



## Brochure voor Schoolbesturen

Mei 2016

**Deze brochure is geschreven voor schoolbesturen in het Primair Onderwijs in de regio Midden-Brabant, die zich oriënteren op deelname aan het Regionaal Transfer Centrum (RTC) Midden-Brabant.**

Het landschap van het Primair Onderwijs is volop in beweging. Ook op het vlak van arbeidsmarkt en hieraan gerelateerde wetgeving. Deelname aan RTC Midden-Brabant geeft een schoolbestuur de mogelijkheid ongewenste effecten van deze ontwikkelingen het hoofd te bieden. Dit kan alleen door met elkaar samen te werken. Welke ontwikkelingen van belang zijn en hoe we gezamenlijke oplossingen kunnen ontwikkelen, staat beschreven in deze brochure.

In deze brochure treft u een beschrijving aan van:

- belangrijke ontwikkelingen voor de regionale arbeidsmarkt;
- een beschrijving van de voordelen van een RTC bij krimp, groei en de stabiele situatie;
- een toelichting op hoe RTC Midden-Brabant werkt.

Voor de samenstelling van deze brochure is gebruik gemaakt van brochures van andere RTC's in Nederland.

## Arbeidsmarktontwikkelingen

De impact van de arbeidsmarktontwikkelingen zijn niet eenduidig. Ieder schoolbestuur heeft zijn eigen dynamiek en problematiek. Toch zijn er wel trends te ontwaren en tekenen zich strategische belangen af, die voor alle scholen in de regio Midden-Brabant van betekenis worden. De belangrijkste veranderingen zijn:

### De WWZ

De op 1 juli 2015 geïmplementeerde Wet Werk en Zekerheid is in het leven geroepen om medewerkers, die flexibel worden ingezet, meer rechtsbescherming en perspectief te geven op een vaste baan. Zogenoemde draaideurconstructies worden hiermee aan banden gelegd. Op zich een nobele gedachte. De impact van deze wet op het onderwijs is echter enorm en complicerend, omdat de mogelijkheid om vervangingen te organiseren hiermee aanzienlijk wordt beperkt, terwijl 10% van het werk binnen het primair onderwijs bestaat uit vervangingsvragen. Door afspraken binnen de nieuwe cao-PO en naar verwachting ook voor het VO zijn een aantal verzachtende maatregelen ontstaan. Maar de impact blijft enorm groot.

### Arbeidsmarkt in beweging

Veel scholen kampen met krimp als gevolg van een afname van leerlingenaantallen. Voor startende leerkrachten is het uiteraard moeilijk om daardoor aan vast werk te geraken en zij moeten vaak genoegen nemen met tijdelijke aanstellingen. Een belangrijk nadeel hiervan is dat zij vaak onvoldoende betrokken zijn bij de school waar zij werken, beperkt worden begeleid en zich maar beperkt kunnen ontwikkelen. De ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam komt hiermee onder druk te staan. Andere scholen hebben daarentegen juist nog groei of kennen een vrij stabiele situatie. Doorstroom via mobiliteit blijkt echter vaak door ook moeilijk te verlopen. De gemiddelde leeftijd van onderwijzend personeel ligt boven de 45 jaar. Een grote groep leerkrachten zal op niet al te lange termijn uitstromen als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daar komt nog bij dat de instroom bij Pabo's in de afgelopen periode sterk is gedaald. Deels door strengere toelatingscriteria, maar ook onder druk van gebrek aan perspectief op de korte termijn en afnemende belangstelling voor het onderwijs als werkveld. Deze combinatie van factoren maakt dat het arbeidsmarktpotentieel voor het onderwijs afneemt en er op termijn een schaarste te verwachten is.

### Werkdruk en ziekteverzuim

Het bestaande arbeidsmarktpotentieel moeten we, gezien de verwachte schaarste, koesteren en ondersteunen bij deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid. De werkdruk neemt in de beleving van veel leerkrachten toe. Het grootste aandeel van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door stressgerelateerde klachten. Onderwijsmethoden veranderen, digitalisering neemt nog verder toe en besturen en schoolleiders stellen hierdoor andere, soms moeilijk opvolgbare eisen aan leerkrachten. Ook ouders laten zich steeds meer zien en horen. Soms met positieve bijdragen, soms ontmoedigend en ontregelend voor de leerkracht. Traditionele gezagsverhoudingen staan onder druk en rust en orde in de klas is vaak al een doel op zich. Om in deze dynamiek vitaal te blijven is het belangrijk te investeren in inzetbaarheid en vitaliteit. Deze neemt toe als gevolg van mobiliteit.

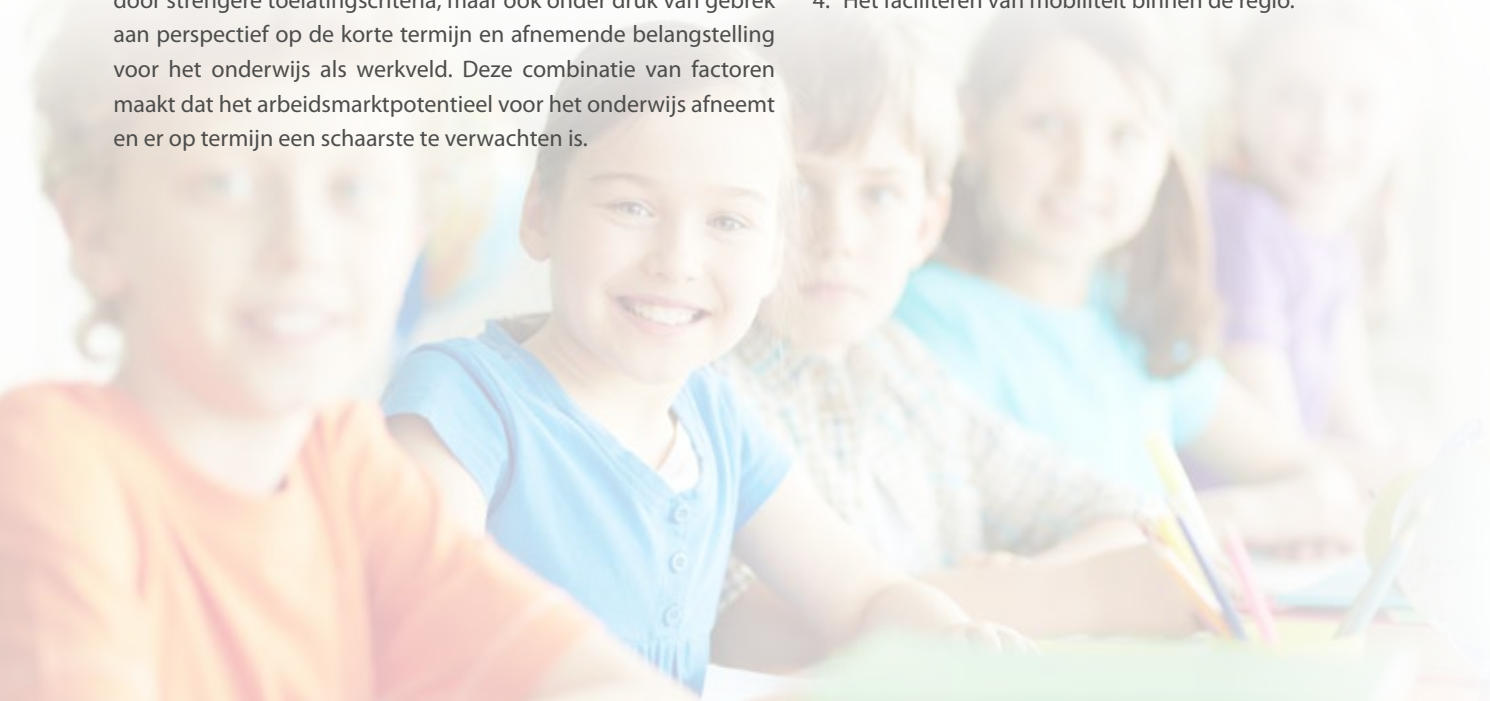
### Verandering van omgeving

Het effect van deze bewegingen is dat besturen te maken hebben met:

1. Op bepaalde scholen krimp en boventaligheid en op andere plekken groei en een toenemende vraag.
2. Het risico dat talentvolle leerkrachten hun toekomst buiten de regio of buiten de sector onderwijs gaan zoeken.
3. De inzetbaarheid en vitaliteit van teams door alle ontwikkelingen in toenemende mate onder druk staat.

### Oplossingen via een RTC

1. Het zo veel mogelijk benutten en samenbrengen van vraag en aanbod binnen de regio. Dit scheelt naast veel individuele problematiek veel in kosten aan werving en afvloeiingen.
2. Het verbinden en boeien van jonge instromende leerkrachten door ze in plaats van korte aanstellingen in een aantal gevallen vaste aanstelling te geven bij een van de besturen, maar ze voorlopig wel via vervangingsvragen in te zetten.
3. Begeleiden van deze groep en kennis te laten maken met het verschillende onderwijstypen en soorten onderwijs in ons werkveld.
4. Het faciliteren van mobiliteit binnen de regio.



## Hoe werkt RTC Midden-Brabant?

Bij de start op 1 juli 2016 zorgt het RTC voor de volgende zaken:

### De vervangingsdienst

Het computerbestand van de vervangingsdienst wordt voor RTC Midden-Brabant gevuld met:

#### Eigen vaste schil (pool van het bestuur):

Medewerkers die regulier (niet voor de duur van een vervanging of kort tijdelijk) in dienst zijn bij één van de aangesloten besturen (als eigen vaste poolers). Dit kunnen medewerkers zijn die (tijdelijk) boventallig zijn of medewerkers die worden aangesteld als vaste pooler maar ook reguliere medewerkers die er vrijwillig voor kiezen om (tijdelijk) als vervanger te willen opereren. Ook tijdelijke vacatures kunnen worden voorzien vanuit deze schil van vaste poolers waardoor het vaak niet meer noodzakelijk is om de (dure) payroll-constructie te gebruiken. Medewerkers uit de eigen vaste schil worden alleen ingezet bij het bestuur waarbij ze in dienst zijn. De (eventueel) hogere kosten van dit construct komen vanzelfsprekend voor het bestuur dat deze bewuste keuze heeft gemaakt.

#### Gezamenlijke vaste schil (pool van de gezamenlijke besturen)

Medewerkers die regulier in dienst zijn bij één van de aangesloten besturen. Dit kunnen medewerkers zijn die (tijdelijk) boventallig zijn of medewerkers die worden aangesteld als vaste pooler maar ook reguliere medewerkers die er vrijwillig voor kiezen om (tijdelijk) als vervanger te willen opereren. Ook tijdelijke vacatures kunnen worden voorzien vanuit deze schil van vaste poolers waardoor het vaak niet meer noodzakelijk is om de (dure) payroll-constructie te gebruiken. Medewerkers uit de gezamenlijke vaste schil kunnen worden ingezet bij alle deelnemende besturen waardoor de leegloop tot een minimum beperkt kan worden.

#### Flexibele schil

Medewerkers die in tijdelijke dienst worden genomen voor de duur van de vervanging. Deze schil wordt gevuld met (jonge) talentvolle leerkrachten en leerkrachten die werkloos zijn, zij-instromers of herintreders of parttimers van de verschillende besturen.



### De vacature site

De besturen van het RTC Midden-Brabant brengen hun openstaande vacatures op de site van RTC Midden-Brabant. Op basis van cao of wensen van een individueel bestuur worden deze openstaande vacatures digitaal uitgezet naar eigen personeel; personeel in de pools of bij de collega besturen. Werkzoekenden op de arbeidsmarkt kunnen hun belangstelling ook via de site bekend maken. Het geheel verloopt van bekendmaking tot sollicitatie geheel digitaal. De besturen houden hun eigen vrijheid (en eigen beleid) voor wat betreft aan te stellen personeel.



### De werk naar werk trajecten

In het kader van het opstarten van het RTC zijn door de overheid 126 trajecten voor begeleiding werk naar werk beschikbaar gesteld. Dit houdt in:

- Van-werk-naar-werk begeleiding: dit is gericht op het vinden van ander werk.
- Loopbaanbegeleiding: dit helpt bij oriëntatie op eventueel ander werk en het vergroten van je werkplezier.

#### De voordeligheden van de trajecten:

- werk-naar-werktrajecten worden geïnitieerd door schoolbesturen;
- elke RTC-regio mag toestemming geven voor maximaal 126 werk-naar-werktrajecten. De deelnemende schoolbesturen bepalen onderling hoe deze trajecten worden verdeeld.
- een traject wordt vergoed voor een bedrag van maximaal € 1.750,- inclusief BTW.
- de werk-naar-werktrajecten mogen tot 1 september 2016 worden toegekend.
- bij een werk-naar-werktrajecten gaat het altijd om een medewerker die een dienstverband heeft bij een van de deelnemende schoolbesturen. Deze medewerker moet instemmen met het te volgen traject.

## Deelnemende besturen

Totaaloverzicht deelnemers	Aantal scholen	Fte voor begroting en verrekenen (op + lesgevend oop)
gmr besluit		
Biezonderwijs	7	288,12
BOOM	7	79,16
Bravoo	10	114,72
De Oude Vrijheid	6	62,09
Driespan	11	258,52
Edu-Ley	8	93,90
Jan Ligthartgroep Tilburg	4	84,91
Mytylschool Gabriël	1	57,87
Mytylschool Tilburg	1	92,76
Opmaat	15	206,15
Saltho	5	133,17
SKOTZO	5	80,16
Stichting Leerrijk!	15	167,16
Tangent	16	302,30
Xpect Primair	20	363,17
	<b>131</b>	<b>2384,16</b>

## De kosten

De kosten per bestuur zijn afhankelijk van de omvang van het aantal volledige FTE. Ieder jaar wordt een begroting opgesteld die door de gezamenlijke schoolbesturen wordt goedgekeurd. Om een idee te hebben van de kosten moet worden uitgegaan van het aantal FTE OP (onderwijspersoneel) en OOP (datonderwijs gerelateerd is) en vervangen wordt. Om een indicatie te krijgen kan worden uitgegaan van een bedrag van ongeveer € 90 euro per bovengenoemde FTE. Daarin zitten dan wel alle kosten. Ook die van het bijhouden van verplichtingen, opvragen van gelden van het vervangingsfonds en regelen van de onderlinge detachingskosten.



### RTC Midden-Brabant

postadres: Piushaven 6

5017 AN Tilburg

e-mail: [info@rtcmiddenbrabant.nl](mailto:info@rtcmiddenbrabant.nl)

website: [www.rtcniddenbrabant.nl](http://www.rtcniddenbrabant.nl)

## Voor meer informatie

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website, waar onder besturen/brochures de voornaamste stukken voor het instellen van het RTC zijn opgenomen. Via een mail naar [info@rtcmiddenbrabant.nl](mailto:info@rtcmiddenbrabant.nl) kunt u in contact komen met de bestuurlijke coördinator. In een eerste gesprek zal dan verder worden ingegaan op de inhoud van het RTC en de wijze van toetreden.