



Dienst Uitvoering  
Subsidies aan Instellingen  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs regio Zuid-Kennemerland

## Algemeen

Dit document dient als onderbouwing voor de aanvraag van de subsidie t.b.v. de regionale aanpak personeelstekort onderwijs regio Zuid-Kennemerland. Het document is het vervolg op de eerdere aanvraag 2019-2020 en beschrijft enerzijds de continuering van activiteiten die gericht zijn op versterking van de samenwerking in de regio voor het wegwerken van het lerarentekort en anderzijds nieuwe initiatieven die ontplooid gaan worden. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022.

## De regio

### 1.1 Samenwerking in de regio

In de regio Zuid-Kennemerland wordt reeds intensief samengewerkt tussen schoolbesturen, gemeenten en lerarenopleidingen in het kader van de regionale aanpak van het lerarentekort. In 2015 hebben acht besturen vanuit het primair onderwijs het Regionaal Transfercentrum de Beurs (RTC de Beurs) opgericht. Het RTC de Beurs levert invalleerkrachten voor kortijdelijke vervanging als oplossing voor de vervangingsproblematiek. Inmiddels is de samenwerking uitgebreid naar verschillende inhoudelijke thema's.

Daarnaast wordt in de regio Zuid-Kennemerland samengewerkt in het Regionaal Besturenoverleg Onderwijs (RBO Z-K). Dit besturenoverleg is opgericht om tegemoet te komen aan de toenemende behoefte aan afstemming en besluitvorming op regionaal niveau. Deze behoefte is ontstaan door maatschappelijke ontwikkelingen en overdracht van steeds meer bevoegdheden en verantwoordelijkheden van rijk en gemeente naar schoolbesturen. Het RBO Z-K geeft vorm aan de Regionale Educatieve Agenda (REA), die aanvullend is op de Lokale Educatieve Agenda (LEA) op het niveau van de gemeente. Nagenoeg alle besturen van scholen voor primair onderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs, die in de regio Zuid-Kennemerland actief zijn, maken deel uit van het RBO Z-K.

Verder participeren de onderwijsbesturen in de beroepenveldcommissie van Inholland waarbij gestreefd wordt naar een optimale aansluiting tussen de opleidingen van Inholland en de onderwijsarbeidsmarkt.

### 1.2 Ontwikkelingen regio

Het lerarentekort in de regio zal de komende jaren snel toenemen. Dit tekort ontstaat door een combinatie van factoren: een aanzienlijke groep leraren zal de sector gaan verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, de mobiliteit is toegenomen, terwijl de leerlingendaling minder sterk is dan voorheen. In sommige delen van de regio neemt het aantal leerlingen juist toe.

In Haarlem bijvoorbeeld zijn de bevolking en woningvoorraad in de afgelopen jaren gegroeid en ook in de toekomst is er nog groeipotentie. Dat laatste blijkt uit de bevolkingsprognose die voor de stad is gemaakt op basis van de demografische trends (sterfte, geboorte en migratie) en de woningbouwprogrammering. De uitkomst wijst in de richting van verdere groei, tot 168.200 in 2025 en mogelijk tot boven de 180.000 inwoners in 2040. Verwacht wordt een toename van het aantal leerlingen in het primair en middelbaar van 2%.

Tegelijkertijd zien we dat het aanbod aan nieuwe leraren, vooral vanaf de pabo, onvoldoende is om in de vraag naar leraren te voorzien en dat de Nederlandse arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Ook de stille reserves (mensen met een onderwijsbevoegdheid die voorheen werkzaam waren in het onderwijs) nemen af. Recentelijk zien wij zelfs een forse daling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen en is het aantal beëindigde uitkeringen hoger dan het aantal nieuwe uitkeringen<sup>1</sup>.

Naar verwachting daalt de werkgelegenheid in het PO regio-breed in fte de komende jaren. In 2020 wordt voor de regio Zuid-Kennemerland-IJmond uitgegaan van 1.938 fte (excl. seniorenregeling), in 2024 van 1.899 fte<sup>2</sup>). De vervangingsvraag (het aantal fte die gedurende een jaar niet vervuld worden in de regio) blijft echter constant (gemiddeld 116 fte).

De lichte stijging van het aantal studenten dat kiest voor de pabo is niet voldoende om aan de vraag naar leerkrachten te voldoen. De variatie aan deeltijd en duale opleidingen biedt meer instroommogelijkheden voor studenten terwijl tegelijkertijd het aandeel van studenten met een mbo-achtergrond daalt (mogelijk als gevolg van de strengere toelatingseisen aan de pabo). Had in 2014 nog ruim 35 procent van de instromende studenten een mbo-achtergrond, in 2018 is dit aandeel teruggelopen tot zo'n 27 procent.

Naast tekorten aan leerkrachten zien wij in de regio tevens een tekort aan directiepersoneel ontstaan. Vacatures blijven langer onvervuld waarbij schooldirecteuren meerdere scholen gaan aansturen. De inzet van ondersteunend personeel is toegenomen. De besteding van de werkdrukkiddelen was/is mede daarop gericht.

#### *Mobiliteit*

Over het algemeen zijn leraren tegenwoordig mobieler. In 2013 verandert 3,9 procent van het totaal aantal leraren in het primair onderwijs van locatie binnen het eigen schoolbestuur. In 2017 doet 4,7 procent van de leraren dat. Wat meer opvalt, is de stijging van het aantal leraren in Nederland dat overstapt naar een ander schoolbestuur: van 1.163 leraren in 2013 naar 5.414 leraren in 2017<sup>3</sup>. Ook in de regio is de stijging in mobiliteit zichtbaar.

In de regio is een aanzienlijk deel van het personeel 55 jaar of ouder (2019 ruim 21%)<sup>4</sup>. Die vergrijzing is vooral groot bij de mannen: ruim een op de drie leerkrachten is 55 jaar of ouder, van de vrouwen bijna een op de zes. Over tien jaar hebben de meesten van hen het onderwijs verlaten. De vergrijzing neemt echter af. De afnemende vergrijzing in het primair onderwijs gaat gepaard met de instroom van jongeren in de sector. De afgelopen jaren is het aandeel jongeren (35-minners) in de regio is gestegen, zo'n 31 procent van de leraren is jonger dan 35 jaar.

### 1.2 Intensivering samenwerking in de regio

Regionale samenwerking in de regio is noodzakelijker dan ooit. Om het personeelstekort het hoofd te bieden is samenwerking van wezenlijk belang. De doelstelling van de samenwerking is gericht op het optimaal en effectief inzetten van voldoende gekwalificeerd personeel waarbij duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en loopbaanperspectief in behoud van personeel moeten resulteren.

Daarbij speelt tevens de vernieuwing van Participatiefonds en de aanpassing van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel Primair Onderwijs (WOPO) een rol. Dit vraagt om een andere aanpak van het omgaan van personeel dat niet op de juiste plek zit. Inzet zal ook gericht zijn op 'van werk naar werk' in het kader van behoud van personeel en beperking van de uitkeringslasten.

---

<sup>1</sup> Bron: Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs.

<sup>2</sup> Bron: CentERdata rapport 'De arbeidsmarkt voor Leraren PO 2019-2024 regio Noord-Holland'

<sup>3</sup> Bron: CentERdata Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs 2019

<sup>4</sup> Bron: Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs.

Andere schoolbesturen zijn bij de totstandkoming van de voorliggende aanvraag benaderd om deel te nemen. Gedurende de projectperiode zal bij elk onderdeel expliciet aandacht worden besteed om de resultaten breder te implementeren in de regio in het kader van de versterking van de samenwerking.

### 1.3 Activiteiten gericht op de tekorten in de personeelsvoorziening

Tijdens de werkconferentie RTC de Beurs van 11 februari 2020 zijn alle lopende activiteiten geëvalueerd en is gezamenlijk besproken welke activiteiten zullen worden voortgezet en welke nieuwe activiteiten gezamenlijk zullen worden ontplooid. In de voorgaande aanvraag zijn vier themalijnen geformuleerd:

#### *Doelgroepenbeleid*

##### *Doel*

Het uitbreiden van de instroom van zij-instromers, het aanspreken van de stille reserves (het verleiden van bevoegde leerkrachten terug te keren voor de klas) en herintreders, het stimuleren van deeltijders om meer te gaan werken, het stimuleren van instroom van andere medewerkers als ondersteuners in het onderwijs.

##### *Resultaat*

In totaal zijn 26 Zij-instromers op verschillende momenten van start gegaan met de opleiding. Daarnaast zijn de contouren van een gezamenlijk zij-instroomtraject onder regie van de schoolbesturen vastgesteld waarbij de aanstelling van de zij-instromers in de regio is geüniformeerd. In 2020-2021 zal het eigen zij-instroomtraject worden uitgevoerd.

De samenwerking met het UWV en het Participatiefonds is geïntensiveerd middels voorlichting aan herintreders en wachtgelders, instroom in het zij-instroomtraject en start werkervaringsplekken/proefplaatsingen met behoud van uitkering. Daarnaast geeft het Participatiefonds aan (kleine) schoolbesturen de mogelijkheid om een mentor on the job in te zetten. Dit zijn kandidaten die door het Participatiefonds zijn geselecteerd die een zeer ruime ervaring hebben in het onderwijs maar niet meer terug voor de klas willen. Op basis van een geschiktheidselectie zijn deze kandidaten aangesteld als coach en kunnen via het Participatiefonds ingezet worden voor de begeleiding op de scholen van (individuele) leerkrachten. Met name individuele scholen maken hiervan gebruik.

Naast herintreders en wachtgelders is een pilot uitgevoerd m.b.t. de inzet van andere doelgroepen in het onderwijs. Twee leerlingen van het praktijkonderwijs Oosterhout hebben na afloop van hun stage een proefaanstelling gekregen om als kleuterhulp in de onderbouw praktische hulp te verlenen. De evaluatie zal in dit schooljaar plaatsvinden en zal worden uitgebreid naar andere schoolbesturen.

De mogelijkheid voor de inzet van vakdocenten (kunstenaars in het vakonderwijs cultuur en vakdocenten) voor de leerlijnen buiten het kerncurriculum zoals muziek, drama en kunst is onderzocht. Daarbij is gekeken naar de samenwerking met Stichting Hart. Op een aantal scholen is een pilot gestart waarbij de resultaten worden geëvalueerd en mee worden genomen in het verder ontwikkelen van het project.

Daarnaast is onderzocht of in navolging van het POVO-traject in Rotterdam in de regio een samenwerking tussen het primair en het voortgezet onderwijs gerealiseerd kan worden. Daarbij zullen docenten uit het VO lessen in bijvoorbeeld aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, maatschappijleer, techniek, beeldende vorming en lichamelijke opvoeding verzorgen in de groepen 6, 7 en 8 op de basisscholen. Dit zal in 2020-2021 worden gecontinueerd.

#### *Opleiding en scholing*

## Doel

Hoe zorgen we voor een kwalitatief goede instroom, hoe kunnen we het opleidingsaanbod verbreden (AD pep), hoe zorgen we dat nieuwe en startende leerkrachten niet afhaken, hoe behouden we talenten door het bieden van goede begeleiding, ontwikkelmogelijkheden en doorstroom binnen de deelnemende besturen.

## Resultaat

Door te investeren in eigen schoolopleiders die de beoordeling verzorgen van alle studenten is de samenwerking met Inholland verder geïnventariseerd. Daarnaast is de deelname aan de verschillende opleidingsvarianten gestimuleerd door een tegemoetkoming in de opleidingskosten.

De werkgroep Talent Scout heeft geïnventariseerd bij de besturen wat er reeds gebeurt op het gebied van binden en boeien van studenten, startende, basis bekwame en vakbekwame medewerkers. Vervolgens is een globaal conceptprofiel van de functie samengesteld op twee niveaus (uitvoerend en tactisch). De vervolg inzet is gericht op structurele afstemming over de inhoud en structuur van de opleidingen tussen de pabo en de diverse besturen door de Talentscouts.

In samenwerking met Inholland is de AD PEP opleiding ontwikkeld. Helaas is gebleken in december 2019 dat de opleiding niet geaccrediteerd is door de NVAO. Dit betekent dat naar alternatieven zal worden gekeken.

De projectgroep BAB Academy is gestart met een verkenning hoe scholen onderzoek en innovatie kunnen inzetten om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en wat daarbij de bijdrage kan zijn van onder andere academische leerkrachten. In het platform wordt kennis gedeeld tussen academische leerkrachten, maar ook leerkrachten, directeuren en onderwijsondersteuners die interesse hebben in onderzoek en innovatie zijn van harte welkom. Externe begeleiding op het gebied van collegiale consultatie en onderzoeken vanuit universiteiten en onderzoek organen behoren ook tot de mogelijkheden. Daarnaast worden academici in de gelegenheid gesteld om een leergang van de BAB Academy te volgen, om het platform een impuls te geven. De activiteiten worden komend jaar voortgezet.

## *Arbeidsvoorwaarden*

### Doel

Hoe zorgen we ervoor dat wij in de regio een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket kunnen realiseren zonder elkaar als besturen "dood" te concurreren met gemeenschapsgeld, waarbij tevens gekeken wordt naar overige voorzieningen zoals zorg (kinderopvang), mobiliteit, parkeerbeleid en huisvesting.

### Resultaat

De projectgroep heeft de productgroepen met voorwaarden in de cafetarieregeling bij de verschillende besturen geïnventariseerd. In de regio willen wij ons gezamenlijk als aantrekkelijke werkgever profileren in secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld kinderopvang, vervoer, huisvesting, parkeren en faciliteiten. Afstemming in deze heeft plaatsgevonden.

## Anders Organiseren

### Doel

Hoe kunnen we het onderwijs zo organiseren dat we minder getroffen worden door het lerarentekort, hetzij door het meer gedifferentieerd inzetten van personeel binnen bestaande onderwijsvormen, hetzij door juist andere onderwijsvormen te ontwikkelen?

### Resultaat

Uit de inventarisatie onder besturen is naar voren gekomen dat er weinig werkelijk anders georganiseerde scholen in onze besturen zijn. Er wordt wel degelijk geïnnoveerd maar het aanpassen van de basisstructuur binnen het onderwijsmodel wordt daarbij nog nauwelijks gedaan. Vanuit deze constatering worden bestuurders verzocht om vanuit hun netwerk o.a. bij andere schoolbesturen elders inspirerende voorbeelden op te sporen. Deze ervaringen worden meegenomen in het vervolg.

Binnen een aantal besturen is inmiddels een actieve werkgroep Anders Organiseren gestart, die de ideeën rond een duurzame inzet van personeel verzamelt, onderzoekt en deelt.

## 1.4. Vervolg aanvraag 2020-2022

Voor de aanvraag 2020-2022 zullen de volgende activiteiten worden voortgezet en/of ontplooid:

1. Continuering samenwerking vervangingspool RTC de Beurs en uitbreiding naar nieuwe leden.
2. Het uitbreiden van de dienstverlening van RTC de Beurs middels werk naar werk trajecten (vormen van een mobiliteitscentrum).
3. Doelgroepenbeleid: uitvoering eigen zij-instroomtraject, instroom vakdocenten en instroom andere doelgroepen in het onderwijs.
4. Opleidingen: Het stimuleren van de instroom in de diverse opleidingsvarianten, inzet talentscout als opleidingscoördinator om de afstemming met de Pabo instellingen te verbeteren, verruiming samenwerking met andere opleidingsinstituten, alternatieve uitvoering Ad PeP opleiding, organisatie EVC trajecten voor onderwijs-assistenten en leerkrachtondersteuners en intensiveren samenwerking met ROC (Nova College) t.b.v. de opleiding kind professional niveau 4 (samenwerking met kinderopvang), voortzetten BAB Academy (Platform Onderzoek & Innovatie).
5. Arbeidsvoorwaarden: vervolg uitwerking gezamenlijk aanbod.
6. Anders Organiseren: ruimte creëren voor het opzetten van experimenten.

De themalijnen sluiten eveneens aan bij de zes actielijnen van OCW (1) verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen, 2) stimuleren van zij-instromers, 3) behouden van leraren, 4) activeren van de stille reserve, 5) het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief en 6) stimuleren van innovatie.

### 1.5 Regio eisen

Zuid-Kennemerland verwijst naar een aaneengesloten streek in het zuidelijke deel van de provincie Noord-Holland. Deze regio betreft de gemeenten: Haarlem, Bloemendaal en Zandvoort. Volgens de regiotool betreft de totale omvang 1.360 fte. In de regio Zuid-Kennemerland hebben de volgende besturen zich akkoord verklaard met deze subsidieaanvraag (25 februari 2020):

<b>Bestuur</b>	<b>Aantal FTEs</b>
Spaarnesant (41853)	476,75
TWijs: Salomo (85255)	325,46
TWijs: Sint Bavo (83163)	145,55
Stopoz (41500)	89,90
Jong Leren (40755) <sup>6</sup>	65,19
Aloysius (41008)	20,19
De Haarlemse Montessorischool (95954)	19,53
<b>Totaal aantal FTE:</b>	<b>1.142,57</b>

Daarmee voldoet de aanvraag aan de volgende vereisten:

- Ten minste 35% van de po-besturen (7 van de 15) in de regio neemt deel aan de activiteiten.
- Deze scholen hebben ten minste een derde van de personeelsomvang van alle scholen in de regio met voor de po ten minste 800 fte. In totaal beslaan de deelnemende besturen 84% van de personeelsomvang in de regio.
- Het instellingsbestuur van minimaal één lerarenopleiding (Inholland) neemt deel aan deze aanvraag.

Andere stakeholders worden in de projectplannen betrokken voor het uitwerken van specifieke maatregelen om het lerarentekort te bedwingen, zoals gemeenten, hogescholen, vakopleidingen, cultuurinstellingen, kinderopvang enz. Zie hiervoor bijgaande tabel.

<b>Mogelijke partners en andere stakeholders</b>	
Deelnemende lerarenopleiding	Inholland Haarlem Bureau Sterk (EVC) LOI Zakelijk/NCOI
Overige opleidingen	Nova College (MBO)
	BAB Academy
	Schoolopleidersopleidingen
Overige schoolbesturen	Dunamare / Praktijkonderwijs Ooster Hout
Gemeenten	Haarlem
	Bloemendaal
	Zandvoort
UWV	Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland
Participatiefonds	
Vakdocenten	Stichting Hart
	POVO Rotterdam
Kinderopvanginstellingen	Op Stoom, Les Petits, T Hazeltje, Hero

Andere schoolbesturen in de regio (specifiek éénpitters en het speciaal onderwijs) zijn gevraagd bij deze aanvraag aan te sluiten (bijlage 1). Een aantal van hen hebben aangegeven open te staan om in een later stadium de samenwerking aan te gaan.

<sup>5</sup> Bron: regiotool Regionale aanpak personeelstekort

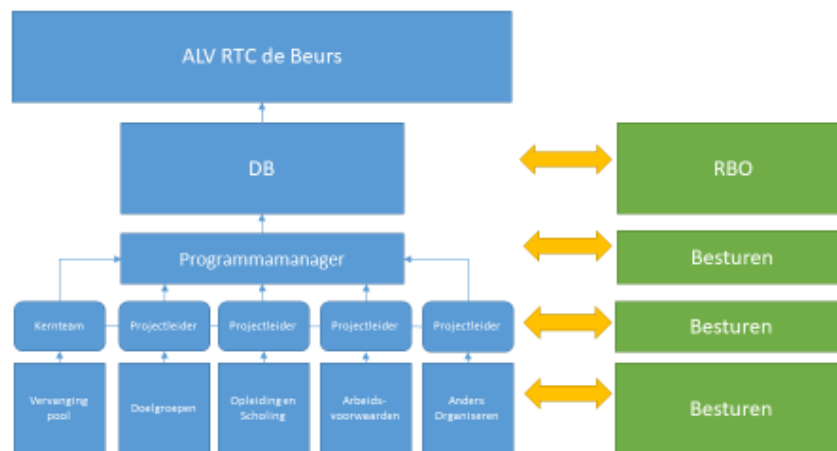
<sup>6</sup> De scholen in Zandvoort en Bloemendaal zijn meegenomen.

## 1.6 Organisatie

Voor de uitvoering van de activiteiten wordt aangesloten bij de bestaande overlegconstructies in de regio, het RTC de Beurs en het Regionaal Besturenoverleg Onderwijs in Zuid-Kennemerland (RBO Z-K).

Het RTC de Beurs is een coöperatie waarbij de acht schoolbesturen gezamenlijk de ALV vormen. Een dagelijks bestuur van vier onderwijsbestuurders is verantwoordelijk voor de coördinatie en uitvoering van activiteiten ondersteund door twee programmamanagers (regio Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer). De aansturing van de vervangingspool vindt plaats door twee kernteamleden waarbij dagelijks matchers werkzaam zijn om de korttijdelijke vervanging te organiseren.

Voor de uitvoering van de activiteiten is de volgende projectorganisatie ingericht:



Blauw illustreert de deelnemende besturen in RTC de Beurs, groen zijn de deelnemende besturen binnen het RBO. De deelnemende besturen in RTC de Beurs zijn ook onderdeel van het RBO.

Op bestuurlijk niveau wordt door het DB van RTC de Beurs continu afgestemd met de deelnemende besturen binnen het RBO. Daarnaast vindt afstemming plaats tussen de programmamanagers en projectleiders met de besturen individueel.

Door middel van een convenant aanpak werken de besturen in verschillende samenstellingen samen in de uitwerking en realisatie van een thema naar korte en lange termijn acties. De aanpak daarbij is dat elk bestuur zelf bepaalt bij welke actie wordt aangesloten vanuit de eigen visie op onderwijs- en personeelsbeleid. Per thema is een voorzitter/schoolbestuurder benoemd die tevens lid is van het dagelijks bestuur van RTC de Beurs. Deze voorzitter wijst een projectleider (bijvoorbeeld een P&O-er van een van de deelnemende schoolbesturen) aan die verantwoordelijk is voor de praktische voortgang. Per themalijn wordt een actieplan opgesteld met omschrijving beoogde doelen, werkwijze, inzet personeel, budget, cofinanciering, planning, evaluatie en implementatie waarbij een werkgroep verantwoordelijk is voor de uitvoering.

De afstemming tussen de verschillende themalijnen en bewaking van de totale voortgang vindt plaats door de programmamanager. De programmamanager rapporteert over de voorgestelde afspraken en oplossingen in het dagelijks bestuur van RTC De Beurs en fungeert als aanspreekpunt voor OCW. Het DB van RTC de Beurs monitort continu de opbrengsten en de gewenste resultaten en agendeert deze in het DB-overleg van RTC de Beurs.

Besluiten worden vastgesteld in de Algemene Ledenvergadering van RTC De Beurs



waarbij alle deelnemende besturen aan de themalijnen worden betrokken.

### 1.7 Programma Manager

De aanvraag voor de subsidie wordt verzorgd door Spaarnesant. Via Spaarnesant is de programmamanager (projectaanjager) benoemd. Zij is tevens verantwoordelijk voor de inrichting van het informatieloket regionale aanpak personeelstekort onderwijs Zuid-Kennemerland. Hiervoor wordt een aparte website ingericht en social media ingezet.

Het informatieloket is bedoeld als regionaal aanspreekpunt voor geïnteresseerden die willen werken in het onderwijs. De programmamanager zal naar de kennisdelingsbijeenkomst regionaal loket ('het loket is geopend') gaan om informatie te krijgen om praktisch aan de slag te kunnen gaan bij het inrichten van het regionaal loket. De regionale loketten uit de zorg zullen daarbij als voorbeeld dienen. In de projectbegroting worden middelen gereserveerd om hier invulling aan te geven.

Stichting Spaarnesant Bestuurder M.F. Elkerbout Schipholpoort 2 Postbus 800 2003 RV Haarlem
Contactpersoon: M.A. Spierings (Programma Manager) <a href="mailto:Miriam.spierings@spaarnesant.nl">Miriam.spierings@spaarnesant.nl</a> T 023-5430122 M 06-14920224
Informatieloket Regionale aanpak personeelstekort onderwijs Zuid-Kennemerland T 023-543100

## 2. Mobiliteitscentrum RTC de Beurs

### 2.1 Doel

RTC de Beurs vormt in de regio Zuid-Kennemerland het platform voor het in gezamenlijkheid oplossen van vervangingsvragen en het mogelijk maken van mobiliteit waarbij binnen het RTC de Beurs de verbinding is gelegd tussen schoolbesturen en onderwijsinstellingen.

De vervangingspool van RTC de Beurs is een belangrijk instrument om de continuïteit van het onderwijs te garanderen. Naast een groep vaste vervangers in dienst van de deelnemende besturen (de zogenaamde A-pool) bestaat de vervangingspool van RTC de Beurs uit oproep invalleerkrachten die korttijdelijk inzetbaar zijn (de zogenaamde C-pool). De aanstellingsvoorwaarden van de C-poolers bij de verschillende besturen zijn inmiddels geüniformeerd.

Om school en kandidaat goed te kunnen matchen is het van belang dat de matchers zowel de pooler als de scholen goed kennen. In de komende periode willen wij matchers en scholen meer zichtbaar maken voor elkaar.

Veel van de invalleerkrachten stromen door naar reguliere formatieplekken waardoor continu geïnvesteerd moet worden in de werving en selectie van invalleerkrachten. De deelnemende besturen willen meer in gezamenlijkheid werven voor de invalpool. Door gezamenlijk te opereren voorkomen wij dat wij in de dezelfde vijver vissen en besturen elkaar beconcurreren. Daarbij hoort tevens gezamenlijke voorlichting aan de Pabo om 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaars studenten informatie te geven over de mogelijkheden van werken bij RTC de Beurs. Het informatieloket regionale aanpak personeelstekort onderwijs Zuid-Kennemerland zal daarbij via social media een ondersteunende rol spelen.

Naast vervanging zal RTC de Beurs de mogelijkheid gaan verkennen om op termijn het expertcentrum in de regio te worden op het gebied van mobiliteit en duurzame inzetbaarheidsvraagstukken. De (voorgenomen) modernisering van het Vervangingsfonds/Participatiefonds levert voor RTC de Beurs de ruimte om in afstemming met het Participatiefonds regionaal onder eigen regie vorm te geven aan werk-naar-werk trajecten. Dit bevordert de efficiënte inzet en doorstroom van leerkrachten waardoor instroom in de WW wordt voorkomen.

### **Doelgroepen**

Invalleerkrachten RTC de Beurs en potentiële wachtgelders.

### 2.2 Activiteiten

- Werving en selectie invalleerkrachten in afstemming met de individuele besturen
- Gezamenlijke voorlichting aan Pabo;
- Inzet social media om de mogelijkheden van RTC de Beurs te promoten;
- Coördinatie en organisatie aanbod begeleiding en scholing. Het aanbod middels een keuzemodel bestaat uit klassenbezoeken, een POP-gesprek, de mogelijkheid voor coaching, SVIB en begeleiding op de werkvloer, deelname aan de verschillende huisacademies, informatieve bijeenkomsten en intervisiemogelijkheden;
- Bewaken ontwikkeling C-poolers;
- Aanspreekpunt bij ziekte;
- Aanspreekpunt scholen;
- Bevorderen doorstroom naar formatie/vacatures deelnemende besturen (loopbaangesprekken);
- Vormgeven van werk-naar-werktrajecten (regionaal mobiliteitscentrum).

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
W&S	2020-2022	>150 invalleerkrachten op jaarbasis beschikbaar binnen RTC de Beurs	Borging continue bezetting
Sociale media/website	Actief promoten mogelijkheden RTC de Beurs	Digitaal informatie-loket	
Begeleiding en Scholing	2020-2022	Iedere invalleerkracht doorloopt ontwikkeltraject	Uitgaande van 500 Euro per fte (tijdelijk 600 Euro)
Doorstroom naar vacatures	2020-2022	Minimaal 40% doorstroom naar reguliere vacatures op jaarbasis	
Werk-naar-werktrajecten	2020-2022	Eigen regie wachtgelders in de regio	Afh. van wetgeving Modernisering VF/Pf

### 2.3 Verbreding naar andere besturen

Een van de doelstellingen van RTC de Beurs is de samenwerking binnen de invalpool te verbreden naar andere besturen met name speciaal onderwijs en éénpitters. Zij zullen actief benaderd worden om aan te sluiten als lid bij RTC de Beurs. De Aloysius stichting en de Haarlemse Montessorischool hebben reeds te kennen gegeven te willen aansluiten.

### 2.4 Borging van de opbrengsten

De borging van de opbrengsten wordt niet apart beschreven maar direct gekoppeld aan de omschreven activiteiten.

## 3. Doelgroepenbeleid

### 3.1 Doel (voorzitter Margreet Vendel, bestuurder Meer Primair)

Het stimuleren van nieuwe instroom in het onderwijs. Andere doelgroepen (bij voorkeur groepen mensen die binnen afzienbare tijd kunnen worden klaargestoomd tot bevoegde krachten) zorgen voor meer diversiteit in het lerarenkorps en impulsen voor onderwijsvernieuwing. Op termijn een meer open arbeidsmarkt in het onderwijs, waarin flexibel kan worden gereageerd op eventuele tekorten en overschotten.

#### **Doelgroepen**

Zij-instromers, herintreders, vakdocenten/overig.

#### 3.2.1 Zij-instromers

In het kader van de vorige aanvraag zijn de nodige stappen gezet om een eigen zij-instroomtraject vorm te gaan geven. Mede dankzij uitgebreide collegiale consultatie van Stichting Fedra/Agora/Tabijn zijn de succesfactoren bepaald. Een van de belangrijkste factoren daarbij is dat een zij-instromer niet direct zelfstandig voor de klas komt te staan, maar naast een ervaren duo-leerkracht wordt geplaatst die als praktijkbegeleider fungeert.

De zij-instromers worden alleen geplaatst op scholen waar aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Voldoende omvang (groepen) groep 4 tot en met 7;
- Goed opgeleide en ervaren praktijkbegeleiders;
- Meerdere plekken beschikbaar voor zij-instromers (nagedacht wordt om alle zij-instromers op max 2 (opleiding) scholen te plaatsen);
- Draagvlak in het team – consensus over de meerwaarde van zij-instromers als volwaardige collega's;
- Bereidheid bij duo partner om na periode van minimaal 3 maanden de groep over te dragen aan de zij-instromer.

Een ander belangrijk element is de vormgeving van het zij-instroomtraject. Er is momenteel onvoldoende sprake van maatwerk waarbij het beschikbare subsidiebedrag volledig ten goede komt van de opleider terwijl de opleiding in de praktijk plaatsvindt. Dat betekent dat hierover andere afspraken gemaakt moeten worden.

#### 3.2.2 Activiteiten

Voor 2020-2022 staat het volgende gepland:

- Focus gericht op opleiden in de school op de werkvloer;
- (Financiële) ruimte creëren voor goede praktijkbegeleiding en stapsgewijze aanpak naar zelfstandig voor de klas staan;
- Verkennen/ uitbreiden samenwerking met diverse opleidingsinstituten;
- Gezamenlijk traject starten vanaf februari 2021;
- Mogelijk concentratie zij-instromers op zogenaamde 'Zij-instroom' scholen

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Zij-instroomtraject	Augustus 2020 – februari 2021	Verdere vormgeving eigen traject	Regie opleiding bij de besturen zelf
Aanbesteding uitvoering	Augustus 2020 – December 2020	Keuze uitvoerder	
Werving en selectie	April – September 2020	Selectie 20 kandidaten voor geschiktheidsassessment	
Start Zij-instroomtraject	Februari 2021	20 Zij-instromers	
Doorstroom naar formatie	Schooljaar 2021-2022		

Het traject wordt vanaf april 2021 herhaalt met start traject februari 2022.

### Verbreding naar andere schoolbesturen

Ook andere schoolbesturen kunnen aansluiten met deelname zij-instromers. Door gezamenlijk de werving en selectie te organiseren, de stageperiode vooraf aan de intakeprocedure en de begeleiding tijdens het traject kunnen éénpitters/kleinere schoolbesturen ondersteund worden door de andere schoolbesturen.

### Borging opbrengsten

Door de vormgeving en organisatie van een eigen maatwerktraject wordt gestreefd naar een jaarlijks gezamenlijk te organiseren zij-instroomtraject zodat permanent sprake is instroom van zij-instromers binnen de regionale onderwijsmarkt.

#### 3.3.1 Inzet vakdocenten en overig

In de vorige projectperiode is de inzet van vakdocenten in de scholen gestimuleerd. Daarbij is vooral gekeken naar de inzet van kunstvakdocenten met een lesbevoegdheid waarbij zij gedurende de schooldag rouleerden langs meerdere klassen in het kader van werkdruk vermindering. De andere uren werden gegeven door de vaste leerkrachten van de school.

In het kader van een gemeentelijke subsidie zijn twee vakdocenten Robotica in Haarlem aangesteld.

In de komende periode zal gekeken worden naar verruiming van de vakdocenten op het gebied van Wiskunde, Engels, Natuurkunde, Aardrijkskunde. Daarbij wordt een link gelegd met het POVO-project uit Rotterdam waarbij docenten vanuit het voortgezet onderwijs worden ingezet in het primair onderwijs.

Daarnaast is gekeken naar inzet van (oud) studenten vanuit het praktijkonderwijs in de onderbouw. Hiervoor is een nieuwe functie op niveau 1 (klassenhulp) geformuleerd. De pilot wordt aan het einde van dit schooljaar geëvalueerd zal naar verwachting een vervolg krijgen waarbij tevens gekeken wordt naar ondersteuning van conciërges met hand- en spandiensten.

### 3.3.2 Activiteiten

- Vervolg Inzet kunstdocenten;
- Inzet docenten vanuit het voortgezet onderwijs;
- Inzet vakdocenten voor de leerlijnen buiten het kerncurriculum waaronder vakdocent Lego Programmeren;
- Inzet leerlingen vanuit het praktijkonderwijs.

#### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Vakdocenten	2020-2022	Benoeming 20 vakdocenten	
Inzet (oud) studenten praktijkonderwijs	2020-2022	Minimaal 5 stages, minimaal 2 aanstellingen op laagste niveau	

#### Verbreding naar andere schoolbesturen

De afspraken met de deelnemende organisaties (belangenorganisaties voor vakdocenten, het praktijkonderwijs) kunnen worden verbreed naar geïnteresseerde schoolbesturen. Daarbij kan ook gedacht worden aan het gezamenlijk benoemen binnen RTC de Beurs van vakdocenten om de aanstellingen voor deze doelgroep aantrekkelijker te maken.

#### Borging opbrengsten

Door vakonderwijs structureel op te nemen in het curriculum wordt gestreefd naar een permanente samenwerking met verschillende organisaties. Door daarnaast te kijken naar het structureel creëren van een aanstelling op het laagste ondersteunende niveau in het primair onderwijs worden tevens structurele arbeidsmarktkansen geboden aan leerlingen van het praktijkonderwijs.

## 4. Opleiding en scholing

### 4.1 Doel (voorzitter Sytske Feenstra, bestuurder Jong Leren)

Het doel is het verhogen van de instroom in lerarenopleidingen en aanverwante opleidingen, het stimuleren van continue professionalisering en het bevorderen van doorstroom van het huidige personeel.

Om de pabo aantrekkelijker te maken is vorig jaar het collegegeld in de eerste twee jaar van de studie gehalveerd. Om de instroom verder te bevorderen is daarnaast eenmalig een financiële impuls gegeven door zittend personeel middels een studiekostenregeling (per bestuur vastgesteld) te stimuleren tot deelname.

Voor de komende periode steken de besturen middels de beroepenveldcommissie in op verdere flexibilisering en maatwerk van de diverse Pabo-opleidingen. De hogescholen dienen zorg te dragen voor flexibele opleidingen waarin maatwerk wordt geboden aan zowel leraren in opleiding als zittende leraren. Daarmee enthousiasmeren zij verschillende doelgroepen om het onderwijs in te gaan, waarbij nadrukkelijk ruimte is voor hybride en circulaire loopbanen. Het inbedden van EVC-trajecten daarbij is een essentieel onderdeel.

Een andere (toekomstige) ontwikkeling is koppeling van studenten vanaf dag 1 van de studie aan een school. Hiermee zijn studenten onderdeel van het schoolteam en wordt een deel van de studie direct op de werkvloer georganiseerd.

De talentscout gaat daarbij als opleidingsintermediair fungeren tussen bestuur, scholen en opleidingsinstituten om regie te voeren op inhoud en structuur van de opleidingen in en buiten de scholen.

### **Andere opleidingsvarianten**

Doordat Inholland heeft aangegeven dat de tweejarige hbo-opleiding AD Pedagogisch Educatief Professional (AD PeP) niet eerder dan februari 2021 (afhankelijk van accreditatie) van start zal gaan, zal gekeken worden alternatieve aanbieders waaronder Ipabo. Hierbij wordt regionaal samengewerkt met de kinderopvanginstellingen, Stichting Fedra en Atlant. Gestreefd wordt naar start per september 2020.

Gesprekken zijn gestart met Bureau Sterk en LOI Zakelijk om middels EVC-traject een maatwerkopleiding voor onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners tot leerkracht te organiseren. Het EVC-traject zal gemiddeld 6 maanden in beslag nemen waarna de medewerkers via modulair onderwijs via de LOI in een periode van 18 tot maximaal 24 maanden worden opgeleid tot leerkracht. Medewerkers moeten daarvoor minimaal een aanstelling hebben van 1 jaar, wtf 0,4000, lesgevende taken en een positieve beoordeling/voordracht door de schooldirectie. Insteek is in 2020-2022 minimaal 1 in-company traject met minimaal 15 deelnemers te organiseren.

In samenwerking met het Nova College wordt gestreefd naar het afsluiten van een regionaal onderwijsconvenant waarbij in navolging van Opleiden in de school m.b.t. de Pabo structurele samenwerking tussen scholen en het Nova College in het kader van stageplekken en praktijkbegeleiding MBO-4 niveau wordt gerealiseerd. Daarnaast wordt in afstemming met de kinderopvanginstellingen in de regio gekeken naar de ontwikkeling van de opleiding kind professional niveau 4 waarbij medewerkers breed voor de kinderopvang én onderwijs worden opgeleid.

Verder wordt de samenwerking tussen de verschillende huisacademies voorgezet en de inrichting van de BAB Academy voor een universitair nascholingsaanbod voor academische leerkrachten gecontinueerd. Dit wordt voortgezet onder de naam Platform Onderzoek & Innovatie.

## 4.2 Doelgroep

Huidige en toekomstige medewerkers besturen (onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners en leerkrachten).

## 4.3 Activiteiten

- Acties gericht op het verhogen van de instroom in de lerarenopleidingen;
- Flexibilisering en maatwerk;
- Inzet talentscout als opleidingscoördinator;
- Start AD PeP i.s.m. andere partijen (Ipabo);
- Vormgeven EVC-traject bureau Sterk/LOI;
- Afsluiten regionaal onderwijsconvenant met Nova College;
- Vormgeven opleiding kind professional niveau MBO-4 i.s.m. kinderopvang en Nova College;
- Afstemming opleidingsaanbod huisacademies en overige aanbieders;
- Vervolg BAB Academy.

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Vergroting instroom in lerarenopleidingen	2020-2022	Een >5% groei op de instroom Pabo over de verschillende varianten	
Talentscout	2020-2022	Beter stroomlijnen afstemming opleiding Pabo en scholen	
AD PeP	September 2020	15 Studenten starten met de Ad-PEP-opleiding per 1-9-2020	Bij positieve evaluatie continuering in 2021
EVC-traject onderwijsassistent/leerkrachtondersteuner	September 2020	15 Studenten starten met de opleiding per 1-9-2020	Bij positieve evaluatie continuering in 2021
Vormgeven opleiding kind professional	2020-2021	Start nader te bepalen, aantal deelnemers 15	
Platform Onderzoek & Innovatie	Schooljaar 2019-2020	Academische leerkrachten volgen een universitair nascholingsaanbod	

### Verbreding naar andere schoolbesturen

Door de instroom in de lerarenopleiding structureel te promoten en te vergroten profiteren alle onderwijsbesturen. Door samen te werken middels de huisacademies en overige aanbieders hebben alle besturen toegang tot een groter scholingsaanbod voor de eigen medewerkers.



**Borging opbrengsten**

Afstemming m.b.t. de opleidingen vindt plaats in de beroepenveldcommissie Inholland waarin het Nova College, de schoolbesturen en kinderopvangstellingen zijn vertegenwoordigd.

De samenwerking tussen de huisacademies wordt gemonitord door het samenwerkingsverband passend onderwijs Zuid-Kennemerland zodat het opleidingsaanbod structureel bekend en toegankelijk is voor alle onderwijsbesturen.

## 5. Arbeidsvoorwaarden

### 5.1 Doel (voorzitter Ben Cüsters, bestuurder Salomo)

In de vorige aanvraag lag de focus vooral op het afstemmen van de (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden om regionaal aantrekkelijk werkgeverschap te bieden en elkaar niet te concurreren. In het vervolgtraject wordt gekeken naar welke onderdelen met name in de sfeer van de secundaire arbeidsvoorwaarden verder gezamenlijk uitgewerkt kunnen worden. Daarbij wordt onder andere gekeken naar versterking van de gemeentelijke samenwerking middels huisvesting, tegemoetkoming in kinderopvangkosten en reiskosten (ov-jaarkaart) en naar innovatieve arbeidsvoorwaarden in andere branches/sectoren die voorbeeldwerking kunnen hebben voor het onderwijs.

### 5.2 Doelgroep

Huidige en toekomstige medewerkers besturen.

### 5.3 Activiteiten

Met gemeenten huisvestingsmogelijkheden creëren en kijken naar oplossingen m.b.t. parkeerproblematiek, reiskosten en kinderopvang. Het in beeld brengen welke (vernieuwende) secundaire arbeidsvoorwaarden bij kunnen dragen aan de aantrekkingskracht van het onderwijs als werkomgeving.

#### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Overleg gemeente	2020-2022	Verbeteren aanbod aan secundaire arbeidsvoorwaarden	

#### Verbreiding naar andere schoolbesturen

Binnen het RBO-overleg afstemmen van het pakket van arbeidsvoorwaarden om onderlinge concurrentie te voorkomen en de regio te positioneren als aantrekkelijke onderwijswerkgever.

#### Borging opbrengsten

Jaarlijks structureel overleg over afstemming van de arbeidsvoorwaarden. Het organiseren van workshops voor besturen/HRM'ers.

## 6. Anders Organiseren

### 5.1 Doel (voorzitter Marten Elkerbout, bestuurder Spaarnesant)

Uit de inventarisatie onder besturen is naar voren gekomen dat er weinig werkelijk anders georganiseerde scholen in onze besturen zijn. Er wordt wel degelijk geïnnoveerd maar het aanpassen van de basisstructuur binnen het onderwijsmodel wordt daarbij nog nauwelijks gedaan. Vanuit deze constatering worden bestuurders verzocht om vanuit hun netwerk ervaringen van andere besturen na te vragen:

- Welke aanleiding is er om het onderwijsmodel aan te passen?
- Veranderen nieuwe scholen of ook bestaande scholen?
- Aan welke voorwaarde(n) werken besturen om innovatie binnen hun organisatie mogelijk te maken?
- Welke termijn krijgt een school die wil veranderen?
- In hoeverre wordt financiële ruimte gemaakt om de innovatie mogelijk te maken?
- Hoe worden ouders meegenomen bij een dergelijke innovatie?
- Is er een behoefteonderzoek gedaan om te bezien of ouders mee gaan in een innovatie?
- Hoe is de samenwerking met inspectie? Andere partners?
- Welke succesfactoren zijn te benoemen?

De themalijn Anders Organiseren beoogt de discussie in de regio te stimuleren door alternatieve vormen van onderwijsorganisatie te onderzoeken en ruimte te creëren voor experimenten met vernieuwende onderwijsconcepten. Deze discussie vindt in alle bestuurlijke gremia plaats.

## 7. Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt twee schooljaren (2020-2022) met een mogelijke uitloop tot en met 31 december 2022. De acties verwoord in de voorgaande hoofdstukken zijn nader uitgewerkt in personele en materiele kosten met uitsplitsing naar interne en externe kosten. Deze acties sluiten aan bij de individuele jaarplannen van de deelnemende besturen waarbij de cofinanciering is geborgd in de begroting 2020 en de meerjarenbegroting 2020-2024.

Naast de uitvoering van de activiteiten wordt subsidie aangevraagd voor de inzet van de programmamanager (de project aanjager) en de inrichting van het regionale informatieloket.

Omdat RTC de Beurs twee regio's bestrijkt omvat, zijn de kosten verdeeld over twee aanvragen. Per regio wordt een subsidiebedrag van 385.000 aangevraagd.

# Ondertekening

## Deelnemend bestuur 1

Naam: Stichting Spaarnesant  
Bevoegd gezag nummer: 41853  
Naam contactpersoon: M.F. Elkerbout  
Handtekening:

## Deelnemend bestuur 2

Naam: Salomo  
Bevoegd gezag nummer: 85255  
Naam contactpersoon: B. Cüsters  
Handtekening:

## Deelnemend bestuur 3

Naam: Sint Bavo  
Bevoegd gezag nummer: 83163  
Naam contactpersoon: P. Velseboer  
Handtekening:

## Deelnemend bestuur 4

Naam: Stopoz  
Bevoegd gezag nummer: 41500  
Naam contactpersoon: M. Harlaar (a.i.)  
Handtekening:

## Deelnemend bestuur 5

Naam: Jong Leren  
Bevoegd gezag nummer: 40755  
Naam contactpersoon: S. Feenstra  
Handtekening:

#### Deelnemend bestuur 6

Naam: Aloysius  
Bevoegd gezag nummer: 41008  
Naam contactpersoon: R. Prast  
Handtekening:

#### Deelnemend bestuur 7

Naam: De Haarlemse Montessorischool  
Bevoegd gezag nummer: 95954  
Naam contactpersoon: A. van den Eeckhout  
Handtekening: