



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

Regionale Aanpak Personeelstekort in Regio Noord-Holland Noord 1 augustus 2022 - 31 juli 2023

Tot stand gekomen in samenwerking met onderwijsbesturen Present, SKO De Streek, Penta, Montessorischool Enkhuizen, Allure, SCIO groep (voorheen Talent), Trigoon, SKO West-Friesland, STABO, Kopwerk, Schooltij en Samenwerkingsbestuur PO WF en de Hogeschool iPabo en Inholland



Inhoud

Inhoud	2
Aanleiding.....	3
Regio beschrijving.....	4
Criteria subsidieaanvraag regionale aanpak personeelstekort	5
Voort te zetten activiteiten in bestaande regio	6
Doelstelling en activiteitenplanning.....	8
Aanvullende eisen	13
Begroting en financiële borging (zie bijlage)	14
RAP Regio Noord-Holland Noord.....	15
Ondertekening (zie bijlage)	16

Aanleiding

In februari 2020 is er door de bestuurders van 12 schoolbesturen in de regio Noord-Holland Noord overeenstemming bereikt om het personeelstekort gezamenlijk aan te gaan pakken. Hiervoor is een intensieve samenwerking tussen de schoolbesturen noodzakelijk.

In regio Noord-Holland Noord is het tekort aan personeel steeds meer zichtbaar geworden. De invalteams worden steeds kleiner, het aantal vacatures steeds groter en zelfs voor de reguliere vacatures geldt dat deze steeds minder goed kunnen worden opgelost. Ook in deze regio is het essentieel en noodzakelijk om samen op te trekken in deze krappe arbeidsmarkt.

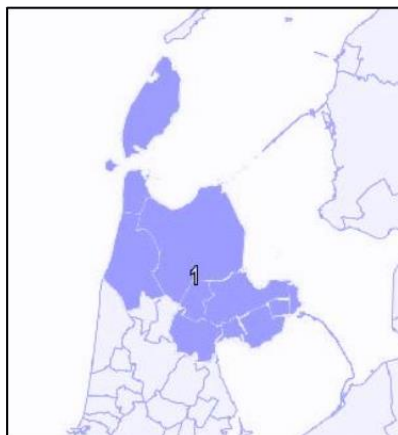
Niets doen is geen optie, maar om dit goed aan te kunnen pakken, is er wel budget nodig. De verstrekte subsidie RAP 1^e tijdvak (2020-2022) heeft ervoor gezorgd om goede stappen te maken om gezamenlijk het personeelstekort, het behouden van medewerkers en het opleiden van huidig en aanstormend talent in regio Noord-Holland Noord, aan te pakken volgens een vooropgesteld Plan van Aanpak. Na bijna twee jaar zijn nog niet alle gezamenlijk gestelde doelen bereikt. Om deze doelen te bereiken is een extra subsidie impuls wenselijk. Voorliggend Plan van Aanpak dient ter onderbouwing van de subsidieaanvraag RAP 2^e tijdvak (RAP 2022) bij de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen voor een Regionale aanpak van het Personeelstekort.

Regio beschrijving

Deze subsidie aanvraag wordt ingediend voor de regio Noord-Holland Noord en betreft een bestaande RAP regio. Dit betreft de volgende gemeenten: Medemblik, Enkhuizen, Stede Broec, Drechterland, Hoorn, Koggenland, Opmeer, Den Helder, Hollands Kroon en Texel. De regio Noord-Holland Noord kent meerdere schoolbesturen die reeds regelmatig overleg hebben over het onderwijs in de regio, dit niet alleen via de RAP bijeenkomsten. Ook de HR-adviseurs hebben regelmatig contact met elkaar middels vierjaarlijkse formele bijeenkomsten, naast de informele contactmomenten. De afgelopen twee jaar heeft de regio al ervaring opgedaan met bijvoorbeeld het gezamenlijk werven en opleiden van zij-instromers en verkorte deeltijders. De wens is om deze samenwerking en afstemming met elkaar op de diverse deelgebieden van de vorige aanvraag voort te zetten en qua onderwerpen uit te breiden.

Betreft bestaande regio, er zijn geen wijzigingen in de samenwerkende partners.

Er zijn 12 besturen die deze aanvraag ondersteunen. De namen van de besturen met bijbehorende fte kunt u vinden in bijlage 2 van dit Plan van Aanpak. Hiermee wordt voldaan aan de criteria van de aanvraag, zie onderstaande tabel.



Criteria subsidieaanvraag regionale aanpak personeelstekort

Totaal FTE besturen regio 2.168

Totaal FTE deelnemende besturen regio 1.556

Aandeel FTE deelnemende besturen regio ($\geq 1/3$) 72%

Aantal besturen regio 24

Aantal deelnemende besturen regio 12

Aandeel deelnemende besturen regio 50%

Voort te zetten activiteiten in bestaande regio

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1 Projectleider	Augustus 2022 t/m juli 2023	Projectleider, penvoerderschap, verbinder, organiseren van netwerkbijeenkomsten met een frequentie van minimaal 4x per jaar. Tevens aan het einde van het traject verantwoordelijk voor een eindevaluatie.
2 Informatieloket	Augustus 2022 t/m juli 2023	Een Centraal informatieloket (inmiddels van 3 RAP regio's) voor alle geïnteresseerden die in het onderwijs willen gaan werken. Gevuld met input vanuit alle deelnemende besturen en pabo's. Voortzetting, beheer en verbeteringen.
3 Zij-instroom	Augustus 2022 t/m juli 2023	Aantrekken van nieuw potentieel via zij-instroom in beroep. Samenwerking met Inholland Alkmaar en Ipabo Alkmaar. Werving, begeleiding, vergoeding, tegemoetkoming studiemateriaal en eventueel bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof. Begeleiding op maat. Afstemming schoolopleiders, coaches en zij-instromers over de voortgang. Afstemming Pabo's en schoolopleiders van de besturen over de inhoud van de opleiding. Wegens succeservaring voortzetting van het oorspronkelijk ingezette plan met verbeteringen naar aanleiding van evaluatie.
4 Verkorte deeltijdstudenten	Augustus 2022 t/m juli 2023	Aantrekken van verkorte deeltijdstudenten. Adviseren en informeren over de mogelijkheden. Werven en selecteren, stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding, werkplekken aanbieden, begeleiding op maat, vergoeding opleiding en overige studiekosten. Afstemming student, coach en schoolopleiders van de besturen over voortgang. Afstemming tussen de Pabo's en besturen over de inhoud van de opleiding (samen opleiden). Wegens succeservaring en gedegen evaluatie voortzetting van het aantrekken van verkorte deeltijdstudenten.
5 Onderwijsassistent opleiden naar leraar/leraar ondersteuner	Augustus 2022 t/m juli 2023	Verder onderzoek naar potentieel, vergoeden van de opleiding en tegemoetkoming studiemateriaal, stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding door diverse professionals. Eventueel bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof. Afstemming tussen de opleiding en de besturen (maatwerk).
6 Herintreders	Augustus 2022 t/m juli 2023	Potentiële herintreders in beroep enthousiasmeren en stimuleren voor het huidig

		<p>onderwijs middels diverse activiteiten. Informatie verstrekken via Centraal informatieloket, zorgdragen voor werkervaringsplekken en stageplaatsen. Begeleiding op maat (inzet externe coach, schoolopleider, maatje op de werkvloer).</p>
7 Behoud eigen personeel	Augustus 2022 t/m juli 2023	<p>Behoud van goed personeel is het nieuwe recruitment. Begeleiden startende leerkrachten blijven intensiveren (schoolopleider, maatje, netwerkbijeenkomsten, individuele begeleidingstrajecten. Overlappend scholingsaanbod samenvoegen. Afstemming tussen alle besturen over succesverhalen en formules.</p>

Doelstelling en activiteitenplanning

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
8. Strategische personeelsplanning (op bestuursniveau)	Augustus 2022 – September 2022	Strategische personeelsplanning (SPP) zorgt ervoor om gericht te kunnen sturen op een optimale bezetting. Het is een hulpmiddel om de (niet altijd eenvoudige) vragen op gestructureerde wijze te beantwoorden en inzicht te krijgen in te ondernemen acties. Selecteren procesbegeleider via selectieprocedure	Bekendheid met Scenariomodel PO van CAOP en 'Anders organiseren' is voorwaarde
	September 2022	Aanstellen projectbegeleider voor gemiddeld 4 uur per week 4 uur per week x 95 euro per uur x 10 weken	Voor één jaar
	September 2022 – Juli 2023	Maandelijks bijeenkomst HRM'ers en andere beleidsmedewerkers t.b.v. binding, kennisdeling, kennisvermeerdering en werkmoment. 1 beleidsmedewerkers per bestuur (x12) = 12. Totaal 5 bijeenkomsten van 4 uur, incl. reis- en voorbereiding. Totaal per persoon 20 uur op jaarbasis.	Keuze van afvaardiging aan bestuur, denk aan controller of kwaliteitsmedewerker.
	Augustus 2022 – Februari 2023	Toepassing/uitwerking model op bestuursniveau. Afgerond SPP-document februari 2023, te benutten voor formatie 2023-2024 en meerjarig bestuursformatieplan. Doel: elk bestuur heeft op gelijke wijze inzicht in de behoefte en de ruimte (kwantitatief, in diverse functiecategorieën) over meer jaren. inschatting: 2 uur per week in periode augustus 2022 - maart 2023. 2022: 16 weken * 2 uur*12 besturen	Elk bestuur individueel, m.n. acties voor HR n.a.v. input van directeuren.
	September 2022 – December 2022	Flankerend informatietraject aangaande 'Anders organiseren'. Doel: informatie verstrekken over, inzicht geven in en draagvlak verwerven op scholen t.b.v. andere functies benutten, onderwijs anders inrichten en anders samenwerken. Sprekers inhuren t.b.v. studiedagen, waar mogelijk kunnen besturen hierin samenwerken. Raming: 8 momenten	Flankerend traject is niet alleen bestemd voor directeuren maar voor alle werkers op de scholen.

			Onderdeel van 1 of meer studiedagen, zowel op schoolniveau als op bestuursniveau.
Strategische personeelsplanning (op regionaal niveau)	September 2022	Selecteren en aanstellen twee coördinatoren vanuit HR met als doel Regionaal kenniscentrum realiseren t.b.v. ondersteunen HR op SPP-gebied en borging daarvan, daarnaast coördineren van acties die voortvloeien uit regionale integratie van de SPP op bestuursniveau. 2 personen x 9 maanden, 8 uur per maand per persoon. Totaal 144 coördinatieuren.	Duurzaamheid waarborgen, zij worden de trekkers en ambassadeurs van SPP in de regio.
	Februari – Mei 2023	Integratie SPP op bestuursniveau naar regionaal model. Doel: inzicht krijgen in ruimte en tekorten in de diverse functiecategorieën.	
	Mei – Juni 2023	Uitruilopties in kaart brengen en overstap bespreekbaar maken met begeleiding van de HR-coördinatoren.	Belangrijke stap op weg naar een gezamenlijke arbeidsmarktregio West-Friesland
	Juli – juli 2023	N.a.v. ervaringen regionaal beleidsdocument opstellen met randvoorwaarden, opties en afspraken.	Nagaan in welke regio's dit al gebeurt en wat we van elkaar kunnen lenen en leren. Presenteren aan bestuurders.
9. Samen opleiden	Augustus 2022- juli 2023	Samen opleiden zorgt voor een aantrekkelijke leerroute voor studenten en Het bijdragen aan het (verder) terugdringen van het leerkrachtentekort/personeelstekort.	De gedeelde ambities van besturen, scholen, lerarenopleidingen en het Ministerie van OCW wat betreft het samen opleiden en professionaliseren zijn groot: streven is het samen opleiden verder te verankeren binnen het onderwijs, zodat het de 'Koninklijke opleidingsroute'

			wordt. We staan voor de gezamenlijke uitdaging om te komen tot een duurzame inrichting van opleiden én professionaliseren. Goed onderwijs vereist immers leerkrachten die zich blijvend ontwikkelen en regelmatig nadenken over hoe zij het onderwijs aan leerlingen kunnen verbeteren.
9.1 Ontwikkelen en deelnemen aan schoolingsactiviteiten t.a.v. Samen opleiden	Augustus 2022- juli 2023	<p>Studiedag/kennisdeling</p> <p>Frequentie: Streven 2 maal een studiedag</p> <p>Kosten;</p> <p>2 * 8 uur * 12 deelnemers * 55 euro per uur.</p> <p>Deelnemende & uitvoerende partijen;</p> <p>Alle deelnemers namens de betreffende stichting die zijn aangesloten bij de RAP en de Pabo's</p>	
9.2 Ontwikkelen van draaiboek om Professionele Leergemeenschappen (PLG) op de werkplek in de regio te initiëren, zoals bedoeld in het Project Samen opleiden zowel voor leerkrachten in opleiding en als wer-	Augustus 2022 – juli 2023	<p>Ontwikkelen werk draaiboek en delen resultaten in de regio.</p> <p>2 Deelnemers uit de RAP * 12 uur * 55 euro</p> <p>Deelnemende & uitvoerende partijen;</p> <p>Alle deelnemers namens de betreffende stichting die zijn aangesloten bij de RAP en de Pabo's</p>	Verduurzaming en borging van de professionalisering van leraren vereist dat opleidingen, begeleiding en verdere professionalisering op elkaar afgestemd en aan elkaar verbonden worden. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van lerarenopleidingen, besturen, scholen en het Ministerie van OCW.

kende leerkrachten effectiever tot stand te brengen			
10. Anders organiseren	Augustus 2022 t/m juli 2023	<p>De personele inrichting van het schoolteam is zodanig dat leerlingen optimaal en vakkundig onderwijs krijgen.</p> <p>De organisatie is in staat om in te spelen op een potentieel tekort aan bevoegde leerkrachten, bijvoorbeeld door taken anders te verdelen.</p> <p>De organisatie is in staat om te anticiperen op verschuivingen in de medewerkersbezetting.</p> <p>De medewerkers zijn bereid en in staat om de noodzakelijke ontwikkelingen actief in te zetten of minimaal te volgen.</p> <p>Startbijeenkomst met P&O en schoolleiding ten behoeve van kennisdeling en ontwikkeling.</p> <p>2 dagen uitvoering + 1 dag voorbereiding</p> <p>Kostenraming €4.500,00</p> <p>Procesbegeleiding naar behoefte.</p> <p>Uitwerken plan van aanpak per in te richten onderdeel (5) en opstellen communicaties richting besturen.</p> <p>Raming: 5 onderdelen, 2 medewerkers, 16 uur per onderwerp.</p>	<p>Deskundigheidsbevordering bij P&O en schoolleiding over veranderbereidheid en mogelijkheden om deze te beïnvloeden.</p> <p>Start of voortzetting van strategisch personeelsplanning; <i>gap</i>-analyse; plan van aanpak met als mogelijke onderdelen onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opscholen • opleiding en training • taak herverdeling • nieuwe functies / bijgesteld functiehuis • samenwerking met andere organisaties in dezelfde of aanpalende sector <p>-Plan van aanpak per in te richten onderdeel</p> <p>-planmatige en deskundige communicatie en samenwerking met de medewerkers</p> <p>-passende samenwerking met Medezeggenschap</p>

<p>11. Behoud personeel (aanvulling op oorspronkelijk plan)</p>	<p>Augustus 2022 t/m juli 2023</p>	<p>Scholen beschikken over geformuleerd beleid, instrumenten en een uitvoeringsplan gericht op het behoud van goed gekwalificeerde, gemotiveerde en vitale medewerkers.</p> <p>P&O en leidinggevenden zijn competent om dit beleid in de praktijk te implementeren en uit te voeren.</p> <p>Opleiding P&O/HR adviseurs: 1 dag training schoolleiders: 2 tot 4 dagdelen per werkvorm 1 dagdeel voorbereiding incl. BTW, reiskosten en materiaal Begeleiding bij beleidsontwerp op verzoek 5 dagen x € 1.500</p>	<p>-Deskundigheidsbevordering voor P&O over de oorzaken van uitval en uitstroom, en invalshoeken om proactief te werken aan behoud; -P&O-adviseurs ontwerpen gezamenlijk en lerend van elkaar de basis voor behoudbeleid en verzamelen daar de daarbij benodigde instrumenten bij; -Middels training wordt de vaardigheid in het toepassen van instrumenten en de gespreksvaardigheid bij leidinggevenden rond dit thema versterkt.</p>
---	------------------------------------	--	---

Aanvullende eisen

De huidige projectleider, in dienst van de penvoerder blijft. Zijn taken kunnen in het kort worden omschreven als verbinder, projectleider, voorzitter en organisatie van netwerkbijeenkomsten met een frequentie van minimaal 4x per jaar. Tevens zal de projectleider aan het einde van het traject een eindevaluatie uitzetten bij de gehele regio.

Tevens zal hij naar aanleiding van de ervaringen van de afgelopen periode bekijken of er eventuele wijzigingen ten aanzien van zijn functie of de functie van de regio plaats moeten vinden.

Het huidige centrale informatieloket zal gecontinueerd worden. Dit loket wordt gedeeld met meerdere regio's. Tevens zal naar aanleiding van de evaluatie van de afgelopen periode bepaald worden of er wijzigingen/aanvullingen/verbeteringen plaats dienen te vinden.

Begroting en financiële borging (zie bijlage)

RAP Regio Noord-Holland Noord		
werkgeversnummer		fte
13662	Stichting Openbaar Onderwijs Present	107
28563	Stichting Katholiek Onderwijs De Streek	148
31657	Stg. Penta, St. RK, Prot. Chr. & Interconfessioneel Onderwijs	206
40363	Stg. Alg. Bijzonder Onderwijs Hoorn	20
40558	Stichting Montessorischool Enkhuizen	8
41421	ALLURE, Stichting openbaar primair onderwijs	124
41772	Talent/SCIO groep	168
41841	Stichting Schooltij	39
42635	Stichting Trigoon	185
42755	Stichting Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs West-Friesland (wegwijzer)	7
75375	Stichting Katholiek Onderwijs West-Friesland	327
79874	Stichting Kopwerk	217
	Totaal	1556

Ondertekening (zie bijlage)