



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

Plan van aanpak
Regionale aanpak personeelstekort
voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs
Almere/Lelystad 2022



Deelnemende besturen:

Stichting Almeerse Scholengroep
Het Baken
Aeres VMBO/mbo Almere
Aeres VMBO Lelystad
MBO College Almere
MBO College Lelystad
Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad
Landstede mbo Lelystad
Stichting Eduvier Onderwijsgroep

Penvoerder: Stichting Almeerse Scholengroep

1. Inleiding

Het ministerie van OCW stelt ook voor het schooljaar 2022-2023 subsidie beschikbaar voor het aanpakken van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten in het onderwijs. De bestaande RAP-regio (20057) van Almere en Lelystad streeft naar een duurzame samenwerking, ook na deze subsidieperiode. Hierbij continueren we wat goed gaat en wordt ingestoken op kennisdeling met andere steden.

In de eerdere RAP-periode is het samenwerkingsplatform Flevowijs opgetuigd (het loket). De samenwerkende schoolbesturen (zowel PO, VO als mbo) hebben invulling gegeven aan projecten om het onderwijspersoneel zowel te werven als te behouden. Hierbij wordt Flevoland geëtaleerd als aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving. Binnen het samenwerkingsverband wordt nauw samengewerkt met de verschillende schoolbesturen, de Gemeente Almere en de verschillende opleiders.

In het voortgangsgesprek met VOION en OCW (1 maart 2022) wordt gesteld dat er hard wordt gewerkt, maar er ook kansen zijn blijven liggen. Om urgentie te blijven voelen in het onderwijs voor het VO en MBO moeten de besturen meer komen tot structurele en bestuurlijke samenwerking. Om een regionale positie in te nemen, betekent dat alle partners een inspanningsverplichting hebben, er prestatieafspraken worden gemaakt en men verantwoording aflegt.

2. Bestuurlijke opdracht

De bestuurlijke opdracht bestaat uit drie onderdelen:

- 1) Het in beeld brengen van een regionale strategische personeelsplanning, samen te komen tot analyses en scenario uitwerking.
- 2) Het continueren en intensiveren van bestaande goedlopende projecten. Dat betekent ook het beschikbaar hebben van data waarmee resultaten inzichtelijk zijn (meten en monitoren).
- 3) Het optimaliseren van een duurzame- en structurele samenwerking.

De stuurgroep komt vier keer paar jaar bij elkaar. Zij vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten aanzien van de projecten rondom de regionale aanpak personeel VO/MBO. Ze is bevoegd tot het nemen van bindende besluiten. Tevens eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de bestuurlijke opdracht. Taak om te bewaken dat grenzen niet worden overschreden. Hiermee wordt in zekere mate gewaarborgd dat significante afwijkingen van de koers niet onopgemerkt aan de stuurgroep voorbijgaan.

De projectgroep komt eens per 4 weken bij elkaar. De projectleden fungeren als intermediair binnen het eigen bestuur. De projectgroep heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak.

De programmaleiding is in handen van de kwartiermaker. Deze is verantwoordelijk voor de beleidsmatige coördinatie tussen de projecten, die binnen het programma lerarentekort vallen (projecten rondom G5 en RAL/RAP) die worden uitgevoerd binnen de verschillende schoolbesturen. De kwartiermaker is verantwoordelijk voor het behalen van het gestelde projectresultaat binnen de gestelde randvoorwaarden en beperkingen. Ook is hij/zij medeverantwoordelijk voor de coördinatie op uitvoerend niveau tussen de projecten binnen een programma.

3. Plan van aanpak

3.1 De regio

Dit plan van aanpak is geschreven voor het ministerie van OCW (de subsidieverlener), de stuurgroep en de deelnemende besturen.

Bij deze aanvraag zijn besturen betrokken van het voortgezet onderwijs en het mbo waarbij de samenwerking tussen Almere en Lelystad is gezocht. Er zijn geen nieuwe schoolbesturen bijgekomen.

De deelnemende besturen:

- Stichting Almeerse Scholen Groep
- Het Baken Almere
- Aeres vmbo/mbo Almere
- Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL)
- Aeres vmbo Lelystad
- Landstede mbo Lelystad
- MBO-college Almere
- MBO-college Lelystad
- Stichting Edivier Onderwijsgroep

De aanvraag voor de RAP VO/mbo is hetzelfde opgebouwd als de aanvraag voor de RAP PO. Deze aanvraag legt de link met Flevowijs. Flevowijs wordt het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland dat tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden.

3.2 Nieuwe partners

Er zijn geen nieuwe partners toegetreden.

3.3 Strategische personeelsplanning

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met een dalende werkgelegenheid voor leraren. Dat komt vooral door de dalende leerlingaantallen, maar ook vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep. Zonder beleidsingrijpen staat het voortgezet onderwijs in 2026 landelijk een tekort van ruim 2.534 fte aan leraren te wachten. In de regio Flevoland wordt in totaal een tekort verwacht van 75 fte in 2026. Het grootste tekort wordt verwacht in de stad Almere, namelijk 46 fte in 2026.

De coronacrisis maakt de gevolgen pijnlijk duidelijk. Lessen die geen doorgang kunnen vinden omdat de docent in quarantaine moet en er geen vervanger of digitaal alternatief is. Er wordt volop ingezet op zij-instromers, benoembare docenten (zonder bevoegdheid) en hybride docenten, maar het is de vraag of er niet meer moet gebeuren om het onderwijs aantrekkelijker te maken om zo meer mensen aan te trekken. De coronapandemie heeft de effecten van deze trend versterkt.

Om nu en in de toekomst kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, zijn bevoegde en vakbekwame leraren nodig. Strategisch personeelsbeleid en planning, afgestemd op de te verwachten leerlingenpopulatie zijn belangrijke instrumenten om dit te realiseren. Strategische Personeelsplanning (SPP) biedt de mogelijkheid om actief te sturen op de kwantitatieve én

kwalitatieve aanpak van de tekorten, zowel op korte termijn alsook op de midden en lange termijn.

Het Arbeidsmarktfonds voor het Voortgezet Onderwijs (Voion) heeft het Scenariomodel-VO ontwikkeld, waarmee VO-scholen kunnen analyseren hoe de leerlingenaantallen zich op termijn gaan ontwikkelen. Het Scenariomodel geeft inzicht in te verwachten leerlingenaantallen, formatie, bekostiging en in de achterliggende gegevens van deze data. Met deze gegevens kunnen scenario's ('wat als', interventies, e.d.) worden doorgerekend. Ook kan met de SPP-module een berekening worden gemaakt van aanwezige en benodigde formatie voor de komende jaren. Hiermee wordt onder andere per vak, bevoegdheid of graadniveau duidelijk of er in de toekomst sprake zal zijn van over- of ondercapaciteit. Dit kan met de tool op schoolniveau worden uitgerekend. Het CAOP maakt vervolgens met de data op schoolniveau een berekening naar bestuurs-, stadsdeel- en regioniveau.

De deelnemende besturen spreken met elkaar af gebruik te maken van het scenariomodel en deze voor 01-01-2023 in werking te stellen. Voion wordt gevraagd de begeleiding op zich te nemen.

3.4 Doelstellingen RAP 22

De aanpak VO/mbo is (evenals de aanpak PO) gericht op het terugdringen van kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekorten. De zeven actielijnen van het landelijke plan van aanpak hebben als inspiratie gediend, te weten:

- 1) verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
- 2) stimuleren van zij-instromers
- 3) behouden van leraren
- 4) activeren van de stille reserve
- 5) het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief
- 6) stimuleren van innovatie
- 7) kwaliteit van huidige personeelsbestand verhogen.

Uiteindelijk zijn deze lijnen geclusterd en teruggebracht naar drie deelprojecten:

- Het behouden van personeel.
- De instroom van nieuw personeel.
- Anders organiseren van onderwijs.



Behouden personeel	<ul style="list-style-type: none"> a. Sturen op goede begeleiding. b. Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. Inzet op kwaliteit van huidige personeelsbestand. c. Mobiliteit.
De instroom van nieuw personeel (verhogen)	<ul style="list-style-type: none"> a. Promotie van Flevoland en het vak. b. Vergroten van de vijver. c. Stille netwerk activeren en inzet op kwaliteit van huidige personeel.
Anders organiseren onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> a. Werven en inzetten leerlingen havo/vwo & studenten mbo. b. Betrekken van het bedrijfsleven bij het onderwijs.

Tabel 1 Flevowijs

In deze RAP-aanvraag borduren we voort op projecten die goed zijn verlopen of naar aanleiding van de eerste jaarsevaluatie worden bijgestuurd. De activiteiten rondom deze projecten vinden plaats van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, waarbij uitloop mogelijk is tot 31 december 2023.

Met de RAP wordt tegelijkertijd invulling gegeven aan het strategisch HR-beleid van de schoolbesturen. Binnen de projectgroep worden allerlei oplossingsrichtingen en interventies als antwoord op het lerarentekort geformuleerd en wordt breed beleid voorbereid. Hierbij leggen we steeds de verbinding met parallelle processen en de lopende projecten. Zo stellen we ons de vraag of er innovatieve manieren zijn om het onderwijs anders te organiseren, zodat het lerarentekort naast bedreigingen ook kansen biedt. Naast het profileren van ieder schoolbestuur als aantrekkelijke werkgever, speelt het imago en carrièreperspectief van de docent in zijn algemeenheid hierbij een rol. Het strategisch HR beleid vraagt een nauwe samenwerking en afstemming tussen de besturen om hier samen visie in te ontwikkelen.

In zijn algemeenheid zullen bij het oplossen van tekorten op personeelsgebied gekeken worden naar drie thema's: het behouden van personeel, het werven van nieuw personeel en anders organiseren.

De belangrijkste beoogde resultaten:

- Flevowijs blijft het regionale samenwerkingsplatform tussen de PO en VO schoolbesturen in Flevoland. Ieder bestuur in Flevoland kan aansluiten. De kwartiermaker stuurt op monitoring en borging van resultaten.

- Flevowijs is het loket waar geïnteresseerden voor het onderwijs zich kunnen melden (veelal zal het gaan om zij-instromers) zowel voor PO, VO als mbo. Deze loketfunctie kan eventueel ook gebruikt worden voor aanmelding van het voortraject/nascholing.
- Flevowijs maakt het mogelijk om binnen verschillende besturen je loopbaan vorm te geven en jezelf te ontwikkelen als professional.
- Flevowijs werkt nauw samen met de gemeentes en maatschappelijke partners zoals het UWV.
- In het(strategisch) HR beleid wordt mobiliteitsbeleid en professionalisering samen opgetuigd.
- Er wordt binnen het PO, VO en mbo ingezet op extra begeleiding en het opleiden van deze coaches.
- Iedere academie biedt een professionaliseringsprogramma aan en men werkt onderling samen.
- Alle actuele vacatures van de aangesloten scholen in Flevoland staan op deze site.
- Mobiliseren tussen de verschillende schoolbesturen wordt bevorderd.
- Samen opleiden tussen besturen wordt versterkt.
- Voorlichting aan zij-instromers en herintreders zowel in PO, VO als mbo.
- Een eerste aanzet wordt gemaakt met het anders organiseren van onderwijs. Er wordt een groep ingericht waar schoolleiders uit het PO, VO en mbo deelnemen. Er wordt hier gekozen voor een regionale aanpak.
- De samenwerking met de lerarenopleiding wordt uitgebreid en geïntensiveerd.

3.5 Voort te zetten activiteiten

Onderstaande activiteiten blijven gecontinueerd, echter zijn een aantal projecten herijkt zoals reeds in de eerstejaars evaluatie is beschreven. Een aantal projecten worden ontschot wat betekent dat zowel het VO als MBO kunnen deelnemen aan de betreffende activiteiten. De begeleiding rondom zijinstroom binnen het mbo stond bij thema anders organiseren. Dat is niet logisch, deze voegen we in bij het thema instroom als zijnde project 2.B.6.

Het behouden van personeel

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.A.1. inregelen extra begeleiding voor al het OP	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	750 uur begeleiding kan worden ingezet binnen het OP met uitzondering van zij-instroom.	Uit de 1 ^e -jaarsevaluatie bleek al snel dat de behoefte voor coaching breder is dan alleen voor starters.
1.A.2. en 1.A.3. Opleiden van begeleiders/coaches	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Ten minste 20 begeleiders/coaches worden opgeleid binnen het VO/mbo.	Ieder bestuur heeft ruimte voor maatwerk afhankelijk van de vraag. Als de vraag breder is, zal bestuursbreed worden opgeleid.
1.A.4. Aanbieden doorstroommogelijkheden VO	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Het omscholen van ten minste 5 zittende OP- of OOP-collega's naar tekortvak/eerste graads bevoegdheid.	

De instroom van nieuw personeel (verhogen)

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.A. Promotie van Flevoland en het vak	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Alle activiteiten handhaven rondom loket, website, campagnes, etc. Communicatieplan wordt doorontwikkeld zodat zichtbaarheid wordt vergroot.	
2.B.1. HBO-zij-instroom in combinatie met project 3.B. inzet coaching VO	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Zij-instromers (circa 15) worden aangetrokken en krijgen een werkervaringstraject gefaciliteerd van 2 maanden. Tevens wordt ingezet op extra begeleiding van maximaal 30 uur per jaar.	
2.B.6. Zij-instroom MBO	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Het opleiden van ten minste 20 zij-instromers/pdg'ers die starten met werkervaringstraject, men krijgt intensivering van begeleiding. De coach wordt vanuit de subsidie betaald.	

3.6 Nieuwe activiteiten

Binnen de projecten rondom instroom wordt nauwelijks gebruik gemaakt van de leergang zin in lesgeven. De scholen vinden het voortraject wel belangrijk, maar geven dit liever anders vorm. We hebben afgelopen jaren ervaren dat belangstellenden na een periode van meelopen, pas een reëel beeld vormen wat de rol van docent inhoudt. Pas na deze periode kan men een besluit nemen of een overstap naar het onderwijs gewenst is. Het voortraject wordt nu zo ingericht dat de belangstellende aan een schoolopleider wordt gekoppeld en deze daar uren voor krijgt.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.B.5. Begeleiding voortraject	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	20 belangstellenden worden aan een schoolopleider gekoppeld zodat zij een indruk kunnen krijgen wat de rol van docent inhoudt en een gedegen besluit kan nemen wel/niet over te stappen naar het onderwijs.	

Het project anders organiseren is afgelopen RAP periode niet van de grond gekomen.

De coronacrisis heeft echter een positief effect op innovatie in het onderwijslandschap. We verwachten dan ook dat digitaal onderwijs onderdeel blijft van lesgeven. Zo denken we dat 'hybride onderwijs' de norm wordt: een deel van de lessen wordt fysiek gegeven en een ander deel online.

Als gevolg van de NPO-gelden zijn er veel OOP'ers aangenomen. Bij tekorten aan bevoegde docenten wordt een groot beroep gedaan op deze functiegroep. Om deze groepen goed toe te rusten, wordt een leergang "pedagogisch handelen voor ondersteunend personeel" ingekocht. Ook zal er een opleiding worden aangeboden voor onderwijs assistenten. Functie differentiatie is urgent om een bredere inzet van (onderwijs) mogelijk te maken. Dit is de reden dat we juist ook op hen willen investeren.

Schooljaar 22-23 wordt benut om gezamenlijk in beeld te brengen wat er al gebeurd rondom anders organiseren. De ambitie is om deze opbrengst te bundelen langs drie programmalijnen om zo grip en zicht te houden op alle lopende projecten en processen:

1. Partnerschappen rondom het onderwijs verder versterken en uitbreiden.
2. Innovatieve onderwijsconcepten en organisatievormen onderzoeken en uitproberen.
3. Functie differentiatie om bredere inzet van (onderwijs) personeel mogelijk te maken.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.C. Opleiding pedagogisch handelen voor ondersteunend personeel	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Ten minste 20 OOP'ers volgen opleiding. Doelstelling is om collega's vaardigheden aan te leren en ze voor de langere termijn aan het onderwijs te verbinden.	
3.D. Opleidingen voor onderwijs assistenten	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Ten minste 20 onderwijs assistenten worden opgeleid. Een bewaarde onderwijsassistent toont aan dat	Onderwijsassistenten zijn professionals die hands on in het werkveld staan derhalve dient het programma praktisch van inhoud

		<p>hij vanuit een professionele basis, met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als onderwijsassistent en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap, die de onderwijsassistent samen met zijn collega's vormt, op een professionele en verantwoorde wijze verricht.</p>	<p>te zijn aangevuld met korte theoretische verdieping.</p>
--	--	---	---

3.6 Aanvullende eisen

De aanstelling van zowel de kwartiermaker als projectondersteuner blijven gehandhaafd voor de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023.

Flevowijs blijft het centrale aanknooppunt binnen Flevoland dat zich bezig houdt met het verstrekken van essentiële informatie voor starters, zij-instromers, geïnteresseerden, docenten en herintreders. Flevowijs heeft als doelstelling om de volgende eigenschappen te allen tijde uit te stralen naar de doelgroep(en) toe:

- Informerend: Flevowijs biedt pertinente antwoorden op praktische vragen en behoeftes van de doelgroep(en);
- Hulpvaardig: Flevowijs verbindt en koppelt de doelgroep(en) met relevante en benodigde hulpmiddelen;
- Stimulerend: Flevowijs zet iedere doelgroep aan tot het nemen van stappen in zijn of haar onderwijstraject;
- Actueel: Flevowijs informeert de doelgroep(en) over de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs.

De potentiële beroepsbeoefenaar wordt via een menustructuur trechterwijs genavigeerd om zo tot de gewenste informatie te komen. Aankomend schooljaar zullen we inzetten op een alles-in-één platform voor informatie, bestuursleden, nieuwsontwikkelingen, veelgestelde vragen, keuzehulp, vacatures, scholen, Webinars en seminars en andere onderwijs-evenementen.

3.7 Begroting en financiële borging

De activiteiten vinden plaats in schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).

De vastgestelde tarieven:

- Stuurgroep (bestuurders): € 100 per uur
- Projectgroep: € 65 per uur
- Kwartiermaker/regievoerder: € 75 per uur
- Projectondersteuner: € 45 per uur
- Directeur VO/mbo: € 85 per uur
- Coach: € 55 per uur
- Project lid/adviseur: € 55 per uur
- Schoolopleider / begeleider: € 50 per uur
- Werkplekopleider: € 45 per uur
- Administratieve ondersteuning: € 40 per uur

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
Kwartiermaker Flevowijs aanstelling van 0,2 wtf a € 75 per uur.	€ 24.000	€ 75 * 8 uur per week, 40 schoolweken. P= €75 Q= 320 uur
Administratieve ondersteuning Flevowijs, loketfunctie. Aanstelling 0,4 wtf a € 45 per uur.	€ 28.800	€ 75 * 16 uur per week, 40 schoolweken. P= €45 Q= 640 uur
Cofinanciering stuurgroep 4 x per jaar bij elkaar, 7 personen.	€ 11.200	P= € 100 Q= 16 (4*4*7)
Cofinanciering projectgroep 10 x per jaar, 7 personen.	€ 18.200	P= € 65 Q= 280 (4*10*7)
Inhuren VOION inzake begeleiding scenariomodel	€ 2.500	P= € 100 Q= 25
1.A.1. inregelen extra begeleiding voor al het OP, met uitzondering zij-instroom uren verdelen o.b.v. verdeelsleutel.	€ 37.500	P= € 50 Q= 750 uur 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 25.000 subsidie € 12.500 is cofinanciering
1.A.2. en 1.A.3. Opleiden van 20 begeleiders/coaches	€ 40.000	P= € 2.000 Q= 30 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 26.667 subsidie € 13.333 cofinanciering
1.A.4. Aanbieden doorstroommogelijkheden VO Extra studie-uren 1 dag per schoolweek voor 5 deelnemers gebaseerd op LB trede 8. Daarnaast bekostiging opleiding per deelnemer met een maximumbedrag van € 3.000.	€ 58.020	P= € 11.604 Q= 5 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 38.680 subsidie € 19.340 cofinanciering
2.A. Promotie van Flevoland en het vak	€ 20.000	P= € 100 Q= 200

2.B.1. HBO-zij-instroom in combinatie met project 3.B. inzet coaching t.b.v. zij-instroom		
Zachte landing: 2 maanden vergoed werkervaringstraject.	€ 77.633	P= 6.526 Q= 15 € 40.921 subsidie € 36.712 cofinanciering
Per deelnemer 30 uur per jaar aan extra begeleiding o.b.v. verdeelsleutel.	€ 22.500	P= € 50 (uurtarief schoolopleider) Q= 450 uur (15 zij-instromers) 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 15.000 subsidie € 7.500 cofinanciering
2.B.5. Begeleiding voortraject	€ 16.000	P= € 50 (uurtarief schoolopleider) Q= 320 (4 uur per week, 4 weken, 20 belangstellenden)
2.B.6. Zij-instroom MBO Het bekostigen van coaches bij zij-instroom/pdg. 4 uur week met een maximum van 30 uur.	€ 40.000	P= € 50 (uurtarief schoolopleider) Q= 800 uur 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 26.667 subsidie € 13.333 cofinanciering
3.C. Opleiding pedagogisch handelen voor ondersteunend personeel	€ 25.900	P= € 1.295 Q= 20 deelnemers 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 17.267 subsidie € 8.633 cofinanciering
3.D. Opleidingen voor onderwijs assistenten	€ 25.310	P= € 1.265,50 Q= 20 deelnemers 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 16.873 subsidie € 8.437 cofinanciering
Totale kosten 2022	€ 447.563	
Subsidie (2/3)	€ 298.375	
Cofinanciering (1/3)	€ 149.188	