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

Regionale aanpak personeelstekort onderwijs - aanvraagronde 2022

Ingediend d.d. 25-05-2022

Regio Midden-Brabant
RAP20018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
Beschrijving van de regio 3
Beschrijving van de partners 5
Aanpak met 3 actielijnen 9
Voort te zetten activiteiten in de regio Midden-Brabant 11
Doelstelling en activiteitenplanning 12
Inhoudelijke toelichting actielijn 1 12
Inhoudelijke toelichting: Actielijn 2 14
Inhoudelijke toelichting actielijn 3 16
Activiteitenoverzicht 17
Aanvullende eisen 22
Doelen volgen en vaststellen 23
Begroting en financiële borging voor 2022 24
Begroting en financiële borging voor 2023 26

Beschrijving van de regio

De regio Midden-Brabant- arbeidsmarktsituatie.

-De regio Midden-Brabant omvat voor deze verlengingsaanvraag de volgende gemeenten:
Boxtel, *Hilvarenbeek*, Heusden, Loon op Zand, Oisterwijk, *Reusel-Mierden*, Tilburg, Vught en Waalwijk.
De schuingedrukte gemeenten zijn een uitbreiding tov de aanvraag van 2020-2022.

-In bovenstaande gemeentes zijn zeven vo-besturen gevestigd en twee mbo-besturen. Een aantal van deze besturen participeren ook in andere RAP-regio's vanwege spreiding van de scholen over de provincie Noord-Brabant. Alle zeven vo-besturen participeren in de regio Midden-Brabant. Ook de beide mbo-besturen participeren in de regio. De grootste lerarenopleiding van Nederland (Fontys/Flot) bevindt zich in de regio, alsook de universitaire lerarenopleiding Tilburg (ULT). De universitaire lerarenopleidingen in Eindhoven (EsoE) en Nijmegen (RDA) bevinden zich niet in de regio maar zijn wel partners in het netwerk.

-Met de toetreding van de Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg is er sprake van verdichting in de regio. Met het toevoegen van de gemeentes Hilvarenbeek en Reusel-Mierden is er sprake van uitbreiding van de regio. Hiermee voldoen we aan de wens om meer gemeentes en besturen in het netwerk te betrekken. De gemeente Altena heeft er niet voor gekozen om bij Midden-Brabant aan te sluiten. In overleg met de overige RAP-regio's is getracht om de gemeentes en bijbehorende besturen onderdak te bieden bij een van de RAP-regio's in de provincie Noord-Brabant.

Afbeelding 1 Regio kaart RAP Midden-Brabant 20018

-Analyse onderwijsarbeidsmarkt Midden-Brabant.
Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met dalende leerlingenaantallen en een dalende werkgelegenheid voor leraren en directeuren in het vo: de werkgelegenheid in 2022 is 1.515 fte en in 2030 naar verwachting 1.427 fte. Voor het mbo zijn er geen cijfers voor de regio. Landelijk gezien dalen ook in het mbo de leerlingenaantallen en daarmee de werkgelegenheid. Ondanks de dalende leerlingenaantallen wordt er in de regio wel een tekort aan onderwijspersoneel verwacht. Het tekort ontstaat door een relatief hoge uitstroom (pensioen) en een beperkte instroom in de sector alsmede het vertrek van startende collega's.

-CentERData* heeft voor het voortgezet onderwijs ramingen gepubliceerd over de te verwachten tekorten voor de komende jaren. Voor leraren in het voortgezet onderwijs verwacht CentERData in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant in 2026 een totale werkgelegenheid van 1.470 fte, waarvan 51 fte onvervulde vraag, wat neerkomt om een tekort van 3.6%. Landelijk ligt dit iets hoger, namelijk 4,5%. Hierbij zijn grote verschillen te zien tussen vakken, waarbij de grootste tekorten merkbaar zullen zijn bij wiskunde (in 2026 een tekort van 24 fte), Nederlands (in 2026 een tekort van 20 fte), Frans (in 2026 een tekort van 20 fte). De vakken Duits en natuurkunde kennen beiden ook een relatief groot tekort (in 2026 een tekort van 15 fte voor beide vakken).
Bron: CentERData(2021), bewerking Voion (januari 2022).

-Naast kwantitatieve tekorten en tekorten voor specifieke vakken, spelen ook kwalitatieve problemen, doordat er steeds minder keus is, waardoor er concessies moeten worden gedaan aan de mate van geschiktheid van docenten voor het onderwijs. Ondanks bovenstaande cijfers wordt de urgentie in de regio nog niet overal gevoeld of erkend. De scholen slagen er nog in om op korte termijn de formatie rond te krijgen. Op de lange termijn zal dit niet mogelijk en ook niet wenselijk vanwege de dreigende kwalitatieve tekorten. Een goed zicht op de toekomstige vraag naar onderwijspersoneel in de regio is van groot belang om de urgentie op de juiste plaats te krijgen.

- In de regio bestaan verschillende partnerschappen tussen schoolbesturen en opleidingsinstituten. In de regio zijn vier (aspirant)opleidingsscholen: AOS-MiddenBrabant (OMO), Brabantse opleidingsschool (o.a. SOVOT), Opleidingsschool Rivierenland (oa Willem van Oranje) en Opleidingsschool 013 (Onderwijsgroep Tilburg). Daarnaast participeren de besturen in diverse andere netwerken, bijvoorbeeld STO, Techniekpact. Deze netwerken zijn, gelijk aan de RAP-netwerken, gericht op werven, versterken en behouden van onderwijspersoneel.

Beschrijving van de partners

De volgende partners zijn betrokken in het RAP-netwerk van de regio Midden-Brabant.

Lerarenopleidingen (vier besturen)

Fontys Hogeschool (FLOT). FLOT biedt voltijd- en deeltijdopleidingen voor leraren voor alle vakken in het tweedegraads lesgebied. FLOT is een grote partner in het project en levert ook een grote bijdrage aan het realiseren van de doelen, zowel in de eerste RAP aanvraag als in de verlengde aanvraag. FLOT levert een bijdrage aan de volgende activiteiten: Wereldburgers voor de klas: FLOT verzorgt de NT-2 cursussen en workshops vakdidaktiek en pedagogiek om de wereldburgers bekwaam te maken voor het Nederlandse onderwijs. FLOT levert ook een bijdrage aan het regionale loket dmv studieadviseurs voor adviesvragers die zich melden bij het onderwijsloketmiddenbrabant.nl. FLOT pakt ook zijn/haar rol op bij de organisatie van webinars of activiteiten mbt werving van docenten hybride, zij-instromers, statushouders, etc. Bij het behoud en versterking van startende docenten draagt FLOT bij dmv expertise en overleg tussen lerarenopleidingen en vo-of mbo-scholen.

Universitaire Lerarenopleiding Tilburg (ULT) Tilburg University biedt lerarenopleidingen aan voor de vakken Nederlands, Economie, Bedrijfseconomie, Maatschappijleer & Maatschappijwetenschappen, Filosofie, Godsdienst & Levensbeschouwing. Binnen het netwerk zet ULT zich in bij werving van academisch geschoolde docenten dmv snuffelstages. Ook zet ULT zich in om het beroep van docent aantrekkelijk te houden dmv professionalisering. Centre of the Learning Sciences organiseert hiertoe diverse activiteiten.

Radboud DocentenAcademie (RDA). RDA verzorgt universitaire docentenopleidingen voor studenten die docent willen worden in het voorgezet onderwijs. Dat is haar primaire taak. RDA biedt Eénjarige Educatieve Master aan in Taal-cultuur, mens-maatschappij & beta-wetenschappen. RDA deelt in het netwerk haar expertise rondom maatwerk voor zij-instromers en participeert in de stuurgroep.

De Eindhoven School of Education (ESOE) onderdeel van de TU, is een samenwerkingspartner op het gebied van de professionele ontwikkeling van (aanstaande) leraren in het bèta- en techniekdomein, de tekortvakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde, informatica, onderzoek&ontwerpen) ESOE deelt in het netwerk de expertise rondom beta-tekortvakken en participeert in de stuurgroep.

Scholen Voortgezet Onderwijs (acht besturen)

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) gevestigd in Tilburg. Een aantal van de scholen van OMO die reeds samen werken binnen de Academische Opleidingsschool Midden Brabant (AOS Midden Brabant) committeren zich aan deze aanvraag. Deze scholen werken, binnen AOS MB, samen met de lerarenopleidingen van Fontys en met de universitaire lerarenopleidingen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs voor aankomende en startende docenten. Het betreft hier de volgende scholen: Baander herencollege vmbo en pro, Jacob Roelandslyceum, Mill-Hill College, d'Oultremontcollege, Van Haestrechtcollege, 2 College- Oisterwijk, 2C EOA Oisterwijk, 2C Durendael, 2C Cobbenhagenmavo, 2C Jozefmavo, 2C Ruivenmavo, 2C Cobbenhangenlyceum, Theresialyceum, De Nieuwste school, Sint Odulphuslyceum, Maurick College, Walewyc-mavo & Scholengroep De Langstraat. De scholen dragen bij aan de volgende onderdelen: wereldburgers voor de klas door uit eigen budget bovenformatief een statushouder als onderwijsassistent aan te stellen zodat deze, naast bevoegd, bekwaam wordt voor het Nederlandse onderwijs in een tekort vak. Daarnaast participeren

diverse collega's uit bovenstaande scholen in wervingsactiviteiten en activiteiten gericht op versterking en behoud van personeel. De penvoerder van RAP-MB is een rector van OMO, en een lid van de Raad van Bestuur van OMO participeert als stuurgroeplid.

Stichting Voortgezet Openbaar Onderwijs Tilburg (SOVOT). Onder SOVOT vallen 3 middelbare scholen in Tilburg en omgeving. Collega's uit deze scholen dragen bij aan de volgende onderdelen: RSPP werkgroep, versterking inductie. BOS is de opleidingsschool van SOVOT en zij nemen ook deel aan het platform SO& P in de regio. De bestuurder van SOVOT is stuurgroeplid.

Stichting voor Protestant-Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Alten en de Langstraat en omstreken. De vestiging **Willem van Oranje (WvO)** in Waalwijk, onderdeel van de Willem van Oranje scholengroep, participeert in RAP-Midden Brabant. Deze vestiging biedt mavo-havo-atheneum en gymnasium aan. De directeur personeel participeert als stuurgroeplid en de collega's nemen actief deel aan de werving van nieuwe collega's. Ook de ISK (Internationale Schakelklas) participeert in de RAP en **sinds 1 januari 2022 is ook MET Praktijkonderwijs Waalwijk** onderdeel van Willem van Oranje Scholengroep.

Stichting Biezonderwijs is een stichting in Tilburg met speciaal onderwijs voor kinderen in de leeftijd van 4-20 jaar. Biezonderwijs kent 7 vestigingen, veelal SO en VSO en een kenniscentrum. Met de vestiging Praktijkcollege Tilburg participeert Biezonderwijs in het netwerk. De bestuurssecretaris participeert als stuurgroeplid en Biezonderwijs deelt de kennis rondom zij-instromers in het netwerk.

Stichting Samenwerkingsschool De Overlaat in Waalwijk. Deze vmbo school wil een samenwerking aangaan met de vereniging OMO. De samenwerking kent als ambitie dat de Overlaat met ingang 1 augustus 2023 onderdeel gaat uitmaken van SG De Langstraat. De teamleider van de Overlaat levert een substantiele bijdrage aan de werkgroep werving. De collega's van de Overlaat nemen actief deel aan activiteiten rondom werving van nieuwe collega's en de directeur neemt deel als stuurgroeplid.

Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg (De Rooi Pannen, vmbo)
Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg (De Rooi Pannen, vmbo) is een verticale scholengemeenschap voor vmbo en mbo gericht op de sectoren Handel & Ondernemen, Horeca, Toerisme & Evenementen en Vormgeving. De Rooi Pannen is decentraal georganiseerd dat wil zeggen dat de 10 scholen voor mbo en vmbo, gevestigd in Tilburg, Breda en Eindhoven, autonoom functioneren binnen centrale kaders. De Stichting heeft in Tilburg en Eindhoven een vmbo-school. De centrale dienst HR in Tilburg ondersteunt de scholen o.a. bij het werven, binden en boeien van medewerkers. De Rooi Pannen neemt deel aan het RAP-netwerk waarbij het hoofd van de centrale dienst HR participeert als lid van de stuurgroep en een HR adviseur actief bijdraagt aan onderwerpen rondom arbeidsmarktbeleid en -communicatie en onboarding.

Stichting onderwijsgroep Tilburg

Het Reeshofcollege, het Schakelcollege en Campus 013 vallen onder VO onderwijs. Voor meer informatie, zie scholen Mbo.

Scholen middelbaar beroepsonderwijs (twee besturen)

Stichting onderwijsgroep Tilburg (ROC Tilburg). Alle opleidingen van ROC Tilburg zijn georganiseerd in 17 scholen. 15 mbo-scholen, een school voor vavo, en één voor educatie en inburgering. Elke school biedt bijna altijd meer dan één opleiding. Onderwijsgroep Tilburg participeert in RAP-MB door

deelname van de Adviseur leren en ontwikkelen/coördinator Opleidingsschool 013 aan de werkgroep werving, met een specifieke bijdrage voor het werven van hybride docenten en het delen van expertise op dit gebied met de vo-scholen. De collega's van de Onderwijsgroep Tilburg nemen actief deel aan activiteiten rondom werving van nieuwe collega's en de HR businesspartner neemt deel als stuurgroeplid.

Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg (De Rooi Pannen, mbo)

Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg (De Rooi Pannen, mbo) is een verticale scholengemeenschap voor vmbo en mbo gericht op de sectoren Handel & Ondernemen, Horeca, Toerisme & Evenementen en Vormgeving. De Rooi Pannen is decentraal georganiseerd dat wil zeggen dat de 10 scholen voor mbo en vmbo, gevestigd in Tilburg, Breda en Eindhoven, autonoom functioneren binnen centrale kaders. De stichting heeft 8 mbo-scholen in Tilburg, Breda en Eindhoven. De centrale dienst HR in Tilburg ondersteunt de scholen o.a. bij het werven, binden en boeien van medewerkers. De Rooi Pannen neemt deel aan het RAP-netwerk waarbij het hoofd van de centrale dienst HR participeert als lid van de stuurgroep en een HR adviseur actief bijdraagt aan onderwerpen rondom arbeidsmarktbeleid en -communicatie en onboarding.

Overige partners

Trainees in onderwijs (TiO). TiO streeft ernaar om het Nederlandse onderwijs te verbeteren door in samenwerking en verbinding met scholen, bedrijven, universiteiten en maatschappelijke organisaties, samen academici op te leiden tot creatieve grensverleggers in het onderwijs. *TiO* biedt een bijdrage aan RAP-MB door de activiteiten rondom werving trainees af te stemmen met RAP.

Stichting de Buitenboordmotor profileert zich als systeemveranderaar die wil werken aan een versnelde transitie van de arbeidsmarkt met loopbaanbruggen van Baan naar Baan. RAP-MB werkt samen met de buitenboordmotor in de voorlichting aan mogelijke carriereswitchers naar het onderwijs.

Stichting Cosmicus zet zich in voor innovatief onderwijs, gelijke kansen, diversiteit en duurzaamheid. RAP-MB werkt met Cosmicus samen op het gebied van wereldburgers voor de klas. Statushouders met een onderwijsbevoegdheid in een tekortvak krijgen de mogelijkheid om naast bevoegd ook bekwaam te worden en hun vak als docent weer op te pakken.

Werkgeversservice punt Midden-Brabant (UWV) werkt met RAP-MB samen rondom de matching van werkzoekenden en de tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt. Er worden gegevens gedeeld en good practices besproken. RAP-MB neemt deel aan de banenmarkt in de regio. Tijdens deze banenmarkt krijgen werkzoekenden en bedrijven de gelegenheid om met elkaar kennis te maken. Via de nieuwsbrief presenteert het Werkgeversservicepunt zich aan de scholen.

Sterk Techniek Onderwijs Noordoost (STO-NO). RAP-MB werkt met STO samen op het gebied van werving statushouders in tekortvakken/techniekvakken. Eveneens zijn er contacten om te bespreken op welke manier de activiteiten met elkaar verbonden kunnen worden op het gebied van werving technische docenten/onderwijspersoneel.

RAP West-Brabant, RAP Noordoost Brabant, RAP Zuidoost Brabant en RAP Nijmegen.

Het is een landelijke ambitie om ook in de toekomst samenwerking op arbeidsmarktvraagstukken (en opleiden) te versterken middels een regionale aanpak. In de loop van 2022-2023 zal duidelijk worden hoe de zogeheten educatieve regio's vorm gaan krijgen. Het doel is om tot een landelijk dekkend netwerk van regio's te komen waarin binnen het po, het vo/mbo of sector-overstijgend, wordt samengewerkt op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken. Dit maakt samenwerking tussen de RAP regio's van nog groter belang. Vanuit RAP Midden Brabant willen we daar een actieve rol in nemen door samen met de projectleiders van bovenstaande RAP-regio's activiteiten, programma-onderdelen met elkaar uit te wisselen/te organiseren. Voorbeelden van kansrijke thema's voor samenwerking en expertise-uitwisseling zijn: Regionale SPP, oriëntatie en werving van instromers, optimaliseren van de klantreis, loketfunctie, light assessment, statushouders.

Platform Samen opleiden en Professionaliseren (SO&P)

De opleidingsscholen in de regio Midden-Brabant stemmen activiteiten af middels het platformoverleg. Er is een kwaliteitsagenda opgesteld met beleidsuitspraken. Daar waar mogelijk werkt RAP-Midden-Brabant samen met de partnerschappen die verbonden zijn aan de regio en daarmee aan dit platform.

Aanpak met 3 actielijnen

Voor een effectieve en duurzame aanpak is regionale samenwerking, die inspeelt op en gebruik maakt van de specifieke situatie in de regio, essentieel. Het doel van de samenwerking in het RAP netwerk is om afspraken te maken en na te leven, waarmee de arbeidsmarkt van het vo- en het mbo onderwijs in de regio wordt versterkt. Het onderwijsakkoord (22 april 2022) geeft een extra impuls aan deze regionale samenwerking die kansen biedt voor effectief arbeidsmarktbeleid.

In de regio bestaan reeds verschillende samenwerkingen. Er wordt bijvoorbeeld samengewerkt in het platform samen opleiden en professionaliseren (SO&P). Ook de Tilburgse Educatieve Agenda (LEA) is een voorbeeld van een samenwerking tussen verschillende onderwijssectoren, samenwerkingsverbanden en de gemeente Tilburg. Verschillende van deze samenwerkingen zien de noodzaak om steviger in te zetten op het werven en opleiden van nieuwe doelgroepen en zien kansen om hierbij meer samen te werken. Immers, te weinig mensen kiezen momenteel voor een baan in het onderwijs én carrièreswitchers die de route willen doorlopen om in de onderwijssector aan de slag te gaan ondervinden nog veel (onnodige) drempels.

Uiterlijk in oktober 2022 heeft het ministerie een agenda opgesteld om tot één regionale infrastructuur te komen. Deze verbindt verschillende regionale initiatieven, waaronder de regionale aanpak van het personeelstekort.

De actielijnen in deze verlengde subsidieaanvraag richten zich op drie onderwerpen die onderling een sterk verband met elkaar hebben. Dit is terug te zien in afbeelding 2

Actielijn 1: Regionale strategische personeelsplanning. Het is van groot belang dat schoolorganisaties nog meer strategisch vooruitkijken. In het kader van het terugdringen van het personeelstekorten, of beter gezegd de toekomstige personeelsbehoeften, dienen schoolbesturen ook de komende jaren werk te blijven maken van effectief strategische personeelsbeleid en de implementatie. In het onderwijsakkoord wordt aangegeven dat (R)SPP niet als vrijblijvend wordt gezien, het streven is er om per 01-08-24 wettelijke eisen te stellen aan strategisch personeelsbeleid. De onderwijsarbeidsmarkt functioneert sterk regionaal, waardoor RSPP voor de regio van belang is. Deze regionale samenwerking kan zorgen voor meer (kennis)uitwisseling en loopbaanmogelijkheden voor de onderwijsprofessionals. Het is van belang dat schoolbesturen, lerarenopleidingen en leraren de samenwerking met elkaar opzoeken. RSPP kan/gaat ook zorgen voor een groter intern urgentiebesef. Niet alleen om te komen tot juiste wervingsactiviteiten maar ook voor het behoud van personeel én doorgaande professionalisering van het personeel. Daar waar de schoolleiding op dit moment nog de formatie rond krijgt, is de realiteit over een aantal jaren anders indien er niet wordt ingegrepen. Er mist in de regio nog een strategische kijk op de tekorten (en overschotten) van onderwijspersoneel. In de regio kan RSPP ook worden aangegrepen om gesprekken te voeren over boven bestuurlijke formatie en inzet van personeel als onderdeel van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers in de regio voor goed onderwijs. *Met het ondertekenen van deze aanvraag leveren de besturen de benodigde data en bijdrage aan het inrichten van RSPP in de regio Midden-Brabant.*

Actielijn 2: Werving-imago-beroepsbeelden. Met de data uit RSPP kan vervolgens gericht worden gekeken worden naar de werving van de juiste leraren en het voorkomen van uitval tijdens de opleiding door een oriënterend traject aan te bieden. Doel hierbij is het vergroten van de vijver: zij-instromers, academici, hybride docenten, statushouders, gastdocenten. Het eerste deel van de activiteiten richt zich op de werving van deze groepen én op het imago/ het beroepsbeeld van de docent, het andere deel van de activiteiten richt zich op de scholen: de sensibilisering van de scholen om de deuren te openen voor zij-instromers, academici, hybride docenten, statushouders en gastdocenten en het

aanbieden van ondersteuning aan de scholen voor de juiste begeleiding van deze doelgroepen. Het regionale loket wordt gecontinueerd en verbeterd waardoor de toegankelijkheid van het onderwijs voor bovengenoemde doelgroepen wordt verbeterd. Dit alles in relatie met het landelijke loket en met aangrenzende RAP-regio's. De loketfunctie speelt ook een rol van betekenis in de regionale samenwerking: afstemming van vacatures, aanbod van kandidaten, meeloopdagen, webinars, en het bieden van adviesgesprekken aan onderwijspotentials.

Ook het imago/beroepsbeeld van docent heeft de nodige aandacht nodig. Via diverse mediakanalen willen we het werken in het onderwijs in een reel en positief daglicht zetten. Werken in het onderwijs is zoveel meer dan lesgeven. Er is meer aandacht nodig voor de verschillende beroepsbeelden in het onderwijs.
Met het ondertekenen van deze aanvraag leveren de besturen, naar rato, een personele bijdrage om bovenstaande te realiseren.

Actielijn 3: Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving. In deze actielijn zetten we in op het behoud van onderwijsprofessionals en het verbeteren van de begeleiding van startend onderwijspersoneel. Doel hierbij is dat het onderwijspersoneel eigen regie en werkplezier ervaart waarbij zij zich uitgedaagd voelen om zich blijvend te vernieuwen/te leren. De groepen onderwijspotentials, omschreven in actielijn 2, ervaren nog diverse drempels om de (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs te maken. In de regio willen we komen tot het verbeteren van deze instroom. We willen inzetten op een betere begeleiding van startende leraren (inductie) in samenspraak met SO&P. Middels de loopbaanbox, ontwikkeld gedurende de eerste RAP-periode, willen we scholen en leraren activeren om mogelijke carrièrestappen in het onderwijs te zetten. Een stap met een passend takenpakket in de school en voldoende ontwikkelmogelijkheden. Dit kan oa via SHRM, loopbaancoaching, etc. *Met het ondertekenen van deze aanvraag leveren de besturen, naar rato, een personele bijdrage om bovenstaande te realiseren.*

Actielijn 1-2-3 in relatie tot elkaar

Afbeelding 2: Samenhang actielijnen in de regio

Voort te zetten activiteiten in de regio Midden-Brabant

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
4.1 Loket en adviseurs inrichting en bemensing informatieloket (adviseurs)	Q 1+Q2 2023 + uitloop 2023	Zie activiteitenplanning
2.8 Werving, imago, beroepsbeeld 2.8 Wereldburgers voor de klas	Q1+ Q2 2023+ uitloop 2023	Zie activiteitenplanning

Doelstelling en activiteitenplanning

Inhoudelijke toelichting actielijn 1

Instroom, doorstroom en uitstroom. Regionale strategische personeelsplanning (RSPP) is een omvangrijk onderwerp. Dat maakt het niet gemakkelijk om er ook daadwerkelijk mee te starten en om er structureel mee bezig te zijn binnen een RAP-regio. Het is noodzakelijk om de schoolorganisatie mee te nemen om vervolgens concrete stappen te zetten. Met strategische personeelsplanning werk je toe naar *de juiste mens op de juiste plek*. Nu en in de toekomst. Kwalitatief en kwantitatief.

Afbeelding 3: cyclus SPP

Inzicht in waar de regio staat met personeelsplanning?

We voeren een (R)SPP-scan uit en stellen een adviesrapport op voor de regio Midden-Brabant, waarin allereerst de huidige stand van zaken wordt beschreven.

Aan de slag met strategische personeelsplanning

Met behulp van regionale strategische personeelsplanning bied je toekomstige veranderingen/ uitdagingen het hoofd door voortdurend te streven naar de juiste verhouding tussen vraag en aanbod van werk. In de praktijk (o.a. binnen de RAP regio Nijmegen), blijkt dat het niet gemakkelijk voor schoolorganisaties om te beginnen met RSPP en het duurzaam een plek te geven binnen de schoolorganisaties en of de RAP-regio.

We benaderen RSPP als een cyclisch en repeterend proces, dat in de basis is terug te brengen tot 4 fasen:

<u>Fase 1: Voorbereiding</u>

Een gedegen voorbereiding is van groot belang om voldoende urgentiebesef, steun en betrokkenheid te verkrijgen vanuit de belangrijkste stakeholders. Bovendien moet voor alle direct betrokken stakeholders duidelijk zijn welke rol, zowel tijdens als na de implementatie van RSPP, van hen wordt verwacht. Het doel van de voorbereidingsfase is uiteindelijk te komen tot een concreet en gedragen

plan van aanpak om RSPP te implementeren. Vragen als ‘waarom wil je aan de slag met RSPP?’ en ‘wat moet RSPP voor jouw schoolorganisatie opleveren?’ worden in deze fase beantwoord.

Fase 2: Koers van de schoolorganisatie/ RAP-regio

In de tweede fase worden de ambities van de schoolorganisaties en de RAP-regio en de verwachte in- en externe ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt. Doelstelling binnen deze fase is te komen tot een concrete en vastgestelde organisatiestrategie en een daaraan gekoppelde HR visie en strategie.

Fase 3: Optimale inzet van mens en werk

Om de optimale inzet van mens en werk binnen de schoolorganisaties in de RAP-regio te bepalen moet jaarlijks structureel antwoord worden gegeven op de vragen: 'welk personeel is nu aanwezig?', 'welk personeel heb ik nu nodig?' en 'welk personeel heb ik straks (bijvoorbeeld over één jaar of over 3 jaar) nodig?'. De antwoorden op deze vragen bieden een kwantitatief en kwalitatief overzicht en geven inzicht in zowel de huidige als de gewenste situatie. Op basis van scenarioplanning stellen de schoolorganisaties zich in staat om zich toekomstige situaties voor te stellen waar vervolgens scenario specifieke acties en/of HR interventies voor geformuleerd kunnen worden.

Fase 4: Actie

In de laatste fase wordt concreet uitvoering gegeven aan de in de vorige fase geformuleerde acties en/of HR interventies.

Inhoudelijke toelichting: Actielijn 2

Doel is om te komen tot een goed functionerend loket dat enerzijds de scholen ontzorgt en anderzijds zorgt voor positieve ervaringen aan de kant van de potentiële nieuwe instroom in alle fases van de 'klantreis' (informeren, oriënteren, selecteren, voorbereiden, opleiden, begeleiden).

Afbeelding 4: Samenhang actielijn 2

Werving + orientatie voor onderwijspotential (andere doelgroepen)
Het netwerk van RAP-MB richt zich met name op onderwijspotentials: andere doelgroepen dan de reguliere student. Deze andere doelgroep bestaat uit hybride docenten, stille reserve, zij-instromers, carrièreswitchers in deeltijd, academici. Tijdens een loopbaanevent krijgen deze doelgroepen een goed zicht op een baan in het onderwijs. Oriëntatie op geschiktheid voor een baan in het onderwijs wordt aangeboden via een assessment light, hierbij werken we samen met RAP Noordoost. In de voorbereiding op een overstap naar het onderwijs worden er meeloopdagen georganiseerd en kunnen onderwijspotentials deelnemen aan een 3daags programma "zininlesgeven" van Windesheim. Overigens vinden er ook activiteiten plaats voor de instroom van reguliere studenten , gericht op de verbinding tussen vo-mbo en de lerarenopleidingen.

Oriëntatie + begeleiding voor de vo-mbo scholen
Het netwerk van RAP-MB richt zich ook op het sensibiliseren van de scholen rondom deze andere doelgroepen. We zien nog te vaak dat scholen koudwatervrees hebben om in zee te gaan met hybride docenten, zij-instromers, statushouders, academici. Middels een event/open dagen voor potentials vindt er een kennismaking plaats tussen scholen en onderwijspotentials. Het rap-netwerk ondersteunt de scholen in de begeleiding door hen aa het einde van de periode een handreiking aan te bieden met aandachtspunten over hoe om te gaan met nieuwe instroom, inclusief suggesties voor schoolbeleid en schoolopleiders op het gebied van inductie en begeleiding van nieuwe doelgroepen. Ook worden scholen ondersteunt in de wijze van werving door hen middelen aan te reiken waarmee andere doelgroepen beter worden aangesproken.

Doelstellingen:
De 'klantreis' van onderwijspotentials wordt verbeterd (werving via regionaal

loket, informatie- en oriëntatieactiviteiten) en uitgevoerd met als doel de succeservaringen bij potentiële docenten te maximaliseren.

Doelstelling is dat de scholen kennis hebben gemaakt en meer openstaan voor andere doelgroepen. Dit is terug te zien wijze van werving en aannamebeleid. Er wordt gericht ingezet op werving van andere doelgroepen en deze doelgroepen vinden ook een baan in het onderwijs.

Streven is om gedurende de projectperiode minimaal 12 docenten vanuit deze nieuwe doelgroepen aan te trekken en te begeleiden bij de start, via het regionale loket.

Inhoudelijke toelichting actielijn 3

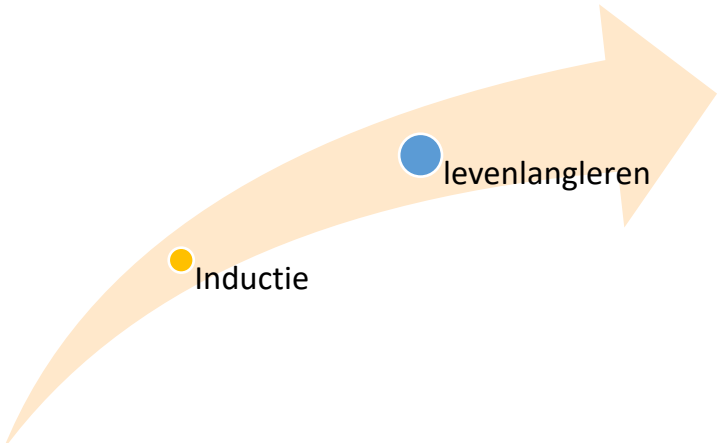
Het aantal startende leraren dat vroegtijdig het voortgezet onderwijs verlaat, is al jaren veel te hoog. Binnen vijf jaar heeft ruim 30% het voortgezet onderwijs alweer verlaten. Dat zijn zorgwekkende cijfers, zeker met oog op het (dreigende) lerarentekort in de komende jaren. Het is van belang om de professionele doorgroei van beginnende leraren te bevorderen en voortijdige beroepsuitval terug te dringen. Onderzoek heeft aangetoond dat een goede en intensieve coaching en begeleiding van startende leraren de kans dat een leraar vroegtijdig uitvalt kleiner maakt.

Stuur op goede begeleiding, dit beperkt onder andere de uitval van jonge, startende leraren door een betere begeleiding en coaching. Daarnaast extra begeleiding organiseren voor zij-instroom, deeltijders hybride docenten, herintreders en statushouders. Op basis van het rapport RAP Zeeland (Zeeuws inductieprogramma) wordt er gewerkt aan inductie voor alle starters in de regio, waarbij het streven is om gezamenlijk de inductie op een hoger plan te krijgen.

Doelstelling: elk bestuur heeft een werkgroep inductie. Deze werkgroepen zijn verantwoordelijk voor het invoegen van het programma, een programma dat aansluit op de behoeften van de startende leraar. De uitval van startende leraren in 2022-2023 is maximaal 10%. De startende docenten hebben zichtbaar tijd voor deze begeleiding. IN het inductieprogramma is zichtbare aandacht voor werkdrukvermindering, enculturatie in school(beleid) en observatie en coaching.

Een ander belangrijk onderdeel voor het verminderen van het lerarentekort is het behouden van docenten. Scholen en opleidingen hebben een gezamenlijke taak om docenten te blijven professionaliseren, niet alleen om in het onderwijs up-to-date te blijven, maar ook om enthousiast te blijven. Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. De ambitie is om een professionaliseringsagenda op het loket van midden-brabant te plaatsen. Hierdoor kunnen alle betrokken besturen deze inzien en inzetten. Professionalisering is een doorlopend proces en stopt uiteraard niet na drie jaar. De volgende activiteiten kunnen ondernomen worden om de professionele ontwikkeling van de startende leraar te stimuleren:

- De loopbaanboks: het spel dat is ontwikkeld in de vorige RAP regio wordt gedeeld en is bij de scholen onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus.
- (Externe) kennis- en vaardigheidsontwikkeling: de activiteiten in de regio staan op de agenda van het onderwijsloket. Deze worden aangeboden door de betrokken partners van RAP-Midden-Brabant (denk aan TiCels, FLOT, RDA, ESoE, SO&P)



Figuur 5: behoud (startende) docenten

Activiteitenoverzicht

Nb: in de aanloop naar deze subsidieaanvraag 2022-2023 is er onvoldoende tijd en ruimte geweest om onderstaande activiteiten SMART uit te werken. Vóór aanvang van de beschreven activiteiten organiseert RAP-MB bijeenkomsten met de partners om deze activiteiten SMART uit te werken: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Actielijn 1 RSPP			
1.0 Voorbereiding activiteiten 1.1 tm 1.6	Q3 2022	De onderstaande activiteiten zijn SMART uitgewerkt en worden gedeeld met alle partners in het netwerk.	
1.1 RSPP- scan+ adviesrapport	Q3 + Q4-2022	Er is een (R)SPP-scan uitgevoerd en een adviesrapport opgesteld en gedeeld in de regio waarin de svz staat beschreven.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg + met het netwerk STO Noordoost.
1.2 Rspp-bijeenkomsten in de regio (voorbereiding en strategiebepaling)	Q4-2022	Er vinden inspiratiesessies plaats, voor (HR)management. Deze bijeenkomsten zorgen voor inspiratie en kennisdeling rondom RSPP: het is na deze bijeenkomsten duidelijk wat RSPP de school en de regio oplevert en wat de succesfactoren zijn. In de bijeenkomsten vindt kennisdeling plaats en komt men gezamenlijk tot een regionale strategiebepaling.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg en STO Noordoost.
1.3 RSPP-scholing HR medewerkers/management	Q4-2022	Afhankelijk van de concrete behoefte is er begeleiding op maat voor (HR)management in	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en

		de regio rondom het werken met de regiotool/dataverzameling.	Limburg en STO Noordoost.
1.4 RSPP-scenarioplanning en pva voor de regio	Q4-2023	Afhankelijk van de concrete behoefte is er begeleiding op maat voor (HR)management in de regio bij het realiseren van een plan van aanpak.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg en STO Noordoost.
1.5 RSPP-onderzoek naar en aanschaf van regiotool	Q3-2022	Er wordt onderzoek gedaan naar de juiste regiotool en de juiste tool wordt aangeschaft.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg en STO Noordoost.
1.6 RSPP-huidige mobiliteitstool verbeteren	Q1-2023	De huidige regiotool, mijn-optie wordt aangepast aan de wensen van de regio en is gebruiksvriendelijker dan de huidige versie.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg en STO Noordoost.
Actielijn 2 Werving-imago-beroepsbeeld			
2.0 Voorbereiding activiteiten 2.1 tm 2.8	Q3 2022	De onderstaande activiteiten zijn SMART uitgewerkt en worden gedeeld met alle partners in het netwerk.	
2.1 Werving en voorlichting aan onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q4-2022	DE alle aangesloten partijen (zie rechterkolom) organiseren een loopbaanevent, gericht op werving van onderwijspotentials van de "andere doelgroepen".	Er vindt waar mogelijk en wenselijk afstemming plaats met met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg, STO, Debuitenboordmotor, UWV, Tio.
2.2 Orientatie op onderwijsbaan voor onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1-2023	Onderwijspotentials worden op maat bediend bij het orientatietraject: o.a.	Er vindt waar mogelijk en wenselijk afstemming plaats met de RAP-regio's in

		via de pilot hybride docenten, de pilot assessment light, meeloopdagen, het programma “zin in lesgeven” (via windesheim of FLOT) . We willen 25 onderwijspotentials per jaar bereiken met bovenstaande oriëntatie activiteiten.	Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg De pilot hybride docenten is gelinkt aan een van de partners.
2.3 Begeleiding bij onderwijsbaan voor potentials (andere doelgroepen)	Q4-2022	Er is binnen SO&P meer en betere aandacht voor de ontvangst en begeleiding van de andere doelgroepen. Dit is aan het einde van de periode terug te zien in het aanbod van SO&P.	In het kader van educatieve regio zoeken we hierin expliciet de samenwerking met SO&P, waar mogelijke en wenselijk ook samen met de RAP-regio’s in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg
2.4 Voorlichting en kennismaking onderwijspotentials (andere doelgroepen) voor scholen	Q3-2022	Er vindt een meet & greet plaats tussen scholen en carriereswitchers, hybride docenten, herintreders, zij-instromers, statushouders, academici. Daarnaast organiseren scholen koffiemomenten of open dagen voor onderwijspotentials. Via netwerken vindt ervaringsuitwisseling plaats.	We zoeken de samenwerking met learning college, de RAP-regio’s in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg debuitenboordmotor en TiO.
2.5 Ondersteuning voor scholen rondom begleiding onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1-2023	De factsheet met aaanbevelingen uit onderzoek (vanuit de eerste RAP aanvraag) wordt gedeeld en besproken in de regio. Er vindt kennisdeling	In het kader van educatieve regio zoeken we hierin expliciet de samenwerking met SO&P, waar mogelijk en wenselijk ook

		plaats in de vorm van een masterclass.	samen met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg
2.6 Ondersteuning scholen bij wervingsactiviteiten voor onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1-2023	Er vindt een modernisering plaats bij de wervingsactiviteiten waardoor andere doelgroepen expliciet worden aangesproken. Er vinden pilots plaats in de regio en de :best practices" worden gedeeld.	Er vindt waar mogelijk en wenselijk afstemming plaats met de RAP-regio's in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg
2.7 Doorstroom vo-lerarenopleiding verhogen	Q4 2022	We zetten in op verhoging van de scholen die werken met "schakelmodule". We organiseren een masterclass rondom lob: werken in het onderwijs.	De schakelmodule is een vervolg op een eerdere activiteit binnen RAP. De factsheet van researchned gebruiken we als inspiratiebron voor de masterclass.
2.8 Docentvluchteling voor de klas	2023	Zie voort te zetten activiteiten	
Actielijn 3 Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving			
3.0 Voorbereiding activiteiten 3.1 tm 3.4	Q3 2022	De onderstaande activiteiten zijn SMART uitgewerkt en worden gedeeld onder alle partners in het netwerk.	
3.1 Versterking inductieprogramma obv Zeeuws inductieprogramma	Volledige schooljaar	In de scholen is er sprake van werkdrukvermindering voor starters. In het aangeboden programma wordt er ingezet op enculturatie in	Samenwerking met RAP Zeeland: inductieprogramma, expertisedeling en platforms SO&P Zuid

		schoolbeleid en coaching van de starters.	
3.2 Versterking inductie “andere doelgroepen”	Volledige schooljaar	Aan de hand van de gegevens uit onderzoek (landelijk + RAP midden) komen we tot maatwerk inductie voor “andere doelgroepen”.	In samenwerking met de RAP-regio’s in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg SO&P
3.3 Behoud docenten dmv professionalisering/competentieontwikkeling	Q1+Q2- 2023	Tbv kwantitatieve tekorten: competentiemanagement, talentontwikkeling, leven lang leren. Urgentiebesef bij docenten: professionaliseren voor kwalitatief goed onderwijs én voor eigen ontwikkeling	Samenwerking met de RAP-regio’s in Noord-Brabant, Nijmegen en Limburg
3.4 Behoud docenten dmv loopbaanboks	Q1+Q2-2023	Carrièreperspectief voor de klas. Loopbaanpaden Marco Snoek	
4. 1 Loket & adviseurs	2023	Voortzetting activiteiten onderwijsloketmidden brabant	

Aanvullende eisen

- de voortzetting van de aanstelling van de projectleider of aanjager;

De huidige projectleider, mevrouw C. van Gorp, zal de activiteiten in de verlengde subsidie op dezelfde basis voortzetten.

- de voortzetting van het informatiepunt of loket.

Het huidige loket: www.onderwijsloketmiddenbrabant.nl zal worden onderhouden en verder geprofessionaliseerd. Tevens wordt dit loket gebruikt in de communicatie naar buiten, zowel naar de scholen als naar potentials voor het onderwijs. De adviseurs van het onderwijsloket blijven hun activiteiten voortzetten.

Doelen volgen en vaststellen

Het vaststellen en volgen van doelen is een terugkerend onderdeel. De kerngroep (deel van de stuurgroep) komt eens in de zes weken samen om de voortgang van de activiteiten te bespreken en indien nodig bij te sturen. Daarnaast worden twee keer per jaar de doelen getoetst bij de volledige stuurgroep. Dit zijn momenten van evaluatie van de voortgang die tegelijkertijd zorgen voor feedback voor de partijen die betrokken zijn bij verschillende actielijnen/activiteiten. Feedback op deze momenten kan ook zorgen voor bijstelling of herijking van gestelde doelen.

Verslaglegging van de verschillende bijeenkomsten dient als input voor de tussenrapportage die ingediend moet worden bij DUS-I. Er ligt een sterkere nadruk op het versterken van de samenwerking als voorwaardelijkheid voor het laten slagen van ambities die worden nagestreefd in de regio.

In de aanloop naar deze subsidieaanvraag 2022-2023 is er onvoldoende tijd en ruimte geweest om onderstaande activiteiten SMART uit te werken. Vóór aanvang van de beschreven activiteiten organiseert RAP-MB bijeenkomsten met de partners om deze activiteiten SMART uit te werken: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden. Hiermee wordt meteen ook vastgesteld op welke manier de doelen worden gevolgd.

Begroting en financiële borging voor 2022

Nummer en naam van de activiteit	**Totaal begrote kosten**	**Licht toe:** **- p*q** **- materiaal** **- inhuur**
Actielijn 1 RSPP 1.0 Voorbereiding activiteiten 1.1 tm 1.6 1.1 RSPP scan en adviesrapport 1.2 RSPP voorbereiding, samenwerking tbv strategiebepaling in de regio (fase 1.3 RSPP onderzoek en aanschaf regiotool	**50.000**	Totaal: 350 uur x €100,= per uur + 15.000,= materiaalkosten. 1.0: 50 uur à €100,= per uur 1.1: 150 uur à €100,= per uur 1.2: 100 uur à 100,=per uur + 5.000,= organisatie bijeenkomsten/locatie in de regio. 1.3: 50 uur à 100,= per uur + €10.000,= aanschaf tool voor de regio.
Actielijn 2 Werving, imago, beroepsbeeld 2.0 Voorbereiding activiteiten 2.1 tm 2.8 2.1 Werving, voorlichting, imago onderwijs, webinars voor onderwijspotentials 2.3 Begeleiding onderwijspotentials 2.4 Voorlichting scholen andere doelgroepen 2.7 verhogen doorstroom vo-lerarenopleiding	**51.000**	Totaal: 275 uur x €100,= per uur + 23.500,= materiaal /scholing 2.0: 50 uur à €100,= per uur 2.1 : 75 uur à €100,= per uur+ 2.500,= locatie, social media, sprekers 2.3: 50 uur à €100,= per uur + €18.000,= tbv scholing/orientatietraject onderwijspotentials 2.4: 50 uur à €100,= per uur + €3.000,= voor locatie, catering, sprekers 2.7: 50 uur à €100,= per uur.

Actielijn 3 Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving 3.0 Voorbereiding activiteiten 3.1 tm 3.4 3.1 professionaliseringstrajecten tbv inductie in de regio 3.2 Inductie voor andere groepen	**40.000**	Totaal: 400 uur x 100,= per uur 3.0: 50 uur à €100,= per uur 3.1: 175 uur à €100,= per uur 3.2: 175 uur à €100,= per uur
5.1 Projectleider	**57.250**	Salaris inclusief werkgeverslasten. Kosten laptop, telefonie, reiskosten, scholingskosten
Totale kosten 2022	**198.250**	
Subsidie (2/3)	**132.167**	
Cofinanciering (1/3)	**66.083**	

* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

Begroting en financiële borging voor 2023

Nummer en naam van de activiteit	**Totaal begrote kosten**	**Licht toe:** **- p*q** **- materiaal** **- inhuur**
Actielijn 1 RSPP 1.4 RSPP scholing HR management 1.5 RSPP scenarioplanning en regionaal plan van aanpak 1.6 RSPP verbreding en verbetering arbeidstool	**50.000**	350 uur à €100,= per uur + €15.000,= 1.4: 200 uur à €100,= per uur + 5.000,= scholingskosten. 1.5: 100 uur à €100,= per uur 1.6: 50 uur à 100,= per uur + €10.000,= ontwikkeling regionale arbeidstool.
Actielijn 2 Werving, imago, beroepsbeeld 2.2 Oriëntatie onderwijspotentials 2.5 Ondersteuning scholen begeleiding andere doelgroepen 2.6 Ondersteuning scholen werving andere doelgroepen 2.8 Docentvluchteling voor de klas	**115.000**	275 uur x €100,= per uur 87.500,= materiaal/scholing 2.2: 75 uur à €100,= per uur + 6.000,= voor locatie, social media, sprekers 2.5: 100 uur à €100,= per uur+ 6.000,= voor locatie, social media, sprekers 2.6: 100 uur à €100,= per uur + €6.000,= voor scholing, sprekers 2.8: €69.500,= Kosten voor opleiding statushouders tot bekwaam docent. Lessen NT-2 en workshops vakdidaktiek en pedagogiek, verzorgd door FLOT. Individuele- en groepscoaching In het volledige schooljaar gaat het over 8 tot 10 deelnemers in de regio. Projectleiding wordt verzorgd door Cosmicus en de projectleider van RAP-MB.

Actielijn 3 Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving 3.1 professionaliseringstrajecten tbv inductie in de regio 3.2 Inductie voor andere groepen 3.3 Behoud leerkrachten met behulp van competentieontwikkeling/professionalisering/talentontwikkeling 3.4 behoud leerkrachten ahv loopbaanpaden/loopbaanboks	**40.000**	Totaal: 400 uur à €100,= per uur. 3.1: 150 uur à €100,= per uur 3.2: 150 uur à €100,= per uur 3.3: 50 uur à €100,= per uur. 3.4: 50 uur à €50,= per uur
4.1 Loket + adviseurs	**60.000**	500 x €100,= per uur 10.000,= materiaal, social media, nieuwsbrieven ter promotie van loket en adviseurs.
5.1 Projectleider	**56.500**	Salaris inclusief werkgeverslasten + kosten laptop, telefonie, reiskosten, scholingskosten.
Totale kosten 2023	**321.500**	
Subsidie (2/3)	**214.333**	
Cofinanciering (1/3)	**107.167**	

* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een
Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.