



Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort

Regio Noordoost Brabant

Periode 01-08-2020 t/m 31-07-2022

Deelnemende besturen

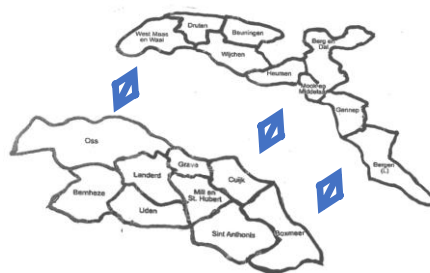


Regio 1	
Bestuur	Bestuursnummer
Optimus	48348
Novum	41020
Kiem	32177
Peelraam	71749
Filios	41228
Invitare	41443
SKOV	43305

Dit plan van aanpak is gebaseerd op het format dat ter beschikking is gesteld door de Minister van Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media. De onderdelen in het format zijn gebaseerd op de regeling Subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort.

Inleiding

Vanaf november 2018 zijn stafmedewerkers van schoolorganisaties in de regio Noordoost Brabant, Gelderland en Noord-Limburg in overleg over het versterken van de samenwerking in de regio. Een aantal besturen maakt vanuit de initiatieven van het sectorplan al deel uit van regionaal transfer centrum CPV Ingenium. Bij het opstellen van het plan van aanpak hebben we schoolbesturen betrokken die geen deel uitmaken van RTC CPV Ingenium. Hiermee tonen we aan dat samenwerking voor het borgen van onderwijskwaliteit en -continuïteit in de gehele regio ons doel is. Samen met de wens om zo slagvaardig mogelijk en schoolnabij te kunnen werken, heeft dit geleid tot het samenstellen van twee regio's die onder de paraplu van RTC CPV Ingenium ervaringen en kennis uitwisselen. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een aanvraag van de subsidie regionale aanpak lerarentekort. Deze subsidie is toegekend op 13 september 2019.



Op verzoek van de bestuurders van deelnemende schoolorganisaties fungeert de directie van RTC CPV Ingenium als kwartiermaker bij het opstellen van het plan van aanpak ten behoeve van het subsidieverzoek regionale aanpak personeelstekort.

RTC CPV Ingenium coördineert de vervanging van leraren in een gebied dat zich uitstrekt over Noordoost Brabant, Gelderland en Noord-Limburg. Door het onderling opvangen van de vervangingsvraag hebben we meer mogelijkheden om de continuïteit van onderwijs te borgen

Opbrengst tot dusver:

- Na het toekennen van de subsidie Ral hebben we een kick-off georganiseerd voor stafleden P&O. We zijn uitgebreid geïnformeerd over landelijke initiatieven door een medewerker van het arbeidsmarktplatform.
- We hebben een zij-instroomer uitgenodigd om vanuit zijn perspectief te vertellen over de opleiding zij-instroom.
- Het traject RAL omvat 6 actielijnen. We constateren dat het niet mogelijk is om alle acties tegelijkertijd aandacht te geven in de periode september 2019 (toekenning subsidie) tot augustus 2020. We benadrukken daarom in eerste instantie 2 actielijnen;
- We ontwikkelen “een wasstraat”, van informeren en werven van medewerkers tot het uiteindelijk toekennen van een stageplek.
- We richten ons op betere begeleiding en professionalisering van vervangers, oproepkrachten en starters.

Aandachtspunten, de eerste ervaringen:

- Afstemming tussen autonomie van schoolbesturen enerzijds en de gezamenlijke aanpak anderzijds veel aandacht. We stellen voortdurend de vraag “waar heeft samenwerking meerwaarde”. We hebben veelvuldig overleg. Dit leidt tot nieuwe inzichten en vergroot op termijn mogelijk de bereid tot meer samenwerking.
- Onze regio ervaart de gevolgen van het dalend leerlingenaantal; Veel scholen kennen een onevenwichtige opbouw van het leerlingenaantal. Groepen zijn dan te klein om een zelfstandige groep te vormen en te groot om te combineren. Indien het onderwijsconcept niet wordt aangepast, heeft een dergelijke school meer formatie nodig. Er zijn in dat geval minder middelen beschikbaar om andere projecten te faciliteren.

Penvoederschap en gezamenlijke verantwoording:

- In deze aanvraag werken 2 regio's samen. Hierbij zijn stichting Optimus primair onderwijs en SPO Condor formeel verantwoordelijk als penvoerder van het project. Met instemming aan deelname aan RAP conformeren alle besturen zich aan de inspanningsverplichting en de gemeenschappelijke (financiële) verantwoording van het project.

Aanvullende eisen, Wijzigingen t.a.v. subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL)

De wijziging van het deelnamepercentage:

De regiocoördinator van het arbeidsmarktplatform heeft reeds geconstateerd dat we voldoen aan het deelnamepercentage;

PO Ralnummer	aantal besturen				aantal fte op basis van vestigingen			
	deelnemer	geen deelnemer	totaal	deelname%	deelnemer	geen deelnemer	totaal fte	deelnamefte%
19038	7	11	18	39%	1.106,1	361,5	1.467,6	75%
19039	7	6	13	54%	1.030,4	396,7	1.367,9	75%

19038: Bernheze; Boxmeer; Cuijk; Grave; Landerd; Mill en Sint Hubert; Oss; Sint Anthonis; Uden

19039: Berg en Dal; Bergen; Beuningen; Druten; Gennepe; Heumen; Mook en Middelaar; West Maas en Waal; Wijchen

Projectleiding:

Net als bij de RAL-aanvraag formeren we twee regio's die onderling samenwerken. Beide regio's nemen in de begroting wtf 0,1 op gedurende de looptijd van het project regionale aanpak personeel tekort. Deze taak wordt waargenomen vanuit de directie RTC CPV Ingenium. Dit zijn tevens de penvoerders. Indien gedurende het project blijkt dat deze taak een structureel karakter krijgt of uitbreiding nodig is, zullen we dit overleggen met de aangesloten besturen en de subsidieverstrekker.

Loketfunctie:

Conform artikel 9, lid g, plan van aanpak dienen we een informatiepunt of loket voor potentieel onderwijspersoneel in te richten. Door de omvang van onze regio hebben we o.a. te maken met 3 lerarenopleidingen die ieder het opleidingstraject vormgeven. Potentieel personeel, opleidingen en schoolbesturen hebben behoefte aan één informatiepunt. Bij het inrichten van een dergelijk loket maken we gebruik van de expertise van het arbeidsmarktplatform.

We voegen functionaliteiten toe aan de actuele website en gaan in overleg met lerarenopleiding met het verzoek om instemming voor het opnemen van diverse links naar de betreffende informatie.

Plan van aanpak

Voor het plan van aanpak verwijzen we naar blz. 8.

Voor het opstellen van dit plan hebben we o.a. gebruik gemaakt van de expertise van de hogeschool Arnhem Nijmegen.

Beschrijving van de regio

Schoolbesturen die deelnemen aan de regionale aanpak personeelstekort:

Optimus	48348
Novum	41020
Kiem	32177
Peelraam	71749
Filios	41228
Invitare	41443
SKOV	43305

Landelijke ligging:

Deze schoolbesturen kenmerken zich door een veelal landelijke ligging in Noordoost Brabant. Zij maken deel uit van de coöperatieve personeel voorziening Ingenium. Dit is een regionaal transfer centrum dat de vervangingen van de scholen coördineert. Elk bestuur heeft boven formatief een aantal leraren in dienst die bij alle stichtingen kunnen worden ingezet. Door de uitwisseling van personeel is de samenwerking tussen de besturen toegenomen. Dit vormt een goede basis voor het opstellen van een gezamenlijk plan van aanpak.

In de afgelopen jaren was in onze regio sprake van een bovengemiddelde daling van het leerlingenaantal. Naar verwachting zal het leerlingenaantal de komende jaren stabiliseren. Door de leerlingendaling kennen we veel kleine scholen die hun concept hebben aangepast zodat leraren onderwijs kunnen bieden aan 2 of meer jaargroepen.

Arbeidsmarkt:

De lerarenopleidingen bevinden zich in Nijmegen, Den Bosch, Eindhoven, Veghel en Helmond. Veel studenten zijn afkomstig uit de eigen regio, maar huisvesten zich vaak in of rond de steden waar ze hun opleiding volgen. De besturen in onze regio maken zich sterk om studenten gedurende hun studie te boeien en te binden zodat zij na hun afstuderen beschikbaar zijn voor onze scholen.

Samenwerking van regio's:

Bovenstaande regio werkt tevens samen met schoolbesturen in de regio Noord-Limburg en Gelderland (Regio Maas en Waal/Rijk van Nijmegen). De betreffende schoolorganisaties kennen dezelfde uitdagingen en maken nagenoeg allemaal deel uit van RTC CPV Ingenium. De regio's stellen beide een plan van aanpak op en zullen de ervaringen onderling delen. Enkele schoolbesturen nemen deel aan beide aanvragen omdat zij scholen hebben in beide regio's.

Personeelstekort:

Vanuit de subsidieaanvraag RAL hebben we ons in eerste instantie gericht op het lerarentekort. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van de gegevens die afkomstig zijn van Centerdata. Op basis van gegevens van deelnemende besturen hebben we aanvullende conclusies geformuleerd.

Onvervulde vraag leraren in fte

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	1698	2321	2782	3321	4097	4884
Noordoost Brabant	105	129	149	182	218	264
N-Limburg	39	44	49	56	69	78
Z-Gelderland	42	50	53	60	76	89

Bron: Centerdata, "De arbeidsmarkt voor leraren po 2019-2024"; formatiegegevens regionale aanpak lerarentekort; publicatie 14-01-2019

Leerlingenprognoses:

	01-08-2019	01-08-2020	01-08-2021	01-08-2022	01-08-2022
Leerlingenprognose	28744	28374	27986	27567	27182
Daling leerlingen		370	758	1177	1562

Het aantal leerlingen daalt in de komende 4 jaar met ongeveer 1500 leerlingen. Ondanks deze daling is sprake van een lerarentekort doordat de gemiddelde leeftijd van leraren hoog is. Er is dus sprake van groot natuurlijk verloop.

Leeftijdsopbouw directeuren:

-50	51-55	56-60	60-65	66-
50,6	21,1	23,5	21,7	5,3

We ervaren reeds dat het invullen van directiefuncties moeizaam verloopt. In de komende 7 jaar gaat 22 % van de directeuren met pensioen. Zonder wijziging van ons beleid zal het merendeel van deze leidinggevendenden worden opgevolgd door leraren. Afgezien van het tekort aan directeuren zal daardoor het tekort aan leraren toenemen.

OOP met lesgevende taken:

-50	51-55	56-60	60-65	66-
70	7,2	9,1	3,8	0

OOP zonder lesgevende taken

-50	51-55	56-60	60-65	66-
35,2	22,6	27,1	30,0	8,2

Evenals bij personeel met een lesgevende taak, zal er ook een tekort ontstaan aan intern begeleiders en medewerkers met ondersteunende taken. Bij toename van scholen met concepten waarbij grotere groepen leerlingen door zowel leraren als OOP worden begeleid, zal het tekort aan OOP toenemen.

Regio-eisen (art. 8 regeling)

Onderstaande besturen nemen deel aan de aanvraag voor subsidie voor het project “regionale aanpak personeelstekort”

Bestuur		Gemeente	FTE
48348	Optimus*	Boxmeer, Cuijk, Grave, Oss, Landerd	377
41020	Novum	Bernheze	90
32177	Kiem	Uden	180
71749	Peelraam	Mill en St Hubert, St Anthonis, Boxmeer	114
41228	Filios**	Oss, Bernheze,	207
41443	Invitare***	Cuijk, Boxmeer, Grave, Mill en st Hubert	103
43305	SKOV	Boxmeer	58
		Regio totaal	1129

Bronbestand: Regiotool Regionale aanpak personeelstekort WPO

- *Stichting Optimus is penvoerder van het project.
- **Stichting Filios heeft tevens vestigingen in 's Hertogenbosch. Deze hebben we niet meegenomen in de aanvraag omdat de betreffende gemeente niet tot onze regio behoort.
- ***Stichting Invitare Openbaar onderwijs heeft 2 vestigingen in de gemeente Bergen en Gennep. De betreffende scholen nemen deel aan het project van de betreffende regio, bij ons bekend als regio 2 (regio Maas en Waal/ Rijk van Nijmegen).
- In deze regio bevinden zich 15 schoolbesturen, waarvan 4 besturen van WEC-scholen. De WEC-scholen maken geen deel uit van dit project. Met 7 deelnemende schoolbesturen neemt dus meer dan 1/3 deel van de besturen deel.
- De scholen hebben een gezamenlijke personeelsomvang van 1129 fte.

Betrokken partners

Ons plan van aanpak is gebaseerd op de samenwerking van de schoolbesturen in de regio. Hierbij maken we zoveel mogelijk gebruik van expertise die onze schoolorganisaties zelf in huis hebben. We werken met projectgroepen die zoveel mogelijk worden geleid door medewerkers van de doornemende organisaties. Daarnaast zoeken we samenwerking met onderstaande organisaties:

1. RTC CPV Ingenium

De besturen hebben de directie van CPV Ingenium verzocht de rol van kwartiermaker voor het opstellen van het plan en de coördinatie.

CPV Ingenium coördineert de vervanging van medewerkers met een vaste benoeming en van oproepkrachten. Op basis van de ontwikkelingen in de schoolorganisaties zal Ingenium de pool uitbreiden met meerdere functies zodat besturen onderling bijvoorbeeld ook onderwijsassistenten, lerarenondersteuners en administratieve krachten kunnen uitwisselen.

2. Hogeschool Arnhem Nijmegen

Schoolbesturen uit de regio werken reeds samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen bij het opleiden van studenten, zowel voor wat betreft de reguliere opleiding als de versnellers.

We versterken de begeleiding van studenten om vroegtijdige uitval te voorkomen.

We bieden scholing aan leraren in het kader van duurzame inzetbaarheid en het bieden van loopbaanperspectief.

We onderzoeken hoe we gezamenlijk het traject voor het opleiden van zij-instromers en herintreders (stille reserve) kunnen vormgeven. De eerste zij-instromers hebben reeds een toezegging voor het volgen van een opleidingstraject.

3. Het participatiefonds:

Het participatiefonds heeft de beschikking over een personeelsbestand dat mogelijk in aanmerking komt voor herplaatsing in het onderwijs vanuit het project 1000 leerkrachten aan de slag. We hebben reeds contact gelegd met de regiocoördinator.

4. Arbeidsmarktplatform:

Vanaf de eerste informatie over het initiatief regionale aanpak personeelstekort hebben we contact met de regioadviseur van het arbeidsmarktplatform. We verlenen medewerking aan bijkomsten van het arbeidsmarktplatform voor intervisie en het uitwisselen van ervaringen en ontwikkelingen om landelijk het personeelstekort te verminderen.

5. Regio 2; Noord-Limburg en Gelderland, Rijk van Nijmegen

Onze regio heeft het voornemen nauw samen te werken met de regio die we aanduiden als regio 2.

Het overgrote deel van de besturen in deze regio is eveneens aangesloten bij RTC CPV Ingenium. We wisselen reeds leraren uit bij het organiseren van vervangingen, maar ook bij het invullen van specifieke expertise (inzet leraren SBO, IB-ers etc.)

Plan van aanpak

Zoals vermeld nemen we deel aan acties die worden gefaciliteerd vanuit de regionale aanpak lerarentekort. We hebben de handen ineengeslagen met een andere regio die eveneens deel uitmaakt van RTC CPV Ingenium. De betreffende subsidie is toegekend in september 2019. Op het moment dat de subsidie regionale aanpak personeelstekort dient te worden aangevraagd, bevinden we ons vol in de actiemodus n.a.v. de eerste subsidie.

In dit hoofdstuk vermelden we eerst de omschrijving van het projectonderdeel, gevolgd door een toelichting met tijdpad, investering en verwachte opbrengst.

Huidige ervaringen:

We hebben contact met diverse regio's die eveneens de RAL-subsidie hebben aangevraagd. Een veel voorkomende uitdaging: Hoe optimaliseren we de samenwerking in onze regio? Hoe goed de bedoelingen ook zijn, we zien dat belangen van individuele organisaties strijdig kunnen zijn met het gezamenlijk belang. We constateren dat de bereidheid tot samenwerking groeit naarmate de mogelijkheden duidelijk worden. Acties uit het eerste plan van aanpak vragen veel meer aandacht dan aanvankelijk verwacht. De RAP vormt daarmee een mogelijkheid voor het verder door-ontwikkelen en borgen van verworvenheden uit de RAL-subsidie.

Activiteitenoverzicht kwantitatieve en kwalitatieve tekorten

Actie 1: Versterken samenwerking:

Vanuit de samenwerking hebben we enkele bijeenkomsten op jaarbasis. Om de samenwerking te versterken huldigen we het standpunt "door de autonomie van besturen te borgen, zal de bereidheid tot samenwerking toenemen". We stellen de projectleider in staat om met individuele besturen te overleggen over de bestuursbelangen in relatie tot de gezamenlijke activiteiten. De opbrengsten worden teruggekoppeld tijdens het gezamenlijk overleg. Ervaringen worden gedeeld tijdens deelname aan overleg landelijk RTC-overleg. We gaan uit van 0,1 fte, 160 uur op jaarbasis gedurende de planperiode.

Tijdpad	Aspect	Opbrengst
Aug 20-aug 22	Projectbegeleiding/ aanjaagfunctie.	De projectleiding is in de regio bekend als aanspreekpunt in het kader van RAP.
Aug 20-aug 22	Projectleiding.	De projectleider verzorgt presentaties voor individuele besturen.

Actie 2: Loketfunctie:

Het personeelstekort is merkbaar bij het organiseren van vervangingen en het invullen van vacatures gedurende het schooljaar. De website van CPV Ingenium is onvoldoende ingericht voor werving en selectie en de vanuit RAP gewenste loketfunctie met alle bijbehorende functionaliteiten.

We gaan uit van een loketfunctie waarbij we zowel een digitaal loket inrichten alsook telefonisch bereikbaar zijn om het loket op basis van ervaringen in 20-21 en 21-22 richting transfer centrum vorm te geven.

We maken een nieuwe website waarbij we ons richten op de gewenste functionaliteiten.

De site krijgt een informatief karakter voor iedereen met interesse in een baan in het onderwijs.

We onderzoeken binnen de mogelijkheden van de AVG hoe we belangstellenden hun CV kunnen laten plaatsen voor alle voorkomende functies. We zorgen voor de nodige links met alle benodigde informatie.

Het project omvat 6 onderdelen;

- Inventarisatie gewenste functionaliteiten
- Ontwerp van de website
- Contact met het netwerk van schoolbesturen, lerarenopleiding
- Integratie met diverse media
- Borgen van het actualiseren van de site en het onderhouden van contacten met partners. Hiertoe zullen we afstemmen met alle betrokkenen.

– Inrichten aanspreekpunt

Tijdpad	Aspect	Opbrengst
Sep 20- okt 20	Inventariseren wensen besturen en opleiding t.a.v. inrichting loketfunctie.	Inventarisatie met hulp van extern deskundigen. 1 ^e deel pakket van eisen vanuit gebruikers bekend.
Nov 20 - dec 20	Overleg met doelgroep (stakeholders) over gewenste informatie en loketfunctie.	Het volledige plan van eisen voor de loketfunctie is gereed.
Jan 21 - juli 21	Inrichting loketfunctie.	Het loket wordt (stapsgewijs) ingevoerd Promotie via CPV Ingenium en samenwerkingspartners
Juli 21 – aug 22	Actualiseren en bijstellen informatie loketfunctie.	In overleg met stakeholders, arbeidsmarktplatform, participatiefonds etc.

Actie 3: Behoud personeel; Intensiveren begeleiding vervangers in vaste dienst, oproepkrachten en starters.

In de RAL-aanvraag hebben we de eerste aanzet voor het organiseren van betere begeleiding opgenomen. De situatie op de arbeidsmarkt verandert in onze regio in rap tempo. We voorkomen uitstroom door bovengenoemde doelgroep intensiever te begeleiden. Daarnaast bieden we ook oproepkrachten de mogelijkheid voor scholing en het volgen van congressen. We richten ons op onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

Tijdpad	Aspect	Opbrengst
Aug 20 - aug 21	Uitwisselen good practice	Schoolbesturen delen beleid. Waar gewenst vindt afstemming plaats.
Aug 20- aug 22	Voortdurende ondersteuning gericht op begeleiding.	Alle deelnemende besturen hebben een begeleidingsplan. Stabilisering van de omvang van de pool tot 125 fte Starters zijn bekend met begeleiding- en scholingsmogelijkheden. Begeleiding is gerealiseerd. Elk bestuur heeft een begeleidingsstructuur opgezet waarbij ondersteuning tussen besturen onderling mogelijk is.

Actie 4: Instroom; Zij-instroom

In het RAL-traject zetten we een werving en selectie traject op, gevolgd door het volgen van de opleiding. Het traject krijgt zodanig vorm dat gedifferentieerde instroom mogelijk is. We onderzoeken samenwerking met 3 pabo's waardoor maatwerk t.a.v. opleiding geborgd wordt. Vanuit RAP versterken en verbeteren we de selectieprocedure.

Tijdpad	Aspect	Opbrengst
Dec 20	Evaluatie 1 ^e deel van het werving en selectieproces.	Op basis van de ervaringen wordt het traject bijgesteld. De betrokkenen worden geïnformeerd.
Jan 21	Evaluatie begeleiding periode aug 20 – dec 21.	Zij-instromers beoordelen begeleiding.
Febr. 21 -mei 21	Aanpassing begeleidingsplan.	Besturen maken duidelijk hoeveel zij-instromers ze benoemen per aug 2021.
Mei 21 – juli 21	Ervaringen opdoen in kennismakingsstage.	Begeleiding vanuit stage school en gezamenlijk vanuit RAP.
Juli 21	Opleidingsplan	Vaststellen plan per organisatie.
Aug 21	Start tranche 2	Begeleiding conform begeleidingsplan.
Aug 21 – aug 22	Uitvoering	De zij-instromers hebben een baangarantie indien ze slagen voor de opleiding.

Actie 5: Behoud personeel: Leeftijdsbewust personeelsbeleid

We signaleren een specifieke doelgroep die meer dan gemiddeld moeite heeft om werken in het onderwijs te combineren met de privé-situatie. In deze doelgroep is het ziekteverzuim en het verzoek om werktijdvermindering groter. We doelen o.a. op jonge ouders en leraren die te maken krijgen met mantelzorg. We organiseren coaching waar deze medewerkers een beroep op kunnen doen. In dit projectonderdeel komen inventarisatie, interviews, begeleidingsgesprekken en workshops aan bod.

Tijdpad	Aspect	Opbrengst
Sep 21 – aug 22	Ontwikkelen van maatwerk voor mensen om te komen tot een werk-privé balans op school- en individueel niveau.	Het personeel dat voortijdig uitstroomt of verzoekt om werktijdvermindering neem af. Personeel met een deeltijdomvang wordt gestimuleerd om meer te werken.
Sep 21 -aug 22	Afname van onderzoek voor werk-/privébalans	Resultaten onderzoek op schoolniveau dat input biedt voor een plan van aanpak.
Sept 21 aug 22	Scholing/ coaching schoolleiders op basis van resultaat afname onderzoek.	Directeuren hebben een beeld van de werk-/privébalans van hun team en krijgen tools en ondersteuning om de balans te verbeteren.
		Vermindering ziekteverzuim. Toename grotere werktijdomvang.

Borging organiseren we door evaluatie van de projecten. Hiertoe organiseren we een maandelijks overleg tussen de deelnemende besturen. Vanzelfsprekend kan dit leiden tot het bijstellen van acties.

Tot slot faciliteren we penvoerders voor het opstellen van dit plan van aanpak en de afstemming met de leden en het schoolbestuur voor het waarnemen van het penvoerderschap.

Begroting activiteiten 2020-2022

We maken zoveel mogelijk gebruik van expertise vanuit de eigen organisaties. In onderstaande begroting staan de hierboven genoemde actielijnen voor de komende 2 jaren. Veel van de acties zijn gericht op het verbeteren van bestaand beleid. Als een rode draad loopt samenwerking en afstemming door het gehele actieplan.

Begroting							
	Totaal	Aankoop systemen / diensten	Intern personeel	Begroting uren	uurtarief	Subsidie Rijk	Co-financiering
1. Versterken samenwerking							
1.1 Projectleider	30.400		30.400	320	95	20.268	10.132
1.2 Promotie samenwerking in de regio	6.300	2.500	3.800	40	95	4.200	2.100
1.3 Administratieve ondersteuning	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
2. Loketfunctie	-		-				
2.1 Inventarisatie functionaliteiten	5.130		5.130	54	95	3.420	1.710
2.2 Overleg doelgroep (stakeholders)	3.420		3.420	36	95	2.280	1.140
2.3 Inrichting loketfunctie	12.500	12.500	-			8.334	4.166
2.4 Actualiseren / bijstellen loketfunctie	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
						-	-
3. Behoud personeel, intensiveren ondersteuning							
3.1 Uitwisselen goed practice	9.120		9.120	96	95	6.080	3.040
3.2 Ondersteuning gericht op begeleiding	95.000		95.000	1000	95	63.337	31.664
4 Instroom zijinstroom							
4.1 Evaluatie 1e tranche	2.280		2.280	24	95	1.520	760
4.2 Evaluatie periode aug	-		-	24	95	-	-
4.3 Aanpassen begeleidingsplan	1.520		1.520	16	95	1.013	507
4.4 Werving 2e tranche zij-instroom	27.000		27.000	200	95	18.001	8.999
4.5 Kennismakingsstage begeleiden	27.000		27.000	40	95	18.001	8.999
4.6 Opleidingsplan/ wasstraat vaststellen	1.900		1.900	20	95	1.267	633
4.7 Start tranche 2	-		-			-	-
4.8 Begeleiding conform plan	60.000	60.000	-		95	40.002	19.998
5. Behoud personeel (leeftijdsbewust)	-		-		95	-	-
5.1 Ontwikkelen maatwerk	11.400		11.400	120	95	7.600	3.800
5.2 Toepassing instrumenten onderzoek	45.000	45.000	-			30.002	14.999
5.3 Scholing op basis resultaten	2.500	2.500	-			1.667	833
	-		-			-	-
Verantwoording penvoerder	4.560		4.560	48	95	3.040	1.520
	-		-				
	355.430	122.500	232.930	2.150		236.965	118.465



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

Ondersteuningsverklaring

Regionale aanpak personeelstekort

Noordoost Brabant

Met deze verklaring ondersteunen de deelnemende besturen de activiteiten in het kader van de regeling Regionale aanpak personeelstekort, zoals beschreven in het plan van aanpak. Deze verklaring moet worden ondertekend door een daartoe bevoegd of gemachtigd vertegenwoordiger van het deelnemende bestuur.

Het aanvragende bestuur:

- Dient de subsidieaanvraag in.
- Voert alle gerelateerde (rechts)handelingen uit in verband met de aanvraag tot en met de subsidieverlening.
- Voert alle gerelateerde (rechts)handelingen uit in verband met de subsidieverlening gedurende de looptijd van het project tot en met de subsidievaststelling.
- Voert de (rechts)handelingen uit in verband met een eventueel te voeren bezwaar- en beroepsprocedure

Aanvragend bestuur

Naam: Optimus stichting voor katholiek, protestants, christelijk en interconfessioneel primair onderwijs

Bevoegd gezag nummer: 48348



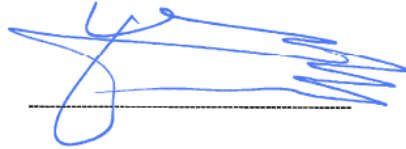
Deelnemend bestuur 1

Naam: Optimus stichting voor katholiek, protestants-christelijk en Interconfessioneel primair onderwijs

Bevoegd gezag nummer: 43348

Naam contactpersoon: drs. J. Th. Van de Ven

Handtekening:



Deelnemend bestuur 2

Naam: SKPO Novum

Bevoegd gezag nummer: 41020

Naam contactpersoon: J. Daalmans

Handtekening:



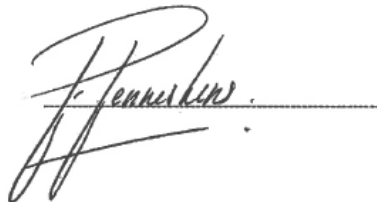
Deelnemend bestuur 3

Naam: Stichting Kiem Onderwijs en Opvang

Bevoegd gezag nummer: 32177

Naam contactpersoon:

Handtekening:



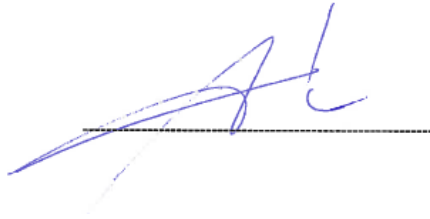
Deelnemend bestuur 4

Naam: Stichting Primair Onderwijs Peelraam

Bevoegd gezag nummer: 71749

Naam contactpersoon: A.G.M. van der Mark

Handtekening:



Deelnemend bestuur 5

Naam: Stichting Filios Scholengroep

Bevoegd gezag nummer: 41228

Naam contactpersoon: A. Kerkhof

Handtekening:



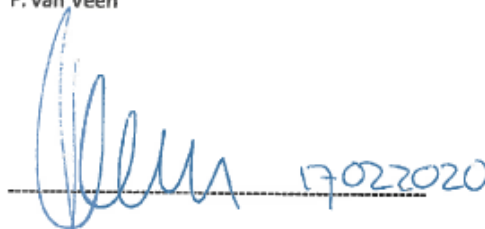
Deelnemend bestuur 6

Naam: Stichting Invitare Openbaar Onderwijs

Bevoegd gezag nummer: 41443

Naam contactpersoon: F. van Veen

Handtekening:



Deelnemend bestuur 7

Naam: Stichting Katholiek Onderwijs Vierlingsbeek

Bevoegd gezag nummer: 43305

Naam contactpersoon: H. Cremers

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Cremers', written over a horizontal line.

Deelnemend bestuur 15

Naam Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Bevoegd gezag nummer 72243

Naam tekenbevoegde drs. K.M. van Weegen

Handtekening

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K.M. van Weegen', written over a horizontal line.