



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs
Regio Noord- en Midden-Limburg

CITAVERDE
COLLEGE



OGVO

Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken


Fontys

soml

Algemeen

Dit plan beschrijft onze regio, de samenwerkende partners en onze regionale opgaven. Vanuit die opgaven en de ervaringen met de aanpak Lerarentekort de afgelopen jaren, hebben we onze doelen geformuleerd en daaraan de uit te voeren activiteiten gekoppeld die zich richten op de aanpak van de tekorten in de personeelsvoorziening in onze regio. We hebben ook opgenomen hoe we de coördinatie, sturing en monitoring gaan vormgeven zodat we de realisatie van de doelen kunnen volgen en kunnen vaststellen. Tevens hebben we het profiel van de (voorgenomen) projectleider opgenomen en de wijze waarop we de (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt zien. Tenslotte is een begroting opgenomen.

De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022, met een uitloop tot uiterlijk 31 december 2022. Bij dit plan van aanpak hebben we dankbaar gebruik gemaakt van ter beschikking gestelde format, en volgt daarmee de artikelen 3, art. 9.1 en art. 9.2 uit de regeling Regionale aanpak personeelstekort.

We hebben de afgelopen jaren de eerste stappen gezet, en gaan nu met die ervaringen verder op weg naar duurzame samenwerking in de regio om de tekorten met elkaar aan te pakken. Met als doel samen werk te maken van uitdagend, aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijs in de regio, vanuit aantrekkelijk werkgeverschap en partnerschappen in de regio.

Namens de deelnemende instellingen:
Stichting Onderwijs Midden-Limburg
Onderwijsgemeenschap Venlo en omstreken
Vmbo CITAVERDE College
Mbo CITAVERDE College
Fontys Hogescholen

De heer drs. M.J.H.M. Kikken,
Voorzitter College van Bestuur Stichting Onderwijs Midden-Limburg

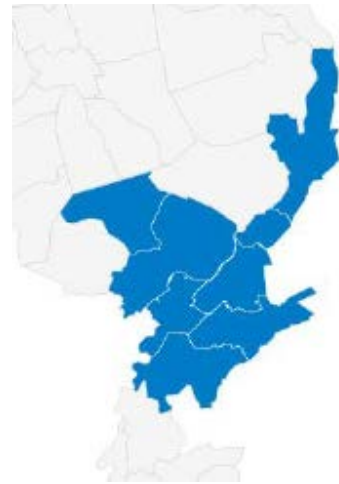
Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Beschrijving van de regio	4
Samenwerkende onderwijsinstellingen	4
Regionale opgaven	5
Korte terugblik	6
Speerpunten.....	6
Doelstelling en activiteitenplanning.....	8
Aanvullende eisen	15
Begroting en financiële borging	18
Bijlage 1 Planning.....	19
Bijlage 2 Overzicht FTE's regio	20

Beschrijving van de regio

De regio's Midden- en Noord-Limburg bestaat uit het gebied met de volgende gemeenten:

- Beesel
- Echt-Susteren
- Leudal
- Maasgouw
- Nederweert
- Roerdalen
- Roermond
- Venlo



Samenwerkende onderwijsinstellingen

Binnen deze regio is vanaf medio 2019 de samenwerking aangegaan tussen de VO-instellingen: Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML), CITAVERDE College VMBO/MBO locatie Roermond en Nederweert en Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken (OGVO) met Fontys Lerarenopleiding. Daarvoor waren tussen partijen al vormen van samenwerking, maar deze waren vooral bilateraal. Met de ontvangen subsidiemiddelen (Aanpak Lerarentekort) is in 2019 een brede inventarisatie gemaakt van lopende initiatieven en succesvolle praktijken. Partijen hebben de ambitie naar elkaar uitgesproken om deze praktijken slim te verbinden, uit te rollen en de sturing te verduurzamen (onder meer door naast de genoemde gremia met de toegekende financiële middelen een projectleider aan te stellen en een informatieloket in te gaan richten).

Vanuit die werkelijkheid en verscheidenheid zetten we stappen voorwaarts. We leggen de lat hoog voor onszelf als samenwerkende partners en ook voor onze leraren, studenten en leerlingen. Dit sluit nauw aan bij de onderwijsvisies van de deelnemende scholen om het beste uit onszelf te willen halen. De deelnemende scholen zijn daarmee tevens een aantrekkelijke werkgever in en voor de regio Noord- en Midden-Limburg.

Voor een aanvraag voor het voortgezet onderwijs wordt voldaan aan de gestelde eisen: De gegevens van deze instellingen zijn in de regiotool ingevuld. Het totaal aantal fte in de regio komt op 1.635, waarvan 1.385 fte voor de samenwerkende VO scholen, wat gelijk staat aan 85% van het totaal aantal fte in de regio (zie bijlage 1). Er neemt 1 lerarenopleiding deel (Fontys). Hiermee voldoet de regio aan de eisen die gesteld worden door DUS-I.

Stichting Onderwijs Midden-Limburg (41203)	755
Samenwerkingsstichting Voortgez. Onderw. regio Venlo (40842)	499
Stichting CITAVERDE College (40501)	131
Totaal	1.385
Stichting Praktijkonderwijs Roermond e.o.	24
Stichting Onderwijsgroep Buitengewoon	226
<i>Totaal regio</i>	<i>1.635</i>

De samenwerking met CITAVERDE College is voor de hand liggend. CITAVERDE College heeft een afdeling VO en is daarmee ook deelnemend in de regio. CITAVERDE College heeft met andere mbo instellingen in de regio te weten, Gilde Opleidingen, VISTA college en Fontys Hogescholen nauwe samenwerking gestart bij het vergroten van de instroom van nieuwe docenten, het opleiden van nieuwe docenten en bij het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van zittende docenten. Ze hebben zich daarvoor verenigd in het samenwerkingsverband SOBOL: Samen Opleiden Beroepsonderwijs Limburg. Er is een start gemaakt met het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding van starters en de onderlinge samenwerking hierin. De resultaten van de samenwerking biedt een goede basis om op verder te borduren en kennis uit te wisselen met andere partners. CITAVERDE College heeft behalve een locatie in Roermond, ook mbo instellingen in Heerlen en Horst. Dit biedt kansen voor nog meer kennisoverdracht en mogelijkheden tot nog meer toekomstige samenwerking binnen een groter geheel.

Lerarenopleidingen: Fontys lerarenopleiding. In onze regio is de Fontys lerarenopleiding een van de grootste leveranciers van docenten (in opleiding). Fontys heeft vestigingen in Sittard, Tilburg en in Eindhoven. De vestiging in Eindhoven is beroepsgericht, Sittard en Tilburg zijn AVO gericht. Daarnaast bestaan er reeds samenwerkingen met Fontys op het gebied van stages. Bij het opleiden en professionaliseren van leraren werkt het voortgezet onderwijs in Limburg samen met de lerarenopleiding van Fontys Hogescholen binnen de Academische Opleidingsschool Limburg. De lerarenopleiding biedt innovatieve en hoogwaardige theoretische kennis, begeleiding en ondersteuning. Zij brengt tevens ruime ervaring in van haar deelname in andere opleidingsscholen. Naast de samenwerking met Fontys Hogeschool werkt CITAVERDE College voor de opleiding van haar "groene" docenten samen met Aeres.

Daarnaast willen we rondom leerlingen, studenten en docenten toewerken naar een duurzaam ecosysteem. We hebben op dit moment al verkenningen met het regionale bedrijfsleven (bijvoorbeeld als het gaat om techniek), zoals TCM en ASML. Voor het mbo en in minder mate Fontys is samenwerking met bedrijven al gemeengoed. Vanuit vo zijn ook goede stappen gezet, maar we willen toe naar duurzame partnerschappen, met bedrijven, brancheorganisaties en O&O fondsen. Omdat we van mening zijn dat we samen verder komen; voor onze leerlingen, studenten en docenten. Samen krijgen we een betere fit van stageplekken, werkplekken maar ook het inrichten van broedplaatsen voor onderwijs en onderzoek. Zo werken we toe naar hybride onderwijs, dat niet alleen op school maar ook in de omgeving van de school gebeurt, bij bedrijven in de regio.

Regionale opgaven

Deze regio ziet zich geconfronteerd met een aantal bevolkingsontwikkelingen. Zo is sprake van een autonome daling van de bevolking die leidt tot een leerlingendaling (ontgroening). Maar daarnaast kampt de regio Limburg met vergrijzing. Dit geldt voor diverse sectoren, waaronder ook het onderwijs. Zo ligt in de drie deelnemende VO-instellingen het aantal 55 plussers boven de 30% (SOML 33%, OGVO 31%, CITAVERDE College 30%). Voor de komende jaren betekent dit een vergrijzing van het personeelsbestand van docenten. Concreet betekent dit dat binnen nu en 10 tot 12 jaar 1/3 deel van het personeelsbestand met pensioen gaat. Dit zorgt in de nabije toekomst voor een braindrain. Daarnaast zien we dat deze braindrain nog wordt versterkt door de grotere economische aantrekkingskracht van aanpalende regio's (o.a. Brainport en Euregio). Tegelijkertijd zien we een mismatch tussen vraag en aanbod, bij nieuwe vacatures en tijdelijke vervangingsvacatures. Op dit moment is er voor bepaalde vakken

een overschot, maar voor andere vakken een tekort aan docenten.

De boven beschreven situatie leidt tot fricties en tekorten. Om deze problemen voor te zijn is het nu zaak om het personeelsbestand toekomstproof te maken.

Korte terugblik

Zoals hierboven gesteld, is in het kader van de aanpak Lerarentekort in de regio in 2019 een stuurgroep met de deelnemende partijen ingericht, een projectgroep en drie werkgroepen. Er is gekozen om gezamenlijk kwartier te gaan maken en te werken aan netwerkvorming HR rondom de thema's Mobiliteit & Op- en Omscholing, Hybride docenten en Imago, Pedagogische klas, OIDS, Inductie. Eind 2019 is een tussenevaluatie gehouden van de activiteiten. De belangrijkste resultaten uit die evaluatie zijn:

- gedeelde belangen en interesses
- enthousiasme in de werkgroepen
- diversiteit in uitgangspunten
- verschillende cultuur- en structuuraspecten
- verschillende beelden bij sense of urgency
- veel mogelijkheden om van- en met elkaar te leren
- ontwikkeling vooral per organisatie, ad hoc en bilateraal
- op onderdelen complementaire krachtenbundeling
- samenwerking lero's in de regio gewenst.

De werkgroep Mobiliteit & Op- en Omscholing heeft een verkennend onderzoek gedaan naar regionale tekorten en overschotten, een begin gemaakt met het delen van vacatures en uitwisseling personeel (tijdelijk, overformatie, loopbaanwensen). De eerdere ambitie om te komen tot een vervangingspool in het VO is verlaten. De werkgroep Hybride docenten heeft een systematiek onderzocht om te komen tot detachering vanuit bedrijfsleven, het inrichten van snuffelstages en wenselijkheid en de behoefte om te komen tot opleidingstrajecten voor hybride docenten. De werkgroep Imago/Pedagogische klas/ OIDS, Inductie constateerde dat er behoefte is aan verder versterken van het imago van de docent in het VO via een gezamenlijke campagne (aantrekkelijkheid werken in het onderwijs, aantrekkelijke werkgevers) en dat de activiteiten rondom de pedagogische klas nog onvoldoende evidence based was. Ook constateerde de werkgroep dat er groeikansen liggen voor de MBO-instroom en dat de ontwikkelingen van opleiden in de school (SOBOL) goed verbonden zou kunnen worden aan de aanpak personeelstekorten (opleidingen interne structuur werkplekbegeleiders, opleiders en versterken van doorlopende leerlijn van stagebegeleiding naar inductie naar coaching).

Op basis van deze bevindingen zijn de partners gekomen tot de volgende speerpunten:

Speerpunten

We zien dat de aanpak van personeelstekorten niet alleen kwestie is van meer voorlichting (over imago en beroeps- en carrièremogelijkheden), of het werken aan het vergroten van de instroom. Uiteraard zetten we de komende periode in op het geven van voorlichting van het mooiste vak van de wereld om nieuwe docenten te werven. Daarnaast gaan we verder werken aan een goede opleidings- en opvangstructuur voor startende docenten, zodat zij geboeid blijven aan onze scholen, en wij daarmee een aantrekkelijke werkgever in de regio zijn en blijven.

We zullen met elkaar werk moeten maken van het behouden van onze docenten en te

werken aan duurzame inzetbaarheid (employability). Ook gaan we de komende jaren echt werk maken van werven en laten rouleren van hybride docenten en zij-instromers. Juist niet met het idee om deze weg te kapen uit het bedrijfsleven. De vijver waar we in deze regio in vissen wordt immers niet groter, en er staan meer vissers aan de kant (zoals het technisch bedrijfsleven). Dit betekent dat we vooral onderling als onderwijs (nog meer) moeten gaan samenwerken, anders gaan werken en op zoek naar slimme oplossingen en innovaties met regiopartners.

Dit maakt dat we komen tot de volgende doelstellingen:

- Duurzame inzetbaarheid
- Hybride docenten en zij-instromers
- Opleiden startende docenten
- Innovatie

Elke doelstelling kent een aantal activiteiten, die we de komende twee jaar gaan realiseren. Door alle doelen heen, loopt de communicatie. Zowel extern (bedrijven en regiopartners als fondsen en overheden), maar ook intern (afzonderlijke scholen van de partners). Voor de communicatie wordt een aparte werkgroep onder leiding van een projectleider ingesteld. Belangrijk onderdeel is de inrichting van een informatiepunt. Op dit informatiepunt en de inrichting van het project gaan we aan het eind van deze aanvraag verder in.

Doelstelling en activiteitenplanning

Hieronder geven we per doelstelling een algemene beschrijving van de doelstelling en de bijbehorende activiteiten die we gaan uitvoeren.

Doelstelling 1: Duurzame inzetbaarheid

Hoofddoel is het op- en bijscholen van zittend personeel zodat we samen werken aan een vitaal en up-to-date geschoold personeelsbestand. Zo werken we aan employability van al onze werknemers. Subdoelen voor de komende jaren zijn:

- Het beschikken in 2022 over een gemeenschappelijke strategische personeelsplanning met een ondersteuningstool.
- Een systematiek van vacaturesuitwisseling en goede kandidaten met een set van afspraken in 2021.
- Toename in bewustzijn van docenten van nut en noodzaak tot docentenstages en significante toename van het aantal daadwerkelijke docentenstages in 2021 en 2022 ten opzichte van peiljaar 2019.
- De bestaande inductieprogramma's van de afzonderlijke scholen zijn onderling afgestemd en verrijkt, en startende docenten geven de programma's een voldoende waardering (op dit moment worden de programma's niet systematisch geëvalueerd, noch voorzien van een waardering).

In de afgelopen subsidieperiode 2019 hebben we vooral gewerkt aan het inzicht krijgen in elkaars werkwijzen rondom personeelsplanning en vacaturevervulling. Er zijn verkenningen tussen de P&O afdelingen geweest om te komen tot het meer en het eerder delen van vacatures, en het uitruilen van kandidaten die op vacatures hebben gereageerd. We constateerden dat eerst behoefte is aan een strategische personeelsplanning, om vervolgens afspraken te maken om te komen tot een systematiek van vacaturedeling en mogelijke transfer van goede kandidaten tussen de onderwijsinstellingen. Ook zagen we dat de coördinatie van en tijdens voorlichtingsbijeenkomsten en de organisatie van snuffelstages verbeterd kan worden. We zijn gestart met een inductieprogramma om uitval van startende docenten te beperken. Gezien de eerste succesvolle ervaringen willen we inductieprogramma de komende periode continueren en verder ontwikkelen.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Ontwikkelen en gebruiken intelligence tool strategische personeelsplanning	Ontwikkeling jan-voorjaar 2021 Gebruiken 2021-lopnd	Inzicht actueel in huidige en met name toekomstig overschot en tekort en kunnen duiden van consequenties en scenario's en strategievorming (bijv. scenariomodel VOION)	Verbinding tussen huidige en impact op toekomst m.b.v. scenario's om slag te maken van data naar betekenisgeving en strategisch personeelsplanning (over scholen heen, en tussen besturen)
1.2 Ontwerpen werkwijze delen vacatures en goed functionerende kandidaten	Gereed dec 2020	Voorstel voor systematiek van vacaturedeling tussen scholen en besturen (systematiek en werkwijze).	Onderzocht gaat worden of deze activiteit vanuit het in te stellen informatiepunt gecoördineerd gaat worden.

		Werkafspraken om (rekening houdend met privacyaspecten kandidaat) goed en excellent functionerende kandidaten te transfereren tussen scholen (tijdelijk, overformatie, loopbaanwensen) zodat ze behouden blijven voor of ten behoeve van het onderwijs in de regio	
1.3 Uitvoeren Inductieprogramma	December 2020 start en lopend	Binden startende docenten en voorkomen voortijdig uitval. Bestaande programma's bij OGVO, SOML, CITAVERDE College en Mbo's (SOBOL) verder uitbouwen en verrijken	
1.4 Organiseren markt met pitches door scholen voor alle geïnteresseerden werknemers (scholen en bedrijven i.h.k.v. gastdocentschappen en hybride docentschap) en studenten	1x jaar en tijdens reguliere open dagen Fontys (mei). Gereed medio 2021	Inzicht in schooleigenheid en context zodat rijkheid aan stage en werkplekken inzichtelijk is. Overzicht van profilering van participerende scholen t.b.v. werving en plaatsing van studenten, vormgegeven via centraal informatiepunt	Ervaringen van Pilot op 27 mei 2020 gebruiken voor vormgeving in 2021. Mogelijk worden meerdere doelgroepen uitgenodigd (naast werknemers ook studenten)
1.5 Uitwisselen en realiseren docentenstages	november 2020 en lopend	Docenten komen in aanraking met andere scholen, leeromgevingen en doelgroepen en werken zo aan eigen employability	Docenten gaan op andere deelnemende scholen en bedrijven stages lopen (uniform maken o.b.v. handleiding CITAVERDE College, SOBOL). Scholen hebben individueel al vormen van docentstages. Noodzaak om vanuit teams en bedrijven te komen tot een duurzame structuur van docentstages
1.6 Verder vormgeven	Start voorjaar 2021	Passende	Binden van zittend

en uitvoeren maatwerktrajecten		opleidingsarrangementen (incompany) voor tekortvakken , activeren van informatie voor doelgroep	personeel (o.b.v. leervragen, vak- en beroepsontwikkelingen). Mn naar tweede 2e graads bevoegdheid, en van 2 ^e naar 1ste, van instructeurs naar docent en bijscholen instructeurs, van pabo naar 2 ^e graads
--------------------------------	--	---	---

Doelstelling 2: Hybride docenten en zij-instromers

Hoofddoel is het bieden van mogelijkheden voor bedrijven om hun werknemers te laten participeren, te detacheren bij een van de deelnemende scholen en om zij-instromers te stimuleren, te faciliteren en te begeleiden naar een aanstelling op een van de deelnemende scholen of een aanstelling bij meerdere scholen.

Subdoelen voor de komende jaren zijn:

- Tweejaarlijks een actueel zicht op sectoren en bedrijven met krimpvraagstukken om mogelijke hybride docenten en zij-instromers te werven.
- In 2022 is er een werkzame structuur van try-outs, stage- en stagedoorstroomplekken, zodat studenten van de lerarenopleiding en werknemers van bedrijven bij VO en mbo instellingen stages kunnen lopen en na aanstelling een zachte landing maken en goede opleidingstrajecten kunnen volgen.

In de afgelopen periode zijn de mogelijkheden van hybride docentschappen verkend. We merkten dat het richten op het vergroten zij-instroom zogenaamde perverse effecten had, namelijk in dezelfde vijver vissen als bedrijven. Ook zijn door de deelnemende onderwijsinstellingen snuffelstages aangeboden. Het animo was er onder docenten, maar vaak stuitte zij tegen praktische problemen (vervanging). We hebben de ervaringen opgehaald en gebruiken die om deze in de komende periode te verbeteren.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Zicht krijgen op krimp- en kanssectoren voor onderwijs	2x per jaar monitor ontwikkelingen bij bedrijven. Start medio 2021	Zicht op sectoren en bedrijven met krimpvraagstukken, werknemers met potentie kunnen instappen naar onderwijs (hybride, tijdelijk, duurzaam).	Via verzamelen en analyseren arbeidsmarktinformatie, opstellen van portretten en persona's van potentiële werknemers voor onderwijs. Deze activiteit zal vanuit het in te stellen informatiepunt worden geïnitieerd en gecoördineerd.
2.2 Plaatsen (aankomend) hybride docenten	Start voorjaar 2021 en in 2021 2 pilots en in 2022 uitwerken	Docenten voor hybride aanstelling zijn gematcht & plaatsing met zachte landing op de juiste plek met goede	O.b.v. onderzoek urgentie, analyse kwalitatieve en kwantitatieve omvang , risico analyse, matchen aankomend hybride

		<p>begeleiding (via matchers Fontys en werkplekbegeleiders). Onderwijs heeft docenten met state of the art beroeps- en vakkennis, frisse blik van buiten en zorgen voor inspiratie van leerling en collega docenten.</p>	<p>docenten op scholen. Starten met pilot en opschalen. Deze activiteit zal vanuit het in te stellen informatiepunt worden geïnitieerd en gecoördineerd. Tevens inventarisatie behoeften van aankomend hybride docenten</p>
<p>2.3 Organiseren structuur van snuffelstages, try-outs en stagedoorstroomplekken</p>	<p>Begin 2022 basisstructuur op orde</p>	<p>Duurzame basisstructuur voor snuffelstages voor tekortvakken en kanssectoren (betadomein) o.b.v. vraagarticulatie door scholen zodat studenten van de lerarenopleiding en werknemers van bedrijven bij VO en MBO instellingen stages kunnen lopen. Met een begeleidingsprogramma voor zachte landing in onderwijs. Inzetten bedrijven voor gastlessen (waar scholen praktijkkennis onvoldoende zelf in huis hebben).</p>	<p>Snuffelstages, try-outs vloeien voort uit behoeften docenten, en ook naar aanleiding van markten en vragen vanuit regionale bedrijven. Proces van organisatie (eisen, wensen, passend bij school) moet nog verder worden gestructureerd en uniform gemaakt, Trekdenkracht schoolleiders en mandaat is punt van aandacht.</p>
<p>2.4 Ontwikkelen en uitvoeren opleidingstrajecten 'Eerste Hulp bij Onderwijs'</p>	<p>Start najaar 2021</p>	<p>Opleidingstraject 'Eerste Hulp bij Onderwijs' met aandacht voor generieke pedagogiek/didactiek en schoolspecifieke context, modules bij TU Eindhoven begeleidingsstructuur voor zachte landing/instroom hybride docenten vanuit de school, met mogelijke cofinanciering techniefondsen.</p>	

Doelstelling 3: Opleiden startende docenten

Hoofddoel is het verleiden en het goed laten instromen en blijvend opleiden en ontwikkelen van startende docenten zodat we deze kunnen blijven boeien en binden met een rijkheid aan mogelijkheden binnen de diverse scholen.

Subdoelen voor de komende jaren zijn:

- In 2022 hebben we een doorlopende leerlijn van student naar startende docent die zacht landt op de juiste plek op het juiste moment.
- In 2022 hebben onze VO-leerlingen en MBO-studenten de mogelijkheid om pedagogische modules bij of onder leiding van de lerarenopleiding te volgen en komen ze zo in aanraking met aantrekkelijkheid van lerarenopleiding.

Gedurende de vorige subsidieperiode hebben we gewerkt aan de ontwikkeling van werkplekbegeleiders (onder andere in SOBOL verband tussen Fontys en MBO-instellingen Vista, CITAVERDE College en Gilde Opleidingen waar een rollenportfolio en begeleidingsstructuur is opgesteld) en in een opzet voor een stevigere begeleiding van stagiaires van de lerarenopleiding. Dit alles mede via de deelname in Samen Opleiden waar de afzonderlijke onderwijsinstellingen in participeren. De voedingsbodem die nu is gelegd biedt kansrijke perspectieven voor verdere uitbouw en professionalisering. We zijn in 2019 gestart met 'De pedagogische klas' om leerlingen te verleiden de lerarenopleiding te gaan volgen. De eerste ervaringen zijn positief, en nu willen we dit traject verder continueren en uitbouwen ook voor het VMBO en MBO.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Aansluiten van Inductiefase op doorontwikkeling op werkplek	Eind 2020 en doorlopend	Zorgen dat startende docenten van de lerarenopleiding goede begeleiding krijgen op hun werkplek, zodat de werkplek een inspirerende leeromgeving is en die uitnodigend blijft als eerste baan.	Zorgen voor doorlopende leerlijn van student, startende docent. Ervaringen van opleidingsschool (o.a. SOBOL) wordt daarbij ingezet. Ontdekken leerbehoeften startende docenten voor verdere scholing via gesprekken en enquêtes.
3.2 Campagnes versterking imago: - leerlingen en studenten - zij-instromers - zittend personeel	Eind 2020 Campagneplan gereed en uitvoeren 2021 en 2022	Campagneplan met als doel: Imago docentschap te bevorderen en daarmee de aantrekkelijkheid van scholen in Noord- en Midden-Limburg als werkgever.	Via markten, en aansluitend bij landelijke campagnes OCW en gebruik makende van landelijk beschikbaar materiaal. Deze activiteit zal vanuit het in te stellen informatiepunt in overleg met de afdelingen PR en Communicatie van de deelnemende scholen worden geïnitieerd en gecoördineerd.

3.3 Opstellen profielen en opleidingsstructuur werkplekbegeleiders en schoolopleiders	Gereed medio 2021	Helder rollenportfolio infrastructuur begeleiding (cfm methodiek opleidingscholen).	Concept van opleidingscholen (rollenportfolio) uitrollen onder VO scholen.
3.4 Ontwikkelen 'Jij, de leraar van morgen	Schooljaar 2020-2021, Schooljaar 2021-2022	Vo leerlingen en mbo studenten zijn verleid om te kiezen voor lerarenopleiding of voor een opleiding onderwijsassistent of instructeur.	In 2019 is eerste aanzet gedaan voor dit concept onder de titel 'de pedagogische klas'. Dit wordt de komende twee jaar verder vormgegeven.
3.5 Proefstuderen VO leerling en MBO student	Start schooljaar 2021-2022	Leerlingen en studenten komen via pedagogische modules bij of i.c.m. lerarenopleiding in aanraking met aantrekkelijkheid van lerarenopleiding als vervolgstap (en krijgen vrijstelling).	Gevolgde modules leveren vrijstelling op indien leerling/student daarna kiest voor de lerarenopleiding.

Doelstelling 4 Innovatie

Hoofddoel is naast het verbeteren en uitvoeren van meer klassieke activiteiten (zoals hierboven genoemd) ook te werken aan innovaties. Zoals al gesteld, vissen we met alle werkgevers naar een beperkt aantal vissen in dezelfde regionale vijver. We dagen onszelf uit te zoeken naar innovatieve oplossingen voor de aanpak van het personeelstekort (door bijv. slimme onderwijs logistieke oplossingen met een andere inzet van onderwijsgevend). We willen innovatieruimte aanbieden via ontwerpateliers en broedplaatsen. Deze zijn op voorhand niet te definiëren, maar we hebben al een mogelijk aantal thema's op het oog. Bovendien willen we leren van innovatie-ervaringen in het land en met andere regio's ervaringen uitwisselen

Subdoelen voor de komende jaren zijn:

- In 2022 kennen we vier Innovatieruimtes (ontwerpateliers, broedplaatsen) waar leerlingen, studenten, docenten, bedrijven onderwijsinnovaties realiseren.
- Er is in 2022 minimaal een groep Startende docenten (jonge hondenbrigade) die reflecteren op het project Aanpak Personeelstekort.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Organiseren Ontwerpateliers en broedplaatsen	Voor eind 2022. In 2021 tenminste 2 ateliërs gestart.	Vier innovatieruimtes Doel is onderwijs anders te organiseren, opsteken van andere concepten in het land. Regioleren, waarbij leerlingen buiten de school leren in relevante praktijksituaties.	Mogelijke thema's zijn: andere indeling leertijd en onderwijstijd en inzet van onderwijsgevend. In innovatieruimten zitten zoals bij een Professionele Leer Gemeenschappen leerlingen, studenten, docenten, bedrijven om onderwijsinnovaties te

		<p>Zicht op (good and bad) voorbeelden en aanpakken in andere regio's kunnen worden ingezet.</p> <p>Ophalen innovaties in het land.</p>	<p>realiseren. Met oog voor actiegericht praktijkgericht onderzoekmatig werken in leergemeenschap.</p> <p>Van samenstelling roulerende innovatiebrigade en door bijwonen van landelijke kennisnetwerken en bijeenkomsten.</p>
4.2 Uitbreiden concept Roosteren op leergebieden	Voorjaar 2022	Roostering op leergebied levert efficiencywinst (reductie inzet docenten, meer inzet instructeurs en onderwijsassistenten, werken in projectomgeving i.p.v. school).	
4.3. Jonge honden brigade	Voorjaar 2021	Koesteren docenten die betrekkelijk nieuw in het VO/MBO werken over deelnemende scholen heen, en te voorkomen dat ze snel elders gaan werken.	Het opzetten van jonge honden-gemeenschappen. De ervaringen van de groep nieuwe docenten wordt gebruikt om het curriculum van de lerarenopleiding verder bij te schaven. Verder worden de nieuwe inzichten van deze groep naar andere onderwijsteams en docenten ingezet en verspreid (trainde-trainer).

Aanvullende eisen

Hieronder beschrijven we op welke wijze we onze activiteiten gaan realiseren. We beschrijven de invulling van onze samenwerking. Naast een stuurgroep, zal een projectleider worden aangesteld. De Projectleider zal met de projectgroep sturing, coördinatie en voortgang bewaken van de hier geschreven activiteiten. Voor de projectleider is een functieomschrijving opgesteld (zie hieronder). Op dit moment wordt de werving voorbereid zodat in het voorjaar van 2020 vlot kan worden gestart.

Organisatie

We hebben de organisatie van de samenwerking als volgt vormgegeven:

- **Stuurgroep:** bestaat uit vertegenwoordigers van de participerende scholen en lerarenopleidingen op directie- en bestuurlijk niveau. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het formeel vaststellen en de borging van het beleid, werkplannen en begroting en sturen op de resultaten.
- **Projectleider met projectteam** is verantwoordelijk is voor de start, opzet en de vormgeving van het project. Voor de projectleider is een functieprofiel opgesteld en hieronder opgenomen. Deze functionaris vormt veelal de spil en legt de verbindingen, zowel intern als extern en coördineert het project en de werkgroepen. De Projectleider organiseert tenminste twee keer per jaar kalibreersessies over de voortgang van het project en wijze van samenwerking (en invulling van diverse rollen en taken) in het licht van de beoogde resultaten. Ook zorgt de projectleider in overleg met de projectcontroller voor inzicht en bewaking van projectbudget en rapporteert hierover aan de stuurgroep.
- **Werkgroepen.** Vooralsnog kiezen we ervoor om de vier doelstellingen te koppelen aan een viertal werkgroepen. Een vijfde werkgroep onder leiding van de projectleider zal zich gaan richten op de inrichting van het centrale informatiepunt en de imago-campagne. De vijf werkgroepen hebben elk de opdracht op de geformuleerde doelen aan te scherpen en de activiteiten uitvoering te doen geven. In de werkgroepen zitten afgevaardigden van de deelnemende scholen.

Functieomschrijving Projectleider

Voor het projectleiderschap is reeds het volgende functieprofiel opgesteld:

Profiel

- Je beschikt over een afgeronde bachelor/masteropleiding en/of aantoonbaar werk- en denkniveau op het gebied van Onderwijskunde en Verandermanagement.
- Je bent bekend met het (VO en MBO) onderwijs en bent in staat contacten te leggen en te onderhouden met onze partners in de regio Limburg.
- Je hebt ruime ervaring met project- en programmamanagement en het doorvoeren van complexe verandertrajecten.
- Je hebt ruime werkervaring in het (bege)leiden en uitwerken van samenwerkingsprocessen en/of in de ontwikkeling van netwerkorganisaties.
- Je kunt visie, doelstellingen en beleid adequaat vertalen naar een effectieve, klantgerichte (netwerk)organisatie met heldere (samen)werkprocessen.
- Je bent een serieuze gesprekspartner voor (uitvoerend) professionals alsmede voor management en (politiek) bestuur.
- Je bent gericht op samenwerking en staat voor een open heldere

communicatiestructuur met oog voor ieders verantwoordelijkheden.

- Je hebt een 'hands on mentaliteit'.
- Je hebt gevoel voor bestuurlijke verhoudingen en houdt rekening met verschillende belangen en perspectieven.
- Je hebt affiniteit met Human Resource Development.

Vereiste competenties:

- **Resultaatgerichtheid** (Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid tonen om in te grijpen bij tegenvallende resultaten)
- **Plannen en organiseren** (Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties, middelen en budget aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken)
- **Klantgerichtheid** (Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid)
- **Netwerken** (Het opbouwen en onderhouden van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen. Informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen)
- **Omgevingsbewustzijn** (Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijk, politieke en economische ontwikkelingen en deze kennis effectief te benutten voor de eigen functie of organisatie)
- **Organisatiesensitiviteit** (Her- en erkennen van de invloed en gevolgen van eigen handelen op andere personen, teams en de doelen van de organisaties)
- **Groepsgericht Leidinggeven** (Richting en sturing geven aan een groep teamleden in het kader van hun taakvervulling; samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven teneinde een gesteld doel te bereiken)

De opdracht:

De spin in het web die opereert op zowel strategisch, tactisch en operationeel niveau en je hebt coördinerende en adviserende taken welke bestaan uit:

- Leiding en sturing geven aan het projectteam binnen de door de stuurgroep gestelde kaders.
- Legt verantwoording af aan de stuurgroep over de voortgang van het project.
- Draagvlak creëren voor de realisatie van de doelstellingen op alle niveaus bij alle partners.
- Netwerken: Informeren, enthousiasmeren en communiceren met alle geledingen van de deelnemende partners.
- Coördineren van voorlichting in het kader van het project, de leden van de projectgroep aansturen en bewaken van de voortgang van de activiteiten.
- Periodiek evalueren van beleid en afspraken.
- Opzetten en het verder uitwerken van het programmaontwerp; het bepalen van de mijlpalen en toezien op wat er wanneer opgeleverd moet worden.
- Coördineren van alle in- en externe activiteiten t.a.v. het project in samenwerking met de deelnemende onderwijsinstellingen en het leggen en onderhouden van contacten met relevante in- en externe actoren.
- Coördineren en initiëren van de afstemming van relevant HRD beleid van de partners, zodat de gestelde doelstellingen verankerd worden in de praktijk op de werkvloer.

Onderdeel van het project is het inrichten van een informatiepunt. De contouren van dit informatiepunt geven we hieronder weer. Gedurende de eerste fase van het project vindt het richten plaats (doel, opzet en werkwijze), daarna en op basis van die conclusies start de inrichting en het verrichten van werkzaamheden plaats:

Contouren informatiepunt 'Werken in het onderwijs Noord en Midden Limburg

Projectleider organiseert de realisatie van een informatiepunt met een werkgroep. In de werkgroep zitten medewerkers met inhoudelijke kennis en kennis communicatie. Onderdeel van de opdracht van die werkgroep zijn ook het (laten uitvoeren en coördineren van communicatie-uitingen extern (campagnes uit doelstelling 3). Belangrijk opdracht aan deze werkgroep is ook de communicatie over het project intern (afzonderlijke scholen van de partners).

We realiseren een virtueel informatiepunt waar de deelnemende partners informatie inbrengen, coördineren en uitruilen. Grof ontwerp van de functionaliteiten:

- Interne focus: aanbieden van een overzicht van loopbaanbegeleidingsmogelijkheden aan medewerkers. Inzicht in context en focus deelnemende scholen (catalogus), mogelijk coördinatie en afstemming personele mobiliteit.
- Externe focus: de instroom van starters bevorderen, vraagbaak voor bedrijven over scholing, stage- en werkplekken, voorlichting en campagnes over aantrekkelijkheid van en kansen voor (hybride, tijdelijke en duurzame) docentschappen in onderwijs.

Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt de periode tussen 31 juli 2020 en 1 augustus 2022, met mogelijk uitloop tot uiterlijk 31 december. De begroting is hieronder opgenomen.

	Begroting	Personeelskosten	Kosten (out of pocket)	subsidie begroting	co financiering
Stuurgroep					
bijeenkomsten (8x)	1.600	1.600		1.067	533
Projectleider				-	-
Coördineren project incl voorbereiden/bijwonen stuurgroep/monitor voortgang	115.000	115.000		76.667	38.333
Werkgroep 1 Duurzame inzetbaarheid				-	-
1.1 Ontwikkelen en gebruiken intelligence tool strategische personeelsplanning	42.000	22.000	20.000	28.000	14.000
1.2 Ontwerpen werkwijze delen vacatures	zie werkgroep 5				
1.3 Uitvoeren Inductieprogramma				-	-
1.4 Organiseren informatiemarkt voor alle geïnteresseerden werknemers en studenten	zie werkgroep 5				-
1.6 Uitwisselen en realiseren docentenstages	18.000	18.000		12.000	6.000
1.5 Verder vormgeven en uitvoeren maatwerktrajecten	39.000	39.000		26.000	13.000
Werkgroep 2 Hybride docenten en zij-instromers					
2.1 Zicht krijgen op krimpsectoren en kanssector voor onderwijs	8.000	8.000		5.333	2.667
2.2 Plaatsen (aankomend) hybride docenten	51.000	51.000		34.000	17.000
2.3 Organiseren structuur van snuffelstages, try outs en stagedoorstroomplekken	zie werkgroep 5				-
2.4 Ontwikkelen en uitvoeren opleidingstrajecten 'Eerste Hulp bij Onderwijs'	25.000	25.000		16.667	8.333
Werkgroep 3 Opleiden startende docenten				-	-
3.1 Aansluiten van Inductiefase op doorontwikkeling op werkplek	28.000	28.000		18.667	9.333
3.2 Campagnes versterking imago	zie werkgroep 5				-
3.3 Opstellen profielen en opleidingsstructuur werkplekbegeleiders en schoolopleiders	32.800	32.800		21.867	10.933
3.4 Ontwikkelen 'Jij de leraar van morgen'				-	-
3.5 Proefstuderen vo leerling en mbo student	14.000	14.000		9.333	4.667
Werkgroep 4 Innovatie				-	-
4.1 Organiseren Ontwerpateliers en broedplaatsen	72.000	72.000		48.000	24.000
4.2 Uitbreiden concept Roosteren op leergebieden	11.000	11.000		7.333	3.667
4.3 Jonge honden brigade	22.300	22.300		14.867	7.433
Werkgroep 5 Communicatie en informatiepunt				-	-
1.2 Ontwerpen werkwijze delen vacatures/kandidaten	49.600	49.600		33.067	16.533
1.5 Organiseren informatiemarkt (2x) voor alle geïnteresseerden werknemers en studenten	86.000	36.000	50.000	57.333	28.667
2.3 Organiseren structuur van snuffelstages, try outs en stagedoorstroomplekken	21.500	21.500		14.333	7.167
3.2 inrichting informatiepunt met vraagbaak en campagnes versterking imago (materiaal en uren)	84.500	14.500	70.000	56.333	28.167
Communicatie over project via nieuwsbrieven, bijeenkomsten met scholen (partner)	28.000	8.000	20.000	18.667	9.333
Totaal	749.300			499.533	249.767
<i>Omvang subsidieaanvraag</i>	499.533				
<i>Cofinanciering</i>	249.767				

De projectleider bewaakt tweemaandelijks in samenwerking met de controller van SOML de financiële voortgang. En rapporteert daarover aan de stuurgroep. Tussentijdse beleidswijzigingen, met financiële consequenties worden aan de stuurgroep ter besluitvorming voorgelegd. Voor de borging van de kwaliteit van het project vindt aansluiting plaats met de kwaliteitssystematiek van SOML. De verantwoording van de subsidie geschiedt in de jaarverslaggeving overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs met model G, onderdeel 1, zoals bedoeld in richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving.

Bijlage 2 Overzicht FTE's regio

Gemeente	Sector	Bestuur	Bevoegd gezag	Brin	Vestiging	Formatie (FTE)	Aantal leerlingen
Nederweert	WVO	Stichting CITA-VERDE College	40501	21CS	21CS05	17,857	248
Heerlen	WVO	Stichting CITA-VERDE College	40501	21CS	21CS03	45,3625	630
Roermond	WVO	Stichting CITA-VERDE College	40501	21CS	21CS02	36,074	501
Horst aan de Maas	WVO	Stichting CITA-VERDE College	40501	21CS	21CS01	32,1857	447
Venlo	WVO	Samenwerkingsstichting Voortgez. Onderw. regio Venlo	40842	19HR	19HR00	173,324	1902
Venlo	WVO	Samenwerkingsstichting Voortgez. Onderw. regio Venlo	40842	16XD	16XD00	122,9489	14225
Venlo	WVO	Samenwerkingsstichting Voortgez. Onderw. regio Venlo	40842	01GN	01GN00	202,5023	2504
Leudal	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	17GT	17GT02	47,2839	527
Leudal	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	17GT	17GT00	122,8303	1369
Echt-Susteren	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	16PE	16PE01	51,4591	555
Echt-Susteren	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	16PE	16PE00	74,9635	8085
Beesel	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	14PS	14PS03	25,7098	286
Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	14PS	14PS03	16,5406	184
Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	14PS	14PS00	142,4376	15845
Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	03XF	03XF05	32,6579	287

Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	03XF	03XF04	61,5608	541
Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	03XF	03XF03	44,3215	3895
Roermond	WVO	Stichting Onderwijs Midden-Limburg	41203	03XF	03XF00	134,9558	1186

