



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

Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs – Arnhem - Renkum
2022-2023

Algemeen

Dit plan van aanpak is een vervolg op het plan van aanpak Regionale Aanpak Personeelstekort Arnhem - Renkum 2020-2022.

De besturen De Onderwijsspecialisten, Flores Onderwijs, Delta Scholengroep en de opleiding HAN Academie Educatie werken samen in de regio aan het wegwerken van het bestaande en verwachte personeelstekort in het primair en speciaal (basis)onderwijs in Arnhem en Renkum.

Met de activiteiten in het plan van aanpak 2022-2023 richten we ons op de bestaande en verwachte kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, waarbij uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2023.

De deelnemende besturen en opleiding hebben het plan van aanpak, inclusief de begroting 2022-2023 ondertekend.

Beschrijving van de regio

Dit plan van aanpak heeft betrekking op de regio Arnhem - Renkum. Dit is een aaneengesloten gebied, bestaande uit de gemeenten Arnhem en Renkum.

In de RAP Arnhem - Renkum werken de besturen De Onderwijsspecialisten, Flores Onderwijs¹, Delta Scholengroep en de opleiding HAN Academie Educatie samen aan de regionale aanpak van het personeelstekort in het primair en speciaal (basis) onderwijs in Arnhem en Renkum.

Tijdens de RAP-periode 2020-2022 is de aanpak van het personeelstekort urgenter geworden in de regio Arnhem - Renkum. Mede door de gevolgen van corona is het moeilijker gebleken om voldoende bekwaam personeel te vinden en in te zetten. De vervangingspools zijn sinds schooljaar 2021-2022 nagenoeg leeg.

Uit het 'De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2020-2025 regio Gelderland-Zuid'² blijkt dat in de regio:

- in het primair onderwijs de jongvolwassenen sterk en ouderen relatief licht oververtegenwoordigd zijn;
- de werkgelegenheid licht gaat dalen;
- een hoge vervangingsvraag is, ten opzichte van het landelijke gemiddelde en het Rijk van Nijmegen en de Achterhoek.
- na een aanvankelijke stijging de instroom bij de Pabo weer licht afneemt.

De regio Arnhem - Renkum heeft te maken met toenemende extra tekorten, al liggen deze wel iets onder het landelijk gemiddelde.

Regio eisen

De beschrijving uit de aanvraag 2020-2022 is nog steeds geldend:

De regio Arnhem - Renkum beslaat in totaliteit (conform regiotool) 1.745,9 fte en 17.427 leerlingen. Deze aanvraag vertegenwoordigt daarmee 83% van de arbeidsmarkt (1.441,8 fte aan personeel), 85% van de leerling populatie (14.836 leerlingen) en 43% van de besturen.

¹ In het vorige plan van aanpak stond het bestuur De BasisFluvius. De nieuwe naam is: Flores Onderwijs.

² <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2020/12/Regionale-Arbeidsmarkttramingen-OCW-2020-2025-Regio-Gelderland-Zuid.pdf>

Beschrijving van de nieuwe partners betrokken bij het plan van aanpak

In het plan van aanpak 2020-2022 werd ROC RijnIJssel genoemd als mogelijke samenwerkingspartner. In de afgelopen periode is de samenwerking met de mbo-opleidingen pedagogisch medewerker en onderwijsassistent tot stand gekomen. Het ROC RijnIJssel is een belangrijke en vanzelfsprekende partner geworden voor de regionale aanpak personeelstekort in het primair en speciaal onderwijs. Meer mbo-studenten volgen hun opleiding en lopen stage op scholen in de regio Arnhem. Voor de doorstroom van onderwijsassistenten naar Ad Pep en Pabo speelt het ROC een belangrijke rol. Daarnaast kunnen afgestudeerde pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten meer ingezet worden bij het *Anders Organiseren* van het onderwijs.

Ook de samenwerking met andere partijen in de stad en de wijken is versterkt en willen we in 2022-2023 nog meer benutten om gezamenlijk het personeelstekort aan te pakken. Daarbij zullen we de gemeenten Arnhem en Renkum meer betrekken. In de regio zijn we actief in het HR-netwerk De Verbinders. Bij een aantal activiteiten uit het plan van aanpak werken de schoolbesturen en de opleidingen nauw samen met o.a. Arnhem Meestert, jongerenwerkers en andere professionals uit de sport, kunst en cultuur, die als 'Onderwijsmodellen' kunnen fungeren.

Met de RAP Nijmegen, Oost-Nederland, Noord-Oost Brabant en RTC Gelderland-Utrecht (Florent) vindt al regelmatig afstemming plaats. Deze wordt in 2022-2023 verder versterkt, o.a. door verdere samenwerking te verkennen voor de organisatie van de backoffice van de onderwijsloketten en de verbinding met het programma Samen Opleiden en de landelijke beleidsafspraken rond regionale allianties en educatieve regio's.

Voort te zetten activiteiten in bestaande regio's

In onderstaand overzicht staan de activiteiten uit het plan van aanpak 2020-2022 die in 2022-2023 worden voortgezet en/of doorontwikkeld. Daarbij leggen we prioriteit bij samen werven en continueren van het [onderwijsloketarnhem.nl](https://www.onderwijsloketarnhem.nl). Daarnaast richten de besturen zich op samenwerking bij in-, door- en uitstroom, om medewerkers te boeien en binden aan het onderwijs in de regio. Het gezamenlijk opleiden van starters, zij-instromers, deeltijders e.a., en kennisdeling over anders organiseren van het onderwijs zijn daarbij belangrijke activiteiten die regionaal worden opgepakt.

Een aantal activiteiten is in 2020-2022 afgerond. Deze staan voor de volledigheid licht afgedrukt in het overzicht. In het volgende hoofdstuk (vanaf pag. 8) staan de nieuwe activiteiten die voor 2022-2023 gepland staan.

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1.1 Ontwikkelen loopbaancentrum		Afgerond in 2020-2021
1.2 Doorontwikkeling loopbaancentrum:	Doorlopend 2022-2023	Prioriteit ligt bij samen werven en continueren van onderwijsloketarnhem.nl
Centrale vacaturebank up-to-date houden;	Doorlopend 2022-2023	
Driemaandelijks overleg coördinatiepunt mobiliteit (HR-medewerkers, recruiters, projectadviseur Onderwijsloket;	Overleg coördinatiepunt mobiliteit: oktober 2022, februari, mei en juli 2023	Focus op samenwerking door- en uitstroom tussen besturen en duurzame inzetbaarheid:
Netwerk mobiliteit uitbreiden i.s.m. De Verbinders;	Maandelijks netwerkbijeenkomsten met pitch/match-sessies voor werkzoekenden en werkgevers in regio Arnhem	gericht op behoud van medewerkers voor het onderwijs/de regio.
Samenwerking met gemeente, UWV, bedrijfsleven continueren.	Minimaal 2 afstemming overleggen (afhankelijk van nieuw college B&W, nog te plannen in 2022-2023)	
1.3 Informatievoorziening over opleidingen verbeteren en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	Doorlopend 2022-2023 Adviesgesprekken door projectadviseur Onderwijsloket Arnhem	Actuele informatie en advies op maat over opleidingen (HAN AE en ROC RijnIJssel) en ontwikkelmogelijkheden binnen de regio voor geïnteresseerden in het onderwijs en interne medewerkers.
	Voorlichting over nieuwe opleidingen en trajecten, zoals deeltijdvariant Pabo Arnhem, AD PEP, Fast Switch: Najaar 2022 Voorjaar 2023	
2.1 Doorontwikkeling www.onderwijsloketarnhem.nl	Doorlopend 2022-2023 Website en social media up to date houden	Uitbreiden naar social media voor breder en diverser bereik.
	2023 Samenwerkingsmogelijkheden op backoffice met RAP/Onderwijsloket	Van belang voor continuïteit (ook na subsidieperiode) om voordelen van

	Nijmegen en wervingsteam HAN AE verkennen.	vergroting regio te verkennen en mogelijkheden in kaart te brengen hoe het loket na 2023 kan worden voortgezet.
2.2 Wervingscampagne	Voorjaar 2023	Jaarlijks gezamenlijke wervingscampagne o.a. via LinkedIn.
2.3 Evenement(en) 'Word leeraar in de regio Arnhem - Renkum'	Data n.t.b. 2022-2023	Werkgroep Samen werven stelt jaarkalender op voor voorlichtingsbijeenkomsten bij o.a. HAN AE Pabo Arnhem.
2.4 Kijkje in de klas	Doorlopend 2022-2023 2023	Minimaal 25 geïnteresseerden nemen deel een Kijkje in de Klas bij scholen van Delta, Flores en/of De Onderwijsspecialisten. Monitor effect van deelname
2.5 Diversiteit in onderwijs	Startbijeenkomst najaar 2022, vervolgcacties 2023	Werving van diverse instroom bij HAN AE krijgt meer prioriteit. Samen met o.a. (studenten van) de opleiding <i>Social Work</i> en werkveldpartners wordt verkend hoe studenten met een migratieachtergrond kunnen worden aange trokken voor de Pabo Arnhem.
2.6 Promoten onderwijs bij mannen	Doorlopend 2022-2023, volgens actieplan Arnhem Meestert.	I.s.m. Arnhem Meestert worden activiteiten uitgevoerd om meesters te boeien en binden aan het onderwijs in Arnhem e.o.
3.1 Ontwikkelen programma startende leraren in de regio		Afgerond in 2021-2022
3.2 Uitvoering en doorontwikkeling startersprogramma en -begeleiding	6 Modules in 2022-2023 2022	Onderwerpen modules bepaald na enquête (2021) aan starters (o.a. omgaan met ouders, EDI en vitaliteit). Minimaal 25 deelnemende starters, LIO'ers en basis bekwame leraren. Leren van ervaringen traineeships andere RAP-regio's
3.3 Zij-instroom (in brede zin: carrièreswitchers, doorstromers vanuit mbo, etc.)	Doorlopend 2022-2023	Minimaal 15 zij-instromers in de regio zijn actief binnen een zij-instroom/maatwerktraject en hebben extra coaching on the job.
3.4 Flexibele deeltijd (versneld voor de klas)	Doorlopend 2022-2023	Voorlichting/presentatie Onderwijsloket en besturen

	Start deeltijdvariant Pabo Arnhem februari 2023	Samen met de besturen gaat de HAN AE de start van een deeltijdgroep in februari 2023 voorbereiden.
3.5 Doorstroomprogramma		Afgerond in 2021-2022 (individueel maatwerk volgt)
4.1 Anders organiseren	Informatiedeling voorjaar 2023	Oplevering 'whitepaper' met 3 varianten van Anders organiseren inclusief geleerde lessen vanuit de praktijk. Actief kennis delen met scholen en andere RAP-regio's.
5.1 Projectleiding	Doorlopend 2022-2023	
5.2 Financiële afhandeling	Doorlopend 2022-2023	
5.3 Inzet werkgroepen	Doorlopend 2022-2023	
5.4 Facilitaire kosten	Doorlopend 2022-2023	
5.5 Inzet bestuurssecretariaat	Doorlopend 2022-2023	

Doelstelling en activiteitenplanning

Dit hoofdstuk geeft een korte algemene beschrijving van de doelstellingen en inhoud van de nieuwe en/of aanvullende activiteiten die we gaan ondernemen in de regio.

Nieuw in het plan van aanpak is de Strategische personeelsplanning. Dit is een van de voorwaarden voor de subsidieaanvraag 2022-2023. De besturen werken al op verschillende wijzen aan strategische personeelsplanning, op school-, wijk- of bestuursniveau. Deze zullen binnen de RAP worden gedeeld en gemonitord. Op basis van een inventarisatie van de huidige werkwijzen willen we bepalen waar de focus voor de regionale Strategische personeelsplanning op zou moeten liggen, op kwantitatief en/of kwalitatief niveau, gericht op bepaalde functies, zoals schoolleiders.

Samen met de andere RAP-regio's waar de HAN AE ook bij betrokken is, willen we in het kader van strategische personeelsplanning ook inzicht krijgen in de uitstroom van de Pabo. Waar komen afgestudeerde Pabo-studenten terecht? Gaan zij na hun studie in onze regio werken, bij welke besturen, of kiezen ze voor doorstuderen, of iets anders? Op basis van de uitkomsten kunnen we acties opstellen om (bijna) afgestudeerden nog beter te werven voor een baan in het primair en speciaal onderwijs in de regio Arnhem.

Samen Opleiden & Professionaliseren zijn zowel in de RAP Arnhem - Renkum als bij de programma's van de partnerschappen Samen Opleiden regio Arnhem en Veelzijdig Opleiden in Diversiteit belangrijke thema's. Het begeleidings- en opleidingsaanbod voor starters (w.o. zij-instromers en deeltijders versneld), basis- en vakbekwame leraren en directeuren in opleiding wordt gedeeld, en staat (deels) open voor elkaars medewerkers. Nieuw is het gezamenlijke aanbod dat is ontwikkeld: Jouw Meesterschap. Met dit keuze-programma willen we zittende medewerkers blijven boeien en binden. Zij kunnen een module of route kiezen op masterniveau en zich verder professionaliseren samen met collega's uit de regio.

In 2022-2023 willen we meer verbinding aanbrengen met het programma Samen Opleiden en de beleidsafspraken rond regionale allianties en educatieve regio's. Samen met de andere RAP-regio's kijken we ook naar de overlegstructuur, hoe die efficiënter kan.

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.4 Strategische personeelsplanning	2022-2023	Inventarisatie van strategische personeelsplanning per bestuur, monitoren en werkwijzen onderling delen.	
	2023	Inzicht door onderzoek naar uitstroom HAN AE: Waar komen afgestudeerde Pabo-studenten terecht. Bepalen vervolgacties.	I.s.m. andere RAP-regio's

1.5 Professionalisering Jouw Meesterschap	Sept. 2022- juli 2023	Professionaliserings- aanbod gezamenlijk aanbieden via pro- gramma Jouw Mees- terschap Minimaal 75 deelne- mers.	Uit te breiden naar deelname mbo en VO.
3.6 Verbinding Samen Opleiden, RA- ZON/educatieve regio	2023	Analyse/voorstel ver- binding overlegstruc- tuur RAP – Samen Opleiden	I.s.m. andere RAP-re- gio's

Aanvullende eisen

- de voortzetting van de aanstelling van de projectleider of aanjager;

De functie van projectleider RAP Arnhem - Renkum wordt gecontinueerd. In deze functie wordt nauw samengewerkt met het programmamanagement voor Samen Opleiden regio Arnhem.

De projectleider houdt zich o.m. bezig met:

- Coördinatie project- en werkgroepen: Integrale projectgroep, Samen werken, Samen Opleiden & Professionaliseren, Anders Organiseren;
- Monitoring voortgang plan van aanpak en begroting;
- Afstemming/samenwerking met externe partners: o.a. gemeenten, andere RAP-regio's
- Inbreng landelijke en regionale ontwikkelingen.

- de voortzetting van het informatiepunt of loket.

Met de verlenging van de aanstelling van de projectadviseur met een jaar kunnen de activiteiten van het Onderwijsloket regio Arnhem worden voortgezet. De website www.onderwijsloketarnhem.nl en social media blijven zo up to date. De projectadviseur houdt adviesgesprekken met geïnteresseerden in een opleiding of baan in het primair of speciaal onderwijs in de regio Arnhem. Zij heeft hierover regelmatig contact met de recruiters en medewerkers marketing en communicatie van de besturen en de Pabo. De projectadviseur coördineert voorlichtingsbijeenkomsten en het overleg van het Coördinatiepunt mobiliteit. Zij is aanspreekpunt voor het HR-netwerk in de regio, UWV. etc.

Begroting en financiële borging

Activiteiten begroot voor 2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.2 Doorontwikkeling loopbaancentrum	€20.000,- €3.300,-	Inhuur projectadviseur €20.000,- Eigen inzet HR-medewerkers en recruiters: 60 * €55,-
1.3 Informatievoorziening over opleidingen verbeteren en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	€1.100,-	Eigen inzet HR- en communicatiemedewerkers: 20 * € 55,-
1.4 Strategische Personeelsplanning	€2.200,-	Eigen inzet HR-medewerkers 40 * €55,-
1.5 Professionalisering Jouw Meesterschap	€25.000,-	Ontwikkelen en uitvoeren programma 10 modules en leerroutes inhuur docenten 25.000,- (conform offerte)
2.1 Doorontwikkeling www.onderwijsloketarnhem.nl	€5.000,-	Inkoop infographics/animations: 2 * € 2.500,-
2.4 Kijkje in de klas	€1.100,-	Eigen inzet coördinatie/evaluatie: 20 * €55,-
2.5 Diversiteit in onderwijs	€5.000,- €2.200,-	Inkoop communicatie en organisatie startbijeenkomst Eigen inzet recruitment, communicatie en adviseurs 40 * 55,-
3.2 Uitvoering en doorontwikkeling startersprogramma en -begeleiding	€3.300,-	Inzet eigen experts, opleiders, HR-adviseurs 60 * €55,-
3.3 Zij-instroom	€7.500,-	Eigen inzet leraaropleider/leraar/mentor voor coaching on the job 150 * € 50,-
3.4 Flexibele deeltijd versneld voor de klas	€2.200,-	Eigen inzet recruitment en communicatiemedewerkers 40 * 55,-
5.1 Projectleiding	€25.000,-	Inhuur programmamanager en deelprojectleiders €25.000,-
5.3 Inzet werkgroepen	€14.300,-	Eigen inzet directeuren, HR-, communicatie, kwaliteitsmedewerkers, onderwijsprofessionals 260 * €55,-
5.4 Facilitaire kosten	€2.000,-	Huur locaties, catering, presentjes, etc. 4 * €500,-
5.5 Inzet bestuurssecretariaat	€800,-	Eigen inzet 16 * €50,-

Totale kosten 2022	€120.000,-	
Subsidie (2/3)	€80.000,-	
Cofinanciering (1/3)	€40.000,-	

* 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.

Activiteiten begroot voor 2023

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.2 Doorontwikkeling loopbaancentrum	€25.000,- €5.500,-	Inhuur projectadviseur €25.000,- Eigen inzet HR-medewerkers en recruiters: 100 * €55,-
1.3 Informatievoorziening over opleidingen verbeteren en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	€2.200,-	Eigen inzet HR- en communicatiemedewerkers: 40 * € 55,-
1.4 Strategische Personeelsplanning	€10.000,- €3.300,-	Inkoop bureau / onderzoekers (conform vb. offerte) Eigen inzet HR-medewerkers 60 * €55,-
1.5 Professionalisering Jouw Meesterschap	€25.000,-	Ontwikkelen en uitvoeren programma 10 modules en leerroutes inhuur docenten 25.000,- (conform offerte)
2.1 Doorontwikkeling www.onderwijsloketarnhem.nl	€1.000,-	Hosting: € 1.000,- (conform offerte)
2.2 Wervingscampagne	€5.000,-	Inkoop advertentiebudget
2.3 Evenement 'Word leraar in de regio Arnhem – Renkum'	€5.000,- €2.750,-	Inhuur eventmanager, sprekers Eigen inzet organisatie en begeleiding 50 * €55,-
2.4 Kijkje in de klas	€1.100,-	Eigen inzet coördinatie/evaluatie: 20 * €55,-
2.5 Diversiteit in onderwijs	€5.000,-	Activiteitenbudget voor acties na startbijeenkomst 2022
2.6 Promoten onderwijs bij mannen	€5.000,-	Activiteitenplan Arnhem Meestert (conform voorstel)
3.2 Uitvoering en doorontwikkeling startersprogramma en -begeleiding	€4.500,- €5.500,-	Inhuur externe adviseurs/opleiders 45 * €100,- Inzet eigen experts, opleiders, HR-adviseurs 100 * €55,-
3.4 Flexibele deeltijd (versneld voor de klas)	€5.500,-	Eigen inzet recruitment, lerarenopleiders en communicatiemedewerkers 100 * €55,-
3.6 Verbinding Samen Opleiden	€5.500,-	Inventarisatie onderzoek Eigen inzet coördinatoren, schoolopleiders, kwaliteitsmedewerkers 100 * €55,-
4.1 Anders organiseren	€2.000,- €3.300,-	Inkoop communicatie informatie-uitwisseling Eigen inzet directeuren, leerkrachten, lerarenopleiders 60 * €55,-
5.1 Projectleiding	€25.000,-	Loonkosten programmamanager en verrekening deelprojectleiders €25.000,-
5.2 Financiële afhandeling	€4.500,-	Accountant kosten €2.300,- inzet controller 40 * 55,-

5.3 Inzet werkgroepen	€14.300,-	Eigen inzet directeuren, HR-, communicatie, kwaliteitsmedewerkers, onderwijsprofessionals 260 * €55,-
5.4 Facilitaire kosten	€2.000,-	Huur locaties, catering, presentjes, etc. 4 * €500,-
5.5 Inzet bestuurssecretariaat	€800,-	Eigen inzet 16 * €50,-
Totale kosten 2023	€168.750,-	
Subsidie (2/3)	€112.500,-	
Cofinanciering (1/3)	€56.250,-	

* 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.