



# Vrije mobiliteit, SOPOW doet er nog een schepje bovenop

*Na directiewissel nu ook leerkrachten  
die vrijwillig kiezen voor andere school*

.....

Het vertrek van 2 pensioengerechtigde directeuren in 2016 leidde bij de overige 6 directeuren binnen Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterwijk (SOPOW) tot reflectie op hun baan. Aangemoedigd door hun bestuurder solliciteerden ze allen halverwege het schooljaar naar een directiefunctie op een andere school binnen de stichting. De 'directieverhuizing' was goed voor een frisse start bij een nieuw team en, wat later, een olievlekeffect bij het onderwijzend personeel. Het negatieve imago van mobiliteit lijkt daarmee verdwenen. En dat was precies de bedoeling.

.....



Lilian Rippe



## SOPOW

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk heeft in de gemeente Winterswijk acht openbare scholen met elk een eigen identiteit, maar ook gezamenlijke uitgangspunten. Ruim 100 medewerkers verzorgen het onderwijs voor ongeveer 1200 leerlingen.

*vnr: Bob Rhebergen, Pauline Boogerd en Thomas Jansen*

“De wissel destijds heeft goed uitgepakt”, vertelt Pauline Boogerd, voorzitter College van Bestuur bij SOPOW. “Alle directeuren zijn positief over hun horizontale carrièrestap. Ook de teams zijn gewend. Ze hebben ervaren hoe verfrissend een switch kan zijn. Voor de directeur zelf én voor de medewerkers. Na wat gemorrel in het begin, omdat de ‘move’ midden in het schooljaar plaatsvond en ze weinig zeggenschap hadden, kwam er ook bij het personeel schwing in de mobiliteit.” Inmiddels hebben 8 medewerkers van verschillende scholen op eigen initiatief ook een beweging gemaakt en 6 hebben onlangs de wens uitgesproken een overstap te willen maken. De wensen zijn verschillend.

“Sommige leerkrachten hebben geen specifieke voorkeur voor één bepaalde school en vinden een overstap naar een van de andere scholen binnen SOPOW prima. Anderen hebben wél een voorkeur, bijvoorbeeld voor het type onderwijs dat op de gewenste school gegeven wordt, het strategisch speerpunt dat daar wordt uitgewerkt of het aantal leerlingen.” Boogerd is blij dat nu ook de leerkrachten open staan voor mobiliteit. “Het is een kwestie van groei met elkaar, zien dat het gaat werken. Het beseft dat ze een bestuurlijke aanstelling hebben, beschouwen ze als kans. Zelfs de grootste sceptici hebben hun wantrouwen van destijds ingetrokken en mobiliteit positief gelabeld.”

### **Vrije mobiliteit**

SOPOW is van mening dat mobiliteit het werkplezier kan vergroten wat vervolgens duurzame inzetbaarheid ten goede komt. De stichting oefent geen druk uit op medewerkers om van school te veranderen. SOPOW organiseert sinds de wisseling van directeuren jaarlijks voor het personeel 'De week van de mobiliteit'. "In die week mogen leerkrachten onder leiding van andere scholen een kijkje nemen, terwijl wij hun vervanging regelen", vertelt Boogerd. "Een kennismaking met een andere school kan je ogen openen voor iets nieuws. En natuurlijk kun je ook tot de conclusie komen dat je goed zit op de plek waar je zit."

### **Inventarisatieformulier**

Daarnaast heeft SOPOW het inventarisatieformulier voor mobiliteit geïntroduceerd. Medewerkers kunnen daarop aangeven of ze hun werk op een andere school zouden willen voortzetten en zo ja op welke school bij voorkeur. Ook kan iemand voor iets totaal anders gaan. Een leerkracht bijvoorbeeld kan op het formulier kenbaar maken dat hij 'in' is voor een directiefunctie of functie van IB'-er. Tevens krijgen medewerkers in het kader van het demotiebeleid ruimte om te melden dat ze opteren voor een functie die wat minder van hun vergt. "Een leerkracht aan het einde van zijn loopbaan kan bijvoorbeeld heel blij zijn met een baan als onderwijsassistent", zegt Boogerd. "Ik heb hier weer een nieuw stapeltje formulieren op mijn bureau liggen. Ik verwacht dat we

## **'Medewerkers kunnen dan met hun specialisme rouleren binnen de stichting en zo hun kennis delen'**

de meeste wensen wel kunnen inwilligen. Als iemand naar een specifieke school wil, moet daar natuurlijk wel vacaturruimte zijn. We hebben wél met krimp te maken." Is die ruimte er niet, dan wil SOPOW in de toekomst nog een vervangingspool 'specialismen' opzetten waarvoor medewerkers zich kunnen opgeven. "Medewerkers kunnen dan met hun specialisme rouleren binnen de stichting en zo hun kennis delen. We zijn ervan overtuigd dat als medewerkers kunnen doen wat ze graag doen hun talent tot zijn recht komt. Zo blijft het werk boeiend voor ze en blijven ze graag aan SOPOW verbonden."

### **Stap vooruit**

"Persoonlijke ontwikkeling is absoluut de verantwoordelijkheid van iedere medewerker. Hij moet er zelf voor zorgen dat hij vitaal de eindstreep haalt. Wij zijn er om dat te faciliteren en stimuleren." Vrije mobiliteit past dan ook binnen het werkverdelingsbeleid dat SOPOW vóór 1 augustus wil implementeren. Bij



Paulien Boogerd, voorzitter College van Bestuur bij SOPOW

dit beleid neemt de leerkracht zelf het initiatief voor zijn ontwikkeling. Jaarlijks maakt hij een persoonlijk ontwikkelingsplan, geeft daarin aan dat hij wil leren en daarover afspraken wil maken met zijn directeur. Vervolgens voeren directeur en betrokken leerkracht een gesprek over werkverdeling en professionalisering. "Geen lastig gesprek, maar iedereen weet: zo doen we dat bij SOPOW. Een goede stap vooruit waar ik heel blij mee ben. Hoe lager je die verantwoordelijkheid legt hoe beter het is. Leerkrachten moeten dus zelf het gesprek aanvragen. Echt zelf met ideeën komen hoe ze de tijd voor duurzame inzetbaarheid willen invullen. Vrije mobiliteit past in deze ontwikkeling. Het maakt dat mensen minder in de routine belanden en vermoedelijk minder snel ziek worden. Ik zie mensen groeien, blij zijn dat ze zelf hun ontwikkelingspad mogen bedenken en stappen zetten. Dat is een grote plus."

### **Daling verzuim**

Boogerd vermoedt dat het faciliteren en aanmoedigen van vrije mobiliteit inderdaad het verzuim heeft beïnvloed. "Goed nieuws", zegt ze. "In 2016 was het verzuim 7%, nu zitten we op 3,55%. Ik denk dat mobiliteit het werkplezier heeft verhoogd. Ze geeft verandering op vele fronten. Het begint er al mee dat je een andere weg naar school fietst. Je bent een nieuwkomer in een team, je wordt geconfronteerd met nieuwe omstandigheden, je voelt mogelijk een betere aansluiting op de visie van de school, je maakt een ontwikkeling door. Door verandering word je flexibeler, minder star. Als iemand niet lekker in zijn vel zit, moet je dit natuurlijk niet forceren. Ook niet wanneer je door de nieuwe directeur al genoeg geprikkeld wordt of aan het einde van je loopbaan zit. Kortom: Ik denk dat een nieuwe omgeving, nieuwe mensen, nieuwe cultuur, nieuwe methode het plezier in je werk goed doet en bijdraagt aan daling van het verzuim. Overigens blijkt dat ook uit onze onderzoeken naar verzuimreductie."

Jan de Mooy, directeur OBS Stegeman:

## 'Hoge doelen stellen geeft goede opbrengsten'

Jan de Mooy was 61 jaar toen er bij SOPOW directievacatures ontstonden vanwege het vertrek van 2 collega's. Bij OBS Woold, een buurtschool met destijds 80 leerlingen, stond hij 2 dagen per week voor de klas en vervulde 2 dagen de directiefunctie. "Na 10 jaar op Woold vroeg ik me af: Blijf ik hier zitten tot mijn pensioen of maak ik nog een laatste carrièreswitch?", vertelt hij. De Mooy zag zijn uitdaging in een switch naar OBS Stegeman, een grotere school met 220 leerlingen en een fulltime directiefunctie. "Ik heb echt zitten dubben. Bij Stegeman zou ik meer de handen vrij hebben om de directietaken goed weg te zetten." Vanuit het bestuur ervoer hij geen enkele druk in het keuzeprocess. "Wel heeft bestuurder Pauline Boogerd mij aangemoedigd en het vertrouwen gegeven om de stap te zetten."

### **Reflectie**

De Mooy vindt het een goede zaak mobiliteit te stimuleren. Dwang daartoe wijst hij af. "Als iemand reflecteert op zijn eigen functie en iets nieuws wil is mobiliteit een kans. Kennis maken met nieuwe mensen en een nieuwe omgeving zal zeker ook je werkplezier vergroten. Het is goed om nieuwe uitdagingen aan te gaan en jezelf nieuwe doelen te stellen in je werk. Dat zie je ook bij de kinderen: hoge doelen stellen geeft goede opbrengsten. Een verandering schudt je wakker." Duurzaam met passie en plezier werken is ieders eigen verantwoordelijkheid, vindt De Mooy. "Zelf ging ik altijd op tijd een nieuwe uitdaging aan. Dat heeft mij fris en betrokken gehouden bij mijn werk. Maar er zijn ook mensen die na 25 jaar nog steeds uitdaging vinden in hun werk. Als je met gevoelde passie werkt, is die mobiliteit niet nodig. Als je binnen je plek maar reflecteert op je werk en vanuit die reflectie tot nieuwe doelen komt. Over deze zaken praat ik met mijn leerkrachten, denk met ze mee en adviseer ze mogelijkheden te verkennen. Ik geef ze vertrouwen. Betrokkenen moeten daar vervolgens zelf invulling aan geven."

### **Stabiliteit en kwaliteit behouden**

Volgens De Mooy heeft de switch van de directieuren wel invloed gehad op de leerkrachten. "Er is wel degelijk wat veranderd. Leerkrachten hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om binnen andere SOPOW-scholen een kijkje te nemen. Overigens is het de vraag of je te grote 'leerkrachtverhuizingen' moet willen. Wij zijn bijvoorbeeld een Kanjerschool met eigen methodiek voor de sociaal emotionele ontwikkeling. Onze leerkrachten zijn daarin opgeleid. Fris bloed is prima, mits de stabiliteit en kwaliteit van de Kanjerschool behouden blijft."



Bob Rhebergen, bovenschools ICT-coördinator en groepsleerkracht OBS 't Waliën:

**“Op een nieuwe plek moet je je opnieuw bewijzen, dan haal je het beste uit jezelf naar boven.”**

Bob Rhebergen lijkt baanmobiel te zijn van nature. Hij werkte lange tijd in de reclamewereld en stapte als zij-instromer over naar het basisonderwijs waarbij hij in deeltijd de pabo volgde. Na 10 jaar voor de klas was hij opnieuw aan variatie toe. En omdat ICT op school altijd al zijn ‘pakkie an’ was, lag dat terrein voor de hand. “Ik wist er inmiddels veel van”, vertelt Rhebergen. Het balletje ging rollen.

Sinds 2 jaar is hij bovenschools ICT-coördinator en staat hij nog 2 dagen voor groep 5/6 bij OBS 't Waliën. “Ik houd van hard werken en verschillende dingen aanpakken. Het was voor mij een mooie kans deels met ICT-beheer aan het werk te gaan.” Waar de tijd voorbij is van computers aansluiten op de scholen en software installeren, gaat het in de ICT bij SOPOW tegenwoordig om het onderwijs digitaal gereed te maken voor de 21ste eeuw. “We zorgen er onder andere voor dat leerlingen op hun laptops aan het werk kunnen en regelen cloudopslag. Daarnaast adviseren, coachen en trainen we onze collega’s op de scholen. Een heel gevarieerd pakket.” Rhebergen is betrokken bij de Ideeënfabriek die SOPOW in het leven heeft geroepen om ICT een boost te geven. “Een ‘brainstorm-denktank-doe-groep’ waar we van alles bedenken rondom ICT-onderwijs. Zo hebben we voor alle scholen een leerplan ontwikkeld voor digitale geletterdheid, basisvaardigheden ‘computational thinking’ en mediawijsheid. Ook maken we opdrachten die collega’s kunnen gebruiken om hun bestaande lessen te verbreden.”

## Regie over loopbaan

Voor Rhebergen is het vanzelfsprekend dat hij zelf de regie neemt over zijn loopbaan en het werkplezier opzoekt. Lesgeven en het ICT-werk geven hem zijn gewenste afwisseling. “Ik werk locatieonafhankelijk, kom op alle plekken binnen de stichting en ken bijna alle collega’s. ‘s Ochtends op de fiets van huis naar werk kan ik nog bedenken waar ik ga zitten die dag. Door de weilanden van de ene naar de andere locatie fietsen is al fantastisch. Morgen een bespreking hier en gastlessen robotica daar. Overmorgen een overleg met de Ideeënfabriek. Donderdag weer voor de klas. Ik kom op mijn werk constant in aanraking met nieuwe facetten die weer uitnodigen tot verdieping en verbreding.” Rhebergen adviseert zijn collega’s hetzelfde te doen. “Werkplezier houd je duurzaam aan de slag. Trek de wijde wereld in, leer elkaar kennen en maak samen de organisatie sterker. Neem gewoon eens een kijkje op een andere school. Iedereen zou mobiliteit moeten omarmen. Het zorgt voor openheid van geest. Bovendien blijf je alert. Op een nieuwe plek moet je je opnieuw bewijzen en dan haal je het beste uit jezelf naar boven.”

Thomas Jansen, leerkracht OBS Woold:

**“Om mezelf te vernieuwen was het goed om ergens anders te gaan kijken.”**

Rond de tijd dat de directeuren in 2016 van school wisselden verhuisde Thomas Jansen van de dorpschool OBS Stegeman met 200 leerlingen en een team van 18 collega's naar OBS Woold, een buurtschool in het buitengebied met 70 leerlingen en 7 collega's. Een geheel eigen initiatief. “Nadat ik 13 jaar bij de Stegeman voor de klas had gestaan, begon het te kriebelen”, vertelt hij. “Ik had het prima naar mijn zin, maar om mezelf te vernieuwen was het goed om ergens anders te gaan kijken. Maar het is niet eenvoudig in een krimpgebied als de Achterhoek ergens anders binnen te komen. Dus heb ik het binnen SOPOW gezocht.”

“Ik denk dat het goed is als mensen eens op een andere plek gaan kijken.” De switch van de directeuren heeft zijn keuze niet beïnvloed. “Ik had die al gemaakt voordat ze van school wisselden.” Verandering geeft je een bredere blik, vindt Jansen. “Op den duur word je blind voor je gewoontes en zie je op een andere school hoe het ook anders kan. En omgekeerd geef je de nieuwe school ook dingen terug die daar zijn ingesleten. Net als met een vakantie in een vreemd land, opent een totaal andere omgeving je ogen.” Natuurlijk was het even wennen. “Sommige dingen zet je naar je hand, in andere dingen pas je jezelf aan. Bij Woold staat de directeur niet voor de klas. Hij heeft 4 scholen onder zijn hoede en is daardoor veel minder aanwezig. Dat maakt dat ik veel zelfstandiger en sneller kan werken dan bij de Stegeman. Ik heb de enige groep 7/8. Als ik iets nieuws wil introduceren, dan kan ik dat gewoon meteen doen. Die snelheid geldt ook voor de besluitvorming. Soms zelfs tussen de lessen door als iedereen op een moment toevallig bij elkaar staat. Op een grote school doe je enkele weken over een besluit. Verder is deze kleine school veel meer van de gemeenschap. Het leven van een buurtschap is anders en daarmee zijn ook de kinderen anders. Iedereen kent elkaar. Ik had geen weet van die aparte wereld.”

**Werkplezier is eigen verantwoordelijkheid**

Jansen vindt dat iedereen zelf verantwoordelijk is voor zijn werkplezier en duurzame inzetbaarheid in zijn loopbaan. “Uiteraard is het fijn als je directeur naar je werktevredenheid en ontwikkelingswensen informeert. Maar als je denkt aan vernieuwing toe te zijn, zoek dan een andere school.” Vrije mobiliteit biedt dan kansen, stelt hij. “Logisch dat dit gestimuleerd wordt. Leerkrachten zijn nogal honkvast in tegenstelling tot mensen in het bedrijfsleven. Je kunt vastroesten op een plek waardoor je werkplezier kan afnemen. Als je opnieuw begint kun je jezelf resetten, een nieuwe start maken. Ik kan het iedereen aanraden. Zelfs wanneer het tegenvalt, ben je een ervaring rijker. Je weet pas écht hoe het onderwijs in elkaar zit als je een breed scholenbeeld hebt.” Dat Jansen zijn werkplezier en duurzame inzetbaarheid serieus neemt is wel duidelijk. Naast dat hij van school veranderde, is hij één dag in de week actief in de Ideeënfabriek, een bovenschoolse werkgroep die zich bezighoudt met ICT-innovatie. “We bedenken lessencycli en wedstrijden op het gebied van digitale geletterdheid en robotisering. Op alle SOPOW-scholen leren we kinderen programmeren. Daarbij proberen we collega's aan te steken met dat ICT-virus dat in het onderwijs nog te weinig zichtbaar is. Ik ben dus sinds de overstap ook nog een kwart van mijn werktijd bezig met bovenschoolse innovatie. Superleuk.”

**“Het leven van een buurtschap is anders en daarmee zijn ook de kinderen anders. Iedereen kent elkaar. Ik had geen weet van die aparte wereld.”**

