

Format plan van aanpak
Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs

RAP
GRONINGEN OMMELANDEN



U kunt dit format gebruiken om uw plan van aanpak te schrijven. De onderdelen in het format zijn gebaseerd op de regeling *Regionale aanpak personeelstekort onderwijs*.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling. Het kan wel helpen om te zorgen dat alle onderdelen die worden gevraagd, deel uitmaken van uw plan.

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.

Inhoud

Beschrijving van de regio.....	4
Regio-eisen (art. 8 regeling)	11
Doelstelling en activiteitenplanning.....	13
Activiteitenoverzicht	14
1. Activiteit Imago en Werving studenten	17
2. Activiteit Behoud Leerkrachten.....	20
3. Activiteit Afstemming tussen opleiding en werkvelden.....	22
4. Activiteit Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren	23
5. Activiteit SchoolpleinNoord	24
Aanvullende eisen	28
Begroting en financiële borging	29
Ondertekening.....	32

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de regio waar de aanvraag betrekking op heeft. Dit kan door bijvoorbeeld een beeld te schetsen van de regionale arbeidsmarkt, de (te verwachten) tekorten te beschrijven of door regio-specifieke kenmerken of knelpunten te benoemen.

De regio moet een aaneengesloten gebied zijn, waarvan de afbakening samenvalt met de gemeentegrenzen. Om een beeld te krijgen van een aangesloten regio kunt u gebruik maken van de Regioatlas. De lijst van de gemeenten waar uw regio uit bestaat neemt u (ook) op in het aanvraagformulier.

De regio moet aan een aantal eisen voldoen voor wat betreft een minimum deelname van het aantal besturen en het aantal fte. Maak aan de hand van een berekening inzichtelijk dat de gekozen regio voldoet aan deze eisen. Met behulp van de regiotool kunt deze gegevens opzoeken.

Deelnemende besturen en gemeenten

De deelnemende besturen zijn dezelfde besturen als die in de RAL aanvraag hebben meegedaan in de (huidige) periode 2019-2020, aangevuld met schoolbestuur Lauwers en Eems (Het Hogeland) en schoolbestuur VCO MOG. Hiermee groeit het aantal deelnemende besturen in deze aanvraag naar 11 van de 21 (52%), met een vertegenwoordiging van 1502 van de 2114 FTE personeelsleden (71%) van het totaal aantal FTE in Ommeland regio.

Veel van de deelnemende besturen hebben scholen in meerdere gemeenten en bieden samen het pallet van het primair onderwijs. Dit betekent naast het regulier onderwijs, ook het SBO en SO onderwijs en de diverse innovatieve integrale vormen van deze onderwijsvormen.

In deze aanvraag doen onderwijsbesturen mee die scholen hebben in de gemeenten:

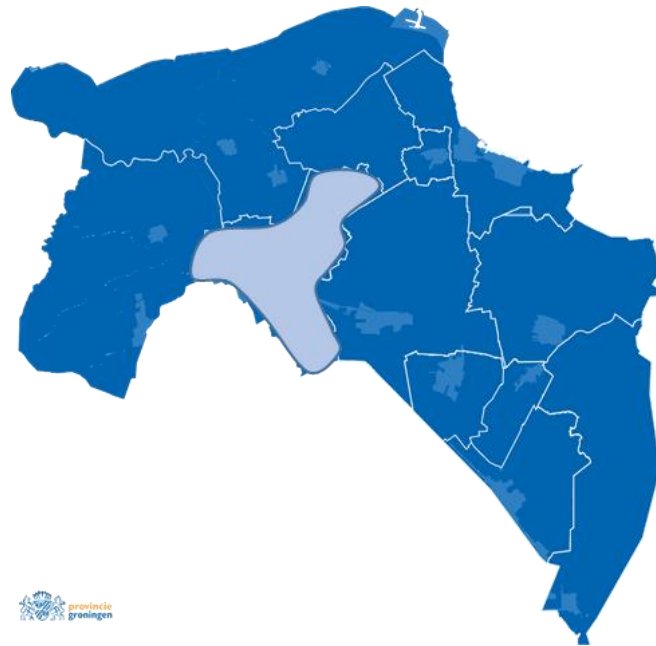
- Westerkwartier (deze gemeente ontstond op 1 januari 2019 door een fusie van de gemeenten Grootegast, Leek, Marum, Zuidhorn)
- Het Hogeland (deze gemeente ontstond op 1 januari 2019 door een fusie van de gemeenten Bedum, Eemsmond, De Marne en Winsum)
- Loppersum
- Appingedam
- Delfzijl
- Midden Groningen
- Oldambt
- Veendam
- Pekela
- Stadskanaal
- Westerwolde
- Noordenveld (Drenthe)

De getekende verklaringen van deelnemende besturen vindt u in deze aanvraag. De Pedagogische Academie Hanzehogeschool Groningen is aanvrager en penvoerder. De Academie Primair Onderwijs NHL Stenden hogeschool is mede ondertekenaar, net als de onderwijsbesturen.

De Stad Groningen (lichtblauw) valt buiten deze aanvraag; hiervoor wordt met de desbetreffende besturen een separate aanvraag ingediend gezien de specifieke problematiek in deze gemeente.

De gemeenten waarin de besturen actief zijn, vormen een aaneengesloten gebied, waarvan de afbakening samenvalt met de gemeentegrenzen.

Een groot deel van de activiteiten in de Regio Ommelanden komen overeen met die van Stad; een vergelijkbare situatie als met de RAL aanvraag.



Schoolbestuur	Gemeente
Quadraten	Westerkwartier (per 1-1-19), Noordenveld
OPON Noordenveld	Noordenveld
Ultiem (Hoogezand-Sappemeer)	Midden Groningen
OPRON	Midden Groningen, Stadskanaal, Veendam
Marenland	Appingedam, Bedum, Delfzijl, Loppersum, Ten Boer
Noordkwartier	Appingedam, Delfzijl, Loppersum
RENN4*)	Appingedam, Groningen, Winschoten, Hoogezand, Veendam
VCO PO Noord Groningen	Bedum, De Marne, Eemsum, Ten Boer, Winsum
SOOOG	Westerwolde, Pekela en Oldambt
Lauwers en Eems	Het Hogeland
VCO MOG	Midden Groningen

*) RENN4, Speciaal Onderwijs heeft scholen verdeeld over de drie noordelijke provincies.

Thema's in de Regio

De besturen geven aan dat de druk op het onderwijs enorm toeneemt; er zijn te weinig leerkrachten. Ook wordt het steeds lastiger om vacatures voor aan schoolleiders en ondersteuners te vervullen. In deze regio zijn dagelijks situaties dat klassen naar huis worden gestuurd. Daar waar enkele jaren geleden nog meer dan voldoende (jonge) leerkrachten konden en wilden invallen, daar is nu geen aanbod meer; de invalpool is leeg.

Het Regionaal Transfer Centrum en de Regionale Arbeidsmarktanalyse (2018) onderschrijven dit: “Als gevolg van de leerlingendaling zal de werkgelegenheid voor leraren in het primair onderwijs de komende jaren afnemen. In Nederland daalt de werkgelegenheid voor leraren van 85.662 fte in 2018 tot 83.267 fte in 2023. Ook in de regio Groningen zal de werkgelegenheid in deze periode dalen, in totaal met bijna 4 procent, tot 3.383 fte in 2023. De sterkste daling zien we in deze periode in Noord-Groningen. Hier daalt de werkgelegenheid naar verwachting met meer dan 9 procent. Ondanks de dalende werkgelegenheid neemt het tekort aan leraren in Nederland de komende jaren naar verwachting fors toe. Het tekort ontstaat doordat een relatief grote groep leraren de komende jaren met pensioen gaat, terwijl de instroom van nieuwe leraren, vanuit de lerarenopleidingen of vanuit de stille reserve, onvoldoende is om in de vraag naar leraren te voorzien. Landelijk wordt in 2023, bij ongewijzigd beleid, een tekort van 4.673 fte aan leraren verwacht.” (Bron: arbeidsmarktplatformpo.nl)

Op basis van input van de deelnemers aan de huidige RAL projecten (ongeveer 30 schoolleiders en leerkrachten, de stuurgroep van deze projecten en de inbreng vanuit de pabo van de Hanzehogeschool Groningen), komen de volgende thema's naar boven die spelen in de regio Ommelanden. Veel van deze thema's spelen overigens ook in de regio Stad.

Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren

Thema's op bestuursniveau en op schoolniveau zijn 'Goed Werkgeverschap' en 'Anders Organiseren'. De besturen vinden het welzijn en betrokkenheid van professionals belangrijk en willen graag aantrekkelijke en goede werkgevers zijn. Goed Werkgeverschap wordt onder andere zichtbaar in een cultuur waarin leerkrachten met plezier werken en waarin nieuwe collega's goed opgenomen worden. ten aanzien van Goed Werkgeverschap zijn veel vraagstukken aan de orde. Wat betekent dat voor de inrichting van het onderwijs, het waarderen van diversiteit binnen het schoolteam, oog hebben voor veranderende eisen en wensen van de huidige generatie afgestudeerden en gewenste mobiliteit van zittend personeel, het binden en boeien van leerkrachten, afstemming tussen beleid op bestuursniveau en uitvoering in de scholen. Afwijkende keuzes van individuele scholen onder één bestuur, is dat mogelijk? Welke verschillen zijn er tussen scholen en besturen? Wat verwachten de studenten, onze aanstaande collega's? Hoe doen ze dit in andere sectoren en wat zegt onderzoek op dit terrein? Hoe blijft/wordt het primair onderwijs in het Noorden een sector waar mensen graag werken?

Om deze vragen goed te bestuderen wordt de InnovatieWerkplaats (IWP) Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren opgezet als activiteit/thema in deze RAL aanvraag. Een samenwerkingsdeelproject van de RAPregio's in Noord Nederland waarin studenten, leerkrachten, schoolleiders, lerarenopleiders, lectoren en onderzoekers elkaar ontmoeten, interventies ontwikkelen en onderzoeken. Deze IWP is een vervolg op het onderzoek dat in 2019-2020 in RAL is gestart onder leiding van een aantal lectoren met leerkrachten en schoolleiders uit het PO. In de IWP worden interventies ontwikkeld, gericht op Goed Werkgeverschap en Anders Organiseren. Het wordt een samenwerking van de betrokken Primair onderwijsorganisaties uit de drie noordelijke provincies met lectoraten van de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden. We brengen hierbij onderwijskundige visie en organisatie ontwerp bij elkaar, experts vanuit verschillende disciplines werken samen. Het resultaat van dit onderzoek is concreet inzicht in wat een goede werkgever in het primair onderwijs is, met daarbij geformuleerde voorstellen tot interventies en ideeën tot verbetering. Nadrukkelijk worden hierbij ook de regionale en nationale good practices binnen de scholen gedeeld opdat dit bijdraagt aan een versterkt imago van het primair onderwijs als werkgever.

Afstemming tussen opleiding en werkvelden

De relevante werkvelden (onderwijs, welzijn, jeugdhulpverlening, kinderopvang) en de lerarenopleiding zijn gebaat bij een optimale afstemming. Dit werkt stimulerend voor student, docent, schoolleider en leerkracht en heeft het effect dat de studenten die afstuderen een opleiding hebben genoten die nauw aansluit bij de praktijk. Samenwerking en afstemming tussen opleiding en werkveld is mede door het RAL project (Regionale Aanpak Lerarentekort) van 2019-2020 een belangrijk thema.

Afstemming tussen de lerarenopleidingen en de behoeftes van de verschillende onderwijsorganisaties leidt tot ideeën voor versterking van het programma. De beide onderwijsministers geven in hun reactie aan de kamer in januari 2019 aan dat een verbreding van de opleiding voor jonge mensen een aantrekkelijk perspectief lijkt te zijn. Expliciet wordt hier als voorbeeld pabo en jeugdhulpverlening genoemd. In onze eigen contacten met studiekeizers viel ons op hoe vaak aangegeven wordt dat jonge mensen graag veel mogelijkheden open willen houden. Ook zien we dat jonge mensen die met speciale doelgroepen willen werken meer kiezen voor opleidingen uit het sociale domein dan onderwijs. Terwijl in bijvoorbeeld in het speciaal onderwijs deels de zelfde competenties gevraagd worden. Er is in Nederland en ook in het Noorden een groot tekort aan personeel voor het speciaal onderwijs. De reguliere pabo kan onvoldoende mensen leveren die juist in deze sector wil gaan werken. Hoe kunnen studenten een goed beeld krijgen van het Speciaal Onderwijs? Hoe kunnen we afgestudeerden stimuleren om te gaan werken op deze scholen? Door de professionals in het primair onderwijs wordt aangegeven dat goed omgaan met gedrag naast de basis als leerkracht essentieel is. Met passend onderwijs én nog sterker in het speciaal onderwijs wordt er veel samengewerkt met zorgprofessionals. Diverse aanleidingen om een verkenning te starten in 2019 voor een mogelijke nieuwe opleiding Leerkracht- brede jeugdprofessional. Daarnaast is het initiatief genomen om de combinatie ALO- pabo te faciliteren. De eerste inschrijvingen zijn een indicatie dat dit zal bijdragen aan het vergroten van het aantal afgestudeerden met een lesbevoegdheid in het primair onderwijs.

SchoolpleinNoord

Het Regionaal Transfercentrum Groningen (RTC) is een samenwerkingsverband van schoolbesturen in de regio Groningen en Drenthe. Het RTC richt zich op 'arbeidsmarktbeïnvloeding' in de meeste brede zin van het woord. Imagoverbetering van het vak van leerkracht, het vergroten van de instroom van nieuwe leerkrachten maar ook het behoud van zittend personeel zijn thema's die het RTC voorstaat. In 2019-2020 is het RTC initiatiefnemer van een (digitaal) platform onder de naam Schoolpleinnoord.nl. SchoolpleinNoord moet 'smoel' geven aan het werken in het Primair onderwijs in Noord Nederland. In het voorjaar van 2020 zal de site verder vorm krijgen en gaan zich meer schoolbesturen aansluiten. Iedere organisatie kan de eigen informatie plaatsen en delen. Streven is dat de instroom van studenten en leerkrachten wordt vergroot.

Het RTC opgaat in SchoolpleinNoord. SchoolpleinNoord wordt onder RAL verder ontwikkeld tot een netwerkorganisatie in het primair onderwijs die schoolbesturen verbindt en hen bijstaat bij allerlei arbeidsmarktvragestukken op het terrein van in- door- en uitstroom van personeel. Ook de lerarenopleidingen hebben hierin een plek. Verwachtingen en eisen van schoolbesturen uit heel Noord-Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe), gebruikers en opleidingen komen hier samen. In de RAL aanvragen is SchoolpleinNoord een aparte activiteit/deelproject.

Imago van het beroep van leerkracht

Besturen, pabo's en schoolleiders onderkennen dat er een slag te winnen valt in het imago van het beroep van leerkracht en schoolleider. Juiste en eerlijke voorlichting en PR is gewenst. Het is een mooi en belangrijk beroep enorm veelzijdig. Het is lesgeven en het ontwikkelen van onderwijs, coachen, begeleiden, sturen, contact met ouders en instanties en samen met de kinderen en je collega's ervoor zorgen dat er goed onderwijs wordt gegeven op je school en in je bestuur.

Er zijn diverse doelgroepen die aangesproken zullen worden: scholieren (ook voor hun profielkeuze), zij-instromers die via de zij-instroomregeling een traject willen, zij-instromers die de verkorte pabo willen doen, herintreders

Voor instroom in de reguliere pabo mag ook de impact van de mening van ouders van aspirant-studenten niet onderschat worden. Voorlichting op het vo moet zich niet alleen richten op de kinderen, maar zeker ook op hun beïnvloeders; ouders, decanen, mentoren.

Tenslotte, voor de jeugd zeer belangrijke en niet te onderschatten: Social Media. Nationale en regionale influencers hebben een enorm bereik. Onderwerpen die in het thema 'Imago van het beroep' aan de orde komen.

Behoud van personeel

Nu leerkrachten kunnen kiezen waar ze willen werken, is de trek naar grotere en meer bereikbare woonkernen groter, en worden vacatures dieper in de provincie, lastig vervuld. Het behoud van leerkrachten is dan ook een alom aanwezig thema.

Besturen in Noord Nederland doen er veel aan om het personeel, leerkrachten, schoolleiders en ondersteuners te behouden in de meest brede zin van het woord. Hoe houden we hen fit, lichamenlijk en mentaal en welke begeleiding bieden we. Welke interventies doen we om hen zo goed mogelijk te laten werken? Bieden we coaching en training? Zijn er mogelijkheden deel te nemen aan projecten? Opzetten van een eigen academie? Moeten we anders organiseren van het onderwijs en de organisatie eromheen? Hoe doen andere besturen en sectoren dit eigenlijk? In deze aanvraag is behoud van personeel een thema/activiteit is

Een voorbeeld uit de pers, RTV Noord, 30 mei 2018:

Lerarentekort is problematisch voor Groningse scholen

Klassen die naar huis worden gestuurd en nauwelijks reacties op vacatures. Het basis- en voortgezet onderwijs in Groningen moet alle zeilen bijzetten om genoeg leerkrachten te vinden voor komend schooljaar.

Stichting Quadraten met 35 basisscholen in het Westerkwartier moest afgelopen schooljaar de gekste capriolen uithalen om de lessen te laten doorgaan. 'En als het echt niet anders kon, stuurden wij klassen naar huis', reageert directeur Johan Heddema van de stichting. 'Dat gebeurde tientallen keren in het afgelopen jaar.'

Tekort loopt op

Het lerarentekort is een groot probleem. Landelijk waren in het eerste kwartaal van dit jaar al 37 procent meer vacatures dan een jaar eerder. Het tekort loopt de komende jaren alleen maar op vanwege veel leerkrachten die met pensioen gaan.

Niet alleen basisscholen, maar ook het voortgezet onderwijs heeft moeite om de vacatures voor komend schooljaar in te vullen.

'Bijna ondoenlijk iemand te vinden'

Heddema van Stichting Quadraten benadrukt dat vooral op het gebied van invallers tekorten zijn ontstaan. 'Gaaf een leraar op cursus of is er sprake van ziekte? Dan is het bijna ondoenlijk om iemand te vinden.' Ook komend schooljaar kan dat soort situaties voorkomen. 'Elke klas die naar huis wordt gestuurd is er één te veel, maar dat zal helaas blijven voorkomen.'

'Het is een groot probleem'

Directeur Gerdien Wassenaar van basisschool De Borgh in Zuidhorn ziet met lede ogen aan hoe het lerarentekort verergert. 'Een paar jaar terug had ik veertig sollicitaties op een vacature, nu zijn het enkelen. Het is een groot probleem.'

Een mooie leaseauto of fikse bonus om nieuwe leraren te lokken? 'Ik zou niet weten uit welke middelen ik dat moet betalen', lacht Wassenaar. 'We zijn een leuk team, meer kan ik niet bieden.' Wassenaar moest afgelopen schooljaar al zes keer een klas naar huis sturen. 'Kinderen hebben recht op onderwijs. Dit vind ik verschrikkelijk, maar het kan niet anders.'

8 juli 2019, Dagblad van het Noorden

Vergeleken met andere regio's valt het lerarentekort in het Noorden mee. „Het grootste probleem zit in het speciaal onderwijs.”

Dat zegt Marieke Homan, rayonbestuurder primair onderwijs van de Algemene Onderwijsbond (AOB) Noord-Nederland.

„De vacatures voor het speciaal onderwijs zijn veel moeilijker te vervullen dan die voor het reguliere onderwijs. Dat heeft te maken met de zwaarte van het werk. Voor veel leraren is het daardoor minder aantrekkelijk om in het speciaal onderwijs te werken.”

Vierdaagse schoolweek

Bij onderwijsorganisatie RENN4, waaronder ruim dertig scholen voor speciaal onderwijs in Drenthe, Groningen en Friesland vallen, werd door personeelskrapte afgelopen schooljaar op een aantal vestigingen een vierdaagse schoolweek ingevoerd. Dat gold onder meer voor het Diamant College in Groningen en De Delta/Bladergroenschool in Appingedam.

Volgens Leendert de Boom worden er deze week nog gesprekken gevoerd met sollicitanten. Voor de Groninger scholen is het personeelstekort nagenoeg opgelost.

„Op alle scholen beginnen we na de vakantie weer met een vijfdaagse schoolweek.” In Drenthe staan er nog wel wat vacatures open. „Maar ook op Drentse scholen proberen we het volgende schooljaar te beginnen met een vijfdaagse schoolweek.”

Tijdelijk soelaas

Er is in het Noorden ook in het reguliere onderwijs een tekort aan leraren. Volgens Homan wordt dat grotendeels opgevangen door directieleden en Intern Begeleiders (IB'ers) voor de klas neer te zetten.

„Dat biedt tijdelijk soelaas, maar niet op de lange termijn.”

Het tekort is ook ongelijk verdeeld over de regio. In steden zijn minder grote tekorten dan op het platteland. „Veel studenten die zijn afgestudeerd blijven in de stad plakken.”

Gaan we het redden of niet

Ook is er een verschil tussen plattelandsgebieden. „In Oost-Groningen krimpt de bevolking. Daar wordt het tekort door verminderde leerlingenaantallen opgeheven.”

In Groningen en Drenthe is er in het regulier onderwijs volgens Homan nog geen sprake van een noodsituatie. „Maar als de voorspellingen juist zijn, komt die er wel aan. Nu nog zitten we op een kantelpunt: gaan we het redden of niet. Dat laatste komt steeds dichterbij.”

Artikel Dagblad van het Noorden: Bij OPRON zetten wij sterk in op kwaliteit en werkplezier.

21 januari 2020

Scholengroep OPRON met scholen in Midden-Groningen, Stadskanaal en Veendam heeft geen problemen met het aantrekken van nieuwe juffen en meesters. „Wij merken minder van het lerarentekort dan wij om ons heen zien”, zegt voorzitter van het College van Bestuur Marieke Andreae (38). Ambities van leraren serieus nemen, hen betrekken bij beleidsplannen en onderwijsgeld niet oppotten maar uitgeven zijn volgens haar de sleutel.

Op de zestien scholen voor basisonderwijs en de twee scholen voor speciaal onderwijs is het invullen van vaste vacatures doorgaans geen probleem, zegt Andreae. Zij maakt zich ‘stevig zorgen’ om de landelijke ontwikkeling, maar weet vacatures consequent te vervullen.

Mensen serieus nemen

Dat doet ze niet door minder taken, maar juist door de mogelijkheid om mee te werken aan het beleid van de scholengroep. Binnen de werkweek krijgen zij daar ruimte voor. „Wij zetten heel sterk in op de kwaliteit en het werkplezier. We stimuleren professioneel gedrag, ook buiten school. We vinden het belangrijk om expertise van onze leerkrachten goed te benutten. „De bestuurder wil geen ‘top-down’ structuur waarbij van bovenaf de visie wordt opgelegd. „Ik wil dat we het gevoel hebben dat we het samen doen.”

Andreae: „Mensen willen graag serieus genomen worden. Daarom geven wij ze de regie en ook de verantwoordelijkheid om mee te denken aan beleid.” Dat kost ze tijd, maar: „Ik merk dat ze dat prettig vinden.” Daar hoort ook bij dat de school inspeelt op persoonlijke wensen. „Daar waar ambitie is om door te groeien, faciliteren wij daarin.” Ook als docenten in de toekomst bijvoorbeeld intern begeleider willen worden of een rol in de directie willen vervullen.

Meer werk, minder werkdruk

Vooral binnen de groep 45-plussers zien we dat leerkrachten die al hun hele carrière voor de klas staan hun focus soms willen verleggen. Het is belangrijk om medewerkers goed in zicht te hebben.” Dit betekent niet dat ze actief met 45-plussers in gesprek gaat of zij niet liever ontslag willen hebben. „We kijken hoe we het anders kunnen doen, een duurzame inzet om werkplezier te kunnen blijven houden. Dat kan ook in een andere functie waar bijscholing voor nodig is.”

Meer werk is niet altijd gelijk aan meer werkdruk, stelt Andreae. „Je hebt werkdruk en beleving van werkdruk. Als je met plezier je werk doet, voelt dat anders.” Als voorbeeld stelt ze een school die alle methodes besloot te vernieuwen. „Ik vroeg of dat niet zorgde voor een enorme werkdruk, maar het bleek dat zij juist veel meer werkplezier hadden door deze nieuwe methode. Je hebt werkdruk en de beleving daarvan.”

Geld uitgeven

Het bijscholen en aanschaffen van nieuwe lesmethodes en bijbehorende ICT kost de scholengroep veel geld. De afgelopen jaren is flink in de schatkist gegrepen. Zo hoort het, stelt Andreae. „Geld voor onderwijs moet naar onderwijs. Dat is waar het geld voor is en dat moet in het onderwijs worden gestoken. Niet op spaarrekeningen. Landelijk zie je de discussie over het oppotten. Het gebeurt. De rekeningvoorraden zijn soms veel te groot.”

Door docenten aan te laten schuiven bij overleg en te investeren in hun ambities, wordt de scholengroep gezien als ‘goed werkgever’ stelt Andreae. „Op dit moment hebben wij geen last van lerarentekorten. Daar zijn wij best trots op.”

Regio-eisen (art. 8 regeling)

Voor een aanvraag voor het primair onderwijs:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs neemt deel aan de aanvraag
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.

Voor een aanvraag voor het voortgezet onderwijs:

- Ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

In het geval van een aanvraag voor zowel primair als ook voortgezet onderwijs geldt:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs en ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De primair onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.
- De voortgezet onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

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

- Lerarenopleidingen
- Mbo opleidingen
- Andere partijen

Beschrijf kort wat hun rol, bijdrage of expertise is bij de uitvoering van het project.

Let op: De lijst met de deelnemende po en vo besturen neemt u op in het aanvraagformulier. U hoeft die niet in dit plan van aanpak nogmaals op te geven.

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

In het Noorden is door “Versterking Samenwerking in Opleiden” en in 2019-2020 “Regionale Aanpak Lerarentekort” vanuit de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden hogeschool, met diverse PO&SO besturen een samenwerkingsstructuur ontstaan die over de provinciegrenzen heen gaat. De hogescholen hebben met haar convenantbesturen en andere aangesloten besturen onderzocht hoe zij gezamenlijk het ontstane en dreigende leerkrachttekort het hoofd kunnen bieden. Er is besloten om voor het noorden (Groningen, Friesland, Drenthe en de kop van Overijssel) vier regionale aanvragen in te dienen, analoog aan de werkwijze van de RAL projecten van 2019-2020:

- Friesland
- Drenthe
- Ommelanden Groningen
- Stad Groningen

Deze vier regionale aanvragen kennen een aantal gezamenlijke thema's. In elke regio is extra inzet nodig van de partners om de ambitieuze gezamenlijke doelen te bereiken. Naast een gezamenlijke noordelijke ambitie kennen de vier regio's uiteraard ook hun eigen specifieke behoeften.

De grote regio Noord kent de volgende gemeenschappelijke thema's:

- Imagoversterking beroep en versterking instroom
- SchoolpleinNoord
- Behoud Leerkrachten
- Afstemming tussen opleiding en werkvelden
- Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren

Elke Regio kent zijn eigen invulling, maar werken samen en stemmen af op bijvoorbeeld Imago, SchoolpleinNoord en het IWP. Er is gezamenlijke aandacht voor bijvoorbeeld zij-instroom, startende leerkrachten en aankomende leerkrachten/studenten en ontwikkeling van zittende leerkrachten en schoolleiders. Door de gezamenlijke thema's in Noord-Nederland willen we laten zien dat we in het noorden samen sterk zijn en dat samenwerking ons verder brengt.

Voor u ligt de aanvraag **RAP Groningen Ommelanden**

Betrokkenen bij deze aanvraag zijn:

- 11 Schoolbesturen Groningen Ommelanden (zie bijlage)
- Pedagogische Academie Hanzehogeschool Groningen
- Academie Primair Onderwijs NHL Stenden hogeschool
- RTC Groningen
- Adviseur Arbeidsmarktplatform PO, Henny Steenbergen

Doelstelling en activiteitenplanning

Geef een korte algemene beschrijving van de doelstelling en visie van de activiteiten die u gaat ondernemen. Beschrijf de doelstellingen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Geef vervolgens de activiteiten weer in het activiteitenoverzicht. Doe dit zo concreet mogelijk. Benoem daarbij de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers. Maak duidelijk op welke manier u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen. Als u voor de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen moet u aangeven wat er gewijzigd is ten opzichte van de vorige aanvraag.

Gewijzigd RAP ten opzichte van RAL aanvragen

RAL Ommelanden is in februari 2019 aangevraagd en voor de zomer 2019 beschikt. De projecten hebben een sterke overeenkomst met RAL Stad Groningen, RAL Drenthe en RAL Friesland. In de aanvragen is er sprake van vele diverse activiteiten, geschaard onder aanpak van kwalitatieve tekorten, aanpak van kwantitatieve tekorten, samenwerking en borging.

In de dagelijkse aansturing van de projecten in RAL Ommelanden en RAL Stad, is ervoor gekozen te werken in drie thema's met bijbehorende werkgroepen waarin de activiteiten een plek hebben gekregen:

- Imago en Werving studenten
- Behoud Leerkrachten
- Versterking Theorie en praktijk (curriculumverbetering)

Dit blijkt een uitstekende indeling te zijn waarin ongeveer 30 bestuurders, HR adviseurs, leerkrachten en schoolleiders van de diverse schoolbesturen, samen met diverse docenten en projectleiders van de lerarenopleiding, samenwerken.

Het is gebleken dat de onderwerpen Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren en SchoolpleinNoord een dusdanig belangrijke plaats hebben in Noord Nederland, dat een eigenstandig thema en werkgroep noodzakelijk is.

In deze RAP aanvraag worden dus de volgende thema's opgepakt:

- Imagoversterking beroep en versterking instroom
- Behoud Leerkrachten
- Afstemming tussen opleiding en werkvelden
- Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren
- SchoolpleinNoord

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1 Imagoversterking beroep en versterking instroom	September 2020- december 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Versterking van de capaciteit op voorlichtingsmomenten in het vo met behulp van de inzet van (jonge) leerkrachten en schoolleiders/schooldirecteuren uit het po die uit eigen ervaring kunnen vertellen; • Inzet van Ambassadeursscholen. Elk deelnemend bestuur levert een (of meerdere) ambassadeursschool aan waar een programma wordt ontwikkeld voor aankomende pabo-studenten en carrièreswitchers (studenten met afgeronde hbo/wo opleiding). Het is de bedoeling een koppeling te maken met Schoolpleinnoord als platform voor dit soort vragen. • Promotie van de Minor Verkorte Opleiding Pabo (1 groep per jaar, 30 studenten per jaar); • Aandacht voor Carrière-switchers, voor zij-instromers via de zij-instroomfinanciering (via OCW); • Organiseren van drie conferenties, in afstemming met de andere conferenties in Noord. • Imagoversterking door inzetten diverse activiteiten / Actie op meer mannen voor de klas
2 Behoud leerkrachten	September 2020- december 2022	<p>Startende leerkrachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering van beleid van schoolleiders t.a.v. de startende leerkracht laten aansluiten op de werkelijke behoefte van de startende leerkracht. • Bovenbestuurlijke intervisie tussen startende leerkrachten, hun mentoren en schoolleiders (per groep betrokkenen of met alle betrokkenen) • Deelnemende studenten 'Versneld voor de klas' opnemen in coaching/begeleiding startende leerkrachten, maar ook de mentoren die hen begeleiden en de schoolleiders begeleiding bieden. • Behoeften van leerkrachten die startersfase (na 3 jaar) in kaart brengen; denk aan differentiëren, opgenomen worden in het reguliere taakbeleid, klassenmanagement. <p>Gedrag en Gezag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventies? Wat moet binnen de klas, tussen individuen of op organisatieniveau worden opgepakt? De werkelijke vraag naar bovenhalen. • Professionele leergemeenschap/Community of Learners samenstellen met een diverse samenstelling (leerkrachten, IB'ers, schoolleiders, pabo docenten, experts etc.) om de vraag te verduidelijken en begeleiding/scholing op te zetten. • Ophalen van good-practices over het omgaan met gedrag en gezag gericht op kinderen en hun ouders. • Verbinding met onderzoek 'Druk en Dwars' en samenwerking met lectoraat Leren en Gedrag. • Koppelen aan begeleiding/scholing voor startende leerkrachten <p>Masteropgeleide leerkracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masteropgeleide leerkrachten verbinden aan de onderzoeken binnen de RAP, bijv. het vervolg van het onderzoek 'Starters behouden'. • Verbinden aan de IWP 'Goed werkgeverschap' • Vragen ophalen voor bovenbestuurlijk onderzoek en masteropgeleide leerkrachten hier in een CoR (community of researchers) aan laten deelnemen; begeleiding vanuit pabo of anderen. • Naar boven halen waar de masteropgeleide leerkracht behoefte aan heeft binnen de school of het bestuur <p>Versneld voor de klas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal studenten dat van deze regeling gebruik maakt uitbreiden naar 20 • Pilot voor eerstejaars opzetten om regeling (nog) aantrekkelijker te maken • Extra begeleiding vanuit PA en op de scholen wegzetten

		<p>Herintreders</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vervolg op de inzet van ambassadeursscholen om herintreders te laten meedraaien op een school (uitbreiden naar 20 mensen); advertentie in de krant of via social media • Beeldvorming rond herintreders positiever neerzetten, bijv. door goede voorbeelden te tonen, besturen/scholen een ander beeld te schetsen.
3 Afstemming tussen opleiding en werkvelden	September 2020-december 2022	<ul style="list-style-type: none"> • De laatste jaren zijn veel onderzoeken opgeleverd m.b.t. de houding, kennis en vaardigheden die essentieel zijn in de huidige en toekomstige maatschappij van leerlingen, leerkrachten en lerarenopleiders. Kunnen digitale hulpmiddelen mogelijkheden bieden om onze leerkrachten en lerarenopleiders te steunen? Hoe zit het eigenlijk met de digitale geletterdheid van de lerarenopleider en leerkrachten? Waar zijn good practices? <ul style="list-style-type: none"> ○ Opleveren onderzoek ○ Wat betekent dit voor het po? ○ Wat betekent dit voor het curriculum op de pabo • Voortdurende afstemming met de projectgroep visieontwikkeling en curriculumvernieuwing van de PA van de Hanzehogeschool, onder andere via alo-pabo en de Brede Jeugdopleiding. • Docenten PA, coaches en oplissers in het werkveld betrekken bij het onderzoeken van de pilots • Onderzoeken welke doelgroepen welke behoeftes hebben t.a.v. de route van de opleiding (onderwijs op maat per doelgroep) • Activiteiten vanuit de pabo i.s.m. het so om studenten eerder en meer intensief het so te laten ervaren. <p><u>Resultaten en producten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenten van de pabo's worden begeleid op de werkplek door vakbekwame leerkrachten, mentoren/stagebegeleiders. De training begeleidingsvaardigheden (ook wel coachcursus) geeft de mentoren handvatten om het zelfsturend vermogen van de student te ontwikkelen en hun individuele ontwikkelproces te begeleiden. Op deze wijze worden begeleiders van studenten goed toegerust om de persoonlijke ontwikkeling van studenten optimaal te begeleiden. De leden van de Adviesraad (schoolbestuurders) van de Pedagogische Academie van de Hanzehogeschool hebben zich uitgesproken om er naar toe te werken dat alle mentoren een dergelijke training gevolgd hebben. Er worden door de Hanze in de projectperiode jaarlijks 5 trainingen aangeboden. • Een curriculum (een co-productie met de projectgroep visieontwikkeling en curriculumvernieuwing) waarbij er afstemming is tussen theorie en praktijk. • Een curriculum (een co-productie met de projectgroep visieontwikkeling en curriculumvernieuwing) waarbij er voor de verschillende doelgroepen die de opleiding willen volgen, een opleidingsroute is die recht doet aan hun onderwijsbehoefte en binnen de kaders van de opleiding valt. • Een curriculum waarbij in het werkplekleren alle vormen van onderwijs (so, sbo, vso, praktijkonderwijs (vmbo)) worden bediend. • Bijdrage aan alo-pabo en Brede opleiding Jeugd, vergelijkbaar met bijdrage in RAL periode
4 Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren	September 2020-december 2022	<p>Resultaten en producten van de IWP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar Goed Werkgeverschap in PO • Gerealiseerde verandering in minimaal 5 scholen • Deelname van studenten, docenten en leerkrachten en schoolleiders aan verandering in school • Resultaten worden verspreid op rap-conferenties • Artikelen
5 Schoolpleinnoord	September 2020-december 2022	<p>SchoolpleinNoord heeft als doelstelling om de huidige problematiek van tekorten gezamenlijk aan te pakken door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de <i>instroom</i> van nieuwe leraren en directeuren te verhogen, • de <i>doorstroom</i> van leraren en directeuren te verbeteren en te behouden,

		<ul style="list-style-type: none">• de <i>uitstroom</i> van leraren en directeuren te beperken,• HRM-activiteiten te delen,• kennis delen en informatie verlenen,• het Informatiepunt Regionale aanpak Personeelstekort te zijn in Noord-Nederland
--	--	---

1. Activiteit Imago en Werving studenten

De activiteit “Imago en werving studenten” heeft tot doel:

- het imago van het beroep van leerkracht te versterken;
- de instroom op de pabo te vergroten;
- promotie van meerdere opleidingswegen voor verschillende doelgroepen;

Dit willen we bewerkstelligen door:

- versterking van de capaciteit op voorlichtingsmomenten in het vo met behulp van de inzet van (jonge) leerkrachten en schoolleiders/schooldirecteuren uit het po die uit eigen ervaring kunnen vertellen;
- inzet van Ambassadeursscholen. Elk deelnemend bestuur levert een (of meerdere) ambassadeursschool aan waarvoor een programma wordt ontwikkeld voor aankomende pabo-studenten en carrièreswitchers (studenten met afgeronde hbo/wo opleiding) gericht op voorlichting. Het is de bedoeling een koppeling te maken met Schoolpleinnoord als platform voor dit soort vragen.
- promotie van de Minor Verkorte Opleiding Pabo (1 groep per jaar, 30 studenten per jaar);
- inzetten op Carrière-switchers en aandacht voor zij-instromers via de zij-instroomfinanciering (via OCW);
- extra aandacht voor Versneld voor de Klas;
- organiseren van drie conferenties gericht op actuele thema's als bijvoorbeeld Anders Organiseren.
- Actie op meer mannen voor de klas
- Imagoversterking door inzetten diverse activiteiten

Toelichting op activiteiten:

Voorlichtingsactiviteiten

Versterking van de capaciteit met betrekking tot voorlichtingsdagen op de Pabo en voorlichtingsdagen in het vo met behulp van de inzet van (jonge) leerkrachten uit het po die uit eigen ervaring kunnen vertellen.

Minor Leraar basisonderwijs

Deze minor actief promoten in het hbo. De minor staat sinds kort open voor alle hbo-studenten in het land en levert de student een halfjaarverkorting van de studie op. Interessant voor de doelgroep die gedurende een andere bachelor bedenkt toch liever de pabo te willen doen. Aandachtspunt is de schakeling van deze groep studenten met het werkveld.

Zij-instroom

In het project regionale aanpak zij-instroom is een basis gelegd door het ontwikkelen van een geschiktheids- en bekwaamheidsonderzoek, een scholings- en begeleidingstraject en het opleiden van assessoren. In studiejaar 18/19 zijn er 25 zij-instromers gestart vanuit Groningen, Friesland, Drenthe en de kop van Overijssel. We willen de instroom van potentieel goede zij-instromers verhogen door:

- a. Het opzetten van een wervingscampagne in samenwerking met het UWV en de provincie.

Te denken valt aan een voorlichtingsavond met algemene informatie over de zij-instroom en bijvoorbeeld een aantal speeddate sessies met besturen.

- b. Een oriëntatietraject in te richten voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek.

Zij-instroom kandidaten zijn in drie groepen in te delen.

- Kandidaten met een VO / MBO bevoegdheid.

- Kandidaten met aanverwante ervaring vanuit hun huidige beroep. Hierbij valt te denken aan Logopedisten, kinderfysiotherapeuten, jeugdhulpverleners.
- Kandidaten met een commerciële achtergrond met maatschappelijke ervaring zoals bijvoorbeeld jeugdtrainers in de sport.

Iedere doelgroep kent zijn eigen specifieke behoeften in een oriëntatietraject.

Basiselementen in het traject:

- a. Kennismaking met het beroep.
- b. Oriëntatie op de leerlingpopulatie
- c. Oriëntatie op het lesgeven.

Het traject vergroot de kans op het positief afronden van het geschiktheidsonderzoek en zorgt voor beter gekwalificeerde zij-instromers bij de start van het zij-instroom traject.

In Amsterdam werkt men al met een voortraject. De ervaringen zijn zeer positief.

- c. Behouden van zij-instromers.

Inrichten van een noordelijke leergemeenschap rondom de zij-instroom.

- Begeleiders zij-instromers
- HRM medewerkers.

Extra ondersteuning Versneld voor de Klas

Middels het initiatief Versneld voor de klas kunnen tweedejaars van de verkorte PABO in dienst komen bij besturen. Er wordt een tripartite overeenkomst gesloten tussen student, bestuur en PABO. Besturen in Ommeland hebben behoefte aan het Versneld voor de klas. Deze interventie zorgt voor extra leerkrachten op de korte termijn. Het zal ook bijdragen aan een vergrote instroom van de verkorte opleiding. Deelnemers kunnen hierdoor eerder hun huidige functie buiten het onderwijs opzeggen en krijgen de kans om betaald meer ervaring op te doen in het PO dan in de huidige opzet. Om de kans op succes te vergroten zal aanvullende coaching en begeleiding van de 'Studenten Versneld voor de Klas', noodzakelijk zijn.

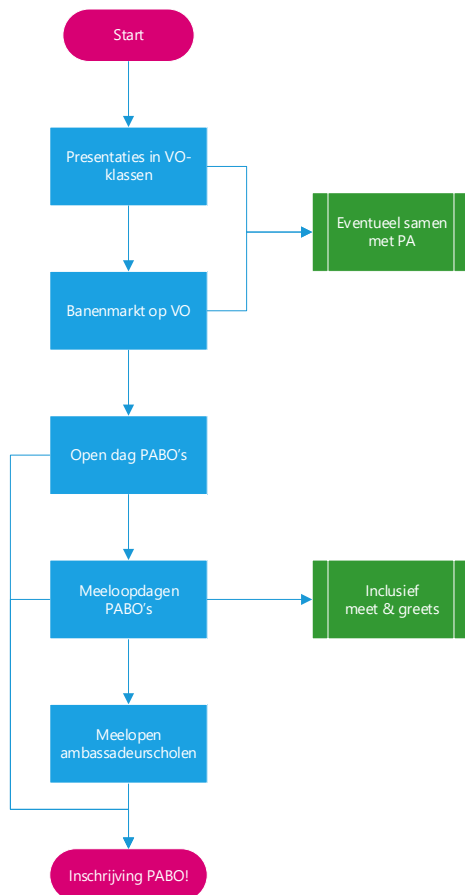
Inschatting is dat 15 studenten een Versneld voor de klas-plek krijgen aangeboden. Inzet van extra begeleiding door leerkrachten/coaches/werkveld noodzakelijk bij begeleiding van deze groep.

Imagoversterking

Imagoverbetering van het beroep van leerkracht is hard nodig. Wat maakt het beroep van leerkracht in de noordelijke regio zo mooi? Wat kunnen de besturen betekenen voor jou als startende leerkracht? Wat kenmerkt de pabo's in deze regio? Een gezamenlijke aanpak ligt voor de hand! Er zijn verschillende doelgroepen te definiëren die allen een eigen aanpak vereisen. VO-scholieren bereik je veelal anders dan carrière-switchers en ook leerlingen van het po of zelfs studenten van de pabo's. Via SchoolpleinNoord worden de resultaten en producten gedeeld; middels filmpjes, FAQ's en bijeenkomsten wordt het imago van het beroep aangepakt en vraag, antwoord en aanbod komt bij elkaar.

De vo leerlingen (en studenten) bereiken we niet alleen via uitstekende brochures en sites, maar ook door een te ontwikkelen filmpjes voor social media met daarin rolmodellen uit het onderwijs die vertellen waarom zij gekozen hebben voor een carrière in het onderwijs.

Voor vo-scholieren wordt daarnaast ingezet op persoonlijk contact en voorlichting door middel van presentaties in de klas door (jonge) leerkrachten/schooldirecteuren. Deze aanpak kunnen we te combineren met open dagen. Meeloopdagen van de PABO en eventueel meeloopdagen bij ambassadeursscholen.



Korte filmpjes voor social media zijn - met nuance verschillen- zijn ook voor po-scholieren en pabo-studenten interessant. Voor het PO wordt bijvoorbeeld de samenwerking gezocht door een groep 7/8 klas met een bekende vlogger. Die helpt hen met de vlog 'een dag uit het leven van een meester/juf', waarbij het de bedoeling is dat deze bekende vlogger zelf ook over dit onderwerp zal vloggen. Het bereik binnen de doelgroep van PO-scholieren, maar ook VO-scholieren is erg groot.

Hoe krijgen (en vooral; hoe houden we) meer mannen in het onderwijs is een vraag die al langer speelt op de Pabo's. Maar wat zijn de good practices voor PABO en scholen? Wellicht is het differentiëren in de opleiding een goede route, geen kleuters voor mannen of dat er alleen mannenklassen worden gevormd. Of wellicht dat dat er een nadruk komt op competitie, sport of juist techniek en sport. Ook horen we van het koppelen van mannelijke stagiairs aan mannelijke mentoren. Hebben we de juiste toon op voorlichtingsmomenten en materiaal? Mogelijk maken dat pabo afgestudeerden lesgeven in de onderbouw van het VMBO? Kortom, allemaal ideeën; maar wat werkt eigenlijk?

De huidige leerkrachten zijn ook als doelgroep gedefinieerd. In het kader van de ontwikkelingen het afgelopen jaar gaat veel aandacht uit naar de werkdruk en salariëring. Belangrijk is dat ook deze groep mensen uitstraalt trots te zijn op hun vak, dat duidelijk is dat er de loopbaan die ze gekozen hebben divers en afwisselend is (en er voldoende ontwikkelkansen en mogelijkheden zijn).

Speciale aandacht voor Onderwijsassistenten in het SO. Het blijkt volgens de besturen dat deze groep lastig te werven zijn voor het SO. Dit terwijl de vraag groot is; op sommige scholen wordt er 1 op 1 gewerkt met leerkracht en assistent. Een koppeling met de opleidende ROC's ligt voor de hand.

Aansluiting bij de landelijke campagne blijft belangrijk, ook om de boodschap eensluidend en eenduidig te communiceren.

Conferentie Personeelstekort in Onderwijs

In RAP worden in Noord Nederland drie conferenties georganiseerd door de Lerarenopleidingen, basisscholen en besturen met als bovenliggend thema: Innovatie in onderwijs en organisatie; hoe het lerarentekort aangepakt zou kunnen worden. Leerervaringen van deze regionale samenwerkingen en nationale opgedane kennis worden gedeeld. Een koppeling met de IWP is relevant! Doelgroepen zijn de leerkrachten, ondersteuners, schoolleiders en bestuurders.

Op de onderwijsdagen van de besturen kunnen een workshops en voorlichtingen verzorgd worden. Op die manier worden de resultaten van het project gedeeld en zal het meer gaan leven bij de collega's!

2. Activiteit Behoud Leerkrachten

Startende leerkrachten

Doelstelling:

- Het behouden van de startende leerkracht voor het basisonderwijs. Voorkomen dat de startende leerkracht (en na deze fase) vroegtijdig het onderwijs verlaat.
- In beeld brengen (bundelen) hoe besturen in Stad en Ommeland omgaan met de startende leerkracht.
- Kennisdeling gericht op schoolleiders (theorie en praktijk) omtrent het werken met de startende leerkracht.
- Het versterken van beschreven beleid naar uitvoerend beleid.

Activiteiten:

- Beter aansluiting op de werkelijke behoefte van de startende leerkracht.
- Bovenbestuurlijke intervisie tussen startende leerkrachten, hun mentoren en schoolleiders.
- Deelnemende studenten 'Versneld voor de klas' opnemen in coaching/begeleiding startende leerkrachten, maar ook de mentoren die hen begeleiden en de schoolleiders begeleiding bieden.
- Behoeften van starters in kaart brengen; differentiëren, opgenomen worden in het reguliere taakbeleid, klassenmanagement.
- Er zijn diverse programma's vanuit besturen met veel overeenkomsten en verschillen; maar wat werkt nu echt? Bundeling in één document van wat werkt (verhouding 'op papier' en 'in de praktijk'). Gekeken kan ook worden naar het onderzoek 'Starters behouden' (Cor van der Werf) en een koppeling kan gemaakt worden met de IWP.
- Behoud personeel; inzetten op positief 'ramen' mbt werken in het onderwijs is een wenselijk aandachtspunt.

Gedrag en gezag

Doelstellingen:

- Leerkrachten zijn beter toegerust om kinderen (en ouders) rondom het thema Gedrag en gezag te helpen.
- In Stad Groningen (en Ommeland) is een COL (Community of Learners) rond 'Gedrag en gezag' actief die een brede verbinding legt tussen alle betrokkenen in het onderwijsveld.
- Deze COL deelt ervaringen omtrent kinderen met gedragsproblemen- en of psychiatrische problematiek, zet begeleiding en scholing op en voert deze uit met als doel dat uitval van leerkrachten vermindert.
- Versterken van leerkrachten in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen-en of psychiatrische problematiek (wellicht breder inzetten op kwaliteit van personeel/invalliers).

Activiteiten:

- Activiteit heet Gedrag en Gezag; immers, naast dat we te maken hebben met de kinderen, gaat het in bepaalde gevallen ook over de wijze waarop ouders, leerkrachten en directeuren zich opstellen. Leerkrachten zijn beter toegerust en zullen in ieder geval op basis van dit thema minder snel uitvallen.
 - Interventies voor thema Gedrag en gezag gericht op kinderen, ouders, leerkrachten en directeuren. Wat moet binnen de klas, tussen individuen of op organisatieniveau worden opgepakt? Opzetten van een Professionele leergemeenschap/Community of Learners samenstellen met een diverse samenstelling (leerkrachten, IB'ers, schoolleiders, pabo docenten, experts etc.) om de vraag te verduidelijken en begeleiding/scholing op te zetten.
 - Ophalen van good-practices over het omgaan met gedrag en gezag gericht op kinderen en hun ouders.
 - Verbinding met onderzoeksgroep 'Druk en Dwars' en samenwerking met lectoraat Curious minds, diversiteit en gedrag.
 - Koppelen aan begeleiding/scholing voor startende leerkrachten.

Masteropgeleide leerkracht (Stad Groningen)

Doelstellingen:

- Het versterken van de bewustwording van het belang van het inzetten en benutten van masteropgeleide leerkrachten.
- Het ontplooiën van activiteiten om de masteropgeleide leerkracht te behouden voor het basisonderwijs.
- Het oprichten en activeren van een COR (community of researchers) ten behoeve van de uitvoering van de activiteiten.

Activiteiten

- Naar boven halen waar de masteropgeleide leerkracht behoefte aan heeft binnen de school of het bestuur
- Masteropgeleide leerkrachten verbinden aan de onderzoeken binnen de RAP, bijv. het vervolg van het onderzoek 'Starters behouden' en dit verbinden aan de IWP 'Goed werkgeverschap'
- Vragen ophalen voor bovenbestuurlijk onderzoek en masteropgeleide leerkrachten hier in een CoR (community of researchers) aan laten deelnemen; begeleiding vanuit pabo of anderen.

Versneld voor de klas

Doelstellingen:

- Het (nog) aantrekkelijker maken van de regeling Versneld voor de klas.
- Het vergroten van het aantal scholen/besturen dat studenten middels Versneld voor de Klas aan zich wil binden.
- Het vergroten van de instroom (en kwaliteit) van de verkorte opleiding.

Activiteiten:

- Aantal studenten dat van deze regeling gebruik maakt uitbreiden naar 20
- Pilot voor eerstejaars opzetten om regeling (nog) aantrekkelijker te maken
- Extra begeleiding vanuit PA en op de scholen wegzetten

Herintreders

Een lange periode was de werkgelegenheid niet goed in het PO. Veel afgestudeerden hebben daarom ondertussen een functie gevonden buiten het onderwijs. Een deel van deze afgestudeerden wil wellicht graag weer terug naar het onderwijs. Ze zijn bevoegd, maar hebben schroom; kan ik het nog wel? Wat is allemaal veranderd? Deze groep herintreders, die wel terug wil naar het onderwijs,

willen we samen met de ambassadeursscholen aanbieden om vooral eens een paar dagen of een week mee te lopen! We bieden hen een scholing/coaching aan via de pabo in samenwerking met de scholen, want de pabo-opleiding van 15 jaar geleden is een heel andere dan die van nu. Door een dergelijk aanbod krijgen de herintreders meer vertrouwen in hun eigen kunnen én groeit het vertrouwen in het primair onderwijs als aantrekkelijke werkgever. Combinatie met de inzet van Ambassadeurscholen ligt voor de hand.

Doelstellingen:

- Afgestudeerde leerkrachten basisonderwijs die in andere functies actief zijn, helpen om weer voor het basisonderwijs ingezet te kunnen worden.
- Herintreders een plek bieden om te ontdekken of werken in het onderwijs een juiste carrièreswitch voor hen betekent.
- De beeldvorming rond herintreders positief neerzetten.

Activiteiten:

- Vervolg op de inzet van ambassadeursscholen om herintreders te laten meedraaien op een school (uitbreiden naar 20 mensen); advertentie in de krant of via social media
- Beeldvorming rond herintreders positiever neerzetten, bijv. door goede voorbeelden te tonen, besturen/scholen een ander beeld te schetsen in diverse media.

3. Activiteit Afstemming tussen opleiding en werkvelden

Doelstellingen:

- We hebben in samenspraak met het project visieontwikkeling en curriculumvernieuwing, speciaal onderwijs een adequate plek in het programma gegeven.
- We houden rekening met de verschillende doelgroepen die zich inschrijven voor de opleiding leerkracht basisonderwijs: reguliere opleiding, verkorte opleiding, minor-studenten.
- Er zijn voor deze doelgroepen aansluitende curriculumvarianten ontwikkeld.
- Er is een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de opleidingen alo-pabo en de Brede Jeugdopleiding. Beide opleidingen hebben tot doel een bredere doelgroep aan te spreken opdat er meer studenten uiteindelijk kiezen voor de lerarenopleiding pabo.

Beschrijving activiteiten

- Onderzoeken wat de good practices zijn van de pilots die er lopen om bovenstaande doelstellingen te realiseren
- De laatste jaren zijn veel onderzoeken opgeleverd m.b.t. de houding, kennis en vaardigheden die essentieel zijn in de huidige en toekomstige maatschappij van leerlingen, leerkrachten en lerarenopleiders. Kunnen digitale hulpmiddelen mogelijkheden bieden om onze leerkrachten en lerarenopleiders te steunen? Hoe zit het eigenlijk met de digitale geletterdheid van de lerarenopleider en leerkrachten? Waar zijn good practices?
 - Opleveren onderzoek
 - Wat betekent dit voor het po?
 - Wat betekent dit voor het curriculum op de pabo
- Voortdurende afstemming met de projectgroep visieontwikkeling en curriculumvernieuwing van de PA van de Hanzehogeschool, onder andere via alo-pabo en de Brede Jeugdopleiding.
- Docenten PA, coaches en oplissers in het werkveld betrekken bij het onderzoeken van de pilots
- Onderzoeken welke doelgroepen welke behoeftes hebben t.a.v. de route van de opleiding (onderwijs op maat per doelgroep)
- Activiteiten vanuit de pabo i.s.m. het so om studenten eerder en meer intensief het so te laten ervaren. Het is goed om te benoemen dat met het PABO diploma ook gewerkt kan worden in VSO.

Resultaten en producten:

- De training begeleidingsvaardigheden (ook wel coachcursus) geeft de mentoren handvatten om het zelfsturend vermogen van de student te ontwikkelen en hun individuele ontwikkelproces te begeleiden. Alle begeleiders van de stagiairs van de pabo worden getraind in het begeleiden van stagiairs. Alle mentoren/stagebegeleiders zijn zo goed toegerust om de studenten die zij onder hun hoede hebben, te begeleiden.
- Deze deskundige begeleiding bevordert een hoger uitstroom niveau, voorkomt vertraging en zorgt ervoor dat er meer studenten behouden blijven voor het onderwijs.
- De leden van de Adviesraad (schoolbestuurders) van de Pedagogische Academie van de Hanzehogeschool hebben zich uitgesproken om er naar toe te werken dat alle mentoren een dergelijke training gevolgd hebben. Er worden door de Hanze in de projectperiode jaarlijks 5 trainingen aangeboden.
- Een curriculum dat studenten goed voorbereid op het werk als leerkracht en er voor de verschillende doelgroepen die een lerarenopleiding willen volgen, een opleidingsroute is die recht doet aan hun onderwijsbehoefte en binnen de kaders van de opleiding valt.
- Een curriculum waarbij in het werkplekleren alle vormen van onderwijs (so, sbo, vso, praktijkonderwijs (vmbo)) worden bediend.
- De opleidingen Alo-pabo en de Brede jeugdopleiding zijn in de projectperiode 20-22 gestart.
- Bijdrage aan alo-pabo
- Bijdrage aan Brede opleiding Jeugd, vergelijkbaar met bijdrage in RAL periode

4. Activiteit Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap/Anders Organiseren

Goed werkgeverschap levert minder uitval bij de leerkrachten en schoolleiders. Anders organiseren van je onderwijs, van je school van je organisatie zou meer plezier in werk kunnen opleveren. In de Innovatiewerkplaats worden deze thema's verder uitgediept, samen met de scholen en schoolleiders en studenten en onderzoekers.

Behoud van medewerkers is een thema op bestuursniveau en op schoolniveau is dat 'Goed Werkgeverschap'. De besturen willen graag aantrekkelijke en goede werkgevers zijn en zoeken mogelijkheden om hun handelen op dit punt te versterken. Werkgeverschap is een gedeelde verantwoordelijkheid van bestuurders samen met de directies van basisscholen. Goed Werkgeverschap wordt onder andere zichtbaar in een cultuur waarin leerkrachten met plezier werken en waarin nieuwe collega's goed opgenomen worden. Maar wat betekent dat voor de inrichting van het onderwijs, het waarderen van diversiteit binnen het schoolteam, oog hebben voor veranderende eisen en wensen van de huidige generatie afgestudeerden en gewenste mobiliteit van zittend personeel, het binden en boeien van medewerkers, afstemming tussen beleid op bestuursniveau en uitvoering in de scholen? Welk loopbaanbeleid en loopbaanpaden kunnen we leerkrachten binnen of buiten de functie bieden?

Daarom wordt de InnovatieWerkplaats (IWP) Goed Werkgeverschap opgezet als activiteit/thema in deze RAP aanvraag. Een samenwerking van de regio's in Noord Nederland waarin studenten, leerkrachten, schoolleiders, lectoren en onderzoekers en pabo elkaar ontmoeten en onderzoeken opzetten en uitvoeren. Deze IWP is een vervolg op het onderzoek dat in 2019-2020 in RAL is gestart onder leiding van een aantal lectoren en leerkrachten en schoolleiders uit het PO. In de IWP worden interventies ontwikkeld, gericht op Goed Werkgeverschap. Het wordt een samenwerking van de betrokken besturen (bestuurders, leerkrachten en schoolleiders) uit de drie noordelijke provincies, studenten en lectoraten van de Hanzehogeschool Groningen en NHL Stenden. Het resultaat van dit onderzoek biedt concreet inzicht in wat een goede werkgever in het primair onderwijs is, met daarbij

geformuleerde voorstellen tot interventies en ideeën tot verbetering. Nadrukkelijk worden hierbij ook (bij voorkeur) de regionale en (eventueel) de nationale good practices binnen de scholen gedeeld opdat dit bijdraagt aan een versterkt imago van het primair onderwijs als werkgever.

De Innovatiewerkplaats (IWP) krijgt de titel: 'Goed werkgeverschap in het PO/Anders Organiseren.' In een IWP werken onderwijs (studenten), onderzoek (lectoraten) en werkveld (scholen) met elkaar samen om de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van het HRM-beleid in onderlinge samenhang te verbeteren. Een werkgever is iets anders dan een leidinggevende en goed werkgeverschap is meer dan alleen een goed HRM-beleid. De IWP is dan ook interdisciplinair en maakt gebruik van inzichten uit de onderwijskunde, de organisatiekunde, HRM én niet te vergeten een duidelijke focus op de leerling. Immers dat is de doelgroep voor het onderwijs. Kortom; goed werkgeverschap is een interessant thema om als werkgever voortdurend te kunnen blijven aansluiten bij de ontwikkeling en leefwereld van de leerling.

De functie van een IWP is het innoveren van de beroepspraktijk. Een Innovatiewerkplaats (IWP) waarin werkveld (PO), onderwijs (studenten) en onderzoek (lectoraten) samen werken aan het identificeren van problemen bij en ontwerpen van oplossingen en het plegen van interventies voor het realiseren van goed werkgeverschap. Er wordt breder dan alleen het onderwijswerkveld; ook het sociale domein/jeugdzorg/jeugdgezondheidszorg.

Scholen moeten goed werkgeverschap realiseren tegen de achtergrond van een aantal actuele ontwikkelingen die goed werkgeverschap zowel kunnen bemoeilijken als kunnen bevorderen:

- Experimenten met nieuwe onderwijsvormen, zoals andere groeperingsvormen van leerlingen, didactische en pedagogische vernieuwingen en gebruik van ICT.
- Experimenten met nieuwe organisatievormen, zoals unit onderwijs.
- Verbreding van de maatschappelijke doelstelling, zoals het Integrale Kind Centrum (IKC).

Werkwijze

Deelnemende scholen kiezen een thema waaraan in de IWP gewerkt wordt. Immers, het is hun praktijk die centraal staat! Hun vragen en zorgen worden besproken. Opdat uitval minder snel voorkomt en het lerarentekort zo verder oploopt. Soms vinden de bijeenkomsten plaats op de Hanze, soms op locaties van de scholen of schoolbesturen. Uiteraard wordt het sterk ondersteund door een gezamenlijke digitale omgeving. Voor het bepalen van de thema's dient het eerder gepresenteerde raamwerk 'Onderwijs, Organisatie en HRM'.

Scholen kiezen nadrukkelijk zelf hun thema. Die thema's kunnen betrekking hebben op verschillende niveaus: bestuur, school, teams binnen de school. Een school kan er ook voor kiezen eerst een diagnostisch onderzoek uit te voeren voordat het thema bepaald wordt.

Elke school heeft dus een schoolproject waarin de desbetreffende school samen met studenten en lectoraten problemen analyseert en oplossingen ontwerpt. Te volgen werkwijze bij de schoolprojecten

- Doe het in stappen (eerst analyseren en dan pas oplossen)
- Baseer je op de feiten (vervang aannames door onderzoek)
- Doe het samen met je team (om draagvlak te creëren voor analyses en oplossingen)

De voortgang van de schoolprojecten wordt met alle partijen (werkveld, studenten en lectoraten) in de IWP besproken. Dat maakt het mogelijk tijdens het proces kennis te delen en van elkaar te leren.

5. Activiteit SchoolpleinNoord

In het onderwijs is er de afgelopen jaren een steeds groter tekort aan medewerkers ontstaan. Dit tekort wordt de komende jaren zeker niet minder, maar groter. Het proactief verbinden en ontwikkelen van mensen en organisaties in het onderwijs in het Noorden is de komende jaren cruciaal.

De sector heeft belang bij het optimaal positioneren van de eigen sector en het versterken van een positief imago. Daarnaast is er behoefte aan praktische ondersteuning bij de werving van medewerkers en het creëren van bereikbaarheid en zichtbaarheid van de aangesloten organisaties. Het zichtbaar maken van de vacatures en mogelijkheden voor opleiding en groei is daarbij cruciaal. Dit alles is krijgt vorm door de ontwikkeling van het digitale platform en netwerkorganisatie: SchoolpleinNoord!

In de RAL regio's in Noord Nederland zijn het afgelopen jaar stappen gemaakt om het Schoolpleinnoord.nl verder vorm en inhoud te geven. Besturen uit het noorden participeren actief om gemeenschappelijke doelen na te streven om in gezamenlijkheid de strijd aan te binden met het lerarentekort.

Er is reeds draagvlak aanwezig voor het opzetten van het digitale platform en netwerkorganisatie ten behoeve van arbeidsmarkt-beïnvloeding in het onderwijs in het Noorden. Dit draagvlak is zichtbaar doordat het RTC Groningen, met 15 schoolbesturen, opgaat in SchoolpleinNoord en doordat reeds meerdere besturen in de regio's Friesland, Drenthe en Groningen hebben aangegeven om lid te worden van SchoolpleinNoord. Dit is tevens terug te vinden in alle RAP aanvragen 2020-2022 van deze Regio's. Daarnaast zal er actief worden geworven om zoveel mogelijk schoolbesturen lid te laten worden van SchoolpleinNoord.

Onderdeel van de RAP aanvraag 20-22 voor Noord Nederland is de opzet en implementatie van SchoolpleinNoord. SchoolpleinNoord is een digitaal platform maar ook een netwerkorganisatie voor het onderwijs in Noordelijke Nederland. Zo zullen opbrengsten van het project RAP op Schoolpleinnoord.nl worden gedeeld. Gedacht kan worden aan een gezamenlijk programma voor startende leerkrachten, deelname aan de Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap en de deelnemende besturen in de regio's delen hun vragen en informatie, zoals vacatures, maar ook informatie m.b.t. training en begeleiding etc.

Missie SchoolpleinNoord

SchoolpleinNoord wil de arbeidsmarktproblematiek voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in de Noordelijke regio aanpakken door samen te werken, kennis te delen en het imago van het onderwijs te versterken. Daarmee wil SchoolpleinNoord een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en leefbaarheid van de Noordelijke regio. SchoolpleinNoord wil verbindend zijn, niet voorschrijvend, en oog hebben voor de erkenning van diversiteit binnen het onderwijs.

Visie SchoolpleinNoord

SchoolpleinNoord zal binnen 2 jaar hét platform zijn dat de continuïteit en de kwaliteit van het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in de Noordelijke regio waarborgt door vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op een actieve, duurzame manier bij elkaar te brengen en daarbij kennis en HRM-activiteiten samen te delen ten behoeve van de verdere ontwikkeling van individuen en organisaties.

Doelstellingen SchoolpleinNoord

SchoolpleinNoord heeft als doelstelling om de huidige problematiek van tekorten gezamenlijk aan te pakken door:

- de *instroom* van nieuwe leraren en directeuren te verhogen zodanig dat het past bij de behoefte,
- de *doorstroom* van leraren en directeuren te verbeteren en te behouden,
- de *uitstroom* van leraren en directeuren te beperken,
- HRM-activiteiten te delen,
- kennis delen en informatie verlenen.

Hierbij gaat het om de volgende doelgroepen:

Doelgroepen:

<i>Instroom</i>	<i>Doorstroom</i>	<i>Uitstroom</i>
Leerlingen en studenten	Invallers/poolers	Pensioen
Herintreders	Leraren	Boventallig
Zij-instromers	Schoolleiders	Job-hoppers
Mobiliteit door reorganisatie	High potentials	Verzuimers
Carrière-switchers	Onderwijsondersteuners	

Strategie

Voor de relevante doelgroepen worden in samenwerking activiteiten ontplooid om de instroom te activeren, doorstroom te verbeteren en uitstroom te beperken. Kortom: arbeidsmarkt-beïnvloeding door goed werkgeverschap. Daarnaast worden er activiteiten ontwikkeld om het onderwijs toekomstbestendig te maken.

In de strategie staan 5 speerpunten centraal waarbinnen diverse activiteiten zullen plaatsvinden. Alle activiteiten zullen ook voor groot deel onderdeel van de RAP aanvragen zijn en worden op het platform geborgd.

Inrichting Informatiepunt.

Onderdeel van de RAP aanvraag is de opzet van het Schoolpleinnoord. Schoolpleinnoord (.nl) heeft de functie van een informatiepunt over (werken in het) onderwijs in heel Noord-Nederland, in eerste instantie gericht op het PO. De RAP-Regio's Friesland, Drenthe, Ommelanden en Stad zullen gebruik maken van dit informatiepunt. De opbrengsten van de RAP-regio's zullen hierop worden gedeeld. De deelnemende besturen delen hun vragen en info op de site, zoals vacatures, maar ook informatie m.b.t. training en begeleiding etc. Doelgroepen zijn zittend personeel, studenten, herintreders, zij instromers, kennisinstututen als de PABO en ROC's en alle anderen die geïnteresseerd zijn in het onderwijs in Nood Nederland. Na de projectperiode zal Schoolpleinnoord een plek krijgen in de staande organisaties.

Informatiepunt, speerpunten 2020-2022

De content van Schoolpleinnoord.nl heeft uiteraard een zeer duidelijke link met de inhoudelijke activiteiten van de RAP aanvragen Stad, Ommelanden, Drenthe en Friesland. De doelen en acties die hiermee samenhangen en de resultaten en producten van de werkgroepen krijgen een plek in Schoolpleinnoord.nl.

1. Imagoverbetering m.b.t. werken in het onderwijs in het Noorden
2. Werving
3. Duurzaam HRM

4. Anders/slimmer (doelmatiger) organiseren = nieuw organiseren (nieuworganiseren.nu)
5. Aansluiting Theorie en praktijk

- Ad 1. Imagoverbetering m.b.t. werken in het onderwijs in het Noorden
Imago Campagne die naast andere mediakanalen ook beslag krijgt op SchoolpleinNoord.
- Ad 2. Werving
Activiteiten om studenten, startende leerkrachten, zij-instromers, herintreders actief te werven voor het onderwijs in het Noorden. De vacaturesite van SchoolpleinNoord.nl staat hierin centraal.
- Ad 3. Duurzaam HRM
Activiteiten die ondersteunen bij behoud van leerkrachten door middel van loopbaanadvies, mentoren (training) voor nieuwe leerkrachten, aandacht voor werkdruk, trainingen, workshops en congressen gericht op duurzame inzet. Opzetten van HRM-netwerken voor HRM-ers, bestuurders en leerkrachten. Informatie over deze activiteiten is mede terug te vinden op SchoolpleinNoord.
- Ad 4. Anders organiseren (nieuw organiseren)
Activiteiten om te onderzoeken, pilots te draaien, best practices te genereren met betrekking tot andere organisatievormen en -structuren met als doel om een efficiëntere en effectievere inzet van uren van onderwijspersoneel te bewerkstelligen om de werkdruk te verminderen en tekorten tegen te gaan. SchoolpleinNoord kan hier ondersteunend in zijn door de kennis en informatie te delen en te verstrekken.
- Ad 5. Aansluiting Theorie en praktijk en verbetering onderwijs
Activiteiten in samenwerking om zowel de curricula van de Pabo's als curricula van primair onderwijs te verbeteren en toekomstbestendig aan te passen. Anders organiseren (ad 4) betekent ook iets voor de invulling van de curricula van het onderwijs. Daarbij is de afstemming van theorie en praktijk onontbeerlijk. SchoolpleinNoord kan hier ondersteunend in zijn door de kennis en informatie te delen en te verstrekken.

Organisatie

De juridische constructie van SchoolpleinNoord wordt vormgegeven in een stichting. Van deze stichting kunnen schoolbesturen in het onderwijs lid worden om deel te nemen aan de vacaturesite en aan activiteiten die SchoolpleinNoord biedt.

Aangezien er een eerste investering is gepleegd door aantal initiatiefnemers zal er ook mogelijk worden gewerkt met inschrijvingskosten om lid te worden.

Vanuit de organisatie van SchoolpleinNoord zal versterking plaatsvinden van het netwerk binnen het onderwijs maar ook met voor het onderwijs andere relevante maatschappelijke organisaties.

Aanvullende eisen

“Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarde 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 (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket.”*

Projectleider Project Groningen Ommelanden

Projectleider RAP Stad en RAP Ommelanden is drs. Mark R. Terpstra. Hij is ook de projectleider van RAL Ommelanden en Stad Groningen over 2019-2020, en werkzaam bij de Pedagogische Academie van de Hanzehogeschool Groningen.

Inrichting Informatiepunt.

Onderdeel van de RAP aanvraag is de opzet van het SchoolpleinNoord. Schoolpleinnoord(.nl) heeft de functie van een informatiepunt over onderwijs in heel Noord-Nederland. De RAP-regio's Friesland, Drenthe, Ommelanden en Stad zullen gebruik maken van dit informatiepunt. De opbrengsten van de RAP-regio's zullen hierop worden gedeeld. De deelnemende besturen delen hun vragen en info op de site, zoals vacatures, maar ook informatie m.b.t. training en begeleiding etc. Doelgroepen zijn zittend personeel, studenten, herintreders, zij instromers, kennisinstituten als de pabo en roc's en alle anderen die geïnteresseerd zijn in het onderwijs in Noord-Nederland. Na de projectperiode zal SchoolpleinNoord een plek krijgen in de staande organisaties.

Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt de periode tussen 31 juli 2020 en 1 augustus 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022 waarvoor subsidie kan worden verkregen.

In de begroting wordt duidelijk gemaakt welke kosten gemaakt worden en door wie. Daarbij wordt de vereiste cofinanciering aangetoond. Dit is ten minst één derde van de totale kosten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De activiteiten uit de begroting moeten 1-op-1 aansluiten bij de activiteiten uit de activiteitenoverzichten. Gebruik dezelfde naamgeving en/of nummering voor activiteiten.

De opgenomen bedragen worden onderbouwd door een p*q of door offertes voor bijvoorbeeld aanschaf materialen of inhuur derden. Deze offertes hoeven bij de aanvraag niet te worden meegestuurd. De begroting is realistisch, dat wil zeggen dat de kosten in verhouding staan tot de beoogde resultaten die in het activiteitenplan zijn beschreven. Het maximale uurtarief is € 100,00, inclusief overhead en exclusief BTW.

Tip bij het maken van een goede begroting: Werk vanaf het begin samen met uw controller.

Begroting RAP Ommelanden								
september 2020- december 2022								
		Uurtarief:		75	100			
Nummer en naam van de activiteit	Resultaten/producten*)	Totaal begrote kosten	PO uren	HBO uren	PO euro	HBO euro	Materiaal	Extern
1. Imago en Werving Studenten	Voorlichtingsmomenten op VO, Ambassadeurscholen, minor, carrièreswitchers, zij-instromers, drie conferenties, imagoversterking	182.500	1.100	750	82.500	75.000	15.000	10.000
	versterking voorlichtingsmomenten op VO	30.000	200	150	15.000	15.000		
	ambassadeurscholen	20.000	200	50	15.000	5.000		
	minor	11.250	50	75	3.750	7.500		
	carrièreswitchers	18.750	50	150	3.750	15.000		
	zij-instroom	15.000	100	75	7.500	7.500		
	drie conferenties	16.250	150	50	11.250	5.000		
	imagoversterking	46.250	350	200	26.250	20.000		
	materiaal/extern	25.000						
	SUBTOTAAL	182.500	1.100	750	82.500	75.000	0	0
2. Behoud leerkrachten	Programma Starters, aandacht voor Gedrag&Gezag, programma Masteropgeleide leerkracht, actie Versneld voor de klas, aandacht voor herintreders	155.000	800	800	60.000	80.000	10.000	5.000
	Startersprogramma	43.750	250	250	18.750	25.000		
	Gedrag en Gezag	35.000	200	200	15.000	20.000		
	Masteropgeleide leerkracht	13.125	75	75	5.625	7.500		
	Versneld voor de klas	32.500	200	175	15.000	17.500		
	herintreders	15.625	75	100	5.625	10.000		
	materiaal/extern	15.000						
	SUBTOTAAL	155.000	800	800	60.000	80.000	0	0
3. Afstemming Opleiding en werkvelden	Training begeleidingsvaardigheden, aanpassing curriculum, alo-pabo, brede Jeugdopleiding	121.250	450	825	33.750	82.500	2.500	2.500
	Training begeleidingsvaardigheden	40.000	200	250	15.000	25.000		
	aanpassing curriculum (th-pr, alo-pabo)	42.500	200	275	15.000	27.500		
	brede jeugdopleiding	16.875	25	150	1.875	15.000		
	materiaal/extern	5.000						
	SUBTOTAAL	121.250	450	825	33.750	82.500		
4. Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap	Onderzoek goed werkgeverschap/anders organiseren, 5 scholen geïmplementeerd, disseminatie, artikelen	85.000	500	375	37.500	37.500	10.000	0
5. SchoolpleinNoord (Informatiepunt)	Ontwikkelen site, alle RAPbesturen gekoppeld, Informatiepunt RAP, delen HRM, Kennisdeling	98.250	350	120	26.250	12.000	30.000	30.000
	ontwikkelen site /materiaal	41.500	100	40	7.500	4.000	30.000	
	inzet externen	30.000						30.000
	kennisdeling/delen HRM	26.750	250	80	18.750	8.000		
	subtotaal	98.250	350	120	26.250	12.000	30.000	30.000
6. Projectmanagement, communicatie en ondersteuning	Geleid programma adhv projectplan, communicatie naar stuurgroep, werkveld en OCW, tevreden deelnemers en financier	79.625	75	700	5.625	70.000	4.000	0
	projectmanager	45.000		450	0	45.000		
	ondersteuner/administratie	12.500		125	0	12.500		
	communicatie	18.125	75	125	5.625	12.500		
	materiaal	4.000			0	0		
	SUBTOTAAL	79.625	75	700	5.625	70.000	0	0
TOTAAL			3.275	3.570	245.625	357.000	71.500	47.500
...								
Totale kosten 2020-2022		721.625			650.625	856.000	71.500	47.500
Subsidie (2/3)		481.083			433.750	570.667	47.667	31.667
Cofinanciering (1/3)		240.542			216.875	285.333	23.833	15.833

*) Voor uitgebreide beschrijving van resultaten en opbrengsten van de activiteiten, zie het overzicht in het projectplan

Verdeling naar studiejaar:

sept 2020-sept 2021		Uurtarief:		75		100	
Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	PO uren	HBO uren	PO euro	HBO euro	Materiaal	Extern
1. Imago en Werving Studenten	78.214	471	321	35.357	32.143	6.429	4.286
2. Behoud leerkrachten	66.429	343	343	25.714	34.286	4.286	2.143
3. Afstemming Opleiding en werkvelden	51.964	193	354	14.464	35.357	1.071	1.071
4. Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap	36.429	214	161	16.071	16.071	4.286	0
5. SchoolpleinNoord (Informatiepunt)	42.107	150	51	11.250	5.143	12.857	12.857
6. Projectmanagement, communicatie en ondersteuning	34.125	32	300	2.411	30.000	1.714	0
	309.268	1.404	1.530	105.268	153.000	30.643	20.357
...							
Totale kosten sept20-sept21	309.268			105.268	153.000	30.643	20.357
Subsidie (2/3)	206.179			70.179	102.000	20.429	13.571
Cofinanciering (1/3)	103.089			35.089	51.000	10.214	6.786

sept 2021-sept 2022		Uurtarief:		75		100	
Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	PO uren	HBO uren	PO euro	HBO euro	Materiaal	Extern
1. Imago en Werving Studenten	78.214	471	321	35.357	32.143	6.429	4.286
2. Behoud leerkrachten	66.429	343	343	25.714	34.286	4.286	2.143
3. Afstemming Opleiding en werkvelden	51.964	193	354	14.464	35.357	1.071	1.071
4. Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap	36.429	214	161	16.071	16.071	4.286	0
5. SchoolpleinNoord (Informatiepunt)	42.107	150	51	11.250	5.143	12.857	12.857
6. Projectmanagement, communicatie en ondersteuning	34.125	32	300	2.411	30.000	1.714	0
	309.268	1.404	1.530	105.268	153.000	30.643	20.357
...							
Totale kosten sept21-sept22	309.268			105.268	153.000	30.643	20.357
Subsidie (2/3)	206.179			70.179	102.000	20.429	13.571
Cofinanciering (1/3)	103.089			35.089	51.000	10.214	6.786

sept 2022-dec 2022		Uurtarief:		75		100	
Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	PO uren	HBO uren	PO euro	HBO euro	Materiaal	Extern
1. Imago en Werving Studenten	26.071	157	107	11.786	10.714	2.143	1.429
2. Behoud leerkrachten	22.143	114	114	8.571	11.429	1.429	714
3. Afstemming Opleiding en werkvelden	17.321	64	118	4.821	11.786	357	357
4. Innovatiewerkplaats Goed Werkgeverschap	12.143	71	54	5.357	5.357	1.429	0
5. SchoolpleinNoord (Informatiepunt)	14.036	50	17	3.750	1.714	4.286	4.286
6. Projectmanagement, communicatie en ondersteuning	11.375	11	100	804	10.000	571	0
	103.089	468	510	35.089	51.000	10.214	6.786
...							
Totale kosten sept 22-dec 22	103.089			35.089	51.000	10.214	6.786
Subsidie (2/3)	68.726			23.393	34.000	6.810	4.524
Cofinanciering (1/3)	34.363			11.696	17.000	3.405	2.262

Ondertekening

Hier kunt u het plan van aanpak laten ondertekenen door de deelnemende besturen. Degene die tekent moet daartoe bevoegd, of gemachtigd zijn door het betreffende bestuur.

**ALLE 11 DEELNEMENDE BESTUREN HEBBEN GETEKEND.
VOOR HET OVERZICHT HEBBEN ALLE BESTUREN EEN EIGEN PAGINA.**

U hoeft dan geen ondersteuningsverklaring mee te sturen. Andersom geldt, als u de ondersteuningsverklaring laat ondertekenen, u het plan van aanpak niet hoeft te laten ondertekenen.

Met dit ondertekenblad ondersteunen de deelnemende besturen de activiteiten in het kader van de regeling Regionale aanpak personeelstekort onderwijs, zoals beschreven in het plan van aanpak. Dit ondertekenblad moet worden ondertekend door een daartoe bevoegd of gemachtigd vertegenwoordiger van het bestuur.

Het aanvragende bestuur:

- Dient de subsidieaanvraag in.
- Voert alle gerelateerde (rechts)handelingen uit in verband met de aanvraag tot en met de subsidieverlening.
- Voert alle gerelateerde (rechts)handelingen uit in verband met de subsidieverlening gedurende de looptijd van het project tot en met de subsidievaststelling.
- Voert de (rechts)handelingen uit in verband met een eventueel te voeren bezwaar- en beroepsprocedure.

Deelnemend bestuur

Bestuur: **Marenland**

Bevoegd gezag nummer 41574

Naam contactpersoon: Mw. L. Korteweg

Handtekening

Mw. L. Korteweg

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. Korteweg', with a long horizontal flourish extending to the right.

Deelnemend bestuur

Bestuur: **Ultiem (Hoogezand Sappemeer)**

Bevoegd gezag nummer 42761

Naam contactpersoon: Mw. M. Bakker

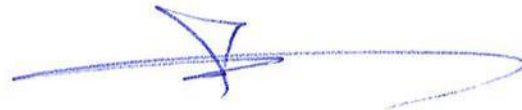
Handtekening



Deelnemend bestuur

Naam **SOOOG**
Bevoegd gezag nummer 41613
Naam contactpersoon Dhr. J.H. Hansen

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke with a stylized, looped flourish above it.

Deelnemend bestuur

Naam	Quadraten
Bevoegd gezag nummer	41571
Naam contactpersoon	Mw. W. Drenth

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'W. Drenth', written in a cursive style.

Deelnemend bestuur

Naam Scholengroep OPRON

Bevoegd gezag nummer 41780

Naam contactpersoon Mw. drs. M.M. Andreae

Handtekening



Deelnemend bestuur

Naam bestuur: **OPON, Noordenveld**

Bevoegd gezag nummer: 11711

Naam contactpersoon Dhr. Han Sijbring

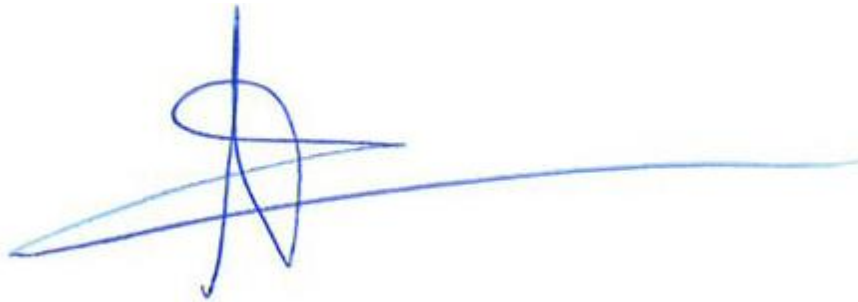
A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned below the text 'Naam contactpersoon Dhr. Han Sijbring'.

Deelnemend bestuur

Naambestuur: RENN4

Bevoegd gezag nummer 41414

Naam contactpersoon mw. Yvonne Beishuizen

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line that loops back to the left, followed by a horizontal line that extends to the right and then loops back to the left, crossing the vertical line.

Handtekening

Deelnemend bestuur

Naam CPO Noordkwartier

Bevoegd gezag nummer 41558

Naam contactpersoon mw. G.J.Joustra-Deen (waarnemend dir.best)

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G.J. Joustra-Deen', written in a cursive style.

Deelnemend bestuur

Naam VCO PO Noord Groningen

Bevoegd gezag nummer 41261

Naam contactpersoon S. van der Wal, directeur-bestuurder

Handtekening

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. van der Wal', written over a horizontal line.

RAP aanvraag

Gegevens deelnemend bestuur

Naam bestuur : VCO Midden-en Oost-Groningen

Bevoegd gezag nummer: 41845

Naam contactpersoon : A. Boer

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a horizontal line extending to the right, ending in a small arrowhead.

RAP aanvraag

Gegevens deelnemend bestuur

Naam bestuur: Schoolbestuur Lauwers en Eems

Bevoegd gezag nummer 13683

Naam contactpersoon: A. Fickweiler

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Fickweiler', is written over a horizontal line. There are small blue checkmarks to the right and below the signature.

Deelnemend bestuur

Regionale aanpak personeelstekort

Deelnemend bestuur

Naam NHL Stenden hogeschool

Bevoegd gezag nummer 31 FR

Naam contactpersoon Jantine Kuijers

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke, positioned to the right of the 'Handtekening' label.