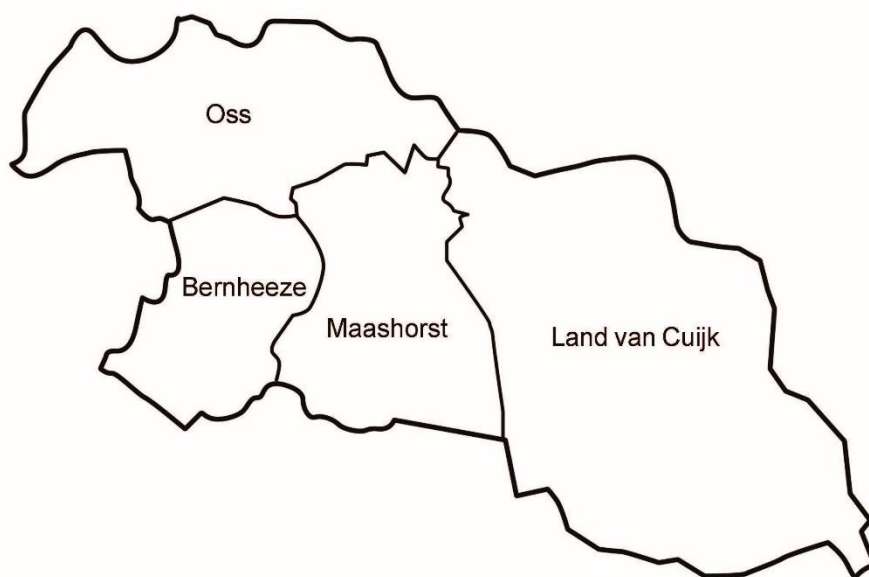




Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
RAP20014 Noordoost-Brabant Optimus
Bernheze, Land van Cuijk, Oss en Maashorst
Periode 1-8-2022 t/m 31-7-2023



De regio en samenstelling van deelnemende besturen

De regio is ongewijzigd en bestaat uit de zelfde partners als uit de vorige RAP-aanvraag. Bij de gemeentelijke herindeling op 1 januari 2022 zijn de gemeenten Grave, Mill en St. Hubert, Boxmeer en St. Anthonis samengevoegd zijn tot de nieuwe gemeente Land van Cuijk en de gemeenten Landerd en Uden samengevoegd tot de nieuwe gemeente Maashorst. Daarnaast hebben er 2 bestuurlijke fusies plaatsgevonden waarbij Optimus en Peelraam samen gaan onder de naam van Optimus (1 januari 2021) en Filios en Novum samen gaan onder de naam Filios Scholengroep (1 januari 2022). Deze wijzigingen hebben geen effect op de totale samenstelling van de regio en de deelnemende besturen.

Deelnemende besturen:

48348	Optimus Primair Onderwijs	Land van Cuijk – Maashorst - Oss
32177	Stichting Kiem Onderwijs en Opvang	Maashorst
41228	Stichting Filios Scholengroep**	Bernheze – Oss
41443	Stichting Invitare Openbaar Onderwijs***	Land van Cuijk
43305	Stichting Katholiek Onderwijs Vierlingsbeek	Land van Cuijk

Deelnemende lerarenopleiding

72243	Hogeschool Arnhem – Nijmegen	Nijmegen
-------	------------------------------	----------

* *Optimus is penvoerder voor de regio.*

** *Filios scholengroep heeft tevens vestigingen in de regio Den Bosch*

*** *Stichting Invitare Openbaar Onderwijs heeft tevens vestigingen in de gemeenten Gennep en Bergen (L). Deze participeren in de RAP-regio waarvan Condors penvoerder is.*

Doelstelling

In samenwerking met RAP-regio RAP200013 Noordoost-Brabant Condor gaan we uit van de kracht van het collectief. De kennis en ervaring van de deelnemende schoolbesturen, die samen ruim honderdvijftig basisscholen en 25.000 leerlingen vertegenwoordigen, zijn binnen **Talent voor Onderwijs** verenigd met de expertise van de Academie Educatie (HAN). In partnerschap met deze kennisinstelling ontwikkelen wij passende opleidingstrajecten voor medewerkers.

Door de unieke combinatie van theorie en praktijk, van opleiding en werkveld, willen wij een originele, innovatieve en professionele aanpak van de tekorten mogelijk maken. Hierdoor leggen we een stevig fundament waardoor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs in onze regio gewaarborgd is en in de toekomst ook blijft.

Activiteiten

Vanuit het activiteitenplan van de RAP 2020-2022 worden een aantal activiteiten verlengd c.q. uitgebreid. Hieronder geven we een beschrijving van de activiteiten waarna deze verder uitgewerkt worden in een tabel met daarbij de vermelding "verlenging of nieuw":

1. Versterken samenwerking

Door de RAP 2020-2022 is een goed fundament gelegd voor de onderlinge samenwerking. Dit komt tot uiting in de totstandkoming van Talent voor Onderwijs. Ten aanzien van de RAP 2022-2023 gaan we deze samenwerking intensiveren middels verbreding en verdieping waarbij experts vanuit de aangesloten besturen participeren in (deel)-projecten. Deze (deel)-projecten worden opgenomen in de andere, hierna vernoemde, activiteiten. Uitgangspunt van Talent voor Onderwijs is werken voor en door besturen. We maken gebruik van de expertise die aanwezig is bij de aangesloten besturen en zorgen voor kennisdeling tussen besturen.

2. Loketfunctie

De portal van Talent voor Onderwijs is operationeel. Voor de komende periode gaan we de bemensing van deze portal continueren waardoor het loket (informatiepunt en makelaarsfunctie) beschikbaar blijft voor belangstellenden om in het onderwijs te werken (extern). Voor medewerkers van deelnemende besturen richten we een mobiliteitscentrum in waarbij mogelijkheden om te oriënteren op ander onderwijsconcepten en/of een overstap naar een andere werkplek (al dan niet via de vervangerspool) gerealiseerd kunnen worden.

Daarnaast leggen we een kennisbank aan waarin 'good practices', onderdelen voor beleidsontwikkeling en overige instrumenten beschikbaar worden voor alle besturen.

3. Behoud personeel (*intensivering ondersteuning*)

- Het netwerk starterscoaches is een professionaliseringsnetwerk voor de begeleiders van leerkrachten in de lio- en inductiefase. In de afgelopen jaren is in ieder bestuur beleid uitgewerkt voor de begeleiding van starters. Beleidsmedewerkers en starterscoaches hebben daarin zelf hun weg gevonden. In deze fase is er behoefte om van en met elkaar te leren. Deelnemers delen (praktijk)kennis, expertise en vraagstukken. Indien nodig wordt gebruik gemaakt van experts uit andere organisaties of sectoren. Zo werken ze samen aan de verdere ontwikkeling van het startersbeleid in hun organisatie en aan de kwaliteit van de begeleiding aan starters in de regio. In het voorjaar van 2022 is dit netwerk gestart en de bijeenkomsten worden gecontinueerd in de RAP 2022-2023 waarbij aanvullend verdieping zal plaatsvinden en de resultaten geborgd worden.
- Behoud van invallers
In de regio worden invallers door de besturen uitgewisseld via een invallerspool. Behoud van invallers is essentieel voor de continuïteit van het onderwijs. We onderzoeken hoe we de instroom, begeleiding en inzet van invallers kunnen optimaliseren en ontwikkelen gezamenlijk beleid.

4. Instroom zij-instroom

Via het loket ontzorgen we de besturen door belangstellende te informeren over de mogelijkheden. We gaan in gesprek met kandidaten die voldoen aan de eisen om als zij-instroom aan de slag te gaan. Naast een algemene intake worden ze uitgenodigd voor een verdiepingsgesprek met experts die in de praktijk met de begeleiding van zij-instroom van doen hebben. Bij geschiktheid worden mogelijke kandidaten voorgesteld bij de verschillende besturen.

Naast zij-instroom in het beroep (meest geschikt voor belangstellenden met een opleiding in het onderwijs) richten we ons op de mogelijkheden voor zij-instroom in opleiding. Dit kan een versneld traject zijn (mijlpalenregeling) of via de reguliere deeltijd. Vanuit Talent voor Onderwijs ondersteunen en faciliteren we besturen bij de voorbereiding om deze trajecten op een verantwoorde wijze in te kunnen richten. We continueren deze activiteiten voor 2022-2023 waarbij we met lerarenopleiding ook in gesprek zijn om "op maat" trajecten bv voor ervaren onderwijsassistenten.

5. Behoud personeel

Tijdens de huidige periode hebben een aantal scholen aangesloten bij Talent voor Onderwijs deelgenomen aan Klassewerkplek. Op basis van de ervaringen en uitkomsten gaan we deelname aan Klassewerkplek in het schooljaar 2022-2023 voor alle scholen (die belangstelling hebben) faciliteren.

Voor de RAP 2022-2023 gaan we, naast organiseren van inspiratiesessies over "Anders Organiseren", ons richten op onderzoek naar en uiteindelijk flexibilisering van de

arbeidsvoorwaarden waardoor het voor verschillende leeftijdsgroepen aantrekkelijk blijft of wordt om in het onderwijs te werken. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers uitgedaagd worden op werkzaamheden die aansluiten bij hun ambitie en mogelijkheden waarbij de werk en privé in balans zijn.

6. Samen Opleiden

De RAP kent een nauwe samenhang met diverse ontwikkelingen binnen Samen Opleiden, maar beide hebben een eigen overlegstructuur en strategische agenda. Samenhang en afstemming in activiteiten, beleid en uitvoering zou de effectiviteit en slagkracht van deze projecten/programma's kunnen vergroten. Daarom onderzoeken we vanuit de RAP projecten in de regio's rondom de HAN hoe we de samenwerking op de thema's 'opleiden' en 'terugdringen van het personeelstekort' kunnen verbeteren. De deelnemende partners treffen elkaar ook in RA-ZON, de regionale alliantie (opleidingsinstituten en schoolbesturen) vanuit het bestuursakkoord. Voor RA-ZON zijn verschillende inhoudelijke lijnen geformuleerd die sterk overeenkomen met de uitgangspunten voor de educatieve regio (actieplan duurzaam werken in het onderwijs). In een brede regio willen we ervoor zorgen dat de verschillende projecten en financieringsstromen versterkend aan elkaar worden ingezet.

7. Strategische Personeelsplanning

In de huidige periode hebben we de gegevens van de deelnemende besturen in het scenariomodel van het arbeidsmarktplatform ingevoerd en op basis van ruwe data eerste analyses gemaakt over de personele ontwikkelingen. Voor de RAP 2022-2023 gaan we de gegevens verder verrijken met demografische ontwikkelingen en verder specificeren naar de verschillende functiecategorieën (Directie, Onderwijzend Personeel en Onderwijsondersteunend Personeel). Op basis van deze gegevens adviseren we besturen ten aanzien van Strategisch Personeelsbeleid

8. Professionalisering:

In de RAP 2022-2023 gaan we nadrukkelijk de initiatieven van de verschillende besturen op het gebied van professionaliseren met elkaar verbinden zodat van en met elkaar leren en ontwikkelen regionaal betekenis krijgt. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken het werkveld en de diverse opleidingsinstituten met elkaar samen. Specifiek voor onderwijsassistenten verkennen we de mogelijkheden voor een traject 'op maat' waarbij op basis van EVC's een verkort traject naar een lesbevoegdheid voor het PO kan worden behaald. In de ontwikkeling van dit traject wordt de expertise van schoolleiders uit Samen Opleiden ingezet.

Voort te zetten activiteiten uit RAP 2020-2022

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1 Versterken samenwerking	08-22 t/m 07-23	Zie beschrijving van de activiteiten en de ontwikkeling daarvan
2 Loketfunctie	08-22 t/m 07-23	
3 Behoud Personeel (leeftijdsbewust)	08-22 t/m 07-23	
4 Instroom zij-instroom	08-22 t/m 07-23	
5 Behoud personeel (duurzame inzetbaarheid)	08-22 t/m 07-23	

Doelstelling en activiteitenplanning van nieuwe en/of gewijzigde activiteiten

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1 Versterken samenwerking	08-22 t/m 07-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inzet projectleider en ondersteuning 2. Inzet van experts van de verschillende besturen op (deel-)projecten. Voorbeelden van (deel-)projecten zijn: Netwerk Interne Begeleiders, uitwisseling tussen BAO en SBO en dergelijke. 3. Samenwerking en afstemming met andere regio's en de Regionale Alliantie (RA-ZON). 	Talent voor onderwijs stimuleert deelname van experts van de diverse besturen door deze deelname te faciliteren onder voorwaarden dat projecten bestuur overstijgend uitgevoerd worden
2 Loketfunctie	08-22 t/m 07-23	<p>Het loket wordt uitgebreid:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. een kennisbank waarin "good practice", onderdelen voor beleidsontwikkeling en overige instrumenten beschikbaar worden gesteld aan alle besturen. 2. Inrichten van een mobiliteitscentrum waarbij mogelijkheden om te oriënteren op andere onderwijsconcepten en/of een overstap naar een andere werkplek gerealiseerd kunnen worden. 	
3 Behoud Personeel (intensivering ondersteuning)	08-22 t/m 07-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoek naar mogelijkheden om de instroom, begeleiding en inzet van invallers verder kunnen optimaliseren waarbij aansluiting gevonden wordt bij mobiliteits- en professionaliseringsvraagstukken en de daarbij horende beleidsontwikkeling, 2. Verdieping van de ontwikkeling van het startersnetwerk en het borgen van de opbrengsten. Deze opbrengsten worden 	

		vastgelegd in de kennisbank die ondergebracht wordt bij het loket.	
4. Instroom zij-instroom	08-22 t/m 07-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwikkelen van een "op maat"-traject voor ervaren onderwijsassistenten naar het leerderschap. 2. Leren op Locatie: Uitwerken van het initiatief van de ROC's in de begeleiding van studenten en onderzoeken of hier ook mogelijkheden zijn voor andere opleidingen voor OP en/of OOP-functies 	
5 Behoud personeel (duurzame inzetbaarheid)	08-22 t/m 08-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoek en presentatie van de resultaten van de pilot Klassewerkplek. Faciliteren van deelname aan Klassewerkplek in het schooljaar 2022-2023. 2. Organiseren van inspiratiesessies over "anders organiseren" waarbij we gebruik maken van goede voorbeelden uit onze regio aangevuld met landelijke expertise. 3. Aantrekkelijk werkgeverschap in het PO: Onderzoek naar flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden waarbij het aantrekkelijk blijft of wordt om in het onderwijs te blijven werken 	
6 Samen Opleiden	08-22 t/m 08-23	Samen met de andere RAP-regio's rondom de HAN onderzoeken hoe we de samenhang op de thema's 'opleiden' en 'terugdringen van het personeelstekort' kunnen verbeteren.	
7 Strategische Personeelsplanning	08-22 t/m 08-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderzoek naar de uitkomsten van de analyses uit het scenariomodel van het arbeidsmarktplatform 2. Adviseren van de besturen over de ontwikkelingen met betrekking tot de functiecategorieën Directie, Onderwijzend Personeel en Onderwijs Ondersteunend Personeel waarbij de relatie met de hele RAP-Regio in beeld wordt gebracht. 3. Ontwikkelen van een instrument om naast de kwantiteit, regionaal, de kwalitatieve stand van zaken in kaart te brengen (regionale vloot-schouw) 4. Samen met andere RAP-regio's onderzoek van afgestudeerden 	

		PABO middels het in kaart brengen van de afgestudeerden van de afgelopen 3 jaar aangevuld met verdiepende interviews; bevragen van huidige afstudeerders; analyse, conclusie en aanbevelingen voor Curriculum en SPP.	
8 Professionalisering	06-22 t/m 08-23	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verbinden van de initiatieven op het gebied van professionaliseren tussen de verschillende besturen waardoor van en met elkaar ontwikkelen regionaal betekenis krijgt. Hierbij wordt de samenwerking met diverse opleidingsinstituten opgezocht 2. In kaart brengen van en gebruik maken van onderzoek naar ontwikkeling van leerkrachten, verschillende rollen en groeipaden (Snoek, M et Al). Het accent wordt gelegd op een inhoudelijke ontwikkeling van de functie van leerkracht zodat deze behouden blijft voor de primaire taak om onderwijs te geven aan leerlingen. 	

Aanvullende eisen

Projectleider

De inzet van de externe projectleider wordt voor de periode van 1 augustus 22 tot en met 31 juli 2023 gecontinueerd

Loketfunctie

Het loket is operationeel en blijft dit ook. Daarnaast wordt de dienstverlening uitgebreid ten behoeve van de versterking van de bestuurlijke samenwerken.

Begroting en financiële borging

Begroting								
		Totaal	inzet extern en/of materialen	Intern Personeel	Begroting uren	Uurtarief	Susidie Rijk	Co-financiering
1.	Versterken samenwerking							
1.1	Inzet projectleider	20.000	20.000		200	100	13.333	6.667
1.1	Projectondersteuning	11.200		11.200	160	70	7.467	3.733
1.2	Inzet experts deelprojecten	25.200		25.200	360	70	16.800	8.400
2.	Loketfunctie							
2.1	Inrichten Kennisbank	10.000	10.000				6.667	3.333
2.2	Inrichten mobiliteitscentrum	25.000	25.000				16.667	8.333
2.3	Bemensing mobiliteitscentrum	11.200		11.200	160	70	7.467	3.733
3.	Behoud Personeel							
3.1	Onderzoek optimalisatie instroom, begeleiding en inzet	8.000		8.000	80	100	5.333	2.667
3.2	Verdieping en borging opbrengsten netwerk starterscoaches	22.800	1.800	21.000	300	70	15.200	7.600
4.	Instroom zij-instroom							
4.1	Ontwikkelen "op maat"-trajecten	20.000		20.000	200	100	13.333	6.667
4.2	Onderzoek Leren Op Locatie	7.500		7.500	75	100	5.000	2.500
5.	Behoud Personeel							
5.1	onderzoek en faciliteren Klassewerkplek	38.200	37.500	700	10	70	25.467	12.733
5.2	Organiseren inspiratiesessies "anders organiseren"	18.000	4.000	14.000	200	70	12.000	6.000
5.3	Onderzoek flexibilisering arbeidsvoorwaarden	33.000	5.000	28.000	400	70	22.000	11.000
6.	Samen Opleiden							
6.1	onderzoek regionale samenwerking met ander RAP-regio's en HAN	5.000	5.000				3.333	1.667
7.	Strategische Personeels Planning							
7.1	onderzoek naar en verrijken van de analyse van het scenariomodel	8.500	5.000	3.500	50	70	5.667	2.833
7.2	Advies over de ontwikkeling van de verschillende functiecategorieën	3.500		3.500	50	70	2.333	1.167
7.3	Ontwikkelen van een instrument om de kwalitatieve aspecten ten aanzien van Strategische personeelsplanning in kaart te brengen	10.000		10.000	100	100	6.667	3.333
7.4	Onderzoek Afgestudeerden PABO	10.000	5.000	5.000	50	100	6.667	3.333
8.	Professionalisering							
8.1	Verbinden van initiatief	12.000	5.000	7.000	100	70	8.000	4.000
8.2	Onderzoek groeipaden leerkrachten	17.000	10.000	7.000	100	70	11.333	5.667
	Verantwoording pervoerder	5.500		5.500	55	100	3.667	1.833
Totaal		321.600	133.300	188.300	2.650		214.400	107.200

Ondertekening

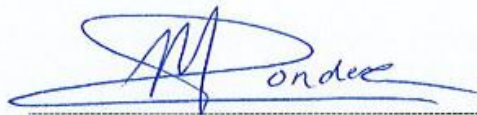
Deelnemend bestuur 1

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

Bevoegd gezag nummer: 48348

Naam contactpersoon: M. Donders

Handtekening:



.....

Deelnemend bestuur 2

Naam: Stichting Kiem Onderwijs en Opvang

Bevoegd gezag nummer: 42177

Naam contactpersoon: J. Tillemans

Handtekening



.....

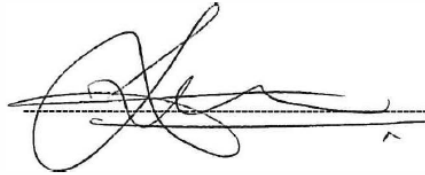
Deelnemend bestuur 3

Naam: Stichting Filios Scholengroep

Bevoegd gezag nummer: 41228

Naam contactpersoon: J. Daalmans

Handtekening:



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Daalmans', written over a horizontal dashed line.

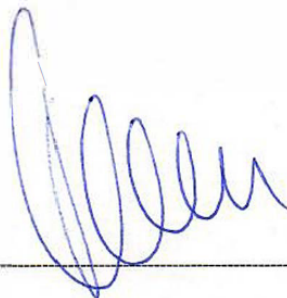
Deelnemend bestuur 4

Naam: Stichting Invitare Openbaar Onderwijs

Bevoegd gezag nummer: **41443**

Naam contactpersoon: F. van Veen

Handtekening:



22-50-22

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. van Veen', written over a horizontal dashed line. To the right of the signature, the date '22-50-22' is written in blue ink.

Deelnemend bestuur 5

Naam: Stichting Katholiek Onderwijs Vierlingsbeek

Bevoegd gezag nummer: 43305

Naam contactpersoon: H. Cremers

Handtekening:



Deelnemend bestuur lerarenopleiding

Naam: Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Bevoegd gezag nummer: 72243

Naam contactpersoon: A. Smelt

Handtekening: