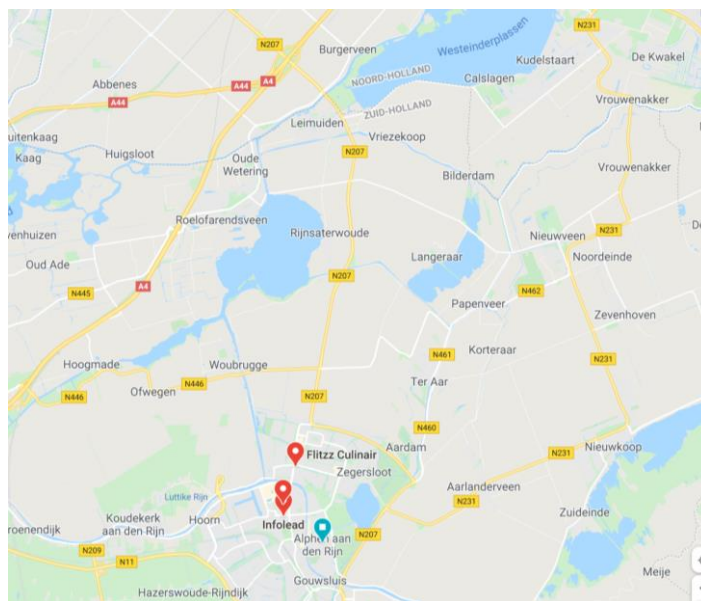


Aanvraag Regionale Aanpak Personeelstekort

Nieuwkoop - Alphen aan den Rijn – Kaag en Braassem

April 2020



1. Inleiding

In 2019 heeft RTC Cella namens de volgende tien besturen de RAL subsidie aangevraagd, met als doel gezamenlijke initiatieven te ontplooiën in de strijd tegen het lerarentekort in de regio:

1. Morgenwijzer
2. De Groeiling
3. Scope Scholen
4. De vier Windstreken
5. Stichting Klasse
6. De vrije scholen rijnstreek
7. Montessori Zuid Holland
8. Stichting Kio
9. Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart
10. Vereniging Jenaplanschool Gouda

In de bestuurlijke samenwerking hebben we mooie stappen gezet, met name op het vlak van het ontwikkelen van een incompany zij-instroom traject en het inzetten van vakleerkrachten op zogenaamde losse dagen vervanging. Echter, met deze start zijn we er nog niet.

De huidige arbeidsmarkt vraagt naar continuering en uitbreiding van initiatieven om mensen die geïnteresseerd zijn in het vak van leerkracht in het primair onderwijs te bereiken, te enthousiasmeren, om te scholen en vervolgens te behouden voor het (primair) onderwijs.

De nieuwe RAP subsidie maakt het mogelijk om zowel onze ingezette lijn van het aanbieden van een incompany zij-instroom traject te continueren en verder te ontwikkelen, als nieuwe initiatieven te ontplooiën in de strijd tegen het lerarentekort.

Leeswijzer

Bij de uitwerking van deze subsidieaanvraag wordt het beschikbaar gestelde format vanuit OCW gehanteerd. Dat wil zeggen dat we in hoofdstuk 2 ingaan op de beschrijving van de regio. In hoofdstuk 3 wordt beschreven welke partners betrokken zijn bij het plan van aanpak. De doelstellingen en activiteitenplanning van de verschillende initiatieven waarop we als regio willen inspelen op het lerarentekort, komen aan bod in hoofdstuk 4. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 een activiteitenoverzicht gegeven, waarin beoogde resultaten en producten zo SMART mogelijk zijn geformuleerd. In hoofdstuk 6 wordt afgesloten met de begroting.

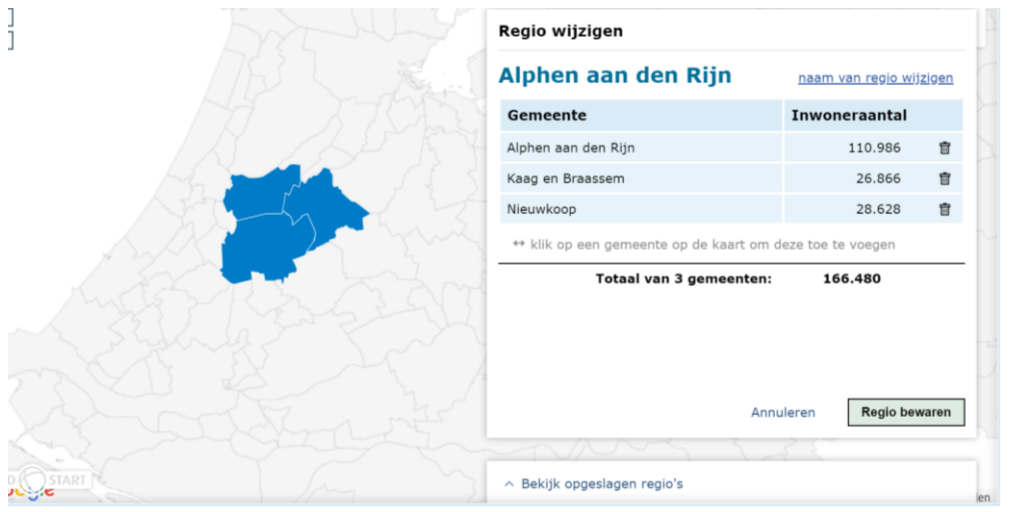
2. Beschrijving van de regio

De volgende gemeenten zijn betrokken bij deze subsidie aanvraag:

- Alphen aan den Rijn
- Nieuwkoop
- Kaag en Braassem

Totale regio

In de drie gemeenten zijn in totaal 166.480 inwoners woonachtig. Er gaan 14.850 kinderen naar een basisschool of school voor speciaal onderwijs, verzorgd door een van de 15 besturen. In totaal is 1.173 fte werkzaam in het WPO en WEC .



Vertegenwoordiging in subsidieaanvraag

Het voorliggende plan van aanpak is tot stand gekomen door een samenwerking van 8 besturen in de regio. Bij deze besturen is 906 fte (bijna 82%) van de medewerkers in het WPO en WEC uit de totale regio werkzaam. De 8 besturen geven gezamenlijk onderwijs aan bijna 12.000 van de in totaal 14.850 (po en so) leerlingen in de regio. De activiteiten uit het voorliggende plan van aanpak zijn er op gericht om het lerarentekort tegen te gaan en daarmee in de toekomst kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen voor ruim 80% van de basisschoolleerlingen uit de gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem.

Verandering regio-indeling ten opzichte van 2019 subsidieaanvraag

De regio-indeling is ten opzichte van 2019 RAL subsidieaanvraag gewijzigd. De grootste wijziging betreft het opsplitsen van de grote regio uit 2019 in twee kleinere regio's, namelijk:

- Regio 1: Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop, Kaag en Braassem
- Regio 2: Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard , Waddinxveen, Oudewater

Op deze manier konden we voldoen aan de hogere eis met betrekking tot het percentage van het totaal aantal besturen van de subsidievoorwaarden 2020. De twee opgesplitste regio's zijn voornemens dezelfde activiteiten parallel aan elkaar uit te voeren. Door de uitvoering van de plannen meer regionaal neer te zetten hopen we enerzijds een beter bereik van de doelgroep te realiseren en anderzijds meer maatwerk tijdens de opleidingstrajecten te kunnen bieden.

3. Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

De volgende besturen zijn in dit plan vertegenwoordigd:

• Stichting Morgenwijzer	28601
• Stichting voor Christelijk Onderwijs te Alphen aan den Rijn en omstreken	40530
• De Groeiling, Stichting katholiek interconfessioneel primair onderwijs	40765
• Stichting Primair Onderwijs WIJ de Venen	40974
• Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs Groene Hart	41286
• Stichting Montessori-Onderwijs Zuid-Holland	41324
• Stichting Vrije Scholen Rijnstreek	41359
• Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV	82785

Nieuw ten opzichte van de 2019 subsidieaanvraag is de Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV.

Samenwerking tussen deze besturen is niet nieuw. Er bestaat bijvoorbeeld al samenwerking op het vlak van het opzetten van scholen in nieuwbouw wijken en het continueren van goed onderwijs in de kleine dorpskernen. Tevens is een aantal besturen verenigd in de samenwerking van RTC Cella en de RAL subsidie van 2019.

De lerarenopleiding van de Hogeschool Leiden neemt deel aan de voorliggende subsidieaanvraag. Zij zijn reeds betrokken bij het incompany zij-instroomtraject dat met behulp van de RAL subsidie van 2019 is ontwikkeld. Deze samenwerking wordt middels dit plan van aanpak gecontinueerd en versterkt.

Verder verwachten we dat er gedurende de looptijd van de subsidie meer samenwerkingsinitiatieven zullen ontstaan, bijvoorbeeld binnen de kinderopvang en het voortgezet onderwijs. Het verkennen van deze mogelijkheden maakt onderdeel uit van het plan van aanpak.

Tot slot zorgen we voor een nauw contact met de regio adviseur van het arbeidsmarkplatform PO, zowel voor advies als kennisdeling gedurende de looptijd van deze subsidie.

4. Doelstelling en activiteitenplanning

In dit hoofdstuk gaan we in op de vier initiatieven waar deze aanvraag zich op richt, namelijk:

- Incompany zij-instroom traject
- Mbo-hbo traject
- Behoud leerkrachten; loopbaanpaden & duurzame inzetbaarheid
- Regionaal loket RTC Cella

4.1 Incompany zij-instroom traject

De besturen uit de vorige RAL aanvraag hebben in 2019 samen met RTC Cella en de Hogeschool Leiden een eerste incompany zij-instroom traject ontwikkeld en geïmplementeerd. In september 2019 is gestart met een groep van 16 deelnemers. De werving voor de tweede lichting zij-instromers, met startdatum 1 september 2020, is reeds gestart.

Opzet incompany zij-instroom traject

Het traject is bedoeld voor kandidaten die over minimaal een afgeronde hbo-opleiding beschikken. De opleiding duurt twee jaar en is in vier periodes onderverdeeld. Jaarlijks kunnen 16 tot 20 nieuwe deelnemers starten aan het traject. Zij-instromers zijn gedurende het opleidingstraject werkzaam bij minimaal twee en maximaal vier verschillende scholen van de deelnemende besturen. Het onderwijs van het zij-instroomtraject is kleinschalig, direct toepasbaar in de klas, afgestemd op de behoeften van zowel de deelnemende scholen als de zij-instromers (maatwerk mogelijkheden) en er vindt intensieve 'training on the job' plaats. Gedurende het tweejarige opleidingstraject zijn gemiddeld 13 begeleidingsdagen per zij-instromer beschikbaar. Hoe deze dagen worden ingezet is afhankelijk van de ontwikkelbehoeften van de zij-instromer. Ook is er sprake van een baangarantie; na afronding van de opleiding heeft elke zij-instromer de garantie te kunnen starten als leerkracht bij een van de deelnemende besturen.

Voorafgaand aan elke onderwijsperiode vindt afstemming plaats tussen de bovenschools begeleiders en De Hogeschool Leiden om ervoor te zorgen dat het onderwijs zo nauw mogelijk aansluit op de wensen en behoeften van de scholen en deelnemers. Elke periode wordt na afloop geëvalueerd. Verbeterpunten worden na bespreking met de partners toegepast in de nieuwe onderwijsperiode, of doorgevoerd voor de nieuwe lichting zij-instromers die de onderwijsperiode een jaar later zullen volgen.

Doel incompany zij-instroom traject

Komende subsidieperiode willen we ons incompany zij-instroomtraject door ontwikkelen, zowel op onderwijskundig als organisatorisch vlak.

Ons doel is om hiermee een traject aan te bieden waarmee zij-instromers snel tot zelfstandig functionerende leerkracht worden opgeleid en daarbij over alle relevante kennis en vaardigheden beschikken. We beogen daarmee een succesvoller traject neer te zetten dan een regulier zij-instroomtraject, af te leiden uit de volgende indicatoren:

- Doorstromsnelheid
- Onderwijsprestaties tijdens de opleiding
- Aansluiting opleiding op werkveld
- Tevredenheid besturen over didactische vaardigheden zij-instromers (startbekwame leerkracht).

- Vergelijking bovenstaande aspecten tussen reguliere zij-instromers en incompany zij-instromers.

Ten behoeve van de borging van het gehele traject en om kennisdeling binnen de sector te faciliteren willen we in 2022 een draaiboek ontwikkelen, waarin de volgende onderwerpen zijn uitgewerkt:

- Profiel zij-instromers
- Profiel deelnemende scholen
- Investing besturen; financieel en tijd
- Effect inzet zij-instromers op onderwijsopbrengsten van de leerlingen
- Profiel bovenschools begeleider
- Tijdpad opleidingstraject
- Werving zij-instromers
- Opbouw opleidingsprogramma

4.2 Mbo-hbo traject

Er is structureel een groep geïnteresseerden in ons zij-instroom traject die niet beschikken over een hbo- of wo-diploma. Hun verworven competenties zijn echter dusdanig interessant dat we hen een andere route willen aanbieden om een overstap als leerkracht naar het primair onderwijs te realiseren.

Opzet mbo-hbo traject

Het idee is om een hbo leerwerktraject te ontwikkelen, geïnspireerd op een BBL traject in het mbo. Kandidaten die beschikken over minimaal een vmbo-tl + mbo-4 diploma, of een hbo-propedeuse, worden in een duaal traject van drie jaar opgeleid tot leerkracht primair onderwijs. Uitgangspunten zullen gelijk zijn aan het hbo zij-instroom traject, namelijk; het onderwijs van het mbo-hbo traject is kleinschalig, direct toepasbaar in de klas/school, afgestemd op de behoeften van zowel de deelnemende scholen als de zij-instromers (maatwerk mogelijkheden) en er vindt intensieve 'training on the job' plaats. Beoogde startdatum van dit opleidingstraject is 1 september 2021.

Doel mbo-hbo traject

Komende subsidieperiode willen we een mbo-hbo traject ontwikkelen en per september 2021 van start gaan met het eerste cohort deelnemers.

Voordat we met een mbo-hbo traject kunnen starten staan de volgende activiteiten gepland:

- Inhoudelijk opleidingstraject mbo-hbo ontwikkelen met hbo lerarenopleiding.
- Instroomvoorwaarden vaststellen, waarin IQ, EQ en leervermogen worden beoordeeld.
 - o Mogelijkheden verkennen van een digitaal selectie instrument. Bij de selectie wordt rekening gehouden met ontwikkel- en licentiekosten.
- Functieprofiel ontwikkelen voor een Leerkracht in opleiding vanuit een mbo-achtergrond, bijvoorbeeld uitgaande van een model waarin het functieprofiel gelijkwaardig met de ontwikkeling/ervaring in de opleiding meegroeit en inschaling per jaar dichter toegroeit naar de inschaling van een leerkracht.
- Rechtspositioneel advies hoe om te gaan met een leerkracht in opleiding die niet slaagt. Inzichtelijk maken van de verplichtingen als werkgever en het verkennen van samenwerkingsmogelijkheden met kinderopvang en andere onderwijssectoren waar meer functiedifferentiatie mogelijk is.

- Kostenaspect onderzoeken en omschrijven, voor minimaal 10 deelnemers per cohort. Hoe kunnen we de opleidingskosten en loonkosten van mbo-hbo instromers gedekt krijgen?
- Werving mbo-hbo traject; ontwikkelen wervingscampagne.
- Opzetten verbetercyclus mbo-hbo traject en monitoring voortgang deelnemers.

Buiten de scope van deze subsidie valt het ontwikkelen van een draaiboek ter borging en kennisdeling, conform het incompany zij-instroom traject.

4.3 Behoud leerkrachten; loopbaanpaden & duurzame inzetbaarheid

Binnen deze subsidieaanvraag richten we ons niet alleen op opleiden van zij-instromers (hbo en mbo) tot leerkracht primair onderwijs, maar ook op het behouden van (huidig) personeel en het reduceren van het verzuim. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat leerkrachten met plezier naar het werk blijven gaan en we hen ook in de toekomst kunnen blijven binden aan het primair onderwijs? We willen inzetten op het verkennen van mogelijkheden om het werkplezier te vergroten en het bieden van ontwikkelingsperspectief en doorgroeimogelijkheden. In dit kader wordt tevens onderzocht of we leerkrachten met een deeltijd aanstelling kunnen enthousiasmeren tot een uitbreiding van hun aanstelling.

Hoe gaan we dit doen? De complexiteit van dit onderwerp is groot en het is dus van belang de P&O afdelingen en (een selectie van) de leerkrachten van de betrokken besturen hierbij te betrekken. Op die manier willen we (i) korte termijn wijzigingen doorvoeren gericht op het vergroten van het werkplezier (ii) meer collega's enthousiasmeren tot een aanstellingsuitbreiding en (iii) gezamenlijk strategisch personeelsbeleid ontwikkelen voor de onderwerpen duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

In de subsidieperiode ontplooiën we de volgende initiatieven:

2020

- Werksessies met P&O adviseurs van deelnemende en daartoe belangstellende besturen.

2021

- Onderzoek onder leerkrachten, met de thema's drijfveren, werkplezier, omvang aanstelling, duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.
- Werksessies met deelnemende schoolbesturen gericht op korte termijn verbeteringen (laaghangend fruit) voor het vergroten van het werkplezier van leerkrachten.
- Werksessies met deelnemende en daartoe belangstellende schoolbesturen gericht op het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid, met name voor de onderwerpen duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

2022

- Onderzoeken tevredenheid doorgevoerde veranderingen bij leerkrachten.

4.4 Regionaal Loket RTC Cella

Sinds januari 2016 vervult RTC Cella een loketfunctie in de regio voor aangesloten besturen en besturen die onderdeel uitmaken van de RAL subsidie. Gedurende de subsidieperiode willen we bij de aangesloten en niet aangesloten besturen in de regio onderzoeken op welke manier RTC Cella in de toekomst zou kunnen fungeren als loopbaancentrum. Rapportage wordt opgeleverd in 2021.

Voorts willen we RTC Cella positioneren als een zichtbare organisatie in de regio en een waardevolle partner voor onderwijsbesturen op het vlak van bemensing/ vervangingen in het primair onderwijs.

Om de positioneringsuitdagingen aan te pakken wordt begin 2021 een communicatieplan opgesteld en wordt een 0-meting uitgevoerd met betrekking tot naamsbekendheid en imago. In schooljaar 2021-2022 wordt het communicatieplan ten uitvoer gebracht. Effecten van deze communicatiestrategie kunnen pas na afloop van de subsidietermijn worden gemeten.

Tot slot fungeert RTC Cella voor de bovenstaande projecten als projectleider, zodat de continuïteit binnen de projectorganisatie kan worden geborgd.

5. Activiteitenoverzicht

In dit hoofdstuk is voor elk van de volgende projecten een activiteitenoverzicht gepresenteerd, waarin de beoogde resultaten en producten zo SMART mogelijk zijn geformuleerd:

- Incompany zij-instroom traject
- Mbo-hbo traject
- Behoud leerkrachten; loopbaanpaden & duurzame inzetbaarheid
- Regionaal loket RTC Cella

De startdatum ten aanzien van de diverse lijnen is 23 augustus 2020, de week voor aanvang van de startdatum van de scholen.

Incompany zij-instroom traject

Naam activiteit	Periode + duur activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Doorontwikkelen zij-instroom programma	2020-2022	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluatie afgeronde onderwijsperioden - Bespreking onderwijsbeoordelingen met deelnemende besturen - Doorvoeren verbeterpunten in opleidingsprogramma 	Implementeren PDCA cyclus
Succes zij-instroomtraject	2020	Streefdoelen formuleren voor: <ul style="list-style-type: none"> - Uitvalpercentage - Onderwijsprestaties - Doorstroomsnelheid - Aansluiting opleiding op werkveld - Tevredenheid besturen didactische vaardigheden zij-instromers 	Tevens onderdeel kwaliteitszorgsysteem
	2020-2022	Monitoren bovenstaande indicatoren	
Vergelijking succes incompany versus regulier zij-instroom traject	2022	Vergelijking beide zij-instroomtrajecten op de volgende indicatoren: <ul style="list-style-type: none"> - Doorstroomsnelheid - Onderwijsprestaties - Aansluiting opleiding op werkveld - Tevredenheid besturen didactische vaardigheden zij-instromers 	Vergelijking vindt plaats bij 1 bestuur dat reguliere en incompany zij-instromers heeft
Borging en kennisdeling	2022	Draaiboek incompany zij-instroom traject	

Mbo-hbo traject

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Ontwikkeling mbo-hbo opleiding	2020-2022	- Opleidingsprogramma driejarig duaal leertraject mbo-hbo	
Juridische en financiële keuzes	2020	- Onderzoek rechten en plichten deelnemers en betrokken besturen m.b.t. aanstelling, voortijdige uitstroom en afstroom.	
	2020	- Onderzoek in loonkosten en opleidingskosten mbo-hbo traject	
	2020-2021	- Besluitvorming juridische en financiële aspecten mbo-hbo opleiding	
	2020-2021	- Onderzoeken samenwerkingsmogelijkheden kinderopvang en andere onderwijssectoren	

Beoordelingssysteem instroomeisen ontwikkelen	2020-2021 2020-2021 2021-2022	- Instroomeisen mbo-hbo traject - Keuze (digitaal) selectie instrument, o.b.v. vergelijkingsrapport (inhoudelijk + kosten) - Gebruiken (digitaal) selectie instrument voor cohort 2021-2024 en 2022-2025.	
Functieprofiel Leerkracht in opleiding (mbo) ontwikkelen	2020-2021 2021	- Verkenning mogelijkheden meegroeimodel Functieprofiel. - Functieprofiel Leerkracht in opleiding (mbo)	
Werving mbo-hbo traject	2020-2022 2021-2022	- Ontwikkelen wervingsmateriaal - Inzetten wervingscampagne	
Kwaliteitszorgsysteem	2021-2022	- Kwaliteitszorgsysteem	Zoveel mogelijk gelijk aan incompany zij-instroom traject
Monitoring voortgang deelnemers	2020-2022	- Monitoringsysteem deelnemers	

Behoud leerkrachten; loopbaanpaden & duurzame inzetbaarheid

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Behoud leerkrachten; werkplezier, aanstelling, loopbaanpaden, duurzame inzetbaarheid	2020	- Werksessies P&O adviseurs; advies onderzoek leerkrachten + onderwerpen gezamenlijke strategische beleidsontwikkeling.	Resultaten en producten zijn afhankelijk van uitkomsten werksessies.
	2021	- Rapportage onderzoek leerkrachten, met thema's drijfveren, werkplezier, aanstelling, duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling.	
	2021	- Werksessies schoolbesturen korte termijn verbeteringen ter vergroten werkplezier leerkrachten.	
	2022	- Werksessies schoolbesturen strategisch personeelsbeleid, thema's duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.	

Regionaal loket RTC Cella

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Onderzoek RTC Cella loopbaancentrum	2020	- Rapport onderzoek naar mogelijkheden RTC Cella loopbaancentrum	
Positionering RTC Cella	2021 2021	- Communicatieplan positionering RTC Cella - O-meting naamsbekendheid en imago RTC Cella	
	2021-2022	- Implementatie communicatieplan	

6. Begroting

In dit hoofdstuk worden de begrotingen voor kalenderjaren 2020, 2021 en 2022 weergegeven.

Begroting 2020

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe:
		- p*q
		- materiaal
		- inhuur
1.1 Doorontwikkeling incompany zij-instroom	€ 12.500	€ 7.812,50 HSL ontwikkelkosten met een maximaal uurtarief van €100,-. € 3.187,50 Materiaal en inhuur extra training met een maximaal uurtarief van €100,-. € 1.500 Huur Lokaal Externe Locatie
1.2 Begeleiding zij-instroom	€ 25.000	€ 25.000 P*Q 55 dagen op basis van L11/15
1.3 Bovenschools Begeleider	€ 15.625	€ 15.625 0,3 fte per jaar op basis van L11/15 periode van 5 maanden
2.1 Ontwikkeling MBO – HBO	€ 40.312	€ 17.187,50 Materiaal Digitaal instrument € 15.625 P*Q begeleiding ontwikkeling 23 dagen op basis van L11 15 uurtarief van €57 € 7.500 Functieprofiel en rechtspositie, inhuur externe partij met maximaal uurtarief van €100,-.
3.1 Ontwikkeling Duurzaamheidsstraject in het kader van behoud van leerkrachten	€ 12.500	€ 12.500 P*Q gemiddeld uurtarief van een directeur cq bestuurder van €75. Uitgaande van 5 bestuurders zullen wij allemaal 25 uur investeren. De overige uren kosten gaan naar de projectleider van RTC Cella P*Q OOP 12 die hier gemiddeld 1 uur per week aan besteed met maximaal uurtarief van €100,-.
4.1 Doorontwikkeling RTC Cella als regionaal loket en aanjager plus bijbehorend onderzoek	€ 14.375	€ 9.375 P*Q 3 uur per week OOP 12 & OOP 6 2,5 uur met maximaal uurtarief van €100,-. € 5.000 Onderzoek met maximaal uurtarief van €100,-.
Totale kosten 2020	€ 120.312,5	
Subsidie (2/3)	€ 96.875	
Cofinanciering (1/3)	€ 48.437	
* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.		

Begroting 2021

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe:
		- p*q
		- materiaal
		- inhuur
1.1 Doorontwikkeling incompany zij-instroom	€ 30.000	€ 12.500 HSL ontwikkelkosten met een maximaal uurtarief van €100,-. € 13.900 Materiaal en inhuur extra training met een maximaal uurtarief van €100,-. € 3.600 Huur Lokaal Externe Locatie
1.2 Begeleiding zij-instroom	€ 60.000	€ 60.000 P*Q 131 dagen op basis van L11/15
1.3 Bovenschools Begeleider	€ 37.500	€ 37.500 0,3 fte per jaar op basis van L11/15 periode van 5 maanden
2.1 Ontwikkeling MBO – HBO	€ 75.000	€ 25.000 Materiaal Digitaal instrument € 37.500 P*Q begeleiding ontwikkeling 23 dagen op basis van L11 15 uurtarief van €57 € 2.500 Functieprofiel externe partij met maximaal uurtarief van €100,-. €10.000 werving waarvan € 5.000 communicatie en € 5.000 P*Q OOP 11
3.1 Ontwikkeling Duurzaamheidstraject in het kader van behoud van leerkrachten	€ 60.000	€ 30.000 P*Q gemiddeld uurtarief van een directeur cq bestuurder van €75. Uitgaande van 5 bestuurders zullen zij allemaal 75 uur investeren. De overige uren kosten gaan naar de projectleider van RTC Cella P*Q OOP 12 die hier gemiddeld 1 uur per week aan besteed met maximaal uurtarief van €100,-. € 30.000 Inhuur van externe partijen met maximaal uurtarief van €100,-.
4.1 Doorontwikkeling RTC Cella als regionaal loket en aanjager plus bijbehorend onderzoek	€ 26.250	€ 21.250 P*Q 3 uur per week OOP 12 & OOP 6 2,5 uur met maximaal uurtarief van €100,-. € 5.000 Onderzoek met maximaal uurtarief van €100,-.
Totale kosten 2021	€ 288.750	
Subsidie (2/3)	€ 209.174	
Cofinanciering (1/3)	€ 79.576	
* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.		

Begroting 2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe:
		- p*q
		- materiaal
		- inhuur
1.1 Doorontwikkeling incompany zij-instroom	€ 17.500	€ 7.291 HSL ontwikkelkosten met een maximaal uurtarief van €100,-. € 8.109 Materiaal en inhuur extra training met een maximaal uurtarief van €100,-. € 2.100 Huur Lokaal Externe Locatie
1.2 Begeleiding zij-instroom	€ 35.000	€ 35.000 P*Q 77 dagen op basis van L11/15
1.3 Bovenschools Begeleider	€ 21.875	€ 21.875 0,3 fte per jaar op basis van L11/15 periode van 5 maanden
2.1 Ontwikkeling MBO – HBO	€ 24.375	€ 21.875 P*Q begeleiding ontwikkeling 23 dagen op basis van L11 15 uurtarief van €57 € 2.500 Functieprofiel externe partij met maximaal uurtarief van €100,-.
3.1 Ontwikkeling Duurzaamheidstraject in het kader van behoud van leerkrachten	€ 41.562,50	€ 24.062,50 P*Q gemiddeld uurtarief van een directeur cq bestuurder van €75. Uitgaande van 5 bestuurders zullen zij allemaal 60 uur investeren. De overige uren kosten gaan naar de projectleider van RTC Cella P*Q OOP 12 die hier gemiddeld 1 uur per week aan besteed met maximaal uurtarief van €100,-. € 17.500 Inhuur van externe partijen met een maximaal uurtarief van €100,-.
4.1 Doorontwikkeling RTC Cella als regionaal loket en aanjager plus bijbehorend onderzoek	€ 28.125	€ 13.125 P*Q 3 uur per week OOP 12 & OOP 6 2,5 uur met maximaal uurtarief van €100 € 7.500 Implementatie en Communicatie inhuur met maximaal uurtarief van €100,-. € 7.500 Materiaal
Totale kosten 2021	€ 168.4375,50	
Subsidie (2/3)	€ 112.292	
Cofinanciering (1/3)	€ 56.146	
* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.		