

## SUBSIDIEAANVRAAG **REGIO UTRECHT-OOST** IN HET KADER VAN REGIONALE AANPAK PERSONEELSTEKORT (RAP).

### **Inleiding**

Continuïteit en kwaliteit van het onderwijsproces is de gezamenlijke missie van besturen en scholen die reeds binnen de regio Utrecht samenwerken. Dit doen zij o.a. onder de vlag van de Vereniging Partners in Onderwijs en de Stichting RTC Transvita. RTC Transvita is het Regionaal Transfercentrum voor de Regio Utrecht. Deze aanvraag is geharmoniseerd met twee aanvragen die door andere, bij RTC Transvita aangesloten besturen, zijn ingediend.

Bij deze aanvraag verzoeken we om voorzetting van enkele actielijnen van de RAL en uiteraard nieuwe initiatieven. Een overzicht van actielijnen van de RAL en hun status is te zien op onze daarvoor ingerichte verantwoordingsite:

<https://www.transvita.nl/regionale-aanpak-lerarentekort>



**Hieronder een korte samenvatting van de lopende actielijnen (RAL):**

Nummer:	Naam activiteit:	Status per 31-12-2019:	Stand i.r.t. subsidietoekenning in % gereed:
1.1	Transvita Academie uitbreiden en breder ontsluiten	Ingericht en breder ontsloten	100%
1.2	Loopbaancentrum inrichten met kandidaat-volgsysteem en actief promoten. Ook openstellen voor pabo-studenten die vastlopen.	In ontwikkeling	50%
1.3	Kwaliteit/duurzame inzetbaarheid zij-instromers borgen door o.a. een pre-scan.	Is ingericht, nu ook zelftest zij-instroom gereed i.s.m. APPO en NOA	100%
2.1	Algemene campagne gericht op imago van het onderwijs/ meer mannen in het onderwijs / hybride lesgeven promoten	Is voorbereid en wordt in maart gelanceerd, incl. toolkit voor intern gebruik.	90%
2.2	Onderwijs als werkveld promoten bij VO-scholieren (Hart voor Onderwijs)	Moet nog worden opgestart	0%
2.3	Werving potentiële zij-instromers	Loopt boven verwachting middels uvoordeklas.nl en keivoordeklas.nu	100%

		I.s.w. met Utrecht Leert, UWV, Mobiliteit Utrecht etc.	
2.4	Werving 'Stille reserve' met o.a. Mailcampagne alumnibestand pabo's. Pré-scan aanbieden voor belangstellenden (drempel terug te keren naar het onderwijs verlagen). Via RTC Transvita zachte landing / subsidietraject bijscholing etc.	Is opgenomen in de imago campagne	90%
2.5	Met behulp van de vacaturebank voordeklas.nl besturen/schoolleiders faciliteren bij werving voor tijdelijke en vaste formatie.	Voordeklas.nl krijgt een nieuw jasje. In maart starten we met de verdere uitrol van de cliëntportals	70%
2.6	Voordeklas.nl breder ontsluiten/promoten zodat de zichtbaarheid van vacatures toeneemt	Voordeklas.nl is de landingspagina van de Imago campagne. Jouw kracht is leerkracht!	90%
2.7	Uitrol digitaal platform voor ViaVia werving (TransVia.nu)	Moet nog worden opgepakt. Gepland voor juni 2020	0%
2.8	Deeltijdstudenten na één jaar deels voor de klas: Transvita-informatiebijeenkomst > matchen met PiO / deeltijdbaan TP bestuur	Staat nog in de kinderschoenen. Intensievere	0%

		samenwerking met pabo's nodig!	
3.1	Regionaal loket voor Zij-instroom in PO (TransPOort). Biedt procesondersteuning aan schoolleiders/besturen. Verbeteren van de 'klantreis' van zij-instroom kandidaten door hen te gidsen tijdens hun oriëntatie op scholen en i.r.t. de opleidingen. Breed werkend voor de gehele regio.	Is ingericht en wordt gebruikt. Scholen dienen zelf hun vacatures te publiceren. Hiervoor zijn inlogcodes verstrekt. <a href="http://www.transpoort.nu">www.transpoort.nu</a>	100%
3.2	Gezamenlijke pool opzetten voor 60+ (Zilverpool); raakt ook aan personeelsbehoud.	Eerste kandidaten in de Zilverpool. Lijkt succesvol. Pilot St. Klasse.	100%
3.3	Gezamenlijke pool opzetten voor klassen- en onderwijsassistenten en beschikbare kandidaten presenteren aan het veld.	Pool onderwijsassistenten is opgestart. Eerste kandidaten bemiddeld. Vraagt nog verdere ontwikkeling	60%
3.4	Gezamenlijke pool opzetten voor specialisten/vakdocenten (gym/handvaardigheid/muziek/lb...)	Moet nog vorm krijgen. Gepland voor mei 2020	0%
3.5	Bestendigen Pilot Participatiepool	Is ingericht. Wordt gecontinueerd.	100%

Voor het opstellen van deze aanvraag (RAP), is breed input opgehaald om deze aan te laten sluiten op de behoefte van schoolbesturen in de regio. Op 3 februari jl. is er een dialoogtafel geweest met schoolleiders, P&O-ers en bestuurders. Hiermee hebben wij er vertrouwen in dat alle partijen achter deze aanvraag staan.

Door deze bundeling van krachten kunnen we in de regio Amersfoort e.o. echt impact maken. Daarnaast is het de ambitie van samenwerkende schoolbesturen om ook besturen/scholen die geen onderdeel zijn van deze aanvraag, toegevoegde waarde te laten ervaren.

### Het raamwerk nieuwe activiteiten RAP:

Nummer	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
RAP.01	Begeleiding en scholing van zij-instromers op de school organiseren.	Looptijd RAP	Coördinatie- en ontwikkelingscapaciteit voor inrichten “opleiden in de school voor zij-instromers”. Inrichten en afstemmen van een doorgaande lijn van beoordeling en evaluatie (voor-, tijdens en na het zij-instroomtraject) met als doel, behoud van kandidaten en optimalisatie van samenwerking en processen. Daarnaast inhoudelijk het opleidingsaanbod afstemmen tussen praktijk en opleidingsscholen.	Dit in nauwe samenwerking met de pabo’s.
RAP.02	Scholing van opleiders en begeleiders op de scholen t.b.v. RAP.01	Looptijd RAP	Kwaliteit verhogen van opleiders en begeleiders en borgen van voldoende begeleidingscapaciteit.	Dit in nauwe samenwerking met de pabo’s.

RAP.03	Zij-instroom stimuleren	Looptijd RAP	Bekostigen begeleiding en scholing zij-instroom om hiermee zij-instroom extra te stimuleren. Per zij-instromer een aanvullende bijdrage t.b.v. begeleiding en scholing.	
RAP.04	P&O Community	Looptijd RAP	Ondersteunen van de professionalisering en samenwerking van HR-professionals binnen de regio's. O.a. met HR-inloopdagen en het ondersteunen van scholing: co-financieren HRM master Marnix, mini congressen en andere vormen van deskundigheidsbevordering.	
RAP.05	Onderzoek good practices en delen in de P&O Community	Looptijd RAP	Onderzoeken naar good practices, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waarom sommige scholen minder last hebben van het lerarentekort dan anderen. Wat doen zij anders?</li> <li>• Onderzoeken naar wat bevlogenheid stimuleert en zorgt voor een afname van uitval en verzuim</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken; om welke redenen kiezen ZZP-ers voor ZZP-schap</li> <li>• Hybride banen aantrekkelijk maken, hoe doen we dat?</li> </ul>	
RAP.06	Werkgroep anders organiseren	Looptijd RAP	<p>Met een werkgroep uitwisselen van ervaringen met anders organiseren. Niet enkel het onderwijs zelf maar ook i.r.t. de continuïteit van onderwijs zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• anders organiseren van invalwerk</li> <li>• opvang samenwerking met andere partijen</li> <li>• talentmanagement</li> <li>• herijking van het vervangingsbeleid.</li> </ul>	
RAP.07	Transvita Academie operationaliseren en voortzetten. Actief promoten.	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Professionalisering van startende en ervaren leerkrachten. Meer nascholing door/voor (inval)leerkrachten	



RAP.08	Loopbaancentrum operationaliseren en voortzetten. Actief promoten.	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Mobiliteit en behoud van leerkrachten die vastlopen.  >15 leerkrachten die dreigen uit te vallen, behouden voor het onderwijs of van werk naar werk begeleiden, waardoor instroom in de WW wordt voorkomen.	
RAP.09	Algemene campagne gericht op imago van het onderwijs, <a href="http://www.voordeklas.nl">www.voordeklas.nl</a> als centraal platform / centrale landingspagina i.c.m. <a href="http://www.TransPOort.nu">www.TransPOort.nu</a>	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Algemene imago van het onderwijs positief versterken door middel van on- en offline campagnes.	
RAP.10	Onderwijs als werkveld promoten bij VO-scholieren (Hart voor Onderwijs)	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Het aantal reguliere inschrijvingen op de pabo's vergroten, door actief te werven onder scholieren. Pas meetbaar na c.a. 3 jaar.	Dit project vraagt een intensieve samenwerking met de pabo's en VO-scholen in de regio.
RAP.11	Werving potentiële zij-instromers middels <a href="http://uvoordeklas.nl">uvoordeklas.nl</a> , <a href="http://keivoordeklas.nu">keivoordeklas.nu</a> en <a href="http://voordeklas.nl">voordeklas.nl</a>	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Diverse wervings-evenementen, > 100 zij-instromers werven met belangstelling voor het PO.	Zeer succesvol

RAP.12	Met behulp van de vacaturebank voordeklas.nl besturen/schoolleiders faciliteren bij werving voor tijdelijke en vaste formatie.	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Meer grip geven op werving- en selectieproces en de kwaliteit daarvan verbeteren. Tevens doorlooptijden verkorten.	D.m.v. voorlichting en benutten cliëntportals en social media mogelijkheden van Voordeklas.nl.
RAP.13	Uitrol digitaal platform voor via-via werving (TransVia.nu)	Gestart met RAL, voorzetten looptijd RAP	Het stimuleren van via-via werving. In eerste instantie poolers, werven poolers. Later mogelijk breder in te zetten. Werving >20 invalleerkrachten t.b.v. de diverse vervangingspools.	
RAP.14	Programma management RAP, projectmanagement, uitvoering en afstemming. Administratieve coördinatie en ondersteuning.	Looptijd RAP		

## De aanvraag Regio Utrecht-Oost:

De regio waarop de aanvraag betrekking heeft betreft de regio ten oosten van de stad Utrecht. De besturen die deze aanvraag indienen zijn gevestigd in **de gemeenten Amersfoort en Leusden** en hebben de ambitie om als besturen en scholen in de regio en gezamenlijk met de pabo's en overige besturen die zijn aangesloten bij RTC Transvita, de handen in een te slaan en het reeds bestaande en oplopende personeelstekort terug te dringen.

De aanvraag ondersteunende schoolbesturen en pabo's werken samen binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en Stichting RTC Transvita. Doelstellingen binnen deze samenwerking zijn:

- Behoud van werkgelegenheid en het bevorderen van mobiliteit in de regio;
- Passende inzet van vervangers, binnen de kaders van de WWZ;
- Optimaal gebruik maken van de (extra)ruimte voor professionalisering en duurzame ontwikkeling (vitaliteit), die wordt geboden door de nieuwe CAO PO, met bijzondere aandacht voor de positie van vervangers;
- Versterking van het loopbaanperspectief voor het personeel, ook op lange termijn;
- Waarborgen van de duurzame inzetbaarheid van het personeel;
- Wanneer mogelijk instroom van jonge leerkrachten bevorderen;
- Voorkomen instroom in de WW

De samenwerking richt zich op het behoud van personeel, de instroom van leerkrachten, loopbaanbegeleiding van betrokkenen en het stimuleren van mobiliteit en vitaliteit. Uitgangspunt bij herplaatsing en mobiliteit is vrijwilligheid.

Naast de bestaande samenwerkingsrelatie binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en Stichting RTC Transvita, hebben partijen geïnvesteerd in een netwerk in de regio met de naam Keivoordeklas wat verwijst naar Amersfoort Keienstad!

8 Van de 17 schoolbesturen in de regio ondersteunen deze aanvraag. Het betreft 47% van het aantal besturen.

De aanvraag-ondersteunende scholen vertegenwoordigen een gezamenlijke personele omvang van 1103 fte (van de 1534,1 fte's binnen de aanvraagregio).

In het bijgevoegde Exceloverzicht staan alle deelnemende besturen vermeld.

De arbeidsmarktproblematiek van aanvraagregio **Utrecht-Oost** is niet veel anders dan de problematiek elders in de regio. Het tekort is nijpend. Het grote aantal vacatures voor de vaste formatie is structureel geworden en niet langer beperkt tot pieken als gevolg van formatieronden. Ook de beschikbare vervangingscapaciteit binnen **Amersfoort/Leusden** is vanaf medio 2019 sterk teruggelopen. C.a. 40% van alle vervangingsaanvragen kan structureel niet meer worden opgelost. Met name de niet planbare vervangingen (vaak kortdurend wegens ziekte) is problematisch.

Doordat veel invallers ondertussen zijn opgenomen in de vaste formatie is de beschikbare vervangingscapaciteit binnen de gemeenten Amersfoort/Leusden vanaf medio 2019 sterk teruggelopen. Hierbij zijn de betere leerkrachten doorgestroomd vanuit de vervangingspools naar vaste formatie en staat de kwaliteit van de beschikbare invallers steeds meer onder druk. Extra begeleiding en scholing is nodig om naast kwantitatief ook kwalitatief in de vervangingsbehoefte te blijven voorzien. Het lerarentekort is dus niet langer een kwantitatief probleem maar brengt ook zichtbare kwaliteitsafname. Ons antwoord daarop is o.a. het loopbaancentrum en de Transvita Academie.

Een verschil met andere 'aanvraag regio's in de periferie rondom Utrecht stad, is dat de dichtheid van besturen die (onder de vlag van RTC Transvita) samenwerken rondom dit thema hoog te noemen is (zie onderstaand overzicht). In plaats van elkaar te beconcurreren is er een cultuur van samenwerking ontstaan, ondanks de druk die ontstaat door toenemende tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt.

Totaal FTE besturen regio	1.534,1
Totaal FTE deelnemende besturen regio	1.103,0
Aandeel FTE deelnemende besturen regio ( $\geq 1/3$ )	72%
Vereiste FTE (1/3 FTE regio en $\geq 800$ fte)	800
Tekort FTE	0
Aantal besturen regio	17
Aantal deelnemende besturen regio	8
Aandeel deelnemende besturen regio	47%
Vereist aandeel deelnemende besturen regio	35%
Vereist aantal besturen (1/3)	6
<b>Tekort besturen</b>	<b>0</b>

### **Deelnemende besturen en andere partijen:**

Er zijn 8 besturen die deze aanvraag ondersteunen. Deze zijn vermeld in het bijgevoegde Excel-overzicht. Daarnaast zijn er twee pabo's die deze aanvraag mede onderschrijven. Dit zijn de HU-pabo (Hogeschool Utrecht) en de Marnix Academie. Beiden pabo's worden bij de uitvoering van het plan van aanpak betrokken, met name waar het opleidings-, ontwikkelings- en begeleidingsactiviteiten betreft. Daarnaast zijn zij ook een belangrijke partner bij de wervingsactiviteiten waarbij goede communicatie over de opleidingsmogelijkheden van groot belang is.

Bij het benoemen van activiteiten is een balans aangebracht tussen enerzijds het aanpakken van het tekort in de vaste formatie en anderzijds inspanningen die zich richten op het verruimen van de gezamenlijke vervangingscapaciteit. Beiden staan onder druk en beiden hebben grote impact op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsproces. Tevens is er

afstemming geweest met de ‘Stad Utrecht’ die eveneens door OCW wordt ondersteund om initiatieven te ontplooiën die het lerarentekort terugbrengen. Vanuit de regio is er als gevolg van de RAL een intensieve samenwerking ontstaan met Utrecht Leert o.a. bij wervingsactiviteiten en imago-campagnes. Dit onder het motto van samen doen, wat samen kan. Deze samenwerking willen we voortzetten en uitbouwen.

Alhoewel er bij de werving van zij-instromers met het Onderwijspact (MBO/VO in de regio Amersfoort/Utrecht) reeds is samengewerkt en we de ambitie hebben om deze samenwerking verder te ontwikkelen, beperkt deze aanvraag zich tot het Primair Onderwijs.

#### Activiteiten en betrokkenheid omgevingspartijen:

Thema's	Transvita	Marnix/HU	Utrecht Leert
<b>Begeleiding en scholing van zij-instromers op de school organiseren en coördineren. Kwartiermaker in de aanvraagregio.</b>	x		
<b>Scholing van opleiders en begeleiders op de scholen t.b.v. RAP.01</b>	x	x	
<b>Zij-instroom stimuleren.</b>	x		
<b>P&amp;O Community.</b>	x	x	
<b>Onderzoek en good practices en delen in de P&amp;O Community.</b>	x	x	

<b>Werkgroep anders organiseren.</b>	X	X	
<b>Transvita Academie operationaliseren en voortzetten. Actief promoten.</b>	X	X	
<b>Loopbaancentrum operationaliseren en voortzetten. Actief promoten.</b>	X		X
<b>Algemene campagne gericht op imago van het onderwijs, www.voordeklas.nl als centraal platform / centrale landingspagina i.c.m. www.TransPOort.nu</b>	X	X	X
<b>Onderwijs als werkveld promoten bij VO-scholieren (Hart voor Onderwijs)</b>	X	X	X
<b>Werving potentiële zij-instromers middels uvoordeklas.nl, keivoordeklas.nu en voordeklas.nl</b>	X	X	X
<b>Met behulp van de vacaturebank voordeklas.nl besturen/schoolleiders faciliteren bij werving voor tijdelijke en vaste formatie.</b>	X		
<b>Uitrol digitaal platform voor via-via werving (TransVia.nu).</b>	X		

### **De wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld:**

De acties en opbrengsten die dankzij deze subsidie versneld kunnen worden uitgevoerd sluiten aan op bestaande ambities en doelstellingen van de samenwerkende schoolbesturen. Voor de borging van de verworvenheden van dit offensief kan worden verwezen naar reeds lang bestaande samenwerkingsverbanden Vereniging Partners in Onderwijs en Stichting RTC Transvita.

Het bestuur van RTC Transvita vormt de stuurgroep van deze subsidieaanvraag. Daarnaast zal er een klankbordgroep worden gevormd bestaande uit de drie aanvragende besturen (penvoerders).

Gedurende de looptijd van de subsidie worden de opbrengsten van de regionale samenwerking door de klankbordgroep halfjaarlijks gemonitord. De opbrengsten verwerken wij in een dashboard op [www.transvita.nl](http://www.transvita.nl) waarin de voortgang van projecten wordt gemonitord en bewaakt, door (daar waar het mogelijk is) kwantitatieve data te verzamelen.

Na afloop van de looptijd van de RAL vindt er een brede evaluatie plaats. Op basis van die evaluatie wordt bepaald of en, zo ja, welke aanvullende acties nodig zijn om de opbrengsten van het project duurzaam te borgen. Deze samenwerking zegt toe dat na afronding van deze regeling en de deels projectmatige activiteiten de deelnemers voortgaan op de ingeslagen weg.

### **Aanvragend bestuur:**

Stichting Meerkring is het Aanvragend bestuur/penvoerder. Contactpersoon is dhr. C. van den Brink, lid van het College van Bestuur. Het aanvragend bestuur wordt ondersteund door RTC Transvita.

### **De aanstelling van een projectleider/aanjager:**

Projectleider / aanjager is dhr. J.H.J.M. Spijker, tevens directeur van RTC Transvita. Eventuele correspondentie aangaande de subsidieaanvraag ook graag toezenden aan [joostspijker@transvita.nl](mailto:joostspijker@transvita.nl)

### **De inrichting van een informatiepunt of loket:**

Naast [www.transvita.nl](http://www.transvita.nl) waarop de voortgang van de actielijnen van deze aanvraag wordt gepubliceerd, zijn er verschillende platformen die voorzien in informatie of waarop personeel zich kan aanmelden voor oriëntatie of bemiddeling. Voor werving/oriëntatie op zij-instroom zijn dat de websites [www.Uvoordeklaas.nl](http://www.Uvoordeklaas.nl) en [www.Keivoordeklaas.nu](http://www.Keivoordeklaas.nu) en voor het matchen van kandidaat zij-instromers met scholen is er het platform [www.Transpoort.nu](http://www.Transpoort.nu)

### **Wijzigingen ten opzichte van vorig jaar:**



Het plan van aanpak is gewijzigd voor wat betreft actielijnen.

Er zijn 6 nieuwe actielijnen geformuleerd (RAL.01 t/m RAL.06) zie bovenstaand activiteitenoverzicht.

In de kern zullen de nieuwe activiteiten betrekking hebben op:

- 1) Het faciliteren van zij-instroom
- 2) Het versterken van de samenwerking tussen schoolbesturen in de regio en in het bijzonder de P&O-ers
- 3) Het versterken van Strategisch personeelsmanagement
- 4) Anders organiseren van verschillende invalshoeken (o.a. onderwijs, samenwerking, inrichting vervangingspool, vervangingsbeleid)

Daarnaast worden er 7 actielijnen voortgezet t.o.v. de RAL. Ook deze zijn zichtbaar in het activiteitenoverzicht.

**Begroting en financiële borging:**

Voor de begroting verwijs ik u naar het bijgevoegde Excel overzicht. De projectenadministratie wordt gevoerd door RTC Transvita i.s.w. met Groenendijk Onderwijs Administratie. De accountantscontrole en verantwoording wordt in samenwerking tussen het aanvragende bestuur en Transvita verzorgd door Van Ree accountants.