



‘Samen voortbouwen aan de regiovorming met het doel om voor het onderwijs aan onze leerlingen voldoende goed opgeleide en bekwame leraren op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen behouden en te verwelkomen.’

## Voortbouwen aan regiovorming

### *Programma RAP regio Rijnmond Noord 2021-2022*

Deel I	Samenwerkende partners en het plan van aanpak	pagina 2
Deel II	Ontwikkeling op de arbeidsmarkt	pagina 4
Deel III	Het programma van Platform Rijnmond Noord	pagina 7
Deel IV	De begroting en interne allocatie	pagina 12
Deel V	Verklaring deelnemende besturen	pagina 17

*Dit plan is ingediend door het bestuur van OZHW (penvoerder) als aanvraag bij de gewijzigde regeling “Regionale aanpak Personeelstekorten 2020-2022” vanwege subsidie voor een nieuwe regio. Registratie DUS-I onder projectnummer RAP210001. Oorspronkelijke ingediende plan van 27 september 2021 is aangevuld per 10 november 2021. Contactpersoon: A. Roelofs (programmaleider), [a.roelofs971@upcmail.nl](mailto:a.roelofs971@upcmail.nl), mobiel 0651606039.*

## Deel I Samenwerkende partners, de arbeidsmarkt en het plan van aanpak

### **Samenwerking en aanleiding voor een nieuwe RAP regio Rijnmond Noord**

In Rijnmond werken besturen al sinds 2008 samen om knelpunten op de arbeidsmarkt gezamenlijk aan te pakken. Daarvoor is het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond opgericht waar samengewerkt wordt tussen schoolbesturen onderling en tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen.

Het platform heeft in 2020 twee gehonoreerde aanvragen gedaan bij de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Binnen het platform zijn er twee RAP regio's gevormd (Rijnmond West en Rijnmond Oost).

Met de mogelijkheid om een nieuwe regio te vormen aan de noordkant van Rotterdam is het platform via VOION door OCW benaderd om hiertoe het initiatief te nemen. Hoewel de gegunde tijd hiervoor zeer kort was en er daardoor geen proces van uitgebreide kennismaking en ideevorming voor een programma mogelijk was, hebben nu 11 besturen met 34 scholen besloten om binnen het verband van het platform samen een nieuwe RAP regio Rijnmond Noord te vormen. Daarbij is zoveel als mogelijk aangesloten op het RAP programma van het platform.

### **De partners in de regio Rijnmond Noord**

De 9 gemeenten waar de aanvraag van Rijnmond Noord betrekking op heeft zijn aaneengesloten waarbij de afbakening samenvalt met de gemeentegrenzen van Lansingerland, Capelle aan den IJssel, Zuidplas, Krimpenerwaard en Krimpen aan den IJssel, Pijnacker-Nootdorp, Delft, Midden-Delfland en Westland.

De regio voldoet aan de eisen voor het voortgezet onderwijs zoals bepaald in artikel 8 van de regeling. Met een 85% deelname van de besturen kan gesteld worden dat deze regio een robuuste omvang heeft en goed aansluit op de omliggende RAP regio's.

De partners zijn allemaal vo- en pro-schoolbesturen in deze gemeenten, te weten De Driestar, Schoonhovens College, CSG Willem de Zwijger, Blick op Onderwijs, Krimpenerwaard College, OZHW, CVO, Laurentius, CLD, BOOR en Lucas Onderwijs. Volgens de rekentool van DUS-I hebben deze besturen in de gemeenten totaal 2217 fte en 25.725 leerlingen. Met deze omvang kan een arbeidsmarktprogramma een grote impact hebben door de schaal waarop wordt samengewerkt. Verder doen in elk geval al twee lerarenopleidingen mee in de uitvoering van het programma. Naast de Hogeschool Rotterdam ook het ICLON-Leiden waarbij door de samenwerking van het ICLON met de SEC ook de bètavakken meedoen.

De projectorganisatie Leraar van Buiten vervult een ondersteunende rol bij het realiseren van het zij-instroomprogramma. Deze organisatie is door de samenwerkende RAP regio's en de gemeenten Den Haag en Rotterdam opgericht. De expertise en de ervaring is groot en zal de regio Rijnmond Noord goed kunnen gebruiken om op een rijdende trein te kunnen springen.

Het bestuur van OZHW is vertegenwoordigd met een school in dit partnerschap en zal optreden als penvoerder. Dit bestuur heeft veel ervaring met de administratieve organisatie van gesubsidieerde programma's van samenwerkende besturen.

De programmaleiding a.i. berust in handen van de voormalige voorzitter van het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond en hij is beschikbaar voor de gehele periode van aanvraag en uitvoering tot en met de eindverantwoording.

Bij de uitvoering zal de loketfunctie voor de deelnemende scholen en besturen ook worden vervuld door de programmaleider.

### **De context en de ambitie**

Zoals hierna blijkt zal de komende jaren het tekort aan leraren in Rijnmond in een aantal vakken méér gaan toenemen dan eerder nog werd verwacht. Een groot vraagstuk waarvoor enkelvoudige oplossingen geen soelaas bieden. Vanuit die context zullen we de middelen niet alleen inzetten op de 'instroomkant', maar ook voor de opleidingskant en het human resource beleid van de besturen.

Het plan heeft een looptijd van slechts één jaar en kan niet eerder dan in december beginnen. Daarom zijn we pragmatisch bij de aanpak en realistisch bij de ambitie. Het subsidiebedrag van deze regeling bedraagt totaal €288.750,- voor 11 besturen met 34 scholen. Dit is een bedrag waarvoor ook niet te hoge ambities verwacht kunnen worden in deze uitgestrekte regio met zoveel deelnemende besturen en scholen.

Vanuit het toekomstig perspectief van de voortgezette regionale aanpak van vraagstukken is het wel een zéér belangrijke aanjager voor samenwerking. In deze zin is dit een hele goede stap om hiervoor 'kwartier te maken' en tegelijk het arbeidsmarktbeleid van de besturen voor de periode 2021/22 enigszins te ondersteunen. Daarmee is het onze belangrijkste ambitie om samen voort te bouwen aan de regiovorming met als doel om voor het onderwijs aan onze leerlingen voldoende goed opgeleide en bekwame leraren op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen behouden en te verwelkomen.

## Deel II                      Ontwikkeling op de regionale arbeidsmarkt Rijnmond

### **Regionale ramingen door CentERdata**

Het programma is onderbouwd met een analyse door het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond van de ontwikkelingen in de regio voor leraren vo. Deze analyse is gemaakt aan de hand van de ramingen van OCW en de data van VOION. Deze analyse is afgewogen tegen de eigen beelden uit de praktijk.

Er is een vergelijking gemaakt van de meest recente en de vorige arbeidsmarktramingen<sup>1</sup>. Uit de meest recente raming van OCW uitgevoerd door CentERdata blijkt dat de komende jaren het tekort aan leraren in Groot-Rijnmond in een aantal vakken meer gaat toenemen dan twee jaar geleden nog werd verwacht.

Bij het bepalen van het verwachte tekort is rekening gehouden met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs (onder meer onder invloed van demografische ontwikkelingen) en van de vervangingsvraag (kort gezegd: in hoeverre kan de uitstroom van leraren door pensioen of vertrek worden vervuld door nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen?). Door deze factoren met elkaar in verband te brengen ontstaat het beeld van de verwachte onvervulde vraag per vak, oftewel het lerarentekort.

### **Groeïende onvervulde vraag bij tekortvakken**

Ten opzichte van de cijfers die twee jaar geleden door OCW zijn gepubliceerd, springt een aantal zaken in het oog. Het tekort aan leraren in Rijnmond gaat (als we niets ondernemen om het tij te keren) groter worden dan in de vorige raming werd voorspeld. Het tekort werd in de vorige editie van de raming door CentERdata voor het jaar 2024 op 129 fte geraamd. In de actuele rapportage is het tekort opgelopen voor hetzelfde jaar 2024 tot 150 fte.

Wat daarbij ook opvalt is dat naast de ook in de vorige raming genoemde tekortvakken Duits, Frans, alle bètavakken en klassieke talen, het vak Nederlands tekortvak gaat worden. Dat was nog niet zo in de vorige raming. De uitstroom bij Nederlands is aanzienlijk groter is dan eerder voorspeld. Dit heeft volgens de onderzoekers<sup>2</sup> meerdere achtergronden:

- Leraren Nederlands zijn wat langer door blijven werken dan gedacht, deze stromen nu alsnog uit, waardoor de uitstroom hoger is;
- In Zuid-Holland-Zuid zijn relatief veel leraren Nederlands aanwezig die binnenkort de AOW-leeftijd bereiken;
- In de nieuwe raming is de AOW-leeftijd in 2020 met 4 maanden vervroegd (waardoor deze groep oudere leraren Nederlands eerder uitstroomt).

---

<sup>1</sup> CentERdata november 2018 en december 2019; de arbeidsmarkt voor leraren vo 2019-2024 regio Zuid-Holland Zuid.

<sup>2</sup> Deze info is aanvullend op de ramingen. Er is nader contact gezocht met de onderzoekers over de prognose bij het vak Nederlands.

In de tabel hierna staan de meest actuele cijfers over de ontwikkeling van het tekort aan leraren in het vo in Groot-Rijnmond. De vakken waar het grootste tekort wordt verwacht zijn gemarkeerd.

<b>Ontwikkeling onvervulde vraag naar leraren vo in de regio Groot-Rijnmond per vak in fte</b>							
<b>Vak</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	
Nederlands	1	8	15	19	21	20	
Duits	1	5	10	14	20	22	
Engels	1	1	2	2	2	1	
Frans	1	3	7	11	15	18	
Biologie		1	1	1	1	2	1
Informatica	2	3	5	6	7	8	
Natuurkunde	1	4	9	13	16	19	
Scheikunde	1	5	7	9	12	13	
Wiskunde	1	6	15	20	28	31	
Aardrijkskunde	1	1	1	1	1	1	
Economie	1	1	1	1	1	1	
Geschiedenis	1	1	1	1	1	1	
Levensbeschouwing	1	1	1	1	1	1	
Maatschappijleer	1	1	1	1	1	1	
Techniek	1	1	1	1	1	0	
CKV, Kunstvakken	1	1	2	1	1	1	
Gezondheidszorg en Welzijn	0	1	1	1	1	1	
Klassieke Talen	1	2	3	5	7	8	
Lichamelijke Opvoeding		1	1	1	1	1	1
Overige Vakken		1	1	1	1	1	1
Praktijkonderwijs	1	1	1	1	1	1	
<b>Totaal</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>87</b>	<b>113</b>	<b>140</b>	<b>150</b>	

### **Vergroten instroom met aandacht voor tekortvakken**

Voortbouwen en continueren betekent dat er ook diverse activiteiten worden uitgevoerd om de instroom van nieuwe leraren in de regio te vergroten. Zo zal Platform Rijnmond zijn aanpak voor de werving van leraren voor de tekortvakken continueren. Daarbij wordt in de campagne “Leraar van Buiten” voor het werven en opleiden van zij-instromers in tekortvakken samengewerkt met de andere besturen in Rijnmond, Den Haag en Rotterdam. De campagne trok in 2019 en 2020/21, ook ondanks de corona-pandemie veel belangstelling en de partners in Rijnmond Noord willen de werkwijze graag overnemen.

Daarnaast willen we er ook voor zorgen dat onderwijswerkgevers ervoor kunnen zorgen dat studenten in tekortvakken extra gefaciliteerd worden om hun bevoegdheid in een passend en prettig tempo te behalen. In het programma is daarvoor een activiteit opgenomen die in de verte lijkt op de lerarenbeurs. Mede onder invloed van het lerarentekort merken we dat het gebeurt dat studenten een baan krijgen aangeboden in een omvang die studieovertraging en dus onbevoegd werken in hand werkt. Bij onder andere de opleidingsscholen<sup>3</sup> OSR en RPO Rijnmond zijn er onderlinge afspraken gemaakt om dit te voorkomen waar partners zichzelf en elkaar aan kunnen houden (anti-groenpluk). Bijvoorbeeld tijdens de opleiding geen aanstelling in jaar 1 en 2; en een beperkte aanstelling in de studie jaren daarna. De activiteit die in dit programma is opgenomen (“korte metten maken met langstuderende in tekortvakken”) is bedoeld als versterking van deze afspraken.

<sup>3</sup> In de regio Rijnmond Noord zijn besturen aangesloten bij meerdere opleidingsscholen zoals de OSR, RPO Rijnmond, RAOS en de Haagse opleidingsscholen. Hierna worden deze collectief aangeduid als opleidingsscholen.

Daarnaast wordt er met de lerarenopleidingen van hogeschool en universiteiten een groeiend aantal studenten en startende leraren in de scholen in alle vakken opgeleid en begeleid tot bevoegde en bekwame leraren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur voor Samen Opleiden en Inductie van de opleidingsscholen waarmee al samenwerking bestaat.

Voor de uitbreiding van het aantal opleidingsplaatsen wordt er net als in de vorige programmaperiode aan schoolbesturen de gelegenheid geboden om toe te treden tot OSR en RPO Rijnmond.

Met de hierboven beschreven activiteiten (en door de samenhang daartussen) zorgen we er in Rijnmond Noord voor dat de instroom van nieuwe leraren wordt vergroot, dat we daarbij extra focus leggen op de instroom in de tekortvakken en dat de kwaliteit van die instroom goed is.

### **Loopbaanperspectieven en voorkomen uitval**

Voorkómen van uitval en het bieden van uitdagende loopbaanperspectieven is het volgende speerpunt uit dit programma. Leraren, schoolleiders, ondersteunende medewerkers en lerarenopleiders krijgen steeds meer mogelijkheden om hun onderwijsloopbaan te verrijken met taken als begeleider (van studenten, collega's), als ontwikkelaar (van modules in de scholen en van curriculum samen met de lerarenopleidingen), als onderzoeker (van hun eigen onderwijspraktijk) of als moderator (van een proces van 'anders organiseren' of bij een werkplaats voor collegiaal leren). Het bieden van professionaliseringsmogelijkheden voor leraren én de mogelijkheid om daarbij van elkaar te leren, zijn onderdelen in dit programma.

## Deel III Het programma van Platform Rijnmond Noord 2021-2022

Het programma bestaat uit een collectief deel en keuzedeel van vier programmalijnen. Het collectieve deel betreft het bevorderen van de zij-instroom in de tekortvakken. Daarvoor sluit dit verband aan bij het programma 'Leraar van Buiten' die de omliggende RAP regio's en de gemeenten Rotterdam en Den Haag samen uitvoeren.

De keuzemogelijkheid voor de aparte schoolbesturen betreft de programmalijnen

- a. Korte metten maken met langstuderende in tekortvakken.
- b. Samen Opleiden en Inductie: vergroten instroom en begeleiding jonge en startende leraren
- c. Strategisch HR-beleid en professionaliseringstrajecten voor leraren en ondersteunend personeel
- d. Anders organiseren: een andere onderwijsorganisatie biedt ruimte voor ontwikkeling van onderwijsloopbanen

<b>Zij-instroom in tekortvakken: Leraar van Buiten (generiek programma)</b>	
<i>Activiteit</i>	Er bestaat een sterke samenwerking van het Platform met andere RAP regio's en de gemeenten Den Haag en Rotterdam in de campagne voor de werving van zij-instromers in het programma <b>Leraar van Buiten</b> . Dit is een effectieve en succesvolle samenwerking en campagne gebleken. Daarvoor worden voorlichtingsavonden georganiseerd op scholen voor belangstellende potentiële kandidaten. Na de snuffelstages en (zelf) selectie volgen geselecteerde kandidaten het programma Zin in Lesgeven. De focus ligt op kandidaten in de tekortvakken. Met Hogeschool Rotterdam zijn afspraken gemaakt om het voor zij-instromers verplichte assessment te koppelen aan Zin in Lesgeven. Rijnmond Noord zal toetreden tot deze samenwerking.
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Er wordt in het najaar van 2021 en (zo mogelijk) ook in de jaren daarna een wervingscampagne georganiseerd in de grote regio Rijnmond, Rotterdam en Den Haag. Daarvoor zal de nieuwe RAP regio toetreden tot dit programma. De werving betreft kandidaten voor de tekortvakken. Met de samenwerkingspartners worden voorlichtingsavonden op de scholen georganiseerd. Aan kandidaten wordt na een eventuele snuffelstage en een verplicht assessment het programma "Zin in lesgeven" aangeboden. Kandidaten die gemotiveerd en geschikt zijn, wordt via het zij-instroomtraject een opleidingsplaats in een vacature op een school aangeboden. Dit kan een hybride- of trainee-vorm zijn (combinatie baan bij bedrijf en opleiding voor leraar). Aan scholen wordt gevraagd om enkele opleidingsplaatsen beschikbaar te stellen en kandidaten te begeleiden. De lerarenopleidingen (hbo en/of ulo) bieden opleidingsroutes op maat aan. Het directe resultaat van de zij-instroomcampagne is lastig te meten. Zo kan een zij-instromer bij een bestuur buiten de regio gaan werken. Of pas na een jaar alsnog gebruik gaan maken van de in dit project behaalde bevoegdheid. Mede door regelgeving zoals de AVG kunnen we de resultaten niet uit administraties filteren. We zullen in contact met de partners van dit programma de kandidaten zoveel als mogelijk blijven volgen. Scholen zijn als potentiële werkgever uitgenodigd om nader kennis te maken met de kandidaten bij de slotbijeenkomst van Zin in Lesgeven.

<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergroten instroom voor de vakken waar het tekort aan leraren groeit</li> <li>• Na een jaar zijn er minimaal 8 kandidaten in opleiding voor leraar in een tekortvak en aan het werk;</li> <li>• Ontwikkelen van een zij-instroomvriendelijk HRM-klimaat bij de scholen als werkgever;</li> <li>• Ervaring opdoen met hybride leraren en trainees;</li> <li>• Samenwerken met het regionale bedrijfsleven.</li> </ul>
<i>Uitgewerkte planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wervingscampagne in najaar 2021 en zo mogelijk elk jaar daarna;</li> <li>• Voorlichtingsavonden op de scholen in november (of zo snel als mogelijk) en juni;</li> <li>• Zin in Lesgeven en assessment in november (indien mogelijk) en in februari/maart;</li> <li>• Sollicitaties, plaatsing in april c.q. december 2022;</li> <li>• Start opleidingen na zomer/ begin kalenderjaar 2022.</li> </ul>

<b>1. Korte metten maken met langstuderende in tekortvakken (keuzeprogramma)</b>	
<i>Activiteit</i>	Leraren die om verschillende redenen studievertraging hebben opgelopen lopen het risico om als langstudeerder niet bevoegd te worden. Door deze activiteit worden arrangementen geboden door de werkgever i.s.m. de lerarenopleiding om de studie binnen een redelijke termijn met een diploma af te ronden. De arrangementen kunnen bestaan uit studiebegeleiding door de opleiding en/of door de werkplekbegeleiders op school, roosteraanpassingen of een reductie van de taken die tot extra studietijd leidt.
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	Scholen met leraren in opleiding in tekortvakken (Bètavakken, Nederlands, Duits, Frans) kunnen arrangementen beschikbaar stellen. Uit deze facilitering kan ook extra studietijd van maximaal € 10.000 per leraar worden vrijgemaakt voor de leraar in opleiding. Voorwaarde is dat door de school met de kandidaat een studiep pad wordt afgesproken. Besturen bepalen zelf welke leraren binnen hun school/scholen een arrangement krijgen, afhankelijk van de eigen context. Scholen kunnen vanaf al direct vanaf toekenning van deze aanvraag arrangementen toekennen.
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studievertraging wordt voorkomen en de instroom van bevoegde leraren in tekortvakken wordt vergroot;</li> <li>• Scholen worden gefaciliteerd in het ontwikkelen van HRM-beleid rond het terugdringen van onbevoegdheid en langstuderende;</li> <li>• Met de opleiding worden per kandidaat afspraken gemaakt over het aanpakken van de langstudeerders-problematiek;</li> <li>• Het aantal kandidaten is op voorhand niet te bepalen, maar het streefdoel is om 10 arrangementen te realiseren.</li> </ul>



<b>2. Samen Opleiden en Begeleiden van nieuwe en startende leraren (keuzeprogramma)</b>	
<i>Activiteit</i>	<p>In deze programmalijn wordt scholen de gelegenheid geboden om hun infrastructuur voor professionele begeleiding te versterken, passend bij de eigen opleidingsschool waarmee wordt samengewerkt. Het kan zowel de begeleiding van leraren in opleiding als van startende leraren betreffen.</p> <p>De ambitie is om alle studenten via de deelnemende opleidingsscholen op te leiden.</p> <p>Als in 2021/22 schoolbesturen belangstelling tonen voor toetreding tot een van deze deelnemende opleidingsscholen, dan strekt de activiteit zich ook uit tot het trainen/opleiden van de nieuwe werkplekbegeleiders en schoolopleiders.</p> <p>Een bijzondere situatie van de nieuwe regio Rijnmond Noord is dat een aantal bij verschillende opleidingsscholen zijn aangesloten. Dat betekent dat dit geen generieke, maar een maatwerkgerichte activiteit is en rekening wordt gehouden met de verschillen die in de samenwerkingsafspraken kunnen bestaan. De uitbreiding met nieuwe partners sluit per specifieke situatie aan op het ontwikkelingstempo van het betreffende schoolbestuur.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>Vanwege de korte looptijd van deze RAP regeling zullen de activiteiten geconcentreerd worden op de periode november tot en met juni 2022. Op basis van al bestaande voornemens tot uitbreiding van of toetreding tot opleidingsscholen worden de middelen ingezet voor de concrete inrichting of versterking van de opleidingsinfrastructuur van de scholen. Afspraken voor trainingen van begeleiders en opleiders worden gebundeld en gemaakt per opleidingsschool. Daarbij zullen de programmaleiders van de opleidingsscholen (vanaf november 2021) een rol toebedeeld krijgen.</p>
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versterking van de samenwerking en uitbreiding van het aantal partners in de opleidingsscholen;</li> <li>• Vergroting van het aantal opleidingsplaatsen in de totale regio met een groeipercentage van 5-10%;</li> <li>• Ontwikkelen van nieuwe vormen van (groepsgewijze) begeleiding per opleidingsschool;</li> <li>• Vergroting van de instroom van bevoegde nieuwe leraren.</li> </ul>

<b>3. Strategisch HR-beleid en professionaliseringstrajecten voor leraren en oop (keuzeprogramma)</b>	
<i>Activiteit</i>	<p>Dit onderdeel legt de focus op het ontwikkelen van een doorlopende lijn van professionalisering van (startende) leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel. Daarmee worden loopbaanperspectieven vergroot en ontwikkelt het onderwijs zich als een aantrekkelijke sector om te werken.</p> <p>Het kader wordt gevormd door het 'eigen' personeelsbeleid (HRM). De vormen die hierbij gekozen worden zullen in de tussen- en eindrapportage bijeengebracht worden als goede praktijkvoorbeelden.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>Afhankelijk van de jaarplanning van scholingsactiviteiten kan direct met dit programma gestart worden. Collectief zal als daar behoefte aan bestaat een bescheiden programma-aanbod worden gedaan.</p> <p>Nieuwe vormen van meer informeel professionaliseren zoals leren in plg's, werkplaatsen worden gestimuleerd door deelname aan programma's die in de VO-sector beschikbaar zijn. De looptijd zal zijn tot de zomervakantie van 2022 en daarmee gaat het om relatief korte professionaliseringstrajecten.</p>
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Scholen ontwikkelen zich als professionele organisaties waarbij een duidelijke verbinding wordt gelegd tussen ontwikkeling van onderwijs en de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers (strategisch HRM);</li> <li>▪ Doelgerichte professionaliseringsprogramma's voor leraren en ondersteunend personeel dragen bij de persoonlijke professionele ontwikkeling en maken de individuele loopbaan meer betekenisvol;</li> <li>▪ Loopbaanpaden worden verkend en grenzen wellicht verlegd gericht op behoud van werkplezier en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt.</li> </ul>

<b>4. Onderwijs anders organiseren (keuzeprogramma)</b>	
<i>Activiteiten</i>	<p>Het anders organiseren van het onderwijs biedt mogelijkheden voor nieuwe vormen van onderwijs. Zo kan een bredere differentiatie in de functie van leraren en onderwijsondersteunend personeel het werken in het onderwijs aantrekkelijker maken.</p> <p>Door de noodsituatie gedwongen hebben scholen in het afgelopen anderhalf jaar al veel sneller en ingrijpender dan ooit gedacht digitaal afstandsleren moeten toepassen en daarbij nieuwe lespraktijken moeten toepassen.</p> <p>Minder noodgedwongen kunnen scholen de ervaringen nu voortzetten in andere vormen van onderwijsorganisatie die als positief zijn gewaardeerd. Scholen geven daarmee uitwerking aan hun visie op de ontwikkeling van personeel &amp; organisatie. Hiermee kunnen het aantrekken van nieuw personeel en het behoud van leraren (duurzame inzetbaarheid) worden versterkt.</p>
<i>Periode en duur van de activiteit</i>	<p>Scholen krijgen de gelegenheid om een (volgende) stap te maken in het anders organiseren van hun onderwijs.</p> <p>Een (beperkt) aantal scholen dat aan deze activiteit wil meedoen deelt hun ervaringen met alle andere scholen van Platform Rijnmond. Dit gebeurt concreet tijdens de jaarbijeenkomst van RPO Rijnmond die in samenwerking met het Platform (en zoals ook beoogd OSR) aan het einde van het schooljaar wordt georganiseerd.</p>
<i>Doelen en gewenste resultaten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Streefdoel is 6 uitgevoerde plannen te presenteren;</li> <li>• Ervaring opdoen met doorontwikkeling van andere organisatievormen van het primaire proces en de mogelijkheden daarvan voor carrièrepaden, functiedifferentiatie;</li> <li>• De aantrekkelijkheid van het onderwijs als werkomgeving vergroten voor aanwezig personeel én voor nieuwe instroom/ doelgroepen;</li> <li>• Ervaring opdoen met nieuwe organisatievormen bij tekortvakken (docenten “delen”);</li> <li>• Delen van kennis en ervaring met nieuwe vormen van loopbaanontwikkeling en functieverbreding.</li> </ul>

<b>Borging in het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond</b>	
<i>Besturen en vertegenwoordiging</i>	<p>Platform Rijnmond is een structureel samenwerkingsverband van schoolbesturen dat voor een deel samenvalt met de Opleidingschool RPO Rijnmond. De nieuwe regio Noord zal deel uitmaken van het Platform en vanwege de grotere diversiteit zal de regio niet alleen aan RPO Rijnmond verbonden zijn. Er is een regiegroep die tenminste twee keer per jaar bijeenkomt. De penvoerders vormen samen met de opleidingen de regiegroep en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en verantwoording van de Regeling. De programmaleider is gemandateerd vanuit de penvoerders en onderhoud de externe contacten en de contacten met de besturen.</p>
<i>Loket</i>	<p>Het loket is belegd bij ‘Leraar van Buiten’ voor het generieke deel en bij de programmaleider van de drie RAP-regio’s van Rijnmond voor overleg en vragen van leraren en de scholen over de keuzeprogramma’s.</p>

## Deel IV De begroting en interne allocatie

### De begroting

In dit deel staat eerst het overzicht van de begroting van de subsidie voor Rijnmond West. Daarna wordt de begroting per project uitgewerkt. Omdat de besturen een vrije keuze hebben bij de besteding geven we hier beoogde streefcijfers.

De aanlooptijd voor de samenwerking van de partners is dermate kort geweest dat een intekenronde van de aanvragen achterwege heeft moeten blijven. Volgens de methodiek van de EHK gaan we vooraf (via beschikkingen) de besturen de ruimte geven om keuzes te maken binnen deze programmalijnen.

Door de deelname van 11 schoolbesturen is de aanvraag kansrijker en de begroting ook hoger geworden. Om recht te doen aan de kleinere besturen wordt een vaste voet per bestuur toegekend met toevoeging van een variabel deel dat afhankelijk is van het aantal vestigingen per bestuur.

Voor de coördinatie, administratie en verantwoording wordt een bedrag berekend conform de begrotingen van de andere RAP- regio's die het platform heeft mogelijk gemaakt.

In de begroting is de component van cofinanciering van 30% opgenomen die in geld of in geld waardeerbaar is.

<b>Begroting RAP Rijnmond noord</b>			
<i>Programma</i>	Subsidiabel	Co financiering	Totaal
Collectief programma Leraar van Buiten	€ 40.000	€ 20.000	€ 60.000
Keuzeprogramma's:			
1. Korte metten met langstuderenden	€ 100.000	€ 50.000	€ 150.000
2. Samen Opleiden en Inductie	€ 46.000	€ 24.000	€ 70.000
3. Strategisch HR-beleid en scholing	€ 37.752	€ 18.876	€ 56.628
4. Anders organiseren	€ 48.000	€ 24.000	€ 72.000
<i>Borging</i>			
Programmaleiding	€ 13.000		€ 13.000
Loketfunctie en verantwoording		€ 7.500	€ 7.500
Penvoerder administratie	€ 4.000		€ 4.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 288.752</b>	<b>€ 144.376</b>	<b>€ 433.128</b>
<i>Waarvan voor keuzeprogramma's/beschikkingen</i>	<i>€ 231.752</i>		

De allocatie van middelen wordt boven een vaste voet per bestuur evenredig verdeeld over de elf schoolbesturen. Daarmee kunnen de besturen de activiteiten binnen de gekozen programmalijn(en) uitvoeren.

Voor het collectieve programma voor de werving en plaatsing van zij-instromers wordt de uitvoering wordt belegd bij het project 'Leraar van Buiten' en centraal bekostigd door de penvoerder.

Rijnmond Noord wordt met dit programma ook participant in dat verband. Het voordeel daarvan is dat alleen de specifieke kosten voor Rijnmond Noord hoeven te worden begroot en dat we gebruik kunnen maken van de bestaande project-infrastructuur en loket van Leraar van Buiten

(<https://www.leraarvanbuiten.nl>).

Zij-instroom tekortvakken: Leraar van Buiten (generiek programma)		
Activiteiten	Toelichting algemeen p x q per begrotingsjaar, p is inclusief 21% btw voor externe dienstverlening (€121); voor OP € 80,- en OOP € 60,-	Begroting 2020-2021
1-Aanbodzijde	Verzorgen van voorlichting organisatie van vervolgactiviteiten 30 weken x 6 uur	€ 21.780
2-Vraagzijde	Versterken van de opnamebereidheid en -capaciteit van de scholen, hierbinnen ook de beschrijving van de begeleiding van zij-instromers 30 weken x 2 uur	€ 7.260
3. Werving	Werving van belangstellenden, advertenties, drukwerk, communicatie, etc. Binnen de begrotingspost zijn facturen voorzien en inbegrepen van Anja de Zeeuw, Ontwerpwerk, en andere media-uitingen	€ 10.000
4. Backoffice	Onderhouden website, loketfunctie, administratie aanmeldingen, planning, controle, voortgang, etc. Hierbinnen zijn facturen voorzien en inbegrepen van Aline Dijkshoorn en Anja de Zeeuw en diverse doorbelaste kosten	€ 6.250
4. Zin in Lesgeven	ca. 10 deelnemers, catering en locatie Hierbinnen zijn facturen te verwachten van Hogeschool Windesheim, locatie en catering	€ 7.500
5. Voorbereiding schooljaar	Deelname aan de training 'Ik ga voor de klas' (15-20 deelnemers, catering en locatie)	€ 1.500
6. Ministages	Vergoeding voor docenten en schoolopleiders bij verzorgen ministages	€ 5.000
7. Onvoorzien		€ 710
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 60.000</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 40.000</b>
<b>Waarvan cofinanciering</b>		<b>€ 20.000</b>

1. Korte metten met langstuderenden (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting 2021-2022
	De berekening is gebaseerd op een 'standaard' arrangement van €10.000, -. Bij kleinere arrangementen kan een deel daarvan worden gesplitst en bestemd voor extra arrangementen.	
Opstellen en uitvoeren arrangement per kandidaat uit tekortvakken	Doel is om tenminste 10 arrangementen toe te kennen. 10 x € 10.000	€ 100.000
Begeleiding van de kandidaat tijdens de studie (cofinanciering)	Per arrangement: 40 uren begeleiding x € 80; 10 uren organisatie x € 80; Materialen € 1.000	€ 50.000
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 150.000</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 100.000</b>
<b>Waarvan cofinanciering: begeleiding en bemiddeling per arrangement</b>		<b>€ 50.000</b>

2. Samen Opleiden en Begeleiden (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting 2021-2022
Begeleiding door en scholing van werkplekbegeleiders (wpb) en schoolopleiders (so)	Scholing wordt ingekocht bij eigen partnerlerarenopleidingen	€ 23.000
Budget voor nieuwe toetredende scholen voor scholing werkplekbegeleiders, schoolopleiders en begeleiding studenten	Scholing wordt ingekocht bij partnerlerarenopleidingen	€ 23.000
Inzet medewerkers en middelen voor begeleiding starters, scholing, organisatie, werving, intervisie op school (cofinanciering)	€ 80 x 300 uren = € 24.000	€ 24.000
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 70.000</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 46.000</b>
<b>Waarvan cofinanciering</b>		<b>€ 24.000</b>

3. Strategisch HR-beleid en professionaliseringstrajecten voor leraren en oop (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting 2021-2022
9 PLG's voor naar keuze: a. Ontwikkelingsgericht HR-beleid, b. Professionaliseringstrajecten docenten (werkplaatsen) en c. Professionalisering oop. Elke PLG heeft totaal 4 bijeenkomsten van elk 3 uren per keer en gemiddeld 6 deelnemers.	Uren deelnemers per plg: 72 uren x € 80 = € 3.840 Totaal 9 plg's x € 3840 =	€ 34.560
Externe begeleiding	Per plg 12 uur Totaal voor 9 plg's 108 uren x € 121	€ 13.068
Studiemateriaal/AV-middelen	Gemiddeld € 500 per PLG	€ 4.500
Locatie en catering	36 bijeenkomsten x € 125	€ 4.500
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 56.628</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 37.752</b>
<b>Waarvan cofinanciering</b>		<b>€ 18.876</b>

4. Onderwijs anders organiseren (keuzeprogramma)		
Activiteiten	Toelichting	Begroting 2021-2022
Uitvoering plan per school Scholen stellen zelf hun plan van aanpak op. Streefdoel is om 6 plannen te presenteren op jaarbijeenkomst RPO Rijnmond	Per plan wordt €8.000 gerekend voor inzet (eventueel extra) personeel en aanpassing organisatie voor bijvoorbeeld digitale leeromgeving,	€ 48.000
Aanvullende inzet van medewerkers van de school bij uitvoering van het plan van de school en/of kennisdeling binnen Platform Rijnmond (cofinanciering)	50 uren per plan x € 80	€ 24.000
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 72.000</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 48.000</b>
<b>Waarvan cofinanciering</b>		<b>€ 24.000</b>

5. Borging		
Activiteiten	Toelichting	Begroting 2021-2022
Financiële administratie	66 uur x € 60	€ 4.000
Loketfunctie via website; helpdesk; direct contact	Cofinanciering	€ 7.500
Programmaleiding	107 uren x € 121	€ 13.000
<b>Totale kosten</b>		<b>€ 24.500</b>
<b>Waarvan subsidie</b>		<b>€ 17.000</b>
<b>Waarvan cofinanciering</b>		<b>€ 7.500</b>

### De interne allocatie

Bij het toekennen van de beschikkingen houden we voor een variabel deel rekening met de verdeling van het aantal locaties (34) van een bestuur en een basisbedrag van € 10.000, - voor elk bestuur (11). Dit komt erop neer dat de besturen, naast het gebruik van collectieve programma van Leraar van Buiten, als volgt beschikt worden:

Beschikkingen RAP regio Rijnmond Noord					
Bestuur	nummer	locaties	vaste voet	variabel	totaal
Het Schoonhovens College	42618	2	10000	€ 7.162	€ 17.162
Willem de Zwijger College	42608	1	10000	€ 3.581	€ 13.581
OZHW	42709	1	10000	€ 3.581	€ 13.581
Driestar	40784	1	10000	€ 3.581	€ 13.581
Blick op Onderwijs	41545	2	10000	€ 7.162	€ 17.162
Krimpenerwaard college	42555	1	10000	€ 3.581	€ 13.581
BOOR	41775	4	10000	€ 14.324	€ 24.324
CVO	20151	8	10000	€ 28.647	€ 38.647
CLD	83228	3	10000	€ 10.743	€ 20.743
Lucas Onderwijs	20281	10	10000	€ 35.809	€ 45.809
Laurentius	40928	1	10000	€ 3.581	€ 13.581
	<b>totaal</b>	<b>34</b>	<b>€ 110.000</b>	<b>€ 121.750</b>	<b>€ 231.750</b>

### Verantwoording

De verantwoording over deze subsidie door de penvoerder verloopt als volgt. De besturen geven in februari 2022 middels een tussentijdse rapportage door welke programmalijn(en) zijn gekozen met een korte beschrijving van de activiteiten.








Uiterlijk december 2022 leveren de deelnemende besturen een eindrapportage aan de penvoerder met een inhoudelijk verslag van de behaalde resultaten bij de gekozen programmalijn(en) met de daarbij behorende besteding van de subsidie.

De penvoerder (OZHW) is eindverantwoordelijk. Wederzijdse verplichtingen zijn vastgelegd in een document dat binnen het Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond voor de deelnemers gebruikelijk is, zoals bij de RAL/RAP en EHK-regelingen.



## Deel V De deelnemersverklaring

Onderstaande tekenbevoegden van schoolbesturen en instituten voor lerarenopleidingen ondersteunen de (op 5 november 2021 bijgestelde) aanvraag d.d. 27 september 2021 Rijnmond Noord.

Bestuur/opleidingsinstituut	Naam en functie	Handtekening
<b>Schoolbesturen</b>		
1. Schoonhovens College	Mevrouw S. Niemeijer Rector-bestuurder	
2. CSG Willem de Zwijger	Mevrouw M.J. Vader Voorzitter College van Bestuur	
3. OZHW	Mevrouw J. Everts Voorzitter College van Bestuur tevens penvoerder	
4. Driestar	De heer R. Toes Voorzitter College van Bestuur	
5. Blick op Onderwijs	Mevrouw E. Smit Voorzitter College van Bestuur	
6. Krimpenerwaard college	De heer A. Keller Rector-bestuurder	
7. BOOR	De heer H. van Blijswijk Voorzitter College van Bestuur	

8. CVO Rotterdam e.o.	De heer M. Mittelmeijer  Voorzitter Raad van Bestuur	
9. Stichting Christelijk Onderwijs Delft en omstreken	De heer R. D. Lock  Voorzitter College van Bestuur	
10.1 Lucas Onderwijs	De heer G. Millekamp  Gemandateerd regiodirecteur  ISW	
10.2 Lucas Onderwijs	De heer J.A. Wolhuis  Gemandateerd regiodirecteur  Stanislascollege	
11. Stichting Laurentius	dhr. K. Tigelaar  Voorzitter College van Bestuur	
<b>Lerarenopleidingen</b>		
a. Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen	Mevrouw D.E. de Bock  Directeur Instituut voor Lerarenopleidingen	
b. Interfacultair centrum voor lerarenopleiding, onderwijsontwikkeling en nascholing van de Universiteit Leiden (ICLON)	De heer W.F. Admiraal  Directeur ICLON	