



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort primair onderwijs

Regio Waterland



1. Algemeen

In de regio Zaanstreek/ Waterland wordt het tekort steeds meer zichtbaar. Het tekort is het sterkst voelbaar bij de vervanging bij ziekte, maar ook steeds vaker bij de vervulling van reguliere vacatures. Schoolbesturen in Zaanstreek/Waterland hebben daarom het initiatief genomen voor een gezamenlijke aanpak van de personeelstekorten in deze regio. Ze zijn zich er daarvan bewust dat de concurrentie om schaarse leraren en schoolleiders met omliggende regio's toeneemt, met name vanuit de stad Amsterdam.

Deze aanvraag voor de subsidie Regionale Samenwerking Personeelstekort (RAP) is in een korte tijdspanne tot stand gekomen. Samenwerkende schoolbesturen en opleidingen willen daarom, na toekenning van de subsidie, in de eerste plaats investeren in de onderlinge samenwerkingsrelatie en zorgdragen voor een breed en duurzaam draagvlak, niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook op andere niveaus van de schoolorganisaties. Nu de arbeidsmarkt steeds krappere wordt, is het urgentiebesef bij de verschillende besturen en hun HR-adviseurs en schoolleiders toegenomen en hebben zij de behoefte om samen op te trekken en van elkaar te leren.

De deelnemende schoolbesturen kiezen voor een plan van aanpak met keuzemodules, waarbij schoolbesturen de keuze maken om aan elk van de modules deel te nemen met een intensiteit die past bij het profiel van hun scholen.

2. Regio Waterland

De regio waarop deze aanvraag betrekking heeft wordt gevormd door de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Purmerend, Landsmeer, Waterland, Oostzaan en Wormerland. Dit leidt tot het geografisch gebied, zoals weergegeven in kaart 1:

Binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek/ Waterland wordt voor de gemeenten Zaanstad en Oostzaan een afzonderlijke aanvraag voor de RAP ingediend. Zo mogelijk zal op onderdelen tussen deze regio's worden samengewerkt, in ieder geval bij de inrichting van een regionaal loket (informatiepunt) voor belangstellenden voor het beroep van leraar.

Kaart 1: Regio



3. Deelnemende besturen

De deelnemende besturen zijn in deze aanvraag voor de regio Waterland, zijn weergegeven in tabel 1:

Tabel 1: Deelnemende besturen en FTE

Nr.	Bevoegd gezag	FTE
41012	Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland	238,7
41251	Agora, Stg. voor Bijzonder Prim. Onderw. in de Zaanstreek	12,4
41434	Stg. Primair Openbaar Onderw. in de Regio Waterland/Oostzaan	259,5
42558	Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Purmerend	285,3
79796	Stichting Neutraal Bijzonder Montessori Onderwijs Purmerend	12,4
	Totaal besturen	808,3

Penvoerder, namens de besturen is Chris van Meurs, voorzitter CvB stichting OPSPOOR.

Stichting OPSPOOR is een fusie van Stichting OPSO en Stichting SPOOR. De fusie is per 1 januari 2021 formeel tot stand gekomen. Echter, omdat we moeten werken met peildatum 2018 kunnen we in het bovenstaande de wijzigingen niet verwerken.

Dit betekent dat 5 van de 14 schoolbesturen deelnemen aan deze subsidieaanvraag. In totaal is 808,3 FTE werkzaam bij vestigingen van de deelnemende besturen in de beschreven regio. Dit komt overeen met ca. 75% van het totale aantal FTE in de regio (1.089,7).

Naast genoemde besturen participeren de iPabo en de Pabo van InHolland in deze aanvraag.

Daarnaast is het de ambitie van samenwerkende partijen om het regionaal loket ook open te stellen voor besturen/scholen die geen onderdeel zijn van deze aanvraag.

Stichting CPOW

Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland (CPOW), gevestigd te Purmerend, beheert 18 scholen op 19 locaties voor primair onderwijs in Purmerend, Edam, IJpendam, Monnickendam, Landsmeer, Marken en Middenbeemster. Eén school is voor speciaal basisonderwijs en één school geeft Montessori* onderwijs; de andere scholen zijn reguliere basisscholen.

* Per 1 augustus 2021 is het neutraal bijzonder Montessori Onderwijs Purmerend (MOP) officieel onderdeel van CPOW. Na jarenlange samenwerking zijn CPOW en MOP door de fusie ook op bestuurlijk niveau verbonden met elkaar.

Geloof in onderwijs staat centraal in ons werk. Onze kernwaarden zijn zichtbaar en voelbaar op onze scholen. Ze zijn richtinggevend voor ons denken en handelen.

Onze kernwaarden zijn:

Je doet er toe: Oprechte aandacht voor alle kinderen, je voelt je welkom!

Vertrouwen: Geloof in elkaar, vertrouwen als basis.

Verbondenheid: Leren in verbondenheid, met jezelf, anderen en je omgeving.

Geloof in onderwijs

Op de scholen van Stichting CPOW heeft het Christelijk geloof een belangrijke plaats in het onderwijs. Wij geloven ook dat het onderwijs, zoals onze scholen dat verzorgen, een perfect instrument is voor

kinderen om zich optimaal te ontwikkelen. Daarom staat 'geloof in onderwijs' centraal bij de uitvoering van ons werk.

Met onze missie, gekoppeld aan de kerntaken van het onderwijs, brengen wij naar buiten, dat de ouders die kiezen voor onze scholen er van op aan kunnen, dat het geloof een belangrijke en inspirerende rol speelt bij de persoonlijke vorming van hun kind. Wij geven er ook mee aan, dat wij geloven, dat het onderwijs dat onze scholen aanbieden, ervoor zorgt dat kinderen voorbereid zijn op hun maatschappelijk functioneren. Daarnaast draagt ons onderwijs bij tot de beroepsvoorbereiding van de aan ons toevertrouwde kinderen. Wij zorgen ervoor dat onze leerkrachten bevlogen professionals zijn die geloven dat hun werk tot zichtbaar resultaat leidt. Deze uitgangspunten hebben geleid tot een viertal aspecten die op alle CPOW-scholen uitgangspunt zijn bij het denken en handelen te weten:

Identiteit

De Stichting CPOW streeft 'goed bijzonder onderwijs' na. Dat 'bijzondere' komt tot uitdrukking in de wijze waarop wij ons religieuze en culturele erfgoed willen doorgeven aan de volgende generatie. Betrokkenheid, openheid en respect zijn belangrijke sleutelwoorden voor het gewenste leef- en werkklimaat binnen onze stichting. In onze leer- en leefgemeenschappen staan wij evenzeer stil bij de religieuze beleving van kinderen en ouders uit andere culturen. Wij verwachten van hen dat die respectvolle houding wederzijds is.

Uniciteit

Een tweede aspect dat ons denken en handelen beheerst is het erkennen, benutten en ontwikkelen van de unieke capaciteiten van elk mens. Dat geldt zowel voor de kinderen die binnen de scholen van de stichting onderwijs volgen, als voor de personeelsleden die er werken. Zowel het eerste als tweede aspect bepalen in hoge mate het pedagogisch klimaat binnen de scholen.

Kwaliteit

Een derde aspect is dat wij met name op onze scholen, maar ook in de organisatie daar om heen, een hoogwaardig product willen afleveren. De medewerkers in dienst van de stichting zijn zich bewust van het streven naar hoge kwaliteit op alle gebieden die het onderwijs aangaan.

Omgevingsgerichtheid

Tot slot weten we dat kinderen op veel meer plaatsen leren dan op school alleen. Internet, televisie en vele andere communicatiemiddelen leveren voortdurend talrijke leermomenten op. Daarnaast ontwikkelen kinderen ook zichzelf. De scholen gaan daar niet aan voorbij. Wij switchen van de meer traditionele driehoek leerling-leerkracht-leerstof, naar de meer eigentijdse leerling-leeromgeving-leerbronnen. Het onderwijs wordt meer gestuurd door de vragen van de kinderen. Omgevingsgerichtheid houdt ook in dat onze scholen niet langer 'eilanden zijn met een plein eromheen', maar midden in een omgeving staan (dorp, wijk) die ertoe doet.

Stichting OPSPoor

OPSPoor verzorgt basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Purmerend en omliggende gemeenten. Op onze 37 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze toekomstmakers.

Voor toekomstmakers

De samenleving verandert steeds sneller. Het is soms nauwelijks nog bij te houden, alles lijkt mogelijk. Dat komt vooral door de snelle ontwikkeling van de technologie. De wereld wordt daardoor steeds kleiner en toegankelijker; informatie is overal en altijd beschikbaar. En de enige manier om te kunnen omgaan met al die veranderingen is door te LEREN.

Een kind doet dat de hele dag zowel binnen als ook buiten de school, op eigen wijze en gericht op een bijdrage aan de toekomst. Wij zien onze leerlingen dan ook als de TOEKOMSTMAKERS. Op onze scholen gaan we uit van de mogelijkheden en talenten van elk kind. En dat doen we met ambitie. Wij dagen onze leerlingen én onszelf uit om steeds een stapje verder te gaan, om alle kansen en talenten maximaal te benutten.

Gereedschap voor de toekomst

Essentiële vaardigheden voor de toekomst zijn volgens OPSPoor:

- Creativiteit
- Een onderzoekende en ondernemende houding
- Samenwerking
- Communicatie
- Eigenaarschap

Immers, we zijn niet alleen met het ontwikkelen van kennis bezig maar leren onze leerlingen ook om zelf te ontdekken, zelf keuzes te maken, hoe ze als burger aan de maatschappij kunnen deelnemen en hoe ze hun vrije tijd kunnen besteden. Dat lukt alleen als zij zich gewaardeerd voelen en er in de groep en in school een veilig leer- en werkklimaat is waar succeservaringen opgedaan kunnen worden. Wat voor onze leerlingen geldt, geldt ook voor al onze medewerkers: **de leerkracht als TOEKOMSTMAKER.**

Onze kernwaarden

We werken met onze ouders, leerlingen en partners samen op basis van wederzijds respect. We zijn ambitieus, naar hen en naar onszelf! We maken ruimte voor de ontwikkeling van leerlingen, leerkrachten en onze organisatie. En dat doen we vanuit onze kernwaarden:

We geven en hebben **vertrouwen**; in elkaar, in onze kinderen, in de ouders en in onszelf.

We verbinden heden en toekomst, we **verbinden** mensen, culturen en opvattingen.

We tonen **meesterschap** in wat we doen.

Stichting Agora

Agora is een stichting voor bijzonder primair onderwijs in scholen met verschillende levensbeschouwelijke en onderwijskundige achtergronden.

Agora staat voor “bijzonder goed onderwijs voor iedereen. Met de inspiratie uit onze christelijke waarden dragen we bij aan een betere wereld, nu en in de toekomst”.

Deze beknopte formulering refereert met name aan de doelstelling, de identiteit en aan de ambitie van onze scholen. Bijzonder goed onderwijs, of goed bijzonder onderwijs is wat we willen bieden. Daar ligt onze ambitie. Die ambitie is flink. Niet alleen voor de kinderen maar ook voor onszelf leggen we de lat hoog. We zijn daarbij niet tevreden met een gemiddelde prestatie. We willen bijdragen aan een betere wereld, nu (doordat we goed onderwijs bieden) en in de toekomst als onze kinderen op hun beurt een goede bijdrage leveren aan de samenleving. De belangen zijn groot: de kinderen, de ouders, de leraren, maar ook de samenleving.

4. Doelstelling

De doelstelling van de samenwerking in de regio Waterland is tweeledig:

- Het, waar mogelijk en gewenst, gezamenlijk waarborgen van kwalitatief goed onderwijs in de regio, door (extra) te investeren in werving en behoud van gekwalificeerd personeel;
- Het, als zodanig, investeren in de samenwerkingsrelatie tussen schoolbesturen in de regio onderling en met de opleidingen (iPabo's).

We kiezen bij het stimuleren van boven-bestuurlijke samenwerking voor een groeimodel en een aanpak waarin ruimte bestaat voor een breed aanbod van activiteiten. Uit dit aanbod kunnen schoolbesturen de, in deze fase van samenwerking, voor hun scholen meest passende kiezen en hieraan een SMART-invulling geven.

Door een regelmatige afstemming tussen de bestuurders en HR-adviseurs en door middel van kennisdeling kunnen we leren van elkaar en de samenwerking in de regio geleidelijk intensiveren.

5. Activiteitenplan

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.	Projectleiding en organisatie		
1.1	Penvoerder	Aug 2022-aug 2023	(Financiële) verantwoording aan subsidiegever OCW.
1.2	Werving en selectie projectleider	Loopt door vanuit vorige aanvraag	De projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en fungeert als aanjager en verbinder in de regio.
1.3	Stuurgroep	Aug 2022-aug 2023	De stuurgroep is verantwoordelijk voor: <ul style="list-style-type: none"> • Strategie en (financiële) kaders voor uitvoering van het Plan van Aanpak; • Monitoring van de voortgang van de activiteiten. (Duurzame) borging van de resultaten.
1.4	Werkgroep	Aug 2022-aug 2023	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgroep (HR-adviseurs) is verantwoordelijk voor een adequate uitvoering van het plan van aanpak.
1.5	Organiseren netwerk- en kennisdelingsbijeenkomsten	Aug 2022-aug 2023	Diverse professionals van de deelnemende besturen (bestuurders, beleidsmedewerkers HR, schoolleiders, mentoren, schoolopleiders e.d.) en van de Pabo's (opleidingsmanagers initiële opleidingen en nascholing e.d.) blijven bij elkaar komen zoals in de afgelopen periode, met als primaire doelstelling: leren van elkaar om de theorie en de ervaren praktijk beter op elkaar af te stemmen.
1.6	Regionale Strategische Personeelsplanning	Aug 2022-aug 2023	Het in kaart brengen van de huidige en de toekomstige personeelsbehoefte blijft een actuele en doorlopende actie. De benodigde regionale wervingsinspanning wordt hiermee in beeld gebracht en gehouden.
2.	Regionaal informatiepunt/loket NB. Wellicht gezamenlijk met andere regio's in Noord Noord-Holland.	Het ontwikkelen van één 'virtueel' centraal informatieloket voor alle geïnteresseerden die in het onderwijs willen gaan werken. Deze geïnteresseerden vinden hier informatie over opleidingsroutes, begeleidingsmogelijkheden, vacatures en over de deelnemende schoolbesturen en scholen. Is reeds ingericht en loopt.	
2.1	Aanbesteding bij externe partners	Mei 2020-aug 2020	Contract met externe partners voor inrichting en/of beheer getekend.
2.2	Inrichten van informatieloket door externe partner	Is reeds ingericht en loopt.	In samenwerking met de Pabo's en mogelijk andere regio's is er één informatieloket voor onderwijs geïnteresseerden geopend.
2.3	Beheer informatieloket door externe partner	Is reeds ingericht en loopt.	Eén 'up to date' informatiepunt voor geïnteresseerden in onderwijs in samenwerking met de Pabo's en mogelijk andere regio's op Noord Noord-Holland.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.	Zij-instroom	Blijven aantrekken van nieuw potentieel voor de onderwijsberoepen door middel van zij-instroom in nauwe samenwerking met de hogescholen Inholland en de iPabo (vestigingen Alkmaar). Met gebruikmaking van de reguliere zij-instroomsubsidie wordt extra geïnvesteerd in een zorgvuldig werving en selectieproces, waarmee uitval op een later moment wordt voorkomen. Door de samenwerking met de Pabo's te intensiveren kan het zgn. werkplekleren beter vorm worden geven. Door extra budget kunnen we zorgdragen voor een intensieve begeleiding op de school en de zij-instromer tegemoetkomen in de kosten. Resultaat: 0 zij-instromers. We kiezen ervoor om deze subsidieaanvraag niet in te zetten op zij-instromers.	
3.1	Werving van zij-instromers	Doorlopend voorafgaande aan de formele inschrijfmomenten van de opleidingen	Doorlopende werving. Bij voorkeur in samenwerking met de Pabo's.
3.2	Begeleiding van het voortraject	NVT	Een gedegen voorbereiding op het geschiktheidsassessment voor 0 kandidaten.
3.3	Aantrekkelijker maken van het zij-instroomtraject	NVT	Dit doen we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding van de opleiding; • Tegemoetkoming in het studiemateriaal (o.a. boeken); • Bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof. • Bekostiging van (gedeeltelijk) stagedag.
3.6	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	NVT	Dit doen we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding op maat via inzet (beeld) coach, schoolopleider en mentor op de werkvloer. Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd. • Dubbele bezetting aan de start van het traject;

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
4.	Verkorte deeltijdstudenten	In de regio willen we meer startbekwame leraren werven via de verkorte deeltijdopleiding. Tussen de geïnteresseerden voor het zij-instroomtraject zit ook potentieel dat graag het heft in eigen hand wil nemen en niet alleen afhankelijk wil zijn van de toelating tot de zij-instroomtrajecten bij een schoolbestuur. Het goed informeren en adviseren over de mogelijkheid van het volgen van de verkorte deeltijd Pabo om een bevoegdheid te halen kan extra potentie aantrekken. In verband met nieuwe wet- en regelgeving kunnen de verkorte deeltijd studenten (2-jarige deeltijd Pabo) sneller aan een bestuur verbonden worden. Dit kan door middel van een tripartite overeenkomst en bestuurs-aanstelling na het behalen van de juiste studiepunten. Voor deze groep is een goede begeleiding op de werkplek extra belangrijk omdat ervaring in het eerste jaar middels stage van 1 dag per week opgedaan wordt.	Kwantitatief resultaat: werving van 10 extra verkorte deeltijdstudenten
4.1	Werven en binden van verkorte deeltijders	doorlopend	Organiseren van voorlichting.
4.2	Stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding door mentoren en betaald in OOP schaal 7	doorlopend	10 studenten de mogelijkheid geven zich volop te ontwikkelen, onder begeleiding van een kwalitatief goed opgeleide mentor.
4.3	Mogelijkheid van aanstelling (tripartite en inschaling in L10 regel 1 - 5) na een half jaar	doorlopend	10 geschikte werkplekken aanbieden, zodat de student de mogelijkheid wordt geboden zich volop te ontwikkelen tot een startbekwame leraar.
4.4	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	doorlopend	Begeleiding op maat via inzet (beeld) coach, schoolopleider, en mentor op de werkvloer. Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd.
4.5	Aantrekkelijker maken verkorte deeltijdopleiding	doorlopend	<ul style="list-style-type: none"> • Bij aanstelling (tripartite) betalen van opleiding en vergoeding van overige studiekosten (o.a. boeken), stagedag • (Afbouwende) dubbele bezetting gedurende de opleidingsperiode naar gelang kwaliteiten student.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
5.	Opscholen ander personeel tot leraren	Onderzoek doen naar potentieel binnen de eigen organisaties (onderwijs-assistenten, lerarenondersteuners) en partnerorganisaties (pedagogisch medewerkers) en deze medewerkers via de deeltijdopleiding intern opleiden tot leraar (met als tussenstap leraar ondersteuner schaal 8) Kwantitatief resultaat: 6 extra studenten voor de opleidingsvariant 'Ander personeel opscholen tot leraar'	
5.1	Aantrekkelijker maken van de opleidingsvariant 'onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar'.	doorlopend	Dit doen we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding van de opleiding; • Tegemoetkoming in het studiemateriaal (o.a. boeken); • Bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof. • Bekostiging van (gedeeltelijk) stagedag • Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd.
5.2	Studenten mogelijkheid geven voor brede ontwikkeling	doorlopend	Dit doen we door middel van het aanbieden van stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding op maat door diverse professionals: Schoolopleider, mentor, maatje op de werkvloer.
6.	Herintreders	Onderzoek doen naar het potentieel met po-bevoegdheid dat de loopbaan heeft onderbroken of is uitgestroomd naar een andere sector. Via diverse activiteiten worden deze potentiële herintreders geënthousiasmeerd voor het huidige onderwijs en gestimuleerd om op nieuw voor het onderwijs te kiezen. Kwantitatief resultaat: 2 herintreders terug laten keren in het primair onderwijs.	
6.1	Informatie verstrekken via centraal informatiepunt/loket.	doorlopend	Potentiële herintreders uit onze regio kunnen via dit centrale loket alle benodigde informatie vinden over de mogelijkheden tot werkervaringsplekken en/of stageplaatsen bij de verschillende deelnemende besturen.
6.2	Zorgdagen voor voldoende studietijd. (kijken bij andere groepen en andere scholen)	doorlopend	Herintreders kennis laten maken met de diversiteit van de scholen binnen de stichtingen.
6.3	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	doorlopend	Dit doen we via begeleiding op maat door inzet van externe coach, Schoolopleider en 'maatje' op de werkvloer.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
7.	Behoud huidig personeel	<p>In de huidige arbeidsmarkt is het aantrekken van nieuw personeel urgent, maar het behouden van je huidige personeel is minstens zo belangrijk: "behoud van goed personeel is het nieuwe recruitment".</p> <p>Door onder ander, leuk en uitdagend werk te bieden, groei en ontwikkeling te stimuleren, de mogelijkheid te bieden om zich te scholen tot specialisten (reken, taal, pedagogisch, etc.) en ondersteuning en begeleiding te bieden behoud je je personeel en voorkom je uitstroom en langdurige uitval. Daarom is het belangrijk hier activiteiten op in te zetten. Ook wordt er een platform geboden binnen de academie om als specialist je kennis te delen met collega's via leergroepen.</p> <p>Kwantitatief resultaat: uitgaande van 88 fte * € 600,- = € 52.800,- beschikbaar stellen voor huidig personeel t.b.v. opleiding, scholing, begeleiding en ondersteuning.</p>	
7.1	Begeleiding startende leraren intensiveren	Doorlopend	<p>Een goede begeleiding in het begin van de carrière (inductieperiode):</p> <ul style="list-style-type: none"> • versnelt de ontwikkeling, • draagt bij aan hogere kwaliteit lesgeven • vermindert uitval en uitstroom. • Bijeenkomsten op maat via de startersacademie.
7.2	De behoefte van huidig personeel en passend aanbod.	doorlopend	<p>De behoefte van huidig personeel onderzoeken op het gebied van onder andere scholing, loopbaanwensen, werkdrukbeleving en ondersteuning werk-privébalans en hierop een passend aanbod ontwikkelen. Het bieden van een aanbod dat aansluit bij de wensen van personeel, leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer werkplezier, wat bijdraagt aan de onderwijskwaliteit; • Minder langdurige uitval (lager verzuimpercentage en vervangingsbehoefte); • Minder uitstroom naar andere beroepssectoren; • Ruimere ontwikkelingsmogelijkheden; • Aantrekkelijk loopbaanperspectief.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
8.	Beter organiseren	Het anders, beter, organiseren van het onderwijs draagt niet alleen bij aan de onderwijskwaliteit van kinderen (individuele, doorlopende leerlijnen en maatwerk), maar leidt ook tot leuker en uitdagender werk voor leraren en ander personeel. Dat stimuleert evenzeer de groei en ontwikkeling van leraren én ander personeel. Anders organiseren (differentiatie en specialisatie) en intensievere samenwerkingsvormen met partnerorganisaties (kinderopvang, zorg & welzijn, cultuur & sport) en het anderszins 'binnenhalen van de wijk in de school' kan het onderwijs en ook aantrekkelijker maken voor andere segmenten van de arbeidsmarkt (zowel MBO-plus als academici).	
8.1	Kennisdeling en intervisie	doorlopend	<p>Beter organiseren wordt gestimuleerd door middel van kennisdeling met focus op de volgende aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korte termijnoplossingen voor de vervangingsproblematiek; - Lange termijnscenario's voor het beter organiseren van onderwijs; - Inrichting van veranderingsprocessen met betrokkenheid van personeel, ouders/leerlingen en andere partners (gemeente e.d.) - Het organiseren van "inspiratiebijeenkomsten" onder leiding van externe sprekers.

6. Regionale Strategische Personeelsplanning

Stichting OPSPOOR

Binnen Stichting OPSPOOR hebben we het natuurlijke verloop onder personeel in kaart gebracht. Zie onderstaand schema. De afgelopen periode leert ons dat we weinig last hebben van zij-uitstroom. Op dit moment is Stichting OPSPOOR bezig met het opzetten van een nieuw strategisch beleid, waarvan de strategische personeelsplanning uiteraard een integraal onderdeel zal zijn.

De stappen reeds gezet zijn: een enquête uitgezet onder alle medewerkers met een tweeledige vraag:

1. wat er nodig is aan rollen en taken binnen de bestaande functies.
2. uitnodiging wie deel wil nemen in de verschillende denktanks per functie om hiertoe te komen.

Los daarvan hebben we in het schooljaar 2021/2022 een OPSPOOR studiefonds opgericht. Als speerpunten hebben we nu het opleiden van nieuw personeel en het verder ontwikkelen van bestaand personeel. Hiervoor hebben we de komende vier jaar twee miljoen euro uitgetrokken. Dit staat los van de eventueel ontvangen subsidies vanuit de RAP-subsidie.

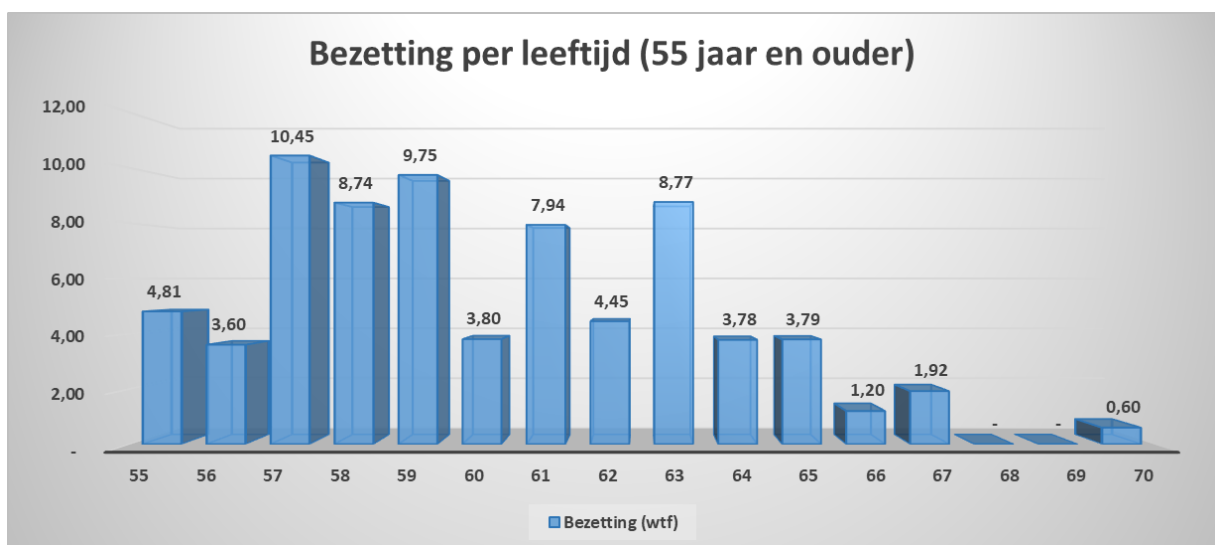
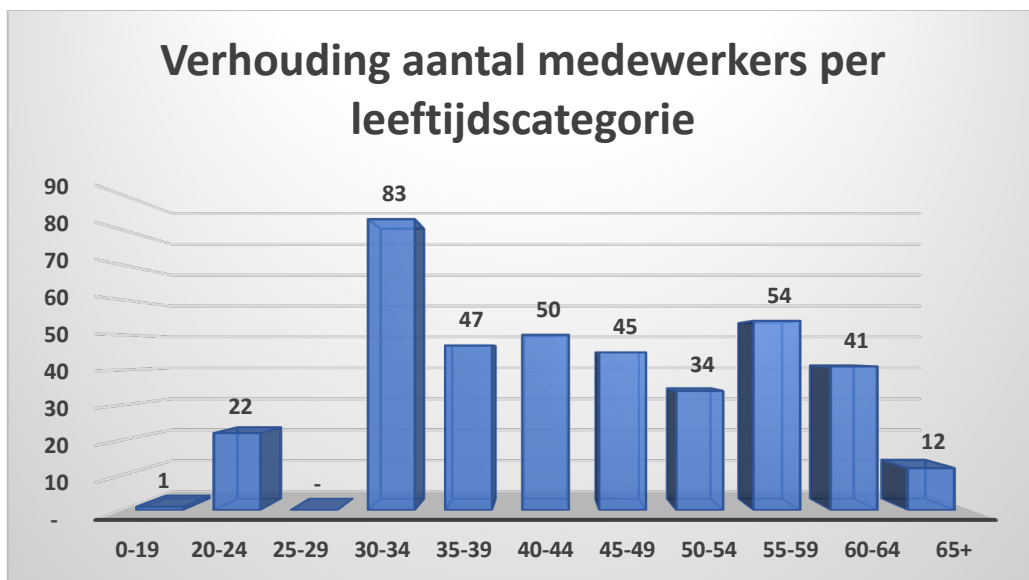
Ook zijn we doordrenkt van het belang van samenwerking met de omliggende regiobesturen.

1 Overzicht natuurlijk verloop per functie Stichting OPSPOOR

	SPOOR	OPSO	TOTAAL
OP			
15-24	6,54	9,6	16,14
25-34	63,69	51,1	114,79
35-44	53,15	51,52	104,67
45-54	40,73	37,82	78,55
55 en ouder	57,85	49,76	107,61
			421,76
OOP			
15-24	8,1	10,7	18,8
25-34	10,3	12,41	22,71
35-44	3,3	7,4	10,7
45-54	5,2	3,13	8,33
55 en ouder	6,87	10,25	17,85
			78,39

Leerkrachtondersteuner			
15-24	2	1,2	3,2
25-34	0,8	1,6	2,4
35-44	1	1,8	2,8
45-54	-	0,5	0,5
55 en ouder	0,44	6,49	6,89
			15,79

Stichting CPOW



Personele bezetting o.b.v. huidige situatie en toekomstige uitstroom AOW

Functiecategorie	Bezetting (wtf)							
	Huidige bezetting	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2034
DIR	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	12,3	10,5
OP	199,2	198,8	197,8	197,0	193,2	189,4	157,1	136,2
OOP	56,3	56,3	55,4	55,4	55,4	55,4	48,4	43,8
Totaal	271,9	271,5	269,6	268,8	265,0	261,2	217,7	190,4

Gewenste personele bezetting o.b.v. leerling prognose

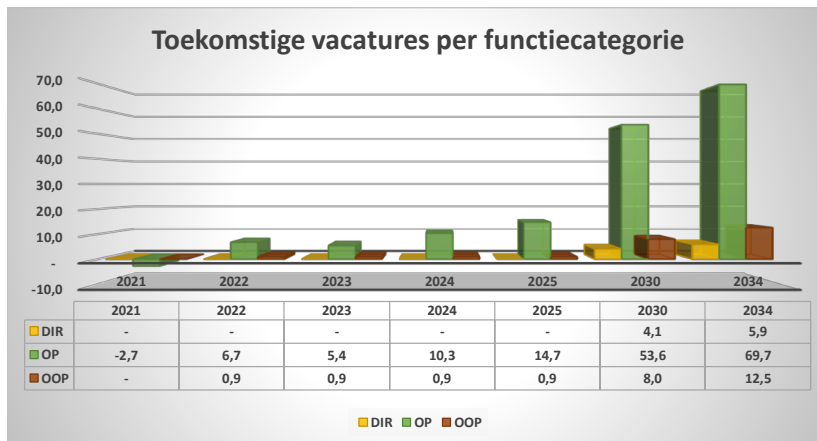
OP ratio -> 20,0

Functiecategorie	Bezetting (wtf)							
	Huidige bezetting	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2034
DIR	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3	16,3
OP	199,2	196,1	204,5	202,4	203,5	204,1	210,7	205,9
OOP	56,3	56,3	56,3	56,3	56,3	56,3	56,3	56,3
Totaal	271,9	268,8	277,2	275,1	276,2	276,8	283,4	278,5

Toekomstige vacatures

Functiecategorie	Bezetting (wtf)							
	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2034	
DIR	-	-	-	-	-	4,1	5,9	
OP	-2,7	6,7	5,4	10,3	14,7	53,6	69,7	
OOP	-	0,9	0,9	0,9	0,9	8,0	12,5	
Totaal	-2,7	7,6	6,3	11,2	15,6	65,6	88,1	

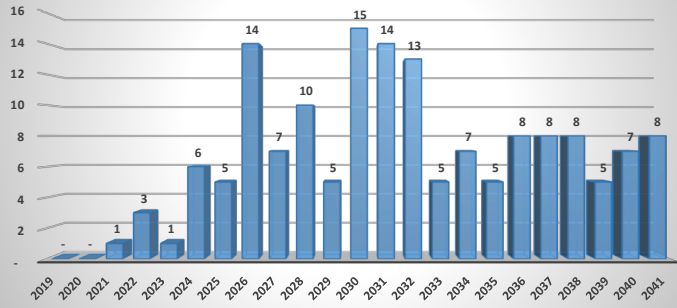
* uitgangspunt -> directie en OOP wordt door natuurlijk verloop vervangen. Voor OP is rekening gehouden met natuurlijk verloop en leerling prognose.



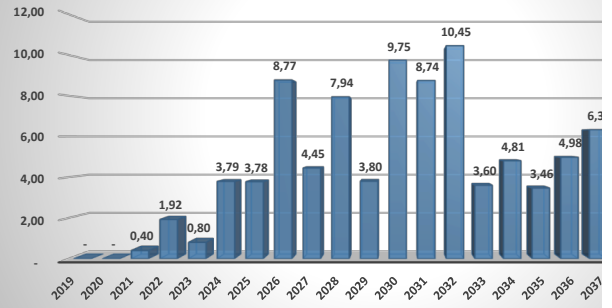
Uitstroom op basis van AOW leeftijd per kalenderjaar

	Totaal		DIR		OP		OOP	
	Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)	Aantal personen	Bezetting (wtf)
2019	-	-	-	-	-	-	-	-
2020	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	1	0,40	-	-	1	0,40	-	-
2022	3	1,92	-	-	2	1,02	1	0,90
2023	1	0,80	-	-	1	0,80	-	-
2024	6	3,79	-	-	6	3,79	-	-
2025	5	3,78	-	-	5	3,78	-	-
2026	14	8,77	1	1,00	11	6,07	2	1,70
2027	7	4,45	-	-	6	4,05	1	0,40
2028	10	7,94	3	3,08	6	4,26	1	0,60
2029	5	3,80	-	-	3	2,42	2	1,38
2030	15	9,75	-	-	13	8,38	2	1,37
2031	14	8,74	-	-	11	7,13	3	1,61
2032	13	10,45	1	1,00	10	7,77	2	1,68
2033	5	3,60	1	0,80	2	1,80	2	1,00
2034	7	4,81	-	-	6	4,11	1	0,70
2035	5	3,46	-	-	5	3,46	-	-
2036	8	4,98	-	-	6	3,77	2	1,21
2037	8	6,33	-	-	6	4,35	2	1,98
2038	8	4,70	-	-	5	2,60	3	2,10
2039	5	2,34	-	-	3	1,44	2	0,90
2040	7	4,07	1	0,80	4	2,37	2	0,90
2041	8	5,87	-	-	7	5,27	1	0,60
Totaal	155	104,74	7	6,68	119	79,04	29	19,02

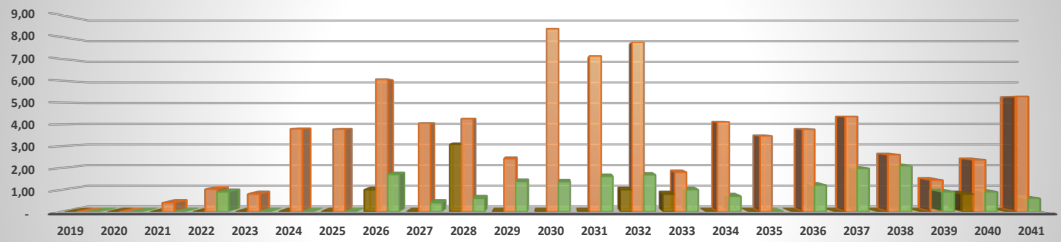
Uitstroom aantal personen per kalenderjaar op basis van AOW leeftijd



Uitstroom aantal fte per kalenderjaar op basis van AOW leeftijd



Uitstroom aantal fte per kalenderjaar op basis van AOW leeftijd gerangschikt per functiecategorie



	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	
DIR Bezetting (wtf)	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	3,08	-	-	-	1,00	0,80	-	-	-	-	-	-	-	0,80	-
OP Bezetting (wtf)	-	-	0,40	1,02	0,80	3,79	3,78	6,07	4,05	4,26	2,42	8,38	7,13	7,77	1,80	4,11	3,46	3,77	4,35	2,60	1,44	2,37	5,27	
OOP Bezetting (wtf)	-	-	-	0,90	-	-	-	1,70	0,40	0,60	1,38	1,37	1,61	1,68	1,00	0,70	-	1,21	1,98	2,10	0,90	0,90	0,60	

■ DIR Bezetting (wtf) ■ OP Bezetting (wtf) ■ OOP Bezetting (wtf)

7. Aanvullende eisen

Doet u een aanvraag voor een bestaande regio? Geef dan voor de periode van 1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023 een korte beschrijving van:

- **de voortzetting van de aanstelling van de projectleider of aanjager:**

De projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en fungeert als aanjager en verbinder in de regio.

- **de voortzetting van het informatiepunt of loket.**

Echt het verschil maken

OPSPoor heeft zich, net als andere schoolbesturen, aangesloten bij de online omgeving www.echthetverschilmaken.nl. Op deze website zijn de samenwerkende besturen opgenomen. Zij zijn zichtbaar vanuit hun eigen visie op onderwijs, maar ook vanuit het gezamenlijke einddoel 'echt het verschil maken'. OPSPOOR heeft voor het eigen gedeelte input aangeleverd en hiernaast is op de website ook een interview opgenomen met een van onze zij-instromers, Myrthe Smit. In haar verhaal deelt ze haar eerste ervaringen als zij-instromer en neemt ze de lezers mee in de keuze om binnen het onderwijs te gaan werken. Ze benoemt het werken binnen het onderwijs als volgt: *"Waarom heb ik hier niet eerder voor gekozen? Want, wat is het vak van een leerkracht toch fantastisch."* En aan iedereen die nog twijfelt om de stap naar het onderwijs te maken geeft ze de boodschap: *'Wees ondernemend en onderzoek of dit bij je past. Loop eens een dag of wat mee op een basisschool en ervaar het. Bezoek een open dag van de Pabo en stel vragen'*. Naast dit inspirerende verhaal staan er op de website ook mooie verhalen van andere leerkrachten uit de praktijk.

8. Evaluatie en Borging

Tijdens de trajecten zijn er vaste evaluatiemomenten met alle betrokkenen om te zien of we op koers zijn om de beoogde doelstellingen te realiseren.

De uiteindelijke resultaten worden vastgelegd in een jaarverslag van ieder bestuur en op basis hiervan wordt een meerjarenplan gemaakt.

9. Begroting en financiële borging

UURTARIEVEN PER FUNCTIONARIS:					
Berekend op het salarisoniveau jan 2022 Incl werkgeverslast					
Functie:	Schaal:	Kosten p.m.	Kosten p.j.	Kosten p.u.	Afgerond:
Penvoerder					€ 69,00
Projectleider	L13 - max	€ 9.600,94	€ 115.211,25	€ 55,39	€ 56,00
Mentor	L11 - max	€ 7.012,84	€ 84.154,06	€ 40,46	€ 41,00
Beeldcoach	L11 - max	€ 7.012,84	€ 84.154,06	€ 40,46	€ 41,00
Opleider	L11 - max	€ 7.012,84	€ 84.154,06	€ 40,46	€ 41,00
Kandidaat	L7 - max	€ 4.726,01	€ 56.712,15	€ 27,27	€ 28,00
Kandidaat	L10 - 6	€ 4.998,76	€ 59.985,09	€ 28,84	€ 29,00

TRAJECT VERKORTE DEELTIJD PER PERSOON:			
Werktijdfactor:	0,8000	Collegegeld:	€ 3.979,50
Inzet:	0,7000	Boeken:	€ 700,00
Studie:	0,1000	Reiskosten:	€ 500,00
		Geschiedstoets:	
Kosten Materiaal:			€ 5.179,50
Studiedag:	Maanden:	Schaal:	Kosten p/m: Totaal:
Periode 1:	6	OOP 7	€ 472,60 € 2.835,61
Periode 2:	6	L10 - 6	€ 499,88 € 2.999,25
Periode 3:	12	L10 - 6	€ 499,88 € 5.998,51
Begeleiding:	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
Mentor	3	week	52 € 41,00 € 6.396,00
Beeldcoach	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
OPLIS	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
Kosten Lonen:			€ 19.869,37
Totale kosten Materiaal en Lonen, per deelnemer			€ 25.048,87
Extra: Academy voor de hele groep:			
	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
	16	jaar	1 € 41,00 € 656,00

TRAJECT ZIJ-INSTROMER PER PERSOON:			
Werktijdfactor:	0,8000	Collegegeld:	€ 10.967,25
Inzet:	0,7000	Boeken:	€ 735,00
Studie:	0,1000	Reiskosten:	€ 525,00
		Geschiedstoets:	€ 1.575,00
Kosten Materiaal:			€ 13.802,25
Studiedag:	Maanden:	Schaal:	Kosten p/m: Totaal:
Periode 1:	6	L10 - 6	€ 499,88 € 2.999,25
Periode 2:	6	L10 - 6	€ 499,88 € 2.999,25
Periode 3:	12	L10 - 6	€ 499,88 € 5.998,51
Begeleiding:	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
Mentor	3	week	52 € 41,00 € 6.396,00
Beeldcoach	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
OPLIS	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
Kosten Lonen:			€ 20.033,02
Totale kosten Materiaal en Lonen, per deelnemer			€ 33.835,27
Extra: Academy voor de hele groep:			
	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
	16	jaar	1 € 41,00 € 656,00

TRAJECT VAN OOP NAAR LERAAR / ONDERSTEUNER PER PERSOON:			
Werktijdfactor:	0,8000	Collegegeld:	€ 3.916,50
Inzet:	0,7000	Boeken:	€ 1.050,00
Studie:	0,1000	Reiskosten:	€ 1.575,00
		Geschiedstoets:	
Kosten Materiaal:			€ 6.541,50
Studiedag:	Maanden:	Schaal:	Kosten p/m: Totaal:
Periode 1:	6	OOP 7	€ 472,60 € 2.835,61
Periode 2:	6	OOP 7	€ 472,60 € 2.835,61
Periode 3:	12	OOP 7	€ 472,60 € 5.671,22
Begeleiding:	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
Mentor	3	week	52 € 41,00 € 6.396,00
Beeldcoach	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
OPLIS	4	8 weken	5 € 41,00 € 820,00
Kosten Lonen:			€ 19.378,43
Totale kosten Materiaal en Lonen, per deelnemer			€ 25.919,93
Extra: Academy voor de hele groep:			
	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
	16	jaar	1 € 41,00 € 656,00

TRAJECT HERINTREDERS PER PERSOON:			
Werktijdfactor:	0,8000	Collegegeld:	
Inzet:	0,7500	Boeken:	
Studie:	0,0500	Reiskosten:	
		Geschiedstoets:	
Kosten Materiaal:			€ -
Studiedag:	Maanden:	Schaal:	Kosten p/m: Totaal:
			€ -
			€ -
			€ -
Begeleiding:	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
Mentor	2	week	52 € 41,00 € 4.264,00
Beeldcoach	4	13 weken	3 € 41,00 € 492,00
OPLIS	0	8 weken	0 € 41,00 € -
Kosten Lonen:			€ 4.756,00
Totale kosten Materiaal en Lonen, per deelnemer			€ 4.756,00
Extra: Academy voor de hele groep:			
	Uren:	Tijdvak:	Aantal: Tarief:
	16	jaar	1 € 41,00 € 656,00

10. Ondertekening

Hier kunt u het plan van aanpak laten ondertekenen door de deelnemende besturen. Degene die tekent moet daartoe bevoegd, of gemachtigd zijn door het betreffende bestuur.

U hoeft dan geen ondersteuningsverklaring mee te sturen. Andersom geldt, als u de ondersteuningsverklaring laat ondertekenen, u het plan van aanpak niet hoeft te laten ondertekenen.

Deelnemend bestuur 1

Naam *Stichting OPSPOOR*

Bevoegd gezag nummer *41434*

Naam contactpersoon *C.E. van Meurs
Voorzitter CvB*

Handtekening



Deelnemend bestuur 2

Naam	Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland
Bevoegd gezag nummer	41012
Naam contactpersoon: E.K. Abbink/voorzitter CvB	
Handtekening	



Deelnemend bestuur 3

Naam *Agora*

Bevoegd gezag nummer

Naam contactpersoon *M.C. Spiers
CvB*

Handtekening

