



‘Samen voortbouwen aan de regiovorming met het doel om voor het onderwijs aan onze leerlingen voldoende goed opgeleide en bekwame leraren op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen behouden en te verwelkomen.’

Verder voortbouwen aan de regiovorming in Zuid-Holland

Programma RAP regio Rijnmond Oost 2022-2023

Deel I	Samenwerkende partners en het plan van aanpak	pagina 2
Deel II	Ontwikkeling op de regionale arbeidsmarkt	pagina 4
Deel III	Het totale programma van Platform Rijnmond	pagina 7
	- Collectieve programma's	pagina 8
	- Keuzeprogramma's	pagina 11
	- Borging uitvoering programma's	pagina 13
Deel IV	De begroting en interne allocatie	pagina 14
Deel V	Verklaring deelnemende besturen	pagina 20
Deel VI	Verplichtingenovereenkomst	pagina 21

Dit plan is ingediend door het bestuur van [OZHW][OSVS](penvoerder) als aanvraag bij de Regeling van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs van 7 april 2022 nr. VO/31833906, houdende wijziging van de Subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort onderwijs 2020 en 2021 in verband met de toevoeging van de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor het schooljaar 2022–2023

Datum ingediende plan 27 mei 2022

Contactpersoon: A. Roelofs (programmалеider), a.roelofs971@upcmail.nl, mobiel 0651606039.

Deel I Samenwerkende partners, de arbeidsmarkt en het perspectief op een educatieve regio

Samenwerking en streven naar een volledige bestuurlijke dekking binnen de regio

In Rijnmond werken besturen sinds 2008 samen om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. Daarvoor is het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond opgericht waarin samengewerkt wordt tussen schoolbesturen onderling en tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen.

Het platform heeft in 2020 twee regio's gevormd bij de tweejarige subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). In 2021 is daar een 3^e regio aan toegevoegd bij de eenjarige RAP-subsidieregeling. Het platform onderhoudt nu drie RAP regio's: Rijnmond Oost, West en Noord (sinds 2021).

Het platform doet voor deze drie regio's aparte aanvragen om in aanmerking te komen voor de 'Subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort onderwijs 2022-2023'.

Dit eenjarige plan van aanpak is vooral bedoeld om de continuïteit van de samenwerking en de arbeidsmarktprogramma's te waarborgen in de opmaat naar een nieuwe vorm van samenwerking in de regio. In een nieuwe vorm (de educatieve regio) worden de subsidies voor de opleidingsscholen, de arbeidsmarktprogramma's en de regionale allianties van lerarenopleiding naar verwachting gecombineerd en gaat het bovendien verder dan het huidige samenhangende geografisch gebied van het Platform Rijnmond.

Dit plan is daarom ook gericht op een zo groot mogelijke participatie van besturen in alle drie regio's. Daartoe zijn de besturen uitgenodigd die nog niet waren aangesloten bij het Platform. Dit zijn onder andere de besturen die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het Platform om de EHK-subsidie te verkrijgen. Ook zijn de besturen gevraagd deel te nemen die nog helemaal niet eerder samenwerkten met het Platform.

Het resultaat is dat in de drie regio's een 100%-dekkingspercentage bestaat van de schoolbesturen van het VO, aangevuld met het MBO. De partners zijn opgenomen in deel V.

De gemeenten waar de aanvragen betrekking op hebben zijn aaneengesloten en de afbakening valt samen met de gemeentegrenzen in:

Rijnmond Noord:	Lansingerland, Capelle aan den IJssel, Krimpenerwaard, Krimpen aan den IJssel, Zuidplas, Pijnacker-Nootdorp, Delft en Midden-Delfland.
Rijnmond Oost:	Albrandswaard, Barendrecht, Ridderkerk, Zwijndrecht, Dordrecht, Papendrecht, Molenlanden en Goeree-Overflakkee.
Rijnmond West:	Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Westland, Nissewaard, Brielle, Hellevoetsluis en Hoeksche Waard.

Bij de indeling van besturen bij deze regio's hebben we om redenen van samenhang de samenstelling veranderd. Dit heeft te maken met de komst van nieuwe deelnemers die voorheen de EHK-subsidie hebben ontvangen en waren ondergebracht bij de regio die destijds de subsidieaanvraag verzorgde. Volledig nieuwe deelnemers zijn ondergebracht in de regio waar de scholen hun vestigingen hebben. Het eindresultaat is dat de voorheen onlogische samenstelling van een regio nu niet meer bestaat en er een veel evenwichtiger verdeling over de regio's van het aantal besturen en vestigingen is gekomen.

Alle drie regio's voldoen aan de eisen voor de aanvraag voor het voortgezet onderwijs zoals bepaald in artikel 8 van de regeling. Met een 100% deelname van de besturen kan gesteld worden dat alle regio's een robuuste omvang hebben en geografisch goed aansluiten op de twee omliggende RAP regio's: In en om Het Groene Hart en Leiden Bollenstreek.

De samenwerking met de gemeenten Den Haag en Rotterdam wordt voortgezet en richt zich op de gebied overstijgende activiteiten van 'Leraar van Buiten'. Deze projectorganisatie vervult een ondersteunende rol bij het realiseren van het zij-instroomprogramma. Hun expertise en ervaring is groot en zal daartoe in alle regio's als informatieloket voor belangstellenden en scholen worden ingezet.

De partners die deelnemen zijn allen vo- en pro-schoolbesturen in de bovengenoemde gemeenten aangevuld met mbo-scholen. Volgens de rekentool van DUS-I hebben de VO- besturen in de gemeenten respectievelijk in Noord totaal 2.007 fte (o.b.v. tool 2019), in Oost 2.187 fte (o.b.v. tool 2018) en in West 2.234 fte (o.b.v. tool 2018). Met dit bereik heeft een samenhangend arbeidsmarktprogramma een grote impact door de schaal waarop wordt samengewerkt. Er doen drie lerarenopleidingen mee in de uitvoering van het programma. Vanuit de tweedegraads opleidingen de Hogeschool Rotterdam en de universitaire opleidingen het ICLON (Universiteit Leiden) en de SEC (TU Delft). Bij de uitvoering van het programma wordt door enkele besturen ook samengewerkt met de Hogeschool Utrecht en de RAOS (Driestar Educatief).

De besturen van OZHW en OSVS zijn (wederom) de penvoerders. Zij hebben veel ervaring met de administratieve organisatie van gesubsidieerde programma's van samenwerkende besturen. De governance binnen het Platform is geborgd in de verplichtingenoverkomst die alle besturen aangaan met de penvoerder(s) bij de deelname aan deze regeling.

Bij de uitvoering zal voor het collectieve programma zij-instroom de loketfunctie worden vervuld door de projectorganisatie van de 'Leraar van Buiten'. Voor de andere collectieve en keuzeprogramma's wordt de informatieverstrekking verzorgd door de programmaleider. De programmaleiding berust in handen van de voormalige voorzitter van het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond die beschikbaar is voor de periode vanaf de aanvraag en de uitvoering tot en met de eindverantwoording.

De context en de ambitie

Zoals hierna blijkt zal de komende jaren het tekort aan leraren in Rijnmond in een aantal vakken meer gaan toenemen dan eerder in 2020 werd verwacht. Het blijft een groot vraagstuk waarvoor enkelvoudige oplossingen geen soelaas bieden. Vanuit die context zullen we de middelen niet alleen inzetten op de 'instroomkant', maar ook voor de opleidingskant en voor het behoud van leraren gedurende de loopbaan via het human resource beleid van de besturen.

Het plan heeft een looptijd van één jaar en zal zoveel als mogelijk aansluiten op de bestaande programma's van de RAP 2020 en 2021. In totaal participeren 45 schoolbesturen met 134 vestigingen in het hele gebied van het Platform. Daarom zijn we pragmatisch bij de aanpak en realistisch bij de ambitie. Het subsidiebedrag van deze regeling bedraagt in elke RAP regio van Rijnmond €346.500 aangevuld met een eigen bijdrage van de besturen van €173.250. Vanuit het toekomstig perspectief van de voortgezette regionale aanpak van vraagstukken is het een belangrijke aanjager voor blijvende samenwerking en tegelijk een ondersteuning van het arbeidsmarktbeleid van de besturen voor de periode 2022/23.

Daarmee is het onze breed gedeelde ambitie om samen voort te bouwen aan de regiovorming met als doel om voor het onderwijs aan onze leerlingen voldoende goed opgeleide en bekwame leraren en schoolleiders op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen behouden en te verwelkomen.

Deel II Ontwikkeling op de regionale arbeidsmarkt Rijnmond

Ontwikkeling aantal leerlingen en regionale ramingen door Centerdata

Het programma is onderbouwd met een analyse van de ontwikkelingen in de regio voor leraren vo. Deze analyse is gemaakt aan de hand van de meest recente ramingen van Centerdata (2021) en de data van VOION. Deze analyse is ook afgewogen tegen de eigen beelden uit de praktijk. De drie RAP regio's van Rijnmond vallen binnen de indeling in Zuid-Holland Zuid en Zuid-Holland Noord. De prognoses van de gemeente Rotterdam en Den Haag zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Leerlingenprognose

In de afgelopen vijf jaar is het aantal leerlingen landelijk gedaald met zo'n 3 procent. In die periode is er alleen in de vier grote steden en omliggende gebieden sprake geweest van groei van het aantal leerlingen. In de meeste andere regio's is het aantal leerlingen gedaald. In Zuid-Holland-Zuid is het aantal leerlingen gemiddeld ongeveer gelijk gebleven. Dit komt doordat het aantal leerlingen in Rotterdam met ruim 7 procent is gestegen terwijl de andere gebieden een daling laten zien.

Verwacht wordt dat het aantal leerlingen in de komende vijf jaar met ongeveer 2 procent zal dalen in Nederland. Met name in de vier grote steden groeit het aantal leerlingen naar verwachting komende jaren nog. In Rotterdam en regio Drechtsteden verwachten we dat het aantal leerlingen gaat stijgen, terwijl in Gorinchem een daling wordt verwacht.¹ In Haaglanden en Den Haag verwachten we een stijging van ruim 7 procent, andere gebieden in Zuid-Holland-Noord volgen de landelijke trend met een daling van ongeveer 2 %.

Arbeidsmarktprognose

Er is een vergelijking gemaakt van de meest recente en de vorige arbeidsmarktramingen². Uit de 2021 raming van OCW uitgevoerd door Centerdata blijkt dat de komende jaren het tekort aan leraren in Groot-Rijnmond in een aantal vakken nog meer gaat toenemen dan twee jaar geleden werd verwacht.

Bij het bepalen van het verwachte tekort is rekening gehouden met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs onder meer onder invloed van demografische ontwikkelingen en van de vervangingsvraag. Kort gezegd: in hoeverre kan de uitstroom van leraren door pensioen of vertrek worden vervuld door nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen. Door deze factoren met elkaar in verband te brengen ontstaat het beeld van de verwachte onvervulde vraag per vak, oftewel het lerarentekort.

Groeiende onvervulde vraag bij tekortvakken

Ten opzichte van de cijfers die in 2019 door OCW zijn gepubliceerd, valt de grote toename van het tekort op. Het tekort aan leraren in Rijnmond gaat groter worden dan in de vorige raming werd voorspeld. Het tekort werd in de vorige editie van de raming door Centerdata voor het jaar 2024 op 150 fte geraamd. In de actuele rapportage is het tekort opgelopen voor hetzelfde jaar 2024 tot 658 fte en blijft op dat hoge niveau tot 2026 met 650 fte. Het tekort werd tot nu toe soms minder sterk ervaren doordat veel lessen onbevoegd worden gegeven. In de data van dit onderzoek worden deze lessen als onvervulde vacatures gerekend. Daarmee is het 'verborgen' tekort duidelijker zichtbaar geworden.

¹ Scenariomodel VO (2022), bewerking Voion (maart 2022)

² Centerdata december 2021; de arbeidsmarkt voor leraren vo 2021-2026 regio Zuid-Holland Zuid en Zuid-Holland Noord.

De verwachting van een sterke toename voor het vak informatica is uitgekomen met een tekort van 33 fte in 2026. Zoals verwacht is ook het vak Nederlands een groot tekortvak in 2026 met een onvervulde vraag van 120 fte.

In de tabellen hierna staan de meest actuele cijfers over de ontwikkeling van het tekort aan leraren in het vo in Zuid-Holland Noord en Zuid Holland Zuid. De vakken waar het grootste tekort wordt verwacht zijn gemarkeerd.

Onvervulde werkgelegenheid leraren in de regio Zuid-Holland Noord in fte						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Nederlands	46	54	61	66	65	62
Duits	16	22	29	33	37	40
Engels	31	33	33	27	19	13
Frans	16	23	33	38	43	46
Biologie	9	9	11	11	7	5
Informatica	7	10	13	15	17	18
Natuurkunde	19	24	31	35	38	40
Scheikunde	13	16	21	23	24	25
Wiskunde	53	65	77	82	84	84
Aardrijkskunde	8	8	9	6	3	2
Economie	14	13	14	11	9	8
Geschiedenis	2	2	2	2	1	1
Levensbeschouwing	2	2	2	2	2	2
Maatschappijleer	6	3	1	1	1	1
CKV, Kunstvakken	3	2	2	2	2	1
Gezondheidszorg en Welzijn	2	1	1	1	1	0
Klassieke Talen	6	9	12	16	18	20
Lichamelijke Opvoeding	2	1	2	1	1	1
Overige Vakken	-5	1	1	1	1	1
Totaal	254	302	355	374	375	373

Onvervulde werkgelegenheid leraren in de regio Zuid-Holland Zuid in fte						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Nederlands	47	50	58	60	60	58
Duits	13	20	25	29	30	30
Engels	25	23	23	19	13	9
Frans	8	13	20	25	29	33
Biologie	7	7	8	8	6	4
Informatica	7	9	11	13	14	15
Natuurkunde	16	20	24	26	28	30
Scheikunde	12	14	17	19	20	20
Wiskunde	43	44	52	55	53	51
Aardrijkskunde	6	5	6	5	2	1
Economie	11	9	9	7	6	5
Geschiedenis	2	1	1	1	1	1
Levensbeschouwing	1	2	2	2	2	1
Maatschappijleer	5	2	1	1	1	1
CKV, Kunstvakken	2	1	1	1	1	1
Gezondheidszorg en Welzijn	2	1	1	1	0	0
Klassieke Talen	4	6	9	11	13	15
Lichamelijke Opvoeding	1	1	1	1	1	1
Overige Vakken	-5	0	1	1	1	1
Totaal	215	230	274	284	282	277

Strategische personeelsplanning in Rijnmond als opmaat naar de educatieve regio

Om een nog beter inzicht te hebben in de personeelsontwikkeling op regionaal-, bestuurs-, school-, vestigings- of teamniveau nemen we het initiatief om binnen dit eenjarig programma een aanvang te maken met de strategische personeelsplanning voor 4 samenhangende gebieden binnen de 3 regio's van Rijnmond. We bestrijken geografisch samenhangende gebieden van Midden-Delfland tot de Krimpenerwaard en van de Zuid-Hollandse Eilanden tot het Drechtstedengebied. We doen dit met behulp van het Scenariomodel-VO van VOION. Daarbij worden de leerlingenprognoses op basis van cijfers van DUO, het CBS en het Planbureau voor de leefomgeving afgezet tegen de geanonimiseerde

personeelsgegevens. De opzet is om vanaf medio 2023 op regionaal niveau een strategische personeelsplanning te maken. Vooruitlopend daarop worden besturen in staat gesteld om in het keuzeprogramma al een aanvang te maken met de strategische personeelsplanning met behulp van het scenariomodel op bestuursniveau.

Vergroten instroom met aandacht voor tekortvakken

Voortbouwen en continueren betekent dat er ook diverse activiteiten worden uitgevoerd om de instroom van nieuwe leraren in de regio te vergroten. Zo zal Platform Rijnmond zijn aanpak voor de werving van leraren voor de tekortvakken continueren. Daarbij wordt in de campagne “Leraar van Buiten” voor het werven en opleiden van zij-instromers in tekortvakken samengewerkt met de andere besturen in de RAP regio zoals In en om het Groene Hart, Den Haag en Rotterdam. De campagne trok in 2021, ondanks de corona-pandemie veel belangstelling. In dit programma zal meer aandacht worden besteed aan de lerarenopleidingen samen met de decanen en de LOB docenten en vakdocenten in het LOB-traject van de Havo 4, 4-5 VWO en 4-5 Gymnasium.

In het programma kunnen onderwijswerkgevers ervoor zorgen dat studenten in tekortvakken extra gefaciliteerd worden om hun bevoegdheid in een passend en prettig tempo te behalen. In het programma is daarvoor een activiteit opgenomen die in de verte lijkt op de lerarenbeurs. Mede door het lerarentekort zien we dat studenten een baan krijgen aangeboden in een omvang die studievertraging en dus onbevoegd werken in hand werkt. Bij de opleidingsscholen³ zijn er onderlinge afspraken gemaakt om dit te voorkomen en waar de partners zichzelf en elkaar aan kunnen houden (anti-groenpluk). Bijvoorbeeld geldy in RPO Rijnmond en de OSR dat tijdens de opleiding geen aanstelling in jaar 1 en 2 wordt geboden en dat er alleen een beperkte aanstelling mogelijk is in de studiejaren daarna. De activiteit die in dit programma is opgenomen (Korte metten maken met langstuderen in tekortvakken) is bedoeld als versterking van deze afspraken.

Met de lerarenopleidingen van de hogescholen en de universiteiten worden een groeiend aantal studenten in de scholen opgeleid en begeleid tot bevoegde en bekwame leraren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur voor Samen Opleiden en Professionaliseren van de opleidingsscholen. Voor de uitbreiding van het aantal opleidingsplaatsen wordt er net als in de vorige programmaperiode aan schoolbesturen de gelegenheid geboden om toe te treden tot de opleidingsscholen van OSR en RPO Rijnmond, RAOS Driestar en de Hogeschool Utrecht. Met de hierboven beschreven activiteiten en de samenhang daartussen beogen we dat de instroom van nieuwe leraren wordt vergroot en dat startende leraren goed begeleid worden. We leggen vanwege de urgentie vanuit de arbeidsmarkt daarbij de focus op de instroom in de tekortvakken.

Loopbaanperspectieven en voorkomen uitstroom

Voorkomen van uitval en het bieden van uitdagende loopbaanperspectieven is een belangrijk speerpunt in dit programma. Leraren, schoolleiders, ondersteunende medewerkers en lerarenopleiders krijgen steeds meer mogelijkheden om hun onderwijsloopbaan te verrijken met taken als begeleider van studenten en collega’s, als ontwikkelaar van modules in de scholen en van curriculum samen met de lerarenopleidingen, als onderzoeker van hun eigen onderwijspraktijk of als moderator van een proces van ‘anders organiseren’ of bij een werkplaats voor collegiaal leren. Het bieden van professionaliseringsmogelijkheden voor leraren én de mogelijkheid om daarbij van elkaar te leren, zijn onderdelen in dit programma. We beogen met deze aanpak het HRM-beleid van de scholen te versterken.

³ In de regio Rijnmond zijn besturen aangesloten bij meerdere opleidingsscholen zoals de OSR, RPO Rijnmond, RAOS Driestar en de Haagse opleidingsscholen. Hierna worden deze collectief aangeduid als opleidingsscholen.

Deel III Het programma van Platform Rijnmond RAP Oost 2022-2023

Looptijd regeling en aangepaste voortzetting programmering

Een belangrijk kenmerk van deze regeling is dat het een programma voor 1 jaar betreft. Vanwege de korte looptijd en de ambitie die wij hierop aangepast hebben zetten we het bestaande programma zoveel mogelijk voort en vervangen we het onderdeel Anders Organiseren voor 2 nieuwe programma-lijnen:

- BSL-programma voor zij-instromers bij een aanstelling en
- Strategische personeelsplanning op regionaal én op bestuursniveau.

Contexten van de vo-besturen

We hebben binnen Rijnmond rekening te houden met twee verschillende beginsituaties bij deze regeling. De regio's Oost en West zijn al vanaf oktober 2020 bezig met de programma's en onderdelen van het programma (bijvoorbeeld Anders Organiseren) lopen in juni 2022 af. De regio Noord is daarentegen pas sinds december 2021 bezig met een eenjarig programma.

We houden in de gewijzigde samenstelling van de regio's rekening met deze verschillen en handhaven ons uitgangspunt om met één plan van aanpak te werken. In dit plan worden daartoe voldoende keuzeprogramma's geboden om het bestaande programma te continueren en mogelijk uit te breiden met nieuwe activiteiten. Dit betekent dat de besturen in de regio RAP Noord die voor het eerst in december 2021 deelnamen zoveel mogelijk in staat worden gesteld het bestaande programma voort te zetten. Als een bestuur uit RAP Noord kiest voor een extra keuzeprogramma is dat uiteraard mogelijk. Die keuze berust bij de besturen.

Deze keuzemogelijkheid bestaat ook voor de bestaande samenwerking die besturen hebben met de lerarenopleidingen. We houden rekening met de denominatie waar het gaat om de keuze voor de samenwerkingsverbanden waarbinnen de schoolbesturen participeren.

Het collectieve programma Leraar van Buiten wordt voortgezet en uitgebreid met een programma voor de begeleiding van startende zij-instromers en de strategische personeelsplanning. Ook hier geldt dat in het brede geografisch gebied van Rijnmond er nabijgelegen gebieden zijn te onderkennen waarop de samenwerking het meest effectief is. Alle programma's gelden in elk geval voor alle drie regio's van Rijnmond. Daarom zijn de drie aanvragen zowel op inhoud als aanpak volledig vergelijkbaar.

Samengevat

Er is een collectief programma voor:

1. Leraar van Buiten voor werving van zij-instromers;
2. Begeleiding startende zij-instromers bij aanstelling;
3. Opzetten van strategische personeelsplanning op regionaal niveau.

Een keuzeprogramma voor besturen:

4. Korte metten maken met langstuderende in tekortvakken, ook voor 5^e jaars studerende leraren;
5. Samen Opleiden en Inductie: vergroten instroom en begeleiding jonge en startende leraren;
6. Strategisch HR-beleid met professionaliseringstrajecten voor leraren en ondersteunend personeel;
7. Strategische personeelsplanning voor individuele besturen.

De collectieve programma's

1. Zij-instroom in tekortvakken: Leraar van Buiten (collectief programma)	
<i>Activiteit</i>	<p>Er bestaat een sterke samenwerking van het Platform met andere RAP regio's en de gemeenten Den Haag en Rotterdam in de campagne voor de werving van zij-instromers in het programma Leraar van Buiten. Dit is een effectieve en succesvolle samenwerking en campagne gebleken. Daarvoor worden online voorlichtingen georganiseerd voor belangstellende potentiële kandidaten. Na schoolbezoeken, gesprekken en (zelf) selectie volgen geselecteerde kandidaten het programma Zin in Lesgeven. De focus ligt op kandidaten in de tekortvakken.</p> <p>Met Hogeschool Rotterdam wordt gesproken over aansluiting van de oriënterende en voorbereidende activiteiten in en na de oriëntatiefase aan de opleiding.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>Er wordt in het najaar van 2022 en (zo mogelijk) ook in de jaren daarna een wervingscampagne georganiseerd in de grote regio Rijnmond, In en om het Groene Hart, Rotterdam en Den Haag. De werving betreft kandidaten voor de tekortvakken. Met de samenwerkingspartners worden online voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Aan kandidaten wordt de mogelijkheid geboden om op scholen mee te lopen, gesprekken met docenten, schoolopleiders en leidinggevendenden te voeren. Er is ook de mogelijkheid om gesprekken te voeren met de projectleiding. De oriëntatieperiode kan worden afgesloten met deelname aan de driedaagse cursus "Zin in lesgeven". Kandidaten die gemotiveerd en geschikt zijn, wordt via het zij-instroomtraject een opleidingsplaats in een vacature op een school aangeboden. Dit kan een hybride- of trainee-vorm zijn (combinatie baan bij bedrijf en opleiding voor leraar). Aan scholen wordt gevraagd om enkele opleidingsplaatsen beschikbaar te stellen en kandidaten te begeleiden. De lerarenopleidingen (hbo en/of ulo) bieden opleidingsroutes op maat aan. Het directe resultaat van de zij-instroomcampagne is lastig te meten. Zo kan een zij-instromer bij een bestuur buiten de regio gaan werken. Of pas na een jaar alsnog gebruik gaan maken van de in dit project behaalde bevoegdheid. Mede door regelgeving zoals de AVG kunnen we de resultaten niet uit administraties filteren. We zullen in contact met de partners van dit programma de kandidaten zoveel als mogelijk blijven volgen. Scholen zijn als potentiële werkgever uitgenodigd om nader kennis te maken met de kandidaten bij de slotbijeenkomst van Zin in Lesgeven.</p>
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Vergroten instroom voor de vakken waar het tekort aan leraren groeit; • Na een jaar zijn er minimaal 8 kandidaten in opleiding voor leraar in een tekortvak en aan het werk; • Ontwikkelen van een zij-instroomvriendelijk HRM-klimaat bij de scholen als werkgever; • Ervaring opdoen met hybride leraren en trainees; • Samenwerken met het regionale bedrijfsleven.
<i>Uitgewerkte planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Wervingscampagne vanaf september 2022 tot juni 2023 en zo mogelijk elk jaar daarna; • Online voorlichting vanaf oktober 2022 tot juni 2023; • Zin in Lesgeven in de maanden februari 2023 - mei 2023; • Sollicitaties, eventueel al plaatsing in periode april - juni 2023; • Introductie cursus juli - augustus 2023; • Start opleidingen februari 2024, zo mogelijk 1 september 2023.

2. Begeleiding startende zij-instromers (collectief programma)	
<i>Activiteit</i>	<p>Er bestaat een samenhang tussen de omvang van de uitval van zij-instromers in de eerste fase van hun loopbaan en de mate waarin zij in die periode begeleid worden. Belangrijke factoren daarbij zijn de werkdruk, de aandacht voor de schoolcultuur en -beleid, de ondersteuning in de klas in de vorm van feedback en vakdidactische coaching op basis van observaties, intervisie en begeleiding door (vak)coaches. Een zij-instromer is een startende leraar die nog volop in opleiding is en verschilt daarmee met de afgestudeerde starters. Tot de randvoorwaarden behoort daarom ook een begeleidingsarrangement gericht op de behoeften van de zij-instromer. We richten ons op de begeleiding door een coach en de deelname aan intervisiebijeenkomsten van 'lotgenoten' die beginnen aan hun eerste baan in het onderwijs. Tijdens intervisiebijeenkomsten wordt ook begeleiding geboden aan zij-instromers bij het samenstellen van het (opleidings-) portfolio. Dit programma duurt circa 8 weken gerekend vanaf de eerste lesdag en concentreert zich op een persoonlijke benadering. Het gaat om een 'warm welkom'-programma. De werkgever zorgt hierbij voor een op de zij-instromer afgestemd arrangement in het HRM beleid. Het arrangement sluit aan op het programma van Leraar van Buiten waarin de kandidaten al begeleiding hebben gehad in hun keuzeprocess. Er is in elke regio begeleiding beschikbaar voor gemiddeld 6 zij-instromers die na een advies van Leraar van Buiten beschikbaar is vanaf 1 augustus 2023 (aanstellingsmoment). Een arrangement bedraagt €3.000,- (exclusief de eigen bijdrage van de werkgever) die besteed kan worden aan coaching (intern of extern) door een werplekbegeleider/vakdocent en/of schoolopleider. Deze begeleiding gedurende 8 weken omvat ongeveer 4 uur per week. Ook wordt hiermee de deelname aan intervisiebijeenkomsten met andere startende en ervaren zij-instromers vergoed. Deze boven-bestuurlijke intervisiebijeenkomsten worden door de opleidingsscholen georganiseerd. De werkgever biedt in deze periode ruimte aan de kandidaat voor werkdrukbeperking en deelname aan de intervisie.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>Er wordt in het najaar van 2022 door Leraar van Buiten een wervingscampagne georganiseerd in de grote regio Rijnmond, In en om het Groene Hart, Rotterdam en Den Haag. Kandidaten die gemotiveerd en geschikt zijn, wordt via het zij-instroomtraject een opleidingsplaats in een vacature op een school aangeboden. De projectorganisatie Leraar van Buiten zal deze kandidaten onder de aandacht brengen van de besturen om in aanmerking te komen voor het welkomprogramma (advies). Scholen worden als potentiële werkgever uitgenodigd om deel te nemen als zij zij-instromers in dienst nemen per 1 augustus 2023. Het programma heeft een looptijd van 8 weken tot de herfstvakantie.</p>
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Beperken van voortijdig uitval van zij-instromers in de eerste fase van hun loopbaan in het onderwijs; • Ontwikkelen van een op zij-instroom gericht HRM-klimaat bij de scholen als werkgever.
<i>Uitgewerkte planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Wervingscampagne onder deelnemende schoolbesturen vanaf mei 2023; • Voorlichtingsbijeenkomsten voor besturen door de VO-raad vanaf oktober/november 2022; • Intervisiebijeenkomsten van lotgenoten in de periode september-oktober 2023.

3. Strategische personeelsplanning (collectief programma)	
<i>Activiteit</i>	<p>Het maken van een strategische personeelsplanning geeft inzicht in mogelijke tekorten of overschotten aan leraren op de korte en lange termijn. Een strategische planning heeft het meeste nut als er een regionaal overzicht wordt gemaakt. Het Scenariomodel-VO van Voion bevat een 'Mijn Regio'-omgeving. Daarmee kunnen schoolbesturen op een eenvoudige manier samenwerken en gezamenlijk anticiperen op de toekomstige arbeidsmarkt in de regio. In de 4 samenhangende (nabijgelegen) gebieden binnen de drie regio's van Rijnmond neemt een bestuur op uitnodiging het voortouw om samen met de ondersteuning door VOION een regionale planning te maken. Deze uitkomsten worden geaggregeerd tot het grotere gebied van Rijnmond met het perspectief op de komst van de 'educatieve regio' voor toekomstig overheidsbeleid voor de onderwijsarbeidsmarkt.</p> <p>Er worden in het schooljaar 2022/23 bijeenkomsten voor alle besturen/schoolleiders en opleiders georganiseerd om a. de regionale aanpak van het lerarentekort dichterbij het strategisch HR-beleid van de besturen/scholen te brengen en b. ideeën en oplossingsrichtingen te genereren die duurzaam zijn voor een evenwichtiger arbeidsmarkt. De opleidingen nemen deel aan deze bijeenkomsten vanuit het belang om c. zicht te hebben op de noodzakelijke en gewenste instroom van studenten en andere doelgroepen in het opleidingsonderwijs. Ter ondersteuning van de besturen/scholen worden instructiebijeenkomsten vanuit VOION georganiseerd voor het gebruik van het scenariomodel-VO.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>In de periode september 2022- juni 2023 vinden plaats:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werving 4 voortouw nemende besturen, begeleiding op regioniveau bij uitvoering scenariomodel en aggregatie gegevens (10 maanden) ▪ Voorlichtingsbijeenkomst door VOION voor besturen in elke RAP voor regionale aanpak (3 dagdelen); ▪ Aggregatie en ontwikkeling perspectief op educatieve regio door voortouw nemende besturen en de opleidingen (3 dagdelen).
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Versterking samenhang binnen de regionale aanpak door kennis en genereren van oplossingsrichtingen binnen het strategisch HR-beleid van besturen; ▪ Opmaat naar de volgende fase van regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt in de 'educatieve regio'.

De keuzeprogramma's

4. Korte metten maken met langstuderende in tekortvakken (keuzeprogramma)	
<i>Activiteit</i>	Leraren die om verschillende redenen studievertraging hebben opgelopen lopen het risico om als langstudeerder niet bevoegd te worden. Door deze activiteit worden arrangementen geboden door de werkgever i.s.m. de lerarenopleiding om de studie binnen een redelijke termijn met een diploma af te ronden. De arrangementen kunnen bestaan uit studiebegeleiding door de opleiding en/of door de werkplekbegeleiders op school, roosteraanpassingen of een reductie van de taken die tot extra beschikbare studietijd leidt.
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Scholen met leraren in opleiding in tekortvakken (Bètavakken, Nederlands, Duits, Frans) kunnen arrangementen beschikbaar stellen. Uit deze facilitering kan ook extra studietijd van maximaal € 10.000 per leraar worden vrijgemaakt voor de leraar in opleiding. Voorwaarde is dat door de school met de kandidaat een studiepad wordt afgesproken. Besturen bepalen zelf welke leraren binnen hun school/scholen een arrangement krijgen, afhankelijk van de eigen context. Scholen kunnen al direct vanaf de toekenning van deze aanvraag arrangementen toekennen.
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Studievertraging wordt voorkomen en de instroom van bevoegde leraren in tekortvakken wordt vergroot; ▪ Scholen worden gefaciliteerd in het ontwikkelen van HRM-beleid rond het terugdringen van onbevoegdheid en langstuderende; ▪ Met de opleiding worden per kandidaat afspraken gemaakt over het aanpakken van de langstudeerders-problematiek; ▪ Het aantal kandidaten is op voorhand niet te bepalen, maar het streefdoel is om per regio 8 arrangementen te realiseren.

5. Samen Opleiden en Begeleiden van nieuwe en startende leraren (keuzeprogramma)	
<i>Activiteit</i>	De ambitie is om alle studenten via de deelnemende opleidingsscholen op te leiden. Hiermee wordt scholen de gelegenheid geboden om hun infrastructuur voor professionele begeleiding te versterken passend bij de eigen opleidingsschool waarmee wordt samengewerkt. Het kan zowel de begeleiding van leraren in opleiding als van startende leraren betreffen. Als in 2022/23 schoolbesturen belangstelling tonen voor toetreding tot een van deze deelnemende opleidingsscholen, dan strekt de activiteit zich ook uit tot het trainen/opleiden van de nieuwe werkplekbegeleiders en schoolopleiders. Een bijzondere situatie is dat besturen in Rijnmond bij een aantal bij verschillende opleidingsscholen zijn aangesloten. Dat betekent dat dit geen generieke, maar een maatwerkgerichte activiteit is en rekening wordt gehouden met de verschillen die in de samenwerkingsafspraken kunnen bestaan. De uitbreiding met nieuwe partners sluit per specifieke situatie dan ook aan op het ontwikkelingstempo en de context van het betreffende schoolbestuur.

<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Vanwege de korte looptijd van deze RAP regeling zullen de activiteiten geconcentreerd worden op de periode november tot en met juni 2023. Op basis van al bestaande voornemens tot uitbreiding van of toetreding tot opleidingsscholen worden de middelen ingezet voor de concrete inrichting of versterking van de opleidingsinfrastructuur van de scholen. Afspraken voor trainingen van begeleiders en opleiders worden gebundeld en gemaakt per opleidingsschool. Daarbij zullen de programmaleiders van de opleidingsscholen een rol toebedeeld krijgen.
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Versterking van de samenwerking en uitbreiding van het aantal partners in de opleidingsscholen; • Vergroting van het aantal opleidingsplaatsen in de totale regio met een groeipercentage van ongeveer 4-5%; • Ontwikkelen van nieuwe vormen van (groepsgewijze) begeleiding per opleidingsschool; • Vergroting van de instroom van bevoegde nieuwe leraren.

6. Strategisch HR-beleid en professionaliseringstrajecten voor leraren en oop (keuzeprogramma)	
<i>Activiteit</i>	In dit onderdeel ligt de focus op het ontwikkelen van een doorlopende lijn van professionalisering van (startende) leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel. Daarmee worden loopbaanperspectieven vergroot en ontwikkelt het onderwijs zich als een aantrekkelijke sector om te werken. Het kader wordt gevormd door het 'eigen' personeelsbeleid (HRM). De vormen die hierbij gekozen worden zullen in de eindrapportage bijeengebracht worden als goede praktijkvoorbeelden.
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Afhankelijk van de jaarplanning van scholingsactiviteiten kan direct met dit programma gestart worden. Nieuwe vormen van meer informeel professionaliseren zoals leren in plg's, werkplaatsen worden gestimuleerd door deelname aan programma's die in de VO-sector beschikbaar zijn. De looptijd zal zijn tot de zomervakantie van 2023 en daarmee gaat het bij nieuwe trajecten om relatief korte professionaliseringsprogramma's.
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Scholen ontwikkelen zich als professionele organisaties waarbij een duidelijke verbinding wordt gelegd tussen ontwikkeling van onderwijs en de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers (strategisch HRM); • Doelgerichte professionaliseringsprogramma's voor leraren en ondersteunend personeel dragen bij de persoonlijke professionele ontwikkeling en maken de individuele loopbaan meer betekenisvol; • Loopbaanpaden worden verkend en grenzen wellicht verlegd gericht op behoud van werkplezier en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt.

7. Strategische personeelsplanning op bestuursniveau (keuzeprogramma)	
<i>Activiteiten</i>	<p>Om goed onderwijs te verzorgen is het belangrijk vooruit te kijken. Om te kunnen anticiperen op de (toekomstige) vraag naar personeel, is het belangrijk inzicht te hebben in arbeidsmarktgegevens van de school of het bestuur. Het betreft instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Er zijn veel veranderingen op zowel beleidsmatig gebied (professionalisering van docenten en de uitvoering van het Bestuursakkoord) als op demografisch gebied (uitstroom van babyboomers en leerlingenkrimp).</p> <p>De essentie van strategische personeelsplanning is om de toekomst zodanig te voorzien dat er een aantal gerichte maatregelen kunnen worden genomen ten aanzien van de kwantitatieve én kwalitatieve personeelsbezetting. Het werken met scenario's is daarvoor een systematiek die beleidskeuzes beter kunnen onderbouwen en ontwikkelingen meer beïnvloedbaar worden.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Besturen en scholen krijgen in de periode september '22– maart '23 de ruimte om op bestuursniveau de strategische personeelsplanning met behulp van het Scenariomodel en de module strategische personeelsplanning van VOION uit te voeren. Voor het gebruikmaken van de tool en het ophalen en verwerken van de data wordt rekening gehouden met een personele inzet per vestiging. In deze periode worden daartoe de instructiebijeenkomsten van Voion gepland (zie ook collectief programma).
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Streefdoel is dat per regio alle besturen gebruik maken van de Scenarioplanning; • Ervaring opdoen met het werken met scenario's en strategische personeelsplanning binnen het kader van het éigen bestuursbeleid; • Input leveren voor de voortouw nemende besturen ter versterking van de regionale personeelsplanning (collectief programma).

Borging

Het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond en de loketfunctie	
<i>Besturen en vertegenwoordiging</i>	Platform Rijnmond is een structureel samenwerkingsverband van schoolbesturen. Er is een regiegroep die tenminste twee keer per jaar bijeenkomt. De penvoerders vormen samen met de opleidingen de regiegroep en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en verantwoording van de Regeling. De programmaleider is gemandateerd vanuit de penvoerders en onderhoud de externe contacten en de contacten met de besturen. De governance is geborgd in de verplichtingenovereenkomst die de deelnemers aangaan met de penvoerder.
<i>Loket</i>	Het loket voor de informatievoorziening voor de zij-instromers en andere belangstellenden beruist bij 'Leraar van Buiten'. De programmaleider van de drie RAP-regio's van Rijnmond vervult deze rol het voor overleg en de vragen van leraren en de scholen over het volledige (collectieve en keuze) programma.

Deel IV De begroting en interne allocatie

De begroting

In dit deel staat eerst het overzicht van de begroting. Daarna wordt de begroting per project uitgewerkt. Omdat de besturen een vrije keuze hebben bij de besteding geven we hier beoogde streefcijfers. De aanlooptijd voor de samenwerking van de partners is dermate kort geweest dat een intekenronde van de aanvragen achterwege heeft moeten blijven. Volgens de methodiek van de EHK geven we vooraf (via beschikkingen) de besturen de ruimte voor de keuzes binnen het programma.

Door de deelname van 15 schoolbesturen van verschillende omvang dien we recht aan de kleinere besturen door toekenning van een vaste voet per bestuur aangevuld met een variabel deel dat afhankelijk is van het aantal vestigingen per bestuur. Daarmee kunnen de besturen de activiteiten binnen de programmalijn(en) naar keuze uitvoeren. Voor het collectieve programma voor de werving en plaatsing van zij-instromers wordt het budget besteed aan het project 'Leraar van Buiten' en wordt centraal bekostigd door de penvoerder (<https://www.leraarvanbuiten.nl>).

Voor de coördinatie, administratie en verantwoording wordt een bedrag van 7,5% van de totale begroting opgenomen. Daarin zit ook de loketfunctie. In de begroting is de component van cofinanciering 30% die in geld of in geld waardeerbaar is.

Begroting RAP Rijnmond Oost	Subsidiabel	Co financiering	Totaal
<i>Programma collectief</i>			
Collectief programma Leraar van Buiten (incl loket)	€ 60.000	€ 30.000	€ 90.000
Collectief programma Begeleiding startende zij-instromers	€ 20.000	€ 20.000	€ 40.000
Collectief programma Strategische personeelsplanning in de regio	€ 12.000	€ 10.000	€ 22.000
<i>Collectieftotaal</i>	€ 92.000	€ 60.000	€ 152.000
Keuzeprogramma Korte metten met langstuderende	€ 80.000	€ 40.000	€ 120.000
Keuzeprogramma Samen opleiden en inductie	€ 85.000	€ 42.500	€ 127.500
Keuzeprogramma Strategisch HR-beleid en scholing	€ 34.000	€ 17.000	€ 51.000
Keuzeprogramma Strategische personeelsplanning voor besturen	€ 20.000	€ 10.000	€ 30.000
<i>Keuzeprogramma's totaal</i>	€ 219.000	€ 109.500	€ 328.500
<i>Totaal voor scholen</i>	€ 311.000	€ 155.500	€ 466.500
<i>Borging</i>			
Loket totale programma	€ 7.500	€ 3.750	€ 11.250
Programmaleiding, budgetbewaking, rapportages en verantwoording	€ 22.000	€ -	€ 22.000
Penvoerder administratie	€ 6.000	€ -	€ 6.000
<i>Borging totaal (7.5%)</i>	€ 35.500	€ 3.750	€ 39.250
Totale begroting	€ 346.500	€ 173.250	€ 519.750

Begrotingen per programmalijn

1. Leraar van Buiten (collectief programma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Publiciteitscampagne	Website 'leraar van buiten' kosten bouwen, actualiseren en hosten €2.000 Tekstschrijver 60 uren x € 80 = €4.800 Materialen € 500 Campagne via sociale media: 50 uren x € 60= € 3.000 Advertenties en drukwerk € 2.200	€ 12.500
Voorlichtingsbijeenkomsten (5 per jaar)	Organisatiekosten: 5 x 10 uren x €100 = 5.000 Huur materialen 5 x € 500 = 2.500 Catering 5 x €500 = € 2.500 (extern)	€ 10.000
Zin in Lesgeven	15 deelnemers x € 1.000 = € 15.000	€ 15.000
a.Helpdeskfunctie, begeleiden belangstellenden	Begeleiding door projectleiding ⁴ en opleidingen: 160 uren x € 100 = € 16.000 (deels cofinanciering)	€ 16.000
b.Helpdeskfunctie, begeleiden belangstellenden	Uren begeleiding en materialen door scholen (deels cofinanciering): 20 uren x 15 kandidaten x € 80 = €24.000. Materialen € 6.000.	€30.000
Inzet scholen bij werving	Organisatie van toeleiding, plaatsen kandidaten (deels cofinanciering) 5 uur per kandidaat; bij 15 kandidaten: 5 x 15 x € 80 = € 6.000 Materialen € 500	€6.500
Totale kosten		€ 90.000
Waarvan subsidie		€ 60.000
Waarvan cofinanciering: begeleiding en bemiddeling per arrangement		€ 30.000
<i>Extra faciliteiten</i> Er wordt aanvullend gebruik gemaakt van de zijinstroomregeling.		

⁴ Voor de inhuur van derden wordt conform de regeling een uurtarief gehanteerd van maximaal € 100 exclusief btw.

2. Begeleiding startende zij-instromers (collectief programma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Bij aanstelling van een zij-instromer via het programma Leraar van Buiten wordt een arrangement beschikbaar gesteld met een gelijke eigen bijdrage door de werkgever.	Arrangement voor begeleiding en deelname aan intervisiebijeenkomsten 6 arrangementen: Subsidiabel begeleidingstijd per arrangement: €3.000 (elk 30 uur x €100) Bijdrage werkgever aan tijd voor werkdrukbeperking en deelname intervisie (co-financiering 50%)	€ 36.000
Intervisiebijeenkomsten door opleidingen (intern en extern)	3 bijeenkomsten van 4 uur 3 x € 1.000 Catering en materiaal €1.000 (50% cofinanciering)	€ 4.000
Totale kosten		€ 40.000
Waarvan subsidie		€ 20.000
Waarvan cofinanciering		€ 20.000
<i>Extra faciliteiten</i> Er wordt aanvullend gebruik gemaakt van de zijinstroomregeling.		

3. Strategische personeelsplanning (collectief programma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Werving en facilitering 4 voortouwnemende besturen, begeleiding op regioniveau bij uitvoering scenariomodel en aggregatie gegevens.	4 besturen participeren met een HR-adviseur (elk 20 uur) in regioteam: 4 x 20 uur x €80	€6.400
Uitvraag kern data (AVG proof) uit administratie per vestiging .	Elk deelnemend bestuur zet per vestiging in op 4 uur per vestiging: 42(genormeerd) x 4 uur x €60 (co-financiering)	€10.080
Voorlichtingsbijeenkomst door VOION voor besturen in elke RAP voor regionale aanpak	3 bijeenkomsten van 3-4 uur door VOION uitgevoerd (buiten subsidie) Catering en materiaal (3 x €560)	€ 1.680
Aggregatie gegevens en ontwikkeling perspectief op Rijnmond niveau door 4 HR-adviseurs en het daarbij betrekken van de opleidingen.	3 bijeenkomsten van 4 uur 4 adviseurs x 12 uur x € 80 (Deels co-financiering)	€ 3.840
Totale kosten		€ 22.000
Waarvan subsidie		€ 12.000
Waarvan cofinanciering		€ 10.000

4. Korte metten met langstudeeren (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Elk arrangement is maatwerk en bestaat uit oa uit externe begeleiding, taakverlichting, studietijd en/of lesreductie. Opstellen en uitvoeren arrangement per kandidaat uit tekortvakken. De looptijd varieert van 1 tot 1,5 jaar.	De berekening is gebaseerd op een 'standaard' arrangement van €10.000, -. Bij kleinere arrangementen kan een deel daarvan worden gesplitst en bestemd voor extra arrangementen. Doel is om 8 arrangementen toe te kennen. 8 x € 10.000 (deels co-financiering)	€ 80.000
Interne begeleiding van de kandidaat tijdens de studie	Per arrangement: 50 uren begeleiding x € 80; (Deels co-financiering)	€ 40.000
Totale kosten		€ 120.000
Waarvan subsidie		€ 80.000
Waarvan cofinanciering: begeleiding en bemiddeling per arrangement		€ 40.000

5. Samen Opleiden en Begeleiden (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Begeleiding door en scholing van werkplekbegeleiders (wpb) en schoolopleiders (so)	Scholing wordt ingekocht bij eigen partner-lerarenopleidingen Werkplekbegeleiders: 15 x €1.250 Schoolopleiders: 5 x €1.750	€ 27.500
Budget voor nieuwe toetredende scholen vo voor scholing werkplekbegeleiders, schoolopleiders en begeleiding studenten	Scholing wpb en so op toetredende scholen Begeleiding wpb en so (1 ^e jaars) op toetredende scholen 30 studenten x 20 uur x €80 (deels co-financiering) Organisatie toetreding en begeleiding is co-financiering)	€ 12.000 € 48.000
Inzet medewerkers en middelen voor begeleiding startende leraren, scholing, organisatie, werving, intervisie op school	€ 80 x 500 uren (co-financiering)	€ 40.000
Totale kosten		€ 127.500
Waarvan subsidie		€ 85.000
Waarvan cofinanciering		€ 42.500

6. Strategisch HR-beleid en professionaliseringstrajecten voor leraren en oop (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
6 PLG's voor naar keuze: a. Ontwikkelingsgericht HR-beleid, b. Professionaliseringstrajecten docenten (werkplaatsen) en c. Professionalisering oop. Elke PLG heeft totaal 4 bijeenkomsten van 4 uur	6 PLG's á 75 uren voor deelnemers per PLG: 6 x 75 uren x € 80 (Met co-financiering)	€ 36.000
Externe begeleiding voor PLG met 4 bijeenkomsten van 4 uur	6 PLG's á 16 uur per PLG 6 x 16 x € 121	€ 11.616
Studiemateriaal/locatie/catering/AV-middelen	Ongeveer € 500-€600 per PLG	€ 3.384
Totale kosten		€ 51.000
Waarvan subsidie		€ 34.000
Waarvan cofinanciering		€ 17.000

7. Strategische personeelsplanning m.b.v. scenariomodule op bestuursniveau (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Besturen en scholen krijgen in de periode september '22– maart '23 de ruimte om op bestuursniveau een strategische personeelsplanning op bestuursniveau met behulp van <u>het scenariomodel</u> van VOION uit te voeren. Bij het gebruikmaken van de tool en het ophalen en verwerken van de data wordt rekening gehouden met het ontwerpen van scenario's en de vertaling daarvan in het scenariomodel. Het streefdoel is dat alle besturen deelnemen.	Naast de data verzameling is een inzet van gemiddelde inzet 6 uur per vestiging (42 genormeerd) en besturen (15) begroot. Voor de vestigingen: 42x 6x €80 Aggregatie op bestuursniveau: 15x6x€80 (Deels co-financiering)	€ 20.160 €7.200
Bestuursbijeenkomsten gericht op toekomstige planning arbeidsmarkt en instructiebijeenkomsten van Voion gepland.	Overleg per regio en participatie in Platform Rijnmond Catering, locatie en ondersteuning (co-financiering)	€ 2.640
Totale kosten		€ 30.000
Waarvan subsidie		€ 20.000
Waarvan cofinanciering		€ 10.000

5. Borging		
Activiteiten	Toelichting	Begroting
Financiële administratie	100 uur x € 60	€ 6.000
Loketfunctie via website; helpdesk; direct contact programmaleider	93 uur x €121(afger.)	€ 11.250
Programmaleiding/budgetbewaking, rapportage en verantwoording	180 uren x €€ 121 (afger.)	€ 22.000
Totale kosten borging (7,5% van de begroting)		€ 39.250
Waarvan subsidie		€ 35.500
Waarvan cofinanciering		€ 3.750

De interne allocatie

Bij het toekennen van de beschikkingen houden we voor een variabel deel rekening met de verdeling van het aantal locaties (34) van een bestuur en een basisbedrag van € 10.000, - voor elk bestuur (11). Dit komt erop neer dat de besturen, naast het gebruik van collectieve programma van Leraar van Buiten, als volgt beschikt worden:

Besturen RAP Rijnmond Oost 2022/23	Bestuur	Locaties	vaste voet	variabel	totaal
CVO Rotterdam e.o. (Spijkenisse, focus, groene hart, maxima, fa H3O	20151	8	€ 10.000	€ 13.143	€ 23.143
CSG De Lage Waard	30582	3	€ 10.000	€ 4.929	€ 14.929
DevelsteinCollege	30783	2	€ 10.000	€ 3.286	€ 13.286
Zadkine MBO	31028	2	€ 10.000	€ 3.286	€ 13.286
Driestar-Wartburg	31222	1	€ 10.000	€ 1.643	€ 11.643
Yuverta (vh Wellant)	36883	1	€ 10.000	€ 1.643	€ 11.643
St. voor Openbaar Onderwijs in Dordrecht	41100	3	€ 10.000	€ 4.929	€ 14.929
Spon	41397	4	€ 10.000	€ 6.571	€ 16.571
HPS (Hans Petri School	41417	3	€ 10.000	€ 4.929	€ 14.929
Stichting Johan de Witt-gymnasium	41466	1	€ 10.000	€ 1.643	€ 11.643
Willem de Zwijger College Papendrecht	41513	1	€ 10.000	€ 1.643	€ 11.643
RGO Middelharnis	41738	2	€ 10.000	€ 3.286	€ 13.286
CSG Prins Maurits	41867	3	€ 10.000	€ 4.929	€ 14.929
Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden	42681	1	€ 10.000	€ 1.643	€ 11.643
TOTAAL	42709	15	€ 150.000	€ 69.000	€ 219.000

Verantwoording door besturen en penvoerder










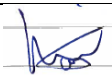

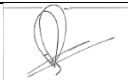





De verantwoording over deze subsidie door de besturen en de penvoerder verloopt als volgt. De besturen geven in september 2022 middels een rapportage door welke programma's zijn gekozen met een korte beschrijving van de activiteiten en de ambitie per keuze.


Uiterlijk juni 2023 leveren de deelnemende besturen een eindrapportage aan de penvoerder met een inhoudelijk verslag van de behaalde resultaten bij de gekozen programmalijn(en) met de daarbij behorende besteding van de subsidie.

De penvoerder (OZHW) is eindverantwoordelijk. Wederzijdse verplichtingen zijn vastgelegd in een document dat binnen het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond voor de deelnemers gebruikelijk is, zoals was bij de RAL/RAP en EHK-regelingen.

Deel V De deelnemers

Onderstaande tekenbevoegden van schoolbesturen en instituten voor lerarenopleidingen nemen deel aan, en gaan akkoord met de verplichtingen van, de aanvraag d.d. 27 mei 2022 Rijnmond Oost.

Deelnemingsverklaring regio Rijnmond Oost			
Bestuur	Nummer	Naam en functie	Handtekening
<i>Schoolbesturen</i>			
CVO Rotterdam e.o.	20151	De heer M. Mittelmeijer Voorzitter Raad van Bestuur	
H3O	30582	De heer D. van der Bijl Voorzitter College van Bestuur	
CSG De Lage Waard	30783	De heer C. Nugteren Rector Bestuurder	
DevelsteinCollege	31028	De heer M.C. den Haan Directeur Bestuurder	
Zadkine MBO	31222	De heer F. Vintges Directeur	
Driestar-Wartburg	36883	De heer R. Toes Voorzitter College van Bestuur	
Yuverta (vh Wellant)	41100	Mevrouw Y. Ouwens Regiodirecteur	
St. voor Openbaar Onderwijs in Dordrecht	41397	Mevrouw. drs. M.E.M. van der Krogt Voorzitter College van Bestuur	
Spon	41417	C. van Delen Voorzitter College van Bestuur	
HPS (Hans Petri School)	41466	De heer D. van der Bijl Voorzitter College van Bestuur	
Stichting Johan de Witt-gymnasium	41513	De heer M.G.P. Oehlenschläger Rector bestuurder	
Willem de Zwijger College Papendrecht	41738	Dhr. A. van Genderen en/of de heer F.P.M. Bleumer College van Bestuur	
RGO Middelharnis	41867	De heer A.J. Cové Rector-bestuurder	
CSG Prins Maurits	42681	A. van Heinsberg Lid College van Bestuur	
Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden	42709	Mevrouw J.H. Everts-Van Driel Voorzitter College van Bestuur Penvoerder	
<i>Lerarenopleidingen</i>			
Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen		Mevrouw E. de Bock Directeur Instituut voor Lerarenopleidingen	
Interfacultair centrum voor lerarenopleiding, onderwijsontwikkeling en nascholing van de Universiteit Leiden (ICLON)		De heer Prof.dr.ir. F.J.J.M. Janssen Opleidingsdirecteur lerarenopleiding VO ICLON	

Science Education and Communication (SEC) TU Delft		Mevrouw Prof.dr.ir. P.M.Herder Decaan Faculteit Technische Natuurwetenschappen	
--	--	--	---

Deel VI Verplichtingenovereenkomst (governance)

Bij de uitvoering van de

Regeling van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs van 7 april 2022 nr. VO/31833906, houdende wijziging van de Subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort onderwijs 2020 en 2021 in verband met de toevoeging van de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor het schooljaar 2022–2023

Hierna te noemen ‘de Regeling’,

Gaan besturen een samenwerking aan met wederzijdse verplichtingen aangaande de verantwoording bij de besteding van de middelen, verkregen vanuit de Regeling en verdeeld door de penvoerder en spreken daartoe het volgende af:

1. De penvoerder verplicht zich namens de deelnemende schoolbesturen uitvoering te geven aan de bepalingen van de Regeling;
2. De penvoerder vergoedt aan de schoolbesturen middels beschikkingen de subsidie direct nadat de verstrekking van de subsidie door DUS-i aan de penvoerder is overgemaakt;
3. Indien DUS-i terugbetaling vordert van de penvoerder, dan is de penvoerder gerechtigd tot vordering bij de betreffende dan wel alle deelnemende schoolbesturen naar rato tot ten hoogste de voor hen berekende subsidie;
4. De penvoerder en de deelnemende schoolbesturen verplichten ten behoeve van de monitoring van de Regeling, desgevraagd informatie te verstrekken aan DUS-i;
5. De deelnemende schoolbesturen dragen zorg voor de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en verstrekken hiertoe via de eindrapportage de informatie aan de penvoerder;
6. De deelnemende schoolbesturen zullen aanwijzingen en instructies van de penvoerder inzake de rechtmatigheid en doelmatigheid opvolgen;
7. De deelnemende schoolbesturen stellen de penvoerder onverwijld op de hoogte van wijzigingen, vertragingen, of problemen in de uitvoering;
8. De deelnemende schoolbesturen tonen op verzoek van de penvoerder aan dat is voldaan aan de verplichtingen die aan de Regeling verbonden zijn;
9. In situaties waarin deze overeenkomst niet voorziet wordt beslist door de regiegroep van Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond.

Barendrecht/Vlaardingen, 27 mei 2022

- Penvoerders OZHW en OSVS en de
- Deelnemende besturen zoals vermeld op de handtekeningenlijst