

Evaluatieverslag

1) **Projectnaam: Impuls aan mobiliteit**

(een project van de samenwerkende basisscholen in Lelystad en Dronten)

2) **Bijdrage aan ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid voor de onderwijssector**

Voldoet het project nog steeds aan deze eis die in uw projectaanvraag is beschreven?

De uitvoering van onze activiteiten is zodanig georganiseerd en beschreven dat elke andere onderwijsinstelling de werkwijze kan overnemen. Het gebruik maken van internet om mensen te bereiken en verslag te doen van 'good practice' verhalen, zijn eenvoudig na te volgen. De website zal kan blijven functioneren om inzicht te geven in vacatures*) binnen de eigen organisatie en de samenwerkende organisaties.

*)Onder vacatures kan men ook lezen: behoeften op scholen aan invulling van diverse competenties zoals leiding geven aan het stagebeleid in een school, coördinatoren op divers gebied enz.

Het geeft een transparant beeld van de mogelijkheden en aantrekkelijkheden die elke school heeft. Het Project past binnen het kader van onze uitgangspunten bij aangaan van het convenant en daarbij naadloos binnen het kader van de projectaanvraag.

De deelnemende besturen hebben enkele jaren geleden een convenant gesloten met als uitgangspunten:

Loopbaanbeleid

Met als doel grotere tevredenheid en behoud van personeel; het vergroten van doorstroommogelijkheden van medewerkers.

Binnen het loopbaanbeleid zullen de volgende onderdelen aan de orde komen:

1. management,
2. leeftijdsbewust personeelsbeleid
3. synergie halen uit een vervangingspool c.q. mobiliteitscentrum.

Werving

Met als doel de aantrekkelijkheid binnen de regio v.w.b. de instroom van nieuwe leerkrachten en ondersteuning van de ontwikkeling van leerkrachten die hierdoor managementfuncties in kunnen gaan vullen.

Het huidige project 'Impuls aan mobiliteit' is hierop een logisch vervolg. Nadat mensen meer kansen kregen in hun school ontstond de behoefte aan meer mobiliteit (intern in eigen school en stichting/vereniging en extern, binnen of buiten het convenant).

Ons project sluit aan op de door ons eerder in gang gezette activiteiten en tevens binnen het kader van het **regionaal arbeidsmarktbeleid voor de onderwijssector**

3) **Activiteiten**

Beschrijf hier de lopende en gestarte activiteiten en geef aan wat de activiteit heeft opgeleverd. Wijken de activiteiten inhoudelijk af van het oorspronkelijke plan en zo ja, wat is daar de reden of oorzaak van?

Voorlichting

Er is een traject uitgezet waarin de wens tot mobiliteit kenbaar gemaakt wordt aan alle betrokkenen.

Dit is gebeurd in de vorm van een aantrekkelijke folder, waarin duidelijk gemaakt wordt wat de doelstellingen zijn van het in gang te zetten mobiliteitsbeleid. De folder heeft een wervend karakter gekregen, waarin de leerkrachten uitdrukkelijk werden uitgenodigd ervaringen op te doen op een andere basisschool.

We hebben de ervaringen van het kijken op een andere school gekoppeld aan een onderzoeksvraag, waarbij we de expertise van opleidingsinstituten gaan gebruiken.

Evaluatie Voorlichting

Door intensieve contacten met directies en algemene directies weten we dat de voorlichting heeft gewerkt : alle personeelsleden zijn bekend met de folder. Ook de herhaling van het aanbod, het wijzen op de website en de ervaringen van collega's werken positief om mensen in beweging te laten komen.

Website

Er is een website opgezet, die toegankelijk is voor alle leerkrachten uit onze scholen. De websites van de deelnemende besturen zijn hieraan gelinkt en aangepast met een gedeelte waar leerkrachten kunnen inloggen. De leerkrachten houden hierdoor zelf de regie in handen van hun ontwikkeling. De besturen hebben zich verplicht om een actueel aanbod van alle vacatures*) op de site aan te bieden.

*)Onder vacatures kan men ook lezen: behoeften op scholen aan invulling van diverse competenties zoals leiding geven aan het stagebeleid in een school, coördinatoren op divers gebied enz.

Evaluatie Website: Op de scholen is de website bekend, de website wordt regelmatig bezocht. (geteld via de website en gecheckt onder personeel)

Mobiliteit

Leerkrachten, die erin geïnteresseerd zijn om op een andere locatie te gaan werken, is de mogelijkheid aangeboden om zich te oriënteren op een of meer andere scholen. Hiervoor zijn zij een aantal dagdelen vrijgeroosterd.

Van de betrokkenen wordt verwacht dat de ervaringen gedeeld worden op de gezamenlijke website, zodat ook andere betrokkenen deze "good-practice" voorbeelden kunnen ervaren.

Evaluatie Mobiliteitactiviteiten:

Door wijziging in de formatieruimte op veel van de scholen is men gewend geraakt aan de mobiliteitsronden. Tot nu werd vaak afgewacht wie het zou 'treffen'. De ervaring heeft geleerd dat mensen die van school veranderd zijn, daar vrijwel altijd positief op reageren : 'Had ik veel eerder moeten doen.' Doordat met jaarlijks bekend is met deze sessies, zien we dat mensen meer en meer zelf initiatieven tot verandering nemen. Bijvoorbeeld ook actiever reageren als ergens vraag is naar IB-ers of coördinator.

Langzaam gaat men het belang in te zien van het 'eigenaar worden van je eigen loopbaanontwikkeling'. Deze bewustwording zien we vooral bij die leerkrachten die ook initiatief hebben genomen in het zich oriënteren op andere scholen en andere onderwijsvormen. Ons project Impuls aan mobiliteit is hoog gewaardeerd vanwege de ruimte onder werktijd om de andere school daadwerkelijk in bedrijf te kunnen zien.

Het aantal personeelsleden dat op andere scholen ging kijken is zichtbaar gegroeid nadat de eerste collega's' gebruik hebben gemaakt van het project.

4a) Doelstelling(en)

Zijn de doelstellingen van het project in deze fase bereikt (zoals eerder omschreven in de projectaanvraag)?

Doel van het project

Mobiliteit is een instrument dat we in onze organisaties, de besturen in Lelystad en Dronten als een onlosmakelijk deel van ons personeelsbeleid willen zien. Het wordt structureel, zorgvuldig toegepast om aan de loopbaanwensen van onze medewerkers te voldoen die aansluit op het organisatiebelang. We zien mobiliteit als een actief middel, gericht op de ontwikkeling van medewerkers en op de verbetering van hun inzetbaarheid.

Om dit te realiseren moet de waarde van mobiliteit gezien worden door onze medewerkers en uitgedragen worden door de individuele directeuren en bovenschools management.

Evaluatie doelstelling: De bevoegde gezagen, samenwerkend in het project, zagen vanaf het begin de meerwaarde van deze grensoverstijgende, en door de kleine afstand van de woonkernen niet bedreigende, impuls om tot mobiliteit te komen. De impuls om vaker met nieuw personeel in de scholen te werken wordt als grote meerwaarde gezien a. voor de scholen en b. voor het personeelslid zelf (zie eerderde positieve ervaring)

De directeuren van de scholen die in deze jaren veel moeite hebben om kwalitatief goed personeel te houden op cruciale plekken in de onderwijsorganisatie, zijn gematigd positief en hebben soms moeite hun personeel te stimuleren om mee te werken aan deze mobiliteitsimpuls.

Doelstellingen

1. Het motiveren van leerkrachten om, in het kader van hun professionalisering, deel te nemen aan mobiliteit. De leerkrachten verdienen alle aandacht en we willen hen volop kansen bieden om hun talenten te ontplooiën. Talenten die ze in kunnen zetten om de uitdaging waar ze voor staan waar te maken.
2. Het stimuleren van werknemers om stil te staan bij hun ambities en carrièremogelijkheden.
3. Leerkrachten de kans bieden te blijven leren.
4. Het voorkomen van ontslag, burn-out, vastlopen en ziekteverzuim.
5. Het voorkomen van knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt.
6. Door mobiliteit binnen ons onderwijs tot speerpunt te maken, en door de betrokken leerkrachten hierin zelf een actieve rol te geven, zien wij een vrijwillige mobiliteit van 5% van de leerkrachten per jaar als doelstelling.

Evaluatie doelstellingen:

1. Met de opzet van het project is deze doelstelling geheel gehaald, veel leerkrachten hebben initiatief getoond. In de komende jaren gaan we juist dat "eigenaarschap van je eigen loopbaan" in elke levensfase verder uitdiepen.
2. Met het project is een start gemaakt wat betreft het ontwikkelen van eigen carrièremogelijkheden waarbij deskundigheidontwikkeling meer in het kader van de loopbaanontwikkeling kan worden geplaatst.
3. Naast deskundigheidsbevordering in het kader van schoolontwikkeling krijgt de individuele scholing een persoonlijker karakter passend bij competenties en loopbaan.

4. Het in eigen hand geven van de persoonlijke wensen en mogelijkheden zal leiden tot meer inzicht in eigen mogelijkheden, waarbij vastlopen en ziekteverzuim een proces van gezamenlijke initiatieven wordt en meer problemen voorkomen kunnen worden.
5. Door het bezoeken van andere scholen wordt het bezwaar van afstand dat bij onze personeelsleden vaak een rol speelt ontzenuwd. De afstanden tussen alle scholen en het eigen woongebied is voor personeelsleden woonachtig binnen het convenantgebied in de meeste gevallen niet meer dan 20 km.
Men leert ook de voordelen zien van het iets meer afstand van je werk kunnen nemen.
Door het project hopen we op meer beweging tussen Dronten en Lelystad en ook tussen Dronten Lelystad, Biddinghuizen en Swifterbant. Hiervan is nu nog niets te evalueren omdat deze beweging meer tijd zal kosten, meer openheid over vacatures en ander aanbod.
6. Onze site blijft in de lucht, onze stimulerende houding is blijvend, De mogelijkheden van zich kunnen oriënteren, bekijken we jaarlijks maar er kan ook op creatieve wijze ruimte voor gevonden worden, zodat we jaarlijks kunnen evalueren wat de inspanning ons oplevert.
Voor 2009 heeft gemiddeld **5,5%** mobiliteit plaatsgevonden.
Het betreft hier leerkrachten en management. Het blijvend effect is nog niet meetbaar.

4b) Beoogde resultaten

Welke resultaten hebben de activiteiten (tot nu toe) opgeleverd? Komt dit overeen met de vooraf verwachte resultaten?

Het totaal aantal deelnemers dat gebruik gemaakt heeft van de mogelijkheid om zich te oriënteren op een andere werkplek is **43**.
Of de bezoeken daadwerkelijk resulteren in mobiliteit is op dit moment moeilijk aan te geven, omdat veruit de meeste bezoeken aan andere scholen in het najaar van 2009 plaatsgevonden hebben. Eventuele wensen tot mobiliteit worden in het voorjaar van 2010 kenbaar gemaakt aan de besturen.

5) Overdraagbaarheid

Welke producten en elementen van het project zijn overdraagbaar naar andere partijen? Op welke wijze kan overdraagbaarheid plaatsvinden?

Het project is overdraagbaar aan organisaties die naast de activiteiten voor personeelsleden worden ook P&O ers inzet om de personeelsleden te stimuleren, te helpen zoeken naar een andere school, de hulpvraag te formuleren en het 'good practice' stukje te laten verwoorden. De organisaties moeten het eens zijn over het project, meewerken om personeelsleden ruimte te geven om elders te kijken en voor de bezoekende leerkracht het oriënteren zinvol te laten verlopen. Het project dient dus voorbereid en gedragen te worden.

Overdraagbaarheid kan plaatsvinden op verschillende terreinen. Er is voorlichting gegeven op een Rondetafelbijeenkomst van het SBO. Daarnaast staat het project uitgebreid beschreven op de site: "Ergensandersishetookleuk.nl"

6) Planning en looptijd

Beschrijf de stand van zaken van de verschillende fasen. Zijn er activiteiten vertraagd? Zo ja, wat is daar de reden of oorzaak van? Wanneer gaan de vervolgactiviteiten van start?

De planning en **de informatie** naar de scholen waren snel gerealiseerd.

De **folder** is snel verspreid en we merkten door steekproef en directievragen dat de bekendheid met het project groot was. De drempel om nu te vragen elders te kijken was laag. Er is in de scholen veel gesproken over het project. Het goed opzetten van de website kostte meer tijd, vooral omdat de mogelijkheden die wij wensten niet altijd snel gerealiseerd konden worden.

De **periode waarin het project zou plaatsvinden** zorgde voor oponthoud: De toekenning van de subsidie was de start van het project.

Leerkrachten meldden zich aan maar alle kijkmomenten konden niet in deze periode gerealiseerd worden. In ons project gaven we aan dat we wilden dat 2/3 voor de vakantie een school zou bezoeken en 1/3 erna. Ook werd het project gaandeweg populairder, zodat nu in december nog niet iedereen de gewenste school heeft bezocht. Sommige scholen waren populairder: nieuwe opzet, meerbegaafde leerlingen, vorm van zorg enz.. Hierdoor gaat ook 'interesse' en 'veranderwens' door elkaar lopen. De veel bezochte scholen kunnen nu, maar ook niet in de toekomst zoveel leerkrachten plaatsen. Deze ontwikkeling was voorzien en is ook goed duidelijk beschreven in de informatiefolder: "Je kunt niet altijd gaan werken waar je gaat kijken".

Als in de toekomst het "eigenaar van je eigen loopbaan" meer is gerealiseerd zal men eerst de eigen wens formuleren en de realiteit daarvan onderzoeken voordat men gaat kijken.

7) Inbreng betrokken partijen en rol bij het project

Wat zijn de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren bij het uitvoeren van het project tot nu toe? Welke leerpunten zijn hier uit te halen?

Onze convenantgroep bestaat uit 5 besturen. Onze wens is zoveel mogelijk interzuilair te werken. In enkele activiteiten is dat gelukt, ook omdat we onze gezamenlijke projecten konden vertalen naar eigen scholing en ontwikkeling. Uiteindelijk moet elk beleidsonderdeel beschreven worden en in eigen geleding besproken worden zodat eigen bevoegd gezag en medezeggenschap instemt en laat uitvoeren.

De inbreng van de P&O ers van de verschillende besturen, en het inrichten van hun eigen netwerk, is een duidelijke meerwaarde geweest van het project.

8) Financiën

Welk deel (in percentage) van de financiële middelen is tot dusver ingezet en ligt die inzet op schema?

Op enkele onderdelen zijn de kosten overschreden.

Andere activiteiten zijn ondergebracht in reguliere vormen van overleg en door geen vervanging te regelen.

Ook gaven leerkrachten er de voorkeur aan om geen gebruik te maken van de maximale periode van 4 dagen, waarop met een andere school kon bezoeken.

Dit had duidelijk invloed op de vervangingskosten.

In de bijlage van het administratiekantoor van het SKOFV een overzicht van betaalde nota's.

9) Contactperso(n)en

Koen Oosterbaan, voorzitter Platform Werken in het Onderwijs Lelystad/Dronten

Wim Abresch, Projectleider