



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

Plan van aanpak primair onderwijs “Zwolle”

Regionale Aanpak Personeelstekort Onderwijs

2020/2021 - 2021/2022

Inleiding

De subsidieaanvraag Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) regio Zwolle beschrijft de samenwerking van regionale besturen in het primair onderwijs in samenwerking met de hogescholen en lerarenopleidingen Katholieke Pabo Zwolle (KPZ), Hogeschool Viaa en Windesheim. In de regio werken de hogescholen samen met de vo- en mbo instellingen (Landstede, Menso Alting, Deltion College en Aventus) op het gebied van gevarieerde opleidingsroutes, doorstroming vo-mbo-hbo en een gezamenlijke aanpak ten aanzien van de arbeidsmarktfricties in het domein Jeugd en Educatie (onderwijs, kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg). Vanaf 2019 werken de besturen en opleidingsinstituten samen aan de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL), in de po aanvragen Zwolle en Noordwest-Veluwe en vo-mbo aanvragen Zwolle en Noordwest-Veluwe, met een gemeenschappelijk programma.

Hoewel deze subsidieaanvraag betrekking heeft op het primair onderwijs in de regio Zwolle, is de regionale samenwerking onderdeel van een gemeenschappelijk regionaal programma en aanpak personeelstekorten. In dit kader zijn er dan ook subsidieaanvragen voor de Regionale Aanpak Personeelstekorten ingediend door de samenwerkende opleidingsinstituten en regionale besturen voor de regio's:

- Po "Zwolle"
- Po "Kop van Overijssel"
- Po "Veluwe en Salland"
- Vo-mbo "Zwolle"
- Vo-mbo "Noordwest-Veluwe"

In dit plan van aanpak treft u een beschrijving aan van de regio in hoofdstuk 1, beschrijving van de betrokken partners in hoofdstuk 2, programmalijnen en activiteitenplan in hoofdstuk 3, een toelichting op de aanvullende vereisten vanuit de subsidie in hoofdstuk 4 en tot slot treft u de begroting aan in hoofdstuk 5.

Indien u vragen heeft aangaande deze subsidieaanvraag gedurende de aanvraagperiode kunt u zich rechtstreeks wenden tot de voorzitter van de stuurgroep RAL:

Mevr. I. Lammerse
Voorzitter Stuurgroep RAL (po, vo en mbo)
Voorzitter CvB Katholieke Pabo Zwolle
E. i.lammerse@kpz.nl

Inhoud

1. Regio.....	4
1.1. Regio-indeling en gemeentegrenzen.....	4
1.2. Regio primair onderwijs Zwolle in relatie tot andere regio's en subsidieaanvragen.....	5
1.3. Arbeidsmarkt in de regio Zwolle en direct verbonden subsidieaanvragen.....	5
2. Betrokken partners bij het plan van aanpak.....	8
2.1. Betrokkenheid besturen/werkgevers.....	8
2.2. Betrokken hogescholen.....	8
2.3. Betrokkenheid, rol, bijdrage en expertise betrokken vo- mbo instellingen.....	8
3. Doelstelling en activiteitenplanning.....	9
3.1. Gemeenschappelijke visie, aanpak en programma.....	9
3.2. Uitgangspunten.....	10
3.3. Programmalijnen.....	11
3.4. Activiteitenoverzicht.....	15
3.5. Regionale Aanpak Lerarentekort versus Regionale Aanpak Personeelstekort.....	25
4. Aanvullende eisen.....	26
4.1. Projectleider/aanjager.....	26
4.2. Loketfunctie.....	27
Begroting en financiële borging.....	28
Ondertekening.....	29
Bronnen.....	30
Bijlage A – Toelichting Totale regio en samenwerking.....	31

1. Regio

In dit hoofdstuk beschrijven we de regio waar deze subsidieaanvraag betrekking op heeft. We definiëren de regio, geven een toelichting op de al bestaande regionale samenwerking en relevante ontwikkelingen in de regio, de visie op de voortzetting en uitbreiding hiervan en de daarin voorziene kansen en knelpunten.

1.1. Regio-indeling en gemeentegrenzen

De subsidieaanvraag regio “Zwolle” is primair gericht op de regio zoals weergegeven in figuur 1, en omvat de gemeenten Zwolle, Hattum en Heerde. Bij het definiëren van de regio zijn de gemeentegrenzen leidend. In totaal participeert 67% van het aantal besturen in de regio, wat 1270 fte vertegenwoordigd (87% van het totaal aantal fte in deze regio). Deze aanvraag heeft betrekking op de gedefinieerde regio maar dit neemt niet weg dat andere besturen in de nabije omgeving van de regio betrokken worden (en blijven) bij de activiteiten en het programma die in deze aanvraag worden beschreven. Zie ook bijlage A voor een toelichting van de totale regio en samenwerking.



Figuur 1. Gedefinieerde regio subsidieaanvraag po regio “Zwolle”

1.2. Regio primair onderwijs Zwolle in relatie tot andere regio's en subsidieaanvragen

Naast deze aanvraag is er, als onderdeel van de regionale samenwerking, een aanvraag ingediend voor het primair onderwijs in de regio "Kop van Overijssel" en "Veluwe en Salland" en voor het Voortgezet Onderwijs in samenwerking met het mbo in de regio "Zwolle" en de regio "Noordwest-Veluwe". De activiteiten die worden geschetst in het plan van aanpak hebben betrekking op de *gehele* regionale samenwerking tussen primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo-instellingen en de lerarenopleidingen en is vanwege gewijzigde subsidievoorwaarden opgedeeld in meerdere subsidieaanvragen en regio's.

De samenwerking tussen de regio's heeft reeds vorm gekregen met de aangevraagde en toegekende subsidies Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en wensen we als totale regio vervolg te geven met het aanvragen van subsidies Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP). Met de subsidieaanvragen werken 41 besturen uit het po, 17 besturen uit het vo, 3 mbo- en 3 hbo-instellingen nauw samen aan het anticiperen op het (toenemende) lerarentekort. Naast bovengenoemde regio's en direct verbonden subsidieaanvragen wordt de samenwerking gezocht met omliggende regio's waaronder de regio Lelystad/Dronten, Almere en Twente. In de begroting wordt voor deze aanvraag expliciet inzichtelijk gemaakt hoe de subsidiegelden voor het primair onderwijs in de regio Zwolle worden besteed.

1.3. Arbeidsmarkt in de regio Zwolle en direct verbonden subsidieaanvragen

In deze paragraaf beschrijven we de regio's waar deze aanvraag en de direct verbonden subsidieaanvragen betrekking op hebben. Dit omdat we de totale regio benaderen vanuit één geheel en één programma en het bovendien zeer lastig is enkel de regio met de gemeenten Zwolle, Hattum en Heerde te beschrijven, daar cijfers niet beschikbaar zijn op gemeenteniveau.

Arbeidsmarkt leraren

In tabel 1 wordt inzichtelijk gemaakt hoe de vervangingsvraag en onvervulde vraag van leraren in fte zich de komende jaren zal ontwikkelen (Adriaens, Fontein, & de Vos, december 2019). In de tabel is de regio waar deze subsidieaanvraag betrekking op heeft (Regio Zwolle) opgenomen, maar zijn ook de regio's waarmee direct wordt samengewerkt vanuit een gezamenlijk plan van aanpak opgenomen. Hiermee worden enerzijds de verschillen in de subregio's zichtbaar en wordt anderzijds een beeld geschetst van de totale grootte van het te verwachten lerarentekort.

Het te verwachten tekort vanuit de prognoses, gepubliceerd in november 2018, laten een groter tekort zien dan weergegeven in de prognoses zoals gepubliceerd in december 2019. Dit heeft te maken met dat het tekort in 2018 is 'teruggezet' op 0, gezien bij CentERdata onbekend is hoeveel tekorten er op dit moment zijn. Alle leerlingen gaan in principe toch naar school? De definitie van het lerarentekort speelt een belangrijke rol in de interpretatie van de cijfers: *"Een tekort aan leraren is helaas niet eenvoudig te definiëren. Het hangt af van de vraag wat je een toelaatbare omvang van een klas vindt, een maximale werkdruk, een maximum betrekkingssomvang, een minimale kwaliteit, bevoegdheid, et cetera. Op het moment dat leerlingen structureel naar huis gestuurd worden is natuurlijk wel evident sprake van tekorten. Maar dat wil niet zeggen dat er in de periode daarvoor nog geen tekorten zijn."* (Adriaens, Fontein, & de Vos, december 2019).

De cijfers, zoals weergegeven in onderstaande tabellen, geven een indruk van het te verwachten tekort uitgaande van de interpretatie dat een tekort tot gevolg heeft dat leerlingen structureel niet naar school kunnen gaan. Er kan geconcludeerd worden dat in alle weergegeven regio's de tekorten toenemen. Er is echter onvoldoende data beschikbaar (of mogelijk onvoldoende benut) ten aanzien van de onzichtbare tekorten (andere oplossingen of noodmaatregelen die ingezet worden), waardoor de cijfers een vertekend beeld kunnen geven ten opzichte van de werkelijke ervaren tekorten in het werkveld. Ook is er onvoldoende inzicht in de grootte van orde van kwalitatieve tekorten en de invloed daarvan op bijvoorbeeld de kwaliteit van het onderwijs.

In de regio Zwolle alsook de direct samenwerkende regio's c.q. subsidieaanvragen nemen we bovenstaande in ogenschouw, ons realiserende dat meerdere schoolbesturen zich niet in onderstaande representatie herkennen. Eén van de doelen van de subsidie, als onderdeel van programmaliijn 3 en 7, is meer zicht te krijgen op de huidige aanwezige tekorten enerzijds en de te verwachten tekorten vanuit aanwezige of nog te realiseren strategische personeelsplanningen van besturen.

Tabel 1. Regionale tekorten volgens prognose november 2018

Arbeidsmarktregio	Vervangingsvraag in fte		Onvervulde vraag in fte		Relatief onvervulde vraag	
	2019	2024	2019	2024	2019	2024
Regio Zwolle	143	133	19	109	0,67%	4,01%
Twente	174	146	19	125	0,59%	4,15%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	187	172	27	157	0,89%	5,32%
Drenthe	74	69	8	44	0,63%	3,74%
Flevoland	154	130	15	72	0,61%	3,08%
Landelijk	5434	4936	1698	4884	1,95%	5,76%

Tabel 2. Regionale tekorten volgens prognose december 2019

Arbeidsmarktregio	Vervangingsvraag in fte		Onvervulde vraag in fte		Relatief onvervulde vraag	
	2019	2024	2019	2024	2019	2024
Regio Zwolle	111	133	0	15	0%	0,54%
Twente	157	147	0	22	0%	0,71%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	162	174	0	50	0%	1,56%
Drenthe	53	65	0	13	0%	1,03%
Flevoland	56	63	0	13	0%	1,06%
Landelijk	4235	4540	3	1913	0%	2,19%

Arbeidsmarkt schoolleiders

De Onderwijsraad en het Arbeidsmarktplatform PO constateren dat de personeelstekorten zich niet alleen beperken tot het lerarentekort. Besturen ervaren de spanning bij het vervullen van vacatures bij schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel en specialistische functies. De regionale tekorten aan schoolleiders en OOP functies zijn lastig inzichtelijk te maken door ontbrekende regionale data. Wel geven de landelijke gegevens een indicatie:

- *Het aantal vacatures voor schoolleiders en leraren steeg in 2016/2017 met respectievelijk 55 en 51 procent ten opzichte van een jaar eerder (Van den Berg en Scheeren, 2018). Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel steeg het meest: 129 procent ten opzichte van 2015/2016.*
- Het aantal vacatures voor zowel het ondersteunend personeel als het directiepersoneel is het afgelopen jaar toegenomen. Ook valt de stijging van het aantal ondersteuners in de sector op. Waar het aantal directieleden in de sector de afgelopen jaren is gedaald, zien we – vooral in het meest recente jaar – een forse stijging van het aantal ondersteuners in de sector (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Hoewel er volgens het rapport (Van den Berg & Scheeren, april 2019) niet vast te stellen is hoe groot het tekort aan schoolleiders op dit moment is, zijn er wel de volgende (kwantitatieve) aanwijzingen voor een krappe arbeidsmarkt:

- Bijna de helft van de schoolleiders in de sector is 55 jaar of ouder, 30 procent is 60 jaar of ouder. Zij zullen de sector de komende jaren gaan verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat zorgt voor een aanzienlijke (toenemende) vraag naar schoolleiders.
- Het aantal vacatures voor directiepersoneel is de afgelopen jaren fors toegenomen, van 295 fte in 2014/2015 naar 705 fte in 2017/2018. Vacatures ontstaan vooral doordat vertrekkend personeel vervangen wordt. Van de vacatures in 2017/2018 is 79 procent ten tijde van dit vacatureonderzoek volledig vervuld, terwijl 20 procent niet is vervuld.

Arbeidsmarkt ondersteunende functies en functies kinderopvang

Naast bovengenoemde cijfers over het toenemende lerarentekort en tekort aan schoolleiders weerspiegelen de actuele Cao-afspraken (Slob, 2020), de toename van de positie en diversiteit aan

leiderschaps- en ondersteunende functies. Er is een forse stijging van het aantal ondersteuners in de sector. In 2018 werken er circa 36.920 ondersteuners in de sector, ten opzichte van zo'n 32.700 in 2017: een toename van bijna 13 procent. Mogelijk hangt deze stijging samen met de besteding van werkdrumiddelen in de sector. Ook is in de cao een verbetering van de primaire arbeidsvoorwaarden en een actueel en nieuw functiebouwwerk beschreven.

Uit de berekeningen van de Arbeidsmarktprognoses Kinderopvang (Siegert & Lodder, juni 2019) blijkt dat er anno 2019 een tekort is van circa 3.000 pedagogisch medewerkers voor de kinderopvang en dat dit tekort dreigt in 2022 op te lopen naar 5.300 (laag scenario) tot 8.900 (hoog scenario) pedagogisch medewerkers met een mbo niveau 3 en 4 opleiding. Uit de prognoses blijkt dat er regionale verschillen zijn. Er is te zien dat de geraamde tekorten niet beperkt zijn tot de Randstad, maar de omvang van het tekort wel in alle regio's verschillend is. In de regio Flevoland, Overijssel en Noordwest-Veluwe werken 7800 pedagogisch medewerkers in de Kinderopvang. Op basis van de landelijke verhoudingen is de inschatting dat er vacatureruimte/ tekort is van 3%, circa 230 fulltime banen. Bovengenoemde heeft naar verwachting direct effect op het aantal beschikbare mbo 3 en 4 opgeleide pedagogisch medewerkers die kiezen voor het werken in de kinderopvang of als onderwijsassistent in het onderwijs. De verwachting is dat deze cijfers ook een effect hebben op de doorstroming van deze doorgroep naar de ad Pedagogisch Educatief Professional en doorstroming naar de bacheloropleidingen leraar basisonderwijs.

2. Betrokken partners bij het plan van aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze de verschillende partners in de regio's betrokken zijn bij deze subsidieaanvraag.

2.1. Betrokkenheid besturen/werkgevers

Vanuit het regionale werkveld is een kerngroep van werkgevers met bestuurdersschoolleiders en hr-functionarissen/beleidsmedewerkers geformeerd die richting geven aan de maatregelen, het programma en initiatieven op korte – en middellange termijn.

Rol en expertise kerngroep werkgevers: De rol en expertise richt zich voornamelijk op aantrekkelijk en goed werkgeverschap, in omstandigheden, context en arbeidsvoorwaarden alsook begeleiding en coaching voor Young Professionals in de inductiefase en aantrekkelijke ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bestuur en in de regio. De geformuleerde visie en de geschetste activiteiten vragen daarbij om boundary crossing tussen besturen en lerarenopleidingen: het proces van leren bewegen tussen of samenwerken met andere systemen zoals Engeström (1995) beschrijft: “the challenge of negotiating and combining ingredients from different contexts to achieve hybrid solutions” (p. 319).

2.2. Betrokken hogescholen

Vanuit de betrokken hogescholen is een kerngroep geformeerd die richting geeft aan de maatregelen en initiatieven op korte- en middellange termijn.

Rol en expertise samenwerkende hogescholen: De rol en expertise van de samenwerkende hogescholen richt zich voornamelijk op aantrekkelijke en studeerbare opleidingen, begeleiding en coaching gedurende de opleidingsperiode en de inductiefase in samenwerking met partners in het werkveld. Zij stimuleren aantrekkelijke ontwikkelingsmogelijkheden in de regio en bij besturen. Eveneens staat het aanpassen en herontwerpen van de opleidingsroutes (samen met het werkveld om aan te sluiten bij behoeften aan huidige professional, maar ook bij toekomstige nieuwe rollen, bekwaamheden, vaardigheden en functies) centraal.

2.3. Betrokkenheid, rol, bijdrage en expertise betrokken vo- mbo instellingen

Vanuit de betrokken vo- en mbo-instellingen is een kerngroep geformeerd verbonden aan de kerngroep van de besturen/werkgevers en hogescholen. De kerngroep geeft richting aan de maatregelen en initiatieven op korte- en middellange termijn om de doorstroming naar opleidingen en beroepen binnen het domein Jeugd/Kind en Educatie te stimuleren.

Rol en expertise van de samenwerkende vo – en mbo instellingen: De rol en expertise richt zich voornamelijk op aantrekkelijke, studeerbare opleidingen en de doorstroming van leerlingen/studenten richting opleidingen en beroepen in het domein Jeugd en Educatie. Zij stimuleren een soepele doorstroming en sturen aan op aanpassingen en/of het herontwerpen van de curricula/ opleidingsroutes. Dit doen zij samen met het werkveld om aan te sluiten bij behoeften aan huidige professionals, maar ook bij toekomstige nieuwe rollen, bekwaamheden, vaardigheden en functies. Dit betreft zowel een kwantitatief doel om meer toekomstige professionals te werven voor de sector als een kwalitatief doel gericht op een betere aansluiting bij huidige en toekomstige beroepen, verantwoordelijkheden en rollen.

3. Doelstelling en activiteitenplanning

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstellingen en daaraan verbonden activiteitenplanning. We starten met het uiteenzetten van de uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen, waarna de projectlijnen en activiteiten zo concreet mogelijk worden beschreven. Genoemde doelstellingen en activiteiten sluiten aan op de zes actielijnen zoals geformuleerd door het Ministerie van OCW (Slob & Van Engelshoven, 2018): 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 en 6) stimuleren van innovatie.

Het activiteitenplan is gebaseerd op de eerste ervaringen vanuit de subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort, feedback van de betrokken bestuurders, schoolleiders, leraren en projectleiders van de huidige actielijnen. Hierbij is ook rekening gehouden met het Convenant extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020-2021 (Slob, den Besten, & Rosenmöller, 2019).

3.1. Gemeenschappelijke visie, aanpak en programma

In de uitvoering van de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) delen deelnemende partners kennis met elkaar, zijn verschillende inhoudelijke trajecten gerealiseerd en gefaciliteerd en is er ruimte voor (door)ontwikkeling van verschillende interventies. Er zijn diverse netwerken ontstaan van waaruit schoolbesturen input krijgen om het eigen beleid vorm te geven en met elkaar wordt gewerkt aan een gemeenschappelijke visie op een duurzaam kwantitatief en kwalitatief arbeidspotentieel in de sector onderwijs.

In de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) is de scope breder met het toevoegen van de tekorten van schoolleiders en onderwijs ondersteunend personeel (OOP) aan de regeling. De focus van kennisdelen, netwerken en opstarten van inhoudelijke trajecten zal verschuiven naar het intensiveren van de regionale samenwerking, het borgen van ontplooide inhoudelijke initiatieven en het realiseren van samenhang en integraal beleid. Dit met als uiteindelijke doel dat het werkveld goed toegerust is om de problematiek die het Personeelstekort onderwijs met zich meebrengt het hoofd te bieden. Zowel op het gebied van werving en begeleiding, als op het gebied van strategisch HR beleid. Het vormgeven van het onderwijs van de toekomst, zowel organisatorisch als onderwijskundig vraagt vernieuwend en flexibel denken over opleidingsroutes en loopbaanpaden.

Ambities:

1. Het ontwikkelen van een gezamenlijke visie en programma voor bestaande en nieuwe rollen en functies in het onderwijs aan leerlingen en studenten van 0-21 jaar en hierop aansluitende diverse en gevarieerde opleidingsroutes en praktijkplaatsen op de niveaus Mbo (3 en 4), associate degree (5), bacheloropleidingen- (6) en masters (7). Eventuele nieuwe ontwikkelingen die van hieruit worden ontplooid zullen aansluiten op lopende ontwikkelingen en deze in ieder geval niet direct belemmeren.
2. De opleidingsinstituten leiden toekomstige professionals op voor de sector en voor regionale werkgevers door het principe van regionaal Samen Werven en Samen Opleiden.
3. Werkgevers en de opleidingsinstituten werken bewust aan het imago van beroepen en het behouden van de huidige professionals in de verschillende sectoren van het onderwijs. Daarbij doorbreken we bestaande grenzen en belemmeringen rondom het kind, student en de professional.
4. Opleidingsinstituten verzorgen toekomstbestendig onderwijs dat studenten maximaal voorbereidt op de beroepspraktijk. Dat gebeurt door die beroepspraktijk en het onderwijs dicht bij elkaar te brengen. Dat doen we tevens door de adviezen van de Onderwijsraad (Ruim baan voor de leraar, november 2018) te betrekken bij de visievorming en de samenstelling van het programma en door te anticiperen op de brede pedagogische/didactische basis voor zowel po- als vo-leerkrachten en het funderend onderwijs.

3.2. Uitgangspunten

Bij het vormgeven van het plan van aanpak en de uitvoering hiervan bij het anticiperen op de personeelstekorten zijn volgende uitgangspunten gehanteerd:

- We bouwen voort op de samenwerking en netwerken die zijn ontstaan bij het initiëren van de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL). Onze activiteiten verbinden we aan andere initiatieven en regionale samenwerkingen zoals onder meer: Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P), de Campus Kind en Educatie, het Innovatiecluster met bijbehorende projecten als het Regionaal Investeringsfonds Interprofessioneel werken met studenten gericht op realiseren van interprofessionele leerteams en de Human Capital Agenda Zwolle.
- We doen het samen; bij de besteding van subsidiegelden komt zoveel als mogelijk ten bate van het werkveld (schoolbesturen en betrokken professionals).
- We investeren in activiteiten die op korte termijn effect resulteren, maar ook heel bewust in activiteiten die een duurzaam karakter hebben ten aanzien van anticiperen op het personeelstekorten én het borgen van de regionale samenwerking. Hiertoe voegen we een onderzoekscomponent toe, waarmee we kwalitatieve en kwantitatieve onderbouwing zoeken voor effecten die de activiteiten sorteren. De lectoraten en practoraten die op de verschillende opleidingsinstituten actief zijn, kunnen hier een actieve rol in vervullen om de effectiviteit waar mogelijk te vergroten.
- We benutten de schaalgrootte en netwerken van alle, aan de vijf subsidieaanvragen verbonden gemeenten en besturen.
- We onderscheiden subregio's, waaronder subregio Zwolle, om, daar waar het nodig is, concrete afspraken over werving en regionaal opleiden, daadkrachtig te kunnen maken.
- We zetten in op een sector-overstijgende aanpak om systeem-doorbrekende interventies te kunnen ontwerpen en implementeren. Alle sectoren (po, vo, mbo en hbo) zijn daarnaast van invloed op de aanwezige tekorten in het primair onderwijs.
- We houden waar mogelijk rekening met tekorten in andere sectoren zoals de kinderopvang, jeugdhulp en zorg. We zoeken de samenwerking om van andere sectoren te kunnen leren en mogelijk samen maatregelen te ondernemen. Daarnaast zoeken we actief de samenwerking met andere (aanpalende) RAL/RAP regio's en initiatieven. Zo zal er samenwerking worden vormgegeven met de regio's Lelystad/Dronten over het gezamenlijk vormgeven van de loketfunctie en samenwerking tussen de instroommakelaars vanuit de andere RAP regio's.

3.3. Programmalijnen

In de Regionale Aanpak Personeelstekorten staan onderstaande programmalijnen centraal. Deze programmalijnen staan eveneens centraal in de andere direct verbonden subsidieaanvragen. Ten opzichte van de Regionale Aanpak Lerarentekort is het aantal programmalijnen samengevoegd en gecompriemd om de samenhang en effectiviteit te bevorderen.

Programmalijn 1 – Samenwerken in de regio

In deze programmalijn staat de onderlinge samenwerking tussen besturen in de regio, de samenwerking tussen besturen en onderwijsinstellingen en de samenwerking tussen onderwijsinstellingen centraal. *Doelstelling van deze programmalijn is de samenwerking te intensiveren en nog meer gezamenlijk op te trekken in het ontwerpen en implementeren van initiatieven om de personeelstekorten direct te beïnvloeden en in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen.* Daarbij sturen we op een verschuiving van netwerken en kennisdelen naar (interprofessioneel) samenwerken vanuit een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en belang. Dit met als doel een aantrekkelijke regio (en daaraan verbonden werkgevers) te zijn voor toekomstige onderwijsprofessionals.

- Concreet kan onder meer worden gedacht aan het realiseren van afspraken rondom het opleiden van studenten en starters in het onderwijs, het maken van afspraken over de werving in de regio of het gezamenlijk aanbieden van programma's aan (nieuwe) medewerkers.
- Om de onderlinge samenwerking tussen besturen te intensiveren, zal er gewerkt worden met een procesbegeleider, die vanuit een onafhankelijke rol, de samenwerking tussen besturen onderling tot stand kan brengen, stimuleren, aanjagen en met betrokken regionale besturen afspraken kan vastleggen en de naleving hiervan kan monitoren. We benutten hierbij de kennis die er bij de verschillende opleidingsinstellingen, onder meer vanuit het Samen Opleiden en Professionaliseren reeds beschikbaar is en sluiten hier op aan. In de uitvoering betekent dit dat de procesbegeleider samenwerking tussen de besturen in de subregio's/gemeenten tot stand brengt (denominatie overstijgend), hierbij gebruik makend van een team vanuit de opleidingsinstellingen die de procesbegeleider kan informeren over al bestaande samenwerkingen en contexten.
- Daarnaast zal er worden ingezet op de samenwerking tussen besturen en opleidingsinstellingen om gezamenlijke werving nader te kunnen vormgeven en het in co-creatie met het werkveld ontwerpen van passende opleidingsroutes voor toekomstig professionals te bevorderen.
- Ook zal er in deze programmalijn worden ingezet op het realiseren van samenwerking tussen de opleidingsinstellingen. Dit met als uiteindelijke doel een gezamenlijk en gedifferentieerd opleidingsaanbod voor toekomstige onderwijsprofessional te realiseren, om zodoende het volgen van een opleiding aantrekkelijker te maken en met elkaar te werken aan het terugdringen van vroegtijdige studie-uitval en uitval in de eerste jaren in de beroepspraktijk.

Programmalijn 2 – Strategisch HR en arbeidsmarkt

In deze programmalijn krijgt strategisch HR en arbeidsmarktbeleid binnen schoolbesturen een expliciete plaats. In de RAL hebben HR-professionals reeds met elkaar kunnen netwerken en kennis kunnen delen. We merken daarbij op dat veel schoolbesturen nog zoekend zijn in de vertaalslag hiervan en de daadwerkelijke vormgeving van beleid op het terrein van toenemende personeelstekorten, strategische personeelsplanning en toekomstige functievorming en het functiehuis. Daarbij zijn er verschillen waar te nemen in de ervaren urgentie van de personeelstekorten, de mate waarin een bestuur hier proactief beleid op voert (en hiervoor ook de mogelijkheden heeft) en de wijze waarop de ingezette interventies zich verhouden tot de interventies die al worden gedaan in de regio/bij andere besturen. Doelstelling is om vanuit kennisdelen en netwerken (RAL) door te ontwikkelen naar integraal strategisch HR beleid en hieruit voortvloeiende doelgerichte interventies ten aanzien van personeelstekorten.

We willen dit realiseren door HR professionals de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan ontwerpessies rondom Strategisch HR en arbeidsmarktbeleid. In de ontwerpessies staat de

vertaling van strategisch HR beleid en in te zetten interventies in relatie tot de (verwachte) personeelstekorten centraal. Een accent zal liggen op de volgende thema's:

- strategische personeelsplanning
- vormgeven van loopbaanpaden en het daaraan verbonden functiehuis en opleidingsroutes
- begeleiding tijdens de inductieperiode voor een diversiteit aan starters (zij-instromers, versneld voor de klas, herintreders, afgestudeerde voltijd -en deeltijdstudenten)
- inzet toolbox zij-instromers (reeds ontwikkeld binnen de RAL)
- leven lang leren

Naast de ontwerpessies wordt besturen de mogelijkheid geboden een beroep te doen op specialisten die een adviserende en ondersteunende rol kunnen vervullen voor de HR-afdelingen c.q. bestuurders of directieteams. De specialist zal hierbij actief meewerken aan het nader vormgeven van strategisch HR-beleid in relatie tot personeelstekorten door te analyseren, te ontwerpen, ervaringen van andere besturen te delen, intermediair te zijn tussen verschillende besturen, mee te ontwikkelen en handvatten aan te reiken ten aanzien van implementatie.

Programmalijn 3 – Loketfunctie

In deze programmalijn wordt de loketfunctie, die op dit moment in ontwikkeling is vanuit de subsidieregeling RAL, verder doorontwikkeld. *Doelstelling hiervan is geïnteresseerden in het onderwijs (tussen de 15-67 jaar) laagdrempelig en volledige informatie te verstrekken over het werken in het onderwijs en hen actief te begeleiden in hun zoektocht hierin.*

- De website die tijdens de subsidieperiode RAL online is gegaan, zal verder worden uitgebreid met een nadrukkelijker accent op het imago (uitstraling en herkenbaarheid) van de diverse rollen en functies binnen het onderwijs waarbij specifieke informatie over instroom als schoolleider en ondersteunend personeel (waaronder specifiek speciaal (voortgezet) onderwijs) wordt toegevoegd.
- Daarnaast zal er gewerkt worden aan een infrastructuur om geïnteresseerden in het onderwijs in beeld te krijgen en gedurende het oriëntatieproces in beeld te houden én actief te begeleiden naar een passende route. Hiervoor zullen één of meerdere instroommakelaars worden aangesteld.
- De data die deze infrastructuur oplevert, zullen we analyseren om zodoende gerichte regionale effectieve interventies te kunnen doen op het gebied van werving en samen opleiden. Denk hierbij aan het gericht kunnen benaderen van bepaalde doelgroepen of het aanpassen van instroommogelijkheden bij besturen en opleidingsinstellingen.

Programmalijn 4 – Samen werven

In deze programmalijn geven we een vervolg aan het project Samen Werven dat reeds van start is gegaan binnen de subsidieperiode RAL. Er worden, samen met besturen, voorlichtingsbijeenkomsten en (loopbaan) oriëntatieprogramma's verzorgd. *Doelstelling is hiermee een grote diversiteit aan toekomstige onderwijsprofessionals te werven en te begeleiden naar een voor hen passende opleidingsroute en werkgever:*

- Werving van pedagogisch talent bij vo-leerlingen en mbo-studenten met behulp van aanpassingen in de Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) in samenwerking met decanen in het vo en mbo, alsook inzet van ambassadeurs op vo- en mbo scholen;
- Scholieren en mbo-studenten kennis laten maken met het vak en mogelijke kindberoepen door po- en vo-scholen te laten werken met het tutoringprogramma (po) of het programma voor pre-leraarschap (vo). Een consultant die ervaring met deze programma's heeft kan besturen en scholen ondersteunen bij de implementatie hiervan;
- Werving van scholieren examenklassen havo/vwo;
- Werving van (specifieke doelgroepen) mbo-ers;
- Werving van Stille reserve (herintreders, maar mogelijk ook gepensioneerden);
- Werving van Carrièreswitchers. Het gaat hierbij om mensen met een hbo/wo opleidingsachtergrond die (mogelijk ook in deeltijd/hybride vorm) de overstap willen maken naar het onderwijs:
 - Carrièreswitchers vanuit het domein gedrag en maatschappij;

- Carrièreswitchers vanuit het bank -en verzekeringswezen;
- Overige carrièreswitchers.
- Werving van schoolleiders (van buiten), formeel en informeel leiders (in de dop);
- Werving van onderwijsondersteunend personeel en specifieke functies voor het primair-, speciaal basisonderwijs en speciaal (voorgezet) onderwijs; te denken valt onder meer aan leraarondersteuners en (technisch) onderwijsassistenten.
- Werving van statushouders en anderstaligen (van toepassing voor het po en vo)
- Werving professionals voor diverse vormen van hybride banen en beroepen

In de oriëntatieprogramma's zal naast de oriëntatie op het beroep en de te volgen opleiding, ook de instroom en daaraan verwante toelatingsvereisten van het betreffende opleidingsprogramma centraal staan. Te denken valt bijvoorbeeld aan de (on)mogelijkheid tot vrijstellingen, assessments voor het zij-instroomprogramma en (on)mogelijkheid tot vakinhoudelijke bijscholing. Dit om een soepele overgang van interesse – oriëntatie – instroom te kunnen realiseren.

Programmalijn 5 – Toegerust in de klas en op school

In deze programmalijn staat toegerust werken in de klas en op school centraal. *De doelstelling hiervan is kwalitatief zittend personeel te behouden voor de sector onderwijs, om op deze manier tevens een bijdrage te leveren aan het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs.*

- Concreet wordt een programma aangeboden voor herintreders die terugkeer wensen te keren naar het onderwijs. Dit programma is reeds ontwikkeld en uitgevoerd binnen de subsidieperiode RAL.
- Daarnaast wordt vervolgd gegeven aan het programma dat zich richt op de inductieperiode, waarbij starters gefaciliteerd worden zelf regie te voeren op de inductieperiode. De scope hiervan zal breder worden naar schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van kennis en expertise opgedaan in bestaande samenwerkingsverbanden zoals Samen Opleiden. Immers de kwaliteit en kwantiteit van begeleiding is cruciaal voor het succesvol opleiden van toekomstig onderwijsprofessionals.
- Tevens zal in de subsidieperiode RAP worden toegevoegd dat starterscoaches worden opgeleid en ingezet om startende onderwijsprofessionals (met een grote verscheidenheid aan achtergronden) adequaat te begeleiden, te boeien en te behouden voor de sector. Leidinggevend in het onderwijs kunnen van deze kennis meeprofiteren als het gaat om het begeleiden van een diversiteit aan startende onderwijsprofessionals.
- Ten aanzien van het thema toegerust in de klas en op school zal aandacht worden geschonken aan een leven lang leren en ontwikkelen in het onderwijs. Besturen en opleidingsinstellingen gaan gericht in gesprek over dit thema en over de wijze waarop zij beiden een bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van mobiliteit en passende professionalisering in iedere loopbaanfase. We faciliteren deze gesprekken en koppelen dit aan programmalijn 2 en voeren deze inventarisatie uit als onderdeel van programmalijn 7.

Programmalijn 6 – Onderwijs van de toekomst

In deze programmalijn staat de (ontwikkeling van het) onderwijs van de toekomst centraal. Landelijk is al veel aandacht voor onderwijs van de toekomst. We verhouden ons hierbij dan ook tot de adviezen gegeven door de Onderwijsraad (Onderwijsraad, 2018 en 2019) en het Discussiestuk Toekomst van ons onderwijs (Toekomst van ons onderwijs, 2020).

Doelstelling van deze programmalijn is om als bestuurders en onderwijsinstellingen een gezamenlijke visie te vormen op toekomst van het onderwijs enerzijds, en met elkaar interventies in te zetten om hiermee beweging in de regio verder op gang te brengen. Dit zal naar verwachting een positieve uitwerking hebben op meer gedifferentieerde rollen en functies in het onderwijs, waarmee de vraag naar professionals zal veranderen (andere vooropleidingen/achtergronden).

- We zullen aan dit thema werken door het al bestaande kennisnetwerk Anders Organiseren vanuit de subsidieregeling RAL verder op te schalen. Daarbij verschuift de focus van kennis ophalen en delen naar het vormgeven van proeftuinen waarin elementen van Anders Organiseren in verschillende contexten in de praktijk worden gebracht. Met de proeftuinen

wordt eveneens onderzoek gedaan naar de interventies om beweging in de regio op gang te brengen. Uit het onderzoek (verbinding programmalijn 7) kan blijken of de interventies inderdaad leiden tot een positieve uitwerking op meer gedifferentieerde rollen en functies in het onderwijs.

- Tevens zullen opleidingsinstellingen samen met besturen werken aan het ontwikkelen van (nieuwe/geactualiseerde) beroepsprofielen van onderwijsprofessionals. Het vraagt van lerarenopleidingen grenzen te overstijgen en te zoeken naar wat nieuwe werk- en onderwijsomgevingen te bieden hebben om bij te dragen aan een meer future proof onderwijsprofessional (Van Heest, 2020). Het kabinet pleit voor de inzet van de hybride (onderwijs)professional als oplossingsrichting voor het lerarentekort (Slob & Van Engelshoven, 2018).

Programmalijn 7 – Onderzoek

In deze programmalijn staat onderzoek naar de kwaliteit en effectiviteit van gedane interventies in het kader van personeelstekort centraal.

Doelstelling is om met deze programmalijn meer zicht te krijgen op de effecten van de verschillende interventies op korte-, middellange- en lange termijn om zodoende ook te kunnen onderbouwen waarom we doen wat we doen en waar nodig bij te sturen. Daarnaast is de doelstelling om met onderzoek op te halen waar behoeften liggen en ontwikkelkansen zich bevinden ten aanzien van de aanpak personeelstekorten.

Concreet zullen we in de subsidieregeling RAP de volgende (concept) onderzoeksvragen opnemen:

- Het effect en de effectiviteit van de ondernomen maatregelen op korte en lange termijn;
- Onderzoek naar loopbaanpaden en ervaringen onder besturen en jonge professionals;
- Onderzoek naar het verlaten van het onderwijs in de eerste vijf jaar van de loopbaan;
- Verbinding naar onderzoek en post-doc Interprofessioneel werken in team;

3.4. Activiteitenoverzicht

Op de volgende pagina's wordt het activiteitenoverzicht weergegeven. Genoemde activiteiten worden ingezet voor deze subsidieaanvraag, maar zullen ook onderdeel zijn van de direct verbonden subsidieaanvragen zoals weergegeven in hoofdstuk 1. In paragraaf 3.5. wordt weergegeven wat de verschillen/veranderingen/toevoegingen zijn ten opzichte van de lopende subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort.

Programmalijn 1 – Samenwerken in de regio				
Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1.	<p>Intensiveren onderlinge samenwerking besturen in (sub)regio's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet procesbegeleider • Inzet besturen 	<p>Augustus 2020 tot en met juli 2021</p> <p>Augustus 2021 tot en met juli 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In iedere (sub)regio is bekend op welke thema's besturen met elkaar willen samenwerken en in welke vorm en in welke mate (licht, gemiddeld, zwaar). • De samenwerking is geconcretiseerd in een plan van aanpak voor de (sub)regio. Te denken valt bijvoorbeeld aan afspraken over de werving of het gezamenlijk aanbieden van programma's voor inductie (welke activiteiten ondernemen we ten aanzien hiervan en wat zijn succesfactoren?). • Gemaakte afspraken over samenwerking worden vastgelegd en gemonitord door de procesbegeleider(s). • Het plan van aanpak voor de (sub)regio wordt ten uitvoer gebracht. 	<p>Besturen bepalen zelf en met elkaar of en zo ja, op welke wijze, zij willen samenwerken. De procesbegeleider kan, ten aanzien van het thema arbeidsmarkt, initiëren, verbinden en vervolgens monitoren of gemaakte afspraken worden gerealiseerd.</p> <p>Er wordt, in overleg met de betrokken besturen bepaald, wie (vanuit welke instelling en achtergrond) de rol van procesbegeleider idealiter vervuld.</p>
1.2.	<p>Intensiveren samenwerking besturen en opleidingsinstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet vertegenwoordigers opleidingsinstellingen • Inzet besturen 	<p>Augustus 2020 tot en met juli 2021</p> <p>Augustus 2021 tot en met juli 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bij ieder bestuur wordt in een gesprek (met een vertegenwoordiger van de opleidingsinstelling) geïnventariseerd op welke wijze zij de vorm en inhoud van de opleidingsroute(s) wensen te actualiseren en welke rol ze zelf in co-creatie willen spelen. • De kwantitatieve en kwalitatieve inventarisaties zijn onderbouwde input voor de opleiding om desgewenst de inhoud van de opleiding aan te passen om zodoende: <ul style="list-style-type: none"> - Studie-uitval terug te dringen; - Meer/betere flexibelere routes aan te bieden; - Betere aansluiting op de beroepspraktijk te realiseren, waardoor meer afgestudeerden daadwerkelijk werkzaam zijn in het onderwijs. 	<p>Deze initiatieven worden verbonden aan bestaande samenwerkingsverbanden en overleggen i.h.k. van Samen Opleiden & Professionaliseren en werkveldadviesraden.</p> <p>De procesbegeleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van activiteit 1.1. en heeft een verbindende functie naar activiteit 1.2. en 1.3.</p>

1.3.	<p>Intensiveren onderlinge samenwerking opleidingsinstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet vertegenwoordigers opleidingsinstellingen 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsinstellingen verkennen met elkaar op welke wijze zij, ook ten aanzien van de inhoud van opleidingen, met elkaar kunnen samenwerken, met als doel een gedifferentieerd aanbod voor alle geïnteresseerden in het onderwijs te realiseren. • Vanuit de verkennende gesprekken worden, indien gewenst, concrete activiteiten nader vormgegeven. Te denken valt aan flexibele overstaproutes, specialisaties, academische pabo en uitwisseling van docenten en studenten. Echter staat dit nog niet vast en is dit afhankelijk van wat er vanuit de verkennende fase naar voren komt. 	De onderlinge samenwerking tussen opleidingsinstellingen en haar professionals is op gang gekomen met de RAL. Er wordt informatie uitgewisseld en kennis gedeeld maar nog niet of slechts beperkt samengewerkt op de inhoud (dit verschilt overigens per opleiding).
Programmalijn 2 – Strategisch HR en arbeidsmarkt				
Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1.	<p>Vormgeven en uitvoeren van ontwerpessies Strategisch HR en arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het voorbereiden en organiseren van ontwerpessies. • Het, in co-creatie met het werkveld, arbeidsmarktdeskundigen en opleidingsinstellingen, ontwerpen van interventies (tijdens de ontwerpessies) gericht op de aanpak personeelstekorten in de (sub)regio en het eigen bestuur. <p>Deelname ontwerpessies door werkveld, arbeidsmarktdeskundigen en opleidingsinstellingen.</p>	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Het bestaande netwerk van HR-medewerkers vanuit de RAL, krijgt een vervolg. Kennis over al dan niet succesvolle interventies wordt gedeeld. • HR professionals en opleidingsinstellingen krijgen de mogelijkheid deel te nemen aan ontwerpessies rondom Strategisch HR en arbeidsmarkt. • Concrete opbrengst: interventies die op bestuursniveau kunnen worden ingezet. 	Dit netwerk houdt zich bezig met de (regionale) arbeidsmarkt vraagstukken en daaraan gekoppelde strategische personeelsplanning.
4.2.	<p>Consultancy Strategisch HR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet specialisten HR-beleid en strategische personeelsplanning • Inzet besturen 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een (team van) specialisten op het gebied van strategisch HR, die vanuit kennis en ervaring (aansluitend op de leergang strategisch HR en arbeidsmarkt) een adviseurs- en ondersteunende rol vervult. 	

Programmalijn 3- Loketfunctie				
Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1.	Verder ontwikkelen website <ul style="list-style-type: none"> • Aanvullen op bredere doelgroep schoolleiders en onderwijs ondersteunend personeel • Toevoegen nieuwe/andere functionaliteiten 	Augustus 2020 tot en met juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Er is volledige informatie beschikbaar voor instroom in het onderwijs vanuit leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel. De informatie heeft betrekking op de mogelijkheden die besturen in de regio bieden en de mogelijkheden bij opleidingsinstellingen. • De website is gebruiksvriendelijk, laagdrempelige en voor een breed publiek toegankelijk. 	
3.2.	Verdere inzet en vormgeving campagne <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling campagnemiddelen loketfunctie • Ontwikkeling campagnemiddelen imago van het beroep 	Augustus 2020 tot en met juli 2022 Augustus 2021 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Men is in de regio bekend met de loketfunctie en daaraan verwante activiteiten zoals bijvoorbeeld voorlichtingsbijeenkomsten/oriëntatieprogramma's. • De activiteiten hebben een positieve invloed op het imago van het 'werken in het onderwijs'. • De mate waarin de activiteiten invloed hebben op het imago (uitstraling) van het werken in het onderwijs en bijdragen aan de bekendheid van de loketfunctie, wordt gemeten middels een vragenlijst. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder programmalijn 7. 	
3.3.	Onderhoud en uitbouwen communicatie <ul style="list-style-type: none"> • Sociale media en pers 	Augustus 2020 tot en met juli 2022 Augustus 2021 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Specifieke doelgroepen worden gericht aangesproken, geïnformeerd en gestimuleerd de (over)stap naar het onderwijs te onderzoeken en concreet te maken. • Betrokken partners worden geïnformeerd over de activiteiten en de opbrengsten daarvan. 	

3.4.	Vormgeven infrastructuur rondom geïnteresseerden in het onderwijs <ul style="list-style-type: none"> • Inzet instroommakelaar(s) • Inrichten database 	Augustus 2020 tot en met juli 2022 Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • De instroommakelaar(s) hebben en houden geïnteresseerden gedurende het oriëntatieproces in beeld en begeleiden actief naar een voor passende opleidingsroute en/of werkgever. Ambitie is dat 5-10% van de geïnteresseerden instroomt in de opleidingen. • Het inrichten van de database heeft als doel dat er zicht ontstaat op hoeveel geïnteresseerden er zijn, welke achtergronden zij hebben, welke wegen zij wel/niet bewandelen, welke routes wel/niet aansluiten en welke interventies bijdragen aan het maken van de overstap naar het onderwijs. • De data-analyse van de database wordt uitgevoerd onder programmalijn 7. 	
------	---	--	---	--

Programmalijn 4 – Samen werven

Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1.	Vormgeven werving van doelgroepen <ul style="list-style-type: none"> • Definiëren doelgroepen • Aanpak en uitvoering van wervingsactiviteiten 	Augustus 2020 tot en met december 2020 Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een duidelijke omschrijving van de doelgroepen, waarbij duidelijk wordt op 'wie' de werving zich richt, welke kanalen worden ingezet, welke benadering passend is en welke begeleiding deze doelgroep nodig heeft. • Er is een plan van aanpak voor het werven van (toekomstige) onderwijsprofessionals. De pr/marketing voor deze werving gebeurt in afstemming met de loketfunctie. • De wervingshaalbaarheid wordt per doelgroep in kaart gebracht evenals het uiteindelijke rendement van succesvolle overstap/instroming/doorstroming. Hier kan vervolgens de wervingsstrategie op worden aangepast. Dit wordt uitgevoerd door programmalijn 7. 	Bij de start van de Regionale Aanpak Personeelstekort (onderwijs) wordt een instroommakelaar benoemd die, samen met de projectleider van programmalijn 3, verantwoordelijk is voor de planning en de uitvoering van de activiteiten onder deze programmalijn.

4.2.	<p>Werving-en voorlichtingsbijeenkomsten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planning en organisatie van bijeenkomsten • Verzorgen van bijeenkomsten • Follow-up bijeenkomsten • Inzet instroommakelaar(s) 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • In samenwerking met andere (sub)regio's wordt in iedere (sub)regio minimaal 2 keer per jaar een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd voor geïnteresseerden in het onderwijs, door werkgevers en onderwijsinstellingen. Deze voorlichtingen zijn sector overstijgend voor instroom in het po, vo en mbo. Op dit moment hanteren we de (sub)regio's "Noordwest-Veluwe", "Apeldoorn en omgeving", "Kop van Overijssel", "Zwolle en omgeving" en "Twenterand". De bijeenkomsten worden georganiseerd op locaties van aangesloten partners en wordt aangejaagd door een deelprojectleider. De marketing/pr wordt in directe afstemming met de loketfunctie vormgegeven en gerealiseerd. • De instroommakelaar(s) zijn aanspreekpunt voorafgaand en na afloop van de bijeenkomst om zo de geïnteresseerden in beeld te houden en waar nodig verder te begeleiden/te ondersteunen. • Op verzoek bieden we aan specifieke doelgroepen (zoals bijvoorbeeld het bank- en verzekeringswezen) gedifferentieerde voorlichting op maat aan. 	
4.3.	<p>Oriëntatieprogramma's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planning en organisatie van oriëntatieprogramma's • Doorontwikkeling van programma's • Uitvoeren van oriëntatieprogramma's • Inzet instroommakelaar bij matching oriëntatieprogramma's 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Op de website van de loketfunctie worden de data waarop oriëntatieprogramma's van start gaan gepubliceerd en is er de mogelijkheid tot inschrijving. Indien mogelijk worden subgroepen geformeerd per (sub)regio. • Het reeds ontwikkelde oriëntatieprogramma, vanuit de subsidie RAL, wordt verder doorontwikkeld op basis van opgedane ervaringen feedback. • Er worden verschillende oriëntatieprogramma's aangeboden voor belangstellenden uit verschillende doelgroepen: "werken in het po", "werken in het vo", "werken in het mbo", "werken als schoolleider". • De instroommakelaar volgt het proces op door voor, tijdens en na het volgen van het oriëntatieprogramma contact te onderhouden met de geïnteresseerde. 	

4.4	LOB-programma / tutoringprogramma / pre-leraarschap <ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen aanbod programma's gericht op vroege werving pedagogisch talent binnen LOB • Inzet consultant tutoringprogramma / pre-leraarschap • Inzet ambassadeurs op vo- en mbo-scholen 	Augustus 2020 tot en met juli 2021 Augustus 2020 tot en met juli 2022 Augustus 2021 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een aanbod vastgesteld onder de vlag van de RAP m.b.t. het aanbod Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding voor voortgezet onderwijs en mbo voor de vroege werving van pedagogisch talent voor het werken in het po, vo en mbo (tutoringprogramma en traject pre-leraarschap) • Er is een consultant aangesteld die geïnteresseerde schoolbesturen ondersteunt bij het uitvoeren en implementeren van de ontwikkelde LOB programma's, 'tutoring' en 'pre-leraarschap'. Doelstelling is dat ieder geïnteresseerd bestuur en daaraan verbonden scholen hiervan gebruik kunnen maken. • Er is een ambassadeurs team van studenten uit het (complete) opleidingsaanbod onderwijs dat beschikbaar is voor promotie en voorlichting in vo en mbo scholen in het kader van 'peer group' bereik. 	
Programmaliijn 5 – Toegerust in de klas en op school				
Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
5.1.	Herintredersprogramma <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering programma voor herintreders 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Twee keer een groep van 15 herintreders volgt een programma om weer voldoende "bekwaam" en "toegerust" voor de klas te kunnen staan. De herintreders zijn afkomstig van de aan de RAP verbonden besturen. De deelnemers worden onder meer geworven vanuit programmaliijn 3: Samen Werven. • De herintreders worden duurzaam verbonden aan het onderwijs en voortijdige uitstroom wordt zoveel als mogelijk voorkomen. 	

5.2.	Begeleiding inductieperiode <ul style="list-style-type: none"> • Starter voelt zelf regie met “inductie-budget” • Scholing starterscoaches • Begeleiding starters besturen 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • We zetten de gedachtelijn vanuit de RAL voort dat de startende professional (minimaal 10) zelf regie voert over het inzetten van beschikbare middelen voor begeleiding tijdens de inductiefase, waardoor de professionaliseringsactiviteiten op maat zijn en niet ‘extra’ zijn bovenop de lesgevende taken. • Medewerkers binnen besturen die startende professionals in het onderwijs begeleiden worden gefaciliteerd in het vormgeven van deze begeleiding: <ul style="list-style-type: none"> - Starterscoaches volgen een programma in het omgaan met de diversiteit aan starters. Starterscoaches kunnen opleiders in de school zijn, ervaren leerkrachten, maar ook loopbaanbegeleiders vanuit een alternatieve sector. - De begeleiding van starterscoaches aan starters met een nader te bepalen aantal uur per starter. • De starters, verbonden aan starterscoaches, worden gemonitord waarmee inzichtelijk wordt of de ingezette begeleiding een lagere uitstroom van starters (ten opzichte van het landelijke beeld) tot gevolg heeft. De analyse hiervan wordt uitgevoerd door programmalijn 7. 	Coaching en begeleiding van startende leraren draagt bij aan het slagen van een leraar/docent op school. Landelijk onderzoek laat zien dat van alle nieuwe leraren in het middelbaar onderwijs 63 procent binnen vijf jaar overweegt te stoppen (rapport Onderwijscoöperatie, 2015). Uit een recenter onderzoek van DUO blijkt dat 32 procent van alle (bevoegde) docenten van onder de dertig in het mbo binnen vijf jaar stopt met lesgeven. De belangrijkste redenen zijn hoge werkdruk en een onzekere aanstelling.
		Augustus 2020 tot en met juli 2021		
		Augustus 2020 tot en met juli 2022		

Programmalijn 6 – Onderwijs van de toekomst

Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
6.1.	Anders organiseren <ul style="list-style-type: none"> • Kennis delen en netwerken • Inzet proeftuinen 	Augustus 2020 tot en met juli 2022 December 2020 start eerste proeftuin	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een kennisnetwerk van bestuurders en afgevaardigden uit de verschillende sectoren (po-vo-mbo) • Er worden proeftuinen opgestart vanuit de praktijkvoorbeelden die gedeeld worden in het kennisnetwerk. Hierbij denken we aan praktijkvoorbeelden uit de publicatie VO raad ‘anders organiseren als oplossing voor het lerarentekort?’ 	Het netwerk houdt zich bezig met de uitdagingen van het onderwijs van de toekomst. Zowel organisatorisch als onderwijskundig vraagt ‘anders organiseren’ innovatie en flexibiliteit van opleiders en werkgevers
6.2.	Hybride professionals <ul style="list-style-type: none"> • Hybride professionals 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> • In vervolg op het deelproject hybride docentschap in de RAL, zetten we in op het ondersteunen van besturen bij het vormgeven van hybride banen in het onderwijs. De starterscoaches die hybride professionals begeleiden worden middels programmalijn 5 gefaciliteerd om de begeleiding passend vorm te geven. 	

Programmalijn 7 – Onderzoek				
Nr.	Activiteiten	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
7.1.	<p>Onderzoek effectiviteit</p> <p><i>Onderzoek naar de kwaliteit en effectiviteit van gedane interventies in het kader van personeelstekort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen (en bijstellen) onderzoeksvragen en plan van aanpak • Uitvoering onderzoek • Rapportering onderzoek 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<p>Onderzoek naar de kwaliteit en effectiviteit van gedane interventies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (verbonden aan programmalijn 3) Data-analyse op basis van de database verbonden aan de loketfunctie. • (verbonden aan programmalijn 3) Onderzoeken van de mate waarin de activiteiten invloed hebben op het imago van het werken in het onderwijs en bijdragen aan de bekendheid van de loketfunctie. • (verbonden aan programmalijn 4) De wervingshaalbaarheid wordt per doelgroep (waarbij specifieke aandacht is voor statushouders) in kaart gebracht evenals het uiteindelijke rendement van succesvolle overstap/ instroming/ doorstroming. Hier kan vervolgens de wervingsstrategie op worden aangepast. • (verbonden aan programmalijn 5) De starters, verbonden aan starterscoaches, worden gemonitord waarmee inzichtelijk wordt of de ingezette begeleiding een lagere uitstroom van starters (ten opzichte van het landelijke beeld) tot gevolg heeft. 	
7.2.	<p>Onderzoek behoeftepeiling</p> <p><i>Onderzoek met als doel op te halen waar behoeften liggen en ontwikkelkansen zich bevinden ten aanzien van de aanpak personeelstekorten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen (en bijstellen) onderzoeksvragen en plan van aanpak • Uitvoering onderzoek • Rapportering onderzoek 	Augustus 2020 tot en met juli 2022	<p>Mogelijke thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leven lang leren: opleidingsinstellingen en besturen inventariseren op welke wijze duurzame inzetbaarheid kan worden bevorderen en welke passende professionalisering in iedere loopbaanfase hier bij aansluiten. • Profielschets van de onderwijsprofessional van de toekomst • Gemeenschappelijk leerlijn Interprofessioneel werken in de sector Jeugd en Educatie 	Bij het uitvoeren van deze activiteiten wordt directe verbinding gezocht met bestaande practoraten die zich onder meer richten op het profiel van de toekomstige docent en de impact van eigentijdse professionaliserings-activiteiten op de professionele ontwikkeling van docenten.

3.5. Regionale Aanpak Lerarentekort versus Regionale Aanpak Personeelstekort

Deelprojecten RAL	Verschillen RAL versus RAP	Link met programmalijn RAP
1.1. Inrichten fysieke en virtuele Loketfunctie	RAL: opstart communicatie en marketing rondom loketfunctie RAP: uitbouw	1. Samenwerken in de regio 3. Loketfunctie
2.1. Tutoring-programma	RAL: gericht op werkgroep en uitrol richting besturen. RAP: op aanvraag kan een consultant besturen informeren/licht ondersteunen bij implementatie binnen het eigen bestuur.	4. Samen werven
2.2. LOB-programma	RAL: gericht op vergelijken LOB-programma's en ontwikkelen van producten voor inzet in vo-scholen. RAP: stimuleren van inzet ontwikkelde producten in vo en mbo scholen van LOB.	4. Samen werven
3.1. + 3.2. Samen werven	RAL: (vrijwel) alle doelgroepen hebben een eigen deelproject RAP: (vrijwel) alle doelgroepen worden onderbracht als aparte doelgroep binnen het programma van samen werven	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 4. Samen werven
4.1. Zij-instroom	RAL: gericht op verdere ontwikkeling van randvoorwaarden rondom zij-instroom. RAP: gericht op werving, voorlichting en oriëntatie.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 4. Samen werven 5. Toegerust in de klas en op school
4.2. Versneld voor de klas	RAL: gericht op verdere ontwikkeling van randvoorwaarden rondom versneld voor de klas. RAP: gericht op werving, voorlichting en oriëntatie.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 4. Samen werven 5. Toegerust in de klas en op school
4.3. Herintreders-programma	RAL: gericht op ontwikkeling, uitvoering en evaluatie/verbetering. RAP: gericht op uitvoering en lichte doorontwikkeling.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 4. Samen werven 5. Toegerust in de klas en op school 7. Onderzoek
4.4. Statushouders <i>Relevant voor vo-mbo subsidie aanvragen</i>	RAL: gericht op verdere ontwikkeling van randvoorwaarden, uitvoering programma voor statushouders. RAP: gericht op werving, voorlichting en oriëntatie voor statushouders.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 4. Samen werven 5. Toegerust in de klas en op school 7. Onderzoek
4.5. Hybride docentschap	RAL: gericht op werving van hybride docenten en inventariseren randvoorwaarden tot succes. RAP: bredere scope naar hybride en sector overstijgende rollen/functies en koppeling naar strategisch HR en arbeidsmarkt perspectief.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 6. Onderwijs van de toekomst
4.6. Doorstroommogelijkheden	RAL: benadering vanuit opleidingsperspectief. RAP: opleidings- en werkgeversperspectief worden gezamenlijk aangevlogen.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 3. Loketfunctie
6.1 + 6.2. Perspectief bieden	RAL: benadering vanuit werkgeversperspectief. RAP: opleidings- en werkgeversperspectief worden gezamenlijk aangevlogen.	2. Strategisch HR en arbeidsmarkt 3. Loketfunctie
7.1. Begeleiding inductiefase	RAL: werkgroep inductie met pilot voor eigen regie starters. RAP: geen werkgroep, wel voortbouwen op uitgangspunt eigen regie + scholing starterscoaches.	5. Toegerust in de klas en op school
8.1. Anders organiseren	RAL: vormgeven kleinschalige kennisnetwerken. RAP: voortzetten kennisnetwerken + opstarten proeftuinen.	6. Onderwijs van de toekomst

4. Aanvullende eisen

In dit hoofdstuk wordt benoemd hoe in deze subsidieaanvraag wordt voldaan aan de aanvullende eisen van 1) aanstelling van een projectleider/aanjager en 2) inrichting van informatiepunt of loket.

4.1. Projectleider/aanjager

Net als in de subsidieperiode Regionale Aanpak Lerarentekort zullen we in de Regionale Aanpak Personeelstekorten voortbouwen op de reeds aangestelde algemeen projectleiders voor het Primair- en Voortgezet Onderwijs. De projectleiders hebben alle direct verbonden RAP subsidieaanvragen onder haar aansturing en verantwoordelijkheid. De projectleiders vallen onder het bestuurlijk overleg RAP, samengesteld vanuit het werkveld en bestuurders van de betrokken penvoerders. Voor deze nieuwe subsidieperiode heeft dit betrekking op de po subsidieaanvragen “Zwolle”, “Kop van Overijssel” en “Veluwe en Salland” en vo-mbo subsidieaanvragen “Zwolle” en “Noordwest-Veluwe”.

De algemeen projectleiders zijn aanjager en stimulator van alle programmaliijnen en bewaken de voortgang en onderlinge samenhang tussen activiteiten. De algemeen projectleiders verbinden landelijke en regionale ontwikkelingen en signalen aan de van toepassing zijnde contexten bij de (samenwerkende) besturen. De algemeen projectleiders zijn direct aanspreekpunt voor de deelnemende besturen en haar (HR)medewerkers, betrokken schoolleiders, onderwijsinstellingen en haar medewerkers en overige extern verbonden partijen. De algemeen projectleiders sturen de verschillende programmaliijnen en deelprojectleiders inhoudelijk en procesmatig aan.

De taken, rollen en verantwoordelijk van de algemeen projectleider:

- Voorbereiding projectorganisatie
 - Uitwerking begrotingen en goedkeuring verkrijgen bij stuurgroep;
 - Samenstellen projectteams passend bij participatie c.q. co-financiering besturen;
- Projectplannen
 - Opstellen projectplan, goedkeuring, besluitvorming en monitoring stuurgroep;
 - (Laten) Opstellen deelprojectplannen in samenwerking met deelprojectleider en goedkeuring, besluitvorming en monitoring bij stuurgroep;
 - Voortgang rapporteren aan stuurgroep (inzet van mensen en middelen en behaalde resultaten);
 - Akkoord geven op facturen (conform begroting).
- Externe communicatie
 - Communicatie over RAL/RAP met besturen en overige stakeholders;
 - Communicatie Min. OCW en het Arbeidsmarktplatform over de inhoud van RAP;
 - Communicatie aanverwante organisaties / lokale overheid en andere RAP-regio's;
 - Communicatie/onderhandeling met extern betrokkenen/leveranciers;
 - Regionale en landelijke bijeenkomsten OCW / Arbeidsmarktplatform en delen van de voortgezet en leereffecten;
 - Communicatie en samenwerking met andere contexten, zoals bijvoorbeeld de zorg.
- Interne communicatie
 - Communicatie en samenwerking met andere algemeen projectleider;
 - Communicatie en aansturing deelprojectleiders;
 - Communicatie en verantwoording richting stuurgroep;
 - Communicatie en samenwerking met proceseigenaar;
 - Communicatie interne organisatie.
- Evaluatie opbrengsten en communicatie naar de betrokken besturen en opleidingsinstellingen
 - Indien tussensamenrapportage over de voortgang en geboekte resultaten over het eerste schooljaar na de subsidietoekenning (uiterlijk vóór 1 oktober 2021). Dit geschiedt met gebruikmaking van een via de website van de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen beschikbaar gesteld format.

4.2. Loketfunctie

Vanuit de subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort wordt momenteel gewerkt aan het opleveren van een eerste versie van de loketfunctie. In de RAP zal hieraan een vervolg worden gegeven alsook invulling worden gegeven aan een infrastructuur in de regio. Aan de loketfunctie wordt vanuit de samenwerking met direct verbonden subsidieaanvragen vorm -en inhoud gegeven en heeft daarmee betrekking op de in- en doorstroom binnen de werkgevers vanuit po, vo en mbo en opleidingsinstellingen in het mbo en hbo. Voor een uitgebreidere beschrijving van de loketfunctie verwijzen we naar programmalijn 2, te raadplegen op pagina 12.

Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt de periode tussen 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022. De geschetste begroting sluit aan op onze visie op een regionale samenwerking. Concreet betekent dit dat we met vijf subsidieaanvragen /plannen van Aanpak Personeelstekorten (3 voor het po en 2 voor het vo-mbo) de verschillende programmalijnen bekostigen en dat de verwachte inzet en daaraan verbonden kosten in de begroting naar rato zijn verdeeld tussen de regioaanvragen po Zwolle, po Veluwe en Salland, po Kop van Overijssel, vo-mbo Zwolle en vo-mbo Noordwest-Veluwe.

Nr.	Activiteit	€	Uren	Totaal	po Zwolle			Subsidiabel	Co-financiering
					2020	2021	2022		
1.1	Intensiveren onderlinge samenwerking besturen in (sub)regio's	85	284	24.148	5.031	12.074	7.043	16.098	8.049
1.2	Intensiveren samenwerking besturen en opleidingsinstellingen	85	227	19.318	4.025	9.659	5.634	12.879	6.439
1.3	Intensiveren onderlinge samenwerking opleidingsinstellingen	85	142	12.074	2.515	6.037	3.522	8.049	4.025
2.1	Vormgeven en uitvoeren van ontwerpessies Strategisch HR en arbeidsmarkt	85	436	37.027	7.714	18.513	10.799	24.684	12.342
2.2	Consultancy Strategisch HR	85	284	24.148	5.031	12.074	7.043	16.098	8.049
3.1	Verder ontwikkelen website	85	227	19.318	4.025	9.659	5.634	12.879	6.439
3.2	Verdere inzet en vormgeving campagne	85	189	16.098	3.354	8.049	4.695	10.732	5.366
3.3	Onderhoud en uitbouwen communicatie	85	284	24.148	5.031	12.074	7.043	16.098	8.049
3.4	Vormgeven infrastructuur rondom geïnteresseerden in het onderwijs	85	530	45.076	9.391	22.538	13.147	30.051	15.025
4.1	Vormgeven werving van doelgroepen	85	208	17.708	3.689	8.854	5.165	11.806	5.903
4.2	Werving -en voorlichtingsbijeenkomsten	85	511	43.466	9.055	21.733	12.678	28.977	14.489
4.3	Oriëntatieprogramma's	85	568	48.295	10.062	24.148	14.086	32.197	16.098
4.4	LOB-programma / tutoringprogramma / pre-leraarschap	85	189	16.098	3.354	8.049	4.695	10.732	5.366
5.1	Herintredersprogramma	85	417	35.417	7.378	17.708	10.330	23.611	11.806
5.2	Begeleiding inductieperiode	85	909	77.273	16.098	38.636	22.538	51.515	25.758
6.1	Anders organiseren	85	739	62.784	13.080	31.392	18.312	41.856	20.928
6.2	Hybride professionals	85	379	32.197	6.708	16.098	9.391	21.465	10.732
7.1	Onderzoek effectiviteit	85	284	24.148	5.031	12.074	7.043	16.098	8.049
7.2	Onderzoek behoeftepeiling	85	170	14.489	3.018	7.244	4.226	9.659	4.830
8.	Projectorganisatie	85	1.097	93.259	19.429	46.629	27.200	62.172	31.086
9.	Inhuur en middelen			35.387	7.372	17.694	10.321	23.592	11.796
				Totaal					
								Subsidiabel	481.250
								Co-financiering	240.625

Ondertekening

Voor de ondertekening verwijzen we u naar de separate ondersteuningsverklaring.

Bronnen

- Adriaens, H., Fontein, P., & de Vos, K. (december 2019). *Landelijke en Regionale prognoses: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029*. Tilburg: CentERdata.
- Arbeidsmarktplatform PO. (2019). *Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019. De onderwijsarbeidsmarkt in beeld*. Arbeidsmarktplatform PO.
- Onderwijsraad. (2018, november). Ruim baan voor leraren. Den Haag: Drukkerij Excelsior.
- Onderwijsraad. (2019, november). Samen ten dienste van de school. Den Haag.
- Siebert, J., & Lodder, A. v. (juni 2019). *Arbeidsmarktprognose Kinderopvang*. Kinderopvang Werkt!, Prismant en Regio+.
- Slob, A. (2020, januari 13). Brief van de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, Nr. 499. Den Haag: Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- Slob, A., & Van Engelsehoven, I. (2018, augustus 24). Extra actie tegen het lerarentekort. Den Haag.
- Slob, A., den Besten, R., & Rosenmöller, P. e. (2019, november 1). Convenant extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020-2021. Den Haag.
- Toekomst van ons onderwijs. (2020, januari). Discussiestuk Toekomst van ons onderwijs. Pleidooi voor groot onderhoud aan het Nederlandse onderwijssysteem.
- Van den Berg, D., & Scheeren, J. (april 2019). *Verkenning schoolleiders. Verkenning naar de vraag naar en het aanbod aan schoolleiders in het primair onderwijs*. Arbeidsmarktplatform PO.
- Van Heest, F. (2020, januari 7). Lerarenopleidingen moeten zich aanpassen aan hybride docenten. *Science Guide*.

Bijlage A – Toelichting Totale regio en samenwerking

Met deze toelichting beschrijven we de totale regio van waaruit we 5 subsidieaanvragen Regionale Aanpak Personeelstekorten indienen (3 voor het po en 2 voor het vo-mbo). Ook willen we met dit schrijven zicht bieden op de omvang van de totale regio en daaraan verbonden besturen en opleidingsinstellingen.

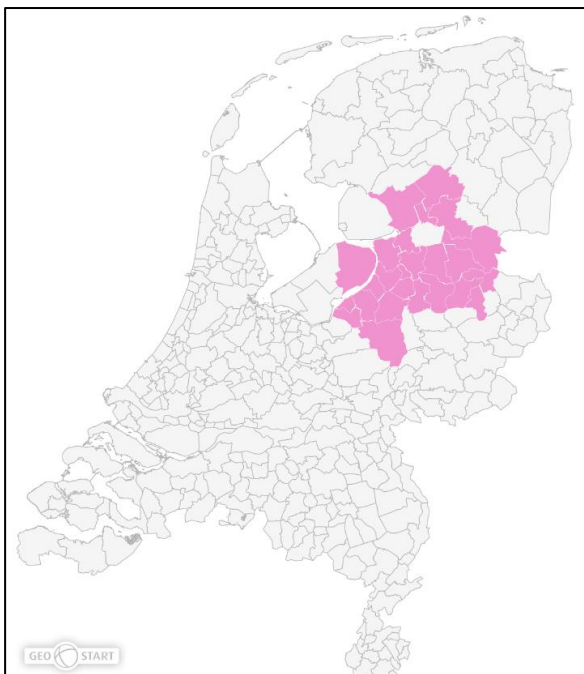
De nieuwe regeling, zo staat beschreven op pagina 6 van de regeling in de Staatscourant, heeft als doel regio's te blijven stimuleren en ondersteunen in de aanpak van tekorten. Het is de bedoeling de samenwerking zowel qua deelname als qua inhoud en resultaatgerichtheid verder uit te bouwen en te verdiepen. Ook biedt de regeling voor gebieden waar nog niet of onvoldoende wordt samengewerkt (de witte vlekken) de mogelijkheid om alsnog hiermee te beginnen.

We nemen bovenstaande ter harte, maar ondervinden bij het realiseren ervan dat we niet met de bestaande regio-indeling zoals gehanteerd bij de RAL, de subsidieaanvragen voor de RAP kunnen indienen. Dit heeft er voor een deel mee te maken dat er verhoudingsgewijs in onze regio's veel kleine besturen met maar één school (éénpitters) actief zijn en het niet haalbaar blijkt binnen het korte tijdsbestek van het indienen van de subsidies hen allen te benaderen, te informeren en te laten ondertekenen. We hebben om die reden de regio's opgeknipt en nemen noodgedwongen de gemeenten Hoogeveen, Rijssen-Holtten, Noordoostpolder en Urk niet meer in de subsidieaanvraag op. Dit neemt echter niet weg dat:

- 1) Bestaande besturen die al participeren verbonden blijven aan en participeren in het plan van aanpak RAP;
- 2) Besturen die op dit moment niet verbonden zijn aan de aanvraag, ook na toekenning van harte welkom zijn om te participeren.

Op kaart 1 wordt weergegeven voor welke gemeenten we een subsidie hebben ingediend. Op kaart 2 wordt weergegeven welke gemeenten actief participeren in ons programma.

Kaart 1



Kaart 2

