

Regio Gooi en Vechtstreek, VO-MBO

Regionale aanpak personeelstekort



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

Deelnemende vo-besturen:



Deelnemende mbo en lerarenopleidingen:



Deelnemende gemeentes Gooi & Vechtstreek:



Inhoud

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	6
1. Beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek	7
1.1. Aanvraag-regio Gooi & Vechtstreek	7
1.2. Algemeen in verband met de activiteiten	8
1.3. VO-besturen Gooi & Vechtstreek	9
2. Partners betrokken bij het plan van aanpak	10
2.1. Lerarenopleidingen	10
2.2. MBO College Hilversum	10
2.3. Primair Onderwijs	11
2.4. Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek	11
2.5. UWV en werkgeversservicepunt	12
3. Beschrijving van de knelpunten en focus in de regio	12
3.1. Verwachte tekorten	12
3.2. Leerlingendaling	13
3.3. Leraren binden en behouden	13
3.4. Toestroom leraren	14
3.5. Omgeving: bereikbaarheid & huisvesting	14
3.6. Omgeving: werk & onderwijs	14
3.7. Huidige samenwerking	15
3.8. Ervaring leraren	15
3.9. Focus	15
4. Activiteitenplan	17
4.1. Realisatie RAL & RAP	17
4.2. Doelstellingen 2020-2022	18
4.3. Doelstellingen 2022-2023	18
4.4. Activiteitenplanning 2022-2023	20
4.5. Begroting 2022-2023	22
Bijlage I	23
Prognoses leraren Noord Holland 2021-2026 (in fte)	23

Voorwoord

Voor u ligt de gezamenlijke aanvraag voor verlenging RAP Gooi & Vechtstreek. Na de inleiding treft u een beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek. Gevolgd door een korte beschrijving van de partners die bijdragen aan deze verlenging. In het derde hoofdstuk worden de actiepunten van RAP 2020-2023 besproken, gevolgd door het vervolg voor RAP 2022-2023. Tenslotte staat in het laatste deel het concrete activiteitenplan en een bijbehorende begroting voor deze verlenging.

Contactgegevens

CVO 't Gooi is het aanvragende bestuur/de penvoerder.

De contactpersoon is dhr. D. Roobeek,

directeur-bestuurder CVO 't Gooi

Bisonlaan 1 / Postbus 153

1217 GH / 1200 AD Hilversum

035-6216517

d.roobeek@cvogooi.nl

Het aanvragende bestuur is bij het ontwikkelen van dit plan van aanpak ondersteund door de heer R. Hommen, beleidsmedewerker team onderwijs CAOP / Voion, en mevrouw I. Logtenberg-Steenman, huidige projectleider Leraar in het Gooi.

Inleiding

In dit vervolgplan op het plan regionale aanpak personeelstekort 2020-2023 (RAP) beschrijven de zeven besturen van de scholen voor voortgezet onderwijs (VO) uit de regio Gooi & Vechtstreek (Blaricum, Laren, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Wijdmeren), het MBO College Hilversum, de Hogeschool Utrecht, de Universiteit Utrecht, de Hogeschool van Amsterdam, de Universiteit van Amsterdam, de Vrije Universiteit van Amsterdam en de betreffende gemeenten, de visie, doelstellingen en daarbij passende activiteiten die zich richten op het opheffen of voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening in (in eerste instantie) van het VO & MBO onderwijs in het Gooi.

Tot stand komen vervolgplan

Bij aanvang van de RAL (voorloper van de RAP) zijn de gezamenlijke knelpunten en behoeften zijn in beeld gebracht. Na de toekenning van de subsidie in mei 2019 zijn afhankelijk twee projectleiders (dhr. C.A. Westerdijk en mw. I. Logtenberg-Steenman) in oktober 2019 gestart met de uitvoering. In 2020, na toekenning van de RAP, is de uitvoering belegd bij een projectleider (mw. I. Logtenberg-Steenman). Door corona en andere omstandigheden zijn diverse activiteiten later dan gepland uitgevoerd. In de afronding van RAP 2020-2022 wordt de uitloopmogelijkheid tot december 2022 daarom ook benut.

Voor deze verlenging is samengewerkt met de VO-besturen; VO-directeuren en HR-managers, opleidingscoördinatoren; kwaliteitsmanagers, MBO-bestuur en HR-staf; de opleidingsdirecteuren mw. J. Olthoff (Universiteit van Amsterdam), mw. E. Posma (Hogeschool van Amsterdam), mw. C. Immens (Hogeschool van Utrecht); mevr. C. van Veen, penvoerder van de PO-aanpak Lerarentekort, dhr. R. Hommen, senior adviseur onderwijs CAOP / Voion, mw. A. Wolthers, wethouder onderwijs Hilversum en dhr. F. Schaken van het UWV / werkgeversservicepunt.

In de diverse overleggen en besprekingen zijn de vraagstukken rondom het informatieloket, de klantreis, educatieve regio's, het HR-netwerk, opleidingsscholen in de regio, de begeleiding van zij-instromers, het imago van het beroep van leraar en het behouden en binden van huidige leraren aan de orde geweest. Overkoepelend is steeds gezocht naar de mogelijkheden om de onderlinge samenwerking te versterken, op het gebied van strategisch HR-management, samen opleiden en bouwen aan een positief imago van het onderwijs. Er is veel aandacht besteed aan het informatieloket en de zij-instromers.

De vervolgaanvraag voor de RAP2020-2022 richtte zich specifiek op de vier aandachtsgebieden: *Regionaal loket 'leraar in het gooi'*, *HR-netwerk*, *Opleiden 2.0* en *Onderwijs anders organiseren*. De verschillende activiteiten uit het plan van aanpak van de RAP 2020-2022 zijn en worden uitgevoerd.

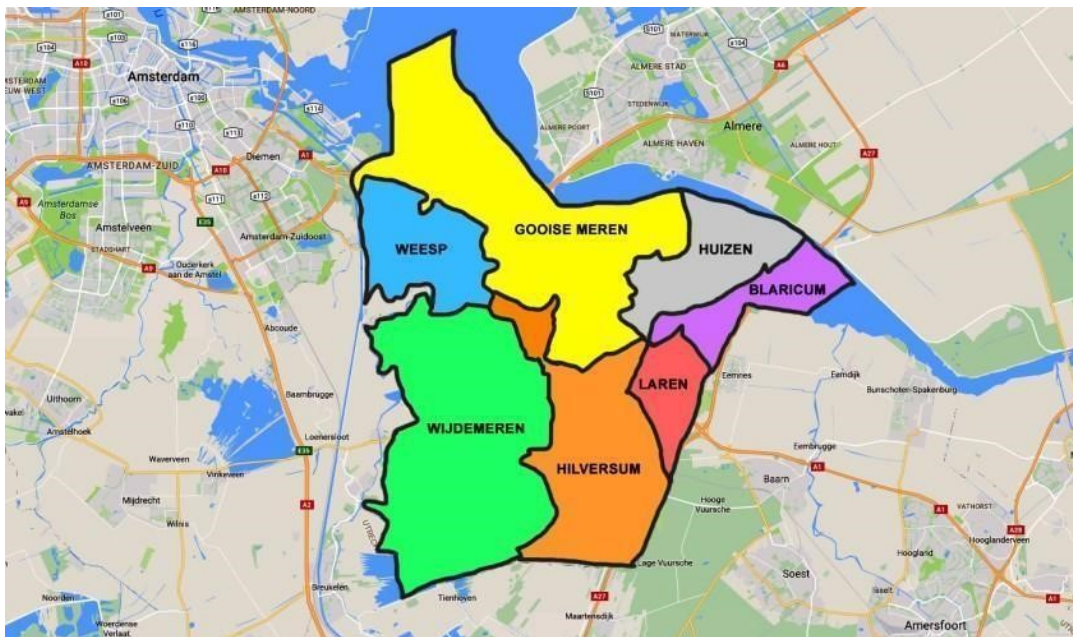
In de verlengingsaanvraag (RAP 2022-2023) wordt ingezet op effectieve interventies en activiteiten die langdurig urgent zijn te verduurzamen. Specifiek wordt ingezet op samen opleiden in de regio en strategische personeelsplanning als onderdeel van strategische HRM voor de regio (aandachtspunt uit sector akkoord 2018).

1. Beschrijving van de regio Gooi & Vechtstreek

1.1. Aanvraag-regio Gooi & Vechtstreek

Deze RAP-verlenging heeft betrekking op de regio Gooi & Vechtstreek. Dit betreft een aaneengesloten gebied waar de aanvragende besturen en de onder hen vallende scholen voor voortgezet onderwijs gevestigd zijn. Deze schoolbesturen geven graag samen uitvoering aan activiteiten om het personeelstekort in de regio Gooi & Vechtstreek terug te dringen.

In de subsidievoorwaarden van de peildatum 2020 (welke van toepassing is op deze verlengingsaanvraag) staat dat de schoolbesturen van de aanvraag-regio 1/2 van het aantal scholen in het betreffende gebied vertegenwoordigen. Deze scholen hebben samen ten minste 1200 fte aan personeel in dienst, welk aantal tenminste 1/3 van de totale personeelsomvang vertegenwoordigt. Aan deze beide voorwaarden wordt voldaan (zie tabel 1). Bovendien neemt bij de verlenging van de RAP 100% van de VO-schoolbesturen deel met een kleinere personeelsomvang dan 1600 fte (aanvullende deel kan niet worden aangevraagd). Tenslotte neemt ook een MBO-bestuur deel.



Totaal aantal schoolbesturen in de aanvraag regio: 7 besturen en 24 locaties		Totaal aantal fte in de aanvraag regio: 1588 FTE	
<i>Naam schoolbestuur</i>	<i>Bevoegd gezag</i>	<i>Aantal scholen</i>	<i>Aantal fte</i>
Alberdingk Thijm scholen	40676	6	338
CVO 't Gooi	20187	4	229
Erfgooiers	40590	1	91
Gemeentelijk Gymnasium	13749	1	80
Gooise Scholen Federatie	40696	8	616
SIVOG	40683	3	208
Totaal (excl. Wellant (= Yuverta) met 26 fte)	86% (6 van 7)	23 scholen	1562 fte (incl Yuverta 1588 fte)
MBO College Hilversum	40833		

Tabel 1: personeelsomvang VO scholen Gooi & Vechtstreek 2019

Note bij tabel 1: dit betreft het overzicht van de peildatum 2020. Bij de verlengingsaanvraag tekent Yuverta (hiervoor Wellant) ook mee. SIVOG heet sinds 2022 Volant.

De aanvraag voldoet hiermee zowel aan de voorwaarden voor de basis aanvraag als ook aan die van participatie van een MBO-bestuur 30% van het basisbedrag. Met 1588 fte (< 1600fte) voldoet de regio niet aan de norm voor een aanvullende subsidiebijdrage.

In de regio het Gooi hebben de VO-besturen steeds meer moeite om voldoende en kwalitatief leraren te vinden. Ondanks de vele oplossingsgerichte activiteiten die de VO-scholen reeds ondernemen, zien we dat de onvervulde vraag in de regio Gooi & Vechtstreek toeneemt (conform de arbeidsmarktprognoses, Centerdata 2021). De VO-schoolbesturen verwachten de komende jaren een intensivering van de problematiek voor de gehele personeelsvoorziening in het onderwijs.

Voor het duurzaam oplossen van deze problematiek willen de VO-besturen, met het MBO-bestuur en de partnerorganisaties uit de regio, vanuit een collectieve verantwoordelijkheid planmatig (samen)werken om het personeelstekort op te lossen. Zij maken daarbij graag gebruik van de mogelijkheden die de subsidie biedt om de reeds ingezette activiteiten te kunnen uitbreiden en intensiveren en nieuwe activiteiten op te starten.

1.2. Algemeen in verband met de activiteiten

De in de regio gekozen oplossingsrichtingen sluiten aan bij landelijke actielijnen en projecten;

- UWV -nieuw talent aanboren & boeien en binden;
- actielijnen van de subsidieregeling als het verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleiding;
- stimuleren van zij-instromers;
- behouden van leraren;
- verbeteren van het carrièreperspectief leraren
- inhoud geven aan strategisch HRM.

Voor de aanpak van kwalitatieve tekorten focussen we ons op de deskundigheidsbevordering van leraren, dit zetten we neer als een regionaal pakket om de hele regio als een aantrekkelijk werkgebied neer te zetten. Voor de aanpak van kwantitatieve tekorten richten we ons op het vergroten van de toestroom van zij-instromers en scholieren.

Deze RAP activiteiten vragen om onderlinge samenwerking van de VO-besturen en het MBO met het PO en SO te versterken. In het informatieloket 'leraar in het Gooi' wordt deze samenwerking al zichtbaar. RAP VO/MBO heeft een projectleider aangesteld. Zij zet zich in het kader van regionale samenwerking ook in voor het PO/SO.

In de huidige RAP periode wordt intensief samengewerkt met de Nederlandse Vereniging voor Wiskunde Leraren, Vluchtelingenwerk Nederland en UAF. Deze samenwerking faciliteert de omscholing van, in dit geval Turkse, docentvluchtelingen Wiskunde. Vanuit diverse plekken in het land is er belangstelling voor deze pilot. Het onderwijs wordt verzorgd door de Hogeschool Utrecht. Leraar in het Gooi bekostigt de bijscholing en regelt de stageplaatsen in het Gooi. Waar stageplaatsen in het Gooi niet mogelijk zijn, werkt Leraar in het Gooi samen met de andere RAP partners in het land.

1.3. VO-besturen Gooi & Vechtstreek

De VO-besturen Gooi & Vechtstreek kampen met vergelijkbare knelpunten, hebben een overeenkomstige visie op de aanpak van het lerarentekort en zien meerwaarde in het versterken van de samenwerking. Ketenpartners worden nadrukkelijk betrokken en er wordt aansluiting gezocht bij de lokale en regionale agenda's op het gebied van jeugd, onderwijs en arbeidsmarkt. Er wordt samengewerkt binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs: autonome en integraal verantwoordelijke besturen werken samen aan gedeelde doelstellingen met behoud van eigenheid en steeds vanuit een eigen afweging over de mate van participatie in deelprojecten en onderzoeksfasen.

De betrokken schoolbesturen kennen elkaar goed. Zij maken allen onder andere deel uit van Qinas; het samenwerkingsverband voor passend onderwijs in het Gooi. Van dat verband zijn uiteraard nog andere partijen lid (bijv. het speciaal voortgezet onderwijs). De genoemde VO-scholen en besturen dekken (binnen Qinas) met elkaar 100% van de VO-component. Er is sprake van een dekkend netwerk van voorzieningen, met dien verstande dat de verschillende VO-scholen een onderscheidend ondersteuningsprofiel hebben dan wel een of meer gespecialiseerde klassen of een specifieke pedagogisch didactische aanpak of doende zijn dit te ontwikkelen.

Daarnaast treffen de VO-besturen elkaar bij overleggen op verschillende thema's zoals onderwijshuisvesting, RPO-overleg, PO-VO overleg, de regionale Samenwerkingsagenda Onderwijs met de Regio G&V en vijf keer per jaar de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Tenslotte treffen bestuurders elkaar ook in het bovenbestuurlijk overleg (met en binnen de gemeente) bij het Op Overeenstemming gericht Overleg (OGO) / Lokaal Educatief Beraad (LEB).

De VO-directeuren (en de meeste bestuurders) treffen elkaar minimaal drie keer per jaar in een leerkring ("de Kring") waar interscolair overleg en inspiratie deling plaatsvindt. Genoemde partijen willen nauwer samenwerken en hun kennis in het belang van goed onderwijs met elkaar delen. De VO-besturen onderschrijven dat een gezamenlijke, constructieve aanpak belangrijk is.

2. Partners betrokken bij het plan van aanpak

Op basis van de inzet bij de RAL zijn diverse samenwerkingspartners ook al betrokken om de uitvoering van de RAP te versterken en realiseren. Enkele nieuwe samenwerkingspartners hebben zich aangesloten voor deze verlengingsaanvraag. Hierdoor nemen de volgende partners - naast de VO besturen - deel aan de realisatie van de RAP waar de verlenging betrekking op heeft:

- Lerarenopleidingen in Amsterdam en Utrecht
- MBO College Hilversum
- Primair Onderwijs Gooi & Vechtstreek
- Speciaal Onderwijs Gooi & Vechtstreek
- Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek
- UWV en werkgeversservicepunt

2.1. Lerarenopleidingen

De volgende lerarenopleiding werken mee aan de doelen van deze RAP-verlenging:

- Hogeschool Utrecht, Archimedes Reguliere (tweedegraads) lerarenopleiding en de nieuwe lerarenopleiding, gericht op vernieuwingsonderwijs
- Hogeschool van Amsterdam – regulier (tweedegraads) lerarenopleiding en ILO
- Universiteit van Amsterdam – eerste & tweedegraads lerarenopleidingen
- Vrije Universiteit – eerstegraads lerarenopleidingen ULO / Windesheim
- Universiteit Utrecht - eerste & tweedegraads lerarenopleidingen

2.2. MBO College Hilversum

Het MBO College Hilversum is onderdeel van het ROC van Amsterdam. Het MBO College telt 17 opleidingen met onder andere vacatures op vakken zoals techniek en informatica. Het MBO College Hilversum is vanaf de oriëntatiefase van de RAL aangesloten bij de gesprekken om het lerarentekort structureel aan te pakken. Zowel de directie als de afdeling HR ervaren de noodzaak om hierin gezamenlijk op te trekken, zowel voor leraren als onderwijspersoneel. Zij levert dan ook graag haar bijdrage aan deze RAP verlenging.

Het MBO voelt een verantwoordelijkheid om bij veel van de genoemde thema's haar kennis en ervaring te delen met de onderwijsinstellingen in de regio of aan te sluiten bij de acties die staan genoemd. Immers, elke onderwijsinstelling heeft andere contacten, ervaringen en initiatieven waar we van kunnen leren.

Het MBO heeft ervaring met het inzetten van leraren op verschillende wijze, zoals het inzetten van instructeurs, stagiairs, zij-instromers, hybride leraren of projectleiders. Ook in het kader van het behouden van leraren is MBO aan het experimenteren zoals een degelijk on boardingsprogramma, scholing, vitaliteitsbeleid en coaching.

Tenslotte heeft het MBO ervaring met andere wijzen van lesgeven en toetsen omdat voor een praktijkopleiding de reguliere aanpak niet altijd mogelijk is. Het MBO ziet mogelijkheden om bij te dragen aan de (al bestaande) contacten met de Hogescholen die verantwoordelijk zijn voor het scholen van leraren. Thema's als de doorstroom vanuit het MBO, het inzetten van 'traineeships', het opzetten van een loket 'leraar in het Gooi' en goede samenwerking vanuit HR en directie, rechtvaardigen de gezamenlijke aanvraag.

2.3. Primair Onderwijs

De projectleider van de RAP VO zet zich ook in voor de PO & SO-scholen in het Gooi. Het informatieloket 'leraar in het Gooi' vertegenwoordigt naast alle VO scholen en het MBO ook alle PO & SO scholen in het Gooi (Blaricum, Bussum, Naarden, Muiden, Laren, Huizen en Hilversum).

De projectleider en penvoerder VO/MBO zijn in gesprek met de penvoerder (STIP) en voorzitter (Proceon) van de PO/SO RAP voor afstemming op het gebied van:

1. *Activiteiten* zoals de organisatie en vormgeving van
 - a. het informatieloket 'leraar in het Gooi',
 - b. regionale wervingsactie (voor zij-instromers, omscholers, ed.),
 - c. oriëntatietraject / snuffelstage voor geïnteresseerden in het onderwijs;
2. *Samenwerking* en waar mogelijk gezamenlijk optrekken met de samenwerkingspartners (bijv. Regio G&V en UWV).

Direct betrokken bij de RAP-aanvraag VO zijn twee PO-besturen. Het bestuur van de Alberdingk Thijmscholen is een directe partner daar zij vertegenwoordiger is van diverse PO- & VO-scholen in de Gooi & Vechtstreek. Daarnaast is stichting Proceon (goed voor 17 PO-scholen in het Gooi) nauw verbonden aan CVO.

2.4. Gemeenten en Regio Gooi & Vechtstreek

De gemeenten Hilversum, Gooise Meren, Huizen, Blaricum, Laren, Eemnes en Wijdmeren zijn betrokken bij de aanvraag door de inzet van menskracht, meedenken en verbinden van betrokken organisaties en overlegorganen. De Regio Gooi & Vechtstreek (Regio G&V) draagt bij door mee te denken en lezen bij de aanvraag en ondersteuning te bieden bij het indienen.

Op bestuurlijk niveau is de projectleider RAP Gooi & Vechtstreek in gesprek over zaken als vestigingsklimaat, vervoer en arbeidsmarktmogelijkheden binnen de regio Gooi & Vechtstreek.

Tenslotte faciliteren de gemeenten diverse bijeenkomsten waarin onderwerpen worden besproken die direct en indirect betrekking hebben op de personeelstekorten in het onderwijs.

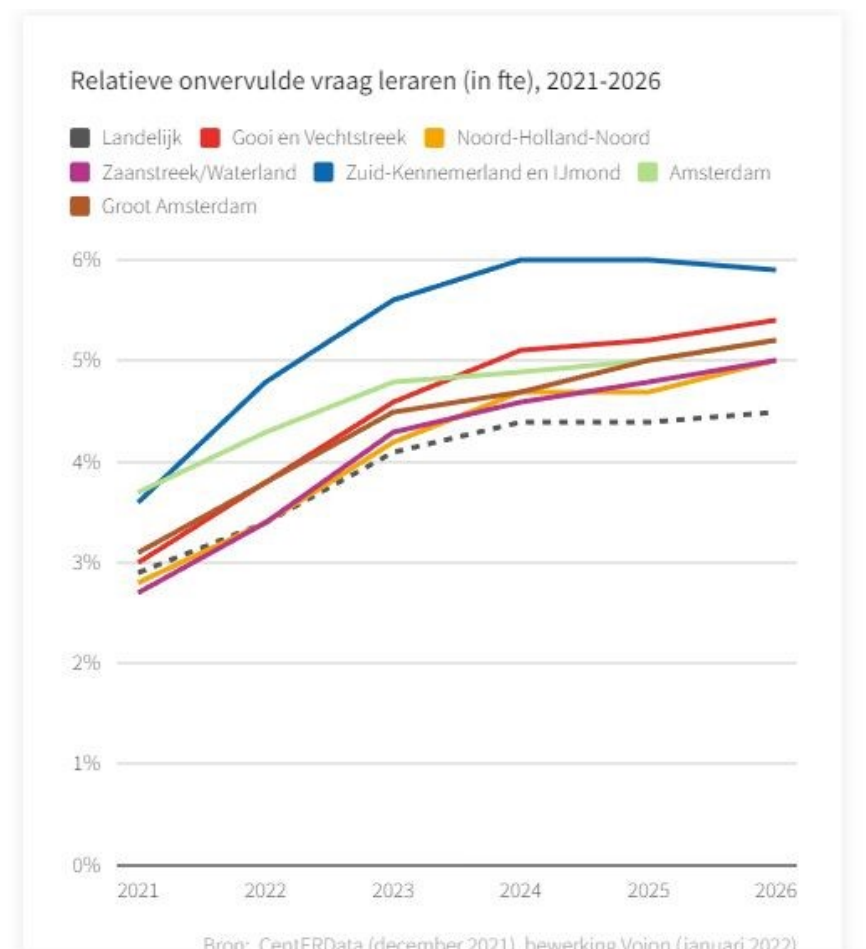
2.5. UWV en werkgeversservicepunt

Om de aantrekkelijkheid van de regionale onderwijsmarkt te versterken, participeert het werkgeversservicepunt van het UWV in de overleggen met de regio G&V en de gemeenten. Centraal staan de informatievoorziening over werken in het onderwijs (loket 'leraarinhethooi'), regionale wervingsacties en thema's als opleiden, wonen en vervoer.

3. Beschrijving van de knelpunten en focus in de regio

3.1. Verwachte tekorten

Voor het voortgezet onderwijs in de regio Gooi & Vechtstreek wordt een lerarentekort (onvervulde vraag) voorspeld, oplopend tot **64 fte** in 2026 (CentERdata 2020, zie bijlage I). Het streven is dit tekort te voorkomen door nu gezamenlijk in te zetten op de aanpak van het lerarentekort. De relatief onvervulde vraag die een indicatie geeft van de omvang van de tekorten problematiek is (bij ongewijzigd beleid) in verhouding tot de andere regio's in Noord Holland hoog (zie grafiek 1.1).



Relatief onvervulde vraag is de onvervulde vraag ten opzichte van de werkgelegenheid. Dit geeft een indicatie van de omvang van de tekortproblematiek in de regio. De verwachting is dat in het Gooi, 5,4% van de werkgelegenheid niet vervul zal worden. Landelijk ligt dit percentage op zo'n 4,5 procent.

Grafiek 1 Relatieve onvervulde vraag leraren NH (in fte), 2021-2026 (bron: CentERData, december 2021)

Met name in de jaren 2024, 2025 en 2026 zal het aantal fte dat niet is ingevuld ten opzichte van wat nodig is, hoger zijn dan de meeste regio's in Noord Holland. Uit een eerste inventarisatie (eind 2019) blijkt dat bij uitval door ziekte of vertrek van een leraar diverse vacatures (zeer) moeilijk zijn in te vullen.

Door de demografische ontwikkeling in het Gooi zullen met name ook seniore leraren het onderwijs verlaten. Tekorten in het onderwijzend personeel leiden tot verlies aan onderwijskwaliteit, verhoging van de werkdruk bij de zittende leraren, innovatie en begeleiding die onder druk komen te staan en meer dan evenredige toename in werkdruk voor personeel dat verantwoordelijk is voor de werving van nieuw personeel (HR en schoolleiding).

Noodzakelijkerwijs zal er (nog) meer gebruik worden gemaakt van commerciële uitzendbureaus zoals Maandag, Randstad en Onze leerkracht. De kosten voor vervanging zijn daardoor extra hoog. De omvang van deze dure vervangingsproblematiek is goed voelbaar en lastig op te lossen. De VO-schoolbesturen verwachten in de komende schooljaren een tekort van soms 3-4 fte per bestuur per schooljaar.

Over de tekorten bij schoolleiding en ondersteunend personeel zijn (nog) geen harde gegevens beschikbaar, maar voor met name technische onderwijsassistenten, directeurs, bestuurders en teamleiders zijn vacatures in toenemende mate moeilijk in te vullen.

3.2. Leerlingendaling

De regio kent op dit moment (2022) nauwelijks leerlingendaling in het VO. De populatie in het PO lijkt zich sneller te herstellen dan aanvankelijk voorzien. Het VMBO (basis-kader) is hierop een uitzondering. In deze sector wordt wel krimp voorzien, met name in de technische richtingen en op het gebied van zorg. Hier ligt de uitdaging om personeel te vinden en te binden dat actuele kennis heeft van de werkvelden en ook netwerken in nieuwe (bedrijfs-) organisatieverbanden.

3.3. Leraren binden en behouden

De tekortvakken die landelijk gedefinieerd zijn, worden in meer of mindere mate ook ervaren in het Gooi: alle beta-vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde en informatica), Engels, klassieke talen, Frans en Duits en bij het VMBO de beroepsgerichte vakken inclusief ICT. Alle besturen signaleren voor havo-vwo bovenbouw een tekort aan gekwalificeerde eerstegraders voor met name Nederlands.

De VO-besturen Gooi & Vechtstreek ervaren momenteel moeite bij het invullen van vacatures met een beperkt aantal uren. Vooral het binden van leraren is lastig wanneer geen uitbreiding van uren geboden kan worden. Daarnaast krijgen scholen soms aanbod van bepaalde leraren op tekortvakken zoals klassieke talen, waaraan op de betreffende school net geen behoefte is maar wellicht bij een ander bestuur wel. Deze uitwisseling vindt op dit moment alleen incidenteel plaats.

Op verschillende manieren wordt al wel per bestuur gekeken hoe het leraarschap extra interessant te maken is door meer ruimte te creëren voor onderwijsinnovatie en de betrokkenheid van leraren te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn het vergroten van curriculum bewustzijn om het werken met eigen leerlijnen en leerdoelen te stimuleren, het vergroten van de aandacht voor andere competenties en invulling van het leraarschap door te kijken naar de coachende rol van de leraar, projectonderwijs en projectmatig werken en het betrekken van leraren bij het opstellen van organisatieplannen.

3.4. Toestroom leraren

Door verschillende besturen wordt hard gewerkt om de toestroom van nieuwe leraren te vergroten. Zo zijn er bijvoorbeeld veel stageplekken en bij twee besturen regionale opleidingsprogramma's, gastleraren uit het bedrijfsleven, zij-instromers, traineeships en gepensioneerde leraren voor begeleiding van startende leraren.

Onderzoek is gedaan naar de beschikbaarheid van herintreders, de stille reserve voor het VO in Gooi & Vechtstreek bestaat echter (slechts) uit 13 mensen met een bevoegdheid VO (UWV, 2020).

3.5. Omgeving: bereikbaarheid & huisvesting

De regio Gooi & Vechtstreek is een aantrekkelijke regio om te werken en te wonen. De regio ligt centraal tussen Amsterdam, Utrecht, Amersfoort en Almere en is met verschillende uitvalswegen goed bereikbaar per auto. Wel is het druk op de wegen en wordt bij diverse scholen een tekort aan parkeerplekken ervaren. Slechts enkele scholen in de gemeente Hilversum en Gooise Meren zijn met het Openbaar Vervoer goed bereikbaar, de busverbindingen vanaf de stations (Hilversum (3x), Bussum (2x)) zijn niet afdoende voor de scholen die niet in de nabijheid van een station liggen.

De woningmarkt kenmerkt zich, zeker voor de startende leraar, door relatief zeer hoge huur- en koopwoningen prijzen en lage beschikbaarheid. In de praktijk blijkt dat die beschikbaarheid van een huurwoning (nog) geen bepalende factor is voor het werken in deze regio.

3.6. Omgeving: werk & onderwijs

De regio kent in de sfeer van media- en IT-bedrijven en financiële dienstverleners kansrijke elementen om aan te sluiten bij het convenant Financials, maar evenzeer is het ontbreken van hoger onderwijs of andere kennisinstituten en industrie een zwakte.

3.7. Huidige samenwerking

De schoolbesturen werken samen via het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, afstemming PO-VO, per gemeente binnen thema's als onderwijshuisvesting ed., en het project Sterk Techniek Onderwijs. De VO-directeuren (en enkele bestuurders) ontmoeten elkaar drie keer per jaar in "de Kring".

De samenwerking tussen de gemeenten wacht op de tot stand koming van de nieuwe colleges voor verder gaande samenwerking.

De contacten met de lerarenopleidingen zijn te kwalificeren als "gemiddeld". In het Gooi zijn er twee opleidingsscholen. De kleinere besturen onderzoeken op dit moment de interesse en mogelijkheden voor een alliantie met een van de twee opleidingsscholen AT of GSF.

3.8. Ervaring leraren

Naast een inventarisatie van het huidige tekort is ook onder leraren uitgevraagd hoe belangrijk zij het vraagstuk van het lerarentekort vinden. Leraren vinden het aanpakken van het lerarentekort in deze regio zeer urgent. Hier wordt specifiek benoemd aandacht te hebben voor het behouden van leraren en kwalitatief goede leraren. Ook worden specifiek professionaliseren van leraren, versterken van de begeleidingscapaciteit en het verminderen van werkdruk benoemd als noodzakelijke voorwaarden om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Geconcludeerd kan worden dat leraren, schoolleiders en bestuurders overeenkomstige knelpunten ervaren.

3.9. Focus

Gezien de knelpunten in onze regio, leggen wij de focus in deze verlenging voor de subsidie van de Regionale Aanpak Personeelstekort 2022-2023 ter realisatie van die doelen op:

1. het versterken van de samenwerking in de regio door samen op te leiden in de regio,
2. voorzien in voldoende, heldere, aantrekkelijke en duidelijke informatie voor (potentiële) leraren en ondersteuners,
3. onderzoeken van de mogelijkheden voor SPP (SHRM) in de regio.

3.9.1. Versterken van de samenwerking in de regio door samen op te leiden in de regio

Samenwerken in de regio krijgt onder andere vorm door samen op te leiden in de regio. In het Gooi zijn er twee opleidingsscholen. De kleinere besturen gaan hoogst waarschijnlijk vanaf schooljaar 2023-2023 een alliantie aan met een van de twee opleidingsscholen AT of GSF.

3.9.2. Voorzien in informatie

Het regionaal loket 'Leraarinhetgooi' verder uitbouwen met informatie voor iedere geïnteresseerde voor het werken in het onderwijs in het Gooi. Het informatieloket voorziet naast een online omgeving ook in een 'loket'. Het informatieloket voorziet in:

- De vacaturebank (gezamenlijke etalage voor vraag en aanbod), met verwijzing naar de vacaturesites en de sites van de deelnemende scholen;
- Onderwijskaart Gooi & Vechtstreek (profiel PO-, SO, VO-scholen en het MBO);
- Opleidingsroutes, financiële regelingen en begeleidingsmogelijkheden voor stagiaires (deeltijd, voltijd), zij-instromers, trainees, hybride leraren, omscholers, gastleraren, statushouders, onderwijsassistenten en assistenten leraar (PAL) met verwijzing naar het landelijk loket;
- regionale regelingen en acties van de deelnemende gemeenten (wervingsacties, forensen, huisvesting ed);
- Aansprekende voorbeelden van leraren, zij-instromers, etc. van PO, SO, VO en MBO;
- Nieuwsvoorziening van het onderwijs in de regio.

3.9.3. Onderzoek SPP in de regio

De VO bestuurders willen inzicht krijgen in de regionale lerarenbehoefte. Onderzoek in de regio moet in kaart te brengen waar kansen liggen en de knelpunten zitten. Op basis hiervan kan een doorvertaling worden gemaakt naar de toekomst. Waarna gekeken en besloten kan worden of en zo ja, welke acties gewenst zijn voor de regio het Gooi.

Een (extern) onderzoek kan deze aanvullende inzichten geven op de reeds beschikbare gegevens van CentERDate (en Voion). Inzicht krijgen en houden in de relatie lerarenbehoefte (per vak) en lerarenbeschikbaarheid is cruciaal in vervolg stappen van de RAP.

4. Activiteitenplan

4.1. Realisatie RAL & RAP

De VO-besturen zijn gestart met het aanstellen van de projectleiders voor de RAL 2019-2020. Na het RAL jaar moest een projectleider de werkzaamheden overdragen. Mw. I. Logtenberg-Steenman is projectleider voor RAP 2020-2022. Zij wordt ondersteunt door een projectteam met verschillende taken. Tabel 2 geeft de verschillende activiteiten aan van de RAL en RAP jaren vanaf 2019

<i>2019</i>	
Projectstructuur	RMC-Opleiden 2.0 – HR – Anders organiseren
Projectorganisatie	Projectleiders – secretariaat – administratie – financiën – ICT
Kennismaking	VO-besturen
Gesprekken	Opleidingsinstituten, gemeente, regio, UWV
Activiteiten	Start verschillende onderdelen
<i>2020</i>	
Activiteiten	Realiseren
Bijeenkomsten	Opleidingsmogelijkheden Onderwijsinnovatie
Netwerkbijeenkomsten	Bestuurders Directeuren VO-scholen HR medewerkers VO-scholen Schoolopleiders VO-scholen
Ontwikkelen	Logo huisstijl leraarinhetgooi Website leraarinhetgooi
Realisatie	Aanvraag RAP 2020-2022
<i>2021/2022</i>	
Activiteiten	Realiseren
Bijeenkomsten	Bestuurlijk overleg HR netwerk Lerarenopleidingen Regiegroep DVDK PO/SO RAP
Netwerkbijeenkomsten	VOION Werkgeversservicepunt Regio G&V
Ontwikkelen	Maatwerktrajecten zij-instromers Trajecten statushouders / vluchtelingdocenten
Realisatie	Informatieloket PO-SO-VO-MBO

Tabel 2: overzicht RAL-RAP 2019-2022

4.2. Doelstellingen 2020-2022

De doelstellingen voor de RAP 2020-2022 waren:

I Versterken van de samenwerking in de regio.

II Verbeteren van de informatievoorziening voor (potentiële) leraren en ondersteuners.

III Vergroten van de begeleidingscapaciteit van (potentiële) leraren en ondersteuners.

IV Stimuleren van vernieuwend onderwijs door anders te organiseren.

Op het moment van schrijven wordt er nog volop gewerkt aan de realisatie van de genoemde doelen. Door corona en persoonlijke omstandigheden van de projectleider konden in 2021 niet alle beoogde activiteiten worden gerealiseerd. In 2022 is het projectteam volop aan de slag gegaan. Zoals het zich nu laat aanzien zullen de meeste RAP doelen in 2022 worden gerealiseerd.

Doordat het tekort aan leraren ondertussen oploopt, is voortzetting van de RAP bijzonder wenselijk. Daarbij horen dan de volgende doelstellingen:

4.3. Doelstellingen 2022-2023

I Versterken van de samenwerking in de regio door samen op te leiden in de regio.

- Opleidingscoördinatoren, stagecoördinatoren en lerarenbegeleiders van de VO-scholen Gooi & Vechtstreek & het MBO Hilversum werken in het schooljaar 2022-2023 samen aan de opleidingsmogelijkheden op de twee regionale opleidingsscholen (AT en GSF). Opleiden 2.0 bestaat uit trajecten voor trainees, hybride leraren en zij-instromers. In het schooljaar 2022-2023 realiseren de schoolbegeleiders van de lerarenopleiding een pilot traject voor trainees en zij-instromers om de instroom van onbevoegden te vergroten.
- Het projectteam 'leraarinhethetgooi' onderzoekt (theorie en praktijk) de mogelijkheden voor statushouders en vluchtelingen voor de klas.

II Voorzien in voldoende, heldere en duidelijke informatie voor (potentiële) leraren en ondersteuners.

- In het schooljaar 2022-2023 wordt de vacaturebank door alle HR-medewerkers van de VO-besturen & het MBO bestuur gebruikt voor de bekendmaking van haar vacatures. En door tenminste 50% van de PO & SO besturen uit het Gooi.
- In het schooljaar 2022-2023 realiseert de website leraarinhetgooi 50.000 views.
- 200 volgers op Instagram eind 2023;
- 200 volgers op Facebook eind 2023;
- 200 volgers op LinkedIn eind 2023;
- 100 geïnteresseerden hebben de test 'is het onderwijs iets voor mij' gedaan in de eerste 12 maanden (voor januari 2023).

- Het projectteam 'leraar in het Gooi' zorgt voor actieve informatie uitwisseling met de directeurs van de VO scholen via bestaande kanalen zoals "de Kring" en de het Lokaal Educatief Beraad.
- Leraar in het Gooi houdt aansluiting met de lerarenopleidingen teneinde de potentiële geïnteresseerden goed door te verwijzen.
- Leraar in het Gooi ondersteunt het HR netwerk actief met organisatie HR bijeenkomsten. En denkt mee over werving van leraren in het Gooi.
- Leraar in het Gooi onderhoudt contacten met de gemeenten in de regio en regio Gooi en Vechtstreek.
- Leraar in het Gooi houdt contact met het werkgeversservicepunt en voorziet deze ook van informatie voor geïnteresseerden.
- Leraar in het Gooi communiceert op website en social media kanalen informatie en human interest voor potentieel geïnteresseerden in het onderwijs.

III Onderzoeken van de mogelijkheden voor SPP (SHRM) in de regio.

- Onderzoeken van de mogelijkheden en onmogelijkheden onderzoeksresultaten ten aanzien van het lerarentekort in Gooi & Vechtstreek gepresenteerd aan de VO-besturen en de MBO Hilversum directie ten einde kwantitatief inzicht te krijgen voor de regio Gooi & Vechtstreek.
- Het projectteam 'leraar in het Gooi' organiseert in het schooljaar 2022-2023 actieve uitwisseling tussen het PO, VO, MBO, HBO/WO en bedrijfsleven om te komen tot visies over de klantreis in het onderwijs in de regio.
- Het projectteam 'leraar in het Gooi' organiseert tenminste 1 themabijeenkomst voor Gooi & Vechtstreek VO-bestuurders, VO-directeuren en alle andere deelnemende partijen RAP in de schooljaren 2020-2022 met als doel informeren, inspireren en motiveren om het onderwijs anders te organiseren op de VO scholen in de Gooi & Vechtstreek.
- Het projectteam 'leraar in het Gooi' organiseert een themabijeenkomst 'educatieve regio' voor de VO-bestuurders en andere partijen van belang.

4.4. Activiteitenplanning 2022-2023

	Activiteiten	Periode en duur	Resultaten en producten	Actoren en opmerkingen
1	Onderzoek naar mogelijkheden SHRM – SPP in het Gooi.	Q4-2022 Q1-2023	Mogelijkheden en uitdagingen tav SHRM en SPP als onderdeel daarvan voor VO en MBO in de regio het Gooi	<i>Door</i> gespecialiseerde partij ism projectleider <i>Voor</i> besturen en HR
2	Regionale inzet educatieve regio	Q2/3-2022	Inzicht in de mogelijkheden mbt educatieve regio's. SWOT analyse mbt educatieve regio ism BO/SO	<i>Door</i> projectleider, projectteam BO/SO en ondersteuning. <i>Voor</i> besturen VO, MBO, BO, SO.
3	Loket / website leraarinhetgooi actueel, informatief en aantrekkelijk houden	2022-2023	Uitputtend informatieloket voor PO, SO, VO en MBO in het Gooi voor alle (potentieel) geïnteresseerden in het Gooise onderwijs.	<i>Door</i> projectleider, HR, opleidings-coördinatoren en lerarenopleidingen en ondersteuning. <i>Voor</i> alle stagiaires (deeltijd, voltijd), omscholers, zij-instromers gastleraren, onderwijsassistenten, statushouders en persoonlijk assistenten voor leraren.
4	Informatievoorziening Loket leraarinhetgooi	2022-2023	Regelingen en acties van lerarenopleidingen, Regio G&V, de deelnemende gemeenten, deelnemende partijen (werving, forensen, huisvesting ed.)	<i>Door</i> projectleider, bestuurders PO,SO, VO en MBO, lerarenopleidingen, regio G&V, UWV, ambtenaren deelnemende gemeenten en ministerie <i>Voor</i> alle doelgroepen informatieloket.
5	(optie) Gezamenlijke regionale wervingsactie leraren (in opleiding)	Q2-2023	Informatiebijeenkomsten voor PO, SO, VO en MBO onderwijs.	<i>Door</i> projectleider, HR-medewerkers PO, SO, VO en MBO, lerarenopleidingen, deelnemende gemeenten en ondersteuning <i>Voor</i> geïnteresseerden voor werken in het onderwijs.

6	Interne werving lerarenopleiding onder scholieren in samenwerking met PO	2022-2023	Leerlijn leraar-assistent ontwikkelen: incl. bijles jongerejaars, secondant mentoraat, voorlichting po. I	<i>Door</i> opleidingscoördinatoren, leraarbegeleiders en Lerarenopleidingen en projectleider VO/MBO en PO/SO.
7	Leernetwerk begeleiding opleidingsroutes	2022-2023	Begeleiders profiel opstellen en beschrijving opleidingstraject bij hybride leraar, zij-instromers, trainees en nieuwe leraren. Onderzoek tevredenheid opleidingstrajecten.	<i>Door</i> projectleider, opleidingscoördinatoren en leraarbegeleiders en lerarenopleiding <i>Voor</i> leraren i.o.
8	Uitbreiden leernetwerk voor HR-managers: begeleiding bij ontwikkeling en deskundigheidsbevordering	2022-2023	Onderzoeken, bevorderen van aantrekkelijk en afwisselend werk, middels gesprekscyclus / enquête. Bovenbestuurlijke scholingsactiviteiten voor leraren.	<i>Door</i> HR-managers, opleidingscoördinatoren en Lerarenopleidingen. <i>Voor</i> leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel.
9	Oriëntatietrajecten op het leraarschap, betekenisvolle meeloop trajecten voor geïnteresseerden (met assistentie taken)	Q3-2022 Q4-2022	Werkdrukvermindering leraren. Realistisch imago leraarsberoep versterken. Interesse kweken voor baan in het onderwijs.	<i>Door ism projectleider</i> HRM, opleidingscoördinatoren, samenwerkende organisaties (gemeenten, stathouders etc) leraar begeleiders. <i>Voor</i> gastleraren (o.a. ouders), vrijwilligers, onderwijsassistenten, stathouders
10	Themabijeenkomsten Onderwijs in de regio	Q1-2023	Visie(s) regionaal uit te wisselen met vo, po, mbo, hbo/wo, Sterk Techniek en bedrijfsleven.	<i>Voor / door</i> besturen, directeuren HR-managers, schoolleiders en leraren opleiders.
11	Inventarisatie SPP in de regio (SHRM)	Q2-3 2023	Plan van aanpak (SHRM) SPP regio Gooi (PO/SO)VO/MBO	<i>Door</i> besturen (po,so), vo en mbo, projectleider leraarinhetgooi, HR managers betrokken partijen en andere direct betrokkenen.

4.5. Begroting 2022-2023

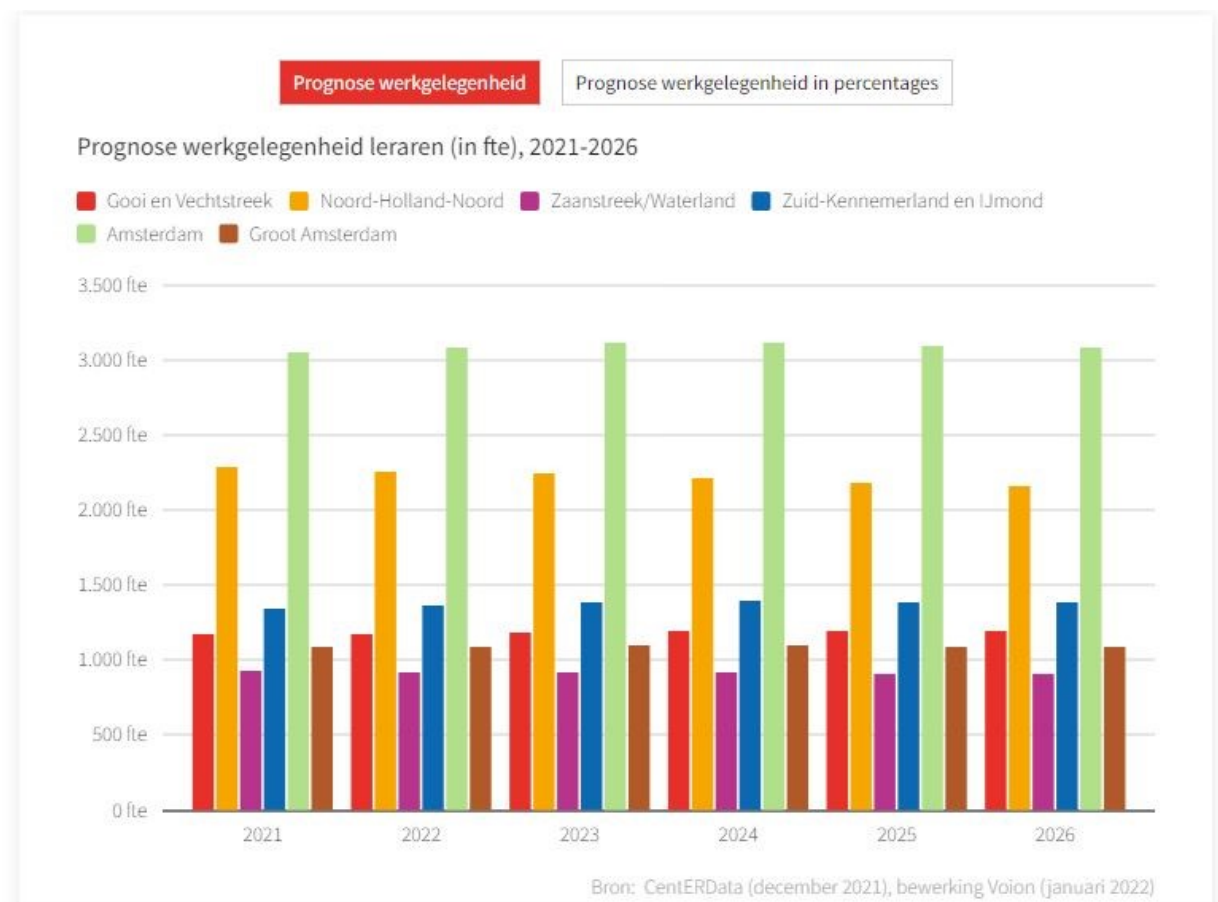
Omvang RAP-subsidie en totaalbedrag beschikbaar voor de RAP-activiteiten 2022-2023

Verdeling van de subsidie over de drie doelen en de 12 activiteiten:

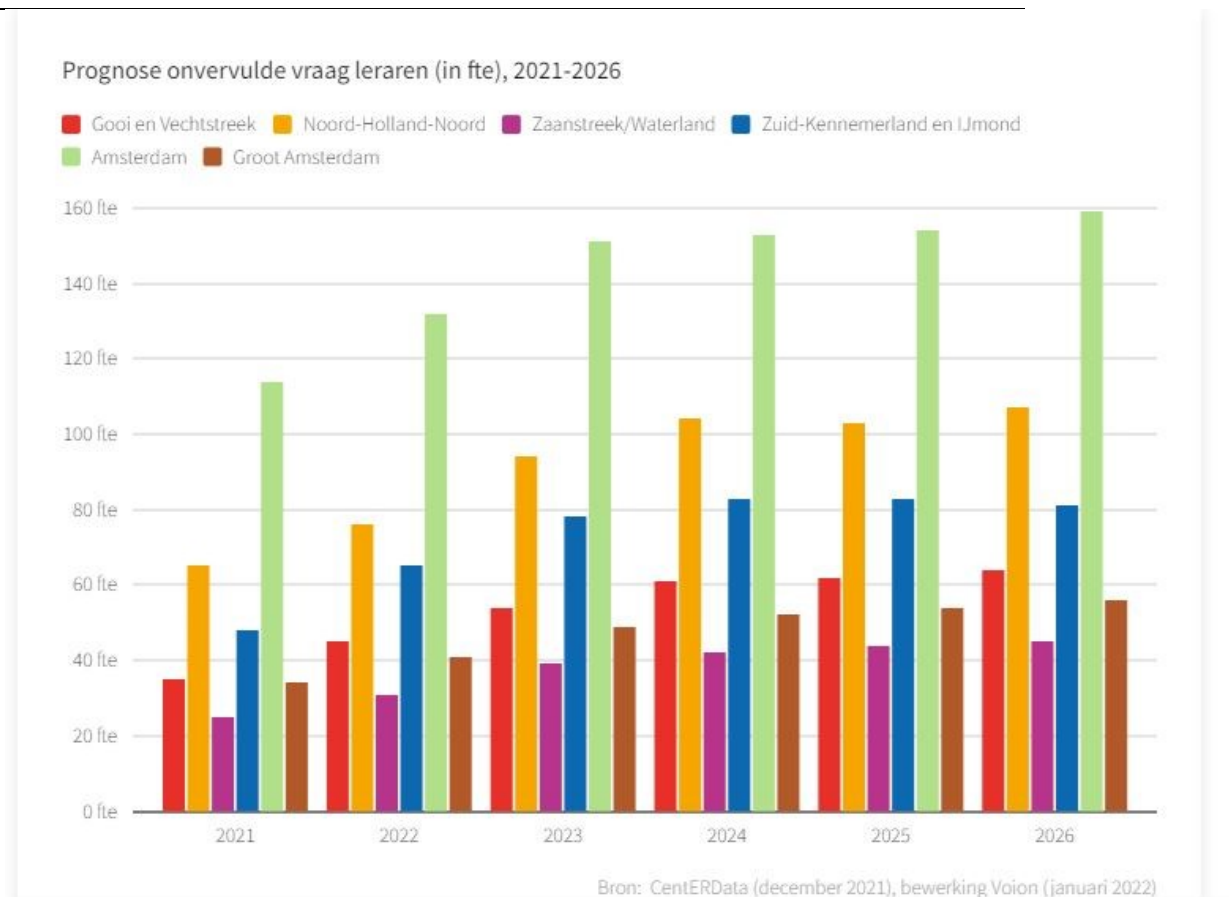
	Doelen	Activiteiten	Bedrag
1	Versterken van de samenwerking in de regio, gezamenlijk opleiden in de regio	3,6,7,8,10	€ 80.000
2	Actueel houden van de informatievoorziening voor (potentiële) leraren en ondersteuners online. En voorzien in fysieke loketfunctie en aanvullende activiteiten.	3,4,5	€ 130.000
3	Aanzet strategische personeelsplanning in de regio.	1,2,11,12	€ 80.000
	Projectleider en algehele coördinatie	overhead	€ 150.000
	Totaal begroting op basis plan van aanpak		€ 440.000

Bijlage I

Prognoses leraren Noord Holland 2021-2026 (in fte)



Grafiek 2: Prognose werkgelegenheid leraren (in fte), 2021-2026 Noord Holland (bron: CentERData, 2021)



Grafiek 3: Prognose onvervulde vraag leraren (in fte), 2021-2026 (bron: CentERData, 2021)