



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

Regio Zaanstreek - Waterland

Regionale aanpak Personeelstekorten  
(Looptijd 01-08-2022 tot en met 31-07-2023)

Zeven deelnemende schoolbesturen



Drie deelnemende opleidingsinstituten



## Voorwoord

Voor u ligt de subsidieaanvraag van de regionale aanpak personeelstekorten (RAP) voor de periode 1-08-2022 tot 31-07-2023. De aanvraag is tot stand gekomen in samenwerking met de betrokken schoolbesturen in regio Zaanstreek-Waterland en de Amsterdamse opleidingsinstituten. Het is een continuering van de RAL 2019-2020 en de RAP 2020-2022. De aanvraag bevat een beschrijving van de regio, een inhoudelijke onderbouwing van de behoefte om de personeelstekorten aan te pakken, een plan van aanpak met doelen, activiteiten en een bijbehorende begroting. Het document eindigt met de ondertekening van de partners.

Het bestuur dat voor de regio als penvoerder optreedt is de Purmerendse ScholenGroep in Purmerend, in persoon vertegenwoordigd door dhr. P. Reenalda, voorzitter College van Bestuur. Hieronder de contactgegevens van de penvoerder:

Purmerendse ScholenGroep  
t.a.v. Dhr. P. Reenalda  
Bergmolen 2  
1444 GP Purmerend  
0299-413366  
Rnl@psg.nl

Inhoud	
Voorwoord .....	3
Inleiding .....	5
Beschrijving van de Regio .....	6
Kenmerken regio Zaanstreek-Waterland: .....	6
Knelpunten en focus in de regio.....	6
Besturen en partijen die deelnemen.....	8
Deelnemende schoolbesturen.....	8
Opleidingspartners.....	8
Doelstelling.....	9
Doelstellingen .....	9
Succesfactoren voor de samenwerking.....	9
Uitgangspunten voor de uitvoering.....	9
Activiteiten en activiteitenplanning.....	10
Doelstelling 1 - Strategische Personeels Planning (SPP) .....	10
Activiteitenplanning Strategische Personeels Planning.....	10
Doelstelling 2 - Informatie- en loopbaancentrum (loket) .....	10
2.1 Digitaal loket .....	10
2.2 Regio recruiter .....	11
2.3 Zij-instroom .....	11
2.4 Inzet van Persoonlijk Assistent Leraar (docent).....	11
2.5 Onderwijs Ondersteunend Personeel .....	11
Activiteitenplanning informatie en loopbaancentrum .....	11
Doelstelling 3 - Behoud docenten in het onderwijs in de regio .....	12
3.1 Stimuleren van regionale mobiliteit (interbestuurlijke uitwisseling) .....	12
3.2 Stimuleren van het behalen van een (extra of hogere) bevoegdheid in tekortvak...12	
3.3 Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten (instroom/ mobiliteit/ uitstroom).....	13
Activiteitenplanning behoud docenten in het onderwijs in de regio .....	13
Doelstelling 4: Monitoring en borging .....	13
4.1 Projectleiderschap.....	13
4.2 Diverse overleg in de regio .....	13
4.3 Leernetwerken .....	14
4.4 Planvorming toekomst RAP.....	14
Activiteitenplanning monitoring en borging .....	14
5 Projectleider en loket.....	15
6 Begroting .....	16
6.1 Hoogte van de subsidieaanvraag, eigen bijdrage schoolbesturen en begroting .....	16
6.2 Begroting 2022.....	16
6.3 Begroting 2023 .....	18
6.3 Begroting 2022-2023 .....	19
7 Ondertekening bestuurders .....	20

## Inleiding

Regio Zaanstreek-Waterland heeft moeite met het vinden van voldoende bevoegde docenten om in de onderwijsvraag te kunnen voorzien. De verwachting is dat deze zowel kwalitatieve als kwantitatieve vraag de komende jaren nog verder zal doorstijgen.

Deze aanvraag wordt gedaan door zeven schoolbesturen met scholen voor voortgezet onderwijs (in totaal 20 vo-scholen), één schoolbestuur met een school voor middelbaar beroepsonderwijs en drie opleidingsinstituten uit Amsterdam.<sup>1</sup> Dit betreft één schoolbestuur meer dan in de vorige RAP aanvraag, St. Zaan sluit als zevende schoolbestuur met vier vo-scholen in de regio Zaanstreek-Waterland aan.

De partners in de regio werkten voor de RAL nog weinig samen en hadden daarmee een achterstand ten opzichte van omliggende regio's waar bestuurlijke samenwerking op regionaal niveau al meer verankerd was. Sommige partners kenden elkaar alleen van een samenwerkingsverband in de regio in het kader van passend onderwijs en/ of projecten zoals 'Sterk Techniek Onderwijs' of een Opleidingschool.

Sinds de start van de RAL bouwen de partners op verschillende organisatieniveaus aan de onderlinge samenwerking. Ze kiezen met een continuering van deze samenwerking bewust voor een gezamenlijke aanpak van de regionale personeelstekorten. Het doel hiervan is om de onderwijskwaliteit in de regio te behouden of zelfs verhogen. De te verkrijgen subsidie ondersteunt de partners bij het bestendigen van haar samenwerking en het realiseren van haar gezamenlijke doel.

---

<sup>1</sup> Wanneer we in deze aanvraag spreken over 'besturen' betreft dit de schoolbesturen voor vo en mbo, spreken we over 'instituten' betreft dit de opleidingsinstituten en spreken we over 'partners' hebben we het over alle betrokken schoolbesturen én opleidingsinstituten.

## Beschrijving van de Regio

### Kenmerken regio Zaanstreek-Waterland:

In de regio werken zeven schoolbesturen voor voortgezet onderwijs, een schoolbestuur voor middelbaar beroepsonderwijs en drie Amsterdamse onderwijsinstututen samen om de doelstelling te realiseren.

De 21 vo- en mbo-scholen van deze besturen staan in de aaneengesloten gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad.

Eén school(bestuur) voor voortgezet onderwijs in de regio neemt (nog) niet deel aan RAP Zaanstreek-Waterland (Atlas college met locatie Triade in Edam-Volendam: 35fte en 391 leerlingen).

Gezamenlijk voldoen ze aan de subsidievoorwaarden: ze vormen samen tenminste 50 procent van de besturen van de vo-scholen in de regio en ze hebben ten minste een derde van de personeelsomvang (met een minimum van 1.200 fte).

Bestuur <sup>2</sup>	Formatie (FTE)
Onderwijsstichting St. Michaël	100
Stichting Clusius College, loc. Purmerend	80
Stichting OVO Zaanstad	506
Stichting Purmerendse ScholenGroep	407
Stichting ZAAM, loc. Zaanstad en Waterland	196
Stichting Katholiek Onderwijs Volendam	158
TOTAAL FTE	1447 FTE

### Knelpunten en focus in de regio

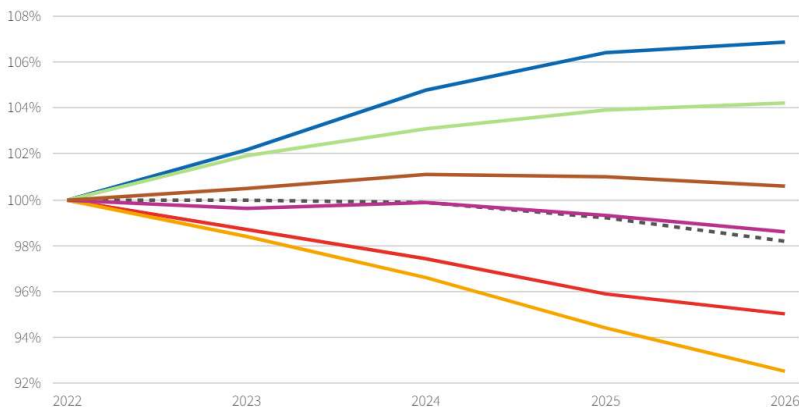
Bij het schetsen van de knelpunten wordt een korte analyse gemaakt van de leerlingaantallen en de onvervulde vraag aan docenten. In het beeld worden ook de omliggende regio's meegenomen.

Verwacht wordt dat het aantal leerlingen in de komende vijf jaar met ongeveer twee procent zal dalen in Nederland. In de regio Noord-Holland zal in de meeste regio's het aantal leerlingen toenemen. De sterkste toename wordt verwacht in Zuid-Kennemerland en IJmond. Het leerlingaantal in de regio Zaanstreek-Waterland zal naar verwachting de komende jaren stabiel zijn met een lichte daling na 2024.

Prognose ontwikkeling leerlingen in percentages 2022-2026

2022 = 100%

■ Landelijk ■ Gooi en Vechtstreek ■ Noord-Holland-Noord ■ Zaanstreek/Waterland  
■ Zuid-Kennemerland en IJmond ■ Amsterdam ■ Groot Amsterdam excl. Amsterdam



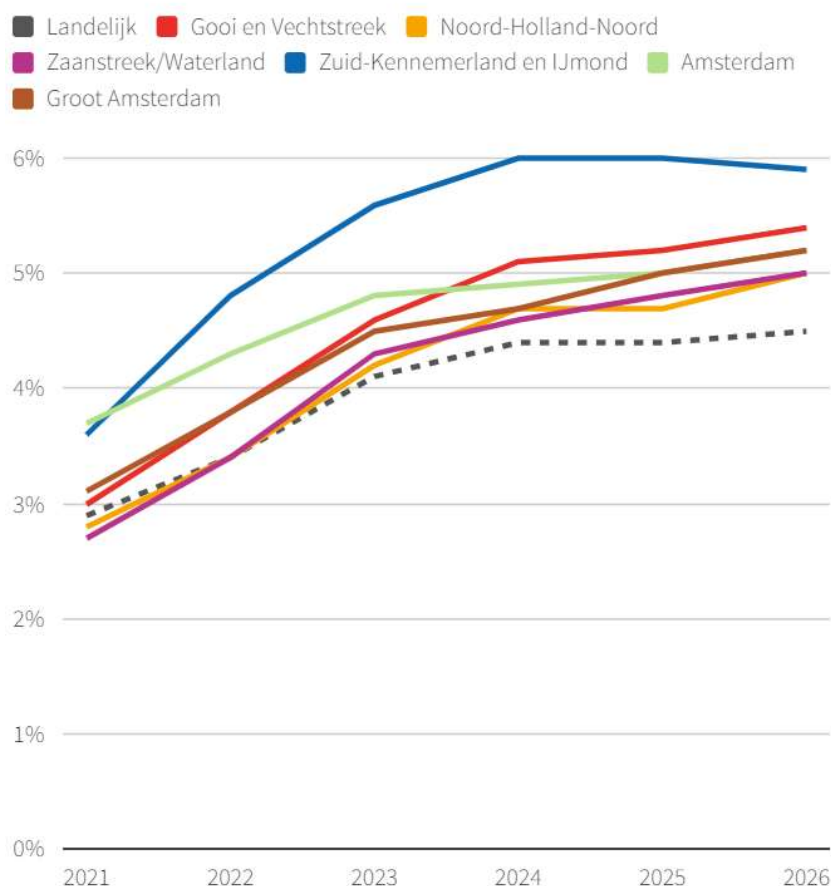
Bron: Scenariomodel VO (maart 2022), bewerking Voion (maart 2022)

<sup>2</sup> Cijfers komen uit de rekentool met teldatum 1 oktober 2018. MBO wordt hierin niet meegeteld en ontbreekt om die reden in dit overzicht.

Naast de leerlingaantallen kan ook een prognose worden gegeven van de werkgelegenheid en de onvervulde vraag vo in de regio Zaanstreek- Waterland. De werkgelegenheid zal naar verwachting dalen tussen 2021 en 2026, van 930 tot 908 fte. De onvervulde vraag (vacatures die niet vervuld worden) zal in diezelfde periode stijgen van 25 naar 45 fte.

De relatieve onvervulde vraag is de onvervulde vraag ten opzichte van de werkgelegenheid. Dit geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek in de regio.

#### Relatieve onvervulde vraag leraren (in fte), 2021-2026



Bron: CentERData (december 2021), bewerking Voion (januari 2022)

Scholen ervaren nu al veel druk door het tekort aan bevoegd onderwijzend personeel in tekortvakken en kortdurende vervangingen. De prognoses tonen dat die druk in de regio de komende jaren verder zal toenemen.

De omvang en urgentie van de tekorten verschilt per gemeente, schoolbestuur en locatie. Om met elkaar zicht te houden waar de grootste vraag ligt, wordt jaarlijks een analyse gemaakt met behulp van het scenariomodel van VOION. De meest recente analyse toont de grootste tekorten voor de vakken wiskunde, Nederlands en Engels en op de middellange termijn voegen natuur- en scheikunde, techniek en economie zich daar ook bij.

## Besturen en partijen die deelnemen

In de regio werken schoolbesturen zowel met elkaar als met externe partners samen om de personeelstekorten terug te dringen. Hieronder worden alle deelnemende partijen kort beschreven.

### Deelnemende schoolbesturen

Aan de Regionale Aanpak Personeelstekorten nemen schoolbesturen voortgezet onderwijs en middelbaar beroeps onderwijs deel.

Onderwijsstichting St. Michaël	VO	1 locatie
Regio College	MBO	1 locatie
Stichting Clusius College, loc. Purmerend	VO	1 locatie
Stichting OVO Zaanstad	VO	7 locaties
Stichting Purmerendse ScholenGroep	VO	6 locaties
Stichting ZAAM, loc. Zaanstad en Waterland	VO	4 locaties
Stichting Katholiek Onderwijs Volendam	VO	1 locatie

De deelnemende schoolbesturen dragen bij door onder andere het:

- Uitvoeren van de activiteiten uit dit plan van aanpak
- Aanstellen en aansturen van projectleiding
- (Mede) organiseren van evenementen

### Opleidingspartners

Om de (zij-)instroom van docenten te bevorderen wordt samengewerkt met drie opleidingsinstituten uit Amsterdam. Dit zijn de lerarenopleidingen van de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Vrije Universiteit in Amsterdam (VU).

De opleidingspartners dragen bij door onder andere het:

- Geven van persoonlijk studieadvies
- Meedenken in maatwerk trajecten
- Advisering en uitvoering van training en scholing



## Doelstelling

In dit hoofdstuk worden de doelstellingen beschreven die door de partners gezamenlijk zijn geformuleerd in de regionale aanpak personeelstekorten.

### Doelstellingen

De overkoepelende doelstelling van de partners was en blijft een gezamenlijke aanpak om de regionale personeelstekorten terug te dringen. Deze doelstelling is onderverdeeld in vier subdoelen met bijbehorende focus:

1. Anticiperen op de kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekorten en overschotten van de toekomst (strategische personeelsplanning)
  - 1.1. Jaarlijks op school, bestuurlijk en regionaal niveau maken van een strategische personeelsplanning
2. Het realiseren van een informatie- en loopbaancentrum (loket) waar via (potentiële) kandidaten geïnformeerd en geworven worden
  - 2.1. Digitaal loket: Een website met actuele informatie over de regio, vacatures, evenementen en contactinformatie.
  - 2.2. De inzet van een regio recruiter
  - 2.3. Activiteiten die zich richten op zij-instroom
  - 2.4. Activiteiten die zich richten op de inzet van Persoonlijk Assistenten van de Leraar
  - 2.5. Activiteiten die zich richten op OOP
3. Onderwijzend personeel binden aan / vasthouden in de regio
  - 3.1. Activiteiten die zich richten op mobiliteit in de regio (interbestuurlijke uitwisseling)
  - 3.2. Activiteiten die zich richten op het stimuleren van (zittende) docenten om een (extra/hogere) bevoegdheid te halen in een tekortvak
  - 3.3. Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten (instroom/ mobiliteit/ uitstroom)
4. Monitoring en borging
  - 4.1. Projectleiderschap
  - 4.2. Diverse overleg tussen de partners
  - 4.3. Leernetwerken
  - 4.4. Planvorming toekomst

### Succesfactoren voor de samenwerking

Op basis van de doelstellingen worden activiteiten uitgewerkt die door alle partners worden gedragen. In de samenwerking zijn besturen gelijkwaardig: middelen en risico's worden gedeeld en eenieder heeft eigen taken en verantwoordelijkheden. Voor een effectieve samenwerking zijn de volgende succesfactoren omschreven:

- (de bereidheid om) over individuele belangen transparant te zijn en ze te benoemen;
- (de bereidheid om) te werken aan de onderlinge relatie;
- goede projectorganisatie met een helder ingericht proces;
- gezamenlijke ambities;
- (de bereidheid om) de resultaten in de eigen organisatie te delen.

Gedurende de samenwerking wordt er geleerd van én met elkaar. Dit leidt tot een duurzaam resultaat dat ook na de subsidieperiode blijft bestaan. De resultaten van de activiteiten in het kader van de RAP zijn betekenisvol voor alle mensen die in het onderwijs in de regio werken of willen werken.

### Uitgangspunten voor de uitvoering

Deze uitgangspunten hebben de partners samen opgesteld:

- Betekenisvol: hetgeen dat wordt ontwikkeld of uitgevoerd moet bijdragen aan de doelstelling en relevant zijn voor de (hele) regio
- Concreet: hetgeen dat wordt ontwikkeld of uitgevoerd moet een duidelijk en haalbaar resultaat hebben
- Focus: er wordt gekozen voor een beperkt aantal activiteiten, zodat de rode draad in het aanbod duidelijk is voor (potentieel) nieuwe collega's
- Eigenaarschap: waar mogelijk wordt eigenaarschap genomen; we doen het samen
- Duurzaamheid: activiteiten waar breed draagvlak voor is, dienen na een jaar voortgezet te kunnen worden

## Activiteiten en activiteitenplanning

In dit hoofdstuk worden de activiteiten beschreven die in het kader van de RAP zullen worden uitgevoerd.

### Doelstelling 1 - Strategische Personeels Planning (SPP)

De besturen vinden het belangrijk om te anticiperen op de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten (en overschotten) in de nabije toekomst. Door cyclisch aandacht te besteden aan de SPP en resultaten te delen kunnen we als regio op termijn beschikken over de volgende informatie:

- Inzicht in de kwaliteit van ons personeel – welke medewerkers zijn toe aan een (over)stap, en welke zijn vastgelopen en komen in aanmerking voor en overstap naar een andere school
- Inzicht in waar zich tekorten of overschotten voordoen (kwantiteit) – waar ontstaan vacatures die wellicht met boventallige medewerkers van andere scholen ingevuld kunnen worden?

Voortgezet onderwijs scholen maken gebruik van het scenariomodel van VOION en kunnen zo een (voorzichtige) prognose maken van hun kwantitatieve personeelsoverschot en/of -tekort voor de komende schooljaren met de mogelijkheid om in te zoomen op bijvoorbeeld vakken en bevoegdheden. Voor het mbo is een dergelijke tool niet beschikbaar. Het Regio College heeft een eigen systematiek ontwikkeld om soortgelijke informatie voor haar organisatie inzichtelijk te maken.

Er is een directe link tussen de SPP en het loket. De verkregen inzichten van de SPP geven direct sturing aan het loket; met het inzicht in waar de grootste tekorten zijn of zullen ontstaan zal het loket vervolgens in de werving extra inzetten op deze tekortvakken.

Verder is de opbrengst van de SPP input voor: overleg in het regionale HR-leernetwerk (bv: stimuleren van mobiliteit) en ontplooiing van aanvullende gezamenlijke activiteiten. De denken valt aan opleidingstrajecten, studieplatform, trainingen en detacheringmogelijkheden.

### Activiteitenplanning Strategische Personeels Planning

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Jaarlijkse analyse SPP	Nov 2022 - feb 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Een jaarlijks proces van SPP op niveau van een school(bestuur) naar het vaststellen van het regionale beeld met bij-/vastgestelde aanpak:</li><li>- Overzicht kwalitatieve en kwantitatieve vervangingsvraag/overschot vaststellen per school(bestuur)</li><li>- Regionale analyse en aanbevelingen</li><li>- Bestuurlijk Overleg besluit over (bijgestelde) aanpak.</li></ul>	

### Doelstelling 2 – Informatie- en loopbaancentrum (loket)

#### 2.1 Digitaal loket

In de regio Zaanstreek-Waterland is een (digitaal) loket ontwikkeld voor iedereen die geïnteresseerd is in werken in het onderwijs in de regio. Het loket heeft een website ([www.WelkomInHetOnderwijs.nl](http://www.WelkomInHetOnderwijs.nl)) waarop informatie te vinden is over werken in de regio, (versnelde) opleidingstrajecten, vacatures, meeloopdagen en andere oriënterende activiteiten. Ook kan contact worden gezocht met de regio recruiter voor persoonlijk advies.

Middels een online en offline campagne wordt een breed publiek aangesproken om zich te oriënteren op een overstap naar een carrière in het onderwijs in de regio.

## 2.2 Regio recruiter

Door de regio is gekozen voor een persoonlijke aanpak voor alle (potentiële) kandidaten die via het loket contact opnemen. Er is een regio recruiter aangesteld die onder andere alle vragen beantwoordt/ helpt beantwoorden van kandidaten, in overleg met de opleidingsinstituten zorgt voor passend studieadvies, activiteiten organiseert voor verdere oriëntatie in de (over)stap, regelmatig contact onderhoudt met - en ondersteunen van - de P&O adviseurs van de scholen en de website up-to-date houdt.

## 2.3 Zij-instroom

De grootste doelgroep van het loket zijn mensen die vanuit een ander veld de overstap willen maken naar een baan in het onderwijs. De recruiter van het loket informeert kandidaten, begeleidt hen naar een opleider/ opleidingstraject en koppelt hen waar mogelijk aan een school. Voor kandidaten die nog denken over de overstap worden oriënterende activiteiten georganiseerd, waaronder ervaringsdagen. Met de Hogeschool van Amsterdam wordt een verkenning - en waar mogelijk pilot - gestart om de specifieke ontwikkel-, opleiding- en begeleidingsbehoefte van de leraar techniek in beeld te brengen en een modulair scholings-/opleidingsaanbod vorm te geven. Om zij-instromers te begeleiden zijn naast algemene begeleidingsvaardigheden van leraren in opleiding, ook specifieke vaardigheden nodig. Er zal worden ingezet op de verdere professionalisering van docenten (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, docentbegeleiders) die zij-instromers begeleiden.

## 2.4 Inzet van Persoonlijk Assistent Leraar (docent)

Om meer jongeren te interesseren in een baan in het onderwijs, worden op verschillende scholen HBO- en WO-studenten ingezet als PAL. Het inzetten van een PAL kent tal van voordelen, zo is het werken in het onderwijs is voor de PAL een rijke leeromgeving, voor de leerlingen fungeert de PAL als rolmodel en voor de docenten brengt het werkverlichting. PAL's worden op diverse taken en rollen ingezet naar gelang de docent, sectie, team of school dit wenst. Denk aan nakijkwerk, administratieve taken, organiseren van excursies, het geven van extra begeleiding aan leerlingen of het opvangen van een klas bij uitval of een tussenuur.

In de RAP wordt met name ingezet op het uitwisselen van kennis en ervaring met het werken met een PAL, het ondersteunen van scholen die starten met de inzet van PAL's, een netwerk van scholen die werken met PAL's t.b.v. personele mobiliteit en de (ondersteuning van de) begeleiding van PAL's.

## 2.5 Onderwijs Ondersteunend Personeel

Om de focus van onderwijzend personeel zoveel mogelijk op de primaire onderwijstaak te houden, wordt onderwijs ondersteunend personeel (OOP) ingezet. Komend jaar zal worden verkend waar de tekorten in OOP liggen, zodat daar gericht op kan worden geworven. Daarnaast wordt geïnventariseerd waar extra OOP op kan worden ingezet.

## Activiteitenplanning informatie en loopbaancentrum

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Digitaal loket	Aug 2022 - aug 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderhoud en (ver)bouwen website</li> <li>- Hostingskosten van de website</li> <li>- Inzet communicatieadviseurs</li> <li>- Communicatieplan 'Welkom in het Onderwijs' om doelgroep op diverse wijze aan te spreken</li> <li>- Uitvoeren communicatieplan</li> <li>- Ontwikkelen van producten om</li> </ul>	

		zichtbaarheid van het loket te vergroten	
2.2 Inzet regio recruiter	Aug 2022- aug 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeren en begeleiden van kandidaten</li> <li>- Onderhouden website</li> <li>- Organiseren evenementen</li> <li>- Periodiek overleg P&amp;O adviseurs</li> <li>- Ondersteuning P&amp;O adviseurs</li> <li>- Ondersteunen projectleider</li> </ul>	
2.3 Zij-instroom	augustus 2022 - augustus 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitvoering evenementen op scholen voor (potentiële) kandidaten in het onderwijs</li> <li>- Recruitment overleg met regio recruiter en P&amp;O adviseurs</li> <li>- Opleidingsplaatsen organiseren op de scholen</li> <li>- Scholing en training voor begeleiding zij-instromers</li> <li>- Verkenning modulair aanbod HvA leraar techniek</li> </ul>	
2.4 PAL	Aug 2022 - jul 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijeenkomsten kennisdeling scholen</li> <li>- Netwerk mobiliteit PAL</li> <li>- Ondersteuning opzet werken met PAL</li> <li>- (ondersteuning) begeleiding PAL</li> </ul>	
2.5 OOP		Verkenning inzet regionaal loket en activiteiten op tekorten OOP	

### Doelstelling 3 – Behoud docenten in het onderwijs in de regio

De volgende inzet beoogt direct of indirect bij te dragen aan de retentie van onze onbevoegde én bevoegde docenten.

#### 3.1 Stimuleren van regionale mobiliteit (interbestuurlijke uitwisseling)

Interbestuurlijke uitwisseling is een effectieve manier om de hoeveelheid docenten die de regio of het onderwijs verlaat te beperken. Docenten die zich binnen een andere organisatie willen ontwikkelen hoeft de regio zo niet te verliezen, en waar de keuze door overbezetting onvrijwillig is, biedt dit ook kansen.

In de regio hebben partners regelmatig overleg over het beleid rondom mobiliteit, specifieke ontwikkelbehoeften/-perspectief medewerkers wat niet geboden kan worden, boventalligheid, potentiële kandidaten en de vervangingsvraag.

#### 3.2 Stimuleren van het behalen van een (extra of hogere) bevoegdheid in tekortvak

Voor docenten die zich binnen de eigen organisatie verder willen ontwikkelen bieden we de ruimte tot het behalen van een extra/ hogere bevoegdheid in een tekortvak. In de regionale aanpak worden de schoolbesturen gestimuleerd om met haar docenten in gesprek te gaan en mogelijkheden te bieden voor een volgende studie. Ook wordt in de RAP onderzocht of een studiebeurs en/ of bijdrage aan studieverlof mogelijk gemaakt kan worden.

Daarnaast wordt ook ondersteuning geboden aan docenten die, om welke reden dan ook, hun bevoegdheid nog moeten behalen (de zogenoemde langstudeerders). In de regio wordt onderzocht op welke 'langstudeerdersaanpak' effectief zal zijn, zoals bijvoorbeeld een coach, studieverlof of extra pedagogisch didactische trainingen.

### 3.3 Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten (instroom/ mobiliteit/ uitstroom).

Ten slotte willen we graag onderzoeken wat de beweegredenen zijn van docenten om de overstap te maken naar het onderwijs, van school/onderwijssegment/ regio te wisselen en/ of uit de school/ onderwijs/ regio te stromen. Met de uitkomsten van het onderzoek kan op alle andere onderdelen van RAP voordeel gedaan worden.

#### Activiteitenplanning behoud docenten in het onderwijs in de regio

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Stimuleren van regionale mobiliteit (interbestuurlijke uitwisseling)	Aug 2022 - jul 2023	- Periodiek overleg tussen de besturen over mobiliteit - Uitwisseling van de vervangingsvraag en profielen van kandidaten	
3.2 Stimuleren van het behalen van een (extra of hogere) bevoegdheid in tekortvak	Augustus 2022 - augustus 2023	- Aanbod en strategie bepalen ter vergoten opleidingstrajecten - Strategie en aanbod bepalen tegengaan langstudeerders.	
3.3 Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten	September 2022	- Resultaten onderzoek samenvoegen en regionaal beeld schetsen. - Plan van aanpak maken om behoud te vergroten	

#### Doelstelling 4: Monitoring en borging

De volgende activiteiten dragen bij aan zicht op een effectieve inzet en uitvoering van de activiteiten en continuering van de regionale aanpak.

##### 4.1 Projectleiderschap

De projectleider opereert op zowel strategisch als operationeel niveau en zorgt voor:

- De projectleider is de verbinder tussen de verschillende partijen en zorgt ervoor dat de activiteiten zowel organisatorisch als inhoudelijk met elkaar verbonden zijn
- het realiseren van een beleidsrijke en gezamenlijke strategische personeelsplanning;
- geeft leiding en sturing aan de werkgroep;
- bewaakt de voortgang van het plan van aanpak;
- bewaakt en geeft zicht in de projectbudgetten en heeft daartoe regelmatig overleg met de projectcontroller en penvoerder;
- legt per kwartaal - in samenwerking met de werkgroep - verantwoording af aan het Bestuurlijk Overleg RAP op de voortgang in alle facetten van het plan van aanpak;
- organiseert en bereidt zowel de bijeenkomsten van het Bestuurlijk Overleg RAP als van de werkgroep voor en zorgt voor de verslaglegging hiervan;
- is verantwoordelijk voor zowel de interne als externe communicatie;
- onderhoudt contacten met externe partijen als DUS-I, Voion en maakt deel uit van (landelijke) netwerken met o.a. projectleiders RAP van andere regio's;
- stelt zich op de hoogte en deelt deze kennis van de landelijke ontwikkelingen t.a.v. het oplossen van personeelstekorten in het onderwijs.

##### 4.2 Diverse overleg in de regio

**Bestuurlijk overleg** - Om gedurende de looptijd van de subsidie gericht besluiten te kunnen nemen en te kunnen sturen op de uitvoering van de activiteiten is het Bestuurlijk Overleg RAP (BO RAP) geformeerd. Het Bestuurlijk BO RAP bestaat uit de (gemandateerde) vertegenwoordigers van de betrokken partners. Zij bespreken - op aangeven van projectleiding en werkgroep - de aanpak, analyses, verbetervoorstellen en

de samenwerking, en nemen besluiten. Het BO RAP heeft zowel bestuurlijke als budgettaire en inhoudelijke verantwoordelijkheid. Het BO RAP komt (minimaal) drie maal per jaar bijeen.

**Werkgroep** - De werkgroep draagt zorg voor de uitvoering van de beschreven activiteiten in het plan van aanpak. In de werkgroep worden de betrokken besturen vertegenwoordigd door één of meerdere medewerkers met veelal de functie van P&O directeur of -adviseur. Ook de projectleider is onderdeel van de werkgroep.

De werkgroep houdt zich bezig met het (laten) uitvoeren van de activiteiten, de monitoring hiervan en het formuleren van aanbevelingen voor de aanpak. De voortgang, knelpunten, aanbevelingen vanuit de werkgroep worden besproken in het BO RAP, waarna het BO RAP besluit en de werkgroep met het besluit aan de slag kan. Een afvaardiging van de werkgroep is als gast aanwezig bij het BO RAP op thema.

De werkgroep komt acht keer per schooljaar bijeen. De voorbereiding met een agenda, verslaglegging van de activiteiten en afstemming met de besturen over de activiteiten worden door de projectleiding verzorgd.

#### 4.3 Leernetwerken

Al langer wordt binnen de regio ingezet op diverse leernetwerken. Elk leernetwerk bestaat uit een afvaardiging van medewerkers van verschillende schoolbesturen die vanuit een gedeeld werkgebied/ expertise werken aan dezelfde of zelfs gemeenschappelijke doelen. De leernetwerken faciliteren in het 'samen leren': er wordt kennis gedeeld en casuïstiek ingebracht over vraagstukken of thema's rondom de doelen.

#### 4.4 Planvorming toekomst RAP

Met oog op de toekomst (educatieve regio's en fusies) en het verbinden van activiteiten aan andere regio's, zal het BO RAP en de projectleiding in schooljaar 2022-2023 een verkenning starten naar een samenwerking in een (grotere) regio.

#### Activiteitenplanning monitoring en borging

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Projectleiderschap	Aug 2022 - jul 2023	Inzet van een projectleider. Zie 4.1 voor de opdracht.	
4.2 Diverse overleg in de regio	Augustus 2022 - augustus 2023	(Minimaal) 3 maal BO RAP 8 maal werkgroep RAP (dagelijkse) aansturing projectleider en regiorecruiter (dagelijkse) aansturing projectleider en regio recruiter	
4.3 Leernetwerken	Augustus 2022 - augustus 2023	Een HR-netwerk Een leernetwerk communicatie-adviseurs Een leernetwerk schoolleiders	
4.4 Planvorming toekomst RAP	Augustus 2022 - augustus 2023	Verkenning voor interregionale samenwerking.	

## **5 Projectleider en loket**

In paragraaf 2.1 (pagina 11) staat beschreven hoe het loket in de regio is/ wordt ingericht.  
In paragraaf 4.1 (pagina 14) staat beschreven hoe het projectleiderschap is ingevuld.

## 6 Begroting

Deze begroting bestrijkt de looptijd van de aanvraag; de periode augustus 2022 tot en met 31 juli 2023. De activiteiten die in de begroting worden genoemd sluiten 1-op-1 aan bij de activiteiten uit de activiteitenoverzichten.

In de begroting wordt duidelijk gemaakt welke inzet of inkoop er per activiteit nodig is. Tevens toont de begroting de vereiste cofinanciering in een dekkingplan waardoor helder wordt wat de eigen bijdrage schoolbesturen betreft (cofinanciering, groen afgedrukt).

### 6.1 Hoogte van de subsidieaanvraag, eigen bijdrage schoolbesturen en begroting

Om de hoogte van de subsidiebijdrage te kunnen berekenen zijn drie factoren van belang: De personeelsomvang, aandeel deelnemende vo-besturen en deelname van een MBO-bestuur. De subsidiehoogte is ten hoogste twee derde deel van de begroting, de schoolbesturen hebben een eigen bijdrage van minimaal één derde van de begroting. De berekening is als volgt gemaakt:

Basisbedrag	€ 192.500,-	€ 192.500,-
Aandeel deelnemende vo-besturen en Personeelsomvang	≥80% en <2.000 fte = factor 1.25 basisbedrag	€48.125,-
Deelname MBO	Ja = factor 1.3 basisbedrag	€57.750,-
Maximale hoogte subsidieaanvraag (2/3 <sup>e</sup> deel)		€298.375,-
Totaal eigen bijdrage schoolbesturen (1/3 <sup>e</sup> deel)		€149.187,50
<b>Totale maximale hoogte begroting</b>		<b>€447.562.50</b>

### 6.2 Begroting 2022

Nr. & naam van de activiteit	Totaal begrote kosten 2022	Licht toe: p*q, materiaal, inhuur
<b>Strategische Personeels Planning</b>		
1.1 Jaarlijkse analyse SPP	€10.794	Training en afstemming regionaal SPP 7 schoolbesturen * 4 uur
		Data verzameling en verwerking 7 schoolbesturen * 24 uur
		Bestuurlijke analyse 7 schoolbesturen * 8 uur
		Regionale analyse en formuleren aanbevelingen plan van aanpak 7 schoolbesturen * 8 uur
		Vaststellen analyse en plan van aanpak 7 schoolbesturen * 4 uur
<b>Informatie- en loopbaancentrum</b>		
2.1 Digitaal loket	€24.567	(Ver)bouw website - inkoop
		Hostingkosten - inkoop
		Licentie koppeling vacatures - inkoop
		Wervingscampagne werving - inkoop
	€3.500	Inzet communicatieadviseurs 7 schoolbesturen * 16 uur
2.2 Inzet regio recruiter	€26.667	Inzet regio recruiter - inkoop
2.3 Zij-instroom	€5.260	Evenementen 10 evenementen



		Regionaal recruitment overleg 7 schoolbesturen * 5 uur
	€10.833	Scholing begeleiders en opleiders - inkoop Verkenning modulair aanbod leraar techniek - inkoop
2.4 PAL	€15.875	Bijeenkomsten kennisdeling scholen 7 schoolbesturen * 2 uur
		Netwerk mobiliteit PAL 7 schoolbesturen * 2 uur
		(Ondersteuning) begeleiding PAL 6 scholen * 80 uur
	€1.000	Ondersteuning opzet werken met PAL - inkoop
2.5 OOP	€1.750	Verkenning inzet regionaal loket en activiteiten op tekorten OOP 7 schoolbesturen * 8 uur
<b>Behoud docenten in het onderwijs in de regio</b>		
3.1 Stimuleren van regionale mobiliteit (interbestuurlijke uitwisseling)	€7.000	Periodiek overleg tussen de besturen over mobiliteit en uitwisseling vervangingsvraag 7 schoolbesturen * 32 uur
3.2 Stimuleren van het behalen van een (extra of hogere) bevoegdheid in tekortvak	€1.750	Aanbod en strategie bepalen ter vergoten opleidingstrajecten en tegengaan langstudeerders 7 schoolbesturen * 8 uur
	€25.625	(studie)Advies opleidingstrajecten en aanpak langstudeerders 7 schoolbesturen * 60 uur
		(scholings)budgetten - inkoop
3.3 Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten	€1.667	Onderzoek incl analyse, plan van aanpak - inkoop
<b>Monitoring en borging</b>		
4.1 Projectleiderschap	€26.667	Inzet projectleider - inkoop
4.2 Diverse overleg in de regio	€10.500	Bestuurlijk Overleg RAP 7 schoolbesturen * 12 uur
		Werkgroep RAP 7 schoolbesturen * 32 uur
	€833	(dagelijkse) aansturing projectleider en regio recruiter één penvoerder * 20 uur
4.3 Leernetwerken	€2.000	Begeleiding leernetwerk - inkoop
	€3.500	Inzet leernetwerken 7 schoolbesturen * 16 uur
4.4 Planvorming toekomst RAP	€ -	
<b>Totaal</b>	<b>€179.787</b>	
<b>Subsidie (2/3)</b>	<b>€118.858</b>	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	<b>€59.929</b>	

### 6.3 Begroting 2023

Nr. & naam van de activiteit	Totaal begrote kosten 2023	Licht toe: p*q, materiaal, inhuur
<b>Strategische Personeels Planning</b>		
1.1 Jaarlijkse analyse SPP	€15.111	Training en afstemming regionaal SPP 7 schoolbesturen * 4 uur
		Data verzameling en verwerking 7 schoolbesturen * 24 uur
		Bestuurlijke analyse 7 schoolbesturen * 8 uur
		Regionale analyse en formuleren aanbevelingen plan van aanpak 7 schoolbesturen * 8 uur
		Vaststellen analyse en plan van aanpak 7 schoolbesturen * 4 uur
<b>Informatie- en loopbaancentrum</b>		
2.1 Digitaal loket	€34.393	(Ver)bouw website - inkoop
		Hostingkosten - inkoop
		Licentie koppeling vacatures - inkoop
		Wervingscampagne werving - inkoop
	€4.900	Inzet communicatieadviseurs 7 schoolbesturen * 16 uur
2.2 Inzet regio recruiter	€37.333	Inzet regio recruiter - inkoop
2.3 Zij-instroom	€7.365	Evenementen 10 evenementen
		Regionaal recruitment overleg 7 schoolbesturen * 5 uur
		€15.167
2.4 PAL	€22.225	Bijeenkomsten kennisdeling scholen 7 schoolbesturen * 2 uur
		Netwerk mobiliteit PAL 7 schoolbesturen * 2 uur
		(Ondersteuning) begeleiding PAL 6 scholen * 80 uur
	€1.400	Ondersteuning opzet werken met PAL - inkoop
2.5 OOP	€2.450	Verkenning inzet regionaal loket en activiteiten op tekorten OOP 7 schoolbesturen * 8 uur
<b>Behoud docenten in het onderwijs in de regio</b>		
3.1 Stimuleren van regionale mobiliteit (interbestuurlijke uitwisseling)	€9.800	Periodiek overleg tussen de besturen over mobiliteit en uitwisseling vervangingsvraag 7 schoolbesturen * 32 uur
3.2 Stimuleren van het behalen van een (extra of	€2.450	Aanbod en strategie bepalen ter vergoten opleidingstrajecten en tegengaan

hogere) bevoegdheid in tekortvak		langstudeerders 7 schoolbesturen * 8 uur
	€35.875	(studie)Advies opleidingstrajecten en aanpak langstudeerders 7 schoolbesturen * 60 uur
		(scholings)budgetten - inkoop
3.3 Activiteiten die bewegingsredenen onderzoeken van docenten	€2.333	Onderzoek incl analyse, plan van aanpak - inkoop
<b>Monitoring en borging</b>		
4.1 Projectleiderschap	€37.333	Inzet projectleider - inkoop
4.2 Diverse overleg in de regio	€14.700	Bestuurlijk Overleg RAP 7 schoolbesturen * 12 uur
		Werkgroep RAP 7 schoolbesturen * 32 uur
	€1.167	(dagelijkse) aansturing projectleider en regiorecruiter één penvoerder * 20 uur
4.3 Leernetwerken	€2.800	Begeleiding leernetwerk - inkoop
	€4.900	Inzet leernetwerken 7 schoolbesturen * 16 uur
4.4 Planvorming toekomst RAP	€ -	
Totaal	€251.703	
Subsidie (2/3)	€167.802	
Cofinanciering (1/3)	€83.901	

### 6.3 Begroting 2022-2023

	2022	2023	2022-2023
Totaal	€ 179.787	€ 251.703	€ 431.490
Subsidie (2/3)	€ 118.858	€ 167.802	€ 286.660
Cofinanciering (1/3)	€ 59.929	€ 83.901	€ 143.830

## 7 Ondertekening bestuurders

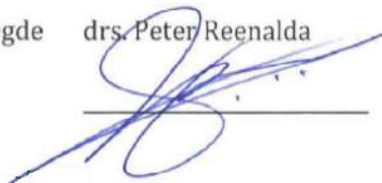
Hieronder staan de handtekeningen van alle deelnemende besturen:

### Deelnemend bestuur 1

Naam Stichting Purmerendse ScholenGroep  
Bevoegd gezag nummer 40857

Naam tekenbevoegde drs. Peter Reenalda

Handtekening

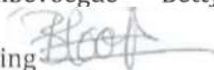


### Deelnemend bestuur 2

Naam OVO Zaanstad  
Bevoegd gezag nummer 41581

Naam tekenbevoegde Betty van Nieuwenhuizen

Handtekening



### Deelnemend bestuur 3

Naam SKO Volendam  
Bevoegd gezag nummer 72853

Naam tekenbevoegde M. Runderkamp

Handtekening



### Deelnemend bestuur 4

Naam Onderwijsstichting St. Michael  
Bevoegd gezag nummer 78001

Naam tekenbevoegde MMF Ruigrok

Handtekening



### Deelnemend bestuur 5

Naam Clusius College  
Bevoegd gezag nummer 40673

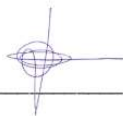
Naam tekenbevoegde G.P. Oud

Handtekening

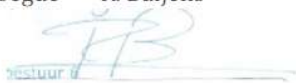


**Deelnemend bestuur 6**Naam Stichting ZAAM interconfessioneel voBevoegd gezag nummer 42621Naam tekenbevoegde mw. drs. B.B. Dijkgraaf

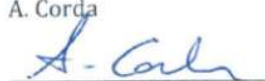
Handtekening

**Deelnemend bestuur 7**Naam Regio College Zaanstreek WaterlandBevoegd gezag nummer BVE 40864Naam tekenbevoegde R. Baijens

Handtekening

**Deelnemend bestuur 8**Naam Hogeschool van AmsterdamBevoegd gezag nummer 40331Naam tekenbevoegde A. Corda

Handtekening

**Deelnemend bestuur 9**Naam Universiteit van AmsterdamBevoegd gezag nummer 22222Naam tekenbevoegde Prof. Dr. L.A. van der Ark  
(directeur Graduate School Child Development and Education)

Handtekening

**Deelnemend bestuur 10**Deelnemend Bestuur Vrije Universiteit Amsterdam - UCGBBevoegd gezag nummer: 75792Datum: 24 mei 2022Naam: Gerhard van de Bunt (Opleidingsdirecteur Lerarenopleidingen Vrije  
Universiteit en Sectiehoofd Lerarenacademie)

----- (handtekening)