

Samenwerkende besturen Voorne-Putten en Rozenburg

In deze aanvraag wordt gesproken over **Voorne** en **Putten**. Met Voorne worden bedoeld de besturen Primovpr, VCO de Kring, Floreo en SWS. Met Putten worden bedoeld de besturen VCPO en Prokind scholengroep.



Inhoud plan van aanpak 2020-2022

Inleiding	3
Deelnemende besturen.....	3
FTE-omvang op 1-10-2018	4
Deelnemende pabo's	4
Looptijd plan van aanpak lerarentekort.....	4
Cofinanciering.....	4
Akkoordverklaring door bestuurders	4
1 De regio in beeld	5
Arbeidsmarktanalyse.....	5
Werkgelegenheid VPR.....	6
Leerlingenaantallen basisonderwijs VPR.....	6
Verwachte uitstroom wegens pensionering	6
Conclusie naar aanleiding van de analyse.....	7
2 Plan van aanpak samenwerkende besturen VPR.....	8
Werkgroep en eigenaarschap	8
Korte update.....	9
Actielijn 1 Verhogen van de in-, door- en uitstroom lerarenopleiding	10
Actielijn 2 Stimuleren van zij instromers.....	13
Actielijn-3 Behouden van leraren	17
Actielijn-4 Activeren van stille reserves.....	19
Actielijn-5 Verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief	20
Actielijn 6 Innoveren en anders organiseren van onderwijs.....	21
Actielijn Uitvoeren en versterken vervangingspool VPR-Pool.....	22
Actielijn Inrichting van één informatiepunt regio VPR.....	24
Tijdsplanning	25
Begroting	29
Ondertekening deelnemende besturen.....	30
Deelnemend bestuur 1	31
Deelnemend bestuur 2	31
Deelnemend bestuur 3	31
Deelnemend bestuur 4	31
Deelnemend bestuur 5	31
Deelnemend bestuur 6	31
Deelnemend bestuur 7	31

Inleiding

Op deze wijze presenteren de gezamenlijke besturen van Voorne Putten en Rozenburg, vertegenwoordigd door de volgende besturen:

- PRIMO vpr
- VCO De Kring
- Stichting Floréo
- Prokind scholengroep,
- VCPO Spijkenisse
- Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten

hun plan van aanpak lerarentekort 2020-2022, waarvan de voorloper in mei 2018 is opgesteld en waarop dit plan voortborduurde.

De gezamenlijke besturen doen een beroep op de beschikbare subsidie regionale aanpak lerarentekort 2020-2022 van € 359.000,- om aan dit plan een verdere invulling te kunnen geven.

In hoofdstuk 1 is een analyse van de regio opgenomen. In samenwerking met Povoorderegio is deze analyse tot stand gekomen en zijn interne en externe data beschikbaar gekomen met betrekking tot het tekort aan leraren tot en met 31-12-2025 voor de regio Voorne Putten. Op basis van deze analyse is dit plan van aanpak lerarentekort opgesteld.

Algemene informatie

Deelnemende besturen

De volgende zes besturen nemen deel aan het gezamenlijke plan van aanpak lerarentekort:

1. PRIMO vpr
Vertegenwoordigd door mevrouw I. van Doesburg, voorzitter College van bestuur
2. VCO De Kring
Vertegenwoordigd door de heer H. de Kock, directeur bestuurder
3. Stichting Floréo
Vertegenwoordigd door de heer H. Timmermans, directeur bestuurder
4. Prokind scholengroep
Vertegenwoordigd door de heer M. van Riel, voorzitter College van bestuur
5. VCPO Spijkenisse
Vertegenwoordigd door de heer M. Groenveld, directeur bestuurder
6. Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten
Vertegenwoordigd door mevrouw I. van Doesburg, voorzitter College van bestuur

De heer M. Van Riel, voorzitter CVB Prokind Spijkenisse, vraagt namens de deelnemende besturen deze subsidie aan en de heer P. Bolland, coördinator VPR-pool, zal als contactpersoon optreden.

FTE-omvang op 1-10-2018

Deelnemende pabo's

Met de opleidingsinstituten pabo Thomas More en de pabo Inholland wordt op dit moment al intensief samengewerkt op het gebied van opleiden en begeleiden. Door expertise te delen, intensieve samenwerking/afstemming en door mogelijkheden samen verder te onderzoeken, wordt het behoud van studenten vergroot, wordt de kwaliteit van de opleiding en begeleiding geoptimaliseerd en is daarmee de slagingskans van de student groot. De deelnemende pabo aan dit plan van aanpak is de pabo InHolland Rotterdam.

Bestuurs-nr	Schoolbestuur	Personeel (FTE)
41240	Stichting Floréo	92
41507	VCO De Kring minus 11JU	97
41570	PRIMO vpr	294
41639	PROKIND scholengroep	162
42738	Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten	52
45917	VCPO Spijkenisse	148
	Totaal	844

Looptijd plan van aanpak lerarentekort

Het oorspronkelijke plan van aanpak is opgesteld en vastgesteld in mei 2018. Dit plan behelst de verdere verdieping van de daarin genoemde actielijnen. Voor de verdere uitwerking in doelstellingen is de looptijd van dit plan van 1 januari 2019 tot en met 31 juli 2022.

Cofinanciering

Op basis van leerlingaantallen zullen de zes besturen hun bijdrage leveren in de cofinanciering ad € 185.000,-

Akkoordverklaring door bestuurders

De bestuurders van de zes besturen confirmeren zich aan de inhoud van het plan van aanpak lerarentekort en stellen voor de uitvoering hiervan de vereiste mensen en middelen beschikbaar. De ondertekening treft u aan op de laatste pagina van dit document.

1 De regio in beeld

Onder de rook van Rotterdam ligt de regio Voorne Putten en Rozenburg. De schoolbesturen PRIMOVpr, VCO De Kring, Stichting Floréo, Prokind Scholengroep, VCPO Spijkenisse en Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten vinden dat alle kinderen in de regio Voorne-Putten en Rozenburg toegang moeten hebben tot goed onderwijs. Om dit te realiseren werken de genoemde besturen sinds maart 2015 intensief samen op het gebied van personeel en mobiliteit. Deze samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

Deze regionale samenwerking bevordert:

1. De werkgelegenheid voor onderwijzend personeel in het primair onderwijs in deze regio;
2. De in- door- en uitstroom van personeel in deze regio;
3. De bezettingsgraad bij ziekte en verlof in deze regio;
4. De begeleiding van nieuw, vaak beginnend personeel in deze regio;
5. De financiële risico's te verlagen in deze regio.

Arbeidsmarktanalyse

Op 1-10-2018 telden de gezamenlijke besturen een personeelsomvang van 850 fte en circa 11.000 leerlingen. In totaal zijn er 55 scholen primair onderwijs bij de besturen aangesloten. De gezamenlijke besturen maakten in januari 2018 een arbeidsmarktanalyse samen met POvoorderegio. Doel van deze verdiepende arbeidsmarktanalyse was om beter beeld te krijgen van de (potentiele) arbeidsmarktknelpunten op Voorne-Putten en Rozenburg. Op basis van de analyse kon worden bepaald:

- Welke bijdrage de huidige regionale samenwerking op Voorne Putten en Rozenburg kan leveren aan het voorkomen/oplossen van knelpunten;
- Welk aanvullend beleid noodzakelijk en gewenst is.

Methodologie

Voor de totstandkoming van de arbeidsmarktanalyse is gebruik gemaakt van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens uit uiteenlopende bronnen. Er is onder andere gebruik gemaakt van relevante databestanden, onderzoeksrapporten, analyses en notities met (cijfermatige) informatie over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Voor de prognoses van leerlingenaantallen en 'berekende' formatie personeel, is gebruikgemaakt van het scenariomodel van het Arbeidsmarktplatform PO. Daarbij is steeds gekozen voor de basisscenario's. Dit betekent dat sprake is van 'beleidsarme' prognoses, waarin o.a. is uitgegaan van vaste leraar/leerling-ratio's en van ongewijzigde marktaandelen van scholen, gegeven de ontwikkeling van de basisgeneratie. (Verwachte) effecten van specifiek beleid van schoolbesturen c.q. scholen op leerlingenaantallen en personeelssamenstelling is in de prognoses niet meegenomen.

Werkgelegenheid VPR

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is een belangrijke indicator voor de vraag naar leraren. Andere belangrijke factoren zijn de uitstroom van personeel en personeel dat van functie wisselt of de werktijdfactor aanpast (zie figuur 2.1). Daarnaast hebben ook de organisatie van het werk binnen een school en de groepsgrootte invloed op de vraag naar leraren. Die bepaalt de verdeling tussen onderwijsgevend, onderwijsondersteunend en directiepersoneel.

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van het aantal leerlingen in Voorne-Putten en Rozenburg.



Leerlingenaantallen basisonderwijs VPR

Het aantal leerlingen in het basisonderwijs blijft naar verwachting, kijkende naar onderstaande tabel, relatief stabiel de komende jaren in de regio Voorne Putten en Rozenburg.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
VPR-besturen	10.820	10.788	10.753	10.732
<i>Floréo</i>	1.373	1.323	1.293	1.266
<i>VCO De Kring</i>	2.042	2.041	2.058	2.064
<i>Onderwijsgroep PRIMO vpr</i>	3.664	3.614	3.568	3.540
<i>PROKIND scholengroep</i>	1.860	1.881	1.880	1.897
<i>VCPO Spijkenisse</i>	1.880	1.929	1.953	1.965

Verwachte uitstroom wegens pensionering

Om een prognose te kunnen maken van het potentiële tekort aan leraren bij de VPR-besturen is inzicht nodig in de verwachte instroom en uitstroom op Voorne-Putten en Rozenburg. Hiervoor is een gegevensuitvraag gedaan bij de besturen.

Gezien de verwachte uitstroomgegevens en de verwachte instroomgegevens van onderwijzend personeel voor de regio Voorne Putten, kunnen we er van uit gaan dat er de komende jaren onvoldoende beschikbare bevoegde leerkrachten primair onderwijs in onze regio zullen zijn om de toekomstige vacatures en vervangingsbehoeften te vervullen.

Uit de strategische personeelsplanning van de zes besturen VPR blijkt dat de uitstroom van leerkrachten groot is. Hieronder de cijfers in fte per bestuur:

	Prokind	VCPO	Primo	VCO	Floreo	SWS	Totaal
2019-2020	8,2	17,8	9,3	4,50	2,6	2,5	44,9
2020-2021	9,5	18,9	8,2	5,50	2,4	1,6	46,1
2021-2022	6,2	14,7	10,3	5,70	3,2	1,6	41,7
2022-2023	6,9	15,6	12,0	5,20	2,4	2,6	44,7
2023-2024	8,8	15	12,2	4,00	4,2	1,6	45,8
2024-2025	9,8	12,2	13,5	4,00	3,6	2,6	45,7

Toelichting bij bovenstaande tabel:

- ✓ De cijfers zijn (november 2019-januari 2020) aangeleverd door de hrm-adviseurs van de besturen.
- ✓ Hierbij is de uitstroom wegens vrijwillig vertrek en uitstroom wegens andere redenen dan het bereiken van de AOW leeftijd op grond van ervaringscijfers van de afgelopen vier jaar meegerekend.
- ✓ Ook is rekening gehouden met het feit dat dat uit ervaringscijfers blijkt dat medewerkers voor de AOW-leeftijd vrijwillig de organisatie verlaten.

Bij een stabiel leerlingenaantal en ongewijzigd beleid is het aantal vacatures in de periode 2019-2025 voor **zes besturen jaarlijks rond de 45 fte per jaar**.

Hierbij moet opgemerkt worden dat de langdurige vervangingsbehoeften buiten beschouwing zijn gelaten. Bij een gemiddeld aantal fte van circa 800 fte van de zes besturen en een gemiddeld ziekteverzuim van 5 % mogen we jaarlijks circa **40 fte** aan vervangingsbehoeften verwachten. Daarbij zijn de te vervullen zwangerschaps- en ouderschapsverloven nog niet meegerekend.

Conclusie naar aanleiding van de analyse

Bij de VPR-besturen loopt de onvervulde vraag (lerarentekort) geleidelijk op tot ca. 100 fte in 2022. De toename van de het tekort wordt veroorzaakt door de toename van de vervangingsvraag (vanwege o.a. pensionering) en door een dalende instroom bij de pabo-opleidingen.

Voorne-Putten en Rozenburg hebben de komende jaren een toenemend probleem, niet alleen, zoals nu al, bij het matchen van de behoefte aan vervangers, maar ook bij het vervullen van reguliere vacatures. De schoolbesturen in Voorne-Putten en Rozenburg hebben derhalve regionale samenwerking geïnitieerd, onder andere in de vorm van dit regionaal Plan van aanpak lerarentekort.

2 Plan van aanpak samenwerkende besturen VPR

Het is een feit dat op korte en middellange termijn bij de besturen vacatures ontstaan.

In de periode 2019-2022 zullen op Voorne-Putten en Rozenburg bij de samenwerkende besturen een vacatureruimte van 100 wtf ontstaan. Die vacatures kunnen niet door reguliere instroom vanuit de pabo worden ingevuld.

Naast deze vacatureruimte in de formatie kampen de besturen ook met een groot probleem met de bezettingsgraad van de VPR-pool, die in augustus 2017 door de gezamenlijke besturen is opgericht om op de 55 scholen de langdurige vervanging te kunnen oplossen.

Gezien het aantal scholen en het ziekteverzuim (gemiddeld 5 % op gemiddeld 800 fte) zou de VPR-pool moeten beschikken over circa 40 fte. Op 1 januari 2020 is de bezettingsgraad circa 20 fte ondanks een intensief wervingsbeleid.

Dit leidt tot de situatie dat in sommige gevallen op de scholen de langdurige vervangingen op andere wijze opgelost worden. Het kunnen oplossen op andere wijze wordt steeds moeilijker omdat de druk op de niet zieke collega's hierdoor enorm toeneemt. Het naar huis sturen van groepen is het laatste dat wij voor onze leerlingen willen, maar de bron van oplossingen is nagenoeg opgedroogd.

Een onwenselijke situatie en om die reden is in mei 2018 door de gezamenlijke besturen dit plan van aanpak geschreven om op structurele en constructieve wijze in gezamenlijkheid de mogelijke oplossingen te onderzoeken en te initiëren.

Het plan richt zich op de korte (< 1 jaar), middellange (1-3 jaar) en lange termijn (3-5 jaar) en heeft een looptijd tot 1 januari 2023. Voor deze subsidie moeten deze doelstellingen behaald worden.

Bij het schrijven van dit plan van aanpak hebben de besturen zich laten ondersteunen door het arbeidsmarktplatform en driemaandelijks vindt verdere afstemming plaats.

Werkgroep en eigenaarschap

Om aan het plan van aanpak invulling te geven is per 1 mei 2018 een werkgroep samengesteld die eigenaar is van dit plan van aanpak. De werkgroep bestaat uit de hrm-adviseurs van de verschillende besturen en de kwartiermaker van de VPR-pool. De werkgroep laat zich in haar aanpak adviseren en ondersteunen door directeurs, ervaringsdeskundigen en andere experts.

Ieder lid legt bij dit plan van aanpak de grootste prioriteit en besteedt minimaal één dagdeel per week aan dit plan van aanpak. Op vooraf vastgestelde momenten heeft de werkgroep overleg om de voortgang te bespreken en de verdere strategie te bespreken.

De genoemde kwartiermaker van de VPR-pool, die per 1 augustus 2017 is aangesteld, besteedt 32 uur per week aan dit plan.

Alle werkgroepleden, bestuurders, directeurs hebben zich aan dit plan van aanpak geconfirmeerd en houden zich aan de afspraken die met elkaar gemaakt worden.

De gezamenlijke besturen geven unaniem invulling aan de maatregelen die genoemd zijn in dit plan van aanpak. Veel thema's kunnen centraal worden uitgewerkt en geïmplementeerd worden, maar voor sommige thema's moet voor de uitwerking de verbinding met de visie en/of de ontwikkelfase van een bestuur worden gezocht.

Dit heeft tot gevolg dat niet alle maatregelen op dezelfde wijze bij de besturen worden geïmplementeerd. In alle gevallen is het kader 'daar waar mogelijk uniform, maar daar waar nodig aansluiten bij de behoefte van het eigen bestuur mits dit geen nadelige gevolgen heeft voor de andere besturen'.

Korte update

In mei 2018 presenteerden de gezamenlijke besturen van Voorne-Putten en Rozenburg, vertegenwoordigd door de volgende besturen:

- PRIMOVpr
- VCO De Kring
- Stichting Floréo
- Prokind scholengroep,
- VCPO Spijkenisse
- Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten (SWS)

hun plan van aanpak lerarentekort 2019-2022 Voorne-Putten en Rozenburg.

De gezamenlijke besturen deden daarmee een beroep op de beschikbare subsidie vanuit OCW van € 250.000,- voor het schooljaar 2019-2020 om aan dit plan een verdere invulling te kunnen geven. Als deelnemende pabo is gekozen voor Hogeschool Inholland Pabo Rotterdam

Het plan van aanpak is opgesteld en vastgesteld in mei 2018. Voor de verdere uitwerking in doelstellingen is de looptijd van dit plan van 1 januari 2019 tot en met 31 juli 2022. De bestuurders van de zes besturen hebben zich geëngageerd aan de inhoud van het plan van aanpak lerarentekort en stelden voor de uitvoering hiervan de vereiste mensen en middelen beschikbaar.

Om dit plan van aanpak (2020-2022) uit te kunnen voeren hebben wij een bedrag van 544.000 (verdeeld over twee schooljaren) begroot. Met dit plan van aanpak doen wij wederom een beroep op de beschikbare subsidie vanuit OCW m.v.b.t. de regionale aanpak lerarentekort van 359.000,- en zullen wij middels een co financiering van 185.000,- bijdragen om aan dit plan te kunnen uitvoeren. Het bedrag zal worden verdeeld over de twee schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 met een uitloopmogelijkheid tot 31 juli 2022.

Veel thema's kunnen centraal worden uitgewerkt en geïmplementeerd worden, maar voor sommige thema's moet voor de uitwerking de verbinding met de visie en/of de ontwikkelfase van een bestuur worden gezocht. Dit heeft tot gevolg dat niet alle maatregelen op dezelfde wijze bij de besturen worden geïmplementeerd. In alle gevallen is het kader 'daar waar mogelijk uniform, maar daar waar nodig wordt aangesloten bij de behoefte van het eigen bestuur mits dit geen nadelige gevolgen heeft voor de andere besturen'.

De zes besturen doen een beroep op de subsidie regionale aanpak lerarentekort zodat zij de ingezette actielijnen kunnen continueren dan wel versterken.

In deze aanvraag verantwoorden wij de opbrengsten van ons plan van aanpak lerarentekort 2019-2022 en vragen wij aandacht voor de thema's die versterkt zouden moeten worden. De versterking is voornamelijk gericht op het begeleiden en opleiden van studenten, starters, zij-instromers en herintreders omdat wij hebben vastgesteld dat voor het behoud van personeel een adequate begeleiding cruciaal is. Daarnaast is vastgesteld dat met name de zij-instromers en herintreders een lange periode boven formatief ingezet moeten worden waarna zij onder begeleiding van een ervaren en deskundige leerkracht een groep leerlingen kunnen bedienen.

Voor deze aanvraag hebben wij ons eerdere plan van aanpak als uitgangspunt gekozen en hebben per actielijn een nadere onderbouwing gegeven.

Actielijn 1 Verhogen van de in-, door- en uitstroom lerarenopleiding

De doelstelling, borging en maatregelen zoals opgenomen in ons plan van aanpak 2019-2023 blijven onverminderd van kracht en worden verder versterkt.

In schooljaar 2019-2020 beschikt ieder bestuur over een (bovenschools) schoolopleider. Deze schoolopleiders vormen met elkaar een netwerk waar kennis en ervaringen worden gedeeld. Vanuit die verbinding van schoolopleiders wordt van elkaars expertise gebruik gemaakt en wordt de begeleiding versterkt.

Deze schoolopleiders van de diverse besturen en andere betrokkenen hebben een doorlopende begeleidings- en leerlijn ontwikkeld.

Deze doorlopende lijn richt zich op de 1^e jaar pabostudent tot vakbekwaamheid, waarbij ook aandacht is voor de diversiteit aan doelgroepen: voltijdstudenten, zij-instromers, herintreders et cetera. Doelstelling is dat iedere doelgroep die begeleiding ontvangt die aansluit bij de behoefte. Vanaf 1-8-2020 is deze doorgaande lijn geïmplementeerd in de regio Voorn-Putten.

Daarnaast heeft het bestuur Prokind een onderzoeksbegeleider die de studenten in hun onderzoek begeleidt en ondersteunt. In de periode maart-april 2020 wordt onderzocht of 5 onderzoeksbegeleiders bij de besturen ingezet kunnen worden, zodat studenten zowel op de pabo als in de praktijk een vast aanspreekpunt hebben. Tevens monitort de onderzoeksbegeleider de voortgang van het onderzoek door de student.

De hrm-adviseurs hebben zicht op de in- en uitstroom van de pabostudenten waarbij de schoolopleiders een essentiële rol hebben: zij kennen de studenten en zijn de verbinding tussen de student, de pabo en de praktijk. Zij volgen nauwgezet de ontwikkeling van de student en sluiten aan bij de behoefte van student om de verdere ontwikkeling vorm te geven. In schooljaar 2019-2020 is het aantal pabostudenten die op een van onze scholen stage lopen fors toegenomen.

De samenwerking tussen de pabo's en de besturen wordt versterkt. Zo nemen Onderwijsgroep PRIMOVpr en Prokind scholengroep met de pabo Hogeschool Rotterdam en zes andere besturen in de regio deel aan AOS3R (Aspirant Opleidingsschool Regio Rijnmond Rotterdam). Onze besturen presenteren zich ook vanuit die gezamenlijkheid aan de studenten.

Deze besturen vinden het opleiden en begeleiden van onze toekomstige collega's belangrijk. Een intensieve passende opleiding en begeleiding van studenten is voorwaardelijk. Schoolbesturen en pabo zorgen ervoor dat studenten en startende leerkrachten de ruimte, het vertrouwen en de begeleiding krijgen om zich te kunnen ontwikkelen als professional en als teamspeler en zich het vak meester kunnen maken.

Studenten en aankomend leerkrachten kunnen verschillende praktijksituaties ervaren, leren en kunnen zich ontwikkelen. Kwaliteit in het onderwijs wordt geleverd door teams en niet door individuen. Het is dan ook belangrijk dat studenten van meet af aan onderdeel zijn van het team. Dat zijn randvoorwaarden die de partners binnen AOS3R kunnen en willen bieden. Binnen onze regio zijn uiteenlopende onderwijspraktijken van grootstedelijk tot kleine dorpen, van regulier basisonderwijs t/m speciaal onderwijs, en van traditioneel klassikaal onderwijs tot ontwikkelingsgericht onderwijs, Dalton onderwijs, Leonardo onderwijs en onderwijs aan nieuwkomers.

Door dit goed in te zetten en vervolgens voort te zetten zal iedereen er beter van worden. Leerkrachten en studenten leren van elkaar (SLIG30). Dit zorgt voor de nodige impulsen in de huidige scholen; met de studenten komt ook de toekomst binnen. Door met elkaar gezamenlijke taal te ontwikkelen om aan dat samen leren en ontwikkelen handen en voeten te geven ontstaat de ruimte en mogelijkheid om het onderwijs elke dag een beetje beter te maken.

Naast een doorlopende begeleidings- en leerlijn is de begeleiding op de scholen door praktijk of werkplekbegeleiders van essentieel belang. Om die reden zijn binnen de besturen 6 opleidingsscholen benoemd die moeten voldoen aan kwaliteitseisen.

Gezien het aantal studenten, zij-instromers et cetera en de eisen die wij aan de begeleiding stellen, moet het aantal begeleidingsuren fors toenemen, welke opgenomen worden in ons plan m.b.t. de doorgaande begeleidingslijn welke april 2019 gereed is.

Bij de besturen is een aantal onderwijsassistenten, die beschikken over de vereiste potentie, gestart met opleiding leraarondersteuner of pabo. Ook deze doelgroep wordt intensief begeleid. Nieuwe onderwijsassistenten worden gemonitord teneinde potentieel te onderscheiden.

De gemeente Nissewaard heeft zich ook aangesloten en gaat samen met de drie Rotterdamse pabo's en de besturen primair onderwijs VPR onderzoeken in hoeverre men samen het toekomstige lerarentekort aan kan pakken. Daartoe zijn reeds oriënterende gesprekken gevoerd. Het komend jaar wil men uittrekken om in gezamenlijkheid hiermee de eerste concrete stappen om een opleidingsmogelijkheden te faciliteren in Spijkenisse te zetten.

Uit de eerste oriëntatie is de centrale vraag gesteld 'Hoe kunnen we de drie ambities van de diverse partijen in gezamenlijkheid oppakken, zodat alle partijen er meerwaarde uit halen?' Dit heeft geleid tot het volgende:

	Gemeente Nissewaard	Besturen VPR	Pabo's
Wat wil men	hbo in Spijkenisse Participeren in de aanpak van het (toekomstige) lerarentekort VPR	Opleiden (variëteit aan trajecten) in de regio VPR voor de regio VPR om te anticiperen op het po lerarentekort VPR	Kunnen variëteit aan leertrajecten voor het po aanbieden aan diverse doelgroepen

De gemeente, de pabo's en de onze besturen onderzoeken de komende periode de volgende thema's:

Hierbij wordt aangesloten bij de ontwikkeling van de drie Rotterdamse pabo's die al samenwerken op het gebied van 'Talentscouting'. Talentscouting richt zich op een hogere instroom van pabo-studenten en hiertoe worden leerlingen van het voortgezet onderwijs en potentiële zij-instromers geënthousiasmeerd en geïnformeerd.

Ook onze besturen zijn aangesloten bij 'Talentscouting': in de regio Voorne-Putten wordt volop ingezet om scholieren te interesseren voor het vak van leerkracht door voorlichting over het vak van leraar te geven aan Havo-4 en VWO-5 leerlingen en maatschappelijke stages te organiseren.

Ook wordt in september 2020 een regionale inspiratiefilm gemaakt om werken in het onderwijs in de regio te promoten.

In de periode maart-april 2020 wordt door de samenwerkende partijen de volgende thema's onderzocht:

- inzicht in opleidingsvragen vanuit de besturen en hoe kunnen die in gezamenlijkheid worden aangeboden';
- behoeftepeiling om inzicht te krijgen of een hbo in Nissewaard een kans van slagen heeft;
- participatie mbo's Zadkine en Albeda;
- huisvesting en kosten;
- werving van studenten en minimale bezetting;
- inzet projectleider;
- subsidiemogelijkheden.

Actielijn 2 Stimuleren van zij instromers

De doelstellingen, borging en maatregelen zoals opgenomen in ons plan van aanpak van 2019-2023 blijven onverminderd van kracht en worden verder versterkt.

Aanleiding

Gezien de verwachte uitstroomgegevens en de verwachte instroomgegevens van onderwijzend personeel, kunnen we er van uit gaan dat er de komende jaren onvoldoende beschikbare bevoegde leerkrachten primair onderwijs in onze regio zullen zijn om de toekomstige vacatures en vervangingsbehoeften te vervullen.

Uit de strategische personeelsplanning van de zes besturen VPR blijkt dat de uitstroom van leerkrachten groot is. Hieronder de cijfers in fte per bestuur:

	Prokind	VCPO	Primo	VCO	Floreo	SWS	Totaal
2019-2020	8,2	17,8	9,3	4,50	2,6	2,5	44,9
2020-2021	9,5	18,9	8,2	5,50	2,4	1,6	46,1
2021-2022	6,2	14,7	10,3	5,70	3,2	1,6	41,7
2022-2023	6,9	15,6	12,0	5,20	2,4	2,6	44,7
2023-2024	8,8	15	12,2	4,00	4,2	1,6	45,8
2024-2025	9,8	12,2	13,5	4,00	3,6	2,6	45,7

Toelichting bij bovenstaande tabel:

- ✓ De cijfers zijn (november 2019-januari 2020) aangeleverd door de hrm-adviseurs van de besturen.
- ✓ Hierbij is de uitstroom wegens vrijwillig vertrek en uitstroom wegens andere redenen dan het bereiken van de AOW leeftijd op grond van ervaringscijfers van de afgelopen vier jaar meegerekend.
- ✓ Ook is rekening gehouden met het feit dat dat uit ervaringscijfers blijkt dat medewerkers voor de AOW-leeftijd vrijwillig de organisatie verlaten.

Bij een stabiel leerlingenaantal en ongewijzigd beleid is het aantal vacatures in de periode 2019-2025 voor **zes besturen jaarlijks rond de 45 fte per jaar**.

Hierbij moet opgemerkt worden dat de langdurige vervangingsbehoeften buiten beschouwing zijn gelaten. Bij een gemiddeld aantal fte van circa 800 fte van de zes besturen en een gemiddeld ziekteverzuim van 5 % mogen we jaarlijks circa **40 fte** aan vervangingsbehoeften verwachten. Daarbij zijn de te vervullen zwangerschaps- en ouderschapsverloven nog niet meegerekend.

Voor de invulling van de vacatures richten wij ons op de LIO-ers die in enig schooljaar 2019-2020 afstuderen. In schooljaar 2019-2020 zijn op Voorne 15 studenten en op Putten vier studenten aan de besturen verbonden.

Bij een aanname dat 70% (14 studenten) met een wtf van 0,8 (11 fte) van onze huidige afstuderende studenten inzetbaar zijn in het schooljaar 2020-2021, dan resteert er 33,9 fte aan vacatureruimte. Bij de aanname dat deze aantallen structureel zijn, dan resteert nog jaarlijks 35 fte vacatureruimte. Derhalve is het noodzakelijk om ons op andere doelgroepen te richten, waaronder de zij-instromers.

In oktober 2018 is het voorstel gedaan om met een eerste groep zij-instromers in september 2019 (tranche-1) te starten om zodoende eerste ervaringen op te doen en te bezien of een vervolgstap voor volgende tranches wenselijk zou zijn. In januari 2019 is door besturen ingestemd om tranche-1 via de VPR- Pool te starten.

De maanden oktober 2018 tot en met januari 2019 zijn gebruikt door de VPR-pool om, samen met de hrm-adviseurs te onderzoeken welke deeltijdtrajecten er mogelijk zijn op de verschillende pabo's en wat een en ander betekent voor de verschillende stakeholders. Dit heeft geresulteerd in de beleidsnotitie zij instroom, welke aan bestuurders is voorgelegd (mei 2019).

De VPR-pool heeft zij-instroomkandidaten geworven en geselecteerd om zodoende in september 2019 te kunnen starten.

Er zijn twaalf kandidaten geselecteerd om deel te nemen aan tranche-1 en zij nemen deel aan de volgende trajecten:

- ✓ 3 Zij-instromers in beroep
- ✓ 2 Verkorte deeltijders
- ✓ 7 Flexibele duale studenten

Deze kandidaten zijn in dienst bij een bestuur en ondergebracht bij een school die als (potentiële) opleidingsschool kan en wil fungeren. Tussen de besturen is de verdeling als volgt:

Putten: 3 kandidaten (2,4 fte)
Voorne: 9 kandidaten (4,6 fte)

In deze groep is één zij-instromer wegens persoonlijke omstandigheden uitgevallen.

Dit proces wordt vanuit de werkgroep gemonitord en regelmatig vinden met de betrokken partijen evaluaties plaats.

De evaluatie m.b.t. tranche-1 is overwegend positief. Zowel vanuit de begeleiding, als vanuit de scholen en de zij-instromers zelf. De betrokkenen omarmen het initiatief voor het zij-instroomtraject, vinden het traject waardevol en de begeleiding is goed doordacht.

Naar aanleiding van de evaluatie van tranche-1 hebben we ons beleid bijgesteld op een aantal punten en daaruit volgden de volgende in te zetten acties:

1. Wij laten kandidaten meerdere dagen op school meelopen en laten hem of haar een proefles geven indien wij potentie zien.
2. Wij blijven in gesprek met de pabo's om het curriculum deeltijd te blijven evalueren en aan te laten passen waar wij dat nodig achten.
3. Wij plaatsen een zij-instromer bij voorkeur bij aanvang in groep 4 tot en met 7.
4. Wij rekenen zij-instromer niet te snel af op zijn functioneren. Wij gaan met elkaar in gesprek en onderzoeken of een zij-instromer mogelijk in een andere context zijn verdere opleiding kan voortzetten.
5. Wij zorgen ervoor dat het urgentiebesef bij de collega's groter wordt: wij laten het thema 'lerarentekort' een vast punt op de agenda worden.
6. Directeuren worden medeverantwoordelijk voor de selectie.

Stand van zaken Tranche 2 start februari 2020

Zoals wij bij de inleiding reeds aangaven kunnen we er van uit gaan dat er de komende jaren onvoldoende beschikbare bevoegde leerkrachten primair onderwijs in onze regio zullen zijn om de toekomstige vacatures en vervangingsbehoeften te vervullen.

In februari 2020 is gestart met tranche-2. Aan deze tranche nemen tien zij-instromers deel in de volgende trajecten:

- ✓ 4 Zij-instromers in beroep
- ✓ 1 Verkorte deeltijder
- ✓ 5 Flexibele duale studenten

De verdeling over de besturen is als volgt:

Putten: 4 (2,4 fte)

Voorne: 7 (4,2 fte)

Eerder was als uitgangspunt genomen dat met een tweede tranche gestart zou worden na de evaluatie van tranche-1. Echter later bleek dat dit niet haalbaar omdat de uiterste inschrijfdatum voor kandidaten voor het traject zij-instroomer in beroep op 1 september 2019 werd gesteld: deze datum viel samen met de start van tranche-1.

Tranche 2 is derhalve gestart zonder evaluatie van tranche-1.

De zij-instromers staan minimaal een half jaar dubbel voor de groep en daarna wordt beoordeeld of de zij-instroomer als leraarondersteuner een groep kan draaien onder verantwoordelijkheid van een bevoegde, ervaren leerkracht. De beoordelingen van de kandidaten van tranche-1 laten zien dat alle elf medewerkers hiertoe in staat zijn. Intensieve begeleiding blijft hierbij natuurlijk essentieel.

Op dit moment wordt overwogen om in september 2020 starten wij een tranche-3, waarbij wij weer wederom circa 5 zij instromers zullen aannemen.

Ook hiervoor geldt dat de besturen volop in zetten op intensieve begeleiding van onze zij instromers. In ons plan van aanpak doorgaande begeleidingslijn onderzoeken wij in de maanden maart en april 2020 welke begeleiding daar de komende jaren voor nodig is en wat dat betekent voor de begeleidingscapaciteit.

In de volgende tabel wordt inzichtelijk gemaakt op welke wijze de diverse tranches worden gestart teneinde de beoogde vacatures te vervullen:

Jaar	Start cursus/ opleiding	Aantal zij- instromers In fte	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 02-2020	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 09-2020	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 02-2021	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 09-2021	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 02-2022	Aantal zelfstandig voor de klas in fte 09-2022	Totaal zelfstandig voor de klas in fte 09-2022
09-2019 Tranche-1	09-2019	6 fte							0 fte
02-2020 Tranche-2	02-2020	6 fte	6 fte tranche-1						6 fte
09-2020 Tranche-3	09-2020	6 fte		12 fte tranche-1 tranche 2					12 fte
02-2021 Tranche-4	02-2021	6 fte			18 fte tranche-1 tranche 2 tranche 3				18 fte
09-2021 Tranche-5	09-2021	6 fte				24 fte tranche-1 tranche 2 tranche 3 tranche 4			24 fte
02-2022 Tranche-6	02-2022	6 fte					30 fte tranche-1 tranche 2 tranche 3 tranche 4 tranche 5		30 fte
09-2022	09-2022							36 fte tranche-1 tranche 2 tranche 3 tranche 4 tranche 5 tranche 6	36 fte
09-2022 Totaal		36 fte	6 fte	12 fte	18 fte	24 fte	30 fte	36 fte	36 fte

Actielijn-3 Behouden van leraren

Doelstelling In schooljaar 2020-2021 is de uitstroom door vrijwillig vertrek gereduceerd met 5 %.

Uitstroom kan drie oorzaken hebben: natuurlijke, gedwongen of vrijwillig uitstroom.

Om de uitstroom te beperken is het noodzakelijk om de uitstroom door vrijwillig vertrek te beïnvloeden. Om die reden moet inzicht zijn in de motieven van het vrijwillig vertrek en moet op eventueel vrijwillig vertrek geanticipeerd worden. Uiteraard moet ook het mogelijke worden gedaan om te voorkomen dat medewerkers wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid uitstromen.

De besturen hebben zich met de volgende maatregelen gericht op de reductie van vrijwillige uitstroom:

- Door middel van het houden van exitinterviews (formulier of gesprek) geeft dat inzicht in de redenen van vrijwillig vertrek en voor de toekomst passende maatregelen treffen.

Uit de resultaten van deze exitinterviews en een nadere analyse op de uitstroomgegevens is gebleken dat medewerkers vrijwillig ontslag nemen, omdat zij nu in de gelegenheid zijn om dichter bij huis te kunnen gaan werken. In beperkte gevallen blijkt dat de overstap van vo naar po niet juiste beslissing te zijn geweest en wordt vastgesteld dat een klein aantal medewerkers van po overstappen naar vo. Voorts is een klein aantal medewerkers uitgestroomd omdat zij bij een ander bestuur een leidinggevende functie konden gaan bekleden.

Uit deze analyse blijkt nu dat er geen aanvullende interventies genomen hoeven te worden om vrijwillige uitstroom te reduceren.

- Inzicht in de ambities van de medewerkers
Op basis van jaarlijkse mobiliteitsformulieren met medewerkers in gesprek gaan over de wensen en ambitie om (mogelijk) vertrek te voorkomen.
De hrm-adviseurs en/of schoolleiders hebben met deze medewerkers persoonlijke gesprekken gevoerd om de achtergrond en verwachtingen te onderzoeken en bepalen of verdere ondersteuning gewenst is. Deze inspanningen worden bij Voorne en Putten in de toekomst voortgezet.
- Professionele dialoog
In de gesprekken tussen schoolleider en medewerker ontstaat in een vroeg stadium meer inzicht in de verbinding, inspiratie, autonomie en prestatie van de medewerker en hierop wordt aangesloten.
Binnen kaders wordt tegemoetgekomen aan wensen van individuele medewerkers die belemmeringen ervaren in de balans tussen privé en werken met als doel dat de medewerker met plezier zijn werkzaamheden kan blijven uitoefenen. Hier past ook leeftijdsbewust personeelsbeleid in het kader van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het doel hierbij is om aan te sluiten bij de levensfasen van groepen medewerker en de individuele fase van de medewerker.
Deze dialoog vindt op schoolniveau plaats en op dit niveau wordt maatwerk geleverd.

Er is nog geen zicht op een trend in behoefte en wensen en om die reden is er nog geen urgentie om hierop centraal beleid te maken.

➤ Professionalisering

Aansluitend bij de professionele ruimte van onze medewerkers en dat is vastgelegd in een professioneel statuut, is bij de besturen is een breed aanbod van thema's waarop medewerkers zich kunnen richten voor hun verdere professionalisering.

De professionalisering is primair gericht op de individuele medewerker en het schoolteam en vindt vaak op schoolniveau plaats. Daarnaast zijn er diverse professionele leergemeenschappen en netwerken binnen de besturen, die zelfs bestuur overstijgend werken.

Op centraal niveau worden onder andere 2 bijeenkomsten voor diverse doelgroep (zoals starters, zij-instromers etc.) aangeboden. Doel van deze bijeenkomsten is om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Deze bijeenkomsten worden geleid door trainers die de medewerkers met theorie en praktijk verder kan ondersteunen.

Hier is veel aandacht voor LIO-ers die bij onze besturen in dienst komen in het nieuwe schooljaar als startende leerkracht starten. Deze groep worden in juni voorbereid op hun nieuwe functie en in september van enig schooljaar vinden meerdere bijeenkomsten plaats.

Ook wordt de ontwikkeling na afronding van LIO gevolgd en indien het past bij de studie, dan worden deze doelgroep beperkt ingezet als onderwijsassistent of leerkrachtondersteuner.

Dit is vooral gericht om de binding met de potentiële collega en onze regio te behouden.

➤ Actief preventief en ziekteverzuimbeleid

De gewenste interventies worden primair opgepakt door de direct leidinggevende als casemanager met ondersteuning van hrm-adviseur en de verzuimconsulent en bedrijfsarts van de arbodienst.

Dit beleid is primair gericht op preventie van verzuim en daar waar mogelijk om verzuim te verkorten. De professionele dialoog is hierin de cruciale factor. Door deze gesprekken worden medewerkers door juiste begeleiding weer in hun kracht gezet. We doen zo veel als mogelijk om het verzuim te voorkomen en indien verzuim onontkoombaar is, dan is vooral in een vroeg stadium aandacht voor re-integratiemogelijkheden.

Voor de besturen op Putten is er een verzuimfolder gemaakt en verspreid. Voor de besturen op Voorne is deze in ontwikkeling en wordt lancering verwacht in maart. Hiermee wordt beoogd dat leidinggevenden en medewerkers weten dat het voorkomen van verzuim en het terugdringen van de verzuimduur een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

Er vindt een oriëntatie plaats in hoeverre samen met zorgverzekeraars en Loyalis hiervoor aanvullend een passend aanbod kunnen ontwikkelen.

Actielijn-4 Activeren van stille reserves

Doelstelling In schooljaar 2020-2021 zijn er zeven leerkrachten vanuit de stille reserves duurzaam terug voor de klas binnen onze regio.

Door bij centrale wervingsacties expliciet ook de genoemde doelgroep uit te nodigen, zijn wij erin geslaagd om binnen onze regio zeven herintreders aan te nemen: op Voorne twee en op Putten vijf. Wij zullen op deze wijze deze doelgroep blijven benaderen waarbij uiteraard veel aandacht is voor de juiste begeleiding en het zorgdragen dat op de school de herintreder aan een ervaren leerkracht wordt gekoppeld. De bovenschoolse schoolopleider heeft hierin een belangrijke rol. Ook wordt overwogen om vooraf een assessment aan te bieden, zodat maatwerk nog meer tot de mogelijkheden behoort.

Actielijn-5

Verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief

Doelstelling

Op 1 augustus 2020 is voor Voorne het functiehuis geactualiseerd en vastgesteld. Daarbij wordt aangesloten bij loopbaanpaden voor medewerkers in de diverse functiecategorieën.

Op 1 januari 2021 is voor Putten het talentenhuis herijkt en dit huis biedt meer carrièreperspectief aan de medewerkers dan op 1 januari 2019.

In januari 2020 is bekend geworden dat in de cao 2019 is opgenomen dat het functieloongebouw voor 1 augustus 2020 geactualiseerd moet worden. De functiereeks onderwijsassistent en functiereek leraarondersteuner worden uitgebreid en bieden medewerkers de mogelijkheid om hun potentieel verder te ontwikkelen. Potentieel effectief in de praktijk in te zetten waarbij dan ook sprake is van een evenredige beloning.

Dit leidt uiteraard niet tot een verbetering van het belonings- en carrièreperspectief van leerkrachten, maar de aanname hierbij is dat leerkrachten eerder een beroep kunnen doen op ondersteuning van een onderwijsassistent of leraarondersteuner.

Daarnaast is in de cao 2018 de functiemix afgeschaft. De nieuwe functiereeks leerkrachten uit de cao 2018 biedt voldoende aanknopingspunten om op grond van een specialisme, gezaghebbende functie of projectleider door te stromen naar L11.

Actielijn 6 Innoveren en anders organiseren van onderwijs

Onderzoek bij scholen in het po die hun onderwijs nu al anders organiseren laat zien dat een innovatief onderwijsconcept kan bijdragen aan een vermindering van de werkdruk, waardoor het ziekteverzuim daalt en de uitstroom naar een beroep buiten het onderwijs afneemt.

Bij het anders inrichten van het onderwijs is een belangrijke driver onderwijsvernieuwing met belangrijke 'bijvangst' minder vraag naar leraren. Hiertoe zouden meer onderwijsondersteunend personeel of specialisten ingezet kunnen worden. Goede voorbeelden hiervan zijn: IKC, sterrenschool of 'slim-fit'-concept.

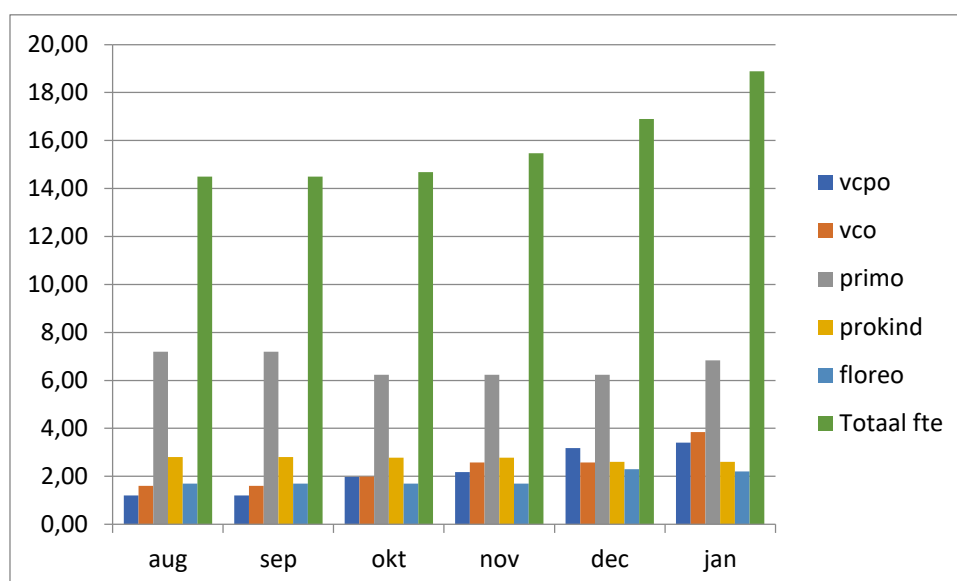
Op dit moment zijn er enkele scholen binnen onze besturen reeds gestart (op individueel niveau) aan een innovatietraject. De ervaringen van deze scholen zullen met andere scholen gedeeld worden. De ervaringen zullen worden gedeeld in de directieoverleggen en bij gebleken succes zal onderzocht worden of implementatie op andere scholen haalbaar zou kunnen zijn.

Actielijn Uitvoeren en versterken vervangingspool VPR-Pool

De doelstellingen, borging en maatregelen zoals opgenomen in ons plan van aanpak van 2019-2023 blijven onverminderd van kracht en worden verder versterkt.

De gezamenlijke besturen hebben met ingang van 1 augustus 2017 de vervangingspool VPR opgericht en een kwartiermaker benoemd voor 32 uur per week. De VPR-pool moet een bezettingsgraad van 30 fte hebben om aan de vervangingsaanvragen te kunnen voldoen. Bij de start op 1 augustus 2017 was de bezettingsgraad 24,7 ft. Door onvoldoende bezetting leidt dit tot onvervulde vervangingsaanvragen op de scholen. De kwartiermaker van de VPR-pool richt zich op maatregelen om enerzijds de bezettingsgraad van de VPR-pool op peil te houden en anderzijds heeft hij een actieve leidende rol in het plan van aanpak lerarentekort.

Huidige stand van zaken VPR-pool in fte's en aantallen(januari 2020)



De VPR-pool fungeert als een goede wervingstool. Tevens zien we dat de pool ook als doorstroom instrument haar werk goed doet.

	Start aantal medewerkers	Start aantal fte	Aantal uitstroom in formatie	Fte in formatie	Aantal instroom in VPR Pool	Fte instroom in VPR Pool
2017-2018	26,00	24,80	25,00	16,35	32,00	11,75
2018-2019	33,00	20,20	32,00	20,80	25,00	15,10
2019-2020	26,00	14,50				14,50

We zien dat de pool qua kwantiteit dynamisch van aard is. Veel poolers gaan al snel over in vaste formatie. Voor het huidige schooljaar 2019-2020 is nog niet bekend hoe de uiteindelijke in- en uitstroom is.

Op 1 januari 2020 zijn 35 medewerkers (19 fte) aan de VPR-pool verbonden en worden op de scholen van de deelnemende besturen voor langdurige vervangingen ingezet. Uiteraard is 19 fte niet toereikend om aan alle vervangingsaanvragen te voldoen. Bij een gemiddeld (langdurig ziekteverzuim van rond de 5 % (op 800 fte) zou een bezetting van minimaal 40 fte wenselijk zijn).

De medewerkers van de VPR-pool krijgen een intensieve leerkrachtbegeleiding (volgens begeleidingsplan VPR) van de leerkrachtbegeleider en nemen structureel deel aan een gesprekkencyclus vanuit de VPR-pool. Gemiddeld hebben wij 35 deelnemers aan de VPR Pool en vindt leerkrachtbegeleiding gedurende het schooljaar plaats.

Tevens nemen poolers deel aan onze e-learning academy in het kader van de professionalisering en voldoen zij aan hun te maken professionaliseringsuren.

De VPR-Pool fungeert als het centrale informatiepunt voor de regio Voorne-Putten en Rozenburg. Omdat de core business wat breder van aard wordt dan alleen het invullen van vervangingsaanvragen, vindt rebranding plaats.

Het doel van de rebranding van de VPR-pool is het verbreden van de beeldvorming: van invalpool naar hét talentenplatform voor het vinden, boeien en binden van onderwijsprofessionals. Ontwikkelingsgericht, veelzijdig, online, persoonlijk waar iedere professional telt! We zetten in op een bredere beeldvorming waar iedere (toekomstige) onderwijsprofessional terecht kan voor een loopbaan in het basisonderwijs, waar iedereen zijn of haar onderwijstalenten kan ontdekken op een eigentijdse manier.

De rebranding krijgt een tweesporenbeleid (kort (binnen een jaar) en middellange (tussen 2 en 3 jaar) termijn). In eerste instantie starten we met een nieuwe naam, die meer de lading dekt, en vervolgens vernieuwing van het huidige logo. Ook zal de homepage van de website VPR-pool een kleine metamorfose ondergaan. Op deze pagina willen we in een klap laten zien wat de VPR- pool te bieden heeft. Hiertoe zullen de volgende loketten beschikbaar komen, waar een ieder de juiste informatie aantreft en onmiddellijk contact kan leggen met de juiste functionaris.

Loket-1 Vacatures

Hier vindt men actuele vacatures voor tijdelijke en vaste banen in het basisonderwijs.

Loket-2 Langdurige inval vacatures

Er is een vervangingspool van leerkrachten met een tijdelijke of vaste aanstelling bij één van de deelnemende schoolbesturen op Voorne-Putten. Vanuit deze pool wordt men ingezet voor de langdurige vervangingen.

Loket-3 Kortdurende vervangingen

Hier kan men zijn/haar beschikbaarheid aangeven en kan de VPR-pool op maat matchen

Loket-4 Zij-instroomtraject

Potentiële zij-instromers vinden hier gerichte informatie en kunnen direct contact leggen.

Loket-5 Herintreders

Potentiële kandidaten vinden hier gerichte informatie en kunnen direct contact leggen.

Loket-6 Maatschappelijke stage

Aan scholieren wordt de mogelijkheid geboden om een (gedeelte van een) dag mee te kijken in de keuken van een basisschool.

Tijdsplanning

Actielijn	Doelstelling	Acties	Periode
Verhogen van de in-, door- en uitstroom lerarenopleiding	In schooljaar 2021-2022 is de instroom van pabostudenten die stagelopen op onze scholen met 5 % toegenomen en is de uitval van pabostudenten met 5 % verlaagd.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In samenwerking met pabo-scholen het imago van het beroep leerkracht verhogen door: <ul style="list-style-type: none"> - Een uitdagende tekst op alle websites publiceren waarin het imago van het beroep een 'boost' krijgt en die ondersteunen met korte filmpjes en vlogs van enthousiaste leerkrachten bij onze besturen. Hierin ook de focus leggen dat juist het beroep veel uitdaging biedt, omdat iedere dag anders is en dat werkdruk 'relatief is'. - Uitdragen dat binnen het onderwijs carrièreperspectief is (expert, intern begeleider, managementfunctie) en dat er sprake is van een professionele omgeving waar juist professionele identiteit en professionele ruimte herkenbaar zijn. - Voorlichting geven op het voortgezet onderwijs en het bieden van maatschappelijke/oriënterende stages - Inzet van 'pre-leraren': vwo-ers en havisten van de bovenbouw die willen proeven aan het onderwijs een bijbaan aanbieden waarbij zij de leerkrachten ondersteunen. Deze bijbaan moedigt potentieel geïnteresseerden voor de Pabo aan. - Meer aandacht schenken aan de goede secundaire arbeidsvoorwaarden (aantal vakantie-uren, 13^e maand, toeslagen et cetera). ➤ Uitval pabostudenten voorkomen door: <ul style="list-style-type: none"> - De begeleiding van studenten op de scholen zo inrichten dat studenten vanaf het 1^e leerjaar tot het behalen van het diploma aan onze besturen verbonden blijven - Doorlopende begeleidingslijn van 1^e jaar pabo tot 4^e jaar en het inrichten/uitbreiden van opleidingsscholen met bekwame praktijkopleiders - Het verder uitbreiden van bovenschoolse schoolopleiders - Intensieve samenwerking tussen instituutsbegeleider 	09-2019-07-2021

		<p>pabo/praktijkopleider/bovenschoolse schoolopleider en student</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inspiratiebijeenkomsten met studenten ➤ Onderzoeken of in samenwerking met de pabo een werkgelegenheidsgarantie bij aanvang van de studie aangeboden kan worden. Als een Pabo kan adverteren met het feit dat studenten een baangarantie zouden kunnen krijgen, dan zal het aantal inschrijvingen aan de Pabo wellicht toenemen. ➤ Onderwijsassistenten die de Pabo kunnen en willen doen een flexibel duaal traject van drie jaar aanbieden waarbij de werkgever de schoolkosten en de schooldag voor haar rekening neemt. Deze doelgroep kan vrijwel direct ingezet worden voor het uitvoeren van onderwijsjeugdarrangementen, de eerste opvang van kort verzuim en een rol kunnen hebben bij het anders inrichten van het onderwijs. ➤ Het functie/talentenhuis herijken zodat meer carrièreperspectief geboden kan worden ➤ Een vast contactpersoon voor alle besturen die binnen 48 uur vragen van potentiële kandidaten beantwoordt 	
Stimuleren van zijinstromers	Vanaf schooljaar 2019-2020 stromen per half jaar 10 zijinstromers in en de uitval is maximaal 5%.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wij informeren deze doelgroep, samen met de pabo's, over de mogelijkheden m.b.t. zij-instroom mogelijkheden ➤ Wij werven de potentiële leerkrachten samen met gemeenten Brielle, Nissewaard, Westvoorne en Hellevoetsluis. Regionaal opdat wij elkaar niet in de weg zitten en de een ten koste van de ander acteert. ➤ Wij selecteren de potentiële leerkrachten samen met Pabo's na het event ➤ Wij leiden, samen met de pabo's, de kandidaten op tot bevoegde leraar. ➤ Gemeenten onderzoeken subsidiemogelijkheden t.a.v. tegemoetkoming opleidingskosten (collegegeld) bovenop de landelijke subsidie. ➤ VPR Pool maakt een concreet begeleidingsplan regio breed voor de verkorte deeltijders. ➤ De VPR Pool brengt de talenten onder 	Januari 2020-juli 2022

		<p>in de talentenpool voor 3 dagen als L10-1 leerkracht, waarna sommige na het bereiken van de mijlpaal zelfstandig voor de klas mogen voor 3 dagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wij onderzoeken de mogelijkheid (bij genoeg deelnemers) of een dislocatie Inholland op Voorne Putten mogelijk is. ➤ Wij begeleiden de talenten samen met de Pabo's (de pabo's de eerste twee jaar samen met de VPR Pool en de VPR Pool tevens een aansluitend jaar). 	
Behouden van leraren	In schooljaar 2020-2021 is de uitstroom door vrijwillig vertrek gereduceerd met 5 %.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Door middel van het houden exitinterviews inzicht hebben in de redenen van vrijwillig vertrek en voor de toekomst passende maatregelen treffen ➤ Professionele dialoog zodat in een vroeg stadium meer inzicht ontstaat in de verbinding, inspiratie, autonomie en prestatie van de medewerker en hierop aansluiten ➤ Doorlopende begeleidingslijn van 1^e jaars pabo-student tot vakbekwame leerkracht door begeleiders die bovenschools acteren en vakbekwame praktijkopleiders op de scholen ➤ Binnen kaders tegemoetkomen aan wensen van individuele medewerkers die belemmeringen ervaren in de balans tussen privé en werken (reistijd, kinderopvang et cetera) ➤ Leeftijdsbewust personeelsbeleid in het kader van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid: aansluiten bij de levensfase van de medewerker en de individuele fase van de medewerker ➤ Stimuleren van professionele ruimte ➤ Professionaliseringsbeleid door middel van professionele leergemeenschappen/netwerken en aansluiten bij de individuele ontwikkelbehoefte ➤ Actief preventief en ziekteverzuimbeleid 	<p>01-09-2020</p> <p>01-09-2020</p> <p>01-01-2021</p>
Activeren van stille reserves	Doelstelling In schooljaar 2020-2021 zijn er 3 leerkrachten vanuit de stille reserves duurzaam terug voor de klas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stille reserves bij centrale wervingsacties expliciet uitnodigen om te solliciteren ➤ Contacten opbouwen met UWV ➤ Contacten opbouwen met participatiefonds ➤ Afnemen van assessments om 	09-2020-09-2021

	binnen onze regio.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ begeleiding op maat te bieden ➤ Re-integratiemogelijkheden onderzoeken om een zachte landing te laten plaatsvinden Bieden van begeleiding op maat 	
Verbeteren van belonings- en carrièreperspectief	Op 1 januari 2021 is het talentenhuis herijkt en dit huis biedt meer carrièreperspectief aan de medewerkers dan op 1 januari 2019.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Functie-talentenhuis van de besturen actualiseren en zoveel mogelijk op elkaar afstemmen en groeiperspectief bieden. ➤ Professionele dialoog verder ontwikkelen waarbij de gesprekken op schoolniveau zich richten op verbinding, autonomie, inspiratie en prestatie 	02-2019-01-2021
Stimuleren van innovaties	Op 1 augustus 2021 zijn 2 innovatietrajecten gestart	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projectgroep bestaande uit enthousiaste directeuren, leerkrachten en andere experts van alle besturen onderzoeken welke innovatieve ideeën leiden tot een betere onderwijskwaliteit met als bijvangst minder bevoegde leerkrachten 	01-09-2020-1-9-2021
Inrichting van één informatiepunt regio VPR	Op 1 augustus 2021 is er 1 centraal informatiepunt voor de regio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rebranden VPR Pool ➤ Inrichten website 	2020-2021
Uitvoeren en versterken vervangingspool VPR-Pool	De VPR Pool draagt zorg voor de langdurige vervangingen en heeft op 1-9-2020 30 fte aan bezetting	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Werven ➤ Selecteren ➤ Matchen ➤ Organiseren van events ➤ Netwerken op pabo's 	2020-2021

Begroting

Looptijd van 1-8-2020 tot 01-01-2023

Actielijnen	functie	uurtarief			1-8-2020 1-1-2023
Werkgroep plan van aanpak lerarentekort	hrm-adviseur	55,88	2 hrm adviseurs	8 uur p.p. per week	72.000
Doorgaande begeleiding van pabo-studenten, zij-instromers en startende leerkrachten	Leraarbegeleider	46,86	3 schoolbegeleiders	21 uur p.p. per week	236.000
Training praktijkopleiders	Trainer	51,13	16 bijeenkomsten as € 1.000,-		16.000
Kosten ten behoeve van plan initiatie	Coordinator VPR Pool Leerkrachtbegeleider VPR Pool	57,95	Facilitering VPR Pool	40 uur per week	185.000
Professionalisering onderwijsassistenten	Leraar L11	51,13	8 studenten begeleiden	1 uur p.p. per week	33.000
Re-branding en 1 loket website	i.s.m. Mix en Match reclamebureau				2.000
TOTAAL					544.000
Subsidie					359.000
Cofinanciering subsidie					185.000,-

Ondertekening deelnemende besturen

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.

Deelnemend bestuur 1

Naam	Floreo
Bevoegd gezag nummer	41240
Naam contactpersoon	Harry Timmermans
Handtekening	

Deelnemend bestuur 2

Naam	VCO de Kring
Bevoegd gezag nummer	41507
Naam contactpersoon	De heer Henk de Kock
Handtekening	

Deelnemend bestuur 3

Naam	Primo VPR
Bevoegd gezag nummer	41570
Naam contactpersoon	
Handtekening	

Deelnemend bestuur 4

Naam	Stichting Prokind
Bevoegd gezag nummer	41639
Naam contactpersoon	De heer Menno van Riel
Handtekening	

Deelnemend bestuur 5

Naam	Stichting Samenwerkingsscholen VPR
Bevoegd gezag nummer	42738
Naam contactpersoon	Mevrouw Ingrid van Doesburg
Handtekening	

Deelnemend bestuur 6

Naam	VCPO
Bevoegd gezag nummer	45917
Naam contactpersoon	De heer Maarten Groeneveld
Handtekening	

Deelnemend bestuur 7

Naam	Pabo InHolland Rotterdam
Bevoegd gezag nummer	
Naam contactpersoon	Mevrouw Elsbeth Veldhuijzen
Handtekening	

Naam	PaboThomas More
Bevoegd gezag nummer	
Naam contactpersoon	Mevrouw Dorothee Kammen
Handtekening	

Naam	Pabo Hogeschool Rotterdam
Bevoegd gezag nummer	
Naam contactpersoon	Mevrouw Wendy Klaver
Handtekening	