

**PROGRAMMA RISICOREGIO RIJNSTREEK  
2008 - 2011**

## VOORWOORD

De Rijnstreek staat voor een enorme uitdaging. Voor de tweede keer door OC&W aangemerkt als risicoregio m.b.t. de arbeidsmarktproblematiek, wordt duidelijk dat ondanks eerdere maatregelen de arbeidsmarkt voor het onderwijs nog weinig evenwicht kent. Het aantal onvervulde vacatures stijgt ver boven het landelijk gemiddelde uit en de tekortramingen laten zien dat er zwaar weer op komst is. Uit de ondertekening van het Convenant Risicoregio Rijnstreek 2008-2011 door alle scholen/schoolbesturen uit de regio blijkt dat dit besef massaal is doorgedrongen en dat de intentie tot samenwerking door ieder gedeeld wordt. En juist in die samenwerking schuilt de uitdaging. Waar wellicht ook in de toekomst individuele acties van scholen om vacatures op te vullen succesvol zullen zijn, feit blijft dat we met z'n allen trekken aan anderhalve student en een zij-instromer en dat we slechts met structurele maatregelen in gezamenlijkheid genomen de toekomst van het onderwijs in de regio zeker kunnen stellen. En dan gaat het niet alleen om de kwantiteit, maar vooral ook om de kwaliteit van onze toekomstige medewerkers.

Daarom voorziet dit programma, naast korte-termijn-maatregelen om een antwoord te vinden op de problemen van vandaag en morgen, ook in maatregelen die fundamenteel en structureel moeten ingrijpen in arbeidsmarkt en onderwijsproces om uiteindelijk het evenwicht weer terug te brengen en de kwaliteit van ons onderwijs te garanderen. Daar ligt een belangrijke verantwoordelijkheid van het regionale onderwijsveld. Met de ondertekening van het Convenant heeft de regio een eerste stap gedaan om de uitdaging aan te gaan en de bereidheid getoond de verantwoordelijkheid te dragen.

drs. H (Hans) Wilmink  
voorzitter Platform Risicoregio Rijnstreek

## Inhoud

1. Inleiding: maatregelen tot nu toe (p.4)
2. De (Onderwijs)arbeidsmarkt in de regio Rijnstreek (p.6)
  - 2.1. *situatieschets*
  - 2.2. *Kwantitatieve tekorten*
  - 2.3. *Kwalitatieve tekorten*
  - 2.4. *Oplossingsrichtingen*
3. Visie op regionale samenwerking(p.8)
  - 3.1. *Samenwerking op regionaal en subregionaal niveau*
  - 3.2. *Kenmerken van de samenwerking*
4. Programma Risicoregio Rijnstreek (p.9)
  - 4.1. *Programma op hoofdlijnen (p.9)*
  - 4.2. *Uitwerking deelprojecten aanbodverhogende maatregelen(p.11)*
    - 4.2.1. *Deelproject 1 – Stille Reserve en (vroeg)gepensioneerden (p.11)*
    - 4.2.2. *Deelproject 2 – “Vissen in eigen vijver” (p.12)*
    - 4.2.3. *Deelproject 3 - Stimuleren doorstroom PO naar VO (p.13)*
    - 4.2.4. *Deelproject 4 - Nieuwe functies en functiedifferentiatie (p.13)*
  - 4.3. *Uitwerking deelprojecten vraagverlagende maatregelen (p.15)*
    - 4.3.1. *Deelproject 5 - Vergroten aantal bevoegde docenten (p.15)*
    - 4.3.2. *Deelproject 6 - Deeltijd plus (p.16)*
    - 4.3.3. *Deelproject 7 - Effectiviteit onderwijs en inzet ICT (p. 16)*
  - 4.4. *Uitwerking deelprojecten onderzoek en ontwikkeling (p. 17)*
    - 4.4.1. *Deelproject 8 – Opleiden in de school (p. 17)*
    - 4.4.2. *Deelproject 9 – “Out of the box” (p.18)*
5. Projectorganisatie (p. 19)
  - 5.1. *Deelproject 10 - Regionaal Servicepunt Onderwijs (p.19)*
  - 5.2. *Beschrijving projectorganisatie (p.20)*
  - 5.3. *Communicatie (p. 21)*
  - 5.4. *Fasering projectperiode (p.21)*
6. Borging resultaten (p.21)

***Bijlage 1: Begroting***

***Bijlage 2: Convenant Risicoregio Rijnstreek 2008-2011***

## Afstemming onderwijsarbeidsmarkt in de regio Rijnstreek (VO) 2008-2011

### 1. Inleiding: maatregelen tot nu toe

Op 16 december 2003 werd vanuit het Regionaal Platform Rijnstreek het convenant Arbeidsmarktbeleid Onderwijs opgericht met als doel strategieën te ontwikkelen en activiteiten te ondernemen inzake het arbeidsmarktbeleid, het werkgelegenheidsbeleid en het opleidingsbeleid voor het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs in de regio Rijnstreek. In dat kader werd in maart 2005 van start gegaan met het Project Risicoregio Rijnstreek met een looptijd van ca. twee jaar, aflopende op 31 juli 2007.

Doel van het project was om in 2007 over voldoende en bekwaam onderwijspersoneel in de regio Rijnstreek te beschikken én om in staat te zijn schommelingen in vraag en aanbod van personeel op te kunnen vangen. De resultaten moesten bijdragen aan structurele verbetering van de regionale onderwijsarbeidsmarkt. De partijen in het convenant (6 convenantsscholen en 4 niet-convenantsscholen, 3 opleidingsinstituten en 2 arbeidsmarkt-relevante partijen) wilden dit bereiken met onderstaande actiepunten:

- *Als éénmalige inhaalslag wordt een groot deel van de on- en gedeeltelijk bevoegde docenten geschoold tot bevoegd leerkracht*
- *Meerjarige verhoging van de instroom van leraren in opleiding (duale studenten), die gebonden zijn aan de regio (een regio-specifieke kweekvijver)*
- *Structurele verhoging van de aantrekkingskracht van de scholen in de regio Rijnland/Rijnstreek door een uitgebalanceerd begeleidingsmodel aan potentiële en beginnende werknemers aan te bieden.*

#### **Deelproject 1: Scholing onbevoegden**

Na inventarisatie van het aantal onbevoegden op de deelnemende scholen werden er 127 onbevoegde docenten aangemeld voor deelneming aan het project gedurende de looptijd van twee jaar. Het bij aanvang vastgestelde aantal is uiteindelijk overschreden. Totaal hebben gedurende de twee jaren van het project 142 docenten gebruik gemaakt van de mogelijkheid om met subsidie hun scholing tot een bevoegdheid te starten. Voor vrijwel alle onbevoegden geldt dat zij op de opleidingsinstituten hebben ingetekend voor meerjarige trajecten. Bij afloop van het project was dus nog niet duidelijk in hoeverre het totale volume aan onbevoegden in de regio was gedaald. Bovendien is het eerder denkbaar dat door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, waardoor scholen steeds meer beroep doen op “nog-niet-afgestudeerden” uit bijvoorbeeld de regionale kweekvijver, het aantal onbevoegden op de scholen weer groeit.

#### **Deelproject 2: Regionale kweekvijver van studenten in een duaal leerwerktraject**

Gedurende de looptijd van het project hebben ca. 98 studenten (35 in het eerste jaar en 63 in het tweede jaar) gebruik gemaakt van de mogelijkheid binnen de scholen een duale stage te doen. Dat aantal blijft achter bij het geprognosticeerde aantal van 120. Een belangrijke oorzaak daarvoor is dat de regio geen eigen grote lerarenopleidingen heeft en dus voor alle vakken behalve Gezondheidszorg en welzijn en Verzorging (HL) is aangewezen op Amsterdam en Rotterdam. Het aanvankelijke plan om specifiek te focussen op uit de regio afkomstige studenten, is in de loop van het project losgelaten teneinde uiteindelijk het toch respectabele aantal van 98 te bereiken. Het merendeel van de studenten is afkomstig van de Educatieve Hogeschool van Amsterdam. Ondanks actieve werving, wisten slechts enkelen van de Hogeschool Rotterdam en van de Hogeschool Leiden (Pabo), hun weg te vinden naar de regio.

De opzet om de kweekvijver als wervingsbron te gebruiken ter invulling van vacatures begint zijn vruchten af te werpen, hoewel het aantal afgestudeerden dat een vacature heeft ingevuld op de deelnemende scholen, nog op de vingers van één hand te tellen is. Hieraan ligt een aantal oorzaken ten grondslag:

- *in het project is gewerkt met studenten van het 1<sup>e</sup> jaar tot en met het 4<sup>e</sup> jaar. Een deel van de betrokken studenten is dus nog niet afgestudeerd;*
- *Studenten kiezen niet automatisch voor één van de deelnemende scholen. Vacatures elders met een betere bereikbaarheid, blijken vaak aantrekkelijker;*
- *Vraag en aanbod zijn niet in evenwicht. Er zijn relatief veel studenten met een afstudeerrichting, waar de scholen op dit moment minder behoefte aan hebben (bijvoorbeeld Geschiedenis), terwijl het aanbod van studenten voor de probleemvakken (bv. Duits, Nederlands, exacte vakken) klein is;*

- *Een deel van de studenten kiest na afstuderen uiteindelijk niet voor het onderwijs of haakt al tijdens de studie af.*

Hoewel voortzetting van het project in de ROSRijnland (zie hierna) een gestage stroom van studenten en dus potentiële werknemers zal garanderen, is het voor de regio noodzakelijk nieuwe plannen te ontwikkelen om:

- *vraag en aanbod meer op elkaar af te stemmen;*
- *de belangstelling voor het vak te vergroten (met name bij eigen leerlingen);*
- *(toekomstige) werknemers aan de regio te binden;*
- *andere bronnen aan te boren (FPU-poules, stille personeelsreserves e.d.).*

Daarbij zullen we de ervaringen van het hierboven beschreven project gebruiken.

### ***Deelproject 3: Opbouwen professionele begeleidingsstructuur***

In het kader van de opbouw van een professionele begeleidingsstructuur zijn er gedurende de looptijd van het project door de EHvA en de HR trainingen en cursussen verzorgd.

Gedurende het eerste jaar:

- basistraining werkbegeleiders door EHvA: ca. 30 deelnemers
- cursus schoolopleider/opleidingscoördinator door EHvA: 14 deelnemers
- training Organiseren opleiden in de school voor schoolleiders door EHvA: 10 deelnemers

Gedurende het tweede jaar:

- basistraining werkbegeleiders door HR: 22 deelnemers

Aan het einde van het project was er op nagenoeg elke vestiging van de deelnemende convenantsscholen (de niet-convenantsscholen hadden niet voor dit onderdeel ingetekend) een schoolopleider opgeleid en beschikte elke vestiging over een aantal werkbegeleiders. Tussen de schoolopleiders en de instituutsbegeleiders was er frequent overleg op regionaal niveau om de begeleiding van de duale studenten op elkaar af te stemmen. De aldus ontstane samenwerking leidde aan het eind van het project tot het voornemen van de zes convenantsscholen om die samenwerking voort te zetten in de vorm van een regionale opleidingsschool, de ROS Rijnland. Daarmee werd het meest aansprekende en succesvolle deel van het project, de kweekvijver voor dualen, voor de toekomst veilig gesteld.

- **Er is een begin gemaakt met professionalisering van on- en onderbevoegden**
- **In de Leidse regio en de Duin- en Bollenstreek is ROS Rijnland (kweekvijver voor studenten en opleiding en begeleiding van nieuwe en zittende docenten) op 6 scholen met succes actief**
- **Op de ROS-scholen is een professionele opleidings- en begeleidingsstructuur neergezet**
- **Er zijn meer maatregelen nodig om het lerarentekort de komende jaren te bestrijden**

## 2. De (Onderwijs)arbeidsmarkt in de regio Rijnstreek

### 2.1. situatieschets

De Rijnstreek is sedert lang een regio met een lage werkloosheid. Het NWW-percentage (niet-werkende-werkzoekenden) is het laagste van het land en er is sprake van een hoge uitgaande pendel naar de nabijgelegen gebieden met een hoge werkgelegenheidsconcentratie. Daarnaast kenmerkt de regio zich door een aantal infrastructurele belemmeringen: een tekort aan woningen, een dichtslibbend wegennet en in sommige delen van de regio (met name de Duin- en Bollenstreek) een matige bereikbaarheid met het openbaar vervoer vanuit de grote steden waar de lerarenopleidingen zijn gevestigd. De laatste omstandigheid heeft ook als consequentie dat jongeren die belangstelling hebben voor een opleiding voor het onderwijs de regio verlaten. Samenvattend: weinig werkzoekenden, hoge uitgaande pendel en belemmeringen voor een ingaande pendel, waardoor vacatures moeilijk zijn in te vullen. Het RPA-Rijn Gouwe geeft dan ook aan in haar situatieschets van de arbeidsmarkt in de regio (op basis van de CWI – arbeidsmarktprognose 2008-2013) dat oplossingen gezocht moeten worden in:

- *Behoud en investeren in zittend personeel*
- *Oudere werknemers aannemen*
- *Niet-werkende-werkzoekenden omscholen en opleiden*
- *Verhogen arbeidsproductiviteit*
- *Verbeteren infrastructuur; bereikbaarheid en woningen*
- *Arbeidsrelevant opleiden*

### 2.2. Kwantitatieve tekorten

De analyses van de arbeidsmarktsituatie in het onderwijs geven voor de periode 2008-2012 aan dat er sprake is van een licht teruglopend leerlingenaantal (oplopend van -1.3% in 2009 tot -3.2% in 2012) en een afnemende werkgelegenheid (van -1% in 2009 en vervolgens -3% per jaar tot 2012). Niettemin is er op dit moment sprake van een hoge onvervulde vacature-intensiteit in de regio (0.9 t.o.v. een landelijk gemiddelde van 0,6; bij 1,0 is er sprake van een bedreigende situatie voor het onderwijs). Daarbij komt dat de te verwachten instroom van onderwijspersoneel ver achter blijft bij de te verwachten uitstroom. Een en ander leidt tot een situatie in de Rijnstreek van vooral een forse vervangingsvraag en nagenoeg geen uitbreidingsvraag. Van belang daarbij is dat in met name het eerstegraadsgebied die vervangingsvraag zich de komende jaren laat voelen, omdat een aanzienlijk deel van de lessen hier gegeven wordt door docenten die op korte termijn uit zullen stromen. In absolute cijfers zien de ramingen van het te verwachten tekort er als volgt uit:

#### *Instroom vs. uitstroom regio Rijnstreek*

	2008	2009	2010	2011	2012
Instroom Fte	<b>135</b>	<b>137</b>	<b>132</b>	<b>139</b>	<b>130</b>
Uitstroom Fte	<b>203</b>	<b>218</b>	<b>218</b>	<b>222</b>	<b>208</b>
Instroom vs. uitstroom	<b>-68</b>	<b>-81</b>	<b>-86</b>	<b>-83</b>	<b>-78</b>

*Bron: Mirror Arbeidsmarktramingen 2006-2015*

Uit de marktanalyses blijkt verder dat het aantal deeltijders in het Onderwijs in de regio vrij groot is. Uitbreiding van baanomvang van deeltijders kan derhalve een belangrijke oplossing bieden. Vooral bij vrouwen is dit een optie. Ruim 50% van de vrouwelijke docenten in de regio heeft momenteel een aanstellingsomvang van minder dan 0,8 FTE.

### 2.3. Kwalitatieve tekorten

Ten tijde van het *Project Risicoregio Rijnstreek 2005-2007* was het aantal on- en onderbevoegden in de regio groter dan het landelijk gemiddelde. Op grond van die cijfers is besloten tot een eenmalige inhaalslag om het aantal bevoegde docenten te vergroten d.m.v. stimuleringssubsidies. Uiteindelijk hebben 142 on- en onderbevoegden gebruik gemaakt van die stimulans om hun studie tot bevoegd docent op te pakken. Hoe de situatie nu is in de regio is niet op basis van recente metingen vast te stellen. Het is evenwel een ervaringsfeit dat op vele scholen in de regio door het personeelstekort onbevoegden zijn aangenomen en nog-studerenden

op eigen lesuren zijn gezet. Het te verwachten tekort aan eerstegraads docenten zal ongetwijfeld ook leiden tot inzet van onderbevoegden in het eerstegraadsgebied.

#### **2.4. Oplossingsrichtingen**

In dit project willen we aansluiten bij ervaringen uit het verleden, willen we acties uitbreiden en/of herhalen die succesvol zijn gebleken en willen we nieuwe maatregelen nemen. In de maatregelen willen we, (nog) meer dan voorheen, het werkveld betrekken. Daarbij maken we onderscheid tussen aanbodverhogende en vraagverlagende maatregelen en creëren we ruimte voor onderzoek en ontwikkeling.

De maatregelen zullen in eerste instantie gericht moeten zijn op aanbodverhoging, zowel op de korte termijn als de (middel)lange termijn (strategische personeelsplanning). Stimuleren van belangstelling voor een baan in het onderwijs; verhoging van arbeidsparticipatie (deeltijders); benaderen van “stille reserves”; binding van arbeidsmarktpotentieel aan de regio; Daarnaast vraagverlagende maatregelen: behoud van personeel door professionalisering; vergroting aanbod stageplaatsen; functiedifferentiatie; onderwijsvernieuwing en grotere inzet van ICT-toepassingen. Aanbodverhoging en vraagverlaging zijn overigens niet zo scherp te scheiden. Bij de indeling is uitgegaan van de focus van een deelproject. Het spreekt voor zich dat sommige projecten minder nauwkeurig zijn in te delen omdat ze zowel aanbodverhogende als vraagverlagende effecten (kunnen) sorteren. Verder is een aantal regulerende maatregelen in de regio van belang. Vraag en aanbod moeten regionaal beter op elkaar aansluiten; meer samenwerking tussen onderwijswerkgevers; afstemming van projecten op elkaar, zowel regionaal als subregionaal; streven naar integrale aanpak van arbeidsmarktproblematiek. In de projectorganisatie maken we ruimte voor een Regionaal Servicepunt Onderwijs dat een regulerende taak krijgt als het gaat om verbinding tussen de projecten en waar de uitvoering van enkele projecten, de communicatie en de projectadministratie worden neergelegd.

- **In de regio Rijnstreek is sprake van weinig werkzoekenden, een hoge uitgaande pendel en infrastructurale belemmeringen voor een ingaande pendel**
- **De komende jaren is er in het onderwijs sprake van een geringe uitbreidingsvraag en een forse vervangingsvraag**
- **Met name in het eerstegraadsgebied is de uitstroom de komende jaren groot**
- **Maatregelen richten zich in eerste instantie op aanbodverhoging. Voorts is onderzoek naar vraagverlagende maatregelen van belang.**
- **Er moet gestreefd worden naar meer samenwerking tussen onderwijswerkgevers en een integrale aanpak van de arbeidsmarktproblematiek**

### 3. Visie op regionale samenwerking

#### 3.1. Samenwerking op regionaal en subregionaal niveau

De regio Rijnstreek is door zijn grote spreiding een weinig coherente regio. Waar in de stadsregio's wellicht een meer vanzelfsprekende samenwerking tot stand kan komen door de geografische concentratie van de scholen, is het geografische aspect voor de Rijnstreek daartoe juist een belemmering. In feite is er in de Rijnstreek sprake van drie subregio's: De Leidse regio, de Duin- en Bollenstreek en de regio Gouda/Alphen. Het ligt daarom ook voor de hand activiteiten in het kader van het lerarentekort meer subregionaal te organiseren, zonder daarbij reeds bestaande samenwerkingsverbanden, die op basis van geografische of denominatieve overeenkomsten zijn ontstaan, te veronachtzamen. Zelfs wanneer zij regio-overschrijdend zijn. Het is illusoir om te verwachten dat de gehele regio Rijnstreek in de toekomst op het gebied van de bestrijding van het lerarentekort gezamenlijk zal optrekken. Subregionale samenwerking is veel vanzelfsprekender. Dat neemt niet weg dat de kracht van die subregionale samenwerking door bundeling en coördinatie op regionaal niveau voor de hele Rijnstreek een versterkend effect zal hebben. Door het uitwisselen van ervaringen en het delen van kennis geven we de regionale samenwerking vorm en helpen we elkaar verder. Een masterplan voor de regio zal dus bestaan uit een aantal subregionaal georganiseerde projecten, die toegesneden zijn op de specifieke subregionale problematiek en mogelijkheden. Daarnaast is er ruimte zijn voor een aantal regionale acties die voor de hele regio van belang zijn en zelfs supra-regionaal een uitstralend effect kunnen sorteren. Samenwerking met andere regio's wordt dan ook niet uitgesloten.

#### 3.2. Kenmerken van de samenwerking

Samenwerken kent vele vrijheidsgraden waarin keuzes gemaakt moeten worden. Ons inziens gaat het om de volgende zaken:

##### *Autonomie*

Ons inziens is het de kunst om binnen een samenwerking de eigen identiteit te behouden zonder daarbij alleen te komen staan.

##### *Transparantie*

Heldere afspraken over kostenverdeling, investeringen en opbrengsten zijn nodig om belangenconflicten te voorkomen.

##### *Borging: in kennis of in relatie*

Het is noodzakelijk dat de kennis die wordt opgedaan over de samenwerking onderling gedeeld wordt. Dit versterkt de samenwerking en verankert de resultaten.

##### *Openheid: open of gesloten netwerk*

Een open netwerk is ontvankelijk voor nieuwe inzichten en energie. Het platform zal een goed werkende open source community moeten zijn, want een grote open gebruikersgroep zorgt voor het genereren van ideeën, terwijl een gesloten commissie zorgt voor realisatie van geselecteerde ideeën.

Samengevat kunnen we de visie op samenwerking als volgt formuleren: we gaan voor samenwerking in een open collegiale sfeer; we zijn uit op het delen van kennis en het borgen van de kwaliteit in de toekomst.

- **Samenwerking moet tot stand komen op subregionale basis o.a. gebruikmakend van bestaande samenwerkingsverbanden**
- **Regie en afstemming op regionaal niveau**
- **Samenwerking wordt gekenmerkt door: autonomie, transparantie, borging en openheid**

## 4. Programma Risicoregio Rijnstreek

### 4.1. Programma op hoofdlijnen

Het programma van de regio Rijnstreek beweegt zich langs vier programmalijnen onderverdeeld in totaal 10 deelprojecten. De eerste twee programmalijnen zijn gericht op verhoging van het aanbod en verlaging van de vraag. Sommige deelprojecten moeten op korte termijn reeds kwantitatieve en/of kwalitatieve effecten sorteren, andere vereisen enig onderzoek en ontwikkeling via pilots om vervolgens vertaald te worden naar doelstellingen en concrete stappen in beleid en organisatie van de scholen. Een derde lijn is dan ook die van Onderzoek en Ontwikkeling. Behalve de (door)ontwikkeling van de opleidings- en begeleidingsstructuur op de scholen, willen we enige ruimte creëren om “out of the box” naar maatregelen te zoeken die bij kunnen dragen aan de oplossing van het lerarentekort. De vierde lijn is organisatorisch en regulerend van karakter. Gedurende de looptijd van het project zullen de effecten van de andere programmalijnen vragen om regulerende acties. Zo zal het te verwachten aanbod vanuit de “Stille Reserve” gematcht moeten worden met de vraag, moet de vakspecifieke vraag in beeld gebracht worden en zullen er wervings- en informatieactiviteiten ondernomen moeten worden. Voorts verdient een dermate omvangrijk project een gedegen projectadministratie, heldere communicatie en coördinatie. Bij dit soort zaken zal een op te richten Regionaal Servicepunt Onderwijs een rol spelen.

Het programma op hoofdlijnen in schema:

<b>1. Aanbodverhogende maatregelen</b>		
<b>Regionale zwakte: Jaarlijkse uitstroom van docenten is groter dan de instroom van nieuw personeel</b>		
<i>Deelproject</i>	<i>Doel(en)</i>	<i>Korte beschrijving inhoud</i>
Deelproject 1 <b>Stille Reserve en (vroeg) gepensioneerden</b>	Vergroten aanbod en creëren van aanbod voor kortdurende vervanging, deeltijdfuncties en ondersteunende functies	Reservisten werven, informeren, scholen, matchen met de vraag en begeleiden. (vroeg)gepensioneerden werven, informeren. Aanbod in beeld brengen en matchen met de vraag.
Deelproject 2 <b>“Vissen in eigen vijver”</b>	Creëren van aanbod op de (middel)lange termijn via het werven van eigen leerlingen voor een opleiding tot bevoegd docent	Op basis van strategische personeelsplanning worden leerlingen vakspecifiek geworven voor het beroep van docent en opgeleid in een duaal traject.
Deelproject 3 <b>Stimuleren doorstroom PO naar VO</b>	Vergroten aanbod m.n. voor VMBO	Werven en opleiden van Pabostudenten voor VO en doorstroom PO naar VO stimuleren.
Deelproject 4 <b>Nieuwe functies en functiedifferentiatie</b>	Creëren van aanbod in de vorm van nieuwe onderwijs- en ondersteunende functies en ontwikkelen van functiedifferentiatie op de scholen	Onderzoek naar en ontwikkeling van nieuwe functies en bijbehorende opleidingsstructuren en inbedding in het functiebouwwerk van de scholen.
<b>2. vraagverlagende maatregelen</b>		
<b>Regionale zwakte:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlijkse uitstroom van docenten is groter dan de instroom van nieuw personeel</li> <li>• Aantal docenten in deeltijdfuncties in de regio is groot, met name onder vrouwen en jonge docenten</li> <li>• Aantal onbevoegden neemt jaarlijks toe</li> <li>• Groot percentage 1<sup>e</sup> graders stroomt de komende jaren uit.</li> </ul>		
<i>Deelproject</i>	<i>Doel(en)</i>	<i>Korte beschrijving inhoud</i>
Deelproject 5 <b>Vergroten aantal bevoegde docenten</b>	Het verhogen van de kwaliteit van het onderwijzend personeel en bestrijden van het dreigend tekort in de 1 <sup>e</sup> graads sector	Inventariseren van aantal onbevoegden en uitstroom 1 <sup>e</sup> graders en het vraag- en vakgericht stimuleren tot

		(door)scholing.
Deelproject 6 <b>Deeltijd plus</b>	Het stimuleren van deeltijders om hun deeltijdfactor te verhogen	Onderzoeken van de belemmeringen bij deeltijders om hun deeltijdfactor te verhogen, formuleren van oplossingen op schoolniveau en het realiseren van één of meerdere pilots in samenwerking met de taskforce "deeltijd+"
Deelproject 7 <b>Effectiviteit onderwijs en inzet ICT</b>	vraagverlaging	In de vorm van vier pilots en uitwisseling van "good practice" wordt onderzoek gedaan naar manieren om effectiviteit van het onderwijs te vergroten met inzet van ICT en de focus op de tekortvakken.
<b>3. Onderzoek en ontwikkeling</b>		
<i>Deelproject</i>	<i>Doel(en)</i>	<i>Korte beschrijving inhoud</i>
Deelproject 8 <b>Opleiden in de school</b>	Versterken opleidings- en begeleidingsstructuur en verhogen van de kwaliteit van het opleiden en begeleiden	Het aantal begeleiders, schoolopleiders, Bossen wordt uitgebreid. Er worden assessoren opgeleid. Een nader te bepalen aantal scholen gaat een traject in om aan het einde van het project aansluiting te vinden bij de kwaliteitseisen van het landelijk keurmerk en/of dat keurmerk te verwerven. Er wordt een regionaal netwerk van opleidingscoördinatoren van de scholen opgericht.
Deelproject 9 <b>"out of the box"</b>	Zoeken naar creatieve, onorthodoxe oplossingen voor het lerarentekort	Er wordt een "denktank" gefaciliteerd om "out of the box" naar oplossingen te zoeken voor het lerarentekort
<b>4. projectorganisatie</b>		
<i>Deelproject</i>	<i>Doel(en)</i>	<i>Korte beschrijving inhoud</i>
Deelproject 10 <b>Regionaal Servicepunt Onderwijs (RSO)</b>	Organiseren, reguleren, coördineren	Het RSO krijgt de taak de vraag in beeld te brengen en te matchen met het aanbod; wervende activiteiten te ontplooiën; bevorderen van mobiliteit; bemiddelen in scholingstrajecten; communicatie te onderhouden. Tevens zal het RSO belast worden met de projectadministratie. Het Cinop (Grijs Wijs) heeft ervaring op deze gebieden. Contacten hebben uitgewezen dat samenwerking met dit soort organisaties tot de mogelijkheden behoort.

## 4.2. Uitwerking deelprojecten aanbodverhogende maatregelen

### 4.2.1. Deelproject 1 – Stille Reserve en (vroeg)gepensioneerden

<b>Deelproject 1a</b>	<b>Stille reserve</b>
<i>Doel(en)</i>	Vergroten aanbod
<i>Beoogde resultaten</i>	In februari 2009 is duidelijk wat de beschikbare omvang van de Stille Reserve is. Pas dan kan het beoogde resultaat vastgesteld worden.
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werven van stille reserve d.m.v. informatie- en wervingsbijeenkomsten</li> <li>• Werving geschiedt vakgericht op basis van vraaginventarisatie (regionale strategische personeelsplanning)</li> <li>• Afnemen van assessments</li> <li>• Afspreken maatwerktrajecten met Hogescholen</li> <li>• Matchen van vraag en aanbod</li> <li>• begeleiden</li> </ul>
<i>Relatie met andere projecten</i>	Werving van de Stille Reserve tot en met plaatsing op de scholen is een taak van het Regionaal Servicepunt Onderwijs (RSO) – deelproject 10 De geplaatste reservisten worden opgenomen in de (versterkte) opleidings- en begeleidingsstructuur van de scholen – deelproject 8

<b>Deelproject 1b</b>	<b>(vroeg)gepensioneerden</b>
<i>Doel(en)</i>	Creëren aanbod voor kortdurende vervanging en deeltijdfuncties.
<i>Beoogde resultaten</i>	Bij aanvang van de cursus 2009-2010 is een regionale poule van (vroeg)gepensioneerden beschikbaar voor kortdurende vervanging. Gedurende de looptijd van het project zullen met aanvang in het cursusjaar 2009-2010 jaarlijks (vroeg)gepensioneerden terugkeren in het onderwijs in een deeltijdbaan of een ondersteunende functie <sup>1</sup> .
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren van beschikbare (vroeg)gepensioneerden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de diensten en data van “Grijs Wijs”</li> <li>• Organiseren van informatiebijeenkomsten</li> <li>• Organiseren van opfriscursussen (naar gelang de behoefte)</li> <li>• Matchen van vraag en aanbod</li> </ul>
<i>Relatie met andere projecten</i>	Het inventariseren, organiseren van informatiebijeenkomsten en opfriscursussen is een taak van het RSO. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de opleidings- en begeleidingsstructuur van de deelnemende scholen. (deelproject 8 en 10)

#### **Toelichting**

##### *Stille Reserve*

Het is de verwachting dat we in februari 2009 vanuit OCW een inventarisatie krijgen van de stille reserve in de regio. Het betreft hier mensen die in het bezit zijn van een onderwijsbevoegdheid, maar niet (meer) werkzaam zijn in het onderwijs. In dit deelproject is een taak weggelegd voor het Regionaal Servicepunt Onderwijs (zie deelproject 10).

Het RSO:

- benadert de Stille Reserve
- verzorgt assessments met behulp van zijn veldassessoren
- bemiddelt eventueel in een maatwerktraject bijscholing op één van de lerarenopleidingen. Eventuele scholingstrajecten worden vanuit de subsidie gefaciliteerd.

<sup>1</sup> Het aantal (vroeg)gepensioneerden dat zal terugkeren in het onderwijs is in dit stadium nog niet nauwkeurig aan te geven, omdat het aantal dat beschikbaar is nog onvoldoende in beeld is. Wel kan verwezen worden naar de resultaten die in het project “Grijs Wijs in het Onderwijs” zijn bereikt, waarin het gaat om ca. 50 (vroeg)gepensioneerden die gedurende het project in zowel Rotterdam als Den Haag hun weg terug naar het onderwijs hebben gevonden. Het ligt zeker in de bedoeling in de Rijnstreek aan te sluiten bij de eerder bereikte resultaten van Grijs Wijs.

- brengt vraag en aanbod bij elkaar

De wellicht onervaren of weinig ervaren kandidaten uit de Stille Reserve moeten op elke school in de regio een goede begeleidingsstructuur treffen. (Zie deelproject 8)

#### *(Vroeg)gepensioneerden*

Inzet van (vroeg)gepensioneerden op tijdelijke en/of kleine vacatures is in de regio al lang niet meer ongebruikelijk. De mogelijkheden van deze inzet worden echter nog onvoldoende benut. Operationeel maken van het potentieel en regulering van vraag en aanbod is van belang. Ook hier heeft het RSO een taak.

Het RSO:

- stelt een “kaartenbak” samen van het regionale potentieel
- benadert de gepensioneerden
- brengt vraag en aanbod bij elkaar

In voorkomende gevallen zullen herintredende gepensioneerden enige begeleiding en/of scholing behoeven, vooral als de periode van het werkzame leven al wat verder achter hen ligt. Naast hun lesgevende taak kunnen gepensioneerden ook ingezet worden om jonge docenten te coachen.

#### **4.2.2. Deelproject 2 – “Vissen in eigen vijver”**

<b>Deelproject 2</b>	<b>“Vissen in eigen vijver”</b>
<i>Doel(en)</i>	Creëren van aanbod op de (middel)lange termijn via het werven van eigen leerlingen voor een opleiding tot bevoegd docent
<i>Beoogde resultaten</i>	Per deelnemende school zullen jaarlijks minimaal twee leerlingen aanvangen met een opleiding tot bevoegd docent
<i>Activiteiten op hoofdlijnen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werven en selecteren leerlingen (vakgericht en op basis van strategische personeelsplanning)</li> <li>• Creëren opleidingsstructuur in samenwerking met Hogescholen</li> </ul>
<i>Relatie met andere projecten</i>	De opleiding en begeleiding van de eigen leerlingen in duale trajecten zal geschieden binnen de (versterkte) opleidings- en begeleidingsstructuur van de deelnemende scholen (deelproject 8)

#### **Toelichting**

In de regio Rijnmond wordt al enige jaren met redelijk succes gebruik gemaakt van het arbeidspotentieel onder de eigen leerlingen. De in *Perspectief* samenwerkende scholen hebben een plan geschreven ‘*Opleiden met Perspectief*’ (zie bijlage “*Opleiden met perspectief*” voor een volledige uitwerking van het project). Het doel van deze activiteit is te komen tot een model om eigen leerlingen te motiveren om tweedegraads docent te worden en deze leerlingen i.s.m. de lerarenopleidingen op te leiden voor een baan in de (sub)regio. E.e.a. moet resulteren in een overeenkomst tussen een Hogeschool, een leerling en een school/ een bestuur. De school/ het bestuur betaalt de opleiding en biedt stageplaatsen en een baangarantie. Deze aanpak leent zich met name voor een subregionale benadering, omdat de toekomstige docenten binnen een overzichtelijk cluster van scholen opgeleid en begeleid worden om vervolgens op één van de scholen aan de slag te gaan. Subregionale samenwerking in dit project kan ontstaan op basis van geografische of denominatieve overeenkomsten. Indien dergelijke verbanden ook buiten-regionale partners omvatten, mag dat geen belemmering zijn voor participatie in het regionale project. Van belang bij dit project is een strategische planning. Duidelijk moet zijn welke personeelsbehoefte er is op de middellange termijn zodat daar met de werving onder eigen leerlingen op ingespeeld kan worden. Samenwerking met de lerarenopleidingen is een voorwaarde om via duale trajecten de potentiële docenten ook echt aan de regio te binden. Met de lerarenopleidingen zullen ook heldere afspraken gemaakt moeten worden over verdeling van de opleidingstaak.

Behalve *Perspectief* zal ook het samenwerkingsverband *ROS Rijnland* de mogelijkheden van dit project benutten. Regionale afstemming is derhalve aan te bevelen om doorstroming van het potentieel mogelijk te maken

#### 4.2.3. Deelproject 3 - Stimuleren doorstroom PO naar VO

<b>Deelproject 3</b>	<b>Doorstroom PO naar VO</b>
<i>Doel(en)</i>	Vergroten aanbod voor VMBO
<i>Beoogde resultaten</i>	Gedurende de looptijd van het project moet er een toename zijn van studenten die kiezen voor een VMBO-minor en /of voor een stage in het VMBO. Voorlichting over en oriëntatie op het VMBO is een vast onderdeel in het curriculum van PABO-studenten. Er is een heldere leerroute voor PABO-studenten die opteren voor een baan in het VO.
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overleg met Hogescholen over versterking VMBO-minor en onderzoek naar mogelijkheden voor aantrekkelijke en flexibele leerroutes naar een 2<sup>e</sup> graads vakbevoegdheid.</li> <li>• Organiseren van informatiebijeenkomsten over het VMBO met een wervend karakter voor PABO-studenten</li> <li>• Uitbreiding mogelijkheden voor oriëntatie en stages op de VMBO-scholen</li> <li>• Organiseren van een onderzoek naar succes- en faalfactoren van de doorstroming PO-VO in samenwerking met een PO-VO bestuur.</li> <li>• Naar aanleiding van voorgaande organiseren van een pilot op basis van de bevindingen om de doorstroming te stimuleren.</li> </ul>

#### **Toelichting**

Een interessante doelgroep zijn de pabo-studenten en onlangs –afgestudeerden. Zij zijn voor dit project van belang, omdat het aantal vacatures in het primair onderwijs niet synchroon loopt met de voorspellingen over lerarentekorten in het basisonderwijs. Op dit moment krijgen niet alle afgestudeerden een baan in het primair onderwijs. Maatregelen als Dittrich en De Vries hebben maar in beperkte mate de doorstroom van PO naar VO op gang gekregen. In de regio Rijnstreek had dat veel te maken met de regelgeving en voorwaarden. In het onderzoek moeten regelgeving en voorwaarden onder de loep genomen worden om de belemmerende werking daarvan weg te nemen.

Een ander, mogelijk betekenisvoller argument om de pijlen ook op de pabo's te richten is de brede inzetbaarheid van deze groep studenten/ afgestudeerden. In het recente verleden zijn er geslaagde pilots uitgevoerd waarin pabo-studenten zorgen voor 'meer handen' voor de klas. Met succes hebben zij lessen in diverse vakken verzorgd tijdens hun stage en/of LIO-periode in het VMBO. Deze ervaringen moeten uitgewerkt worden tot aantrekkelijke routes voor deze studenten/ afgestudeerden: duale leertrajecten waarin zij naast hun bevoegdheid voor leraar basisonderwijs een eerste of tweede graads bevoegdheid behalen in een of meer schoolvakken.

De goede samenwerking tussen pabo's en eerste- en tweede-graadslereenopleiding, de major-minorstructuur van de opleiding tot leraar basisonderwijs en de verplichting om binnen die opleiding een specialisatie te kiezen, leveren tal van mogelijkheden op om flexibele leerroutes te realiseren.

#### 4.2.4. Deelproject 4 - Nieuwe functies en functiedifferentiatie

<b>Deelproject 4</b>	<b>Nieuwe functies en functiedifferentiatie</b>
<i>Doel(en)</i>	Onderzoeken en ontwikkelen van nieuwe docentfuncties en onderwijs - ondersteunende functies en de consequentie daarvan voor het functiebouwwerk op de scholen. Dit deelproject wordt opgezet in nauwe samenwerking met de regio Rijnmond.
<i>Beoogde resultaten</i>	De leerroutes voor de nieuwe docentfuncties worden opgezet in samenwerking met het VO. Het resultaat van de pilots: De opleidings- en begeleidingsstructuur op de scholen is toegesneden op de nieuwe functies en de samenwerking met de opleidingen.

	De scholen hebben beleid m.b.t. functiedifferentiatie ontwikkeld om een succesvolle inbedding van de nieuwe functies op de scholen te garanderen.
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de tweede helft van het schooljaar 2008-2009 wordt onderzoek gedaan naar voorwaarden voor een succesvolle inbedding in het functiebouwwerk van de scholen van nieuwe functies (bachelor minor, associate degree, PAL).</li> <li>• Het onderzoek leidt tot adviezen m.b.t. opleidings- en begeleidingsstructuur op de scholen en functiedifferentiatie.</li> <li>• In schooljaar 2009-2010 wordt op maximaal 6 scholen in de Rijnstreek en 6 scholen in de Rijnmond een pilot gedraaid.</li> </ul>

### **Toelichting**

Een interessante groep zijn de studenten die geen lerarenopleiding volgen. Zij studeren aan een HBO-opleiding of aan de universiteit. Op twee manieren is deze doelgroep voor ons van belang.

#### *Inzet als ondersteuner (PAL):*

Via detacheringsorganisaties voor studenten is deze doelgroep in te zetten in het onderwijsproces ter verlichting/ondersteuning van het werk van de professionals, zodat die de handen vrij krijgen om een groter aantal leerlingen te bedienen. Studenten kunnen functioneren als persoonlijk assistent van een docent of een sectie, maar inzet als onderwijsassistent behoort ook tot de mogelijkheden. Als de "spin off" van deze inzet is dat studenten alsnog belangstelling krijgen voor het vak van docent, dan snijdt het mes aan twee kanten.

#### *Bachelor - minor*

Studenten met een bachelor in een voor het onderwijs relevant vak<sup>2</sup> moet de gelegenheid geboden worden via een verkort traject een onderwijsbevoegdheid te halen in de 2<sup>e</sup> graad. Aansluitend aan dit traject en in combinatie met een baan in het onderwijs kan vervolgens ook een 1<sup>e</sup> graads bevoegdheid gehaald worden. Van belang is dat de scholen zowel tijdens de fases van de bachelor en de minor, als tijdens de inductiefase een prominente rol in de begeleiding en opleiding spelen. Over deze nieuwe trajecten dient het overleg met universiteiten en Hogescholen gestart te worden.

De Hogescholen bereiden zich op dit moment ook voor om de opleiding voor een nieuwe functie voor het onderwijs gestalte te geven. De Associate degree. Binnen dit deelproject past aandacht voor deze ontwikkeling.

#### *Associate degree*

Kwalitatief en kwantitatief onderzoek heeft aangetoond dat er binnen de onderwijs- en gezondheidszorginstellingen veel vraag is naar werknemers met een functie op het niveau van Associate degree .

In deze onderzoeken worden de volgende redenen genoemd:

- Gezien het lerarentekort in de regio Rijnstreek is er met name behoefte aan werknemers die zelfstandig het primaire proces van het onderwijs kunnen verzorgen. Onderwijsondersteuners mbo-niveau 4 schieten hierin tekort. Docenten met een bachelordiploma zijn in principe geschikt voor de uitvoering van het primaire proces van het onderwijs, maar worden tevens veel ingezet bij organisatorische en onderwijsontwikkeltaken. Een docent met een Associate degree zit precies tussen deze twee functies in en voorziet daarmee in de vraag om een docent die zich primair richt op het lesgeven.
- Een functie op Ad-niveau sluit aan op de wens van instellingen om meer te kunnen differentiëren binnen de functies in het onderwijs. Door functiedifferentiatie wordt het mogelijk om werknemers te belonen en in te zetten op datgene wat zij kunnen en doen.
- Met de komst van een Ad-programma wordt een doorlopende carrièrelijn in het onderwijs bewerkstelligd. Voor veel onderwijsassistenten niveau-4 is een bacheloropleiding te hoog gegrepen: voor deze groep

<sup>2</sup> Vakken die deel uitmaken van het curriculum van het VO. Voor zover beïnvloedbaar is het wenselijk de focus te richten op de tekortvakken

werknemers houdt de ontwikkeling op dit moment daarom voor een groot deel op. Een Ad-programma biedt deze werknemers echter een beter carrièreperspectief. Tevens kan na het behalen van een Ad nog verder worden gekozen voor een bachelordiploma, zodat ook van hieruit doorstroom naar boven mogelijk is.

- Veel docenten met een bachelordiploma willen zich enkel bezig houden met het primaire proces (onderwijs verzorgen). Meer vakoverstijgende onderwijstaken, die ook bij een bachelor-docent horen, hebben niet hun interesse. Een bachelordiploma is in deze context overbodig: een Ad-programma zal voor deze groep docenten volstaan.
- Het Ad-programma biedt onbevoegde docenten een kans om in een kort tijdsbestek alsnog een onderwijsbevoegdheid te halen. Een vierjarige bacheloropleiding is voor veel zittende en onbevoegde docenten te intensief en te lang. Daarnaast zijn de cognitieve eisen die worden gesteld aan een bachelordiploma voor een aantal docenten te hoog gegrepen. Een Ad-programma zou ook in die zin beter aansluiten op de mogelijkheden van deze groep werknemers.
- Er is veel vraag naar docenten met ruime praktijkervaring en vakkennis uit de beroepspraktijk. Een Ad-programma biedt een lagere drempel voor veel beroepsbeoefenaars uit de praktijk om een onderwijsbevoegdheid te halen. De zij-instroom van werknemers uit de praktijk naar het onderwijs toe wordt hiermee vergroot.

### **4.3. Uitwerking deelprojecten vraagverlagende maatregelen**

#### **4.3.1. Deelproject 5 - Vergroten aantal bevoegde docenten**

<b>Deelproject 5</b>	<b>Vergroten aantal bevoegde docenten</b>
<i>Doel(en)</i>	Het verhogen van de kwaliteit van het onderwijzend personeel door het stimuleren van onbevoegden tot het behalen van een bevoegdheid en van 2 <sup>e</sup> graders tot het behalen van een 1 <sup>e</sup> graad bevoegdheid.
<i>Beoogde resultaten</i>	Jaarlijks 75 docenten studierend voor een bevoegdheid met ondersteuning vanuit het project
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren van onbevoegde, niet voor een bevoegdheid studerende docenten</li> <li>• Inventariseren vakgerichte uitstroom 1<sup>e</sup> graders</li> <li>• Op basis van inventarisatie gericht stimuleren van scholing</li> <li>• Maken van maatwerkafspraken met Hogescholen en Universiteiten</li> </ul>
<i>Relatie met andere projecten</i>	Bij inventarisatie en het maken van maatwerkafspraken zal het RSO betrokken worden (deelproject 10)
<i>Borging</i>	Er wordt tussen docent, hogeschool en platform een scholingsovereenkomst afgesloten met een resultaatverplichting voor de docent. Met de scholen worden afspraken gemaakt over monitoring van studievoortgang

#### **Toelichting**

Er is de komende jaren een groot tekort te verwachten aan 1<sup>e</sup> graads bevoegde docenten. Daarnaast is het aantal onbevoegde docenten groot in de regio en neemt alleen maar toe o.i.v. de gespannen arbeidsmarkt. In het voorgaande project "Risicoregio Rijnstreek" is een (financiële) impuls gegeven om het aantal onbevoegden en onderbevoegden in een éénmalige inhaalslag te verkleinen in de regio. In dit project moet de impuls bestaan uit een vergoeding van collegegeld en studiekosten gedurende de looptijd van het project. Op basis van een strategische personeelsplanning moet op schoolniveau omscholing gestimuleerd worden om op termijn te voorzien in de tekortvakken. In hoeverre deze maatregelen interfereren met de studiebeurs voor docenten, moet onderzocht worden. Duidelijk is dat de belangstelling voor de studiebeurs groot is en dat op dit moment nog niet alle aanvragen gehonoreerd kunnen worden. Vanuit dat perspectief is een regionale aanpak naast de studiebeurs levensvatbaar, temeer daar de regionale aanpak uitgaat van een organisatie-gestuurde stimulans, terwijl de studiebeurs wellicht inspeelt op de individuele behoefte. De ervaringen in het voorgaande

project hebben ons geleerd dat subsidiëring van deze trajecten aan duidelijke voorwaarden verbonden moet worden:

- De jaarlijkse vergoeding is gebonden aan een resultaatverplichting
- Uitblijven van resultaat betekent beëindiging van subsidiëring
- Met Hogescholen en Universiteiten moeten heldere maatwerktrajecten afgesproken worden
- Voorwaarde voor subsidiëring is ondertekening van een bindingsclausule van drie jaar na het behalen van de bevoegdheid
- De bindingsclausule betreft het werknemerschap bij een onderwijsinstelling binnen de regio Rijnstreek
- Voortijdige beëindiging van studie of het niet nakomen van de bindingsclausule betekent het terugbetalen van de gesubsidieerde collegegelden en studiekostenvergoedingen.
- Scholen/besturen verplichten zich de afgesproken jaarlijkse vergoedingen voort te zetten indien een opleidingstraject langer is dan de looptijd van het project.

#### 4.3.2. Deelproject 6 - Deeltijd plus

Deelproject 6	Deeltijd plus
Doel(en)	Het stimuleren van deeltijders om hun deeltijdfactor te verhogen
Beoogde resultaten	Scholen krijgen de beschikking over een advies voor de inrichting van hun personeelsbeleid met als doel belemmeringen tot “opplussen” van deeltijders weg te nemen. Op de pilotscholen wordt een nader vast te stellen percentage “opplussen” bereikt.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken van de belemmeringen bij deeltijders om hun deeltijdfactor te verhogen</li> <li>• Formuleren van oplossingen op schoolniveau om de belemmeringen weg te nemen.</li> <li>• Realiseren van een pilot op enkele scholen</li> <li>• Pilot kan geschieden in samenwerking met de taskforce “Deeltijd+”</li> </ul>

#### Toelichting

Uit de marktanalyses blijkt dat het percentage deeltijders in de Rijnstreek met een baanomvang kleiner dan 0,8 Fte groot is, met name onder vrouwen. Inmiddels is in opdracht van de Taskforce Deeltijdplus door het Sociaal Cultureel Planbureau onderzoek gedaan naar beweegredenen van deeltijders, resulterend in het rapport *Nederland Deeltijdland*.

Uitbreiding van de taakomvang van deeltijders kan een belangrijk deel van het personeelstekort oplossen. Via pilots op scholen wordt onderzoek gedaan naar de specifieke beweegredenen van deeltijders in het onderwijs. Op basis van de onderzoeksgegevens dient vastgesteld te worden welke maatregelen genomen moeten worden ter bevordering van uitbreiding van de baanomvang door deeltijders. De pilots worden eventueel uitgevoerd in samenwerking met de taskforce “Deeltijd+”. Bijstelling van dit deelplan kan binnen die samenwerking tot de mogelijkheden behoren.

#### 4.3.3. Deelproject 7 - Effectiviteit onderwijs en inzet ICT

Deelproject 7	Effectiviteit onderwijs en inzet ICT
Doel(en)	Vraagverlaging ( <i>Door het uitwisselen van ervaringen op het gebied van onderwijsvernieuwing en inzet ICT in combinatie met onderwijs-ondersteunend personeel kan de effectiviteit en de kwaliteit van het onderwijs vergroot worden</i> )
Beoogde resultaten	Op basis van de ervaringen uit de pilots die aan de scholen beschikbaar gesteld worden, worden vraagverlagende maatregelen genomen in het onderwijsproces. Dit deelproject hangt nauw samen met deelproject “nieuwe functies en functiedifferentiatie”. De inzet van personeel in nieuwe functies en een gedifferentieerd takenpakket in het onderwijsproces moet de vraag naar de traditionele bevoegde docent doen verminderen.
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oprichting van de Community of Practice</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanuit de COP worden 4 pilots georganiseerd op 4 scholen</li> <li>• In de COP worden de ervaringen uit de pilots nauwkeurig gevolgd en geëvalueerd</li> <li>• De praktijkvoorbeelden uit de community en uit de pilot worden aan alle scholen in de regio beschikbaar gesteld</li> </ul>
--	---

### **Toelichting**

Ingrijpen in het (traditionele) onderwijsproces en het gebruik van ICT (e-learning) kan het aantal “handen voor de klas” verminderen en de effectiviteit van het onderwijs doen vergroten. Vaak door de nood gedwongen wordt er op scholen al geëxperimenteerd met groeps grootte, roosters en onderwijsruimtes en wordt ICT ingezet in combinatie met ondersteunend personeel om het onderwijzend personeel een groter aantal leerlingen te laten bedienen of om het gebrek aan voldoende gekwalificeerd personeel op te vangen. Uitwisseling van dit soort ervaringen is van belang, zodat succesvolle maatregelen elders toegepast kunnen worden. Het mag echter niet blijven bij “ad hoc”- oplossingen voor incidentele problemen. Het is noodzakelijk voor de kwaliteit van het onderwijs dat dit soort ingrepen in het onderwijsproces verankerd worden in een visie op vernieuwingen in dat proces en op de rol van ICT-toepassingen daarbij. Er wordt een actieve Community of practice (een COP) in het leven geroepen. Een community of practice is een ideaal platform om ervaringen uit te wisselen, elkaar feedback te geven, kortom te leren van elkaar. Op basis van de gedeelde ervaringen en visie worden 4 pilots georganiseerd waarin vraagverlagende maatregelen op het gebied van het onderwijsproces worden uitgetoetst en de resultaten geëvalueerd. Beschrijvingen van de processen, ervaringen en evaluaties worden aan de andere scholen aangeboden om aan de eigen context aan te passen en te gebruiken.

## **4.4. Uitwerking deelprojecten onderzoek en ontwikkeling**

### **4.4.1. Deelproject 8 – Opleiden in de school**

<b>Deelproject 8</b>	<b>Opleiden in de school</b>
<i>Doel(en)</i>	Versterken opleidings- en begeleidingsstructuur en verhogen van de kwaliteit van het opleiden en begeleiden
<i>Beoogde resultaten</i>	15 scholen hebben aan het einde van de looptijd van het project het nieuwe, landelijke keurmerk voor opleidingsscholen verworven. Door voldoende en kwalitatieve begeleidingscapaciteit op de scholen en uitbreiding van professionaliseringsmogelijkheden op dit gebied wordt (voortijdige) uitstroom van personeel teruggedrongen.
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiding aantal begeleiders (werkplekbegeleiders, bossen, schoolopleiders) op de scholen</li> <li>• Opleiden assessoren</li> <li>• Oprichting van een regionaal netwerk voor de opleidingscoördinatoren van de scholen voor kennisdeling en kwaliteitsbewaking.</li> </ul>

### **toelichting**

Veel scholen in de regio hebben al in meer of mindere mate opleidings- en begeleidingscapaciteit. In sommige delen van de regio gebeurt dat in samenwerkingsverbanden (bijvoorbeeld ROSRijnland), elders zijn het intern opgezette activiteiten van afzonderlijke scholen. Bijna alle scholen hebben wel op een of andere manier structurele contacten met de eerstegraads en tweedegraads lerarenopleidingen. Een goede OidS-structuur bedient niet alleen de instroom van studenten in duale dan wel reguliere trajecten, zij kan ook ingezet worden bij het begeleiden van nieuwe docenten en zittend personeel. Het bewezen rendement hiervan is: voorkomen van voortijdig beëindiging van studie, een moeizame start van de onderwijs carrière met afbranden als risico en het weer op de rails helpen van docenten die op één of andere manier vastlopen in hun beroepspraktijk. Een bijkomend, doch niet onbelangrijk, effect is dat docenten die tot coach van studenten en collega's worden opgeleid en taken op dat gebied verrichten, dit werk vaak als een impuls ervaren voor hun arbeidssatisfactie.

Vanuit die optiek kan deze maatregel dus ook tot behoud van personeel leiden. Om de OidS-structuur in de regio te versterken, dient er een inventarisatie gemaakt te worden van de regionale activiteiten op dit gebied en de kwaliteit daarvan en vervolgens moeten er in samenwerking met de Universiteit en Hogescholen opleidingstrajecten gestart worden om de opleidingscapaciteit op de scholen te vergroten. Vergroting van die capaciteit zal niet overall noodzakelijk zijn, maar rekening dient gehouden te worden met een relatief onervaren instroom van nieuwe docenten in de toekomst, omdat naast de gebruikelijke bronnen ook alternatieve bronnen aangeboord worden om het aanbod te verhogen. Daarom zullen er regionaal assessoren opgeleid worden die een rol krijgen bij de instroom van nieuw personeel. Het op te richten regionale netwerk van opleidingscoördinatoren krijgt als taak kwaliteitseisen voor het opleiden en begeleiden te formuleren in de richting van het nieuwe, landelijke keurmerk voor opleidingsscholen. Het netwerk wordt een platform voor kennisdeling.

De afgelopen jaren is het OidS een belangrijke bron van nieuw personeel gebleken. Daarbij heeft zich door het toenemende tekort wel het verschijnsel van de “groenpluk” voorgedaan. Studenten werden soms reeds in hun tweede jaar van de studie op “eigen uren” gezet. Hoewel begrijpelijk binnen de context van het tekort, werkt “groenpluk” uiteindelijk contraproductief. Het afbreukrisico is voor deze studenten groot en de kans dat zij daardoor uiteindelijk voor het onderwijs verloren gaan, is niet denkbeeldig. Het verdient derhalve aanbeveling in de regio tot een aantal kaderafspraken te komen met betrekking tot de inzet van studenten in het primaire proces. De nieuw te formeren stuurgroep van het platform met een brede vertegenwoordiging uit de regio en de opleidingsinstituten, zal tot deze kaderafspraken moeten komen. In datzelfde verband dienen er ook afspraken te komen over uniforme honorering en voorwaarden voor de stages om binnen de regio concurrentie te voorkomen en de concurrentiepositie t.o.v. andere regio's te versterken. Streven is het aantal (duale) stageplekken in de regio te vergroten en studenten te werven met gunstige leerarbeidsvoorwaarden en gegarandeerde kwaliteit van begeleiding.

Het is de taak van de netwerkgroep voorstellen voor dit soort kaderafspraken te formuleren voor de stuurgroep.

#### 4.4.2. Deelproject 9 – “Out of the box”

<b>Deelproject 9</b>	<b>“out of the box”</b>
<i>Doel(en)</i>	Genereren van ideeën voor “nieuwe” oplossingsrichtingen om het lerarentekort te bestrijden
<i>Beoogde resultaten</i>	Adviezen ter zake voor de onderwijssector
<i>Activiteiten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een groep van ca. 10 beleidsmakers en beslissers neemt deel aan een sessie met een versnellingskamer.</li> <li>• De sessie resulteert in een rapport voor de sector</li> <li>• De groep ontwerpt een pilot op basis van de output van de sessie</li> </ul>

#### **Toelichting**

Op het gebied van de bestrijding van het lerarentekort lijkt “alles” al gedaan te zijn. Redenerend vanuit het traditionele concept van onderwijsorganisatie en –proces, de wijze waarop wij ons onderwijs in de samenleving hebben georganiseerd, zal dat wellicht ook wel kloppen. Interessant is te onderzoeken of het loslaten van die kaders leidt tot nieuwe inzichten en concepten voor oplossingsrichtingen, dan wel aanscherping van reeds bestaande oplossingen in de strijd tegen het tekort. In dit deelproject krijgt een selecte groep van deskundigen opdracht om via een versnellingskamer (Group Decision Room) met “out of the box”-oplossingen te komen en op basis van de output een pilot te ontwerpen en te organiseren.

## 5. Projectorganisatie

### 5.1. Deelproject 10 - Regionaal Servicepunt Onderwijs

Als onderdeel van de projectorganisatie wordt een Regionaal Servicepunt voor het Onderwijs ingericht.

<b>Deelproject 10</b>	<b>Regionaal Servicepunt Onderwijs (RSO)</b>
Doel(en)	Coördinatie en regulering
Beoogde resultaten	Zie toelichting
Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie toelichting</li> </ul>

#### **Toelichting**

Veel van de voorgestelde maatregelen zullen vragen om coördinatie binnen de (sub)regio. Alleen dan zullen de beoogde resultaten effectief, soepel en in goede samenwerking behaald kunnen worden.

Een belangrijke taak in (sub)regionale coördinatie is weggelegd voor een **Regionaal Servicepunt voor onderwijspersoneel**.

Tot de regulerende en ondersteunende taken van het RSO behoren:

1. het in beeld brengen van de vakspecifieke vraag in de regio (strategische personeelsplanning);
2. het gedetailleerd in beeld brengen van de Stille Reserve in de (sub)regio;
3. het benaderen van de Stille Reserve en het ontwikkelen van een bruikbaar bestand;
4. de match tot stand brengen tussen vraag en aanbod;
5. het samenstellen van een FPU-poule;
6. de bevordering van mobiliteit: van PO naar VO en ook binnen het VO.
7. onderhouden van contacten en uitwisseling van expertise en data met soortgelijke, reeds bestaande instellingen in de regio.
8. het ontwikkelen en uitvoeren van regionale wervingsactiviteiten naar alle doelgroepen;
9. het bemiddelen in scholingstrajecten op maat voor onbevoegden, zij-instromers, Stille Reserve, omscholers e.d;
10. het bemiddelen in de scholing en inzet van een groep veldassessoren.
11. het onderhouden van de communicatie binnen de regio (website)

In fysieke zin stellen we het RSO voor als een bureau(tje) in de nabijheid van de programmamanager waar één of twee medewerkers de taken op projectbasis gedurende de looptijd van het project vervullen. Het is de bedoeling bij het RSO ook de projectadministratie onder te brengen. Met het Cinop (Grijs Wijs) dat expertise heeft opgebouwd op bovengenoemde taakgebieden is gesproken over mogelijkheden hun kennis in te huren. Er zijn meer organisaties die deze expertise kunnen leveren. Na toekenning zal de programmamanager met andere organisaties gesprekken voeren om uiteindelijk een keuze te maken voor de bemensing van het RSO.

#### **succesfactoren**

De activiteiten van het RSO kunnen alleen succesvol zijn als de samenwerkende partners actief meewerken. Daarbij denken we aan de volgende aspecten:

Scholen/besturen

- werken mee aan het verstrekken en actueel houden van gegevens;
- melden hun vacatures en/of boventaligheid te allen tijde aan het RSO;
- werken vanuit een strategische personeelsplanning;
- formuleren personeelsbeleid waarin professionalisering, mogelijkheden tot carrièreperspectief en functiedifferentiatie belangrijke speerpunten zijn.
- Scholen/besturen nemen contact op met het RSO als er een vacature komt of is.

## **5.2. Beschrijving projectorganisatie**

Binnen het platform is de formele beslissingsbevoegdheid voorbehouden aan de **stuurgroep**. Uit praktische overwegingen is door de stuurgroep aan een aantal leden het mandaat verleend om namens de stuurgroep beslissingen te nemen m.b.t. de uitvoering van de projecten. Deze gemandateerde leden vormen samen met de programmamanager de **regiegroep** en zijn het dagelijks bestuur van platform en projectorganisatie. De programmamanager draagt samen met de projectleiders van de projecten zorg voor de uitvoering van de projecten. Zij vormen samen het **projectmanagementteam**.

### **Stuurgroep**

Samenstelling: vertegenwoordigers van alle deelnemende besturen/ zelfstandige scholen, opleidingsinstellingen en arbeidsmarktrelevante instellingen. Deze vertegenwoordigers hebben beslissingsbevoegdheden dan wel mandaten namens hun organisaties m.b.t. tot de onderwerpen het project betreffend. De stuurgroepleden vormen gezamenlijk het algemeen bestuur en hebben met elkaar formele beslissingsbevoegdheid. Zij ondertekenen het convenant en het door de regiegroep vastgestelde projectplan en daarmee het programma. De programmamanager is aanwezig bij de stuurgroepbijeenkomsten en bereidt deze voor in samenwerking met de voorzitter.

De Stuurgroep komt maximaal drie keer per jaar bijeen.

### **Regiegroep:**

Samenstelling: vijf leden, aangesteld met instemming van alle leden van de stuurgroep. De leden komen uit de participerende scholen en uit de betrokken opleidingsinstellingen. De programmamanager en een vertegenwoordiger van de penvoerder maken in ieder geval deel uit van de regiegroep. De voorzitter is één van de leden van de regiegroep, niet zijnde de programmamanager of de vertegenwoordiger van de penvoerder. De regiegroep functioneert als dagelijks bestuur. De leden van de regiegroep hebben het mandaat van de stuurgroepleden om namens hen te handelen bij het uitvoeren van het programma en de daarbij behorende begroting.

Vergaderfrequentie: minimaal elke zes weken.

### **Projectmanagementteam**

Samenstelling: projectleiders onder voorzitterschap van de programmamanager. Het PMT draagt zorg voor de uitvoering van de projecten, rapporteert over de voortgang aan de regiegroep, verzorgt de verantwoording naar de overheidsinstanties. In gezamenlijk overleg, mede in verband met integratie van projecten, komt het PMT voorafgaand aan het overleg van de regiegroep bijeen. Daarnaast is er sprake van bilateraal overleg tussen projectleider en programmamanager, zo frequent als voor een goed verloop van het betreffende project noodzakelijk is.

### **De programmamanager**

De programmamanager is voorzitter van de regiegroep en het PMT. Hij legt verantwoording af aan de stuurgroep op inhoudelijk, organisatorisch en financieel gebied. Is namens de penvoerder gemandateerd de financiële middelen te beheren. Is verantwoordelijk voor de tussentijdse rapportage en de eindrapportage aan de overheid. Geeft leiding aan het Regionaal Servicepunt Onderwijs en de projectadministratie.

### **De projectleider**

Geeft leiding aan de uitvoering van één of meer projecten en legt daarover verantwoording af aan de programmamanager. Draagt zorg voor een zorgvuldige deelprojectadministratie conform de handleiding die daartoe door Senter Novem is verstrekt en de afspraken die daarvoor in het PMT gemaakt worden. Draagt zorg voor een tussentijdse rapportage en een eindrapportage voor zijn deelproject(en). Neemt samen met andere projectleiders en de programmamanager deel aan scholing op het gebied van projectmanagement ter voorbereiding van zijn werkzaamheden als projectleider.

### **projectadministratie**

De projectadministratie wordt ondergebracht bij het RSO. Hiervoor is formatie opgenomen in de begroting van de projectorganisatie. De financiële administratie wordt uitgevoerd door de penvoerder. De programmamanager geeft leiding aan de projectadministratie en de financiële administratie. Vanuit de projectadministratie worden richtlijnen en voorschriften voor de administratie van de deelprojecten conform de handleiding projectadministratie van Senter Novem vastgesteld. De programmamanager ziet er op toe dat de leden van het projectmanagementteam conform die richtlijnen en voorschriften handelen.

### **5.3. Communicatie**

Bij aanvang van het project draagt de programmamanager in overleg met de regiegroep zorg voor een communicatieplan. Daarin is in ieder geval aandacht voor:

- Verantwoordelijkheidsrelaties
- Overlegvormen en –frequenties
- Rapportagemomenten
- Communicatievormen (website, nieuwsbrief e.d.)

### **5.4. Fasering projectperiode**

#### ***opstartfase***

Vanaf toekenning van de subsidie tot de start van het schooljaar 2009-2010 bevindt het project zich in de opstartfase. In deze fase worden de projectleiders geworven, medewerkers vanuit de deelnemende organisaties gezocht (afhankelijk van de aard van het project), wordt het RSO opgezet en een website voor het platform gerealiseerd.

#### ***Projectfase***

De projecten starten op z'n laatst met ingang van het schooljaar 2009-2010 en eindigen aan het eind van de subsidieperiode 31-12-2011, waarbij de periode van 1-8-2011 tot 31-12-2011 gebruikt wordt voor de administratieve en financiële afronding en de eindrapportage. De deadline voor verantwoording aan het ministerie is 1 april 2012.

## **6. Borging van de resultaten**

### ***Integrale aanpak***

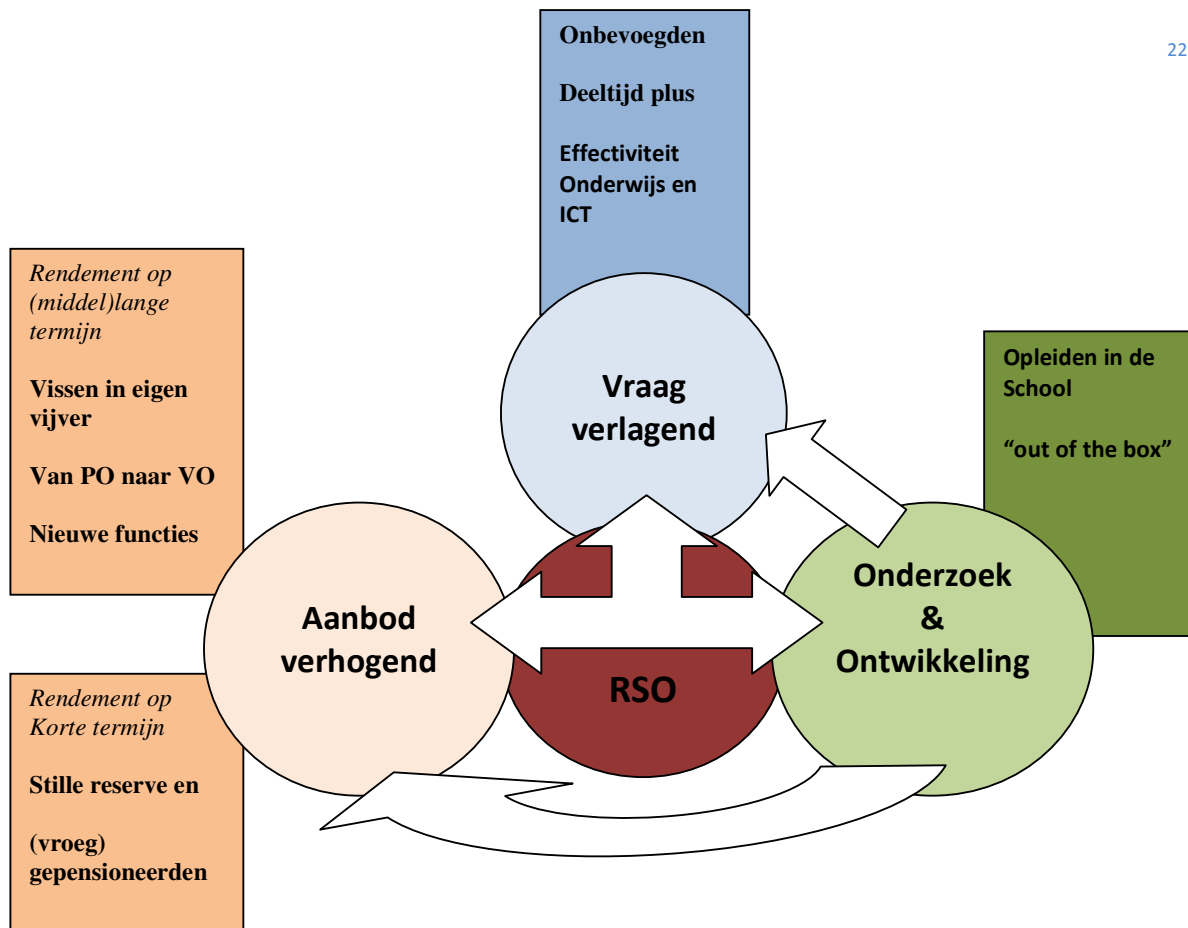
Een belangrijke voorwaarde voor borging van de resultaten zijn de onderlinge relaties tussen de deelprojecten. Het Programma Risicoregio Rijnstreek is als integraal project geschreven. Tussen de 10 deelprojecten bestaan in bepaalde mate relaties van afhankelijkheid en voorwaardelijkheid. De resultaten van het ene deelproject zijn nodig om het andere deelproject een succes te laten worden. Deelproject 10, het RSO, heeft binnen het programma met name een faciliterende en voorwaarden scheppende rol t.o.v. andere projecten. Het schema op de volgende pagina geeft de relaties binnen het programma weer.

### ***Monitoring***

Via de bijeenkomsten van het PMT en de bilaterale contacten tussen programmamanager en projectleiders wordt de voortgang van de deelprojecten gevolgd en waar nodig worden (koers)wijzigingen voorgelegd aan de regiegroep. Over de voortgang van het programma wordt tevens via de communicatiekanalen aan de leden van het platform gerapporteerd. De voortgangsrapportage is drie keer per jaar onderwerp van de stuurgroepbijeenkomsten. Dat geldt ook voor de tussentijdse evaluaties in de tussenrapportages aan OCW.

### ***Kennisdeling***

Via het RSO en de website zullen de resultaten van alle activiteiten die tot doel hebben kennis te vergaren en ontwikkelingen op gang te brengen voor de hele regio beschikbaar komen. Daarbij gaat het om het verspreiden van inhoudelijke informatie, instrumenten en het geven van implementatieadviezen. Voorts zullen alle resultaten ook voor de andere regio's beschikbaar zijn en verspreid worden via website, netwerkbijeenkomsten en eventueel publicaties.



**Bijlage 1: Begroting**

**Bijlage 2: Convenant Risicoregio Rijnstreek 2008-2011**