



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

## Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs

## Beschrijving van de regio

Het primair Onderwijs in de regio Zuid-Limburg bestaat uit 14 onderwijsbesturen. De schoolbesturen Kindante, INNOVO, MOVARE, Mosa Lira, kom Leren, Triade hebben gezamenlijk met de Nieuwste Pabo de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort aangevraagd in 2018. De volgende schoolbesturen Stichting Smart Limburg, Vereniging Suringar, Stichting Alterius, Stichting Pallas, Stg. Islamitische Basisonderwijs Parkstad Limburg, Stichting Adelante en Stichting Tyltylschool de Maasgouw Maastricht (valt per 1 januari 2020 onder bestuur Adelante) willen per 1 augustus 2020 aansluiten bij de nieuwe subsidieaanvraag Regionale Aanpak Personeelstekort. Gezamenlijk hebben de besturen 2537 fte medewerkers.

De nieuwe besturen sluiten aan om zodoende ook te profiteren van het brede netwerk. De besturen voelen ook de urgentie medewerkers te willen ondersteunen en op te leiden. En ook voor hen geldt dat ze zich op deze manier gezamenlijk in willen zetten voor de regio.

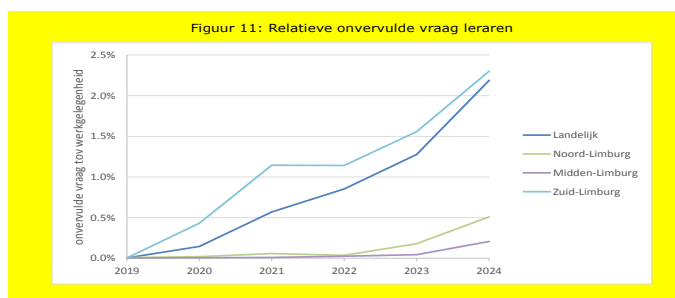
De 6 eerdergenoemde onderwijsbesturen investeren al geruime tijd aan het behoud van hun medewerkers door de inzet van duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit van medewerkers/leerkrachten. Hierbij werken ze samen in het Regionaal Talent Centrum en sinds oktober 2019 op het platform: [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl), een digitaal platform ingericht om de medewerkers te ondersteunen bij het maken en uitvoeren van loopbaanplannen en de werkgevers te faciliteren bij P&O activiteiten op dit gebied. De laatste twee jaren ligt bij de 6 startende leerkrachtenbesturen de nadruk op het werven en selecteren van nieuw personeel omdat door de demografische opbouw – die bij alle besturen een vergelijkbaar profiel kent - een grote uitstroom van wordt verwacht tgv pensionering.

Alle besturen ervaren op dit moment in toenemende mate problemen bij het vervullen van vacatures voor onderwijzend personeel; zowel voor reguliere formatie als voor vervangingswerk).

In toenemende mate ervaren de besturen ook problemen bij het werven van gekwalificeerd personeel voor de niet les-gebonden/onderwijsondersteunende functies

Om de wervingsproblematiek het hoofd te bieden worden gerichte acties ondernomen. Soms op regionaal niveau. Meestal op het niveau van onderwijsstichting. Deze richten zich niet alleen op het aantrekken van nieuw, gekwalificeerd personeel maar ook op het behouden van zittend personeel. Er worden initiatieven ontwikkeld om deze doelgroep te boeien en te binden aan de onderwijsstichting en aan het primair onderwijs in de regio.

## De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024 Regio Limburg



Tabel 4: Onvervulde vraag leraren in fte

Arbeidsmarktregio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	3	129	504	751	1.117	1.913
Noord-Limburg	0	0	1	0	2	6
Midden-Limburg	0	0	0	0	0	2
Zuid-Limburg	0	11	28	28	37	55

Om eventuele extra tekorten in perspectief te plaatsen is vervolgens nog de relatieve onvervulde vraag bepaald. Dit is de onvervulde vraag in fte ten opzichte van de werkgelegenheid en geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek. De extra relatieve onvervulde vraag is in Figuur 11 weergegeven. Het blijkt uit de figuur dat Zuid-Limburg zelfs iets boven het landelijk gemiddelde uitkomt, de extra tekorten in overige twee regio's zijn beperkt.

- Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Vier van de zes bij de RAL-aanvraag betrokken onderwijsbesturen maken gebruik van het Regionaal Talentcentrum PO Zuid-Limburg. Vanuit de eerste subsidieaanvraag is er een nieuw platform ontstaan: ikbenleerkracht.nl. De besturen die de subsidieaanvraag medeondertekend hebben kunnen gebruik maken van het platform. Ook besturen uit Midden-Limburg. De besturen plus de nieuw aangesloten besturen uit Zuid-Limburg kunnen op individuele basis gebruik van de onderstaande deelnemende partijen. Vanuit het nieuwe platform worden deze partijen nu gebundeld zodat zij voor alle medewerkers van de onderwijsbesturen ter beschikking staan, ook die niet zijn aangesloten bij het RTC. Er zal verder onderzoek plaatsvinden om de beide platformen met elkaar te koppelen tot een centraal platform voor alle aangesloten besturen.

Overzicht betrokken partijen:

Overheid	Andere partijen
UWV	De Nieuwste Pabo
	Clooser 2
	BCO Onderwijsadvies en -ondersteuning
	Steinbusch & Collega's
	Vistacollege
	De Pop-up-coach
	Jan Goorencoaching
	Lagarde & You
	HRMoovs
	Reflekt HRA
	Baandomein
	Intersym2/CEES HR Consultancy BV
	e-learningwizard
	Matchcare

De Nieuwste PABO:

Rol:

- Het geven van het onderwijsprogramma aan de nieuwe zijinstromers en deeltijd verkort kandidaten;
- Het geven van het onderwijsprogramma aan de doorstroom van onderwijsassistent naar leraar;
- Het geven van 3 dagdelen: principes didactiek/pedagogiek vooraf aan de mogelijke nieuwe zijinstromers/deeltijdverkort UWV-kandidaten. Hiermee kunnen de nieuwe zijinstromers/deeltijdverkort UWV-kandidaten kennismaken met het onderwijs om zo de keuze voor het vak te bepalen;
- Het verzorgen van trainingstrajecten voor zittend personeel (mentoren cursus en andere thematieken);
- Werving van nieuwe studenten in gezamenlijkheid met de PO-besturen;
- Eénpitters (SBO/VSO-scholen) ondersteunen bij het aansluiten convenant opleidingsscholen Midden en Zuid-Limburg. Andere besturen ook de mogelijkheid bieden om opleidingsschool te worden.

Clooser 2

Ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leidinggevendenden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, loopbaan en interne mobiliteit.

BCO Onderwijsadvies en -ondersteuning

Om als onderwijsassistent/ondersteuner optimaal je werk te kunnen doen is samenwerking en vooral communicatie met de leerkracht(en), leerlingen en ouders zeer belangrijk.

Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners verbreden hun kennis en vaardigheden om het vak nog beter te kunnen uitvoeren.

#### Vista college

Om als onderwijsassistent/ondersteuner optimaal je werk te kunnen doen is samenwerking en vooral communicatie met de leerkracht(en), leerlingen en ouders zeer belangrijk. Daarnaast zijn pedagogische en didactische vaardigheden van belang.

Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners verbreden hun kennis en vaardigheden om het vak nog beter te kunnen uitvoeren.

#### Steinbusch & Collega's

Verkennen mobiliteit binnen de eigen organisatie "kijkje in de keuken van een ander". Dit kan op allerlei manieren (voor een dag wisselen van functie van verschillende doelgroepen, teams wisselen etc.). Deze activiteit wordt desgewenst ondersteund door groepscoaching waarbij medewerkers bewust kunnen kiezen en zich beter kunnen profileren. Daarnaast kan zij medewerkers begeleiden van Werk naar werk trajecten en loopbaantrajecten.

#### Mountainview pop-up coach (inloop-coach)

Medewerkers kunnen een inloop-coach benaderen om alle mogelijke kwesties te bespreken.

Alle medewerkers van alle stichtingen hebben via het nieuwe platform of het RTC de beschikking over het laagdrempelig klankbord in de vorm van een inloop-coach'. 'Laagdrempelig' omdat er snel en eenvoudig een afspraak geregeld kan worden, zonder verplichtingen, anoniem (met garantie van privacy), kosteloos.

De inloop-coach kan worden ingezet als extra impuls, om een boost te geven aan iedereen die meer uit zichzelf wil halen, maar ook en vooral in dit kader als preventief middel.

Iedereen die vastloopt of "energieslurpers" heeft, kan hier ook gebruik van maken.

#### Jan Goorencoaching

Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies van de nieuwe definitie van gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

Dit zijn de dimensies van positieve gezondheid:

1. Lichaamsfuncties: denk aan klachten en pijn
2. Mentaal welbevinden: denk aan eigenwaarde en het gevoel de controle te hebben
3. Zingeving: denk aan het nastreven van doelen of idealen
4. Kwaliteit van leven: denk aan geluk, levenslust en het vermogen om te genieten
5. Sociaal maatschappelijke participatie: denk aan sociale contacten en betekenisvol werk
6. Dagelijks functioneren: denk aan werkvermogen en gezondheidsvaardigheden.

In een gesprek met een positieve gezondheidscoach kunnen medewerkers bovenstaande zaken bespreekbaar maken. In het gesprek staat de medewerker centraal met al zijn mogelijkheden, niet de klacht of ziekte met al zijn beperkingen.

#### Lagarde en You

Je hebt een baan in het primair onderwijs, het is heel mooi als deze baan je voldoening geeft en energie oplevert. Maar ook dat deze baan bij je past met een goede balans tussen werk en privé.

Maar misschien is dit niet zo, of sta je stil bij de vraag of dit over 5 jaar ook nog zo is? Hoe zie ik mijn toekomst..... en wat heb ik dan nodig om dat te kunnen bereiken

#### Hrmoovs

Om echt met plezier te werken en het optimale uit een werkrelatie te halen, zowel voor werkgever als medewerker, zijn soft skills net zo, of misschien nog wel veel belangrijker. Om dit inzichtelijk te maken en te ondersteunen is er een platform waarmee de medewerker inzicht krijgt in: waar je kracht ligt, wat jou motiveert en waar je energie van krijgt. En ook, 'Wat past in je functie of binnen de organisatiecultuur bij jou, en wat niet? Naast deze inzichten, waarmee je direct aan de slag kunt, biedt het platform de mogelijkheid om je soft skills verder te ontwikkelen op een manier die bij jou past. Door e-learnings, workshops of coaching.

#### Reflekt HRA

Medewerkers kunnen te maken krijgen met vrijwillige of noodzakelijke veranderingen binnen de deelgebieden persoonlijke ontwikkeling, werkinhoud, werkomgeving en balans werk/privé. Hierbij is bewustwording van de medewerker van eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheden erg belangrijk. De focus licht op het versterken van het individu met hierin ook voldoende aandacht voor persoonlijk welbevinden, gezondheid, ontspanning en voldoende nachtrust.

#### Baandomein

Zij zijn leverancier van het digitale platform van het RTC. Zij worden ingezet om gezamenlijk vanuit de besturen te communiceren naar de potentiële nieuwe medewerkers.

#### Intersym/Cees HR consultancy

Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt vanuit het RTC de Talent Management Analyse (TMA) ingezet om de drijfveren en competenties van de kandidaten in beeld te brengen. Deze analyse geeft zicht op de haalbaarheid van de omscholing naar leerkracht.

#### UWV

Vanuit de vorige subsidie is een experiment gestart om WW-kandidaten met een HBO/WO-diploma om te scholen tot leerkracht Primair Onderwijs. Gezien de positieve reacties wordt dit experiment voortgezet de komende jaren.

#### E-learningwizard

In de vorige RAL-aanvraag is de E-learning Wizard aangeboden aan de UWV-kandidaten om te onderzoeken of dit bedraagt aan de verdere professionalisering. In deze subsidieperiode 2019-2020 is gestart met een uitbreiding naar alle medewerkers. Zij kunnen als proef gebruik maken van 4 modules. Bij een positief resultaat van deze proefperiode zullen meerdere modules worden aangeboden. Dit ter versterking van de professionalisering.

#### Matchcare

Als bouwer van het platform, ikbenleerkracht.nl onderhouden zij de website en werken mee met de verder ontwikkeling van de website.

## Doelstelling en activiteitenplanning

De besturen vanuit de eerste subsidie aanvraag geven aan om de ingeslagen weg voort te willen zetten en niet veel nieuwe zaken te willen ontwikkelen. De werkdruk is al hoog en veel nieuw zaken toevoegen zal het resultaat niet verhogen. De doelen zoals geformuleerd in de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort verder continueren aangevuld met enkele nieuwe doelen.

Doelen:

1. Behoud van zittend personeel; binden door boeien. De juiste vrouw/man op de juiste plaats beperkt (ongewenste) uitstroom en dus groeiende tekorten;
2. Aandacht voor competenties (vaardigheden) van directeuren bij hun rol bij de (doelgerichte) ontwikkeling van leerkrachten;
3. Bijzondere aandacht voor behoud van nieuw personeel. Met name bij deze categorie medewerkers is begeleiding en ontwikkeling van belang om (ongewenste) uitstroom te voorkomen;
4. Aandacht voor kwalitatieve aspecten bij werving en selectie van nieuwe leerkrachten. Blijven investeren in het werven van nieuwe aanwas van studenten voor de PABO;
5. De besturen bundelen hun krachten bij het behouden en werven van personeel door naast de eigen activiteiten **het nieuwe platform: ikbenleerkracht.nl** te benutten;
6. Programma herintreders: klaarstomen om weer voor de klas te kunnen staan.

Bovenstaande doelen is een continu proces en zullen ook voor de volgende subsidieperiode 2020-2022 gelden.

**Nieuw in deze aanvraag zijn de volgende doelen:**

1. **Aandacht voor competenties (vaardigheden) van onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners bij hun rol om de leerkracht nog beter te kunnen ondersteunen. Daarnaast in hun rol in het begeleiden van leerlingen;**
2. **Extra middelen inzetten om anders organiseren te stimuleren bij de scholen;**
3. **Extra middelen ter beschikking stellen aan SBO/VSO-scholen om stageplekken te creëren voor nieuw personeel en om aan te sluiten bij het convenant Opleiden in school.**
4. **Begeleiden van startende leerkrachten en herintreders bij de besturen.**

De besturen zorgen ieder op haar wijze dat het personeel dat ze hebben, vitaal is en blijft. 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 de beste ambassadeurs voor de organisaties.

Daarnaast draagt een goede begeleiding in positieve zin bij aan het werkgeversimago en het imago van het PO.

Resultaten:

- Ongewenste uitstroom wordt aanzienlijk gereduceerd en tot een minimum beperkt. Zowel zittend personeel als nieuwe medewerkers blijven behouden voor het primair onderwijs in de regio of worden begeleid van werk naar werk trajecten.
- Directeuren beschikken (in toenemende mate) over vaardigheden om duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen.
- Realiseren van een grotere en betere samenwerking tussen besturen bij boeien en binden van personeel voor PO in de regio.
- Naast de eigen activiteiten van de besturen medewerkers de gelegenheid bieden om zelf regie te nemen over de loopbaan.

Resultaten nieuwe doelen:

- **Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners beschikken (in toenemende mate) over kennis en vaardigheden om hun rol als ondersteuner beter te kunnen vervullen;**
- **Meer onderwijsinstellingen in Zuid-Limburg kunnen profiteren van elkaars kennis;**
- **Inzet van extra begeleiding van startende leerkrachten/herintreders kan zittende personeel ontlasten en behouden voor de lestaken;**
- **De opgedane ervaringen door scholen die meedoen aan anders organiseren sneller verdelen in het netwerk in Zuid-Limburg**

- Eénpitters, SBO/VSO-scholen worden actief bij het proces betrokken en kunnen zo opleidschool worden.

De activiteiten richten op de volgende groepen:

- Nieuw personeel (leraren en onderwijsondersteuners)
  - Zij-instromers/deeltijd verkort/deeltijdverkort UWV
  - herintreders
  - startende leerkrachten PABO
- Zittend personeel (alle medewerkers)
- Leidinggevende

#### Nieuwe activiteiten

- Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners
- Extra middelen inzetten om anders organiseren te stimuleren bij de scholen
- Extra middelen ter beschikking stellen om éénpitters en SBO/VSO-scholen als opleidschool

#### Nieuw personeel:

Zij-instromers/versneld deeltijd/deeltijdverkort UWV

Om zowel de potentiële zijinstromer/versneld deeltijd/deeltijdverkort UWV als de besturen en de PABO zicht te geven op de haalbaarheid/succesvolle afronding van het traject worden de volgende activiteiten ondernomen. Kandidaten die interesse hebben in het beroep van leerkracht melden zich op het [nieuw platform: ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl). Om kwaliteiten, drijfveren, competenties en werkervaring in beeld te brengen worden de volgende stappen ondernomen:

- invullen van het digitale e-portfolio (werkervaring en opleiding)
- afnemen van de TMA om drijfveren, competenties en vaardigheden in beeld te brengen.
- Voorafgaand aan het zijinstroom/deeltijdverkort UWV-traject aanbieden van drie modules: principes didactiek/pedagogiek om zo kennis te maken met het onderwijs. Deze wordt ontwikkeld en aangeboden in samenwerking met de PABO. Daarnaast worden e-learning modules aangeboden.

Herintreders

Om zowel potentiële herintreders als besturen en PABO zicht te geven op de haalbaarheid/succesvolle afronding van het traject van herintreden worden de volgende activiteiten ondernomen. Potentiële herintreders melden zich bij het [platform: ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl). Aansluitend worden de volgende stappen ondernomen om de kwaliteiten, drijfveren en vaardigheden in beeld te brengen:

- invullen van het digitale eportfolio (werkervaring en opleiding)
- afnemen van de TMA om drijfveren, competenties en vaardigheden in beeld te brengen.
- aanbieden van modules: ouderbetrokkenheid, pesten en effectief onderwijs. Deze worden in samenwerking met de PABO ontwikkeld en aangeboden.

Uitgangspunt is dat bovenstaande zaken uitgevoerd worden door: [PABO en de besturen](#) waarna de afzonderlijke stichtingen/besturen vervolgstappen kunnen zetten met de afzonderlijke kandidaten. De 'bovenbestuurlijke' projectleider voor de zijinstroom heeft hierbij een coördinerende rol.

- Startende leerkrachten

De startende leerkrachten hebben vanuit het RTC al een ePortfolio. [Met behulp van de vorige subsidie \(RAL\) is er een platform ontwikkeld waar alle doelgroepen \(potentiële PABO studenten, zijinstromer, deeltijdverkort UWV en zittende leerkrachten\) informatie kunnen vinden over het beroep van leerkracht. Dit platform moet nog meer onder de aandacht worden gebracht bij potentiële PABO studenten. Het begeleiden van jonge/startende leerkrachten is wezenlijk om hen te behouden voor het onderwijs.](#)

#### Zittend personeel

De besturen kiezen voor een brede aanpak van de problematiek van het behoud van het zittend personeel. Er wordt niet alleen ingezet op het voorkomen van uitstroom uit het PO maar ook op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de zin van gelukkig, vitaal, gezond en kwalitatief competente medewerkers.

[Via het platform: ikbenleerkracht.nl kunnen medewerkers ondersteuning krijgen bij loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken.](#) Medewerkers kunnen zelfstandig aan de slag. De producten en diensten op het [platform: ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl) zijn erop gericht dat de medewerker architect wordt van zijn eigen

loopbaan. De besturen kiezen bewust voor een groter aanbod aan providers waaruit medewerkers kunnen kiezen.

De volgende activiteiten kunnen worden ondernomen door de medewerkers zelf:

- Medewerkers kunnen een inloop-coach benaderen om alle mogelijke kwesties te bespreken. Alle medewerkers van alle stichtingen hebben via het platform de beschikking over het laagdrempelig klankbord in de vorm van een inloop-coach'. 'Laagdrempelig' omdat er snel en eenvoudig een afspraak geregeld kan worden, zonder verplichtingen, anoniem (met garantie van privacy), kosteloos.  
De inloop-coach kan worden ingezet als extra impuls, om een boost te geven aan iedereen die meer uit zichzelf wil halen, maar ook en vooral in dit kader als preventief middel. Iedereen die vastloopt of "energieslurpers" heeft, kan hier ook gebruik van maken.

Resultaat: Deze vorm van 'support' voorkomt uitval (ziekteverzuim) en uitstroom.

- Verkennen van de mobiliteit binnen/buiten de eigen organisatie "kijkje in de keuken van een ander". Dit kan op allerlei manieren (voor een dag wisselen van functie van verschillende doelgroepen, teams wisselen etc.). Deze activiteit wordt desgewenst ondersteund door groepscoaching waarbij medewerkers zicht krijgen op "Bewust kiezen en Profileren"
- Positieve gezondheid  
Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies van de nieuwe definitie van gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.  
Dit zijn de dimensies van positieve gezondheid:
  1. Lichaamsfuncties: denk aan klachten en pijn
  2. Mentaal welbevinden: denk aan eigenwaarde en het gevoel de controle te hebben
  3. Zingeving: denk aan het nastreven van doelen of idealen
  4. Kwaliteit van leven: denk aan geluk, levenslust en het vermogen om te genieten
  5. Sociaal maatschappelijke participatie: denk aan sociale contacten en betekenisvol werk
  6. Dagelijks functioneren: denk aan werkvermogen en gezondheidsvaardigheden.

In een gesprek met een positieve gezondheidscoach kunnen medewerkers bovenstaande zaken bespreekbaar maken. In het gesprek staat de medewerker centraal met al zijn mogelijkheden, niet de klacht of ziekte met al zijn beperkingen. Hierdoor komt de medewerker zelf aan zet als het om benutting van zijn mogelijkheden gaat.

Resultaat: Het aanbieden van dit programma versterkt de verschillende lopende acties op het gebied van vitaliteit van de diverse onderwijsbesturen. Dit levert weer een belangrijke bijdrage aan het behoud van medewerkers.

- Het motiveren van medewerkers kan een uitdaging zijn voor organisaties. Vaak wordt gedacht dat gebrek aan motivatie wordt veroorzaakt door de instelling van medewerkers. Moovation geeft inzicht via een App wat een medewerker motiveert, in welke mate een medewerker gemotiveerd is en wat hij nodig heeft in zijn werkomgeving om gemotiveerd te blijven. Met dit inzicht kan gezamenlijk gewerkt worden aan duurzame motivatie en werkplezier.

Resultaat:

- Inzicht in medewerkersmotivatie in het algemeen maar ook bij verandertrajecten.
- Het verhogen van medewerkersmotivatie: reduceren van uitval.
- Het verbeteren van een culturele fit en job fit: reduceren van verloop.
- Het afstemmen van het personeelsbeleid op de motivatiebronnen van medewerkers.



Doel: ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leidinggevend en om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaan en interne mobiliteit.

Er wordt gekozen voor een regionale opzet waarbij leidinggevend en in groepen van maximaal 8 personen deelnemen aan een programma dat gebaseerd is op intervisie. Hierbij wordt als methodiek 'reflecteren op werkplek' gebruikt waarbij reflectie wordt geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden. Deze activiteit is een vervolg op de reeds ingezette scholing vanuit de vorige subsidie.

De resultaten op korte termijn:

- Leidinggevend en beschikken over de kennis en vaardigheden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij hun activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit

### Onderwijsondersteuners

Als onderwijsassistent/ondersteuner ben je de steun en toeverlaat voor zowel leerkrachten, als leerlingen. In overleg met de leraar help je kinderen die extra hulp of juist uitdaging nodig hebben bij hun schoolwerk. Denk aan begeleiding bij lezen of rekenen; dit kan ik groepjes, maar ook individueel. Ook bereidt de onderwijsassistent/ondersteuner lesmateriaal voor. Daarnaast heeft hij/zij veel contacten met anderen.

Doel: ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij onderwijsondersteuners om hun rol nog beter te kunnen vervullen.

Er wordt gekozen voor een regionale opzet in groepen van maximaal 16 personen.

In een workshop komen een aantal vuistregels voor goede communicatie gericht op samenwerking aan bod. Er worden praktische tools aangereikt die ervoor zorgen dat de onderwijsassistent bagage heeft om te reflecteren op zijn eigen communicatie. Dit betekent dat hij/zij kijkt naar:

- Wat is mijn voorkeursstijl van communiceren?
- Welk effect heeft dit op de ander?
- Hoe kan ik zorgen voor een professionele constructieve communicatie waarbij eenieder zichzelf prettig voelt? (met name als het schuurt)?

De resultaten op korte termijn:

- Heeft de onderwijsassistent/ondersteuner bruikbare tools om op een goede manier met de leerkrachten waarmee hij/zij samenwerkt te communiceren.
- Is de onderwijsassistent/ondersteuner klaar om in alle openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar te luisteren en te proberen elkaar te begrijpen in het belang van het werk.

### Extra middelen inzetten om anders organiseren te stimuleren bij de scholen

#### Inspiratiesessie Anders organiseren

Doel:

Hoe kunnen we op onze school het onderwijs anders, flexibeler, slimmer organiseren? Hoe zorgen we voor voldoende handen voor de klas én maken we het onderwijs minder leerkrachtafhankelijk? In deze inspiratiesessie staan de uitdagingen voor teams centraal in tijden van lerarentekort en de wens om leerlingen meer op maat te bedienen.

Er wordt gekozen voor een regionale opzet in groepen van 16 personen.

In een workshop komen een aantal voorbeelden van aanpakken van het anders organiseren van onderwijsaanbod. Vertrekkend vanuit de verschillende rollen en taken binnen een school, onderzoeken de groepsleden in dialoog passende alternatieven binnen de wettelijke kaders. De begrippen 'slim', 'flexibel' en 'eenvoudig' staan centraal. Elke deelnemer gaat met een klein experiment naar huis. Een eerste stap die in de eigen praktijk uitgetoet kan worden. Het gesprek wordt met creatieve werkvormen geleid door de inleider.

### Voor wie?

Teamleden en leidinggevenden van basisscholen die op zoek zijn naar ideeën en inspiratie voor het anders organiseren van het onderwijs.

### Opbrengst

Na deze workshop:

- Hebben de deelnemers een breder palet aan beelden bij het anders organiseren van onderwijs.
- Hebben de deelnemers inzicht in de mogelijkheden binnen hun eigen schoolcontext.
- Hebben de deelnemers een klein experiment geformuleerd waarmee een andere aanpak in de eigen praktijk uitgetoetst kan worden.

### Extra middelen ter beschikking stellen aan SBO/VSO-scholen en reguliere basisscholen.

Doel: eenpitters of kleine schoolbesturen en reguliere basisscholen de mogelijkheid bieden om opleidingsplekken te worden en zo een bijdrage te leveren aan opleidingsplekken voor toekomstig nieuw onderwijspersoneel.

Hoe: de komende 2 jaar de besturen ondersteunen middels schoolopleiders van andere besturen om de opleidschool te ontwikkelen

Resultaat: na twee jaar voldoende kwaliteit hebben als opleidschool om nieuwe leraren op te leiden.

### Begeleiden van startende leerkrachten en herintreders

Doel: Om uitval te voorkomen worden naast de reguliere ondersteuning door de besturen zelf twee modules aangeboden bovenbestuurlijk waarbij startende leerkrachten en/of herintreders zich verder kunnen ontwikkelen.

De drie modules bestaan uit:

- Passend onderwijs
- Communicatie met ouders

De modules worden bovenbestuurlijk georganiseerd en verzorgd door de PABO.

Resultaat:

- Minder uitval van startende leerkrachten en herintreders

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Begeleiding nieuwe zijinstromers	Sept 2020 – juli 2022 900 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 30 zijinstromers om de opleiding te laten slagen	
1.2 Intervisie zijinstromers	September 2019 – juli 2020. 300 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen zijinstromers en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.3 afnemen van TMA aan nieuwe zijinstromers	Doorlopend t/m juli 2022	Geeft een beeld van de drijfveren en competenties en vaardig-	Draagt bij om zicht te krijgen of de opleiding haalbaar is.

		heden. 30 kandidaten	
1.4 afnemen van TMA aan UWV deeltijdverkort	Dec 2020	Geeft een beeld van de drijfveren en competenties en vaardigheden. 20 kandidaten	Draagt bij om zicht te krijgen of de opleiding haalbaar is.
1.5 begeleiden UWV deeltijdverkort studenten	Sept 2020 – juli 2022. 600 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 20 onderwijsassistenten om de opleiding te laten slagen	
1.6 Intervisie UWV-kandidaten	Sept 2020 – juli 2022. 200 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen UWV-kandidaten en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.7 begeleiden herintreders	Sept 2020 – juli 2022 1080 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 36 onderwijsassistenten om de opleiding te laten slagen	
1.8 Intervisie herintreders	Sept 2020 – juli 2022. 360 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen herintreders en begeleiders	
1.9 begeleiden startende docenten	Sept 2020 – juli 2022 1000 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 50 onderwijsassistenten om de opleiding te laten slagen	
1.10 begeleiden onderwijsassistenten naar leraar	Sept 2020 – juli 2022. 900 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 36 onderwijsassistenten om de opleiding te laten slagen	
1.11 Intervisie onderwijsassistenten	September 2020 – juli 2022. 300 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen zijinstromers en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.12 afnemen van TMA doorstroom onderwijsassistent naar leerkracht	Doorlopend t/m juli 2022	Geeft een beeld van de drijfveren en competenties en vaardigheden. 30 kandidaten	Draagt bij om zicht te krijgen of de opleiding haalbaar is.
1.13 medewerkers kunnen ondersteuning krijgen bij loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken Providers: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pop-up coach (Mountainviewcoaching)</li> <li>- Jan Gooren coaching</li> <li>- Steinbusch &amp; Collega's</li> <li>- HRA Reflekt</li> </ul>	Doorlopend t/m juli 2022 500 klokuren	Het versterken van de vitaliteit van de medewerkers en het verkennen van loopbaanpaden binnen het onderwijs. Gericht op bewustwording van eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheden waarbij de focus licht op het versterken van het individu. (500 medewerkers)	Preventief beleid voor behoud van alle medewerkers

- Lagarde & You			
1.14 HRMoovs	September 2020 – juli 2022.	Via een App kunnen alle medewerkers inzicht krijgen in welke mate een zij gemotiveerd zijn en wat zij nodig hebben in hun werkomgeving om gemotiveerd te blijven	
1.15 Clooser 2	Okt 2020 – Mei 2022	Competentieontwikkeling leidinggevende. Leidinggevend en beschikken over de kennis en vaardigheden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij hun activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit.	Preventief beleid voor behoud van alle medewerkers
1.16 Steinbusch & Collaga's	Dec 2020 t/m juni 2022	Medewerkers voorbereiden op mobiliteit	Preventief beleid voor behoud van alle medewerkers
1.17 Pabo biedt aan UWV deeltijdverkort 2 modules aan	In de oriëntatiefase vooraf aan het opleidingstraject. Sept 2020 tot juni 2022	Nieuwe deeltijdverkort UWV krijgen zich op wat is nu didactiek en pedagogiek	
1.18 e-learningwizard	Sept 2020 – juli 2022	Zijinstromers van alle besturen kunnen gebruik maken van de e-learningmodules uit e-learningwizard	
1.19 • Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners 4 modules aangeboden door BCO en Vistacolleg (ROC)	Sept 2020 – juli 2022	Onderwijsassistenten en/ondersteuners (128) krijgen zo meer vaardigheden om leraren te ondersteunen en zich verder zelf te professionaliseren	
1.20 Pabo biedt aan herintreders en startende leraren 2 modules aan	Sept 2020 tot juni 2022	Startende leraren en herintreders verder professionaliseren om de start in het onderwijs goed te ondersteunen	
1.21 Doorontwikkeling tot opleidingsschool	September 2020 – juli 2022. 2190 klokuren	De nieuw aangesloten besturen ondersteunen met de ontwikkeling tot opleidingsschool aangevuld met huidige	De begeleiding vraagt veel van de huidige scholen. Dit vraagt verdere uitbouw van opleidingsscholen.

		besturen die nog opleidingsscholen willen opstarten.	
1.22 Anders organiseren	Sept 2020 tot juni 2022	Inspiratiesessies om anders organiseren vorm te gaan geven	Scholen de mogelijkheid bieden om goede voorbeelden op te halen en om anders organiseren vorm te gaan geven.

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwantitatieve tekorten

Doel: kandidaten voor het primair onderwijs via instroom en doorstroming voor de komende twee jaar (augustus 2020-augustus 2022).

Instroom

Resultaat:

- Extra instroom genereren van 116: 30 zij-instromers, 36 herintreders, 20 deeltijdverkort UWV en 30 doorstroom van mbo-medewerkers naar leerkracht PO

Activiteiten:

- Het platform: [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl) als gezamenlijk platform gebruiken om vanuit een centraal punt te communiceren met potentiële nieuwe medewerkers (zijinstromers/herintreders).
- Arrangementen continueren met UWV om potentiële kandidaten vanuit een uitkeringssituatie naar het onderwijs te brengen
- Vakdocenten waaraan een overschot is bij het Voortgezet Onderwijs in de regio benaderen en enthousiasmeren om over te stappen naar het PO
- Alumni actie opzetten en uitvoeren in samenwerking met de PABO
- Vanuit de vorige subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort is een digitaal platform ontwikkeld ([ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl)). De site wordt door social media voortdurend onder de aandacht gebracht. Verder de site in het VO-onderwijs meer onder de aandacht brengen, is een continu proces. Want hoe meer studenten naar dNP gaan, hoe meer collega's we in de toekomst in het basisonderwijs mogen verwelkomen. En dat verwelkomen van nieuwe leerkrachten is meer dan noodzakelijk

Uitstroom

- Behouden van zittend personeel is geen doel op zich en geen kwestie van 'tegen wil en dank'. Zittende personeelsleden die doelbewust het onderwijs willen verlaten worden ondersteund bij het zoeken van een nieuwe functie buiten het onderwijs. Ook voor hen staan de middelen van [het platform: ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl) alsmede coaching bij het maken en uitvoeren van uitstroom/loopbaanplannen ter beschikking.
- Leraren die het vak niet meer kunnen uitoefenen of willen begeleiden naar een mogelijke overstap naar onderwijsassistent binnen het onderwijs. Dit onderzoek van de kandidaten kan plaatsvinden met coaches vanuit het platform: [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl).

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 instituutsopleidingskosten nieuwe zijinstromers regulier, werven nieuwe zijinstromers	Sept 2020 – juni 2022	30 nieuwe zijinstromers werven	
2.2 Instituutsopleidingskosten leraar ondersteuners doorstroom naar leraar	September 2020 September 2021	30 leraar ondersteuners werven die willen en kunnen doorstromen naar nieuwe leraren	
2.3 Communicatie en doorontwikkeling platform <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a>	Sept 2020 – juni 2022	Website <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a> is onder de aandacht gebracht bij alle nieuw instroomdoelgroepen en wordt verder door ontwikkeld	

## Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterking van de samenwerking in de regio voor het wegwerken van het lerarentekort

- Genereren van een gezamenlijk bestand van kandidaten (PABO studenten, zij-instromers, herintreders en doorstromers) in het RTC PO Zuid-Limburg.  
Naast wervingsactiviteiten die op stichtingsniveau plaats vinden, worden ook gezamenlijke activiteiten georganiseerd om kandidaten te werven; op regionaal niveau dus. Hierbij wordt actief gebruik gemaakt van het platform [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl).  
Potentiële zijinstromers melden zich op het platform [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl). Voorlichting, selectie en opleiding vinden op een uniforme wijze plaats. Kandidaten kunnen zich profileren d.m.v. een eportfolio op het platform. Alle stichtingen hebben toegang tot alle kandidaten.
- Het ontwikkelproject voor leidinggevendenden vindt plaats op 'boven-bestuurlijk' niveau. De intervisiegroepen worden gekenmerkt door een heterogene samenstelling.
- Het ontwikkelproject voor onderwijsondersteuners vindt plaats op 'boven-bestuurlijk' niveau. De groepen worden gekenmerkt door een heterogene samenstelling.
- De producten en diensten die zittende leerkrachten ondersteunen (inloop-coach), positieve gezondheid, loopbaancoach) worden in onderling overleg ontwikkeld met de aanbieders en zijn via het platform [ikbenleerkracht.nl](https://ikbenleerkracht.nl) voor iedere medewerker beschikbaar van alle onderwijsbesturen.
- De training en opleiding van kandidaten wordt ontwikkeld en uitgevoerd in samenwerking met de Nieuwste PABO.
- Het werven van herintreders door de besturen gebeurt in samenwerking met de PABO (alumni).
- Het werven van potentiële kandidaten voor deeltijdverkort UWV gebeurt in samenwerking met UWV in de regio.
- Samenwerking met het VO om de doorstroming van docenten naar het PO (en in omgekeerde richting) te inventariseren en zo mogelijk te realiseren.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Overleg communicatieadviseurs	Sept 2020 – juni 2022 120 klokuren	Afstemming realiseren om platform: <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a> verder door te ontwikkelen en onder de aandacht te blijven brengen	
3.2 Aanpassingen RTC/website <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a>	Sept 2020 – juni 2022	De website en het RTC worden nog beter met elkaar gekoppeld.	
3.3 Overleg werkgroep <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a>	Sept 2020 – juni 2022 32 klokuren	Afstemming en voorbereiding overleg communicatieadviseurs en voortgang en ontwikkeling van platform <a href="https://ikbenleerkracht.nl">ikbenleerkracht.nl</a> bespreken	

## Activiteiten die zich richten op de borging van de opbrengsten

### Kwantitatieve activiteiten:

- 6x per jaar gemeenschappelijk overleg HR-managers om resultaten te bespreken
- 4x per jaar gemeenschappelijk overleg met de kleinere besturen om resultaten te bespreken

### Kwalitatieve activiteiten:

- Vanuit het RTC/ikbenleerkracht.nl wordt geïntegreerd managementinformatie aangeleverd aan de besturen over coachingstrajecten:
  - man/vrouw/ verhouding/ leeftijd
  - thema's die worden besproken

Onderzoek door PABO om effecten te meten en te evalueren

Het **uitbreiden** van een loopbaanwinkel op **het platform: ikbenleerkracht.nl**

Communiceren van (positieve) resultaten naar alle werknemers van alle stichtingen

Communiceren van initiatief met UWV en de hieruit voortvloeiende resultaten naar de regio.

Het versterken van de samenwerking **via het platform** bij het werven en behouden van medewerkers en het gezamenlijk uitdragen van het charmeoffensief zal ook in de daarop volgende jaren bij succes worden voortgezet.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Begeleiding van totale traject door projectleider RTC	Sept 2020 – juni 2020/ 260 klokuren	Resultaat afspraken bewaken, initiëren van acties, en voortgang bewaken	
4.2 Financiële afhandeling bewaken door penvoerder	Sept 2020 – juni 2020 110 klokuren	Goede financiële verdeling gelden over de besturen regelen en verantwoording afleggen over de subsidiegelden	
4.3 Begeleiding bovenbestuurlijk van de zijinstroomtrajecten	Sept 2020 – juni 2022 150 klokuren	Aanspreekpunt vanuit besturen over zijinstroomtrajecten. Coördineren en bewaken trajecten	
4.4 begeleiding werkgroep ikbenleerkracht.nl	Sept 2020 – juni 2022 150 klokuren	Aanspreekpunt vanuit besturen over charmeoffensief. Coördineert en bewaakt communicatietraject	
4.5 Overleg HR-managers	Sept 2020 – juni 2022 144 klokuren	Om totale project te bewaken en voortgang te bespreken	
4.6 Overleg alle deelnemende besturen subsidieaanvraag	Sept 2020 – juni 2022 144 klokuren	Om totale project voortgang te bespreken	
4.7 Overleg Projectleider, zijinstroomcoördinator en coördinator	Sept 2020 – juni 2022 24 klokuren	Afstemmingsoverleg en voorbereiden overlegmomenten	





<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1 Begeleiding nieuwe zijinstromers	€ 23.400	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 52 x 30 x 15
1.2 Intervisie zijinstromers	€ 7.800	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 52 x 10 x 15
1.3 afnemen van TMA aan nieuwe zijinstromers	€ 8.925	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 15
1.4 afnemen van TMA aan UWV deeltijdverkort studenten	€ 5.950	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 10
1.5 begeleiden UWV deeltijdverkort studenten	€ 15.600	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 30 x 10
1.6 intervisie UWV-kandidaten	€ 5.200	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 10 x 10
1.7 begeleiden herintreders	€ 27.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 30 x 18
1.8 intervisie herintreders	€ 9.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 10 x 18
1.9 begeleiden startende docenten	€ 25.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 20 x 25
1.10 begeleiden • Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners naar leraar	€ 13.950	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 31 x 30 x 15
1.11 Intervisie • Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners	€ 4.650	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 31 x 10 x 15
1.12 afnemen van TMA doorstroom onderwijsassistent/ondersteuner naar leerkracht	€ 8.925	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 15
1.13 Providers	€ 48.500	Prijs x aantal coachingsuren € 97 x 500
1.14 HRMoovs	€ 5.500	Prijs x product APP
1.15 Clooser 2	€ 8.550	Prijs per intervisietraject x aantal trajecten € 2850 * 3
1.16 Steinbusch & Collega's	€ 4.235	Prijs per groepscoaching x aantal coachingstrajecten € 2117,5 x 2

1.17 Pabo biedt aan UWV deeltijdverkort modules aan	€ 2.700	Prijs per module x aantal modules € 900 * 3
1.18 Gebruik e-learningwizard door zijinstromers	€ 2.000	Prijs gebruik voor 30 kandidaten
1.19 BCO/Vistacollege modules onderwijsassistent/ondersteuner	€ 6.000	Prijs per module x aantal modules € 1500 * 4
1.20 Pabo-modules herintreders/startende leraren	€ 1.800	Prijs per module x aantal modules € 900 * 2
1.21 Doorontwikkeling opleidingschool	€ 54.750	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 73 x 15
1.22 Anders Organiseren	€ 4.500	Prijs per module x aantal modules € 1500 * 3
2.1 instituutsopleidingskosten nieuwe zijinstromers regulier	€ 60.000	Instituutsopleidingskosten x aantal kandidaten € 4000 x 15
2.2 instituutsopleidingskosten leraarondersteuner doorstroom naar leraar	€ 60.000	Instituutsopleidingskosten x aantal kandidaten € 4000 x 15
2.3 communicatie en doorontwikkeling platform ikbenleerkracht.nl	€ 1.900	Inhuur communicatiebedrijf
3.1 Overleg communicatieadviseurs	€ 7.488	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 55 x 12 x 12
3.2 Aanpassingen RTC/ikbenleerkracht.nl	€ 1.900	Inhuur Baandomein
3.3 Overleg werkgroep ikbenleerkracht	€ 832	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 4 x 4
4.1 Begeleiding van totale traject door projectleider RTC	€ 9.490	Prijs uurtarief x aantal uren € 73 x 130
4.2 Financiële afhandeling bewaken (penvoerder)	€ 4.015	Prijs uurtarief x aantal uren € 73 x 110
4.3 Begeleiding bovenbestuurlijk coördinator van de zijinstroomtrajecten	€ 3.900	Prijs uurtarief x. aantal uren € 55 x 75
4.4 Begeleiding werkgroep ikbenleerkracht.nl	€ 3.900	Prijs uurtarief x. aantal uren € 55 x 75
4.5 Overleg HR-managers	€ 5.256	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 73 x 12 x 6
4.6 Overleg deelnemende besturen subsidie	€ 5.256	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 73 x 6 x 12
4.7 Overleg Projectleider, zijinstroomcoördinator en coördinator ikbenleerkracht.nl	€ 624	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 52 x 4 x 3

<b>Subtotaal kosten 2020-201</b>	€ 434.146,00	
<b>Subsidie (2/3)</b>	€ 290.875,30	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 145.437,65	

\* 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.

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1 Begeleiding nieuwe zijinstromers	€ 23.400	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 52 x 30 x 15
1.2 Intervisie zijinstromers	€ 7.800	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 52 x 10 x 15
1.3 afnemen van TMA aan nieuwe zijinstromers	€ 8.925	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 15
1.4 afnemen van TMA aan UWV deeltijdverkort studenten	€ 5.950	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 10
1.5 begeleiden UWV deeltijdverkort studenten	€ 15.600	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 30 x 10
1.6 intervisie UWV-kandidaten	€ 5.200	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 10 x 10
1.7 begeleiden herintreders	€ 27.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 30 x 18
1.8 intervisie herintreders	€ 9.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 10 x 18
1.9 begeleiden startende docenten	€ 25.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 20 x 25
1.10 begeleiden • Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners naar leraar	€ 13.950	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 31 x 30 x 15
1.11 Intervisie • Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners	€ 4.650	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 31 x 10 x 15
1.12 afnemen van TMA doorstroom onderwijsassistent/ondersteuner naar leerkracht	€ 8.925	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 15
1.13 Providers	€ 48.500	Prijs x aantal coachingsuren € 97 x 500
1.14 HRMoovs	€ 5.500	Prijs x product APP
1.15 Clooser 2	€ 8.550	Prijs per intervisietraject x aantal trajecten € 2850 * 3
1.16 Steinbusch & Collega's	€ 4.235	Prijs per groepscoaching x aantal coachingstrajecten € 2117,5 x 2
1.17 Pabo biedt aan UWV deeltijdverkort modules aan	€ 2.700	Prijs per module x aantal modules € 900 * 3
1.18 Gebruik e-learningwizard door zijin-	€ 2.000	Prijs gebruik voor 30 kandidaten

stromers		
1.19 BCO/Vistacollege modules onderwijsassistent/ondersteuner	€ 6.000	Prijs per module x aantal modules € 1500 * 4
1.20 Pabo-modules herintreders/startende leraren	€ 1.800	Prijs per module x aantal modules € 900 * 2
1.21 Doorontwikkeling opleidingsschool	€ 54.750	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 73 x 15
1.22 Anders Organiseren	€ 4.500	Prijs per module x aantal modules € 1500 * 3
2.1 instituutsopleidingskosten nieuwe zijinstromers regulier	€ 60.000	Instituutsopleidingskosten x aantal kandidaten € 4000 x 15
2.2 instituutsopleidingskosten leraarondersteuner doorstroom naar leraar	€ 60.000	Instituutsopleidingskosten x aantal kandidaten € 4000 x 15
2.3 communicatie en doorontwikkeling platform ikbenleerkracht.nl	€ 1.900	Inhuur communicatiebedrijf
3.1 Overleg communicatieadviseurs	€ 7.488	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 55 x 12 x 12
3.2 Aanpassingen RTC/ikbenleerkracht.nl	€ 1.900	Inhuur Baandomein
3.3 Overleg werkgroep ikbenleerkracht	€ 832	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 4 x 4
4.1 Begeleiding van totale traject door projectleider RTC	€ 9.490	Prijs uurtarief x aantal uren € 73 x 130
4.2 Financiële afhandeling bewaken (penvoerder)	€ 4.015	Prijs uurtarief x aantal uren € 73 x 110
4.3 Begeleiding bovenbestuurlijk coördinator van de zijinstroomtrajecten	€ 3.900	Prijs uurtarief x. aantal uren € 55 x 75
4.4 Begeleiding werkgroep ikbenleerkracht.nl	€ 3.900	Prijs uurtarief x. aantal uren € 55 x 75
4.5 Overleg HR-managers	€ 5.256	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 73 x 12 x 6
4.6 Overleg deelnemende besturen subsidie	€ 5.256	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 73 x 6 x 12
4.7 Overleg Projectleider, zijinstroomcoördinator en coördinator ikbenleerkracht.nl	€ 624	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 52 x 4 x 3
<b>Subtotaal kosten 2020-201</b>	€ 434.146,00	
<b>Subsidie (2/3)</b>	€ 290.875,30	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 145.437,65	

\* 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.

### Deelnemend bestuur 1

Naam: MOVARE

Bevoegd gezag nummer 41516

Naam contactpersoon *J.P.G.m. Huijzen, Beers*  
*lid CIB*

Handtekening



### Deelnemend bestuur 2

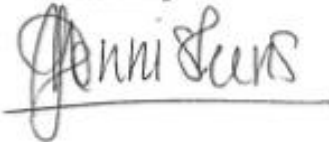
Naam: INNOVO

Bevoegd gezag nummer 41506

Naam contactpersoon

*Nv Wolven-Jenniskens*

Handtekening



### Deelnemend bestuur 3

Naam: MosqLira

Bevoegd gezag nummer 41373

Naam contactpersoon Joen van Zomeren

Handtekening



2

2



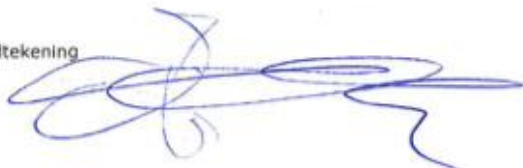
Deelnemend bestuur 4

Naam: kom Leren

Bevoegd gezag nummer 42669

Naam contactpersoon Peter Groos, voorzitter College van Bestuur

Handtekening



Deelnemend bestuur 5

Naam: Triade

Bevoegd gezag nummer 40987

Naam contactpersoon

Drs. A.P.H.M. Cobben, voorzitter College van Bestuur

d.d. 20 feb. 2020.

Handtekening



Deelnemend bestuur 6

Naam: Kindante

Bevoegd gezag nummer 83280

Naam contactpersoon

P. J. Lemmens

Handtekening



Deelnemend bestuur 7

Naam: Vereniging Suringar

Bevoegd gezag nummer: 40717

Handtekening



Deelnemend bestuur 8

Naam: Stg IBPL

Bevoegd gezag nummer 40307

Naam contactpersoon

A. A. t Alla

Handtekening



Stichting Islamitisch Basisonderwijs  
Parkstad Limburg (IBPL)  
Postbus 95  
6400 AB Heerlen

Handtekening

Deelnemend bestuur 9

Naam: Stichting Alterius

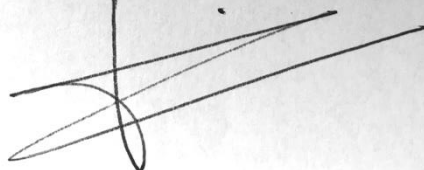
Bevoegd gezag nummer

41021

Naam contactpersoon

Taw Bisscheaout

Handtekening



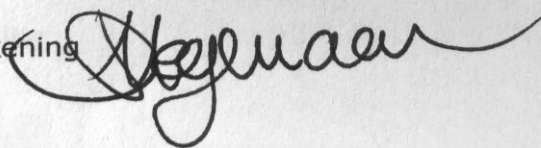
Deelnemend bestuur 10

Naam: Stichting ~~Stichting Pallas~~ Pallas

Bevoegd gezag nummer 41246

Naam contactpersoon Nicole Degenaar

Handtekening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicole Degenaar', written in a cursive style.

## Deelnemend bestuur 11

Naam: Stichting Smart Limburg

Bevoegd gezag nummer: 41891

Dhr. drs. Mehmet Demirbas  
Handtekening



Stichting SMART Limburg  
Silexstraat 41  
6216 XB Maastricht  
043-343 76 65  
bestuur@elhabib.nl  
KvK nr. 14119209

12

## Deelnemend bestuur 8

Naam: Stg IBPL

Bevoegd gezag nummer

Naam contactpersoon

Handtekening

## Deelnemend bestuur 13

De Nieuwste PABO

Bevoegd gezag nummer 34808

Naam contactpersoon: Coen van der Ree  
Directeur a.i.

Handtekening



## 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.

Als projectleider RTC PO Zuid-Limburg zal Frank Bruijnenberg de hele uitvoering van het plan voor zijn rekening nemen. Hierbij is te denken aan:

- Contactpersoon voor de besturen
- Initiëren, uitvoeren en verantwoording afleggen aan de deelnemende besturen over het plan

Anouk Husson: coördinator zijinstromer/UWV deeltijdverkort verantwoordelijk voor de communicatie met de besturen w.b.t de zijinstroom van nieuwe medewerkers.

Maud Golsteyn verantwoordelijk voor de communicatie van het platform: [ikbenleerkracht.nl](http://ikbenleerkracht.nl)

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

In de planperiode van de subsidie RAL is er een platform ontwikkelt voor de volgende doelgroepen:

- ik wil leraar worden
- ik wil weer leraar zijn
- ik ben leraar

Op dit platform kunnen de verschillende doelgroepen alle informatie vinden over opleiding, vacatures en mogelijke begeleiding in de vorm van coaches. Daarnaast worden is er een begin gemaakt met professionaliseringstrajecten voor medewerkers. Hier kunnen alle medewerkers gebruik van maken

In oktober 2019 is het platform live gegaan: [www.ikbenleerkracht.nl](http://www.ikbenleerkracht.nl).

In de volgende planperiode is het van belang de website verder uit te bouwen en nog meer naamsbekendheid te geven onder alle doelgroepen.