

Terugblik HR Netwerk 19 juni

Op 19 juni jl. was de tweede bijeenkomst van het HR Netwerk Midden Nederland Leert. Hierbij een korte inhoudelijke terugblik daarop.

Binden en boeien van zij-instromers

Het eerste deel van de bijeenkomst stond in het teken van binden en boeien van zij-instromers (ketenaanpak) met als onderliggende thema's: strategische personeelsplanning & werving en arbeidsvoorwaarden & begeleiding.

Het aantal zij-instromers groeit, er gaat veel goed. Maar er is nog steeds een te hoog percentage mensen dat als zij-instromer start, maar wie het niet lukt hun draai te vinden in het onderwijs of de opleiding af te ronden. Wat kunnen we met elkaar bedenken en afspreken om dit percentage te verlagen?

Strategische personeelsplanning & werving

SPP is een belangrijk instrument om de urgentie van het leraren- en schoolleiderstekort te adresseren. Veel besturen in de Onderwijsregio staan in de startblokken voor dit proces, waarbij niet alleen wordt gekeken naar de kwantitatieve kant, maar ook de kwalitatieve kant. SPP richt zich niet alleen op vervanging, maar ook op behoud.

De inzichten in de ontwikkeling van het personeelsbestand, bieden onder meer de mogelijkheid om het gesprek aan te gaan over zaken als het behalen van een tweede bevoegdheid, anders organiseren en maatwerk t.a.v. niet-financiële arbeidsvoorwaarden.

Werving vindt bij sommige scholen al zeer succesvol plaats. Er is brede behoefte aan meer inzicht in de verschillende opleidingsroutes. Het regionaal loket www.middennederlandleert.nl en de ketenregisseur Rafaéla van Friderici (instroom@middennederlandleert.nl) bieden hiervoor ondersteuning.

Arbidsvoorwaarden & begeleiding

In de praktijk wordt al veel aandacht besteed aan de begeleiding. Maar wat werkt dan? Dit zijn veelal zaken als een begeleidingsteam per zij-instromer of het toekennen van een beperkt aantal extra taken.

Er zijn ook verbeteringen mogelijk t.a.v. onboarding, de afstemming met de lerarenopleidingen over planningen en informatie over bijvoorbeeld studiebelasting en zicht op impact van begeleiding.

Bij de aanstelling moet rekening worden gehouden dat er voldoende ruimte is voor de zij-instromer om zich te ontwikkelen.



HR Business Partner Pool

Het tweede deel werd verzorgd door Fadoua Andaluse en Karola Vos van de VO-raad en had betrekking op een nieuw initiatief van de VO-raad: de HR Business Partner Pool.

Het doel van deze pool is om binnen een regio een groep (potentiële) strategische HR-professionals te vormen die scholen en andere betrokken partijen kunnen adviseren en ondersteunen bij hun SHRM-beleid. In twee andere onderwijsregio's is hier al ervaring mee opgedaan en op basis daarvan ligt er nu een plan.

Het plan is gebaseerd op één centrale aanpak, maar biedt ruimte voor maatwerk. Het HR Netwerk Midden Nederland Leert heeft aangegeven in eerste instantie in gezamenlijkheid thema's te willen oppakken, zoals het regionaal verder brengen van SPP.

De VO-raad gaat op basis van de input een voorstel maken voor een plan. Deze zal weer in het HR Netwerk besproken worden.

Ben je HR-professional in onze Onderwijsregio en wil je graag bij dit HR Netwerk aansluiten? Meld je dan aan via contact@middennederlandleert.nl.