



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

Plan van aanpak regio Groningen

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs

U kunt dit format gebruiken om uw plan van aanpak te schrijven. De onderdelen in het format zijn gebaseerd op de regeling *Regionale aanpak personeelstekort onderwijs*. Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling. Het kan wel helpen om te zorgen dat alle onderdelen die worden gevraagd, deel uitmaken van uw plan.

Beschrijving van de regio

In de provincie Groningen heeft het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zich op bestuurlijk niveau verenigd in het 'Bestuurlijk Platform vo-mbo'. In dit platform zijn 19 bestuurders van de v(s)o-scholen en 4 bestuurders van de mbo-instellingen in de provincie aangesloten en worden overkoepelende thema's, zoals bijvoorbeeld krimp, LOB en Sterk Techniekonderwijs, gezamenlijk opgepakt¹.

Het Bestuurlijk Platform vo-mbo heeft uit zijn midden een bestuurscommissie lerarentekorten/personeelsfricties opgericht. Hierin zijn bestuurders uit v(s)o-scholen en mbo-instellingen vertegenwoordigd. Daarnaast is een projectgroep opgericht voor HR-managers van de scholen dat zich ook richt op de problematiek rondom lerarentekorten/personeelsfrictie. De ontwikkelingen in de regio zijn zodanig dat er in de (nabije) toekomst kwalitatieve en kwantitatieve personele fricties worden voorzien voor zowel onderwijzend als niet-onderwijzend personeel. Dit probleem speelt in de hele regio vanaf primair onderwijs (po) tot en met mbo. Het Bestuurlijk Platform vo-mbo heeft besloten gezamenlijk een aanvraag voor Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL, augustus 2019) te doen. Een van de uitkomsten van de RAL is een masterplan waarin is opgenomen hoe de aangesloten v(s)o-scholen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen de komende jaren aan de slag gaan om het lerarentekort aan te pakken. Het Bestuurlijk Platform vo-mbo ook gekozen een aanvraag in te dienen voor de Regionale Aanpak Personeelstekorten. Deze wordt deels ingezet om gezamenlijk uitvoering te kunnen geven aan het masterplan. Daarnaast wordt een bredere aanpak ontwikkeld om de problematiek die in de provincie Groningen speelt gezamenlijk op te pakken (zie onder: de regio Groningen).

De aanvraag van de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP, maart 2020) wordt ingediend door 12 schoolbesturen vo² en 4 schoolbesturen mbo. De VSO-scholen in de regio kennen vergelijkbare problematiek op het gebied van personeelstekorten. Om deze reden zijn de vso-scholen betrokken bij de aanvraag en nemen zij deel in de bestuurscommissie en de uitvoering van activiteiten. Net zoals in de RAL zal RSG Ter Apel niet deelnemen aan de aanvraag RAP, omdat deze geografisch gezien betere aansluiting heeft met Drenthe en aansluit bij de aanvraag vanuit Drenthe. Ook neemt het Lauwerscollege niet deel aan de aanvraag RAP, omdat het Lauwerscollege slechts één locatie heeft in Groningen en heeft besloten deel te nemen vanuit Friesland.

De totale formatie op de vo-scholen bestaat uit 2.334,4 fte en het totaal aantal leerlingen op het vo is 30.572³. Dit betekent dat tenminste 50% van de besturen van de in de regio gevestigde scholen voor vo deelnemen aan de aanvraag en ten minste een derde van de personeelsomvang hebben.

Kenmerken van de regio Groningen

De regio Groningen is een uitgestrekt gebied, dat zich kenmerkt door krimp (en daarmee een afname van het aantal leerlingen) en vergrijzing (waaronder ook vergrijzing van het onderwijspersoneel)⁴. Groningen heeft te maken met relatief veel armoede (het gemiddeld vermogen per huishouden is in de provincie €119.800, het landelijk gemiddelde is €182.700)⁵ en een relatief lagere sociaaleconomische status (t.o.v. het landelijk gemiddelde)⁶. Er zijn grote verschillen waarneembaar tussen Stad en Ommeland. Het percentage hoogopgeleiden is in de stad aanzienlijk hoger dan in het Ommeland. Daarnaast valt

¹ Het Parcival College neemt niet deel aan het Bestuurlijk Platform vo-mbo

² De schoolbesturen vso (die wel zijn aangesloten bij het Bestuurlijk Platform vo-mbo) zijn betrokken, maar doen aangezien ze onder po worden gerekend niet mee in de aanvraag.

³ Dit zijn de cijfers uit de regiotool van de RAL. De regiotool van de RAP liet sterk afwijkende cijfers (naar boven) zien. In overleg met de adviseur van VOION zijn de RAL cijfers opgenomen, aangezien aan de eisen wordt voldaan.

⁴ SNN: Ontwikkelingen en prognoses op de Noordelijke arbeidsmarkt 2014-2020, 2018

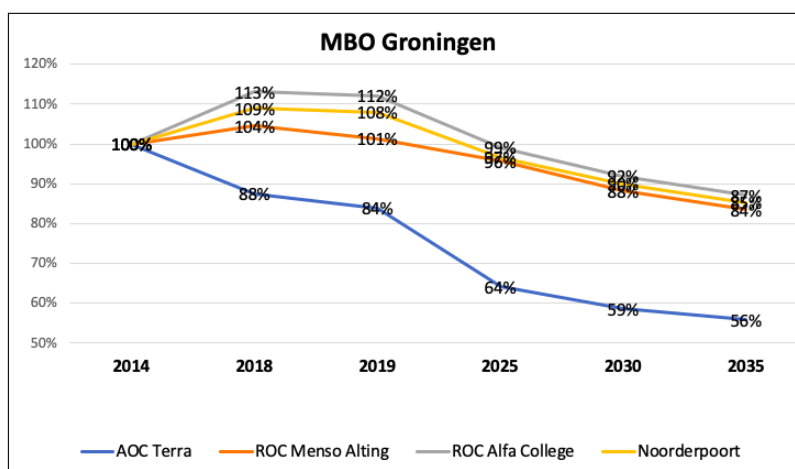
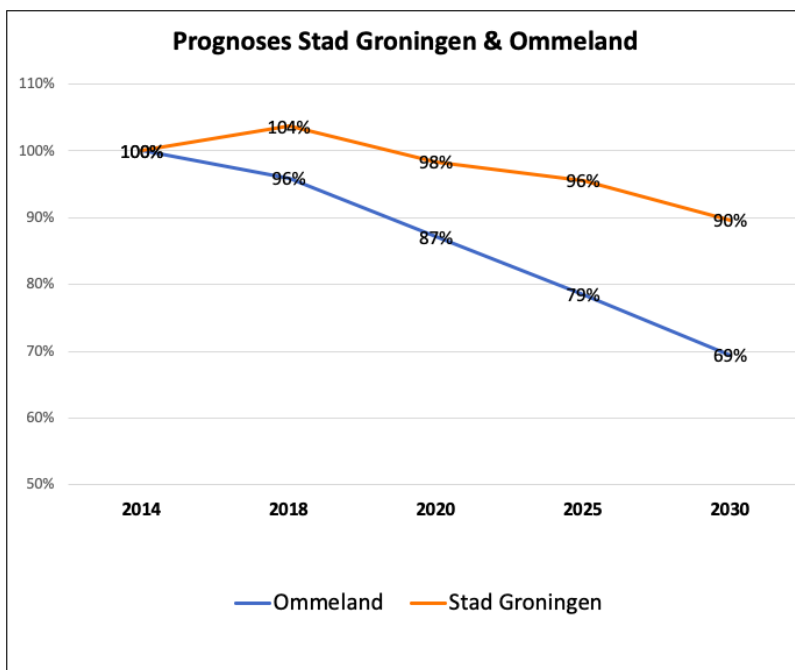
⁵ Statline: Vermogen van huishoudens; huishoudenskenmerken, regio (indeling 2019)

⁶ Volkgezondheidszorg.info: Regionale cijfers, 2017-2020

op dat er relatief meer sociale regelingen per huishouden worden gebruikt in het Ommeland⁷. Door de uitgestrektheid van het gebied en de krimp van inwoners daalt ook het voorzieningenniveau (onderwijs, winkels, verenigingen, openbaar vervoer) in de regio.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Het onderwijs in het Ommeland heeft al decennialang te maken gehad met demografische krimp en een daling van het leerlingenaantal. Er zijn in het verleden al veel samenvoegingen van scholen en vestigingen doorgevoerd, waardoor de bereikbaarheid van de scholen (mede door beperkt openbaar vervoer in de regio) volgens de uitgangspunten van Commissie Dijkgraaf nu al in het geding komt. Door de beperkte omvang van het aantal leerlingen is het lastig om thuisnabij, breed en kwalitatief onderwijs in het Ommeland in de benen te houden. Voor de stad geldt dat de krimp minder sterk zal zijn dan voor het Ommeland. Op basis van cijfers van VOION blijkt dat de prognoses tot 2030 voor het Ommeland een daling van wel 30% van het aantal leerlingen laat zien. Ook het aantal leerlingen in de stad krimpt. Tevens daalt het aantal leerlingen in het mbo in de provincie Groningen tot 2030 (VOION planningstool).



Percentages verwachte leerlingen t.o.v. 2014 (2014 = 100%)⁸

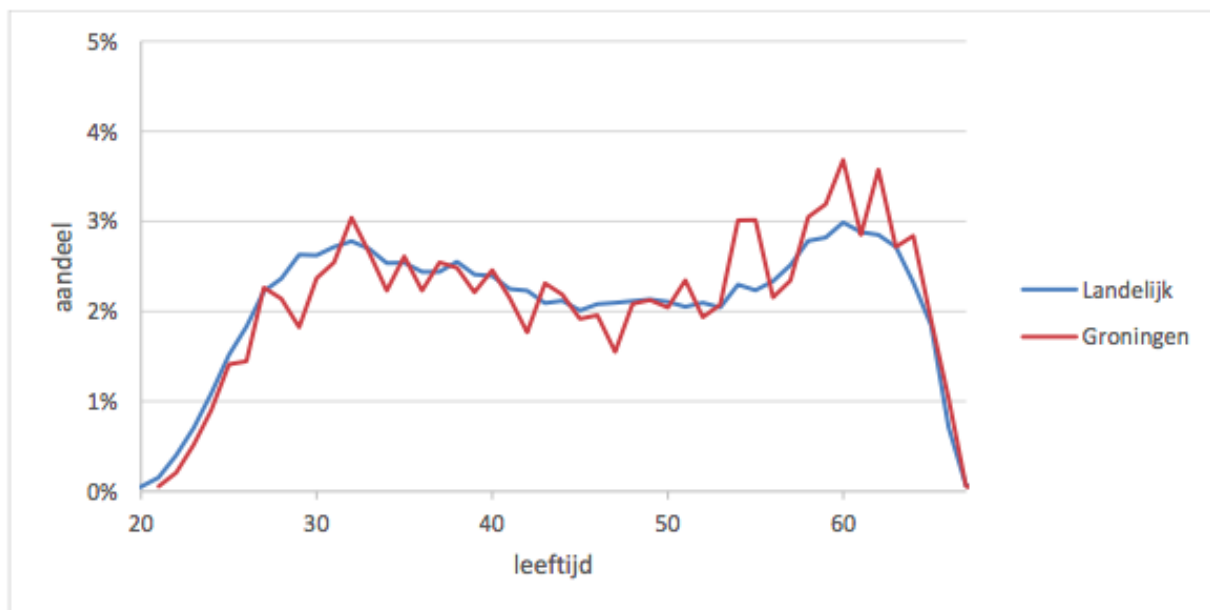
⁷ Volkgezondheidszorg.info: Regionale cijfers, 2013-2020

⁸ Gegevens op basis van VOION "Scenariomodel-VO"

Arbeidsmarktontwikkelingen

Zoals uit de beschrijving van de regio die in de RAL is opgesteld naar voren komt, wordt er (ondanks een dalende werkgelegenheid doordat het aantal kinderen in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar al langere tijd af neemt) in het v(s)o en het mbo in de regio een tekort aan leraren verwacht, vanwege uitstroom van oudere leraren en een beperktere instroom in de sector. Het aantal voltijds werkende docenten is daarnaast lager dan gemiddeld voor de werkzame beroepsbevolking.

Daarnaast geldt dat veel personeel in het onderwijs, als de gelegenheid zich voordoet, kiest voor werk in de stad en het Ommeland een hoog verloop kent van docenten die naar de stad trekken. Ondanks dat de krimp in de stad minder sterk zal optreden en meer onderwijspersoneel kiest voor een baan in de stad, zal ook bij de scholen in de stad sprake zijn van een lerarentekort.

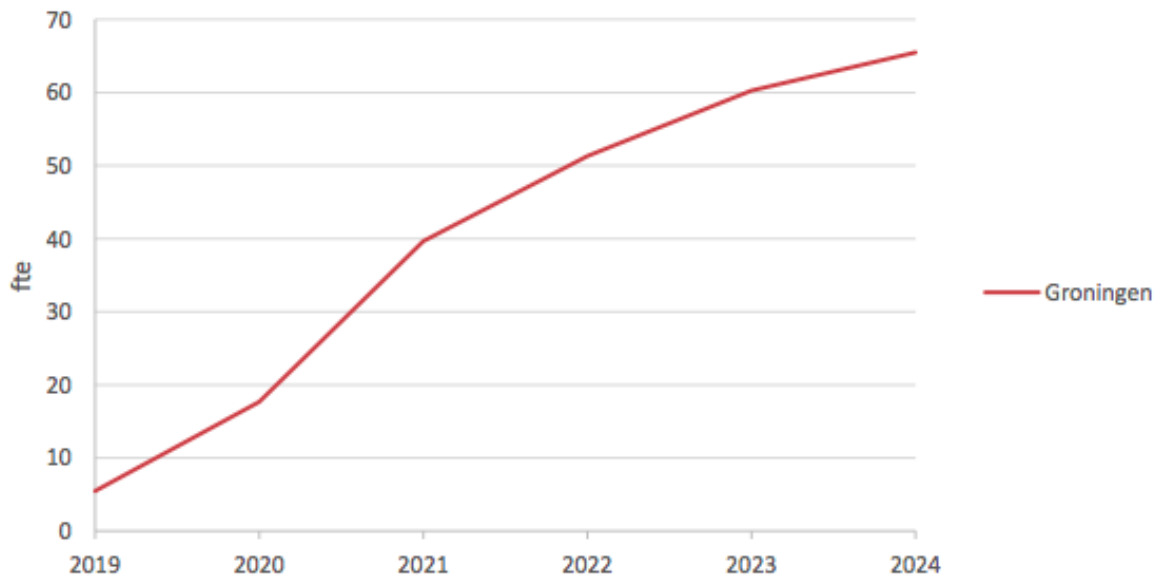


Leeftijdsofbouw leraren oktober 2018 in Groningen⁹

Uit de Regionale arbeidsmarktanalyse van VOION komt naar voren dat het aantal leerlingen tussen 2019 en 2024 met naar verwachting 6,9% zal dalen¹⁰. Ondanks deze daling, zijn er door de hoge gemiddelde leeftijd van het personeel op dit moment al fricties om een aantal openstaande vacatures te vervullen. Daarnaast is er, vanwege de krimp, in de regio sprake van een krimpende potentiële beroepsbevolking en dus een beperkte instroom in de sector. In de regio Groningen zal het tekort de komende jaren naar verwachting toenemen tot 65 fte in 2024. In Groningen wordt een tekort verwacht dat iets hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. In de regio zien we dat de grootste tekorten in absolute zin worden verwacht voor de vakken wiskunde, Duits en natuurkunde in het vo. Voor het mbo wordt deze lijn gevolgd en worden er tevens tekorten verwacht in verpleegkunde, techniek en ICT. Daarnaast ervaren de scholen in de regio tekorten binnen de functies onderwijsassistenten en schoolleiding.

⁹ CentERdata: De arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2019-2024 – Regio Groningen

¹⁰ VOION: Regionale arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs 2019



Onvervulde vraag leraren in fte in Groningen¹¹

Opgave voor de regio

Gezien de grote opgave waar de regio voor staat, het kunnen blijven bieden van thuisna-bij, breed en kwalitatief goed onderwijs in relatie tot krimp van het aantal leerlingen én docenten, maakt dat het Bestuurlijk Platform vo-mbo ervoor heeft gekozen om dit vraagstuk gezamenlijk op te pakken. Hierbij geven de bestuurders aan dat uitgaan van de huidige situatie niet meer mogelijk is en nemen ze 2030 als uitgangspunt: Hoe kunnen we gezamenlijk zorg dragen voor onderwijs/educatie van voldoende kwaliteit voor alle leerlingen in de regio? Deze scope is breder dan alleen het personeelstekort in de regio dat ook op de korte termijn al speelt. De activiteiten van de RAP worden ingezet om de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten te slechten en als eerste stap naar een grotere aanpak.

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Vrijwel alle bestuurders (zie beschrijving van de regio) van de v(s)o-scholen en het mbo in de provincie Groningen die deelnemen aan het Bestuurlijk Platform vo-mbo zijn nauw betrokken bij de totstandkoming van het plan van aanpak en zij participeren momenteel in de uitvoering van de RAL. De betreffende mbo-besturen zijn Terra, Alfa-college, Noorderpoort en Menso Alting College. Daarnaast zijn de lerarenopleidingen van de Rijksuniversiteit Groningen (RuG) en NHL Stenden Hogeschool nauw betrokken bij de huidige aanvraag RAP (evenals bij de aanvraag RAL).

De bestuurders van de vo-scholen en het mbo volgen, vanuit het Bestuurlijk Platform vo-mbo, de voortgang van het plan. Ook de VSO-scholen in de regio worden, gezien de problemen die zij ervaren op het gebied van personeelstekorten, nadrukkelijk betrokken. De bestaande bestuurscommissie RAL (bestaande uit een afvaardiging van bestuurders vanuit het v(s)o en mbo en een afvaardiging vanuit de lerarenopleidingen) krijgt ook de RAP in haar portefeuille. Deze bestuurscommissie is, samen met een projectgroep bestaande uit een aantal HR-managers/-adviseurs vanuit de scholen, en onder leiding van een projectleider verantwoordelijk voor de voortgang en borging van het project.

Tevens wordt de aansluiting met het bedrijfsleven, de gemeenten en andere vormen van onderwijs gezocht. We sluiten daarbij aan bij andere initiatieven van de RAP voor het po en het vo in andere regio's. Daarnaast zoeken we aansluiting bij bestaande en beginnende initiatieven voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO), die in de regio worden ontwikkeld met partners als de overheid (gemeente, provincie), het bedrijfsleven en het onderwijs (po, v(s)o, mbo, hbo en wo). Het doel hiervan is om een leeromgeving te creëren voor personen van uiteenlopende leeftijden, achtergronden en niveaus, met een kwalitatief sterk, thuisnabij en flexibel leer- en ontwikkelaanbod. Dit alles draagt bij aan toekomstgericht onderwijs in de regio.

Doelstelling en activiteitenplanning

Zoals uit de beschrijving van de regio al naar voren komt, is het vraagstuk waar de regio voor staat: Hoe kunnen we gezamenlijk zorg dragen voor onderwijs/educatie van voldoende kwaliteit voor alle leerlingen in de regio? Het grootste knelpunt van het personeelstekort in het onderwijs is dat er onvoldoende instroom is om de uitstroom (als gevolg van de vergrijzing) op te vangen. Daarnaast maken de regiospecifieke kenmerken als de krimp en de uitgestrektheid van de regio dat thuis nabij en kwalitatief goed onderwijs voor alle jongeren in de provincie in het geding komt. De basis van deze aanvraag is er daarom op gericht om gezamenlijk te blijven zorgen voor een hoogwaardig onderwijsaanbod. Het bestuurlijk platform heeft afgesproken 2030 als horizon te nemen en te kijken waar ze dan gezamenlijk willen staan. Dit reikt verder dan het plan van aanpak van de RAP. De focus van de RAP is uiteraard het oplossen van de personeelstekorten en worden in deze regio uitgevoerd met 2030 in het vizier. Onderstaande activiteiten zijn activiteiten die op de kortere termijn uitgevoerd kunnen worden en bijdragen aan de gezamenlijke ambities voor de langere termijn. Juist door anders naar het onderwijs te kijken en nog verder de samenwerking te zoeken, is de verwachting dat het werken in de onderwijssector voor een grotere groep mensen interessanter wordt en beter voor de leerling. Voor de uitvoering van de RAP zijn er drie doelstellingen opgesteld, namelijk:

- Het optimaal benutten van het arbeidsmarkt potentieel;
- Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het personeel;
- Het herinrichten van het onderwijslandschap – van krimp naar kans.

Doelstelling 1: Het optimaal benutten van het arbeidsmarkt potentieel

De arbeidsmarkt voor het onderwijs wordt sterk regionaal bepaald. Daarom is het van belang dat een regio als geheel het probleem aanpakt om te komen tot een gezamenlijke oplossing. In de regio Groningen wordt op bestuurlijk niveau al samengewerkt in het Bestuurlijk platform vo-mbo, maar is een verdere (boven)regionale samenwerking nodig om het personeelstekort in het onderwijs op te pakken. Om dit te bewerkstelligen, worden er verschillende activiteiten uitgevoerd. Centraal staan de opzet en uitvoering van het masterplan voor de gezamenlijke regionale aanpak leraren/personeelstekorten (voortbordurend op werkpakket 3.3 uit de aanvraag RAL).

De activiteiten die ingezet worden om de doelstelling te behalen, zijn:

- 1) Samenwerking tussen verschillende sectoren en externe partijen; In navolging van activiteit 1.3 uit de RAL (waarin docenten in staat werden gesteld zich te oriënteren op diverse sectoren) en het nog op te stellen masterplan van de RAL (activiteit 3.3) is deze activiteit in de RAP gericht op enerzijds verdieping en intensivering van de samenwerking tussen diverse sectoren in het formeel onderwijs (PO, VO, VSO, MBO, HBO en WO). Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de digitale mogelijkheden die de regio biedt, om praktische problemen zoals afstand en roosterproblemen op te lossen. Daarnaast wordt de samenwerking gezocht met bestaande partijen die gericht zijn op aansluiting tussen de onderwijssectoren (bijv. de Scholierenacademie en Science LinX van de RuG). Anderzijds wordt er samenwerking gezocht met partijen die zich richten op informeel leren (het bedrijfsleven, de sociaal-culturele sector en het sportwezen). Hierbij wordt aangesloten bij initiatieven gericht op een Leven Lang Ontwikkelen. Tevens zal de samenwerking worden opgezocht met andere regio's in het noorden en met het po-plan RAP.
- 2) Gezamenlijke zorgen voor de instroom en behoud van personeel; De in werkpakket 3.1 van de RAL ontwikkelde gezamenlijke wervingsactiviteiten worden voortgezet, waarbij het streven is de activiteiten in te laten dalen in de reguliere voorlichtings- en marketingactiviteiten van de betrokken partijen en deze activiteiten vooral gezamenlijk te doen. Deze activiteiten zullen tweeledig zijn: enerzijds zijn

de wervingsactiviteiten gericht op (toekomstig) personeel, door het beroep en de opleiding aantrekkelijk(er) te maken. Anderzijds zijn de activiteiten gericht op de werkgevers, door duurzaam werkgeverschap te stimuleren. Hierbij wordt gedacht aan verdieping en verbreding van 'Inductie in het noorden'. Op basis van de uitkomsten van werkpakket 1.1 en 1.2 uit de RAL worden de bestaande inductie-arrangementen in de regio verdiept door ze af te stemmen op contextfactoren en te verspreiden onder nog niet betrokken scholen: regionale of lokale factoren van de betrokken scholen en persoonlijke factoren van de betrokken docenten. Tevens wordt aandacht besteed aan het behouden van personeel. Denk hierbij aan acties gericht op de huidige medewerkers (carrièreperspectief, bijscholing, roulatie, specialisatie). Bij bijscholing wordt tevens gedacht aan het bijhouden van en scholen in innovaties in het onderwijs en de digitale ontwikkelingen en het toepassen hiervan. Verder wordt gekeken naar duurzame inzetbaarheid (gezondheid, werkdruk, werk-privé balans, verzuimpreventie, generatiebeleid) en meer netto uren inzetbaar voor het onderwijs (verminderen regeldruk en administratie, flexibiliteit in o.a. lestijden, vergroten deeltijdfactor). Hierdoor wordt gewerkt aan een duurzamer HRM-beleid van de betrokken schoolbesturen. Het te ontwikkelen communicatieplatform (zie activiteit 1.4) zal een belangrijk middel zijn voor de uitvoering van deze activiteit.

- 3) Uitwisseling in de keten: Om studenten te interesseren voor een baan in het onderwijs of om zij-instromers voor het onderwijs te werven, worden mensen uitgenodigd om mee te lopen of een keer een gastles te verzorgen (campagne 'Proef!'). Hiermee kan 'buiten' naar 'binnen' worden gehaald en kunnen we mensen verleiden om de lerarenopleiding te gaan volgen of in het onderwijs (o.a. als hybride docent, schoolleiding of onderwijsassistent) aan het werk te gaan. Hierbij wordt, voor met name het mbo, nadrukkelijk een verbinding gezocht met het regionale Midden- en Kleinbedrijf (MKB). Voor de campagne zal gebruik gemaakt worden van het te ontwikkelen communicatieplatform (zie activiteit 1.4). Daarnaast krijgen docenten de mogelijkheid om binnen de onderwijsskolom ervaring op te doen in andere vormen van onderwijs (po, vo, vso, mbo, hbo en wo) en op andere plekken van onderwijs (binnen en buiten de regio) en wordt er gekeken naar de mogelijkheid om voorzieningen en/of personeel te delen. Om deze uitwisseling mogelijk te maken, zal gebruik worden gemaakt van het te ontwikkelen communicatieplatform (zie activiteit 1.4).
- 4) Ontwikkelen intern en extern communicatieplatform; Er wordt gewerkt aan een loketfunctie/communicatieplatform naar het voorbeeld vanuit de zorg; Zorgplein-Noord. Dit communicatieplatform ("SchoolpleinNoord") zal zowel voor intern gebruik beschikbaar zijn, waarbij het platform de mogelijkheid biedt om binnen en tussen de scholen informatie en materiaal te delen, bijscholing gezamenlijk op te kunnen pakken, etc. Tevens zal het platform extern dienen als een manier om herkenbaar naar buiten op te treden, om informatie over beroepen in het onderwijs te delen, om te gebruiken in de werving, etc. Om efficiënt om te gaan met de inzet van middelen en versnippering tegen te gaan, wordt zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij andere initiatieven in het noorden (zowel van po als vo). Gedurende de looptijd van het project zal ook nadrukkelijk verbinding worden gezocht met vergelijkbare activiteiten elders in de (noordelijke) regio.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Samenwerking tussen verschillende sectoren en externe partijen	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Goede samenwerking tussen het formele en informele onderwijs	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit

1.2 Gezamenlijk zorgen voor instroom en behoud personeel	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Beroepen in het onderwijs en de lerarenopleiding aantrekkelijk maken; duurzaam werkgeverschap stimuleren	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
1.3 Uitwisseling in de keten	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Meer mensen verleiden om te werken binnen het onderwijs of op andere plekken in het onderwijs	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
1.4 Ontwikkelen intern en extern communicatieplatform	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Intern en extern communicatieplatform beschikbaar voor alle scholen en onderwijspersoneel in de regio	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit

Doelstelling 2: Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het onderwijspersoneel

Gezien het verwachte verloop van het personeel (vanwege de vergrijzing in het onderwijs), gaat er ook een hoop kennis en ervaring wegvallen. Daarnaast zal er door de verwachte tekorten weinig tijd over blijven voor professionalisering van het personeel, terwijl het belangrijk is dat hier blijvend aandacht voor is. Het is van belang dat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd zal blijven. Dit maakt de sector ook aantrekkelijk voor nieuwe instroom en leerlingen. De activiteiten die ingezet worden om deze doelstelling te behalen, zijn:

- 1) Realiseren van ontwikkelingsaanbod gekoppeld aan beroepsprofielen; De in werkpakket 1.6 van de RAL gedefinieerde beroepsprofielen worden inhoudelijk verder uitgewerkt door vast te stellen welke kennis, vaardigheden en competenties elk profiel vereist. Hierbij wordt aangesloten bij regionale behoeften, maar wordt er ook gekeken naar experimenten elders in het land (Amsterdam, Rotterdam; zie ook de recente publicatie 'Leraar: een professie met perspectief'¹² en het advies van de Onderwijsraad¹³, waarin gepleit wordt voor een flexibel, modulair bevoegdheids- en professionaliseringssysteem).
- 2) Betrekken van docenten bij de beroepsprofielen; Het uitgangspunt is dat docenten actief worden betrokken bij het maken van profielen en ontwikkelplannen. Niet het bestaande profiel, maar de wens van de docent staat centraal. De docenten worden daarbij verzocht om met name antwoord te geven op de vraag: "Wat betekent dit voor mij en voor mijn school?". Daarbij worden de profielen context specifiek gemaakt voor de docent en de school. In ieder geval wordt hierbij aandacht besteed aan de digitale vaardigheden/Tech Savvy van het onderwijspersoneel.
- 3) Opzetten van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) gekoppeld aan beroepsprofielen; In een pilot worden docenten gefaciliteerd om deel te nemen aan PLG's, waarin docenten van gelijke beroepsprofielen zich gezamenlijk ontwikkelen. Dit bevordert ook de samenwerking tussen verschillende scholen. Bij de leerlingen wordt tevens opgehaald wat hun perspectief is op ontwikkeling en wat nodig is om aan te kunnen sluiten bij de leefwereld van de leerlingen.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
-----------------	-----------------------------------	---------------------------------	-------------

¹² Snoek et. al., 2020)

¹³ Ruim baan voor leraren. Onderwijsraad, 2019

2.1 Realiseren van ontwikkelingsaanbod gekoppeld aan beroepsprofielen	1 augustus 2020 – 1 september 2021; 1 schooljaar	Een compleet ontwikkelingsaanbod gekoppeld aan beroepsprofielen	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
2.2 Betrekken van docenten bij de beroepsprofielen	1 augustus 2021 – 1 september 2022; 1 schooljaar	Profielen context specifiek maken voor docent en school	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
2.3 Opzetten van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) gekoppeld aan beroepsprofielen	1 augustus 2021 – 1 september 2022; 1 schooljaar	Voor alle beroepsprofielen een actieve PLG,	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit

Doelstelling 3: Het herinrichten van het onderwijslandschap – van krimp naar kans

De knelpunten in de regio zijn van dien aard dat redeneren vanuit de huidige situatie niet afdoende is om de tekorten op te lossen. Vanwege de krimp aan de ene kant en de vergrijzing aan de andere kant, gaat er in de nabije toekomst een tekort ontstaan van zowel kwantitatieve aard (een tekort aan onderwijspersoneel) als kwalitatieve aard (een tekort aan ervaring en kennis). Met de middelen vanuit de RAP wordt daarom bekeken hoe de educatieve infrastructuur (het onderwijslandschap) in Groningen op de langere termijn (tot 2030) anders ingericht kan worden. Daarbij wordt onder andere gekeken naar de kenmerken van de regio (leerling daling, bereikbaarheid, sociaaleconomische problematiek, etc.), de arbeidsmarktsituatie, of het toekomstig onderwijs ook andere type functies kent (leer- en levenscoach, expert, pedagoog, etc.) en welke leermiddelen het beste aansluiten bij de vraag (gebruik makend van de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn). Hierbij staat de leerling centraal: wat heeft de leerling nodig en waar heeft de leerling recht op om zich optimaal te kunnen ontwikkelen? Hoe garanderen we een kwalitatief hoogwaardig en bereikbaar voorzieningenniveau? De activiteiten die ingezet worden om deze doelstelling te behalen, zijn:

- 1) Leeratelier leerlingen en ouders; In navolging van de behoefte van toekomstige docenten en het leeratelier van eigen medewerkers uit de RAL-aanvraag (activiteit 1.2 en 1.4) wordt er in deze aanvraag ook bij leerlingen en ouders gevraagd wat zij van het onderwijs verwachten, wat ze graag willen en welke oplossingen zij zien voor het personeelstekort. Deze activiteit vindt in het eerste jaar van de aanvraag plaats. In de eerste maanden na de beschikking wordt een keuze gemaakt voor de deelnemers aan het leeratelier, een methodiek gekozen en de bijeenkomsten gepland en georganiseerd. De bijeenkomsten en terugkoppeling vinden in de tweede helft van het eerste jaar plaats.
- 2) Inventariseren experimenten; Op basis van de uitkomsten van de activiteiten 1.1 (huidige situatie in beeld brengen), 1.2 (behoefte toekomstige docenten in beeld brengen) en 1.5 (pilot verkenning bevoegdheidseisen) uit de RAL en de gezamenlijke ambitie om ook in de toekomst hoogwaardig onderwijs te blijven bieden, wordt via deze activiteit de verschillende experimenten die in de regio (en elders) al lopen ten aanzien van o.a. onderwijstijd, bevoegdheden, digitale infrastructuur, lesmethoden etc. geïnventariseerd. Dit wordt gedaan op basis van een nog op te stellen (eenvoudig) toetsingskader. Er wordt in kaart gebracht wat er al gebeurt, de uitkomsten worden geëvalueerd, er vindt uitwisseling plaats over de uitkomsten tijdens een gezamenlijke bijeenkomst (jaar 1) en de meest geschikte experimenten worden breder geïmplementeerd (jaar 2).
- 3) Nieuwe routes voor nieuwe soorten onderwijspersoneel; Op basis van de uitkomsten van de RAL, de leerateliers met leerlingen en ouders en input van de denktank, ontwikkelen de lerarenopleidingen (RuG en NHL Stenden Hogeschool) profielen voor nieuwe soorten onderwijspersoneel. Dit kan bijvoorbeeld een minor

zijn voor studenten psychologie of pedagogiek, een aanpak voor hybride docenten, etc. Zij kunnen bijvoorbeeld ingezet worden als 'leer'-coach, inhoudelijk expert of onderwijsassistent en een oplossingen bieden voor het personeelstekort. In pilots wordt de validiteit en bruikbaarheid van deze nieuwe profielen getoetst. Vervolgens worden er opleidingspaden gecreëerd tot deze nieuwe soorten van onderwijspersoneel. Hierbij zal gekeken worden naar de kansrijke initiatieven die op landelijk niveau door de procesregisseurs tekortvakken lerarentekort VO ingezet zijn. Ook voor deze activiteit geldt dat in eerste instantie met name zal worden gekeken naar inzet van nieuwe soorten onderwijspersoneel in de tekortvakken.

- 4) Instellen regionale denktank 'Onderwijslandschap Groningen'; Na een startbijeenkomst waarin het thema toekomstgericht onderwijs op de agenda staat en mensen vanuit verschillende sectoren (onderwijs, welzijn, techniek etc.) voor worden uitgenodigd, wordt een denktank ingesteld met een afvaardiging van aanwezigen van de startsessie. Deze denktank geeft input voor de concrete uitwerking van activiteiten in het huidige plan en er wordt gekeken naar het traject na september 2022 (het einde van de RAP-periode). In de denktank wordt het gesprek over de toekomstige inrichting van het Gronings onderwijslandschap gevoerd vanuit verschillende invalshoeken. Daarbij worden o.a. andere sectoren betrokken en wordt gekeken naar andere krimpgebieden in binnen- en buitenland. De focus van deze activiteit is 2030: hoe ziet het onderwijs in Groningen er dan uit?

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Leeratelier leerlingen en ouders	1 augustus 2020 – 1 september 2021; 1 schooljaar	Nieuwe oplossingen voor het lerarentekort	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
3.2 Experimenteren en onderzoeken	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Nieuwe ideeën over de inrichting van het (toekomstbestendige) onderwijs in Groningen breder implementeren	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
3.3 Nieuwe routes voor nieuwe soorten onderwijspersoneel	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Ontwikkelen van een minor voor studenten van andere opleidingsrichtingen binnen de lerarenopleidingen. De inzet van ander type functionarissen kan een oplossing zijn voor het personeelstekort	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit
3.4 Instellen regionale denktank 'Onderwijslandschap Groningen'	1 augustus 2020 – 1 september 2022; 2 schooljaren	Voorstel met oplossingen onderwijs anders in te richten en hiermee oplossingen te bieden voor het personeelstekort en toekomstbestendig onderwijs	Zie begroting voor uitwerking van deze activiteit

Aanvullende eisen

Projectleider

Voor de uitvoering van de RAL is er door de betrokken bestuurders vanuit het platform vo-mbo gekozen om de projectleiding zowel intern als extern te beleggen. De gedachte was dat de externe projectleider vooral ingezet kon worden als aanjager om de regeling, de activiteiten en de urgentie rondom het lerarentekort verder onder de aandacht te brengen en dat de interne projectleiding de uitvoering van de activiteiten en de borging binnen de betrokken organisaties verder kon oppakken. Door deze verdeling en de betrokkenheid van alle scholen bij de uitvoering van de activiteiten van de RAL, is het voor de uitvoering van de RAP voldoende om met een interne projectleider te werken. In de periode tussen de aanvraag en de beschikking wordt er binnen de bij de aanvraag betrokken scholen gekeken naar de meest geschikte persoon voor deze rol. Vanuit de bestuurders zijn de volgende eisen voor deze functionaris gesteld:

- betrokkenheid bij het thema personeelstekort
- verbindende persoonlijkheid
- goed in staat te plannen, organiseren en overzicht te bewaren
- netwerk binnen de scholen
- acteren op zowel uitvoerend als bestuurlijk niveau
- ondersteunen van projectgroep en uitvoering binnen scholen
- voortgangsbewaking van uitvoering activiteiten en totale plan.

Inrichting van een informatiepunt of loket

Zoals bij doelstelling 1, activiteit 4, is aangegeven, wordt er in de projectperiode een gezamenlijk loket/platform ontwikkeld. Voor de inrichting van dit platform wordt gekeken naar succesvolle voorbeelden in de regio, bijvoorbeeld binnen de sectoren zorg en techniek en het po en vanuit de plannen in andere provincies. Het platform heeft zowel een interne als externe functie en de functionaliteiten worden gedurende de projectperiode verder ontwikkeld. Daarnaast wordt zoveel mogelijk aangesloten bij en verwezen naar andere bestaande platforms.

Begroting en financiële borging

We zijn in de begroting uitgegaan van een uurtarief van €75,- voor HRM/staf van vo-scholen en mbo-instellingen en van een uurtarief van €100,- voor docenten/managers/bestuurders van vo-scholen en mbo-instellingen en de lerarenopleidingen (in navolging op de aanvraag RAL). Hieronder volgt een toelichting en de kosten per activiteit per schooljaar.

Activiteiten begroot voor schooljaar 2020-2021

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.1 Samenwerking tussen verschillende sectoren en externe partijen	€22.000,-	<p>2 x per jaar een bijeenkomst met afvaardiging van sectoren in het formele onderwijs; 2 bijeenkomsten à 3 uur x 8 personen = 48 uur x €75,- + organiseren, voorbereiding en uitwerking 2 x 4 uur = 8 uur x €75,- = 48 + 8 uur = 56 uur x €75,-</p> <p>2 x per jaar een bijeenkomst met afvaardiging van sectoren gericht op informeel leren; 2 bijeenkomsten à 3 uur x 8 personen = 48 uur x €75,- + organiseren, voorbereiding en uitwerking 2 x 4 uur = 8 uur x €75,- = 48 + 8 uur = 56 uur x €75,-</p> <p>8 x per jaar een bestuurscommissie RAP; 8 bijeenkomsten à 2 uur x 4 personen = 64 uur x €100,-</p> <p>8 x per jaar een projectgroep RAP; 8 bijeenkomsten à 2 uur x 6 personen = 96 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Totaal: (208 uur x €75,- =) €15.600,- + (64 uur x €100,- =) €6.400,- = €22.000,-</p>
1.2 Gezamenlijk zorgen voor instroom en behoud personeel	€60.450,-	<p>Het communicatieplatform (act. 1.4) up-to-date houden met wervingsactiviteiten (denk aan informatie verschaffen, inspirerende TED-talks delen, mogelijkheid bieden vragen te stellen, etc.); inzet communicatieadviseurs van de scholen 2 personen x 40 uur = 80 uur x €75,-</p> <p>Informatie bieden op banenbeurzen; 3 x per jaar x 3 personen x 8 uur = 72 uur x €75,- + organiseren en voorbereiden 3 x 8 uur = 24 uur x €75,- = 72 + 24 uur = 96 uur x €75,-</p> <p>Wervingsmateriaal (waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van al beschikbare materialen): stelpost €5.000,-</p> <p>'Inductie in het noorden' verdiepen en verbreden; werkgroep komt in de eerste helft van het jaar 4 x bij elkaar om het programma te verbeteren = 4 x 4 personen x 3 uur = 48 uur x €75,- + organiseren, voorbereiden en uitwerken 4 x 4 uur = 16 uur x €75,- = 48 + 16 uur = 64 uur x €75,-</p> <p>In het tweede helft van het organiseert de werkgroep werksessies om het (nieuwe) programma 'Inductie in het noorden' te implementeren; 4 werksessies x 4 uur x 4 personen (werkgroep) = 64 uur + 4 uur x (17</p>

		<p>scholen x 2 personen =) 34 = 136 uur + 64 uur = 200 uur x €75,-</p> <p>Voorafgaand aan de werksessies wordt een brede startbijeenkomst georganiseerd; 4 personen x 16 uur voorbereiding en organisatie = 64 uur x €75,-; 4 personen x 4 uur begeleiding werksessie = 16 uur x €75,- = 64 + 16 uur = 80 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De werksessies en bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Gesprekken met bestuurders over stimuleren/faciliteren bijscholing en preventie/aanpak van verzuim: werkgroep van 3 personen stelt plan van aanpak op en gaat bij alle 17 schoolbesturen langs om bestuurders te stimuleren in duurzaam werkgeverschap; 3 personen x 24 uur opstellen plan = 72 uur x €75,-; + 3 x 17 x 2 uur = 102 uur x €75,- = 72 + 102 uur = 174 uur x €75,-; + 17 x 2 uur = 34 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (694 x €75,- =) €52.050,- + (34 x €100,- =) €3.400,- + (materiaal) €5.000,- = €60.450,-</p>
1.3 Uitwisseling in de keten	€104.000,-	<p>Campagne 'Proef!' opzetten; 4 personen x 80 uur = 320 uur x €75,-</p> <p>Campagne 'Proef!' uitvoeren; 4 personen x 80 uur = 320 uur x €75,-</p> <p>Materiaal (waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van al beschikbare materialen): stelpost €5.000,-</p> <p>Wervingsactiviteiten op het communicatieplatform; 2 personen x 100 uur = 200 uur x €75,-</p> <p>Faciliteren en stimuleren uitwisselingen; 4 personen x 120 uur = 480 uur x €75,-</p> <p>Totaal: (1.320 x €75,- =) €99.000,- + (materiaal) €5.000,- = €104.000,-</p>
1.4 Ontwikkelen intern en extern communicatieplatform	€120.000,-	<p>Ontwikkelen platform (in samenwerking met po- en vo-plannen in noordelijke provincies); €90.000,- (reservering, inschatting op basis van benchmarking andere regio's)</p> <p>Onderhouden platform (communicatieadviseurs); 2 personen x 200 uur = 400 uur x €75,-</p> <p>Totaal: €90.000,- (ontwikkeling) + (400 x €75,- =) €30.000,- = €120.000,-</p>
2.1 Realiseren van ontwikkelingsaanbod gekoppeld aan beroepsprofielen	€84.000,-	<p>Uitwerken beroepsprofielen (n.a.v. activiteit uit RAL); 3 personen x 120 uur = 360 uur x</p>

		<p>€75,-; + 2 personen x 120 uur = 240 uur x €100,-</p> <p>Opstellen rapportage en implementatie; 3 personen x 40 uur = 120 uur x €75,- + 2 personen x 120 uur = 240 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (480 x €75,- =) €36.000,- + (480 x €100,- =) €48.000,- = €84.000,-</p>
2.2 Betrekken van docenten bij de beroepsprofielen	€0	N.v.t.
2.3 Opzetten van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) gekoppeld aan beroepsprofielen	€0	N.v.t.
3.1 Leeratelier leerlingen en ouders	€42.200,-	<p>Werkgroep voorbereiden leeratelier: 4 personen x 3 bijeenkomsten (keuze doelgroep en methodiek, opstellen vragen en organiseren) x 16 uur (inclusief voorbereiding en nawerk) = 192 uur x €75,-</p> <p>Uitnodigen deelnemers en organiseren bijeenkomsten: 2 personen x 40 uur = 80 uur €75,-</p> <p>Uitvoeren leerateliers: per regiotafel (5) een leeratelier (1 voor ouders en 1 voor leerlingen); 2 personen x 8 uur (inclusief reistijd en voorbereiding) x 10 regiotafels = 160 uur x €75,-</p> <p>Terugkoppeling uitkomsten leeratelier in werkgroep: 4 personen x 2 bijeenkomsten x 3 uur = 24 uur x €75,-</p> <p>Verwerken uitkomsten in rapportage voor bestuurscommissie RAP: 2 personen x 40 uur = 80 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (456 x €75,- =) €34.200,- + (80 x €100,- =) €8.000,- = €42.200</p>
3.2 Experimenteren en onderzoeken	€22.200,-	<p>Opstellen toetsingskader; 2 personen x 24 uur = 48 uur x €75,-</p> <p>Inventariseren experimenten in de regio; 2 personen x 60 uur = 120 uur x €75,-</p> <p>Evaluatie experimenten; 2 personen x 40 uur = 80 uur x €75,-</p> <p>Delen uitkomsten; 4 sessies x 2 personen x 6 uur (4 uur voorbereiding + 2 uur sessies) = 48 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Totaal: (296 x €75,- =) €22.200,-</p>
3.3 Nieuwe routes voor nieuwe soorten onderwijspersoneel	€80.000,-	<p>Ontwikkelen nieuwe routes; 4 personen x 120 uur = 480 uur x €100,-</p> <p>Pilots nieuwe profielen; 2 pilots x 2 personen (begeleiding) x 80 uur = 320 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (800 x €100,- =) €80.000,-</p>

3.4 Instellen regionale denktank 'Onderwijs-landschap Groningen'	€13.200,-	Organiseren, voorbereiden en begeleiden startbijeenkomst; 2 personen x 24 uur = 48 uur x €75,- Bijeenkomsten denktank organiseren, voorbereiden en begeleiden; 4 bijeenkomsten x 2 personen x 16 uur = 128 uur x €75,- <i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i> Totaal: (176 x €75,- =) €13.200,-
Projectleiding	€51.975,-	Zie Aanvullende eisen - Projectleider
Werkzaamheden penvoerder	€5.000	Financiën, administratie, aanspreekpunt
Totale kosten 2020-2021	€605.025,-	€306.450,- (doelstelling 1) + €84.000,- (doelstelling 2) + €157.600,- (doelstelling 3) + €51.975,- (projectleiding) + €5.000,- (penvoerder) = €605.025,-
Subsidie (2/3)	€403.350,-	
Cofinanciering (1/3)	€201.675,-	

* 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.

Activiteiten begroot voor schooljaar 2021-2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.1 Samenwerking tussen verschillende sectoren en externe partijen	€22.000,-	<p>2 x per jaar een bijeenkomst met afvaardiging van sectoren in het formele onderwijs; 2 bijeenkomsten à 3 uur x 8 personen = 48 uur x €75,- + organiseren, voorbereiding en uitwerking 2 x 4 uur = 8 uur x €75,- = 48 + 8 uur = 56 uur x €75,-</p> <p>2 x per jaar een bijeenkomst met afvaardiging van sectoren gericht op informeel leren; 2 bijeenkomsten à 3 uur x 8 personen = 48 uur x €75,- + organiseren, voorbereiding en uitwerking 2 x 4 uur = 8 uur x €75,- = 48 + 8 uur = 56 uur x €75,-</p> <p>8 x per jaar een bestuurscommissie RAP; 8 bijeenkomsten à 2 uur x 4 personen = 64 uur x €100,-</p> <p>8 x per jaar een projectgroep RAP; 8 bijeenkomsten à 2 uur x 6 personen = 96 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Totaal: (208 uur x €75,- =) €15.600,- + (64 uur x €100,- =) €6.400,- = €22.000,-</p>
1.2 Gezamenlijke wervingsactiviteiten	€18.200,-	<p>Het communicatieplatform (act. 1.4) up-to-date houden met wervingsactiviteiten (denk aan informatie verschaffen, inspirerende TED-talks delen, mogelijkheid bieden vragen te stellen, etc); inzet communicatieadviseurs van de scholen 2 personen x 40 uur = 80 uur x €75,-</p> <p>Informatie bieden op banenbeurzen; 3 x per jaar x 3 personen x 8 uur = 72 uur x €75,- + organiseren en voorbereiden 3 x 8 uur = 24 uur x €75,- = 72 + 24 uur = 96 uur x €75,-</p> <p>Wervingsmateriaal (waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van al beschikbare materialen): stelpost €5.000,-</p> <p>Totaal: (176 x €75,- =) €13.200,- + (materiaal) €5.000,- = €18.200,-</p>

1.3 Uitwisseling in de keten	€80.000,-	<p>Campagne 'Proef!' uitvoeren; 4 personen x 80 uur = 320 uur x €75,-</p> <p>Materiaal (waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van al beschikbare materialen): stelpost €5.000,-</p> <p>Wervingsactiviteiten op het communicatieplatform; 2 personen x 100 uur = 200 uur x €75,-</p> <p>Faciliteren en stimuleren uitwisselingen; 4 personen x 120 uur = 480 uur x €75,-</p> <p>Totaal: (1.000 x €75,- =) €75.000,- + (materiaal) €5.000,- = €80.000,-</p>
1.4 Ontwikkelen intern en extern communicatieplatform	€30.000,-	<p>Onderhouden platform (communicatieadviseurs); 2 personen x 200 uur = 400 uur x €75,-</p> <p>Totaal: (400 x €75,- =) €30.000,-</p>
2.1 Realiseren van ontwikkelingsaanbod gekoppeld aan beroepsprofielen	€0	N.v.t.
2.2 Betrekken van docenten bij de beroepsprofielen	€71.450,-	<p>Werksessies; voorbereiden 2 personen x 40 uur = 80 uur x €75,-</p> <p>Werksessies; 17 sessies (1 sessie per schoolbestuur) x 2 begeleiders (hr-adviseurs) x 3 uur = 102 uur x €75,-</p> <p>Werksessies; 17 sessies x 2 docenten (per school) x 3 uur = 102 uur x €100,-</p> <p><i>N.B.: De werksessies zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Ondersteunen scholen bij context specifiek maken van profielen; 17 schoolbesturen x 2 ondersteuners (hr-adviseurs) x 8 uur = 272 uur x €75,- + 17 schoolbesturen x 2 docenten x 8 uur = 272 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (454 x €75,- =) €34.050,- + (374 x €100,- =) €37.400,- = €71.450,-</p>
2.3 Opzetten van Professionele Leergemeenschappen (PLG's) gekoppeld aan beroepsprofielen	€72.000,-	<p>Organiseren/voorbereiden PLG's; 6 PLG's x 4 bijeenkomsten = 24 bijeenkomsten x 2 personen x 8 uur = 384 uur x €75,- + 24 bijeenkomsten x 1 persoon x 8 uur = 192 uur x €100,-</p> <p>Uitwerken en delen uitkomsten PLG's; 24 x 1 persoon x 8 uur = 192 uur x €75,- + 24 x 1 persoon x 4 uur = 96 uur x €100,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Totaal: (576 x €75,- =) €43.200,- + (288 x €100,- =) €28.800,- = €72.000,-</p>
3.1 Leeratelier leerlingen en ouders	€0	N.v.t.
3.2 Experimenteren en onderzoeken	€44.400,-	Breder implementeren (geslaagde) experimenten; startbijeenkomst organiseren en voorbereiden 3 personen x 20 uur = 60 uur

		<p>x €75,-; startbijeenkomst begeleiden 3 personen x 4 uur; totaal 60 + 12 uur = 72 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomst zal op een locatie van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Opstellen implementatieplan; 2 personen x 80 uur = 160 uur x €75,-</p> <p>Implementatie bij selectie van schoolbesturen (pilot); 3 personen x 120 uur = 360 uur x €75,-</p> <p>Totaal: (592 x €75,- =) €44.400,-</p>
3.3 Nieuwe routes voor nieuwe soorten onderwijspersoneel	€24.000,-	<p>Creëren opleidingspaden; 2 personen x 120 uur = 240 uur x €100,-</p> <p>Totaal: (240 x €100,- =) €24.000,-</p>
3.4 Instellen regionale denktank 'Onderwijs-landschap Groningen'	€9.600,-	<p>Bijeenkomsten denktank organiseren, voorbereiden en begeleiden; 4 bijeenkomsten x 2 personen x 16 uur = 128 uur x €75,-</p> <p><i>N.B.: De bijeenkomsten zullen op afwisselende locaties van het onderwijs worden gehouden</i></p> <p>Totaal: (128 x €75,- =) €9.600,-</p>
Projectleiding	€51.975,-	Zie Aanvullende eisen - Projectleider
Werkzaamheden penvoerder	€5.000	Financiën, administratie, aanspreekpunt
Totale kosten 2021-2022	€428.625,-	€150.200,- (doelstelling 1) + €143.450,- (doelstelling 2) + €78.000,- (doelstelling 3) + €51.975,- (projectleiding) + €5.000,- (penvoerder) = €428.625,-
Subsidie (2/3)	€285.750,-	
Cofinanciering (1/3)	€142.875,-	

* 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.

Ondertekening

De namen van de deelnemende besturen en handtekeningen zijn opgenomen in het separate ondertekenblad.