

Eindverslag Sectorplan PO

Context

In 2013 werd het Sociaal Akkoord gesloten om de Nederlandse arbeidsmarkt meer toekomstbestendig te maken, met de sectorplannen als onderdeel. Voor de sectorplannen heeft het Rijk 600 miljoen euro uitgetrokken, en de sectoren zelf hebben minimaal hetzelfde bedrag ingelegd. Ook voor het primair onderwijs hebben de sociale partners het initiatief genomen tot een sectorplan.

Eind 2013 stond de werkgelegenheid in het primair onderwijs door leerlingendaling in een groot aantal regio's al enige tijd onder druk. Ook is er in de sector relatief weinig mobiliteit, omdat leraren nauwelijks van baan wisselen. Daardoor is er weinig ruimte voor jonge leraren om in te stromen.

Om deze knelpunten aan te pakken, hebben de sociale partners verenigd in het Arbeidsmarktplatform PO, het Participatiefonds/Vervangingsfonds (Vf/Pf) een sectorplan voor het primair onderwijs opgesteld. Het sectorplan PO richt zich op de volgende thema's:

- Arbeidsinstroom en begeleiding van jongere werknemers
- Van-werk-naar-werk van met ontslag bedreigden
- Mobiliteit en duurzaamheid

Schoolbesturen in het primair onderwijs konden via het sectorplan PO aanspraak maken op geld en ondersteuning om mobiliteit in de sector te stimuleren, ontslagen te voorkomen en jonge leraren te werven.

Wat wilden we bereiken met het sectorplan?

Doelen en beoogde resultaten staan beschreven in het "Sectorplan Primair Onderwijs: 1.500 banen voor leerkrachten primair onderwijs" zoals ingediend bij het Ministerie van SZW in december 2013. Kort samengevat zijn de volgende drie maatregelen voorgesteld.

Maatregel 1: Regionale transfercentra krimpregio's

Het doel van deze maatregel was minimaal 600 fte boventalligen voor de sector te behouden en instroom in de WW te voorkomen in de krimpregio's door middel van de begeleiding van werk naar werk. De verwachting was een afname van de werkgelegenheid van 4.000 fte gedurende de looptijd van het sectorplan (2 jaar). Het moest mogelijk zijn met inzet van deze maatregel 15% daarvan te behouden. Daarbij werd geen rekening gehouden met natuurlijk verloop als gevolg van pensionering.

Met deze maatregel moest een infrastructuur tot stand gebracht worden waarmee middels begeleiding van werk naar werk de instroom in WW voorkomen kan worden.

Maatregel 2: Ontwikkeling van landelijk instrumentarium voor regionale transfercentra

Hier was het doel het ontwikkelen van landelijke instrumentaria, activiteiten en reglementsbevestigingen. Bedoeld om werkgevers in staat te stellen zo eenvoudig mogelijk en tegen zo min mogelijk tijd en geld samenwerking met elkaar te zoeken, ten einde boventalligen te behouden en gedwongen werkloosheid te voorkomen.

Maatregel 3: subsidieregeling Jong en Oud

Doel van deze maatregel was om voor de korte termijn tijdelijk vacatureruimte te creëren voor jonge werkloze leerkrachten. Aanvankelijk waren er voor schoolbesturen twee opties om van deze

maatregel gebruik te maken. Optie 1: de ruimte benutten door (deels) additioneel jonge werkloze en werkzoekende leerkrachten in dienst te nemen. Het schoolbestuur ontvangt 20% van de loonkosten van deze startende leerkrachten. Zij kunnen o.a. bijdragen aan de mogelijkheden voor taakverlichting of taakverandering van leerkrachten van 60 jaar en ouder. Optie 2: Schoolbesturen van individuele personeelsleden die gebruik wilden maken van flexibel pensioen konden onder voorwaarden in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de heffing (RVU) als in die plaats een jonge werkloze leerkracht in dienst werd genomen. Bij aanvang van het sectorplan werd beoogd met deze maatregel 1.000 fte extra werkloze jongeren een tijdelijk dienstverband aan te kunnen bieden. Tussentijds is dit resultaat bijgesteld naar 310 fte.

Wat hebben we daarvoor gedaan?

Bij aanvang van de uitvoering van het sectorplan is een projectorganisatie neergezet. Naast twee projectleiders, vanuit het Arbeidsmarktplatform PO en vanuit Vf/Pf, is een team van regio-ondersteuners geformeerd en een stuurgroep ingesteld. Het team van regio-ondersteuners is direct begonnen in het hele land schoolbesturen voor te lichten over de mogelijkheden van het sectorplan in relatie tot behoud werkgelegenheid en goed werkgeverschap door bovenbestuurlijke samenwerking aan te gaan. Het onderwijsveld heeft daarvoor tot 1 oktober 2016 gebruik kunnen maken van:

- subsidies in euro's en in natura om onderzoek te doen naar de mogelijkheden van de vorming van een RTC en om daadwerkelijk daaraan uitvoering te geven;
- mobiliteitstools voor regionale transfercentra en andere samenwerkingsverbanden;
- de subsidieregeling Jong en Oud.

Voor maatregel 1 is een subsidieregeling geschreven en gepubliceerd in de Staatscourant. Schoolbesturen die daarvan gebruik wilden maken, moesten vier fasen doorlopen. Aan deze fasen werden subsidies gekoppeld, in natura en in euro's. Er is een organisatie-model gebruikt waarin de flexpool als instrument voor het behoud van de werkgelegenheid centraal stond. Verder zijn er handreikingen, voorbeeldbrieven en – beschikkingen, formats en checklists beschikbaar gesteld om de RTC's in oprichting verder te helpen. Voor een optimale ondersteuning van de RTC's is externe deskundigheid ingehuurd op het gebied van o.a. arbeidsrecht, rechtsvormen, financiën, belastingwetgeving, privacy wetgeving en aanbestedingsregels. Voor een professionele opzet van de (financiële) administratie is een AO/IC (beschrijving van de administratieve organisatie en de interne controle) opgesteld.

Voor de uitvoering van maatregel 2 geldt dat de Onderwijsvacaturebank (in het sectorplan nog de PO makelaar genoemd) is verbeterd en uitgebreid. Daarnaast zijn er modellen, good practices, factsheets, stappenplannen, brochures en informatiebulletins ontwikkeld ter ondersteuning van maatregel 1 en 3. Vanaf de zomer van 2014 is de website www.sectorplanpo.nl online gegaan. Dit is de plek om aan informatie over huidige ontwikkelingen en achtergronden te komen. Veel informatie is ook geplaatst op de sites van het Arbeidsmarktplatform en Vf/Pf, en soms die van de vakbonden en de PO-Raad.

De projectorganisatie heeft op diverse momenten en plekken voorlichting over de maatregelen van het sectorplan po verstrekt, zoals:

- op de Nederlandse Onderwijs Tentoonstelling van 2015,
- Congressen van de PO-Raad en de AVS in 2014 en 2015,
- informatiebijeenkomsten in de regio's over bovenbestuurlijke samenwerking voor geïnteresseerde schoolbesturen.

Ook is op uitnodiging 'acte de presence' gegeven bij o.a. de vakbonden, OCW, SZW en schoolbesturen in 'niet krimpregio's'. Met de AVS is samengewerkt om schoolleiders uitleg te geven

over de subsidieregeling Jong en Oud en de werking van het RTC. Voor de kwetsbare groep 'eenpitters' (één school, één bestuur) is apart een brochure ontwikkeld.

Er is een netwerk van HRM-ers gevormd die betrokken waren bij de regionale initiatieven. Dit netwerk is uitgemond in een groep van ambassadeurs (gestart eind 2015).

Wat heeft het opgeleverd?

Terugkijkend op de projectplanperiode (april 2014 – oktober 2016) zijn er op alle drie de maatregelen resultaten behaald. Naast het realiseren van de vooraf gestelde doelen, heeft het sectorplan meer opgeleverd. Deze neveneffecten worden apart benoemd onder de noemer 'bijvangst'.

A. Wat was het beoogde resultaat voor maatregel 1 in 2014?

Schoolbesturen in krimpregio's werken in 10 samenwerkingsverbanden samen met regionale bestuurders van de vakorganisaties aan het voorkomen van gedwongen ontslag in hun regio middels begeleiding van werk naar werk en, indien mogelijk, aan het benoemen van (werkloze) jongeren. Doel was om in twee jaar 600 fte's voor instroom in de WW te behoeden.

B. Wat was het beoogde resultaat voor maatregel 2 in 2014?

Het landelijk instrumentarium moest een aantoonbare bijdrage hebben geleverd aan het getalsmatige resultaat van de maatregelen 1 en 3.

C. Wat was het beoogde resultaat voor maatregel 3 in 2014?

Minimaal 1.000 fte extra werkloze jongeren krijgen voor minimaal een jaar een dienstverband aangeboden. Regionaal samenwerkende schoolbesturen kunnen jonge werkloze leerkrachten elk een jaar werk bieden waardoor deze leerkrachten voor de sector po in de regio behouden blijven. Tevens moest deze maatregel bijdragen aan de taakvervulling van de regionale transfercentra. Hoe meer werkgevers en werkzoekenden gebruik gaan maken van de regionale transfercentra hoe beter vraag en aanbod op elkaar kan worden afgestemd.

En wat is het bereikte resultaat in 2016?

In het voorjaar van 2016 heeft een effectmeting van het sectorplan plaatsgevonden, in opdracht van de stuurgroep uitgevoerd door Ecorys. Kort samengevat komt Ecorys tot de conclusie dat de beoogde resultaten voor de maatregelen 1 en 2 zijn gehaald. Voor maatregel 3 geldt dat uiteindelijk iets meer dan de helft van de beoogde vacatureruimte voor jonge werkloze docenten is gerealiseerd. De eis vanuit SZW dat de aan te nemen leraar gemiddeld niet meer dan 20 uur per week gewerkt mocht hebben in de zes maanden voor ingang van het contract, bleek voor veel schoolbesturen een onoverkomelijke eis. Scholen namen (jonge) leerkrachten tijdelijk in dienst voor invalwerk, vaak meer dan 20 uur per week. Optie 2 is niet gebruikt. De bijdrage aan de RVU-heffing bleek voor schoolbesturen een te dure optie. Alle deelnemende schoolbesturen kozen dus voor de loonkostensubsidie van 20%.

Wat is de bijvangst van het sectorplan?

In het rapport van Ecorys worden de volgende neveneffecten genoemd:

- Schoolbesturen die deelnemen in een RTC geven aan de samenwerking verder te willen uitbouwen. De regionale transfercentra helpen schoolbesturen bij het vervullen van goed werkgeverschap: door samenwerking is het gemakkelijker medewerkers werkbehoud en werkzekerheid te bieden. Ook wordt het gemakkelijker loopbaanstappen aan te bieden en banen voor jonge leerkrachten te creëren (andere onderdelen van personeelsbeleid zoals het verzorgen van een gezamenlijk scholingsaanbod, afspraken maken over duurzame inzetbaarheid in de regio en het ontwikkelen van vervangingsbeleid).

- De inzet van flexibele vervangers wordt nauwgezet gevolgd, waarmee de financiële risico's, vooral door de ketenbepaling in de WWZ, worden beperkt.
- Schoolbesturen die niet deelnemen aan RTC's beraden zich op hun positie en overwegen aan te sluiten of zelf initiatief te ontplooien.
- Er zijn P&O netwerken in de regio's ontstaan.
- Schoolleiders worden in hun taak om tijdig voor vervanging te zorgen ontzorgd.
- Goede leraren blijven behouden voor de sector omdat ze binnen een RTC een grotere kans hebben aan het werk te blijven.
- De subsidie Jong en Oud heeft bijgedragen aan de mogelijkheid om klassen te verkleinen.

Voor een uitvoerige beschrijving van de effecten, wordt verwezen naar het rapport van Ecorys op de website van het sectorplan (www.sectorplanpo.nl).

Wat heeft het ons geleerd?

Het vrijwillig aangaan van een regionale samenwerking met andere schoolbesturen van alle denominaties om personeel en dan vooral leraren met elkaar te delen is geen sinecure. Zo'n bestuursoverstijgende samenwerking met openbaar en bijzonder onderwijs was 20 jaar geleden nog ondenkbaar. Dat is wel iets om bij stil te staan.

Vrijwel alle regio's hadden te weinig tijd om de samenwerking binnen de sectorplanperiode vorm te geven. Het verkrijgen van onderling draagvlak voor de samenwerking kost tijd. En ook na de start van het RTC loopt men tegen allerlei vraagstukken aan, zoals dat meestal het geval is bij 'iets wat nog niet eerder is gedaan'. Startpunt bij alle RTC's was het goed werkgeverschap. Bestuurders moeten de overtuiging hebben dat samenwerking de kwaliteit van dat werkgeverschap in al z'n facetten ten goede komt. Zonder deze overtuiging komt het niet van de grond.

Een andere cruciale succesfactor is het aanstellen van een gekwalificeerde kwartiermaker in de voorbereidingsfase. Iemand die kennis van zaken heeft, het vertrouwen geniet van de deelnemers en mandaat krijgt om beslissingen te nemen. In het e-book over de regionale transfercentra (april 2016, zie de website) worden de valkuilen en belemmeringen waar besturen mee te maken kunnen krijgen benoemd. Die zijn veelal te overwinnen als het hele proces krachtig wordt aangestuurd.

Voorts is gebleken dat wet- en regelgeving invloed heeft op de totstandkoming van een RTC. De veranderingen in de wet- en regelgeving in de betrekkelijk korte looptijd van het sectorplan (2,5 jaar) heeft de projectorganisatie verrast. Dat heeft zowel positief als negatief uitgedaakt. Zo heeft de invoering van de WWZ de totstandkoming van RTC's zeker versneld. De gevolgen van de cao PO werkten ook door op de reglementen van Vf en Pf en daar hebben de RTC's veel mee te maken. Omdat ze vrijwel allemaal voor een bovenbestuurlijke vervangingspool hebben gekozen.

Inmiddels is ook steeds duidelijker geworden dat de eigen regels die de besturen vooraf opstellen niet gedetailleerd genoeg kunnen zijn. Het prijsgeven van een beetje autonomie blijft voor veel bestuurders lastig, ook al is men zich bewust van de meerwaarde van de samenwerking. Als de arbeidsmarkt wijzigt, zoals nu met toenemende tekorten, is het moeilijk de kritiek van schoolleiders, ouders en toezichthouders te weerstaan. Zijn samenwerkingsafspraken ruim geformuleerd, dan kan een deelnemend schoolbestuur het heft weer meer in eigen hand nemen. Zo hebben de in RTC's opererende besturen zich lang niet allemaal voor de in hun projectplan afgesproken vier jaren gecommitteerd.

De subsidieregeling heeft gewerkt. Niet alleen de financiële prikkel, maar ook juist de niet-financiële ondersteuning is door schoolbesturen gewaardeerd.

Een regionaal transfercentrum biedt verschillende kansen voor het zittende personeel.

SECTORPLAN PO

De bijvangst, vooral voor het verder professionaliseren van het personeelsbeleid, is verrassend. Mobiliteit is toegenomen, al staat dit nu weer onder druk door een veranderende arbeidsmarkt (tekorten) en gewijzigde regelgeving. Vervangers krijgen meer aandacht. Ze mogen zich focussen op het primaire proces en krijgen minder te maken met bijzaken als klassenmanagement, oudergesprekken en groepsvisitaties. Ze worden nadrukkelijker begeleid in hun werk. Er is sprake van hernieuwd werkplezier.

Het ontwikkelen van handreikingen voor zowel maatregel 1 als 3 is goed verlopen. De webstatistieken van zowel het sectorplanpo.nl als de onderwijsvacaturebank geven aan dat informatie en diensten in een behoefte voorzien. Het moderniseren van de onderwijsvacaturebank heeft meer tijd gekost dan verwacht. Als deze vacaturebank verder zal worden uitgebreid met nieuwe functionaliteiten, is het verstandig daar voldoende tijd voor in te ruimen.

Onder meer uit de effectmeting blijkt dat de subsidie Jong en Oud (optie 1) heeft bijgedragen om ervoor te zorgen dat het verkleinen van de klassen mogelijk werd. Daarnaast heeft de subsidie scholen een duwtje in de rug gegeven om een aantal zaken door te voeren, zoals extra begeleiding of omscholing voor startende leerkrachten. De financiële bijdrage stelde scholen in staat toch die extra leerkracht aan te nemen. Bij één van de scholen heeft dat ervoor gezorgd dat ze kleinere klassen konden aanbieden en dat heeft vervolgens gezorgd voor meer aanmeldingen.

Van optie 2 is geen gebruik gemaakt. Er was geen belangstelling voor het gebruik maken van een gedeeltelijke teruggave van de RVU-heffing. Schoolbesturen moesten zelf nog steeds fors bijdragen (50% van de heffing) aan deze optie. Alle deelnemende schoolbesturen kozen dus voor de loonkostensubsidie van 20%.

De eis vanuit SZW dat de aan te nemen leraar gemiddeld niet meer dan 20 uur per week gewerkt mocht hebben in de zes maanden voor ingang van het contract, bleek voor veel schoolbesturen een onoverkomelijke eis. Scholen namen (jonge) leerkrachten tijdelijk in dienst voor invalwerk, vaak meer dan 20 uur per week.

Verder is de administratieve regeldruk rondom uitvoering van de maatregel Jong en Oud een knelpunt gebleken. Vooral voor kleine scholen kwamen andere taken, zoals directietaken, in het gedrang. Daarnaast is het voor kleine scholen vervelend dat ze het gehele bedrag pas na geruime tijd ontvangen. Dit heeft te maken met de controle door SZW.

Voor het Arbeidsmarktplatform PO bleek de verwerking en de controle van de ingediende declaraties arbeidsintensiever dan gedacht. Daarnaast is vanwege de ingewikkeldheid van de subsidieregeling veel tijd gestoken in individuele voorlichtingsgesprekken over de mogelijkheden van de maatregel Jong en Oud op scholen.

Bronnen:

- Effectmeting Sectorplan PO, Ecorys, april 2016
- Trends en cijfers in de publieke sector 2016, Ministerie van Binnenlandse zaken, september 2016
- Kengetallen sector PO, website PO-Raad
- DUO
- Arbeidsmarktplatform PO
- Projectorganisatie sectorplan PO (AP PO en Vf/Pf)

Bijlage: Feiten en cijfers Sectorplan PO

- Gedurende de looptijd van het Sectorplan PO, van april 2014 tot en met september 2016, zijn er 10 Regionale Transfercentra opgericht.
- Negen van de 10 RTC's richten zich in eerste instantie op het inrichten van een vervangingspool; één RTC (Zuid Limburg) heeft een mobiliteitscentrum opgezet.
- Bij deze 10 RTC's zijn 140 schoolbesturen PO betrokken.
- Totaal 1.550 scholen doen eraan mee. Dat is 21,7% van de sector. Deze scholen geven onderwijs aan 293.875 leerlingen.
- Gemiddeld hebben de 9 RTC's 4% van hun vaste formatie OP in hun flexpool opgenomen. Men is ervan overtuigd dat dit percentage te laag is. De vervangingsbehoefte is veel hoger, maar men vindt een hogere deelname vooralsnog te riskant.
- Een kwart van de schoolbesturen geeft openbaar onderwijs.
- Een van de RTC's heeft een verband van uitsluitend besturen openbaar onderwijs. In de overige negen RTC's werken openbaar en bijzonder onderwijs samen. Voor zover bekend is er één RTC waar dat lastig is, om reden van de WWZ.
- Sinds 2010 is de werkgelegenheid in de sector gedaald (tot 2016). In aantallen personen is dat 8%, in aantallen fte's 12%.
- Het percentage personen dat in deeltijd werkt is tussen 2010 en 2015 toegenomen van 65,5% naar 72,6%; de gemiddelde factor is nagenoeg gelijk gebleven (0,6).
- Het aandeel personen jonger dan 35 jaar is tussen 2010 en 2015 afgenomen van 29,4% naar 27,8%.
- Het aandeel personen ouder dan 55 jaar is toegenomen van 22,1% naar 26,2%. Het aantal personen ouder dan 55 in 2015 t.o.v. 2014 is wel gedaald met 904 personen.
- De instroom en uitstroom van personen in de WW in de sector PO is tussen 2010 en 2015 fors toegenomen. Opvallend is wel dat de top werd bereikt in 2014 : instroom 8.809 personen (in 2015: 8.472 personen), uitstroom in 2014 was 8.552 personen (in 2015: 7.405).
- Volgens onderzoek van Ecorys (begin 2016) heeft dit initiatief de instroom van minimaal 581 fte in de WW kunnen voorkomen. Doel was 600 fte.
- RTC's die werken met een flexschil voor de vervanging, hebben daarin 520 fte vast benoemd.
- Voor de subsidie Jong en Oud zijn 314 aanvragen ingediend door 81 schoolbesturen.
- 293 aanstellingen van leerkrachten (214 fte) zijn gesubsidieerd vanuit de regeling Jong en Oud. Van deze leerkrachten kregen er 117 (40%) na afloop van hun contract een vaste aanstelling bij het schoolbestuur. De meeste aanvragen kwamen uit de provincie Zuid Holland (146), de minste uit Groningen (0).
- RTC's konden maximaal € 144.700,- aan subsidie verkrijgen voor de plan-, start- en aanjaagfase. Twee RTC's hebben deze subsidie geheel ingezet: TCOZ (Zeeland) en De Beurs (Noord Holland Zuid). De RTC's in Gelderland (€ 57.789,-) en Groningen (€ 61.196,-) hebben het minst ingezet; zij moeten een deel terugbetalen.
- Van de totaal beschikbare € 1.447.000,- subsidie voor de RTC's is € 1.140.634,- besteed. Dat is bijna 79%.
- De 10 RTC's hebben 387 werk-naar-werktrajecten aangevraagd en ook uitgevoerd. Totaal uitgekeerde subsidie hiervoor bedraagt € 578.738,- (32,8% van wat beschikbaar was gesteld). Het RTC Zuid Limburg heeft het meeste geprofiteerd: 121 ingezette trajecten van de maximale 126. RTC TOP Drenthe heeft er geen gebruik van gemaakt.
- Per jaar moet elk schoolbestuur gemiddeld 334 keer de afwezigheid van een vaste leerkracht opvangen.
- Begin schooljaar 2016-2017 is ruim 22% (31) van het totaal aantal besturen 'eigen risicodrager (ERD)'. Dus 109 besturen zijn nog aangesloten bij het Vervangingsfonds.
- Aan het einde van het sectorplan, september 2016, waren er 28 initiatieven bekend van schoolbesturen die overwegen bovenbestuurlijk te gaan samenwerken, hetzij alleen met een

vervangingspool, hetzij in een RTC. Een daarvan is een landelijk initiatief (Gereformeerd onderwijs). PON (Achterhoek) en de Brede Selectie (Amsterdam) werken al als een RTC.

- Het Participatiefonds heeft schoolbesturen die een bovenbestuurlijke vervangingspool hebben opgezet de mogelijkheid geboden een eenmalige premierestitutie aan te vragen van € 50.000,-. Daarvan hebben 8 RTC's gebruik gemaakt.
- De projectorganisatie heeft een netwerk van HRM-ers opgericht. Gedurende de looptijd van het plan is dit netwerk 9 keer bijeen geweest.
- Het netwerk ambassadeurs Sectorplan is 3 keer in overleg bijeen geweest.
- De vernieuwde website Onderwijsvacaturebank.nl is begin januari 2016 live gegaan. In de maanden voorafgaand aan de zomervakantie (april, mei en juni) is deze gemiddeld 16.500 keer bezocht. Er zijn in die periode 3.324 nieuwe accounts aangemaakt en er is 951 keer via de site gesolliciteerd.

Bijlage: Financiën Sectorplan PO

Wat heeft het gekost?

Bij de start van het Sectorplan zag de begroting voor de drie maatregelen er als volgt uit:

M1 € 5.920.310

M2 € 1.499.388

M3 € 8.903.600

Totaal € 16.323.298 excl. overhead.

Tijdens de looptijd van het plan heeft de stuurgroep de begroting driemaal bijgesteld. Twee keer is aan SZW gevraagd de begroting naar beneden bij te stellen vanwege de eis van SZW om minimaal 60% van de middelen in te zetten.

Eenmaal is gevraagd de begroting voor Maatregel 1 te verhogen om meer regio's de kans te geven aan te sluiten bij het sectorplan. De kosten voor de verhoging werden verrekend met de neerwaartse aanpassing.

De laatst vastgestelde begroting was als volgt:

M1 € 4.740.896

M2 € 1.499.388 (ongewijzigd)

M3 € 2.402.600

Totaal € 8.642.884 excl. overhead.

Resultaat

Uiteindelijk is er ruim 6 miljoen daadwerkelijk ingezet. Dat is 70,6% van de laatst vastgestelde begroting en dus ruim boven de drempel van 60% die SZW stelt. Van de oorspronkelijke begroting is de inzet slechts 37,4%, maar de oorzaken daarvan zijn bekend. Zo ziet het overzicht van ingezette middelen per maatregel er nu uit per 4 oktober 2016:

M1 € 3.030.344 (kosten SZW, Vf/Pf en AP PO resp. 50%, 24,7% en 25,3%)

M2 € 1.094.013 (kosten 50% SZW en 50% Vf/Pf)

M3 € 1.984.242 (kosten 79,7% SZW en 2,8% AP PO, excl. inzet schoolbesturen)

Totaal € 6.108.598 excl. overhead en excl. inzet schoolbesturen

Dit overzicht is nog onder voorbehoud van goedkeuring door de accountants en SZW. Verschillen kunnen voorkomen door afronding van getallen.