



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

Regio Gooi en Vechtstreek, VO-MBO

Regionale aanpak personeelstekort



1 Deelnemers

VO-besturen:

MBO en lerarenopleidingen:



Universiteit Utrecht



Gemeenten Gooi & Vechtstreek:



Inhoudsopgave

1	Deelnemers	2
2	Voorwoord	4
3	Inleiding	5
4	Beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek	6
4.1	Aanvraag-regio Gooi & Vechtstreek	6
4.2	Algemeen in verband met de activiteiten	7
4.3	VO-besturen Gooi & Vechtstreek	7
5	Partners betrokken bij het plan van aanpak	8
5.1	MBO College Hilversum	8
5.2	Lerarenopleidingen	9
5.3	Primair Onderwijs	9
5.4	Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek	10
5.5	UWV en werkgeversservicepunt	10
6	Beschrijving van de knelpunten en focus in de regio	10
6.1	Verwachte tekorten	10
6.2	Leerlingendaling	11
6.3	Leraren binden en behouden	11
6.4	Toestroom leraren	12
6.5	Omgeving: bereikbaarheid & huisvesting	12
6.6	Omgeving: werk & onderwijs	12
6.7	Huidige samenwerking	13
6.8	Ervaring leraren	13
6.9	Focus	13
6.9.1	Versterken van de samenwerking in de regio	13
6.9.2	Verbeteren van de informatievoorziening	14
6.9.3	Vergroten van de begeleidingscapaciteit	14
6.9.4	Onderwijs anders organiseren	14
7	Activiteitenplan RAP 2020-2022 G&V	15
7.1	Realisatie RAL 2019-2020 G&V	15
7.2	Doelstellingen RAP 2020-2022 G&V	15
7.3	Activiteitenplanning RAP 2020-2022 G&V	17
7.5	Begroting RAP 2020-2022 G&V	20



8	Bijlage I – Voortgang RAL 2019-2020	24
9	Bijlage II – Aanvullende eisen RAP 2020-2022	26
9.1	Aanstelling projectleider	26
9.2	Inrichting informatieloket	26

2 Voorwoord

Voor u ligt de gezamenlijke RAP-aanvraag 2020-2022 Gooi & Vechtstreek. Na de inleiding in hoofdstuk 3 treft u een beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek, gevolgd door een korte beschrijving van de partners die bijdragen aan deze aanvraag. In het 6^e hoofdstuk worden de knelpunten van de regio besproken, gevolgd door de focus die de RAP 2020-2022 legt. Tenslotte staan in hoofdstuk 7 het activiteitenplan en de begroting.

Contactgegevens

CVO 't Gooi is het aanvragende bestuur/de penvoerder.

De contactpersoon is:

dhr. H. Freitag (a.i.) / dhr. D. Roobeek (vanaf 1 april 2020),
directeur-bestuurder CVO 't Gooi
h.freitag@cvogooi.nl / d.roobeek@cvogooi.nl

Per adres:

Bisonlaan 1 / Postbus 153
1217 GH / 1200 AD Hilversum
035-6216517

Het aanvragende bestuur is bij het ontwikkelen van dit plan van aanpak ondersteund door mevrouw G. Versprille, beleidsmedewerker team onderwijs CAOP / Voion, en mevrouw M. de Greeff, medewerkster van het gemeentelijk regiokantoor Gooi & Vechtstreek.

Tenslotte hebben de beide projectleiders de aanvraag vormgegeven:

- mw. I. Logtenberg-Steenman ilogtenberg@leraarinhethetgooi.nl
- dhr. C.A. Westerdijk cwesterdijk@leraarinhethetgooi.nl

3 Inleiding

In dit vervolgplan op het plan regionale aanpak lerarentekort (RAL) beschrijven de zes besturen van de scholen voor voortgezet onderwijs (VO) uit de regio Gooi & Vechtstreek (Blaricum, Laren, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Weesp, Wijdmeren), het MBO College Hilversum, de Hogeschool Utrecht, de Universiteit Utrecht, de Hogeschool van Amsterdam, de Universiteit van Amsterdam, de Vrije Universiteit van Amsterdam en de betreffende gemeenten, de visie, doelstellingen en daarbij passende activiteiten die zich richten op het opheffen of voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening van (in eerste instantie) het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.

Tot stand komen vervolgplan

De gezamenlijke knelpunten en behoeften zijn in maart 2019 in beeld gebracht voor de eerste subsidieaanvraag Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL19042). Na de toekenning van de subsidie in mei 2019 zijn de projectleiders mw. I. Logtenberg-Steenman en dhr. C.A. Westerdijk in oktober 2019 gestart met de uitvoering. Een bestuurderswisseling bij de penvoerder CVO 't Gooi in juni 2019 heeft de benoeming van de projectleiders en daardoor de start van de RAL Gooi & Vechtstreek vertraagd. In de periode oktober 2019 – februari 2020 zijn diverse activiteiten uit het plan van aanpak gestart (zie bijlage I).

Voor het vervolgplan (RAP) is samengewerkt met de VO-besturen, VO-directeuren & VO-HR-managers; MBO-bestuur & MBO-HR manager; de opleidingsdirecteuren mw. J. Olthoff (Universiteit van Amsterdam), dhr. F. Rovers (Hogeschool van Amsterdam), dhr. M. Heijnen (Hogeschool van Utrecht); dhr. G. Looysschelder, penvoerder van de PO-aanpak Lerarentekort, mw. G. Versprille, beleidsmedewerker team onderwijs CAOP / Voion, mw. A. Wolthers, wethouder onderwijs Hilversum, mw. S. Amohammadi van het UWV / werkgeversservicepunt en mw. M. de Greeff, medewerker regio Gooi & Vechtstreek.

In de diverse overleggen en besprekingen zijn de vraagstukken rondom het zogenoemde loket regionale mobiliteit, het HR-netwerk, de regionale opleidingsschool, de begeleiding van zij-instromers, het imago van het beroep van leraar en het behouden en binden van huidige leraren aan de orde geweest. Overkoepelend is steeds gezocht naar de mogelijkheden om de onderlinge samenwerking te versterken, op het gebied van strategisch HR-management, samen opleiden en bouwen aan een positief imago van het onderwijs. Er is veel aandacht besteed aan de ambities op het gebied van onderwijsinnovaties.

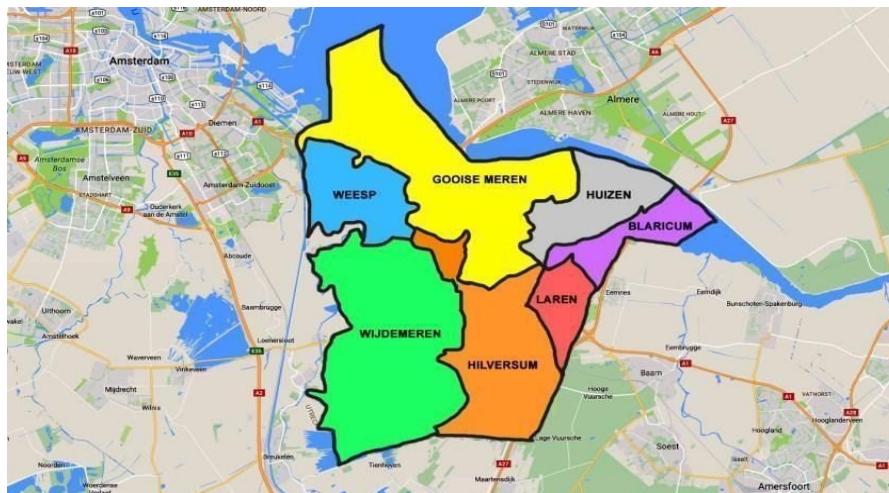
De vervolgaanvraag voor de RAP richt zich specifiek op de vier aandachtsgebieden: *Regionaal loket 'leraar in de gooi', HR-netwerk, Opleiden 2.0* en *Onderwijs anders organiseren*. De verschillende activiteiten uit het plan van aanpak van de RAL 2019-2020 zijn uitgevoerd binnen de hiervoor genoemde aandachtsgebieden. De uitwerking van die activiteiten staan beschreven in bijlage I. De wens is om effectieve interventies en activiteiten die langdurig urgent zijn te verduurzamen en te verdiepen. In het plan van aanpak voor de Regionale Aanpak Personeel staat beschreven hoe de verduurzaming en verdieping kan worden gerealiseerd in de komende jaren.

3. Beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek

3.1 Aanvraag-regio Gooi & Vechtstreek

Deze RAP-aanvraag heeft betrekking op de regio Gooi & Vechtstreek. Dit betreft een aaneengesloten gebied waar de aanvragende besturen en de onder hen vallende scholen voor voortgezet onderwijs gevestigd zijn. Deze schoolbesturen geven graag samen uitvoering aan activiteiten om het personeelstekort in de regio Gooi & Vechtstreek terug te dringen.

In de subsidievoorwaarden staat dat de schoolbesturen van de aanvraag-regio 1/2 van het aantal scholen in het betreffende gebied vertegenwoordigen. Deze scholen hebben samen ten minste 1200 fte aan personeel in dienst, welk aantal tenminste 1/3 van de totale personeelsomvang vertegenwoordigt. Aan deze beide voorwaarden wordt voldaan (zie tabel 1). Bovendien neemt meer dan 80% van de VO-schoolbesturen deel met een kleinere personeelsomvang dan 2000 fte, zodat ook het aanvullend bedrag aangevraagd kan worden. Tenslotte neemt ook een MBO-bestuur deel.



Totaal aantal schoolbesturen in de aanvraag regio: 7 schoolbesturen en 24 scholen		Totaal aantal fte in de aanvraag-regio: 1588 FTE	
<i>Naam schoolbestuur</i>	<i>Bevoegd gezag</i>	<i>Aantal scholen</i>	<i>Aantal fte</i>
Alberdingk Thijm scholen	40676	6	338
CVO 't Gooi	20187	4	229
Erfgooiers	40590	1	91
Gemeentelijk Gymnasium	13749	1	80
Gooise Scholen Federatie	40696	8	616
SIVOG	40683	3	208
Totaal deelnemers: (excl. Wellant met 26 fte)	86% 6 van 7 besturen	23 van 24 scholen	1562 fte van de 1588
MBO College Hilversum	40833		

Tabel 1: personeelsomvang VO scholen Gooi & Vechtstreek 2019

De aanvraag voldoet hiermee zowel aan de voorwaarden van de basis aanvraag (€ 385.000), alsook aan die van participatie van een MBO-bestuur (€ 115.000) en die van een eerste aanvullend bedrag (€ 96.250).

In de regio Gooi & Vechtstreek hebben de VO-besturen concrete problemen met het voldoende en kwalitatief bemensen van vacatures van leraren in diverse tekortvakken, schoolleiders en (m.n. technische) onderwijsassistenten. Ondanks de vele oplossingsgerichte activiteiten die de VO-scholen reeds ondernemen, is de verwachting dat de relatief onvervulde vraag in de regio Gooi & Vechtstreek toe zal nemen (conform de arbeidsmarktprognoses, Centerdata 2019), mede door de demografische ontwikkeling (als pensionering).

De VO-schoolbesturen verwachten een intensivering van de problematiek voor de gehele personeelsvoorziening in het onderwijs. Voor het duurzaam oplossen van deze problematiek willen de VO-besturen, met het MBO-bestuur en de partnerorganisaties uit de regio, vanuit een collectieve verantwoordelijkheid planmatig (samen)werken om het personeelstekort op te lossen. Zij maken daarbij graag gebruik van de mogelijkheden die de subsidie biedt om de reeds ingezette activiteiten te kunnen verdiepen en nieuwe activiteiten op te starten.

3.2 Algemeen in verband met de activiteiten

De in de regio gekozen oplossingsrichtingen sluiten aan bij landelijke actielijnen en projecten:

- Nieuw talent aanboren & boeien en binden;
- actielijnen van de subsidieregeling als het verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleiding;
- stimuleren van zij-instromers;
- behouden van leraren;
- verbeteren van het carrièreperspectief leraren.

Voor de aanpak van kwalitatieve tekorten focussen we ons op de deskundigheidsbevordering van leraren, dit zetten we neer als een regionaal pakket om de hele regio als een aantrekkelijk werkgebied te maken. Voor de aanpak van kwantitatieve tekorten richten we ons op het vergroten van de toestroom van zij-instromers en scholieren. Ook willen we kijken hoe het onderwijs anders te organiseren is, zodat we meer gebruik kunnen maken van ander type leraarschap (bijvoorbeeld hybride). Hiermee sluiten wij tevens aan bij de activiteiten in het kader van het project Sterk Techniek Onderwijs (STO).

Deze RAP-activiteiten worden versterkt door een intensieve onderlinge samenwerking van de VO-besturen en het MBO. Dit hebben wij gerealiseerd door het aanstellen van twee aanjagende projectleiders voor de RAP, het opzetten van een HR-netwerk en de realisatie van het loket 'leraarinhethooi', waardoor we flexibeler personeel kunnen werven en behouden.

3.3 VO-besturen Gooi & Vechtstreek

De VO-besturen Gooi & Vechtstreek kampen met vergelijkbare knelpunten, hebben een overeenkomstige visie op de aanpak en zien meerwaarde in het versterken van de samenwerking. Ketenpartners worden nadrukkelijk betrokken en er wordt aansluiting gezocht bij de lokale en regionale agenda's op het gebied van jeugd, onderwijs en arbeidsmarkt. Er wordt samengewerkt binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs: autonome en integraal verantwoordelijke besturen werken samen aan gedeelde doelstellingen met behoud van eigenheid en steeds vanuit een eigen afweging over de mate van participatie in deelprojecten en onderzoeksfasen.

De betrokken schoolbesturen kennen elkaar goed. Zij maken alle onder andere deel uit van Qinas, het samenwerkingsverband voor passend onderwijs in het Gooi. Van dat verband zijn uiteraard ook andere partijen lid (bijv. het speciaal voortgezet onderwijs). De genoemde VO-scholen en besturen dekken (binnen Qinas) met elkaar 100% van de VO-component. Er is sprake van een dekkend netwerk van voorzieningen, met dien verstande dat de verschillende VO-scholen een onderscheidend ondersteuningsprofiel hebben dan wel een of meer gespecialiseerde klassen of een specifieke pedagogisch didactische aanpak of doende zijn dit te ontwikkelen.

Daarnaast treffen de VO-besturen elkaar bij overleggen op verschillende thema's zoals onderwijshuisvesting, RPO-overleg, PO-VO-overleg, de regionale Samenwerkingsagenda Onderwijs met de Regio G&V en in de komende 2 jaar drie keer per jaar ten behoeve van de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Tenslotte treffen bestuurders elkaar ook in het boven-bestuurlijk overleg (met en binnen de gemeente) bij het Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) / cq. het Lokaal Educatief Beraad (LEB).

Tenslotte treffen de VO-directeuren (en de meeste bestuurders) elkaar ongeveer drie keer per jaar in een leerkring ("de Kring") waar interscolair overleg, inspiratie en kennisdeling plaatsvindt. Genoemde partijen nemen hieraan deel om nauwer samen te werken en hun kennis in het belang van goed onderwijs met elkaar te delen. De VO-besturen onderschrijven dat een gezamenlijke, constructieve aanpak belangrijk is. Een aantal van de betrokken VO-besturen is vanwege de STO al betrokken bij gezamenlijke activiteiten.

4 Partners betrokken bij het plan van aanpak

Op basis van de inzet bij de RAL zijn diverse samenwerkingspartners ook betrokken om de uitvoering van de RAP te versterken en realiseren. Enkele nieuwe samenwerkingspartners hebben zich aangesloten voor deze vervolgaanvraag. Hierdoor nemen, naast de VO besturen, de volgende partners deel aan de realisatie van de RAP waar de aanvraag betrekking op heeft:

1. MBO College Hilversum
2. Lerarenopleidingen in Amsterdam en Utrecht
3. Primair Onderwijs Gooi & Vechtstreek
4. Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek
5. UWV en werkgeversservicepunt Gooi & Vechtstreek

4.1 MBO College Hilversum

Het MBO College Hilversum is onderdeel van het ROC van Amsterdam. Het MBO College telt 17 opleidingen met onder andere vacatures op vakken zoals techniek en informatica. Het MBO College Hilversum is vanaf de oriëntatiefase van de RAL aangesloten bij de gesprekken om het lerarentekort structureel aan te pakken. Zowel de MBO directie als de afdeling HR ervaren de noodzaak om hierin gezamenlijk op te trekken, zowel voor leraren als onderwijspersoneel. Zij levert dan ook graag haar bijdrage aan deze RAP-aanvraag.

Het MBO voelt een verantwoordelijkheid om bij veel van de genoemde thema's haar kennis en ervaring te delen met de VO onderwijsinstellingen in de regio of aan te sluiten bij de acties die staan genoemd. Immers, elke onderwijsinstelling heeft andere contacten, ervaringen en initiatieven waar we van kunnen leren.

Het MBO heeft ervaring met het inzetten van leraren op verschillende wijze, zoals het inzetten van instructeurs, stagiairs, zij-instromers, hybride leraren of projectleiders. Ook in het kader van het behouden van leraren is MBO aan het experimenteren zoals een degelijk on boardingsprogramma, scholing, vitaliteitsbeleid en coaching.

Tenslotte heeft het MBO ervaring met andere wijzen van lesgeven en toetsen, omdat voor een praktijkopleiding de reguliere aanpak niet altijd mogelijk is. Het MBO ziet mogelijkheden om bij te dragen aan de (al bestaande) contacten met de Hogescholen in Amsterdam en Utrecht die verantwoordelijk zijn voor het scholen van leraren. Thema's als de doorstroom vanuit het MBO, het inzetten van 'traineeships', de regionale werving, het opzetten van een loket 'leraar in het gooi' en goede samenwerking vanuit HR en directie, rechtvaardigen de gezamenlijke aanvraag.

4.2 Lerarenopleidingen

De volgende lerarenopleiding werken mee aan de doelen van deze RAP-aanvraag:

1. Hogeschool Utrecht, Archimedes Reguliere (tweedegraads) lerarenopleiding en de nieuwe lerarenopleiding, gericht op vernieuwingsonderwijs
2. Hogeschool van Amsterdam – regulier (tweedegraads) lerarenopleiding en ILO
3. Universiteit van Amsterdam – eerste & tweedegraads lerarenopleidingen
4. Vrije Universiteit – eerstegraads lerarenopleidingen ULO / Windesheim
5. Universiteit Utrecht - eerste & tweedegraads lerarenopleidingen

4.3 Primair Onderwijs

De projectleiders van de RAP VO zetten zich in voor de verbinding met de PO-scholen in het Gooi. Zij zijn in gesprek met de penvoerder (STIP) van de PO RAP aanvraag 2020-2022 en andere besturen PO over de afstemming op drie gebieden:

1. *Activiteiten* zoals de organisatie en vormgeving van
 - a. het loket 'leraarinhethooi',
 - b. regionale wervingsactie (voor zij-instromers, omscholers, ed.),
 - c. oriëntatietraject / snuffelstage voor geïnteresseerden in het onderwijs;
2. *Inspiratie* door gezamenlijke sessies over innovatie, bijvoorbeeld Onderwijs Anders Organiseren en STO;
3. *Samenwerking* tussen de projectleiders en waar mogelijk gezamenlijk optrekken met de samenwerkingspartners (bijv. Regio G&V en UWV).

Twee PO-besturen zijn direct betrokken bij de RAP-aanvraag VO. Het bestuur van de Alberdingk Thijmscholen is een directe partner, daar zij vertegenwoordiger is van diverse PO- & VO-scholen in de Gooi & Vechtstreek. Daarnaast is stichting Proceon (17 PO-scholen in het Gooi) nauw verbonden aan CVO 't Gooi.

4.4 Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek

De gemeenten Hilversum, Gooise Meren, Huizen, Blaricum, Laren, Eemnes, Weesp en Wijdmeren zijn betrokken bij de aanvraag door de inzet van menskracht, meedenken en verbinden van betrokken organisaties en overlegorganen. De Regio Gooi & Vechtstreek (Regio G&V) draagt bij door mee te denken en lezen bij de aanvraag en ondersteuning te bieden bij het indienen.

Op bestuurlijk niveau zijn de projectleiders RAL Gooi & Vechtstreek in gesprek over zaken als vestigingsklimaat, vervoer en arbeidsmarktmogelijkheden binnen de regio Gooi & Vechtstreek. Tenslotte faciliteren de gemeenten diverse bijeenkomsten waarin onderwerpen worden besproken die direct en indirect betrekking hebben op de personeelstekorten in het onderwijs.

4.5 UWV en werkgeversservicepunt

Om de aantrekkelijkheid van de regionale onderwijsmarkt te versterken, participeert het werkgeversservicepunt van het UWV in de overleggen met de regio G&V en de gemeenten. Centraal staan de informatievoorziening over werken in het onderwijs (loket 'leraarinhethooi'), regionale wervingsacties en thema's als opleiden, wonen en vervoer.

5 Beschrijving van de knelpunten en focus in de regio

5.1 Verwachte tekorten

Voor het voortgezet onderwijs in de regio Gooi & Vechtstreek wordt een lerarentekort (onvervulde vraag) voorspeld, oplopend tot **>33 fte** in 2024 (CentERdata 2019). Het streven is dit tekort te voorkomen door nu gezamenlijk in te zetten op de aanpak van het lerarentekort. De relatief onvervulde vraag die een indicatie geeft van de omvang van de tekorten problematiek is, (bij ongewijzigd beleid) in verhouding tot de andere regio's in Noord Holland, hoog (zie grafiek 1.1).



Grafiek 1.1. Relatieve onvervulde vraag leraren VO 2019 NH (Voion, 2019)

Met name in de jaren 2023 en 2024 zal het aantal fte dat niet is ingevuld ten opzichte van wat nodig is, hoger zijn dan de meeste regio's in Noord-Holland. Uit een eerste inventarisatie (eind 2019) blijkt dat bij uitval door ziekte of vertrek van een leraar diverse vacatures (zeer) moeilijk zijn in te vullen. Door de demografische ontwikkeling in het Gooi zullen met name ook senior leraren het onderwijs verlaten. Tekorten in het onderwijzend personeel leiden tot verlies aan onderwijskwaliteit, verhoging van de werkdruk bij de zittende leraren, innovatie en begeleiding die onder druk komen te staan en meer dan evenredige toename in werkdruk voor personeel dat verantwoordelijk is voor de werving van nieuw personeel (HR en schoolleiding).

Noodzakelijkerwijs zal er (nog) meer gebruik worden gemaakt van commerciële uitzendbureaus zoals Maandag, Randstad en Onze leerkracht en van zzp'ers. De kosten voor vervanging zijn daardoor extra hoog. De inzet van deze dure invalkrachten wordt vaak beperkt tot het lesgeven, waarna andere taken bij het zittend personeel terechtkomen, hetgeen leidt tot meer werkdruk in het team. De omvang van deze dure vervangingsproblematiek is met name voor de kleine VO- besturen en de eenpitters goed voelbaar en lastig op te lossen. De grotere besturen in de regio Gooi & Vechtstreek, zoals Gooise Scholen Federatie en Alberdingk Thijm College, kunnen het tot nu toe binnen de scholen van het betreffende bestuur voldoende oplossen. De VO-schoolbesturen voorzien in de komende schooljaren een tekort van wel 3-4 fte per bestuur per schooljaar.

Over de tekorten bij schoolleiding en ondersteunend personeel zijn (nog) geen harde gegevens beschikbaar, maar voor met name technische onderwijsassistenten, directeuren, bestuurders en teamleiders zijn vacatures in toenemende mate moeilijk in te vullen.

5.2 Leerlingendaling

De regio kent op dit moment (2019-2020) nauwelijks leerlingendaling in het VO. De populatie in het PO lijkt zich sneller te herstellen dan aanvankelijk voorzien. Het VMBO (basis-kader) is hierop een uitzondering. In deze sector wordt wel krimp voorzien, met name in de technische richtingen en op het gebied van zorg. Hier ligt de uitdaging om personeel te vinden en te binden dat actuele kennis heeft van de werkvelden en ook netwerken in nieuwe (bedrijfs-)organisatieverbanden.

5.3 Leraren binden en behouden

De tekortvakken die landelijk gedefinieerd zijn, worden in meer of mindere mate ook ervaren in het Gooi: alle bètavakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde en informatica), Engels, klassieke talen, Frans en Duits en bij het VMBO de beroepsgerichte vakken inclusief ICT. Alle besturen signaleren daarnaast voor de HAVO en VWO-bovenbouw een tekort aan gekwalificeerde eerstegraders voor met name Nederlands.

De VO-besturen Gooi & Vechtstreek ervaren momenteel moeite bij het invullen van vacatures met een beperkt aantal uren. Vooral het binden van leraren is lastig wanneer geen uitbreiding van uren geboden kan worden. Daarnaast krijgen scholen soms aanbod van bepaalde leraren op tekortvakken zoals klassieke talen, waaraan op de betreffende school net geen behoefte is maar wellicht bij een ander bestuur wel. Het actief uitwisselen van vacatures vindt op dit moment alleen incidenteel plaats.

Op verschillende manieren wordt al wel per bestuur gekeken hoe het leraarschap extra interessant te maken is door bijvoorbeeld meer ruimte te creëren voor onderwijsinnovatie en door de betrokkenheid van leraren te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn:

- a. Het vergroten van het curriculaire bewustzijn en de ontwerprol van leraren, om het werken met eigen leerlijnen en leerdoelen te stimuleren;
- b. Het vergroten van de aandacht voor andere competenties en invulling van het leraarschap door te kijken naar de coachende rol van de leraar, projectonderwijs en projectmatig werken;
- c. Het betrekken van leraren bij het opstellen van organisatieplannen.

5.4 Toestroom leraren

Door verschillende besturen wordt hard gewerkt om de toestroom van nieuwe leraren te vergroten. Zo zijn er bijvoorbeeld stageprogramma's op vrijwel alle VO-scholen en diverse scholen hebben ervaring opgedaan met gastdocenten uit het bedrijfsleven, zij-instromers, traineeships en gepensioneerde leraren voor begeleiding van startende leraren. Onderzoek is gedaan naar de beschikbaarheid van herintreders. De stille reserve voor het VO in Gooi & Vechtstreek bestaat (slechts) uit 13 mensen met een VO-bevoegdheid (UWV, 2020).

5.5 Omgeving: bereikbaarheid & huisvesting

De regio Gooi & Vechtstreek is een aantrekkelijke regio om te werken en te wonen. De regio ligt centraal tussen Amsterdam, Utrecht, Amersfoort en Almere en is met verschillende uitvalswegen goed bereikbaar per auto. Wel is het druk op de wegen en wordt bij diverse scholen een tekort aan parkeerplekken ervaren. Slechts enkele scholen in de gemeente Hilversum, Weesp en Gooise Meren zijn met het Openbaar Vervoer goed bereikbaar, de busverbindingen vanaf de stations (Hilversum (3x), Bussum (2x), Weesp) zijn niet afdoende voor de scholen die niet in de nabijheid van een station liggen.

De woningmarkt kenmerkt zich, zeker voor de startende leraar, door relatief zeer hoge prijzen van huur- en koopwoningen en een lage beschikbaarheid. In de praktijk blijkt dat die beschikbaarheid van een huurwoning (nog) geen bepalende factor is voor het werken in deze regio.

5.6 Omgeving: werk & onderwijs

De regio kent in de sfeer van media- en IT-bedrijven en financiële dienstverleners kansrijke elementen om aan te sluiten bij het convenant Financials, maar evenzeer is het ontbreken van hoger onderwijs of andere kennisinstituten en industrie een zwakte.

5.7 Huidige samenwerking

De schoolbesturen werken samen in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, in het afstemmingsoverleg PO-VO en per gemeente binnen thema's als onderwijshuisvesting ed., en regionaal binnen het project Sterk Techniek Onderwijs. De VO-directeuren (en enkele bestuurders) ontmoeten elkaar drie keer per jaar in "de Kring". De samenwerking tussen de gemeenten heeft na de laatste gemeenteraadsverkiezingen een impuls gekregen.

De contacten met de lerarenopleidingen zijn te kwalificeren als "gemiddeld". Er zijn erkende opleidingsscholen in de zin van gekwalificeerde stageschool, alle andere scholen hebben succesvolle ervaringen in het begeleiden van stagiaires. Het is de ambitie van alle besturen door te ontwikkelen naar meer afstemming en gezamenlijkheid in de opleidingsroutes ('opleiden 2.0') en met name inhoudelijk sterker te verbinden met nieuwe lerarenopleidingen, gericht op onderwijsvernieuwing.

5.8 Ervaring leraren

Naast een inventarisatie van het huidige tekort is ook onder leraren uitgevraagd hoe belangrijk zij het vraagstuk van het lerarentekort vinden. Leraren vinden het aanpakken van het lerarentekort in deze regio zeer urgent. Hier wordt specifiek benoemd aandacht te hebben voor het behouden van leraren en kwalitatief goede leraren. Ook worden specifiek professionaliseren van leraren, versterken van de begeleidingscapaciteit en het verminderen van werkdruk benoemd, als noodzakelijke voorwaarden om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Geconcludeerd kan worden dat leraren, schoolleiders en bestuurders overeenkomstige knelpunten ervaren.

5.9 Focus

Gezien de knelpunten in onze regio, leggen wij de focus in deze aanvraag voor de subsidie van de Regionale Aanpak Personeelstekort 2020-2022 ter realisatie van die doelen op:

1. het versterken van de samenwerking in de regio,
2. het verbeteren van de informatievoorziening voor (potentiële) leraren en ondersteuners ten aanzien van professionele ontwikkelingsmogelijkheden,
3. het vergroten van de begeleidingscapaciteit van (potentiële) leraren en ondersteuners en
4. het stimuleren van vernieuwend onderwijs door anders te organiseren in en buiten de school.

5.9.1 Versterken van de samenwerking in de regio

Samenwerking versterken en verdiepen binnen de vier netwerken, VO-bestuurders, HR-managers, opleidingscoördinatoren en VO-directeuren en met de partners in deze aanvraag, is met name gericht op:

- *Aantrekken* nieuwe leraren voor tekortvakken, schoolleiders en (technisch) onderwijsassistenten op alle scholen in de regio, door bevorderen toestroom stagiaires, zij-instromers, trainees en hybride leraren (o.a. middels regionale wervingsacties en loketvoorziening);
- *Binden en behouden* van de huidige leraren door: aantrekkelijk en afwisselend werk, goed begeleiden en coachen van nieuwe leraren, deskundigheidsbevordering, vergroten van regionale mobiliteit VO-personeel (betere matching, uitwisselen overschot/tekort) en door snippervacatures tegen te gaan door uren te bundelen (zie 5.9.2 en 5.9.3).
- *Vernieuwend onderwijs* stimuleren, door de aanpak Onderwijs Anders Organiseren (zie 5.9.4).

5.9.2 Verbeteren van de informatievoorziening

Het regionaal loket 'Leraarinhetgooi' inrichten en uitbouwen met informatie voor iedere geïnteresseerde voor het werken in het onderwijs in het Gooi, kent de volgende items:

- De vacaturebank (gezamenlijke etalage voor vraag en aanbod), met verwijzing naar de vacaturesites en de sites van de deelnemende scholen;
- Onderwijskaart Gooi & Vechtstreek (profiel PO- en VO-scholen en het MBO);
- Opleidingsroutes, financiële regelingen en begeleidingsmogelijkheden voor stagiaires (deeltijd, voltijd), zij-instromers, trainees, hybride leraren, omscholvers, gastdocenten, onderwijsassistenten en assistenten leraar (PAL) met verwijzing naar het landelijk loket (onderwijsloket.nl);
- Regionale regelingen en acties van de deelnemende gemeenten (wervingsacties, forensen, huisvesting ed.), en op termijn;
- Professionalisering voor zittend personeel.

5.9.3 Vergroten van de begeleidingscapaciteit

De scholen versterken hun *begeleidingscapaciteit* op de vernieuwende trajecten en de deskundigheidsbevordering van nieuwe en zittende leraren door:

- Oriëntatietrajecten op het leraarschap, betekenisvolle meelooptrajecten voor geïnteresseerden (met assistentietaken): voor gastdocenten (o.a. ouders), vrijwilligers, onderwijsassistenten ed. om bewust en al doende de afweging te maken een (versnelde) lerarenopleiding te volgen;
- Opleidings- en stagecoördinatoren en lerarenbegeleiders van de VO-scholen en het MBO en de schoolbegeleiders van de Lerarenopleidingen werken samen aan maatwerktrajecten voor zij-instromers, trainees en hybride leraren:
 - o Flexibele, modulaire opleidingsprogramma's op maat;
 - o Herwaardering van de EVC-trajecten: eigentijds leraar-profiel met waardering voor de externe expertise;
 - o Zoeken naar meer maatwerk in het combineren van werk – stage – opleiding – privé (qua energie, tijd en financiën).

5.9.4 Onderwijs anders organiseren

Onderwijs anders organiseren staat voor het leraren- en personeelstekort helpen oplossen op andere dan de traditionele wijze(n). Bijvoorbeeld door een vernieuwde rolinvulling van de leraar (versterking van de coachrol, plaats- en tijdonafhankelijk –digitaal– leren, ed.), werken in een gedifferentieerd onderwijsteam (incl. hybride leraar) en vernieuwende werkvormen (zoals leren in en door de praktijk).

Met de subsidie kunnen scholen de vernieuwing versterken door:

- visie(s) regionaal uit te wisselen met VO, PO, MBO, HBO/WO, bedrijfsleven;
- vernieuwende pilots te subsidiëren,
- pilot-ervaringen en werkende projecten uitwisselen en bespreken en
- themabijeenkomsten organiseren.

6 Activiteitenplan RAP 2020-2022 G&V

6.1 Realisatie RAL 2019-2020 G&V

De VO-besturen zijn gestart met het aanstellen van de projectleiders voor de RAL 2019-2020. In bijlage I staat per activiteit beschreven welke acties zijn gerealiseerd in de periode oktober 2019-februari 2020. Deze RAP-aanvraag is een nieuw traject dat voortbouwt op de doelen en structuren van de RAL 19-20.

2019	
Projectstructuur	RMC-Opleiden 2.0 – HR – Anders organiseren
Projectorganisatie	Projectleiders – secretariaat – administratie – financiën – ICT
Kennismaking	VO-besturen
Gesprekken	Opleidingsinstituten, gemeente, regio, UWV
Activiteiten	Start verschillende onderdelen
2020	
Activiteiten	Realiseren
Bijeenkomsten	Opleidingsmogelijkheden Onderwijsinnovatie
Netwerkbijeenkomsten	Bestuurders Directeuren VO-scholen (Kring) HR medewerkers VO-scholen en mbo Schoolopleiders VO-scholen en mbo
Ontwikkelen	Logo huisstijl leraarinhetgooi Website leraarinhetgooi
Realisatie	Aanvraag subsidie RAP 2020-2022 G&V

6.2 Doelstellingen RAP 2020-2022 G&V

- I. *Verbeteren van de informatievoorziening voor (potentiële) leraren en ondersteuners.*
 - In het schooljaar 2020-2021 wordt de vacaturebank door alle HR-medewerkers van de VO-besturen & het MBO-bestuur ingevuld en gebruikt voor de bekendmaking van haar vacatures, met de mogelijkheid tot open sollicitaties.
 - In het schooljaar 2021-2022 realiseert de website 'leraarinhethetgooi' 50.000 views.
 - De regionale werving voor onderwijspersoneel in Gooi & Vechtstreek wordt in 2021 en 2022 georganiseerd door de VO-besturen & het MBO College Hilversum, in samenwerking met de deelnemende gemeenten om niet onderwijs bevoegden te interesseren voor het onderwijs.

II. Versterken van de samenwerking in de regio.

- In het schooljaar 2020-2021 worden de onderzoeksresultaten ten aanzien van het personeelstekort in Gooi & Vechtstreek gepresenteerd aan de VO-besturen en de MBO Hilversum directie ten einde kwantitatief inzicht te krijgen voor het strategisch HRM-beleid van de VO-scholen en het mbo voor de regio Gooi & Vechtstreek.
- Het bevorderen van een toestroom van nieuwe leraren door per VO-school in het Gooi te streven naar meer stagiaires per schooljaar toe te laten in de schooljaren 2020-2022 dan huidig.
- Het gezamenlijk (VO en MBO) organiseren van tenminste 3 informatieavonden voor zij-instromers uit tenminste 3 verschillende branches in de schooljaren 2020-2022.
- Huidige personeel behouden door gezamenlijk coaches aan te stellen die beschikbaar zijn voor alle VO-scholen in de regio Gooi & Vechtstreek. Deze worden bekostigd uit de cofinanciering van deze aanvraag. De coaches ondersteunen en begeleiden tenminste 1/3 van het huidige personeel bij hun professionalisering in de schooljaren 2020-2022.

III. Vergroten en versterken van de begeleidingscapaciteit van (potentiële) leraren en ondersteuners.

- Opleidingscoördinatoren, stagecoördinatoren en lerarenbegeleiders van de VO-scholen Gooi & Vechtstreek & het MBO Hilversum werken in het schooljaar 2020-2021 samen aan opleiden 2.0. Opleiden 2.0 bestaat uit trajecten voor zij-instromers, trainees en hybride leraren. In het schooljaar 2021-2022 realiseren de schoolbegeleiders van de lerarenopleiding een traject voor zowel de trainees als voor zij-instromers om de instroom van onbevoegden te vergroten.

IV. Stimuleren van vernieuwend onderwijs door anders te organiseren.

- Het loket 'leraarinhethooi' organiseert in het schooljaar 2020-2021 actieve uitwisseling tussen het PO, VO, MBO, HBO/WO en bedrijfsleven om te komen tot visies over het organiseren van het onderwijs in relatie tot het personeelstekort in het onderwijs.
- Het loket 'leraarinhethooi' organiseert in de schooljaren 2020-2022 tenminste drie themabijeenkomsten voor VO-bestuurders, VO-directeuren en alle andere deelnemende partijen aan RAP Gooi & Vechtstreek met als doel informeren, inspireren en motiveren om het onderwijs anders te organiseren op de VO-scholen in de Gooi & Vechtstreek.
- In de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 worden tien vernieuwende pilots gesubsidieerd en de resultaten gedeeld in de daarvoor bestaande kanalen zoals de 'Kring van schoolleiders', het 'HR-netwerk', het netwerk 'opleiden 2.0' en in de leernetwerken voor onderwijzend personeel.

6.3 Activiteitenplanning RAP 2020-2022 Gooi & Vechtstreek

	Activiteiten	Periode en duur	Resultaten en producten	Actoren en opmerkingen
1	Onderzoek naar tekort leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel in het Gooi	Q4-2020 Q4-2021	Knelpunten in cijfers: data ten aanzien van de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten	<i>Door</i> HRM, UWV en Voion <i>Voor</i> besturen
2	Loket / website leraarinhetgooi inrichten voor VO en MBO fase 1	Q3-2020 Q4-2020	Site als gezamenlijke etalage voor vraag (open sollicitaties) en aanbod, vinden van vacatures, koppelen van vacatures, verwijzing naar vacaturesites en sites scholen	<i>Door</i> projectleiders, HRM en ondersteuning. <i>Voor</i> bevoegde leraren, Lio's, bekwame zij-instromers, trainees en hybride leraren
3	Loket / website leraarinhetgooi inrichten voor VO en MBO fase 2	Q4-2020 Q1-2021	Onderwijskaart Gooi & Vechtstreek: profielen van alle VO- en MBO-scholen. Begeleide plekken voor stages en assistenten. Overzicht lerarenopleidingen, opleidingsroutes en subsidieregelingen	<i>Door</i> projectleiders, opleidingscoördinatoren en lerarenopleidingen. <i>Voor</i> alle stagiaires (deeltijd, voltijd), omscholers, gastdocenten, assistenten voor organisatie en voor leraar (PAL)
4	Loket / website leraarinhetgooi inrichten voor VO en MBO fase 3	Q1-2021 Q2-2021	Regelingen en acties van de Regio G&V, de deelnemende gemeenten (werving, forensen, huisvesting ed.)	<i>Door</i> HR-medewerkers, regio G&V en UWV <i>Voor</i> alle doelgroepen website.
5	Loket / Website leraarinhetgooi inrichting opschalen naar PO, fase 4	Q3-2021 Q4-2021	Onderwijskaart Gooi & Vechtstreek: profielen van alle PO- en SVO-scholen, PO-opleidingsroutes en regelingen. 50.000 views in '21-'22	<i>Door</i> projectleiders en HR-medewerkers van PO-besturen <i>Voor</i> alle doelgroepen website
6	Regionale wervingsactie leraren (in opleiding)	Q1-2021 Q1-2022	10% meer stagiaires voor de niet-opleidingsscholen, zij-instroom, trainees, hybride leraren (i.o.) en omscholers 3 Informatiebijeenkomsten voor zij-instromers (gericht op drie branches)	<i>Door</i> projectleiders, HR-medewerkers VO en MBO, UWV en Regio G&V <i>Voor</i> geïnteresseerden voor werken in het onderwijs
7	Interne werving lerarenopleiding onder scholieren	2020-2021 2021-2022	Leerlijn leraar-assistent ontwikkelen: incl. bijles jongerejaars, secondant mentoraat, voorlichting po	<i>Door</i> opleidingscoördinatoren, leraren begeleiders en Lerarenopleidingen
8	Regionale wervingsactie assistenten.	Q3-2020 Q3-2021 Q3-2022	10% meer assistenten voor onderwijs (o.a. PAL) en organisatie, vrijwilligers en gastdocenten	<i>Door</i> projectleiders, HR-medewerkers, UWV en Regio G&V. <i>Voor</i> geïnteresseerden

	Activiteiten	Periode en duur	Resultaten en producten	Actoren en opmerkingen
9	Regionale wervingsacties overig personeel	Q2-2021 Q2-2022	Gericht op de tekorten die eerst onderzocht worden	<i>Door</i> projectleiders, HR-medewerkers, UWV en Regio G&V
10	Behouden personeel door regionale mobiliteit VO-personeel	Q3-2020 Q1-2021 Q3-2021 Q1-2022	Betere matching leraar-vak-school, uitwisselen overschot-tekort, bundelen van 'snipper'-vacatures, omscholers	<i>Door</i> HR-medewerkers. <i>Voor</i> leraren
11	Leernetwerk begeleiding oriëntatie- en assistentie trajecten	Q1-2021 t/m Q2-2022	Begeleiden van regionale pool van ped.-didactische ondersteuners (PAL) en van organisatie-assistenten	<i>Voor</i> assistenten. <i>Door</i> projectleiders, opleidings-coördinatoren en leraren begeleiders
12	Leernetwerk begeleiding modulair en flexibel ontwikkeltraject schoolleider	2021-2022	Begeleiden van in company ontwikkelplek voor schoolleiders, 2-jarig boven-bestuurlijke leergroep schoolleiders i.o. en netwerkbijeenkomsten.	<i>Voor</i> schoolleiders i.o. <i>Door</i> projectleider en schoolleiders i.s.m. management coaches, opleidingsinstituten
13	Leernetwerk begeleiding opleidingsroutes	2020-2021	Begeleiders profiel opstellen en beschrijving opleidingstraject bij hybride leraar, zij-instromers, trainees nieuwe leraren. Onderzoek tevredenheid opleidingstrajecten.	<i>Voor</i> leraren i.o. <i>Door</i> projectleider, opleidings-coördinatoren en leraren begeleiders en lerarenopleidingen
14	Leernetwerk voor HR-managers: begeleiding bij ontwikkeling en deskundigheidsbevordering	Q1-2021 t/m Q2-2022	Onderzoeken, bevorderen van aantrekkelijk en afwisselend werk, middels gesprekscyclus / enquête. Boven-bestuurlijke scholingsactiviteiten voor leraren.	<i>Door</i> HR-managers en Lerarenopleidingen <i>Voor</i> leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel
15	Oriëntatietrajecten op het leraarschap, betekenisvolle meeloop-trajecten voor geïnteresseerden (met assistentie taken)	Q3-2020 Q3-2021	Werkdrukvermindering leraren (assistenten pool). Realistisch imago leraarsberoep versterken. Interesse kweken voor baan in het onderwijs.	<i>Door</i> HRM en leraren begeleiders <i>Voor</i> gastdocenten (o.a. ouders), vrijwilligers, PAL / studenten, onderwijsassistenten
16	Vernieuwde en versnelde opleidingstrajecten voor trainees, hybride leraren, zij-instromers en omscholers (anders bevoegden en onderbevoegden)	Q2 en Q4 2020 Q2 en Q4 2021 Q2-2022	Flexibele, modulaire opleidingsprogramma's op maat. Herwaardering EVC-trajecten. Eigentijds lerarenprofiel met grotere waardering voor de externe expertise.	<i>Door</i> HRM opleidings-coördinatoren en Lerarenopleidingen. <i>Voor</i> leraren i.o. Let op: zoeken naar meer maatwerk in de combi van werk-stage-opleiding-pr ivé.

	Activiteiten	Periode en duur	Resultaten en producten	Actoren en opmerkingen
17	Themabijeenkomsten Onderwijs anders Organiseren (OAO)	Q2-2020 Q2-2021	Visie(s) regionaal uit te wisselen met VO, PO, MBO, HBO/WO, Sterk Techniek Onderwijs en bedrijfsleven	<i>Voor / door</i> besturen, HR-managers, schoolleiders en leraren opleiders
18	10 Pilots OAO uitvoeren	2020-2021 2021-2022	Uitvoering van de tien pilots door VO-scholen, partners	<i>Voor / door</i> leraren en lerarenbegeleiders
19	Pilot ervaringen OAO uitwisselen	2020-2021 2021-2022	Leernetwerk van deelnemende VO-scholen	<i>Voor / door</i> leraren en lerarenbegeleiders
20	Successen OAO vieren en delen	Q2-2021 Q2-2022	Goed werkende pilots bespreken en verspreiden in de Kring Schoolleiders en netwerksessie voor leraren (begeleiders)	<i>Voor / door</i> besturen, HR-managers, schoolleiders, leraren en lerarenbegeleiders

6.4 Begroting RAP 2020-2022 Gooi & Vechtstreek

Omvang RAP-subsidie en totaalbedrag beschikbaar voor activiteiten 2020-2022:

	September 2020 – december 2022	2020-2021	2021-2022
Subsidiebedrag basis	€ 385.000		
Subsidiebedrag extra	€ 96.250		
Extra bijdrage deelname mbo	€ 115.000		
Subsidie (2/3 deel)	€ 596.250		
Cofinanciering (1/3 deel)	€ 298.125		
Totaal financiering	€ 894.375	€ 447.187	€ 447.188

De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW. Gehanteerde uurtarieven: docenten € 60 / schoolleiding en projectleiders € 75 / medewerkers Opleidingsinstituten € 90 / ondersteuning extern max. € 100.

Verdeling van de subsidie over de vier doelen en de 20 activiteiten:

	Doelen	Activiteiten	Bedrag
1	Verbeteren van de informatievoorziening voor (potentiële) leraren en ondersteuners.	1-5	€ 134.375
2	Versterken van de samenwerking in de regio, gezamenlijk werven.	6-10	€ 150.000
3	Vergroten en versterken begeleidingscapaciteit van (potentiële) leraren en ondersteuners.	11-16	€ 300.000
4	Stimuleren van vernieuwend onderwijs door anders te organiseren.	17-20	€ 220.000
	Projectleiding en algehele coördinatie en administratie.	overhead	€ 90.000
	Totaal		€ 894.375



De financiering is op gerealiseerde activiteiten gebaseerd, dat betekent dat de bekostiging achteraf wordt verrekend, op basis van een verantwoording van resultaten, activiteiten en middelen, inclusief de cofinanciering.

Voor de financiële afwikkeling van de activiteiten is, naast ondertekening door daartoe bevoegde functionarissen op betrokken scholen (contactpersoon en schooldirecteur) m.b.t. inzet van medewerkers op de deelprojecten, voor alle betalingen ondertekening door projectleiders vereist.

Activiteiten begroot voor 2020

Nummer en naam van de activiteiten	Totaal begrote kosten	Toelichting: p*q, materiaal en inhuur
1 Onderzoek naar tekorten personeel		€ 2000 [analyse € 750 (€ 75*10u); uitvoering € 1250 (€ 40*31u)]
2-5 Loket inrichten en onderhouden (website)	€ 28.000	Projectleiders € 7.640 (€ 75*102u); Design & ontwerp website € 5.000 (€ 100*50u); infrastructuur website € 10.000; Project loket ondersteuning € 3.360 (€ 40*84u)
6-10 Wervingsacties	€ 31.250	Projectleiders en HRM € 14.625 (€ 75*195u); Projectondersteuning Ontwikkeling en ondersteuning regionale werving(sacties) € 7.200 (€ 90 *80u); Informatieve begeleiding (potentiële) leraren € 7.425 (€ 60 *124u); (Promotie)materiaal € 2.000
11-16 Leernetwerken, oriëntatietrajecten en opleidingstrajecten	€ 62.500	Projectleiders, HRM, schoolleiders en opleidingscoördinator € 22.500 (€ 75 *300u); Ontwikkelen opleidingsmogelijkheden € 22.500 (€ 90*250u); Begeleiding opleidingstrajecten € 15.000 (€ 60 *250u); Ondersteunend Materialen € 2.500
17-20 Onderwijs Anders Organiseren	€ 45.500	Projectleiders, schoolleiders € 18.750 (€ 75 *250u); Begeleiders leraren en/of onderwijspersoneel € 21.300 (€ 60*355u); Project ondersteuning € 3.000 (€ 100*30u) Ondersteunende materialen € 2.450
Algemene kosten projectleiding	€ 18.750	Projectleiding € 18.750 (€ 75*250u)
Totale kosten 2020	€ 186.000	
Subsidie (2/3)	€ 124.000	
Cofinanciering (1/3)	€ 62.000	

Activiteiten begroot voor 2021

Nummer en naam van de activiteiten	Totaal begrote kosten	Toelichting: p*q, materiaal en inhuur
1 Onderzoek naar tekorten personeel		€2000 [(analyse en verdieping €750 (€75*10u); uitvoering €1250 (€40*31u)]
2-5 Loket onderhouden en uitbouwen	€ 67.200	Projectleiders en HRM € 15.000 (€ 75*200u); Ontwerp en informatie opleidingsmogelijkheden € 11.880 (€ 90*132u); Infrastructuur website € 20.000 (€ 100*200u); Materialen / website € 10.000; Project / loket ondersteuning € 8.320 (€ 40*208u)
6-10 Wervingsacties	€ 75.000	Projectleiders en HRM € 35.450 (€ 75*473u); Informatievoorziening o.a. opleiden, vacature, regio, VO scholen € 17.550 (€ 90*195u); Begeleiding informatie en ondersteuningsbehoefte (potentiële) leraren € 18.000 (€ 60*300u); Promotiematerialen € 4.000
11-16 Leernetwerken, oriëntatietrajecten en opleidingstrajecten	€ 150.000	Projectleider, HRM, schoolleiders en opleidingscoördinatoren € 46.000 (€ 75*613u); Opleidingen ontwikkelen en implementeren € 63.000 (€ 90*700u); Begeleiden leraren en onderwijspersoneel opleidingstrajecten € 36.000 (€ 60*600u); Ondersteunende materialen € 5.000
17-20 Onderwijs Anders Organiseren	€ 110.000	Projectleiders, schoolleiders € 45.000 (€ 75*600u); Leraren en evt begeleiding € 60.000 (€ 60*1000u); Externe experts € 3.000 (€ 100*30u); Ondersteunende materialen € 2.000
Algemene kosten projectleiding	€ 45.000	Projectleiders € 45.000 (€ 75*600)
Totale kosten 2021	€ 447.200	
Subsidie (2/3)	€ 298.133	
Cofinanciering (1/3)	€ 149.067	

Activiteiten begroot voor 2022

Nummer en naam van de activiteiten	Totaal begrote kosten	Toelichting: p*q, materiaal en inhuur
1 Onderzoek naar tekorten personeel	€ 39.175	€2000 [(uitwerking € 750 (€ 75*10u); uitvoering € 1250 (€ 40*31u)]
2-5 Loket inrichten en onderhouden		Projectleiders en HRM € 17.215 (€ 75*230u); Website infrastructuur € 5.000 (€ 100*50u); Materialen en website € 10.000; Project ondersteuning € 4.960 (€40*124u)
6-10 Wervingsacties	€ 43.750	Projectleiders, HRM € 21.000 (€ 75*280u); Communicatieve ondersteuning € 10.350 (€ 90*115u); Informeren potentieel geïnteresseerden € 10.650 (€ 60*178u); Promotiematerialen € 1.750
11-16 Leernetwerken, oriëntatietrajecten en opleidingstrajecten	€ 87.500	Projectleiders, HRM, schoolleiders en opleidingscoördinator € 26.250 (€ 75*350u); Opleidingsondersteuners en -begeleiders € 36.000 (€ 90*400u); Begeleiders potentieel onderwijspersoneel € 22.750 (€ 60*380u); Ondersteunende materialen € 2.500
17-20 Onderwijs Anders Organiseren, kennis delen en 10 pilots	€ 64.500	Projectleiders, schoolleiders € 30.000 (€ 75*400u); Begeleiders leraren en ander onderwijspersoneel € 30.000 (€ 60*500u); Externe experts € 2.000 (€ 100*20u); Materialen € 2.500
Algemene kosten projectleiding	€ 26.250	Projectleiders € 26.250 (€ 75*350u)
Totale kosten 2022	€ 261.175	
Subsidie (2/3)	€ 174.117	
Cofinanciering (1/3)	€ 87.058	

8 Bijlage I – Voortgang RAL 2019-2020

Projectleiding RAL19-20

0.0	Projectleiders	Start oktober 2019
	Projectorganisatie	Inrichting ICT, financiën, secretariaat, communicatie etc.
	Projectplan	Opstellen
	Projectactiviteiten	Diverse activiteiten in gang gezet, besproken, geïnventariseerd, ontwikkeld etc.
	Projectonderzoek	Gesprekken met stakeholders (UWV, gemeentes, penvoerder RAL PO); inventarisatie behoefte directeuren; Voion masterclass; overleg opleidingsdirecteuren Uva, HvA en HU
	Projectaanvraag RAP 2020-2022	Conceptversie vervaardigd; definitieve versie wordt uitgewerkt

Regionaal Mobiliteitscentrum RAL19-20

1.5	Assessment inkomend personeel	Opstarten door HR-netwerk
2.5	Activeren stille reserve met UWV	Inventarisatie is gestart
2.6	Omscholen kandidaten met UWV	Realisatieplan vervaardigen
2.7	Onderzoek drempels wegnemen forensen / vestigen	Opstellen onderzoek items
3.1	Vorming RMC	Logo en huisstijl is ontwikkeld; voorstel website akkoord besturen
3.5	Regionale wervingsacties	Geagendeerd HR-netwerk 1: 13-2-20
4.7	Onderzoek / vragenlijst alle deelnemers	Ontwerpen vragenlijst

Regionale Opleidingsschool RAL19-20

1.2	Regionaal pakket employability maatregelen	Onderzoek door HR-netwerk
1.4	Onderwijs anders organiseren	Besproken in de kring; Opstarten netwerken opleidingscoördinatoren; Ondersteuning door HR van directeuren
2.1	Snel Studierichtingen (EVC, intakes)	Overleg contact lerarenopleiding; uitwisselen ervaringen HR medewerkers
2.3	Onderwijs anders organiseren	Kring 17-01-20 besproken; ondersteuning door HR van directeuren
2.4	Werving eigen leerlingen voor lerarenopleiding	
3.3.	Traineeships	HR: ideeën / verzoeken uitwerken en implementeren
3.4	Leernetwerken leraren / schoolleiders	Opstarten en/of uitbouwen nieuwe en bestaande netwerken
3.5	Regionale academische opleidingsschool	Opstarten netwerk opleidingscoördinatoren; plan opstellen
4.5	Evaluaties lerarenopleidingen	Maken concept evaluatie model

4.6	Afstemming programma Sterk Techniek	Overdracht contact van projectleiders naar HR netwerk
-----	-------------------------------------	-------------------------------------------------------

HR Netwerk RAL 19-20

1.2	Regionaal pakket employability maatregelen	Onderzoek opstarten
1.5	Assessment inkomend personeel	Plan van aanpak opstellen
2.1	Snel Studierichtingen (EVC, intakes)	Uitwisselen ervaringen
2.2.	Inzet hybride en gastleraren	Inventarisatie huidige aantallen
2.4	Werving eigen leerlingen voor lerarenopleiding	
2.5	Activeren stille reserve samen met UWV	Inventarisatie gestart
2.6	Omscholen kandidaten samen met UWV	Realisatieplan vervaardigen na 13-2-20
2.7	Onderzoek drempels wegnemen forensen / vestigen	Opstellen onderzoek items
3.1	Vorming RMC	Logo en huisstijl ontwikkeld; voorstel website voor akkoord besturen
3.2	Netwerk HR /P&O stafhoofden onderwijs e.a.	1 ^e bijeenkomst 13 februari 2020
3.3.	Traineeships	Ideeën / verzoeken bestuurders / directeuren uitwerken en voorstel implementatie
3.5	Regionale wervingsacties	Gezamenlijk plan van aanpak
4.1	Monitoring regionale samenwerking	Ondersteunen met data en informatie
4.2	Monitoring employability, assessments, netwerken	Ondersteunen gezamenlijkheid
4.3	Monitoring UWV zij-instroom, stille reserve	Starten met onderzoeken van de mogelijkheden
4.4	Voortgang vestigingsklimaat, forens voorzieningen	Projectleiders in gesprek met de gemeenten

Anders organiseren (onderwijskundige pilots) RAL19-20

1.1	Deskundigheidsbevordering	Besproken in de Kring; Organiseren bijeenkomst onderwijsinnovatie
1.3	Hybride leraren	HR Inventariseert huidige aantallen
1.4	Onderwijs anders organiseren	Bezoek schooldirecteuren mbt ondersteuning subsidie aanvraag
2.2.	Inzet hybride en gastdocenten	Inventarisatie huidige aantallen
2.3	Onderwijs anders organiseren	Mogelijkheden iom projectleider onderzoeken voor subsidie aanvraag 2020-2022
3.4	Leernetwerken leraren / schoolleiders	Projectleiders i.s.m. directeuren opstarten en/of uitbouwen nieuwe en bestaande netwerken
4.1	Monitoring regionale samenwerking	Projectleiders voorzien samenwerking van data en informatie

9 Bijlage II – Aanvullende eisen RAP 2020-2022

9.1 Aanstelling projectleider

Evenals bij het project 'Regionale Aanpak Lerarentekort 2019-2020' zal het project aangejaagd en gecoördineerd worden door de twee projectleiders, mw. I. Logtenberg-Steenman en dhr. C.A. Westerdijk. Zij werken vanuit de opdracht zoals die is vastgelegd in deze aanvraag en leggen verantwoording af aan de besturen VO en MBO van Gooi & Vechtstreek.

De projectleiders geven algehele sturing aan de RAP-activiteiten, regisseren de netwerken die gekoppeld zijn aan de doelen en monitoren de ontwikkeltrajecten. Indien nodig worden op deelactiviteiten deelprojectleiders aangesteld die opereren onder supervisie van de projectleiders. Ook zijn de projectleiders het aanspreekpunt voor de landelijke ondersteuning en kennisdeling.

9.2 Inrichting informatieloket

De inrichting van een regionaal informatiepunt is zowel goed voor de herkenbaarheid en inhoud van de regionale samenwerking, alsook voor ieder die geïnteresseerd is in de mogelijkheden van en routes naar die prachtige baan in het onderwijs.