

Uitkomsten onderzoek (P)ONderweg naar...



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2
WERKWIJZE	2
UITKOMSTEN DIGITALE VRAGENLIJST	3
VISIE VAN PON	3
ANALYSE HUIDIGE WERKZAAMHEDEN	4
GEZAMENLIJKE ACTIVITEITEN	4
OPBRENGSTEN GROEPSINTERVIEWS	5
VISIE VAN PON	5
ANALYSE HUIDIGE WERKZAAMHEDEN	5
GEZAMENLIJKE ACTIVITEITEN (BEOOGDE PRIORITERING)	5
AANBEVELINGEN	6
UITWERKING IN DE ALV VAN 24 MAART 2022	7
ADVIES EN BESLUITVORMING ALV	7

INLEIDING

In de ALV van 7 oktober 2021 is besloten een onderzoek onder de leden in te stellen om te komen tot een advies over 'een heldere toekomstvisie (inclusief governance model, organisatiestructuur en functiebouwwerk) voor Personeelscluster Oost Nederland'.

Het onderzoek heeft zich gericht op het beantwoorden van de volgende vragen:

- Welke ontwikkelingen spelen in het onderwijs en raken PON?
- Wat betekent dit voor de diensten van PON?
- Welke organisatie hoort daarbij?
- Hoe verhouden PON en RAP-subsidie zich tot elkaar?
- Waar hebben de besturen behoefte aan?
- Hoe kunnen we regionale samenwerkingen bevorderen c.q. stimuleren?
- Is onderscheid tussen activiteiten vanuit contributie en extra dienstverlening (cafeteria-model) gewenst?

Het onderzoek is opgebouwd in drie stappen:

1. Digitale enquête
2. Groepsinterviews
3. Concrete uitwerking in ALV van 24 maart 2022

In de navolgende hoofdstukken wordt de werkwijze beschreven en zijn de uitkomsten vanuit de digitale vragenlijst en de groepsinterviews per thema weergegeven. Omwille van de leesbaarheid van het document zijn de behorende bijlagen in een aparte notitie 'Bijlagenboek (P)ONderweg naar...' opgenomen. Vervolgens zijn een aantal aanbevelingen opgenomen welke uit de analyse en de gesprekken naar voren zijn gekomen.

WERKWIJZE

Nadat in de ALV is besloten om een onderzoek uit te voeren, is in overleg met de regiegroep een enquête ontworpen die is aangeboden aan de leden van PON. De digitale enquête is verstuurd aan bestuurders, directeuren en P&O'ers. De enquête bestaat uit de volgende thema's:

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

De uitkomsten van de enquête zijn op hoofdlijnen gepresenteerd en besproken met bestuurders, directeuren en P&O'ers in verschillende groepsinterviews. Naar aanleiding van de vragenlijst en de ontvangen reacties zijn op basis van de methode 'semigestructureerd interview' verdiepende vragen gesteld.

Op basis van de digitale vragenlijst en groepsinterviews is een conceptnotitie opgesteld welke is besproken in de regiegroep. In dit overleg is afgesproken de opbrengsten vanuit de enquête en de groepsinterviews in de ALV van 24 maart 2022 met de PON-leden te bespreken. Doel hierbij is te komen tot een meer praktische uitwerking van de huidige en toekomstige activiteiten binnen PON.

De notitie wordt op basis van de ALV van 24 maart 2022 aangevuld. Nadat alle drie de stappen binnen het onderzoek zijn afgerond wordt een afsluitend hoofdstuk opgesteld waarin antwoord wordt gegeven op de onderzoeksvragen met bijbehorend advies aan de ALV.

UITKOMSTEN DIGITALE VRAGENLIJST

Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de reacties op de digitale enquête. Een uitgebreide analyse is opgenomen in [bijlage 1](#). In totaal hebben 84 collega's – bestuurders, P&O'ers en directeuren – de vragenlijst ingevuld. Vanuit 21 verschillende besturen zijn reacties binnengekomen. Dit maakt dat het responspercentage 67,7% is van alle 31 PON-leden. Bij de analyse van de antwoorden is ervoor gekozen om de antwoorden van alle respondenten gezamenlijk te analyseren. Reden hiertoe is te komen tot gezamenlijke uitgangspunten voor PON, waarbij de antwoorden van zowel bestuurders, P&O'ers en directeuren van belang zijn.

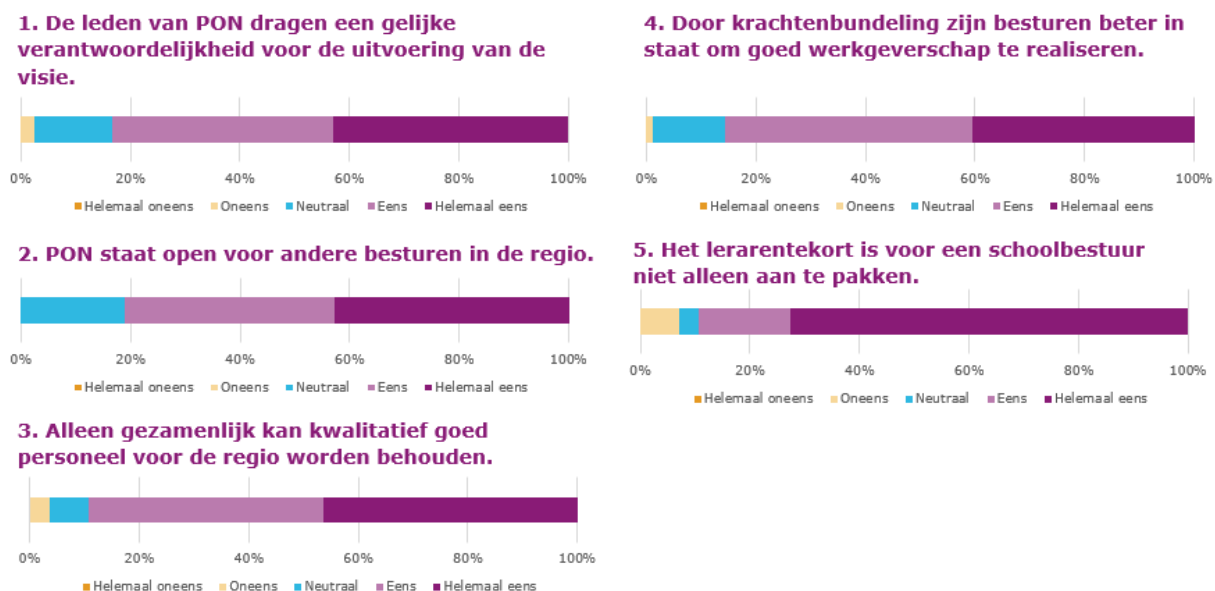
Bij de analyse van de huidige werkzaamheden is na een aantal algemene vragen een onderscheid gemaakt tussen P&O'ers en directeuren enerzijds en bestuurders anderzijds. P&O'ers en directeuren zijn gevraagd naar de betrokkenheid en participatie van de medewerkers van PON. Bestuurders zijn gevraagd naar de betrokkenheid en participatie van de deelnemers aan de ALV.

VISIE VAN PON

De huidige visie van PON is vertaald naar vijf stellingen om te onderzoeken in hoeverre de respondenten de visie van PON onderschrijven of dat herijking gewenst is. De volgende stellingen zijn bevroegd en besproken in het onderzoek:

1. De leden van PON dragen een gelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de visie.
2. PON staat open voor andere besturen in de regio.
3. Alleen gezamenlijk kan kwalitatief goed personeel voor de regio worden behouden.
4. Door krachtenbundeling zijn besturen beter in staat om goed werkgeverschap te realiseren.
5. Het lerarentekort is voor een schoolbestuur niet alleen aan te pakken.

Geconcludeerd wordt dat de visie van PON is onderschreven en dat de visie door de respondenten wordt gedragen. Ook zijn de respondenten het grotendeels eens met bovengenoemde stellingen, zie figuur 1.



Figuur 1: vijf stellingen m.b.t. de visie van PON.

ANALYSE HUIDIGE WERKZAAMHEDEN

De rol/taak van het PON is volgens de bestuurders, P&O'ers en directeuren duidelijk. Ook is het duidelijk bij wie vragen gesteld kunnen worden en de leden worden adequaat geholpen bij vragen. De betrokkenheid en participatie van de medewerkers van PON wordt door de directeuren en P&O'ers als zeer goed ervaren, zie figuur 2.

Ervaring betrokkenheid en participatie van medewerkers PON



Figuur 2: betrokkenheid en participatie PON.

Ervaring betrokkenheid en participatie van deelnemers van de ALV



Figuur 3: betrokkenheid en participatie ALV

De bestuurders is gevraagd naar de betrokkenheid en participatie van de deelnemers in de ALV (figuur 3). Hieruit blijkt dat de score net boven het gemiddelde ligt en dat dit door verschillende betrokkenen als laag wordt ervaren.

GEZAMENLIJKE ACTIVITEITEN

Om een beeld te geven van de activiteiten die het meest belangrijk worden gevonden, is in tabel 1 inzichtelijk gemaakt hoeveel procent van de respondenten hebben aangegeven een activiteit 'belangrijk' of 'heel belangrijk' te vinden. De reacties met beide antwoorden zijn per activiteit bij elkaar opgeteld en uitgedrukt in een percentage t.o.v. het totaal aantal respondenten.

Activiteit	Aangegeven belangrijkheid
Gezamenlijke vervangingspool	95%
Pool voor onderwijsassistenten / leraarondersteuners	91%
Samen opleiden onderwijspersoneel	87%
Loopbaancentrum	81%
Begeleiding leerkrachten	81%
Loopbaan en leiderschap	78%
Aanbieden van werkervaringsplaatsen	77%
Overleg met hogescholen in de regio	72%
Goudkracht pool	72%
Arbodienstverlening	64%
Kennisdeling	59%
Pool vakleerkrachten	58%
Vitaliteit- en leefstijlcoaching	58%
Samenwerking ondersteunende diensten	55%
Gezamenlijke professionalisering	52%
Ontwikkelassessment via CT-meter	51%

Tabel 1: overzicht van alle activiteiten op volgorde van aangegeven belangrijkheid

OPBRENGSTEN GROEPSINTERVIEWS

In januari 2022 hebben zes groepsinterviews plaatsgevonden; twee bijeenkomsten met bestuurders, twee bijeenkomsten met P&O'ers en twee bijeenkomsten met directeuren. In totaal hebben 29 collega's werkzaam bij 18 verschillende PON-leden een bijdrage aan de groepsinterviews geleverd (58%). In algemene zin is vastgesteld dat de gesprekspartners zeer betrokken zijn bij PON en het op prijs hebben gesteld aan de gesprekken deel te kunnen nemen door een interactieve inbreng te hebben over de toekomst van PON. In bijlage 2 zijn de betrokken gesprekspartners van de verschillende scholen en besturen opgenomen. Hieronder worden de opbrengsten op hoofdlijnen weergegeven.

VISIE VAN PON

De meerwaarde van samenwerking en krachtenbundeling door besturen is vaak genoemd door de gesprekspartners tijdens de groepsinterviews. Gezamenlijk kunnen de besturen meer bereiken dan alleen. De opbrengsten vanuit de digitale enquête worden gezien als een steun in de rug voor de PON-brede visie. Als belangrijke aandachtspunten naar aanleiding van de stellingen zijn de volgende zaken benoemd:

- Ervoor waken dat de regio van PON niet te groot wordt. De gesprekspartners hechten waarde aan de bestaande slagkracht en korte lijnen.
- Er bestaan verschillen tussen de grote en kleine besturen over in hoeverre de stellingen m.b.t. de visie op hen van toepassing zijn. Grote besturen hebben bijvoorbeeld meer mogelijkheden om kwalitatief goed personeel te behouden.
- Door enkele gesprekspartners is aangegeven dat er onduidelijkheid bestaat over de statuten en stemverhoudingen binnen PON.
- Veel gesprekspartners zien binnen PON kansen om gezamenlijk activiteiten uit te werken om het personeel in de regio te behouden en ook nieuw personeel op te leiden.

ANALYSE HUIDIGE WERKZAAMHEDEN

In de groepsinterviews is veel waardering voor PON uitgesproken en zijn complimenten geuit over de huidige gang van zaken binnen PON. De P&O'ers en directeuren typeren de medewerkers van PON als proactief en behulpzaam. Voor sommige collega's bestaat onduidelijkheid over de bestaande werkafspraken. Het is wenselijk om interne afspraken concreet te delen. Bijvoorbeeld als een nieuwe directeur in dienst treedt bij een van de leden.

In de groepsinterviews met de bestuurders is stilgestaan bij de betrokkenheid en participatie van de deelnemers aan de ALV. De gesprekspartners herkennen zich in de lage score. Verschillende mogelijkheden zijn besproken om de betrokkenheid van bestuurders te verhogen. Gedacht wordt aan:

- duidelijkheid creëren over de rol van de ALV en de governance structuur;
- actief sturen op kennisdeling binnen de ALV en elkaar inspireren;
- thema's in subgroepen uitwerken en/of voorbereiden;
- communicatie over de huidige stand van zaken toegankelijk verstrekken.

GEZAMENLIJKE ACTIVITEITEN (BEOOGDE PRIORITERING)

Gezien de bestaande visie van PON en de recente ontwikkelingen, zoals het lerarentekort, is onderzocht welke gezamenlijke activiteiten de samenwerkende besturen binnen PON prioriteit geven. Nagenoeg alle gesprekspartners geven aan dat de focus moet liggen op het gezamenlijk werven van nieuwe collega's om de klassen te bemensen op allerlei verschillende manieren. In de gesprekken is duidelijk geworden dat ten aanzien van de activiteiten behoeftverschillen kunnen bestaan tussen besturen met een grotere of kleinere omvang.

De volgende thema's met bijbehorende activiteiten komen duidelijk naar voren:

1. Gezamenlijke pools – vervanging en anders organiseren van bemensing voor de groepen *waaronder de bestaande vervangingspool, pool voor onderwijsassistenten/leraarondersteuners, goudkracht pool, pool vakleerkrachten*
2. Samen opleiden – werving (zij-)instromers in het onderwijs *waaronder het aanbieden van werkervaringsplaatsen, overleg met de hogescholen en mbo's in de regio en gezamenlijke professionalisering*
3. Loopbaancentrum – begeleiding huidige collega's *waaronder loopbaan- en leiderschapstrajecten, begeleiding van leerkrachten, organiseren van kennisdeling tussen collega's en de eerste lijn in arbodienstverlening.*

Uit de groepsinterviews blijkt dat de gesprekpartners de bestaande werkzaamheden van PON waar mogelijk graag behouden en om willen vormen naar een nieuwe focus met betrekking tot de aanpak van het lerarentekort. De wens is ook uitgesproken om het Loopbaancentrum een structurele plek binnen de dienstverlening van PON te geven. Onderzocht moet worden welke werkzaamheden van het Loopbaancentrum binnen de bestaande financiële kaders kunnen worden uitgevoerd.

AANBEVELINGEN

Uit de analyse van de enquête en de groepsinterviews komen een aantal aanbevelingen naar voren welke hieronder staan beschreven.

Duidelijk is geworden dat **krachtenbundeling** als essentieel wordt ervaren door de leden van PON. Vanuit de brede visie is sprake van een gezamenlijke opdracht aan de samenwerkende besturen. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid dient het speerpunt te zijn voor de samenwerking. Geadviseerd wordt om hier de komende periode sterk op in te zetten door als regio gezamenlijk te kijken naar de ontwikkeling van nieuwe activiteiten, kennis te delen, vanuit solidariteit en gezamenlijke verantwoordelijkheid risico's durven nemen en als één gezicht naar buiten te treden richting samenwerkingspartners zoals de hogescholen.

De wens is uitgesproken de bestaande activiteiten zoveel mogelijk te behouden en uit te breiden met nieuwe zaken om medewerkers te werven, op te leiden en te behouden. Het gaat om zowel reeds bevoegde leerkrachten als nieuw op te leiden mensen. Geadviseerd wordt om activiteiten die bijdragen aan een **gezamenlijke aanpak van het lerarentekort** de hoogste prioriteit te geven.

De **betrokkenheid tijdens de ALV** vraagt aandacht. Binnen de PON-leden is voldoende reflecterend vermogen aanwezig om met elkaar een open gesprek te voeren over een andere invulling van de ALV-vergaderingen. Verschillende mogelijkheden, zoals het werken met sub-thema's, zijn gedurende het onderzoek besproken. Geadviseerd wordt om een van de volgende ALV-vergaderingen anders vorm te geven en met verschillende werkvormen te brainstormen over een andere invulling van de toekomstige vergaderingen.

Daarnaast is door verschillende betrokkenen uitgesproken dat er behoefte is aan eenduidige **communicatie** met betrekking tot de bestaande werkafspraken en stand van zaken van de verschillende activiteiten. Ook een plek waar PON-leden kennis met elkaar kunnen delen is genoemd. Vanuit deze behoefte is het advies om te kijken naar een online omgeving waar leden deze informatie eenvoudig kunnen vinden. Denk aan een beknopte versie van een intranet, enkel voor PON. Dit maakt ook dat het doorlopen van de laatste stand van zaken tijdens vergaderingen naar verwachting efficiënter kan verlopen. Immers; de benodigde informatie is al voor alle leden inzichtelijk.

Gezien de opbrengsten vanuit de enquête/interviews en daaruit voortvloeiende aanbevelingen, zijn ook belangrijke speerpunten voor het profiel van de nieuw te werven **directeur-bestuurder** naar voren gekomen. PON heeft iemand nodig die vol inzet op krachtenbundeling, de verbinding tussen de leden en de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen PON om het lerarentekort het hoofd te bieden. Geadviseerd wordt om te zoeken naar iemand die de besturen uitdaagt om minder intern-gericht te denken/werken, en meer extern de samenwerking te zoeken vanuit PON en daarbij de leden kan inspireren en motiveren om betrokken te zijn.

UITWERKING IN DE ALV VAN 24 MAART 2022

Aanvullen na ALV van 24 maart 2022.

ADVIES EN BESLUITVORMING ALV

Aanvullen na ALV van 24 maart 2022.