

Jaarplan 2022 in één oogopslag



Missie en visie

Het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs is het **expertisecentrum** op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. We zijn van en voor werknemers en werkgevers. De sociale partners in de sector, verenigd in het Arbeidsmarktplatform PO, willen bijdragen aan het beste onderwijs voor ieder kind. We dragen bij aan het creëren van een evenwichtige arbeidsmarkt waarbinnen iedereen in het po zijn, haar of diens werk kan doen.

De projecten en activiteiten die het Arbeidsmarktplatform PO in 2022 uitvoert, dragen bij aan een aantrekkelijke arbeidsmarkt in het po, een professionele werkomgeving in de school en/of kennisontwikkeling over de arbeidsmarkt en de professionele werkomgeving in het po.



Dat doen we door:

- Kennis en kunde van de arbeidsmarkt en professionele werkomgevingen op te halen en te verspreiden in de sector;
- Een aantrekkelijke arbeidsmarkt in het po te creëren: voldoende gekwalificeerd personeel, loopbaankansen, werkdrukvermindering/balans en een positief imago van het beroep;
- Professionele schoolorganisaties te versterken door teamvorming, professionele cultuur en dialoog, strategisch HR-beleid en stimulering van blijvende ontwikkeling.



Kenniscentrum

Het **Kenniscentrum** van het Arbeidsmarktplatform PO zorgt ervoor dat scholen, schoolbesturen en andere betrokkenen in het primair onderwijs beschikken over actuele kennis en kunde over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving in de sector. Daarmee helpen wij de sector om door onderzoek geïnformeerde keuzes te maken ten aanzien van arbeidsmarktbeleid.

Dit doen wij door:

- **Verkennen:** Het Kenniscentrum voert onderzoek, (regionale) analyses en thematische verkenningen uit om vraagstukken op de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving te verkennen. Zo dragen wij bij aan kennisontwikkeling over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving in het primair onderwijs;
- **Verrijken:** Naast eigen onderzoek stelt het Kenniscentrum ook informatie uit externe onderzoeken en projecten beschikbaar voor de sector. Waar mogelijk wordt deze kennis door ons verrijkt;
- **Verbinden:** We verbinden kennis uit de praktijk met kennis uit onze projecten en onderzoeken. Het Kenniscentrum vervult daarmee de rol van kennismakelaar;
- **Verspreiden:** Kennis en kunde over de arbeidsmarkt en professionele werkomgeving wordt actief uitgedragen en verspreid in de sector. Dit doen wij op een manier die aansluit bij de wensen en behoeften van de sector.



In 2022:

- Staat de **communicatie** in het teken van het tienjarig bestaan van het Arbeidsmarktplatform PO.
- ✓ Met de **website** ontsluiten we kennis, delen we informatie, praktijk voorbeelden, tools en handreikingen over de arbeidsmarkt en professionele ontwikkeling die de sector po kunnen ondersteunen.
- ✓ Via **online en offline communicatiekanalen** vergroten we het bereik van Arbeidsmarktplatform PO als kenniscentrum over de arbeidsmarkt van het po.
- Ronden we o.a. twee thematische verkenningen af over het werven en behoud van schoolleiders en de kracht van samenwerking.
- ✓ Met de **thematische verkenningen** dragen we bij aan het verkennen van actuele arbeidsmarkt-vraagstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving. Met deze verkenningen voorzien we de sector van kennis, signaleren we trends en ontwikkelingen, brengen we de arbeidsmarkt kwalitatief en kwantitatief in beeld en bieden we handreikingen voor de sector.

- Stellen we Arbeidsmarktanalyse 2022 op aan de hand van de op dit moment relevante thema's.
- ✓ Met de jaarlijkse **Arbeidsmarktanalyse** informeren we de sector over de landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van het po. Deze informatie kan gebruikt worden als input voor (arbeidsmarkt)beleid, activiteiten en projecten.

- Actualiseren we de regionale arbeidsmarktinformatie op de website van het Arbeidsmarktplatform PO en maken we de beschikbare gegevens per regio meer interactief en toegankelijker.
- ✓ De arbeidsmarkt in het po heeft een sterk regionaal karakter. Met de **regionale arbeidsmarktanalyses en maatwerk** voorzien we (regionale) samenwerkingsverbanden en schoolorganisaties van actuele informatie over de regionale onderwijsmarkt zodat zij gebruik door onderzoek geïnformeerde keuzes kunnen maken.
- Bieden de regio-adviseurs ondersteuning op gebied van advies en analyse van de arbeidsmarkt binnen de regio, delen zij kennis over en praktijkvoorbeelden samenwerking in het po en sluiten zij aan bij lopende initiatieven en dragen ze actief bij aan planvorming in en tussen de regio's die zich richten op arbeidsmarkt vraagstukken in het po.
- ✓ Met **regionale ondersteuning** leveren we een bijdrage aan (de totstandkoming van) structurele regionale samenwerking. Daarmee bevorderen we een goed functionerende arbeidsmarkt in het po. Ondersteuning wordt geboden door de regio-adviseurs van het Arbeidsmarktplatform PO.
- Actualiseren we de databestanden van het Scenariomodel PO zodat nieuwe prognoses opgesteld kunnen worden en ondersteunen we de gebruikers van het model o.a. met een clinic hoe het instrument te gebruiken is.
- ✓ Het **Scenariomodel PO** maakt de personeelsopbouw en -behoefte voor de komende jaren eenvoudig inzichtelijk en biedt daarmee een basis voor strategisch personeelsbeleid binnen de sector po.



- Actualiseren we de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens op de website naar aanleiding van nieuwe publicaties, beleidsdocumenten, onderzoeken en andere relevante informatie. Ook actualiseren we de pagina feiten en cijfers lerarentekort, die in 2020 is ingericht.
- ✓ Om scholen te ondersteunen het lerarentekort individueel of in samenwerking aan te pakken bieden we inzicht in de relevante informatie rondom de zes actielijnen van het plan van aanpak lerarentekort. Deze informatie verzamelen en verspreiden we op de webpagina '**Indicatoren lerarentekort**'. Daarnaast worden actuele kwantitatieve gegevens gedeeld op de pagina '**feiten en cijfers lerarentekort**'. Zo kan onze doelgroep beargumenteerd het gesprek voeren over de aanpak van het lerarentekort.

- Verkennen we de mogelijkheden om kennis en ervaring van de diverse doelgroepen mee te nemen en bepalen we wat een passende vorm voor pilots waaraan schoolorganisaties mee willen doen.
- ✓ Met het project **Diversiteit** jagen we het thema diversiteit en inclusie in de sector aan samen met schoolorganisaties die hierin een slag willen maken. Dit doen we via kennisdeling, verbinding en ondersteuning (middels faciliteren van pilots).



Arbeidsmarktvragestukken

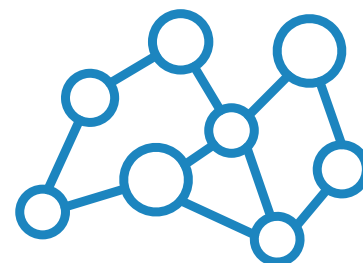
Voor de activiteiten en projecten van de programmaliijn **Arbeidsmarktvragestukken** werken we vanuit de volgende uitgangspunten:

- Bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktvragestukken (in de regio).
- Verbeteren imago van het werken in het primair onderwijs.
- Bovenbestuurlijke regionale samenwerking aanjagen en stimuleren.
- Ophalen en aanjagen van innovatieve aanpakken.

We richten ons met name op de in- & door- en uitstroom van personeel.

In 2022:

- Ronden we de campagne 'Jij bent er voor de klas' af.
- ✓ Met de **jongerencampagne 'Jij bent er voor de klas' #voordeklasermee** willen we bijdragen aan het verbeteren van het imago van het beroep leraar. Deze campagne richt zich op jongeren. De content voor deze campagne (VR-sessies voor jongeren en schoolsafari's) onderhouden we en verspreiden we om jongeren te enthousiasmeren voor het beroep van leraar in het po. De campagne startte in 2019 en in 2022 ronden we deze af.



- Evalueren we de zelftest carrièreswitch naar het onderwijs.
- ✓ Om potentiële zij-instromers te ondersteunen bij hun oriëntatie op het vak van leraar in het po of vo is in februari 2022 een online **zelftest carrièreswitch naar het onderwijs** opgeleverd door NOA, gefinancierd vanuit het Arbeidsmarktplatform PO en Voion. Met NOA en Voion zijn afspraken gemaakt om de test tot en met 2022 te financieren.
- Verkennen we of een eigen onderzoek naar de arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs meerwaarde heeft.
- ✓ Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs biedt het ministerie van OCW schoolorganisaties in het funderend onderwijs met een grote achterstandsproblematiek extra bekostiging met een arbeidsmarkttoelage. Zij laat de bekostigingsmaatregel voor de arbeidsmarkttoelage op twee manieren onderzoeken:

- Kwalitatief onderzoek naar de implementatie van de maatregel waarbij o.a. wordt gekeken naar de besluitvorming over de inzet van de middelen en de knelpunten en succesfactoren daarbij (resultaten eind 2022 beschikbaar).
- Kwantitatief onderzoek naar de effecten van de extra middelen voor de arbeidsmarkt-toelage op het gebied van instroom, behoud en doorstroom van leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders (eerste resultaten eind 2023/begin 2024 beschikbaar).

De **verkenning arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs** is er primair op gericht om de meerwaarde van een eigen onderzoek het Arbeidsmarktplatform PO helder te krijgen. Met de verkenning willen we een bijdrage leveren aan kennis over het gebruik dan wel de toepassing én de effecten van een arbeidsmarkttoelage voor het terugdringen van het lerarentekort in het po.

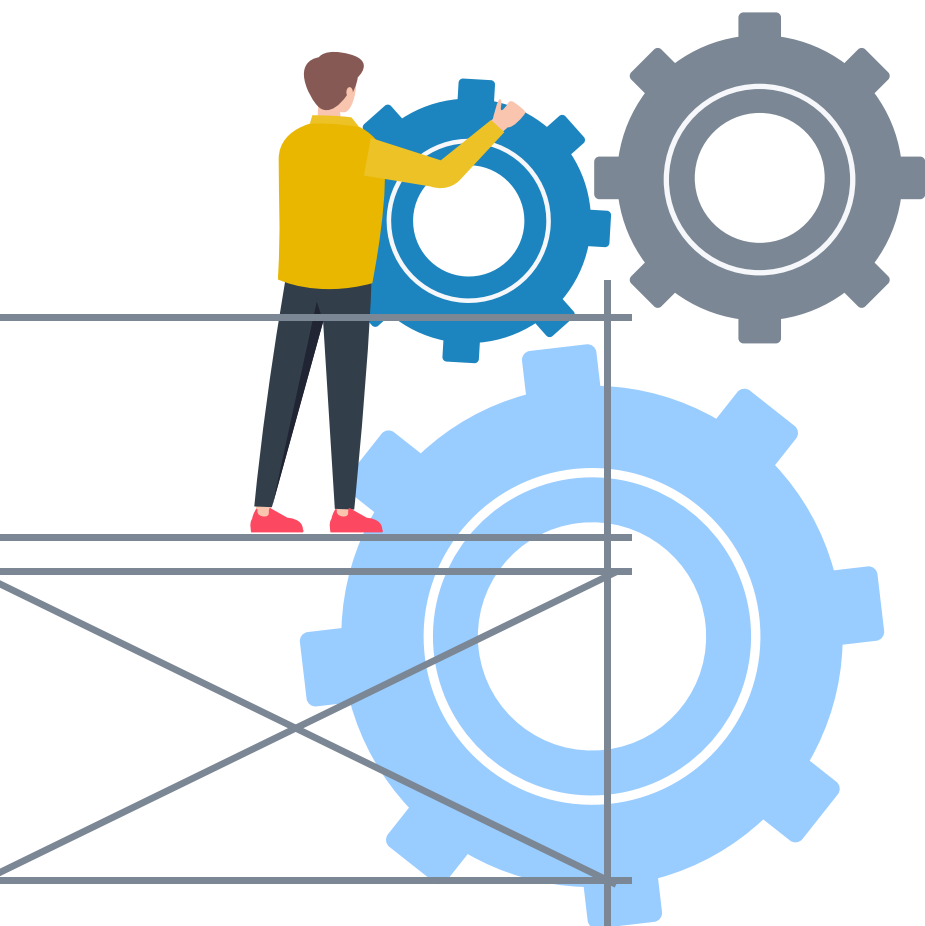
- Verdiepen we verder hoe bestuurders en schoolleiders, leraren en ondersteund personeel gezamenlijk een aantrekkelijke werkomgeving kunnen creëren.
- ✓ Met het project **aantrekkelijke werkomgeving fase 2: schoolleider en schoolbestuur** willen we een bijdrage leveren aan het verbeteren van een aantrekkelijke werkomgeving en behoud van personeel in het po. Dit project is een vervolg op de verkenning die in september 2021 is gepubliceerd en waar in co-creatie met Klassewerkplek bijeenkomsten over zijn georganiseerd. In deze bijeenkomsten zijn praktische handvatten voor schoolleiders uitgewisseld hoe zij een werkomgeving aantrekkelijk kunnen maken.

→ Brengen we samen met VOION effectieve mentor-mentee routes in beeld.

- ✓ Met het **project arbeidsmarkt: werk-werk; mentoring** stimuleren we dat startende leraren vanuit de private sector kunnen boarden binnen de cultuur van de sector onderwijs. Samen met VOION bieden we oplossingen aan schoolbesturen voor behoud en ondersteuning van startende zij-instroom leraren en brengen we effectieve mentor-mentee routes in beeld.



- Met de **verkenning deeltijdfactor: effect van uitbreiding daarvan** onderzoeken we wat het effect is op in-, door- en uitstroom en op de schoolorganisatie wanneer de deeltijdfactor verhoogd wordt en wat daarvoor nodig is.
- ✓ Uit de arbeidsmarktanalyse 2021 blijkt dat directiepersoneel van alle functies in het onderwijs, veruit het meest een voltijd betrekking heeft. Een meerderheid van de leraren en onderwijsondersteuners heeft juist een (kleine of middelgrote) deeltijdbaan.



- Met de **cultuurverkenning imago zij-instroom/Normalisering zij-instroom in organisatiestructuur** onderzoeken we:
 - › Wat nodig is om zij-instroom als een reguliere route in te bedden in de schoolorganisatie.
 - › Welke elementen van belang zijn om dit handen en voeten te geven binnen het onderwijs, de organisatie en HRM-structuur.
 - › Wat organisaties kunnen doen om de capaciteiten/bagage van zij-instromers te benutten en/of in te zetten voor het onderwijs.
- ✓ Uit de arbeidsmarktanalyse 2021 blijkt dat de instroom op de pabo met name toe te schrijven is aan het aantal zij-instromers. Ook zien we dat de deeltijdopleiding en duale opleiding populairder is geworden. Ook zijn er regionale verschillen waar het gaat om de effectieve werving en behoefte aan zij-instromers. Om zij-instroom als een reguliere route in te bedden in de schoolorganisatie.
- Met **innovatieve pilots drie jaar later** onderzoeken we welk effect de pilot, die vanuit een natuurlijke samenwerking is ontstaan, heeft gehad. Wat is er na drie jaar tot stand gekomen? En hoe vindt borging plaats in het kader van duurzame inbedding op de arbeidsmarkt?
- ✓ Met de tegemoetkoming aanpak lerarentekort ondersteunde het Arbeidsmarktplatform PO schoolbesturen en pabo's bij een regionale aanpak van het lerarentekort. In het schooljaar 2017-2018 startten zeven pilots en in het schooljaar 2018-2019 gingen nog eens vijf pilots van start. In 2019 zijn onderstaande voorbeelden verspreid in de regio middels een magazine.

Professionele Werkomgeving

Met de programmalijn **Professionele werkomgeving** wil het Arbeidsmarktplatform PO:

- Schoolbesturen faciliteren en stimuleren bij het creëren van een werkomgeving die in balans is;
- Waar teams inspraak hebben en verantwoordelijkheid nemen;
- Werkplezier wordt gestimuleerd en de werkdruk wordt beperkt;
- Waar de organisatie bijdraagt aan de ontwikkeling van medewerkers en medewerkers de regie nemen over de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school.



Dit doen we door:

- Het versterken van het professioneel vermogen van de bestuurder, schoolleider, leerkracht en ondersteunend personeel;
- Het stimuleren van een open cultuur en (durven uitspreken, feedback geven, coaching) en structuur (het borgen van continue ontwikkeling en professionalisering) via dialoog, netwerkvorming en de gesprekken-cyclus;
- Bijdrage leveren aan het waarborgen van de beroepskwaliteit (ontwikkeling van personeel) -/identiteit.

In 2022:

- Willen we de werkbeleving inzichtelijk en bespreekbaar maken en op basis daarvan gerichte interventies oppakken om onder andere werkdruk te verminderen.
- ✓ In 2019 is samen met VfPf gestart met het ontwikkelen van de werkbelevingsmonitor. Met dit instrument willen we op een aansprekende manier de werkbeleving van medewerkers inzichtelijk en bespreekbaar maken. Met het project **werkdruk en werkbeleving bespreekbaar maken met behulp van de Werkbelevingsmonitor in samenwerking met VfPf (fase 2 pilots)** willen we de werkbeleving inzichtelijk en bespreekbaar maken. Op basis van de uitkomsten van de monitor kunnen schoolorganisaties gerichte interventies oppakken om onder andere werkdruk te verminderen.

- Blijven we het ontwikkelde ICALT-lesobservatieinstrument onder de aandacht brengen van schoolbestuurders, schoolleiders en PGMR.
- ✓ Uit onderzoek blijkt dat het versterken van de begeleiding van (startende) leerkrachten bijdraagt aan het behoud van leerkrachten en het versterken van het lerend vermogen. In 2021 is de ontwikkeling van het ICALT-instrument afgerond en is de verdere borging en communicatie overgedragen aan de HU. Met het project **verbinding en verdieping begeleiding met het ICALT-instrument** willen we de professionele cultuur versterken waarin een open en lerende houding centraal staat om daarmee startende leraren voor het onderwijs te behouden.

- Stimuleren en versterken we teamdialoog met de emailxpeditie.
- ✓ Met het project **ontwikkeling, professionalisering en loopbaanmogelijkheden** ondersteunen we de professionele groei en ontwikkeling van medewerkers in het po. Ook stimuleren we de open dialoog binnen teams over de eigen ontwikkelwensen en -ambities. In 2022 stimuleren en versterken we teamdialoog met de emailxpeditie en inspireren we loopbaanperspectieven.

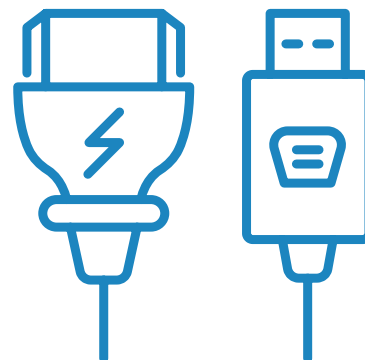
- In 2022 doen we onderzoek naar levensfasen, Duurzame Inzetbaarheid (DI) en eigen regie en verzamelen en ontsluiten we beschikbare informatie over DI en eigen regie.
- ✓ Met het project **duurzame inzetbaarheid en eigen regie versterken** willen we:
 - Inzicht bieden in wat gewenst en nodig is ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en eigen regie in de verschillende levensfasen, ook voor mensen die na hun pensioen nog activiteiten willen uitvoeren voor het onderwijs, afgezet tegen wat hiervoor reeds beschikbaar is.
 - Het begrip duurzame inzetbaarheid voor de sector PO eenduidig te laden.

- Mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder stoppen beschikbaar maken voor schoolorganisaties en medewerkers door het bewustzijn van de noodzaak en behoud medewerkers versterken.
- Een centrale plek inrichten met relevante informatie, tools, voorbeelden, doorverwijzingen, etc.



Overige projecten

In afwachting op de nieuwe ondersteuningsstructuur voor de Regionale Aanpak Personeelstekort heeft het ministerie van OCW het Arbeidsmarktplatform PO gevraagd de huidige dienstverlening en ondersteuning van de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) voort te zetten tot en met 31 juli 2022. We leveren ondersteuning aan de nieuw te vormen RAP-regio's, aan de bestaande RAP-regio's en organiseren kennisdeling.



In 2022:

- Delen we kennis, waarin we actief kennis ophalen, beschikbaar stellen en delen met diverse (digitale) bijeenkomsten, één op één contact en diverse (social) media-uitingen.
- Verbinden we, waarin we actief netwerken verbinden, gericht op het verduurzamen van regionale samenwerken;
- Signaleren we knelpunten. De regio's zijn verantwoordelijk voor hun eigen proces(ondersteuning) en voortgang. Mogelijke knelpunten in de regio signaleren we.





Over het Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarkt vraagstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving.



© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.