



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

Format plan van aanpak Onderwijsregio's

Subsidieregeling Onderwijsregio's

PLAN VAN AANPAK

ONDERWIJSREGIO VO FRIESLAND, NOP EN URK

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag voor de subsidieregeling Onderwijsregio's 2024.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat wij na indiening van uw aanvraag u vragen uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen en lerarenopleidingen samen om te zorgen voor voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel. In het plan van aanpak beschrijft u activiteiten die zich richten op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de onderwijsregio.

Indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag wordt in het plan van aanpak ook beschreven welke activiteiten zich richten op het komen tot een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak.

Alle deelnemers binnen de onderwijsregio moeten de subsidieaanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Hiervoor kunt u ons format ondertekenblad gebruiken.

Het plan van aanpak wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 9 van de regeling Onderwijsregio's 2024. Beschrijf in ieder geval:

- de onderwijsregio met een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkten die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;
- activiteiten gericht op het bereiken van doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel;
- de uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden binnen opleidingsscholen binnen de onderwijsregio die werken conform het Kwali-teitskader Samen Opleiden en Inductie als bedoeld in artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019;
- activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering;
- de wijze waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen;
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld;
- de aanstelling van een projectleider ter uitvoering van het plan;
- op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een aanstelling in het onderwijs;
- op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven
- indien een invalpool onderdeel uitmaakt van een onderwijsregio, worden de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van de invalpool opgenomen; en
- indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;

Wij beperken ons hier tot enkele hoofdlijnen en de belangrijkste kenmerken van de regionale onderwijsarbeidsmarkt in Friesland, Noordoostpolder en Urk (in het vervolg kortweg aangeduid als 'Friesland e.o.'). Voor een nadere toelichting verwijzen we naar Bijlage 1 van onze Voorlopersaanvraag (volledigheidshalve aan het einde van dit Plan van Aanpak ook toegevoegd als extra bijlage).

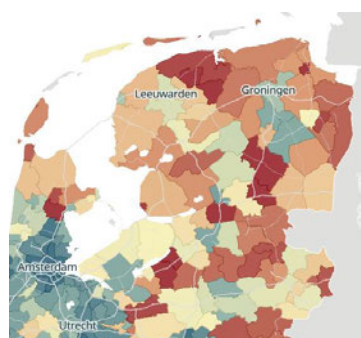
De grote steden en sommige aanpalende regio's in het Westen van ons land worden gekenmerkt door bevolkingsgroei en een toenemend aantal leerlingen. In Friesland e.o. is echter sprake van dun bevolkte gebieden met een krimpende beroepsbevolking en een dalend aantal leerlingen. Een dalend aantal leerlingen betekent in relatieve zin een lagere vraag naar (onderwijzend) personeel op onze regionale arbeidsmarkt. Het dalende aantal leerlingen bepaalt samen met de uitstroom van leerkrachten en docenten als gevolg van pensionering en de instroom van gediplomeerden vanuit de opleidingsinstellingen de (toekomstige) werkgelegenheid in onze regio.

Tegelijkertijd is de bevolkingsdichtheid in onze provincie e.o. veel lager dan in de Randstad waardoor zowel de leerlingen als de leerkrachten/docenten over grotere afstanden zijn verspreid. Dit maakt het lastiger om op een doelmatige wijze tot invulling van de formatie van het onderwijsgevend personeel en leidinggevenden op de schoollocaties te komen. Ook is de spreiding van de leerlingen over een groter gebied een belemmering voor voldoende instroom naar de instellingen voor de opleiding van nieuwe leraren en (NHL Stenden, Hanzehogeschool en de RUG) in de eigen regio. Dit is een risico voor goed kwalitatief onderwijs in de nabije toekomst van Friesland e.o..

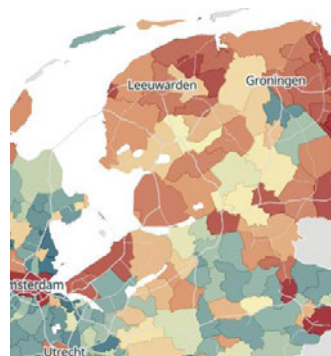
Op grond van de analyses (in bijlage 1 van onze Voorlopersaanvraag) concluderen we dat we in Friesland e.o. in de komende vijf jaren geconfronteerd zullen worden met tekorten aan docenten ter grootte van 2,8% in het VO. Daarmee wordt voor 2026 een totaal tekort geraamd van ca. 115 fte overeenkomende (als gevolg van deeltijd aanstellingen) met ongeveer 175 personen. Binnen het VO zullen de grootste tekorten ontstaan bij de vakken wis-, natuur- en scheikunde, Nederlands, Duits en Frans. Door de dalende instroom staat de levensvatbaarheid van de tweede en eerstegraads lerarenopleidingen voor deze vakken in Friesland en Noord-Nederland sterk onder druk. Kortom, er is sprake van specifieke en serieuze problematiek en dat verdient onze aandacht en directe actie. Overigens gelden deze geraamde tekorten niet in dezelfde mate voor alle steden en regio's binnen Friesland e.o. en zijn er ook hier plaatselijke uitzonderingen die het provinciale beeld bevestigen.

In Friesland e.o. werken de christelijke VO scholen al jaren samen in de onderwijsgroep Fricolore en de openbare VO scholen in de scholengroep Pompeblêd. Sinds een jaar komen de schoolbestuurders van beide groepen bijeen in een gezamenlijk Bestuurdersoverleg. Ook participeren de groene vmbo-scholen van Aeres in dit gremium. Daarmee is ruim 90% van het gehele VO in Friesland e.o. hierbij aangesloten en vormt deze regio een samenhangend en organisch geheel. Voor de uitvoering van het Plan van Aanpak hebben we een bestuurdersoverleg gecreëerd waar bovenstaande schoolbesturen deel van uitmaken. Daarnaast maken ook het Speciaal Onderwijs Fryslân en RENN4 deel uit van dit overleg evenals de opleidingsinstellingen (Academie VO & MBO van NHL Stenden en de Lerarenopleiding van de RUG) en de SO&P's FROSK en School of Education. Tenslotte, worden de beroepsgroep en de vakbonden hierin vertegenwoordigd door de rayonbestuurder van Aob Noord-Nederland.

Advies school lager dan eindtoets



Ouders met laag inkomen



Bron: www.kansenkaart.nl

In Friesland (en in geheel Noord-Nederland) is sprake van een lage bevolkingsdichtheid en een lager gemiddeld inkomen. Uit verschillende bronnen waaronder *Kansenkaart.nl* blijkt dat schooladviezen en inkomen in Friesland (en Noord-Nederland) ten opzichte van het landelijke beeld (zie bovenstaande kaartjes) helaas ook lager zijn dan gemiddeld. Dat geldt ook voor zulke indicatoren als taalbeheersing, rekenen en opleidingsniveau. Deze kansenongelijkheid vraagt om goede docenten, onderwijsassistenten, instructeurs en leidinggevenden. Bij de inrichting van ons onderwijs zijn dan naast de vakinhoud van de docenten ook goede pedagogisch-didactische vaardigheden en een adequate zorgstructuur van belang. Met name bij de begeleiding (inductie) van startende docenten en hybride leerkrachten (zij-instromers) verdient dat veel aandacht zodat we de (ongewenste) uitstroom van startende en hybride docenten (sterk) kunnen verminderen. Zij zijn des te meer nodig om het toekomstige tekort op te vangen.

Gezien de lage bevolkingsdichtheid is het in onze regio ook zaak om aandacht te besteden aan de bereidheid van part-time docenten om (tijdelijk) lessen te verzorgen bij andere schoolbesturen. Hiervoor is het ook wenselijk als de competentie van een flexibele en adaptieve taakopvatting als onderdeel van een stevig pedagogisch onderwijsconcept wordt geïntegreerd binnen de opleiding tot docent. Door het onderwijs anders te organiseren met eventuele inzet van ict-middelen kunnen we er ook voor gaan zorgen dat met een beperkte beschikbaarheid van volledig bevoegde vakdocenten toch goed les kan worden gegeven op locaties met kleine(re) klassen dan volgens huidige wetgeving mogelijk is. Voor de (middel-)lange termijn is 'talent scouting' van belang om leerlingen te signaleren en te motiveren voor de lerarenopleiding zodat we de beschikbare formatie op termijn gaan vergroten.

Hiermee hebben we kort de arbeidsmarkt in de Onderwijsregio Friesland e.o. beschreven en welke vraagstukken hier kenmerkend zijn. Hierna beschrijven wij de activiteiten die wij voor ogen hebben om deze problematiek aan te pakken en zoveel mogelijk te verminderen.

Plan van aanpak

Beschrijf welke activiteiten u gaat uitvoeren om de doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel te bereiken:

Wij presenteren hieronder in een 'SMART'-achtig formaat ambitie, activiteiten en het gewenste resultaat voor 2024 in een tabel. Activiteiten worden daarna kort beschreven in volgende invulvelden of een bijlage.

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p>Werving</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>Partners hebben zicht op de onderwijsarbeidsmarkt en zijn in staat om via een gemeenschappelijk regionaal loket (website) tijdig bekwaam personeel te werven.</p>	<p>Ontwerp, bouw en onderhoud van een website als regionaal loket voor werving van docenten, staf, leiding en ondersteunend personeel.</p> <p>Strategische Personeels Planning (SPP) met het VOION-instrument.</p> <p>Scholing van leidinggevenden in de betekenis voor en effecten op de werving bij verschillende personeels-scenario's op grond van het VOION-instrument voor de formatie van hun eigen vestiging.</p>	<p>Nieuwe website op grond van een ontwerp voor de integratie van bestaand mobiliteitscentrum van Pompebléd met de Fricolore Akademy is als regionaal loket operationeel.</p> <p>Aanlevering van de personeelsdata van alle deelnemende VO-schoolbesturen aan de gemeenschappelijke databank van VOION om zicht te krijgen op de formatiebehoefte in de regio op middellange termijn.</p> <p>Ontwikkeling van de training, die eind 2024 ook minimaal één keer is gehouden met een groep leidinggevenden. Tegelijkertijd interne opleiding van één of enkele collega's ('teach the teachers') die deze training voortaan aan collega's kunnen verzorgen.</p>

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p>Werving bij Projecten in de Experimenteerruimte</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>De partners ontwikkelen projecten, waarmee een bijdrage geleverd zal worden aan de vermindering van het verwachte tekort aan vakdocenten.</p> <p>Met een verhoging van de aantrekkelijkheid van het docentschap wordt verwacht dat meer leerlingen de lerarenopleiding gaan volgen zodat op termijn meer docenten beschikbaar komen voor de werving van personeel op scholen in onze Onderwijsregio.</p>	<p>Zie ook beschrijvingen van drie projecten in de bijlage.</p> <p>Onderzoek doen en proef starten naar adaptie van de onderwijsorganisatie van lesbevoegdheid voor volledig gediplomeerde vakdocenten naar teams. Hierbij kunnen bevoegdheden worden verdeeld over vakdocent, startende en hybride docenten in opleiding en onderwijsassistenten. In samenwerking met de opleidingsscholen kunnen de starters en assistenten al lesgevend werken aan hun ontwikkeling naar volledige bevoegdheid als toekomstig docent.</p> <p>De aantrekkelijkheid van het leraarschap verhogen via een andere organisatie van de onderwijstijd. Hierbij wordt op vier dagen les gegeven en de vijfde dag (of een vast dagdeel) is uitsluitend beschikbaar voor andere taken zoals coaching, werkoverleg, lesvoorbereiding en innovatie.</p>	<p>Inspiratiesessie met Ben van der Hilst, auteur van het boek <i>Teamgericht organiseren in het voortgezet onderwijs – handreiking voor het inrichten van een professionele, lerende school</i>.</p> <p>Hierbij kan gedacht worden aan een proef waarbij één of enkele schoolbesturen op minimaal één of meerdere locaties in schooljaar 24-25 starten met een vorm van teamgerichte organisatie van het onderwijs.</p> <p>In schooljaar 24-25 op minimaal één of enkele locaties van twee of meer schoolbesturen starten met een proef voor een aangepaste organisatie van de onderwijstijd, waarbij een vast dag(deel) wordt vrij geroosterd voor andere taken dan lesgeven.</p>

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p>Werving bij Projecten in de Experimenteerruimte</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>Met de 'virtuele campus' wil onze Onderwijsregio ervoor zorgen dat alle jongeren ongeacht een woonplaats in Friesland een even grote vrijheid in onderwijs- en vakkenpakketkeuze hebben als jongeren elders in het land.</p> <p>Via 'talent scouting' op VO-scholen zullen meer docenten opgeleid gaan worden waardoor het aanbod op termijn groter wordt en de werving in geval van vacatures gemakkelijker.</p>	<p>Zie ook beschrijvingen van drie projecten in de bijlage.</p> <p>Technische inrichting van 'virtuele' lokalen op meerdere vestigingen.</p> <p>Ontwikkelen van een goed pedagogisch-didactisch concept om 'virtueel' vanuit één locatie les te geven aan leerlingen op meerdere locaties via digitale verbindingen.</p> <p>Motiveren, inspireren en scholen van docenten en onderwijsassistenten om gelijktijdig 'virtueel' les te geven aan leerlingen op meerdere locaties.</p> <p>In overleg met de opleidingsinstellingen voor de grootste tekortvakken talenten voor het leraarschap op het VO op te sporen en hen te interesseren voor deelname aan motiverende activiteiten bij de opleidingsinstellingen.</p>	<p>Pilotfase in Zuid-West Fryslân, waarbij op 6 vestigingen virtuele lokalen zijn ingericht.</p> <p>Extra fondsen zoeken voor de technische inrichting van meerdere lokalen in andere delen van Fryslân, NOP en Urk waaronder ook de waddeneilanden.</p> <p>Voor het vak Frysk en minimaal twee tekortvakken zijn enkele docenten en assistenten opgeleid om vanaf 2025 'virtueel' lessen te gaan geven.</p> <p>Voor één of twee tekortvakken starten we bij de opleidingsinstellingen met een programma voor minimaal 10 leerlingen van onze VO-scholen.</p>

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p>Matching</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>De partners willen gezamenlijk een ondersteuningsstructuur (back office bij regionaal loket) inrichten die een effectieve en efficiënte 'matching' mogelijk maakt. Daarbij worden de leidinggevenden en hrm-medewerkers 'ontzorgd' bij de afhandeling van sollicitatieprocedures.</p> <p>Opleiding</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>Door SPP is er zicht op de toekomstige behoefte aan vakdocenten op onze regionale onderwijs-arbeidsmarkt, zodat de opleidingsinstellingen daar rekening mee kunnen houden. Structurele aanwas vergroten van studenten voor de leraren-opleidingen via 'talent scouting' op VO-scholen.</p>	<p>Inrichten van een 'back office' bij het regionaal loket.</p> <p>Ontwikkeling van de procesbeschrijving en procedures volgens welke de 'back office' vacatures plaatst op het regionaal loket en de ontvangen sollicitaties verwerkt ter 'ontzorging' van de werkgever.</p> <p>Voorlichting en begeleiding van de directeuren en hrm-medewerkers voor de aanlevering van vacatures en de wijze waarop de 'ontzorging' door de 'back office' wordt uitgevoerd.</p> <p>Inzichten op grond van de SPP-analyses met het VOION-instrument delen en bespreken met de opleidingsinstellingen.</p>	<p>Aanstelling van een team van (hrm-) medewerkers op een vaste locatie.</p> <p>Processen en procedures zijn op papier beschreven en vastgelegd.</p> <p>Er is een voorlichtingstraject ontwikkeld en een eerste groep van directeuren en hrm-medewerkers zijn voorgelicht over de werkwijze van de 'back office' van het regionaal loket.</p> <p>Duidelijke analyse over de ontwikkeling van tekorten in bepaalde vakken over de periode 2023-2028 op grond waarvan duidelijk advies kan worden verstrekt aan de opleidingsinstellingen en voor de 'scouting' van talenten voor tekortvakken.</p>

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p>Inductie / begeleiding</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>Starters in de regio vinden, binden en boeien: verhogen van enthousiasme, betrokkenheid, welbevinden en vaardigheden.</p> <p>Samen opleiden</p> <p>Meerjarendoel:</p> <p>De SO&P-s FROSK en School of Education ontwikkelen met de opleidingsinstellingen een gemeenschappelijk inductiekader voor alle VO-scholen in onze Onderwijsregio waarbij ook enige ruimte is voor 'couleur locale'.</p> <p>Een opleidingstraject van 5 jaar met structurele ruimte voor collegiale consultatie en overleg om (ongewenste) uitstroom onder starters structureel te verminderen.</p>	<p>Zie ook invulveld begeleiding startende docenten en schoolleiders.</p> <p>De komst van starters en het werk van ervaren docenten in het onderwijs vieren.</p> <p>Starters toerusten voor begrip van behoeftes van de specifieke leerlingpopulatie in de regio om leerlingen tot bloei te brengen.</p> <p>Coaches toerusten voor een holistische en talentgerichte begeleiding van starters.</p> <p>Maatwerk ontwikkelen bij begeleiding van starters met instroomprofiel (draagkracht) en persoonlijk ontwikkelplan.</p> <p>Zelfvertrouwen en autonomie van starters bevorderen met talentgerichte aanpak en organisatie van de begeleiding fasen over de tijd.</p> <p>In kaart brengen (ongewenste) uitstroom / uitval wat betreft aantal, doelgroep, redenen via voeren HR-exitgesprekken.</p>	<p>Handreiking aan schooldirecteuren en teamleiders voor eventuele verbetering van een professionele leercultuur om de uitstroom te verminderen.</p> <p>Visienotitie over de specifieke regio-problematiek (lage bevolkingsdichtheid en schooladvies) met oog op goed VO-onderwijs.</p> <p>(Bij-)scholing van interne schoolopleiders en coaches met oog op succesvolle begeleiding.</p> <p>Ontwikkelde methodiek voor bepaling en bijstelling van instroomprofielen van starters.</p> <p>Rooster met voldoende tijd voor collegiale consultatie en informeel contact.</p> <p>Rapportage over de (ongewenste) uitstroom in 2023-2024 op grond van HR-exitgesprekken.</p>

AMBITIE	ACTIVITEIT	RESULTAAT 2024
<p data-bbox="236 405 513 439">Professionaliseren</p> <p data-bbox="236 629 464 663">Meerjarendoel:</p> <p data-bbox="236 965 576 1368">Partners willen bevorderen dat onze schoolbesturen zoveel mogelijk een collectief professionaliseringplan opstellen met (bij-)schooling voor de activiteiten en projecten die onderdeel uitmaken van het Plan van Aanpak Onderwijsregio.</p>	<p data-bbox="609 405 927 506">Zie ook projecten teamgerichte bevoegdheden en virtuele campus in bijlage.</p> <p data-bbox="609 551 943 887">Een gedeelte verantwoordelijkheid van schoolbesturen en opleidingsinstellingen om (reguliere) bijscholing van docenten en leidinggevenden (volgens o.a. het concept van de Fricolore Akademy) toegankelijk te maken voor de gehele Onderwijsregio.</p> <p data-bbox="609 931 951 1178">Professionaliseringsaanbod ontwikkelen voor de techniek en de pedagogisch-didactische vaardigheden voor verzorging van goede digitale lessen op de virtuele campus.</p> <p data-bbox="609 1223 903 1491">Lerarenopleidingen ontwikkelen een opleidingsaanbod voor leraren in opleiding en startende docenten om digitale lessen te kunnen verzorgen op de virtuele campus.</p> <p data-bbox="609 1536 919 1872">Onderzoeken hoe vormen van formeel en informeel leren van docenten en leidinggevenden in hun loopbaan kunnen worden gerealiseerd via o.a. 'cocreatie-labs' en het versterken van de leercultuur binnen scholen en afdelingen.</p>	<p data-bbox="983 584 1310 819">Selectie van enkele trainingen en bijscholingstrajecten voor docenten en leidinggevenden in de Onderwijsregio staan gepubliceerd op de website van het regionaal loket.</p> <p data-bbox="983 931 1318 1133">Voor minimaal één tekortvak zijn docenten opgeleid in pedagogisch-didactische vaardigheden om lessen te verzorgen op de virtuele campus.</p> <p data-bbox="983 1223 1310 1447">Er is een eerste proefversie ontwikkeld voor de pedagogisch-didactische vaardigheden bij digitaal onderwijs op een virtuele campus in de opleiding van startende docenten.</p> <p data-bbox="983 1570 1326 1839">Er is duidelijkheid verkregen of we als Onderwijsregio een aanvullende aanvraag kunnen indienen bij de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) uit het Nationale Groiefonds.</p>

Beschrijf hoe de onderwijsregio ervoor gaat zorgen dat 100% van de studenten en zij-instromers wordt opgeleid op opleidingsscholen in de onderwijsregio? De opleidingsscholen werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, zie artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019.

De opleidingsscholen FROSK en School of Education nemen deel aan het Bestuurdersoverleg van onze Onderwijsregio en zijn nauw betrokken geweest bij de beschrijving van onze activiteiten voor de opleiding en begeleiding van startende en hybride docenten (zij-instromers). Inmiddels zijn al meer dan 90% van de VO-scholen betrokken bij deze opleidingsscholen. We zullen voorlichting geven over het opleiden en de geboekte resultaten door FROSK en School of Education aan de scholen die nog niet participeren. Wij streven ernaar om binnen 3 jaar alle studenten en zij-instromers op te leiden via de opleidingsscholen.

Welke activiteiten gaat u uitvoeren gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hoe dragen deze activiteiten bij aan de verdere professionalisering van deze leraren en schoolleiders?

Onderzoek onder starters toont aan dat welbevinden, enthousiasme, motivatie en professionele vaardigheden belangrijke en beïnvloedbare kenmerken van starters zijn in relatie tot uitval (onder andere aangetoond door Helms-Lorenz et al., 2021; Feng et al., 2023 voor de drie noordelijke provincies van Nederland). De uitval onder starters is groot en vraagt van onze Onderwijsregio dat we structureel goede begeleiding blijven bieden aan starters voor tenminste een periode van 5 jaar (3 jaar is ons inziens tekort en leidt tot ongewenste uitstroom), met als belangrijkste doel om hen te behouden voor het onderwijs. Een periode van 5 jaar is nodig om de professionalisering beter in de tijd te spreiden. Deze langere periode is wenselijk gezien in het licht van de wetenschappelijke bevindingen van Feng et al. (2023) dat professionalisering ook de gepercipieerde werkdruk kan verhogen en het enthousiasme kan dempen.

Inductie arrangementen berusten op de 5 pijlers: werkdrukreductie, enculturatie, systematische monitoring, begeleiding in de klas en onderzoek (o.a. Helms-Lorenz et al, 2021). Het is nog niet bekend hoe ervoor kan worden gezorgd dat het enthousiasme waarmee starters de scholen binnenkomen ook behouden kan blijven onder de inspanningen die gelijktijdig worden gevraagd voor de ontwikkeling van de vereiste vaardigheden (tijdens de opleiding en de inductiefase). Nieuwe inzichten op dit terrein kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit van inductie-arrangementen en daarmee aan het behoud van starters voor onze Onderwijsregio.

In het eerste jaar willen we starters binnen de Onderwijsregio een dagdeel in de week vrij roosteren voor deelname aan professionaliseringsactiviteiten. Hiervoor organiseren we scholing op de eigen school en in regionaal verband. Daarvoor wordt voorafgaand aan het professionaliseringstraject het instroomprofiel gepeild. Dat is per individu verschillend omdat leren en ontwikkelen immers een persoonlijk gegeven is en ook afhankelijk is van de omstandigheden in het voortraject en de context van de school waar de startende docent is aangesteld. Een individueel startersprofiel biedt kansen voor de ontwikkeling van maatwerktrajecten waarmee we recht doen aan de persoonlijke verschillen tussen startende docenten. In het tweede en derde jaar wordt verdieping aangebracht met een gericht aanbod voor professionalisering in complexere docentvaardigheden.

In het vierde en vijfde jaar wordt de startende docent verder geschoold op het gebied van de vakinhoud. Hierbij gaan de startende docenten deelnemen aan professionele leergemeenschappen waarbij mogelijk ook gewerkt zal worden aan het behalen van een andere bevoegdheid. Dat vraagt in samenspraak met de opleidingsinstituten verder onderzoek en ontwikkeling naar flexibilisering van opleidingsroutes.

Wat betreft de bevordering van het aantal zij-instromers als startende docent willen we een brug slaan tussen onderwijs en bedrijfsleven als werkgever voor de startende zij-instromer vanuit het bedrijfsleven. Daarvoor willen we trajecten ontwikkelen waarin de zij-instromer:

A: een switch van bedrijfsleven naar het onderwijs kan maken;

B: een gecombineerde functie gaat vervullen in bedrijfsleven en het onderwijs.

Daarvoor ontwikkelen wij flexibele maatwerktrajecten voor het halen van een bevoegdheid in samenwerking met de opleidingen. Dit vraagt eveneens om specifiek onderzoek naar flexibilisering van de opleidingsroutes. In de begeleiding willen we specifiek aandacht besteden aan het overbrengen van kennis en kunde naar deze doelgroep.

Om een professionaliseringsaanbod voor coaches van starters te ontwikkelen willen we de kracht van ons netwerk benutten, waarbij verschillende kwaliteiten aan de orde zijn. In samenspraak met de opleidingsinstellingen en VO-scholen willen we onderzoeken welk aanbod aan professionalisering reeds is ontwikkeld en wie dat mogelijk kan verzorgen. Aandachtspunten hierbij zijn oa schoolidentiteit, mentoraat, pedagogisch didactisch handelen (meer verbreding en verdieping op complexere docentvaardigheden), taakbelasting en de werk-privé balans.

Welke activiteiten gaat de onderwijsregio uitvoeren om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen:

Alle lerarenopleidingen in onze regio zijn reeds aangesloten evenals 90% van alle VO-schoolbesturen. Voor zover de nog niet aangesloten schoolbesturen geen onderdeel uitmaken van een andere (landelijke) of (regionale) Onderwijsregio zullen we met de betreffende besturen in gesprek gaan en hen informeren over onze activiteiten en de bijdragen aan de (toekomstige) vermindering van het lerarentekort.

Beschrijf de wijze waarop u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen:

De VO-besturen zullen in overleg met de opleidingsinstellingen onderzoeken welke wetenschappelijke methoden beschikbaar zijn voor het vaststellen en volgen (monitoren) van doelstellingen bij onze activiteiten in het Plan van Aanpak. Wellicht kunnen collega onderzoekers van andere faculteiten of afdelingen van de RUG en NHL Stenden ons daarbij helpen. Met betrekking tot de looptijd van ons inductieplan bij de begeleiding van startende docenten hebben we een volgende aanpak in gedachten:

- In beeld brengen welke exitgesprekken er momenteel bij de (ongewenste) uitstroom van startende docenten door hrm-medewerkers en/of leidinggevenden op onze VO-scholen worden gevoerd, waarbij beoordeeld zal worden of (de verslagen van) deze gesprekken inzichten opleveren ter verbetering van de kwaliteit van onze inductie-arrangementen. Daarnaast zal daarbij bekeken worden of het wenselijk en mogelijk is om de kwaliteit van de exitgesprekken voor dit doel te verbeteren.
- De opbrengsten van de exitgesprekken zullen gebruikt worden om de (ongewenste) uitstroom van startende docenten en de verandering van schoolwerkplek in kaart te brengen. Om schoolwerkplek veranderingen binnen de regio in kaart te brengen is infrastructuur nodig tussen de scholen binnen de Onderwijsregio (en op den duur tussen de Onderwijsregio's).
- We gaan monitoren op welke wijze het instroomprofiel van starters gepeild wordt bij de aanstelling. Daarbij zal worden onderzocht op welke punten de peiling van het instroomprofiel binnen de regio kan worden verbeterd en hoe dat kan worden gestandaardiseerd (in overleg met de opleidingen).
- We gaan monitoren in hoeverre starters en coaches op de hoogte zijn/blijven van de regionale leerlingpopulatie en van de bijzondere uitdagingen van de regio. Ook gaan we peilen in hoeverre het onderwijs dat verzorgd wordt voldoende is afgestemd op de bijzondere kenmerken en behoeften van de leerlingpopulatie.
- Onderzoek is wenselijk naar de mate waarin schoolleiders, -opleiders en coaches gefaciliteerd en bijgeschoold worden op de regionale thema's.
- Na 0, 3 en 5 jaar worden de effecten gemeten op de (ontwikkeling van) vaardigheden, welbevinden, idealen en enthousiasme bij de startende docenten.
- We meten jaarlijks hoe de starters de ontvangen begeleiding ervaren.
- Tevens is het nuttig om onderzoek te doen naar de beleving en beoordeling van de kwaliteit van de lessen van de startende docenten door hun leerlingen.
- Het is ook interessant om een beter beeld te verkrijgen van de effecten van aanpassingen in opleidingsroutes op het behoud van startende docenten voor het onderwijs en een verbetering van de kwaliteit van hun lessen.

Geef aan wie de projectleider wordt voor de uitvoering van dit plan van aanpak :

Als projectleider voor de uitvoering van ons Plan van Aanpak is aangesteld [REDACTED]
[REDACTED] (voormalig VO-schoolbestuurder in Friesland). Hij is als volgt
bereikbaar:

[REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]

Penvoerder van VO Onderwijsregio Friesland, NOP en Urk is CVO Zuid-West
Fryslân. De voorzitter van het College van Bestuur van CVO ZW Fryslân is de heer
[REDACTED] Bereikbaar via:

[REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED]

Beschrijf op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs?

Voor een regionaal loket integreren wij de huidige websites van het mobiliteitscentrum van Pompeblêd met het professionaliseringsaanbod van de Fricolore Akademy. Voor de nadere inhoudelijke informering over het onderwijs in Noord-Nederland en het aanbod van de opleidingsinstellingen zullen wij onderzoeken in hoeverre er 'links' worden aangeboden waarmee direct kan worden doorgelinkt naar de content op de websites van de opleidingsinstellingen, SchoolpleinNoord en de VO-Raad.

Geef aan op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven:

Penvoerder en projectleider hebben wekelijks contact over uitvoering en voortgang van de activiteiten.

In onze Stuurgroep Onderwijsregio zitten vier VO-schoolbestuurders (waarvan één schoolbestuurder ook een PO-school op Vlieland bestuurt en een andere schoolbestuurder tevens voorzitter is van de SO&P FROSK), directeuren van de VO-lerarenopleidingen (van de opleidingsinstellingen NHL Stenden en de RUG) en de rayonbestuurder van de Aob (namens beroepsgroep en vakbonden) in Noord-Nederland. De Stuurgroep komt 6 keer per schooljaar bijeen.

Naast de Stuurgroep hebben we een breed Bestuurdersoverleg geformeerd. In dit Bestuurdersoverleg hebben alle VO-schoolbestuurders zitting die zijn aangesloten bij de onderwijsgroepen voor openbaar en christelijk VO, te weten Pompeblêd resp. Fricolore. Daarnaast zijn het vmbo van Aeres aangesloten en het speciaal onderwijs. Tevens nemen de directeuren van NHL Stenden en de RUG alsmede de projectleiders van de SO&P-s FROSK en School of Education plus de rayonbestuurder van Aob Noord-Nederland deel aan dit overleg. Het Bestuurdersoverleg Onderwijsregio VO Friesland, NOP en Urk komt 3 maal per schooljaar bijeen.

Op de laatste bijeenkomst van dit Bestuurdersoverleg is besloten om twee werkgroepen te formeren voor HRM en Communicatie. Via deze werkgroepen zorgen we voor betrokkenheid vanuit de beroepsgroep en communicatie van onze activiteiten naar alle vestigingen en onze medewerkers.

De Realisatie Eenheid heeft opdracht verstrekt aan Tilburg School of Social and Behavioral Sciences om wetenschappelijk onderzoek te doen naar de effectiviteit van de samenstelling en governance van de onderwijsregio's bij de aanpak van onderwijsarbeidsmarkttekorten. Dit onderzoek wordt geleid door hoofdonderzoeker tevens promovendus [REDACTED]. Onze Stuurgroep heeft besloten om in overleg met de andere onderwijsregio's in Noord-Nederland om een medewerker af te vaardigen naar de nog te vormen onderzoeksgroep voor dit Flankerend Onderzoek, dat exploratief, participatief, praktijkgericht en wetenschappelijk van opzet zal zijn. Mocht het om welke reden dan ook lastig blijken te zijn om gezamenlijk als Noord-Nederland iemand af te vaardigen dan zullen we binnen de eigen Onderwijsregio een collega vragen om deel te nemen.

Indien een bovenbestuurlijke vervangingspool onderdeel uitmaakt van de onderwijsregio beschrijft u hieronder de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van deze invalpool:

We gaan op bezoek bij reeds (goed) functionerende en ingerichte vervangingspools elders in het land om te leren van hun ervaringen. Vervolgens zullen we een bovenbestuurlijke vervangingspool inrichten die deel uitmaakt van het Plan van Aanpak in onze Onderwijsregio. Deze pool zal ook toegankelijk worden op het nieuwe regionale loket van onze Onderwijsregio. Belangrijk onderdeel daarbij zal ook een goede werkende 'back office' zijn waarbij directeuren, leidinggevend en hrm-medewerkers bij het zoeken naar invallers worden ontzorgd door de in te richten invalpool.

Indien er sprake is van een sectorspecifieke aanvraag beschrijft u hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio:

In Noord-Nederland zijn vijf Onderwijsregio's geformeerd, waarbij de nadruk meestal ligt op één sector. Toch opereren zij in eenzelfde context, waarin leerlingdaling, een krimpende beroepsbevolking en lage bevolkingsdichtheid het meest in het oog springen. Daarom zijn er vanaf begin 2023 nauwe betrekkingen aangeknoopt tussen alle sectoren (po, vo, (v)so en mbo) en is er regelmatig overleg tussen de projectleiders van alle voorloperregio's, partnerschappen SO&P en RAP-regio's. Deze afstemming is georganiseerd door de NEA en Schoolplein Noord. Onze Onderwijsregio VO Friesland, NOP en Urk ondersteunt dit sector- en regio-overstijgende overleg, waarbij onze projectleider zoveel mogelijk aanwezig wil zijn.

De grote verscheidenheid aan opdrachten en uitdagingen van de Onderwijsregio's vraagt om een goed afstemmingsmechanisme, waarin een aanpak op het juiste schaalniveau en met de juiste betrokkenen wordt georganiseerd. Ook willen we gebruik maken van elkaars successen en resultaten om zo ook in de regio de leerende aanpak vorm te geven. We beleggen het initiatief tot het stimuleren en faciliteren van sectoroverstijgende samenwerking in Noord-Nederland bij de Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA), die in alle Onderwijsregio's participeert. De NEA wordt daarbij ondersteund door SchoolpleinNoord, dat voor de Onderwijsregio PO Noord-Nederland in alle noordelijke provincies actief is.

Bijlage 1 Korte inhoudelijke typering van drie projecten in de Experimenteerruimte

Project Teamgerichte Organisatie van het Onderwijs

Als Onderwijsregio willen we investeren in een andere manier van organiseren. Op de langere termijn is het niet meer houdbaar dat elke onderwijsgevende drie kwaliteiten in zich verenigt: pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk bekwaam.

Het ligt meer voor de hand om een team verantwoordelijk te maken voor het gezamenlijk arrangeren van onderwijsleerprocessen, de ontwikkeling van de leerlingen en de evaluatie. Het is van belang dat het gehele team kan werken binnen de in het team aanwezige bevoegdheden, zonder dat elk teamlid individueel ook volledig bevoegd zou moeten zijn. Pedagogisch en didactisch handelen wordt bij een dergelijke teamgerichte organisatievorm deels bij assistenten en "onderbevoegden" neergelegd.

Vakinhoudelijke zij-instromers zonder onderwijsbevoegdheid worden op deelgebieden ingezet. Binnen onze Onderwijsregio kunnen zij eventueel versneld een volledige bevoegdheid halen. Tegelijkertijd willen we zij-instromers met vakinhoudelijke bekwaamheden de ruimte bieden om zich in onze scholen informeel te ontwikkelen zonder dat ze per sé een onderwijsbevoegdheid halen.

We bieden ze in een team met professionals met complementaire competenties, een aantrekkelijke werkomgeving zonder dat ze worden geconfronteerd met de druk van een formele studie naast het werk. De ruimte om professioneel te groeien zit in het werk, zonder formele druk. Opleiden in de school past goed bij de werkwijze van FROSK (de Fryske OpliedingsSKoalle) en de School of Education, de twee deelnemende opleidingscholen in onze Onderwijsregio. Deze werkwijze neemt belemmeringen weg voor potentiële zij-instromers en kan een substantiële bijdrage gaan leveren aan een beperking van een toekomstig lerarentekort in onze Onderwijsregio.

Project Organisatie van Onderwijstijd

Momenteel worden lessen en taken ingeroosterd over vijf weekdays met als norm de voorgeschreven hoeveelheid onderwijstijd. Wij willen experimenteren met andere vormen voor de organisatie van de onderwijstijd. Als de lessen bijvoorbeeld worden geroosterd op vier dagen in de week, ontstaat er voor onderwijsmedewerkers (fysieke en mentale) ruimte om allerlei activiteiten rond het onderwijs op de vijfde dag uit te voeren. Het leraarschap wordt aantrekkelijker als de versnippering van lessen en taken eruit wordt gehaald. De vijfde dag of een vast dagdeel in de week kan in een dergelijke organisatievorm besteed worden aan taken als coaching en mentoraat, lesvoorbereiding, werkoverleg en innovatie.

Project Virtuele Campus

De virtuele campus, bestaande uit hybride lokalen op verschillende vestigingen, kan een oplossing bieden voor de kleine vakken (klein aantal leerlingen die dit vak volgen) en het personeelstekort. De leerlingen gaan naar dit lokaal om een les te volgen op afstand via grote schermen. Op deze manier kunnen twee of meer klassen aan elkaar gekoppeld worden, waarbij maar in één lokaal een volledig bevoegde vakdocent aanwezig is. In de andere lokalen (op een andere vestiging) zorgt een onderwijsassistent dat de les goed verloopt. Belangrijk uitgangspunt is dat de leerlingen het ervaren als een "normale en inspirerende" les waarbij een goede interactie mogelijk is met de docent op afstand en ook met de leerlingen uit de andere groep(en). In Zuid-West Friesland worden 6 lokalen op 6 vestigingen op deze manier ingericht. Het doel is om na deze pilotfase dit verder uit te breiden naar meerdere vestigingen in Friesland. Daarbij kan gedacht worden aan het vak Frysk wat dan op meer plekken als examenvak kan worden aangeboden. Ook kunnen kleine groepen op de Waddeneilanden verbonden worden aan groepen op het vaste land voor meerdere vakken, met name daar waar een tekort aan bevoegde vakdocenten wordt verwacht.

Resultaat:

Als er drie groepen gekoppeld worden, waar één docent en twee onderwijsassistenten voor de klas (met een klein aantal leerlingen) staan, komen er twee posities van vakdocent 'vrij'. Daarmee wordt een antwoord gegeven op een te verwachten tekort aan leraren. Zo lang er voor die 'vrije posities' nog wel één of twee vakdocenten beschikbaar zijn, kunnen deze leraren voor andere groepen en/of op andere scholen worden ingezet.

Hierdoor kunnen meer vakken worden aangeboden die anders door het geringe aantal leerlingen te kostbaar waren geworden. Kleine vestigingen in de provincie (waaronder de Waddeneilanden) kunnen zo een completer onderwijs aanbieden zodat we al onze leerlingen ook het onderwijs kunnen aanbieden dat elders in het land gebruikelijk is en als normaal wordt ervaren. Bij ziekte van een docent (die moeilijk vervangbaar is met de huidige personeelskrapte) kan deze groep gekoppeld worden aan een andere groep en kan de docent beide groepen lesgeven.

Deze hybride lokalen kunnen ook nog op andere manieren worden ingezet, bijvoorbeeld om een college op de universiteit te volgen. Daarmee wordt het onderdeel van loopbaanontwikkeling en –begeleiding waarmee onze leerlingen betere en gemotiveerde keuzes kunnen gaan maken voor hun vervolgopleidingen en toekomstige posities op de arbeidsmarkt. Een vervolgopleiding voor leraar en een toekomstige baan in ons Onderwijs is daarbij één van de aangewezen routes.

Bijlage uit de Voorlopersaanvraag

Regionale Onderwijsmarktsituatie Friesland

In paragraaf 2 van de 'Notitie Onderwijsregio's maart 2023' van het Ministerie staat onder het hoofd 'Voorwaarden Voorlopers' dat de aanvraag moet bestaan uit een '**beknopt** plan van aanpak' waarin een **kenschets** van de regionale arbeidsmarktsituatie wordt opgenomen met zoveel als mogelijk een empirische onderbouwing. Deze twee gedachten lijken lastig met elkaar te verenigen omdat een empirische onderbouwing al snel tot een uitgebreide analyse zal leiden en een uitvoerig plan. Daarom hebben wij onze empirische analyse op hoofdlijnen opgenomen in deze bijlage. Voor nadere toelichting en uitgebreidere statistische analyse en cijfers verwijzen we daarbij naar het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs ¹ en VOION (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds Voortgezet Onderwijs) ², beide gevestigd bij het CAOP in Den Haag.

Volgens de cijfers en analyses van het Arbeidsmarktplatform wordt de Friese arbeidsmarkt voor het PO gekenmerkt door:

- Afgelopen 5 jaar is het aantal leerlingen in het basisonderwijs in Friesland gedaald met 5,4% en dat is twee keer zoveel als voor geheel Nederland (2,5%);
- Voor de komende 5 jaar zal de daling in Friesland oplopen naar ruim 6%, terwijl de daling in Nederland vermindert naar ruim 2%;
- Het aandeel 55-plus onder de leerkrachten is in Friesland vergelijkbaar aan dat voor geheel Nederland en bedraagt ca. 23%; de uitstroom door pensionering zal dus ook vergelijkbaar zijn;
- Nieuwe instroom bij de pabo en aantal gediplomeerden zijn van belang voor nieuw aanbod van leerkrachten; in de periode 2016 tot 2020 zijn beide in Friesland licht toegenomen tot 137 gediplomeerden en 147 nieuwe studenten in 2021;
- De totale werkgelegenheid in het PO (inclusief directie en ondersteunend personeel) is in Friesland afgelopen 5 jaar gestegen met 6 % naar 4.660 fte;
- Voor leerkrachten PO wordt voor de komende 5 jaar een daling verwacht met 2,8% van 3.328 fte in 2022 naar 3.235 fte in 2026; voor 2026 wordt een tekort aan leerkrachten verwacht van 56 fte oftewel 1,7% en dat is in vergelijking met een tekort van 4,1% voor Nederland relatief laag;
- De aanstellingsomvang voor het onderwijspersoneel PO is in Friesland vergelijkbaar met geheel Nederland, waarbij ca. 35% werkt in een dienstverband tussen 0,5 en 0,8 fte.

¹ Zie voor gedetailleerde cijfers en grafieken over PO: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/analyse/regionale-arbeidsmarktanalyse-primair-onderwijs/friesland>

² Zie voor gedetailleerde cijfers en grafieken over VOI: <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/regionale-in-beeld/friesland/#14-de-arbeidsmarkt-voor-leraren-vo-2022-2027-centerdata-december-2022>

De cijfers van VOION over de onderwijsarbeidsmarkt voor het VO in onze regio Friesland laten het volgende beeld zien:

- In de afgelopen 5 jaar (2018-2022) is het aantal leerlingen in Friesland twee keer zo hard gedaald als het landelijke gemiddelde (2,5 % in vergelijking met 1%);
- Voor de komende 5 jaar wordt landelijk een daling verwacht van ongeveer 3% terwijl de daling in Friesland toeneemt naar 9% en dan drie keer zo hoog is als het landelijke gemiddelde;
- Het aantal leerkrachten is landelijk in 5 jaar tijd gedaald met 1,8% terwijl dat in Friesland zelfs is gedaald met 4,5%;
- Wat betreft leeftijdsopbouw heeft Friesland relatief meer oudere leerkrachten van 55 jaar of ouder (29,4%) dan jongeren beneden 25 jaar (22,5%), hetgeen tot een natuurlijke daling van de formatie leidt;
- VOION heeft cijfers opgenomen wat betreft instroom van nieuwe studenten en uitstroom van gediplomeerden van eerste en tweede graads hbo van NHL Stenden van schooljaar 2019/2020; voor de bèta-vakken, Duits en Frans liggen die aantallen grotendeels onder 10 per vak;
- De werkgelegenheid voor leerkrachten in Friesland was in 2022 2.263 fte en hoofdzakelijk op grond van de daling van het aantal leerlingen wordt voor 2027 een afname verwacht naar 2.092 fte; dat is een afname met 171 fte oftewel 7,5%!
- Voion verwacht daarmee voor Friesland een tekort aan leerkrachten van ca. 58 fte oftewel 2,8% van de werkgelegenheid;
- In Friesland worden in de komende 5 jaren de grootste tekorten verwacht voor wiskunde (12 tot 15 fte) , Nederlands (11 tot 14 fte), natuurkunde (5 tot 8 fte), Duits (6 tot 8 fte) en Frans (4 tot 6 fte). Kleinere en teruglopende tekorten bij scheikunde (4 fte), informatica (4 fte) en Engels (van 7 fte naar 1 fte);
- Minimale of geen tekorten voor biologie (van 2 fte naar 0), aardrijkskunde (1 fte), economie (van 4 fte naar 1 fte), geschiedenis (0 fte), levensbeschouwing (1 fte), maatschappijleer (van 2 fte naar 0 fte), CKV en kunstvakken (0 fte), gezondheidszorg en welzijn (0 fte), klassieke talen (1 fte), lichamelijke opvoeding (0 fte);
- In verhouding met het landelijke beeld worden in Friesland relatief veel lessen verzorgd door bevoegde docenten (ruim 90%; 6,5% is benoembaar en 3,5% onbevoegd);
- Ten aanzien van de aanstellingsomvang werkt in Friesland nog een relatief groot deel van de formatie (74%) met een contract van 0,8 fte of meer; 23% werkt met een aanstelling van 0,5 tot 0,8 fte.