



ONDERWIJSREGIO ZHEA PO

Plan van aanpak subsidieregeling
onderwijsregio's 2024
Versie 26 oktober 2023



Inhoud

Algemeen	2
Beschrijving van de regio	3
Plan van aanpak onderwijsregio volgens 4 hoofdlijnen.....	3
Uitwerking van de 4 hoofdlijnen	4
Actielijn 1: Versterken van (zij-)instroom.....	4
Actielijn 2: Collectief beleid ten aanzien van uitzendbureaus	4
Actielijn 3: Anders Organiseren (ruimte in tijd en bevoegdheden)	4
Actielijn 4: Samen Opleiden en Professionaliseren (100%) en professionaliseren	5
Toe te voegen actielijnen	5
Naar een solidaire arbeidsmarkt	5
Aanpak om te komen tot een solidaire arbeidsmarkt	6
Ambitie om 100% van de studenten en zij instromers op te leiden binnen opleidingscholen	7
Startende leraren en schoolleiders	7
Aansluiting besturen en lerarenopleidingen voor pabo in de onderwijsregio.....	8
Vaststellen, volgen en realisatie van doelen	8
Projectleiding	8
Loket voor de onderwijsregio	9
Inrichting governance	9
Bovenbestuurlijke talent- en/of vervangingspool.....	10
Sector overstijgende samenwerking in de regio	10

Algemeen

In dit plan van aanpak beschrijven wij de activiteiten die zich richten op het werven, matchen, opleiden, begeleiden, behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de onderwijsregio Zuid Hollandse eilanden en Albrandswaard (ZHEA).

Daarnaast worden de activiteiten beschreven die zich richten op het komen tot een sector overstijgende onderwijsregio in de toekomst.

De onderwijsregio ZHEA bevindt zich in de voorlopers fase waarbij we, samen met andere voorlopers, leren wat wel of niet werkt, zowel om inhoudelijk stappen te zetten als in sturing en wijze waarop we samenwerken binnen en buiten de onderwijsregio. De plannen concentreren zich op concrete doelstellingen voor het kalenderjaar 2024.

Alle deelnemende partijen in de onderwijsregio ZHEA onderschrijven deze subsidieaanvraag en dit bijbehorende plan van aanpak. De schoolbesturen en lerarenopleidingen binnen de onderwijsregio ZHEA hebben de subsidieaanvraag en het plan van aanpak ondertekend.

Schoolbesturen:

- STOAG
- Christelijke scholengroep de Waard
- Stichting de Hoeksche school
- Stichting Openbaar Primair Onderwijs Albrandswaard
- SOPOGO
- Onderwijsgroep Edumare
- Nissewijs scholengroep
- Stichting Primair Onderwijs Albrandswaard
- RVKO Nissewaard en Albrandswaard
- Nobelaer
- IBOGO

Lerarenopleidingen:

- Inholland Pabo
- Pabo Thomas More Hogeschool
- Hogeschool Rotterdam Pabo

Vertegenwoordigers van de beroepsgroep:

- AOb
- AVS
- CNV
- FNV
- Fvov

Gemeenten:

- Voorne aan Zee
- Nissewaard
- Albrandswaard
- Hoeksche waard
- Goeree Overflakkee

Beschrijving van de regio

In de onderwijsregio Zuid Hollandse eilanden en Albrandswaard zien we de komende 5 jaar een stabilisering van het leerlingenaantal primair onderwijs (Bron: Register onderwijsdeelnemers (ROD, voorheen BRON, 1 oktober 2022) en daarmee een gelijkblijvende behoefte aan directie, OP en OOP als in 2023.

Indien we de strategische personeelsplanning vanuit de RAP aanvraag 2022 aanhouden, dan zou dit leiden tot een verwacht personeelstekort van ruim 17% medio 2025. Dit betreft zowel reguliere als vervangingsvacatures.

Als onderwijsregio hebben wij daarmee direct de gezamenlijke maatschappelijke opdracht geduid, namelijk er met elkaar voor zorgen dat alle leerlingen in de onderwijsregio kwalitatief goed onderwijs krijgen door meer leraren te behouden, op te leiden en/of waar nodig anders (slim) te organiseren.

Om alle leerlingen in de onderwijsregio ZHEA het beste onderwijs te kunnen geven zijn robuuste en divers samengestelde teams op de scholen nodig, die minder kwetsbaar zijn voor de arbeidsmarktconjunctuur van één specifieke doelgroep.

In de onderwijsregio is er reeds sprake van formele bestaande samenwerkingen via de RAP VPR en Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) welke verdiept en verbreed kunnen worden in 2024. Dit is de belangrijkste insteek van het plan van aanpak onderwijsregio ZHEA.

De partners in de onderwijsregio zetten gezamenlijk in op voldoende beschikbaarheid van gekwalificeerd en bekwaam personeel ten behoeve van een rijke diversiteit binnen de teams, waarmee we een passend antwoord kunnen blijven bieden op de uiteenlopende (leer)behoeften, ontwikkel- en begeleidingsvragen van de leerlingen.

Plan van aanpak onderwijsregio volgens 4 hoofdlijnen

Ons plan van aanpak om tot een onderwijsregio ZHEA te komen kent 4 hoofdlijnen:

1. Verdiepen van de huidige RAP-activiteiten;
2. Geografisch verbreden van de RAP-aanpak;
3. Optimaliseren van samenwerking met de Pabo's.
4. Optimaliseren samenwerking met de beroepsgroep/vakbonden.

Uitwerking van de 4 hoofdlijnen

Vanuit de collectieve verantwoordelijkheid zullen wij de hieronder genoemde 4 actielijnen gaan verdiepen (hoofdlijn 1), verbreden (hoofdlijn 2) en optimaliseren (hoofdlijn 3 en hoofdlijn 4).

Actielijn 1: Versterken van (zij-)instroom

Doelen:

Verhogen van de instroom van zowel voltijds pabostudenten als zij-instromers (leerwerktrajecten).

Aanpak:

We brengen in kaart welk beleid en goede voorbeelden op het gebied van alle leerwerktrajecten in de onderwijsregio aanwezig zijn en onderzoeken in hoeverre we elkaar binnen de onderwijsregio op dit gebied kunnen versterken.

Concreet denken we aan:

- Werven, selecteren en matchen van studenten, OP, OOP, SL (schoolleiders) en zij instromers;
- Begeleiden van studenten, zij instromers (OP en SL) en starters, waarbij we als doel stellen dat alle leraren in 2030 opgeleid worden in een partnerschap SO&P, conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie;
- Opleiden en professionaliseren van OP, OOP en SL;
- Behoud van OP, OOP en SL (aantrekkelijk werkgeverschap) en uitval van alle leer(werk)trajecten tegengaan;
- Verhogen van de instroom op de pabo's.

Actielijn 2: Collectief beleid ten aanzien van uitzendbureaus

Doelen:

Vergroten van aantrekkelijk werkgeverschap door personeel een goed alternatief te bieden voor het werken voor een uitzendbureau of andersoortige commerciële partij. Daarmee bewegen we mee met de eisen van de vakbonden op dit gebied (beperken van uitzendarbeid en pay-rolling).

Aanpak:

We onderzoeken drie aspecten:

- 1) Wat maakt het werken op ZZP of uitzendbasis aantrekkelijk voor medewerkers?
- 2) Kunnen we op basis van de uitkomsten van het voorgaande onderzoek de bestaande VPR Pool van EduMare en Nissewijs (actief sinds 2017) omvormen en regionaal uitbreiden als alternatief voor het inzetten van personeel via uitzendbureaus en andere commerciële aanbieders?
- 3) Heeft het meerwaarde om één regionaal adviesloket (verbonden met het landelijke onderwijsloket) te ontwikkelen met allocatiefunctie (bij elkaar brengen van vraag en aanbod incl. voor schoolleiders en OOP)?

Actielijn 3: Anders Organiseren (ruimte in tijd en bevoegdheden)

Doelen:

De verwachting is dat de personeelstekorten niet volledig zijn op te lossen zonder het onderwijs anders te organiseren. We willen de scholen in de onderwijsregio inzicht bieden in welke initiatieven en goede praktijken er zijn op dit gebied, om ze zo te helpen voorbereiden op het anders organiseren.

Aanpak:

We brengen regionaal in kaart welke initiatieven¹ er al zijn en door actieve kennisdeling (in te plannen kennisdelingssessies) kunnen scholen gebruik maken van goede praktijken of kiezen om aan te sluiten bij initiatieven. Daarnaast onderzoeken we welke systeembelemmeringen (onderwijstijd, cao, bevoegdheden en bekostiging) er op dit vlak zijn en welke oplossingen hiervoor nodig zouden zijn. We laten ons hierbij ondersteunen door de Realisatie Eenheid (RE) van OCW.

Actielijn 4: Samen Opleiden en Professionaliseren (100%) en professionaliseren

Doelen:

Vergroten van het aantrekkelijk werkgeverschap van alle besturen in de onderwijsregio (en daarmee verhoging van de instroom en behoud van bestaand personeel) door verregaand samen te werken op het gebied van samen opleiden en samen professionaliseren. We streven ernaar dat alle onderwijsprofessionals worden opgeleid via de principes van Samen Opleiden en Professionaliseren met ruimte voor maatwerk en flexibiliteit.

Aanpak:

Door een aantal kennis- en onderzoek sessies zoeken we vanuit de bestaande RAP, SO&P's en bestuurlijke initiatieven (eigen opleidingsacademies) naar verdieping, integratie en verbreding. We kijken daarbij naar het stimuleren van de instroom door maatwerk en flexibele opleidingen te bevorderen en we richten ons actief op nieuwe doelgroepen.

Toe te voegen actielijnen

Gedurende het traject zullen nieuwe vraagstukken aan de oppervlakte komen. Per vraagstuk zal besproken worden welke meerwaarde een regionale aanpak heeft en wanneer dit vraagstuk vertaald dient te worden naar een nieuwe actielijn.

Naar een solidaire arbeidsmarkt

De samenwerkende partners (schoolbesturen, lerarenopleidingen, gemeenten, vertegenwoordigers van de beroepsgroep en andere partners) in de onderwijsregio ZHEA hebben gezamenlijk de maatschappelijke opgave om te zorgen voor voldoende, goed opgeleide professionals die zijn toegerust voor hun verdere ontwikkeling in een (duurzame) onderwijscontext.

De samenwerkende partners willen de onderwijsregio benutten om met elkaar afspraken te maken om te komen tot een solidaire arbeidsmarkt in de onderwijsregio.

De samenwerkende partners in de regio profileren zich daartoe als aantrekkelijk werkgever voor (aankomende) professionals. De onderwijsregio streeft naar evenwicht tussen kwantiteit en kwaliteit van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio, waarvoor bovenbestuurlijke samenwerking voorwaardelijk is.

Een solidaire arbeidsmarkt vraagt ook samenwerking en afstemming met de aanpalende onderwijsregio's. Meer in het bijzonder zullen wij optrekken met de onderwijsregio's Rotterdam, Haaglanden en de Educatieve Alliantie Zuid Holland. De drie Rotterdamse

¹ Bij voorkeur betreft het initiatieven die bewezen effectief zijn.

hogescholen zitten ook in een alliantie met alle Zuid Hollandse hogescholen en universiteiten die leraren opleiden en bespreken daar vraagstukken op het gebied van afstemmen/ versterken samen opleiden-samen professionaliseren- samen onderzoeken. Deze regionale educatieve allianties zijn opgericht in 2022 en beginnen juist op stoom te komen maar dreigen in de dynamiek van onderwijsregio's uit zicht te raken.

Aanpak om te komen tot een solidaire arbeidsmarkt

De aanpak om tot een solidaire arbeidsmarkt te komen in de onderwijsregio ZHEA omvat:

Het ontwikkelen van een lijn t.a.v. werven, selecteren en matchen van studenten, OP, OOP, SL (schoolleiders) en zij instromers door het verbinden van losse initiatieven en zo zorgdragen voor een duidelijkere keten van werven, matchen en opleiden in de onderwijsregio.

Het beleid t.a.v. zij instromers (werving, selectie, matching en begeleiding) verdiepen en verbreden naar de onderwijsregio vanuit o.a. de expertise RAP VPR;

Het als onderwijsregio in kaart brengen van de ambities van de medewerkers, zodat gerichte begeleidings- en/of professionaliseringsinterventies (wellicht in gezamenlijkheid) kunnen plaatsvinden binnen de onderwijsregio;

Onderzoeken of we als onderwijsregio op bepaalde beleidsterreinen in gezamenlijkheid kunnen opleiden, begeleiden en professionaliseren van OP, OOP en SL;

Als onderwijsregio richten op behoud van OP, OOP en SL (aantrekkelijk werkgeverschap) en uitval van alle leer(werk)trajecten tegengaan door gezamenlijk beleid te ontwikkelen m.b.t. secundaire voorwaarden, (bovenschoolse) begeleiding en mogelijkheden onderzoeken voor regionaal werkgeverschap (bijvoorbeeld een loopbaancentrum).

Op onderwijsregio niveau ontwikkelen van een doorgaande (regionale) begeleidingslijn t.a.v. startende leerkrachten.

Een gezamenlijk actief preventief en ziekteverzuimbeleid onderzoeken.

Gezamenlijke acties om de instroom op de pabo's te verhogen (Skills voor de klas, Talentscouting).

Gezamenlijke afspraken over de stagevergoedingen.

Voor de actielijnen wordt gewerkt op basis van een programmastructuur met een projectmatige aanpak. Per lijn wordt een aanpak opgesteld. Hiervoor wordt input opgehaald in de in de verschillende overlegstructuren binnen de onderwijsregio.

Deze plannen van aanpak zijn en worden vastgesteld door de bestuursraad en vormen de basis voor de activiteiten in 2024.

Ambitie om 100% van de studenten en zij instromers op te leiden binnen opleidingsscholen

Ons plan van aanpak heeft een belangrijk uitgangspunt, namelijk het goede behouden in de zin van de huidige constructies van de drie opleidingsscholen. De bestaande partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren worden doorgezet en zij geven uitvoering aan de lopende afspraken en verdere ontwikkelingen van en samenwerking tussen de partnerschappen binnen de onderwijsregio. Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een gefaseerde groei naar 100% Samen Opleiden en Professionaliseren, waarbij studenten en zij instromers worden opgeleid via een construct van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P).

Door een aantal kennis- en onderzoek sessies zoeken we vanuit de bestaande RAP, SO&P's en bestuurlijke initiatieven (eigen opleidingsacademies) naar verdieping, integratie en verbreding. We kijken daarbij naar het stimuleren van de instroom door maatwerk en flexibele opleidingen te bevorderen en we richten ons actief op nieuwe doelgroepen.

We gaan de (bovenschoolse) begeleiding van studenten, zij instromers (OP en SL) als onderwijsregio in kaart brengen, verdiepen en verbreden, waarbij we als doel stellen dat alle leraren in 2030 opgeleid worden in een partnerschap SO&P, conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren en Inductie.

Dit bewerkstelligen wij door als onderwijsregio:

- Het regionaal netwerk (bovenschoolse) schoolopleiders uit te bouwen
- Het aantal opleidingsplaatsen verder uit te bouwen
- De begeleiding van studenten en onderwijsprofessionals te optimaliseren door te onderzoeken welke thema's er binnen de samenwerking van hogescholen en schoolbesturen in gezamenlijkheid kunnen worden opgepakt als het gaat om opleiden, begeleiden en behouden.
- Studenten te werven
- Een onderzoek te doen naar een doorlopende begeleidings- en leerlijn t.a.v. studenten en hier de verbinding in te vinden.

Startende leraren en schoolleiders

Wij onderzoeken op welke beleidsterreinen wij in gezamenlijkheid startende onderwijsprofessionals (OP, OOP, SL) kunnen opleiden, professionaliseren en begeleiden.

Wij zullen ons richten op behoud van OP, OOP en SL (aantrekkelijk werkgeverschap) en uitval van alle leer(werk)trajecten tegengaan door gezamenlijk beleid te ontwikkelen m.b.t. secundaire voorwaarden, (bovenschoolse) begeleiding en mogelijkheden onderzoeken voor regionaal werkgeverschap (loopbaancentrum).

Op onderwijsregio niveau ontwikkelen van een doorgaande (regionale) begeleidingslijn t.a.v. startende leerkrachten en schoolleiders.

Een gezamenlijk actief preventief en ziekteverzuimbeleid onderzoeken.

Uitbouwen regionaal netwerk (bovenschoolse) leerkrachtbegeleiders

Aansluiting besturen en lerarenopleidingen voor pabo in de onderwijsregio

De bijeenkomsten van de bestuursraad ZHEA, met daarin de schoolbesturen, de 3 Rotterdamse pabo's en vakbonden zijn gepland voor 2024.

Het verslag van de bestuursraad bijeenkomst wordt gedeeld met de projectleider en de daaruit voortvloeiende activiteiten worden toebedeeld aan de juiste persoon/organisatie. In de daarop volgende bestuursraad wordt de voortgang van de genoemde activiteiten en de voortgang van de werkgroepen besproken.

De 4 werkgroepen (behorend bij de 4 uitgewerkte actielijnen) zijn sinds 3 oktober actief en plannen twee wekelijks een overleg in, waarvan verslag gedaan wordt en gedeeld met de projectleider, die toeziet op de voortgang.

De projectleider monitort wekelijks de voortgang van het traject a.h.v. de verslagen van de bestuursraad en werkgroepen en de daaruit volgende actielijnen.

Nog niet participerende scholen en besturen uit de regio ZHEA wordt in 2024 gevraagd om alsnog aan te sluiten bij de onderwijsregio ZHEA.

Er zal een aantal informatiebijeenkomsten door de onderwijsregio voor de nog niet participerende partijen uit onze regio georganiseerd worden. Tevens zullen we de niet aangesloten besturen en opleidingen aan laten haken middels onze onderwijsregio nieuwsbrieven.

Vaststellen, volgen en realisatie van doelen

Per actielijn worden de (SMART)doelen door de werkgroep (vanuit de input van de bestuursraad) vastgesteld, alsmede het tijdspad van de activiteiten die moeten leiden tot bereiken van die doelstelling. Elke werkgroep kent een aanjager welke per werkgroep zorgt voor voortgang.

De 4 actielijnen worden wekelijks gemonitord (op opbrengst en voortgang) door de projectleiding. Er worden in gezamenlijkheid interventies vastgesteld waar nodig.

Projectleiding

Op dit moment wordt de voorloper onderwijsregio ondersteund door de projectleider RAP VPR. Onderzocht wordt of er sprake moet zijn van één projectleider of dat het wellicht wenselijk zou zijn een projectteam samen te stellen.

Loket voor de onderwijsregio

Momenteel fungeert de website van de VPR Pool als regionaal informatieloket voor een ieder die wil werken in het onderwijs voor Nissewaard en/of Voorne aan Zee. Onderzocht wordt in 2024 of het huidige verzorgingsgebied van de website wordt uitgebreid over de onderwijsregio ZHEA.

We onderzoeken dan of het meerwaarde heeft om één regionaal adviesloket (verbonden met het landelijke onderwijsloket) te ontwikkelen met allocatiefunctie (bij elkaar brengen van vraag en aanbod incl. voor schoolleiders en OOP)? We zullen daarvoor dus de samenwerking opzoeken met het landelijk onderwijsloket.

Inrichting governance

De werkgroep governance onderzoekt in 2023 welke vorm van governance wenselijk is voor uitvoering in 2024. Parallel hieraan is per 1-9-2023 is een bestuursraad ingericht welke structureel bijeenkomt voor overleg (data zijn gepland).

In deze bestuursraad zitten vertegenwoordigers (directeur/bestuurders) van de schoolbesturen, vertegenwoordigers van de 3 Rotterdamse Pabo Hogescholen. Een vertegenwoordiger van de vakbond (Fvov) sluit aan waar het de vertegenwoordiging van de beroepsgroep betreft zodat deze input kan leveren op de inhoud.

Voor de verdere uitwerking van de governancestructuur baseren wij ons op het model van Netwerk Administratieve Organisatie (NAO), van Provan en Kenis (2008). Bij het model van een NAO wordt er een afzonderlijke entiteit opgezet die de specifieke taak heeft om het netwerk te managen en de activiteiten te coördineren. De NAO-leider speelt een sleutelrol in de coördinatie en het onderhouden van het netwerk, maar de NAO-leider is niet één van de partijen die actief is in het primaire proces van het netwerk. De NAO is opgericht en heeft netwerkbesturing als haar exclusieve taak. De operationele beslissingen worden overgelaten aan de NAO-leider.

Bij een NAO is in basis sprake van een bestuursraad waarin besturen en vertegenwoordigers van de Pabo's vertegenwoordigd zijn en die de strategische beslissingen op netwerkniveau neemt.

In ons voorgestelde model heeft de georganiseerde beroepsgroep, in de persoon van een vertegenwoordiger van de vakbond, een positie in de programmaraad. In de nadere uitwerking van de governancestructuur (zie tijdspad) dient goed doordacht en uitgewerkt te worden hoe iedere deelnemer in de bestuursraad zijn rol goed kan blijven vervullen en tegelijkertijd de gezamenlijke ambitie realiseren.

Eveneens dient in de uitwerking aandacht besteed te worden aan hoe de afzonderlijke (p)GMR-en goed worden aangesloten op de ontwikkelingen. Daarnaast denken we ook aan regelmatige themabijeenkomsten met een afvaardiging van de afzonderlijke PGMR-en.

We richten een bestuursraad in waarin alle bij de onderwijsregio aangesloten organisaties op gelijkwaardig niveau bestuurlijk zijn vertegenwoordigd.

De bestuursraad is verantwoordelijk voor het nemen van strategische beslissingen en het waarborgen van de algemene richting en het succes van de voorlopersaanpak onderwijsregio.

De verantwoordelijkheden en taken van de bestuursraad, programmaraad en NAO-leider werken we in 2023 nader uit, zodat we per 1-1-2024 de inrichting van de governancestructuur gereed hebben.

Bovenbestuurlijke talent- en/of vervangingspool

Binnen de RAP VPR is er sinds 2017 een invalpool (VPR Pool) bedoeld voor langdurige vervangingsaanvragen (langer dan 10 werkdagen). Op het moment van schrijven herbergt de VPR Pool te weinig OP om aan alle langdurige vervangingsaanvragen te voldoen.

Er is een groep OP-ers die zich meldt bij een commerciële partij (uitzendbureau of detacheerder) en niet bij de VPR Pool om zodoende flexibel ingezet te worden. De onderwijsregio ZHEA wil zich richten op activiteiten welke betrekking hebben op aantrekkelijk werkgeverschap door personeel een goed alternatief te bieden voor het werken voor een uitzendbureau of commerciële partij. Daarmee bewegen we mee met de eisen van de vakbonden op dit gebied (beperken van uitzendarbeid en pay-rolling).

Aanpak

We onderzoeken twee aspecten:

1. Wat maakt het werken op ZZP of uitzendbasis aantrekkelijk voor medewerkers?
2. Kunnen we op basis van de uitkomsten van het voorgaande onderzoek de bestaande VPR Pool van EduMare en Nissewijs (actief sinds 2017) omvormen en regionaal uitbreiden als alternatief voor het inzetten van personeel via uitzendbureaus en andere commerciële aanbieders?

Sector overstijgende samenwerking in de regio

In 2024 zullen wij wederom bijeenkomsten (in navolging van 2022 en 2023) met het VO en MBO organiseren om de voortgang van beide onderwijsregio's te volgen en met elkaar op te denken m.b.t. een sector overstijgende onderwijsregio. We zoeken hiermee als onderwijsregio PO dus de verbindingsmogelijkheden met de onderwijsregio VO/MBO in 2024 middels het organiseren van 4 kennisdelingssessies.