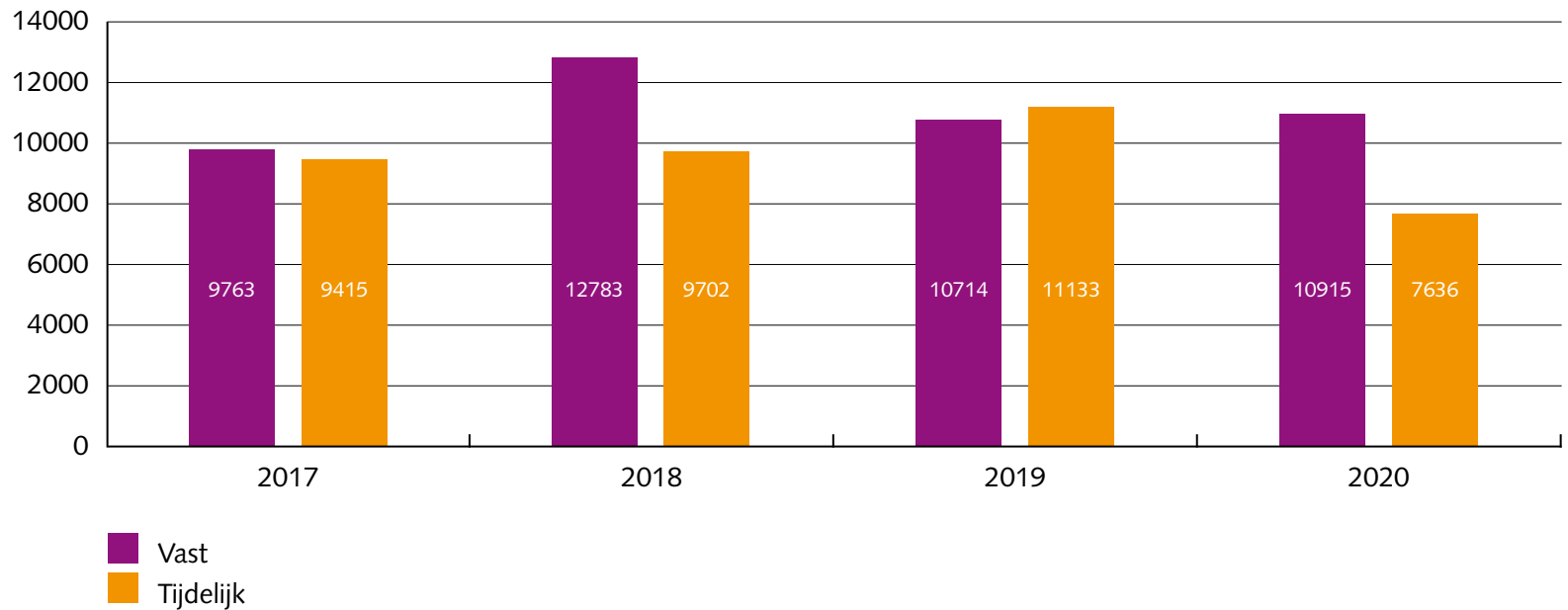
Aantal verzoeken per week PON



e. **Inzet vaste mensen / inzet tijdelijke poolers:** Door de pool te vergroten streven we er naar dat vervangingsaanvragen zoveel mogelijk door vast perso-

neel te laten doen. Het aandeel van de vaste pool is sinds 2019 behoorlijk toegenomen. week 12 goed te zien.

Oplossingen met vast / tijdelijk personeel

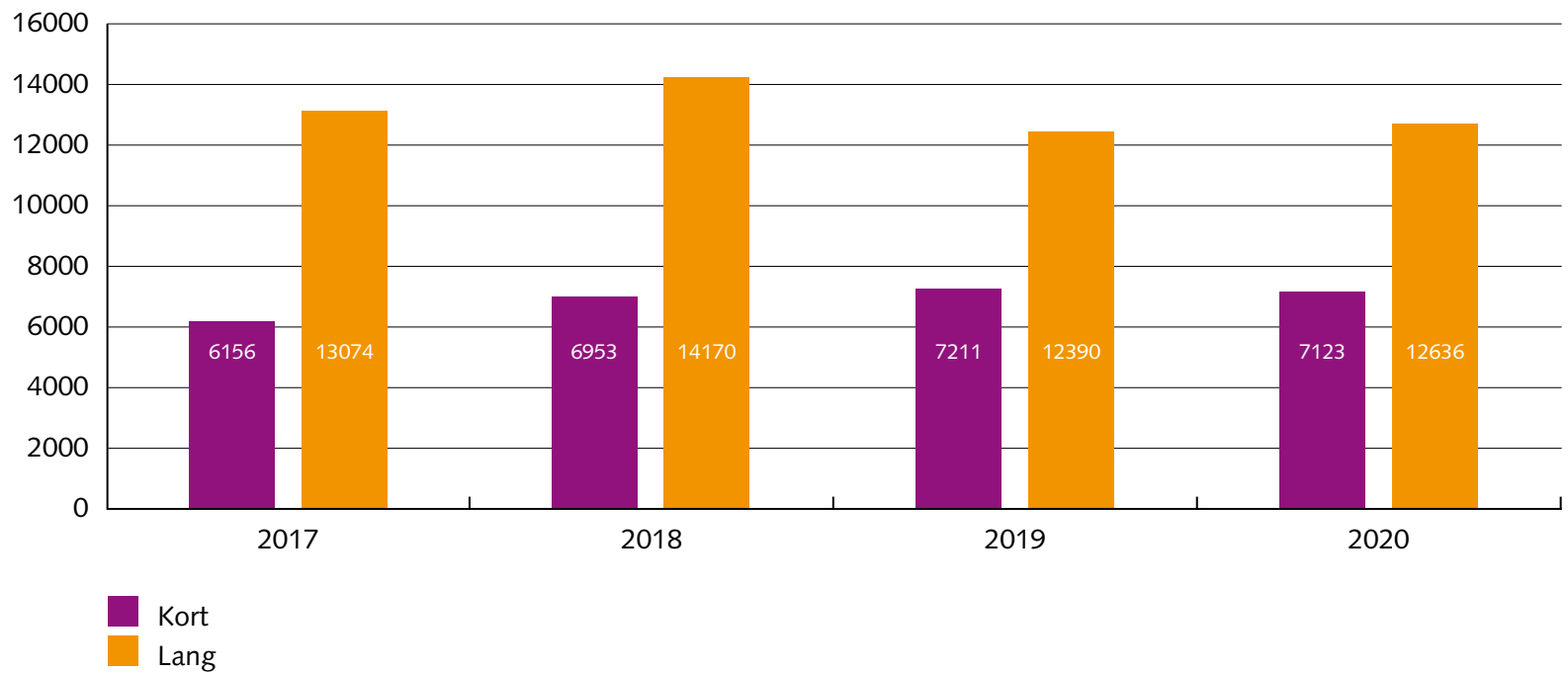


f. Inzet op kortdurende en langere vervangingen:

We registreren vervangingen, die < dan 4 weken duren als korte vervangingen en > dan 4 weken als

lange vervangingen. Ruim 2/3 deel van de aanvragen betreft vragen voor meer dan 4 weken.

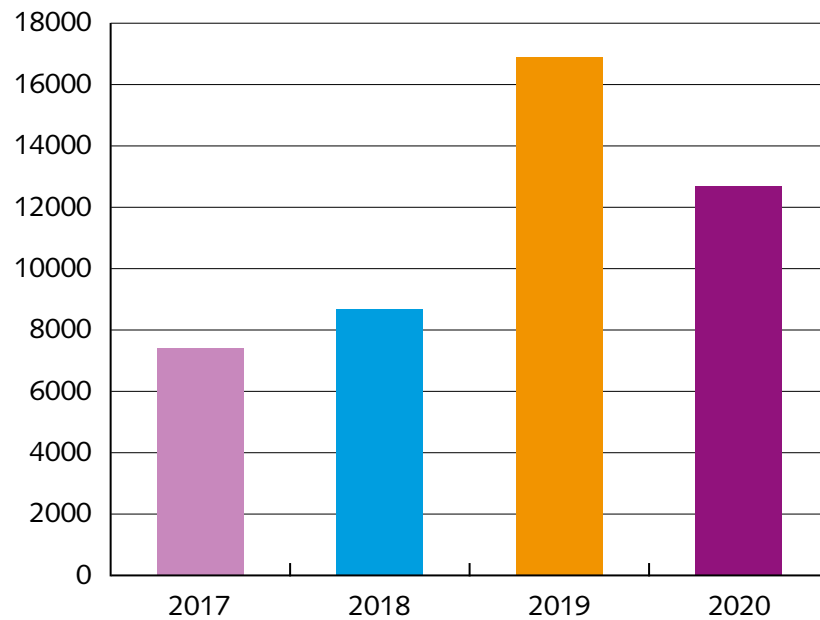
Korte / lange vervangingen



g. Inzet van onderwijsassistenten:

De vraag naar onderwijsassistenten neemt de afgelopen jaren flink toe. In 2020 is dat verminderd, hetgeen ook te verklaren valt uit de situatie rond de lockdown in het voorjaar.

Inzet onderwijsassistenten kalenderjaar



loopbaancentrum



**Het Loopbaancentrum
Oost Nederland (LBC)
werd in 2020 bemenst door:**

José Jansen
Coördinator-Loopbaancoach
32 uur

Marjory Vermeegen
Coördinator-Loopbaancoach
36 uur

Marloes Meijer
Back-office medewerker
(o.a. coördinatie vacaturesite)
12 uur

Loopbaancentrum

Het lerarentekort heeft de komende jaren zeer ingrijpende gevolgen. Samenwerking van schoolbesturen in een regionale arbeidsmarkt is dan ook essentieel. Naast het werven van nieuw onderwijspersoneel, het aanspreken van de 'stille reserves' is zorg voor het behoud van ons huidige potentieel dringend en noodzakelijk. Loopbaancentrum Oost Nederland (LBC) wil hierin als partner van betekenis zijn voor regio Oost Nederland en zoekt hierin de interbestuurlijke samenwerking in de sector PO maar ook daarbuiten.

Loopbaangesprekken

Overzicht gesprekken	2017	2018	2019	2020	
Oriënterende loopbaangesprekken	208	215	135	75	* Vanaf 2020 zijn we overgegaan op de registratie van het aantal trajecten ipv het aantal gesprekken binnen een traject. Het aantal gesprekken binnen een traject is gemiddeld 8 gesprekken, een intakegesprek en en afsluitend gesprek.
Loopbaan(koers) gesprekken	-	40	52	12*	
Loopbaan(koers) trajecten					
Spoor 2 gesprekken	-	-	61	7	
Multidisciplinaire gesprekken	-	9	11	15	
Netwerkgesprekken	30	23	17	30	
Kweekvijvergesprekken (intake)	-	-	11	14	
Intakegesprekken herstarters	-	36	76	72	

Vanaf augustus 2020 is het Loopbaancentrum voor de hele **RAL/RAP** regio gaan werken. Het Loopbaancentrum zal een steeds centralere plek innemen binnen de regio en werkt direct samen met de projectcoördinator, Gerard Couprie, op de verschillende actielijnen.

Actielijn 2: Verminderen van de vraag naar personeel met de deelthema's: verlagen van het verzuim – behoud personeel – onderwijs anders organiseren.

Actielijn 3: Werving en recruitment met als acties: het ontwikkelen van een nieuwe website met vraag en aanbod – aanstellen van een recruiter.

Actielijn 4: het aanspreken van de reserve

Een ruime meerderheid kan een oriënterend loopbaangesprek aanbevelen

))

In januari 2021 hebben we een **enquête** uitgezet naar de mensen die een oriënterend loopbaangesprek hebben gehad. Van de 54 verstuurdde enquêtes hebben we (na herhaalde oproep) 16 reacties binnen gekregen.

De belangrijkste conclusies zijn:

- de aanvragen komen via alle verschillende ingangen op het LBC binnen. In 1/3 van de aanmeldingen is dit verlopen via tip van de directeur.
- de snelheid tussen aanvraag en gesprek is snel en de 4 vragen vooraf worden als zinvol ervaren.
- de meerderheid bestaat uit leerkrachten maar ook alle andere functies binnen het P.O.
- zowel het voldoen aan de verwachtingen als de kwaliteit van de coach worden met 4 sterren gewaardeerd.
- een ruime meerderheid kan een oriënterend loopbaan gesprek aanbevelen.

Loopbaanonderzoek en Spoor 2 trajecten

In 2020 is besloten dat het LBC stopt met het aanbieden van Spoor 2 trajecten.

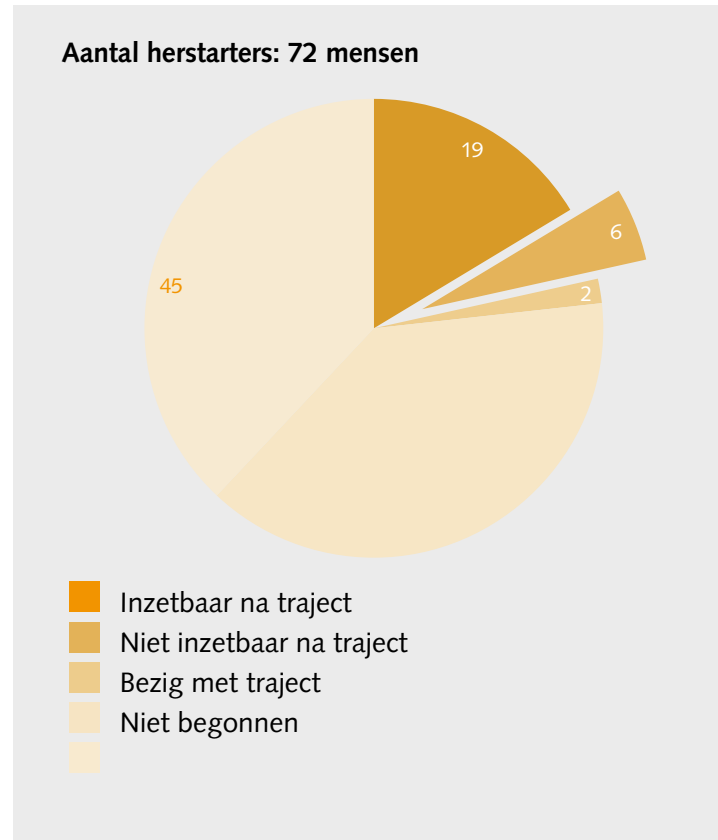
De arbeidsintensiviteit van deze trajecten t.o.v. alle andere activiteiten heeft ons doen besluiten dat we onze *focus* vooral willen leggen op *de ondersteuning binnen spoor 1*.

Er is in 2020 geïnvesteerd in het uitbreiden van ons netwerk m.b.t. spoor 2 coaches.

Onze loopbaantrajecten zijn steeds vaker in het eerste ziektejaar aangeboden in een mogelijke opmaat naar Spoor 2. Het geeft de medewerker tijdens de re-integratie de ruimte om beter te leren omgaan met beperkingen en het ondersteunt de oriëntatie op kwaliteiten en (andere) mogelijkheden op het gebied van werk. Hiermee wordt op constructieve wijze geanticipeerd op de eventuele doorschakeling naar Spoor 2.

	2016	2017	2018	2019	2020
Opbrengsten gesprekken op factuurbasis	€€1.280,93	€5.655,32	€12.820,00	€19.165,00	€9.638,60

Herstarters



Het aantal herstarters dat zich gemeld heeft is in 2020 ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2019.

In 2020 is wederom enorm geïnvesteerd op het aanspreken, begeleiden en succesvol inzetten van de 'stille reserve' om het lerarentekort (verder) het hoofd te bieden. Herintreders meldden zich veelvuldig voor intakegesprekken bij PON en via de website. Soms kwamen herstarters ook binnen door bemiddeling van besturen.

Er is een herintrederstraject ontwikkeld om zo de kandidaten een goede en passende begeleiding te kunnen bieden waardoor deze mensen met hernieuwd vertrouwen goed beslagen ten ijs konden komen. Het traject behelst een tiendaagse oriëntatie op de basisschool waarbij de SBL-competenties leidend zijn. Samen met de begeleider vanuit de school wordt een opbouw gemaakt, eindigend in het volledig voor eigen rekening nemen van een schooldag.

Aan het einde van het traject wordt vanuit het Loopbaancentrum een lesobservatie gedaan m.b.v. de CT-meter. In een eindgesprek wordt met de kandidaat besproken welke vervolgstappen er eventueel mogelijk zijn. Tot nu toe heeft dit geleid tot:

80% van de herstarters voelde zich voldoende toegerust om weer aan de slag te gaan als groepsleerkracht

”

- Inzetbaarheid als leerkracht voor tijdelijk werk bij PON besturen en/of partnerbesturen in de regio.
- Inzetbaarheid als onderwijsassistent voor tijdelijk werk bij PON besturen c.q. partnerbesturen in de regio.
- Verlenging van de praktijkoriëntatie en een nieuw lesbezoek na een afgesproken periode.
- Aanvullende scholing.

In 2020 werd er aan elke herstarter een coach gekoppeld met de mogelijkheid tot drie contactmomenten. Aanvullende behoefte tot begeleidend contact was mogelijk en daar is ook incidenteel gebruik van gemaakt. Nascholingsgelden zijn binnen PON ook beschikbaar voor de herstarters die werken binnen de PON besturen.

Vanaf maart 2020 is het traject wat anders vormgegeven vanwege Covid-19. De intakes hebben online plaats gevonden en er zijn geen afsluitende klassenbezoeken gedaan. Tijdens de afsluitende gesprekken is de competentielijst leidend geweest.

In november 2020 is er **een enquête** uitgezet onder de 27 herstarters die het traject hebben gedaan.

Hierop zijn 12 reacties gekomen. De belangrijkste conclusies zijn:

- Het intake gesprek is beoordeeld met 4.42 sterren (max. 5 sterren)
- Een ruime meerderheid kon goed uit de voeten met de competentielijst en het aantal stagedagen.
- De begeleiding van de mentor werd met 4.55 sterren gewaardeerd en 80% van de herstarters voelde zichzelf voldoende toegerust om weer aan de slag te gaan als groepsleerkracht.
- Het volledige traject wordt beloond met 4.11 sterren

Zij-instromers

In feb 2020 is er gestart met het selecteren van zij-instromers. Er zijn 2 commissies samengesteld en hebben de selectie gedaan. In augustus zijn er 6 mensen voorgedragen aan de schoolbesturen die zich hebben opgegeven. Het project rondom de zij-instromers is vanaf augustus 2020 ondergebracht in actielijn 5 van de RAL/RAP. Er is een nieuwe projectcoördinator aangesteld en een nieuw informatiepunt.

arbodienstverlening



Bedrijfsartsen:

Evelyne Wesselius

Jan Heinen

Arbeidsdeskundigen

Marja Wekking

Dirk Odolphy

Arbodienstverlening

Coördinatie vanuit het Loopbaancentrum

Het arboteam bestaat uit twee zelfstandig geregistreerde bedrijfsartsen en twee zelfstandig geregistreerde arbeidsdeskundigen.

De arbeidsdeskundigen worden ingezet als inzetbaarheidscoach maar op aanvraag, buiten het basiscontract om, voeren zij ook arbeidsdeskundige onderzoeken uit en/of preadvies.

Een groot aantal besturen maakt gebruik van het gezamenlijke contracteren van de PON Arbo professionals. De Arbodienstverlening is een aanvullende dienstverlening en dus niet inbegrepen in het lidmaatschap van PON. Het arboteam werkt in principe voor alle schoolbesturen in de regio die werken volgens het *'eigen regie model'*.

De samenwerking van het Loopbaancentrum, de PON-Flexpool én de PON Arbo professionals blijkt aanvullend en versterkend te werken. Het lukt om op maat te acteren op ondersteuningsvragen van PON besturen, (Arbo)partnerbesturen en hun medewerkers.

Het Covid-19 virus heeft een grote impact gehad op medewerkers van de aan de Arbodienstverlening deelnemende besturen in de regio. Er is veelvuldig beroep gedaan op het Arboteam.

Spreekuurcontacten met medewerkers verliepen voor het overgrote deel online en telefonisch. Voor incidentele live spreekuren is tijdelijk uitgeweken naar een Arbo locatie in Doetinchem (De Tuinkamer) waarin bij live consulten voldaan kon worden aan de vereiste RIVM voorschriften en maatregelen.

Het huidige aanbod binnen de arbodienstverlening wordt herzien waarbij ook alternatieven m.b.t. de bekostiging worden onderzocht.

De insteek is om tot een nieuw (regionaal!) aanbod te komen vanuit een visie die gestoeld is op de nieuwste inzichten, actuele wetgeving en afgestemd op de behoefte in het veld.

De samenwerking met zowel vervangingspool(s) als ook met Loopbaancentrum Oost Nederland wordt hierin verder vormgegeven.

LBC en ABP - ondersteuning bij pensioencommunicatieplicht

In samenwerking met het ABP heeft het LBC voorbereidingen getroffen om bestuurders, P&O-ers en directeurs te informeren en te ondersteunen in hun pensioencommunicatieplicht naar hun werknemers. Hiervoor zijn bijeenkomsten georganiseerd om alle geledingen te bereiken.

In 2020 zijn
14 kandidaten
gestart met de
leergang L&L

”

Leergang Loopbaan & Leiderschap

In 2020 hebben we de naam van het kweekvijvertraject veranderd in “leergang Loopbaan & Leiderschap” We willen hiermee een grotere groep kandidaten aanspreken en is de focus breder dan alleen verkennen van de rol als schoolleider.

Iedere kandidaat onderzoekt in dit traject wat Nieuw Leiderschap inhoudt en hoe zich dat verhoudt met ieders persoonlijke leiderschap.

In hoeverre passen de kwaliteiten en nog belangrijker de persoonlijke passie en de motivatie bij Nieuw Leiderschap?

In 2020 zijn 14 kandidaten gestart met de leergang L&L.

Het LBC nam de intakegesprekken en de intervisiebijeenkomsten voor hun rekening. De afrondingsgesprekken volgen nog in 2021 al dan niet gevolgd door 'n aanvullend loopbaangesprek. De Rolf Groep organiseerde 6 kennisinhoudelijke bijeenkomsten. De insteek van dit traject is gericht op persoonlijke ontwikkeling in relatie tot het aspect leiderschap. De uitkomsten worden door de kandidaat gedeeld met de direct leidinggevende en/of met de bestuurder. (2021)

N.B. Deelnemen aan dit traject betekent niet dat er recht ontstaat op een leidinggevende functie.

Relatiebeheersysteem

In 2020 is Perfectview geïmplementeerd.

Loopbaancentrum Oost Nederland – Partner in duurzame inzetbaarheid

Het LBC heeft in verschillende (net)werkgroepen geparticipeerd waarbij het lerarentekort hoog op de agenda stond. Binnen de RAP wordt intensief samengewerkt met het LBC. José Jansen participeert in Actielijn 2 (behoud van personeel) en Marjory Vermeegen is projectcoördinator van de herstarters.

Er is een werkgroep gestart rondom de modernisering van het Participatiefonds en er zijn verkennende gesprekken om het LBC als loket in te richten voor de regio.

Met de vacaturesite van het LBC ondersteunen we het proces van het bij elkaar brengen van de juiste partijen bij de vraag om personeel.

Uit de diverse thematiek die binnen de loopbaangesprekken aan de orde is, blijkt dat de zorg om het fit en arbeidsgeschikt houden van het actuele medewerkersbestand, nog steeds met nadruk aandacht vraagt. Elke levensfase kampt met specifieke aandachtspunten.

P&O netwerk

In 2020 faciliteerde het LBC het netwerkoverleg van de P&O-ers. Vanwege de samenwerking binnen de RAL/RAP is deze samenwerking nog veel belangrijker geworden. In 2020 is er 3 maal een bijeenkomst geweest en deze werd voorgezeten door twee P&O-ers uit het veld.

In januari 2021 is er een enquête uitgezet binnen het netwerk en is de belangrijkste conclusie dat het LBC het netwerk zal gaan voorzitten, in nauw overleg met de P&O-ers en Gerard Couprie. Tevens is er besloten dat alle P&O-ers vanuit de RAP- samenwerking aan kunnen sluiten bij dit overleg.

Overzicht cijfers LBC

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal vacatures op de site	309	280	327	274	231
Vacature alert		1384	1600	1624	1668
Volgers op LBC Facebook	114	181	229	244	275
Volgers op LBC LinkedIn		25	89	135	245
OVERZICHT ACTIVITEITEN					
Voorlichtingen aan teams	4	6	Opgepakt door Flexpool	Opgepakt door Flexpool	
Deelnemers ABP workshop	21	27	21	33	Afgelast i.v.m. corona
Deelnemers Kweekvijver Nieuw Leiderschap	-	-	14	11	14

PON-leden 2020



Naam	Bestuursnummer	Naam	Bestuursnummer
Gelderveste	41011	Stichting Interconf. Samenwerkingsschool Meddo	82786
Halse Schoolvereniging	33957	Stichting Interconfessioneel Onderwijs Bredevoort	76910
Katholieke Stichting BAO Silvolde	41563	Stichting Katholiek BAO Borculo	47659
Leerplein055	41616	Stichting Montessori Haaksbergen	40355
Mijnplein	40894	Stichting Montessori Traditioneel BAO Doesburg	30847
PRO8 (St. Primair Onderwijs Achterhoek)	50844	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer	41862
RK Onderwijsstichting Giesbeek-Lathum	70644	Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer	41274
Scholengroep Veluwezoom	41617	Stichting Poolster	42561
Stichting Kindergemeenschap Albert Schweitzer	42330	Stichting Samenwerkingsschool Kranenburg	60686
Stichting Samenwerkingsbestuur LiemersNovum	77235	Stichting SBO de Schilderspoort	40901
Stichting Algemeen BAO Rijnwaarden	30824	Stichting Schoolbestuur Laetare	38235
Stichting de Korenburg	41463	Stichting Christelijk Basisonderwijs Lochem-Laren	27067
Stichting de Mare	41491	Vereniging Deventer Leerschool	71242
Stichting Deventer en Almelose Montessorischolen	95148	Ver Interconf BAO Vierakker-Wichmond	40804
Stichting Gem. RK/PC Scholen Wehl-Nieuw Wehl	31969	Ver P C B O Rheden	40843
Stichting Innerwaard	42148	Vereniging voor PCO Eerbeek	84046



flexpool
arbo
loopbaan

Bezoekadres
Het Emerhuys

Piet Heinstraat 5
7204 JN Zutphen

0314-38 39 68
info@ponprimair.nl