



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

Format plan van aanpak

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.

Algemeen

In het plan beschrijft u de activiteiten die zich richten op de tekorten in de personeelsvoorziening. Hieronder kan ook worden verstaan activiteiten die gericht zijn op het tot stand brengen of versterking van samenwerking in de regio voor het wegwerken van een lerarentekort.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus tot en met 31 juli 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022. De regeling is hierbij leidend en vormt ook de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Het plan van aanpak moet zijn voorzien van een begroting en moet worden ondertekend door alle besturen die deelnemen aan de uitvoering. Hiervoor kan de bijlage van dit format worden gebruikt of een (separate) ondersteuningsverklaring. U vindt deze op de website van DUS-I.

Format plan van aanpak

Het format volgt art. 3, art. 9.1 en art. 9.2 uit de regeling Regionale aanpak personeelstekort. Beschrijf in ieder geval:

- De regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak
- Beschrijving van de regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak.
- de gestelde doelen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.
- de activiteiten om de doelen te bereiken.
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager
- De (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket
- Indien de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen voor de regionale aanpak van lerarentekort moet de aanvrager beschrijven wat gewijzigd is ten opzichte van vorig jaar.
- Begroting en financiële borging

Let op: bij het beschrijven van de regio en de betreffende besturen zijn de eisen uit artikelen 8.1 en 8.2 van de regeling van belang. Voor het tot stand komen van de regio en besturen van de in die regio gevestigde scholen kunt u gebruik maken van de regiotool.

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de regio waar de aanvraag betrekking op heeft. Dit kan door bijvoorbeeld een beeld te schetsen van de regionale arbeidsmarkt, de (te verwachten) tekorten te beschrijven of door regio-specifieke kenmerken of knelpunten te benoemen.

De regio moet een aaneengesloten gebied zijn, waarvan de afbakening samenvalt met de gemeentegrenzen. Om een beeld te krijgen van een aangesloten regio kunt u gebruik maken van de *Regioatlas*. De lijst van de gemeenten waar uw regio uit bestaat neemt u (ook) op in het aanvraagformulier.

De regio moet aan een aantal eisen voldoen voor wat betreft een minimum deelname van het aantal besturen en het aantal fte. Maak aan de hand van een berekening inzichtelijk dat de gekozen regio voldoet aan deze eisen. Met behulp van de *regiotool* kunt deze gegevens opzoeken.

Regio-eisen (art. 8 regeling)

Voor een aanvraag voor het primair onderwijs:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs neemt deel aan de aanvraag
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.

Voor een aanvraag voor het voortgezet onderwijs:

- Ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

In het geval van een aanvraag voor zowel primair als ook voortgezet onderwijs geldt:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs en ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De primair onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.
- De voortgezet onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

Zeeuwse Ambities

Het Zeeuwse onderwijs heeft één duidelijke ambitie: 'Op Zeeland gericht kwalitatief goed, duurzaam en toekomstgericht onderwijs.'

Binnen het RAL-programma hebben po, vo, mbo en hbo afgelopen jaar gezamenlijk gewerkt aan deze ambitie. Ook komende jaren willen we blijven investeren in breed inzetbare docenten en onderwijsondersteunend personeel. Medewerkers in een professioneel team die ervoor zorgen dat leerlingen zich maximaal in hun context kunnen ontwikkelen en samen zorgen voor innoverend onderwijs. Door deze gezamenlijke aanpak in de regio bieden we

ook het inmiddels reële lerarentekort het hoofd. We richten ons hierbij op gezamenlijkheid en diversiteit, waarbij vrijheid in verbondenheid het uitgangspunt is.

Zowel de gezamenlijke po-scholen als de gezamenlijke vo- scholen doen tezamen met het mbo en het hbo in de regio een aanvraag in het kader van de Regionale Aanpak Personeelstekort onderwijs.

Onze regio is de provincie Zeeland en omvat de dertien gemeenten binnen onze provincie. Zeeland kenmerkt zich door de ligging in de periferie van Nederland, de provincie is dunbevolkt en kent relatief grote afstanden door de eilanden, bruggen en dammen. Afgelopen jaren zijn veel basisscholen gesloten door de krimp. In Zeeuws-Vlaanderen is het voortgezet onderwijs gefuseerd tot één bestuur met een aantal locaties. Ondanks deze krimp is het lerarentekort ook in Zeeland fors, en voor de komende jaren groter dan in sommige andere delen van het land door de sterkere vergrijzing onder het personeel. (Centerdata)

Specifiek voor onze regio zijn de beperkte studiemogelijkheden binnen de provincie, waardoor veel jongeren wegtrekken en meestal niet terugkomen. Het is niet mogelijk om een 1^{ste} graads bevoegdheid in Zeeland te behalen. Dankzij de samenwerking met een aantal hogescholen buiten Zeeland is het mogelijk om via ZAOS een 2^{de} graads bevoegdheid te halen met het concept Opleiding in de School. De HZ heeft een pabo die momenteel samen

met het po werkt aan hetzelfde concept, de studenten die in september 2020 starten doen dit aan de pabo OIDS.

Omvang van de deelname aan regionale samenwerking

De Zeeuwse onderwijskolommen doen deze aanvraag voor geheel Zeeland. Het aantal fte's van de deelnemende scholen:

po 2185

vo 1769

so 394

Door de omvang van het aantal deelnemende vo besturen en de omvang van het aantal fte is er € 96.250 op het basisbedrag aan te vragen

Door de omvang van het aantal deelnemende po besturen en de omvang van het aantal fte is er € 196.500 op het basisbedrag aan te vragen

Het mbo maakt met Scalda onderdeel uit van de aanvraag, waardoor € 115.500 extra aan te vragen is.

In onderstaand overzicht is de scope van de aanvraag inclusief co-subsidie weergegeven.

| | subsidie | co-subsidie | totaal |
|---------------|----------------|--------------|----------------|
| PO | 385000 | | |
| VO | 385000 | | |
| deelname MBO | 115500 | | |
| aanvullend PO | 192500 | | |
| aanvullend VO | 96250 | | |
| | € 1.174.250,00 | € 387.502,50 | € 1.561.752,50 |

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Geef een beschrijving van de regionale samenwerking en welke partners hierbij betrokken zijn:

- Lerarenopleidingen
- Mbo opleidingen
- Andere partijen

Beschrijf kort wat hun rol, bijdrage of expertise is bij de uitvoering van het project.

Let op: De lijst met de deelnemende po en vo besturen neemt u op in het aanvraagformulier. U hoeft die niet in dit plan van aanpak nogmaals op te geven.

Samenwerking

De aanvraag voor RAP-subsidie wordt door po, vo, mbo en hbo gezamenlijk gedaan vanuit de overtuiging dat de deelprojecten een meerwaarde hebben door het samen werken dan wel samen leren en kennis delen.

Kenmerkend voor de Zeeuwse onderwijsmarkt is de grote regionale spreiding. Hoewel sub-regio's, aanbod en denominatie verschillen, weten de scholen elkaar te vinden en kennen we elkaar in de regio. Er zijn zowel informele netwerken als een aantal geformaliseerde overleg- en communicatiestructuren:

- Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs: hierin worden actuele ontwikkelingen tweemaandelijks gedeeld, standpunten bepaald en wordt de basis gelegd voor samenwerkingsinitiatieven. Deelnemers: de bestuurders van de v(s)o-instellingen in Zeeland, bestuurders van hbo (HZ) en de mbo's (Scalda en Hoornbeeck) en de voorzitter van het CPOZ namens het po
- Directeurenplatform v(s)o Zeeland, waaraan alle directieleden deelnemen.
- Vier keer per jaar komen op regionaal gebied bestuurders en directeuren van po en vo bij elkaar om zaken op elkaar af te stemmen.
- Zeeuws Onderwijsdag. 1x per jaar wordt een kennisdag georganiseerd voor het gehele Zeeuwse Onderwijs

Binnen de regio wordt tussen en met bovengenoemde zelfstandige partners al samengewerkt op de volgende gebieden:

Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland (CPOZ)

23 van de 25 besturen voor primair (en speciaal) onderwijs binnen Zeeland zijn aangesloten bij het CPOZ. Hiermee dekt het CPOZ meer dan 95% van het primair onderwijs in Zeeland. Alle denominaties zijn vertegenwoordigd. Daarnaast zijn zowel de schoolbegeleidingsdienst (RPCZ), de Zeeuwse pabo en het TCOZ lid van het CPOZ. De leden van het CPOZ komen maandelijks bij elkaar. Het gaat hierbij om delen van kennis, uitwisselen van informatie, samen oppakken van onderwijs gerelateerde onderwerpen, masterclasses, samen opleiden en het vertegenwoordigen van het primair onderwijs in en buiten Zeeland.

Het CPOZ werkt ook nauw samen met het mbo en het hbo om samen op te leiden van onderwijsassistent tot volwaardig leerkracht.

Het bestuur van het CPOZ is gemandateerd om namens haar leden deze aanvraag te ondertekenen.

Dienstencentrum Onderwijs (DCO) is een netwerk van 15 onderwijsinstellingen, gericht op kennisuitwisseling en efficiency in de regio. De deelnemende instellingen zijn twaalf scholen voor voortgezet onderwijs (tien Zeeuwse, één uit West-Brabant en twee uit Goeree Overflakke), twee mbo's (Scalda en Hoornbeeck College) en de HZ university of applied sciences. Er zijn kennisnetwerken actief op het terrein van Bedrijfsvoering, Personeel & Organisatie, Kwaliteitszorg en Inkoop. Door samenwerking en het gezamenlijk doen van Europese aanbestedingen, werkt DCO Platform ook aan efficiency.

Het DCO Platform stelt zich ten doel:

- Realisatie van een effectief dienstencentrum ten behoeve van het onderwijs
- Borging van kwalitatief hoogstaande, marktconforme dienstverlening
- Het leveren van een aantoonbare besparing op de bedrijfsprocessen en bedrijfsvoering ten behoeve van het onderwijs

Specifieke Doelstellingen van het DCO-platform P&O:

- Het stimuleren van uitwisseling van kennis en expertise op het gebied van HRM.
- Voordelen uit de schaalgrootte van het netwerk benutten voor het vormgeven van gezamenlijke projecten (bijvoorbeeld inkoop).
- Onder het platform P&O valt ZeeProf als scholingsproject waarin Zeeuwse vo-scholen, mbo en hbo samenwerken om een kwaliteitsslag in de professionaliseringsmogelijkheden in Zeeland te realiseren.

Samen Opleiden in de School (OIDS)

Het CPOZ, de pabo en het mbo zijn een gezamenlijk traject gestart om de pabo om te buigen naar Opleiden in de School.

Transfercentrum Onderwijs Zeeland (TCOZ)

De meeste Zeeuwse en 2 Brabantse schoolbesturen voor primair onderwijs zijn verenigd in het TCOZ. Het TCOZ is actief bij de volgende zaken:

- Het verdelen van werk in de regio, rekening houdend met lerarentekort, vergrijzing en met behoud van kwaliteit
- Organiseren van de vervangingspools
- Informatiepunt voor zij-instromers po
- Het ondersteunen van personeelsleden door mobiliteit en scholing
- Het versterken van kennis door het samenbrengen van bestuurders en P&O medewerkers
- Een gezamenlijk antwoord op de realiteit die is ontstaan door de Wet Werk en Zekerheid.

ZAOS, Zeeuwse Academische Opleidings School biedt met Opleiden in de School Trajecten een intensieve vorm van werk-plekleren in Zeeland. Studenten leren van de docenten in de praktijk, maar ook vice versa! De docenten leren van de studenten. Daarnaast zorgt ZAOS voor deskundigheidsbevordering d.m.v. symposia en trainingen. Een groot deel van de opleiding vindt plaats op de geselecteerde opleidingslocaties. Door de intensieve samenwerking tussen de verschillende Zeeuwse scholen ontstaat er een krachtige synergie. De ZAOS heeft een samenwerkingsovereenkomst met alle vo-scholen en mbo-scholen in Zeeland. De volgende Hogescholen werken samen binnen ZAOS: Hogeschool Zeeland, Fontys Hogeschool, Driestar Hogeschool, Hogeschool Rotterdam.

ZeeProf is een professionaliseringsplatform van en voor alle Zeeuwse scholen in het vo, mbo en het hbo. ZeeProf richt zich op iedereen die in het onderwijs werkt: docenten, onderwijsondersteunende medewerkers, schoolleiders en schoolbestuurders. ZeeProf is opgericht om samen te leren, te ontwikkelen, elkaar te inspireren en te ondersteunen. Zo versterken zij het Zeeuwse onderwijs. ZeeProf is één van de platforms van het Diensten Centrum Onderwijs in Zeeland (DCO).

Contactpersoon en penvoerder (art 5.d)
Mondia Scholengroep

Doelstelling en activiteitenplanning

Geef een korte algemene beschrijving van de doelstelling en visie van de activiteiten die u gaat ondernemen. Beschrijf de doelstellingen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Geef vervolgens de activiteiten weer in het activiteitenoverzicht. Doe dit zo concreet mogelijk. Benoem daarbij de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers. Maak duidelijk op welke manier u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen.

Als u voor de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen moet u aangeven wat er gewijzigd is ten opzichte van de vorige aanvraag.

1. Arbeidsmarktinformatie en het werven van personeel voor het Zeeuwse onderwijs

Zeeland is dunbevolkt en ligt in de periferie van ons land. Veel jongeren trekken weg om te studeren in de Randstad. Ons doel is om zoveel mogelijk jongeren te behouden dan wel te verleiden om terug te komen, en jongeren én volwassenen te bewegen om voor het onderwijs in Zeeland te kiezen. Dankzij de RAL- subsidie hebben we een gezamenlijke website en sociale mediacampagne ontworpen voor drie doelgroepen. Jongeren die overwegen te kiezen voor een opleiding die gericht is op lesgeven, volwassenen die een carrière-switch richting onderwijs ambiëren, en professionals die naar Zeeland willen komen voor een baan in het onderwijs. www.lesgeveninzeeland.nl

Volgende stap is het inrichten van een fysiek informatiepunt met twee functies: informatie en communicatie enerzijds en warme ontvangst en begeleiding van kandidaten anderzijds. Ons uiteindelijke doel is een arbeidsmarkt waarbij naast het reguliere personeel ook voldoende kwalitatief goede vervanging beschikbaar is.

1. We communiceren met de drie doelgroepen door gerichte campagnes, activiteiten en de website, door het inzetten van een communicatiespecialist in het informatiepunt
2. We werken samen met het aanvalsteam Arbeidsmarkt van de Provincie Zeeland door een gezamenlijke sociale mediacampagne te ontwikkelen en onze websites aan elkaar te verbinden
3. We weten precies wat de situatie is op de onderwijs arbeidsmarkt in Zeeland door het verzamelen van arbeidsmarktinformatie en deze toegankelijk te maken voor het onderwijsveld in Zeeland via het informatiepunt
4. We werken samen met Vlaamse partners in het onderwijs en zijn zichtbaar in Vlaanderen door activiteiten van de Zeeuwse onderwijsambassadeur
5. We zorgen voor goede begeleiding van belangstellenden door ze in het informatiepunt een vast contactpersoon aan te bieden die hen wegwijs maakt en doorgeleidt naar relevante partijen zoals opleidingen en scholen.

Activiteitenoverzicht

| Naam activiteit | Periode en duur van de activiteit | Beoogde resultaten en producten | Opmerkingen |
|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--|
| 1.1.1 Inrichten informatiepunt | Sept 20-dec 20 | Operationeel informatiepunt | 8 uur per week kwartiermaker gedurende opstart |

| | | | |
|--|----------------|---|---|
| | | | 15 weken a 80,- per uur, 24 uur per week voor bemensen informatiepunt/uitvoeren activiteiten gedurende hele periode. Tarief 65€ Huisvesting 24.000 € (2 jaar) |
| 1.1.2 Website en sociale mediacampagne doorontwikkelen en inbedden in bestaande organisaties | Sept 20-dec 22 | Website en sociale mediacampagne zijn duurzaam belegd bij bestaande organisaties | Informatiepunt versterken met communicatie: 200 uur per jaar a tarief 80 € |
| 1.1.3 Beurzen bezoeken, wervingsactiviteiten organiseren | Sept 20-dec 22 | Er zijn twee beurzen per jaar bezocht. Er is ieder jaar een activiteit georganiseerd. | Materialen 15000€ |
| 1.2 Campagne met provincie Zeeland | Sept 20-aug 21 | Effectieve campagne (campagne zorg als ijkpunt) | 75.000€ (plus cofinanciering provincie) |
| 1.3 Inrichten arbeidsmarkt informatie | Sept 20-dec 20 | Digitale informatie operationeel | 8 uur per week tarief 65€ + 60 uur cofinanciering P&O en TCOZ |
| 1.4 Zeeuwse Onderwijsambassadeur | Sept 19-dec 22 | Samenwerkingsafspraken met Vlaamse partners, wervingsactiviteiten | 8 uur per week tarief 65€ |
| 1.5 Begeleiding van belangstellenden | Jan 21-dec 22 | Iedere belangstellende heeft een vast contactpersoon | Zie 1.1.1. |

2.Opleiden en ontwikkelen in het Zeeuwse onderwijs

Onder Leren verstaan we het opleiden van nieuwe mensen in het onderwijs (studenten en zij-instromers) en professionaliseren van zittende leraren. Voor deze aanvraag gaat het niet alleen om leraren maar ook om verschillende functies als instructeur, onderwijs- en klasse-assistenten in het brede onderwijsveld.

Zeeland is een overzichtelijke regio met een beperkt aantal opleiders binnen de provinciegrenzen. In feite gaat het om twee mbo-opleidingen (Scalda en Hoornbeeck), één pabo (HZ) en ZAOS (een opleidingsschool waarin studenten een duaal opleidingstraject volgen met als doel docent te worden op een middelbare school of vakopleiding in Zeeland). We zijn in die zin een kwetsbare regio dat jongeren die de regio verlaten om elders te studeren meestal niet meer terugkomen om in Zeeland te werken als leraar.

Afgelopen jaar is hard gewerkt aan het opzetten van de Opleidingsschool ZuidWest. De studenten die september 2020 starten aan de pabo van de HZ gaan kennismaken met Opleiden in de School. Naast de HZ zijn Scalda, de vmbo-scholen in Zeeland, OTIB en Huis van de Techniek partners in de Opleidingsschool.

Daarnaast is er door Scalda en ZAOS samen een project opgestart om hybride docenten in de techniek op te leiden. De praktijk krijgt kortom een grotere rol in het opleiden van leraren. We willen als regio e.e.a. in samenhang door ontwikkelen en zien kansen in het advies van de Onderwijsraad uit november 2018: Ruim baan voor leraren! Een warm pleidooi voor een brede leraren-academie, waar in gezamenlijke verantwoordelijkheid met de beroepspraktijk leraren start-, basis- en uiteindelijk vakbekwaam worden.

Strategieën:

1. We hebben een plan voor een duurzame Zeeuwse leeromgeving voor leraren en andere functies binnen het onderwijs door een analyse te maken van de huidige opleidingssituatie, waarbij we ook professionaliseren meenemen
2. We hebben inzicht in het concept van hybridisering door het starten van een gezamenlijk onderzoeksprogramma (van het RCEE nieuwe stijl – lectoren, hoogleraren UCR, practoraat Scalda – aangevuld met docent-onderzoekers/masters) naar de ‘onderwijsprofessional in hybride leeromgevingen’ (didactiek, nieuwe rollen/functies).
3. We versterken de opleidingsstructuur in Zeeland door het verkennen van de mogelijkheid om een brede lerarenacademie op te zetten in Zeeland, waarbij ZAOS en OIDS belangrijke pijlers zijn. We opteren als regio voor een pilot!
4. We starten met de uitvoering van een traject (eerste jaar) hybride opleiders in de zorg aangestuurd door een stuurgroep van participanten (ZAOS, HZ, Scalda, Via Zorg, zorgbesturen)
5. We versterken de lerende cultuur door een aantal activiteiten die dankzij RAL zijn opgestart, een vervolg te geven.

Activiteitenoverzicht

| Naam activiteit | Periode en duur van de activiteit | Beoogde resultaten en producten | Opmerkingen |
|---|-----------------------------------|---|----------------------------|
| 2.1 Onderzoeken en analyseren van onderwijssituatie in Zeeland | Sept 2020-dec 2020 | Analyse en advies over toekomst onderwijs Zeeland | Totaal 80 uur tarief 80€ |
| 2.2 Onderzoeken hybride onderwijsprofessional | Jan 2020-juli 2021 | Eindrapport beschikbaar | Projectplan kosten 70.000€ |
| 2.3 Verkenning en pilot brede leraren academie | Jan 2020-jan 2021 | Advies en starten pilot | Totaal 80 uur tarief 80€ |

| | | | |
|--|--|---|--|
| 2.4 Project hybride opleiders in de zorg | Sept 2020-sept 2021 | Nader te bepalen aantal studenten | Projectplan 75.000€ =overheveling gelden RAL |
| 2.5.1 Opleiding schoolleiders vervolgen | Sept 2020- jan 2022 | 12 deelnemers | Cofinanciering |
| 2.5.2 De scan professionele leercultuur uitvoeren en ontwikkelpunten realiseren en delen | Sept 2020 – aug 2021 Aug 2021 – aug 2022 Okt 2021 – aug 2022 | Behoud van personeel aansluitend bij de gewenste ontwikkelingen | Projectmedewerker Totaal 80 uur tarief 65€ En werkgroep 5 deelnemers à 10 bijeenkomsten à 3 uur à €65,- cofinanciering |

3. Toekomstbestendig en duurzaam werken in het Zeeuwse onderwijs

Binnen het programma regionale aanpak personeelstekort willen we nadrukkelijk aandacht geven aan 'toekomstbestendig en duurzaam werken in het Zeeuwse onderwijs'. Naast aandacht voor werving en scholing is het van groot belang medewerkers te behouden. We richten ons op behoud van medewerkers door activiteiten te richten op de duurzame inzetbaarheid en duurzame ontwikkeling van medewerkers, zodat deze gelijk op kan blijven lopen met de ontwikkelingen van het onderwijs.

Medewerkers krijgen via een succesvol wervingstraject en een eventuele opleiding een dienstverband binnen het onderwijs. Deze 'formatie' wordt niet enkel kwantitatief benaderd, maar ook kwalitatief met vooruitziende blik op de kwaliteiten die voor de ontwikkeling en realisatie van het Zeeuwse onderwijs nodig zijn.

Anders dan voorheen komen nieuwe medewerkers via een andere route en met andere kwaliteiten het onderwijs binnen, dit vraagt begeleiding door de 'zittende' medewerkers. Aan beide groepen zullen nieuwe eisen gesteld worden om het werk toekomstbestendig (gericht op het onderwijs van de toekomst=morgen) te kunnen blijven realiseren. Beide groepen, instromers en 'huidige' medewerkers zien we als professional die een prominente rol spelen bij de Zeeuwse onderwijsontwikkeling.

Toekomstbestendig onderwijs betekent werken aan de organisatie van het onderwijs en het introduceren van nieuwe functies. Hier en daar zijn scholen in het po begonnen met unitonderwijs en nieuwe functies als de eventmanager. Met de decentralisatie van de Jeugdhulp is er behoefte gekomen aan interprofessionele teams en samenwerken in netwerken. Vakdocenten zijn in het po niet vanzelfsprekend maar kunnen een oplossing zijn voor het lerarentekort. Om innovatie in het onderwijs te stimuleren, maken we een fonds waaruit initiatieven ondersteund worden. We zorgen voor een transparant proces voor aanvragen en heldere criteria voor toekenning.

Strategieën:

1. Nieuwe medewerkers blijven behouden voor het onderwijs door een centraal inductieprogramma voor het po, vo en mbo, het organiseren van traineeships en het organiseren van een pool van startende leraren die over-formatief worden ingezet (vergelijkbaar met TCOZ po).
2. We vergroten de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van het onderwijspersoneel in Zeeland door een project van Scalda. En door een programma te ontwikkelen waarbij we gebruik maken elkaars expertise en aanbod, en leren van initiatieven die elders in den lande onder RAL gerealiseerd zijn.
3. Het onderwijs in Zeeland is toekomstbestendig door pilots op het gebied van anders organiseren, interprofessionele teams en nieuwe functies te ondersteunen met een financiële bijdrage uit het programma en de ervaringen breed te delen via het informatiepunt.

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren worden een aantal trajecten gestart dan wel voortgezet.

Activiteitenoverzicht

| Naam activiteit | Periode en duur van de activiteit | Beoogde resultaten en producten | Opmerkingen |
|--|-----------------------------------|--|---|
| 3.1.1 Project inductie vo realiseren vanuit ZAOS (o.b.v. onderzoek en plan ontwikkeld tijdens RAL) incl. kennisuitwisseling po-vo | Aug 2020- aug 2021 | Curriculum inductie waarin per organisatie en deelnemer gedifferentieerd kan worden. Begeleiding op de school in samenspel medewerker, schoolopleider, leidinggevende. 20-21 50% deelname nieuwe medewerkers 22-23 70% deelname nieuwe medewerkers Intervisie op ZAOS niveau. Kennis po en vo beschikbaar | 4 uur per week projectmedewerker tarief 65€ en cofinanciering |
| 3.1.2 Organiseren van een traineeship student/docent | Aug 2020- aug 2021 pilot | Organisatie en afstemming deelnemende scholen, | 4 uur per week projectmedewerker tarief 65€ en cofinanciering |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | Aug 2021 – aug 2020 | <p>ZAOS en hogescho- len gerealiseerd.</p> <p>Pilot op 2/3 vo scho- len met 2/3 trainees</p> <p>Als Zeeuws pro- gramma uitzetten en realiseren met deel- name van 50% van de vo-scholen.</p> | 20.000€ training be- geleiders |
| 3.1.3 Organiseren van een bovenforma- tieve pool starende medewerkers. Met als doel met mede- werkers vanuit een krappe arbeidsmarkt en een grotere af- stand tot de arbeids- markt kwalitatieve formatie te realise- ren | <p>Aug 2020 – aug 2020</p> <p>Aug 2021 – aug 2022</p> <p>Aug 2022 - aug 2023</p> | <p>Pilot met minimaal 2 vo scholen over de inzet van 'bovenfor- matieve' formatie.</p> <p>Met TCOZ po is in- houdelijk en organi- satorisch connectie gerealiseerd.</p> <p>Opbrengsten pilot zijn gedeeld en ver- breed binnen het Zeeuwse Onderwijs</p> <p>Eigenaarschap Teams en secties bij de inzet van formatie en de verdeling van de werkzaamheden over het jaar realise- ren. We meten dit in periodiek medewer- kers- onderzoek.</p> | 4 uur per week pro- jectmedewerker ta- rief 65€ en cofinan- ciering |
| 3.2.1 Project Scalda | Aug 2020-aug 2022 | Doelen project gere- aliseerd. | Projectplan 21.000€ |
| 3.2.2 Onderzoeken, initi- eren en implemente- ren programma duurzaam en vitaal werken in het Zeeuwse Onderwijs | <p>Aug 2020 – dec 2021</p> <p>Jan 2021 – aug 2022</p> | <p>Onderzoek intern draagvlak Ophalen expertise en aanbod Zeeuwse scholen en initiatie- ven elders in den lande (RAL)</p> <p>Programma is ont- wikkeld en klaar</p> | <p>Projectmedewerker 20 weken à 8 uur per week à € 65,-</p> <p>Inzet pilot-activitei- ten en gedurende 1^e fase bijdrage per in- terventie à € 50.000</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Aug 2022 – aug 2023</p> <p>Aug 2023 – dec 2023</p> | <p>voor gebruik. Pilot-fase proefdraaien</p> <p>Implementatie plan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid</p> <p>Evalueren, bijstellen en verbreden qua deelnemers.</p> <p>De output is vermindering van ziekteverzuim, toename van vitaliteit, waardoor inzetbaarheid duurzaam wordt.</p> | |
| <p>3.3 Inventariseren vernieuwing in Zeeland, kennis en ervaring toegankelijk maken via het informatiepunt</p> <p>Fonds vormen waarmee pilots Anders organiseren, interprofessionele teams en nieuwe functies ondersteund worden</p> <p>Ontwerpen proces en criteria voor aanvragen en toekenning</p> <p>Pilots evalueren, verankeren en verbreden</p> | <p>Aug 2020 – dec 2020</p> <p>Dec 2020 – dec 2022</p> | <p>Informatiepunt is actueel. Heldere procedure voor aanvragen en criteria voor toekenning. Programma voor evaluatie, verankering en verbreding vernieuwing.</p> | <p>200.000 € In fonds (100.000 € per jaar)</p> |

Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarde gesteld aan de activiteiten. U moet een projectleider of aanjager aanstellen, en een informatiepunt of loket inrichten. Geef hier een korte beschrijving van en wees zo concreet mogelijk. Als u nog geen naam van een projectleider kunt noemen, kunt u bijvoorbeeld een functieomschrijving geven.

Geef een korte beschrijving van:

- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager.
- de (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket.

Binnen het RAL programma willen we 2 à 3 projectleiders, verder te noemen projectleiding, aanstellen die verantwoordelijkheid afleggen aan de stuurgroep.

De projectleiding is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het project incl. verschillende deelprojecten. Namens de stuurgroep heeft de projectleiding beslissingsbevoegdheid binnen de toleranties die met de stuurgroep zijn overeengekomen. Het is de verantwoordelijkheid van de projectleiding dat het project de afgesproken producten oplevert, conform de afgesproken kwaliteit en binnen de afgesproken tijd en budget.

De projectleiding houdt overzicht over de financiën en rapporteert aan de stuurgroep hierover. De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor het totale projectbudget. De projectleiding beheerst daarnaast de projectrisico's en neemt waar nodig mitigerende maatregelen.

De projectleiding is tevens verantwoordelijk voor de projectcommunicatie naar alle betrokkenen van het project. De projectleiding zorgt ook voor een rapportage naar het ministerie over de voortgang en de oplevering van de resultaten.

Voor de projectleiding is in de begroting een post opgenomen van 387.200€ op basis van 5 dagen in week, 2 schooljaren = 80 weken voor een tarief van 100€ excl. btw.

Voor het informatiepunt verwijzen we naar het onderdeel 1. Arbeidsmarktinformatie en het werven van personeel voor het Zeeuwse onderwijs.

Begroting en financiële borging

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

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

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

Tip bij het maken van een goede begroting: Werk vanaf het begin samen met uw controller.

De begroting is opgenomen in het excel bestand als bijlage bij de aanvraag.

