



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs – regio Noord Brabant-
Oost, aanvraagronde sep 2021

Inhoud

.....	1
Inhoud.....	2
Inleiding/ samenvatting	1
1. Afbakening en beschrijving van de regio Noord Brabant-Oost	1
1.1. Afbakening van de regio.....	1
1.2. Ontwikkelingen en uitdagingen in de regio	2
2. Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak.....	4
2.1. Betrokkenheid organisaties.....	4
2.2. Beknopte beschrijving bestaande samenwerkingsinitiatieven	5
3. Doelstelling, uitgangspunten en programmalijnen	6
3.1. Doelen	6
3.2. Belangrijke uitgangspunten vooraf:.....	6
3.3. Programmalijnen	7
4. Activiteitenoverzicht	8
4.1. Activiteiten per programmalijn.	8
4.2. Aanstelling procesbegeleider/ aanjager	12
4.3. Inrichting van een informatiepunt of loket.	12
5. Begroting	13
6. Ondertekening	15

Inleiding/ samenvatting

Het personeelstekort waarmee de schoolbesturen in de regio Noord Brabant Oost geconfronteerd worden zet de kwaliteit van het onderwijs en het werkplezier van professionals onder druk. Schoolbesturen in de regio zien de noodzaak om in het aanpakken van het personeelstekort over de grenzen van eigen belangen en denominatie heen te kijken en te onderzoeken waar onderlinge verbinding versterking kan bieden.

In de afgelopen jaren zijn in de regio al diverse samenwerkingsinitiatieven van de grond gekomen. Mede op basis van goede ervaringen en een gedeeld urgentiebesef is er sprake van een hoge bereidheid om een volgende stap in de samenwerking te zetten. Besturen zien veel potentie aan gezamenlijke slagkracht en in het versterken en aanvullen van samenwerkings-initiatieven vanuit een (te ontwikkelen) samenhangende regionale visie. De nieuwe mogelijkheid om vanaf het schooljaar 2021/2022 een RAP-regio te vormen geeft daaraan een extra impuls.

In voorliggend plan beschrijven wij de nieuwe RAP-regio, betrokken partners, te bereiken doelen en schetsen wij drie programmaliijnen waarlangs we in de periode 2021-2022 gezamenlijk beleid willen ontwikkelen en activiteiten gaan organiseren. Aangezien de periode waarvoor subsidie wordt aangevraagd betrekking heeft op slechts één schooljaar (met een uitloop naar december 2022), zullen de activiteiten voor een deel gericht zijn op het voorbereiden en faciliteren van een meer duurzame samenwerking in de regio (o.a. door het gezamenlijk inrichten van een werkorganisatie, het uitvoeren van onderzoek en het opstarten van projecten gericht op het aantrekken en behouden van onderwijsprofessionals voor de regio). De geplande activiteiten staan dan ook niet op zichzelf en zullen onderdeel zijn van een uiteindelijke breder en structureel vorm te geven strategisch HR-beleid rond het thema personeelstekort.

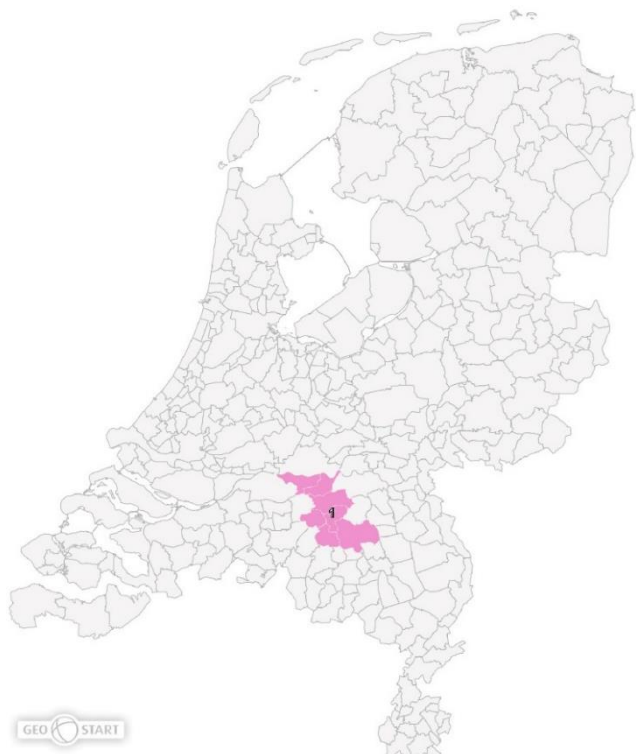
1. Afbakening en beschrijving van de regio Noord Brabant-Oost

In dit hoofdstuk bakenen we de regio af (volgens de regio-eisen zoals opgenomen in artikel 8 van de subsidieregeling) en schetsen op hoofdlijnen de relevante ontwikkelingen en uitdagingen in de regio.

1.1. Afbakening van de regio

De subsidieaanvraag is gericht op de regio zoals weergegeven in onderstaand figuur en omvat de volgende gemeenten:

- Zaltbommel
- Maasdriel
- Den Bosch (incl. Rosmalen)
- St. Michielsgestel
- Vught
- Boxtel
- Meijerijstad



De schoolbesturen voor primair onderwijs die deelnemen aan de subsidieaanvraag zijn opgenomen in het overzicht hieronder. Zij vertegenwoordigen samen 43 % van de besturen in het primair onderwijs in de hiervoor gemeenten. Samen beschikken zij over 1901 fte (peildatum), wat overeenkomt met 69% van de totale personeelsomvang in deze regio. Daarmee voldoen de samenwerkende besturen aan de kwantitatieve criteria voor de subsidieaanvraag.

74049	Stichting Signum, penvoerder	
40706	Stichting Talentis voor Kath., PC en Algemeen Bijzonder primair Onderwijs	
40848	Cadans Primair, stichting voor kath. en interconfessioneel primair Onderwijs	
40874	Stichting Samenwerkingsbestuur voor KOPO Schijndel	
41633	Stichting Regionaal Openbaar Onderwijs Maas & Meierij	
41672	Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs 's-Hertogenbosch e.o.	
31076	Stichting Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden & Oost-Nederland (SIMON)	
42658	Stichting Christelijk Onderwijs Bommelerwaard	
42723	Stichting Jenaplanschool Antonius Abt	
73556	Stichting Sint Albertus	
41588	Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs te Well	
74127	Stichting Gabriël bs en vso voor leerlingen met een motorische beperking	
85269	Stichting Zuiderbos	
<i>aantal fte in regio</i>		2772
<i>aantal fte deelnemers in regio (>800)</i>		1929
<i>percentage fte deelnemers in regio (>1/3)</i>		70%
<i>aantal besturen regio</i>		28
<i>aantal deelnemende besturen regio</i>		13
<i>percentage deelnemende besturen regio (>35%)</i>		46%

(Bron: regiotool RAP)

1.2. Ontwikkelingen en uitdagingen in de regio

Personeelstekort algemene trend

Ook de regio Noord Brabant Oost heeft al geruime tijd te maken met een oplopend personeelstekort in het onderwijs. Alle besturen in de regio ervaren in toenemende mate problemen bij het vervullen van vacatures voor het onderwijzend en ondersteunend personeel; zowel voor de reguliere formatie als voor vervangingswerkzaamheden.

Door het tekort staan de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs onder druk, alsmede het werkplezier van de professionals verbonden aan de scholen. De recent vrijgekomen "NPO-middelen" leiden op sommige scholen tot extra vacatures en daardoor tot meer bewegingen van personeel. Om het tekort aan leraren het hoofd te bieden ondernemen besturen gerichte (wervings)acties. Dat gebeurt op regionaal niveau (zie overzicht bestaande initiatieven in hoofdstuk 2), maar voornamelijk nog op het niveau van de eigen onderwijsstichtingen. Acties en beleid richten zich enerzijds op het aantrekken van nieuw, gekwalificeerd personeel en anderzijds op behoud van het zittend personeel (o.a. starters).

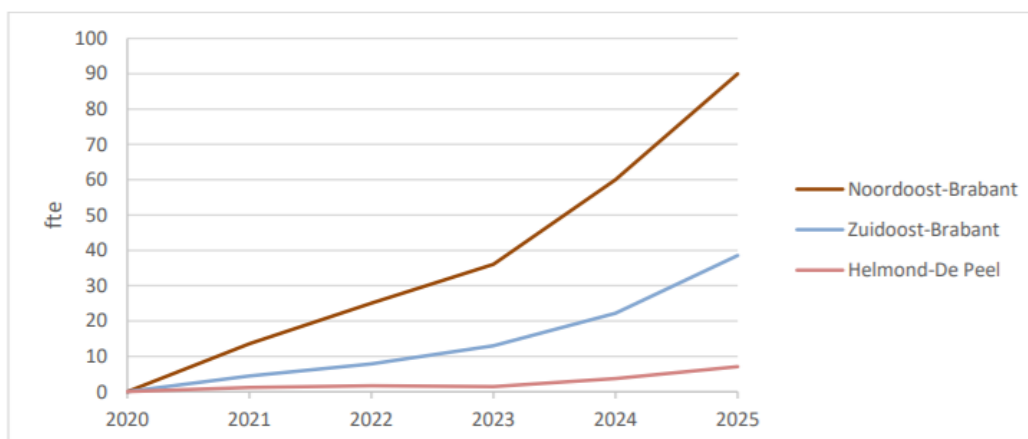
Onvervulde werkgelegenheid

Aan de hand van gegevens over de vervangingsvraag, in- en uitstroom stroom van leerkrachten en werkgelegenheid geeft het CentERdata-rapport arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2020-2025 (<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2020/12/Regionale-Arbeidsmarkttramingen-OCW-2020-2025-Regio-Noord-Brabant-Oost.pdf>) inzicht in o.a. de "onvervulde werkgelegenheid" en daarmee het lerarentekort in de regio. In de regio Noord-Brabant-Oost wordt een absoluut tekort verwacht van 90 fte in 2025; een tekort dat hoger ligt dan

het landelijk gemiddelde. In de praktijk kunnen tekorten overigens hoger liggen. Bij de interpretatie van de cijfers is het namelijk van belang om te kijken naar de definitie van het lerarentekort. Die definitie hangt bijvoorbeeld af van de vraag wat besturen/ scholen als maximaal toelaatbare groepsomvang beschouwen, maximale werkdruk, minimale kwaliteit, bevoegdheid, e.d.

Figuur 2: Onvervulde werkgelegenheid in fte

Arbeidsmarktregio	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Landelijk	3	186	381	531	905	1.433
Noordoost-Brabant	0	14	25	36	60	90
Zuidoost-Brabant	0	4	8	13	22	39
Helmond-De Peel	0	1	2	1	4	7



Het Arbeidsmarktplatform constateert in zijn "Regionale arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2021" dat de personeelstekorten zich niet alleen beperken tot de leraren. Zo steeg de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel in deze regio de afgelopen periode fors (zo'n 23 %).

In- en uitstroom PABO en zij-instroom

Uit de analyse van het Arbeidsmarktplatform blijkt dat het aantal gediplomeerden in de regio in de afgelopen periode is toegenomen (van 2015-2019 een stijging van bijna 8 procent.) Ook het aantal studenten dat kiest voor de PABO is toegenomen. Tussen 2016 en 2020 is de instroom van studenten in deze regio met zo'n 34 procent toegenomen, tot 516 studenten. Dit is overigens een minder grote toename dan gemiddeld in Nederland, waar sprake is van een toename van ruim 62 procent. De toename van PABO-studenten en gediplomeerden is weliswaar een positieve ontwikkeling, maar de komende jaren zal het aantal afstudeerder onvoldoende zijn om aan de onvervulde vraag te voldoen.

Vervangingsproblematiek

In deze regio is er in overeenstemming met de ontwikkelingen in de rest van het land sprake van een leegloop van de eigen en gezamenlijke vervangingspools. Dit is een grote zorg; in de loop van het schooljaar kunnen scholen nauwelijks nog voorzien in vervanging. Zonder vervangers neemt de druk op de medewerkers op de scholen direct toe.

Ontwikkeling Kindcentra

Binnen de deelnemende schoolbesturen is een sterke trend zichtbaar naar de vorming van kindcentra waarin pedagogisch medewerkers, leerkrachten en andere professionals vanuit een gezamenlijke visie werken aan de ontwikkeling van kinderen. Deze samenwerking biedt kansen om personele functies in kindcentra te combineren en nieuwe mensen voor het onderwijs te interesseren.

De hiervoor geschetste trends en ontwikkelingen stellen ons voor een aantal gezamenlijke uitdagingen die de ambities voor de komende jaren (mede) bepalen:

- **Hoe kunnen we het imago van het beroep van onderwijsprofessional en de opleidingen daartoe verbeteren en daarmee gemotiveerde en ambitieuze jongeren en nieuwe doelgroepen te interesseren voor een baan in het onderwijs?**
- **Hoe “binden en boeien” we kwalitatief, gemotiveerd en breed inzetbaar onderwijspersoneel op onze scholen?**

In het aangaan van bovengenoemde uitdagingen is concurrentie tussen besturen (bijvoorbeeld via het aanbieden van gunstiger of bijzondere arbeidsvoorwaarden) in onze visie niet in het belang van de leerling. We kijken dus over onze eigen school- en bestuurlijke grenzen en willen inzetten op het realiseren van structurele en regio-brede samenwerking om het personeelstekort aan te pakken.

2. Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we op hoofdlijnen de wijze waarop de diverse partners in de regio betrokken zijn bij deze subsidieaanvraag.

Zie hoofdstuk 1 voor het overzicht van deelnemende schoolbesturen. Fontys Hogeschool Kind en Educatie is mede-ondertekenaar van de subsidie-aanvraag.

2.1. Betrokkenheid organisaties

De besturen in de regio geven de voorkeur aan het vormen van een grote RAP-regio, waarin zoveel mogelijk regionale besturen participeren. Vanwege de beperkte aanvraagtermijn van de subsidie en de onmogelijkheid om alle besturen in deze fase intensief te betrekken is er voor gekozen om te werken met een kerngroep van regionale onderwijsorganisaties (bestuurders, HR-professionals, directieleden) die vanuit bestaande samenwerkingsinitiatieven richting en uitvoering gaat geven aan de programmalijnen en activiteiten zoals beschreven in hoofdstuk 3. Zie voor overzicht deelnemende schoolbesturen: hoofdstuk 1.

Fontys Hogeschool Kind en Educatie (HKE) is als opleider van onderwijsprofessionals een belangrijke partner¹. De lerarenopleiding levert een belangrijk deel van de gediplomeerden af die starten als leerkracht bij de deelnemende besturen. In het kader van dit plan van aanpak is Fontys HKE met name actief in de samenwerkingsprojecten gericht op:

- versterking van het imago van het beroep van leerkracht en het enthousiasmeren van middelbare scholieren en zij-instromers voor de opleiding;
- het verzorgen van onderwijsprogramma's aan zij-instromers;
- het geven van onderwijs aan de doorstroom van onderwijsassistenten naar leraar(ondersteuner), zoals AD PEP;
- bieden van ondersteuning bij netwerken gericht op begeleiding van startende leerkrachten;
- begeleiding, ondersteuning, coaching, gedurende de opleiding en de inductiefase in samenwerking met het onderwijsveld.

¹ Met overige Pabo's die een rol vervullen binnen onze regio zal tzt contact worden gelegd om te onderzoeken of aansluiting bij de samenwerking in het kader van dit plan mogelijk is.

Andere betrokkenen zijn o.a. Roler, Driessen en diverse aanbieders van o.a. scholing, training en coachingstrajecten, zie bestaande samenwerkingsinitiatieven. Vanuit de kerngroep van deelnemende besturen wordt de samenwerking verder geïntensiveerd en uitgebreid en worden nieuwe initiatieven ontwikkeld met overige potentiële partners in de regio. In het bestuurlijk overleg van 24 september 2021 hebben alle deelnemers zich akkoord verklaard met de voorgestelde aanpak.

2.2. Beknopte beschrijving bestaande samenwerkingsinitiatieven

Samenwerkingspartners hebben in de afgelopen jaren diverse initiatieven ontwikkeld om elkaar te versterken bij o.a. het vinden van oplossingen voor het toenemende personeelstekort. We noemen hier de belangrijkste initiatieven.

Dommelgroep

De Dommelgroep is een samenwerkingsverband van de schoolbesturen SKOSO, SKOPOS, Cadans Primair en Talentis in het gebied De Meijerij. De Dommelgroep heeft een shared servicecentrum dat diensten levert op het gebied van personeel, HR, financiën en huisvesting. De besturen binnen de Dommelgroep werken o.a. met een gezamenlijke stafafdeling P&O om een hogere mate van professionaliteit te bereiken (en op onderdelen personeelsbeleid op elkaar af te stemmen). Onderdeel van de Dommelgroep is de VIP (Vervangers- en Invallerspoo)l) waar zo'n 35 vaste poolers inzetbaar zijn voor met name de kortdurende vervangingen op de aangesloten scholen.

Netwerk HR-professionals

Sinds 2002 komen HR-professionals in de regio structureel (jaarlijks 3x) samen om kennis en ervaringen te delen en om te sparren over personele vraagstukken. Er is inmiddels sprake van een stevig professioneel netwerk waarin P&O-ers in het aangaan van personele uitdagingen ook over de grenzen van het eigen bestuur kijken.

Trajecten Zij-instroom

Begeleiding van Zij-instromers heeft in de regio bijzondere aandacht. Zo hebben ATO-scholenkring, Signum, STROOMM en Talentis in samenwerking met Roler een zij-instroomtraject opgezet. Vakbekwame professionals die geïnteresseerd zijn in het vak van leraar kunnen een verkorte opleiding voor vakbekwame professionals volgen.

OMC073- Vervangingspool

In het Onderwijs Mobiliteitscentrum-073 organiseren de deelnemende schoolbesturen in de regio De Meierij in samenwerking met Driessen samen de kort- en langdurende vervangingen op de basisscholen. Deelnemers: Stichting Jenaplanschool Antonius Abt, Bommelerwijs, ATO-scholenkring, STROOMM', Signum. In de gezamenlijke vervangingspool zijn poolers in dienst die op basis van een arbeidsovereenkomst en een bovenbestuurlijke detacheringsovereenkomst ingezet worden op de scholen van de deelnemende besturen. Er zijn ambities om de samenwerking verder uit te breiden, o.a.: harmoniseren/ afstemmen vervangingsbeleid deelnemers, uitbreiden activiteiten mobiliteitscentrum (stimuleren vrijwillige mobiliteit, werk naar werkbegeleiding), professionaliseringstrajecten (vorming professionele leergemeenschappen, gezamenlijke scholing en workshops, kennisdeling).

Samenwerking Fontys HKE

Het Partnerschap Opleiden in de School (POS) is een samenwerkingsverband van Fontys Hogeschool Kind en Educatie en ruim 40 schoolbesturen in de regio 's-Hertogenbosch, Veghel,

Tilburg, Eindhoven en Venlo. Binnen deze samenwerking tussen opleiding en werkveld wordt vorm gegeven aan het gezamenlijk opleiden van toekomstige onderwijsprofessionals.

ATO-scholenkring, Signum en de besturen die deel uitmaken van de Dommelgroep nemen jaarlijks deel aan de banenmarkt voor 3e en 4e jaars studenten van de PABO van Fontys HKE. Een nieuwe ontwikkeling (sinds juli 2021) is de samenwerking tussen Fontys HKE, Signum en het Sint Jans Lyceum in het "Teacher Talent Team. In dit traject worden leerlingen van het Sint-Janslyceum begeleid door studenten van de PABO in hun rol als "Talent2Teach". Eén van de doelstellingen van het samenwerkingsproject is het interesseren van pedagogisch talent voor de PABO of een andere lerarenopleiding.

3. Doelstelling, uitgangspunten en programmaliijnen

3.1. Doelen

In het zoeken naar antwoorden op onze gezamenlijke uitdagingen zijn duurzame samenwerking en verbinding sleutelwoorden. Door samenwerking tussen besturen en opleider(s) willen we inzetten op een duurzame inzetbaarheid van (potentiële) medewerkers: personeel binden aan de regio en uitval voorkomen. Ons centrale doel is het behouden en borgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen in onze regio door het personeelstekort in het onderwijs te verminderen. De focus ligt daarbij op het aantrekken, boeien en behouden van onderwijsprofessionals.

Subdoelen

A. Realiseren van een integrale aanpak om het imago van het brede onderwijsberoep te verbeteren. (toename van instroom in de opleidingen, zowel voor de voltijd- en deeltijdopleidingen als voor de zij-instroomtrajecten.

B. Behouden (voorkomen van ongewenste uitval/verloop) van (startende) onderwijsprofessionals en vervangers in de regio.

C. Aantrekkelijker maken van het werken in de regio door het aanbieden van professionaliseringsmogelijkheden, doorstroomtrajecten, inzetten op employability.

Deze sterk met elkaar samenhangende doelen worden concreet in activiteiten die we bundelen in 3 programmaliijnen. Bij de invulling en uitwerking van de programmaliijnen gaan we uit van een aantal belangrijke uitgangspunten:

3.2. Belangrijke uitgangspunten vooraf:

- In de uitwerking van de programmaliijnen maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande netwerken, bouwen we voort op succesvolle lopende samenwerkingen en ervaringen en vullen deze waar mogelijk aan met initiatieven om o.a. nieuw potentieel aan te trekken.
- Het formeren van een nieuwe RAP-regio zien wij als een belangrijke impuls om regionale afstemming rond vraagstukken m.b.t. het personeelstekort structureel vorm te geven. De eerste programmaliijn richt zich dan nadrukkelijk ook op het versterken en uitbreiden van bestaande samenwerking. De bestuurlijke dialoog is in onze visie een belangrijke voorwaarde om van samenwerking binnen deze en andere programmaliijnen een succes te maken.
- De activiteiten binnen de programmaliijnen zijn gericht op een brede doelgroep: zij-instromers, herintreders, startende leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiders.
- We investeren niet alleen in activiteiten die op korte termijn effect resulteren, maar ook in activiteiten met een duurzaam karakter. Activiteiten zullen onderdeel zijn van een

uiteindelijke breder en structureel vorm te geven strategisch HR-beleid rond het thema personeelstekort in de regio.

- We zoeken waar mogelijk de samenwerking met andere partners binnen en buiten de sector (VO, kinderopvang, MBO) om van elkaar te kunnen leren en samen op te trekken in de aanpak van het personeelstekort. Ook zoeken we de samenwerking met andere RAP-regio's en initiatieven.
- Het plan van aanpak is niet in beton gegoten, maar ontwikkelt zich werkende weg. In de activiteitenplanning is daar rekening mee gehouden (doorontwikkeling obv onderzoek, succeservaringen)

3.3. Programmalijnen

1. **Intensiveren en uitbreiden van bestuurlijke samenwerking**, ontwikkeling van een gezamenlijke visie en aanpak t.a.v. terugdringen van het personeelstekort in het onderwijs
2. **“Binden en boeien”** door het uitvoeren van gezamenlijke activiteiten gericht op versterking van het imago van de onderwijsberoepen, door gezamenlijke werving en samenwerking in aantrekkelijke opleidings- en begeleidingsprogramma's
3. **Intensiveren en vernieuwen van begeleiding en coaching/ inductie t.b.v. de brede groep starters en herstarters in het onderwijs.**

We lichten de programmalijnen en beoogde opbrengsten toe in het activiteitenoverzicht (volgende hoofdstuk).

4. Activiteitenoverzicht

4.1. Activiteiten per programmalijn.

Programmalijn 1: Intensiveren en uitbreiden van bestuurlijke samenwerking, ontwikkeling gezamenlijke visie en aanpak

Activiteiten binnen deze programmalijn zijn gericht op het structureel organiseren van ontmoeting en uitwisseling van kennis en expertise binnen de regio. In het bestuurlijk overleg gaan besturen structureel met elkaar in gesprek, ontwikkelen vanuit een gezamenlijke visie beleidskaders voor de regio en maken afspraken over de sturing op dat beleid. Te verkennen en vervolgens uit te werken thema's worden opgenomen in een bestuurlijke ontwikkelagenda; thema's o.a.:

- Strategische personeelsplanning- analyse en afstemming van vraag en aanbod, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, vervanging en mobiliteit
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit: op basis van onderzoek komen tot input voor nieuw/ gezamenlijk beleid en HR-instrumenten, gericht op een betere aansluiting tussen drijfveren en behoeften van medewerkers en die van de onderwijsorganisatie
- Gezamenlijke professionaliseringstrajecten, samen opleiden.
- Anders organiseren in relatie tot het personeelstekort; onderzoeken van modellen rond differentiatie in rollen en functies binnen onderwijsteams

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1. Inrichten werkorganisatie- stuurgroep, werkgroepen, procesbegeleider (zie 4.2).	September-oktober 2021	Project-/ werkorganisatie is ingericht, stuurgroep en werkgroepen zijn bemenst, procesbegeleider/ aanjager benoemd/ aangewezen	
1.2. Opstellen van een bestuurlijk ambitiedocument en ontwikkelagenda rond genoemde strategische thema's (en onderzoeksuitkomsten). <i>Vaststellen</i>	Oktober-december 2021	Gedragen bestuurlijk ambitiedocument en meerjaren-ontwikkelagenda, bij voorkeur binnen bredere regio dan huidige kerngroep. Opdrachten en samenstelling werkgroepen zijn vastgesteld	
1.3. Uitvoering ontwikkelagenda, voorbereiden en organiseren van ontwerp-/ ontwikkelsessies	Vanaf januari 2022 (meerjarenplan)	Besturen (staf, scholen) werken samen om het regionale personeelstekort op de lange termijn te verminderen.	

1.4. Uitbreiden/ intensiveren bestaand HR-netwerk	Vanaf schooljaar 2021/2022,	<p>Structurele uitwisseling van kennis, expertise en ervaring op het gebied van strategisch HR in de regio vindt plaats. Frequentie is uitgebreid van 3 naar 5x per jaar.</p> <p>Vanuit kennisdeling en netwerken is strategisch HR-beleid en zijn instrumenten/ interventies t.a.v. aanpak tekorten (door)ontwikkeld.</p> <p>Er is een kernteam van HR-adviseurs die binnen de regio een adviseurs- en ondersteunende rol heeft naar de kleinere besturen en éénpitters.</p>	
---	-----------------------------	---	--

Programmaliijn 2. "Binden en boeien"

De activiteiten binnen deze programmaliijn bouwen voornamelijk voort op bestaande initiatieven en richten zich op:

- versterking van het imago van de onderwijsberoepen
- het enthousiasmeren van scholieren en studenten voor de opleiding en het vak van onderwijsprofessional;
- aanbieden van (voortgezette) opleidingen voor onderwijsprofessionals
- vitaal en gemotiveerd houden van zittend onderwijspersoneel
- het aantrekken, opleiden en begeleiden van nieuwe doelgroepen naar een passende plek in het onderwijs (zij-instromers);

Binnen deze programmaliijn is sprake van een nauwe samenwerking tussen Fontys HKE en de schoolbesturen.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1. Opzetten van een regionale campagne gericht op verbeteren van het imago van het onderwijs en opleidingen, waaronder het opzetten van een regionale website/ digitaal informatiepunt (zie 4.3.).	Start: oktober/ november 2021 Doel: structureel	Centrale website, informatiepunt (zie 4.3.)) is in de lucht. Verschillende potentiële medewerkers (doelgroepen) in het onderwijs zijn beschreven, met een daarbij behorende benadering (aantrekkelijke voorbeelden en loopbaanpaden tonen, inzicht in aanbod opleiders en potentiële werkgevers).	Samenwerkingsproject onderwijsveld en Fontys, werkende weg aansluiting andere opleiders.

		(Half)jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst voor geïnteresseerden in het onderwijs door onderwijsveld en opleider(s). De activiteiten hebben een positieve invloed op het imago van het werken in het primair onderwijs in onze regio.	
2.2. Promotie van het onderwijsberoep bij middelbare scholieren, o.a. - (bij gebleken succes) uitbreiden concept "Talent to Teach, organiseren van snuffelstages, aandacht voor onderwijsberoep in LOB-aanbod voortgezet onderwijs en MBO.	Schooljaar 2021/2022, jaarlijks terugkerend	- Ruim aanbod van oriëntatiemogelijkheden op het onderwijsberoep - Verbetering imago onderwijsberoep - Toename inschrijvingen opleidingen en vervulde vacatures in de komende jaren (lange termijn-effect).	
2.3. Opleidings-/ doorstroomtrajecten Fontys: - (in company) opleiding van onderwijsassistent naar leraar(ondersteuner) - Opleidingstraject Jonge Kind specialist - Aanbod post Hbo-opleidingen en trainingen, o.a. Master SEN	Doorlopend	- "High potentials" onderwijsassistenten binnen de besturen hebben zich doorontwikkeld naar leraar(ondersteuner) - specialisatiemogelijkheden binnen brede werkveld zijn binnen de brede regio bekend en worden benut	
2.4. Laagdrempelig maken van instroom door zij-instromers en het gezamenlijk Inzichtelijk maken van opleidingsroutes voor zij-instromers.	Schooljaar 2021-2022	Er is inzicht in en kennis van (vervolg-)opleidingen, keuzemogelijkheden, leer/werkmogelijkheden, betrokken aanbieders/ partners bij zij-instromers/ nieuwe doelgroepen, o.a. via centrale website, informatieloket. Toename zij-instromers in de regio	
2.5. Planning en organisatie van oriëntatieprogramma's voor brede doelgroep	Schooljaar 2021/2022	Uitvoering Oriëntatieprogramma's voor diverse doelgroepen/ geïnteresseerden.	Fontys ism onderwijsveld en andere aan te sluiten aanbieders.
2.6. Gezamenlijk aanbieden van activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid, o.a. vitaliteitsprogramma's, coaching, intervisie	Obv behoefte peiling, schooljaar 2021/2022	Ruim aanbod in de regio van in company of persoonlijke training en programma's gericht op duurzame inzetbaarheid	Samenwerking met bestaande externe partners

Programmaliijn 3: Ontwikkelen van een hoogwaardig en aantrekkelijk inductieprogramma voor startende onderwijsprofessionals (en vervangers)

De activiteiten binnen deze programmaliijn richten zich op het bieden van ondersteuning en begeleiding aan onderwijsprofessionals tijdens de eerste jaren van hun loopbaan. Daarmee beogen we uitval tegen te gaan en nieuwe medewerkers te behouden voor het onderwijs.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1. Opzetten en uitvoeren van onderzoek naar goed practises, knelpunten en wensen in de loopbaan van startende onderwijsprofessionals	Januari 2022	Er is zicht op de (begeleidings) behoefte en wensen van startende professionals in het onderwijs. Verlagen van uitval onder starters en vervangers.	
3.2 Vanuit de bestaande (POS)-samenwerking bestaat er een programma voor startende leerkrachten. Op basis van de input, onderzoeksresultaten uit activiteit 3.1. aanpassen van dit programma.	Tweede helft schooljaar 2021/2022	Inductieprogramma is vernieuwd, passend bij actuele begeleidings- en ondersteuningsbehoefte van starters	
3.3. Gezamenlijke (bij)scholing en intervisie huidige starterscoaches.	Vanaf tweede helft schooljaar 2021/2022	De starterscoaches hebben een (regionaal) trainingsprogramma gevolgd obv uitgangspunten inductieprogramma. Starterscoaches wisselen ervaringen en expertise uit (intervisie).	
3.4. Starterscoaches begeleiden starters met een nader te bepalen aantal uur per starter (obv vastgesteld programma)	Doorlopend	Coaching en begeleiding draagt bij aan versterken competenties en welbevinden van starters	
3.5 Begeleidingsactiviteiten (16) zij-instromers op de werkplek (centrale coördinatie), o.a. - coaching en extra ondersteuning zij-instromers - intervisie zij-instromers	Schooljaar 2021/2022, doorlopend	Verlagen van uitval onder zij-instromers Effectieve integratie in het onderwijs Tevredenheid/ welbevinden van medewerkers	Elk schoolbestuur stelt begeleidingsuren beschikbaar, bijv. in de vorm van aanstellen van een zij-instroomcoach of begeleiding onder te brengen bij de starterscoaches.

4.2. Aanstelling procesbegeleider/ aanjager

In de uitvoering van de activiteiten wordt gekozen voor een project- en planmatige aanpak. Daarmee beogen we een efficiënte uitvoering en borging van de activiteiten. De project/ werkorganisatie zoals beschreven in programmalijn 1 bestaat uit een stuurgroep en werkgroepen. De projectorganisatie wordt bij voorkeur en waar mogelijk (beschikbaarheid, representativiteit en competentie) ingevuld met mensen uit de eigen organisatie, waar nodig extern ondersteund.

Als aanjager en stimulator van de programmalijnen en het bewaken van de voortgang en onderlinge samenhang tussen activiteiten wordt een in- of externe procesbegeleider/ aanjager aangesteld. Hij/zij is de 'linking pin' tussen de werkgroepen en stuurgroep en deels op afroep beschikbaar om te ondersteunen en om te zorgen dat besluitvorming op een projectmatige wijze plaatsvindt.

Kerntaken van de aanjager/ procesbegeleider:

- Regie op uitvoering van het plan van aanpak
- Adviseren van de stuurgroep
- Voorbereiden van besluitvorming in stuurgroep en werkgroepen, opstellen van rapportages/ plannen
- Bewerkstelligen van verbinding tussen projecten en activiteiten
- Ondersteunen bij het opstarten van de werkgroepen
- Fungeren als schakel tussen werkgroepen en stuurgroep door te ondersteunen, voor te bereiden en waar nodig te coachen
- Bewaken van de voortgang
- Toezien op en ondersteunen van de werkgroepen bij het opstellen van (voortgangs)rapportages en adviezen.
- in- en externe communicatie

4.3. Inrichting van een informatiepunt of loket.

Onderdeel van programmalijn 2 is het ontwikkelen van een informatieloket (in de vorm van een website). Doel van het informatieloket is om een brede doelgroep van geïnteresseerden in het onderwijs (van 15-67 jaar) op aantrekkelijke wijze, laagdrempelige en volledige informatie te verstrekken over het werken in het onderwijs en hen te begeleiden in hun zoektocht. Bij de inrichting van het loket willen we waar mogelijk aansluiten bij bestaande, succesvolle initiatieven en gebruik maken van het landelijke Onderwijsloket.

Voorlopig vastgestelde doelgroepen:

- Scholieren die overwegen om een opleiding te gaan volgen die hen voorbereid op werken in het onderwijs;
- Mensen zonder onderwijsbevoegdheid die werkzaam zijn in een andere sector en overwegen te gaan werken in het onderwijs;
- Mensen met een onderwijsbevoegdheid die overwegen om weer te gaan werken in het onderwijs.
- Onderwijsprofessionals en ondersteuners die zich verder willen ontwikkelen of de overstap willen maken naar een ander bestuur;
- PABO- en MBO-Studenten (kennismaking onderwijsorganisaties)

5. Begroting

Op de volgende bladzijde worden de in hoofdstuk 4 beschreven activiteiten vertaald in een begroting. De nummering in de begroting en toelichting op de begroting sluit aan bij de nummering van de activiteiten.


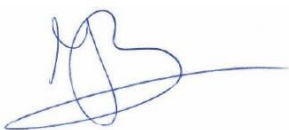
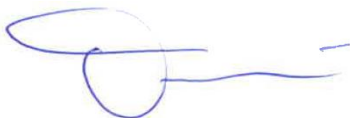
Totaal begrote kosten	€ 284.170
Confinanciering (1/3)	€ 94.714
Aan te vragen subsidie (2/3)	€ 189.456

Begroting							
	Totaal	Aankoop systemen /diensten	Intern personeel	Begroting uren	uurtarief	Subsidie Rijk	Co-financiering
1. Intensiveren van samenwerking							
1.1 Procesbegeleider en werkorganisatie	15.200		15.200	160	95	10.134	5.066
1.2 Bestuurlijk ambitiedocument en ontw.agenda	26.300	22.500	3.800	40	95	17.534	8.766
1.3 Uitvoering ontwikkelagenda	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
1.4 Uitbreiden/intensiveren HR-netwerk							
2. Binden en boeien	-		-				
2.1 Regionale campagne	5.130		5.130	54	95	3.420	1.710
2.2 Promotie van het beroep	3.420		3.420	36	95	2.280	1.140
2.3 Opleidings-/doorstroomtrajecten Fontys	12.500	12.500	-			8.334	4.166
2.4 Laagdrempelig maken van instroom	5.200		5.200	80	65	3.467	1.733
2.5 Planning en organisatie oriëntatieprogramma's	10.400		10.400	160	65	6.934	3.466
2.6 Gezamenlijke activiteiten duurzame inzetbaarheid	4.680		4.680	72	65	3.120	1.560
	19.000		19.000	200	95	12.667	6.333
3. Ontwikkelen hoogwaardig inductieprogramma							
3.1 Knelpuntenonderzoek	18.240		18.240	192	95	12.161	6.079
3.2 Opzetten inductie in co-productie	23.240	5.000	18.240	192	95	15.494	7.746
3.3 Scholing en intervisie starterscoaches	9.500		9.500	100	95	6.334	3.166
3.4 Starterscoaches begeleiden starters	60.800		60.800	640	95	40.535	20.265
3.5 Begeleidingsactiviteiten zij-instromers	60.800		60.800	640	95	40.535	20.265
Verantwoording penvoerder	4.560		4.560	48	95	3.040	1.520
	-						
	284.170	40.000	244.170	2.646		189.456	94.714

	Toelichting intern	Toelichting aankoop/systemen/diensten	Bedrag
1			
1.1	4 uur per week, gedurende 1 jaar, 40 weken. Overleg met individuele besturen en gezamenlijk overleg	Promotie/websites	€ 10.000
1.2	1 u p week, 1 jaar	Vergaderkosten	€ 5.000
1.3	ondersteuning gedurende 1 jaar 2 uur per regio	Externe deskundigheid	€ 7.500
1.4			
2			
2.1	1e deel pakket van eisen 3 bijeenkomsten a 3 uur. Projectgroep 6 personen		
2.2	volledige pakket van eisen, interviews door 6 personen		
2.3	€ 12500 per regio schatting	Kosten Fontys ingeschat	12.500
2.4	2 u p week, gedurende 1 jaar . 80 uur per regio		
2.5	4 uur per week, 1 jaar		
2.6	6 vergaderingen van 3 uur met 4 besturen		
3			
3.1	werkgroep. 4 bijeenkomsten a 4 uur. 12 besturen		
3.2	werkgroep. 4 bijeenkomsten a 4 uur. 12 besturen	Workshops	€ 5.000
3.3	werkgroep 6 besturen P&O 4 uur + organisatie		
3.4	2 uur per week, 8 personen 1 jaar		
3.5	1 uur per week, 16 personen 1 jaar		
4.0	gedurende 1 jaar, 2 maal verslaglegging á 24 uur plus administratie		

* Daar waar gerekend wordt met een tarief van €95, = is sprake van een gemiddeld uurtarief i.v.m. de mix van deelnemers (besturen, leidinggevenden, leerkrachten, externe inzet

6. Ondertekening

Deelnemend bestuur 1, tevens aanvrager	
Naam	Stichting Signum
Bevoegd gezag nummer	74049
Contactpersoon	Jan Heijmans, bestuurder
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 2	
Naam	Mytylschool Gabriël
Bevoegd gezag nummer	74127
Contactpersoon	I.B. Oelen, directeur-bestuurder
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 3	
Naam	Stichting Talentis
Bevoegd gezag nummer	40706
Contactpersoon	A.W.J. Reijnen
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 4	
Naam	Stichting Sint Albertus – Speelleercentrum De Oversteek
Bevoegd gezag nummer	73556
Contactpersoon	Irene Verbeet, directeur-bestuurder
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 5	
Naam	SKOPOS "Dommelgroep"
Bevoegd gezag nummer	40874
Contactpersoon	A. Pepping, directeur-bestuurder
Ondertekening	A. Pepping (Bestuurder) 
Deelnemend bestuur 6	
Naam	ATO Scholenkring
Bevoegd gezag nummer	41672
Contactpersoon	Hans Tijssen – Xaveer Wanders
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 7	
Naam	Cadans Primair
Bevoegd gezag nummer	40848
Contactpersoon	M. van Wegberg
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 8	
Naam	Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs te Well
Bevoegd gezag nummer	41588
Contactpersoon	A.C. van Kuilenburg
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 9	
Naam	SCOBommelerwaard
Bevoegd gezag nummer	42658
Contactpersoon	Gert Tissink
Ondertekening	
Deelnemend bestuur 10	
Naam	Stroomm
Bevoegd gezag nummer	41633
Contactpersoon	R.J.A. Koevoets
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 11

Naam	Stichting SIMON
Bevoegd gezag nummer	31076
Contactpersoon	Mehmet Okuducu
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 12

Naam	Stichting Zuiderbos
Bevoegd gezag nummer	85269
Contactpersoon	E.B.T.M. van den Oever
Ondertekening	

Deelnemend bestuur 13

Naam	Jenaplanschool Antonius Abt – S. Kusters
Bevoegd gezag nummer	42723
Contactpersoon	Janey van Kaam (Bestuurder: S. Kusters)
Ondertekening	

Deelnemende hogeschool

Naam	Fontys Hogeschool Kind en Educatie – Nus Waleson
Bevoegd gezag nummer	40555 – Brinnr. 30GB
Contactpersoon	Frans Koevoets Bestuurder: Nus Waleson
Ondertekening	