



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

PROJECTPLAN REGIONALE AANPAK PERSONEELSTEKORT ZAANSTAD 'DOORPAKKEN'

2020-2022



Inhoud

1. Aanleiding	2
2. Regio Zaanstad-Oostzaan	3
3. Deelnemende besturen.....	3
4. Beschrijving van de partners	4
5. Missie en Visie	5
6. Doelstellingen.....	5
7. Aanpak (in)stroomtrajecten en begeleiding.....	5
8. Activiteitenplan	6
9. Begroting	12
10. Evaluatie en borging.....	12
11. Ondertekening.....	12
Bijlage 1: Arbeidsmarkt primair onderwijs Zaanstad (e.o.)	13
Bijlage 2: Begroting	14

1. Aanleiding

Voorliggend projectplan dient ter onderbouwing van de subsidieaanvraag bij de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen voor een Regionale aanpak van het lerarentekort.

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

Agora en Zaan Primair hebben eerder de subsidie regionale aanpak lerarentekort (ral) toegekend gekregen, maar daarmee is het lerarentekort in Zaanstad nog niet opgelost. Agora en Zaan Primair hebben door deze ral-subsidie de samenwerking meer opgezocht en al goed kunnen ervaren waar ze nog meer in moeten investeren. We willen de samenwerking verder uitbouwen en samen doorpakken voor wat betreft het lerarentekort in Zaanstad. Hierin willen wij de samenwerking uitbouwen met Opspoor. De subsidie regionale aanpak lerarentekort zou van grote waarde zijn om gezamenlijk door te pakken op het oplossen van het lerarentekort.

Het primair onderwijs blijft kampen met een toenemend lerarentekort en dit tekort voelen we nu al. De verwachte instroom is onvoldoende om aan vervangingsvraag (vanwege o.a. pensionering) te voldoen. Zonder nadere maatregelen neemt volgens de gegevens van CentERdata de onvervulde vraag in Zaanstad toe tot 56 fte in 2024¹ (zie bijlage 1).

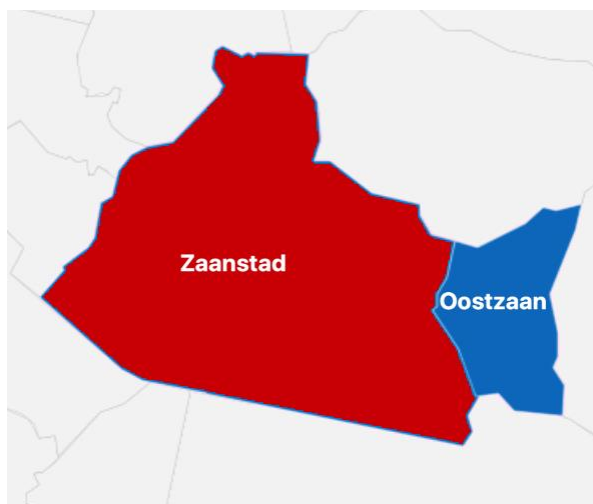
De besturen ervaren nu al dat er negatief wordt afgeweken van de eerdere prognoses van CentERdata. Niets doen is geen optie, maar om goed door te kunnen pakken is er extra budget nodig.

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

¹ De arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs 2019-2024, Regio Noord-Holland, CentERdata in opdracht van OCW, november 2018.

2. Regio Zaanstad-Oostzaan

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



Kaart 1 Regio

Binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek/Waterland wordt door de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Purmerend, Landsmeer, Waterland en Wormerland een afzonderlijke aanvraag voor de RAP ingediend. Zo mogelijk zal op onderdelen worden tussen deze regio's worden samengewerkt, in ieder geval bij de inrichting van een regionaal loket (informatiepunt) voor belangstellenden voor het leraarsberoep.

3. Deelnemende besturen

De deelnemende besturen zijn in deze aanvraag zijn weergegeven in tabel 1.

Nummer	Schoolbestuur	Totaal fte regio
41251	Agora, Stichting voor Bijzonder Primair Onderwijs in de Zaanstreek	495,4
41434	Stichting Primair Openbaar Onderwijs in de Regio Waterland/Oostzaan	37,2
41852	Stichting Zaan Primair voor OP/Voortgezet Speciaal Onderwijs	556,5
	Totaal	1089,0

Tabel 1: Deelnemende besturen en fte

Dit betekent dat drie van de acht schoolbesturen deelnemen aan deze subsidieaanvraag. In totaal 1089 fte werkt bij vestigingen van deelnemende besturen in de beschreven regio. Dit komt overeen met ca. 90% van het totale aantal fte in de regio (1.207,8).

Naast genoemde besturen participeert de iPabo in deze aanvraag.

Verder, namens de besturen, is Taco Keulen (voorzitter College van Bestuur van Agora).

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

4. Beschrijving van de partners

Stichting Agora

Agora is een stichting voor bijzonder primair onderwijs in scholen met verschillende levensbeschouwelijke en onderwijskundige achtergronden. Agora staat voor *'bijzonder goed onderwijs voor iedereen*. Met de inspiratie uit onze christelijke waarden dragen we bij aan een betere wereld, nu en in de toekomst'.

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

Stichting Zaan Primair

'Voortreffelijk openbaar onderwijs, uitstekende opvang'

De scholen van Zaan Primair bieden voortreffelijk onderwijs en uitstekende opvang voor kinderen van 2 tot 12 jaar. Dit doen we in een veilige en inspirerende leeromgeving. Onze openbare basisscholen bieden de basis voor een succesvolle start in de maatschappij: waarden, normen en respect krijgen duurzaam aandacht. Wij motiveren onze leerlingen het beste uit zichzelf te halen. Of ze nu een extra uitdaging nodig hebben of een duwtje in de rug. Onze scholen hebben stuk voor stuk een eigen identiteit, profiel en achtergrond. Daar zijn wij trots op.

Op een school van Zaan Primair krijgen kinderen de beste basis voor een succesvolle toekomst.

Stichting Opspoor

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

5. Missie en Visie

Samenwerking in Zaanstad -Oostzaan bij de werving, het opleiden en het begeleiden van nieuw potentieel en het behouden van de startende gekwalificeerde leraren.

6. Doelstellingen

- 1) Middels het verder uitbreiden van de selectie en opleiding van zij-instromers het lerarentekort in de regio blijven aanpakken.
- 2) Investeren in de opleiding en begeleiding van alle startende leraren, om zo de kwaliteit te waarborgen en uitstroom te voorkomen.
- 3) Het, waar mogelijk en gewenst, gezamenlijk waarborgen van kwalitatief goed onderwijs in de regio door (extra) te investeren in werving en behoud van gekwalificeerd personeel.
- 4) Het, als zodanig, investeren in de samenwerkingsrelatie tussen schoolbesturen in de regio onderling en met de opleidingen (pabo's).

7. Aanpak (in)stroomtrajecten en begeleiding

Agora, Zaan Primair en Opspoor stellen zich als doel van hun samenwerking dat er in 2020-2022 minimaal tien zij-instromers in Zaanstad starten.

De focus is op alle zij-instroom trajecten binnen de regio Zaanstad - Oostzaan:

- zij-instromers (ZiB: Zij-instromers in Beroep);
- verkorte deeltijd studenten, die door vernieuwde wetgeving versneld voor de klas kunnen;
- extra begeleiding voor startende leraren om ze een goede start te laten maken waardoor ze duurzaam voor het beroep ingezet kunnen worden.

Met behulp van de eerdere subsidie hebben Zaan Primair en Agora meer zij-instromers kunnen aantrekken. Het is de besturen gelukt om een groot deel van de beoogde twintig zij-instromers te laten starten in 2019-2020. Recente ervaring heeft geleerd dat een goede introductie en begeleiding essentieel blijft om van de potentiële zij-instromer een goede leerkracht te maken. Het voortraject met dubbele bezetting van vier maanden lijkt in sommige gevallen niet voldoende. Ook hebben we nu de ervaring dat het vinden van een stageplaats en opleidingstrajecten op de school lastiger is dan eerder was gedacht. Het gefaseerd introduceren van potentiële zij-instromers werkt beter dan een grote groep in een keer.

Bij de werving van zij-instromers is er een grote belangstelling. In de praktijk blijkt dat slechts 10 tot 15% van de oprecht geïnteresseerden daadwerkelijk starten met het traject. In het voortraject is de

investering/opbrengst ratio lager dan eerder is verwacht. Het voortraject vraagt al een grote investering in tijd van de besturen en de scholen.

iPabo en HvA

Om de kwaliteit te kunnen optimaliseren hebben Agora en Zaan Primair al jaren een nauwe samenwerking met de opleidingsinstituten voor wat betreft reguliere studenten en sinds twee jaar ook voor de zij-instromers. Er zijn convenanten getekend als onderdeel van de samenwerking.

- In gezamenlijkheid worden werkplekassessments afgenomen voor degenen die de opleiding volgen.
- Scholing van mentoren middels een mentortraining die verzorgd wordt door zowel de docenten van de opleidingen als een schoolopleider van Agora en Zaan Primair.
- In gezamenlijkheid vormgeven van het curriculum voor de voltijdopleiding én de zij-instroomtrajecten.
- Met meerdere schoolbesturen is de samenwerking geïntensiveerd middels SPS 1 en SPS 2 (Samen Professioneel Sterk). De samenwerking was en is gericht op specialistenopleidingen, plaatsen van LIO-studenten, vormgeven aan samen opleiden, met elkaar in gesprek gaan over mogelijkheden t.a.v. het lerarentekort, enz.

8. Activiteitenplan

Om het doel van tien zij-instromers te realiseren werken de partners samen aan. De samenwerking wordt weergegeven in een activiteitenplan (zie pagina 7 t/m 11).

Activiteitenplan

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1	Samenwerking			
1.1	Afstemming besturen over de huidige aanpak van de subsidie. Leren van elkaar en van het gelopen project.	November 2019	Leren van de ervaringen om zo goed door te kunnen pakken in de komende jaren.	
1.2	Afstemmen met de Gemeente Zaanstad over de extra ondersteuning vanuit de gemeente.	November 2019	Meerjaren-perspectief vanuit de Gemeente Zaanstad.	
1.3	Afstemming besturen over doorpakken van de gezamenlijke aanpak lerarentekort.	November 2019	Een gedegen, gedragen en haalbaar plan.	
1.4	Blijvend afstemmen over de eenduidige afspraken over arbeidsvoorwaarden van en personeelsbeleid voor de zij-instromers voor wat betreft criterium inschaling, studieverlof en begeleiding.	Lopende het traject	Een aantrekkelijk en realistisch arbeidsvoorwaardenpakket.	
1.5	Aanstellen van een projectleider.	Vanaf augustus 2020	De HR-adviseur van Zaan Primair treedt op als projectleider door dit project te coördineren, monitoren en te evalueren.	
1.6	Het inrichten van een regionaal loket (informatiepunt).	Lopende het project	Het ontwikkelen van één 'virtueel' centraal informatieloket voor alle geïnteresseerden die in het onderwijs willen gaan werken. Deze geïnteresseerden vinden hier informatie over opleidingsroutes, begeleidingsmogelijkheden, vacatures en informatie over de schoolbesturen in de regio.	

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2	Zij-instroom			
2.1	Voordat installatie van het regionaal informatiepunt is geïnstalleerd: telefonische voorlichting van geïnteresseerden over het werken als leraar en het behalen van de onderwijsbevoegdheid via een zij-instroomtraject.		Geïnteresseerden kunnen d.m.v. de verkregen informatie een bewuste keuze maken en zich aanmelden voor het zij-instroomtraject.	
2.2	Benaderen van diverse doelgroepen en potentiële kandidaten via diverse kanalen.	Continu	Werven van geïnteresseerden in het zij-instroomtraject.	In de praktijk zal blijken hoe snel het aantal van vijf zij-instromers per bestuur behaald is. Geïnteresseerden benaderen nu de besturen, zonder actieve wervingscampagne. Te grote aantallen zijn niet haalbaar binnen de besturen.
2.3	Een duidelijk gestructureerd voortraject waarin de meest geschikte kandidaat geselecteerd kan worden. Waarin de kandidaat kan onderzoeken of primair onderwijs echt passend is bij zijn/haar competenties en interesse.	April/mei 2020	Kandidaten maken eerst kennis met het onderwijs in Zaanstad-Oostzaan: <ul style="list-style-type: none"> - door werkervaring op te doen; - door praktische scholing te volgen. 	Het voortraject heeft voor de kandidaat een oriënterende functie, voor de schoolbesturen een selecterende functie en voor de opleiding (mogelijk) een verwijzende functie.
2.4	Toepassen (eventueel ontwikkelen) van een eerste selectieassessment bij potentiële kandidaten.	Februari 2020	D.m.v. dit assessment kan je aantonen of iemand leerbaar is en geschikt is om de verkorte HBO studie op te pakken.	

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.5	Samen met de hogescholen bereiden wij potentiële zij-instromers voor op het geschiktheidsassessment. Vanuit de schoolbesturen worden stageperiodes onder begeleiding van de schoolopleider aangeboden en vanuit de hogescholen informatiesessies over de inhoud van het portfolio.	Februari/maart/april 2020	Door de stageperiode kan een potentiële zij-instromer een gedegen keus maken of het onderwijs passend is, waardoor er minder kans is op uitval gedurende het traject.	
2.6	Het verder ontwikkelen van een gestructureerde en duurzame begeleidingsstructuur en implementeren gedurende zowel het voortraject als het zij-instroomtraject zelf, waarbij gebruik wordt gemaakt van de expertise die schoolopleiders en expert-assessoren van het werkveld hebben opgebouwd. Dit leidt tot versterking van de opleidingsschool.	Continu	Een zij-instromer heeft een gedegen introductieprogramma bij de start en weet van te voren wat de stappen zullen zijn in de begeleiding en coaching en de meetmomenten.	
2.7	Start zij-instromers.	September 2020	Na het behalen van de geschiktheidsverklaring wordt de zij-instromer aan een ervaren leraar gekoppeld voor drie tot zes maanden. De klas heeft dan een dubbele bezetting. De bedoeling is dat de leraar daarna volledig voor de klas kan onder begeleiding van een bovenschoolse coach en extra begeleiding van een maatje	
2.8	Kwaliteitsimpuls en voorkomen van tussentijdse uitval.	Augustus 2020-augustus 2022	Dit doen we door middel van: Begeleiding op maat via inzet externe coach, schoolopleider en 'maatje' op de	

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
			werkvloer. Dubbele bezetting aan de start van het traject.	
3	Verkorte deeltijdstudenten			
3.1	Werving deeltijd pabostudenten.	Continu	De verkorte deeltijdopleiding biedt ook mogelijkheden leraren in opleiding na het behalen van het eerste jaar en de daarbij gestelde eisen te laten instromen als leraar binnen het onderwijs. Dit resulteert in gekwalificeerde leraren op korte termijn. Bij aanstelling (tripartite) betalen van opleiding en vergoeding van overige studiekosten (o.a. boeken).	
3.2	Bij de werving kandidaten goed informeren en adviseren over de mogelijkheid van het volgen van de verkorte deeltijd pabo om een bevoegdheid te halen kan extra potentie aantrekken.		Geïnteresseerden kunnen hierdoor een bewuste keuze maken tussen zij-instroom of de verkorte deeltijdopleiding.	
3.3	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval.	Aug 2020-aug 2022	Begeleiding op maat via inzet externe coach, schoolopleider en 'maatje' op de werkvloer.	

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4	Startende leraren			
4.1	Begeleiding startende leraren intensiveren.	Augustus 2020 augustus 2022	Een goede begeleiding in het begin van de carrière (inductieperiode) versnelt de ontwikkeling en draagt bij aan hogere kwaliteit van lesgeven en vermindert ook uitval en uitstroom.	

9. Begroting

De begroting is opgenomen in bijlage 2.

10. Evaluatie en borging

- Tijdens de trajecten zijn er vaste evaluatiemomenten met alle betrokkenen om te zien of we op koers zijn om de beoogde doelstellingen te realiseren. Het zij-instroomtraject wordt afgesloten met een digitale evaluatie.
- De uiteindelijke resultaten worden vastgelegd in een jaarverslag van ieder bestuur en op basis hiervan wordt een meerjarenplan zij-instroom gemaakt.

11. Ondertekening

Zaan Primair

Bevoegd gezag nummer: 41852

Naam: Mevrouw B.A. Schumacher

Functie: Voorzitter College van Bestuur



Handtekening:

Agora

Bevoegd gezag nummer: 41251

Naam: De heer M.C. Spies

Functie: College van Bestuur



Handtekening:

Spoor

Bevoegd gezag nummer: 41434

Naam: De heer C.E.J. van Meurs

Functie: Voorzitter College van Bestuur



Handtekening:

Bijlage 1: Arbeidsmarkt primair onderwijs Zaanstad (e.o.)

De meerjarenarbeitsmarkt prognoses van het onderwijs worden door CentERdata in beeld gebracht in opdracht van het ministerie van OCW. De prognoses zijn gebaseerd op gegevens van peiljaar 2018 en met een model doorvertaald naar prognoses.

Onvervulde vraag leraren in fte Arbeidsmarktregio	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	2.321	2.782	3.321	4.097	4.884
Noord-Holland-Noord	79	97	113	139	165
Zaanstreek/Waterland	11	14	21	34	42
Zuid-Kennemerland en IJmond	49	55	65	80	89
Groot Amsterdam	33	42	54	71	91
Gooi en Vechtstreek	11	13	14	25	34
Amsterdam	249	305	365	440	514
Nieuwe prognose:					
Zaanstad	17	23	35	50	56

Bron: CentERdata

Bijlage 2: Begroting

Begroting subsidie 2020-2022											
		Aantal deelnemers	Aantal weken	Aantal uur	Loonkosten per uur	Totale loonkosten	Overige kosten	Totaal overige kosten	Subsidie	Co-financiering	Totaal
Toerekenbare kosten											
	Uitvoeren werving en selectie	100		180	€ 55,00	€ 9.900,00			€ 6.600,00	€ 3.300,00	
	Plaatsing van kandidaat geschiktheidsonderzoek	20		40	€ 55,00	€ 2.200,00			€ 1.466,67	€ 733,33	
	Begeleiding voorbereiding geschiktheidsonderzoek 2 uur per week/10 weken	20	10	160	€ 50,00	€ 8.000,00			€ 5.333,33	€ 2.666,67	
	Coördinerende activiteiten gedurende opleiding 1 uur per week, 2 jaar	10	104	80	€ 55,00	€ 4.400,00			€ 2.933,33	€ 1.466,67	
	Totaal toerekenbare kosten								€ 13.400,00	€ 6.700,00	€ 20.100,00

