

# **Inhoudelijk jaarverslag SOM 2010**

## Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ACTIVITEITEN SOM 2010</b> .....	<b>4</b>
2.1 ARBEIDSMARKT .....	4
2.2 ARBO.....	5
2.3 EMPLOYABILITY .....	6
2.4 OVERIG .....	9

## 1. Inleiding

Sinds 2005 heeft de mbo-sector een eigen sectorfonds: Stichting Onderwijsarbeidsmarkt MBO (SOM). De SOM heeft een paritair bestuur bestaande uit drie vertegenwoordigers van werknemers en drie vertegenwoordigers van werkgevers uit de mbo-sector. De SOM is gerelateerd aan de cao-tafel voor de mbo-sector. Onder de 'mbo-sector' wordt verstaan alle mbo-instellingen, te weten alle regionale opleidingscentra (roc's), agrarische opleidingscentra (aoc's) en vakscholen.

De SOM is in 2005 opgericht met het doel om het arbeidsmarktbeleid voor de mbo-sector van impulsen te voorzien, projecten op dit terrein te ontwikkelen of te initiëren en kennis op dit vlak te verspreiden. In de algemene ledenvergadering van de MBO Raad op 25 november 2008 hebben de mbo-instellingen besloten om de arbeidsmarkt middelen van de instellingen voor 2009 tot en met 2013 over te maken aan de SOM, zodat op sectorniveau arbeidsmarktbeleid ontwikkeld en gefaciliteerd kan blijven worden. De SOM is de sector hiervoor zeer erkentelijk en hoopt in haar programmering zoveel mogelijk aan te sluiten bij de wensen en verwachtingen van de betrokken partijen.

De SOM heeft in beginsel twee hoofdfuncties:

1. Een *kennisfunctie* door middel van het doen van onderzoek en het samenbrengen en verspreiden van sectorale gegevens;
2. Een *aanjaagfunctie* door middel van het uitvoeren van arbeidsmarktprojecten in de sector.

Deze hoofdfuncties komen tot uiting in de ontwikkeling van activiteiten. Het is de bedoeling om activiteiten te ontplooiën op alle drie de speerpunten van het fonds:

1. Arbeidsmarkt;
2. Arbo;
3. Employability.

Daarnaast zijn in 2010 vier belangrijke aandachtspunten voor de sector benoemd, die als additionele richting voor de te ontwikkelen activiteiten kunnen worden beschouwd. Dit zijn:

- Imago;
- Professionalisering;
- Inzetbaarheid;
- Medezeggenschap (het aanjagen van en het benutten van de medezeggenschapsorganen bij verschillende SOM-activiteiten).

In dit document doet SOM verslag van de activiteiten die in 2010 zijn uitgevoerd.

## 2. Activiteiten SOM 2010

Onderstaand worden per speerpunt de verschillende activiteiten van SOM besproken die SOM in 2010 heeft ondernomen. In de afsluitende paragraaf worden de overige activiteiten nader toegelicht.

### 2.1 Arbeidsmarkt

Het speerpunt arbeidsmarkt richt zich zowel op activiteiten die bijdragen aan de ontwikkeling van sectoraal arbeidsmarktbeleid als op arbeidsmarktcommunicatie.

#### *Uitwisselingen personeel en kennis MBO*

In 2009 heeft de SOM financiële steun toegezegd voor 2009-2010 voor het project Personeel- en Kennisuitwisseling in het MBO. Binnen dit project zoeken vijf ROC's het regionale bedrijfsleven op voor blijvende samenwerking. Concreet ontwikkelt en professionaliseert het project twee concepten waarmee mbo-opleidingen enerzijds vakdeskundigen uit het regionaal bedrijfsleven zowel flexibel als structureel in kunnen zetten voor uitvoerende onderwijstaken, en anderzijds docenten zowel flexibel als structureel kunnen uitlenen aan het bedrijfsleven voor het expliciet maken van impliciete kennis. De eindrapportage is in mei 2011 opgeleverd.

#### *KISS on Tour*

In 2010 is het project KISS on Tour van start gegaan. Uit het vooronderzoek, KISS (Kansrijke Initiatieven SamenSmelten – inventarisatie op het gebied van Interculturele Diversiteit), verricht door Divers in opdracht van de SOM in 2009, konden als belangrijkste conclusies worden genoemd:

- dat er al een flink aantal successen is behaald met activiteiten op het gebied van diversiteit (van kleine initiatieven tot grotere projecten);
- dat uitwisseling van ervaringen en kennis delen over deze activiteiten/projecten van de verschillende ROC's, zowel in- als extern, nog onvoldoende heeft plaatsgevonden en cruciaal lijkt voor het opschalen (of uitvergroten) van de successen.

Doel van KISS on Tour is de verankering van diversiteitsbeleid in de 6 deelnemende ROC's door per deelnemende ROC een plan van aanpak te maken, praktische tools aan te bieden en succesvolle voorbeelden, ook van andere ROC's, vast te leggen en voor gebruik te presenteren. Het project zal in 2011 worden afgerond.

Om diversiteit nader onder de aandacht te brengen heeft SOM in samenwerking met Divers Advies een advetorial geplaatst in de themabijlage Diversiteit bij het Financieel Dagblad van 21 oktober 2010.

#### *Strategische personeelsplanning*

Medio 2010 is de rapportage Strategische Personeelsplanning (SPP) bij MBO-instellingen opgeleverd. Hierin is de stand van zaken rond SPP in het mbo geïnventariseerd alsmede de ondersteuningsbehoefte vanuit instellingen. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een digitale enquête, ingevuld door met name directeuren HRM/hoofden P&O. Aansluitend heeft een tweetal diepte-interviews plaatsgevonden. De conclusies en aanbevelingen zijn:

Stand van zaken binnen het MBO-veld m.b.t. SPP:

- SPP is een relevant tot zeer relevant onderwerp voor MBO-instellingen.
- De meeste instellingen passen SPP toe en/of zijn bezig met het invoeren van SPP.
- Het minst ver zijn de instellingen met het berekenen van de fit-gap en het bepalen en uitvoeren van HRM-acties om deze fit-gap te verkleinen (daadwerkelijke concretisering van SPP).

- Het structurele SPP proces moet nog verder worden ontwikkeld; MBO-instellingen geven aan dat dit niet per se een projectmatige aanpak vereist. Aandachtspunten hierbij zijn de betrokkenheid van het management, aanwezigheid van voldoende middelen en de systeemondersteuning met name voor het verkrijgen van inzicht in de kwalitatieve data.

Behoeftte aan externe ondersteuning bij invoeren SPP:

- AOC's en vakinstellingen hebben een sterkere ondersteuningsbehoefte dan ROCs (groot versus klein).
- Directeuren HRM hebben een sterkere ondersteuningsbehoefte dan HR beleidsmedewerkers.
- De meeste ondersteuning is gewenst bij het proces rondom de structurele inrichting van SPP, het opleiden van medewerkers, het automatiseren van het gebruik van SPP en periodiek maken van fit-gap analyses (rondom P&C cyclus).
- Belangrijk aandachtspunt is het draagvlak van het management en de betrokkenheid van de lijnorganisatie.

Algemeen conclusies en aanbevelingen:

- Een integrale, concrete, meerjaren strategie is randvoorwaardelijk voor het succesvol invoeren van SPP.
- Inzicht verkrijgen in de kwalitatieve capaciteit van je personeel en vastleggen in de systemen (niet alleen in de hoofden van de mensen).
- De economische ontwikkelingen en de onderwijskundige visie & inrichting meenemen bij het berekenen en monitoren van de fit gap.
- De fit-gap modelmatig in kaart brengen en monitoren (harde P&O is niet vies).
- Betrokkenheid van de lijnorganisatie/ CvB bij inrichten structureel SPP proces (geen feestje van HR alleen).
- Gestructureerde, planmatige en integrale invoer van SPP (voorkomt verspilling).
- Prioriteiten stellen (niet alles kan op de korte termijn).
- Centrale sturing op de invoer van SPP.
- Kennis delen over SPP intern en extern (zodat niet iedere instelling het wiel opnieuw moet uitvinden).

Het rapport is beschikbaar op [www.sommbo.nl](http://www.sommbo.nl).

#### *Workshops wervend schrijven*

In 2010 heeft SOM een drietal workshops wervend schrijven aangeboden, in samenwerking met A+O fonds Gemeenten, Zestor en Academic Transfer. In een eendaagse workshop zijn praktische tips aangereikt aan medewerkers van mbo-instellingen hoe een goed wervende advertentietekst te schrijven voor het binnenhalen en boeien van nieuwe medewerkers.

#### *Workshop arbeidsmarktcommunicatie*

In samenwerking met de partners van de workshops wervend schrijven heeft SOM een pilot workshop arbeidsmarktcommunicatie aangeboden. Vanuit de workshops wervend schrijven is gebleken dat een deel van de (oud-)deelnemers nadere verdieping wenst op het terrein van arbeidsmarktcommunicatie. Er is behoefte aan een praktijkgerichte trainingsdag waarin basisprincipes en specifieke onderwerpen aan bod komen. Na evaluatie van de workshop is besloten hieraan geen verder vervolg te geven.

## **2.2 Arbo**

Onder het speerpunt arbo worden alle arbo-, verzuim- en re-integratie activiteiten (AVR) verstaan. Onder arbo vallen naast gezonde arbeidsomstandigheden ook veiligheid en werkdruk.

#### *Verbrede arbocatalogus*

In 2008 heeft de SOM besloten ook een arbobrede catalogus voor de mbo-sector te ondersteunen. Dat betekent een arbocatalogus die naast psychosociale arbeidsrisico's ook alle andere arbo-risico's bestrijkt. Voor de invulling van deze arbeidsrisico's is de RI&E manager (zie verderop) leidend. In 2009 is gestart met de ontwikkeling van de arbobrede catalogus, hetgeen in 2010 is voortgezet. Ontsluiting van de arbocatalogus vindt plaats via de website: <http://www.arbocatalogus-mbo.nl>. De afronding vindt in 2011 plaats.

Bovendien heeft de SOM in 2010 besloten om de implementatie van de arbocatalogus in 2011 te ondersteunen, welke bestaat uit:

- Algemene voorlichting: het verspreiden en bekend maken van de getoetste arbocatalogus binnen de sector, alsmede het 'levend' houden van het instrument als middel voor preventief beleid.
- Specifieke voorlichting: betrokken functionarissen in staat te stellen de getoetste arbocatalogus binnen hun instellingen te hanteren en toe te passen.

#### *RI&E manager*

De RI&E manager is een instrument dat op instellingsniveau mogelijke risico's inventariseert en evalueert en is daarmee gericht op het voorkomen van incidenten. Op basis van dit inzicht kunnen de instellingen hun gezondheidsbeleid opstellen of verder aanscherpen en daarmee het verzuimpercentage in de sector omlaag brengen. Tevens fungeert de RI&E manager als kapstok voor de arbocatalogus en daarmee heeft het instrument een sectorale waarde. Sinds 2006 is de RI&E manager kosteloos beschikbaar voor de mbo-sector, hetgeen ook voor 2011 is gecontinueerd.

#### *Incidentenmonitor*

In de Incidentenmonitor kunnen de instellingen op instellingsniveau de opgetreden incidenten bijhouden voor het maken van instellingsveiligheidsbeleid. Het instrument heeft sectorale waarde, omdat het bijdraagt aan de afname van het sectorverzuim door een toename van (het gevoel van) veiligheid op de instelling. De reacties van gebruikers van het instrument zijn positief. Het instrument wordt in kosteloos aangeboden aan de sector, hetgeen ook voor 2011 is gecontinueerd.

#### *Verzuimrapportages*

De SOM heeft de totstandkoming van sectorale verzuimrapportages in het mbo ondersteund. Hiertoe is een contract afgesloten met bureau Mercus voor de verzameling van verzuimgegevens. De analyse van deze gegevens wordt sinds 2010 verzorgd door de MBO Raad. De verzuimrapportages zijn beschikbaar op de website van SOM.

### **2.3 Employability**

Met employability doelt de SOM op de wederzijdse aantrekkelijkheid van werkgever en werknemer en op de activiteiten gericht op ontwikkeling en professionalisering van de werkgever en werknemer.

#### *Ambrosia Loopbaan Lab*

Het centrale thema van dit project is de ontwikkeling van loopbaandenken bij zowel werkgever als werknemer. Niet leeftijd, maar loopbaan is een vruchtbare invalshoek bij het beantwoorden van de vraag hoe instellingen er voor kunnen zorgen dat hun medewerkers gezond, vitaal en competent de eindstreep halen. Ambrosia Loopbaan Lab richt zich hierbij op de werknemers in de leeftijdscategorie 40+.

De pilot kent de volgende doelstelling: het ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en voor transfer naar de sector geschikt maken van een vruchtbaar en werkbaar loopbaaninstrument voor medewerkers OP en OBP in de bezinningsfase van hun loopbaan. Het project is uitgevoerd met drie ROC's (Westerschelde, Helicon, Leiden). Het project is in het voorjaar van 2011 afgesloten en heeft opgeleverd:

- een beproefd programma specifiek gericht op en ontwikkeld voor onderwijsprofessionals in het MBO.

- kennis en ervaring met betrekking tot de inbedding van dit programma in de HRD context, specifiek voor het MBO.

In 2011 wordt gezien of er een vervolg aan dit project wordt gegeven.

#### *Teammonitor*

Inspeland op de invoering van het cgo en de invoering van resultaatverantwoordelijke onderwijsteams is SOM in 2007 een overeenkomst aangegaan met bureau Kock voor het uitzetten van de Teammonitor, bestaande uit twee fasen:

- fase 1: doorontwikkelen en instellingsspecifiek maken van de monitor;
- fase 2: het tweemaal uitzetten van de monitor, na de eerste monitor worden op de instellingen interventies gepleegd, daarna wordt opnieuw gemonitord.

In augustus 2009 heeft SOM opdracht gegeven voor de uitvoering van fase 3, welke in het teken staat van de overdracht van ervaringen en resultaten naar de branche. Deze fase is in 2010 afgerond en heeft een trendrapportage en een teamscorekaart opgeleverd, welke beide op [www.sommbo.nl](http://www.sommbo.nl) beschikbaar zijn gesteld.

De trendrapportage is een bundeling van trends en patronen bij het werken in teams die bij het onderzoek in het mbo zijn gesignaleerd. Dit op basis van de 'teammonitor' die in is gezet bij ruim 80 teams. De trends en patronen worden beschreven op basis van de volgende kenmerken (hoofdelementen worden onderstaand kort uitgelicht).

- *Doelgericht werken:* De teamopdracht is voor 58% van de teamleden bekend. Echter, deze vormt bij ongeveer de helft van de teamleden geen onderwerp van gesprek in het team.
- *Mate van invloed:* Teams maken een bepaalde ontwikkeling door en kunnen zich grofweg in 3 fasen bevinden, van samen werken via samen verbeteren naar samen ondernemen. Deze ontwikkeling staat los van de duur van het team, het ene team ontwikkelt zich nu eenmaal sneller dan het andere team. Uit het onderzoek blijkt dat veel onderwijsteams zitten in de fase van samen werken of samen verbeteren en zoals nu blijkt zelden in de fase van samen ondernemen.
- *Informatievoorziening:* Van de respondenten geeft 22% aan dat de informatievoorziening ontoereikend is. Bij 38% is dit wel goed geregeld voor het team, terwijl bij 40% de informatievoorziening in enige mate adequaat is.
- *Overleg:* Het overleg vindt in hoge mate gestructureerd plaats, 80% van de respondenten geeft aan dat dit het geval is.
- *Teamgedrag:* Het professionele werkverband (elkaar aanspreken, kritisch zijn over het functioneren van het team en de mate van zelfstandigheid van het team) blijft ten opzichte van het sociale werkverband achter. Dat betekent dat teamleden zich over het algemeen wel prettig voelen in hun team, maar dat de professionele houding naar elkaar nog niet zo hoog scoort. Overigens geeft 16% van de respondenten aan dat er niet of nauwelijks sprake is van een professionele werkhouding in hun team, bij 23% is dat in enige mate het geval.
- *Aansturing:* In dit onderzoek is geen gouden regel gevonden voor de aansturing van teams in het mbo. Elk team heeft kennelijk behoefte aan een eigen aanpak.
- *Mening over werken in teams:* Teamleden geven aan dat het werken in teams positief kan uitpakken voor de deelnemers van het onderwijs. Daarentegen blijft men wat terughoudend in het beoordelen van het eigen team, ongeveer de helft van de teamleden geeft aan dat zijn/haar team goed functioneert.

Verder is er een positieve significante relatie tussen de thema's. De sterkste is die tussen teamgedrag en mate van invloed van een team.

De teamgrootte heeft een negatief effect op alle thema's. Dat betekent dat hoe groter het team is waar de respondent deel van uit maakt hoe lager de gemiddelde score is op de vragen uit de teammonitor.

Door een gebrek aan animo heeft een tweetal workshops, die als doel hadden de resultaten over te dragen aan de sector, niet plaatsgehad.

### *Monitor scholing en professionalisering*

In de cao bve 2007-2009 is opgenomen dat onderwijsondersteuners (medewerkers in carrièrepatroon 7 en 8 met primaire procestaken) recht hebben op 59 uur scholing en professionalisering ten behoeve van het cgo per cursusjaar. In de Preambule bij de cao bve 2007-2009 is opgenomen dat: 'Partijen geven daarom het sectorfonds, Stichting Onderwijsarbeidsmarkt Mbo, opdracht om de komende jaren de scholing en professionalisering te monitoren en daarbij specifiek aandacht te besteden aan de medewerkers betrokken bij het primaire proces in de schalen 7 en 8.'

In 2010 is het door regioplan uitgevoerde onderzoek door SOM aan de cao-tafel voor het mbo aangeboden. In het onderzoek is gekeken naar de bekendheid met de cao-afspraken, het gebruik van het scholingsrecht, het type scholing en omvang en de mening over deze cao-afspraken. De hoofdconclusies zijn:

- Meer dan de helft van de onderwijsondersteuners (53%) is niet bekend met de scholingsafspraken, zoals in de cao geformuleerd.
- Ruim veertig procent van de onderwijsondersteuners heeft het afgelopen jaar (deels) scholing gevolgd in het kader van cgo.
- Teamleiders geven aan nog niet goed te kunnen beoordelen in hoeverre onderwijsondersteuners gebruikmaken van scholingsmogelijkheden. Wel geeft men aan dat er voor vrijwel alle onderwijsondersteuners verplichte scholingsonderdelen zijn.
- Professionalisering is de belangrijkste reden voor onderwijsondersteuners voor het volgen van scholing. Voor een aanzienlijk deel van de onderwijsondersteuners geldt dat men scholing volgde omdat de werkgever dit verplicht stelde.
- Belangrijkste redenen voor het niet volgen van scholing zijn: men was niet op de hoogte van het scholingsrecht of heeft niet om scholing gevraagd. Ook spelen praktische redenen als tijd en beschikbaarheid van cursussen een rol.

Het rapport is beschikbaar op [www.sommbo.nl](http://www.sommbo.nl)

### *OnderwijsInterviews*

In aansluiting op de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt heeft SOM inzicht willen verkrijgen in de beweegredenen voor instromend en uitstromend personeel in de sector. Mede door signalen dat vooral jonge medewerkers de sector verlaten. Of de arbeidsmarkt nu krap of ruim is, het is altijd van belang als sector te weten waarom medewerkers de sector verlaten zodat de instellingen daarop kunnen anticiperen in haar arbeidsmarktbeleid, zodat zij medewerkers voor langere tijd aan zich kunnen binden en daarmee verlies van kennis kunnen reduceren.

SOM heeft aansluiting gezocht met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), dat toen bezig was met de voorbereidingen voor de ontwikkeling van de internetapplicatie Onderwijsinterviews.nl, waarmee vertrekredenen en bestemmingen van uitstromend personeel op de mbo-instellingen kunnen worden gemonitord en gebenchmarkt. De resultaten van de pilot, waarin in totaal 5 ROC's hebben deelgenomen, zijn begin 2010 opgeleverd. Door deze beperkte omvang is het niet mogelijk om 'harde' sectorbrede uitspraken te doen over de vertrekredenen, motieven en bestemmingen van mbo-personeel. De enige groep waar indicatief iets over gezegd kan worden is de groep die zelf ontslag heeft genomen. De belangrijkste vertrekredenen van deze groep zijn:

- Hoe taken/bevoegdheden/verantwoordelijkheden geregeld zijn;
- De inhoud van het werk;
- De regels en opvattingen binnen de organisatie;
- De wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft;
- De informatievoorziening en communicatie.

Volgens 40% had de werkgever niets kunnen doen om het vertrek van deze groep te voorkomen. Volgens de rest waren de sfeer, werkdruk en de begeleiding de belangrijkste redenen om te vertrekken, welke beïnvloedbaar zijn door de werkgever.



De meesten hebben weer een nieuwe baan gevonden en van hen gaat 51% weer in het onderwijs aan de slag. Van deze groep verruult echter een deel het mbo voor met name het voortgezet onderwijs.

SOM heeft door een gebrek aan animo afgezien van een landelijke uitrol van OnderwijsInterviews in de sector.

## **2.4 Overig**

### *Werken in het mbo*

Werken in het mbo betreft dé vacaturesite voor het mbo, gekoppeld aan werken bij de overheid. SOM stelt mbo-instellingen in de gelegenheid om kosteloos gebruik te maken van deze vacaturesite. Op dit moment maken 44 instellingen actief gebruik van deze mogelijkheid. In 2010 zijn 1.517 vacatures geplaatst.

### *Website*

In 2010 is een nieuwe SOM-website, met een nieuwe URL: [www.sommbo.nl](http://www.sommbo.nl), gelanceerd. De herontworpen website is toegankelijker geworden, informatie is eenvoudiger beschikbaar en de site heeft een meer professionele uitstraling.

### *Bureau SOM*

De Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) is in het jaar 2010 voor het eerst volledig ondersteund vanuit het CAOP. Begin 2010 heeft het SOM-bestuur besloten om de invulling van de functie ambtelijk secretaris vanuit het CAOP te continueren en uit te breiden met het financieel beheer en de communicatie. Hiermee betrof het een volledige overdracht van de SOM-werkzaamheden van de MBO-Raad naar het CAOP.

De overdracht van de werkzaamheden op het gebied van de communicatie is medio 2010 afgerond. De volledige overdracht van het financieel beheer heeft januari 2011 plaatsgehad, na afronding van de jaarrekening 2009.