



Brochure voor Leerkrachten

Mei 2016

Deze brochure is geschreven voor (aanstaande) leerkrachten in het Primair Onderwijs in de regio Midden-Brabant, die meer willen weten over het werken bij de schoolbesturen van het RTC Midden-Brabant.

In de brochure staat eerst beschreven waarom de schoolbesturen zijn gestart met het RTC. Vervolgens is er een overzicht van diverse mogelijkheden beschreven. Als (aanstaande) leerkracht kan men zich zo oriënteren om de mogelijkheden en zich op verschillende manieren aanmelden.

Arbeidsmarktontwikkelingen

De gevolgen van de arbeidsmarktontwikkelingen in Midden-Brabant zijn niet eenduidig. Ieder schoolbestuur heeft zijn eigen dynamiek en problematiek. Toch is sprake van een duidelijke trend die vraagt om strategische keuzes voor alle scholen in de regio Midden-Brabant. De belangrijkste veranderingen zijn:

De WWZ

De Wet Werk en Zekerheid is op 1 juli 2015 van kracht geworden. Deze wet is in het leven geroepen om medewerkers die flexibel worden ingezet, meer rechtsbescherming en perspectief te geven op een vaste baan. Zogenaemde draaideurconstructies worden hiermee aan banden gelegd. Dit is, op zich, een nobele gedachte. De impact van deze wet op het onderwijs is echter enorm complexerend, omdat de mogelijkheid voor scholen om vervangingen te organiseren hiermee aanzienlijk wordt beperkt. Dit, terwijl 10% van het werk binnen het primair onderwijs bestaat uit vervangingsvragen. Door afspraken binnen de nieuwe cao-PO zijn de effecten van de WWZ verzacht. Maar de gevolgen voor het vervangingsbeleid van scholen én voor de vervangers blijven 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 onvoldoende 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 daardoor vaak moeilijk te verlopen. De gemiddelde leeftijd van onderwijzend personeel ligt boven de 45 jaar. 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 onder druk staat.

Werkdruk en ziekteverzuim

Het bestaande arbeidsmarkt potentieel 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 stress gerelateerde 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.

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:

Schil 1: 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.

Schil 2: 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.

Schil 3: 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 voorwaardelijke kanten 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

Besturen	Aantal Fte
Biezonderwijs	288,12
BOOM	79,16
Bravoo	114,72
De Oude Vrijheid	62,09
Driespan	258,52
Edu-Ley	93,90
Jan Ligthartgroep Tilburg	84,91
Mytyschool Gabriël	57,87
Mytyschool Tilburg	92,76
Opmaat	206,15
Saltho	133,17
SKOTZO	80,16
Stichting Leerrijk !	167,16
Tangent	302,30
Xpect Primair	363,17
Totaal Fte	2384,16

Waar kunt je als leerkracht uit kiezen en hoe moet je handelen?

Je werkt al bij één van de RTC besturen

Je wilt eigenlijk je horizon verbreden naar andere scholen bij het eigen bestuur. Dan vraag je een gesprek aan bij je eigen schoolbestuur of de P&O-er van je schoolbestuur en geeft aan dat je in Schil 1 van het RTC wil werken. Dat wil dan zeggen dat je voor allerlei vervangingswerkzaamheden op diverse scholen van het eigen bestuur kunt worden ingezet. Het geeft je de kans om heel veel scholen te leren kennen. Je moet wel iemand zijn die flexibel kan omgaan met diverse scholen en onderwijssituaties. De minimale duur van een dergelijke afspraak is meestal 1 schooljaar. Er zijn schoolbesturen die geen eigen Schil 1 hebben, maar wel een Schil 2. Dat betekent dan dat je ook door middel van een detacheringsovereenkomst vervangingswerkzaamheden in dat jaar gaat doen bij andere schoolbesturen in het RTC. Uiteraard blijf je in dienst bij je eigen schoolbestuur. Een leerkracht die in schil 1 en/of schil 2 werkt heeft de gewone Cao rechten. Wie aan het werk gaat in deze mobiliteitspool krijgt te maken met aanvullende arbeidsvoorwaarden. Dee liggen op het gebied van inzet en reiskosten. In het gesprek met je schoolbestuur zullen deze worden toegelicht.

Je werkt nog niet bij één van de RTC schoolbesturen

Dat kan zijn omdat:

- Je net bent afgestudeerd ,
- Je opnieuw wil starten in het onderwijs.
- Je verhuisd bent naar de regio RTC Midden-Brabant.
- Je werkt bij een niet aangesloten schoolbestuur.

Er kunnen zich twee zaken voordoen:

1. Je wilt snel aan het werk: Als je snel aan het werk wilt gaan in een flexibele baan, dan is de snelste manier om je aanmelden bij de flexpool. Op de site www.rtc midden brabant.nl is precies aangegeven wat je dan moet doen. In de flexpool werken wil zeggen dat je precies aan kunt geven op welke dagen je wilt werken en zelfs op welke scholen je wilt werken. Je hebt dus een grote mate van vrijheid. Je maakt gebruik van de extra scholingsmogelijkheden die aan deze groep worden aangeboden.
2. Je wilt graag een baan in schil 1 of 2 (met uitzicht op een vast contract). Meld je aan op de site www.rtc midden brabant.nl voor de nieuwsbrief. Je naam en mailadres wordt dan opgenomen in de database. Dat betekent dat je een mailtje ontvangt bij:
 - Nieuwe nieuwsbrieven, waardoor je op de hoogte blijft van wat er aan het gebeuren is in het RTC
 - Nieuwsberichten
 - Openstaande vacatures.

Vooraf dat laatste is natuurlijk aantrekkelijk. Ieder schooljaar spreken de schoolbesturen af voor hoeveel procent van de totale omvang van hun personeel er plaats zal zijn in de 1^e en/of 2^e schil. Voor het schooljaar 2016-2017 betekent dat bijna 100 arbeidsplaatsen. Die arbeidsplaatsen zijn zeker niet allemaal direct beschikbaar in de eigen organisatie. Het is dus belangrijk van de werving op de hoogte te blijven.



RTC Midden-Brabant

postadres: Piushaven 6

5017 AN Tilburg

e-mail: info@rtc midden brabant.nl

website: www.rtc midden brabant.nl

Voor meer informatie:

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website. Via een mail naar info@rtc midden brabant.nl kunt u in contact komen met de bestuurlijke coördinator.