

# Aanvraag subsidie regionale aanpak personeelstekort (RAP) MCPO Rijnmond

- **Algemeen**

Het personeelstekort in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is een groeiend probleem. De arbeidsmarkt voor onderwijs wordt sterk regionaal bepaald. In de regio liggen de meeste kansen om te komen tot oplossingen. Deze subsidieregeling heeft als doel om partijen in de regio te ondersteunen om het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken.

De regeling is een vervolg op de *regionale aanpak lerarentekort* uit 2019. Schoolbesturen kunnen samen met één of meer lerarenopleidingen een plan van aanpak indienen. Hierin staat beschreven wat zij in hun regio gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 gaan doen om het lerarentekort aan te pakken. Zij kunnen daarbij aansluiten bij al bestaande initiatieven en activiteiten. De subsidie wordt gebruikt voor het tot stand brengen van samenwerking in nieuwe regio's of voor het versterken en verbreden van de samenwerking bij bestaande regio's.

Sinds een aantal jaar heeft het primair onderwijs (PO) landelijk te maken met een tekort aan leerkrachten. Ook in het voortgezet onderwijs (VO) neemt het leerkrachtentekort toe. Het tekort was in eerste instantie merkbaar in het zoeken naar 'vervanging' bij uitval. Inmiddels is het beeld landelijk dat vacatures moeilijk of zelfs niet vervuld kunnen worden. Klassen worden samengevoegd of naar huis gestuurd. Binnen het MCPO Rijnmond, de omliggende scholen en samenwerkingspartners zien wij deze ontwikkeling ook steeds sterker naar voren komen. Na alle landelijke aandacht voor het leerkrachtentekort is er eind 2018 door het Ministerie van OC&W de eerste landelijke subsidieregeling gepresenteerd voor zowel PO als VO. De vervolgsubsidie is gepresenteerd op 16 december 2019.

Vanaf 15 januari 2019 kon er een subsidieverzoek worden ingediend die voldeed aan de volgende 6 lijnen:

1. verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
2. stimuleren van zij-instromers
3. behouden van leraren
4. activeren van de 'stille reserve'
5. verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief
6. stimuleren van innovatie

De aanvraag vervolgsubsidie is ook gebaseerd op bovenstaande punten waarbij we deze 6 lijnen hebben teruggebracht naar 3 thema's.

- **Beschrijving van de regio**

Deze aanvraag (RAP) is een vervolgaanvraag op de eerste subsidie (RAL). Daarnaast moeten de deelnemende schoolbesturen een omvang van tenminste 800 fte bevatten. Het MCPO Rijnmond en stichting SIC hebben met hun scholen in de gemeente Schiedam en Vlaardingen een gezamenlijke omvang van 858 fte. Zij voldoen hiermee tevens aan de tweede eis dat zij tenminste 1/3 deel van de regio omvatten. Tenslotte wordt aan de samenwerkingseis met een opleider voldaan door een samenwerking met de PABO van Hogeschool Rotterdam.

Deelnemende besturen vanuit het MCPO Rijnmond:

Stichting Un1ek onderwijs (41338)

Stichting ter bev. van het n.b.o. te Vlaardingen (59750)

Stichting Wijzer in Onderwijs (41535)

Stichting voor Interconfess. (rk/pc) en Katholiek onderwijs (22725)

Stichting Primo Schiedam (41567)

Stichting Islamitisch college (31080)

De deelnemende schoolbesturen hebben allen scholen in Schiedam en Vlaardingen. Een aantal besturen hebben ook scholen in Maassluis. Deze gemeente is al opgenomen in een andere subsidieaanvraag. Deze aanvraag richt zich dus specifiek op Schiedam en Vlaardingen. De aanvraag betreft tevens niet alle besturen in de regio. Indien blijkt dat een schoolbestuur alsnog wil aansluiten bij onze samenwerking dan gaan wij hierover graag in gesprek.

De maximale aanvraag voor de komende 2 jaar bedraagt € 385.000 per regio en een co-financieringsbedrag van 1/3 deel.

Mobiliteit Centrum Primair Onderwijs (voorheen RTC Rijnmond) is per 1 augustus 2017 officieel van start gegaan met 11 deelnemende schoolbesturen om met name gezamenlijk de vervangingsproblematiek op de scholen aan te pakken. Sinds 1 augustus 2019 bestaat de samenwerking uit 5 deelnemende schoolbesturen.

Missie en doelstellingen:

- Het versterken van de samenwerking met collega-besturen in de regio;
- Instroom bevorderen en behouden van talentvolle, jonge leerkrachten;
- Goed werkgeverschap met mobiliteitsbeleid; professionalisering van leerkrachten, vergroten duurzame inzetbaarheid en ervoor zorgen dat medewerkers langer plezier houden in hun werk. Verandering geeft nieuwe energie en inspiratie;
- Het ontlasten van directeuren door hen werk omtrent het zoeken naar inval leerkrachten uit handen te nemen;
- Verlaging van werkdruk(beleving) van onderwijsgeevenden door adequate vervanging van collega's;

- **Beschrijving van de betrokken partners:**

Naast de deelnemende besturen en de Hoge School Rotterdam zal er een samenwerking tot stand worden gebracht met de volgende instellingen:

- Hogeschool Thomas More
- Hogeschool InHolland
- Het Participatiefonds (PF)

Verder zullen externe scholing aanbieders worden benaderd voor de regionale Academie.

- **Aanvullende eisen:**

- Voor deze subsidieaanvraag is de bestuurder van Primo, dhr P. Jonkers, aangesteld als projectleider.
- Het loket krijgt vorm door een SharePoint omgeving die wordt ingericht onder de naam : RAP MCPO. De 5 deelnemende besturen, partners(onderwijs) en het participatiefonds krijgen hier toegang toe. Tevens wordt er een website aangemaakt in samenwerking met de Hoge School Rotterdam waar toekomstige leerkrachten informatie kunnen vinden m.b.t. opleidingsmogelijkheden tot leerkracht (en ondersteunende functies), met daarbij links naar de samenwerkende besturen.

- **Doelstelling en activiteitenplanning:**

Kijkend naar de zes lijnen van de RAL, zetten de schoolbesturen gezamenlijk in op de volgende 3 thema's:

1. Behoud van huidig personeel
2. Ontwikkeling van huidig personeel
3. Coaching en begeleiding van nieuw (op te leiden) personeel

Voor deze thema's zijn doelen vastgesteld in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

In dit nieuwe plan worden de uitkomsten van deelplan 1,2 en 3 van de eerste aanvraag verder uitgediept en geïmplementeerd.

## **Het Projectplan**

### **Deelproject 1: 'behoud eigen personeel, om goede leerkrachten te behouden'**

Is er gezien de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen in 2032 nog wel een arbeidsmarkt zoals die er nu is? Leerkrachten die nu actief zijn in het primair onderwijs worden steeds meer geconfronteerd met een andere werkelijkheid.

- Hoe kunnen zij meebewegen in deze ontwikkeling?
- Hoe stimuleren wij onze leerkrachten in hun verbeeldingskracht, de snelheid van schakelen en initiatief te nemen?
- Hoe zorgen wij ervoor dat zij zich voortdurend weten aan te passen aan veranderende omstandigheden (anders organiseren)?
- Hoe kunnen wij zorgen dat zij daarbij worden ondersteund in het ontwikkelen van ieders eigen en unieke oneindige potentieel en leren dit een leven lang waardevol in te zetten en bijdragen aan een vredige, gezonde, gelukkige en duurzame samenleving?

Er zal ruimte moeten worden geboden aan de medewerkers waar de pilots vorm gaan krijgen. Medewerkers zullen hiervoor 'beloont' worden door een tijdelijke uitbreiding van uren specifiek geschreven op de pilot. Een externe partij zal worden ingezet om de besturen hierin te begeleiden, sturing en structuur aan te brengen de nodige handvatten hiervoor te bieden aan medewerkers.

Voorbeelden:

- Leerkracht geeft aan meerdere klassen les maar dan alleen met specifieke taken waarbij ondersteuning is van 2 leerkrachtondersteuners.
- Ruimte creëren voor bijv een muziekdocent, leerkracht Engels, handvaardigheid
- Online lesgeven In dit deelplan komt de nadruk te liggen op:
- Duurzame inzetbaarheid
- Functiedifferentiatie

### Activiteitenoverzicht deelplan 1

Naam	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten	Opmerkingen
<p>1.1</p> <p><b>Anders organiseren:</b> Kerngroep samenstellen van: 1 leerkracht (kst 50,- p/u) 1 Bestuurder (kst 100 p/u) 1 P&amp;O'er (kst 50 p/u) 1 schoolleider (kst 50 p/u)</p> <p>Per bestuur</p>	<p>September 2020 tot november 2020</p> <p>In totaal zal er voor de werkgroep 10 sessies á 2 uur worden gepland.</p>	<p>Creëren van 2 tot 3 concepten m.b.t anders organiseren. Deze concepten zullen uitgevoerd worden op verschillende scholen.</p>	<p>De uitkomsten van deze concepten zullen leiden tot acties die duurzame inzetbaarheid en functie differentiatie bevorderen .</p>
<p>1.2</p> <p><b>Anders organiseren:</b> De pilots zullen vormkrijgen op de verschillende scholen binnen de 5 besturen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beraming extern bureau ('s) 15.000,- (á 100 p/u)</li> <li>• beraming totaal 150 u p/j en/of aanschaf (les)materiaal per bestuur</li> </ul>	<p>Januari 2021 tot augustus 2022</p>	<p>De pilots leiden tot werkwijzen die door andere scholen en besturen overgenomen kunnen worden.</p>	<p>Op vaste momenten (per kwartaal) wordt tussentijds geëvalueerd.</p>
<p>1.3</p> <p><b>Herschrijven van functiehuis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>beraming 10 uur per bestuur</b></li> </ul>	<p>September 2020 tot augustus 2021</p>	<p>Regionaal functiehuis. Hiermee verlagen we de concurrentie en zal het in het kader van duurzame inzetbaarheid onderlinge overdracht versoepelen.</p>	<p>Door de pilots kunnen 'nieuwe' functies ontstaan. Deze functies worden regionaal ingezet</p>

## Deelproject 2 'ontwikkelen van huidig personeel'

Het lerarentekort is dagelijks voelbaar in de onderwijspraktijk. Het primair onderwijs stevent af op grote kwantitatieve en kwalitatieve tekorten van leerkrachten. In dit deelplan zetten we uiteen hoe wordt ingezet op onderwijs ondersteunend personeel en de start-, basis- en vakbekwame leerkracht.

Onder dit deelproject valt:

- Coaching en intervisie (startende) leerkrachten zie deelplan 2 (RAL)
- Van zittende MBO medewerkers (onderwijsassistent) naar MBO+ of naar HBO (leerkracht); zie deelplan 3 RAL
- Van zittend HBO naar HBO+ of WO
- Opzetten van regionale Academie (als vervolg op deelplan 1, RAL)

1-Om de effecten van goede coaching- en begeleiding verder vorm te kunnen geven, willen de besturen een opleiding ontwikkelen i.s.m. de Pabo's, waarbij huidig vakbekwame senior leerkrachten een korte omscholing kunnen volgen tot coach. (Duurzame inzetbaarheid). De training zal in 3 maanden realiseerbaar moeten zijn

2-In onderling overleg met meerdere Pabo's in deze regio (Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Thomas More en In Holland) worden verschillende trajecten opgezet waardoor een diversiteit aan opleidingen ontstaat. Onderlinge afspraken en samenwerking is hierbij van belang.

3-De samenwerkende besturen gaan trainingen en cursussen vanuit de regio aanbieden voor alle medewerkers van de verschillende besturen. (Regionale Academie). De cursussen zullen geschreven worden op de behoefte van de medewerkers.

- Vakgericht
- Ontwikkelingsgericht

### Activiteitenoverzicht deelplan 2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten	Opmerkingen
2.1 <b>Coaching en intervisie:</b>	September 2020 tot januari 2021	Opleiding tot stand brengen voor coach specifiek PO gericht op	

Ontwikkelen van een specifieke opleiding tot coach i.s.m. Pabo		de vakbekwame senioren leerkrachten	
2.2 <b>Coaching en intervisie:</b> Startende leerkrachten krijgen een coach toegewezen en kunnen deelnemen aan intervisiegroepen.	September 2020 tot augustus 2022	Startende leerkracht ruimte bieden om zich te ontwikkelen naar basis bekwaam door goede coaching in te zetten. Werkdrukvermindering	
2.3 <b>Ontwikkeltrajecten:</b> Op Regionaal niveau Medewerkers mogelijkheid bieden (intern) door te groeien naar hoger niveau	September 2020 tot augustus 2022	Huidig personeel behouden waarbij we de mogelijkheid bieden tot ontwikkeling. (Binden en boeien)	
2.4 <b>Regionale Academie:</b> Opzetten van een gemeenschappelijk cursusaanbod	September 2020 tot februari 2021	De medewerkers die nu verantwoordelijk zijn voor het opleidingsaanbod binnen de besturen worden bij elkaar gebracht om tot gemeenschappelijk cursus aanbod te komen, vervolg op Blended Learning .	
2.5 <b>Regionale academie:</b> Cursusaanbod uitrollen en aanbieden aan alle 858 fte van de deelnemende schoolbesturen	Februari 2021 tot augustus 2022	Gemeenschappelijke raakvlakken worden tegelijkertijd uitgerold/aangeboden.	Er wordt gezocht naar samenwerking mogelijk is daarnaast zal ieder bestuur de mogelijkheid behouden tot eigen scholingsaanbod.

### Deelproject 3: 'Coaching en begeleiding van nieuw (op te leiden) personeel'

Bij coaching en begeleiding van nieuw personeel is het van belang dat:

- Er nieuwe medewerkers worden aangesteld.
- Startende medewerkers goed begeleid worden

- Er voldoende formatieruimte is om begeleiding uit te voeren.
- Voldoende financiële ruimte om nieuw op te leiden personeel (gedeeltelijk) boven formatief aan te stellen.

Om zij-instromers, mbo'ers, studerende aan te trekken zal er op een breder vlak worden geworven. (voorlichtingsavonden, schoolbezoeken, soc. Media kanalen)

Met de Pabo's wordt gewerkt aan het verder vorm- en inhoud geven van de opleidingsschool waarbij ingezet wordt op samen opleiden. Dit moet ertoe leiden dat toekomstige leraren op een betere manier worden toegeleid naar het werkveld.

Een manier om de instroom aan leerkrachten te stimuleren, is door te investeren in zij-instromers en huidige medewerkers omscholing te bieden (MBO naar HBO). Deze medewerkers gaan na een intensief assessmenttraject direct (zelfstandig) aan de slag op de werkvloer. Hoewel zij regelmatig begeleidingsgesprekken hebben met collega's van dezelfde school, blijft de uitdaging groot. Ook hier is coaching van groot belang. Zij-instromers hebben vaak een andere achtergrond en de startende leerkracht nog geen werkervaring waardoor zij op een andere manier gecoacht dienen te worden. De medewerkers groeien op hun beurt uiteindelijk tot een team van bekwame leerkrachten die de tekorten binnen de scholen, maar ook de vervangingen binnen de scholen kunnen reduceren.

Aantal (huidige) leerkrachten: +/- 30 (sleutelverdeling) waarbij deze medewerkers na de opleiding (zie deeltraject 2) voor wtf van 0,2 p/w ingezet worden als coach. Totaal +/- 6 fte per jaar. Hierbij zal, buiten de subsidieaanvraag om, inzet worden geboden vanuit het participatiefonds. Rekening houdend dat bij meer specifieke coaching is de mogelijkheid externe bureaus in te schakelen.

De leerkrachten (begeleiders/coachen) koppelen we aan 30-40 nieuwe medewerkers, aan te stellen of intern op te leiden (Mbo-Hbo)

### Activiteitenoverzicht deelplan 3

Naam activiteit	Periode en duur	Beoogde resultaten	Opmerkingen
3.1 <b>Werving en selectie van nieuwe en toekomstige medewerkers</b>	September 2020 tot augustus 2022	Bereiken van Zij-instromers en jongeren die naar de PABO willen gaan	Regionaal inzetbaar, samenwerking van de besturen
3.2 <b>Coaching</b> De coaches en de nieuw opgeleide coaches inzetten t.b.v. begeleiden van studenten en startende leerkrachten	September 2020 tot augustus 2022	Nieuwe medewerkers goede begeleiding bieden naast ruimte voor ontwikkeling	Richtlijn 0,2 wtf per week
3.3 inzet penvoering/ondersteuning projectleider a 100,- p/u  beraamd 120 uur.	September 2020 tot augustus 2022	Correcte en tijdige administratie voor gehele subsidie aanvraag	Verzamelt de juiste documentatie vanuit alle besturen. Verzamelt en zorgt voor de afhandeling van de facturatie.

## Financieel overzicht - Kostenberaming

<b>Maximaal subsidiebedrag</b>	<b>Incl. Co- financiering</b>	<b>CO- financiering</b>
€ 385.000,00	€ 577.500,00	€ 192.500,00

<b>Nummer en naam van de activiteiten 2020-2022</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Toelichting</b>
1.1 Anders organiseren: Kerngroep samenstellen.	9.500,00	Inzet eigen mensen
1.2 Anders organiseren: Pilots vormgeven	90.000,00	Inzet eigen mensen en inhuur externen
1.3. Herschrijven van functiehuis	2.500,00	Inzet eigen P&O-ers
2.1. Coaching en Intervisie: Ontw. van een opleiding tot coach	1.000,00	Inhuur externe
2.2. Coachen van startende leerkrachten	78.658,10	Inzet vanuit Pabo en eigen mensen
2.3. Ontwikkeltrajecten: diverse opleidingsmogelijkheden	2.000,00	Inzet drie Pabo's
2.4. Regionale Academie: opzetten van cursusaanbod	1.000,00	Inzet eigen P&O-ers
2.5. Regionale Academie: uitrollen van cursusaanbod van de deelnemende schoolbesturen	54.200,00	Inhuur externen en inzet eigen personeel
3.1. Werving en selectie	12.000,00	Inhuur externe
3.2 Inzet van de coaches en de nieuw opgeleide coaches	314.641,90	Inzet huidig personeel/ nieuw personeel en externen
3.3. Inzet van ondersteuning projectleider/ penvoering	12.000,00	Inhuur van externe
<b>Totaal:</b>	<b>€ 577.500,00</b>	

<b>Nummer en naam van de activiteit aug t/m december 2020</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>
1.1 Anders organiseren: Kerngroep samenstellen.	4.750,00
1.2 Anders organiseren: Pilots vormgeven	



1.3. Herschrijven van functiehuis	1.250,00
2.1. Coaching en Intervisie: Ontwikkelen van een opleiding tot coach	1.000,00
2.2. Coachen van startende leerkrachten	16.387,60
2.3. Ontwikkeltrajecten: diverse opleidingsmogelijkheden	416,67
2.4. Regionale Academie: opzetten van cursusaanbod	1.000,00
2.5. Regionale Academie: uitrollen van cursusaanbod van de deelnemende schoolbesturen	
3.1. Werving en selectie	2.500,00
3.2 Inzet van de coaches en de nieuw opgeleide coaches	65.600,40
3.3. Inzet van ondersteuning projectleider/ penvoering	2.500,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 95.404,67</b>

<b>Nummer en naam van de activiteiten 2021</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>
1.1 Anders organiseren: Kerngroep samenstellen.	4.750,00
1.2 Anders organiseren: Pilots vormgeven	56.842,11
1.3. Herschrijven van functiehuis	1.250,00
2.1. Coaching en Intervisie: Ontw. van een opleiding tot coach	n.v.t.
2.2. Coachen van startende leerkrachten	39.330,20
2.3. Ontwikkeltrajecten: diverse opleidingsmogelijkheden	1.000,00
2.4. Regionale Academie: opzetten van cursusaanbod	
2.5. Regionale Academie: uitrollen van cursusaanbod van de deelnemende schoolbesturen	34.231,58
3.1. Werving en selectie	6.000,00
3.2 Inzet van de coaches en de nieuw opgeleide coaches	157.320,95
3.3. Inzet van ondersteuning projectleider/ penvoering	6.000,00

Totaal

€ 306.724,84

<b>Nummer en naam van de activiteit Januari tot en met december 2022</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>
1.1 Anders organiseren: Kerngroep samenstellen.	
1.2 Anders organiseren: Pilots vormgeven	33.157,89
1.3. Herschrijven van functiehuis	
2.1. Coaching en Intervisie: Ontw. van een opleiding tot coach	
2.2. Coachen van startende leerkrachten	22.940,30
2.3. Ontwikkeltrajecten: diverse opleidingsmogelijkheden	583,33
2.4. Regionale Academie: opzetten van cursusaanbod	
2.5. Regionale Academie: uitrollen van cursusaanbod van de deelnemende schoolbesturen	19.968,42
3.1. Werving en selectie	3.500,00
3.2 Inzet van de coaches en de nieuw opgeleide coaches	91.720,55
3.3. Inzet van ondersteuning projectleider/ penvoering	3.500,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 175.370,49</b>

## **Ondertekening projectplan**

Namens de deelnemende schoolbesturen:

Stichting Un1ek onderwijs (41338)

Stichting ter bev. van het n.b.o. te Vlaardingen (59750)

Stichting Wijzer in Onderwijs (41535)  
Stichting voor Interconfess. (rk/pc) en Katholiek onderwijs (22725)  
Stichting Primo Schiedam (41567)  
Stichting Islamitisch college (31080)  
Deelnemende partner Hogeschool Rotterdam-Pabo (30299)

Penvoerder Stichting Primo

Naam: dhr. P. Jonkers

Datum: 27 februari 2020

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jonkers', with a long horizontal stroke extending to the right.