

Kennisdelingssessie *Verduurzaming van de RAP-aanpak*
Strategische Personeelsplanning
“Twee weten meer dan een”

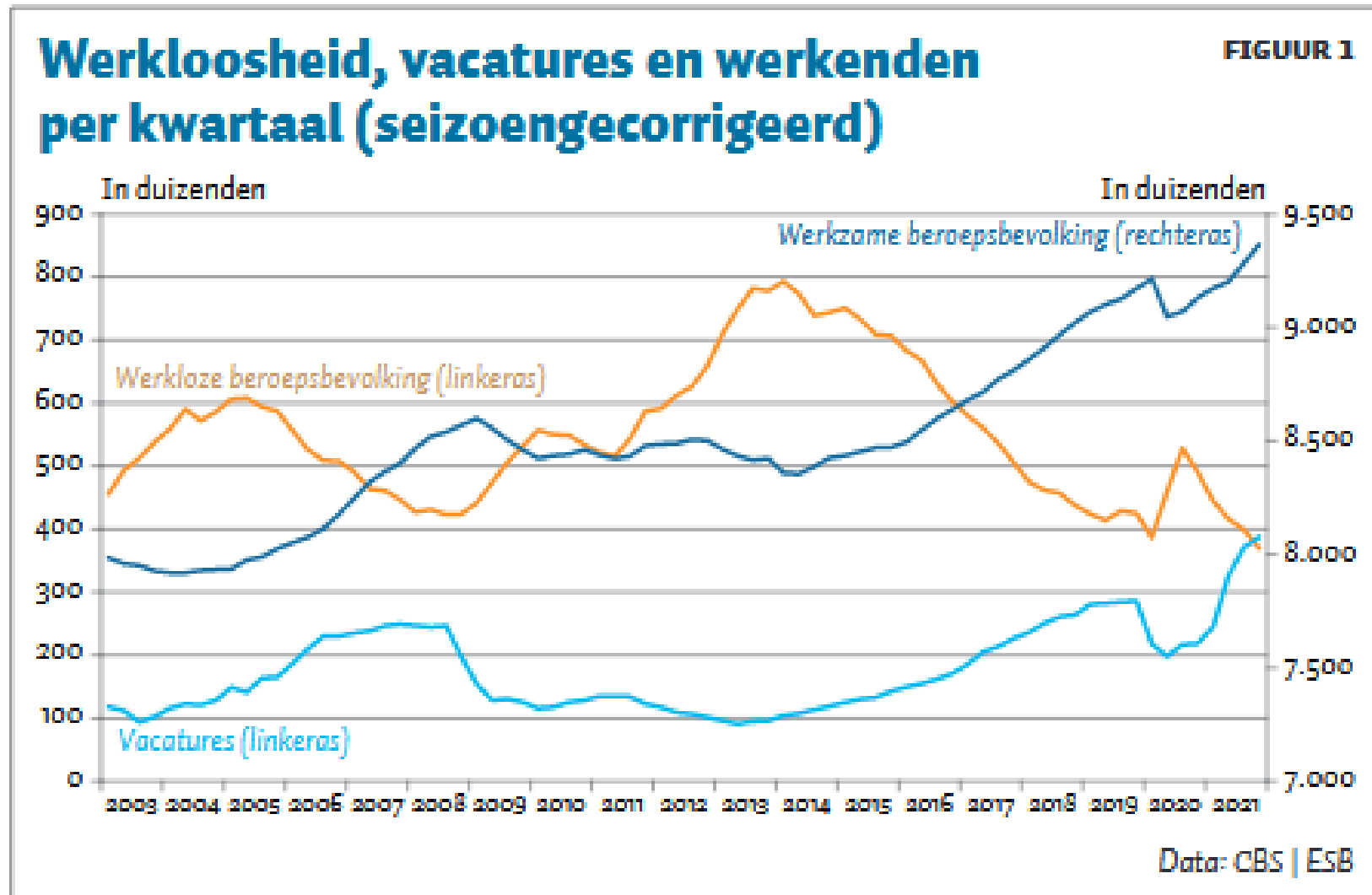
Hetty de Jong & Hans Schwartz

27 juni 2022

Agenda

1. *De (onderwijs)arbeidsmarkt*
2. *Terugblik en waar staan we nu?*
3. *Vooruit met strategische HR*
4. *Instrument uitgelicht (scenariomodel)*
5. *Verduurzamen van de RAP? Routekaart.*

Spanningen op de arbeidsmarkt (alle sectoren).



Uit CBS rapportage, 207,
19 mei 2022

Onderwijs arbeidsmarkt: landelijke en regionale context



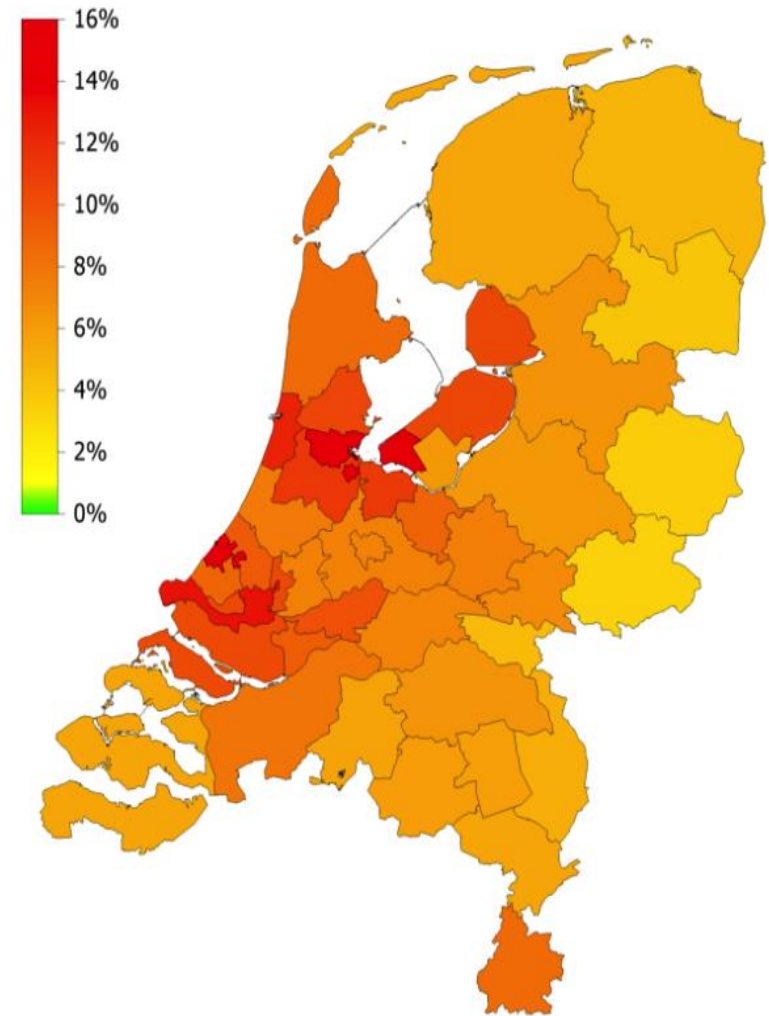
Vraag 1 (Slido)

De regionale verschillen in de (ervaren) personeelstekorten verschillen enorm. Wat is het percentage tekorten (indien van toepassing) bij jullie (gemeten in aantal openstaande vacatures en verborgen tekorten)?

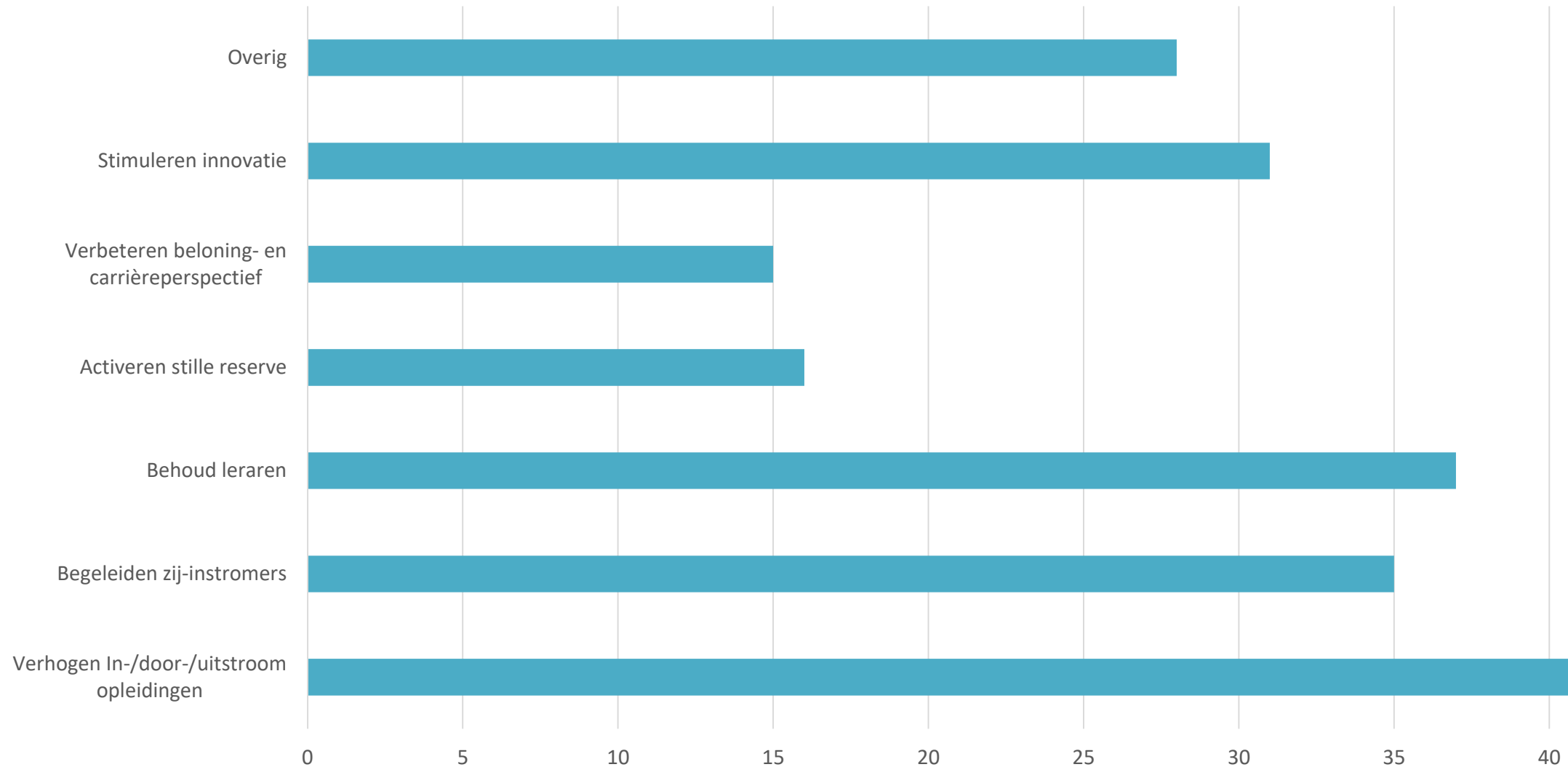
(meerkeuzevraag)

Landelijke tekorten (FTE) leraren in % van de werkgelegenheid

- Gemeten in oktober 2021, cijfers van scholen, (excl. EHK en NPO)
- Binnen de regio zijn er (grote) verschillen.
- Tekorten (Twente 3,6% en Groningen/Friesland 4-5%) en Foodvalley (7,5% en Brabant 6-8% en Limburg 5-8,5%) tot Almere (16%)
- Landelijke en regionale aanpak is noodzakelijk.
- Er zijn al voorbeelden in Almere, IJmond, Zeeland en Twente.



Welke mijlpalen zijn gezet? Opbrengsten RAP 2020-21



Vraag 2 (slido)



Welke stappen heb jij (samen met je regio) succesvol gezet in de bijdrage tot behoud en aantrekken van personeel in het onderwijs?

(omschrijf in zeer korte bewoordingen, max. 5-7 woorden)

..... Van integraal personeelsbeleid naar....

Wat is integraal personeelsbeleid wel en wat is het niet?

Op weg naar strategisch personeelsbeleid voor de verbinding op

- Verticaal (realisatie strategie, visie)
- Horizontaal (versterken van de onderlinge personeelsinstrumenten)
- Op organisatorische niveau (afstemming financiën, onderwijs kwaliteit)

Van beschrijvingen van huidige situatie naar **voorspellen van toekomstige** mogelijkheden en daarop anticiperen.

.... strategisch personeelsbeleid, en
.....terug naar de basis.

- Strategische HRM (ontstaan begin 1990)

‘het ondernemen van activiteiten die het gedrag van medewerkers beïnvloeden om de strategische doelen van de organisatie te halen” (Schuler).

‘gericht beleid, acties en bijsturing om de organisatie efficiency te verbeteren (Wright, McMahan).

- zorgt voor het kader waarin leidinggevenden en medewerkers op duurzame en lange termijn, samen de organisatie doelen kunnen realiseren.
- Draagt bij in onderwerpen (interventies en maatregelen) als arbeidsvoorwaarden, organisatie ontwerp en structuur, vlootschouw, loopbaanontwikkeling, HRM-toolbox, competentiescan, etc..

Basis: weten waar je vandaan komt.

Realiseer slagkracht in de regio



Hoe pakken we een gefundeerde regionale aanpak aan om beter inzicht in de cijfers te krijgen wat er in de regio speelt?

- Onderbouwing tekort/overschot
- HR heeft de data
- Strategische Personeelsplanning (subsidie voorwaarde)
- Met een instrument; scenario model (of ander model)

Regionale samenwerking voor een regionale arbeidsmarkt.

SPP en het Scenario model

Doel: Inzicht krijgen in het toekomstig tekort of overschot aan beschikbare fte in de formatie per jaar, op termijn van 2-7 jaar.

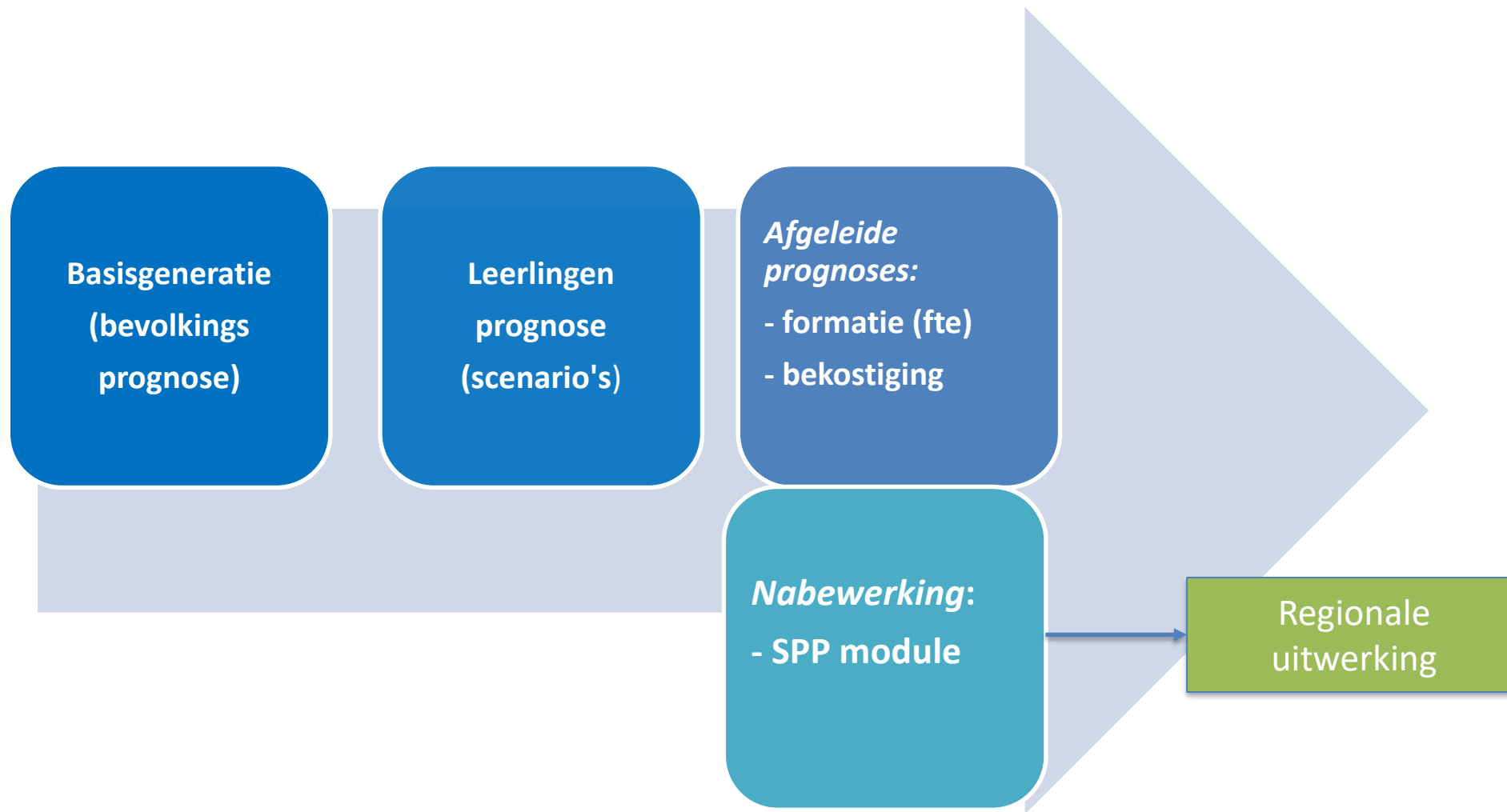
- Per schoolbestuur en/of school (Brin-nummer)
- ✓ **Regio (NIEUW)**

Hoe? Berekening van toekomstig aanbod aantal medewerkers, per FTE

- (aanbod) op basis van de *huidige* formatie.
 - rekening houdend met uitstroom (pensionering, % uitstroom, overige redenen vertrek)
- (vraag) Op basis van leerlingenprognose de vraag in onderwijs uren berekenen

Is er sprake van OVERSCHOT / TEKORT?

Scenariomodel: zelf aan de knoppen draaien



Waarborging van beveiliging gegevens

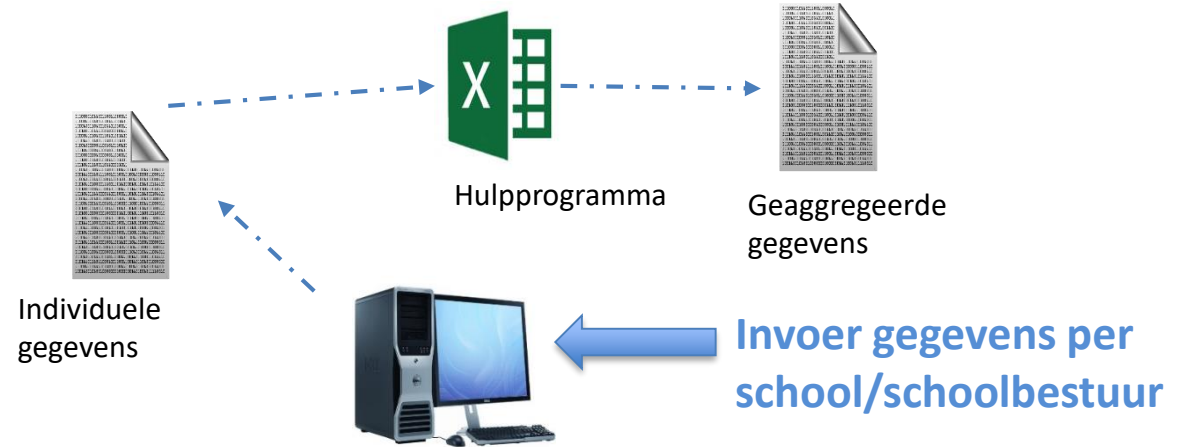
Server Scenariomodel

SCENARIOMODEL PO



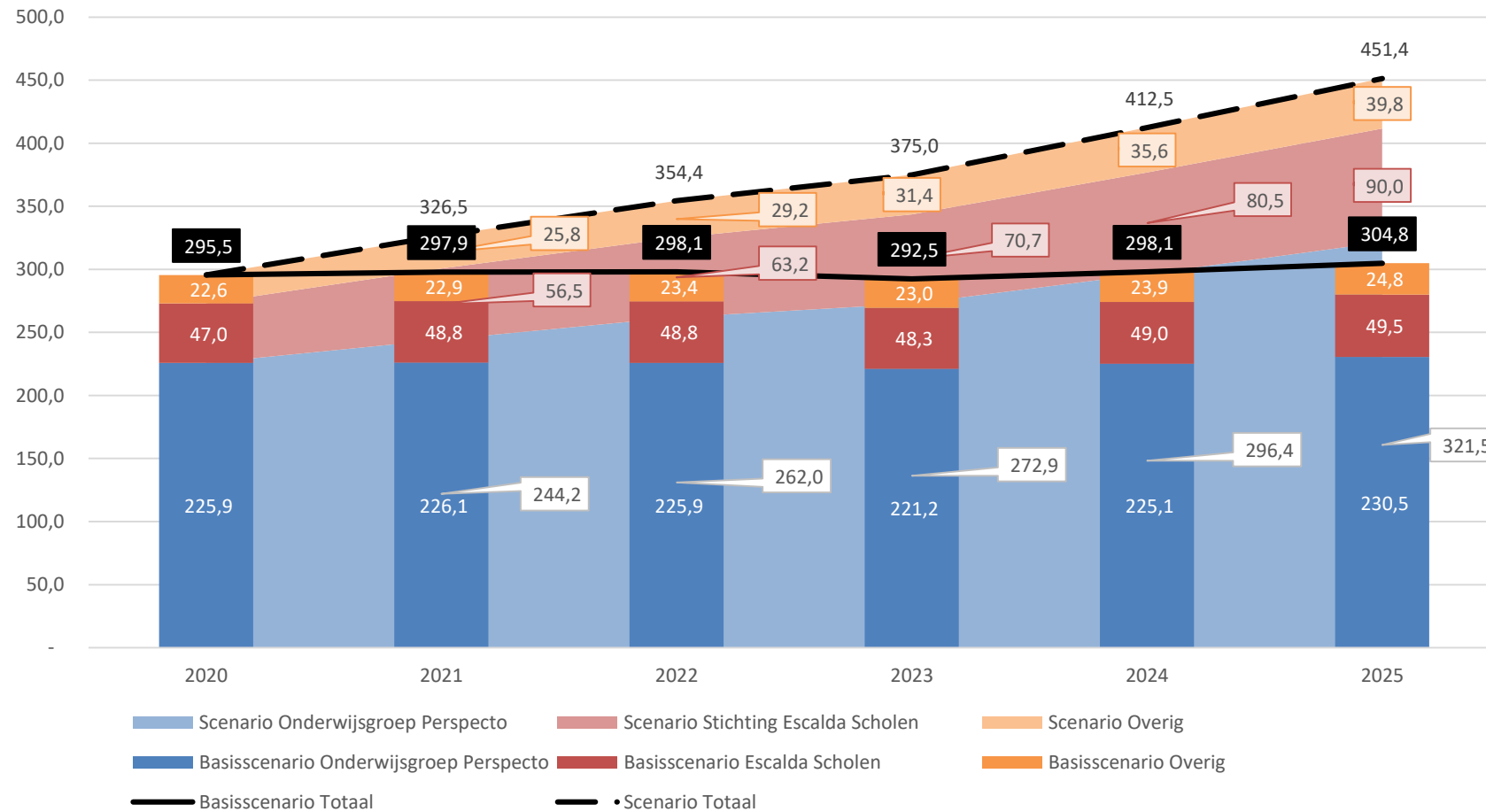
Rapportages & analyses

Computer schoolmedewerker



(voorbeeld) Berekende formatie per schoolbestuur

Basisprognose en eigen scenario



Vraag 3 (Slido)



Wat maakt het moeizamer om (regionaal) strategische personeelsbeleid op te stellen en te implementeren? Zijn we er al?

(omschrijf in zeer korte bewoordingen, max. 5-7 woorden)

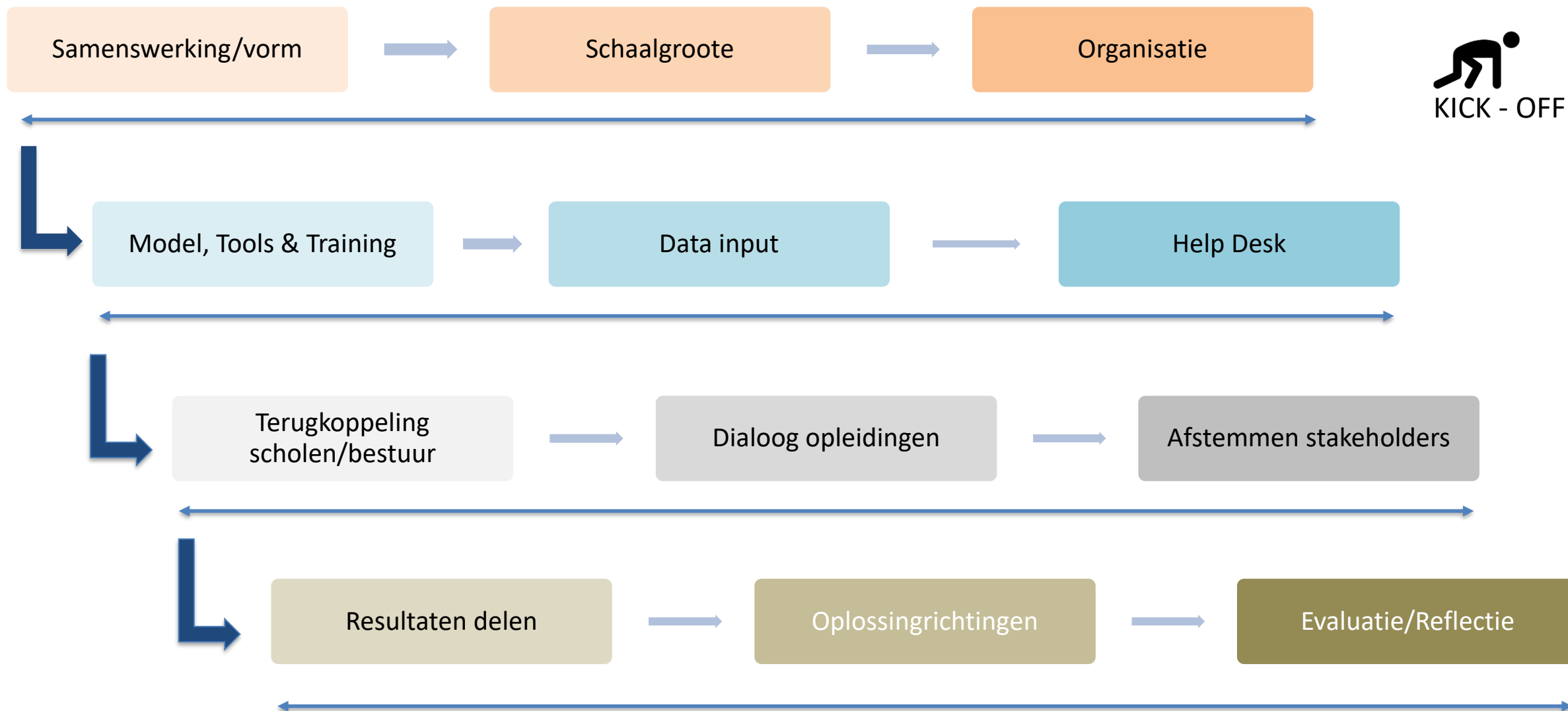
Kenmerken van het Scenariomodel en regionale SPP



- ✓ Kosteloos, gebruiksvriendelijk, vrij toegankelijk
- ✓ Makkelijk (in ongeveer 4-6 uur te realiseren)
- ✓ Gebruikt geanonimiseerde personeelsdata, privacy is gewaarborgd
- ✓ Betrouwbare, actuele, openbare, landelijk dekkende data
- ✓ Bruikbaar bij elk salarispakket
- ✓ Toegankelijke rapportages op bestuurs- en schoolniveau
- ✓ Benchmark met andere regio's mogelijk
- ✓ Mogelijkheid van maken eigen scenario's

Advies: eenvoudig starten, daarna verfijnen van gegevens

Routekaart SPP in de regio

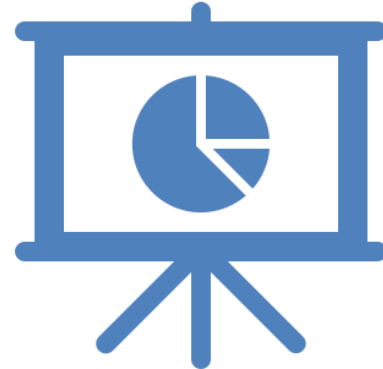


Wat hebben we van elkaar nodig?

Kritische succes factoren: proces en structuur



Getting started



Bestaande data



Evidence based



Beperk de tijd



Vertrouwen

Conclusie

*“Twee weten & **kunnen** meer dan een”*

Vragen? Meer informatie?



Handreiking Strategisch Personeelsbeleid (uitgave van het Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs)

- https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2019/11/Handreiking_Strategisch-personeelsbeleid.pdf

Website scenariomodel: www.scenariomodelpo.nl.

Met uitleg en instructievideo's

Ondersteuning nodig? Regio adviseurs van het arbeidsmarktplatform PO kunnen helpen:

- <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/over-ons/regioadviseurs>