



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

## Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs Friesland

## Beschrijving van de regio

De regio wordt gevormd door een groot aantal gemeenten in Friesland met daarnaast de Noordoostpolder en Urk.

De deelnemende scholen hebben te maken met de gevolgen van demografische krimp. Het risico is groot dat dit leidt tot verarming, beperking of verdwijnen van het voortgezet onderwijs in (delen van) de provincie Friesland en de Noordoostpolder. Schoolbesturen verleggen de focus van continuïteit van de eigen schoolorganisatie naar een gezamenlijke opdracht om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden bij dalende leerlingenaantallen en een veranderende samenleving. Daarbij wordt samenwerking gezocht met alle schoolbesturen en de opleider in de regio.

In onderstaand overzicht worden de besturen genoemd die deelnemen aan het project, met daaraan gekoppeld het aantal FTE.



Doe-het-zelf kaart

1. RAP Friesland

Deze kaart is afkomstig van [www.regioatlas.nl](http://www.regioatlas.nl)

<b>Gemeente</b>	<b>Bestuur</b>	<b>Brin</b>	<b>Formatie (FTE)</b>	<b>Aantal leerlingen</b>
Waadhoeke	Vereniging voor Christelijk VO in Noord-Fryslân	01BE	34,9959	319
Waadhoeke	Stichting voor Christel. VO in Noord-west-Friesland	14NS	104,9216	1132
Urk	Stichting Berechja College	18XX		416
Smallingerland	Stichting voor Christelijk VO voor de regio Oost Friesland	25CM	307,1154	3239
Schiermonnikoog	Stg. Inspecteur Boelensschool Schiermonnikoog/Stichting IBS	02XQ	7,9685	34
Noordoostpolder	Stg. Voortg. Ond. Prot. Chr. grondslag Noordoostpolder e.o.	02JG	139,0796	1550
Leeuwarden	Vereniging voor Christelijk VO in Noord-Fryslân	14WI	39,5385	517
Leeuwarden	Vereniging voor Christelijk VO in Noord-Fryslân	02VC	266,1188048	2946
Heerenveen	Stichting voor CVO in de regio Heerenveen en Joure	25CV	156,8	2052
Heerenveen	Stg. Openbare Scholen Groep Sevenwolden	41750	19,5669	160
Heerenveen	Stg. Openbare Scholen Groep Sevenwolden	41750	214,2226	2742
Heerenveen	Stg. Openbare Scholen Groep Sevenwolden	41750	39,0564	245
Achtkarspelen	Stichting Lauwers College	00ZV	139,0352	1489
Dantumadiel	Vereniging Chr. M.A.V.O. in de gemeente Dantumadeel	02XE	34,625	340
Súdwest-Fryslân-1900	Stg. v. Chr. Voortgez. Onderw. in Zuid-West Fryslân	40075	102,6944	1379
Súdwest-Fryslân-1900	Stg. v. Chr. Voortgez. Onderw. in Zuid-West Fryslân	40075	232,7086	2603
Súdwest-Fryslân-1900	Stg. v. Chr. Voortgez. Onderw. in Zuid-West Fryslân	40075	20,4692	126
Dongeradeel	Ver. Chr. Voortgezet Onderwijs in Noord-Oost Friesland	40065	177,3884	1872
Ameland	Gemeente Ameland	19HY00	21,8208	165
Terschelling	Gemeente Terschelling	19ET	18,385	113
Vlieland	Stichting Openbaar Onderwijs Vlieland	19EO	8,7121	345
Noardeast-Fryslân	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	25,4411	2885
Noardeast-Fryslân	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	18,6068	211
Achtkarspelen	Stg. OSG Singelland, Openb. VO Smallingerland en omgeving	04YE	48,1967	486
Tytsjerksteradiel	Stg. OSG Singelland, Openb. VO Smallingerland en omgeving	04YE	6,1981	625
Tytsjerksteradiel	Stg. OSG Singelland, Openb. VO Smallingerland en omgeving	04YE	30,8419	311
Ooststellingwerf	Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Ooststellingwerf	15VQ00	118,892	1232
Opsterland	Stg. Burgemeest. Harmsmaschool school openb. voortg. onderw.	01WM		5775
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	5,1147	58
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	5,732	65
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	18,695	212

Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	42,637	4835
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	26,9843	306
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	35,8027	406
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	42,5047	482
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	45,5029	516
Leeuwarden	Stg. openb. scholengemeenschap Piter Jelles	20DL	93,8278	1064
Súdwest-Fryslân	Stichting RSG Magister Alvinus	16FP	1,6677	19
Súdwest-Fryslân	Stichting RSG Magister Alvinus	16FP	7,9872	91
Súdwest-Fryslân	Stichting RSG Magister Alvinus	16FP	7,7239	88
Súdwest-Fryslân	Stichting RSG Magister Alvinus	16FP	160,6664	18305

Totaal: 2828,245805

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

Voor een aanvraag voor het voortgezet onderwijs:

- In de gehele regio zijn 20 schoolbesturen. Aan de aanvraag doen 16 schoolbesturen mee. Dit betekent dat 80% van de besturen in voortgezet onderwijs in de regio deelnemen aan de aanvraag.
- In de aangegeven regio is een totaal van 3348 fte werkzaam. De aanvragende scholen uit de regio hebben in totaal 84% van de personeelsomvang met 2828 fte.

## Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

De VO-partners die deelnemen aan deze aanvraag zijn gevestigd in Friesland, de Noordoostpolder en Urk. De scholen zijn onderdeel van de onderwijsgroep Fricolore en Pompebled. De belangrijkste opleider in de regio is NHL Stenden in Leeuwarden. Ook ROC Friese Poort en Friesland College nemen deel aan deze aanvraag.

Alle partners zien de urgentie van samenwerking in de regio. De samenwerking tussen de VO-scholen is misschien evident, maar niet altijd vanzelfsprekend. De samenwerking met NHL Stenden biedt daarnaast de mogelijkheid ook startende leraren en de lerarenopleiding als instituut te betrekken bij het veranderende werkveld. Ook biedt de samenwerking de mogelijkheid werknemers van de deelnemende besturen deelgenoot te maken van de inhoud van de opleidingen. Door deze samenwerking kan uiteindelijk misschien worden gesproken van een doorlopende leerlijn: een goede opleiding, aansluitende begeleiding, voortdurende professionalisering en continue bij- en nascholing voor de medewerkers.

.

## Doelstelling en activiteitenplanning

De laatste jaren zien wij in onze regio de bijzondere combinatie van lerarentekort en krimp ontstaan. Er bestaat dus urgentie om te komen tot krimpbestendige nieuwe onderwijsvormen, die haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar zijn. Daarnaast hebben we te maken met een kwantitatief en kwalitatief lerarentekort.

Voor leraren betekent dit een verandering in de manier van werken. Maar ook voor alle andere lagen in de organisaties betekent dit een omslag in de manier van werken, denken en doen. De ontwikkelingen vereisen van docenten, teamleiders, directeuren, HRM-medewerkers en alle andere werknemers nieuwe generieke en specifieke competenties.

We constateren dat de bereidheid tot mobiliteit gering is en de mogelijkheden hiervoor beperkt zijn. Daarnaast zijn medewerkers niet voldoende voorbereid op de nieuwe rol binnen de nieuwe onderwijsconcepten die noodzakelijk zijn voor een regio in een krimpsituatie. We verwachten dan ook een toenemende (kwalitatieve) frictie tussen vraag en aanbod van medewerkers en aanwezige en noodzakelijke competenties bij hen.

Door de samenwerking van besturen en opleiders in de regio willen we zorgen voor een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Hierdoor hopen we medewerkers te binden aan de regio en uitval te voorkomen. Het project is bedoeld om een impuls te geven aan de medewerkers en hen te stimuleren hun eigen ontwikkeling serieus te nemen.

# Activiteiten gericht op kwalitatieve en kwantitatieve tekorten

## 1.1 Personeelspool

De samenwerkende schoolbesturen hebben het voornemen een gezamenlijke personeelspool op te zetten. Een gezamenlijke 'pool' van personeel levert een flexibele schil van personeel voor de scholen die ingezet kan worden voor specifieke vervangingsvragen. Scholen geven op dit moment een flink bedrag uit aan vervanging door flexibel personeel, terwijl hierdoor nog steeds niet in de gehele vraag (en tenminste in kwalitatieve vraag) wordt voorzien. Het voornemen is om gezamenlijk geld vrij te maken voor het benoemen van invallers die op verschillende scholen kunnen worden ingezet. Dit zorgt voor lagere kosten en een hogere kwaliteit dan wanneer er ad hoc vervanging wordt ingehuurd via een uitzendbureau. Bovendien kunnen de gezamenlijk benoemde invallers behouden worden voor het onderwijs in de regio en kan, als het starters betreft, een begin worden gemaakt met de inductiefase. De medewerkers krijgen een benoeming bij één van de schoolbesturen en worden geplaatst in de pool. Met hen wordt vooraf de afspraak gemaakt dat zij ook inzetbaar zijn bij de andere besturen binnen het samenwerkingsverband. Door middel van detachering worden zij ingezet bij de besturen waar sprake is van een kort tijdelijke vacature (ziekte, verlof, of andere kort tijdelijke vacatures). Op basis van de werkelijke inzet van het personeel bij de vervangingsvraag vindt tussen de besturen een verrekening plaats.

Door onderzoek moeten we bepalen wat de kosten zijn en wat de baten zijn van samenwerking op dit niveau. Daarnaast moet worden onderzocht of deze flexpool voor alle vakken wordt ingezet. Daarom zal een deel van de subsidie worden ingezet om een haalbaarheidsanalyse uit te (laten) voeren. Deze analyse moet inzichtelijk maken in hoeverre de personeelspool financieel en arbeidsvoorwaardelijk mogelijk is en wat een adequate kostenverdeling is.

De inrichting en organisatie van de personeelspool moet worden uitgevoerd door de HRM'ers van de deelnemende besturen. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de personeelspool, het werven van medewerkers en het administratief uitwerken van de pool. De pool wordt vervolgens beheerd door één van de medewerkers van de schoolbesturen. De personeelspool moet een eigen ICT-structuur krijgen, die voor alle schoolbesturen toegankelijk is.

## 1.2 Professionalisering personeel

De schoolbesturen hebben het voornemen om gezamenlijk te werken aan de algemene professionalisering op hun scholen en daarmee ook de kwaliteit van leidinggevendenden, docenten en onderwijsondersteunend personeel. Door het aanbieden van leerateliers (leernetwerken) zorgen we voor kennisuitwisseling en innovatie. Nadenken en bespreken van mogelijk nieuwe kennisgebieden, toepassingen en verbeteringen op het eigen vakgebied. Dit leidt tot verbeterde en nieuwe/vernieuwende 'producten' en diensten voor de deelnemende organisaties. Daarnaast biedt Fricolore Akademy trainingen en workshops aan.

### 1.3 Formatieplanning

De schoolbesturen willen de formatieplanning van de verschillende scholen op elkaar afstemmen. Door het formatieproces en de uitkomsten hiervan voor elkaar in beeld te brengen, kunnen vacatures en aanbod vroeg in het schooljaar bij de andere besturen worden gemeld. Dit biedt de mogelijkheid om via samenwerking te anticiperen op toekomstige vacatures en boventallige fte's. Een medewerker die bij het ene schoolbestuur boventallig of zonder baan dreigt te raken, kan alvast gestimuleerd worden om met een ander schoolbestuur in gesprek te gaan.

### 1.4 Strategische personeelsplanning

Bij de deelnemende besturen is er op dit moment op verschillende niveaus sprake van strategische personeelsplanning. Het ene bestuur is hier al behoorlijk ver in, terwijl het andere bestuur hier nog stappen in kan maken. Door de formatieplanning op elkaar af te stemmen, kan ook de volgende stap worden gezet in de strategische personeelsplanning.

We onderzoeken of brede personeelsplanning mogelijk is, of dat er binnen de besturen zelf SPP gebruikt moet en kan worden. Welke positieve effecten heeft strategische personeelsplanning voor de organisaties en hoe veranker je dit in de organisaties? Doel is om onderzoek te doen, een plan te maken en het op de scholen werkbaar te krijgen.

Om de gezamenlijke formatieplanning en de strategische personeelsplanning vorm te geven, komen de HRM'ers van de betrokken schoolbesturen minimaal 6 x bij elkaar.

### 1.5 Vacaturewebsite

De schoolbesturen zijn in 2019-2020 gestart met de ontwikkeling van gekoppelde vacaturewebsites, waarop alle vacatures van de schoolbesturen kunnen worden gepubliceerd. Een gekoppelde vacaturewebsite biedt het voordeel dat alle vacatures op één centrale plaats staan. Via opgegeven voorkeuren kunnen kandidaten makkelijk zoeken naar de voor hen interessante vacatures in de gehele regio, zonder dat zij daarvoor de websites van alle verschillende scholen hoeven te raadplegen. Voor schoolbesturen betekent dit dat hun vacatures een groter bereik hebben, wat de kans dat meerdere geschikte kandidaten zich melden vergroot. Verder hebben schoolbesturen met een gezamenlijke vacaturebank beter inzicht in het aanbod van personeel.

De wens van de besturen is om op de websites niet alleen vacatures te plaatsen, maar de website moet uitgebreid worden tot een volwaardig portaal voor toekomstige en huidige medewerkers waar ze interactief bezig kunnen zijn met loopbaanontwikkeling. Denk aan testen, assessments, etc. Hier kan samenwerking en verbinding worden gezocht met het assessmentcenter van NHL Stenden. Daarnaast kunnen de websites worden gebruikt voor de professionalisering van docenten. Er is ruimte voor alle aangeboden trainingen, workshops en loopbaanevenementen, aangeboden door bijvoorbeeld Fricolore Academy.



## 1.6 Begeleiding startende docenten

De deelnemende besturen willen startende docenten extra begeleiding geven, zodat de start van een carrière in het onderwijs soepel verloopt. Door deze extra begeleiding hopen de besturen uitval en of ziekte te voorkomen. Het doel is om startende docenten te binden aan deze regio. Een aantal scholen is aangesloten bij 'School of Education' of FROSK (Fryske Opleidingsskoalle), opleidingsscholen in de regio. De andere scholen hebben een intentieverklaring getekend om, op termijn, aan te sluiten bij een opleidingsschool. Door deze ontwikkeling kunnen we sneller stappen ondernemen op het gebied van ondersteuning en begeleiding van starters en/of zij-instromers.

### Activiteitenoverzicht kwalitatieve en kwantitatieve tekorten

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Personeelspool	Doorlopend in 2020-2022.	Kennisdeling. Onderzoek naar RMC loopt in 2020. Starten met implementatie van RMC in 2020-2021. Bouwen digitaal platform en medewerker(s) scholen om het nieuwe platform te laten draaien. Mobiliteit en scholing medewerkers vanuit HRM. Doel: Goedlopend RMC van Fricolore en Pompebled (in toekomst Frieslandbreed).
2. Professionalisering personeel	Doorlopend in 2020-2022.	Kennisdeling. Duidelijk beeld van gevraagde en noodzakelijke competenties in veranderende onderwijsorganisaties scherp krijgen. Is in 2020 gerealiseerd voor Fricolore, wordt in 2020-2021 breder uitgerold.
3. Formatieplanning	6 bijeenkomsten HRM-breed in 2020-2021 en nogmaals 6 in 2021-2022.	Binnen alle deelnemende schoolbesturen wordt de formatieplanning op de agenda gezet van de afdeling HRM. In de bijeenkomsten komt de formatieplanning op de agenda en worden eventuele vacatures besproken.
4. Strategische personeelsplanning	6 bijeenkomsten HRM breed. In 2020-2021 en nogmaals 6 in 2021-2022.	We onderzoeken of brede personeelsplanning mogelijk is, of dat er binnen de besturen zelf gebruik moet worden gemaakt van strategische personeelsplanning. Welke positieve effecten heeft strategische personeelsplanning voor de organisaties en hoe veranker je dit in de organisaties? En hoe kunnen de organisaties hierin samenwerken. Doel is om onderzoek te doen, een plan te maken en het op alle deelnemende scholen werkbaar te krijgen.

5. Vacaturewebsite	Doorlopend in 2020-2022	Schooljaar 2020/2021 wordt gestart met het koppelen van de vacaturewebsites van Pompebled en Fricolare. Invullen van rest websites volgt in genoemde schooljaar. Compleet draaiende platforms in 2021/2022.	
6. Begeleiding startende docenten	Doorlopend in 2020-2022.	Fricolare-breed gedragen beschrijving en uitvoering inductie-fase is in 2020 gestart, maar nog niet volledig uitgewerkt. Omdat ook Pompebled is aangesloten bij de aanvraag, kiezen we hier voor kleinere subgroepen, waarin kennisdeling centraal staat. Omdat er nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan, kan er nieuwe kennis worden gedeeld en is een algemene standaard voor de inductiefase van startende leraren opnieuw onderwerp van gesprek. Aansluiting NHL Stenden. Startende docenten krijgen intensieve begeleiding door Opleider in de school. Dit gebeurt door middel van coaching, intervisie en begeleiding. Zowel individueel, als in groepsverband.	

## Aansturing activiteiten

### 2.1 Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit de bestuurders van de betrokken schoolbesturen. De stuurgroep is verantwoordelijk voor het bewaken van de doelstellingen van de samenwerking tussen de schoolbesturen. De stuurgroep toetst de plannen van de projectgroep, verzoekt de projectgroep om nadere uitwerking van de doelstellingen en is verantwoordelijk voor de besluitvorming.

### 2.2 Projectleider

De schoolbesturen hebben besloten om een projectleider aan te stellen, die ook de vorige projecten heeft begeleid. De projectleider bereidt de bijeenkomsten van de verschillende projectgroepen voor, vervult de rol van adviseur van de stuurgroep. Tevens is de projectleider verantwoordelijk voor de procesgang en het betrokken houden van de schoolbesturen bij het proces.

### 2.3 Projectgroep HRM

De projectgroep bestaat uit aangewezen HRM-medewerkers van de betrokken besturen. De HRM-medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitwerking van de doelstellingen genoemd in het op te stellen projectplan. De projectgroep bedenkt plannen en werkt deze uit. Op vaste momenten stemt de projectgroep HRM af met de stuurgroep en legt plannen ter goedkeuring voor aan de stuurgroep. Naast deelname aan de projectgroep, worden alle HRM-medewerkers betrokken bij de uitwerking van de activiteiten. Verschillende HRM-medewerkers krijgen een activiteit toegewezen waar zij proceseigenaar van worden. Daarmee worden deze medewerkers verantwoordelijk voor de totstandkoming van de activiteit en het bewaken van de voortgang van het proces dat daar aan ten grondslag ligt.

### 2.4 Schoolopleiders

Op alle scholen van de deelnemende schoolbesturen zijn schoolopleiders aanwezig. Deze schoolopleiders hebben een opleiding gevolgd, of gaan deze volgen. De schoolopleiders hebben een keer per 6 tot 8 weken een bijeenkomst waarin we zorgen we voor kennisuitwisseling en innovatie. Daarnaast wordt er nagedacht over een breedgedragen inductiefase in Friesland. Op deze manier kan een startende docent van de ene organisatie naar de andere overstappen, zonder onderbreking van die inductiefase. Doel is om te komen tot een breedgedragen inductiefase.

## Activiteitenoverzicht aansturing activiteiten

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Stuurgroep	4 maal per jaar bijeenkomst.	Plannen toetsen. Besluitvorming.
2. Projectleider	0,4 fte voor duur van project.	Bijeenkomsten voorbereiden. Rapporteren. Adviseren. Bewaken voortgang proces.
3. Projectgroep HRM	Duur project: 8 maal per jaar bijeenkomst.	Uitwerking doelstellingen vastgesteld in projectgroep.
4. Schoolopleiders	6 bijeenkomsten per jaar, door meerdere subgroepen. 4 maal per jaar bijeenkomst brede groep.	Kennisdeling. Fricolore-breed gedragen beschrijving en uitvoering inductie-fase is in 2020 gestart. Ook Pompebled heeft een beschrijving van de inductiefase. Omdat beide scholengroepen gaan samenwerken, kiezen we hier voor kleinere subgroepen, waarin kennisdeling centraal staat. Omdat er nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan, kan er nieuwe kennis worden gedeeld en is een algemene standaard voor de inductiefase van startende leraren opnieuw onderwerp van gesprek. Aansluiting NHL Stenden.

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

### 3.1 Besluitvorming

De stuurgroep, bestaande uit bestuurders van de betrokken schoolbesturen, komt tenminste 4 keer per jaar bijeen om besluiten te nemen en de doelstellingen op grote lijnen te bewaken.

### 3.2 Procesbewaking

De projectleider treedt op als procesbewaker. Zij is verantwoordelijk voor de procesgang en het betrokken houden van de schoolbesturen bij het proces. Per activiteit wordt een proceseigenaar aangesteld. De proceseigenaar is verantwoordelijk voor de totstandkoming van de activiteit en het bewaken van de voortgang van het proces dat daar aan ten grondslag ligt. De proceseigenaar rapporteert aan de projectleider.

### 3.3 Evaluatie

De stuurgroep en de projectgroep evalueren een keer per  $\pm$  8 weken. Er wordt getoetst in hoeverre de doelstellingen zijn gerealiseerd en waar mogelijkheden zijn voor verbetering.

### 3.4 Haalbaarheidsonderzoek

Voor de personeelspool wordt eerst onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het initiatief. Dit wordt in samenwerking gedaan met een extern bureau. Er wordt getoetst in hoeverre de initiatieven bijdragen aan de doelstellingen van dit samenwerkingsverband.

### 3.5 Communicatie

Na toekenning van de subsidie wordt een communicatieplan opgesteld om personeel op de hoogte te houden van de initiatieven.

## Aanvullende eisen

### Aanstelling van projectleider

De schoolbesturen hebben besloten om een projectleider aan te stellen, mevrouw M.A. Veenstra-van Gijsel. Zie hoofdstuk 2.5 voor taken en verantwoordelijkheden.

### Inrichting van informatiepunt of loket

De besturen zijn bezig met het opzetten van een digitaal informatiepunt en/of loket. Zie 1.5.

## Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt de periode tussen 31 juli 2020 en 1 augustus 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december waarvoor subsidie kan worden verkregen.

In de begroting wordt duidelijk gemaakt welke kosten gemaakt worden en door wie. Daarbij wordt de vereiste cofinanciering aangetoond. Dit is ten minst één derde van de totale kosten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De activiteiten uit de begroting moeten 1-op-1 aansluiten bij de activiteiten uit de activiteitenoverzichten. Gebruik dezelfde naamgeving en/of nummering voor activiteiten.

De opgenomen bedragen worden onderbouwd door een p\*q of door offertes voor bijvoorbeeld aanschaf materialen of inhuur derden. Deze offertes hoeven bij de aanvraag niet te worden meegestuurd. De begroting is realistisch, dat wil zeggen dat de kosten in verhouding staan tot de beoogde resultaten die in het activiteitenplan zijn beschreven. Het maximale uurtarief is € 100,00, inclusief overhead en exclusief BTW.

## Begroting

### Regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs Friesland Noordoostpolder en Urk

**Uitgangspunten:** p/uur

---

HRM-medewerker /do-cent	€ 60
Teamleider	€ 80
Trainer/bestuurder/extern	€ 100

## 2020-2021

### 1.1 personeelspool

---

	uren	bedrag
Haalbaarheidsanalyse	100	10.000
Inrichting en organisatie pool ( 8 HRM'ers)	160	9.600
Beheer pool ( medewerker, 8 u per week. 40 weken)	320	19.200

### 1.2 professionalisering (leerateliërs en trainingen)

---

	uren	bedrag
Vormgeven gezamenlijke professionalisering (8 HRM-ers)	160	9.600
Training teamleiders (4x 24 verdeeld over 2 groepen)	96	9.600
Deelnemers training (per training 6)	576	46.080
Leerateliërs startende docenten (6 x 3 uren)	18	1.800
Deelnemers leerateliërs (20x6x3)	360	9.000

### 1.3+ 1.4 Formatieplanning en strategische personeelsplanning

---

	uren	bedrag
Planning per bestuur (23 besturen 10 uur)	230	13.800
Koppeling strategische personeelsplanning (16 besturen, 30 uur per bestuur)	480	28.800
Kwalitatieve personeelsplanning (2 uur per week per bestuur)	1840	110.400

### 1.5 Vacaturewebsite

---

	uren	bedrag
Opzetten structuur		25.000
Beheer website (4 uur per week, 40 weken per jaar)	160	9.600
Proceseigenaar vanuit de scholen (2 uur per week, 40 weken per jaar)	80	4.800

### 1.6 Begeleiding startende docenten

---

	uren	bedrag
Proceseigenaar vanuit de scholen (2 uur per week, 40 weken per jaar)	80	4.800
Begeleiding startende docenten (2 uur per week, 40 weken per jaar)	1280	76.800



## 2.1 Stuurgroep

	<u>uren</u>	<u>bedrag</u>
4 maal per jaar bijeenkomst van 3 uur	160	16.000

## 2.2 projectleider

	<u>uren</u>	<u>bedrag</u>
Projectleiding	800	48.000
Materiaalkosten, reiskosten etc.	-	10.000

## 2.3 Projectgroep HRM

	<u>uren</u>	<u>bedrag</u>
6 bijeenkomsten van 4 uur ( 16HRM'ers)	512	23.040

## 2.4 Schoolopleiders

	<u>uren</u>	<u>bedrag</u>
4 grote bijeenkomsten van 6 uur	552	33.120
6 Subbijeenkomsten 6 x per school	828	49.680

<b>Subtotaal 2020-2021</b>	<b>7.964</b>	<b>568.720</b>
----------------------------	--------------	----------------

# 2021-2022

## 1.1 personeelspool

---

	uren	bedrag
Beheer pool ( medewerker, 8 u per week. 40 weken)	320	19.200

## 1.2 professionalisering (leerateliërs en trainingen)

---

	uren	bedrag
Vormgeven gezamenlijke professionalisering (8 HRM-ers)	160	9.600
Training teamleiders (4x 24 verdeeld over 2 groepen)	96	9.600
Deelnemers training	400	32.000
Leerateliërs startende docenten	18	1.800
Deelnemers leerateliërs	400	24.000

## 1.3+ 1.4 Formatieplanning en strategische personeelsplanning

---

	uren	bedrag
Kwalitatieve personeelsplanning (1 uur per week per bestuur)	640	38.400

## 1.5 Vacaturewebsite

---

	uren	bedrag
Beheer website (2 uur per week, 40 weken per jaar)	80	4.800
Proceseigenaar vanuit de scholen (2 uur per week, 40 weken per jaar)	80	4.800

## 1.6 Begeleiding startende docenten

---

	uren	bedrag
Proceseigenaar vanuit de scholen (2 uur per week, 40 weken per jaar)	80	4.800
Begeleiding startende docenten (2 uur per week, 40 weken per jaar)	1280	76.800

## 2.1 Stuurgroep

---

	uren	bedrag
3 maal per jaar bijeenkomst van 3 uur	144	14.400

## 2.2 projectleider

---

	uren	bedrag
Projectleiding	800	48.000
Materiaalkosten, reiskosten etc.	-	10.000

## 2.3 Projectgroep HRM

---

	uren	bedrag
4 bijeenkomsten van 4 uur ( 16HRM'ers)	256	15.360

## 2.4 Schoolopleiders

---

	uren	bedrag
4 grote bijeenkomsten van 4 uur	368	22.080


---

Subtotaal 2021-2022	5.122	335.640
<b>Totaal 2020-2022</b>		<b>904.360</b>
Subsidie		<b>577.500</b>
Co-financiering		326.860

# Ondertekening

Hier kunt u het plan van aanpak laten ondertekenen door de deelnemende besturen. Degene die tekent moet daartoe bevoegd, of gemachtigd zijn door het betreffende bestuur.

## Ver. Chr. Voortgezet Onderwijs in Noord-Oost Friesland

Naam: *Geert van Loukhuyzen*  
Bevoegd gezag nummer: *40065*  
Naam contactpersoon: *Jellina Piskstra*  
Handtekening: 

## Vereniging voor Christelijk VO in Noord-Fryslân

Naam: *M.C.J. Visser, bestuurder*  
Bevoegd gezag nummer: *41347*  
Naam contactpersoon: *idem*  
Handtekening: 

## Stichting voor CVO in de regio Heerenveen en Joure

Naam: *J.J. Wildeboer*  
Bevoegd gezag nummer: *40336*  
Naam contactpersoon: *J.J. Wildeboer*  
Handtekening: 

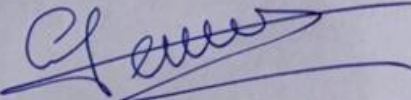
## Vereniging Chr. M.A.V.O. in de gemeente Dantumadeel

Naam: *J.T. de Kooij*  
Bevoegd gezag nummer: *88518*  
Naam contactpersoon: *id.*  
Handtekening: 

## Stichting voor Christel. VO in Noordwest-Friesland

Naam: *T.S. de Groot*  
Bevoegd gezag nummer: *40339*  
Naam contactpersoon: *T.S. de Groot*  
Handtekening: 

## Stichting Lauwers College

Naam: *Gerard Janse*  
Bevoegd gezag nummer: *31231*  
Naam contactpersoon: *Gerard Janse*  
Handtekening: 

Stg. Openbare Scholen Groep Sevenwolden

Naam: drs. H. Schoenmaker

Bevoegd gezag nummer: 41750

Naam contactpersoon:

Handtekening:



Stichting Burgemeester Harmsma school openbaar voortgezet onderwijs

Naam: I. J. Voetelink

Bevoegd gezag nummer: 41752 (Brin o/wm)

Naam contactpersoon: N. Boven

Handtekening:



Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs Ooststellingwerf

Naam: Sonja van der Wijk Stellingwerf College

Bevoegd gezag nummer: 15VQ

Naam contactpersoon: Sonja van der Wijk

Handtekening:



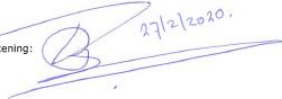
Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Fryslân-Noord (OVO Fryslân-Noord)

Naam: F.J. Bangma, lid College van Bestuur

Bevoegd gezag nummer: 13603

Naam contactpersoon: F.J. Bangma, lid College van Bestuur

Handtekening:



Stg. Vporgt. Ond. Prot. Chr. grondslag Noordoostpolder e.o.

Naam: A. Leyenaar, rector - bestuurder

Bevoegd gezag nummer: 02 YG

Naam contactpersoon: A. Leyenaar

Handtekening:



Stichting RSG Magister Alvinus

Naam: SAJ Haverkamp

Bevoegd gezag nummer: 41442

Naam contactpersoon: Sixtus Haverkamp (rector - bestuurder)

Handtekening:



Stichting OSG Singelland, scholengemeenschap voor openbaar voortgezet onderwijs in Smallingerland en omgeving

Naam:

Bevoegd gezag nummer: 04YE

Naam contactpersoon: Pieter Schram

Handtekening:



Stichting voor Christelijk VO voor de regio Oost Friesland

Naam: drs. J. Vogel

Bevoegd gezag nummer: Brinnummer 25 CM / bestuursnummer 40078

Naam contactpersoon: Drs. J Vogel

Handtekening:



—  
Naam:

NHL Stenden Hogeschool Academie vo & mbo

Bevoegd gezag nummer:

BRIN: 21WN

Naam contactpersoon:

drs. W.W. Eikelenboom,  
directeur

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Zuid-West Fryslân

Handtekening:

Naam: K. v/d Drift

Bevoegd gezag nummer: 40075

Handtekening:

