

## Notitie

**Aan:** Bestuur  
**Van:** Ruud de Lange, alg. directeur  
**Datum:** maandag 17 november 2008  
**Onderwerp:** Interne mobiliteit

---

### **Inleiding:**

In 2001 heeft de Veenplas al een mobiliteitsplan opgesteld. Gezien alle ontwikkelingen op het gebied van Cao en IPB beleid heeft de werkgroep “personeel” gemeend de notitie te moeten herschrijven . Daarnaast geven ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan juist aandacht te hebben voor het belang van mobiliteit.

### **Context:**

De Veenplas wil een goed werkgever zijn, omdat gemotiveerde werknemers zorgen voor de juiste kwaliteit van het onderwijs. Om persoonlijke ontwikkelingen een kans te geven is interne mobiliteit een geweldig middel. Zo kan je als individuele werknemer je eigen ontwikkelingen koppelen aan de schoolontwikkelingen. Ook hier speelt het opgezette competentie management, IPB en nascholingsbeleid een belangrijke rol. We hebben het bij interne mobiliteit dus niet over verplichte overplaatsingen, maar juist de mobiliteit die elke werknemer wil om zijn volgende doelen te halen. Met andere woorden zet je competenties daar in waar ze het meest kunnen groeien en zoek een plaats waar jij kunt leren.

### **Probleemverkenning:**

Bij directuren en besturen, en gezien de situatie op de arbeidsmarkt, wordt de noodzaak om de interne mobiliteit te bevorderen groter. Succesvolle stimulering zal vooral moeten insteken op de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht en van daaruit de stap naar mobiliteit verkleinen. De resultaten van diverse onderzoeken naar de interne mobiliteit in het primaire onderwijs laten zien dat het bevorderen van de interne mobiliteit geen eenvoudige zaak zal zijn. Dit komt met name voort uit het feit dat de keuze voor een groep, bouw of school sterk gerelateerd is aan persoonlijke voorkeur en ervaring. Veel leerkrachten zijn werkzaam in de groep, bouw of op een school die in hun ogen ook favoriet is om in les te geven.

Dit betekent echter niet dat interne mobiliteit daarmee als een ‘onbegonnen zaak’ moet worden gezien, in tegendeel. In de aanpak zal in de eerste plaats in ogenschouw moeten worden genomen dat voor interne mobiliteit de nodige voorbereidingstijd en begeleiding wordt gevraagd. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het gegeven dat er op dit moment voor het merendeel van de leerkrachten nauwelijks sprake is van een gestructureerd loopbaanbeleid. Het denken vanuit ontwikkeling en

competenties is vrij recent gestart in het basisonderwijs en binnen De Veenplas, maar zal voor een groot deel van de leerkrachten nog handen en voeten moeten krijgen. Dit geldt eveneens voor het koppelen van de eigen ontwikkeling en competenties aan hetgeen een organisatie van je vraagt. Dit vergt een nieuwe manier van denken voor een groot deel van de leerkrachten, een andere kijk tegen de rol die je als leerkracht inneemt zowel binnen je eigen klas als binnen de schoolorganisatie als geheel.

Juist het belang dat gehecht wordt aan de invoering van Integraal Personeelsbeleid in het onderwijsland en de uitdaging die hiermee bij de scholen wordt neergelegd, biedt de kans om de discussie en de bewustwording van de mogelijkheden die interne mobiliteit met zich brengt op de agenda te zetten.

Binnen Integraal Personeelsbeleid draait het in de kern om het afstemmen van de individuele mogelijkheden en wensen op de organisatorische doelen en mogelijkheden.

Het onderbrengen van de discussie over wat een organisatie wil met interne mobiliteit, wat zij daarbij van haar medewerkers verwacht en hoe dit dan ook bereikt kan worden is voor een directie of bestuur een uitgelezen kans om dit binnen Integraal Personeelsbeleid op de agenda te zetten.

Op individueel niveau kan van leerkrachten gevraagd worden om (minimaal) zich te oriënteren op de vraag hoe zij aankijken tegen interne mobiliteit. Daarbij zal een differentiatie ontstaan in leerkrachten (mobielen, aarzelende mobiele en immobiele) waarbij de vervolgstappen voor die groepen dan ook verschillend zullen zijn. Op deze wijze kan interne mobiliteit gestimuleerd worden door aan te sluiten bij de belangstelling van de leerkrachten zelf. Het is opvallend dat leerkrachten die wel een overstap hebben gemaakt daar achteraf positief over oordelen. Belangrijk zal zijn om het vraagstuk van interne mobiliteit niet over te laten komen als 'iets wat moet vanwege de krapte op de arbeidsmarkt' maar als interessante mogelijkheid om je te ontwikkelen binnen je eigen organisatie. Vanuit organisatie-oogpunt en belang geeft dit bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om koppelingen te maken met het realiseren van doorgaande leerlijnen. Het is dus van groot belang hoe de insteek en vertaalslag door directie/bestuur wordt gemaakt.

De vraag kan gesteld worden of leerkrachten wel mobiel te krijgen zijn als motieven om voor een groep en school te staan zo zeer gebonden zijn aan een voorkeur voor een leeftijdscategorie en de eigen ervaring. Hier staat echter tegenover dat in het basisonderwijs leerkrachten in het verleden ook weinig zijn uitgedaagd om te denken in organisatieontwikkeling en eigen ontwikkeling. Het is niet uitzonderlijk dat leerkrachten jarenlang voor dezelfde groepen staan. Dit kan voortkomen uit een duidelijke voorkeur, maar kan ook het gevolg zijn van de wijze waarop personeelsbeleid is gevoerd in het verleden. Als er lange tijd niet wordt gevraagd om te veranderen van werkomgeving of groep zal er een groep zijn die het zichzelf ook niet meer afvraagt. Om interne mobiliteit binnen IPB op de agenda te zetten, kan het zo zijn dat door 'er mee bezig te zijn' meer mensen een wisseling aandurven, mits goed voorbereid en ondersteund.

Dat vraagt dus een denk omslag, want wie wil nu zijn beste leerkracht of adjunct kwijt raken en wat een problemen gaan er nu ontstaan als dit midden in het jaar zal gaan gebeuren. Dit kan tot scheve gezichten leiden naar collega's toe en ook personeel dat boos de stichting gaat verlaten.

Dat vraagt dus schooloverstijgend te kunnen denken en de relatie persoonlijke ontwikkeling en organisatieontwikkeling goed af te wegen.

**Wij, als Veenplas kunnen en zullen die omslag gaan maken.**

De eerste stappen zijn voorzichtig gezet!

Om in de toekomst alles goed te regelen is het slim een aantal zaken helder met elkaar te stellen.

Procedures: (dit is een verkorte weergave van de notitie procedures vacatures)

1. Tussentijds ontstaat er een vacature
  - Directeur meldt bij Veenplaspureau.
  - Bekend maken aan personeelsleden, die hebben aangegeven gebruik te willen maken van interne mobiliteit.
  - Directeur/BAC heeft gesprek met kandidaat
  - Directeur/BAC geeft aan alg. directeur door dat de kandidaat past in het profiel.
  - Alg. Directeur bekijkt de voor/nadelen voor de totale organisatie en neemt na overleg met alle partijen een besluit.
  
2. Begin schooljaar overplaatsen
  - Eind januari krijgen alle personeelsleden middels een brief aangegeven welke vacature er aan het begin van het schooljaar zijn.
  - Het personeelslid neemt zelf contact op met de desbetreffende directie en de eigen directie.
  - Bij een juiste match wordt dit aan het Veenplaspureau doorgegeven met een akkoord van alle partijen.
  - Ook kunnen personeelsleden aan de algemeen directeur aangeven in de toekomst eventueel gebruik te willen gaan maken van interne mobiliteit.

### **Jaarlijks terugkomende activiteiten**

Directeuren zullen binnen hun organisatie ook de interne mobiliteit gedachte moeten stimuleren.

Denk bijv. aan het wisselen van bouw na een aantal jaren of groep.

Officieel moet er zelfs sprake zijn van brede inzetbaarheid, maar we kennen natuurlijk ook de mensen die in een bepaalde bouw optimaal tot hun recht komen

We moet er als Veenplas dus werk van maken dat alle kwaliteiten optimaal gebruikt gaan worden om het persoonlijk ontwikkelen te koppelen aan het organisatie ontwikkelen.

1. In de POP/Functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken komt interne mobiliteit aan de orde tussen directeur en personeelslid
2. In juni tijdens het werkoverleg tussen de algemeen directeur en de directeur wordt dit onderwerp op school/bestuursniveau besproken.
3. Interne mobiliteit is/ wordt opgenomen in het sociaal jaarverslag.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen mogelijk leiden tot een eerder evaluatie, maar de evaluatie is gepland in 2010.

In 2008 hebben 2 personeelsleden gebruik gemaakt van de vrijwillige mobiliteit.

Dat is 0,9 %.

In de komende vierjaar streven we naar een uiteindelijk vrijwillig mobiliteitspercentage van 3 %.

Tijdspad.

Het MT geeft de werkgroep personeel de complimenten over het geleverde werk en adviseert positief.

Op 6 oktober heeft de personeelgeleding unaniem ingestemd en de oudergeleding unaniem een positief advies uitgebracht.

Bestuur oktober.

