



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

Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs

Inhoud

Inhoud	2
Beschrijving van de regio.....	2
Arbeidsmarkt analyse van de regio	2
Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak.....	3
Opleidingsinstituten	3
Opleidingsscholen	4
ORION Samenwerkingsverband	4
ORION Onderwijs Carrière	4
Activiteitenoverzicht.....	5
Organisatie	14
Regioloket.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Activiteiten begroot voor 2020*	17
Activiteiten begroot voor 2021	18
Activiteiten begroot voor 2022	19

Beschrijving van de regio

De betreffende scholen en gemeenten zijn allen gelegen in de provincie Noord-Brabant.

Er zijn in totaal 14 schoolbesturen betrokken bij de aanvraag waar in totaal (peildatum 1 oktober 2018) 2365 Fte werkzaam is. De scholen zijn allen aangesloten bij ORION scholen.

In de gemeente Oirschot is gevestigd een locatie van Voortgezet Onderwijs Best Oirschot (gemeente Best) en in Sint-Michielsgestel een locatie van het Elde College (gemeente Meierijstad).¹

Hiermee voldoet de aanvraag aan de volgende twee criteria:

- a) Ten minste 50% van schoolbesturen voor voortgezet onderwijs in beschreven regio neemt deel.
- b) De scholen uit betreffende regio hebben ten minste een derde deel van de personeelsomvang met een minimum van 1200 Fte.

Arbeidsmarkt analyse van de regio

Om een beeld te schetsen van de regionale arbeidsmarkt is gebruik gemaakt van het Voion instrument: regionale arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs 2018. De analyse die van invloed is op bovenstaande regio is de provincie Noord-Brabant.

Daling van werkgelegenheid t.g.v. afname leerlingenaantallen

Het leerlingenaantal van de samenwerkende scholen in 2019 bedraagt op de peildatum 1-10-2019 in totaal 26.796 leerlingen met de verwachting een daling naar 24.173 leerlingen in 2026. Een afname van 2.623 leerlingen heeft een daling van de werkgelegenheid van 145 fte tot gevolg. Tegelijkertijd wordt er slechts een natuurlijke uitstroom verwacht van 72 fte.²

¹ Naar aanleiding van een verzoek van RAL 19050 is de Meierijstad buiten de regio van RAL19041 geplaatst. Dit zetten we niet voort in de RAP aanvraag.

² Leerlingprognoses op basis van verwachting DUO. Berekening FTE = op basis van 1 docent op 18 leerlingen.

Krapte op de arbeidsmarkt en de urgentie daarvan

Uit het onderzoek CentERdata “De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en MBO 2019-2029” blijkt dat een toenemende krapte voorspeld wordt tot in ieder geval 2025. In het voorgezet onderwijs is het vak dat men geeft namelijk ook relevant. Uit de gedane ramingen blijkt dat tekorten geconcentreerd zullen zijn bij bepaalde vakken. In 2023 is sprake van een percentage onvervulde vraag hoger dan 5% bij in ieder geval bij de vakken natuurkunde (11%) wiskunde (8%) en Frans (7%) maar ook Duits, Nederlands, scheikunde en Klassieke talen gaan in de komende jaren problemen opleveren.

Bij een voorspeld tekort van 5% zullen er merkbare effecten optreden die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van het onderwijs (bij ongewijzigd beleid). Treden de tekorten op binnen vier jaar vanaf heden dan zijn deze urgent te noemen. Treden ze later op dan worden ze minder urgent naarmate dat moment verder in de toekomst ligt. Reden voor deze tweedeling is dat het ongeveer vier jaar duurt om een leraar op te leiden.

Bevoegde docenten

Uit de IPTO-bevoegdheidsmeting [Vloet et al., 2018] blijkt dat gemiddeld 4,3% van de lessen onbevoegd gegeven wordt (peildatum 1 oktober 2017). Voor sommige vakken is dat percentage onbevoegd gegeven lessen bovendien aanmerkelijk hoger (in het geval van Maatschappijleer en NASK bijvoorbeeld hoger dan 8,0%). Op dit moment is er al sprake van tekorten die worden opgelost door leraren onbevoegd les te laten geven (al beschikken deze leraren soms wel over een lesbevoegdheid voor een ander vak).

In onze regio zien we vooral in Helmond-de Peel een groot aantal onbevoegde lessen (8,3%).

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Opleidingsinstellingen

Fontys

Voor opleiding en ontwikkeling (maatwerk trajecten) alsook opleiding, coaching en begeleiding van (startende) leerkrachten wordt samengewerkt met Fontys.

Vanuit de opleidingsschool Trion werkt een aantal van de betrokken besturen al samen met Fontys middels bestaande opleidingstrajecten.

Fontys vervult een rol ten aanzien (zij-) instroomtrajecten, geschiktheidsonderzoeken en assessments. Daarnaast zal de Fontys een rol gaan spelen in het regioloeket.

HAN

Voor opleiding en ontwikkeling (maatwerk trajecten) alsook opleiding, coaching en begeleiding van (startende) leerkrachten wordt samengewerkt met HAN.

Vanuit de opleidingsschool Passie voor Leren werkt een aantal van de betrokken besturen al samen met HAN middels bestaande opleidingstrajecten

HAN vervult een ten aanzien van (zij-) instroomtrajecten, geschiktheidsonderzoeken en assessments. Daarnaast zal de HAN een rol gaan spelen in het regioloeket.

TU/e ESOE

De Eindhoven School of Education, onderdeel van de TU, is een belangrijke samenwerkingspartner voor het eerste graad gebied. Binnen opleiding en professionaliseren, maar ook binnen de opzet van een regioloeket is het van belang dat ESOE wordt meegenomen en input levert.

In samenwerking met de opleidingsinstellingen zal/zullen ook één of twee regioloeketten worden ingericht voor potentials³

³ We gebruiken de term *potentials* om alle personen te beschrijven die geïnteresseerd zijn in het mogelijk willen werken in het onderwijs en voor mensen die graag zich middels een opleiding willen verbreden of verdiepen.

Opleidingsscholen

Academische Opleidingsschool Passie voor Leren

Partners in het samenwerkingsverband Passie voor Leren zijn Scholengemeenschap Rijk van Nijmegen, Udens College, Metameer, Radboud Docenten Academie en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Opleidingsschool Trion

Trion bestaat uit de volgende deelnemers: Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Fontys ALO, Stedelijk College Eindhoven, International School Eindhoven, Jan van Brabant College en Pius X-College. Trion is stevig verankerd in de regio Eindhoven-Helmond.

Naast deze 2 opleidingsscholen zijn er nog verschillende ORION scholen die als partner werken met een opleidingsinstituut in het begeleiden van studenten. Binnen ORION, en zeker binnen dit project, proberen we zoveel mogelijk gebruik te maken van elkaars kennis en zien de opleidingsscholen dan ook als een belangrijke partner in dit project.

ORION Samenwerkingsverband

Besturen ORION

Alle besturen in het ORION Samenwerkingsverband zijn op de hoogte gesteld van het voornemen een subsidie aan te vragen. De besturen is de mogelijkheid geboden aan te sluiten en te participeren door middel van een intentieverklaring.

Brainport Development

Binnen de Brainport regio is een initiatief gestart voor de inzet van en het onderzoeken van de mogelijkheden voor hybride docenten. De kartrekker voor het initiatief in de regio is Brainport Development. We werken dan ook binnen de RAL al samen met Brainport en willen deze samenwerking voortzetten. Wij maken gebruik van de Matchmaker⁴ van Brainport om hybride docenten binnen het onderwijs te plaatsen. In de toekomst wordt deze rol mogelijk elders belegd.

Overige besturen

Vanuit de deelnemende besturen is afgesproken om in de uitvoering de samenwerking te zoeken met overige besturen binnen de regio's van ORION. Omdat sommige doelstellingen en activiteiten gericht zijn op interne processen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag geen andere VO besturen aan te haken.

ORION Onderwijs Carrière

Op basis van de subsidieaanvraag RAL 19041 is de ORION Onderwijs Carrière (OOC) als programma opgepakt. Hierin zijn gedurende het schooljaar 2019-2020 tot op heden de werkzaamheden uitgevoerd binnen de RAL aanvraag. Omdat al deze doelstellingen van een meer structurele aard zijn is er gekozen voor een programmatische aanpak. Ook de werkzaamheden voor de RAP zullen worden uitgevoerd binnen de het OOC. Door het gebruik van het OOC als "*brand*" is het gemakkelijker om binnen de deelnemende schoolbesturen draagvlak te creëren; het is immers een bekend principe. In onderstaand overzicht zult u zien dat de beoogde resultaten die we in de RAL hebben benoemd naar een hoger niveau getild zijn. Hiermee willen we dus de huidige activiteiten doorzetten, naar een hoger plan tillen en uitbreiden, maar zeker ook borgen. Tevens breiden de scope uit met het opzetten van een regioloeket voor "potentials".

⁴ Een persoon die de verbinding legt tussen medewerkers van een bedrijf en een school.

Activiteitenoverzicht

RAL

Vanuit RAL 19041 zijn op 3 verschillende vlakken al activiteiten uitgevoerd. Deze zijn gestart in september 2019 en kunnen worden gezien als voorbereidend en/of rand voorwaardelijk daar waar we met de RAP een vervolg willen geven aan datgene reeds is uitgevoerd of nog in uitvoering is. Per programma onderdeel een globaal overzicht van de activiteiten met dien verstande dat we effectief, op het moment van het indienen van de RAP aanvraag slechts 4,5 maand onderweg zijn.

Activiteiten die tijdens de RAL zijn gestart worden conform de subsidievoorwaarden afgerond in juli 2020. Enkele activiteiten krijgen een vervolg in het kader van de RAP.

Regionaal MobiliteitsCentrum

Er is in de eerste maanden van het schooljaar veel onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om als ORION een Regionaal Mobiliteits Centrum op te richten. Hierbij is gekeken naar een vervangerspool, een gezamenlijk aannemebeleid en werkgeversorganisatie, en het gezamenlijk oppakken van loopbaantrajecten. Hieruit zijn een aantal keuzes gekomen die aan het ORION bestuurdersoverleg voorgelegd zijn voorgelegd in maart 2020. Hieruit is gebleken dat alle kaders helder zijn (juridisch, financieel, organisatorisch) maar nog wel goed uitgewerkt moet worden welke inzet er vanuit de vervangerspool gedaan kan worden en wenselijk is.

Opvallende winstpunten:

- Er wordt uitzonderlijk veel geld uitgegeven aan de inhuur via detachingsorganisaties
- We maken onvoldoende gebruik van het bestaande werkgelegenheidsconvenants

Hybride docenten

Bij de start van onze RAL werkzaamheden zijn we in contact gekomen met Brainport Development. Zij zijn in de Brainport regio bezig met het thema hybride docentschap. Dit doen zij onder andere samen met ASML. Gaande de rit constateerden we dat er verschillende initiatieven, zowel binnen als buiten de regio zijn, om hybride docentschap mogelijk te maken vanuit de het bedrijfsleven maar ook zeker vanuit het onderwijs.

We hebben er daarom voor gekozen om ons te focussen op 2 zaken rondom hybride docenten: faciliteren (mogelijk maken dat een hybride docent zinvol werk kan doen) en te kijken naar een klantreis waar ook het stuk "opleiden" meer gaat bevatten dan nu het geval is. In de RAP kiezen we dan ook voor om vooral met bestaande initiatieven samen te werken.

Opleiden en professionaliseren

Binnen de 14 ORION besturen zijn wisselende behoeftes aan een trainings- en professionaliseringsaanbod. Er zijn echter ook veel overeenkomsten en we zien dat ieder individueel bestuur, en soms zelfs iedere individuele locatie, kijkt naar een aanbod wat past bij de behoefte. Daar waar de behoeftes gelijk zijn, of een gezamenlijke inkoop mogelijk is, ligt het voor de hand om dit ook samen op te pakken. Hiervoor is het noodzakelijk dat er een duidelijke "kalender" komt en dat deze ook structureel gevuld en gedeeld wordt. Hierbij is een duidelijke noodzaak voor een platform waarop dit eenvoudig aangeboden kan worden.

Verder wordt onderzoek gedaan naar behoeften die mogelijk op dit moment niet of onvoldoende gedekt zijn. Niet alleen de inhoud wordt hierbij onderzocht maar ook het proces van aanbod tot afronding wordt hierbij bekeken.

Daarnaast is er al veel expertise in huis en willen we deze expertise uitbreiden en op een goede manier kunnen inzetten binnen de samenwerking. Dit geldt zowel voor de expertise van verschillende

⁵ In het huidige werkgelegenheidsconvenant is afgesproken dat vacatures en overschotten met elkaar gedeeld worden om zodoende goed personeel binnen ORION te kunnen houden. Tevens staat erin dat interne sollicitanten bij gelijkwaardige geschiktheid uitgenodigd worden.

medewerkers als expertise op het begeleiden van studenten binnen bijvoorbeeld de opleidingsscholen.

Communicatieplatform

De ORION scholen website voldoet niet meer aan de huidige eisen. Alle interne stakeholders zijn gevraagd een mening te geven over wat zij verwachten van een bestuur-overstijgend platform. Hieruit komt naar voren dat:

- De doelstellingen van het RMC en Opleiden en professionaliseren niet bereikt kunnen worden met het huidige platform
- De medewerkers onvoldoende bekend zijn met ORION als naam
- De ORION website weinig bezocht wordt door huidige medewerkers
- Door externen en potentials minder bezocht wordt dan in het verleden

Op basis hiervan loopt een traject om een nieuw platform op te zetten.

RAP

Onderstaande activiteiten beschrijven globaal de planning voor de RAP. Bij de begroting zijn enkele activiteiten nader uitgesplitst.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Ontwikkeling Regionaal mobiliteitscentrum	Augustus 2020 – Augustus 2022	<p>S: Een vervangingspool oprichten met in het schooljaar 2020-2021 voor voorspelbare vervanging binnen ORION scholen</p> <p>M: Er zijn 8 docenten en in 2021-2022 16 docenten binnen de vervangingspool</p> <p>A: Er moeten minimaal 5 van de 14 besturen aansluiten in het schooljaar 2020-2021 om 8 docenten te kunnen verantwoorden.</p> <p>Er moeten 10 van de 14 besturen deelnemen in het schooljaar 2021-2022 om 16 docenten te kunnen verantwoorden.</p> <p>R: Niet voor ieder bestuur is nut en noodzaak bewezen. De doelstelling is realistisch voor 10 van de 14 besturen.</p> <p>T:</p> <p>Q3 2020 kaders rondom de inzet van docenten in de vervangingspool zijn vastgesteld</p> <p>Q4 2020 convenant waarin financiële, organisatorische en juridische zaken rondom het RMC zijn geregeld, is vastgesteld.</p> <p>Q1 2020 functieprofiel van docenten in de vervangingspool vastgesteld</p> <p>Q2 2021 werving en selectie voor de vervangingspool</p> <p>Q3 2021 start en tegelijk monitoring inzet docenten in de vervangingspool</p> <p>Q4 2021 uitbreiding convenant met deelname meer besturen</p> <p>Q2 2022 werving en selectie voor de vervangingspool</p>	
1.2 systeem vervangingspool	Augustus 2020 – februari 2021	<p>S: Een systeem waarbij real time informatie uitgewisseld wordt tussen de vervangers binnen de pool, de scholen en de administratie. Dit alles om administratieve werkzaamheden en vraag en aanbod dicht bij elkaar te houden.</p> <p>M: Aanbesteding op basis van programma van eisen + implementatie.</p> <p>R: Een dergelijk systeem bestaat maar moet op maat worden gemaakt. Dit is noodzakelijk om de personele last op termijn beperkt te houden.</p> <p>T:</p> <p>Q3 2020 programma van eisen afgerond en aanbesteding</p> <p>Q4 2020 aanbesteding en ontwikkeling</p> <p>Q1 2021 ontwikkeling en afronding</p> <p>Q2 2021 implementatie van het systeem binnen het RMC</p>	
1.3 loopbaanbegeleiding	Augustus 2021- augustus 2022	<p>S: ORION breed, vanuit het RMC loopbaantrajecten aanbieden aan medewerkers van de verschillende scholen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigen (HR) medewerkers zijn geschoold om loopbaanbegeleiding te bieden 	Bovenschools zowel intern (ORION medewerkers) als extern (inhuur) een aanbod van loopbaanbegeleiding aanbieden.

		<ul style="list-style-type: none"> - ORION heeft een pool aan externe coaches waar vaste prijsafspraken voor alle ORION medewerkers gelden - 10 medewerkers hebben een loopbaantraject gevolgd bij een interne of externe doorstroomcoach via het RMC. <p>M: Er is een aanbod van loopbaantrajecten binnen ORION. 50% van de huidige trajecten wordt binnen ORION verband aanbesteed/opgepakt. A: Dit zal kostenbesparend werken R: Het is realistisch om maximaal 50% van deze trajecten ORION breed op te pakken. Er moet altijd ruimte blijven voor maatwerk. T: Q4 2020 opleider voor eigen personeel besproken Q1 2021 Start opleiding intern personeel Q3 2021 Databank van aangesloten interne (ORION) en externe (buiten ORION) coaches met gegevens voor leidinggevend. Q3/4 2021 en verder loopbaantrajecten aanbieden via ORION Q1 2022 2^e tranche trainingen intern personeel</p>	
<p>2.1 Opleiden en professionaliseren</p> <p>a) Opscholing onderwijsassistent naar docent/instructeur</p> <p>b) Dubbele bevoegdheden en van 2de naar 1ste graad</p>	<p>Schooljaren 2020-2021 en 2021-2022</p>	<p>Algemeen: we beschikken over geschiktheids-onderzoeken/ assessment en maatwerkopleidingen</p> <p>S: Onderwijsassistenten opleiden tot docent of instructeur in tekortvakken middels gezamenlijke trajecten waarbij een deel van het traject is ingericht middels learning on the job. M: (2x) 5 onderwijsassistenten zijn opgeleid tot docent of instructeur middels Maatwerktrajecten. A: Dit is een ondergrens, het kan zeker meer zijn. R: Er is een groep onderwijsassistenten die in de dagelijkse gang van zaken docentzaken oppakt. Een 4-jarig opleidingstraject is voor de groep vaak een (te) grote drempel. Met meer learning on the job en het wegnemen van financiële last / het in kunnen zetten van vervanging willen we drempel verlagen daar waar een opleiding voor een tekort vak mogelijk is. T: Q1 2021 starten (tenminste) 5 onderwijsassistenten aan een traject Q3 2021 starten (tenminste) 5 onderwijsassistenten aan een traject</p> <p>S: Scholen hebben constant docenten in opleiding van 2^e naar 1^e graad en/of het halen van een 2^e bevoegdheid in een tekortvak. Na 2 jaar streven we er naar 28 1^e graads docenten in opleiding te hebben (gehad) voor een 1^e of 2^e graads bevoegdheid in een tekortvak. M: In 2020-2021 starten 14 docenten met een traject. Scholen realiseren gemiddeld 2 Opleidingsplaatsen. In 2021-2022 start eenzelfde aantal docenten met een traject. A: Dit is een ondergrens.</p>	<p>Er zijn ontwerpprincipes ontwikkeld voor het aanbod van trainingen en opleidingen. Daarnaast is er geïnventariseerd welke behoefte er is op gebied van maatwerktrajecten voor op- en omscholing.</p> <p>Met de uitkomsten van een onderzoek van Savant kunnen we opleidingen op maat ontwikkelen. De vastgestelde ontwerpprincipes dragen wij aan het succesvol ontwerpen van opleidingen</p>

<p>c) Docenten werven vanuit het bedrijfsleven (hybride docenten).</p> <p>d) Aansluiten bij bestaande hybride docent initiatieven</p>		<p>R: Er is een groep docenten die drempels ervaart in een opleidingstraject. Met meer learning on the job en als school een bijdrage kunnen leveren in de opleidingskosten willen we drempel verlagen daar waar een opleiding voor een tekort vak mogelijk is. T: Q1 2021 zijn 14 docenten gestart Q3 2021 zijn 14 docenten gestart</p> <p>S: Deelnemende scholen hebben ervaring opgedaan met minimaal 2 gastdocenten. Elke deelnemende school heeft concrete afspraken voor de inzet van Hybride docenten vanaf augustus 2022 M: De scholen die zijn aangesloten bij een van de bestaande of nog te vormen initiatieven hebben tenminste 2 hybride docenten een plaats binnen de school gerealiseerd. A: 2 plaatsen is een absoluut minimum. We hebben het hier dan niet over 1 dag meelopen maar over inzet binnen de regulier onderwijssetting. R: Dit is voor de ORION scholen die deelnemen in de Brainport samenwerking, STO Meierij en STO zuidoost Brabant een realistisch doel. T: Q3/Q4 2020 Aanbod pedagogisch didactische training hybride docenten Q1/Q2 2021 Inzet hybride docenten binnen de scholen Q3/Q4 2021 Aanbod pedagogisch didactische training hybride docenten / inzet hybride docenten binnen de scholen Q1/Q2 2022 Inzet hybride docenten binnen de scholen, evaluatie inzet en concrete afspraken over inzet hybride docenten in de periode na augustus 2022</p> <p>Een actieve bijdrage leveren aan bestaande initiatieven voor Hybride docentschap.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brainport Development - STO Meierij - STO ZO-Brabant <p>ORION scholen die een rol spelen binnen deze bestaande initiatieven bespreken 2-maandelijks de vorderingen met de projectleider Opleiden en professionaliseren. Daar waar nodig ondersteunt de projectleider opleiden en professionaliseren.</p>	<p>wat een positief effect zal hebben op de resultaten</p> <p>De meerwaarde van hybride docenten wordt onderkend. Wat we zien is dat er steeds meer initiatieven binnen en buiten de regio zijn, ook vanuit andere subsidies (bijv. Sterk in Techniek). Derhalve willen we vanuit deze subsidie beleidsmakers / HR vrijmaken om dit achter de schermen goed te regelen.</p>
<p>2.2 Versterken, verbreden en verdiepen van de</p>	<p>Schooljaren 2020-2021 en 2021-2022</p>		

<p>opleidingsscholen</p> <p>a) Samenwerking Trion en Passie voor leren.</p> <p>Versterken (gezamenlijk) aanbod opleidingsscholen.</p> <p>b) Inrichten bovenschoolse leerateliers</p>		<p>S: In kaart brengen van de verschillen en de mogelijkheden van de verschillende opleidingsscholen om zodoende vanuit het regioloeket informatie te kunnen leveren.</p> <p>M: Het regioloeket heeft alle benodigde informatie van de opleidingsscholen. De opleidingsscholen, leveren daar waar mogelijk, een bijdrage aan trajecten van potentials.</p> <p>A: Het zoveel als mogelijk op elkaar afstemmen van de inhoud en aanpak is onacceptabel gebleken. Het is daarom belangrijk om de verschillen goed in kaart te brengen en dit ook inzichtelijk maken vanuit het regioloeket.</p> <p>R: Het is haalbaar om dit in een half jaar voor elkaar te krijgen. Het is wel belangrijk, omdat de trajecten aan verandering onderhevig zijn, om dit continu te doen en de informatie up to date te houden.</p> <p>T: De deelgroep komt 8x per jaar bij elkaar, samen met de projectleider van het regioloeket. Dit is een continu proces (PDCA). Q1 2021 is alle benodigde informatie compleet en wordt de focus verlegt naar de trajecten voor potentials.</p> <p>S: Het aanbod van de opleidingsscholen, in samenwerking met de opleidingsinstituten, continu volgen op basis van KPI's. (PDCA)</p> <p>M: Er is geen direct resultaat op kwalitatief gebied. Op kwantiteit kan worden gesproken van het behalen van het doel als de intervisiegroep 3 maal per schooljaar bij elkaar is geweest.</p> <p>A: Het is wenselijk om een dekkend aanbod te hebben binnen ORION en daarmee de 2 opleidingsscholen waar ORION besturen mee samenwerken. Zodoende is het, op basis van vooraf bepaalde KPI's volgen van de ontwikkeling wenselijk en acceptabel.</p> <p>R: Omdat meer inhoudelijke afstemming lastig is gebleken is gekozen voor het vasthouden aan de ontwerpprincipes maar wel met een andere invulling per opleidingsschool realistisch.</p> <p>T: Tenminste 3 maal per jaar, onder externe begeleiding, het aanbod en de ingezette acties volgen.</p> <p>S: Het aanbieden van leerateliers die zijn ontworpen op de eerder vastgestelde ORION ontwerpprincipes die personeelsleden ondersteunt in het uitvoeren van hun werkzaamheden i.h.k.v. professionalisering.</p> <p>M: Er zijn 4 bovenschoolse leerateliers gestart en al 2 afgerond.</p> <p>A: Dit is een absoluut minimum.</p> <p>R: Er is veel expertise, door het inrichten van bovenschoolse leerateliers kan deze expertise zo veel als mogelijk gedeeld worden voor de minste kosten.</p> <p>T: Q3 2020 start 1^e leeratelier Q4 2021 programma 2^e leeratelier klaar Q1 2021 start 2^e leeratelier Q2 2021 programma 3^e leeratelier klaar Q3 2021 start 3^e leeratelier</p>	<p>Onderzoek en analyse ten aanzien van mogelijkheden.</p> <p>Hierbij valt te denken aan trajecten als opleiden tot instructeur, teacher leader, ontwikkelen lesmateriaal</p>
---	--	---	---

		Q4 2021 programma 4 ^e leeratelier klaar Q1 2022 start 4 ^e leeratelier	
<p>2.3 Bevorderen duurzame inzetbaarheid (toekomstige en zittende medewerkers)</p> <p>a) Gezamenlijk professionaliseren</p> <p>b) Stimuleren van interne mobiliteit</p> <p>c) opleiden van trainers / coaches</p>		<p>S: Het opzetten van een gezamenlijke opleidingskalender die up to date wordt gehouden. Hierin staan alle cursussen en trainingen die ORION aanbiedt aan het personeel.</p> <p>M: We beschikken over een jaarkalender aan activiteiten / scholing binnen ORION op basis van het behoefte onderzoek wat op dit moment gedaan wordt.</p> <p>A: Het aanbod moet er niet alleen zijn maar er moet ook gebruik van gemaakt worden. Zodoende is “branding” erg belangrijk.</p> <p>R: Een overkoepelende coördinator ontbrak in de afgelopen jaren; door deze aan te stellen is dit realistisch.</p> <p>T: Doorlopend proces. De Coördinator gaat met alle HR afdelingen van de scholen in gesprek om voor Q2 2021 een professionaliseringskalender klaar te hebben zodat docenten vanaf Q2 hun wensen kunnen aangeven voor het volgend schooljaar. Dit proces gebeurt het jaar daarna ook weer waarbij wordt ingezet op een uitbreiding van het aanbod.</p> <p>S: We beschikken over inzicht in mogelijkheden t.a.v. stimuleren (tijdelijke) mobiliteit binnen ORION in het kader van professionalisering.</p> <p>M: Er is een aanbod voor de medewerkers van de scholen om in het kader van hun professionalisering (tijdelijk) op een andere school te werken.</p> <p>A: Hier zitten nog haken en ogen aan; nog niet iedereen is overtuigd van nut en noodzaak</p> <p>R: Binnen de termijn van de RAP moet hier zeker duidelijkheid over zijn.</p> <p>T: De coördinator O&P voert gesprekken met de HR afdelingen van de verschillende besturen. Q1 2021 moet er duidelijkheid zijn over de mogelijkheden.</p> <p>S: personeelsleden met een expertise binnen de organisaties opleiden tot trainer/coach zodat zij weer ingezet kunnen worden om bestuur overstijgend coaching en training te kunnen geven.</p> <p>M: Er zijn +-30 personen in opleiding / geschoold (3 tranches)</p> <p>A: Inhuur via erkende trainers is vaak duur. Door het principe van train de trainer toe te passen kan meer gebruik worden gemaakt van het delen van expertise.</p>	<p>Wanneer er behoefte is op een school aan een training dan wordt deze vaak intern opgezet. Door zaken actief ORION breed op te zetten zal er voor een grotere groep personeelsleden een aanbod van professionaliseringsactiviteiten zijn. Vaak levert dit ook een prijstechnisch voordeel per deelnemer op.</p> <p>Coaches/trainers die ingezet kunnen worden bij het verhogen van expertise van zittende medewerkers.</p> <p>Dit is in eerste instantie gericht op OP. Denk hierbij aan didactiek, klassenmanagement, RTTI, grote groepsmanagement, etc.</p>

	2021-2022	<ol style="list-style-type: none">3. Onderzoek naar bestaande regioloeketten in het land4. Op basis van het onderzoek en de aanbeveling een of meerdere regioloeketten voor de regio opzetten in samenspraak met de Opleidingsscholen.5. Eerste opzet "klantreis" afgestemd op onze regio. Definitieve opzet en borging Regioloeket.6. Afspraken maken met andere besturen om het regioloeket volledig regio dekkend te maken en hen aan te laten sluiten bij het regioloeket.	
--	-----------	---	--

Organisatie

Zoals eerder aangegeven zijn we voornemens om de werkzaamheden weer uit te voeren onder de noemer van het OOC. Hieronder een beschrijving van de organisatie hiervan en een profielschets van de programmaleider.

Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit bestuurders van de betrokkenen schoolbesturen. De stuurgroep wordt. De stuurgroep is gemandateerd door de achterban die hij/zij vertegenwoordigt. De mandatering betreft datgene wat nodig is om de activiteiten uit onderliggend plan ten uitvoer te brengen. De stuurgroep is verantwoordelijk voor het bewaken van de doelstellingen en de samenwerking tussen de partijen. De stuurgroep toetst de plannen van de projectleiders en overlegt periodiek met de programmaleider, verzoekt de projectgroepen om nadere uitwerking van de doelstellingen en is verantwoordelijk voor de besluitvorming.

De stuurgroep stuurt de programmaleider.

Programmaleider

De programmaleider is verantwoordelijk voor het creëren van draagvlak, commitment en afstemming tussen alle partijen. De programmaleider is verantwoordelijk voor de procesgang en de aansturing van de projectleiders. De huidige programmaleider, Maarten Selten, is intern werkzaam. Aan het einde van het jaar worden de werkzaamheden van de huidige programmaleider geëvalueerd en zal zijn aanstelling bij de project mogelijk worden verlengd. Indien dit niet het geval is zal worden geworven naar een andere programmaleider. Zie bijlage 1. voor de [profielschets van de programmaleider](#).

Projectleiders

Voor de 3 verschillende projecten, RMC, Opleiden en Professionaliseren en Communicatie zijn projectleiders aangesteld. Zij sturen op hun beurt binnen het project weer deelnemers (zowel intern als extern) aan om de bij het project behorende doelstellingen te realiseren. De projectleiders voeren overleg samen met de programmaleider. De projectleiders werken intern. Het is belangrijk om de tijd die de projectleiders hebben goed te kaderen om te voorkomen dat de reguliere werkzaamheden hier onder lijden.

HRM overleg

De HRM'ers van de verschillende scholen worden betrokken bij de uitwerking en implementatie van de activiteiten. Uiteindelijk zullen activiteiten moeten worden uitgevoerd op de scholen en zal er binnen de scholen moeten worden gecommuniceerd. De HRM'er is hiervoor het aanspreekpunt. De HRM'ers komen periodiek bij elkaar in het HRM overleg waarbij alle ORION scholen aansluiten.

Regioloket

Potentials

Binnen het gebied wat deze aanvraag bestrijkt hebben we het vermoeden dat er een groot aantal potentials rondloopt. Wat ons betreft zijn er verschillende groepen potentials:

- Huidige medewerkers van een onderwijsinstelling die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Dit kan zijn het geven van een ander vak of het oppakken van een andere rol binnen de eigen of een andere onderwijsorganisatie.
- Mensen die op dit moment werkzaam zijn in het bedrijfsleven of een traject hebben naar (ander) werk die vanuit interesse of expertise een rol kunnen vervullen binnen een onderwijsinstelling.
- Bovenbouw leerlingen van het VO en studenten die interesse hebben in een baan in het onderwijs.

Op dit moment wordt er binnen ons gebied op veel verschillende manieren gecommuniceerd met en over deze potentials en zijn er geen eenduidige afspraken over hoe we deze mensen zo optimaal mogelijk kunnen bedienen.

De regio

ORION bestrijkt een groot gebied zoals te zien is op onderstaande afbeelding.



Figuur 1: ORION scholen op de kaart

Naast de grote van de regio is het ook een regio waar meerdere schoolbesturen VO zitten en meerdere opleidingsinstellingen connectie mee hebben. Dit alles betekent voor ons dat een deel van het onderzoek naar de opzet van een regioloeket zich ook richt op schaalgrootte. Is het wenselijk om één ORION regioloeket te hebben? Of moeten we er meerdere hebben? Moeten we dit alleen doen? Of moeten we andere besturen hierbij betrekken (haalbaarheid)? Dit zijn allemaal vragen waar we ons in het begin over zullen buigen.

Opleidingsscholen en opleidingsinstellingen

De kans dat een potentiaal te maken krijgt met een opleidingsvraag is groot. Op dit onderdeel is het dan ook van belang dat een opleidingsinstituut mensen wegwijs kan maken binnen de mogelijkheden die er zijn. Daarnaast werken de opleidingsinstellingen intensief samen met verschillende (opleiding)scholen en zouden op die manier ook een coördinerende rol kunnen hebben van aan het regioloeket gekoppelde activiteiten. Zoals gezegd zijn er meerdere opleidingsinstellingen betrokken bij deze RAP en zijn de opleidingsinstellingen ook weer betrokken bij meerdere RAP aanvragen. Het is van belang dat daar waar mogelijk overlap en samenwerking wordt gezocht in een zo vroeg mogelijk stadium. Echter moet dit niet ten laste gaan van het proces.

Wat wil je bereiken met het regioloeket

Misschien wel de belangrijkste vraag is wat je allemaal wilt bereiken met het regioloeket. Het uiteindelijke doel: meer mensen werkzaam in het onderwijs, een centraal punt waar mensen informatie/hulp krijgen. Maar er zijn natuurlijk meerdere manieren om dit te bereiken. En we hoeven hier ook niet alles zelf in te verzinnen want er zijn binnen het land, in deze en andere sectoren, meerdere goedwerkende voorbeelden. Denk hierbij aan het onderzoeken van de "klantreis"; welke drempels zijn er, welke hobbels moet men over, wat kan beter en makkelijker. Of wil je louter en alleen een website waarop mensen informatie krijgen over de mogelijkheden (digitale flyer). Moet je een

“onderwijssafari” gaan organiseren waarbij mensen op een of 2 dagen rond gaan rijden in de regio om de verschillende soorten onderwijs te kunnen bezoeken?

De tussendoelen zijn op dit moment nog niet geheel helder en we willen daar dan ook goed met elkaar over praten. Wel weten we dat de wens/noodzaak voor een regioloeket groot is. We zullen dan ook gaan voor een groeimodel in activiteiten; klein beginnen maar uitbouwen.

- In november 2020 wordt een keuze gemaakt van de vorm waarin het regioloeket zal moeten gaan draaien op basis van verschillende onderzochte klantreizen.
- In maart 2021 moet er informatie beschikbaar zijn om aan potentials te verspreiden (digitaal en fysiek) en moet het digitale regioloeket gereed zijn
- Na maart 2021 zal met andere besturen/scholen gekeken gaan worden om aan te sluiten bij het regioloeket om zodoende een dekkend netwerk binnen de regio('s) te creëren
- In augustus 2021 worden verbeterpunten geformuleerd op basis waarvan de vervolgstappen worden bepaald.

Het ORION Communicatieplatform

De opzet van een ORION communicatieplatform, een doelstelling van onze RAL, brengt met zich mee dat er op hele korte termijn al een platform is waar we als ORION zo veel al mogelijk de drempels willen verlagen voor mensen die interesse hebben in het onderwijs. We zullen daarom al vanaf de start van het schooljaar 2020-2021 informatie hebben staan over de contactpersonen per school voor informatie over “werken in het onderwijs”. Dit zal in eerste instantie belegd worden bij de schoolopleiders.

Andere partners

Naast de reeds genoemde partners zien we ook meerwaarde in samenwerking met onderstaande partijen en mogelijk nog wel meer. Echter is het wel zaak om te kijken, of, hoe en op welk moment we deze samenwerking aan (kunnen) gaan:

- PO RAP aanvragen
- MBO instellingen
- UWV ZO-Brabant en NO-Brabant
- Bestaande Hybride-docent initiatieven

Activiteiten begroot voor 2020*

Te besteden van augustus 2020 tot december 2020

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q, materiaal, inhuur
1.1 Oprichting vervangerspool middels convenant	€6.250	Coordinator RMC a 125 uur x €50,-
Doorontwikkeling richting fase 2	€15.000	Projectleider (100 uur* €50,-) en projectleden (4*50 uur*€50,-)
1.2 Systeemontwikkeling ten bate van de vervangerspool	€30.000	Het systeem moet worden aangeschaft en ingericht. Hiervoor is inhuur van expertise nodig. Aanbesteding volgt. Zowel uren als licentiekosten. (Maximaal uurtarief = €100,-)
2.1 Opleiden en Professionaliseren PR& communicatie	€1.000	Medewerker voor 2 uur pw = 20 uur*€50,-
Uitwerking en verbetering diverse scholingsprogramma's	€10.000	Medewerker(s) ORION voor coördinatie / overleg met opleidingsinstituten. 4 medewerkers x 50 uur * €50,-
Geschiktheidsonderzoeken diverse scholingsprogramma's	€15.000	Externe inkoop van de onderzoeken die toetsen of scholingsprogramma's aan richtlijnen voldoen. Inschatting van €2500 inclusief BTW per onderzoek(=6 onderzoeken)
Coördinatie Opleiden en Professionaliseren	€12.000	12 uur per week x 20 weken = 240 uur * €50,-
Opscholingskosten	€21.000	Een bijdrage aan de scholingskosten voor trajecten die niet een andere financieringsmogelijkheid hebben (opscholing) 6 personen a €3500,- p.p.
2.2. Versterken, verbreden en verdiepen Opleidingsscholen	€4.000	Uren deelgroep = 20 pp = 80 uur * €50,-
- onderzoek, analyse en intervisie	€4.000	Externe begeleiding (pakketprijs).
- bovenschoolse leerateliers	€1.500	Coördinatie a 30 uur * €50,-
2.3 Bevorderen DI	€20.000	De opleidingskosten om medewerkers te kunnen scholen. 20 personen kunnen hiervoor worden geschoold a €1000,- p.p.
- scholing coaches/trainers		
3.1 Coördinatie regioloeket	€10.000	2x100 uur coördinatie/aanspreekpunt * €50,-
Materiaal coördinatiepunt	€2.000	Drukwerk en communicatie
Ontwikkeling ICT	€10.000	Website/app ontwikkeling (maximaal uurtarief €100,-)
Algemeen	€18.000	Programmaleider (240 uur * €50,-) en stuurgroep (3*40 uur* €50,-)
Totale kosten 2020	€179.750	
Subsidie (2/3)	€119.832	
Cofinanciering (1/3)	€59.918	

Flatrate tarief intern (ORION): €50,- (niet BTW plichtig)

Maximaal tarief extern: €100,- ex. BTW

Activiteiten begroot voor 2021

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.1 Vervangerspool (Uitbreiding naar 12 medewerkers)	€15.000	W&S campagne (p.j.) (externe inkoop materiaal en uren, aanbesteding volgt. Maximaal uurtarief = €100,-)
	€12.500	Coördinator RMC a 250 uur * €50,-
Doorontwikkeling richting fase 2&3	€30.000	Projectleider (200 uur * €50,-) en projectleden (4*100 uur * €50,-)
1.2 Systeem ten bate van de vervangerspool	€5.000	Licentiekosten systeem vervangerspool (inschatting)
1.3 Coördinatie vraag / aanbod	€6.250	Coördinator loopbaanbegeleiding(125 uur * €50,-)
Loopbaanbegeleiding en begeleiden van werk naar werk aanbod faciliteren binnen het OOC intern	€10.000	Training eigen medewerkers (10 medewerkers)* €1000,-
Loopbaanbegeleiding en begeleiden van werk naar werk aanbod faciliteren binnen het OOC intern	€12.500	Inhuur coaches. Gemiddelde kosten €75 per uur per coach. Hiervan kunnen +/- 140 uur aan coaching worden ingekocht = +/- 10 mensen begeleiden.
2.1 Opleiden en Professionaliseren	€2.000	PR en communicatie (40 weken x 2 uur * €50,-)
Coördinatie Opleiden en Professionaliseren	€24.000	12 uur per week x 40 weken * €50,-
Uitwerking en verbetering diverse scholingsprogramma's	€20.000	De scholingsprogramma's voor opscholing omscholing monitoren en bijschaven (PDCA) 4 medewerkers x 100 uur * €50,-
Geschiktheidsonderzoeken diverse scholingsprogramma's	€10.000	Externe inkoop van de onderzoeken die toetsen of scholingsprogramma's aan richtlijnen voldoen. Inschatting van €2500 inclusief BTW per onderzoek(=4 onderzoeken)
Opscholingskosten	€14.000	Een bijdrage aan de scholingskosten voor trajecten die niet een andere financieringsmogelijkheid hebben (opscholing) 4 personen a €3500,- p.p.
2.2. Versterken, verbreden en verdiepen Opleidingsscholen - intervisie - boven schoolse leerateliers	€4.000 €8.000 €3.000	Uren deelgroep = 20 pp = 80 uur * €50,- Externe trainer (maximaal €100,- per uur) Coördinatie a 30 uur * €50,-
2.3 Bevorderen DI - scholing coaches/trainers	€10.000	De opleidingskosten om medewerkers te kunnen scholen. 10 personen kunnen hiervoor worden geschoold a €1000,- p.p.
3.1 Coördinatie regioloeket	€10.000	2x100 uur coördinatie/aanspreekpunt * €50,-
Materiaal coördinatiepunt	€2.000	Drukwerk en website
Algemeen	€45.000	Programmaleider (600 uur) en stuurgroep (3*100 uur) a €50,-
Totale kosten 2021	€243.250	
Subsidie (2/3)	€145.500	
Cofinanciering (1/3)	€72.750	

Flatrate tarief intern (ORION): €50,- (niet BTW plichtig)

Maximaal tarief extern: €100,- ex. BTW

Activiteiten begroot voor 2022

Te besteden tussen januari 2022 en augustus 2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.1 Vervangerspool	€7.500	W&S campagne (p.j.) (externe inkoop materiaal en uren, aanbesteding volgt. Maximaal uurtarief = €100,-)
Doorontwikkeling richting fase 3	€12.500	Coördinator RMC a 200 uur * €50,-
Oprichting juridische entiteit	€15.000	Projectleider (100 uur) en projectleden (4*50 uur)
	€5.000	Kosten die horen bij de oprichting van een entiteit
1.2 Systeemontwikkeling ten bate van de vervangerspool	€2.500	Licentiekosten systeem vervangerspool
1.3 Coördinatie vraag / aanbod	€6.250	Coördinator (125 uur * €50,-)
Loopbaanbegeleiding en begeleiden van werk naar werk aanbod faciliteren binnen het OOC intern	€10.000	Training eigen medewerkers (10 medewerkers)* €1000,-
Loopbaanbegeleiding en begeleiden van werk naar werk aanbod faciliteren binnen het OOC intern	€12.500	Inhuur coaches. Gemiddelde kosten €75 per uur per coach. Hiervan kunnen +- 140 uur aan coaching worden ingekocht = +- 10 mensen begeleiden.
2.1 Opleiden en Professionaliseren	€1.000	PR en Communicatie (20 weken x 2 uur * €50,-)
coördinatie Opleiden en Professionaliseren	€12.000	12 uur per week x 20 weken * €50,-
2.2. Versterken, verbreden en verdiepen		
Opleidingsscholen	€ 4.000	Uren deelgroep = 20 pp = 80 uur * €50,-
- onderzoek, analyse en intervisie	€ 2.000	Externe begeleiding (pakketprijs).
- bovenschoolse leerateliers		
Coördinatie	€1.500	Coördinatie a 30 uur * €50,-
3.1 Coördinatie regioloeket	€6.000	2x60 uur coördinatie/aanspreekpunt * €50,-
Materiaal coördinatiepunt	€2.000	Drukwerk en website
Algemeen	€27.000	Programmaleider (360 uur) en stuurgroep (3*60 uur) * €50,-
Totale kosten 2022	€126.750	
Subsidie (2/3)	€101.166	
Cofinanciering (1/3)	€50.584	

* 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. Flatrate tarief intern (ORION): €50,- (niet BTW plichtig)

Kosten totaal: €549.750

2020: €179.750

2021: €243.250

2022: €126.750

Subsidie: €366.500

Cofinanciering: €183.250

Bijlage 1. Profiel programmaleider gebruikt voor de werving van de huidige programmaleider in juni 2019:

Profielschets kwartiermaker project lerarentekort ORION-scholen

De veertien ORIONscholen zijn in 2019 het project (regionale) aanpak leraren tekort gestart. Hierin zoeken ze de samenwerking op de twee volgende HRM domeinen:

- opzetten van een regionaal mobiliteitscentrum (RMC), waaronder een vervangerspool
- professionalisering: vorm en inhoud geven aan de Professionaliseringsagenda, waarbij opleiden in de school (intern) en buiten de school (extern) in samenwerking met hbo-instellingen en Universiteiten moet plaatsvinden.

Ter ondersteuning hiervan wordt er een gebruiksvriendelijk ICT gestuurd communicatie platform opgezet.

De projecten worden uitgevoerd onder auspiciën van een stuurgroep bestaande uit 3 rectoren die de aangesloten ORION-scholen vertegenwoordigen. Penvoerder van het project is het Pius X-College te Bladel.

Voor het verbinden en te komen tot een vergaande samenwerking tussen de 14 scholen (met mogelijk een juridische verbinding ten aanzien van de projectlijnen) zoeken wij een:

Kwartiermaker / Projectmanager M/V voor de periode van september 2019 t/m december 2020

die in 2019 start met 12 – 16 uur per week

Kader

Binnen de kwartiermaker fase is er een voorbereidingsfase en een implementatiefase.

In de voorbereidingsfase wordt het probleem omgezet in een plan en in de implementatiefase wordt het plan gerealiseerd. In de voorbereidingsfase heeft de kwartiermaker vooral de rol van onderzoeker, verbinder en adviseur, in de implementatiefase meer de rol van interimmanager.

Kenmerkend is dat deze fasen elkaar overlappen en dat er interactie is tussen deze fasen.

Wat ga je doen

De kwartiermaker werkt in opdracht van de stuurgroep. Deze opdrachtgever heeft een plan, maar er moeten nog allerlei zaken geregeld worden om dit uit te werken en de projecten op te zetten. De voorbereiding en uitwerking, het samenbrengen van partijen, het zorg dragen voor besluitvorming en het (mee) opzetten van de praktische uitvoering ervan betreffen de inhoud van de functie. De praktische uitvoering van de projecten wordt onder aansturing van een "projectleider" en projectgroepen mee gestalte gegeven.

Zo ziet je werkplek eruit

Je werkt nauw samen met de stuurgroep. Daarnaast heb je regelmatig contact met de werkgroepen voor de uitvoering van de projectlijnen. Je krijgt een werkplek op 1 van de scholen maar beweegt je tussen de deelnemende scholen.

Wat we verwachten

Een kwartiermaker moet specifieke vaardigheden hebben om het traject succesvol te kunnen laten verlopen. Hiervoor dien je als kwartiermaker te beschikken over affiniteit (en ervaring) met complexe vraagstukken. We rekenen erop dat de kwartiermaker andere partijen kan aansturen op basis van vertrouwen zonder dat hij/zij een formele positie in de organisatie heeft. Een kwartiermaker moet creatief zijn, nieuwe manieren kunnen bedenken om het gestelde doel te bereiken en flexibel in kunnen spelen op voorkomende situaties. Ook gaan we ervan uit dat een kwartiermaker kan omgaan met onzekere situaties en tegelijkertijd voorkomt dat er onzekerheden en ruis ontstaat binnen de partijen.

De kwartiermaker bezit verder de volgende competenties en vaardigheden:

- Communicatievaardigheden: elk goed gesprek begint met een goed contact;
- Onderhandelingsvaardigheden: jij weet hoe je onderhandelingen vormgeeft, formeel en informeel en gaat niet alleen voor een akkoord tussen alle partijen maar ook voor commitment;
- Besluitvaardig: je schroomt niet om acties te ondernemen maar beheerst de kunst van balanceren tussen daadkracht tonen en draagvlak zoeken;
- Planning & control: je bewaakt en monitort en weet op welke knoppen je moet drukken om de gestelde doelen te behalen;
- Samenwerken en verbinden; jij weet dat je alleen sneller gaat maar dat je samen verder komt;
- Helikopter-view; je ziet het bos en de bomen. Zodra je de contouren herkent kun jij de puzzelstukjes met elkaar verbinden.

Je beschikt (bij voorkeur) over een WO werk- en denkniveau en je hebt ruime ervaring met projectmanagement. Inzicht, kennis en ervaring met ICT gestuurde (communicatie)platforms is een pre.