



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

## Plan van aanpak Noord-Limburg

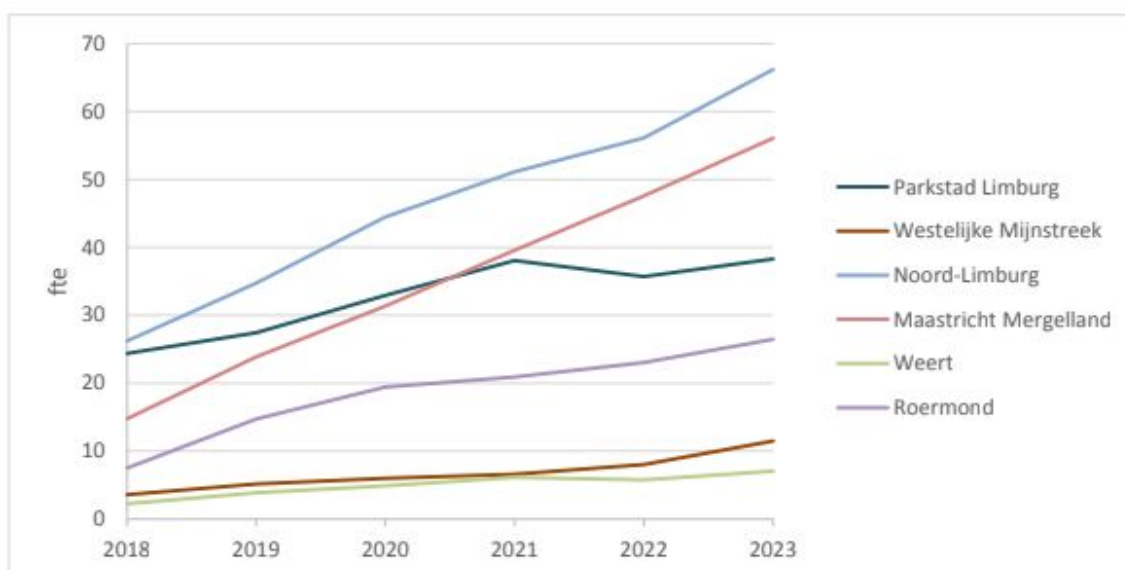
Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs

## Beschrijving van de regio

In regio Noord-Limburg zijn 7 intrinsiek gemotiveerde partners samengekomen om elkaar te versterken bij het vinden van oplossingen voor een regionale aanpak in het toenemende personeelstekort. AKKOORD!, Fortior, Onderwijsgroep Buitengewoon, Dynamiek, Kerobei, Prisma en SPO Venray investeren al geruime tijd in een HR-netwerk waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Hier worden in toenemende mate problemen herkend bij het vervullen van vacatures voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders, zowel voor reguliere formatie als voor vervangingen.

In alle regio's in Limburg is sprake van stijgende tekorten ten aanzien van de onvervulde vraag naar leraren. Uit onderzoek van CentERdata (2018) wordt hiervan in Noord-Limburg een toename verwacht van 39 fte in 2020 naar 56 fte in 2022 (*figuur 1*). De relatieve onvervulde vraag is terug te zien in *figuur 2*, waarin terug te lezen is dat Noord Limburg een relatief hoge onvervulde vraag kent in de provincie. De jaarlijkse instroom van afgestudeerde leraren aan Fontys HKE Venlo zal naar verwachting niet kunnen voorzien in deze behoefte.

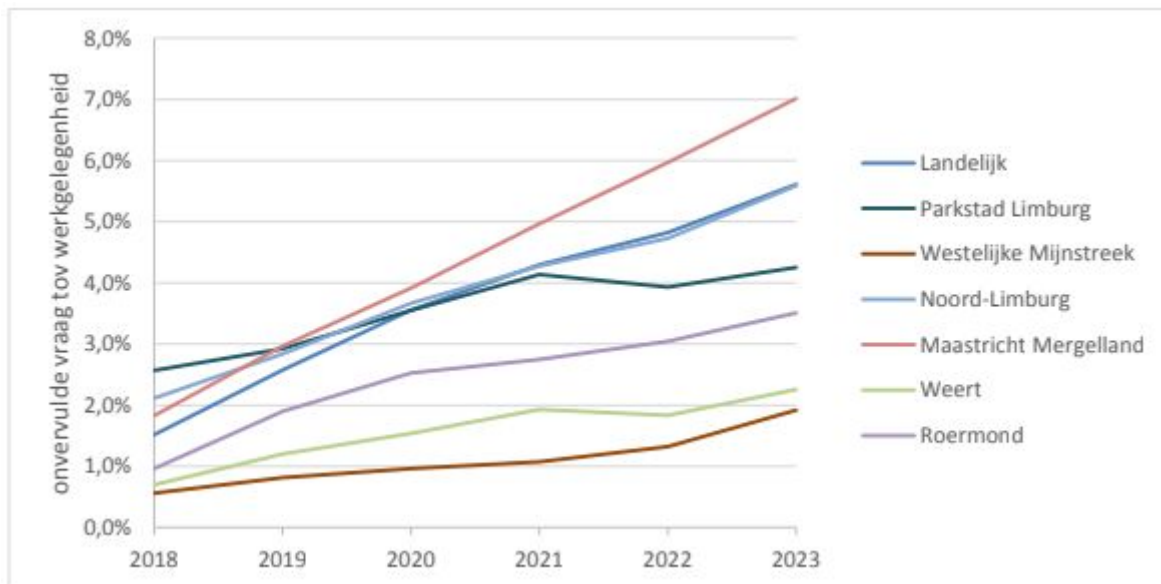
*Figuur 1*



Tabel 4: Onvervulde vraag leraren in fte

RPA-regio	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landelijk	1.301	2.191	3.002	3.601	4.024	4.673
Parkstad Limburg	24	27	33	38	36	38
Westelijke Mijnstreek	4	5	6	7	8	12
Noord-Limburg	26	35	44	51	56	66
Maastricht Mergelland	15	24	31	40	48	56
Weert	2	4	5	6	6	7
Roermond	8	15	19	21	23	26

Figuur 2



Op regionaal niveau zijn initiatieven gericht op werving nog niet op regionaal niveau afgestemd. Een regionale aanpak biedt mogelijkheden gezamenlijk op te trekken richting dezelfde doelgroep, waarbij kansen beter kunnen worden benut de doelgroep uit te breiden. Deze kansen zijn bijvoorbeeld het bevorderen van het imago van het beroep, aannemen van deeltijdstudenten via mijlpalen-regeling, bijscholen en begeleiden van herintreders en investeren in zij-instroom. Daarnaast is het zaak dat het zittend personeel behouden blijft middels het bieden van optimale ontwikkelkansen, actief vitaliteitsbeleid en aantrekkelijke (secundaire) arbeidsvoorwaarden.

# Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

De HR-managers van alle betrokken besturen komen 6x per jaar samen om HR-thema's af te stemmen en daar waar mogelijk te uniformeren. De verschillende besturen maken nu op individuele basis gebruik van onderstaande partners, waarbij ervaringen en ontwikkelingen tijdens het overleg worden gedeeld. Gestreefd wordt naar intensievere samenwerking door een regionale aanpak, zodat de mogelijkheden voor alle medewerkers daar waar nodig worden vergroot.

Overzicht betrokken partijen:

- 1) Fontys Hogeschool Kind en Educatie
- 2) Aanbieders coaching
- 3) Aanbieders ontwikkeling en scholing

## 1) Fontys Hogeschool Kind en Educatie

*Locatie Venlo/Eindhoven*

Rol:

- Het geven van het onderwijsprogramma aan de nieuwe zij-instromers
- Het geven van het onderwijs aan de doorstroom van onderwijsassistent naar leraar(ondersteuner), zoals AD PEP
- Het aanbieden van de deeltijdopleiding Pabo bij Fontys HKE locatie Venlo
- Het ontwikkelen van aanbod voor herintreders
- Het bieden van post hbo opleidingen gericht op professionalisering en nascholing van huidige medewerkers (zoals Master SEN)
- Bieden van ondersteuning bij netwerken gericht op begeleiding voor startende leerkrachten
- De stichtingen verbonden aan Partnerschap Opleiden in de School regio Venlo zijn allen vertegenwoordigd in deze aanvraag. In een sterke en constructieve samenwerking tussen opleiding en werkveld wordt vorm gegeven aan het *samen opleiden* van toekomstige collega's.

## 2) Aanbieders coaching (intern en extern)

Binnen de verschillende stichtingen wordt vorm gegeven aan coachingstrajecten door zowel intern- als extern georganiseerde trajecten. Deze coaching kan zich richten op persoonlijke ontwikkeling binnen de gesprekkencyclus, maar ook in het kader van preventie ziekteverzuim wordt coaching ingezet. Inzet van coaches is gericht op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden bij medewerkers en leidinggevenden om hen te stimuleren aan de slag te gaan met hun persoonlijke ontwikkeling én loopbaanontwikkeling en hen te ondersteunen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaankeuzes en (interne) mobiliteit.

**Mental coaching Venlo:** helpt bij klachten door middel van twee diensten.

Enerzijds begeleiding van werknemers bij (dreigend) verzuim en anderzijds begeleiding bij loopbaanvraagstukken. Thema's zijn: stress, burn-out, disbalans werk/privé, geen werkplezier meer, chronische pijn, onverwerkte gebeurtenissen.

**Uw verzuimcoach:** adviseren en begeleiden van medewerkers op het gebied van duurzame inzetbaarheid, arbeidsmarktperspectief, en loopbaankeuzes.

**en dan Is er Kleur:** teamcoaching, individuele coaching, training van coaches of leidinggevenden, leergroep begeleiding. Coaching als een middel om bewustwording te verkrijgen op een hoger niveau en keuzemogelijkheden vrij te maken om in verbinding met jezelf te leven en te werken. Vertrouwen in het eigen potentieel, de eigen kwaliteiten en in je 'Zijn', zijn de uitgangspunten.

**Ajour coaching:** teamcoaching of individuele coaching door middel van: intervisie, supervisie, coaching.

*Deze lijst is niet uitputtend. Op basis van voortschrijdend inzicht kunnen nieuwe aanbieders worden betrokken.*

### **3) Aanbieders ontwikkeling en scholing**

#### GoodHabitz

GoodHabitz is een online platform met softskill-trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, taal en microsoft-office. Praktische en toepasbare online trainingen die bijdragen aan de professionalisering en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Middels mogelijke gezamenlijke inkoop vergroten en stimuleren we hiermee de (persoonlijke) ontwikkeling van medewerkers.

Medewerkers bepalen zelf wanneer, wat en hoe ze leren, waarbij gekozen kan worden uit meer dan 100 trainingen. Dit platform biedt tevens de mogelijkheid een GoodHabitz coach te vragen de trainingen in de juiste context binnen elke organisatie te plaatsen, waardoor de relevantie wordt verhoogd.

#### Onderwijs Maak je Samen

Vanuit goed werkgeverschap, waarin adequaat opleiden een voorbeeld is, streeft men naar het ontwikkelen van nieuwe leiders vanuit de eigen organisatie. Dit om ook te voorzien in aanstaande vacatures op het gebied van leiderschap. Werknemers met ambitie en talent op het gebied van leiderschap, krijgen een scholingstraject aangeboden. Hierin staan oriëntatie op en ontwikkeling binnen leiderschap centraal. De potentiële kandidaten kunnen door het aanbod van deze bijeenkomsten ontdekken of ze de werkelijke ambitie hebben, of een toekomstige positie als leider past en of ze beschikken over de competenties welke nodig zijn voor het vak schoolleider of teamleider.

Onderwijs Maak je Samen biedt verder nog ruime mogelijkheden die bij kunnen dragen aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers.

*Deze lijst is niet uitputtend. Op basis van voortschrijdend inzicht kunnen nieuwe aanbieders worden betrokken.*

# Doelstelling en activiteitenplanning

## Doelen

- Begeleiding startende leerkrachten versterken en uitstroom verkleinen.
- Behoud van zittend personeel en uitstroom verkleinen; binden en boeien.
- Werven van voldoende nieuw personeel (kwalitatief en kwantitatief) om onvervulde vraag tegemoet te komen.
- Integrale aanpak op het gebied van verbeteren imago van het beroep (onderwijsondersteunend en onderwijzend personeel en schoolleiders)
- Aandacht voor de competenties/vaardigheden van schoolleiders met betrekking tot hun rol in de ontwikkeling van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel.

De stichtingen zorgen ieder op hun eigen manier dat ze hun personeel binden en boeien. Dat betekent werk maken van een gezonde en prettige arbeidsomgeving, waar ruimte is voor een goede balans tussen werk en privé, aandacht voor werkdruk, werkruimte, ontwikkelmogelijkheden en werkplezier. Gezonde en gelukkige werknemers zijn het uitgangspunt en tevens een impuls voor het imago van hun beroep en het onderwijs.

## Resultaten

- Ongewenste uitstroom wordt aanzienlijk gereduceerd. Zowel zittend personeel als nieuwe medewerkers blijven behouden voor het primair onderwijs in de regio Noord-Limburg.
- De samenwerking tussen de besturen in de regio Noord-Limburg wordt versterkt en vergroot ten aanzien van het verbeteren van het imago van het beroep en het binden en boeien van personeel voor het primair onderwijs.
- Directeuren beschikken in toenemende mate over vaardigheden om duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te bevorderen, waarbij in toenemende mate over de grenzen van de eigen school en/of het eigen bestuur gekeken wordt.
- Werknemers nemen in toenemende mate regie over de eigen (loopbaan)ontwikkeling en worden hiertoe gestimuleerd.

## Activiteiten

De activiteiten richten zich op de volgende doelgroepen:

- Nieuw personeel: zij-instromers, herintreders, startende leerkrachten (Pabo), onderwijsassistenten, schoolleiders.
- Zittend personeel: alle medewerkers.

### Zij-instroom

Het vooruitzicht is dat er de komende jaren onvoldoende afstudeerders zullen zijn aan de lerarenopleidingen in onze regio om aan de onvervulde vraag (fte) te voldoen. Door collectief via deze samenwerking een nieuwe doelgroep aan te spreken, willen we hieraan een bijdrage leveren. Om kwalitatief goed onderwijs vanaf dag 1 te waarborgen, heeft begeleiding van deze zij-instromers in deze regionale aanpak bijzondere aandacht. Door met alle betrokken besturen een groep van 20 zij-instromers op te leiden, worden er kansen gezien deze groep als collectief intensieve begeleiding te bieden door coaching en extra ondersteuning vanuit de opleiding. Tevens zullen er middelen beschikbaar zijn om de zij-instromers op de werkvloer collegiale consultatie, coaching en klankbord te bieden.

### Herintreders

Ontwikkelen van aanbod in samenwerking met Fontys HKE voor passende scholing ten aanzien van deze stille reserve.

### Startende leerkrachten

Elke stichting biedt een netwerk voor haar startende leerkrachten. Hier kan Fontys een impuls bieden door kennis over de inductiefase, een leven lang leren en het beredeneerd bieden van begeleiding in het proces naar *basisbekwaamheid*. Door de regionale aanpak kan onder andere geïnvesteerd worden in het intensiveren van begeleiding, het bieden van (starters)coaching en verhogen van begeleiding in de les (bijv. collegiale consultatie). Uitgangspunt is dat er maatwerk kan worden geboden voor de behoefte van de starters binnen de context van de eigen organisatie, met aandacht voor mogelijkheden voor mobiliteit.

### Onderwijsassistent / Leraarondersteuner

Vanuit de rol van Leraarondersteuner kan daar waar mogelijk toekomstig worden doorgestroomd naar de rol van Leraar. Door de opleidingsmogelijkheden onderwijsassistenten en leraarondersteuners te vergroten, anticiperen we tevens op het lerarentekort en de vervangingsproblematiek. Door toekomstig meer Leraarondersteuners op te leiden en daar waar mogelijk aan te stellen worden de leraren ontlast c.q. ondersteund en wordt de regelruimte om in te spelen op de vervangingsproblematiek in positief opzicht vergroot.

### Zittend personeel

Om in te zetten op behoud van zittend personeel, is aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de zin van gelukkig, vitaal, gezond en kwalitatief competente medewerkers. Voorkomen van uitval (ziekteverzuim) en uitstroom wordt binnen alle betrokken besturen gezien als een belangrijk aandachtspunt om in te investeren middels onder andere coaching, opleidingen, aanbod voor ontwikkelen (soft)skills en vitaliteit.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<b>1 Samenwerking Fontys Hogeschool Kind en Educatie</b>			
1.1 Opleidingstraject onderwijsassistent naar leraarondersteuner	Schooljaar 2020/2021 Schooljaar 2021/2022	5 personen per schooljaar =10	Loopbaanpad optimaliseren van onderwijsassistent naar leraarondersteuner. Rol leraarondersteuner strategisch inzetten inspelen vervangingsproblematiek.
1.2 Begeleiding onderwijsassistent naar leraar	2020/2021/2022	10 personen x 2 uur per week begeleiding	Ontwikkelkansen onderwijsassistent vergroten naar leraar
1.3 Fontys biedt deeltijdopleiding in Venlo aan	In de oriëntatiefase vooraf aan het opleidingstraject. Duur: 6 maanden tot 1 juli 2020.	Start deeltijd 2020-2021  Opleidingsmogelijkheid en vergroten in de regio en samenwerking Fontys vergroten	

1.4 Begeleiding zij-instroom traject	10 personen x 80 uur begeleiding per schooljaar.		
1.5 Begeleiding voor startende leraar	100 starters per schooljaar x 10 uur	Behoud personeel	
<b>2 Aanbieders coaching</b>			
2.1 Vitaliteit coaching en mentale coaching	2020/2021/2022	Ontwikkelen medewerker en goed werkgeverschap	
<b>3 Aanbieders scholing en ontwikkeling</b>			
3.1 Ontwikkelen (soft)skills, opleidingen en intervisie	2020/2021/2022	Duurzame inzetbaarheid	
3.2 Post HBO opleidingen inzetten (o.a. Master Sen)	2020/2021: 10 opleidingen 2021/2022: 10 opleidingen per jaar		
3.3 Begeleiding post HBO opleidingen	10 uur per begeleider per schooljaar		
<b>4 Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterken van samenwerking in de regio</b>			
4.1 HR netwerk	6x per jaar 2 uur x 8 personen (= inclusief projectleider)  Per HR medewerker (7 personen, 1 per stichting) 40 uur (gehele traject)	Bevorderen en verbinden van regionale samenwerking ten aanzien van personeelstekort.	
4.2 Projectleider	Gemiddeld 3 uur per week.	Verantwoordelijk voor integrale samenwerking.	
4.3 Bestuurlijk overleg	5 bijeenkomsten voor de hele periode x 7 bestuurders x 2 uur	Bevorderen en verbinden van regionale samenwerking ten aanzien van personeelstekort.	
4.4 Inrichten van digitaal informatiepunt	Ontwikkelkosten digitaal platform	Imagoverbetering onderwijs en communicatie (o.a. wervingscampagnes)  Opzetten digitaal platform voor imagoverbetering beroep, welke tevens dient als informatieloket voor regionale samenwerking	



## Aanvullende eisen

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

Een projectleider zal intern worden aangesteld voor gemiddeld 3 uur per week met daarlangs een belangrijke rol voor de projectgroep bestaande uit de HR-managers van alle betrokken stichtingen. In de samenwerking met Fontys is er een belangrijke connectie met het Partnerschap Opleiden in de School, waar *samen opleiden* al vorm krijgt (opleiding met werkveld).

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

Er wordt een digitaal platform ontwikkeld dat dienst zal doen als informatiepunt / loket.

# Begroting en financiële borging

## Activiteiten begroot voor 2020 - 2021

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
<b>1 Samenwerking Fontys Hogeschool Kind en Educatie</b>		
1.1 Opleidingstraject onderwijsassistent naar leraarondersteuner	10.715	€ 2143 collegegeld x 5 personen = 10715
1.2 Begeleiding onderwijsassistent naar leraar	40.000	50,- uurtarief x 10 personen x 2 uur per week (gedurende 40 weken) = 40.000
1.3 Fontys biedt deeltijdopleiding in Venlo aan	0.-	Kosten voor ontwikkeling zijn voor Fontys HKE. Uren voor samenwerking met projectleider wordt opgevoerd bij <i>projectleider</i> .
1.4 Begeleiding zij-instream traject	40.000	50,- uurtarief x 10 personen x 2 uur per week (gedurende 40 weken) = 40.000
1.5 Begeleiding voor startende leraar	50.000	50,- uurtarief x 100 starters x 10 uur begeleiding per jaar = 50.000
<b>2 Aanbieders coaching</b>		
2.1 Vitaliteit coaching en mentale coaching	40.000	100,- uurtarief x 4 uur coaching x 100 medewerkers = 40.000
<b>3 Aanbieders scholing en ontwikkeling</b>		
3.1 Ontwikkelen (soft)skills, opleidingen en intervisie	122.500 30.000	17.500 (bijv) Goodhabitz x 7 stichtingen = 122.500
3.2 Post HBO opleidingen inzetten (o.a. Master Sen)	5.000	3000 collegegeld x 10 medewerkers = 30.000
3.3 Begeleiding post HBO opleidingen		50,- uurtarief x 10 opleidingstrajecten x 10 uur = 5000
<b>4 Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterken van samenwerking in de regio</b>		
4.1 HR netwerk	5.280	55,- uurtarief x 8 personen x 2 uur x 6 bijeenkomsten = 5280
4.2 Projectleider	6.000 550	50,- uurtarief x 3 uur per week x 40 weken = 6000  Ontwikkelen deeltijd: 55,- uurtarief x 5 bijeenkomsten x 2 uur = 550
4.3 Bestuurlijk overleg	4.200	100,- uurtarief x 3 bijeenkomsten x 2 uur x 7 bestuurders = 4200
4.4 Inrichten van digitaal informatiepunt	6.000 3.000	Ontwikkelkosten 6000,- Communicatie Kosten 3000
4.5 Controller vanuit penvoerder (Kerobei)	550	55,- uurtarief x 10 op jaarbasis = 550

betrokken bij subsidieaanvraag en verantwoording		
Totale kosten 2020-2021	363.795	
Subsidie (2/3)	242.530	
Cofinanciering (1/3)	121.265	

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

## Activiteiten begroot voor 2021 - 2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
<b>1 Samenwerking Fontys Hogeschool Kind en Educatie</b>		
1.1 Opleidingstraject onderwijsassistent naar leraarondersteuner	10.715	€ 2143 collegegeld x 5 personen = 10715
1.2 Begeleiding onderwijsassistent naar leraar	40.000	50,- uurtarief x 10 personen x 2 uur per week (gedurende 40 weken) = 40.000
1.3 Fontys biedt deeltijdopleiding in Venlo aan	0.-	Kosten voor ontwikkeling zijn voor Fontys HKE. Uren voor samenwerking met projectleider wordt opgevoerd bij <i>projectleider</i> .
1.4 Begeleiding zij-instroom traject	40.000	50,- uurtarief x 10 personen x 2 uur per week (gedurende 40 weken) = 40.000
1.5 Begeleiding voor startende leraar	50.000	50,- uurtarief x 100 starters x 10 uur begeleiding per jaar = 50.000
<b>2 Aanbieders coaching</b>		
2.1 Vitaliteit coaching en mentale coaching	40.000	100,- uurtarief x 4 uur coaching x 100 medewerkers = 40.000
<b>3 Aanbieders scholing en ontwikkeling</b>		
3.1 Ontwikkelen (soft)skills, opleidingen en intervisie	122.500 33.000	17.500 (bijv) Goodhabitz x 7 stichtingen = 122.500
3.2 Post HBO opleidingen inzetten (o.a. Master Sen)	5.000	3000 collegegeld x 11 medewerkers = 33.000
3.3 Begeleiding post HBO opleidingen		50,- uurtarief x 10 opleidingstrajecten x 10 uur = 5000
<b>4 Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterken van samenwerking in de regio</b>		
4.1 HR netwerk	5.280	55,- uurtarief x 8 personen x 2 uur x 6 bijeenkomsten = 5.280
4.2 Projectleider	6.000	55,- uurtarief x 3 uur per week x 40 weken = 6000
4.3 Bestuurlijk overleg	4.200	100,- uurtarief x 3 bijeenkomsten x 2 uur x 7 bestuurders = 4200

4.4 Inrichten van digitaal informatiepunt	500	Onderhoudskosten 500,-
4.5 Controller vanuit penvoerder (Kerobei) betrokken bij subsidieaanvraag en verantwoording	550	55,- uurtarief x 10 op jaarbasis = 550
Totale kosten schooljaar 2021-2022	357.745	
Subsidie (2/3)	238.497	
Cofinanciering (1/3)	119.248	

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

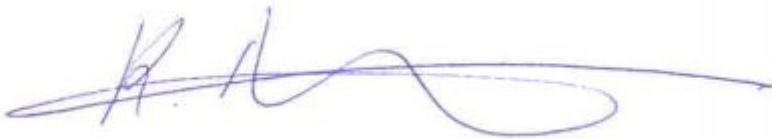
# Ondertekening

## Deelnemend bestuur 1

Stichting Dynamiek  
Scholengroep

- 47920

Karin Albers



## Deelnemend bestuur 2

Stichting  
Samenwerkingsbestuur  
Primair Onderwijs  
Venray/Regio

- 44397

Marcel Reulen



## Deelnemend bestuur 3

Kerobei, Stichting voor K/OPO, Gemeente Beesel,  
Maasbree en Venlo

- 75597

Hans Soentjens

Handtekening



## Deelnemend bestuur 4

Stichting Onderwijsgroep  
Buitengewoon

- 44813

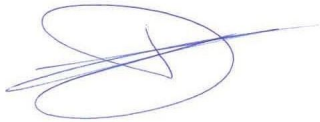


Peter Schutte

## Deelnemend bestuur 5

Stichting voor Primair  
Onderwijs Regio Helden

- 47959



Dave Huntjens

## Deelnemend bestuur 6

Stichting AKKOORD!  
Primair openbaar

- 41398

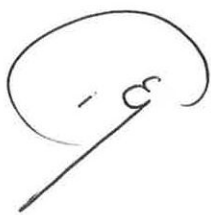
Roel Versleijen



## Deelnemend bestuur 7

Stichting Fortior  
▪ 41018

Peter van Eijck

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, loopy initial 'P' followed by a smaller 'v' and 'Eijck'.