



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs - aanvraagronde 2022

RAP Noord Brabant Oost

The image displays a collection of logos for various educational institutions and organizations in the North Brabant East region. The logos include SIMON, antonius abt, signum, De Hoeksteen, skopos, GABRIËL, ZUIDER BOS, and Stroom. A map of the Netherlands is shown with the North Brabant East region highlighted in pink.

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding.....	2
1. Regio Noord Brabant-Oost en partners ongewijzigd.....	3
2. Doelstelling, uitgangspunten en programmalijnen	4
2.2. Uitgangspunten	4
2.3. Programmalijnen	5
2.4. Focus in strategische agenda 2022/2023	6
3. Activiteitenoverzicht.....	8
3.1. Voort te zetten activiteiten.....	8
3.2 Nieuwe activiteiten per programmalijn.	11
3.3. Continuëren projectmatige aanpak, wijziging in projectleiding.....	15
3.4. Vervolg inrichting van een informatiepunt of loket.	16
4. Begroting	17
5. Ondertekening.....	20

Inleiding

Onder penvoerderschap van Signum hebben schoolbesturen in de regio Noord Brabant Oost in september 2021 besloten een RAP-regio te vormen en gebruik te maken van de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort Onderwijs 2021. De in december 2021 toegekende subsidie wordt gezien als een belangrijke stimulans om in het aanpakken van het oplopende personeelstekort de blik naar buiten te richten, activiteiten waar mogelijk aan elkaar te verbinden en elkaar te versterken. De zeer recente toestroom van Oekraïense leerlingen in relatie tot het personeelstekort en de toenemende vervangingsproblematiek in de regio heeft de noodzaak van een gezamenlijke aanpak nog eens extra zichtbaar gemaakt en versterkt.

In het plan van aanpak 2021/2022, dat de onderlegger voor de toegekende subsidie vormde, ligt de focus op het voorbereiden en faciliteren van een meer duurzame samenwerking in de regio; o.a. door het gezamenlijk inrichten van een werkorganisatie, het waar mogelijk uitbreiden en/ of verbinden van bestaande, succesvolle projecten gericht op het aantrekken en behouden van onderwijsprofessionals. Streven is om in de regio uiteindelijk te komen tot een regio breed en structureel vormgegeven strategisch HR-beleid rond het thema personeelstekort.

Het voorliggende plan van aanpak, 2022/2023, bouwt voor een belangrijk deel voort op het plan van aanpak 2021/2022 en staat vooral in het teken van het komen van "denken naar doen". Ook wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht met andere samenwerkingsverbanden. In hoofdstuk 3 worden de (nieuwe) ontwikkellijnen verder toegelicht.

Mede als gevolg van een vertraagde start maakt de regio gebruik van de uitloopmogelijkheid tot en met december 2022 voor het uitvoeren van de activiteiten uit het plan van aanpak 2021/2022. Dat betekent dat ook de nieuwe activiteiten voor 2022/2023 opschuiven in de tijd en doorlopen tot en met december 2023.

1. Regio Noord Brabant-Oost en partners ongewijzigd

De regio Noord Brabant-Oost is ongewijzigd ten opzichte van het vorige plan van aanpak. Datzelfde geldt voor de deelnemende partners. Hoewel de ambitie om de RAP-regio uit te breiden met nieuwe deelnemers nog steeds staat en het probleem van de oplopende arbeidsmarktcrachte in meerdere bestuurlijke gremia onderwerp van gesprek is, is een uitbreiding in deze ronde nog niet haalbaar gebleken. Collega-besturen in de regio worden uitgenodigd gedurende de nieuwe planperiode in te stappen en actief deel te nemen aan (bestuurlijke) bijeenkomsten en werkgroepen. De verwachting is dat de beoogde samenwerking met het Partnerschap Opleiden in de School een extra impuls geeft aan het breder agenderen van vraagstukken en rond het personeelstekort.



De subsidieaanvraag is gericht op de regio zoals weergegeven in het figuur hiernaast en omvat de volgende gemeenten: Zaltbommel, Maasdiel, Den Bosch (incl. Rosmalen), St. Michielsgestel, Vught, Boxtel, Meijerijstad.

De schoolbesturen voor primair en **(voortgezet) speciaal** onderwijs die deelnemen aan de subsidieaanvraag zijn opgenomen in het overzicht hieronder. Zij vertegenwoordigen samen 43 % van de besturen in het primair onderwijs in de hiervoor genoemde gemeenten. Samen beschikken zij over 1901 fte (peildatum), wat overeenkomt met 69% van de totale personeelsomvang in deze regio.

Deelnemers:

74049	Stichting Signum, penvoerder	
40706	Stichting Talentis voor Kath., PC en Algemeen Bijzonder primair Onderwijs	
40848	Cadans Primair, stichting voor kath. en interconfessioneel primair Onderwijs	
40874	Stichting Samenwerkingsbestuur voor KOPO Schijndel	
41633	Stichting Regionaal Openbaar Onderwijs Maas & Meierij	
41672	Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs 's-Hertogenbosch e.o.	
31076	Stichting Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden & Oost-Nederland (SIMON)	
42658	Stichting Christelijk Onderwijs Bommelerwaard	
42723	Stichting Jenaplanschool Antonius Abt	
73556	Stichting Sint Albertus	
41588	Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs te Well	
74127	Stichting Gabriël bs en vso voor leerlingen met een motorische beperking	
85269	Stichting Zuiderbos	
aantal fte in regio		2772
aantal fte deelnemers in regio (>800)		1929
percentage fte deelnemers in regio (>1/3)		70%
aantal besturen regio		28
aantal deelnemende besturen regio		13
percentage deelnemende besturen regio (>35%)		46%

(Bron: regiotool RAP)

2. Doelstelling, uitgangspunten en programmalijnen

Zoals aangegeven in de inleiding borduurt dit plan van aanpak voort op het plan dat de regio vorig jaar heeft opgesteld. Dat betekent dat de eerder vastgestelde doelen, uitgangspunten en programmalijnen gehandhaafd blijven en dat er hooguit sprake is van accentverschuivingen. Binnen de programmalijnen is deels sprake van het voortzetten van activiteiten en van het toevoegen van aanvullende -/ nieuwe activiteiten. In hoofdstuk 3.1. zijn de doorlopende activiteiten opgenomen en in 3.2. de nieuwe activiteiten.

Uitloop: In het huidige subsidiejaar maken we gebruik van de uitloop tot en met december 2022. Ook in het nieuwe subsidiejaar willen we gebruik maken van deze mogelijkheid. In het voorliggende activiteitenplan zijn de activiteiten die inmiddels gepland staan in het laatste kwartaal van 2022 en die behoren tot het plan van aanpak 2021/2022 niet opgenomen. Deze activiteiten vallen immers nog onder het eerste subsidiejaar.

2.1. Doelen

In het zoeken naar antwoorden op onze gezamenlijke uitdagingen zijn duurzame samenwerking en verbinding sleutelwoorden. Door samenwerking tussen besturen en opleider(s) willen we inzetten op een duurzame inzetbaarheid van (potentiële) medewerkers: personeel binden aan de regio en uitval voorkomen. Ons centrale doel is het behouden en borgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen in onze regio door het personeelstekort in het onderwijs te verminderen. De focus ligt daarbij op het aantrekken, boeien en behouden van onderwijsprofessionals.

Subdoelen

A. Realiseren van een integrale aanpak om het imago van het brede onderwijsberoep te verbeteren. (toename van instroom in de opleidingen, zowel voor de voltijd- en deeltijdopleidingen als voor de zij-instroomtrajecten.

B. Behouden (voorkomen van ongewenste uitval/verloop) van (startende) onderwijsprofessionals en vervangers in de regio.

C. Aantrekkelijker maken van het werken in de regio door het aanbieden van professionaliseringsmogelijkheden, doorstroomtrajecten, inzetten op employability.

Deze sterk met elkaar samenhangende doelen worden concreet in activiteiten die we bundelen in 3 programmalijnen. Bij de invulling en uitwerking van de programmalijnen gaan we uit van een aantal belangrijke uitgangspunten:

2.2. Uitgangspunten

1. In de uitwerking van de programmalijnen maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande netwerken, bouwen we voort op succesvolle lopende samenwerkingen en ervaringen en vullen deze waar mogelijk aan met initiatieven om o.a. nieuw potentieel aan te trekken.
2. De RAP-regio Noord Brabant Oost is een nieuwe RAP-regio. In deze regio was nog geen sprake van een brede samenwerkingstraditie en infrastructuur rond het aanpakken van het personeelstekort. Het formeren van de RAP-regio zien wij als een belangrijke impuls om regionale afstemming rond vraagstukken m.b.t. het personeelstekort structureel vorm te geven.
3. De eerste programmalijn richt zich nadrukkelijk op het versterken en uitbreiden van bestaande samenwerking, o.a. via het gezamenlijk opstellen van een regionale strategische agenda rond het thema personeelstekort. De activiteiten binnen de programmalijnen zijn gericht op een brede doelgroep: zij-instromers, herintreders, startende leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiders.

Vanwege de nauwe relatie tussen onderwijs en opvang in o.a. onze IKC's richten we onze blik het komend subsidiejaar ook op de professionals in de doorgaande lijn.

4. We investeren niet alleen in activiteiten die op korte termijn effect resulteren, maar ook in activiteiten met een duurzaam karakter. Activiteiten zullen onderdeel zijn van een uiteindelijke breder en structureel vorm te geven strategisch HR-beleid (zie ook punt 2).
5. We zoeken waar mogelijk de samenwerking met andere partners binnen en buiten de sector (VO, kinderopvang, MBO) om van elkaar te kunnen leren en samen op te trekken in de aanpak van het personeelstekort. Ook zoeken we de samenwerking met andere RAP-regio's en samenwerkingsverbanden. Het komend subsidiejaar komt dit expliciet tot uitdrukking in de geplande activiteiten.
6. Het plan van aanpak is niet in beton gegoten, maar ontwikkelt zich werkende weg. Dat hebben we in het afgelopen schooljaar ook ervaren. Nieuwe inzichten, ervaringen en ontwikkelingen kunnen leiden tot verschuivingen in de activiteitenplanning of het steviger inzetten op een of meer activiteiten.

2.3. Programmaliijnen

1. Intensiveren en uitbreiden van bestuurlijke samenwerking, ontwikkeling van een gezamenlijke visie en aanpak t.a.v. terugdringen van het personeelstekort in het onderwijs

Activiteiten binnen deze programmalijn zijn gericht op het structureel organiseren van ontmoeting en uitwisseling van kennis en expertise binnen de regio en op het werken met een gezamenlijke, regionale strategische agenda rond de aanpak van het personeelstekort. Daarnaast willen besturen vanuit gezamenlijkheid een sterke strategische gesprekspartner zijn voor de politiek als het gaat om het aanreiken van ideeën voor een landelijke aanpak en lange termijn perspectief.

In het bestuurlijk overleg gaan besturen structureel met elkaar in gesprek, ontwikkelen vanuit een gezamenlijke visie beleidskaders voor de regio en maken afspraken over de sturing op dat beleid. Te verkennen en vervolgens uit te werken thema's zijn/ worden opgenomen in een werkagenda. Thema's o.a.:

- *Inzichtelijk maken van kwalitatief en kwantitatief personeelstekort in de komende 5 jaren om meer inzicht te krijgen in de uitdagingen in de toekomstige arbeidsmarkt en om daarop vervolgens te anticiperen. Het accent in de werkagenda zal komen te liggen op concrete acties/ activiteiten naar aanleiding van het verkregen inzicht.*
- *Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit: op basis van onderzoek komen tot input voor nieuw/ gezamenlijk beleid en HR-instrumenten, gericht op een betere aansluiting tussen drijfveren en behoeften van medewerkers en die van de onderwijsorganisatie.*
- *Gezamenlijke professionaliseringstrajecten, samen opleiden.*
- *Anders organiseren in relatie tot het personeelstekort; onderzoeken van modellen rond differentiatie in rollen en functies binnen onderwijsteams, uitwisselen van good practices, komen tot regionale keuzes rond het anders organiseren van onderwijstijd.*

2. “Binden en boeien” door het uitvoeren van gezamenlijke activiteiten gericht op versterking van het imago van de onderwijsberoepen, door gezamenlijke werving en samenwerking in aantrekkelijke opleidings- en begeleidingsprogramma's.

De activiteiten binnen deze programmalijn bouwen voor een belangrijk deel voort op bestaande initiatieven en richten zich op:

- *versterking van het imago van de onderwijsberoepen*
- *het enthousiasmeren van scholieren en studenten voor de opleiding en het vak van onderwijsprofessional;*
- *aanbieden van (voortgezette) opleidingen voor onderwijsprofessionals*
- *vitaal en gemotiveerd houden van zittend onderwijspersoneel*
- *het aantrekken, opleiden en begeleiden van nieuwe doelgroepen naar een passende plek in het onderwijs (zij-instromers);*

Het uitwerken van fase 3 van het inrichten van het digitale platform is een belangrijke activiteit in planperiode 2022/2023, samen met het oprichten van een brede opleidingstafel in de regio. Zie paragraaf 2.4.

3. Intensiveren en vernieuwen van begeleiding en coaching/ inductie t.b.v. de brede groep starters en herstarters in het onderwijs.

De activiteiten binnen deze programmalijn richten zich op het bieden van ondersteuning en begeleiding aan onderwijsprofessionals tijdens de eerste jaren van hun loopbaan. Daarmee beogen we uitval tegen te gaan en nieuwe medewerkers te behouden voor het onderwijs.

We lichten de programmalijnen en activiteiten beknopt toe in het activiteitenoverzicht 2022/2023 (volgende hoofdstuk). In onderstaande paragraaf een toelichting op de accenten/ focus die we in het komend jaar willen aanbrengen in de bestuurlijke strategische agenda.

2.4. Focus in strategische agenda 2022/2023

Ten tijde van het opstellen van het voorliggende plan van aanpak hebben de gesprekken over de regionale aanpak personeelstekort zich nog voornamelijk beperkt tot de kring van het projectteam en de kernstuurgroep. De planning is om voor de zomer '22 een RAP-regiobijeenkomst te organiseren (aangevuld met niet-deelnemende geïnteresseerde besturen uit de bredere regio en in afstemming met het aanspreekpunt Arbeidsmarktplatform PO) waarin de gezamenlijke ambitie met bestuurders, HR-functionarissen en een vertegenwoordiging van schooldirecteuren kracht zal worden bijgezet. Doel is om vanuit het theoretische kader meer en meer te komen tot resultaten in de praktijk, en om vanuit de nieuwe RAP-aanvraag een concrete en gedragen werkagenda op te stellen. Naast het continueren van bestaande activiteiten in de drie oorspronkelijke programmalijnen zal de focus in de bestuurlijke RAP-agenda vooralsnog liggen op (1) strategische personeelsplanning, (2) maatwerk in opleidingen (in de brede regio) en (3) het maken van keuzes rond anders organiseren van het onderwijs. E.e.a. is verwerkt in het voorliggende plan van aanpak 2022/2023 en zal in het nieuwe subsidiejaar nader uitgewerkt worden.

Accenten

Digitaal platform plus

In het nieuwe subsidiejaar worden de activiteiten rond het inrichten van een digitaal platform voortgezet (informatieloket). Juist vanwege het ontbreken van een bestaande infrastructuur vormt het platform een verbindende – en vliegwielfunctie voor samenwerking tussen deelnemende besturen en opleiders en voor het verder uitrollen van de activiteiten zoals opgenomen in het activiteitenplan RAP. Het platform is een vindplaats, informatie- en inspiratiebron.

Er wordt uitgegaan van een groeiemodel: van essentiële basisinformatie wordt toegewerkt naar een bruisend en inspirerend platform met een aansprekend gedeeld werkgeversverhaal en persoonlijke verhalen van bevlogen medewerkers, zij-instromers, opstroomers, herintreders, studenten en anderen. In het huidige subsidiejaar (t/m december 2023) wordt het platform met basisinformatie gelanceerd (fase 1 en 2) en in het tweede subsidiejaar (fase 3) ligt het accent op het vertalen van de bestuurlijke ambitie naar het werkgeversverhaal + persoonlijke verhalen van professionals, gericht op aansluiting met de praktijk en al degenen die daarin werken.

Regionale strategische personeelsplanning

Binnen programmalijn 1 en in de op te stellen strategische agenda is de regionale strategische personeelsplanning een belangrijk randvoorwaardelijk thema. Strategische personeelsplanning gaat immers uit van een doelgerichte strategie op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens in verleden, heden en toekomst.

De aanpak zoals we die in het activiteitenplan voorstaan begint met het verzamelen van gegevens, op basis waarvan een toekomstgerichte inschatting wordt gemaakt van benodigde functies, functierollen en expertises voor de jaren 2022 t/m 2026.

Afhankelijk van de op te vullen plekken binnen de besturen wordt een doelgerichte strategie vastgesteld en in werking gezet door het (laten) uitvoeren van activiteiten als:

- Wegnemen uitstroomredenen
- Versterking professioneel werkklimaat
- Employer branding
- Vergrote ontwikkelingsperspectieven
- Werving & selectie
- Bieden van maatwerk

Opleidingentafel

Besturen willen komen tot gezamenlijke afspraken om arbeidsmarkttekorten versneld terug te dringen. Doel is om, mede op basis van inzicht vanuit strategische personeelsplanning, in de regio afspraken te maken over o.a. versnelde (opstroom- en zij-instroom)trajecten en maatwerk in opleidingen en begeleiding, realiseren deeltijdopleiding in Den Bosch. Daartoe initieert de kernstuurgroep het komend subsidiejaar een regionale opleidingentafel: een breed netwerk van opleiders in de regio, schoolbesturen en andere stakeholders, die in gesprek zijn over de behoefte in het veld, gerelateerd aan de brede range van opleidingen van niveau 2 MBO t/m niveau 7 (HBO master) om vervolgens te komen tot een aantrekkelijk doel- en praktijkgericht opleidingsaanbod. Aangezien het de intentie is met meerdere opleiders binnen en buiten de regio om de tafel te zitten, zal waar mogelijk/ wenselijk de samenwerking gezocht worden met andere RAP-regio's. De eerste contacten met aanpalende regio's zijn in het afgelopen jaar gelegd.

Anders organiseren

Een van de thema's die meer expliciet een plek op de bestuurlijke agenda zal krijgen is het "Anders organiseren". De regio wil het komend jaar inzetten op ontwikkelteams die zich gaan buigen over nieuwe manieren van organiseren, o.a.: 4-daagse schoolweek, rijke ontwikkeldag, inrichten pool van vakspecialisten, digitale school, heroriëntatie inzet van functies en rollen, e.d.

Samenwerking

Belangrijk uitgangspunt in het uitwerken van de programmaliijnen is al om zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande netwerken. In het eerste subsidiejaar is gebleken dat de activiteiten in programmaliijn 3 (met name gericht op de inductiefase) een grote mate van overlap vertonen met de activiteiten die vanuit het Partnerschap Opleiden in de School (POS) zijn en worden ontwikkeld. We hebben de verbinding gelegd met dit samenwerkingsverband om lopende activiteiten en overlap in beeld te krijgen en te bezien waar onderlinge versterking/ aanvulling in de brede regio mogelijk is. In het nieuwe subsidiejaar zullen we waar dat mogelijk en effectief is gezamenlijk optrekken in het ontwikkelen van nieuwe activiteiten, o.a. via het aanwijzen van een karretrekker en deelname vanuit de RAP-regio aan een innovatieteam binnen het project "doorlopende begeleiding startende leerkrachten". Een innovatieteam richt zich op een complex vraagstuk binnen de regio (of een groep besturen) op het thema begeleiden in de inductiefase. Het team bestaat uit een gemixte groep enthousiaste en bekwame personen (zie activiteitenoverzicht). Het innovatieteam levert inzichten en tools op (denk aan goede voorbeelden, checklist, materialen, stappenplan, ontwerpcriteria) voor het realiseren van de innovatie. Deze worden benut door de betreffende school, maar ook gedeeld met alle andere scholen binnen de RAP en het POS.

Intentie is om in samenwerking met POS, opleiders in de brede regio en aanpalende RAP-regio's een "vlekkenplan" te maken dat inzicht biedt in de verschillende activiteiten die binnen de brede regio zijn/ worden ontwikkeld in relatie tot de aanpak van het personeelstekort en deze waar mogelijk en gewenst aan elkaar te verbinden.

3. Activiteitenoverzicht

3.1. Voort te zetten activiteiten

In onderstaand overzicht de activiteiten die ongewijzigd worden voortgezet in de nieuwe planperiode.

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
Programmalijn 1: Intensiveren en uitbreiden van bestuurlijke samenwerking, ontwikkeling gezamenlijke visie en aanpak		
1.1 continueren werkorganisatie	Gedurende subsidiejaar	Bijeenkomsten brede stuurgroep, kernstuurgroep, projectteam, projectleider, werkgroepen.
1.2 uitvoeren ontwikkel-/werkagenda, voorbereiden en organiseren van ontwerp- en ontwikkel-sessies.	Gedurende subsidiejaar en daaropvolgende jaren	Besturen werken structureel samen om het regionale personeelstekort op de lange termijn te verminderen.
1.3. uitbreiden/ intensiveren HR-netwerk	Gedurende subsidiejaar en daaropvolgende jaren	Structurele uitwisseling van kennis, expertise en ervaring op het gebied van strategisch HR in de regio. Ontsluiten van kennis en good practices vanuit het kernteam van HR-adviseurs voor kleinere besturen en eenpitters in de regio (o.a. via functie op digitale platform).
Programmalijn 2: Binden en boeien		
2.1. Regionale campagne gericht op het verbeteren van het imago van het onderwijsvak en van de beroepsopleidingen.	Doorlopend	Het digitale platform (informatieloket) speelt hierin een centrale rol: beheer en onderhoud, up tot date houden van het digitale platform. Zie paragraaf 3.4. Vacatures worden centraal verzameld en geplaatst op het digitale platform, geïnteresseerden voor het vak worden doorgeleid naar opleidingsmogelijkheden en werkgevers.

		<p>Digitaal platform/ infoloket is verder gevuld met .</p> <p>A. Persoonlijke verhalen van bevoegen medewerkers, zij-instromers, opstomers, herintreders, studenten en anderen</p> <p>B. Presentatie deelprojecten, regionale agenda en activiteiten</p> <p>C. Bijdragen van partners</p> <p>Cross-mediale campagne met inzet van social media, drukwerk, advertising, vlogs en blogs.</p> <p>Halfjaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst voor geïnteresseerden in het onderwijs door onderwijsveld en opleiders.</p>
<p>2.2. Promotie van het onderwijsberoep bij middelbare scholieren, o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - uitbreiden concept "Talent to teach" of vergelijkbare concepten, organiseren van snuffelstages, aandacht voor het onderwijsberoep in het LOB-aanbod voortgezet onderwijs en MBO 	Doorlopend	<ul style="list-style-type: none"> - ruim aanbod van oriëntatiemogelijkheden op het onderwijsberoep - verbetering imago onderwijsberoep - toename inschrijvingen opleidingen en vervulde vacatures in de komende jaren (lange termijneffect)
<p>2.3. Opleidings- en doorstroomtrajecten Fontys:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (in company) opleiding van onderwijsassistent naar leraar(ondersteuner) - opleidingstraject Jonge Kind specialist - aanbod Post-HBO-opleidingen en traininen, o.a. Master SEN 	Doorlopend	<ul style="list-style-type: none"> - "High potentials" onderwijsassistenten binnen de besturen hebben zich doorontwikkeld naar leraar(ondersteuner). - specialisatiemogelijkheden binnen brede werkveld zijn binnen de brede regio bekend en worden benut (o.a. bekendheid verbreden via digitaal platform)
<p>2.4. Laagdrempelig maken (houden) van instroom door zij- instromers en het gezamenlijk Inzichtelijk maken van doelgericht begeleide opleidingsroutes voor zij-instromers.</p>	Doorlopend	<p>Er is inzicht in en kennis van (vervolg-)opleidingen, keuzemogelijkheden, leer/werkmogelijkheden, betrokken aanbieders/ partners bij zij-instromers/ nieuwe doelgroepen, o.a. via digitaal platform.</p> <p>Toename zij-instromers in de regio</p>

2.5 Organiseren van oriëntatieprogramma's voor de brede doelgroep	Doorlopend	Uitvoering van oriëntatiebijeenkomsten en -programma's voor diverse doelgroepen/ geïnteresseerden. Delen van good practices (en draaiboeken) binnen de regio
2.6. Gezamenlijk aanbieden van activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid, o.a. vitaliteitsprogramma's, coaching, intervisie	Doorlopend	Ruim aanbod in de regio van in company of persoonlijke (live of online) training en programma's gericht op duurzame inzetbaarheid (inzichtelijk te maken via agenda ontwikkelacademie op digitaal platform). O.b.v. behoeftepeilingen
Programmalijn 3: ontwikkelen van een hoogwaardig en aantrekkelijk inductieprogramma voor startende onderwijsprofessionals		
3.1. Gezamenlijke (bij)scholing en intervisie starterscoaches op de scholen van deelnemende besturen.	Doorlopend	De starterscoaches hebben (regionale) scholing gevolgd obv uitgangspunten inductieprogramma. Kennisdeling met eenpitters. Starterscoaches wisselen ervaringen en expertise uit (intervisie).
3.2. Starterscoaches begeleiden starters obv vastgesteld programma.	Doorlopend	Coaching en begeleiding draagt bij aan versterken competenties en welbevinden van starters. Eenpitters kunnen gebruik maken van beschikbare expertise binnen grotere besturen
3.3. Begeleidingsactiviteiten (min. 16) zij-instromers op de werkplek, o.a. - coaching en extra ondersteuning zij-instromers - intervisie zij-instromers	Doorlopend	Schoolbestuur stellen jaarlijks begeleidingsuren beschikbaar, bijv. in de vorm van aanstellen van een zij-instroomcoach of begeleiding onder te brengen bij de starterscoaches. Doel: Verlagen van uitval onder zij-instromers Effectieve integratie in het onderwijs Tevredenheid/ welbevinden van medewerkers

3.2 Nieuwe activiteiten per programmaliijn.

Programmaliijn 1: Intensiveren en uitbreiden van bestuurlijke samenwerking, ontwikkeling gezamenlijke visie en aanpak

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<i>Strategische personeelsplanning (SPP)</i>			
1.4. Verzamelen van historische gegevens in het kader van SPP.	09/2022-11/2022	De volgende data zijn verzameld en inzichtelijk gemaakt binnen de regio <ul style="list-style-type: none"> - Telgegevens leerlingaantallen over de schooljaren 2017/2018 t/m 2021/2022. - Instroomcijfers personeel over de jaren 2017 t/m 2021 per functie en leeftijdscategorie - Uitstroomcijfers personeel over de jaren 2017 t/m 2021 per functie en leeftijdscategorie - Inventarisatie van redenen van uitstroom 	
1.5. Opstellen toekomstgerichte inschatting van tekorten op basis van de volgende gegevens: <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingprognoses voor de schooljaren 2023/2024 t/m 2027/2028 - Te verwachten uitstroom personeel voor de jaren 2022 t/m 2026 op basis van pensioneringen per functie - Te verwachten uitstroom personeel voor de jaren 2022 t/m 2026 op basis van andere redenen per functie en leeftijdsgroep 	10/2022-12/2022	Inzicht in te verwachten tekorten per functie en leeftijdsgroep t/m 2028	
1.6. Inventariseren van de benodigde functies, functierollen en expertises voor de jaren 2022 t/m 2026	1/-2022-01/2023		

<p>1.7. Vaststellen toekomstige personele vraag en vaststellen strategie</p>	<p>01/2023-04/2023</p>	<p>Inzicht in welke plekken de komende jaren binnen de scholen in de regio opgevuld moeten worden in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Per soort plekken is een voor de opvulling van die plekken doelgerichte strategie vastgesteld en opgestart gezet door het (laten) uitvoeren van de activiteiten die bij die strategie behoren. Daaronder kunnen o.a. vallen (nader te bepalen):</p> <ul style="list-style-type: none"> I Wegnemen uitstroomredenen I Versterking professioneel werkklimaat I Employer branding I Vergrote ontwikkelingsperspectieven I Werving & selectie I Bieden van maatwerk <p>E.e.a. wordt verwerkt in de strategische bestuurlijke agenda.</p>	
<p>1.8. Opzetten ontwikkel- en inspiratieteams Anders Organiseren. (Vooruitlopend op de uitkomsten van de bestuurlijke bijeenkomst voor de zomer van 2022 tbv het opstellen van de bovenbestuurlijke ontwikkelagenda, wil de regio het komend jaar inzetten op ontwikkelteams die zich gaan buigen over nieuwe manieren van organiseren/ nieuw praktijken, o.a.: 4-daagse schoolweek, rijke ontwikkeldag, inrichten pool van vakspecialisten, digitale school, heroriëntatie inzet van functies en rollen, e.d.)</p>	<p><i>Vanaf oktober 2022</i></p>	<p>Ontwikkelteams Anders Organiseren bestaande uit vertegenwoordigers uit het onderwijsveld en HR zijn ingericht en komen minimaal 4x per jaar bijeen. Definitieve Thema's komen o.a. voort uit de bestuurlijke bijeenkomst voor de zomer 2022. Activiteiten, o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verkennen van thema; - verzamelen van inzichten, varianten rond andere inzet onderwijstijd en good practices - doen van concrete voorstellen (gekoppeld aan verkregen inzicht uit strategische personeelsplanning) t.a.v. organisatorische randvoorwaarden en consequenties voor personeelsbeleid -bieden van inspiratie + kennisdeling 	
<p>1.9. Waar mogelijk en gewenst komen tot een aantal basisspelregels/ eenduidige beleidslijnen rond arbeidsvoorwaarden en vergoedingen, o.a. stagevergoedingen.</p>	<p>Gedurende het schooljaar</p>	<p>Basisspelregels zijn onderdeel van bestuurlijke afspraken die in het kader van de regionale bestuurlijke agenda zijn gemaakt.</p>	

1.10. Maken van vlekkenplan in samenwerking met POS en RAP-regio's.		Projectleiders RAP en POS hebben inzicht in elkaars projecten en activiteiten, delen van kennis en ervaringen en verbinden waar dat mogelijk/ gewenst is activiteiten aan elkaar.	
---	--	---	--

Programmalijn 2. "Binden en boeien"

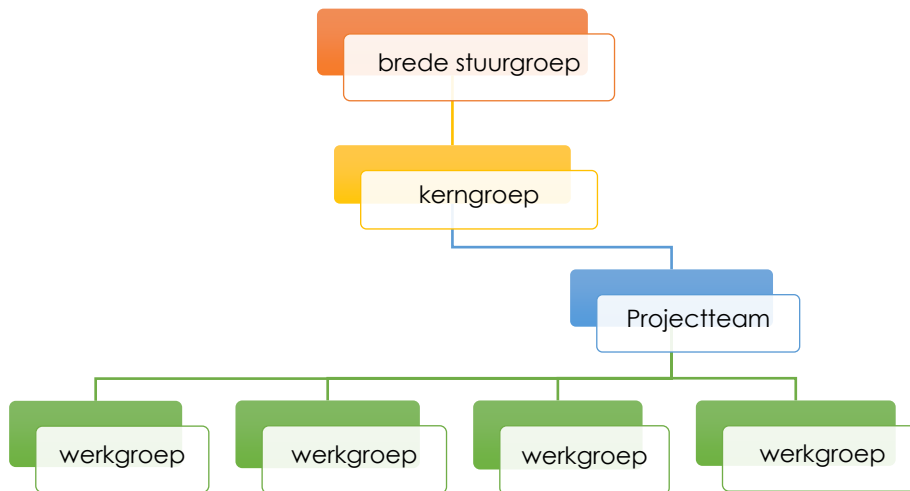
Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.7. Dialogsessie met bestuurders	Najaar 2022	Realiseren en van een aansprekend gezamenlijk werkgeversverhaal van betrokken bestuurders t.b.v. werving kandidaten via o.a. het digitaal platform.	
2.8. Vormen van bestuurlijke opleidingentafels met schoolbesturen, opleiders, vertegenwoordigers uit de onderwijspraktijk en andere stakeholders in de (RAP)-regio	Vanaf september 2022	Op basis van verkregen inzicht vanuit de strategische personeelsplanning worden aan de opleidingentafels concrete en duurzame afspraken gemaakt over o.a. versnelde (opstroom)trajecten en over maatwerk in opleiding en begeleiding (zie ook paragraaf 2.4.) Waar mogelijk/ wenselijk wordt de samenwerking gezocht met aanpalende RAP-regio's.	

Programmaliijn 3: Ontwikkelen van een hoogwaardig en aantrekkelijk inductieprogramma voor startende onderwijsprofessionals (en vervangers)

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<p>3.4. Opzetten innovatieteam inductiefase waarin een HR-functionaris, een schooldirecteur, een ervaren starter en bestuurder deelnemen, In samenwerking met Partnerschap Opleiden in de school (POS), binnen het project "doorlopende begeleiding startende leraren."</p>	<p>Vanaf tweede helft schooljaar 2022/2023</p>	<p>Innovatieteam is bemenst met een HR-functionaris, bestuurder, schooldirecteur, collega van de opleiding, ervaren starter.</p> <p>Het innovatieteam heeft een innovatie(tool) ontworpen die antwoord geeft op of bijdraagt aan het verbeteren van een urgent vraagstuk binnen het overkoepelende thema van doorlopende begeleiding van de startende leraar. Doel: voorkomen voortijdige uitval. Accent: arbeidsvoorwaarden en condities in relatie tot innovatietool.</p> <p>De kartrekker van het innovatieteam neemt deel aan de kartrekkers PLG van Innovatieteams Inductiefase binnen het POS. In deze PLG worden tussentijdse opbrengsten gedeeld, kan er worden gespard over vervolgstappen en wordt het leren van en met elkaar breed gedeeld.</p>	

3.3. Continueren projectmatige aanpak, wijziging in projectleiding.

In de uitvoering van de activiteiten is gekozen voor een project- en planmatige aanpak. De projectorganisatie bestaat uit een brede stuurgroep van alle deelnemende besturen. Uit de brede stuurgroep is een smalle kerngroep geformeerd, die de continuïteit en voortgang van het totale project bewaakt en die vanuit de brede stuurgroep gemandateerd is om de "going concern" besluiten te nemen. De kerngroep fungeert ook als opdrachtgever en als eerste aanspreekpunt voor de externe projectleider. De project/ werkorganisatie is waar mogelijk (beschikbaarheid, representativiteit en competentie) ingevuld met mensen uit de eigen organisaties. De procesbegeleider wordt extern ingehuurd.



In de huidige projectorganisatie is o.a. sprake van een projectteam, bestaande uit HR-functionarissen met een belangrijke trekkersrol in het opstarten en uitrollen van activiteiten. De start van het project viel in een periode waarin de leden van het projectteam beperkt tijd vrij konden maken (o.a. sluiten en heropenen scholen, hoog ziekteverzuim en vervangingsproblematiek, formatieplanning/ formatiegesprekken). Ook de opvang van Oekraïense leerlingen in relatie tot het personeelstekort vroeg vanaf eind maart 2022 om een andere focus van de besturen en projectteamleden. Mede als gevolg daarvan bleek het lastig uitvoeringskracht binnen de besturen vrij te maken. De focus van de procesbegeleider lag in deze periode voornamelijk op begeleiding/ ondersteuning van het projectteam, terwijl een meer inhoudelijke en direct aansturende rol (meewerkend voorman) op basis van de opgedane ervaring in de praktijk meer wenselijk lijkt. Daarom hebben de deelnemende besturen besloten de overstap te maken van een procesbegeleider naar een resultaatverantwoordelijke projectleider die naast de faciliterende en schakelfunctie ook vanuit inhoudelijke expertise een meer sturende en aanjagende rol kan vervullen. Het accent in de rol van het projectteam zal verschuiven van een "trekkersteam" met een sterke coördinatiefunctie naar een regie-/adviesgroep die input levert aan de projectleider RAP en feedback op concept-plannen en producties. De projectteamleden vormen een belangrijke schakel naar collega's binnen en buiten de organisatie (ambassadeurs- en netwerkfunctie). Op basis van beschikbaarheid, interesse en expertise kunnen leden van het projectteam ook actief zijn in het uitwerken van concrete plannen.

Aan het projectteam zal verder een (intern te werven) communicatiemedewerker worden toegevoegd die de bekendheid van de RAP binnen en buiten de scholen vergroot en de communicatie rond de uitvoering van de diverse activiteiten verzorgt. Elk positief resultaat binnen het project dient zijn weg te vinden in communicatie naar de scholen.

Vanuit de deelnemende organisaties ligt er ook in deze subsidieperiode een expliciete inspanningsverplichting om het komend schooljaar binnen de eigen organisatie uitvoeringskracht te organiseren voor de op te zetten ontwikkelteams/ werkgroepen. Daarbij wordt expliciet de noodzaak van het deelnemen van schooldirecteuren of andere personeelsleden vanuit de onderwijspraktijk in ogenschouw gehouden en gestimuleerd.

3.4. Vervolg inrichting van een informatiepunt of loket.

Onderdeel van programmalijn 2 is het ontwikkelen van een informatieloket (in de vorm van een digitaal platform). Het platform is niet alleen een vindplaats en informatiebron, maar wordt ook gezien als inspiratiebron. Het is de plek waar werkgevers hun gezamenlijke propositie en mogelijkheden voor kandidaten etaleren en waar werkzoekenden zich kunnen oriënteren op de onderwijssector, opleidingsmogelijkheden en baanperspectieven. Het accent ligt hierbij op de aantrekkelijkheid van het werken in de regio in het algemeen en de beloften van de betreffende werkgevers in het bijzonder. Degenen die zich oriënteren vinden op dit platform praktische informatie en worden meegenomen in persoonlijke beleving van professionals die hen voorgedaan zijn.

Het inrichten van het platform gebeurt in meerdere fasen. We gaan uit van een groeimodel, waarbij we van essentiële basisinformatie (subsidiejaar 1) toewerken naar een bruisend en inspirerend platform met een aansprekend gedeeld werkgeversverhaal en persoonlijke verhalen van bevlogen medewerkers, zij-instromers, opstomers, herintreders, studenten en anderen. (subsidiejaar 2). Het platform dient tevens als katalysator van nieuwe samenwerkingsvormen binnen de RAP-regio.

4. Begroting

Op de volgende bladzijde worden de in hoofdstuk 3 beschreven activiteiten vertaald in een begroting. De nummering in de begroting en toelichting op de begroting sluit aan bij de nummering van de activiteiten.


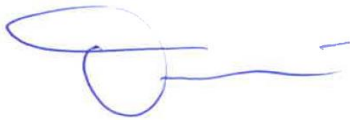

Totaal begrote kosten	€ 360.350
Cofinanciering (1/3)	€ 120.117
Aan te vragen subsidie (2/3)	€ 240.233

** Daar waar in de tabel gerekend wordt met een tarief van €95, = is sprake van een gemiddeld uurtarief i.v.m. de mix van deelnemers (besturen, leidinggevenden, leerkrachten, externe inzet)*


Begroting							
	Totaal	Aankoop systemen / diensten	Intern personeel	Begroting uren	uurtarief	Subsidie Rijk	Co-financiering
1. Intensiveren van samenwerking							
1.1 Continueren werkorganisatiewerkorganisatie	51.700	38.700	13.000	200	65	34.467	17.233
1.2 Uitvoering ontwikkelagenda	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
1.3 Uitbreiden/intensiveren HR-netwerk	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
1.4 Verzamelen historie ihkv SSP	3.705		3.705	39	95	2.470	1.235
1.5 Prgnostiseren	3.705		3.705	39	95	2.470	1.235
1.6 Inventariseren	2.470		2.470	26	95	1.647	823
1.7 Vaststellen vraag en strategie	2.470		2.470	26	95	1.647	823
1.8 Opzet ontwikkel- en inspiratieteams	6.240		6.240	96	65	4.160	2.080
1.9 Basisspelregels in de regio	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
1.10 Vlekkenplan in samenwerking POS en ov.	570		570	6	95	380	190
						-	-
2. Binden en boeien						-	-
2.1 Regionale campagne	44.130	39.000	5.130	54	95	29.420	14.710
2.2 Promotie van het beroep	4.750		4.750	50	95	3.167	1.583
2.3 Opleidings-/doorstroomtrajecten Fontys	12.500	12.500	-			8.333	4.167
2.4 Laagdrempelig maken van instroom	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
2.5 Planning en organisatie orientatieprogramma's	10.400		10.400	160	65	6.933	3.467
2.6 Gezamenlijke activiteiten duurzame inzetbaarheid	10.200	5.000	5.200	80	65	6.800	3.400
2.7 Dialoogsessie met bestuurders	12.400	2.900	9.500	100	95	8.267	4.133
2.8 Bestuurlijke opleidingstafels	9.600		9.600	96	100	6.400	3.200
						-	-
3. Ontwikkelen hoogwaardig inductieprogramma						-	-
3.1 Scholing en intervisie starterscoaches	9.500		9.500	100	95	6.333	3.167
3.2 Starterscoaches begeleiden starters	60.800		60.800	640	95	40.533	20.267
3.3 Begeleidingsactiviteiten zij-instromers	60.800		60.800	640	95	40.533	20.267
3.4 Innovatieteam inductiefase	24.300	4.800	19.500	300	65	16.200	8.100
4.0	9.310		9.310	98	95	6.207	3.103
	-						
	360.350	102.900	257.450	2.972		240.233	120.117

	Toelichting intern	Toelichting aankoop/systemen/diensten	
			Bedrag
1			
1.1	200 uren intern werkorganisatie	Inhuur projectleider, inschatting 320 uur a 121 (incl. btw)	€ 38.700
1.2	ondersteuning gedurende 1 jaar 2 uur per regio		
1.3	2 u p week, gedurende 1 jaar . 80 uur per regio		
1.4	3 uur per bestuur gemiddeld		
1.5	3 uur per bestuur gemiddeld		
1.6	2 uur per bestuur		
1.7	2 uur per bestuur		
1.8	16 uur per deelnemer. Max 6 deelnemers		
1.9	onderdeel bestuurlijk overleg		
1.10	3 bijeenkomsten van 2 uur		
2			
	uitbouw 3 bijeenkomsten a 3 uur. Projectgroep 6 personen		
2.1		digitaal platform, fase 3	29.000
2.2	interviews in de diepte	onderhoud digitaal platform	10.000
2.3		Kosten Fontys ingeschat	12.500
2.4	2 u p week, gedurende 1 jaar . 80 uur per regio		
2.5	4 uur per week, 1 jaar		
2.6	trainingen/scholing	externe ondersteuning	5.000
2.7	2 sessies met externe ondersteuning	Externe ondersteuning dialoogsessie 24 uur	2.900
2.8	100 uur incl voorbereiding		
3			
3.1	6 bijeenkomsten		
3.2	2 uur per week, 8 personen 1 jaar		
3.3	1 uur per week, 16 personen 1 jaar		
3.4	8 fysieke en 5 onlinebijeenkomsten. 13x4x2+ 8x24	externe projectleiding 40 uur	4.800
4.0	gedurende 1 jaar, 2 maal verslaglegging á 24 uur plus administratie 50 uur		
			€ 102.900

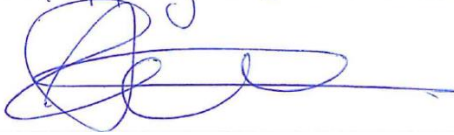
5. Ondertekening

Deelnemend bestuur 1, tevens aanvrager	
Naam	Stichting Signum
Bevoegd gezag nummer	74049
Contactpersoon	Jan Heijmans, bestuurder
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 2	
Naam	Stichting Talentis
Bevoegd gezag nummer	40706
Contactpersoon	A.W.J. Reijnen
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 3	
Naam	Mytylschool Gabriël
Bevoegd gezag nummer	74127
Contactpersoon	Lilian van Amelsvoort, Beleidsmedewerker P&O
Ondertekening namens directeur-bestuurder ad interim G.J.J. Kusters	

Deelnemend bestuur 4

Naam	Stichting Sint Albertus – Speelleercentrum De Oversteek
Bevoegd gezag nummer	73556
Contactpersoon	Irene Verbeet, directeur-bestuurder
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 5

Naam	SKOPOS "Dommelgroep"
Bevoegd gezag nummer	40874
Contactpersoon	A. Pepping, directeur-bestuurder
Ondertekening	A. Pepping (Bestuurder) 

Deelnemend bestuur 6

Naam	ATO Scholenkring
Bevoegd gezag nummer	41672
Contactpersoon	Hans Tijssen – Xaveer Wanders
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 7

Naam	Cadans Primair
Bevoegd gezag nummer	40848
Contactpersoon	M. van Wegberg
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 8

Naam	Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs te Well
Bevoegd gezag nummer	41588
Contactpersoon	A.C. van Kuilenburg
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 9

Naam	SCOBommelerwaard
Bevoegd gezag nummer	42658
Contactpersoon	Gert Tissink
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 10

Naam	Stroomm
Bevoegd gezag nummer	41633
Contactpersoon	R.J.A. Koevoets
Ondertekening	


Deelnemend bestuur 11

Naam	Stichting SIMON
Bevoegd gezag nummer	31076
Contactpersoon	Mehmet Okuducu
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 12

Naam	Stichting Zuiderbos
Bevoegd gezag nummer	85269
Contactpersoon	E.B.T.M. van den Oever
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 13

Naam	Jenaplanschool Antonius Abt – S. Kusters
Bevoegd gezag nummer	42723
Contactpersoon	Janey van Kaam (Bestuurder: S. Kusters)
Ondertekening	

Deelnemende hogeschool	
Naam	Fontys Hogeschool Kind en Educatie – Nus Waleson
Bevoegd gezag nummer	40555 – Brinnr. 30GB
Contactpersoon	Frans Koevoets Bestuurder: Nus Waleson
Ondertekening	