



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

## Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs Arnhem – Renkum

## Algemeen

In het plan beschrijft u de activiteiten die zich richten op de tekorten in de personeelsvoorziening. Hieronder kan ook worden verstaan activiteiten die gericht zijn op het tot stand brengen of versterking van samenwerking in de regio voor het wegwerken van een lerarentekort.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus tot en met 31 juli 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022. De regeling is hierbij leidend en vormt tevens de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Het plan van aanpak moet zijn voorzien van een begroting en moet worden ondertekend door alle besturen die deelnemen aan de uitvoering. Hiervoor kan de bijlage van dit format worden gebruikt of een (separate) ondersteuningsverklaring. U vindt deze op de website van DUS-I.

## Format plan van aanpak

Het format volgt art. 3, art. 9.1 en art. 9.2 uit de regeling Regionale aanpak personeelstekort. Beschrijf in ieder geval:

- De regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak
- Beschrijving van de regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak.
- de gestelde doelen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.
- de activiteiten om de doelen te bereiken.
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager
- De (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket
- Indien de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen voor de regionale aanpak van lerarentekort moet de aanvrager beschrijven wat gewijzigd is ten opzichte van vorig jaar.
- Begroting en financiële borging

Let op: bij het beschrijven van de regio en de betreffende besturen zijn de eisen uit artikelen 8.1 en 8.2 van de regeling van belang. Voor het tot stand komen van de regio en besturen van de in die regio gevestigde scholen kunt u gebruik maken van de regiotool.

## Beschrijving van de regio

Deze aanvraag betreft de regio **Arnhem – Renkum**, dat wil zeggen de gemeenten Arnhem – Renkum. In deze regio ervaren besturen steeds meer moeite om vacatures in te vullen. Met name voor specifieke scholen en doelgroepen wordt dit steeds lastiger. Dit geldt voornamelijk voor leraren, maar ook andere vacatures worden steeds lastiger in te vullen.

Ook uit de cijfers blijkt dat in de arbeidsmarktregio de tekorten oplopen (bron: de arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019 – 2024 regio Gelderland-Zuid). De instroom van nieuwe leraren is onvoldoende om aan de vervangingsvraag te voldoen. De regio staat daarmee voor een grote uitdaging om de komende jaren voldoende kwalitatief goed personeel in het onderwijs te krijgen en te behouden. Het onderzoek (de toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel) stelt dat de onvervulde vraag (leraren en directeuren) in het po in deze regio de komende tijd gaat oplopen van 4,2% naar 10.2%.

Ten aanzien van het draagvlak voor deze subsidieaanvraag merken we graag het volgende op: in het primair onderwijs dient ten minste 35% van de besturen van de poscholen in de regio deel te nemen (een derde van de personeelsomvang met minimaal 800 fte). De regio voor deze aanvraag is Arnhem-Renkum en beslaat in totaliteit (conform regiotool) 1.745,9 fte en 17.427 leerlingen. Deze aanvraag vertegenwoordigt daarmee **83%** van de arbeidsmarkt (1441,8 fte aan personeel), **85%** van de leerling populatie (14.836 leerlingen) en **43%** van de besturen.

## Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Geef een beschrijving van de regionale samenwerking en welke partners hierbij betrokken zijn:

Bij deze aanvraag zijn de volgende partijen betrokken:

### **De Onderwijsspecialisten <sup>1</sup>**

De Onderwijsspecialisten bestaat uit 25 scholen. Scholen voor speciaal (basis)onderwijs en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs. Onze leerlingen krijgen extra, specifieke ondersteuning. Omdat ze moeilijk leren, een lichamelijke of meervoudige beperking hebben, chronisch ziek zijn of extra begeleiding nodig hebben bij hun gedrag. De leerlingen zijn tussen de 4 en 20 jaar oud.

### **De BasisFluvius <sup>2</sup>**

De scholen van DeBasisFluvius bieden passend onderwijs voor alle kinderen in Arnhem en Renkum. In educatief partnerschap met de ouders en de kinderen zelf, bereiden we hen voor op een persoonlijke toekomst.

Op 39 locaties doen 34 scholen, 33 directeuren, 800 leerkrachten, 2 bestuurders, 1 shared services center met 32 medewerkers samen het beste voor ieder van de 9.118 kinderen.

### **Delta Scholengroep**

De Delta Scholengroep is verantwoordelijk voor de invulling van goed onderwijs binnen 25 katholieke en protestants-christelijke scholen in de regio's Arnhem, Veluwezoom en de Achterhoek. Vanuit een dialogische filosofie en een relationeel mensbeeld krijgt ieder kind wat het nodig heeft om – het liefst dicht bij huis – te leren en zich te ontwikkelen.

### **De hogeschool Arnhem – Nijmegen (HAN-Pabo)**

De HAN-Pabo is volwaardig partner en wordt betrokken in het gehele project. Hiermee wordt voortgebouwd op het huidige RAL traject en andere vormen van samenwerking tussen deze partijen.

### **Gemeente Arnhem**

Met de gemeente Arnhem wordt samengewerkt op de volgende terreinen:

- UWV/WSP
- Werving en profilering
- Positionering in de regio

### **Presikhaaf University**

Met de Presikhaaf University wordt samengewerkt om diversiteit in het onderwijs te vergroten door samen het onderwijs onder de aandacht te brengen binnen de community van Presikhaaf University.

---

<sup>1</sup> Hieronder vallen conform de Regiotool de bestuursnummers: 40631, 41210, 76689

<sup>2</sup> Hieronder vallen conform de Regiotool de bestuursnummers: 40972 en 41645

## **ROC – RijnIJssel**

De partijen zijn in gesprek met ROC – RijnIJssel om samenwerking te zoeken binnen deze aanvraag. Op dit moment wordt gezocht naar een passende invulling van deze samenwerking. Samenwerking zal zich in eerste instantie richten op doorstroomprogramma's en het verkrijgen van een integraal overzicht op alle opleidingsroutes naar het onderwijs.

## **Kennisdeling**

Binnen dit RAP-traject zal ook ingezet worden op kennisdeling met andere RAP-trajecten in de regio. Dit om van elkaar te leren en verbinding te zoeken in de brede regio. Daarnaast zal onderzocht worden hoe ook de verbinding gezocht kan worden met het VO/mbo binnen de regio Arnhem – Renkum.

## Visie, doelstelling en activiteitenplanning

### **Visie en doelstelling: “van portaal tot loopbaancentrum”.**

De partijen willen samenwerken vanuit de gezamenlijke gedachte het werken in het onderwijs in Arnhem en Renkum te profileren en daarbij de kracht van de verschillende mogelijkheden te benutten binnen de regio. Met elkaar en andere partners in de regio wordt er gezorgd voor een optimaal onderwijsklimaat, waardoor de toestroom van studenten, potentiële leraren en andere educatieve professionals wordt bevorderd.

We benadrukken daarbij de keuzemogelijkheden (binnen het PO, SO/VSO, VO mogelijk in de toekomst) voor iedereen die in onze regio op zoek is naar een baan in het onderwijs. Ook besteden we aandacht aan het versterken van de loopbaanmogelijkheden voor de collega's die al in het onderwijs werkzaam zijn. Schoolbesturen en scholen behouden hun eigen identiteit en blijven op zoek naar de leraar/medewerker die bij hen past.

Om dit te realiseren werken de partijen stapsgewijs toe naar een 'loopbaancentrum' voor de regio. Een belangrijke eerste stap hiertoe is het inrichten van een centraal portaal. Dit portaal dient als digitaal informatiepunt voor iedereen die in het primair onderwijs in de regio Arnhem – Renkum wil werken. Dit portaal zal uitgebreid worden naar een loket (loopbaancentrum) waar vragen over werken in het onderwijs in onze regio, bestaande vacatures of de verschillende routes (en opleidingen) tot leraar of onderwijsprofessional kunnen worden gesteld. De professionals van het loopbaancentrum weten precies wat de mogelijkheden zijn bij de besturen en de opleidingen en er wordt nauw samengewerkt tussen de besturen, zodat iedereen goed geïnformeerd is over de best passende plek/op-leiding. Op deze manier wordt iedereen die interesse heeft in het onderwijs in de regio Arnhem – Renkum optimaal geïnformeerd en gefaciliteerd met als doel meer instroom in de regio Arnhem – Renkum te bewerkstelligen.

Bij de ontwikkeling van dit 'loopbaancentrum' voor de regio zetten we nadrukkelijk in op het realiseren van een meer diverse instroom van werkenden in het onderwijs. Deze diversiteit kent verschillende facetten. Zo zetten we in op meer instroom met een cultureel diverse achtergrond (in samenwerking met Presikhaaf University) en op meer instroom van mannen (in samenwerking met Arnhem Meestert). Bovendien wordt er verder gewerkt aan het vergroten van de instroom van overstappers naar het onderwijs door hen goed te informeren over de mogelijkheden en goed te begeleiden.

Het loopbaancentrum zal zoals eerder gezegd stapsgewijs uitgebreid worden met activiteiten gericht op doorstroom en behoud van onderwijsprofessionals binnen de regio Arnhem – Renkum. Hierbij kunnen de professionals van het loopbaancentrum de medewerkers van de besturen ondersteunen met loopbaanvraagstukken. Op deze manier kan de doorstroom en het behoud van onderwijsprofessionals bevorderd worden. Welke taken hier precies onder gaan vallen en hoe dit concreet vormgegeven zal worden gaat binnen deze aanvraag verder onderzocht en uitgewerkt worden.

In de opbouw van het loopbaancentrum wordt ook gekeken of het loopbaancentrum op termijn een rol kan spelen in de praktische (denk aan organisatie/ informatievoorziening/ facilitering) coördinatie van programma's die de instroom en doorstroom van personeel in het onderwijs in de regio Arnhem-Renkum kunnen bevorderen (zoals zij-instroom, doorstroom, traineeship, etc.). Vanuit dit loopbaancentrum worden ook vanuit gezamenlijkheid evenementen georganiseerd (denk aan informatiebijeenkomsten, etc.).

Naast de ontwikkeling van het loopbaancentrum en het realiseren van een meer diverse instroom naar het onderwijs wordt er ingezet op het anders organiseren van het onderwijs. Hierbij wordt onderzocht of alternatieve manieren van het organiseren van onderwijs antwoord kan bieden op de uitdagingen waar we voor staan. Dit doen we vanuit een oplossingsgerichte en toekomstgerichte houding waarbij we de kwaliteit van het onderwijs centraal blijven stellen.

De regio Arnhem – Renkum werkt met deze subsidieaanvraag toe naar een centraal ge-positioneerd loopbaancentrum voor de regio waar zowel werkzoekenden als werkenden terecht kunnen met hun loopbaanvragen en waar zij ondersteund worden in hun loopbaan. Daarbij wordt ingezet op het vergroten van diverse instroom en verschillende doorstroommogelijkheden. Tevens gaan we onderzoeken hoe 'het anders organiseren van het onderwijs' bij kan dragen aan het opvangen van de huidige arbeidsmarktproblematiek.

### **Samenvatting taken loopbaancentrum**

Het loopbaancentrum heeft als doel de instroom, doorstroom en behoud van medewerkers te bevorderen in de regio Arnhem – Renkum. Hieronder volgt een overzicht van de doelen, de taken en de doelgroepen waar het loopbaancentrum zich op zal richten. Dit is een globaal overzicht, exacte invulling van taken wordt uitgewerkt binnen deze subsidieaanvraag.

<b>Doel</b>	<b>Taken</b>	<b>Voor wie</b>
Instroom (werkzoekenden) Focus jaar 1 en 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacaturebank centraal</li> <li>• Informatievoorziening aan geïnteresseerden in het onderwijs/ de opleiding in de regio Arnhem – Renkum (digitaal via portaal en fysiek via het loopbaancentrum)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzoekenden in de regio</li> <li>• Potentiële overstappers</li> <li>• Studiekeizers</li> <li>• Geïnteresseerden in programma's zoals zij-instroom, doorstroom, traineeship</li> </ul>
Doorstroom en behoud (zittende medewerkers) Focus jaar 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking besturen t.a.v. doorstroom en loopbaanontwikkeling</li> <li>• Informatieverstrekking over opleidingen passend bij ambitie medewerker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zittende medewerkers om hen te faciliteren in loopbaanontwikkeling.</li> <li>• De besturen door samenwerking t.a.v. loopbaanontwikkeling van</li> </ul>

		zittende medewerkers te stimuleren.
Overig (Wordt in jaar 2 onderzocht of dit een plek moet krijgen binnen het loopbaancentrum)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatie evenementen</li> <li>• Praktische organisatie/coördinatie programma's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zittende medewerkers en (potentiële) medewerkers</li> <li>• Deelnemers in programma's (denk aan zij-instroom, doorstroom, traineeship, etc.)</li> </ul>

**Gewijzigd t.o.v. vorige aanvraag**

De grootste wijziging t.o.v. de vorige aanvraag is dat de partijen toewerken naar een loopbaancentrum. Dit om de samenwerking te bekrachtigen en samenhang tussen activiteiten te waarborgen. Dit is terug te zien in onderstaand overzicht met activiteiten.



## Activiteitenoverzicht

In dit overzicht zijn alle activiteiten opgenomen. We hebben deze als volgt geordend:

- 1: Activiteiten gericht op ontwikkeling loopbaancentrum
- 2: Activiteiten gericht op samen werven en voorlichting
- 3: Activiteiten gericht op samen werken aan meer instroom, doorstroom en behoud
- 4: Activiteiten gericht op anders organiseren van het onderwijs
- 5: Activiteiten gericht op borging van de opbrengsten

Naam activiteit	Duur activiteit	Beoogde resultaten en producten (SMART)	Opmerkingen	Gewijzigd t.o.v. vorige aanvraag
1.1 Ontwikkelen loopbaancentrum (jaar 1)	1 augustus 2020 – 1 augustus 2021	<p>Loopbaancentrum ingericht met de volgende functies (gereed 1-2-2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrale vacaturebank met daarin alle vacatures van de besturen gebundeld</li> <li>- Centraal aanspreekpunt (loketfunctie) is voor 1-2-2021 ingericht en bemenst</li> <li>- Coördinatie uur-tje voor de klas (activiteit 2.4) is belegd binnen loopbaancentrum voor 1-8-2021)</li> </ul>	Tot februari ontwikkeling en werving. Vanaf februari 2021 is loopbaancentrum operationeel	Nieuw. Voortkomend uit onderzoek naar gewenste samenwerkingsconstructie.
1.2 Ontwikkelen loopbaancentrum (jaar 2)	1 augustus 2021 – 1 augustus 2022	<p>Door ontwikkelen loopbaancentrum met (gereed 1-2-2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenwerking realiseren UWV-WSP in samenwerking met de gemeente Arnhem</li> <li>- Duurzame inzetbaarheid: gericht op behoud van medewerkers voor het onderwijs</li> </ul>		Nieuw. Voortkomend uit onderzoek naar gewenste samenwerkingsconstructie.

		- Samenwerking doorstroom en uitstroom tussen besturen gericht op behoud van medewerkers voor het onderwijs/de regio		
1.3 Informatievoorziening over opleidingen en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	1 augustus 2020 – 1 augustus 2022	<p>Centrale regie op informatievoorziening over opleidingsaanbod realiseren zodat er een integraal overzicht is van alle opleidingen tot onderwijsprofessional. Zodat zowel werkzoekenden als interne medewerkers de juiste informatie krijgen over opleidingen en ontwikkelmogelijkheden binnen de regio (doorlopend). Eerste overzicht gereed voor 1-1-2021.</p> <p>Bij bovenstaande is het ROC Rijn-IJssel actief betrokken zodat hun opleidingsaanbod richting onderwijs hier een plek in krijgt.</p> <p>Promotie van nieuwe opleidingen (bijv. AD-PEP) hier vormgeven zodat deze onder de aandacht worden gebracht bij werkgevers zodat er meer instroom wordt gerealiseerd (doorlopend)</p>		Nieuw.
2.1 Doorontwikkeling centraal wervingsportaal	1 augustus 2020 – 1 december 2020	Wervingsportaal aanvullen met specifieke content voor: zij-instroom, verkorte deeltijd,		Voortbouwen op reeds ontwikkelde portaal

		<p>doorstroomprogramma, AD-pep, opleiding tot onderwijsondersteuner, opleidingsroutes en informatie over werken in het onderwijs in de regio</p> <p>Ontwikkelen infographic over keuzemogelijkheid zij-instroom en verkorte deeltijd</p> <p>Ontwikkelen infographic over alle mogelijke opleidingsroutes tot leraar</p> <p>Ontwikkeling 2 animaties voor betere informatievoorziening aan werkzoekenden in de regio</p> <p>Portaal is gelinkt aan wervingsportaal van de gemeente Arnhem zodat zij het primair onderwijs kunnen promoten</p>		
2.2 Wervingscampagne	Maart – april 2021	<p>Uitgevoerde wervingscampagne waardoor 20% meer traffic wordt gegenereerd naar het portaal</p> <p>Gemeente is betrokken bij de campagne en deelt actief de uitingen van de wervingscampagne. Gedurende looptijd campagne (4 weken) deelt de gemeente minstens 1x per week een post op de social media kanalen.</p>		<p>In de RAL is een wervingscampagne (wordle-raarinarnhem.nl) ontwikkeld en wordt de eerste keer uitgerold. In de RAP willen we deze campagne voortzetten en door ontwikkelen (o.a. door het ontwikkelen van aanvullende middelen en het uitzetten van de campagne).</p> <p>Om bovenstaande te realiseren begroten we budget voor advertentiebudget (om campagne te voeren) en wordt er geïnvesteerd in ontwikkeling middelen.</p> <p>Betrekken gemeente Arnhem</p>

2.3 Evenement onderwijs in de regio Arnhem – Renkum	Maart – april 2021 Maart – april 2022	<p>Uitgevoerd evenement waarbij minimaal 200 mensen uit de regio kennis hebben gemaakt met het onderwijs, de opleiding en de besturen</p> <p>Hierdoor de naamsbekendheid vergroten</p> <p>Informeren van minimaal 50 potentiële overstappers naar het onderwijs</p>		Aanvullend op ontwikkeling campagne uit vorige aanvraag
2.4 Kennis maken met onderwijs (bijv. uurtje voor de klas)	1 februari 2020 – 1 augustus 2022	<p>Ontwikkelen en coördinatie van programma waarbij geïnteresseerden in het onderwijs een tijd mee kunnen lopen op school om zo te ervaren hoe het is om in het onderwijs te werken (programma gereed per 1 februari 2021).</p> <p>Minimaal 50 aanmeldingen van scholieren/potentiële overstappers en zij hebben kennis gemaakt met het onderwijs.</p>		Nieuw
2.5 Diversiteit in onderwijs	1 augustus 2020 t/m 1 augustus 2021	Uitgevoerd onderzoek voor 1-8-2021 waarbij is onderzocht wat er nodig is om te zorgen voor een meer diverse instroom binnen het onderwijs en de PABO	Dit in nauwe samenwerking met Presikhaaf University waarmee dit gehele traject samen wordt opgepakt.	Nieuw

2.6 Promoten onderwijs bij mannen	1 augustus 2020 t/m 1 augustus 2021	Arnhem Meestert is betrokken bij de campagne waardoor minimaal 50 mannen kennis hebben gemaakt het onderwijs.	Mannen te benaderen door: - uitvoer evenementen vanuit Arnhem Meestert	Nieuw
3.1 Traineeship ontwikkelen voor startende leraren in de regio	1 augustus 2020 t/m 1 augustus 2021	Er is een programma vormgegeven voor de uitvoering van een pilot traineeship. Deze uitwerking vormt de basis voor de uitvoer van een pilot in schooljaar 2021-2022.  Binnen de uitwerking van dit programma is de samenhang met Samen Opleiden en reeds bestaande inductieprogramma's en afspraken hierover onderzocht en is uitgewerkt hoe een traineeship hier aanvullend op kan zijn.	In co-creatie tussen werkgevers en opleiding (HAN-PABO) waarbij ook het werkveld (leraren, studenten, opleiders, directeuren, etc.) betrokken worden.  Traineeship zorgt voor meer instroom (want aantrekkelijk voor starters) en behoud van leraren (door goed georganiseerde begeleiding)  Definitie trainees: startende leraren in het onderwijs met geen/geringe ervaring (maar geen zij-instromers, zij volgen een ander traject)	Voortkomend uit onderzoek naar startersbegeleiding
3.2 Begeleiding (pilot) traineeship	1 augustus 2021 – 31 december 2022	Uitvoeren pilot met 10 trainees. Zij worden begeleid binnen het traineeship en werken zo aan hun ontwikkeling tot vakbekwaam.		Zie 3.1
3.3 Zij-instroom (coaching on the job en ontwikkeling pre-assessment)	1 augustus 2020 – 31 december 2022	Minimaal 15 zij-instromers in de regio zijn actief binnen een zij-instroom traject en hebben extra coaching on the job ontvangen		Vervolg op vorige subsidieaanvraag.

		Pre-assessment (testen geschiktheid voor onderwijs/ opleiding) is ontwikkeld en belegd binnen het loopbaancentrum (voor 1-8-2021)		
3.4 Flexibele deeltijd (verkort voor de klas) informatievoorziening	1 augustus 2020 – 31 december 2022	<p>Alle studenten binnen de flexibele deeltijd die verkort voor de klas kunnen zijn hierover geïnformeerd door de opleiding en werkgevers presenteren zich jaarlijks en vertellen de studenten wat er binnen de besturen mogelijk is (voor 1-8-2021)</p> <p>Doel is minimaal 5 studenten per schooljaarjaar in contact laten) komen (vervolggesprek n.a.v. presentatie) met werkgevers (periode 1-8-2020 t/m 1-8-2021 en van 1-8-2021 t/m 1-8-2022)</p> <p>Er is onderzocht wat er aan de werkgeverskant nodig is om deze groep goed te begeleiden op de werkvloer (voor 1-8-2021)</p>		Nieuw, aanvullend op zij-instroom.
3.5 doorstroomprogramma	1 augustus 2020 – 31 december 2022	10 mbo opgeleide onderwijsondersteuners/onderwijsassistenten doorlopen het doorstroomprogramma ter voorbereiding op het mogelijk starten aan de verkorte deeltijd opleiding van de PABO.		

		Onderzoek afgerond naar hoe de samenwerking met ROC-RijnIJs-sel hier in gezocht kan worden voor 1-8-2021.		
4.1 Anders organiseren onderwijs	1 augustus 2020 – 1 augustus 2022	<p>Opgesteld plan van aanpak voor een gezamenlijke aanpak (voor 1-2-2021)</p> <p>Uitvoer drie pilots (één per bestuur) waarbij resultaten worden gedeeld. Deze pilots ontvangen ondersteuning vanuit deze aanvraag (€10.000, - per pilot)</p> <p>Kennisdeling structureel organiseren (minimaal 2 keer per jaar) waardoor best practices worden gedeeld.</p>		Uitvoer pilots en kennisdeling toegevoegd. In vorige aanvraag vooral gewerkt aan onderzoek mogelijkheden.
5.1 Projectleiding	1 augustus 2020 – 1 augustus 2022	Projectleiding moet zorgen voor voortgang en het behalen van bovengenoemde resultaten. Daarnaast moet projectleiding zorgen voor verbinding met andere netwerken/initiatieven en RAL-trajecten		
5.2 Financiële afhandeling bewaken	1 augustus 2020 – 31 december 2022	Correcte financiële afhandeling/ verantwoording van het project aan subsidieverstrekker		<p>Hieronder vallen twee belangrijke werkzaamheden:</p> <p>1: maandelijks insturen en controleren van uren (elk bestuur levert maandelijks aan via vast contactpersoon).</p> <p>2: Het twee maandelijks overleg tussen projectleider en senior financieel medewerker van de penvoerder</p>

				waarin de financiële situatie, facturering en uitputting wordt besproken.
5.3 Inzet werkgroepen	1 augustus 2020 – 31 december 2022	Uitvoering verschillende deelprojecten waarbij de werkgroep werkt aan de resultaten zoals opgenomen in deze subsidieaanvraag		
5.4 Facilitaire kosten	1 augustus 2020 – 31 december 2022	Huur locaties, en algemene facilitaire kosten zodat alle randvoorwaarden aanwezig zijn.		
5.5 Inzet bestuurssecretariaat	1 augustus 2020 – 31 december 2022	Procesmatige ondersteuning zodat het project soepel verloopt		



## Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarden gesteld aan de activiteiten. U moet een projectleider of aanjager aanstellen, en een informatiepunt of loket inrichten. Geef hier een korte beschrijving van en wees zo concreet mogelijk. Als u nog geen naam van een projectleider kunt noemen, kunt u bijvoorbeeld een functieomschrijving geven.

Geef een korte beschrijving van:

- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager.

De huidige projectleider is Joris Kemperman. De toekomstig projectleider binnen deze aanvraag komt bij voorkeur in loondienst om kosten te beheersen. Hierbij streven we naar een projectleider die:

- De besturen weet te verbinden
- Een aanjager is
- Ervaring heeft met het realiseren van samenwerking
- Ervaring in het (primair onderwijs)
- Het allround projectmanagement op zich neemt (incl. monitoring resultaten en bijhouden van de financiële verantwoording)
- Inhoudelijke kennis meebrengt t.a.v. HRM, arbeidsmarkt en het primair onderwijs

- de (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket.

Binnen de looptijd van dit traject wordt een portaal (digitaal) en fysiek loket (loopbaancentrum) ingericht zodat iedereen die op zoek is naar loopbaanmogelijkheden binnen het primair onderwijs in de regio Arnhem – Renkum op een goede en persoonlijke manier wordt geïnformeerd. Dit loopbaancentrum zal op termijn ook een rol spelen in doorstroom en behoud van zittend personeel.

- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld

Dit gebeurt ten eerste door een maandelijkse voortgangsrapportage van de projectleider aan de stuurgroep. Dit gebeurt via een standaard rapportage die voor zowel de stuurgroep als de projectleider goed werkt. Hierin wordt gerapporteerd over:

- Resultaten
- Voortgang
- Uitdagingen in de uitvoering
- Financiële uitputting middelen en realisatie cofinanciering

Daarnaast zal het plan van aanpak jaarlijks (conform subsidieregeling) worden geëvalueerd en waar nodig zal het plan van aanpak worden herzien. Hier zal een grondige evaluatie en rapportage aan ten grondslag liggen.

# Begroting en financiële borging

Activiteiten begroot voor 2020

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>	<b>Opmerkingen</b>
1.1 Ontwikkelen loopbaancentrum (jaar 1)	€5500,--	Eigen inzet HRM adviseurs besturen 100 uur * €55,-- (uurtarief) = €5500,--	
1.3 Informatievoorziening over opleidingen verbeteren en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	€2750,--	Inzet adviseurs HRM en HRD en communicatie 50 uur * €55,-- (uurtarief) = €2.750,--	
2.1 Doorontwikkeling centraal wervingsportaal	€21.000,--	Infographics: 2 x €5000,-- = €10.000,-- Inkoop  Animaties: 2 x €5000,-- = €10.000,-- Inkoop  Hosting: €1000,- Inkoop	
2.2 Wervingscampagne	€21.575,--	Inkoop advertentiebudget €13.750  Eigen investering campagne-middelen (fotografie, drukwerk en maken portretten/interviews): €7.825,-	In de RAL is een wervingscampagne ontwikkeld (wordleraarinhem).  Om deze campagne te blijven draaien begroten we advertentiebudget en een budget om middelen te laten ontwikkelen.
2.4 Kennis maken met onderwijs (bijv. uurtje voor de klas)	€10.575,--	Inkoop systeem en promotiebudget €7.825,--  Eigen inzet t.b.v. opzetten programma 50 uur * €55 (uurtarief) = €2750,--	
3.1 Traineeship ontwikkelen voor startende leraren in de regio	€3.300,--	Inzet opleiders, directeurs, HRM, adviseurs HRD, studenten, leraren 60 uur x €55 (uurtarief)	
3.2 Zij-instroom	€2.500,--	Inkoop ontwikkeling pre-assessment (conform offerte)	

3.4 Flexibele deeltijd (verkort voor de klas) informatievoorziening	€2200,--	Eigen inzet medewerkers (opleiders, communicatie, HRM adviseurs) =40 uur * €55 (uurtarief = €2200,--	
3.5 doorstroomprogramma	€1600,--	2 x inkoop doorstroomprogramma * €800,--	
5.1 Projectleiding	€25.000,--	500 uur x €50 (uurtarief)	
5.3 Inzet werkgroepen	€14.300,--	260 uur x €55 (uurtarief)	
5.5 Inzet stuurgroep	€1800,--	20 uur * 90 (uurtarief)	
5.5 Facilitaire kosten	€2500,--	Huur locaties 4 gemiddelde huurprijs locatie * €500 = €2.000,--  Catering etc. €500,--	
5.6 Inzet bestuurssecretariaat	€600,--	12 uur * €50 (uurprijs)	
<b>Totale kosten 2020</b>	€ 115.200,--		
<b>Subsidie (2/3)</b>	€ 76.800,--		
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 38.400,--		

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

Activiteiten begroot voor 2021

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur	Toelichting
1.2 Ontwikkelen loopbaancentrum (jaar 1)	€59.500,--	100 uur * €55,-- (uurprijs) = €5.500 Eigen inzet HRM adviseurs besturen  Inhuur loopbaanprofessional schaal 9 1080 uur * €50 (uurtarief) = €54.000,--	
1.3 Informatievoorziening over opleidingen verbeteren en centraal positioneren binnen loopbaancentrum	€2750,--	50 uur * €55,-- (uurprijs) = 52.750,--  Inzet adviseurs HRM en HRD en communicatie	
2.2 Wervingscampagne	€23.750,--	Inkoop advertentiebudget €13.750  Eigen investering campagnemiddelen (fotografie, drukwerk en maken portretten/interviews): €10.000,-- Inkoop	In de RAL is een wervingscampagne ontwikkeld (wordleeraarinarnhem).  Om deze campagne te blijven draaien begroten we advertentiebudget en een budget om middelen te laten ontwikkelen.
2.3 Evenement	€15.250	Inhuur eventmanager 75 uur * €100 (uurtarief) = €7.500,--  Inkoop sprekers €5000,--  Eigen inzet organisatie en begeleiding 50 uur * €55,-- (uurtarief) = €2.750,--	

2.4 Uurtje voor de klas	€2.750,--	Eigen inzet t.b.v. evaluatie/aanscherpen programma 50 uur * €55 (uurtarief) = €2750,--	
2.5 Diversiteit in onderwijs	€10.000,--	Programma coördinatie inhuur 200 uur * €50 (uurtarief) = €10.000,-	
2.6 Promoten onderwijs bij mannen	€5.000,--	Campagnemiddelen voor promoten onderwijs bij mannen  Inkoop bij communicatiebureau.	
3.1 Traineeship ontwikkelen voor startende leraren in de regio	€3.300,--	60 uur x €55 (uurtarief) = €3.300,-- Inzet opleiders, directeuren, HRM, adviseurs HRD, studenten, leraren	
3.2 Begeleiding traineeship	€10.500,--	Inzet eigen experts 100 uur * 55 (uurtarief) = €5.500,--  Inzet externe experts 50 uur * €100 (uurtarief) = €5.000,--	
3.3 Zij-instroom (coaching on the job)	€7.500,--	= 150 uur * €50 (uurtarief) = €7.500,--  Inzet leraaropleider/leraar/mentor voor coaching on the job	
3.5 doorstroomprogramma	€7200,--	9 keer inkoop doorstroomprogramma * €800,-- = €7.200,--	
4.1 Anders organiseren onderwijs	€18.850,--	Advieskosten ondersteuning pilots 150 uur * 100 (uurtarief) = 15.000,-  Kennisdeling: inzet schooldirecteuren, HRM, opleiders 70 uur * €55 (uurtarief) = €3.850,--	
5.1 Projectleiding	€70.000,--	1400 uur x €50 (uurtarief) = €70.000,--	

5.2 Financiële afhandeling bewaken	€2.500,--	Inzet t.b.v. urenregistratie (door hoofden bestuurssecretariaat) 30 uur * €50 (uurtarief) = €1.500,--  Inzet Financieel Medewerker 20 uur* €50,-- (uurtarief) = €1000,--	Elk bestuur besteed tijd aan het maandelijks aanleveren en controleren van gemaakte uren. Hiervoor hebben ze gezamenlijk 30 uur per jaar voor beschikbaar.  Met de penvoerder zit de projectleider twee maandelijks met senior financieel medewerker om uitputting budget, facturatie en verantwoording te bespreken. Hiervoor wordt 20 uur per jaar inzet vanuit de penvoerder begroot.  <b>Toelichting ook van toepassing op 2022</b>
5.3 Inzet werkgroepen	€34.100,--	620 uur x €55 (uurtarief) = €34.100,-	
5.4 Inzet stuurgroep	€3600,--	40 uur * €90,0- (uurtarief) = €3.600,--	
5.5 Facilitaire kosten	€5000,--	Huur locaties 8 * €500 = €4.000,--  Catering etc. €1000,--	
5.6 Inzet bestuurssecretariaat	€1200,--	24 uur * €50 (uurtarief) = €1.200,--	
<b>Totale kosten 2021</b>	€ 282.750,--		
<b>Subsidie (2/3)</b>	€188.500,--		
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 94.250,--		

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.





Activiteiten begroot voor 2022

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.2 Ontwikkelen loopbaancentrum (jaar 1)	€65.500,--	Eigen inzet HRM adviseurs besturen 100 uur * €55 (uurtarief) = €5500,--  Inhuur loopbaanprofessional schaal 9 1200 uur * €50 (uurtarief) = €60.000,--
2.3 Evenement	€15.250,--	Inhuur eventmanager 75 uur * €100 (uurtarief) = €7.500,--  Inkoop sprekers €5000,--  Eigen inzet organisatie en begeleiding 50 uur * €55 (uurtarief) = €2.750,--
3.2 Begeleiding traineeship	€10.500,--	Inzet eigen experts 100 uur * €55 (uurtarief) = €5.500,--  Inzet externe experts 50 *€100 (uurtarief) =€5.000,--
3.3 Zij-instroom (coaching on the job)	€2.500,-	=50 uur * €50 (uurtarief)  Inzet leraaropleider/leraar/mentor voor coaching on the job
3.5 doorstroomprogramma	€7.200,--	Inkoop 9 programma's * €800,-- (kostprijs per programma)
4.1 Anders organiseren onderwijs	€18.850,--	Advieskosten ondersteuning pilots 150 uur * €100 (uurtarief) = €15.000,--  Kennisdeling 70 uur * €55 (uurtarief) = €3.850,--
5.1 Projectleiding	€30.000,-	600 uur * €50 (uurtarief)
5.2 Financiële afhandeling bewaken	€2500,--	Inzet t.b.v. urenregistratie (door hoofden bestuurssecretariaat) 30 uur * €50 (uurtarief) = €1.500,--  Inzet Financieel Medewerker 20 uur* €50,-- (uurtarief) = €1000,--
5.3 Inzet werkgroepen	€19.525,--	355 uur * €55--(uurtarief) = €19.525
5.4 Inzet stuurgroep	€3600,--	40 uur * €90,-- (uurtarief) = €3.600,--
5.5 Facilitaire kosten	€2500,--	Huur locaties

		4 maal * €500 (gemiddelde prijs locatiewaarde) = €2.000,--  Catering: €500,-- €500,--
5.6 Inzet bestuurssecretariaat	€600,--	12 uur * €50 (uurtarief) = €600,--
<b>Totale kosten 2021</b>	€ 178.525,--	
<b>Subsidie (2/3)</b>	€119.016, 66	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 59.508,34	

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

Ondertekening

Zie bijgeleverd ondertekenblad.