



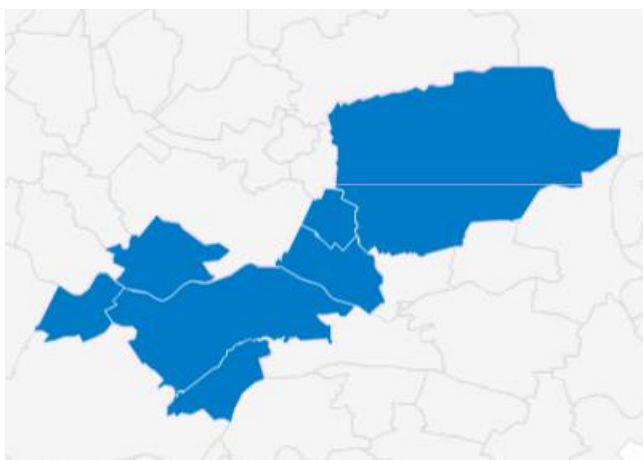
Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs 2020 - 2022

1. Beschrijving van de regio

Deze aanvraag heeft betrekking op de regio Buren, Culemborg, Ede, Rhenen, Tiel, Veenendaal en Wijk bij Duurstede. In figuur 1 wordt duidelijk dat hier sprake is van een aangesloten regio. De betrokken gemeentes liggen op het grensgebied tussen de provincie Gelderland en provincie Utrecht.



Figuur 1. Grafische weergave van de regio

Met de regiotool is in kaart gebracht welke scholen gevestigd zijn in bovenstaande regio. Deze scholen horen bij in totaal 49 verschillende schoolbesturen. Aan deze aanvraag nemen 18 van deze schoolbesturen deel. Dit maakt dat er een deelnamepercentage is van 36,73%. Hiermee komt de regio tegemoet aan een eis van de subsidieregeling: *Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gelegen vestigingen voor primair onderwijs neemt deel aan de aanvraag.*

Vervolgens is gekeken naar het totaal aantal fte binnen de regio. Dit is in totaal 2.340 fte. De 18 deelnemende besturen binnen de regio hebben gezamenlijk een aandeel van 1.461 fte. Dit is 62,45% ten opzichte van het totaal in de regio. Op deze manier wordt duidelijk dat aan een tweede eis van de subsidieregeling: *De deelnemende vestigingen van scholen voor primair onderwijs hebben een gezamenlijke personeelsomvang die ten minste een derde deel bedraagt van de totale personeelsomvang van de vestigingen van scholen voor primair onderwijs in de regio, en die tenminste 800 fte bedraagt.*

Arbeidsmarktanalyse in de regio

Om te komen tot een beeld omtrent de regionale arbeidsmarkt zijn de Regionale arbeidsmarktanalyses van het Arbeidsmarktplatform primair onderwijs (APPO) gehanteerd. In totaal heeft de APPO Nederland onderverdeeld in 18 regio's. De drie rapportages welke van invloed zijn op bovenstaande regio zijn de regio Utrecht, Noord-Gelderland en Zuid- en Oost Gelderland. Op basis van deze arbeidsmarktanalyses zijn er 4 ontwikkelingen te onderscheiden die in elke regio in verschillende mate aan de orde zijn.

Daling van de werkgelegenheid

In alle drie de regio's is sprake van een daling van het aantal leerlingen. In Noord-Gelderland nam het aantal leerlingen tussen 2013 en 2017 af met 5 procent tot 90.697 in 2017. In regio Utrecht was de daling een stuk kleiner. Tussen 2013 en 2017 daalde het aantal leerlingen met 2,4 procent tot 109.725 in 2017. De grootste daling vond echter plaats in de regio Zuid- en Oost-Gelderland. Tussen 2013 – 2017 nam het aantal leerlingen af met 8 procent tot 110.804 leerlingen in 2017.

Deze daling in het aantal leerlingen zorgt voor een daling in de werkgelegenheid. In 2017 was het aantal fte ten opzichte van 2013 met bijna vier procent gedaald, in Utrecht daalde het aantal fte met 3 procent en in Zuid- en Oost-Gelderland bedroeg de daling 5 procent.

Vergrijzing personeel

In regio's is net als in de rest van Nederland sprake van een steeds groter aandeel 55-plussers in het personeelsbestand. In Noord-Gelderland is 24 procent van het personeel 55-plus, in Utrecht 25 procent en in Zuid- en Oost-Gelderland 29 procent. Vooral onder het directiepersoneel zijn veel 55-plussers. In Noord-Gelderland was dit in 2017 bijna 47 procent, in Utrecht 40 procent en in Zuid- en Oost-Gelderland bijna 53 procent. Het aantal 55-plussers onder de leraren is een stuk lager. In Noord-Gelderland was in 2017 22 procent van de leraren 55-plus, in Utrecht 23 procent en in Zuid- en Oost-Gelderland 26 procent.

Daling aantal gediplomeerden pabo

Het aantal studenten dat een diploma van de pabo ontvangt is de afgelopen jaren afgenomen. In Noord-Gelderland was sprake van een daling van 4,3 procent tussen 2012 en 2016, in Utrecht was dit 5,8 procent en in Zuid- en Oost-Gelderland was zelfs 19,8 procent. Het aantal studenten dat kiest voor pabo is de afgelopen jaren ook gedaald. Tussen 2013 en 2017 daalde de instroom van studenten op de pabo in Noord-Gelderland met 20 procent, tot 159 studenten in 2017. In Utrecht nam de instroom af met 11 procent tot 777 studenten in 2017. In Zuid- en Oost-Gelderland bedroeg de daling 8 procent en stonden er in 2017 490 studenten ingeschreven voor de pabo.

Verwachte tekorten leraren

De verwachting is dat de regio's te maken krijgen met een personeelstekort, ondanks de dalende werkgelegenheid. In Noord-Gelderland is de verwachting dat het tekort oploopt van 59 fte in 2018 tot 306 fte in 2023. In Utrecht is de prognose voor 2018 een tekort van 100 fte dat oploopt tot 360 fte in 2023.

2. Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Lerarenopleidingen

Voor de uitvoering van het plan van aanpak dat hieronder wordt beschreven, wordt samen gewerkt met de volgende hogescholen uit de regio:

- Christelijke Hogeschool Ede
- Hogeschool Utrecht
- Marnix College
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)

Deze hogescholen verzorgen een lerarenopleiding basisonderwijs (Pabo-opleiding) voor studenten welke mogelijk woonachtig of werkzaam zijn in de hierboven weergegeven regio. De HAN participeert formeel in de aanvraag om subsidie en heeft de ondersteuningsverklaring getekend.

Bij de uitvoering van het project worden verschillende opleidingsmogelijkheden aangeboden voor huidig en te werven personeel. Om deze opleidingen en cursussen vorm te geven zullen de hogescholen samenwerken om een passend aanbod voor de regio te creëren. De concrete uitwerking van dit onderwijsaanbod en de samenwerking tussen de hogescholen wordt gedurende de looptijd van de subsidie verder vormgegeven. Daarnaast wordt onderzocht op welke wijze RTC Gelderland-Utrecht (zie hierna) een strategisch partnerschap kan aangaan met de hogescholen, zodat samenwerking vanzelfsprekend is en continu plaatsvindt in de regio.

Het RTC Gelderland-Utrecht

Vanaf januari 2018 werken zeventien schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs in Gelderland en Utrecht samen in het Regionaal Transfercentrum (RTC) Gelderland-Utrecht. Sinds 1 januari 2020 is het RTC een vereniging. Het uitgangspunt van deze krachtenbundeling is goed werkgeverschap. De schoolbesturen willen gezamenlijk werkgelegenheid behouden en bevorderen, kwaliteit van het personeel vergroten, bijdragen aan loopbaanontwikkeling van personeel, instroom van jonge leerkrachten bevorderen, mobiliteit stimuleren en de kwaliteit van het onderwijs verder uitbouwen.

Een van de grootste uitdagingen voor het RTC Gelderland-Utrecht is het huidige en toekomstige personeelstekort. De prioriteit van de samenwerking ligt dan ook bij het vinden van voldoende leerkrachten voor zowel tijdelijke als reguliere banen. Sinds de start van het RTC wordt gewerkt aan activiteiten rondom de drie pijlers:

- RTC (vervangings-) pool
- Loopbaan- annex mobiliteitscentrum
- Actuele thema's

Veel van de reeds ingezette activiteiten van het RTC sluiten aan bij de te subsidiëren activiteiten zoals benoemd in de regeling van de subsidie regionale aanpak personeelstekort. Om die reden zullen de betrokken besturen uit bovenstaande regio – welke ook verbonden zijn aan het RTC Gelderland-Utrecht – aansluiten bij deze activiteiten en de subsidie hiervoor aanwenden.

Andere partijen

In 2019 is het RTC in contact gekomen met de regiomanagers van het Vervangingsfonds/Participatiefonds. Zij dragen graag bij aan de verdere ontwikkeling en uitvoering van verschillende activiteiten zoals hieronder benoemd. Daarnaast denken zij vanuit hun expertise graag mee bij de ontwikkeling van nieuwe mogelijkheden om met het personeelstekort op de scholen om te gaan.

Ook heeft het RTC in 2019 kennis gemaakt met werkgeversvereniging Zorg en Welzijn. Deze vereniging richt zich op personeelsvoorziening in de zorg in de regio Twente, Achterhoek, Zwolle, Stedendriehoek en Noord-Veluwe. Bij de vereniging zijn 170 organisaties aangesloten. De verschillende projecten die de vereniging uitvoert zijn (deels) vergelijkbaar met de activiteiten die door de schoolbesturen worden uitgevoerd. Beide sectoren maken graag gebruik van elkaars ervaringen en trekken indien mogelijk samen op in de ontwikkeling van nieuwe activiteiten rondom personeelsvoorziening.

3. Doelstelling en activiteitenplanning

1.1 Traineeship startende leerkrachten

Om jonge leerkrachten bij de besturen te betrekken is in 2019 een traineeship ontwikkeld, wat door de betrokken besturen en hogescholen gezamenlijk wordt uitgevoerd. Het doel van het traineeship is studenten die bevoegd en start-bekwaam zijn te coachen en op te leiden naar een basisbekwame leerkracht. Het belangrijkste doel is een toename van de kwaliteit van de leerkracht. Zowel net afgestudeerde studenten als leerkrachten met een maximale werkervaring van drie jaar kunnen zich inschrijven voor het programma. Het traineeship moet een impuls geven aan de eerste jaren als leerkracht door extra uitdaging en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Daarbij willen de besturen eventueel uitval of het afbreukrisico in het begin van de carrière van deze leerkrachten zoveel mogelijk te beperken.

Startende leerkrachten nemen gedurende één jaar deel aan het traineeship. Binnen dit traineeship hebben de leerkrachten een substantiële benoeming (0.8 – 1.0 wtf) bij een van de schoolbesturen. De leerkrachten geven op school vier dagen in de week les en zijn 1 dag in de week beschikbaar voor de opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten van het traineeship. De leerkrachten draaien mee als volwaardig teamlid en leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de school. Op de school is een mentor aanwezig als eerste aanspreekpunt voor de leerkrachten. De praktische uitwerking van het traineeship en de invulling van het opleidingsprogramma wordt vormgegeven in overleg met de hogescholen.

De opbrengsten voor de besturen zijn een aanwas van startende leerkrachten die binnen één jaar worden opgeleid tot basisbekwame leerkrachten. Vanwege de intensieve opleiding en begeleiding gedurende dit eerste jaar wordt de kans op het vertrek en uitval van deze leerkrachten hopelijk verlaagd.

Bij de start van het schooljaar 2020-2021 willen de besturen starten met in totaal 16 trainees. Gedurende het schooljaar 2019-2020 is het voor besturen lastig gebleken om de begeleidingskosten van de mentoren op de stamschool te bekostigen. Deze kosten vielen namelijk buiten de schoolbegroting en waren destijds niet opgenomen in de subsidieaanvraag. Dit heeft geresulteerd in een beperkt aantal trainees. Om de meerwaarde van het traineeship onder de aandacht te brengen is een wervende video opgesteld. Daarnaast is besloten voor schooljaar 2020-2021 een stimuleringsbijdrage voor coaching en begeleiding op school te hanteren voor de scholen waar een trainee werkzaam is. Op deze wijze worden de begeleidingskosten op schoolniveau voor 50% gefinancierd vanuit de begroting, waardoor gehoopt wordt op meer aanmeldingen. Vooralsnog is besloten deze cofinanciering één jaar toe te passen om te beoogde resultaten te kunnen evalueren.

1.2 Zijinstroom bevorderen

A. Zijinstroomtraject

De besturen trekken gezamenlijk op bij de werving en begeleiding van zijinstromers. Het doel is de besturen en met name de P&O-ers en schooldirecteuren te ontzorgen in het proces om een zijinstromer te werven. Het coördinatiepunt wordt ingericht als kennispunt rondom dit onderwerp, waar zowel besturen, schooldirecteuren en geïnteresseerde zijinstromers terecht kunnen met hun vragen.

Gezamenlijk worden de zijinstromers geworven voor alle besturen binnen de regio via één oproep. Met deze oproep worden geïnteresseerden uitgenodigd voor een informatieavond. Serieus geïnteresseerden melden zich na deze avond bij het coördinatiepunt, waarna een eerste kennismakings- en selectiegesprek plaatsvindt. Bij het coördinatiepunt is bekend bij welke besturen ruimte is voor een zijinstromer. In overleg met deze besturen en de geïnteresseerde zijinstromers wordt een geschikte plaats gevonden op een school. Deze zijinstromers zullen gezamenlijk worden ingepland voor de WISCAT-rekentoets bij één van de hogescholen. Daarnaast worden zij begeleid richting het geschiktheidsonderzoek door de bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren (zie activiteit 1.5). Na het behalen van het

geschiktheidsonderzoek starten de zijinstromers met een zijinstroomtraject bij een van de 4 hogescholen. Voor de opleidingskosten kunnen de besturen een aanvullende subsidie aanvragen bij DUO. Getracht wordt bovenstaand proces tweemaal per schooljaar uit te voeren. Eenmaal tussen maart en juli, zodat zijinstromers in september met de opleiding kunnen starten en eenmaal tussen september en januari, zodat zijinstromers in februari kunnen starten met de opleiding.

Op deze manier wordt getracht het aantrekkelijker te maken voor besturen en scholen om zijinstromers aan te nemen. Veel werk wordt hen uit handen genomen (voorkomen van shoppen van potentiële zij-instromers) en als samenwerkingsverband van besturen is het bereik groter. Dit maakt de kans groter dat zijinstromers worden gevonden. Dit draagt bij aan het kwantitatieve personeelstekort, vanwege het feit dat nieuwe professionals gaan werken in het onderwijs.

B. Deeltijdopleiding

Uit het overleg met de hogescholen is duidelijk geworden dat het volgen van een deeltijdopleiding ook een kansrijke mogelijkheid is om te komen tot zijinstromers. Voor sommigen van hen is het geschiktheidsonderzoek en daarna gelijk zelfstandig voor de klas staan op dit moment te hoog gegrepen. Dit neemt niet weg dat zij op termijn wel geschikt zouden kunnen zijn voor het onderwijs. Om die reden wordt in bovenstaande aanpak voor de zijinstromers ook de deeltijdopleiding opgenomen. Gedurende de informatieavond wordt deze route toegelicht en kunnen geïnteresseerden zich ook bij het coördinatiepunt melden. Vanwege het feit dat een zijinstromer tijdens de deeltijdopleiding nog niet als docent werkt, volgt de kennismaking met scholen op een later moment. Dit komt op het moment dat stages gelopen gaan worden en als de deeltijder bepaalde modules heeft behaald, waardoor hij of zij al deels voor de klas kan.

Door op eenzelfde wijze centraal te werven en een kennispunt omtrent dit onderwerp in te richten wordt hopelijk de aanwas voor de deeltijdopleiding verhoogd. Op termijn leidt dit tot een bijdrage aan het kwantitatieve personeelstekort. In samenwerking met de hogescholen wordt onderzocht hoe de ingestroomde deeltijders op de scholen van een van de besturen stage kan lopen en uiteindelijk ook aan het werk kan.

C. Versneld voor de klas

Een pabostudent die al reeds een hbo of universitaire opleiding heeft afgerond kan in aanmerking komen om versneld voor de klas te staan. Dit kan zowel een voltijd als een (verkorte) deeltijd student zijn. Voorwaarde is wel dat hij of zij de benodigde mijlpalen heeft afgerond en een opleiding volgt aan een pabo die deze mogelijkheid biedt. De besturen willen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om dit te bevorderen. De besturen bieden een werkplek en benoeming aan en sluiten een tripartiete scholings- en begeleidingsovereenkomst (incl. hogeschool) van maximaal 2 jaar. De student zal de opleiding binnen deze tijd afronden.

1.3 Doorstroom onderwijsassistenten

Om bij te dragen aan de kwantitatieve tekorten willen de besturen onderzoeken op welke wijze de doorstroom van onderwijsassistenten naar een pabo-opleiding gestimuleerd kan worden. Vanuit het ministerie wordt er voor de opleiding van onderwijsassistenten bij de pabo een subsidiemogelijkheid per bestuur beschikbaar gesteld. Hier zullen de subsidiemiddelen van deze aanvraag dan ook niet voor worden aangewend.

Op eenzelfde wijze als voor de zijinstromers willen de besturen een gezamenlijke werving opzetten via het coördinatiepunt. Hierbij ligt de focus zowel op onderwijsassistenten die reeds werkzaam zijn binnen het samenwerkingsverband als onderwijsassistenten die ergens anders werkzaam zijn. In de ideale situatie zullen circa 20 onderwijsassistenten een opleiding tot leerkracht gaan volgen (verdeeld over twee schooljaren).

1.4 Opleidingstraject herintreders

In het huidige personeelstekort is het van belang te onderzoeken of er binnen de regio leerkrachten zijn die niet meer voor de klas staan, maar hier wel weer voor open staan.

De besturen willen gezamenlijk komen tot een aanpak om mensen met een onderwijsbevoegdheid te verleiden weer in het onderwijs te komen werken. Hierbij wordt de werving van deze zogenoemde herintreders gezamenlijk vormgegeven.

De besturen vinden het van belang om de herintreders die in dienst komen een begeleidings- en ontwikkelingstraject aan te bieden. Hierbij wordt waar mogelijk inhoudelijk aangesloten bij de bijeenkomsten van het traineeship. Mocht blijken dat de herintreders andere inhoudelijke vragen hebben, zal het opleidingsprogramma hierop worden aangepast om tot een specifiek aanbod te komen.

1.5 Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren

Bovenstaande activiteiten 1.1 t/m 1.4 dragen bij aan het werven en opleiden van nieuwe leerkrachten binnen de scholen. Aanvullend op de opleidingstrajecten zoals beschreven, willen de besturen vier bovenbestuurlijke schoolopleiders inzetten.

Twee van deze schoolopleiders zijn in schooljaar 2019-2020 opgeleid om hen voldoende toe te rusten met kennis en kwaliteiten voor de begeleiding van de trainees en de zijinstromers. Aanvullend zullen twee schoolopleiders met een opleiding starten in schooljaar 2020-2021, zodat zij kunnen worden ingezet bij een toenemend aantal trainees en zijinstromers en op termijn ter begeleiding van opleidingsassistenten en herintreders. Het doel van de bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren (BBOC) is aanvullende begeleiding voor (opnieuw) startende leerkrachten (trainees, zijinstromers, opleidingsassistenten en herintreders) en het creëren van gezamenlijke ondersteuning. Hierbij zal met name sprake zijn van supervisie voor bestaande vraagstukken. Daarnaast vindt tussen de BBOC-ers kennisdeling plaats vanwege het feit dat zij bij verschillende besturen werkzaam zijn. Op termijn krijgt op deze manier de ondersteuningsstructuur binnen de samenwerkende besturen goed vorm. Voor het volgen van de opleiding en het uitvoeren van bovengenoemde werkzaamheden krijgen alle coördinatoren een dag in de week ambulante tijd.

1.6 Vervangingspool

De besturen binnen het RTC Gelderland-Utrecht werken samen in een vervangingspool voor (kort-) tijdelijke vervangingsvragen. Een groot deel van de besturen binnen deze regio maken deel uit van deze vervangingspool welke wordt beheerd door IPPON-personeelsdiensten. Afgesproken is dat ieder bestuur 4% ten opzichte van de totale formatie in dienst neemt om de vervangingsvragen op te kunnen vangen. In de praktijk blijkt echter dat het een steeds groter wordende uitdaging is voor besturen om voldoende leerkrachten te vinden welke plaats willen nemen in de pool. Ook na het inzetten van de activiteiten voortvloeiend uit de subsidieaanvraag van 2019. Om die reden wordt de subsidie aangewend om gezamenlijk en structureel te werven voor leerkrachten in deze pool.

Uit de ervaringen in schooljaar 2019-2020 blijkt het lastig continue werving plaats te laten vinden door de besturen. Dit legt een grote last op de P&O-ers. Om die reden is er met ingang van komend schooljaar voor gekozen dit proces centraal vorm te geven via een intermediair voor de besturen (zie voor exacte werkwijze paragraaf 6.3).

Om de leerkrachten binnen de vervangingspool met elkaar in contact te brengen en te binden aan de besturen worden er minimaal vier bijeenkomsten georganiseerd voor alle leerkrachten in de pool. Gedurende deze bijeenkomsten is er ruimte voor intervisie, kennisdeling en -ontwikkeling.

1.7 Ontwikkeling mobiliteitscentrum

In de huidige markt is het werven van leerkrachten van groot belang. Ook uit bovenstaande activiteiten blijkt dat het werven van (verschillende soorten) leerkrachten essentieel is. Om binnen de regio een grotere naamsbekendheid te krijgen en elkaar als besturen te ondersteunen is een regionaal mobiliteitscentrum opgericht. Dit krijgt uiting in één centrale website waarop vacatures van alle besturen worden geplaatst.

Naast vacatures wordt binnen het mobiliteitscentrum ook gekeken naar de mogelijkheden om leerkrachten tussen de besturen uit te wisselen. Hierbij kan gedacht worden aan het inspelen op onder- en boventaligheid. De besturen willen op de website

graag een mogelijkheid ontwikkelen om matches aan te brengen tussen vacatures/huidige leerkrachten en besturen. Dit is in het schooljaar 2019-2020 nog niet haalbaar gebleken. Om die reden wordt deze wens gedurende de komende periode verder verkend. Aanvullend wordt ook onderzocht of het mogelijk is een koppeling te maken tussen vervangingsvragen van de besturen en de website. Dit zou het proces rondom het vinden van een vervanger mogelijk eenvoudiger maken.

De website biedt veel mogelijkheden om als samenwerkingsverband naar buiten te treden (bijvoorbeeld gezamenlijke werving) en ook onderling de samenwerking op te zoeken door als P&O-ers af te stemmen over mobiliteit. Een eerste opzet van de website is in het schooljaar 2019-2020 live gegaan. In de komende periode worden de mogelijkheden van de website verder uitgewerkt en onderhouden. De betrokkenheid van de P&O-ers bij de verdergaande ontwikkeling van en het onderhoud van de website is van groot belang. Om die reden wordt een klankbordgroep ingericht. Tijdens deze bijeenkomsten worden nieuwe mogelijkheden en aandachtspunten voor de website besproken. Tevens zal er kennisdeling plaatsvinden tussen de klankbordgroep en het P&O-netwerk over het gebruik van de website.

Op termijn wordt verwacht dat leerkrachten of geïnteresseerden in de regio het samenwerkingsverband beter weten te vinden. Om hier voldoende aandacht aan te besteden en naamsbekendheid te genereren is besloten om onderzoek te doen naar een marketingcampagne.

1.8 Terugdringen ziekteverzuim

Binnen het huidige personeelstekort wordt het steeds lastiger om voldoende vervanging te vinden. Het terugdringen van het ziekteverzuim en daarmee de vervangingsvragen proberen te beperken wordt om die reden als activiteit opgenomen in dit plan van aanpak. Gedurende het schooljaar 2019-2020 is het de besturen niet gelukt onderzoek uit te voeren naar dit vraagstuk. Doel is dit in het schooljaar 2020-2021 te effectueren.

Door adequaat om te gaan met bestaande en nieuwe ziekmeldingen kan mogelijk bijgedragen worden aan het bezettingsprobleem binnen de besturen. Daarnaast levert dit ook financiële en immateriële voordelen op. De gemiddelde kosten van een langdurig zieke leerkracht bestaande uit loondoorbetaling, vervanging, verzuimbegeleiding, Arboarts en re-integratie activiteiten worden geraamd tussen de €250 en €450 per dag. Daarnaast draagt een lager ziekteverzuim bij aan meer continuïteit in het onderwijs voor de leerlingen en een groter welbevinden van de leerkrachten op school.

Hierbij is het belangrijk te vermelden dat een deel van het ziekteverzuimpercentage vanzelfsprekend onvermijdelijk is. De besturen streven naar een ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde ziekteverzuim van 5.9% (Verzuimonderzoek PO en VO 2018).

In samenwerking met de projectleiding wordt de huidige situatie per bestuur in kaart gebracht, denk hierbij zowel aan data zoals leeftijdsopbouw, ziekteverzuim en meldingsfrequentie als de organisatie omtrent ziekteverzuim (beleid, protocollen, interventies, communicatie etc.).

Op basis van deze gegevens wordt met het Vervangingsfonds/Participatiefonds afgestemd over de mogelijkheden om te komen tot een gezamenlijke aanpak. Hierbij zal Plan V vanuit het Vervangingsfonds/Participatiefonds als basis dienen. Per individueel bestuur volgen aanbevelingen of adviezen zijn. In overleg met alle besturen worden afspraken gemaakt over een collectie aanpak eventueel met een aanvullende aanpak per individueel bestuur.

1.9 Verstrekken van werkervaringsplaatsen

Vanuit de contacten met het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VF/PF) is afgestemd over een gezamenlijke aanpak om bij de besturen werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor leerkrachten die op dit moment een uitkering ontvangen. Op deze manier wordt wederom getracht bij te dragen aan het kwantitatieve personeelstekort. Het doel is om meer leerkrachten aan het werk te krijgen in de sector. Door de samenwerking met

het VF/PF worden bepaalde risico's weggenomen voor de besturen, zoals werkgeverslasten, begeleiding vanuit het PF en aanvullende training.

Via het coördinatiepunt wordt geïnventariseerd welke besturen een werkervaringsplaats kunnen bieden. Vervolgens stemt het coördinatiepunt af met het VF/PF over mogelijk geschikte kandidaten. Deze kandidaten zullen in een eerste gesprek met de intermediair van de besturen kennismaken met de werkwijze van de besturen. In dit gesprek wordt gekeken of er een geschikte plaats is bij één van de besturen. Na een positief gesprek wordt deze kandidaat in contact gebracht met een van de besturen met een werkervaringsplaats.

1.10 Ontwikkelen expertpool

Om meer kennisdeling tussen de besturen onderling te stimuleren wordt gedurende het schooljaar 2020-2021 onderzocht of het mogelijk is een expertpool op te richten voor leerkrachten. Het gaat in dit geval om leerkrachten met specifieke kennis of expertise die ook relevant is voor collega's bij andere besturen. Gezocht wordt naar een centrale plek waar deze kennis en expertise inzichtelijk kan worden gemaakt. Mogelijk biedt de website van het mobiliteitscentrum hier uitkomst voor. Een klankbordgroep denkt na over de opzet hiervan en ook over het organiseren van activiteiten voor de expertpool. Op termijn ontstaat naar verwachting de mogelijkheid voor leerkrachten om elkaar op te zoeken voor specifieke kennis. Daarnaast wordt ook onderzocht of het mogelijk is om leerkrachten uit de expertpool in te zetten voor meerdere besturen (bijvoorbeeld op basis van tijdelijke detachering).

Deze klankbordgroep inventariseert ook of er mogelijk aansluitende opleidingen zijn voor de leden van de expertpool of dat het bijvoorbeeld wenselijk is de expertpool uit te breiden met bepaalde kennis/expertise (al dan niet met een aanvullende opleiding). Deze opleidingen en verdere uitbreiding van de expertpool zullen in schooljaar 2021-2022 geëffectueerd worden.

1.11 Kweekvijver directeuren

De besturen willen gedurende schooljaar 2020-2021 graag met elkaar verkennen of een kweekvijver voor schooldirecteuren bij kan dragen aan het personeelstekort voor geschikte directeuren. Binnen de kweekvijver kan het bijvoorbeeld mogelijk zijn voor leerkrachten met leidinggevende potentie om zich voor te bereiden op een directiefunctie. Dit draagt er mogelijk aan bij dat deze leerkrachten/directeuren worden behouden voor de regio en minder snel zullen solliciteren op andere vacatures.

In overleg met de hogescholen, schooldirecteuren en P&O-ers wordt onderzocht op welke wijze deze kweekvijver vorm zou moeten krijgen. Vervolgens wordt ernaar gestreefd om in het schooljaar 2021-2022 te starten met een eerste versie van de kweekvijver.

1.12 Samenwerking op het gebied van kinderopvang

Binnen het onderwijs is al enkele jaren de ontwikkeling van Integrale Kindcentra (IKC) gaande. Ook binnen deze samenwerking van besturen zijn verschillende besturen die IKC's hebben. Dit betekent dat er wordt samengewerkt met kinderopvangorganisaties in de regio. De besturen willen in schooljaar 2020-2021 met elkaar onderzoeken op welke wijze samenwerking mogelijk kan zijn op het gebied van kinderopvang. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan kennisdeling op bestuursniveau. Op termijn kan ook uitgebreid worden richting kennisdeling op schoolniveau. Om een beeld te krijgen van de kansen en mogelijkheden zullen overleggen plaatsvinden met bestuurders en P&O-ers die geïnteresseerd zijn in dit onderwerp. De opbrengsten hiervan zullen indien mogelijk vanaf schooljaar 2021-2022 geïmplementeerd kunnen worden.

1.13 Anders organiseren

Met het oog op het toenemende personeelstekort wordt al langere tijd gezocht naar initiatieven om het onderwijs op een andere wijze te organiseren. Vanuit onder andere de PO-raad worden hierover verschillende initiatieven toegelicht. De samenwerkende besturen willen in schooljaar 2020-2021 met elkaar verkennen op welke wijze zij elkaar hierin kunnen versterken. In eerste instantie zal het doel van deze verkenning kennisdeling en inspiratie zijn. Na een gezamenlijke eerste verkenning zal een

klankbordgroep aan de slag gaan met concrete uitwerking van de genoemde ideeën. Naar verwachting ontstaan gedurende het schooljaar 2020-2021 verdergaande ideeën, handvatten en mogelijk pilots om vanaf schooljaar 2021-2022 te implementeren met elkaar. In overleg zullen enkele pilot scholen uitgekozen worden die aan de slag gaan met de uitgewerkte ideeën. Indien budgettaire meevallers binnen de subsidie het toelaten, zullen deze pilot scholen een financiële impuls krijgen voor de uitwerking van een pilot. Over de pilots zal vanzelfsprekend terugkoppeling plaatsvinden in het P&O-netwerk en de algemene ledenvergadering. Daarnaast zal de klankbordgroep deze initiatieven monitoren en evalueren.

1.14 Ontwikkelen kennispunt ondersteunende diensten

Binnen de huidige samenwerking werken vooral de P&O-ers en bestuurders met elkaar samen. De besturen zouden graag onderzoeken of er mogelijk meer kennisdeling tussen staffunctionarissen tot stand kan komen. Vergelijkbaar met de expertpool voor leerkrachten (zie 1.10) wordt in schooljaar 2020-2021 gekeken of een centraal kennispunt kan worden ingericht op de website. Dit zal via het P&O-netwerk en de klankbordgroep voor de website plaatsvinden. Daarnaast zal onderzocht worden op welke wijze dit kennispunt onder de aandacht kan worden gebracht bij alle medewerkers van de bestuursbureaus en hoe gebruik hiervan gestimuleerd kan worden. Vanaf schooljaar 2021-2022 kan er bij positieve resultaten gewerkt worden met het kennispunt.

Op termijn ontstaat er op deze wijze meer samenwerking tussen de besturen en kan er ook ondersteuning plaatsvinden bij het wegvallen van specifieke expertise. Denk aan ziektevervangings of tijdelijke ondersteuning in een drukke periode.

4. Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Traineeship startende leerkrachten	Het traineeship loopt gedurende de schooljaren binnen de periode van deze subsidieaanvraag: Schooljaar 1: 1 september 2020 – 3 juli 2021 en Schooljaar 2: 6 september 2021 – 8 juli 2022	Het werven van circa 16 start-bekwame leerkrachten (per schooljaar) die binnen een schooljaar opgeleid worden tot basis-bekwame leerkrachten	Wijziging t.o.v. 2019-2020: meer aandacht voor de werving, evaluatie en aanpassing van het programma. Stimuleringsbijdrage voor de begeleidingskosten.
1.2 Zijnstroom bevorderen A. Zijnstroomtraject B. Deeltijdopleiding C. Versneld voor de klas	Het wervingsproces voor de zijnstromers zal op verschillende momenten in het jaar plaatsvinden. In het najaar om studenten in te kunnen laten stromen op 1 februari en in het voorjaar voor de instroom vanaf 1 september. Gedurende de looptijd van de subsidie zullen de volgende momenten gehanteerd worden: 1. 14 september 2020 – 29 januari 2021 2. 1 maart 2021 – 2 juli 2021 3. 20 september 2021 – 28 januari 2022 4. 7 maart 2022 – 8 juli 2022. Wanneer studenten gestart zijn met het opleidingstraject zal de begeleiding en ondersteuning gedurende het volledige schooljaar plaatsvinden.	A. Het gezamenlijk werven van circa 15 zijnstromers per schooljaar die via het coördinatiepunt en de BBOC-ers worden begeleid richting hun geschiktheidsonderzoek en opleiding. B. Het gezamenlijk werven van circa 10 deeltijdstudenten die via het coördinatiepunt worden aangemeld bij een van de hogescholen. C. Onderzoek naar de kansen en mogelijkheden om dit te stimuleren onder de besturen. Inclusief arbeidsvoorwaardelijke kant.	Wijziging t.o.v. 2019-2020: uitbreiding en optimalisatie van het proces van werving tot aan het geschiktheidsonderzoek. Daarnaast bleek het vanwege de studielast niet haalbaar een aanvullend opleidingsprogramma voor zijnstromers in te richten, naast hun bestaande opleiding. Dit is om die reden niet uitgevoerd. Op termijn is het mogelijk voor de zijnstromers na hun opleiding als startende leerkracht deel te nemen aan het traineeship. Daarnaast uitbreiding van de gezamenlijke werving door ook te werven voor de deeltijdopleiding. Versneld voor de klas is nieuw t.o.v. 2019-2020
1.3 Doorstroom onderwijsassistenten	Bij de start van het schooljaar 2020 – 2021 zal ook gestart worden met het opzetten van een traject. Hier nemen we de periode 6 september 2020 – 29 januari 2021 voor.	Het opzetten van een traject om het aantrekkelijk te maken voor onderwijsassistenten om door te groeien naar leerkracht en deze onderwijsassistenten gezamenlijk te werven. Gestreefd wordt naar	Wijziging t.o.v. 2019-2020: komend schooljaar effectueren. Vanwege de verwachte studielast is afgezien van een aanvullend opleidingsprogramma voor onderwijsassistenten. Als startende leerkracht is het op

	<p>Vervolgens zal in de periode 1 februari 2021 – 2 juli 2021 geworven worden voor de eerste groep onderwijsassistenten die vanaf 6 september 2021 starten met de opleiding. Idealiter zijn dit 10 onderwijsassistenten.</p> <p>In de periode 20 september 2021 – 28 januari 2022 zal het wervingsproces en de opleiding geëvalueerd worden. Om vervolgens een tweede wervingsperiode op te zetten van 31 januari 2022 – 8 juli 2022 voor wederom 10 onderwijsassistenten die op 5 september 2022 starten met de opleiding.</p>	<p>circa 20 onderwijsassistenten die met de opleiding starten.</p>	<p>termijn mogelijk deel te nemen aan het traineeship.</p>
1.4 Opleidingstraject herintreders	<p>Gedurende de periode 6 september 2020 – 18 december 2020 wordt onderzocht op welke wijze een ontwikkelings- en begeleidingsprogramma kan worden opgezet.</p> <p>Vervolgens zullen op gezette tijden verschillende wervingscampagnes plaatsvinden via de gezamenlijke website. Op deze manier starten verschillende herintreders gedurende het schooljaar bij de besturen. Afhankelijk van de totale activiteitenplanning verwachten we dat de wervingsperiodes op de volgende momenten zullen plaatsvinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Februari/maart 2021 - Mei/juni 2021 - Oktober november 2021 	<p>Het werven van circa 10 herintreders die een aanvullend ontwikkelings- en begeleidingsprogramma volgen.</p>	<p>Wijziging t.o.v. 2019-2020: komend schooljaar effectueren.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Februari/maart 2022 - Mei/juni 2022 		
1.5 Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren	<p>De begeleiding van de bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren vindt plaats gedurende de schooljaren binnen de periode van deze subsidieaanvraag:</p> <p>Schooljaar 1: 1 september 2020 – 3 juli 2021 en</p> <p>Schooljaar 2: 6 september 2021 – 8 juli 2022</p>	4 bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren zijn opgeleid om nieuwe en startende leerkrachten te begeleiden gedurende hun ontwikkelings- en opleidingstrajecten.	Wijziging t.o.v. 2019-2020: Toewerken naar een meer structurele samenwerking en uitwerking van de begeleiding. Daarnaast uitbreiding van de werkzaamheden en het aannemen van twee nieuwe coördinatoren.
1.6 Vervangingspool	<p>De werving van de vervangingspool zal als een continuproces plaatsvinden gedurende de looptijd van deze subsidieaanvraag. Hierbij wordt ernaar gestreefd om iedere periode tussen de schoolvakanties (zie hieronder) leerkrachten voor de pool aan te nemen. In de blauw gekleurde periodes zullen bijeenkomsten georganiseerd worden voor de leerkrachten in de pool:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 september 2020 – 18 december 2020 - 4 januari 2021 – 12 februari 2021 - 1 maart 2021 – 23 april 2021 - 10 mei 2021 – 3 juli 2021 - 6 september 2021 – 17 december 2021 - 10 januari 2022 – 18 februari 2022 - 7 maart 2022 – 22 april 2022 - 9 mei 2022 – 8 juli 2022 	Een vervangingspool bestaande uit leerkrachten inzetbaar voor verschillende soorten vervanging. Het streven is dat de vervangingspool bestaat uit 4% van de totale fte van de besturen. De leerkrachten voor deze pool worden gezamenlijk geworven middels een continuproces. Ook worden er vier keer per jaar bijeenkomsten georganiseerd voor de vervangers in het kader van waardering en professionalisering.	Wijziging t.o.v. 2019-2020: gezamenlijke werving voor alle besturen als continuproces via één centraal punt. Daarnaast meer aandacht voor professionaliseringsactiviteiten en kennisdeling tussen de leerkrachten in de pool.
1.7 Ontwikkeling mobiliteitscentrum	In de periode 7 september 2020 – 18 december 2020 wordt	Een gezamenlijke website voor alle va-	Wijziging t.o.v. 2019-2020: verdere uitbreiding van het gebruik

	<p>de eerste versie van de website door alle besturen in gebruik genomen en getest. De eerste resultaten en opbrengsten worden geëvalueerd tussen 4 januari 2021 – 12 februari 2021. Op basis van de evaluatie wordt de website aangepast en wordt een campagne voor naamsbekendheid uitgezet in maart/april van 2021. In deze periode zal ook onderzocht worden of het mogelijk is de inzet van de vervangingspool te integreren. Wanneer dit mogelijk blijkt zal dit uiterlijk 3 juli 2021 uitgerold worden op de website.</p> <p>Het streven is dat de geoptimaliseerde versie van de website vanaf 23 augustus 2021 bij ieder bestuur in gebruik is.</p>	<p>catures van de besturen met daarnaast de mogelijkheid om matches te maken tussen leerkrachten/vacatures en besturen. Ook wordt de mogelijkheid onderzocht de inzet van de vervangingspool hierop aan te sluiten. Daarnaast wordt een marketingcampagne uitgezet om naamsbekendheid te creëren.</p>	<p>van de website en het onderzoeken van aanvullende functionaliteiten.</p>
1.8 Terugdringen ziekteverzuim	<p>In de periode 11 januari 2021 – 5 maart 2021 worden gesprekken gevoerd met de besturen en het VF/PF om tot een gezamenlijke aanpak te komen.</p> <p>Dit zal worden uitgewerkt en geïntroduceerd worden aan de besturen in de periode 8 maart 2021 – 10 mei 2021. Op deze manier hebben de besturen de gelegenheid om het einde van het schooljaar juni/juli te gebruiken voorbereidingen te treffen om vanaf 6 september 2021 te starten met de gezamenlijke aanpak.</p>	<p>In samenwerking met het VF/PF wordt onderzocht op welke wijze plan V in gezamenlijkheid ingezet kan worden om te komen tot een gezamenlijk plan van aanpak waarbinnen mogelijkheden bestaan om per bestuur individuele acties uit te voeren.</p>	<p>Wijziging t.o.v. 2019-2020: samenwerking met VF/PF om gebruik te maken van deze expertise.</p>

<p>1.9 Verstrekken van werkervaringsplaatsen</p>	<p>Na de start van het schooljaar zal geïnventariseerd worden of besturen werkervaringsplaatsen beschikbaar hebben om vervolgens het traject vanuit het VF/PF vorm te geven. Dit zal in de periode 5 oktober 2020 – 18 december 2020 plaatsvinden. Op deze manier kunnen de werkervaringsplaatsen (idealiter 5 leerkrachten) na de kerstvakantie worden ingevuld.</p> <p>In 2021 zal eenzelfde procedure plaatsvinden tussen 4 oktober 2021 – 18 december 2021, waarbij in de ideale situatie wederom 5 plaatsen gevuld worden.</p>	<p>In samenwerking met het VF/PF wordt binnen de besturen gezocht naar werkervaringsplaatsen voor leerkrachten die nu een uitkering ontvangen. Streven is dat 10 werkervaringsplaatsen geboden kunnen worden.</p>	<p>Nieuw t.o.v. 2019-2020.</p>
<p>1.10 Ontwikkelen expertpool</p>	<p>Een klankbordgroep zal in de periode 7 september 2020 – 18 december 2020 twee keer bij elkaar komen. Rond oktober/november 2020 zullen besturen gevraagd worden mee te denken over de expertpool middels een vragenlijst vanuit de klankbordgroep.</p> <p>In de periode 4 januari 2021 – 3 juli 2021 worden vier bijeenkomsten gepland met de klankbordgroep om de expertpool verder te ontwikkelen en onderzoek te doen naar passende opleidingen. Het streven is om vanaf 6 september 2021 te starten met de expertpool.</p> <p>In de periode 10 januari 2022 – 22 april 2022 worden nog</p>	<p>Onderzocht wordt of het mogelijk is om binnen de samenwerking een expertpool op te richten voor leerkrachten. Hierbij wordt gedacht aan kennisdeling en/of het inzetten van specifieke kennis binnen meerdere besturen. Ook wordt onderzocht of het mogelijk is collega's in een specifiek kader op te leiden binnen deze expertpool.</p>	<p>Nieuw t.o.v. 2019-2020.</p>

	<p>twee evaluerende bijeenkomsten gepland met de klankbord om aanpassingen door te voeren voor de start van het schooljaar 2022 – 2023.</p>		
1.11 Kweekvijver directeuren	<p>In september/oktober 2020 worden belafspraken gepland met besturen om de mogelijkheden voor een kweekvijver te bespreken. Vervolgens zal rond november/december 2020 samen met de P&O-ers gekeken worden hoe dit verder vorm krijgt.</p> <p>Verwachting is om twee van de huidige directeuren te betrekken voor minimaal twee bijeenkomsten per in 2021 en twee in 2022.</p>	Onderzoek naar de mogelijkheden om een kweekvijver te organiseren en de implementatie hiervan.	Nieuw t.o.v. 2019-2020.
1.12 Samenwerking op het gebied van kinderopvang	<p>In de periode januari/februari 2021 worden verkennende gesprekken gevoerd met de besturen. Vervolgens zal de Denktank de uitwerking van een gezamenlijke aanpak op het gebied van kinderopvang uitwerken, zodat dit vanaf 6 september 2021 kan starten.</p>	Onderzoeken op welke wijze de besturen op het gebied van kinderopvang met elkaar kunnen samenwerken. Dit zal vanaf schooljaar 2021-2022 geïmplementeerd kunnen worden.	Nieuw t.o.v. 2019-2020.
1.13 Anders organiseren	<p>Een klankbordgroep zal in de volgende periodes twee maal bij elkaar komen om de pilots (door) te ontwikkelen en te evalueren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 september 2020 – 18 december 2020 - 4 januari 2021 – 3 juli 2021 - 6 september 2021 – 17 december 2021 	Verkennen van mogelijkheden om gezamenlijk tot pilots te komen om het onderwijs anders te organiseren. Vanuit de samenwerking ontstaan pilots, ideeën en handvatten die ieder bestuur naar behoefte in kan zetten. Vanaf het schooljaar 2021-2022 zullen tenminste twee pilots draaien op verschillende scholen.	Nieuw t.o.v. 2019-2020.

	- 10 januari 2022 - 8 juli 2022		
1.14 Ontwikkelen kennispunt ondersteu- nende diensten	In de periode januari - maart 2021 worden verkennde gesprek- ken gevoerd met be- stuurders, P&O-ers en andere staffunctiona- rissen. Vervolgens zal de Denktank zich bui- gen over de uitrol van een kennispunt voor ondersteunende dien- sten. Het streven is om het kennispunt ui- terlijk 6 september 2021 ingericht te heb- ben.	Onderzocht wordt of het binnen de bestu- ren mogelijk is van el- kaars expertise bin- nen het stafbureau gebruik kan worden gemaakt. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan kennis- deling tussen verschil- lende staffunctionaris- sen. Tevens wordt ge- keken of hiervoor een centrale plek kan wor- den ingericht als ken- nispunt.	Nieuw t.o.v. 2019- 2020.

5. Borging samenwerking en uitvoering activiteiten

5.1 Denktank

Om de samenwerking in de regio te versterken en het personeelstekort hoog op de agenda te houden wordt gewerkt met een Denktank. De Denktank bestaat uit minimaal twee bestuurders en minimaal twee P&O adviseurs van de verschillende besturen. De projectleiding neemt ook zitting in de Denktank. De Denktank houdt zich bezig met het ontwikkelen van bestaande en nieuwe ideeën om de samenwerking tussen te besturen vorm te geven en met name om het personeelstekort terug te dringen. De ideeën van de Denktank worden besproken met de besturen waarna besloten wordt welke acties ondernomen worden. De input van de Denktank vormt de basis van deze subsidieaanvraag. De Denktank heeft de belangrijke taak om bovengenoemde activiteiten te initiëren en te realiseren in samenwerking met alle betrokkenen. De Denktank zal de voortgang van activiteiten monitoren en indien nodig bijsturen.

De Denktank zal gemiddeld acht keer per schooljaar bij elkaar komen. De voorbereiding met een agenda, verslaglegging van de activiteiten en afstemming met de besturen over de activiteiten worden door de projectleiding gedaan.

5.2 P&O-netwerk

Het is van belang dat de verschillende besturen regelmatig met elkaar in contact komen gedurende deze samenwerking. Om die reden wordt er vier keer per jaar een bijeenkomst georganiseerd met de P&O adviseurs van alle besturen. Tijdens deze bijeenkomsten worden relevante thema's besproken en worden eventueel ideeën van de Denktank geïntroduceerd. Tevens wordt stilgestaan bij de praktische uitwerking van de activiteiten rondom de regionale aanpak. Hier zal met name de focus liggen op de werving en selectie van kandidaten en het opzetten van het mobiliteitscentrum. De projectleiding zal bij deze bijeenkomsten aanwezig zijn om de agenda voor te bereiden, te fungeren als onafhankelijk voorzitter, verslaglegging en om te ondersteunen in de uitwerking.

Wanneer de uitwerking van activiteiten om aanvullend overleg vraagt, zal dit buiten deze vier bijeenkomsten worden ingepland. Het kan ook voorkomen dat vanuit het P&O-netwerk subgroepen aan de slag gaan met de uitwerking van specifieke onderdelen.

Daarnaast wordt verwacht dat de P&O adviseurs elkaar ook op andere relevante thema's – buiten dit plan van aanpak – kunnen ondersteunen. Kennisontwikkeling en -deling zal om die reden ook een plaats krijgen binnen deze bijeenkomsten. Mogelijk krijgt dit op termijn vorm in het kennispunt beschreven in activiteit 1.14.

5.3 Netwerk bovenbestuurlijke schoolopleiders

De bovenbestuurlijke schoolopleiders zullen frequent bij elkaar komen om ook onderling te komen tot intervisie, kennisdeling en -ontwikkeling. In overleg met de schoolopleiders zal worden overlegd hoe vaak dit overleg plaats zal vinden. Dit is mede afhankelijk van de instroom van nieuwe bovenbestuurlijke schoolopleiders. Gedurende deze overleggen zullen zij ook de praktische uitwerking van de begeleiding van de leerkrachten vormgeven, evalueren en indien nodig bijstellen. Vanwege de betrokkenheid van de schoolopleiders bij verschillende scholen en verschillende besturen ontstaat hier een gezamenlijke aanpak voor de regio, waarbij scholen en besturen van elkaar kunnen leren. Op termijn kan eventueel de verbinding worden gezocht met schoolopleiders binnen alle besturen in het kader van kennisdeling.

5.4 Ontwikkelgroep hogescholen

De Denktank komt in overleg met de 4 hogescholen tot de ontwikkeling van een gezamenlijk ontwikkelings- en begeleidingsprogramma voor de activiteiten zoals beschreven in dit plan van aanpak. De ontwikkelgroep komt in ieder geval vijf keer per schooljaar bij elkaar en plant indien gewenst aanvullend overleg in. Naast de uitwerking, monitoring en evaluatie van de activiteiten wordt gedurende deze overleggen ook gesproken over het ontwikkelen van een strategisch partnerschap tussen de samenwerkende hogescholen en de schoolbesturen. In de ideale situatie is de samenwerking met de hogescholen niet langer afhankelijk van de activiteiten die worden uitgevoerd, maar vindt een continu proces van structurele afstemming plaats op diverse terreinen. Dit maakt het ook mogelijk om snel te schakelen wanneer nieuwe kansen zich voordoen of wijzigingen noodzakelijk zijn.

5.5 Bestuur

Om gedurende de looptijd van de subsidieactiviteiten gericht besluiten te kunnen nemen en aan te kunnen sturen op de uitvoering van de activiteiten is een bestuur geformeerd. Binnen het bestuur hebben 5 bestuurders van verschillende stichtingen zitting. Zij zullen op basis van dit plan van aanpak, opbrengsten van de Denktank en het P&O-netwerk vergaderen over de samenwerking en concrete uitwerking van de activiteiten. Het bestuur bereidt besluiten voor om te bespreken met alle bestuurders binnen het samenwerkingsverband. Het bestuur houdt tevens zicht op de begroting en de verantwoording hiervan richting zowel de collega-bestuurders als de minister.

Het bestuur zal naar verwachting acht keer per jaar bij elkaar komen. De projectleider is aanwezig bij de bijeenkomsten van het bestuur om de opbrengsten van de Denktank en het P&O-netwerk te bespreken evenals de huidige stand van zaken rondom alle activiteiten die plaatsvinden binnen het samenwerkingsverband van de besturen. De projectleider draagt samen met de voorzitter zorg voor het voorbereiden van een agenda met bijbehorende stukken en de verslaglegging van de bijeenkomsten.

5.6 Algemene ledenvergadering (ALV)

Het voorbereidende werk van de Denktank, P&O-netwerk en het bestuur wordt uiteindelijk besproken in een ALV, waarbij de bestuurders van alle besturen aanwezig zijn. In de ALV worden besluiten genomen over de uitwerking van de activiteiten en worden nieuwe ideeën besproken die eventueel vervolgacties met zich meebrengen. Ook kan het voorkomen dat bepaalde bestuurders of de projectleiding gemandateerd worden om een uitwerking of besluit op zich te nemen.

Ieder schooljaar worden vier ALV's ingepland voor alle bestuurders. Voor de ALV verzorgt de projectleider de agenda en bijbehorende stukken. De projectleiding is aanwezig bij de ALV om eventueel toelichting te geven op de stukken en om verslag te leggen van de bijeenkomsten. Vanuit de ALV komen ook opdrachten voort voor de projectleider, de Denktank en/of het P&O-netwerk om de uitwerking van bepaalde activiteiten vorm te geven.

6. Aanvullende eisen

6.1 Projectleiding

De besturen hebben de voorkeur uitgesproken om te werken met een externe projectleider die de activiteiten rondom de regionale aanpak monitort en begeleidt. Binnen het RTC Gelderland – Utrecht is reeds sprake van een projectleider, welke veel ervaring heeft met bestuurlijke samenwerking. Deze projectleider zal zijn werkzaamheden uitbreiden en ook ingezet worden voor deze aanpak voor het personeelstekort. Naast het monitoren en stroomlijnen van de samenwerking, wordt de projectleider ook betrokken bij de uitwerking van verschillende activiteiten, zal hij fungeren als onafhankelijk voorzitter en zal de projectleider beschikbaar zijn om besturen te adviseren over verschillende vraagstukken.

Vanwege de hoeveelheid activiteiten en overleggen wordt de projectleider ondersteunt door een project assistent. Dit is met name gewenst voor de voorbereiding, verslaglegging en uitwerking van de verschillende bijeenkomsten. Ook is een belangrijke taak weggelegd voor het contact houden met de besturen en hen te informeren over de activiteiten door middel van maandelijks updates. Vanuit de project assistent wordt ook de benodigde informatie opgevraagd bij de besturen om tot uitwerking te komen. Tevens fungeert de project assistent als informatiepunt en vraagbaak voor alle betrokkenen.

6.2 Coördinatiepunt

Het coördinatiepunt heeft als eerste doel om de besturen te ondersteunen, te ontlasten en te informeren. Het coördinatiepunt is in beheer bij de project assistent en draagt zorg voor het stroomlijnen van de administratieve en organisatorische processen rondom de activiteiten zoals benoemd in deze aanvraag. In de huidige situatie is voor het coördinatiepunt een belangrijke rol weggelegd in het proces rondom gezamenlijke werving voor zijnstroom en de ontwikkeling en uitvoering van het traineeprogramma. Deze werkzaamheden zullen binnen het coördinatiepunt blijven vallen. Daarnaast zal het coördinatiepunt indien gewenst ook een plek krijgen in de andere activiteiten van deze aanvraag.

Daarnaast geldt het coördinatiepunt ook als informatievoorziening voor geïnteresseerde zijnstroomers. Wanneer zij zich melden bij de besturen of schooldirecteuren worden zij gevraagd contact op te nemen met het coördinatiepunt. Op deze wijze krijgen alle geïnteresseerden dezelfde en volledige informatie aangaande de mogelijkheden tot zijnstroom. Op termijn wordt deze informerende functie van het coördinatiepunt mogelijk uitgebreid naar aanleiding van het verder uitvoeren van eerder beschreven activiteiten. Denk hierbij aan onderwijsassistenten, herintreders, etc.

6.3 Intermediair besturen

Met het oog op de gezamenlijke werving voor de vervangingspool is een intermediair (met HRM-expertise) aangesteld voor de besturen. De geïnteresseerde kandidaten melden zich op één centraal punt waarna een gesprek met de intermediair plaatsvindt. Wanneer een kandidaat geschikt is voor het werk in de vervangingspool wordt deze kandidaat voorgedragen aan één van de besturen. Het streven is op deze manier de pool evenredig te vullen over de verschillende besturen. Daarnaast zorgt de intermediair er voor dat het werven voor de vervangingspool een continuproces is.

De intermediair zal op eenzelfde wijze ook een rol gaan spelen bij de processen om te komen tot zijnstroomers, trainees, onderwijsassistenten, herintreders, werkervaringsplaatsen etc. Doordat de intermediair goed op de hoogte is van de verschillende besturen, kan er een goede inschatting gemaakt worden welke kandidaten bij welk bestuur zouden kunnen passen. Dit neemt veel werk uithanden bij de P&O adviseurs van de besturen.

6.4 Loketfunctie

In overleg met de hogescholen is verkend op welke wijze potentiële leerkrachten in de regio worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden in het onderwijs. Op dit moment winnen geïnteresseerden via verschillende kanalen informatie in en worden zij ook op verschillende manieren benaderd. Enerzijds loopt de route direct via scholen, directeuren en P&O adviseurs en anderzijds via de hogescholen. De voorkeur is uitgesproken om de lijnen hier kort te houden en nagenoeg dezelfde informatie te verstrekken.

Met de ontwikkeling van het mobiliteitscentrum inclusief een eigen website ontstaat in ieder geval één centrale plek waar vacatures bekend worden gemaakt. Ook zullen hier andere initiatieven tot uitwerking komen, zoals werving voor zijinstromers en trainees. Gezamenlijk met de hogescholen wordt onderzocht of deze website ook mogelijkheden biedt om geïnteresseerden meer te informeren over verschillende opleidingen en begeleidingsmogelijkheden. Hierbij kan ook gedacht worden aan doorverwijzingen naar relevante websites van de hogescholen.

Begroting en financiële borging

Hieronder is een samenvatting opgenomen van de activiteiten in de begroting met bijbehorende uitgangspunten. De volledige begroting is als bijlage toegevoegd aan het aanvraagformulier.

Bij het opstellen van de begroting voor zowel de activiteiten in 2020, 2021 en 2022 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Bestuurders €63 per uur
- P&O adviseurs/andere medewerkers €48 per uur
- Inzet hogescholen €85 per uur
- Externe inhuur/intermediair besturen €100 per uur

Activiteiten begroot voor 2020

Nummer en naam van de activiteit		Totaal begrote kosten
1.1	Traineeship startende leerkrachten	€ 80.883
1.2	Zijinstroom bevorderen	€ 13.344
1.3	Doorstroom onderwijsassistenten	€ 7.584
1.4	Opleidingstraject herintreders	€ 1.824
1.5	Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren	€ 29.076
1.6	Vervangingspool	€ 8.418
1.7	Ontwikkeling mobiliteitscentrum	€ 3.920
1.9	Verstrekken van werkervaringsplaatsen	€ 11.520
1.10	Ontwikkelen expertpool	€ 3.648
1.11	Kweekvijver directeuren	€ 3.330
1.13	Anders organiseren	€ 1.272
5.1	Denktank	€ 4.320
5.2	P&O-netwerk	€ 2.880
5.4	Ontwikkelgroep hogescholen	€ 4.880
5.5	Bestuur	€ 5.040
5.6	Algemene ledenvergadering	€ 7.560
6.1	Projectleiding	€ 28.800
6.3	Intermediair besturen	€ 8.000
Totale kosten 2020		€ 226.299
Subsidie		€ 136.471
Cofinanciering		€ 89.828

Activiteiten begroot voor 2021

Nummer en naam van de activiteit		Totaal begrote kosten
1.1	Traineeship startende leerkrachten	€ 15.810
1.2	Zijinstroom bevorderen	€ 33.538
1.3	Doorstroom onderwijsassistenten	€ 17.668
1.4	Opleidingstraject herintreders	€ 4.324
1.5	Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren	€ 61.440
1.6	Vervangingspool	€ 16.836
1.7	Ontwikkeling mobiliteitscentrum	€ 23.840
1.8	Terugdringen ziekteverzuim	€ 9.090
1.9	Verstrekken van werkervaringsplaatsen	€ 11.520
1.10	Ontwikkelen expertpool	€ 1.536
1.11	Kweekvijver directeuren	€ 1.536
1.12	Samenwerking kinderopvang	€ 3.330
1.13	Anders organiseren	€ 2.160
1.14	Ontwikkelen kennispunt ondersteunende diensten	€ 4.770
5.1	Denktank	€ 8.640
5.2	P&O-netwerk	€ 5.760
5.4	Ontwikkelgroep hogescholen	€ 13.400
5.5	Bestuur	€ 10.080
5.6	Algemene ledenvergadering	€ 15.120
6.1	Projectleiding	€ 72.000
6.3	Intermediair besturen	€ 20.000
Totale kosten 2021		€ 352.398
Subsidie		€ 170.380
Cofinanciering		€ 182.018

Activiteiten begroot voor 2022

Nummer en naam van de activiteit		Totaal begrote kosten
1.2	Zijinstroom bevorderen	€ 13.344
1.3	Doorstroom onderwijsassistenten	€ 10.084
1.5	Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren	€ 36.864
1.6	Vervangingspool	€ 8.418
1.7	Ontwikkeling mobiliteitscentrum	€ 3.920
1.10	Ontwikkelen expertpool	€ 768
1.11	Kweekvijver directeuren	€ 1.536
1.13	Anders organiseren	€ 1.272
5.1	Denktank	€ 4.320
5.2	P&O-netwerk	€ 2.880
5.4	Ontwikkelgroep hogescholen	€ 7.320
5.5	Bestuur	€ 5.040
5.6	Algemene ledenvergadering	€ 7.560
6.1	Projectleiding	€ 43.200
6.3	Intermediair besturen	€ 12.000
Totale kosten 2022		€ 158.526
Subsidie		€ 78.132
Cofinanciering		€ 80.394

Totaal aanvraag 2020-2022

Totale kosten	€ 732.223
Subsidie	€ 384.983
Cofinanciering	€ 352.240