

PLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS
OOST-GELDERLAND

RAPPORTAGE ONDERZOEK NAAR DE
HAALBAARHEID EN WENSELIJKHEID VAN EEN
REGIONAAL MOBILITEITSCENTRUM

Hoorn, februari 2010
Henk Hendriks
drs. Fieke Raaijmakers

INHOUDSOPGAVE

blz.

1.	ACHTERGROND	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Aanleiding	3
1.3	Opzet onderzoek	6
2.	BEVINDINGEN	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Meerwaarde van een regionaal mobiliteitscentrum	7
2.3	Interesse in mobiliteit	7
2.4	Personele tekorten.....	8
2.5	Activiteiten	8
2.6	Vorm, positionering en bekostiging.....	9
2.7	Regionale situatie	10
3.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	12
3.1	Conclusies	12
3.2	Aanbevelingen	12
	BRONNEN	13
	BIJLAGE A PROGNOSE BEVOLKINGSAANTALLEN ACHTERHOEK (2010 - 2025)	14
	BIJLAGE B PERCENTUELE VERDELING LEEFTIJDSCATEGORIEËN (2010 - 2025)	15
	BIJLAGE C OVERZICHT GESPREKSPARTNERS	16
	BIJLAGE D INTERVIEWLEIDRAAD	17
	BIJLAGE E RESULTATEN: SCHOOLDIRECTEUREN & VOORZITTERS (G)MR	19

1. ACHTERGROND

1.1 Inleiding

PPOG is het Platform Primair onderwijs Oost-Gelderland en heeft als doel het bevorderen van een goed en consistent evenwicht tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio.

Het PPOG werkt voor alle scholen voor primair onderwijs in Oost-Gelderland (ongeveer 260 scholen, 50.000 leerlingen en 5.000 medewerkers). De regio bestaat uit de volgende gemeenten: Aalten-Dinxperlo, Bronckhorst, Doesburg, Doetinchem, Duiven, Lochem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Rijnwaarden, Westervoort, Winterswijk, Zevenaar en Zutphen.¹

In de stuurgroep van PPOG hebben vertegenwoordigers van diverse besturen zitting. De volgende organisaties participeren in de PPOG-stuurgroep:²

- * ROC Graafschap College
- * Hogeschool Iselinge
- * Reflexis Openbaar Basisonderwijs
- * Stichting Katholiek Basisonderwijs Dinxperlo/Gendringen
- * Katholieke Onderwijs stichting Oost Gelre
- * Stichting LIMA voor r.k. Primair Onderwijs in Lichtenvoorde en Mariënveld
- * Mobiliteitscentrum Iselinge
- * Scholengroep Gelderveste
- * Personeelscluster Oost Nederland (PON)
- * Accent Scholengroep Christelijk Onderwijs Achterhoek, Aalten
- * Stichting Speciaal Onderwijs Twente en Oost-Gelderland
- * Stichting Openbaar Primair Onderwijs Noord Oost Achterhoek (OPONOA)

Calibris en het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) hebben een adviserende positie.

1.2 Aanleiding

PPOG heeft subsidie ontvangen van het Sectorbestuur Onderwijs (SBO) om een onderzoek te doen naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een mobiliteitscentrum. In dit onderzoek worden eveneens aspecten als de bestuurlijke en juridische vorm, de activiteiten en mogelijke partners meegenomen.

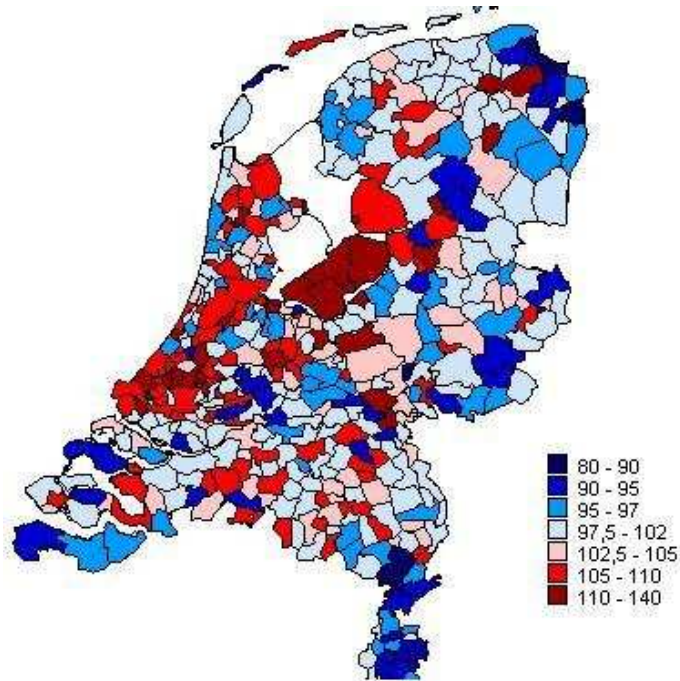
De schoolbesturen in de regio Oost-Gelderland hebben twee redenen om subsidie aan te vragen. Ten eerste onderkennen de besturen het belang van mobiliteitsbeleid en hebben geconstateerd dat er animo bestaat onder de besturen en de personeelsleden voor mogelijkheden en specifiek mobiliteitsbeleid. Ondanks de positieve signalen beseffen de schoolbesturen ook dat er nog het nodige te winnen is ten aanzien van structuur, cultuur en organisatie. Daarnaast wordt in de regio Oost-Gelderland een kwantitatief en kwalitatief tekort verwacht op de onderwijsarbeidsmarkt.³

¹ Subsidieaanvraag Regionaal Mobiliteitscentrum.

² www.pog.nl.

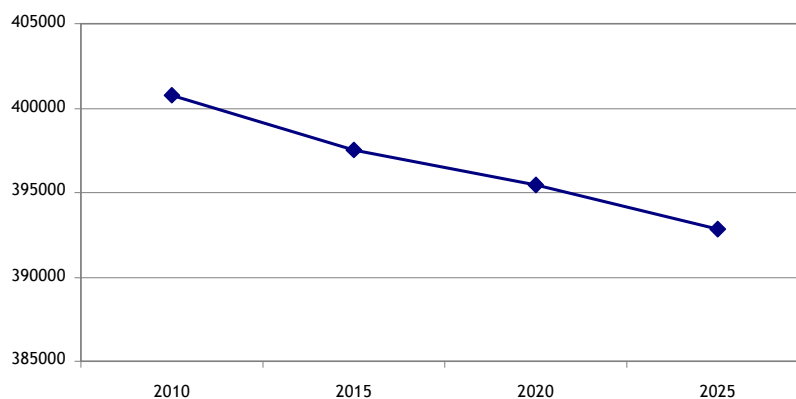
³ Subsidieaanvraag Regionaal Mobiliteitscentrum.

In figuur 1 is een overzicht opgenomen van de verwachte bevolkingsgroei van Nederland 2010-2025. Een mobiliteitscentrum kan een rol spelen in het versterken van het imago van het onderwijs en kan een bijdrage leveren aan het beter beheersen van de kwaliteit en aan de stimulering van de ontwikkeling.



*Figuur 1: Bevolkingsgroei 2010 - 2025 (getallen in %)*⁴

Uit de onderstaande figuur blijkt dat wanneer de prognoses van de Achterhoek worden bekeken de totale bevolking van de Achterhoek afneemt met bijna 8.000 personen.⁵



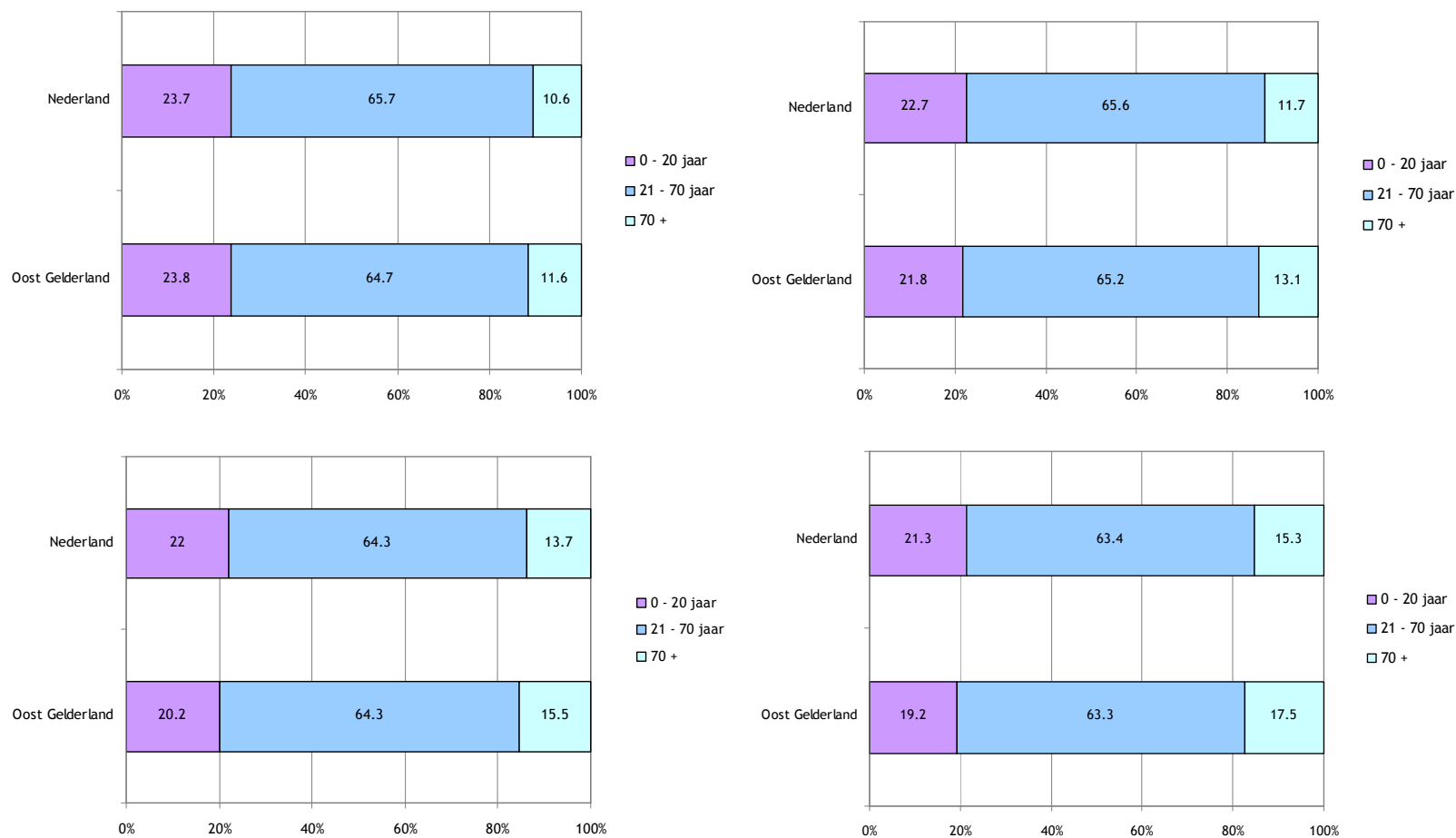
*Figuur 2: Prognose bevolkingsaantallen Achterhoek (2010 - 2025)*⁶

⁴ www.regionalebevolkingsprognose.nl.

⁵ Zie ook bijlage A.

⁶ CBS.

In de onderstaande figuren is de percentuele opbouw van de bevolkingscategorieën weergegeven. Uit de figuren blijkt dat de regio Oost-Gelderland gemiddeld meer gaat vergrijzen dan Nederland.



Figuur 3a, b, c en d: Percentuele verdeling leeftijdscategorieën Regio Oost-Gelderland en Nederland (2010, 2015, 2020 en 2025)

1.3 Opzet onderzoek

Het onderzoek is in twee stappen uitgevoerd. In november zijn er gesprekken gevoerd met een aantal vertegenwoordigers van schoolbesturen vanuit het primair onderwijs om in kaart te brengen hoe de schoolbesturen denken over een mobiliteitscentrum. Deze gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een interviewleidraad. Deze leidraad is als bijlage opgenomen in de rapportage.

Vervolgens is met behulp van een webbased vragenlijst de mening van de schooldirecteuren en de leden van de (G)MR van de scholen die zijn aangesloten bij PPOG geïnventariseerd.

Respondenten

In de bijlagen is een overzicht opgenomen van de personen en organisaties waarmee interviews zijn gehouden.

Voor het uitnodigen van de respondenten voor de webbased vragenlijst zijn meerdere bronnen gebruikt. PON, IJsselgroep Personeelsdiensten Doetinchem en een aantal schoolbesturen hebben e-mailadressen toegezonden. Deze adressen zijn aangevuld met de adressen uit een adressenbestand van PPOG.

Respons

De regio bestaat uit ongeveer 260 scholen. Zesennegentig personen hebben de moeite genomen om op de vragenlijst te reageren (81 schooldirecteuren en 15 voorzitters van de (G)MR). Deze respons is hoog genoeg om een adequaat beeld te kunnen schetsen van de mening van de respondenten.

Wanneer de doelgroepen afzonderlijk worden bekeken dan is de respons onder de schooldirecteuren voldoende hoog om voor deze doelgroep een goed beeld te kunnen schetsen. Ten aanzien van resultaten van de doelgroep voorzitters van de (G)MR dient de nodige voorzichtigheid bij het doen van uitspraken in acht te worden genomen.

2. BEVINDINGEN

2.1 Inleiding

In de subsidieaanvraag zijn twee redenen genoemd die de aanleiding vormen voor het onderzoek. Deze redenen zijn:

1. De wens tot meer mobiliteit.⁷ De schoolbesturen zien het belang in van een actief mobiliteitsbeleid voor de kwaliteit van de organisatie, onderwijs en de ontwikkeling van medewerkers. Ondanks dat er signalen zijn dat er ook onder medewerkers een behoefte en bereidheid bestaat tot mobiliteit komt de mobiliteitsbeweging onvoldoende van de grond. Aangenomen is dat de redenen hiervoor zijn dat aan mobiliteit negatieve associaties kleven en praktische en concrete mogelijkheden ontbreken dan wel het moeilijk is om te komen tot een 'match'.
2. Personele tekorten. In de regio worden kwantitatieve en kwalitatieve personele tekorten verwacht, zowel op leerkrachtniveau als op managementniveau.

Deze twee onderwerpen zijn aan bod gekomen in het onderzoek. Hieronder is weergegeven hoe de gesprekspartners en de respondenten hier tegen aankijken.

2.2 Meerwaarde van een regionaal mobiliteitscentrum

In de ogen van de gesprekspartners zou een regionaal mobiliteitscentrum meerdere doelen kunnen en moeten dienen. Zo zou het mobiliteitscentrum een bijdrage moeten leveren aan het behoud van werkgelegenheid in de regio/provincie en een breder carrière-/loopbaanperspectief aan medewerkers bieden. Daarnaast zou het regionale mobiliteitscentrum een rol moeten spelen in de borging van de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs.

Aan de respondenten is gevraagd of zij denken dat een regionaal mobiliteitscentrum een meerwaarde kan zijn voor de regio Oost-Gelderland. Acht personen geven hierop een negatief antwoord. Negenenzestig respondenten geven aan dat zij denken dat een mobiliteitscentrum een meerwaarde kan bieden.

De meeste meerwaarde wordt gezien in:

- * de toegenomen doorgroeimogelijkheden (meer dan binnen de eigen school en het eigen bestuur) (69);
- * het op gang brengen van beweging (blijve mobiliteit) (66);
- * het vergroten van de aantrekkelijkheid van de regio als onderwijswerkgever (64);
- * het curatief oplossen van knelpunten: outplacement (64);
- * een positievere beeldvorming ten aanzien van mobiliteit (61);
- * het preventief oplossen van knelpunten (61).

2.3 Interesse in mobiliteit

Met de gesprekspartners is het thema mobiliteit uitgebreid verkend. De meeste schoolbesturen zien het belang en de wenselijkheid van mobiliteit en spannen zich in om mobiliteit te bevorderen. Een aantal besturen heeft op bestuursniveau een beleidsplan hiervoor opgesteld.

⁷ Het gaat in dit onderzoek uitsluitend over vrijwillige mobiliteit.

Ondanks de inspanningen geven de organisaties aan dat er ruimte voor verbetering is op dit terrein. Het onderwerp heeft nog steeds een negatief imago en het blijkt lastig om mensen in beweging te krijgen.

Aan de respondenten is gevraagd of er - voor zover zij dat kunnen inschatten - op hun school medewerkers zijn die geïnteresseerd zijn in mobiliteit (activiteiten aangeboden door het mobiliteitscentrum). Zevenentwintig directeuren hebben hier een positief antwoord op gegeven. Tien directeuren denken dat medewerkers geen belangstelling zullen hebben voor de activiteiten die het regionale mobiliteitscentrum kan gaan uitvoeren.

Op de vraag hoeveel mensen belangstelling zullen hebben voor activiteiten denken tweeëntwintig directeuren dat dit 1 tot 3 medewerkers zullen zijn. Drie personen denken vier tot zes collega's en twee directeuren denken dat meer dan 7 medewerkers belangstelling zullen hebben.

Op de vraag of de directeuren zelf belangstelling hebben in de activiteiten geeft het merendeel (44 directeuren) een positief antwoord. Negentien personen geven aan geen belangstelling te hebben.

2.4 Personele tekorten

Uit de gesprekken is gebleken dat de meeste schoolbesturen momenteel te maken hebben met een terugloop van leerlingen. In de meeste gevallen valt de terugloop (nog) mee en kan deze vooralsnog gecompenseerd worden door de uitstroom van leerkrachten (mede als gevolg van de vergrijzing). Voor de langere termijn worden problemen verwacht, gegeven de onderzoeken die hiernaar zijn gedaan.

De antwoorden van de schooldirecteuren en de voorzitters van de (G)MR schetsen een soortgelijk beeld: voor het komende jaar zien 45 respondenten demografische ontwikkelingen (waaronder een krimp van leerlingenaantallen) als een bedreiging, voor de komende vijf jaar zien 55 respondenten dit als een bedreiging. Ten aanzien van de uitstroom van medewerkers wordt de uitstroom van directeuren op korte termijn als een bedreiging ervaren door 10 personen. Acht personen zien de uitstroom van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel op korte termijn als een bedreiging. De uitstroom van leerkrachten wordt door 42 respondenten als een kans gezien op langere termijn. Drieëntwintig personen zien de uitstroom van directeuren als een kans.

Bezuinigingen in het onderwijs worden op zowel korte als langere termijn als een bedreiging ervaren door het merendeel van de respondenten (respectievelijk 66 en 62 personen).

2.5 Activiteiten

Om deze doelen te realiseren kan gedacht worden aan meerdere en verschillende activiteiten. De meeste gesprekspartners hebben de volgende activiteiten genoemd:

- * Een bijdrage leveren aan de beeldvorming ten aanzien van mobiliteit.
- * Actief matches maken, contacten onderhouden en verbindingen leggen.
- * Kennisdeling bevorderen (bijvoorbeeld netwerken faciliteren).
- * Eraan bijdragen dat medewerkers plezier houden in hun werk (onder meer het voorkomen van burn-outs).

De kleine(re) schoolbesturen hebben in een aantal gevallen ook belangstelling voor andere (aanvullende) activiteiten die betrekking hebben op het gezamenlijk inkopen van expertise, bijvoorbeeld op het terrein van P&O en financiën.

Bij de geïnterviewden bestaat geen behoefte dat het mobiliteitscentrum activiteiten gaat ontplooiën die betrekking hebben op het regelen van vervanging (dit wordt momenteel al verzorgd door PON en IJsselgroep Personeelsdiensten; de meeste organisaties zijn bij een van beide aangesloten).

Aan de respondenten is eveneens gevraagd welke activiteiten een meerwaarde bieden voor de school. Aan de respondenten is een lijst met mogelijkheden voorgelegd, de activiteiten die in de ogen van de respondenten een meerwaarde bieden konden worden aangevinkt. De activiteiten die volgens de respondenten de meeste meerwaarde bieden zijn:

- * Vacaturebank (69).
- * Banenruil op een andere school (66).
- * Virtueel mobiliteitsplein (website) (62).
- * Snuffelstages op een andere school (60).
- * Mobiliteitsplein (jaarlijkse banenmarkt) (59).
- * Functieruil voor langere periode op een andere school (58).
- * Snuffelstages binnen een ander type onderwijs (54).
- * Banenruil binnen een ander bestuur (52).
- * Snuffelstages binnen een ander bestuur (51).

De activiteiten waar de minste meerwaarde in wordt gezien hebben betrekking op de volgende activiteiten:

- * Adequaat matchen van specifieke expertise (16).
- * Adequaat matchen van interim managers (17).
- * Banenruil binnen een andere sector (bijvoorbeeld zorg/bedrijfsleven) (18).
- * Regelen van vervanging (19).

2.6 Vorm, positionering en bekostiging

Vorm en positionering

De organisaties zien de meeste kansen wanneer het regionale mobiliteitscentrum slim wordt georganiseerd. PON en IJsselgroep Personeelsdiensten bestaan al langer en verrichten werkzaamheden die in het verlengde liggen van de activiteiten die het regionale mobiliteitscentrum zou gaan doen. Het is in de ogen van de geïnterviewden dan ook niet nodig om een compleet nieuwe organisatie op te zetten en daarmee onnodige overhead te creëren. Het is aan te raden om - indien mogelijk - bij de bestaande organisaties aan te sluiten.

Dit beeld wordt bevestigd door de respondenten: 22 personen vinden dat een regionaal mobiliteitscentrum het beste kan worden georganiseerd door en gepositioneerd bij beide organisaties (PON en IJsselgroep Personeelsdiensten).

Met de betrokken organisaties (PON en IJsselgroep Personeelsdiensten) zijn eveneens gesprekken gevoerd. Uit deze gesprekken is gebleken dat beide organisaties bereid zijn om verkennende gesprekken te voeren over de mogelijkheden.

Brede opzet regionaal mobiliteitscentrum

In de gesprekken en aan de respondenten is gevraagd of het regionale mobiliteitscentrum zich uitsluitend zou moeten richten op het primair onderwijs of dat een verbreding wenselijk is.

Uit het onderzoek komt naar voren dat een samenwerking met ketenpartners een meerwaarde kan opleveren. De respondenten zien het meeste in een samenwerking met het speciaal onderwijs (76), het voortgezet onderwijs (63) en kinderopvang (51).

Bekostiging

Het merendeel van de geïnterviewden geeft de voorkeur aan een cafetariamodel. In dit model worden een aantal activiteiten gezamenlijk ontwikkeld (basisactiviteiten waarvoor een basisbedrag wordt gerekend), maar als organisatie ben je niet verplicht om alles af te nemen. Voor de basisactiviteiten wordt een basisbedrag gerekend, de overige activiteiten zijn optioneel. Dit creëert ruimte voor de organisaties om naar behoefte te participeren. Daarnaast biedt het de kleinere schoolbesturen gelegenheid om eventueel gezamenlijk expertise in te huren op het terrein van bijvoorbeeld financiën, personeel & organisatie en/of juridisch advies.

Door het mobiliteitscentrum slim te positioneren is de verwachting dat de kosten te overzien zullen zijn. Een aantal schoolorganisaties wees erop dat een outplacementtraject kostbaar is. Wanneer je deze zou kunnen voorkomen levert een mobiliteitscentrum in die zin ook een besparing op. Het uitgangspunt is dat mobiliteit niet belemmerd zou moeten worden door de kosten. Dit pleit ervoor dat de mate van 'gebruik' van de activiteiten niet de basis zou moeten vormen voor het berekenen van de financiële bijdrage.

2.7 Regionale situatie

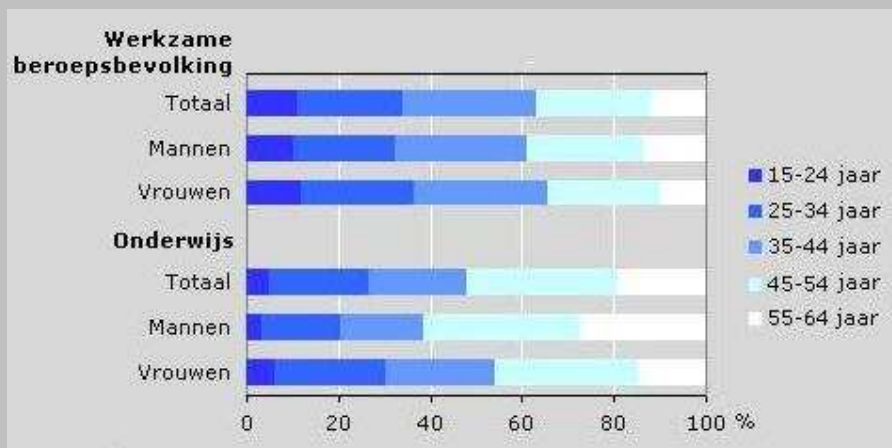
Bij de inrichting en vormgeving van het regionale mobiliteitscentrum is het verstandig om rekening te houden met de specifieke context.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de Achterhoek een eigen 'couleur locale' heeft. De gesprekspartners hebben twee elementen benoemd die een rol spelen in de Achterhoek:

1. In het algemeen kan volgens de gesprekspartners gesteld worden dat er minder belangstelling is onder vrouwen om door te stromen naar een managementfunctie/directiefunctie. Aangezien het primair onderwijs sterk gefeminiseerd is, is dit een complicerende factor.
2. Een ander element is dat personen (zeer) hechten aan hun eigen school/dorp/gemeenschap. Dit bemoeilijkt het op gang brengen van vrijwillige mobiliteit eveneens.

Veel mannen op leeftijd in het onderwijs

Van de werkenden in het onderwijs is in 2007 meer dan de helft 45 jaar of ouder. Dat is veel meer dan bij de totale beroepsbevolking, waar 37 procent die leeftijdsgrens is gepasseerd. Vooral mannen in het onderwijs zijn van gevorderde leeftijd. Zo is 61 procent van de mannen in het onderwijs 45 tot 65 jaar, tegenover 46 procent van de vrouwen. Een kwart van de mannen in het onderwijs is 55 jaar of ouder. Een groot deel van hen zal de komende jaren met pensioen gaan.



Figuur 4: Leeftijdsverdeling werkenden (2007)

Steeds groter aandeel vrouwen voor de klas

Door de oververtegenwoordiging van oudere mannen zal het onderwijs verder feminiseren. Zo was van alle basisschoolleerkrachten in 2007 al ruim driekwart vrouw. Deze vrouwen waren met gemiddeld 41 jaar zo'n vijf jaar jonger dan hun mannelijke collega's. De komende jaren zullen dus relatief veel mannelijke basisschoolonderwijzers met pensioen gaan. Tegenover deze leeftijdsgerelateerde uitstroom staat weinig instroom van jonge mannelijke basisschoolleraren. De laatste jaren was namelijk maar ongeveer één op de negen geslaagden voor de lerarenopleiding basisonderwijs man.

Bron: CBS

3. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

3.1 Conclusies

De mening en opvattingen van de geïnterviewden (bovenschools managers) komt op hoofdlijnen overeen met de mening van de respondenten (schooldirecteuren en de voorzitters van de (G)MR).

Uit het onderzoek blijkt dat er voldoende draagvlak is onder zowel de bovenschoolse managers als de respondenten voor een regionaal mobiliteitscentrum. Het meeste draagvlak is voor een model waar een aantal basisactiviteiten worden uitgevoerd, met eventueel een aantal aanvullende activiteiten waar naar keuze gebruik van kan worden gemaakt. Wanneer er gezorgd wordt voor een slimme organisatie (met weinig overhead) is een regionaal mobiliteitscentrum dan ook haalbaar. Een gezamenlijke organisatie door PON en IJsselgroep Personeelsdiensten lijkt de meest wenselijke optie.

Uit het onderzoek kan eveneens geconcludeerd worden dat wanneer het regionale mobiliteitscentrum breder dan alleen het primair onderwijs opgezet zou kunnen worden dit meerwaarde biedt. Onduidelijk is in welke mate de ketenpartners hierin zouden willen participeren.

3.2 Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

- * Informeer naar en communiceer met de betrokkenen (directeuren, leerkrachten en de (G)MR-en) over de resultaten van het onderzoek en de te nemen vervolgstappen. Betrek de belanghebbenden bij de inrichting/vormgeving van het mobiliteitscentrum.
- * Om mobiliteit daadwerkelijk op gang te brengen is een cultuuromslag/mentaliteitsverandering nodig. Het is niet realistisch om te denken dat een regionaal mobiliteitscentrum hiervoor gaat zorgen. Het mobiliteitscentrum kan wel een belangrijke schakel vormen, maar de schoolbesturen (leidinggevend) spelen in deze een cruciale rol.
Mobiliteit begint met een dialoog tussen een leidinggevende en een individuele medewerker. In het gesprek komen vragen aan bod die betrekking hebben op de talenten, ambities en passies van medewerkers, om vervolgens de vraag te stellen waar deze het beste tot zijn recht kunnen komen en/of ontplooid kunnen worden.
- * Breng goede voorbeelden (succesvolle matches en/of ervaringen) in beeld en deel deze met elkaar. Op deze wijze krijgt mobiliteit een positiever imago.
- * Breng gericht de belangstelling van medewerkers in kaart. Bijvoorbeeld met behulp van een vragenlijst onder medewerkers (die niet anoniem wordt afgenomen). Op deze wijze kunnen wensen in beeld worden gebracht en kan gericht gesprekken worden gevoerd en/of matches gemaakt.

Ten aanzien van de inrichting van een regionaal mobiliteitscentrum zijn eveneens een aantal aanbevelingen te doen:

- * Voer verkennende gesprekken met ketenpartners of ze bereid zijn aan te sluiten bij het initiatief.
- * Stel een concreet ondernemingsplan/plan van aanpak inclusief begroting op.
- * Voer nadere gesprekken met PON en IJsselgroep Personeelsdiensten over de concrete inrichting en de bekostiging.
- * Stel een gezamenlijke intentieverklaring op (voor het succesvol kunnen starten is commitment van de besturen nodig).

BRONNEN

- * Gelderlander (juni 2009), Kwart minder leerlingen op Achterhoekse scholen in 2030
- * Kenniscentrum voor Bevolkingsdaling en beleid (2009), Verslag bijeenkomst Onderwijs en demografische ontwikkeling in de Achterhoek op 25 juni 2009
- * Regio Achterhoek (2008), Krimpen biedt kansen. Demografische ontwikkelingen in de Achterhoek
- * Stuurgroep PPOG (2008/2009), Subsidieaanvraag Regionaal Mobiliteitscentrum
- * www.cbs.nl
- * www.ppog.nl
- * www.regionalebevolkingsprognose.nl

BIJLAGE A PROGNOSE BEVOLKINGSAANTALLEN ACHTERHOEK (2010 - 2025)⁸

	2010	2015	2020	2025
Aalten	27.522	27.619	27.307	26.825
Berkelland	44.943	44.333	43.359	42.057
Bronckhorst	37.599	37.146	37.1	36.866
Brummen	21.277	20.936	20.484	20.391
Doetinchem	56.341	55.869	55.531	55.088
Lochem	33.214	33.366	33.934	34.294
Montferland	34.285	32.834	32.517	32.277
Oost Gelre	29.684	29.248	28.669	27.998
Oude IJsselstreek	39.488	38.805	38.397	38.249
Winterswijk	29.103	29.011	28.808	28.681
Zutphen	47.296	48.356	49.386	50.096
<i>Totaal</i>	<i>400.752</i>	<i>397.523</i>	<i>395.492</i>	<i>392.822</i>

⁸ COROP-gebied Achterhoek. CBS.

BIJLAGE B PERCENTUELE VERDELING LEEFTIJDSCATEGORIEËN (2010 - 2025)⁹

	2010			2015			2020			2025		
	0 - 20 jaar	21 - 70 jaar	70 +	0 - 20 jaar	21 - 70 jaar	70 +	0 - 20 jaar	21 - 70 jaar	70 +	0 - 20 jaar	21 - 70 jaar	70 +
Aalten	23,8	64,3	11,8	21,8	65,1	13,1	20,1	64,5	15,4	18,9	64,1	17,1
Bronckhorst	23,4	63,1	13,5	21,1	63,3	15,6	19,4	61,8	18,8	18,2	60,9	20,9
Doesburg	23,6	66,0	10,4	21,1	66,1	12,9	19,4	64,7	15,9	18,5	64,0	17,5
Doetinchem	23,7	65,1	11,2	22,0	65,6	12,4	20,4	64,7	15,0	19,1	64,0	16,9
Duiven	26,2	64,5	9,3	22,4	67,0	10,5	19,3	67,7	13,0	18,0	66,5	15,5
Lochem	21,5	62,9	15,5	19,6	63,2	17,2	18,3	62,4	19,3	17,4	61,5	21,1
Montferland	23,2	65,0	11,8	21,1	64,8	14,1	19,3	64,0	16,7	18,2	63,5	18,2
Oost Gelre	25,1	64,0	10,9	23,0	64,8	12,2	21,4	64,3	14,2	20,5	63,3	16,2
Oude IJsselstreek	24,0	64,2	11,7	22,3	64,8	13,0	20,7	64,2	15,1	19,7	63,5	16,8
Rijnwaarden	23,3	67,1	9,6	20,9	67,5	11,7	18,6	66,3	15,0	17,4	64,4	18,1
Westervoort	24,1	67,9	8,0	20,7	69,4	9,9	19,5	67,6	12,9	19,4	64,7	15,9
Winterswijk	24,5	63,0	12,5	23,6	63,4	13,1	22,7	62,6	14,7	21,8	62,0	16,2
Zevenaar	22,0	66,2	11,8	20,1	66,2	13,7	18,9	64,5	16,6	18,3	63,6	18,1
Zutphen	24,4	65,3	10,2	23,3	65,5	11,3	22,0	64,3	13,7	21,2	62,8	16,0
Totaal	23,8	64,7	11,6	21,8	65,2	13,1	20,2	64,3	15,5	19,2	63,3	17,5

Nederland	23,7	65,7	10,6	22,7	65,6	11,7	22,0	64,3	13,7	21,3	63,4	15,3
------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

⁹ CBS.

BIJLAGE C OVERZICHT GESPREKSPARTNERS

Schoolorganisatie	Persoon	Functie
De Ark	dhr. Stuivenberg	Algemeen directeur
Accent Scholengroep	dhr. Nienhuis	Beleidsmedewerker P&O
Stichting LIMA	mw. Bussman	Beleidsmedewerker
Stichting OPONOA	dhr. Siemerink	Directeur interne organisatie
Stichting Primair Onderwijs de Liemers	dhr. Ruijling en dhr. Geluk	Interim lid centrale directie Voorzitter centrale directie
Montessori basisschool de Groene Ring	dhr. Winters	Directeur
Stichting POOL	dhr. Blasweiler	Bestuursmanager
KOS Oost Gelre	dhr. Gerritsen	Algemeen directeur
Essentius	dhr. Sluiter	Algemeen directeur
Deventer Montessori Schoolvereniging	dhr. Schakel	Bovenschools directeur
IJsselgraaf	mw. van der Leij	Lid centrale directie
Gelderveste	mw. Scholtens	Algemeen directeur
SKOB	mw. Hermsen	Algemeen Directeur Personeel en Onderwijs
Schilderspoort	dhr. Bergervoet	Adjunct directeur
Stichting Katholiek Onderwijs R'IJssel	dhr. Buhler	Bovenschools directeur
SAM	dhr. van Lochem	Algemeen directeur
PON	dhr. van Woerkom	Directeur
IJsselgroep Educatieve Dienstverlening en IJsselgroep Personeelsdiensten	dhr. Kok	Directeur

BIJLAGE D INTERVIEWLEIDRAAD

Gesprekspartner

- * Naam
- * Functie
- * Organisatie
- * Datum

Introductie

- * Doel project: onderzoek naar de mogelijkheden voor het opzetten van een regionaal mobiliteitscentrum
- * Doel interview: verkennen van de wensen, vragen, (on-)mogelijkheden, ideeën en inventariseren ambitie, haalbaarheid en behoefte
- * Vervolg:
 - Webbased vragenlijst onder directieleden en voorzitters GMR
 - Bondige rapportage met advies in de vorm van een plan van aanpak en/of beschrijving scenario's
 - Rapportage wordt opgeleverd aan de stuurgroep
- * Nadere informatie: Jan van Woerkom (directeur PON)

Welke ambities ziet u voor het regionale mobiliteitscentrum?

Tot welke resultaten en opbrengsten dient het regionale mobiliteitscentrum te leiden?

In welke behoefte moet het regionale mobiliteitscentrum voorzien?

Welke probleem moet met behulp van een regionaal mobiliteitscentrum opgelost worden?

(Welke huidige en toekomstige bedreigingen ondervangen)

- * Overschot aan personeel oplossen (teveel aan boventalligen herplaatsen).
- * Demografische ontwikkelingen ondervangen (dreigende vergrijzing/krimp leerlingenaantallen).
- * (Dreigende) bezuinigingen in het onderwijs.

Welke kansen/bedreigingen ziet u voor het regionale mobiliteitscentrum?

Welke activiteiten zou u graag zien dat het mobiliteitscentrum gaat vervullen?

Hoe ziet u de inrichting van het regionale mobiliteitscentrum?

- * In welke organisatorische (bestuurlijke en juridische) vorm?
- * Welke financieringsmogelijkheden?
- * Welke samenwerkingspartners?

Hoe ziet u de positionering van het regionale mobiliteitscentrum in relatie tot PON en IJsselgroep Personeelsdiensten?

Andere relevante aspecten?

Welke voor het project andere relevante samenwerkingspartners?

Heeft u interesse om als organisatie te participeren in een regionaal mobiliteitscentrum?
(Bereidheid tot commitment?)

Opmerkingen bij het project?

BIJLAGE E RESULTATEN: SCHOOLDIRECTEUREN & VOORZITTERS (G)MR¹⁰

Welke kansen en/of bedreigingen zijn het komende jaar actueel binnen uw school?

	Kans	Neutraal	Bedreiging	Geen mening / Weet ik niet
Demografische ontwikkelingen (bijvoorbeeld een krimp van leerlingenaantallen)	9	37	45	-
Uitstroom van medewerkers (bijvoorbeeld als gevolg van vergrijzing):				
* Leerkrachten	33	47	8	3
* Directeuren	19	59	10	3
* Onderwijsondersteunend personeel	11	62	8	10
Bezuinigingen in het onderwijs	7	13	66	5

Welke kansen en/of bedreigingen zijn op langere termijn (circa 5 jaar) relevant/van toepassing op uw school?

	Kans	Neutraal	Bedreiging	Geen mening / Weet ik niet
Demografische ontwikkelingen (bijvoorbeeld een krimp van leerlingenaantallen)	14	22	55	-
Uitstroom van medewerkers (bijvoorbeeld als gevolg van vergrijzing):				
* Leerkrachten	42	29	17	3
* Directeuren	23	47	14	7
* Onderwijsondersteunend personeel	19	48	13	11
Bezuinigingen in het onderwijs	8	14	62	6

¹⁰ De antwoorden zijn gerangschikt naar belangstelling; de onderwerpen waar de meeste belangstelling voor bestaat staan bovenaan. Hiermee komt de weergave van de resultaten niet volledig overeen met de volgorde van de onderwerpen zoals deze zijn gesteld.

Welke meerwaarden die een regionaal mobiliteitscentrum kan bieden zijn relevant voor uw school? (meerdere antwoorden mogelijk)

De aantrekkelijkheid van de regio als onderwijswerkgever vergroten (regionaal invulling geven aan goed werkgeverschap)	64
Een bijdrage leveren in het loopbaanperspectief van medewerkers (ontwikkelingsperspectief en -mogelijkheden bieden):	
* Meer doorgroeimogelijkheden dan binnen eigen school/bestuur	69
* Blijve mobiliteit: beweging op gang brengen	66
* Loopbaanbezinning/revitalisatie	51
* Betere matchingsmogelijkheden in het kader van de invoering functiemix (LB of LC-functies)	46
* Continuïteit van het onderwijs waarborgen	44
* Positievare beeldvorming ten aanzien van mobiliteit	61
* Preventief personele knelpunten oplossen	61
Curatief personele knelpunten oplossen:	
* Re-integratie	52
* Outplacement	64

In welke mogelijke activiteiten van het regionale mobiliteitscentrum ziet u voor uw school een meerwaarde? (meerdere antwoorden mogelijk)

Aanbieden van snuffelstages:	
* op een andere school	60
* binnen een ander type onderwijs: bao □ sbo □ so	54
* binnen een ander bestuur	51
* binnen een andere onderwijssector (bijvoorbeeld kinderopvang/VO/MBO)	44
* binnen een andere sector (bijvoorbeeld zorg/bedrijfsleven)	30
Functieruil voor langere periode (3, 6 of 12 maanden), door middel van detacheringen (BTW nul-tarief):	
* op een andere school	58
* binnen een ander type onderwijs: bao □ sbo □ so	44
* binnen een ander bestuur	41
* binnen een andere onderwijssector (bijvoorbeeld kinderopvang/VO/MBO)	29
* binnen een andere sector (bijvoorbeeld zorg/bedrijfsleven)	21
Banenruil:	
* op een andere school	66
* binnen een ander type onderwijs: bao □ sbo □ so	45
* binnen een ander bestuur	52
* binnen een andere onderwijssector (bijvoorbeeld kinderopvang/VO/MBO)	26
* binnen een andere sector (bijvoorbeeld zorg/bedrijfsleven)	18

Bemiddeling tussen vraag en aanbod:	
* Vacaturebank	69
* Virtueel mobiliteitsplein (website)	62
* Mobiliteitsplein (jaarlijkse banenmarkt; eventueel zonder vacatures)	59
* Adequaate matches van directeuren	41
* Uitvoering geven aan wervings- en selectieprocedures	27
* Adequaate matches van ICT-ers	24
* Regelen van vervanging	19
* Adequaate matches van interim managers	17
* Adequaate matches van specifieke expertise (bijvoorbeeld P&O, juridisch, financieel)	16
Netwerkfunctie (delen van expertise en ervaringen)	66
Bijdrage leveren aan een positieve beeldvorming ten aanzien van mobiliteit (bijvoorbeeld door de communicatie van good practices)	62
Bijdrage leveren aan een positieve beeldvorming ten aanzien van de aantrekkelijkheid van het onderwijs en de -arbeidsmarkt in en van de regio	50
Re-integratietrajecten	43
Scholingstrajecten gericht op mobiliteit (bijvoorbeeld sollicitatietraining)	43
Expertise bieden ten aanzien van rechtspositionele vraagstukken	40
Overkoepelende P&O werkzaamheden (voor meerdere besturen)	37
Inrichten functiemix (LA/LB/LC functies)	36

Denkt u dat het regionaal mobiliteitscentrum een meerwaarde kan zijn voor de regio Oost-Gelderland?

Ja	Nee	Geen mening / Weet ik niet
69	8	14

Denkt u dat er medewerkers van uw school geïnteresseerd zijn in een of meerdere activiteiten van een regionaal mobiliteitscentrum?

Ja	Nee	Geen mening / Weet ik niet
35	10	45

Ja, ik denk...

1 - 3 medewerkers	28
4 - 6 medewerkers	4
Meer dan 7 medewerkers	3

Bent u zelf geïnteresseerd in een of meerdere activiteiten van een regionaal mobiliteitscentrum?

Ja	Nee	Geen mening / Weet ik niet	Niet van toepassing
50	22	15	4

Met welke partners zou het regionale mobiliteitscentrum in uw ogen kunnen en/of moeten samenwerken? (meerdere antwoorden mogelijk)

Speciaal onderwijs	76
VO	63
Kinderopvang	51
Peuterspeelzaal	48
Jeugdzorg	48
VVE	44
MBO	30
Bedrijfsleven	24

Waar en hoe denkt u dat het mobiliteitscentrum het beste geïntegreerd kan worden?

Door en bij beide (PON en IJsselgroep Personeelsdiensten)	22
Door en bij PON	14
Boven beide (koepel/federatie)	12
Los van beide (apart)	7
Door en bij IJsselgroep Personeelsdiensten (Edudesk)	6
Geen mening/weet ik niet	30