



Strategisch personeelsbeleid

WMS Congres
Matthijs Stemmer
5-11-2024



1



Programma

Actualiteiten vanuit de WMS & CAO

Lerarentekort, Krimp & Kansengelijkheid en de rol van de MR

Ander organiseren

De rol van de Medezeggenschap

2



Actuele wet- en regelgeving

Wet Primair Onderwijs
Wet Medezeggenschap Scholen
CAO Primair Onderwijs



3

Maar eerst even dit...

Nieuwe CAO 1 oktober 2024 t/m 31 oktober 2025

1 oktober 2024 iedereen + 4,9 %

Nieuwe toelage voor iedereen, oude toelagen vervallen:
 OOP-ers schaal 1 t/m 8: € 1.640,-
 OOP-ers schaal 9 en hoger (op max): € 1.640,-
 Leerkrachten (op max): € 1.640,-
 (adjunct)Directeuren (op max): € 1.640,-
 OOP-ers schaal 9 en hoger (niet in max): € 302,50



Bindingstoelagen en
eindeparasitertijden komen
te vervallen

Elektrische
luchtschakel

Recht op onbereikbaarheid op niet-werkdagen en na 18.00 uur

4

Van belang voor medezeggenschap

Bestuur moet voor 1 juli 2025 functiebeschrijvingen directeuren, adjunct-directeuren, logopedisten en gedragswetenschappers actualiseren.

Voor actuele functiebeschrijvingen directiefuncties is een actueel managementstatuut noodzakelijk.

Er komt een handreiking over fusie, reorganisatie en krimp, waarin de rollen en verantwoordelijkheden van bonden en medezeggenschap duidelijk worden beschreven.

Afspraken over faciliteiten voor medezeggenschap zijn geactualiseerd.

5

Wet- en regelgeving

Wetsvoorstel versterking positie en leerlingen in het Passend Onderwijs (per 1-8-2025)

- ✓ Ondersteuningsaanbod in de schoolgids, jaarlijkse vaststelling
 ✓ (SOP als losstaand document komt te vervallen)
- ✓ Hoorrecht leerlingen ondersteuningsvoorzieningen
- ✓ Inrichting ouder- en jeugdsteunpunten



6

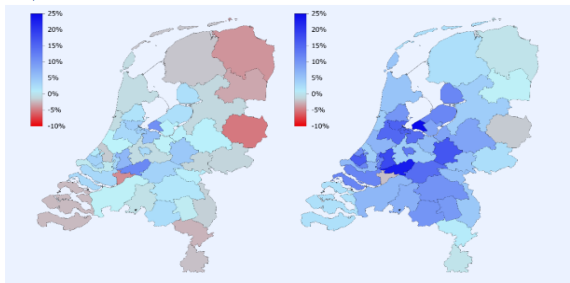


7



8

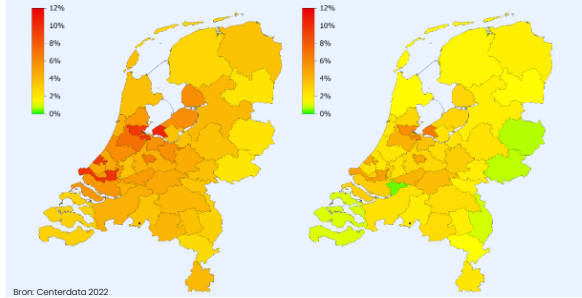
Figuur 4: Groei/krimp van het aantal leerlingen in het po naar arbeidsmarktregio in 2027 (links) en 2032 (rechts) ten opzichte van 2022.



Bron: Centerdeata 2022

9

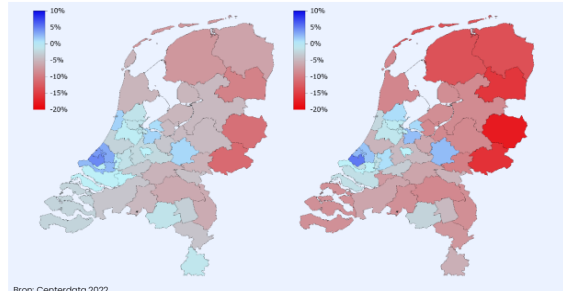
Figuur 10: Onvervulde werkgelegenheid in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio, po leraren plus directeuren in 2022 (links) en 2027 (rechts), neutraal conjunctuurverloop



Bron: Centerdata 2022

10

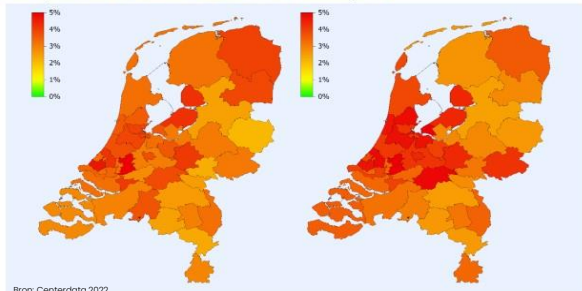
Figuur 14: Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2027 (links) en 2032 (rechts) ten opzichte van 2022



Bron: Centerdata 2022

11

Figuur 21: Onvervulde werkgelegenheid als percentage van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio, vo leraren plus directeuren in 2022 (links) en 2027 (rechts), neutrale conjunctuur



Bron: Centerdata 2022

12



13



14

cnv Academie **Uitwisseling**



Menti.com:
2252 2579

1. Welke slimme oplossingen worden er in jullie schoolorganisatie toegepast als het gaat om het personeelstekort?
2. Welke rol spelen of speelden jullie als (G)MR daarin

15



Behoud van leraren

16

Voorspellers werkgeluk

De beste voorspeller van werkgeluk: (R. Veenhoven)
Klassenwerkplek, P. Baan



- Autonomie van de professional
- Rol van de schoolleider: koers, kwaliteit, bevoegenheid

	De salarissen zijn eerlijk verdeeld over de medewerkers	0%	14%	0%	36%	0%	21%	-6%
	Iedereen hier krijgt betaald naar zijn waarde	0%	21%	7%	21%	0%	0%	-12%
De baan	Ik kan mijn eigen keuzes maken over de tijden waarop ik werkelijk ben hier	21%	7%	14%	43%	7%	21%	19%
	Naast het salaris zijn er hier andere voorwaarden die bijdragen aan de aantrekkelijkheid	21%	29%	0%	43%	0%	-7%	-47%
	Ik kan declareren en hoef geen eigen geld in mijn werk te steken	0%	7%	14%	57%	21%	71%	25%

17

Behoud van werknemers (1)

- Onderwijs aantrekkelijk maken & laten blijven
- Ruime facilitering om aankomend personeel te behouden:
 - vroegtijdig aanbieden contract. (WMS: **Regeling arbeidsvoorwaarden, PGMR**)
 - Ruimte om te ontwikkelen / specialiseren (WMS: **schoolplan, scholingsplan**)
- Zittende leraren stimuleren **knelpunten** op te lossen in de formatie op andere locatie door toekennen **bonus** of opleiding. Tijdelijk ergens anders werken. (**Beloningsbeleid, Scholingsplan, Mobiliteitsbeleid**)
- Inzet coaches (**Formatie**)
- Werkverdelingsplan: focus en facilitering op hoofdzaken. (**CAO, Werkreglement**)
- Meer ruimte voor inzet OOP-personeel (bijv. leerpleinen)(**Functionieus, Organisatie van de school**)

18

Behoud van werknemers (2)

- Hybride werken, thuiswerkvergoeding/thuiswerkmiddelen
- Veel investeren in opleiden en training (faciliteren in tijd en geld)
- Aanpassing gesprekkencyclus: **Van functionerings- en beoordelingsgesprekken naar groeigesprekken.**
- PO: Aanpassen functiehuis: combinatiefunctionaris (BSO, Onderwijs)

19



Verhogen instroom leraren



20

Van krapte naar aantrekkelijke werkgever (1)

- Aansluiten van werkgever bij onderwijsregio (let op: regeling medezeggenschap)
- Aansluiten bij lerarenopleider als **schoolopleider**: dicht bij de opleiding zijn, meewerken aan projecten / experimenten. (Samenwerking)
- Meer **regelruimte** voor de professional (Veenhoven)
- PO: (Toezicht op) naleving **werkverdelingsplan**
- **Mobiliteit** bevorderen (Mobiliteitsplan)
- Beleid **startende leraren/begeleiding** (CAO)
- Beleid/uitvoering en controle gebruik duurzame inzetbaarheid (Gezondheidsbeleid)



21

Van krapte naar aantrekkelijke werkgever (2)

- Lio plekken creëren in de formatie (**Bestuursformatieplan, Formatieplan**)
- Faciliteren zij-instromers: EVC trajecten
- Externe bureaus: Dit is Wijs, Derec.
Let op de gevolgen voor de financiën en voor draagvlak rondom werkverdeling ('hit and run')

22



23

Meerjaren bestuursformatieplan

- Het meerjarenbestuursformatieplan: Strategische personeelsplanning
 - Leeftijdsofbouw personeel
 - FTE; functie; AOW
 - Verwacht natuurlijk verloop
 - Ziekteverzuimcijfers
 - Verhouding OP/OOP/Dir
 - Verlofcijfers
 - Mobiliteitsbeleid
 - Anticiperen op de uitstroom van docenten en instroom van leerlingen
 - Scholingsbeleid

24

Slim organiseren (1)

- Taakdifferentiatie: Anders bevoegden / onbevoegden voor de groep
 - Opsplitsen + clusteren van de kernvakken met toezichtmodel
- Inzet onderwijsassistenten
- Inzet vakleerkrachten
 - Welzijn, zorg of bedrijfsleven met toezichts-model
- Aanpassen onderwijstijd
 - 4-daagse lesweek leerlingen. 5^e dag sport/spel/creatief/burgerschap
 - Team ontwikkeltijd
- Aanpassen onderwijstijd
 - Leerkracht 5^e dag voor een andere groep
- Flexibele werk- en verloftijden
- Boven-formatief aannemen populaire scholen met beloningsdifferentiatie

25

Slim organiseren (2)

- (Bestuurlijke) Samenwerking / Fusie (art. 10 WMS)
- Vorming Personele Unie (samenwerking) (art. 11 WMS)
- PO: IKC vorming (samenwerking, regeling gevolgen) (art. 11 WMS)
- Anders organiseren inrichting onderwijs (organisatie) (art. 11 WMS)

26

Oplossingen: Anders organiseren

Anders organiseren van het onderwijs

- ✓ Van traditionele klaslokalen naar Unit-onderwijs
Gezamenlijk verantwoordelijk voor grotere groep leerlingen
- ✓ Functiedifferentiatie en Taakdifferentiatie → specialisatie in vakken of rollen met toezicht
- ✓ Neveneffect: Bevordering van de professionele ontwikkeling en werkdrukverlaging
- ✓ Aanpassen onderwijstijd 4 dagen instructie, 1 dag schooltijd

27



Praktijkvoorbeelden

28

Praktijkvoorbeeld De Nieuwe Schoolweek

Naam project: De nieuwe schoolweek
 Schoolbesturen: Fedra, IJmare, Atlant (regio IJmond)

- Initiatief:
- ✓ Samenwerken anders organiseren door tekorten te accepteren
 - ✓ Schoolweek alternatief bijv. instructievrije dag
 - ✓ Inzet anders bevoegden in onderwijs



29

Praktijkvoorbeeld: Christiaan Huygens

Schoolbestuur: Christiaan Huygens College

- Initiatief:
- ✓ Stoppen met inhuur van detachingsbureaus
 - ✓ In dienst nemen van personeel
 - ✓ Lagere kosten
 - ✓ Verhoogde betrokkenheid bij de school



30

Praktijkvoorbeeld De School, Zandvoort

Experiment onder vrijstelling ministerie. Gelijke kansen door ongelijk onderwijs.

Initiatief:

- ✓ Flexibele onderwijstijden: start tussen 8 en 10, einde 16 en 18
- ✓ Geopend tijdens de zomervakantie
- ✓ Groepsdoorbrekende aanpak
- ✓ Leerlingen een persoonlijk leerplan: gelijke kansen



31

Praktijkvoorbeeld PCBO Amersfoort

- ✓ Strategische personeelsplanning (meerjarenbestuursformatieplan)
- ✓ Alle groepen voorzien van leerkracht
- ✓ Voorfinancieren van aanstellingen (inzet reserves) incl. intensieve begeleiding
- ✓ 'Denktank' anders organiseren: verkenning innovatieve oplossingen met ouders e.a. stakeholders
- ✓ Student-events
- ✓ Banen-markt



32



Medezeggenschap



33

Medezeggenschap

- Let op de strategische personeelsplanning (meerjaren bestuursformatieplan)
- Reden, Gevolg, Maatregel & Alternatief helder voor:
 - Mobiliteitsbeleid
 - Scholingsbeleid
 - Beoordelingsbeleid
 - Meerjarig financieel beleid
 - Samenwerking



34

Overwegingen medezeggenschap

- Aansluiten van werkgever bij onderwijsregio: **Afspraken personeelsbeleid**
- Maak realistische keuzes in de ambities (**schoolplan**)
- Aansluiten bij lerarenopleider als **schoolopleider**; dicht bij de opleiding zijn, meewerken aan projecten / experimenten. (**Samenwerking**)
- Meer **regelruimte** voor de professional (**Taakbeleid**)
- PO: (Toezicht op) naleving **werkverdelingsplan**
- **Mobiliteit** bevorderen (Mobiliteitsplan)
- Beleid **startende leraren/begeleiding** (**CAO**)
- Beleid/uitvoering en controle gebruik duurzame inzetbaarheid (**Gezondheidsbeleid**)

35

Gedachten CNV

- ✓ Anders organiseren als noodmaatregel vanwege tijdelijkheid niet wenselijk maar: We moeten **moeilijke keuzes** maken
- ✓ OOP-er voor de klas als vervanging voor een zieke docent, liever niet maar welk alternatief hebben wij nog?
- ✓ Anders organiseren van de schoolweek:
- ✓ Uitgangspunt: maatregelen ok als verbetering voor de leerlingen. Dus: onderwijstijd voor de leerlingen omlaag, voor de leraren niet \uparrow meer ontwikkeltijd. \approx 5 daagse schoolweek blijft behouden

36

Gedachten CNV

- ✓ Opsplitsen en herdefiniëren: onderwijstijd en schooltijd
- ✓ Onderwijstijd: door bevoegden
- ✓ Schooltijd: alle andere maatschappelijke thema's door anders bevoegden
- ✓ Minder werkdruk voor de professionals: uitvoering geven aan afspraken werkdrukverlaging.

37



Academie

Zijn er nog vragen?



38



Academie

Evaluatie



Anders.nl: Maatwerk

39

 **Academie** Altijd je vragen kunnen stellen?
MR Partnerschap bij CNV!

 **Trainer: Matthijs Stemmer**
Mail: m.stemmer@cnv.nl
Mobiel: 06-28866480

- Een vaste contactpersoon
- Het hele jaar vragen stellen per mail of telefoon
- Een cursus of bijeenkomst organiseren

Meer weten?
Bel CNV Academie: 030 751 17 47
www.cnvacademie.nl