



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

## Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs

## Beschrijving van de regio

Nijmegen is een echte onderwijsstad! Niet alleen is er een onderwijsinfrastructuur bestaande uit PO, VO en MBO scholen en lerarenopleidingen die al samenwerken aan binnen de context 'samen opleiden en begeleiden'. Ook biedt de stad kwalitatief goed onderwijs wat onder andere blijkt uit het aantal excellente scholen dat onze stad kent.

Om ook in de toekomst deze kwaliteit te kunnen blijven bieden moeten we zorgen dat er voldoende goede leraren instromen en dat we vanuit goed werkgeverschap leraren ontwikkelmogelijkheden bieden. Goed werkgeverschap moet zorgen voor kwalitatieve en duurzame instroom . We staan voor duurzame resultaten in algemene zin en tevredenheid van alle betrokkenen (leerlingen/ ouders/ medewerkers).

Dit vraagt van ons om in partnerschap te investeren in passende kwalitatief goede opleidingen, een degelijk klantreis voor instromers en loopbaanperspectief. We doen deze aanvraag zodat we kunnen investeren in uitbreiding en versterking van het Nijmeegse primaire onderwijsnetwerk met als doelen meer instroom in het beroep en het nog beter vormgeven van een goed strategisch HRM beleid vertaald naar de werkvloer en daarmee behoud van nieuw en bestaand onderwijstalent. Tevens zetten we in op imagoverbetering.

### Regio-eisen (art. 8 regeling)

Totaal FTE besturen regio	1.230,7
Totaal FTE deelnemende besturen regio	950,1
Aandeel FTE deelnemende besturen regio ( $\geq 1/3$ )	77%
Vereiste FTE	800
Tekort FTE	0
Aantal besturen regio	11
Aantal deelnemende besturen regio	6
Aandeel deelnemende besturen regio	55%
Vereist aandeel deelnemende besturen regio	35%
Vereist aantal besturen (1/3)	4
<b>Tekort besturen</b>	<b>0</b>
<b>Maximale subsidie</b>	
Basisbedrag	€ 385.000
Aanvullende bedrag	€ -
<b>Totaal</b>	<b>€ 385.000</b>

Staffel	Basis	Aanvullend 1	Aanvullend 2
FTE	950	950	950
Benodigde FTE	800	1.200	1.600
Tekort FTE	n.v.t.	250	650
Besturen	6	6	6
Benodigde besturen	4	5	7
Tekort besturen	2	1	-1

Nummer	Schoolbestuur	Vestigingsgemeente	Regio	Deelnemer	Opmerking	Totaal FTE regio	Nijmegen	
29810	Stichting Conexus	NIJMEGEN	www.conexus.nu	JA	JA	583,6	583,6	
31076	Stg. Onderw. Islamit. grondsl. Midden- en Oost-Nederland	LEUSDEN	www.simonscholen.nl	JA	-	14,6	14,6	
32216	Stichting Entrea Jeugdzorg	BERG EN DAL	www.entrea.nl	JA	-	18,6	18,6	
40367	Stichting Kristallis	NIJMEGEN	www.kristallis.nl	JA	-	FTE 2017	93,0	93,0
41246	Stichting Pallas	UDEN	www.stichtingpallas.nl	JA	JA	29,0	29,0	
41531	Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal	HEUMEN	www.puntspeciaal.nl	JA	JA	55,5	55,5	
43058	Stichting Speciaal Onderwijs Tarcisusschool	NIJMEGEN		JA	-	FTE 2017	35,4	35,4
47100	Stichting Sint Josephscholen	NIJMEGEN	www.josephscholen.nl	JA	JA	245,6	245,6	
54679	Stichting Kentalis Onderwijs	SINT-MICHIELSGESTEL	www.kentalis.nl	JA	-	119,0	119,0	
76793	Stichting Rooms Katholiek Onderwijs	NIJMEGEN	www.degeldershof.nl	JA	JA	25,5	25,5	
82591	Stichting Chr. B.s. De Klokkenberg	NIJMEGEN	www.basissschooldeklokkenberg.nl	JA	JA	10,9	10,9	
						1230,7	1230,7	

### ***PO Besturen***

**Stichting Sint Josephscholen** zet zich in voor *gewoon* goed basisonderwijs dat elk kind voorbereidt op het functioneren in de ontwikkelende samenleving. Dit wordt mogelijk gemaakt door de inzet van vakbekwame en betrokken professionals. De leerkracht heeft een centrale plek in het onderwijs dat wij bieden. Wij bieden onze medewerkers veel kansen, investeren in mensen en zijn ambitieus. De organisatie kenmerkt zich door een brede diversiteit in het onderwijsaanbod met een focus op kwaliteit en ontwikkeling. In onze strategische visie zijn de kernthema's : vakmanschap, gewoon goed onderwijs en menselijke maat. We werken hieraan in verbinding.

Stichting Sint Josephscholen gelooft dat er naast de cognitieve basis een mensgerichte benadering nodig is om leerlingen in de huidige en toekomstige samenleving en in het vervolgonderwijs goed te laten functioneren. Adres van het bestuursbureau: Kelfkensbos 38/ 6511 TB Nijmegen.

**Stichting Conexus** vormt een boeiend en 'lerend netwerk' voor de snelle en uitdagende moderne tijd. De stichting bevordert samenwerking tussen scholen zodat deze elkaar scherp kunnen houden op de gewenste ontwikkeling. Door de uitwisseling van mensen, gedachten en ontwikkeling kan iedere school groeien. Het belang van de kinderen en het creëren van een kansrijke leer- en leefomgeving staan centraal. Reflectie & ontwikkeling en denken & doen gaan hierbij hand in hand. Adres van het bestuursbureau: Panovenlaan 1/ 6525 DZ Nijmegen.

**Stichting Chr. b.s. De Klokenberg** maakt zich sterk voor onderwijs in een prettige omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en het naar hun zin hebben. Het missiestatement van deze stichting is dan ook met plezier wijzer worden. Door middel van weektaken leren leerlingen zelfstandig te werken en hebben leraren de mogelijkheid om instructies te geven aan kleine groepen. Zo krijgt elke leerling de hulp die hij nodig heeft. Door de kleinschaligheid voelen leerlingen zich al snel thuis op deze school. Adres van bestuursbureau: Kopseweg 7/ 6522 KB Nijmegen.

**Stichting Pallas** verbindt filosofische inzichten die voortkomen uit de antroposofie met het onderwijs. Het vrijeschoolonderwijs dat de scholen aanbieden heeft als uitgangspunt dat onderwijzen ook opvoeden is. Onderwijs gaat verder dan het aanleren van de basisvaardigheden. Het staat ook in dienst van de persoonlijkheidsvorming, zowel individueel als in relatie tot de gemeenschap. In de nieuwe tijdsgeest is duurzaamheid belangrijker dan groei. De scholen spelen daarop in door relevant onderwijs te bieden waarin de eigenheid van het kind een plek krijgt. Onderwijs dat verbreedt en de ontwikkeling van een vrije persoonlijkheid aanmoedigt in cognitie, inventiviteit, originaliteit en creativiteit. Hiermee krijgt elk kind de kans om zijn talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Uitdaging en inspiratie staan hierbij centraal. Zo groeien kinderen uit tot mensen die zelf betekenis en richting aan hun leven kunnen geven. Ook weten zij hun eigen plek te vinden in de huidige, snel veranderende samenleving. Adres van bestuursbureau: Bronkhorstsingel 11/ 5403 NA Uden.

**Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Lent** richt zich op de sociale vaardigheden, basisvaardigheden en de kwaliteiten van leerlingen. Er wordt op een adaptieve manier onderwezen: het onderwijs is zoveel mogelijk aangepast aan de onderwijsbehoeften en de

mogelijkheden van het kind. Met een breed gevarieerd onderwijsaanbod wordt er opzoek gegaan naar de kwaliteiten van een leerling. Middels deze aanpak leren leerlingen de kennis en vaardigheden die zij zowel nu als later nodig hebben voor de omgang met anderen. Leraren én ouders dragen hieraan bij. Ouderbetrokkenheid is immers een belangrijke factor in het schoolsucces van een kind. Adres van het bestuursbureau: Laauwikstraat 11/ 6663 CD Nijmegen.

**Stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal** zet zich in om voor iedere leerling een maximale (leer)opbrengst te behalen, ongeacht zijn of haar begaafdheid. De onderwijsgroep richt zich specifiek op leerlingen met leerproblemen, een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, een ziekte of een combinatie van voorgenoemde. Het is een inspirerende en grensverleggende kennisorganisatie die haar aanbod flexibel heeft georganiseerd. Het onderwijsaanbod is gevarieerd, zo nabij mogelijk en op de leerling toegespitst. Ieder mens heeft immers recht op een volwaardige plaats in onze maatschappij. Om dit te realiseren wordt er goed en intensief samen gewerkt met ouders/verzorgers, (collega) onderwijsinstellingen, zorginstellingen, overheden en ondernemers in de omgeving. De kernwaarden die hierbij centraal staan zijn veiligheid, verbinding en autonomie. Adres van het bestuursbureau: Grote Loef 1/ 6581 JE Malden.

### ***Lerarenopleidingen***

**Hogeschool Arnhem Nijmegen Lerarenopleidingen en Learning and development (voormalig Opleidingskunde)**. Investeren in verdere samenwerking met de lerarenopleidingen om (zij) instroom te verhogen en uitval te verminderen. Een verdiepingsslag maken in de begeleiding en komen tot maatwerktrajecten/ opleidingen. Opleiders en interne ICT-specialisten helpen mee bij doorontwikkeling van een interactief leerplatform. We sluiten aan / maken gebruik van de expertise op het gebied van werven. Medewerkers van communicatie en marketing worden nauw betrokken bij PR campagnes en overige imago gerelateerde activiteiten.

Motto! *Samen aanpakken werkt*. Laten we niet afwachten totdat er geen leraar meer te vinden is in de regio Nijmegen. Laten we gezamenlijk voorsprong nemen!

## Doelstelling en activiteitenplanning

### *Het aantrekken van nieuw talent*

Een professionele schoolorganisatie vraagt om verbinding van onderwijskundige, organisatorische en personele ambities. Deze verbinding komt onder andere tot stand door goed te kijken welk werk er in de school gedaan moet worden en welke professional dit werk het best kan doen. Nu en in de toekomst.

Het creëren van diversiteit in onderwijsteams is hiervoor een randvoorwaarde. Onderwijsinstellingen die diversiteit omarmen maken zich sterker, weerbaarder en veelzijdiger.

De website [www.leraarinnijmegen.nl](http://www.leraarinnijmegen.nl) is vanuit de VO-aanvraag 2019-2020 ontwikkeld om potentiële instromers te informeren over de mogelijkheden om een overstap te maken naar het onderwijs. We zijn voornemens om bij de site aan te sluiten en of door te ontwikkelen en uit te breiden met een nog specifiekere pagina voor het PO.

Gedurende de looptijd van de RAP zullen we verschillende activiteiten organiseren om potentiële instromers te informeren en enthousiasmeren voor een overstap naar het onderwijs. We zullen hierbij experimenteren met verschillende vormen van voorlichting waarbij de focus ligt op het werven van (zij)instromers.

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Door ontwikkelen van het regionaal informatiepunt gericht op het PO: <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	Gedurende de looptijd van de RAP	Website <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	Sectorbrede activiteit: PO, VSO, VO en MBO
1.2 organiseren voorlichtingsbijeenkomsten Leraar in Nijmegen - PO	Q1 2021 Q1 2022	Twee informatiebijeenkomsten en voor potentiële zijinstromers	Sectorbrede activiteit: PO, VO en MBO Naast de brede voorlichtingsbijeenkomsten zoeken we samenwerking met beroepsverenigingen.
1.3 organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen (doelgroepen waarvoor de overstap naar het onderwijs klein en of logisch is en voor directeuren, onderwijsassistenten en leraar-ondersteuners).	Q4 2020 Q2 2021 Q4 2021 Q2 2022	Vier voorlichtingsbijeenkomsten voor beroepsverenigingen, opleidingen en/of bedrijven gericht op potentiële zijinstromers uit de specifieke doelgroepen.	Bedrijven, UWV en studies die verwantschap tonen met het onderwijs zoals pedagogiek. We monitoren opbrengst van deze bijeenkomsten om onderbouwde keuzes voor werving in de toekomst te kunnen maken.

<p>1.4 organiseren van meeloopactiviteiten voor zij-instromers en hybride leraren.</p>	<p>Q2 2021 Q2 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per deelnemende schoolbestuur is een meeloopprogramma ontwikkelt. Er is ruimte om je eigen identiteit en visie te volgen.</li> <li>- We kiezen voor een 'strenge' selectie aan de poort (lees we geven een eerlijk advies o.b.v. een proefles). We geven antwoord op de vraag &gt; heeft talent, leert het, niet doen.</li> </ul>	<p>Nijmegen kent een grote variatie aan onderwijssoorten. We willen instromers de kans bieden om kennis te maken met al deze onderwijssoorten door ze een dag te laten meelopen in een school.</p>
<p>1.5 organiseren van een onderwijsspeddate voor potentiële zij-instromers en hybride leraren met vertegenwoordigers uit de scholen en opleiders.</p>	<p>Q2 2021 Q2 2022</p>	<p>We voorzien ten minste 25 potentiële zij-instromers of hybride leraren (per jaar) van een advies over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De kansrijkheid van een overstap in het primaire onderwijs</li> <li>- Opleidingstraject.</li> </ul> <p>NB: Besturen stellen gezamenlijk ..fte (n.n.b.) formatieruime beschikbaar om een zij-instromer of hybride docent een baan aan te bieden. Na oriëntatie komt de matching en plaatsing.</p>	
<p>1.6 Project Tutoring. (Naar het voorbeeld van de stichting Openbaar Onderwijs Zwolle)</p>	<p>Q3 en Q4 2020 Q3 en Q4 2021</p>	<p>Ten minste 40 )2 x 20) bovenbouw leerlingen uit Nijmegen doen mee aan het project</p>	<p>Hoe interesseer je Nijmeegse scholieren voor een baan als leraar? Dit project borgen we in deze</p>

		<p><i>Tutoring</i>. Let op: We beginnen laagdrempelig. De <b>belastbaarheid van het zittend personeel houden we hierbij goed in de gaten</b>. Het moet <b>werkdruk verlagend werken en niet werkdruk verhogend</b>.</p>	<p>RAP aanvraag. Het project wordt onderdeel van de studieloopbaan oriëntatie van Nijmeegse bovenbouwleerlingen van de havo en het vwo.</p> <p>HAN ontwikkelt en organiseert een Masterclass 'Bijbaantje op een school' voor HIGH potentials en houdt nauw contact met deze 'warme doelgroep'.</p> <p>We gaan in kaart brengen hoeveel procent van de leerlingen kiezen voor een lerarenopleiding.</p>
<p>1.7 ontwikkelen startpakket pedagogisch en didactisch handelen voor zij-instromers en hybride leraren</p> <p>a. het ontwikkelen van startpakket/masterclasses voor potentiële zij instomers</p> <p>b. het ontwikkelen van een maatwerktraject voor het opleiden van zij instromers om een bekwame leerkracht te worden.</p> <p>(NB: dit gaan we in het deelprojectplan SMART maken.</p> <p>Als voorbeeld; 'over x &lt;periode&gt; is &lt;aantal trajecten op de HAN&gt; flexibel zonder vast opleidingstijd, worden deficiënties vooraf beter in</p>	<p>Q3 en Q4 2020 ontwikkelen masterclass</p> <p>Q2 2021 uitvoeren masterclass</p> <p>Q3 2021 evalueren en bijstellen masterclass</p> <p>Q2 2022 uitvoeren masterclass</p>	<p>Schoolopleiders en opleidingen ontwikkelen een startpakket onderwijs voor potentiële zij-instromers, hybride leraren en middelbare scholieren (high potentials uit het project Tutoring). Ze voeren deze uit, stellen hem bij en voeren deze nogmaals uit.</p>	<p>In co-creatie ontwikkelen scholen en opleidingen een startpakket om aangenomen zij-instromers en hybride leraren toe te rusten voor een start in het primaire onderwijs. Naast de meer algemene programma's ontwikkelen schoolbesturen samen met de opleiding een echt maatwerktraject voor het opleiden van zij instromers om hen voor te bereiden op het verzorgen van onderwijs op hun school.</p> <p><a href="https://www.windesheim.nl/werk-en-studie/opleidingen-en-cursussen/onderwijs/school-en-docentontwikkeling/zijn-in-lesgeven">https://www.windesheim.nl/werk-en-studie/opleidingen-en-cursussen/onderwijs/school-en-docentontwikkeling/zijn-in-lesgeven</a> Dient als</p>



<p>beeld gebracht door ECV/ geschiktheid- /instroomtest en ervaren studenten meer maatwerk'. Het aantal is in 20/21 gestegen van.... aar ... + Het aantal is in 21/22 gestegen van.... aar ...</p>			<p>inspiratiebron. We willen de kans op duurzame zij-instroom hiermee vergroten.</p> <p>Het succes meten we af op het aantal matches + plaatsingen als percentage van het aantal deelnemers aan het starterspakket.</p>
<p>1.8 Student voor Leraar</p>	<p>Q4 2020 Q1, Q2, Q3, Q4 2021</p>	<p>50 studenten zijn ingezet op (ondersteunende) taken in de deelnemende schoolbesturen.</p>	<p>Met dit project experimenteren we met de inzet van andere professionals in de school. We faciliteren de inzet van studenten MBO, HBO en WO bij de begeleiding kleine taken in de school. We laten studenten zien wat werken in het primaire onderwijs behelst om een mogelijke instroom te bevorderen en creëren ruimte voor leraren in hun (onderwijs)taken. We werken hiervoor samen met het bureau Student voor Student.</p> <p>HAN ontwikkelt en organiseert een Masterclass voor HIGH potentials en houdt nauw contact met deze 'warme doelgroep'.</p> <p>We gaan in kaart brengen hoeveel procent van de studenten kiezen voor een lerarenopleiding.</p>

*Het investeren in samenwerking om Nijmegen te profileren als aantrekkelijk onderwijsstad.*

We willen investeren in een ambitieuze innovatieve primaire onderwijssector, waarin onderwijsonderzoek, onderwijsinnovatie, cross overs met andere sectoren en goed werkgeverschap aanwezig zijn.

De problematieken rondom het lerarentekort kunnen alleen worden opgelost in partnerschap. We maken gebruik van bestaande Nijmeegse samenwerkingsverbanden en netwerken in het primaire onderwijs maar we willen deze ook uitbreiden. Daarnaast willen we werken aan het imago van het lerarenberoep in het primaire onderwijs.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Uitbreiden onderwijsnetwerk	Q3 en Q4 2020 Q3 en Q 4 2021	Verkennen samenwerkingsmogelijkheden in de regio en landelijk.	
2.2 Versterken imago	Q3 en Q4 2020 ontwikkelen imago campagne 2021, Q1 2022 uitvoering campagne, Q2 2022 evaluatie en borgingsvoorstel voor schooljaar 2021-2022	Er is een PR campagne voor zij-instromers, hybride leraren ontwikkelt, de campagne is ge-evalueert en bijgesteld. Per deelnemende schoolbestuur is een campagne ontwikkelt.	Bestaande PR campagnes worden door de opleiders/ schoolopleiders/ coördinatoren van startende zij-instromers en recruiters uitgebreid en verbeterd.
2.3 ontsluiten regionale kennisontwikkeling vanuit scholen	Q4 2020, Q1 2021 invenstariseren bestaande lerende netwerken en onderzoeksteams Q2 2021 ontsluiten kennis via website Q3, Q4 2021, Q1 en Q2 2022 aanvullen good-practices uit de regio	Inrichten kennisplatform op <a href="http://www.leraar.innijmege.nl">www.leraar.innijmege.nl</a> . Hierin worden tenminste 12 goodpractices gedeeld uit de regio.	In de Nijmeegse basisscholen wordt veel gedaan aan het samen ontwikkelen van kennis en onderwijsinnovatie. We ontsluiten goede en mooie voorbeelden voor andere scholen en leraren via de website.

## *Behoud van nieuw en bestaand talent*

Het besef groeit dat het realiseren van onderwijskundige ambities vraagt om een professionele schoolorganisatie. Belangrijk kenmerk van een professionele schoolorganisatie is het verbinden van strategisch HRM beleid aan de te realiseren onderwijsdoelen. Schooldirecteuren kunnen met goed HRM-beleid zorgen voor bekwame leraren/ interne begeleiders/ onderwijsassistenten die de ruimte krijgen om goed onderwijs te geven, een inspirerende leeromgeving voor leerlingen te creëren en samen te werken aan voortdurende verbetering van het onderwijs. Goed HRM-beleid helpt directeuren om leraren te ondersteunen, zowel in hun passie om samen te werken aan onderwijskwaliteit als in hun behoefte aan werkplezier en welzijn (en dus behoud). Het helpt ook bij het vergroten van goed werknemerschap.

Voor een symptomatische aanpak is het belangrijk dat scholen zelf een nog beter zicht hebben op de staat van hun strategisch HRM-beleid, de uitvoering en de resultaten ervan. Op basis van dit inzicht is het mogelijk in gesprek te gaan over mogelijkheden het strategisch HRM-beleid beter te vertalen naar de werkvloer en te laten bijdragen aan de doelen van de school op onderwijskundig gebied, op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap, samen opleiden & professionaliseren en de beroepskwaliteit van medewerkers. We beginnen vanuit een regionale strategische personeelsplanning (die we met HR directeuren in kaart brengen) waarop we in het vervolg echt gerichte keuzes maken.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<p>3.1 Vorbereiding onderzoek sHRM (HR scan).</p>	<p>Q3, Q4 2020 Q3, Q4 2021</p>	<p>&gt;Formatie werkgroep van leraren + HR medewerker die samen regisseur zijn van het inhoudelijk deel van het proces. (Benoeming 1 contactpersoon die schakelt met projectleider)</p> <p>&gt;Projectleider het technische beheer van het onderzoek.</p> <p>&gt;De schooldirecteur is 'ambassadeur' van het sHRM onderzoek.</p> <p>&gt;Schoolleiders bespreken de werkwijze van de scan met hun leraren. Kaarten dit aan in een vergadering. Projectleider ondersteunt hierbij.</p> <p>&gt;De scan is aangevuld school- en of schoolbestuur specifieke stellingen. Beoogde resultaten zijn geformuleerd. Projectleider verzamelt deze extra vragen en voegt deze toe aan de scan.</p> <p>&gt;Er ligt een communicatieplan over de vervolgstappen via een persoonlijke, tijdige en volledige aankondiging en uitnodiging voor het sHRM onderzoek. Projectleider voert dit uit.</p>	<p>Projectleider faciliteert 4 scholen in het schooljaar 2020-2021 en 4 scholen in het schooljaar 2021-2022</p>

<p>3.2 0-meting afnemen.</p>	<p>Q4 2020 Q4 2021</p>	<p>&gt;Projectleider is geëquipeerd om medewerkers technisch te ondersteunen</p> <p>&gt;De HR medewerker of Schooldirecteur heeft een informatie sessie gehad en is hiermee toegerust om inhoudelijke en procesmatige vragen van medewerkers te beantwoorden. Projectleider regelt de informatie-sessie.</p>	<p>In deze fase gaat het om het doen van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek.</p>
<p>3..3 Plan van aanpak.</p>	<p>Q3,Q4 2020 Q1,Q2 2021 Q3,Q4 2021 Q1,Q2 2022</p>	<p>&gt;Er ligt een ontwerp van een gerichte aanpak om de resultaten te duiden.</p> <p>Er ligt een ontwerp van een gerichte aanpak voor terugkoppeling van de resultaten.</p> <p>Actieplan (SMART) waarin gedefinieerd is welke onderwerpen versterkt moeten/kunnen worden en welke professionalisering daar voor nodig. Projectleider stelt deze op na input van de werkgroep.</p> <p>(Boven) bestuurlijk lerend HR netwerk voor HR medewerkers en schooldirecteuren uit Nijmegen op o.a. thema's uit het sHRM onderzoek en willen leren van andere tekortsectoren uit de regio.</p>	<p>Vertaling van die onderzoeksuitkomsten naar versterking. Op welke thema's willen de scholen versterken?</p> <p>Opstellen plan van aanpak en het ook uitvoeren. Projectleider levert dit aan bij de schooldirecteur.</p> <p>Per schoolbestuur wordt 1 good practice gedeeld per schooljaar.</p>

3.4Herijking	Q3 Q4 2021 Q3, Q4 2022	<p>Plenaire bijeenkomst over de mate waarin voorstellen voor versterking omgezet zijn in acties.</p> <p>Lerarenteam stelt doelen en/of acties bij als dit gewenst of noodzakelijk is.</p> <p>(Evalueren, bijstellen en verbreden qua deelnemende scholen.)</p>	<p>In deze fase gaat het om het toetsen van de opbrengsten van de versterking aan de gestelde doelen bij punt 2.1.</p> <p>De output is vermindering van ziekteverzuim, daling van uitstroom, toename van vitaliteit, waardoor inzetbaarheid duurzaam wordt. Per schoolbestuur daalt het verzuim tussen begin en einde RAP met 2 % .</p>
3.5 Positiebepaling	Q1,Q2 2021 Q1 Q2 2022	<p>Er is vastgesteld aan het eind van de periode van de versterkingsacties in hoeverre doelen gerealiseerd zijn.</p> <p>Er wordt bepaald wat er aanvullend nodig is om het opnieuw het afnemen van de HR scan voor te bereiden.</p> <p>Wederom de HR scan uitzetten (eindmeting).</p>	<p>Nagaan wat er aanvullend nodig is om het opnieuw afnemen van de HR scan voor te bereiden.</p>

3.6 Innovatiefonds	Q3, Q4 2020 Q1,Q2 2021 Q3, Q4 2021 Q1,Q2 2022	<p>We richten een ontwikkelfonds op waardoor leraren de kans krijgen om invulling te geven aan het verbreden en verdiepen van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het duurzaam uitoefenen van hun beroep of innovatie van het onderwijs in brede zin. Leraren kunnen projecten, lerende netwerkwerken en onderzoeksgroepen inrichten met thema's als (vernieuwende) didactiek, overstap VO - PO, onderwijsinnovatie, anders organiseren en technologie en onderwijs.</p> <p>De aanvragen worden getoetst en toegekend door een in te stellen commissie, de commissie kan vijf aanvragen honoreren.</p>	Vraag gestuurd kunnen ze begeleiding krijgen van een lector vanuit de opleider.
3.7 Zij-instroom inductiefase	Q3, Q4 2020 Q1,Q2 2021 Q3, Q4 2021 Q1,Q2 2022	<p>- Intervisie en coaching zij-instroom georganiseerd, gecoördineerd en uitgevoerd voor 25 zij-instromers</p> <p>- Pre-assessment (testen geschiktheid voor onderwijs/ opleiding) x 25 (doorlopend)</p>	<p>Coördinator zij-instroom</p> <p>En inhuur externe expertise (als de meerwaarde blijkt t.o.v. de bestaande expertise).</p> <p>Het succes meten we af aan een percentage van het aantal deelnemers aan deze aanvullende onderdelen van de begeleiding op scholen dat binnen drie jaar stopt.</p> <p>We vergelijken dit met het huidige percentage zij-instromers die binnen drie jaar stoppen.</p>





## Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er bij de RAP een aantal voorwaarden gesteld aan de activiteiten. U moet een projectleider aanstellen, en een informatiepunt of loket inrichten. Geef hier een korte beschrijving van en wees zo concreet mogelijk.

Geef een korte beschrijving van:

De opdracht voor de projectleiding is als volgt:

- Relatiebeheer; vergroten netwerk van scholen met externe partners zoals het lokale bedrijfsleven, gemeenten en landelijke initiatieven.
- Uitbreiden, verbinden en bestendigen reeds bestaande projecten
- Deelprojecten initiëren, opzetten en uitvoeren die werken aan de beoogde kwalitatieve en kwantitatieve doelen omschreven in de RAP aanvraag
- Sturen op tijd, geld, kwaliteit, informatie en organisatie van het programma
- Delegeer projecttaken op basis van de individuele sterke punten, vaardigheden en ervaringsniveaus van medewerkers (interne projectleiders) uit de scholen.
- Volg de prestaties van het project, met name om de succesvolle verwezenlijking van korte- en lange termijn doelstellingen te analyseren en te delen
- Verwezenlijk de begrotingsdoelstellingen en pas beperkingen van de projecten aan op basis van een financiële analyse. (In samenwerking met het hoofd Financiën van de penvoerder)
- Ontwikkel uitgebreide projectplannen om deze te delen met interne projectleiders en hun werkgroepleden

Robert Jacobs onderscheid zich met projecten en trajecten in de geest van 'aanpak lerarentekort': van buiten naar binnen, verbindend, gericht op samenwerking, gericht op innovatie, onafhankelijk gericht op aansluiting bij bestaande best practices uit de scholen en vanuit opleiders. Projectleiding draagt bij aan het opzetten en uitvoeren van bovenstaande activiteiten vanuit specifieke kennis over PO, lerarenopleidingen, relatiebeheer, programma- en verandermanagement, SHRM, controlling en regionale en landelijke onderwijs netwerk.

- We gaan [www.leraarinnijmegen.nl](http://www.leraarinnijmegen.nl) door ontwikkelen. We sluiten met een pagina PO aan bij de website. Een PO portal (website) met als doelen: het profileren van het Nijmeegse primaire onderwijs (imago), het beantwoorden van vragen over werken in het Nijmeegse onderwijs (PO,VO,MBO) en het behalen van een bevoegdheid,

voortgang over de projecten, matching op vacatures, overzicht van de activiteiten waar potentieel onderwijstalent aan kan deelnemen en binnen een afgesloten omgeving voeren we een pilot uit met e-learning voor professionalisering van onderwijsprofessionals uit de regio. Het informatiepunt speelt ook een rol in matching op meeloop-momenten en vacatures + plaatsing.

Begroting en financiële borging (schooldirecteur, HR, Coördinator zij-istroom 70,-; bestuurder 90,-; leraar 50,-; secretariaat/ondersteuning 40,-; opleider HAN 90,-, lector 100,-; student 30,-; leerling 15,-)

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>
1.1	4.000,00	Webhosting en door ontwikkelen website/ offerte
	2.000,00	50*40
1.3	1.800,00	36*50
	1.260,00	14*90
1.6	1.800,00	20*90
	2.500,00	50*50
	3.000,00	200*15
1.7	1.800,00	20*90
	4.000,00	80*50
1.8	9.000,00	300*30
	2.500,00	50*50
2.2	4.200,00	60*70
	1.500,00	30*50
3.1	9.000,00	180*50
	1.400,00	20*70
	1.400,00	20*70
	5.000,00	Op maat maken HR scan/ offerte
3.2	980,00	14*70
3.3	10.000,00	200*50
	1.120,00	16*70
	1.400,00	20*70
3.6	5.000,00	100*50
	1.000,00	10*100

3.7	2.500,00	5(intervisie)*500
	2.500,00	5(pre-assessment)*500
	5.600,00	80*70
Kernteam*	5.040,00	72*70
	1.080,00	12*90
Regiegroep**	2.880,00	32*90
Projectleider	32.912,00	320*€102,85 (incl. BTW)
<b>Totale kosten 2020</b>	128.172,00	
<b>2/3 Subsidie</b>	85.448,00	
<b>1/3 Cofinanciering</b>	42.724,00	

\*Kernteam > Per partner één vertegenwoordiger (8 bijeenkomsten)

\*\*Regiegroep > Bestuurders en directeur HAN (4 bijeenkomsten)

NB: we faciliteren de controller van de penvoerder.

Activiteiten begroot voor 2021

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1	10.000,00	Webhosting en door ontwikkelen website/ offerte
	4.000,00	100*40
1.2	800	20*40
	1.350,00	15*90
	3.500,00	50*70
	1.000,00	Locatie/offerte
1.3	3.600,00	72*50
	2.700,00	30*90
1.4	12.900,00	258*50
	900,00	10*90
	2.800,00	40*70
1.5	5.250,00	75*70
1.6	1.800,00	20*90
	4.000,00	80*50
	6.000,00	400*15
1.7	3.150,00	35*90
	3.600,00	72*50
	1.000,00	Locatie/offerte
	500,00	Leerling acteurs/ offerte
1.8	18.000,00	600*30
	7.500,00	150*50
2.2	3.000,00	60*50
	5.600,00	80*70
	3.600,00	40*90
3.1	9.000,00	180*50

	1.4000,00	20*70
	1.400,00	20*70
3.2	560,00	8*70
3.3	20.000,00	400*50
	1.260,00	18*70
	3.500,00	50*70
3.4	1.400,00	20*70
3.5	2.800,00	40*70
3.6	25.000,00	500*50
	3.000,00	30*100
3.7	10.000,00	20 (intervisie)*500
	10.000,00	20 (pre-assessment)*500
	11.200,00	160*70
Kernteam	7.560,00	108*70
	1.620,00	18*90
Regiegroep	5.400,00	60*90
Projectleider	65.824,00	640*102,85
<b>Totale kosten 2021</b>	287.474,00	
<b>2/3 Subsidie</b>	191649,00	
<b>1/3 Cofinanciering</b>	95825,00	

## 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>
1.1	6.000,00	Webhosting en door ontwikkelen website / offerte
	2.000,00	50*40
1.2	800,00	20*40
	1.350,00	15*90
	3.500,00	50*70
	1.000	Locatie/ offerte
1.3	1.800,00	36*50
	1.260,00	14*90
1.4	16.000,00	320*50
	900,00	10*90
	2.800,00	40*70
1.5	5.250,00	75*70

	2.250,00	25*90
1.7	3.240,00	36*90
	3.600,00	72*50
	692,00	Locatie/ offerte
	500,00	Leerling acteurs/ offerte
2.2	1.500,00	30*50
	4.200,00	60*70
	1.800,00	20*90
3.1	5.000,00	100*50
3.3	12.500,00	250*50
	1.400,00	20*70
	2.800,00	40*70
3.4	1.400,00	20*70
3.5	2.800,00	40*70
3.6	15.000,00	300*50
	3.000,00	30*100
3.7	5.000,00	10 (intervisie)*500
	5.000,00	10 (pre-assesment)*500
	5.600,00	80*70
Kernteam	5.040,00	72*70
	1.080,00	12*90
Reggiegroep	2.880,00	32*90
Projectleider	32.912,00	320*102,85
<b>Totale kosten 2022</b>	161.854,00	
<b>2/3 Subsidie</b>	107.903	
<b>1/3 Cofinanciering</b>	53.951,00	



