



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs 2022-2023

Regio Noord-Holland Noord

De regio en de partners

De regio Noord-Holland Noord

Deze aanvraag is een verzoek op de verlenging van de subsidieaanvraag 2020-2022 met als kenmerk RAP 20035.

Onze regio is ongewijzigd. Wel is er een wijziging in de samenstelling van de besturen. Bij het VO zijn de besturen van het Trinitas College Heerhugowaard en het Regius College, Schagen gefuseerd en opereren zij nu onder een bestuur, onder de naam Pontis. Dit heeft verder geen gevolgen voor het aantal FTE.

Bij het MBO zijn het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland gefuseerd. Dit heeft wel een uitbreiding van het aantal FTE tot gevolg.

Door deze uitbreiding hadden de deelnemende besturen VO en MBO op rekenaldatum 15 oktober 2018 een personeelsomvang van 4001 FTE, een toename van 318 FTE.

In de regio Noord-Holland Noord is het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO (RPOA-NHN) onverminderd actief en het convenant dat in 2008 is door de deelnemende schoolbesturen en opleidingsinstituten is opgesteld om de wisseling tussen de uitstroom en instroom van leraren zo goed mogelijk in evenwicht te houden en om te werken aan kwalitatieve impulsen voor zowel het zittend als het nieuwe personeel, is van nog steeds van kracht.

Voor een uitgebreide beschrijving van de regio en de doelstellingen van de RPOA-NHN verwijzen we naar de het plan van aanpak RAP-2020-2022.

Activiteiten

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1. Instroom personeel		
1.1 Strategisch personeelsplanning, arbeidsmarktanalyse	september '22 – april '23	Continueren en aanvulling
1.2 Stimuleren instroom	september '22 – juli '23	
<i>a. Stimuleren zij-instroom</i>	september '22 – juli '23	Continueren
<i>b. Stimuleren initiële instroom</i>	september '22 – juli '23	Aanvulling
<i>c. Stimuleren behalen tweede bevoegdheid, opleiding in de regio</i>	september '22 – juli '23	Aanvulling
1.3 Regionaal informatieloket Stappen in het onderwijs	september '22 – juli '23	Continueren
2. Behoud personeel		
2.1 Versterken duurzame inzetbaarheid, inzet vitaliteitscoaches	september '22 – juli '23	Continueren en aanvulling
3. Professionalisering		
3.1 Inductie en professionalisering		
<i>a. Generieke kwalificaties LC</i>	september '22 – juli '23	Continueren en aanpassen
<i>b. Leerarrangementen uitvoeren</i>	oktober '22 – mei '23	Continueren en aanvulling
<i>c. Onderzoekwerkplaats uitvoeren</i>	oktober '22 – mei '23	Continueren en aanvulling
3.2 Opstromen en omscholen van docenten in tekortvakken	februari '23 – juli '23	Continueren
4. Versterken regionale samenwerking		
4.1 Versterken Regionale Techniektteams vo-mbo	september '22 – juli '23	Continueren, starten fase 2
4.2 Versterken regionale netwerken	september '22 – juli '23	Continueren en aanpassen
5. Borgen van opbrengsten	september '22 – juli '23	

Toelichting op de activiteitenplanning

1. Instroom nieuw personeel

1.1 Strategisch personeelsplanning, arbeidsmarktanalyse

Voor het bepalen van de benodigde (regionale) instroom op middellange termijn is meer inzicht in de behoefte op (sub)-regionaal niveau nodig. November 2021 zijn hiervoor financiële middelen vrijgemaakt uit het projectplan RAP 2020-2022 door reallocatie van middelen. Opdracht was om te onderzoeken of het scenariomodel van VOION een goed instrument is bij deze analyse, waarbij ook het mbo zou worden meegenomen. Omdat in het HR-netwerk door HR-adviseurs is aangegeven dat er twijfels zijn over de arbeidsintensiviteit van het instrument en de bruikbaarheid van de gegevens die het instrument beschikbaar stelt, is er een pilot gestart met 3 besturen om het instrument uit te proberen. In juni/juli 2022 zijn de resultaten bekend. Op basis van die resultaten wordt de activiteit voortgezet. Het plan dat ingediend op 5 november 2021 wordt zo nodig bijgesteld en vervolgens uitgevoerd.

Globaal plan van aanpak

- Mandaat verkrijgen van deelnemende besturen, reikwijdte bepalen: vo of vo en mbo. Inzet is dat alle besturen deelnemen om zo een volledig beeld te krijgen.
- Informatiebijeenkomst met het HR-netwerk waarbij tijdspad en haalbare deadlines worden vastgesteld.
- Intakegesprek op bestuursniveau met bestuurder en verantwoordelijk HRM. Besproken wordt o.a. de verwachtingen zowel m.b.t. doel, opbrengst, de te verwachte inspanning voor HRM (aanleveren gegevens), gewenste reikwijdte van de analyse (o.a. looptijd/scope en welke functie-groepen). Het gaat hierbij om de verwachtingen op bestuursniveau en op regionaal niveau.
- Per bestuur de beschikbare data/gewenste data vaststellen.
- Het gelijkstellen van de vakkenbenamingen en betrekkingssomvang (fte of uren) zodat deze eenvoudig ingeladen kunnen worden in het Scenariomodel-VO.
- Een training in het Scenariomodel-VO voor HRM. Indien haalbaar tijdens de training een (begin met) analyse per bestuur maken.
- In Mijn Regio-omgeving van het scenario-model de afzonderlijke scenario's koppelen tot een gezamenlijk regionaal scenario.
- Per bestuur de eigen resultaten bespreken.
- Het regionale beeld presenteren, duiden van de uitkomsten, het bundelen van alle behoeften en formuleren van vervolgstappen in een afsluitende bijeenkomst met de besturen en opleidingsinstituten.

Globaal tijdspad 2022-2023

Vorbereiding en intake	:	september – oktober '22
Scenariomodel vullen	:	oktober- november '22
Terugkoppeling besturen	:	januari-februari '23
Presentatie platform	:	maart '23

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – programmaleider, bestuurders, HR/ICT scholen

Gerelateerd aan stimuleren instroom

1.2 Stimuleren instroom

De activiteit stimuleren zij-instroom wordt verbreed tot stimuleren instroom.

a. Stimuleren zij-instroom

Voor het stimuleren van zij-instroom is een voorstel ingediend op de platformvergaderingen van juni en november 2021. Het deelproject stimuleren zij-instroom is daarop aangepast. De kern is een gezamenlijke inspanning om voor de tekortvakken opleidingsplaatsen in de regio te realiseren, aangevuld met een baangarantie. Deze activiteit wordt conform het voorstel gecontinueerd. Voorwaarden is dat er een realistisch inzicht komt in de regionale personeelsbehoefte.

RAP 2022-2023

Activiteit richt zich op het realiseren van 10 -13 opleidingsplaatsen en de verbetering van de coördinatie op regionaal niveau van het oriëntatietraject, de werving, plaatsing van instromers in het onderwijs.

Samenwerking: de academische opleidingsscholen en de lerarenopleidingen.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – medewerkers en coördinatoren opleidingsscholen, assessoren.

Gerelateerd aan strategische personeelsplanning en het regionale informatieloket Stappen in het onderwijs.

b. Stimuleren initiële instroom

Mede gezien de krapte op de huidige arbeidsmarkt ligt het in de lijn van de verwachtingen dat het voorzien in de personeelsbehoefte niet gaat lukken met de reguliere werving inclusief de instroom van zij-instromers en regionale mobiliteit van docenten.

De reguliere aanwas vanuit de lerarenopleidingen lijkt ook onvoldoende. In de Topgroep is door twee bestuurders het idee gelanceerd om te onderzoeken of en hoe we docenten kunnen opleiding vanuit eigen kweek. Leerlingen vanuit de bovenbouw havo/vwo en laatstejaars studenten van het mbo-4 interesseren voor de opleiding tot docent en vervolgens een aantrekkelijk (incompany) opleidingstraject in de regio aanbieden met deskundige begeleiding. Het opleidingsaanbod is gericht op de risico/tekortvakken.

Onderzoek naar de haalbaarheid en de verder uitwerking van het idee wordt ondergebracht in de RAP.

Globaal tijdpad

Uitwerking idee: 2022

Opzetten opleiding: 2023

Werven studenten in de eigen scholen: schooljaar 2022-2023

Start regionale opleiding: schooljaar 2023-2024

Samenwerking: erkend opleidingsinstituut, de regionale academische opleidingsscholen.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – 3 bestuurders, 2 coördinatoren academische opleidingsscholen, 2 HR-adviseurs, 1 vertegenwoordiger opleidingsinstututen, programmaleider.

Gerelateerd aan strategische personeelsplanning en het regionale informatieloket Stappen in het onderwijs.

c. Stimuleren behalen tweede bevoegdheid, opleiding in de regio

Onderzoek naar de haalbaarheid en de verdere uitwerking van het idee naar het aanbod van een opleiding in de regio voor het behalen van de tweede bevoegdheid.

Docenten die een tweede bevoegdheid willen halen, waardoor zij breder inzetbaar zijn in de school en ook kleine (rest-)vacatures op kunnen vullen, een versneld traject op maat te laten volgen. Ook hierbij inzet op de tekortvakken. Door de opleiding tot een tweede bevoegdheid in de regio te organiseren, wordt het voor collega's laagdrempelig en minder tijdsintensief o.a. doordat de reistijd wordt verminderd.

Globaal tijdpad

Uitwerking idee: 2022

Opzetten opleiding: 2023

Werven docenten in de eigen scholen: schooljaar 2022-2023

Start regionale opleiding: schooljaar 2023-2024

Samenwerking: erkend opleidingsinstituut, de regionale academische opleidingsscholen.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – 3 bestuurders, 2 coördinatoren academische opleidingsscholen, 2 HR-adviseurs, vertegenwoordiger opleidingsinstututen, programmaleider.

Gerelateerd aan strategische personeelsplanning, opstromen en omscholen en het regionale informatieloket Stappen in het onderwijs.

1.3 Regionaal informatieloket Stappen in het onderwijs

Onderdeel van RAP 2020-2022 was de ontwikkeling van een digitaal regionaal informatieloket om geïnteresseerden in het onderwijs te informeren over de mogelijkheden in de regio. In november 2021 heeft er een reallocatie van middelen plaatsgevonden voor de volgende activiteit:

Website zichtbaar en vindbaar maken door inzet van social media en de bekendheid met de website bij de eigen besturen/scholen vergroten door een voortdurende stroom van content.

RAP 2022-2023

De volgende activiteiten continueren: contentcreatie (tekst en wervende-informatieve filmpjes), creëren van beeld, promoten van de website bij besturen/scholen, agendafunctie regionaal benutten.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – programmaleider, contentredacteur, beheerder website

Gerelateerd aan stimuleren instroom, behoud personeel en professionalisering (informatie regionale activiteiten).

2. Behoud personeel

2.1 Versterken duurzame inzetbaarheid, inzet vitaliteitscoaches

In schooljaar 2022-2023 hebben drie vitaliteitscoaches de opleiding afgerond en zijn inzetbaar voor advies en ondersteuning bij vraagstukken over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Advies en ondersteuning is gericht op individueel, team en organisatieniveau. Vanaf 2023-2024 zijn vijf of mogelijk zes coaches inzetbaar.

De coaches werken allen bij een van de aangesloten organisaties van het platform (RPOA NHN). Eén coach is werkzaam als docent de andere vier zijn werkzaam in verschillende functies op een HR-afdeling. Er is een evenwichtige geografische verdeling (2 coaches zijn werkzaam in NHN-west, 1 coach in West-Friesland en 2 coaches die in april en september '22 starten met de opleiding in de Kop van Noord-Holland).

RAP 2022-2023

Formuleren van aanbod en het programma verder ontwikkelen. De regionale inzet van coaches organiseren (ureninzet). Inzet 3 coaches (met verrekening naar afnemende scholen) met ingang van schooljaar 2022-2023 realiseren. September '23 zijn 5 coaches inzetbaar

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – vitaliteitscoaches, docenten, HR en overig personeel scholen

3. Professionalisering

3.1 Inductie en professionalisering

In het plan van aanpak 2020-2022 was het formuleren van een basisset generieke kwalificaties voor LC/LD functies ondergebracht onder inductie en professionalisering. In de aanvraag RAP 2022-2023 wordt de uitvoering van de professionaliseringsactiviteiten leerarrangementen en onderzoekswerkplaats hieraan toegevoegd.

a. Generieke kwalificaties LC

Het doel van de beschrijving van generieke basiskwalificaties voor docenten op de verschillende niveaus is om in de regio eenzelfde begrip te hebben over de basiskwalificaties (vaardigheden, houding, gedrag) die wij verwachten van een docent. Daarmee kunnen de kwalificaties ingezet worden bij o.a. mobiliteit tussen besturen of bij in het gezamenlijk optrekken in gesprek met bijvoorbeeld de lerarenopleidingen. De LB-kwalificaties zijn beschreven en geaccordeerd, maar de vraag is of ze ook gebruikt worden. In het HR-netwerk is de toegevoegde waarde van deze generieke basiskwalificaties bediscussieerd. Het beschrijven moet geen doel op zich zijn en heeft alleen nut als daarna de generieke kwalificaties ook ingezet worden. Waarbij elk schoolbestuur de generieke kwalificaties kan aanvullen met school specifieke kwalificaties.

RAP 2022-2023

Onderzoeken of en zo ja onder welke voorwaarden het beschrijven de generieke kwalificaties LC van toegevoegde waarden is voor de regio. Bij erkenning van toegevoegde waarden de kwalificaties beschrijven

aansluitend aan de kwalificaties van de LB.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – deelprojectleider, docenten, teamleiders, HR adviseur, coördinatoren regionale academische opleidingsscholen

Gerelateerd aan instroom en behoud personeel.

b. Leerarrangementen uitvoeren

Er zijn 3 leerarrangementen ontwikkeld (zie RAP 2020-2022) gericht op de ontwikkeling van complexe docentvaardigheden. De onderliggende visie is om in de regio een doorlopende professionaliseringslijn te kunnen aanbieden van startend docent (inductiefase) tot aan de ervaren docent. De leerarrangementen zijn in principe bedoeld voor docenten die de inductiefase hebben afgerond en enige jaren ervaring hebben. Het daadwerkelijk uitvoeren van de programma's is lastig door gebrek aan tijd bij docenten mede door gevolgen van de pandemie COVID-19.

RAP 2022-2023

Het programma zoals beschreven in het plan van aanpak RAP 2022-2022 uitvoeren. Elk arrangement bestaat uit vier begeleide bijeenkomsten van 3 uur. Van de deelnemer wordt een tijdsinvestering van 4 uur per bijeenkomst verwacht. De belasting per arrangement is ongeveer 28 uur per deelnemer.

Daarnaast een (aangepast) deel van de leerarrangementen inpassen in de inductiefase om zo de doorlopende professionaliseringslijn zichtbaar en voelbaar te maken voor deelnemende docenten. Docenten en schoolleiders/teamleiders enthousiasmeren voor leerarrangementen waarbij met elkaar wordt gewerkt aan de eigen professionalisering.

Samenwerking: regionale academische opleidingsscholen, opleidingsinstituten.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – coördinator opleidingsschool, trainers, docenten.

Gerelateerd aan: strategische personeelsplanning (kwalitatief), behoud personeel, professionalisering, stimuleren instroom.

c. Onderzoekwerkplaats uitvoeren

In de regio West-Friesland is ervaring opgedaan met de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen waarbij de onderzoeksvaardigheid gezamenlijk wordt ontwikkeld. De onderzoekswerkplaats draagt bij aan de realisatie van een doorlopende professionaliseringslijn. De werkplaatsen uitbreiden en openstellen voor de andere regio's was het doel van RAP 2020-2022. Dit verliep de afgelopen twee jaar niet volgens plan mede door de gevolgen van Covid-19, het gebrek aan tijd bij docenten.

RAP 2022-2023:

Het programma zoals beschreven in het plan van aanpak RAP 2022-2022 uitvoeren. Er zijn vijf onderzoekswerkplaatsen mogelijk. De onderzoekswerkplaats bestaat uit een gezamenlijke startbijeenkomst voor alle onderzoekteams, 6-maandelijkse bijeenkomsten van 3 uur en een gezamenlijke afsluiting. De bijdrage van de school/docent bestaat uit ureninzet van de deelnemende docenten voor deze training. Deelname bijeenkomsten 24 uur en ongeveer 15 uur uitvoering in de eigen praktijk.

Daarnaast docenten laten kennismaken met de methodiek van de onderzoekswerkplaats in de inductiefase om zo de doorlopende professionaliseringslijn zichtbaar en voelbaar te maken voor deelnemende docenten. Docenten, schoolleiders en teamleiders enthousiasmeren voor de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden waarbij met elkaar wordt gewerkt aan de eigen professionalisering.

Samenwerking: regionale academische opleidingsscholen, opleidingsinstituten

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – coördinator opleidingsschool, onderzoekers en docenten

Gerelateerd aan: strategische personeelsplanning (kwalitatief), behoud personeel, professionalisering, stimuleren instroom.

3.2 Laten opstromen en omscholen van docenten in tekortvakken

Het toekennen van beurzen voor het opstromen of omscholen (naar een andere bevoegdheid) van docenten is succesvol. Al beschikbare beurzen worden gebruikt. Activiteit continueren (zie ook plan van aanpak RAP 2020-2022).

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – docenten

Gerelateerd aan strategische personeelsplanning en behalen tweede bevoegdheid, opleiden in de regio (1.2c).

4. Versterken regionale samenwerking

4.1 Versterken Regionale Techniekteams vo-mbo, één team in de regio

In de regio Noord-Holland Noord zijn drie Sterk Techniek Onderwijs projecten actief.

Het betreft:

- TechniekPact West-Friesland met penvoerder Tabor College in Hoorn,
- TechniekPact Noord-Kennemerland met penvoerder Petrus Canisius College in Alkmaar en
- TechniekPact Kop van Noord-Holland met penvoerder Regius College in Schagen.

Deze STO projecten zijn gestart op 1 januari 2020 en lopen door tot en met juni 2024.

De doelstellingen van de STO projecten sluiten naadloos aan bij de doelstellingen van de RAP. De beoogde doelgroep bestaat uit ruim 250 techniek- (en techniek gerelateerde) docenten, instructeurs en praktijkbegeleiders in en om het vo/vmbo in Noord-Holland Noord. De STO-projecten richten zich onder andere op de kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de TechniekTeams op het vo/vmbo en daaraan gekoppeld ook het stimuleren van techniek gerelateerd onderwijs op het po, pro en vso. Daarnaast wordt ook nauw samengewerkt met de drie mbo-instellingen in de regio (Clusius College/ROC KvNH en het Horizon College). De huidige techniekteams in het vo/vmbo zijn vaak klein en kwetsbaar terwijl de arbeidsmarkt in alle technische sectoren kampt met een groeiend tekort aan vakmensen. Er wordt geïnvesteerd in het versterken van de harde techniekinfrastructuur op de vo/vmbo scholen maar nog belangrijker is het kwantitatief en kwalitatief versterken van de TechniekTeams in het vo/vmbo. Om de huidige techniekteams in de verschillende vo/vmbo te versterken wordt onder meer gedacht aan een versterkte inzet in scholing, zij-instroom, hybride vormen, versterkte inzet vanuit de bedrijven, docentenstages, masterclasses en innovatie-bootcamps. Een bovenschools, boven bestuurlijk, regionaal inzetbaar, adequaat opgeleid en stevig gefacilieerd techniekteam van docenten, instructeurs en praktijkbegeleiders is een van de richtingen waaraan wordt gedacht. Na de onderzoeksfase zijn we nu in fase 2 beland.

Fase 2: 1 Team in de regio 01-09-2022 t/m 31-08-2023

In fase 2 gaan we graag verder met het vormgeven van **1 team in de regio**.

Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHN 2020 - 2025			
FASE 2: EEN TEAM IN DE REGIO JAAR1 NOORD-HOLLAND NOORD			
Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Fase 2.1 Vaststellen Plan van Aanpak	September t/m Oktober 2022	Vastgesteld en bestuurlijk geaccordeerd Plan van Aanpak Een team in de regio Noord-Holland Noord 2022/2023	Bestuurlijke accordering via de STO overleggen van de drie STO-regio's
Fase 2.2 Uitvoeren Plan van Aanpak	Oktober 2022 t/m Mei 2023	Op basis van inventarisatie (Fase 1) uit te voeren werwing, selectie en scholingsprogramma voor 10 hybride techniekdocenten.	Het werving-, selectie- en scholingsprogramma gaat uit van 10 deelnemers.
Fase 2.3 Evalueren, bijstellen, vaststellen en bestuurlijk accorderen Plan van Aanpak	Juni 2023 t/m Juli 2023	Door alle samenwerkende partijen (en vo/vmbo besturen) in NHN onderschreven Plan van Aanpak Fase 3	

Activiteiten

- **Ontwikkelen en piloten Maatwerktrajecten Hybride Techniekmedewerkers tbv vo/vmbo NHN**
Ontwikkeling (met HvA, STO en Bedrijvenkringen) en opstart maatwerktrajecten Hybride (techniek) docent vo/vmbo
- **Ontwikkelen bedrijvenkring per STO-regio.**
Per vo/vmbo school opstellen van een bedrijvenkring van min 6-7 bedrijven die het concept “1 team in de regio” onderschrijven. Het gaat dan om STO Kop van Noord-Holland, STO Noord-Kennemerland en STO West Friesland.
- **Inzet op HR-beleid van vo/vmbo onderwijsinstellingen**
Per vo/vmbo school inzetten op het aanpassen van HR-beleid met betrekking tot de invulling van vacatures en aanpak aansluiten bij HR-netwerk overleg van de TOP groep NHN. Dit wordt nu gepilot op 1 school (Scholen aan Zee) Opzet is om deze pilot in fase 2 uit te breiden naar andere vo/vmbo scholen in de regio.
- **Uitvoeren van taakanalyses in de techniekteams van deelnemende scholen.**
Dit om meer inzicht te krijgen in de noodzakelijke competenties van het team om daarmee ook beter inzicht te krijgen in de “vraag” richting het bedrijfsleven. Tevens kan deze taakanalyse een bijdrage leveren aan het anders kijken naar functiebouwwerk zoals bv ook succesvol gedaan is in de zorg (jobcarving). Hierdoor kan er ook anders gekeken worden naar het invullen van lastig te vervullen vacatures maar er ook anders gekeken kan worden naar door groei en uitstroom mogelijkheden.
- **Uitrol naar po en mbo**
In fase 2 wordt het concept “1 team in de regio” ook besproken met schoolbestuurders vanuit het po en mbo om te kijken naar mogelijkheden voor het intensiveren van de samenwerking binnen dit concept.
- **Uitrol naar andere regio's.**
STO Amstelland en andere STO regelingen hebben ook al interesse getoond in het concept. In fase 2 wordt ook onderzocht of een uitrol van het concept naar andere STO regio's kansrijk is.
- **Inzet op regelgeving en opleidingsbeleid**
Als meerdere regio's het concept adopteren kan naast het delen van kennis en expertise worden gedeeld en ook meer massa worden gemaakt richting OC&W (wetswijzigingen, CAO aanpassingen etc) en op de lerarenopleidingen om beleidsmatig een aantal zaken in hun opleidingsbeleid structureel aan te passen.

Samenwerking: vo, mbo en het bedrijfsleven.

Inzet deelnemers

ACT	OMSCHRIJVING	ureninzet intern	ureninzet extern	
1	Ontwikkelen en piloten Maatwerktrajecten Hybride Techniekmedewerkers vo/vmbo	1.200	400	Er zijn 7 activiteiten gepland in het project Deze worden gecoördineerd, geadmistreerd en extern ondersteund vanuit het projectbureau (act 8)
2	Ontwikkelen bedrijvenkring per STO-regio.	400	80	
3	Inzet op HR-beleid (HR Netwerk TOP groep)	200	80	
4	Uitvoeren van Taakanalyses	350	80	
5	Uitrol naar po en mbo	80		
6	Uitrol naar andere regio's.	80		
7	Inzet op regelgeving en opleidingsbeleid	80	80	
8	Projectleiding en administratie	170	80	
	totaal ureninzet	2.560	800	
	STO - tarief	€ 50	€ 121	
	Totaal	€ 129.200	€ 96.800	
	totaalkosten	€ 224.800		

Deelnemers – programmaleider, techniekdocenten en medewerkers STO

Gerelateerd aan: strategische personeelsplanning, stimuleren (zij)instroom, versterken regionale netwerken.

4.2 Versterken regionale netwerken

In de regio zijn er een aantal regionale netwerken met betrekking tot de aanpak personeelstekort. Direct aan de RAP gerelateerd is er een samenwerking, naast het RPOANHN, binnen het HR-netwerk en de regionale academische opleidingsscholen. Hierbij zijn ook de lerarenopleidingen aangesloten. Het mbo is vertegenwoordigd in de academische opleidingsscholen en voor een deel in de RPOANHN en het HR-netwerk.

RAP 2022-2023

- Inzetten op de verdere versterking van het regionale netwerk vo-mbo gericht op aansluiting van het Horizon College.
- Onderzoek naar versteviging van externe netwerken op regionaal niveau om de instroom en het behoud van docenten in de regio te stimuleren.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemer – programmaleider, vertegenwoordigers vo/mbo

Gerelateerd: strategische personeelsplanning, stimuleren instroom

5 Borgen van opbrengsten

Het was de afgelopen twee jaar niet mogelijk om evaluatiebijeenkomsten of kennisbijeenkomsten (fysiek) te organiseren waarbij de opbrengsten werden gedeeld. Op bestuursniveau is in de (digitale) platformbijeenkomsten een schriftelijke voortgangsrapportage verstrekt. De projectleider RAP sluit aan bij alle bijeenkomsten van het HR-netwerk.

RAP 2022-2023

Bekendheid met de RAP-activiteiten in de scholen vergroten bij directeuren/teamleiders en docenten. Organisatie van 2 kennisdelingsbijeenkomsten.

Inzet deelnemers – zie deelbegroting

Deelnemers – programmaleider, deelnemende scholen

Gerelateerd aan: regionaal informatieloket ‘stappen in het onderwijs’

Aanvullende eisen

De voortzetting van de aanstelling van de programmaleider

De aanstelling van de programmaleider wordt gecontinueerd. De programmaleider stimuleert en monitort de voortgang van de deelprojecten en stelt waar nodig de planning bij; is voorzitter van de projectgroep; is aanwezig bij en zorgt voor de verbinding met het HR-netwerk in de regio; stelt de voortgangsrapportages op voor de besturen van de RPOA-NHN en licht deze zo nodig toe.

De voortzetting van het informatiepunt of loket.

De website Stappen in het onderwijs is operationeel en wordt verder ontwikkeld. Zie de toelichting bij het activiteitenoverzicht (1.3).

Begroting en financiële borging

1. INSTROOM NIEUW PERSONEEL

1.1 Strategisch HR-beleid

Activiteit 1.1 – Strategische personeelsplanning, arbeidsmarktanalyse

	Uren	Kosten	E.B. ¹
▪ Startbijeenkomst 4 uur (15x HR/ICT)	60	3.600	*
▪ Invullen scenariomodel: 12 x 12 uur (HR/ICT)	144	8.640	*
▪ Resultaten duiden 12 x 2,5 uur (HR adviseur)	30	1.800	*
▪ Bespreken resultaten 12 x 2,5 uur HR adviseur)	30	1.800	*
▪ Regionale resultaten duiden 3 uur (15 x HR-netwerk)	45	2.700	*
▪ Overleg duiden en bespreken met individueel bestuur 12 x 2,5 uur x 2 bestuur/HR	60	4.050	*
N.B. Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht		P.M.	
Totaal		22.590	

1.2. Stimuleren instroom

Activiteit 1.2A – Stimuleren zij-instroom

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Organisatie en coördinatie informatiebijeenkomsten	200	12.000	*
▪ Organisatie en coördinatie oriëntatietraject (meelopen, intake, training en eindgesprek)	340	20.400	*
▪ Indicatieve intakes / Assessments		2.500	
▪ Coördinatie plaatsing (medewerkers of coördinatoren Oplis))	80	4.800	*
▪ Versterken regionale aanpak	100	6.000	
Totaal		45.700	

Activiteit 1.2B – Stimuleren initiële instroom

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Uitwerking idee – 4 x 3 uur: 3 bestuurders, 2 coördinatoren academische opleidingsscholen, 2 HR-adviseurs, 1 vertegenwoordiger opleidingsinstituten, programmaleider.	96	7.200	*
▪ Opzetten opleiding – opleiders AONHW/ROWF	100	7.500	*
▪ Werven studenten in de eigen scholen	40	2.400	*
N.B. Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht			
Totaal		17.100	

1 - EB = Eigen bijdrage schoolbesturen – realisatie door inzet van eigen personeel scholen aan activiteiten en/of gebruik professionaliseringsgelden om aan subsidieverplichting 1/3 eigen bijdrage te voldoen.

* = activiteit die (deels) kan bijdragen aan realisatie EB.

Activiteit 1.2C – Stimuleren tweede bevoegdheid / opleiding in de regio

	Uren	Kosten	E.B.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitwerking idee – 4 x 3 uur: 3 bestuurders, 2 coördinatoren academische opleidingsscholen, 2 HR-adviseurs, 1 vertegenwoordiger opleidingsinstituten, programmaleider. 	96	7.200	*
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opzetten opleiding – opleiders AONHW/ROWF 	100	7.500	*
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werven studenten in de eigen scholen 	40	2.400	*
N.B. Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht			
Totaal		17.100	

Activiteit 1.3 – Regionaal informatiepunt / website 'Stappen in het Onderwijs'

	Uren	Kosten	E.B.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beheerder website (2 uur per week gemiddeld) 	80	4.800	*
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contentcreatie (extern) (3 uur per week gemiddeld) 	120	10.900	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realisatie filmpjes website (extern) 		30.000	
Totaal		45.700	

2. BEHOUD PERSONEEL

Activiteit 2.1 – Duurzame inzetbaarheid, vitaliteitscoaches

	Uren	Kosten	E.B.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aanbod formuleren (4x 8 uur) 	32	1.920	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitwerking aanbod (3x 24 uur) 	72	4.320	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voorlichting en advies aan teams/scholen (2 pers. x 8 uur (incl voorbereiding) x 6 (aanvragen)) 	92	5.520	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ondersteunen formuleren van beleid (8 uur per aanvraag incl voorbereiding, 3 aanvragen) 	24	1.440	*
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuele coachtrajecten (6 trajecten, 5-7 gesprekken per traject inc intake, 1,5 uur per gesprek + 0,5 uur voorbereiding) 	84	5.040	*
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leefstijlcursus (6 themamodules, wordt in 22-23 op Martinus College aangeboden) 	24	1.440	*
Totaal		19.680	

3. PROFESSIONALISERING

3.1 Inductie en professionalisering

Activiteit 3.1A – Generieke kwalificaties LC

	Uren	Kosten	E.B.
▪ 5 docenten 4 x 4u + 2 x 3u vrb	110	6.600	*
▪ 2 teamleiders	44	2.640	*
▪ 1 coördinator + 1 HR	44	3.300	*
▪ Projectleider	40	3.000	
Totaal		15.540	

Activiteit 3.1B – Leerarrangementen uitvoeren

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Deelnemers/docenten (3 L.A. x 224)	672	40.320	*
▪ 2 Trainer/opl.docent (3 L.A. x 18)	108	8.910	*
▪ Coördinatie, adm. ondersteuning	12	720	*
Totaal		49.950	

Activiteit 3.1C – Onderzoekswerkplaats

	Uren	Kosten	E.B.
▪ 5 onderzoekers (50 uur per onderzoeker)	250	22.500	
▪ 48 deelnemers docenten (40 uur per deelnemer)	1920	115.200	*
Totaal		137.700	

3.2 Opstromen en omscholen

Activiteit 3.2 – Laten opstromen en omscholen van leraren

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Werven - Coördinatie en afstemming HR-afdelingen	20	1.500	*
▪ Uitvoering ² - 20 + 10 deelnemer		150.000	*
Totaal		151.500	

2 - 1/3 bijdrage beurzen uit professionaliseringsgelden om aan subsidieverplichting 1/3 eigen bijdrage te realiseren.

4. VERSTERKEN REGIONALE SAMENWERKING

Activiteit 4.1 – Versterken Regionale Techniekt teams VO-MBO

	Uren	Kosten	E.B.
▪ projectleiders STO	760	38.000	
▪ programmaleider RPAO-NHN		PM	
▪ Docenten/medewerkers STO	1800	90.000	*
▪ Externe expertise	800	96.800	
Subtotaal		224.800	
Dekking vanuit STO		-/- 75.000	
NB: 1. Voor totaaloverzicht inzet en kosten - zie beschrijving activiteit.			
2. Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht			
Totaal		149.800	

Activiteit 4.2 – Versterken regionale netwerken vmbo-mbo

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Intensiveren netwerk vo-mbo	20		
▪ Inventariseren en benaderen nieuwe netwerken	80		
NB: Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht			
Totaal		P.M.	

5. BORGEN VAN OPBRENGSTEN

Activiteit 4.1 – Monitoring en kennisdeling

	Uren	Kosten	E.B.
▪ Monitoren voortgang	160	P.M.	
▪ Kennisdelen		15.000	*
▪ HR-netwerk	12	PM	
▪ Programmaboekje/brochure	12	PM	
NB: Uren projectleider ondergebracht bij Algemene kosten - zie Totaaloverzicht			
Totaal		15.000	

Activiteiten begroot voor 2022-2023

Totaal activiteiten

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
0 Algemene kosten	44.900	Programmaleiding - € 32.000 Financieel adm. onderst. incl. accountantskosten - € 5.000 Projectgroep RAP 7 x 3u x 5 p. - € 7.900
1.1 Strategische personeelsplanning	22.590	Zie boven bij deelbegroting
1.2A Stimuleren zij-instroom	45.700	Zie boven bij deelbegroting
1.2B Stimuleren initiële instroom	17.100	Zie boven bij deelbegroting
1.2C Stimuleren tweede bevoegdheid / opleiding in de regio	17.100	Zie boven bij deelbegroting
1.3 Regionaal informatiepunt / Website 'Stappen in het Onderwijs'	45.700	Zie boven bij deelbegroting
2.1 Duurzame inzetbaarheid, vitaliteitscoaches	19.680	Zie boven bij deelbegroting
3.1A Generiek kwalificaties LC	15.540	Zie boven bij toelichting
3.1B Leerarrangementen uitvoeren	49.950	Zie boven bij deelbegroting
3.1C Onderzoekswerkplaats	137.700	Zie boven bij deelbegroting
3.2 Laten opstromen en omscholen	151.500	Zie boven bij deelbegroting
4.1 Versterken Regionale Techniekteams VO-MBO	149.800	Zie boven bij deelbegroting
4.2 Versterken regionale netwerken vmbo-mbo	PM	Ondergebracht bij 0. Algemene kosten
5 Monitoring en kennisdeling:	15.000	Zie boven bij deelbegroting
Totale kosten 2022-2023	732.260	

Gehanteerde uurtarieven: Administratieve en ict ondersteuning, STO-docenten € 50, docenten en staf € 60 / schoolleiding en projectleiders € 75 / medewerkers Opleidingsinstituten € 90 / programmaleiding extern max. € 100

Voor de financiële afwikkeling van de activiteiten is, naast ondertekening door daartoe bevoegde functionarissen op betrokken scholen (meestal de direct leidinggevende) m.b.t. inzet van medewerkers op de deelprojecten, voor alle betalingen ondertekening door programmaleider én secretaris RPOA-NHN vereist.

Activiteiten begroot voor 2022-2023

Totaal activiteiten

	Totaal begrote kosten
Totaal kosten	€ 732.260
Subsidie	€ 346.500
Cofinanciering	€ 385.760

Verkrijgbare subsidie

Aantal besturen	Fte	Basis €	Factor	Aanvullend €	Max.€
100%	4001	€ 192.500	1,50	€ 96.250	€ 288.750
MBO				€ 57.750	€ 57.750
Subsidie - maximaal					€ 346.500
Cofinanciering - minimaal					€ 173.250