



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

Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs - aanvraagronde 2022
Regio Haarlemmermeer

Algemeen

In dit plan van aanpak RAP worden de activiteiten beschreven die zich richten op bestaande of te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, waarbij rekening wordt gehouden met uitloop tot uiterlijk 31 december 2023.

Algemeen beeld van de regio en samenwerking

1.1 Samenwerking in de regio

In de regio Haarlemmermeer wordt reeds intensief samengewerkt tussen schoolbesturen, gemeenten en lerarenopleidingen in het kader van de regionale aanpak van het lerarentekort. In 2015 hebben acht besturen vanuit het primair onderwijs het Regionaal Transfercentrum de Beurs (RTC de Beurs) opgericht. In oktober 2021 is RTC de Beurs opgeheven, de besturen hebben daarbij de wens uitgesproken om op een aantal punten, waaronder de thema's uit de RAP aanvraag, de samenwerking te willen voort te zetten c.q. te versterken.

In de Haarlemmermeer is de Taskforce Lerarentekort Haarlemmermeer opgericht. Daarin participeren de besturen van Floreer (Sopoh), Meer Primair en Jong Leren en zijn Novacollege, kinderopvangorganisatie SKH, gemeente Haarlemmermeer en UWV betrokken. Doel is het lerarentekort terug te dringen door de instroom bij de pabo's te verhogen (middels zij-instromers) en de samenwerking te versterken. Inmiddels is een informatieloket Haarlemmermeer ingericht: www.ikwordleerkracht.nl. Als coördinator is de projectleider Edwin Borger het aanspreekpunt. Richtten de activiteiten zich tot nu toe voornamelijk op het informeren van belangstellenden, voor de komende jaren zal het loket ook meer een recruitment functie gaan krijgen om de instroom van andere opleidingsrichtingen te vergroten.

Verder participeren de onderwijsbesturen in de beroepenveldcommissie van Inholland en binnen Samen Opleiden van de Hogeschool Leiden waarbij gestreefd wordt naar een optimale aansluiting tussen de opleidingen en de onderwijsarbeidsmarkt.

1.2 Ontwikkelingen regio

Het lerarentekort in de regio neemt snel toe en zal de komende jaren verder toenemen. Dit tekort ontstaat door een combinatie van factoren: een aanzienlijke groep leraren verlaat de sector vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, de mobiliteit is toegenomen, terwijl de leerlingendaling minder sterk is dan voorheen. In sommige delen van de regio neemt het aantal leerlingen juist toe.

In de Haarlemmermeer is de afgelopen zestig jaar de bevolkingsomvang met meer dan 100.000 inwoners gegroeid, met een bevolkingsaantal van 160.000 in 2020. In de laatste (crisis)jaren heeft er geen grootschalige bouw van woningen meer plaatsgevonden. De bevolkingsgroei is momenteel minimaal, de komende tien jaar is de groeiprognose gemiddeld 1,5 tot 2%, tot 175.000 in 2030. Alhoewel het geboortecijfer daalt sinds 2005, neemt het aantal gezinnen dat zich vestigt in de Haarlemmermeer nog steeds toe. Omdat Haarlemmermeer momenteel inzet op een woningbouw versnelling, wordt een nieuwe groei-piek verwacht rond 2025.

Tegelijkertijd zien we dat het aanbod aan nieuwe leraren, vooral vanaf de pabo, onvoldoende is om in de vraag naar (bevoegde) leraren te voorzien en dat de Nederlandse arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Ook de stille reserves (mensen met een onderwijsbevoegdheid die voorheen werkzaam waren in het onderwijs) nemen af.

Naar verwachting daalt de werkgelegenheid in het primair onderwijs regio-breed in fte de komende jaren. In 2020 wordt voor de regio Haarlemmermeer-IJmond uitgegaan van 1.938 fte (excl. seniorenregeling), in 2024 van 1.899 fte¹). De vervangingsvraag (het aantal fte die gedurende een jaar niet vervuld worden in de regio) blijft echter constant (gemiddeld 116 fte).

De lichte stijging van het aantal studenten dat kiest voor de pabo is niet voldoende om aan de vraag naar leerkrachten te voldoen en op dit moment is er zelfs sprake van een lichte daling (Leiden). De variatie aan deeltijd en duale opleidingen biedt meer instroommogelijkheden voor studenten terwijl tegelijkertijd het aandeel van studenten met een mbo-achtergrond daalt (mogelijk als gevolg van de strengere toelatingseisen aan de pabo). Had in 2014 nog ruim 35 procent van de instromende studenten een mbo-achtergrond, in 2018 is dit aandeel teruggelopen tot zo'n 27 procent.

Naast tekorten aan leerkrachten zien wij in de regio tevens een tekort aan directiepersoneel ontstaan. Vacatures blijven langer onvervuld waarbij schooldirecteuren meerdere scholen gaan aansturen. De inzet van ondersteunend personeel is toegenomen. De besteding van de werkdruk middelen was/is mede daarop gericht.

Mobiliteit

Over het algemeen zijn leraren tegenwoordig mobieler. In 2013 verandert 3,9 procent van het totaal aantal leraren in het primair onderwijs van locatie binnen het eigen schoolbestuur. In 2017 doet 4,7 procent van de leraren dat. Wat meer opvalt, is de stijging van het aantal leraren in Nederland dat overstapt naar een ander schoolbestuur: van 1.163 leraren in 2013 naar 5.414 leraren in 2017². Ook in de regio is de stijging in mobiliteit zichtbaar.

In de regio is een aanzienlijk deel van het personeel 55 jaar of ouder (2019 ruim 21%)³. Die vergrijzing is vooral groot bij de mannen: ruim een op de drie leerkrachten is 55 jaar of ouder, van de vrouwen bijna een op de zes. Over tien jaar hebben de meesten van hen het onderwijs verlaten. De vergrijzing neemt echter af. De afnemende vergrijzing in het primair onderwijs gaat gepaard met de instroom van jongeren in de sector. De afgelopen jaren is het aandeel jongeren (35-minners) in de regio is gestegen, zo'n 31 procent van de leraren is jonger dan 35 jaar.

1.2 Intensivering samenwerking in de regio

Regionale samenwerking in de regio is noodzakelijker dan ooit. Om het personeelstekort het hoofd te bieden is samenwerking van wezenlijk belang. De doelstelling van de samenwerking is gericht op het optimaal en effectief inzetten van voldoende gekwalificeerd personeel waarbij duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en loopbaanperspectief in behoud van personeel moeten resulteren.

Daarbij speelt tevens de vernieuwing van Participatiefonds en de aanpassing van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel Primair Onderwijs (WOPO) een rol. Dit vraagt om een andere aanpak van het omgaan van personeel dat niet op de juiste plek zit. Inzet zal ook gericht zijn op 'van werk naar werk' in het kader van behoud van personeel en beperking van de uitkeringslasten.

Andere schoolbesturen worden bij de totstandkoming van de voorliggende aanvraag benaderd om deel te nemen. Gedurende de projectperiode 2022-2023 zal bij elk onderdeel expliciet aandacht worden besteed om de resultaten breder te implementeren in de regio in het kader van de versterking van de samenwerking.

¹ Bron: CentERdata rapport 'De arbeidsmarkt voor Leraren PO 2019-2024 regio Noord-Holland'

² Bron: CentERdata Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs 2019

³ Bron: Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs.

De arbeidsmarkt in de regio Haarlemmermeer verandert snel. Alle deelnemende besturen in de regio hebben inmiddels volop te kampen met (meerdere) onvervulde vacatures en een groot gebrek aan vervangend personeel. Het aantal leerlingen zal de komende jaren licht stijgen; aan de andere kant gaat een grote groep leraren de komende periode met pensioen en daalt de instroom in de lerarenopleidingen. Daar komt nog eens bij dat voor leraren het minder kan aantrekkelijk worden om in onze regio te werken, vanwege de stijgende kosten voor huisvesting en levensonderhoud.

De lerarentekorten krijgen wij niet opgevuld, dus moeten wij toe naar een andere onderwijsorganisatie vorm die toekomstbestendig is. Ons onderwijssysteem is in grote lijnen nog gebaseerd op de aanpak in de vorige eeuw, terwijl de wereld om ons heen razendsnel verandert. We moeten het onderwijs anders organiseren, zodat kinderen blijven krijgen wat zij nodig hebben.

Om deze redenen is de urgentie om samen te werken sterk toegenomen. Niet alleen is een integrale duurzame aanpak nodig (vergroten van de instroom, behoud van leraren, betere begeleiding, taakdifferentiatie en functiespecialisatie vergroten én randvoorwaarden verbeteren), structurele samenwerking vanuit een gezamenlijke visie om dit te kunnen realiseren is voorwaardelijk. Deze duurzame toekomstbestendige samenwerking in de regio vloeit voort uit Samen Opleiden en Professionaliseren. Het ministerie van OCW heeft samen met PO-Raad de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) partnerschappen. Inmiddels is in Noord Holland het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland opgericht (3 november 2021) waarbij ook de Haarlemmermeerse besturen zich hebben aangesloten (bij Inholland en Aspirant Opleidingsschool IJmond).

Naast de samenwerking met Inholland werken alle deelnemende besturen in de Haarlemmermeer ook nauw samen met de Hogeschool Leiden binnen het Platform Samen Opleiden. Besturen, scholen en hogeschool vormen met elkaar de Opleidingsschool om af te stemmen, beleid te implementeren, de krachten te bundelen en informatie uit te wisselen. De RAP-subsidie wordt hierbij gezien als een impuls om vanuit dit bestaande bestuurlijke netwerk de samenwerking te verstevigen en vanuit een gezamenlijke visie activiteiten in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren te organiseren.

2. Ontwikkelingen in de regio met betrekking tot primair onderwijs *(bron: Arbeidsmarktplatform PO, arbeidsmarktanalyse Noord-Holland 2021)*

2.1 Ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. De afgelopen jaren werden veel regio's in Nederland geconfronteerd met dalende leerlingaantallen. Tussen 2016 en 2020 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,4 procent af, tot zo'n 1.492.000 leerlingen. Ook in de regio Noord-Holland zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 1,8 procent. Wel zien we verschillen binnen de regio: de sterkste daling zien we tussen 2016 en 2020 in Noord-Holland-Noord (3,9 procent), terwijl het aantal leerlingen in Zuid-Kennemerland en IJmond juist steeg (1,6 procent).

De komende jaren zal het aantal leerlingen in Nederland naar verwachting verder afnemen. Tussen 2019 en 2024 daalt de basisgeneratie voor het primair onderwijs naar verwachting met zo'n 3,5 procent. Ook in de regio Noord-Holland wordt een daling verwacht, van ruim 254.070 kinderen in 2019 tot zo'n 250.300 kinderen in 2024. Dit komt neer op een daling van 1,5 procent. Ook hier zien wij weer grote regionale verschillen.

2.2 Leeftijdsverdeling personeel

De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Personeel kan ook meer of minder gaan werken of een andere functie binnen de sector vervullen.

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. Gemiddeld is ruim 24 procent van het personeel in het primair onderwijs (in fte) 55-plus. In deze regio is een iets groter deel van het personeel 55-plus: ruim 25 procent. Net zoals in Nederland, is in deze regio vooral onder het directiepersoneel een relatief groot aandeel 55-plussers werkzaam: ruim 39 procent in 2020. Ter vergelijking: van alle leraren is bijna 24 procent 55-plus en van al het ondersteunend personeel ruim 27 procent. In totaal is ruim 30 procent van het personeel in deze regio jonger dan 35 jaar. In deze regio is het grootste aandeel 35-minners werkzaam als leraar en ondersteunend personeel (ruim 31 procent).

2.3 Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2020 werken er circa 181.000 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij ruim 128.600 fte. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen jaren gestegen. Ook in de regio Noord-Holland nam de werkgelegenheid toe. Tussen 2016 en 2020 steeg de werkgelegenheid met 7,2 procent, tot zo'n 20.270 fte.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid (in fte) in Nederland heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen 2016 en 2020 is toegenomen, zoals het ondersteunend personeel (zo'n 36 procent). Er zijn echter ook functies die in omvang zijn gekrompen, zoals het directiepersoneel (8,6 procent). Ook in deze regio zien we verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen het directiepersoneel, leraren en het ondersteunend personeel. De werkgelegenheid voor ondersteunend personeel steeg de afgelopen periode fors (ruim 49 procent), terwijl het directiepersoneel juist in omvang daalde (7,8 procent).

2.4 Ontwikkeling instroom en gediplomeerden pabo

De pabo speelt een belangrijke rol op de onderwijsarbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar ook het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat, is daardoor van groot belang. In de regio zien wij al een aantal jaren een daling van het aantal gediplomeerden. Het aantal studenten dat kiest voor de pabo nam de afgelopen jaren juist toe. Tussen 2016 en 2020 is de instroom van studenten in deze regio met zo'n 73 procent toegenomen, tot 753 studenten. Inmiddels zien wij echter ook dat de instroom stagneert.

2.5 Arbeidsmarktprognose

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs in 2025 een extra tekort van ruim 1.430 fte aan leraren te wachten. Dit komt neer op een relatieve extra onvervulde werkgelegenheid van ruim 1,6 procent. In de regio Noord-Holland zal het extra tekort de komende jaren naar verwachting toenemen, tot 344 fte in 2025. Omdat onbekend is hoe groot het tekort feitelijk is, is dit in 2019 op 0 fte gesteld. Tekorten die tijdens de ramingsperiode zijn ontstaan, dienen daarom opgeteld te worden bij eventueel in 2019 al bestaande tekorten. Feitelijk betekent dit dat het tekort groter is dan het cijfer laat zien.

2.6 Bestuurlijke samenwerking Regionetwerk Opleidingsschool en voortzetting Samen Opleiden Hogeschool Leiden

Het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland en Hogeschool Leiden/Samen Opleiden zijn verantwoordelijk voor goed en kwalitatief opleiden van studenten. Het bestaande netwerk moet de komende jaren tot 2030 opschalen tot dat alle besturen vertegenwoordigd zijn en elke student opgeleid wordt in een opleidingsschool. Vanuit een collectieve verantwoordelijkheid dragen de partnerschappen zorg voor het opleiden van goed gekwalificeerde (aanstaande) leraren binnen de regio. Het regionetwerk Kennemerland is het overleg van betrokken schoolbesturen en Hogeschool Inholland Pabo Haarlem, dat zorg draagt voor ontwikkeling en uitvoering m.b.t. Samen Opleiden en Professionaliseren vanuit een gezamenlijke visie, zodat een dekkend aanbod in de regio gerealiseerd kan worden. De meer algemene opdracht van het regionetwerk is om het Samen Opleiden in breder perspectief te versterken, verbindingen te leggen en samenhang te creëren in de regio op het gebied van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Taken:

- Het realiseren van een partnerschap Samen Opleiden en Professionaliseren in de regio waardoor een dekkende voorziening ontstaat waarbinnen alle leraren in 2030 worden opgeleid in opleidingsscholen (daadwerkelijke uitvoering van de groei aanpak en implementatie fasering en strategie);
- Het formuleren van de focus voor de komende jaren;
- Zorgdragen voor een kwaliteitscultuur en een passend strategisch HRM en personeelsbeleid m.b.t. lerarenopleiders in de regio;
- Uitbreiden naar boven-sectorale partnerschappen in de regio; kinderopvang (AD Pep, Professional Kind en Educatie), VO en MBO (Nova College).

Het netwerk opereert op strategisch niveau. Dit betekent dat de leden, zowel schoolbestuurders of iemand van het schoolbestuur met bestuurlijk mandaat, of opleidingsmanagers van de Pabo, gemachtigd zijn om beslissingen te nemen en op te treden vanuit een collectief. Op bestuurlijk niveau vindt hier de besluitvorming plaats. Omdat het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland meerdere RAP-regio's betreft is gekozen voor de bestuurlijke afstemming binnen het regionetwerk. De RAP-subsidie wordt hiermee gekoppeld aan de strategische regionale agenda in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Het samenwerkingsproject Samen Opleiden is tot stand gebracht met besturen PO en VO binnen de regio Zuid Kennemerland/Haarlemmermeer/noordelijk deel Zuidholland met de Hogeschool Leiden. Er vindt op bestuurlijk niveau overleg plaats met de hogeschool. Daarnaast is onder leiding van de projectleider van de hogeschool een werkgroep van kwaliteitsmedewerkers actief die zich met de implementatie van Samen Opleiden, vergroting van de instroom, beperking van de voortijdige uitstroom en de inhoudelijke begeleiding bezighoudt. Een groep HR-adviseurs/kwaliteitsmedewerkers vanuit de deelnemende besturen heeft zich verenigd om de implementatie en inhoud van een gezamenlijk inductiebeleid vorm te geven en uit te rollen. Hierin vindt ook intervisie plaats. Het doel van de samenwerking is om vroegtijdige uitstroom van starters te beperken door verbetering van de kwaliteit van begeleiding en implementatie van inductiebeleid op de scholen.

2.7 Regio eisen

Haarlemmermeer verwijst naar een aaneengesloten streek in het zuidelijke deel van de provincie Noord-Holland. Deze regio betreft de gemeenten Haarlemmermeer (inclusief Haarlemmerliede, Spaarnwoude) en Heemstede. In de regio Haarlemmermeer/Heemstede hebben de volgende besturen uit het primair onderwijs (WPO) zich akkoord verklaard met deze subsidieaanvraag.

Gegeven het korte tijdsbestek voor het indienen van de RAP-aanvraag zijn nieuwe besturen in de regio nog niet benaderd. Verwacht wordt echter dat nieuw te benaderen besturen zullen gaan aansluiten.

Deelnemende schoolbesturen Haarlemmermeer	
Bestuur	Aantal fte
Stichting Meer Primair (42683)	341
SOPOH (13622)	338
Montessori Vereniging Haarlemmermeer (79016)	33
Stichting Jong Leren (40775)	271
Stopoz (41500)	49
Stichting Aloysius (41008)	26
Stichting Sint Bavo (83163) (Twijs)	11
Salomo (85255) (Twijs)	56
Stichting Spaarnesant	12
Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	81
Totaal	1.218

Hiermee voldoet de aanvraag aan de volgende vereisten:

- Ten minste 35% van de po-besturen (7 van de 15) in de regio neemt deel aan de activiteiten.
- Deze scholen hebben ten minste een derde van de personeelsomvang van alle scholen in de regio met voor de po ten minste 800 fte. In totaal beslaan de deelnemende besturen 84% van de personeelsomvang in de regio.
- Het instellingsbestuur van minimaal één lerarenopleiding (Inholland en Hogeschool Leiden) neemt deel aan deze aanvraag.

Mogelijke partners en andere stakeholders	
Deelnemende lerarenopleiding	Inholland Haarlem Hogeschool Leiden Bureau Sterk (EVC) Ipabo LOI Zakelijk/NCOI

Overige opleidingen	Nova College (MBO)
	BAB Academy/Academische Pabo
	Schoolleidersopleidingen
Overige schoolbesturen	Dunamare
Gemeenten	Haarlemmermeer
	Heemstede
UWV	Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam
Agros	Regionale partij die mensen met een arbeidsbeperking begeleidt in opdracht van gemeenten en UWV
Participatiefonds	
Vakdocenten	Pier K
	POVO Rotterdam
Kinderopvanginstellingen	Op Stoom, Les Petits, SKH

3. Themalijnen RAP 2022-2023 - Voort te zetten activiteiten in de regio Haarlemmermeer

Voor de aanvraag 2022-2023 zullen - naast het programmamanagement - de volgende activiteiten worden voortgezet en/of ontplooid:

1. Strategische Personeelsplanning in de regio (nieuw) en Samen Opleiden en Professionaliseren;
2. Bevorderen instroom in de opleidingen;
3. Verbreden van het (regionale) aanbod van opleidingen;
4. Begeleiding in de school;
5. Afstemming arbeidsvoorwaarden.

Deze aanvraag betreft de derde aanvraag voor de regio Haarlemmermeer. In dit kader worden de volgende activiteiten voortgezet in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023. De themalijnen worden hieronder nader toegelicht.

3.1 Programmamanager

Voor de RAP regio Haarlemmermeer is naast de bestuurlijke netwerken een HR-werkgroep opgericht waarbij de planning, organisatie en uitvoering van activiteiten op tactisch en operationeel niveau wordt afgestemd. Hierin werkt Haarlemmermeer samen met de regio Zuid Kennemerland. De HR- en P&O functionarissen van ieder bestuur zijn in de HR-werkgroep vertegenwoordigd evenals andere samenwerkingspartners in de regio zoals het Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland, de regionale accountmanager Pf/Vf, het Nova College, kinderopvanginstellingen en VO instellingen.

De afstemming en bewaking van de totale voortgang vindt plaats door de programmamanager. De programmamanager is voorzitter van de HR-werkgroep en neemt deel aan het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland. De programmamanager rapporteert over de voorgestelde afspraken en oplossingen aan het regionetwerk, en fungeert als aanspreekpunt voor de andere programmamanagers RAP

binnen het regionetwerk en voor OCW.

Activiteitenoverzicht

Voor de komende projectperiode wordt vanaf 1-8-2022 de rol van projectleider vervuld door een nieuwe programmamanager Haarlemmermeer. De programmamanager is verantwoordelijk voor de procesgang en coördinatie van activiteiten. Hiervoor is gedurende de looptijd van de subsidie/het project circa 4-8 uur p/w in totaal beschikbaar.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.1 Projectleider 1	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	S. van Gestel, St. Meer Primair

De overige voor te zetten activiteiten worden nader toegelicht onder de themalijnen hieronder.

Themalijn 1: Strategische Personeelsplanning en Samen Opleiden en Professionaliseren

3.1 Strategische personeelsplanning (SPP)

De komende jaren staat voor de regio als een van de taken op de agenda, het verbinden van Samen Opleiden en Professionaliseren met het HR-beleid van de besturen. Voor een succesvolle aanpak van het personeelstekort en/of -overschot is (regionale) samenwerking én inzicht nodig in functies waarbij op de middellange termijn een tekort of juist een overschot ontstaat. Het mede opleiden en begeleiden van toekomstig onderwijspersoneel wordt daarmee een onderdeel van het integrale personeelsbeleid. Corebusiness van scholen wordt verruimd van opleiden van leerlingen naar opleiden van leerlingen én toekomstige collega's.

Door de opleidingsfunctie in de schoolpraktijk zelf zo nadrukkelijk te positioneren worden nieuwe loopbaanmogelijkheden gerealiseerd voor zittende leerkrachten. Strategische personeelsplanning start daarbij vanuit "jong voor oud" beleid, waarbij de kwaliteit van de zittende (oudere) leerkrachten deels behouden blijft voor de overdracht van kennis en ervaring aan studenten en startende leerkrachten. Al het personeel moet deskundig zijn/worden in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten. Hiertoe worden professionaliseringstrajecten opgezet.

Als gevolg hiervan wordt in de strategische personeelsplanning niet alleen rekening gehouden met de vervulling van vacatures op korte termijn maar ook de vervulling van opleidingsplaatsen om in de langere termijn personeelsbehoefte te kunnen voorzien. Vanuit de streefformatie van de scholen (de ideale kwalitatieve samenstelling van het schoolteam gegeven de onderwijsvisie, team kwaliteit en financiële ruimte) wordt op basis van meerjarenbeleid (onderwijskwaliteit, demografische ontwikkelingen, leerlingenaantal, personeelsverloop, etc.) gericht gekeken welke medewerkers wanneer, waar noodzakelijk zijn. Niet alleen op het niveau van het team, de vestiging of school, maar ook op bestuursniveau of in de regio. Op die manier is het mogelijk om gefundeerd (gezamenlijk of regionaal) strategisch personeelsbeleid te maken en gericht strategisch te werven en matchen.

In deze aanvraag wordt de uitvoering van een regionale strategische personeelsplanning meegenomen. De programmamanager zal bij de deelnemende besturen de hiervoor bestemde tool van het Scenariomodel PO uitzetten. Met de tool ontstaat inzicht in het verwachte aantal leerlingen, de bijbehorende formatie en de bekostiging voor de

komende jaren. Omdat ook de bevolkingsopbouw van 0-4 jarigen op wijkniveau op kan worden gevraagd, is het mogelijk om prognoses te differentiëren naar schoolbestuur, instelling en regio, inclusief de samenwerkingsverbanden 'Passend onderwijs'. De opleidingsplanning wordt op basis hiervan vastgesteld voor meerdere jaren.

Activiteitenoverzicht Themalijn 1-Regionale Strategische Personeelsplanning

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1.2 Strategische personeelsplanning	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Uitvoeren regionale data-analyse m.b.v. scenariomodel Strategische personeelsplanning Vertalen van data naar regionale scenario personeel- en opleiding prognose Verdelen van leerteams over de regio, uitbreiden van het aantal opleidingsscholen en leerteams in de regio Bevorderen deskundigheid medewerkers in opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten (professionalisering)

3.2 Verbreden samenwerking

3.2.1 Nieuwe besturen

Andere schoolbesturen worden na de totstandkoming van de voorliggende aanvraag benaderd om deel te nemen vanwege het korte tijdsbestek voor indienen van de aanvraag. In het kader van de subsidieregeling Extra Hulp voor de Klas is ook contact gelegd met alle overige schoolbesturen in de regio, voornamelijk vestigingen van schoolbesturen die primair in een andere regio(s) gevestigd zijn en eenpitters. Het betreft de volgende besturen:

28849 - SKOA Aalsmeer
 30701/40284 - De Evenaar en Icarus in Heemstede
 41544 - Auro
 41023 - Asko
 40020 - Amstelland
 41580 - Amstelwijjs
 41286 - Educatis
 94433 - Geert Groteschool
 41448 - St.Level

3.2.2 Samenwerking met hogescholen

Samen Leren en Samen Opleiden en Professionaliseren is gestart vanuit de (reguliere) pabo opleidingen. In de regio Haarlemmermeer zal ook gekeken worden naar verbreding naar de andere opleidingen, zowel de Mbo-opleidingen, de masteropleidingen en de schoolleidersopleidingen.

Voor wat betreft de MBO Opleidingen is in de vorige RAP periode een regionaal convenant voorbereid tussen het primair onderwijs en het Nova College. Het reeds bestaande regionale convenant tussen het Nova College en de Kinderopvang is hierbij als voorbeeld genomen. De gehele regio Noord-Holland is bij de totstandkoming van het convenant betrokken.

Doel van het convenant is om de samenwerking tussen het Nova College en de schoolbesturen te stimuleren:

- Het delen van de expertise die een bijdrage levert aan het verhogen van de kwaliteit van de opleidingen;
- Vanuit kwalitatieve en kwantitatieve zin de opleidingen en de praktijk op elkaar af te stemmen teneinde een optimale doorstroming naar de regionale arbeidsmarkt te bewerkstelligen;

Het convenant te concretiseren in werkafspraken en samenwerkingsafspraken gemaakt in een jaarlijkse bijeenkomst, waarin bestuurlijk en uitvoerend overleg gezamenlijk tot een jaarprogramma met agenda komt met daarin;

- Helder geformuleerde doelstellingen;
- Opdrachten die leiden tot het bereiken van de doelstellingen met tijdspad;
- Taakverdeling met een prognose van de tijdsinvestering;
- Streefdatum voor opstelling jaarprogramma/agenda is oktober 2022.

Het komende jaar zal het convenant worden uitgebreid naar de schoolbesturen van andere regio's, waaronder de Haarlemmermeer.

Activiteitenoverzicht Themalijn 1-Samenwerking besturen en hogescholen

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1.3 Verbreden samenwerking	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Verruimen bestuurlijke deelname aan het convenant PO – Nova College Inventariseren stage-mogelijkheden met (toekomstige) baangarantie deelnemende besturen Organiseren van gezamenlijke voorlichting voor toekomstige Mbo-studenten

Activiteitenoverzicht Themalijn 2: Bevorderen instroom in de opleidingen

3.3 Regioloket Haarlemmermeer

Via het bestaande regioloket www.ikwordleerkracht.nl is al veel informatie beschikbaar voor mensen die geïnteresseerd zijn in een baan in het onderwijs. Het regioloket heeft zich voornamelijk gericht op vergroting van de zij-instroom. Merkbaar is dat het aanbod van geschikte zij instromers het afgelopen jaar sterk is afgenomen. De deelnemende besturen hadden meer opleidingsplekken dan er kandidaten waren. Ook hierin wordt een tekort zichtbaar en noopt de concurrentie tussen de verschillende regio's nóg meer tot afstemming van arbeidsvoorwaarden. Voor het komende jaar dient de focus te worden verbreed naar verhoging van de instroom van alle opleidingsvormen van de pabo, van AdPeP en Onderwijsassistent. Het is de wens om Samen Opleiden en Professionaliseren meer te gaan integreren met de activiteiten van het regioloket, zodat alle scholen en opleidingen/partnerschappen, vertegenwoordigd zijn.

Belangrijkste uitgangspunten:

- Hét informatiepunt voor werken in en opleiden voor het onderwijs in Haarlemmermeer;
- Doelgroep potentiële studenten in alle varianten van opleidingen (Pabo regulier, variabel, deeltijd, Ad PeP, zij-instroom etc.);
- Grotere samenwerking met de hogescholen en samenwerkende schoolbesturen: doorverwijzen naar de informatie van deelnemende organisaties;
- Samenwerking met andere regioloketten in Noord-Holland om samen gerichte wervings- en recruitment campagnes in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren te organiseren;
- Uitwisseling van campagnes in de regio Noord-Holland.

In navolging van voorgaande RAP-aanvragen zal ook in het komende schooljaar activiteiten worden ontplooid om zittend personeel te stimuleren om deel te gaan nemen aan de verschillende pabo-varianten. Daarvoor worden de opleidingskosten vergoed en de stagedagen als betaalde werkdagen ingezet.

Activiteitenoverzicht Themalijn 2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
2.1 RegioloKet	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Vormgeven van informatiecampagnes in het kader van werving en selectie instroom in opleidingen
		Uitbreiden activiteiten naar recruitment stagiairs en verbreding informatievoorziening naar alle vormen van opleiden
		RegioloKet activiteiten verbinden aan RAP-doelen en Samen Opleiden en Professionaliseren
2.2 Vermindering voortijdige uitstroom opleiding en stimuleren ondersteunende medewerkers voor de pabo	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Nader onderzoek i.s.m. hogeschool Leiden rond reden voortijdige uitstroom studenten/scholen waar uitstroom relatief groot is. Gericht onderzoek bij besturen reden uitstroom starters/studenten
2.3 Instroom reguliere- en flex deeltijdopleiding	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Bekostiging opleiding huidige medewerkers
Zij instroom	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Februari 2023 - instroom 10 kandidaten. Kosten: 6 maanden dubbele loonkosten ikv begeleiding

Themalijn 3: Verbreden van het (regionale) aanbod van opleidingen

Door de RAP-gelden in voorgaande jaren is een impuls gegeven aan het aantal zij-instroom trajecten in de regio. Ook in het schooljaar 2022-2023 zal dit worden voortgezet waarbij in september 2022 een traject van start zal gaan wat verdiept gaat worden voor het SBO onderwijs. De pilot van InHolland die daarvoor gedraaid heeft in Den Haag, vormt daarbij de input waarbij de hogeschool en besturen gezamenlijk invulling zullen geven aan de specialisatie SBO.

AdPeP opleiding

Nu de opleiding bij InHolland geaccrediteerd is, zal deelname binnen de besturen gestimuleerd worden. Doel is komend jaar minimaal één incompany groep te starten met deelnemers van de betrokken regionale besturen. De opleidingskosten hiervoor dragen de besturen.

Professionalisering

Besturen in de regio werken nu al vaak samen bij de organisatie van opleidingen voor schoolleiders en specialisten. De komende jaren zal dit geïntensiveerd worden als elk bestuur ook een Academie heeft ingericht. Niet elk bestuur is al zover maar in het kader van het aantrekken van (potentiële) leerkrachten is dit een krachtig instrument. De besturen die dit aangaat, trekken hier in de voorbereiding en ontwikkeling al samen in op. Een ander doel is om de deelnamegraad na Corona weer te verhogen.

Voor de masteropleidingen staan voor komend schooljaar de IB opleiding, de gedragspecialist, het Jonge Kind en specialist Reken- of Taalonderwijs gepland. De in company opleiding Schoolleider i.s.m. met onder meer NCO-CNA zal in 2023 weer gezamenlijk van start gaan.

Academische studenten

Wanneer gekeken wordt naar de personele samenstelling binnen de besturen zijn er nog betrekkelijk weinig afgestudeerde academische Pabo'ers werkzaam. Komend schooljaar zal een impuls worden gegeven aan stages voor academische Pabo-studenten door onderzoeksopdrachten binnen de opleidingsscholen te initiëren.

MBO

Het convenant met het Nova College zal resulteren in een extra impuls voor stageplaatsen voor MBO 4 studenten en de opleiding BBL onderwijsassistent/pedagogisch medewerker. Daarmee krijgt ook de samenwerking met de kinderopvang een impuls door medewerkers breed op te leiden binnen de IKC's in de regio. Nieuw in de regio zijn de opleidingen Professional Kind en Educatie en Kind en Bewegen waarbij studenten zowel voor het primair onderwijs als de kinderopvang kunnen worden gecertificeerd.

Huisacademies (nieuw)

Besturen in de regio werken nu al vaak samen bij de organisatie van opleidingen voor specialisten en schoolleiders. De komende jaren zal dit geïntensiveerd worden als elk bestuur ook een (huis) Academie heeft ingericht. Sommige besturen trekken hier in de voorbereiding al samen in op. Komend schooljaar zullen de besturen waar dit nog niet is ingericht, investeren in een Huisacademie en in een versteviging van de samenwerking.

Voor de gedeelde masteropleidingen staan voor komend schooljaar de IB-opleiding, de gedragspecialist, het Jonge Kind en specialist Reken- of Taalonderwijs gepland. De in company opleiding Schoolleider i.s.m. met onder meer NCO-CNA zal in 2023 van start gaan.

Activiteitenoverzicht Themalijn 3

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met	

	31-12-2022 en verder)	
3.1 Voortzetten activiteiten AdPeP opleiding		15 kandidaten opleiden
3.2 opleiden schoolleiders		6 kandidaten
3.3 (Her)inrichten en delen van Academies en opnemen opleidingen voor specialisatie-richtingen en professionalisering schoolleiders	nieuw	Kosten inrichting en beheer digitale Academie met gedeelde inhoud. Kosten beheer en implementatie: 0,8 wtf
3.4 Uitbreiden ACPA-studenten/BAB Academie		Onderzoekopdrachten voor 10 studenten
3.5 opleiden Masters		30 kandidaten
3.6 MBO-4 en BBL onderwijsass./pedag.medew.		Realiseren betere samenwerking met de kinderopvang
		Regionaal opleiden van 25 studenten

Themalijn 4: Begeleiding in de school

Het schooljaar 2022-2023 is het eerste schooljaar waarbij de oorspronkelijke samenwerking tussen Stichting Atlant, Stichting Fedra en Inholland, resulterend in Aspirant Opleidingsschool IJmond, verbreed gaat worden naar de andere besturen in de regio, waaronder de Haarlemmermeer. De samenwerking tussen besturen in de regio Haarlemmermeer en de hogeschool Leiden rond Samen Opleiden, is enkele jaren geleden al gestart. Elk bestuur heeft een schoolopleider en de opleidingsscholen begeleiden jaarlijks studenten die instromen in de flexibele-voltime opleiding binnen het traject Samen Opleiden.

Het bestuurlijk opschalen binnen de regio heeft geresulteerd in de oprichting van het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland, in het schooljaar 2022-2023 zullen het aantal leerteams in de regio worden uitgebreid naar andere besturen waardoor pabo-studenten uit verschillende leerjaren en opleidingsvarianten samen met de professionals uit het basisonderwijs in een leerteam aan de slag gaan om opgeleid te worden.

In het schooljaar 2022-2023 starten op twee momenten (september 2022 en februari 2023) 10 leerteams in de regio Zuid-Kennemerland via Inholland en de hogeschool Leiden. Deze leerteams betreffen leerjaar 1-2, leerjaar 3 en 4 en leerjaar flexibele (voltime) opleidingen. Deze leerteams worden naast de 'normale' Pabo opleidingen georganiseerd, de komende jaren is sprake van een overgangssituatie tot 2023 waarna alle Pabo-opleidingen in leerteams georganiseerd moeten worden.

De leerteams hebben naast de reguliere Pabo-stagedag een opleidingsdag waarop de studenten van klas naar klas kunnen hopen zodat zij zien hoe verschillende leerkrachten te werk gaan. Dat betekent dat alle leerkrachten in de school als mentor moeten gaan functioneren. Stage is daarbij een collectieve verantwoordelijkheid van het gehele schoolteam geworden waarbij de studenten een vanzelfsprekend onderdeel van het team uitmaken.

De kwaliteit van de begeleiding en beoordeling van deze studenten wordt daarbij geborgd door expliciete aandacht voor de professionalisering van mentoren en schoolopleiders. De schoolopleider in de school is de docent die vanuit de samenwerkende besturen de

studenten in het werkveld beoordeelt en begeleidt. De schoolopleider heeft de hogeschool training voor schoolopleiders gevolgd en is door de examencommissie formeel benoemd als examiner. Bij de hogeschool Leiden organiseert de schoolopleider de Mentorenwerkplaats, dit zijn professionaliseringsbijeenkomsten voor mentoren. Bij de kwaliteitsborging van de schoolopleider wordt aangesloten bij de VELON Beroepsstandaard (2012).

Vanuit de bekostiging ten behoeve van Samen Opleiden en Professionaliseren worden de schoolopleiders voor 0,1 fte vergoed (50%). De andere dag (0,1 fte) komt voor rekening van de schoolbesturen zelf. De eigen investeringen van schoolbesturen in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren worden als cofinanciering ingezet voor de RAP subsidie. Aan de 10 leerteams nemen meerdere scholen deel. De flexibele leerteams (4 in totaal) worden per definitie bestuursbreed ingezet. Voor het komende schooljaar moeten naar verwachting 350 leerkrachten geschoold worden in de nieuwe vorm van begeleiding.

Flexibele Voltijd opleiding/Samen Opleiden

In het kader van platform Samen Opleiden en terugdringing van de voortijdige uitstroom van studenten, is binnen de samenwerking tussen besturen en de hogeschool Leiden, een nieuwe gezamenlijke opleidingsvorm gestart, de flexibele voltijd-pabo. Deze minder schoolse vorm heeft een grotere focus op de praktijk, met als doel een grotere binding van de student aan het bestuur en uiteindelijk het onderwijs. Er wordt gewerkt met leeruitkomsten, peer review en uitgangspunt is de lerende leraar en een rijke leeromgeving. Deze aparte vorm vraagt ook een nieuwe inrichting binnen de besturen m.b.t. vorm van begeleiden en het opleiden van mentoren. Er wordt onderzocht of de flexibele deeltijdopleiding aangehaakt kan gaan worden aan deze nieuwe vorm, zodat de samenwerking zich verbreed tot meerdere opleidingsvormen. Ook zal een gezamenlijke kwaliteitskaart m.b.t. kwaliteit van begeleiden worden opgesteld.

Inductiebeleid

Een tweede belangrijk onderdeel van Samen Opleiden en Professionaliseren is de bevordering van (gemeenschappelijk) inductiebeleid; daarmee het verbeteren (door begeleiding) van het functioneren van beginnende leraren in de praktijk en zo mogelijk het voorkomen van vroegtijdige loopbaan beëindiging door betrokkenen. Het komende schooljaar staat in het teken van:

- Het in kaart brengen hoe de inductie trajecten in het basisonderwijs nu en op welke scholen vorm krijgen en dit vergelijken met hetgeen bekend is over effectieve inductietrajecten;
- Expliciteren welke rol Samen Opleiden en Professionaliseren kan hebben in het inductietraject en het vormgeven van passende trajecten;
- Aansluiten bij de (landelijke) ontwikkelingen in het po omtrent inductie;
- Het uitvoeren van inductie trajecten binnen de besturen.

Activiteitenoverzicht Themalijn 4

<p>4.1 Kwaliteit begeleiding van studenten: -Inrichten en uitvoeren intervisie mentoren, praktijkbegeleiders en studenten -Monitoren en verhogen kwaliteit mentoren, plaatsen op maat en naar behoefte van student (regulier of zij instroom)</p>	<p>1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022 en verder)-voortzetten ingezette lijn 2020-2022</p>	<p>Kosten inzet coördinator/talentscout - wtf 0,4</p>
---	--	---

4.2 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren		Inzet 0,1 fte schoolleider per leerteam Opleiden van 20 studenten via Samen Opleiden Leiden Opleiden van 150 studenten via InHolland
4.3 Inductiebeleid	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Gezamenlijk inductiebeleid vormgeven i.s.m. hogeschool Leiden en InHolland
4.4 Praktijkbegeleiders, -opleiders	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Kosten professionalisering 30 interne begeleiders m.b.t. coachen van volwassenen en intervisie op basis van leeruitkomsten
		Uitbreiden beschikbare uren en opleiden praktijkbegeleiders en -opleiders: 20 x 0,2 wtf
4.5 Professionele cultuur en bewustwording bij leerkrachten mbt het belang van goed opleiden	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Aanbod mbt professioneel gedrag in professionaliseringsaanbod en in de communicatie binnen en tussen besturen.

Themalijn 5: Arbeidsvoorwaarden

In de vorige RAP-periodes is door de schoolbesturen intensief overlegd om de rechtspositionele voorwaarden zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. In de praktijk blijkt dit lastig te zijn omdat door de krapte op de arbeidsmarkt leerkracht een sterke(re) onderhandelingspositie hebben gekregen.

In het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland is afgesproken om tijdens Samen Opleiden en Professionaliseren te werken met een regio-breed pakket van voorwaarden wat geldend zal zijn voor alle besturen. Daarbij wordt gedacht aan stagevergoeding, aanstellingen tijdens de opleiding(en), inschaling tijdens en na de opleiding(en), reiskosten, deelname aan werkkostenregeling, huisvesting etc. Dit zal ook worden toegepast op de studenten/zij instromers van de Hogeschool Leiden.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.6 Opleidingsafspraken	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Regio-breed voorwaardenpakket studenten

Samenvatting activiteitenplanning RAP 2022-2023

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Projectleider	1-8-2022 – 31-7-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Procesgang en coördinatie RAP activiteiten • Voorzitter HR-werkgroep • Contactpersoon regionetwerk • Opleidingsschool Kennemerland • Breed-regionale afstemming 	4-8 uur per week, totaal 240 uur
3.2.1 Strategische personeelsplanning	(optie tot/met 31-12-2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren regionale data-analyse m.b.v. scenariomodel Strategische Personeelsplanning • Vertalen data naar regionale scenario's personeel- en opleidingsplannen • Verdelen leerteams regionaal • Uitbreiden aantal opleidingsscholen 	Data-analyse regionaal 40 uur
3.2.2 Verbreden samenwerking		<ul style="list-style-type: none"> • Verruimen bestuurlijke deelname aan het convenant PO – Nova College • Inventariseren stageplekken • Organiseren voorlichting 	60 uur
3.3.1 Regioloket		<ul style="list-style-type: none"> • Informatiecampagnes in het kader van werving en selectie instroom in opleidingen • Koppelen aan Samen Opleiden en Professionaliseren • Uitwisseling regionale campagnes 	300 uur
3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen		<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren deelname zittend personeel 	200 uur
3.4.1 Zij-instroom		<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie 30 kandidaten (september 2022 SBO, februari 2023 regulier) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	200 uur 30 x 80 uur 240 uur
3.4.2 AD Pep		<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie 15 kandidaten (intern) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	30 uur 15 x 80 uur 120 uur
3.4.3 Huisacademie		<ul style="list-style-type: none"> • Versterken en uitbreiden samenwerking • Masteropleidingen 50 kandidaten • Schoolleidersopleiding 15 kandidaten • Inrichting Huisacademies 	500 uur
3.4.4 Academische pabo studenten		<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren samenwerking Universiteit(en) • Onderzoeksopdrachten voor 15 studenten (stageplekken) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	100 uur 15 x 80 uur 120 uur
3.4.5 MBO-4		<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren samenwerking kinderopvang • Werving en selectie 60 kandidaten • Praktijkbegeleiding 	200 uur 60 x 40 uur
3.5.1 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren		<ul style="list-style-type: none"> • Starten 10 leerteams in de regio • Inzet 0,1 fte schoolleider per leerteam • Scholing 350 leerkrachten 	170 uur 4 uur scholing
3.5.2 Flexibele voltijd-pabo		<ul style="list-style-type: none"> • Scholing 30 leerkrachten 	4 uur scholing
3.5.3 Inductiebeleid		<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen gemeenschappelijk inductiebeleid 	40 uur
3.5.4 Praktijkopleiders MBO-4		<ul style="list-style-type: none"> • Opleiden 60 leerkrachten als begeleider 	4 uur scholing
3.6 Opleidingsafspraken		<ul style="list-style-type: none"> • Regio-breed voorwaardenpakket studenten 	40uur

Begroting en financiële borging

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
3.1 Projectleider	24.000	Inhuur 24 uur x € 100
3.2.1 Strategische personeelsplanning	4.000	Inhuur 40 uur x € 100
3.2.2 Verbreden samenwerking	6.000	Extra inzet 60 uur x € 100
3.3.1 Regioloket	30.000 20.000	Inhuur 300 uur x € 100 Voorlichtingsmateriaal
3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen	20.000	Opleidingskosten – inhuur 200 uur x € 100
3.4.1 Zij-instroom	20.000 240.000 24.000	Werving & Selectie 200 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 30 kandidaten 2400 uur Schoolopleider Zij-instroom
3.4.2 AD Pep	30.000 120.000 12.000	Werving & Selectie 30 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 15 kandidaten 1200 uur Schoolopleider AD Pep
3.4.3 Huisacademie	50.000	Inhuur opleidingen 500 uur x € 100
3.4.4 Academische Pabo-studenten	10.000 120.000 12.000	Werving & Selectie 100 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 15 kandidaten 1200 uur Schoolopleider Academische Pabo
3.4.5. MBO-4	20.000 240.000	Werving & Selectie 200 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 60 kandidaten 2400 uur
3.5.1 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren	17.000 8.000	Schoolopleider 170 uur x € 100 Externe opleidingskosten: 20 opleidingen 4 uur
3.5.2 Flexibele pabo	2.400	Externe opleidingskosten: 6 opleidingen 4 uur
3.5.3 Inductiebeleid	4.000	Inhuur 40 uur x € 100
3.5.4 MBO	1.600	Externe opleidingskosten: 4 opleidingen 4 uur
3.6 Opleidingsafspraken	4.000	Extra inzet 40 uur x € 100
Totale kosten 2022	1.039.000	
Subsidie (2/3)	288.750	Maximale subsidiebedrag
Cofinanciering (1/3)	750.250	

* Voor het uurtarief is uitgegaan van het maximale uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

Ondertekening

Hieronder kunt u het plan van aanpak laten ondertekenen door de deelnemende besturen. U kunt er ook voor kiezen om in plaats daarvan een getekende ondersteuningsverklaring mee te sturen. In dat geval hoeft het plan van aanpak niet te zijn ondertekend. Andersom geldt dat u geen ondersteuningsverklaring hoeft mee te sturen als het plan van aanpak is ondertekend.

Degene die tekent moet daartoe bevoegd of gemachtigd zijn door het betreffende bestuur.

Ondertekening

Deelnemend bestuur 1

Naam:	Meer Primair
Bevoegd gezag nummer:	43266
Naam contactpersoon:	E.Niezing
Handtekening:	

Deelnemend bestuur 2

Naam:	Floreer (voorheen SOPOH)
Bevoegd gezag nummer:	13622
Naam contactpersoon:	P. Cornelissen
Handtekening:	

Deelnemend bestuur 3

Naam:	Montessori Vereniging Haarlemmermeer
Bevoegd gezag nummer:	79016
Naam contactpersoon:	E. de Jong
Handtekening:	

Deelnemend bestuur 4

Naam:	Jong Leren
Bevoegd gezag nummer:	40755
Naam contactpersoon:	M.Bos
Handtekening:	

Deelnemend bestuur 5

Naam:	Twijs (St.Bavo en Salomo)
-------	---------------------------

Bevoegd gezag nummer: 85255
Naam contactpersoon: B. Cüsters
Handtekening:

Deelnemend bestuur 7

Naam: Stopoz
Bevoegd gezag nummer: 41500
Naam contactpersoon: M.Stuifbergen
Handtekening:

Deelnemend bestuur 8

Naam: Aloysius
Bevoegd gezag nummer: 41008
Naam contactpersoon: H.Kelderman
Handtekening: