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

Regionale aanpak personeelstekort onderwijs - aanvraagronde 2022

Regio Nijmegen VO + MBO

LERAAR IN NIJMEGEN

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
Beschrijving van de regio 3
Beschrijving van de partners 5
Aanpak met 3 actielijnen 8
Voort te zetten activiteiten in de regio Nijmegen 10
Doelstelling en activiteitenplanning 11
Inhoudelijke toelichting actielijn 1 11
Inhoudelijke toelichting: Actielijn 2 12
Inhoudelijke toelichting actielijn 3 13
Activiteitenoverzicht 15
Aanvullende eisen 20
Borgen en inbedden 20
Begroting en financiële borging voor 2022 21
Begroting en financiële borging voor 2023 23
Ondertekening 25
Deelnemend bestuur 1 25
Deelnemend bestuur 2 25
Deelnemend bestuur 3 25
Deelnemend bestuur 4 26
Deelnemend bestuur 5 26
Deelnemend bestuur 6 26
Deelnemend bestuur 7 26
Deelnemend bestuur 8 27
Deelnemend bestuur 9 27
Handtekening 27

Beschrijving van de regio

De regio Nijmegen - arbeidsmarktsituatie.

Uitkomsten	
Totaal FTE besturen regio	1.864,3
Totaal FTE deelnemende besturen regio	1.864,3
Aandeel FTE deelnemende besturen regio (>=1/3)	100%
Vereiste FTE (1/3 FTE regio en >=1200 fte)	1.200
Tekort FTE	0
Aantal besturen regio	6
Aantal deelnemende besturen regio	6
Aandeel deelnemende besturen regio	100%
Vereist aandeel deelnemende besturen regio	50%
Vereist aantal besturen (50%)	3
Tekort besturen	0

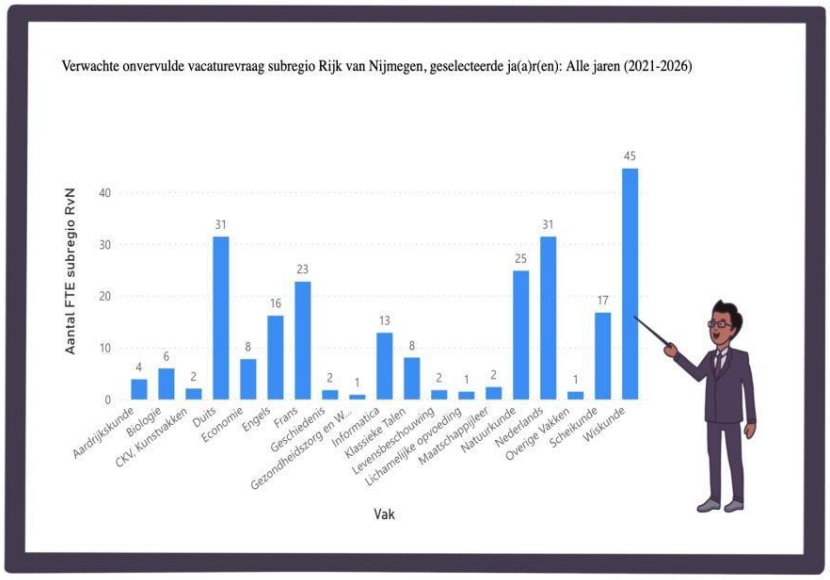
Maximale subsidie 2022-2023		
Basisbedrag	€	192.500
Aanvullende bedrag	€	48.125,00
Totaal VO	€	240.625,00
MBO	€	57.750,00
Totaal VO+MBO	€	298.375,00

Toelichting

De hiernaast staande grafiek geeft een beeld van de verwachting van het aantal onvervulde vacatures per vak.

Deze data is ontleend aan de arbeidsmarktramingen per regio die CenterData maakt in opdracht van het ministerie van OCW.

De subregio Rijk van Nijmegen valt in de arbeidsmarkt regio Gelderland-Zuid. Op regio niveau zijn de arbeidsmarktramingen op vakniveau beschikbaar.
Voor de regio Gelderland Zuid wordt een totaal tekort (onvervulde vraag) verwacht van 154FTE in 2026. Voor de subregio Rijk van Nijmegen is dat 46 FTE. Deze verhouding (46/154 = 29,9%) is in de grafiek gebruikt om de onvervulde vraag op vakniveau van de regio Gelderland Zuid om te rekenen naar een verwachte onvervulde vraag voor de subregio Rijk van Nijmegen.



- Analyse onderwijsarbeidsmarkt Nijmegen.

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 daalt 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 ongewenste uitstroom van (startende) leraren.

- 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 Rijk van Nijmegen in 2026 een totale werkgelegenheid van 1308 fte, waarvan 46 fte onvervulde vraag, wat neerkomt op een tekort van 3.5%. Landelijk ligt dit iets hoger, namelijk 4,5%. Hierbij zijn grote verschillen te zien tussen vakken, waarbij de grootste tekorten merkbaar zullen zijn tussen 2021 en 2026 bij bij wiskunde (21-26 een tekort van 45 fte), Nederlands (21-26 een tekort van 31 fte) en Duits (21-26 een tekort van 31 fte). De vakken Frans en Natuurkunde kennen beiden ook een relatief groot tekort (21-23 een tekort van 23 fte en 25 fte).
Bron: Power BI – regiotool – Nijmegen VO – o.b.v. Centerdata VOION (maart 2022).

- Naast kwantitatieve tekorten en tekorten voor specifieke vakken, spelen ook kwalitatieve problemen, doordat er steeds minder keuzeis. Hierdoor moeten er concessies 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 Nijmeegse scholen slagen er nog in om op korte termijn de formatie rond te krijgen. Op de lange termijn zal dit niet mogelijk zijn en is het ook niet wenselijk vanwege de dreigende kwalitatieve tekorten. Een goed zicht op de toekomstige vraag naar onderwijspersoneel in de regio Nijmegen 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 twee opleidingsscholen: AOS – Wijzer in onderwijs en AOS – Passie voor leren. Daarnaast participeren de besturen in diverse andere netwerken, bijvoorbeeld STO, Techniekpact. Deze netwerken zijn, deels gelijk aan de RAP-netwerken, gericht op werven, versterken en behouden van onderwijspersoneel.

Beschrijving van de partners

Schoolbesturen Voortgezet Onderwijs

Alliantie VO. Wat de Alliantiescholen bindt, is grote betrokkenheid bij leerlingen en ouders, samenwerking waar dat meerwaarde heeft en een heldere verantwoording van alles waar wij voor staan. Onze scholen werken aan de toekomst van leerlingen. In een veilige en stimulerende leeromgeving goed onderwijs bieden aan elke leerling. Dat is waar de Alliantie voor staat. Dat doen we door onze scholen ruimte te geven om te ontwikkelen en samen te werken aan een lerende cultuur. Voor onze leerlingen èn voor onze organisatie. Adres van het bestuursbureau: De Meeuwse Acker 20-20/ 6546 DZ Nijmegen

De Scholengroep Rijk van Nijmegen zet zich in voor toekomstgericht onderwijs op overzichtelijke locaties. De scholen nemen gezamenlijke initiatieven. Zij bundelen hun kennis en kunde op het brede terrein van het onderwijs en de leerlingenzorg. De breedte en kwaliteit van het onderwijsaanbod staat borg voor een optimale doorstroming van leerlingen, zowel binnen de Scholengroep als naar het vervolgonderwijs. Adres van het bestuursbureau: Toernooiveld 300/ 6525 EC Nijmegen

Stichting Voortgezet Montessori Onderwijs Nijmegen. De scholengroep maakt zich sterk voor onderwijs dat over grenzen van klassen, vakken en scholen heen reikt. Onderwijs waar iedereen voor warm loopt: leerlingen, ouders, docenten, schoolleiders en ondernemers. Onderwijs dat inspirerend werkt omdat het iedereen betrekt en insluit. Adres van het bestuursbureau: Kwakkenbergweg 27/ 6523 MJ Nijmegen

Pro College.
De scholengroep biedt onderwijs op maat en realiseert het maximale resultaat voor iedere leerling op zijn/haar eigen niveau. Voor de ene leerling betekent dat uitstroom naar werk, voor een andere leerling gaat het om uitstroom naar dagbesteding of naar een vervolgopleiding. Iedere leerling doorloopt een individueel leertraject. We denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. We zijn innovatief in het bedenken van goede oplossingen. Ons onderwijs is uitdagend, levensecht en stelt eisen aan onze medewerkers en leerlingen. Dennenstraat 21/ 6543 JP Nijmegen

Yuverta VMBO verbindt de theorie met de praktijk. De school richt zich op leerlingen die liever niet stilzitten en graag praktisch bezig zijn. Het doel hierbij is om deze jongeren te helpen een eigen plaats in de maatschappij te vinden. De leerling staat centraal en leert vooral door te doen. De docent is organisator, stimulator, initiator, coach, planner en controller. De school biedt jongeren een algemene en beroepsvoorbereidende persoonlijkheidsvorming in een kleinschalige en veilige omgeving. Adres van het bestuursbureau: Kooikersweg 2/ 5223 KA 's-Hertogenbosch.

Havo Notre Dame biedt leerlingen de mogelijkheid om op eigen wijze te leren. De leeromgeving geeft leerlingen keuzevrijheid, stimuleert eigen verantwoordelijkheid en sluit aan bij de behoeftes van de individuele leerling. Versterking van het zelfvertrouwen en geloof in de eigen mogelijkheden staan hierbij voorop. De intrinsieke motivatie van een leerling wordt hiermee verhoogd en de basis voor de verdere ontwikkeling versterkt. De leeromgeving is zo ingericht dat een leerling het beste uit zichzelf haalt, zowel individueel als samen met anderen. Hierbij heeft de school speciale aandacht voor een veilig sociaal klimaat en een heldere structuur. Adres van het bestuursbureau: Kasteelselaan 50/ 6574 AJ Ubbergen.

Karel de Grote College verbindt de materiële, sociale en ideële motieven waardoor leerlingen zich laten leiden en draagt bij om deze te verhelderen en te ontwikkelen. De leerling gaat hierdoor vol enthousiasme aan de slag. Het vrijetijdsonderwijs legt een basis voor 'een leven lang leren' en richt zich op de menselijke ontwikkeling. De school ziet onderwijs niet alleen als een onderwijskundig-didactisch systeem, maar ook als een gebied van de opvoedkunde. Leerlingen moeten zich vanuit het schoolklimaat voldoende kunnen toerusten om kennis, vaardigheden en competenties op te doen, waarmee zij zich een bij hen passende, zelfbewuste en verantwoordelijke plaats in de samenleving kunnen verwerven. Zelfstandigheid en sociale verantwoordelijkheid spelen hierbij een belangrijke rol. Adres van het bestuursbureau: Wilhelminasingel 15/ 6524 AJ Nijmegen.

MBO-instellingen

ROC Nijmegen biedt kansen voor de ontwikkeling van ieders talent. Leren en werken zijn hiervoor onlosmakelijk met elkaar verbonden. ROC Nijmegen werkt samen met de werkvelden in de regio. Zij matchen het talent van een leerling met de vraag van de regio. Het onderwijs biedt (loop)baanperspectief en geeft studenten de kans om succesvol mee te doen. Adres van het bestuursbureau: Campusbaan 6/ 6512 BT Nijmegen.

Helicon MBO Nijmegen biedt leerlingen de kans om met passie te leren. Er worden verschillende studierichtingen aangeboden die zijn opgedeeld in Dier, Stad en mens en Tuin en landschap. De prettige onderwijsomgeving maakt dat leerlingen zich op het Helicon in Nijmegen snel thuis voelen en met plezier leren. Adres van het bestuursbureau: Energieweg 19/ 6541 CW Nijmegen.

Lerarenopleidingen

Hogeschool Arnhem Nijmegen Academie Educatie Investeren in verdere samenwerking met de lerarenopleidingen om (zij) instroom te verhogen en uitval te verminderen. Een verdiepingsslag maken in de begeleiding en komen tot maatwerktrajecten/ opleidingen.

De Academische Opleidingsschool. De AOS is een reeds bestaand samenwerkingsverband van besturen voor voortgezet onderwijs en opleidingsinstituten voor hoger onderwijs uit de regio Nijmegen die samen vorm willen geven aan een academische opleidingsschool. Samen geven ze vorm aan de twee pijlers van de academische opleidingsschool: opleiden en onderzoeken. Binnen dit project is het doel het leren (op het gebied van goed werkgeverschap en aantrekken van nieuw talent) van leidinggevenden, opleiders, leraren, leraren in opleiding en leerlingen in de regio Nijmegen krachtig te bevorderen. De onderzoeksactiviteiten en de resultaten daarvan worden binnen het partnerschap ingezet om de reflectie over het eigen functioneren en de ontwikkeling van het onderwijs te bevorderen. Zo willen de partners samen een lerende organisatie zijn met als kenmerk een onderzoekende houding op alle niveaus.

Radboud Docenten Academie Investeren in verdere samenwerking met de lerarenopleidingen om (zij) instroom te verhogen en uitval te verminderen. Een verdiepingsslag maken in de begeleiding en komen tot maatwerktrajecten/ opleidingen. Opleiders en interne ICT-specialisten helpen mee bij doorontwikkeling van een interactief leerplatform. We sluiten aan / maken gebruik van de expertise op het gebied van werven.

Motto! *Samen aanpakken werkt*. Laten we niet afwachten totdat er geen leraar meer te vinden is in de regio Nijmegen. Laten we gezamenlijk voorsprong nemen vanuit onderzoek en data!

Regionale aanpak personeelstekort Nijmegen VO + MBO 2022-2023

Voor een effectieve en duurzame aanpak is regionale samenwerking, die inspeelt op en gebruikmaakt van de specifieke situatie in de regio Nijmegen, essentieel. Het doel van de verlengde samenwerking in het RAP netwerk is om activiteiten uit te voeren, waarmee de arbeidsmarkt van het vo- en het mbo onderwijs in de regio verder wordt versterkt.

In de regio bestaan reeds verschillende samenwerkingen. Er wordt bijvoorbeeld samengewerkt in het platform samen opleiden en professionaliseren (SO&P): een samenwerkingsverband van de meeste Nijmeegse scholen voor VO en de Nijmeegse lerarenopleidingen. Verschillende van deze samenwerkingen zien de noodzaak om steviger in te zetten op het werven, opleiden en professionaliseren van nieuwe en bestaande doelgroepen en zien kansen om hierbij nog meer samen te werken.

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 RAP subsidieaanvraag richten zich op drie onderwerpen:

Actielijn 1: Regionale strategische personeelsplanning. In het kader van het terugdringen van het personeelstekorten dienen schoolbesturen ook de komende jaren werk te blijven maken van effectief strategische personeelsbeleid en de implementatie van de regiotool. De onderwijsarbeidsmarkt functioneert sterk regionaal, waardoor RSPP voor de regio van belang is en blijft. Deze regionale samenwerking zal zorgen voor nog meer (kennis)uitwisseling en loopbaanmogelijkheden voor de Nijmeegse onderwijsprofessionals. Het is van belang dat schoolbesturen, lerarenopleidingen en leraren de samenwerking met elkaar blijven opzoeken. RSPP kan/gaat ook zorgen voor een groter intern urgentiebesef. Daarwaar de schoolleiding op dit moment nog (net) de formatie rond krijgt, is de realiteit over een aantal jaren anders indien er niet wordt ingegrepen. Er is in onze regio (anders dan in andere RAP-regio's) reeds een strategische kijk op de tekorten (en overschotten) van onderwijspersoneel. In de regio Nijmegen is in de afgelopen RAP-periode RSPP al aangegrepen om (voorzichtig) gesprekken te voeren over boven bestuurlijke formatie en inzet van personeel als onderdeel van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers in de regio voor goed en duurzaam onderwijs.

In de RAP-periode 20-22 zijn we gestart met de kwantitatieve kant van RSPP en hebben we geprobeerd om succesvolle matches te maken tussen mensen uit de LIN-pool en de diverse scholen. Bovendien hebben we met elkaar de te verwachten tekorten en overformatie voor de komende jaren gedeeld.

In 22-23 starten we met de kwalitatieve kant van R-SPP. Doel is om helder in beeld te krijgen wat er kwalitatief van onze medewerkers wordt gevraagd in de toekomst. Vervolgens kijken we hoe het huidige personeelsbestand zich hiermee verhoudt. Daarna worden gezamenlijk de juiste HR-activiteiten in de RAP-regio ingezet, waarbij we een drieslag proberen te maken in werving & selectie, opleiding en duurzame inzetbaarheid (behoud). Zo kunnen we de samenwerking structureel voortzetten, ook los van

de subsidiemogelijkheden. Hiermee zal de gezamenlijke strategische personeelsplanning een jaarlijkse cyclus worden waarin we in de regio blijven samenwerken.

Actielijn 2: Werving, imago en tekortaanpak. Met de data uit RSPP kan vervolgens gericht worden gekeken worden naar de werving van de juiste leraren (tekortvakken) en het voorkomen van uitval tijdens de opleiding door oriënterende LIN-trajecten aan te bieden. We zetten hierbij in op het vergroten van de vijver: zij-instromers, academici, studenten (doorstuderen), hybride docenten, leerlingen bovenbouw, onderwijsassistenten, gastdocenten en zittend personeel (behalen 2e bevoegdheid). De activiteiten in de regio richten zich op de werving van deze groepen én op het imago/ het beroepsbeeld van de docent. Het regionale loket wordt gecontinueerd en voortdurend verbeterd waardoor de toegankelijkheid van het onderwijs voor bovengenoemde doelgroepen wordt verbeterd. We hanteren een strategische focus op de presentatie van de diverse Nijmeegse scholen als potentiële werkgever én Nijmegen als geweldige onderwijs- en woonstad. Dit alles in relatie met het landelijke loket en daar waar schaalvoordelen mogelijk zijn 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. We volgen hierbij de ambassadeursstrategie, het inzetten van onderwijsambassadeurs uit onze eigen scholen.

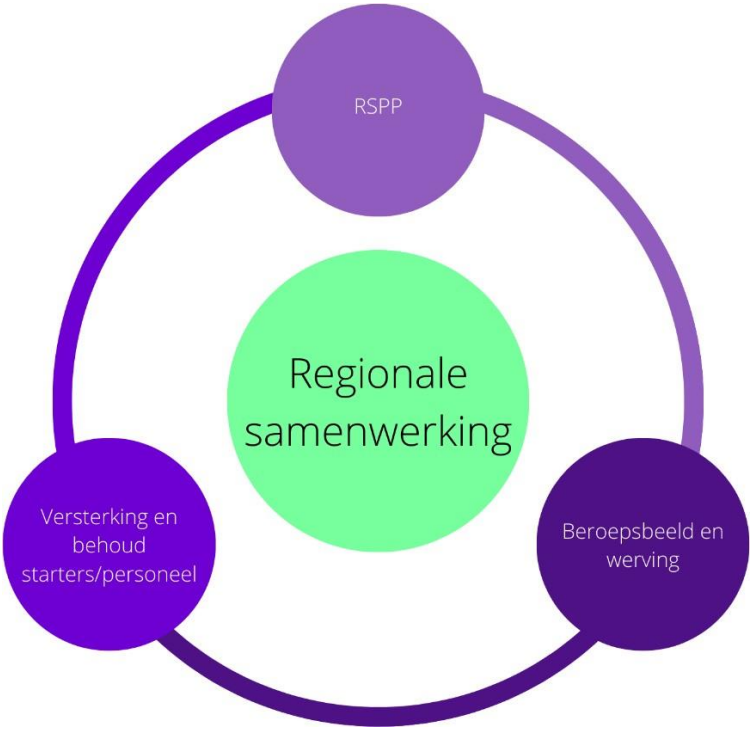
Actielijn 3: Goede onderwijsprofessionals in een aantrekkelijke werkomgeving → behoud! In deze actielijn zetten we in op het behoud van onderwijsprofessionals en het verder verbeteren van de begeleiding van startend onderwijspersoneel (zij-instromers en hybride docenten). De groepen onderwijspotentials, omschreven in actielijn 2, ervaren nog drempels om de (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs te maken. In de regio willen we komen tot het verder verbeteren van deze instroom en inzetten op duurzame matches. We willen (o.a. o.b.v. de opgedane inzichten uit het inductieonderzoek RAP-periode 21-22) nog meer inzetten op een betere begeleiding van startende leraren (inductie) in nauwe samenwerking met SO&P.

Door de groeiende omvang van het aantal onvervulbare vacatures in Nijmegen neemt ook de vraag naar inzicht over uitstroom toe. Om die reden zijn we in 21-22 gestart met een uitstroomonderzoek. Hiermee willen we in de RAP-periode 22-23 alle Nijmeegse VO en MBO scholen inzicht geven in de vertrekredenen van hun personeel. We gaan als regio (operationeel, tactisch en strategisch) sturen op het beperken van ongewenste uitstroom.

Vanuit de HR-thema's professionalisering, RSPP én duurzame inzetbaarheid heeft het behalen van een 2e bevoegdheid een toegevoegde waarde:

- Het wordt steeds lastiger om goede bevoegde docenten voor tekortvakken van buitenaf aan te trekken.
- We willen als RAP-regio Nijmegen anticiperen op de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkt door docentfuncties te verrijken met een 2e bevoegdheid. De docenten die een 2e bevoegdheid halen, zijn bezig met professionalisering. Dit stimuleert mobiliteit, flexibiliteit en duurzame(re) inzetbaarheid *(lees behoud van goede en bevlogen docenten voor de regio Nijmegen).*

Actielijn 1-2-3 in relatie tot elkaar



Actielijn 1-2-3 in relatie tot de drie werkgroepen

Voort te zetten activiteiten in de regio Nijmegen

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
1.1 t/m 1.7 **Loket > interne adviseurs (HAN, RDA, voCampus) + externe adviseurs (landelijke onderwijsloket)** inrichting informatieloket en opvolging (klantreis optimaliseren) **Werving, imago, beroepsbeeld** Voorlichting middels referral recruitment > inzet van docent-ambassadeurs. Werving o.b.v. regionale SPP en gericht op duurzame match.	Q 1+Q2 2023 + uitloop 2023	Zie activiteitenplanning Let op: Wordt deels per 22-23 samengevoegd in 4.1
2. Vervolg op inductieonderzoek	Q 3+Q4 2022 ; Q1 + Q2 2023	Zie activiteitenplanning
3. Voortzetten uitstroomonderzoek	Q 3+Q4 2022 ; 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.

Figuur 1 Strategische personeelsplanning

Inzicht in waar de regio staat met personeelsplanning?
We voeren een inmiddels alweer 3e (R)SPP-scan uit en stellen een uitgebreid adviesrapport op voor de regio Nijmegen, 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 blijkt dat het niet gemakkelijk is voor schoolorganisaties om te beginnen met RSPP en om het duurzaam een plek te geven binnen de schoolorganisaties en/of de RAP-regio. Gelukkig is dit in Nijmegen al wel gelukt echter nu met het nog verankerd worden in de schoolorganisatie en we willen als regio van kwantitatief naar kwalitatief. Dat zijn de belangrijkste volgende stappen.

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

Fase 1: Voorbereiding

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/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 geïntegreerde regionale aanpak 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, werven, selecteren, landen in de school, behouden).

Let op: Het netwerk van RAP-Nijmegen wilook een positieve ervaring realiseren tijdens de uitstroomfase. Een belangrijk moment om onderwijstalent misschien niet te behouden voor de eigen school *maar* wel voor de onderwijssector en of de regio!

Figuur 2 Geïntegreerde regionale aanpak

Figuur 3 Toelichting actielijn 2

Werving + oriëntatie voor onderwijspotential (andere doelgroepen)
Het netwerk van RAP-Nijmegen richt zich naast de reguliere student ook op onderwijspotentials: andere doelgroepen dan de reguliere student. Deze andere doelgroep bestaat uit zij-instromers, academici, hybride docenten, onderwijsassistenten, studenten (doorstuderen), gastdocenten en zittend personeel (behalen 2e bevoegdheid). 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 willen we gaan samenwerken met RAP Noordoost en Midden. In de voorbereiding op een overstap naar het onderwijs worden er meeloop-activiteiten (Meet en Kijkje) georganiseerd en kunnen onderwijspotentials deelnemen aan een 3daags programma "zin in lesgeven" van (co-creatie HAN + Windesheim). Tevens kunnen deelnemers een middag oefenen voor leerling acteurs.

Oriëntatie + begeleiding voor de vo-mbo scholen
Het netwerk van RAP-Nijmegen richt zich ook op het sensibiliseren van de scholen rond om deze andere doelgroepen. We zien nog te vaak dat scholen koudwatervrees hebben om in zee te gaan met hybride docenten en zij-instromers. Middels events voor de andere onderwijspotentials (Meet & Greet / Speeddates) vindt er een kennismaking plaats tussen scholen en onderwijspotentials. Het RAP-netwerk ondersteunt de scholen in de begeleiding door hen aan 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 (communicatie) middelen aan te reiken waarmee andere doelgroepen beter worden aangesproken.

NB: de handreiking is voor een gedeelte al ingevuld o.b.v. het inductieonderzoek Nijmegen VO (Helma Oolbekking, 2021).

Doelstellingen:
De 'klantreis' (t/m de uitstroomfase) van onderwijspotentials wordt verbeterd (inspireren middels de ambassadeursstrategievia 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 in de wijze van werving en het 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 22-23 minimaal 10 docenten vanuit deze nieuwe doelgroepen aan te trekken en te begeleiden bij de start, via het regionale loket.

Inhoudelijke toelichting actielijn 3

In Nijmegen spelen er een cruciale uitdagingen voor scholen:
→ Oplopendecapaciteitstekorten docenten.

Essentieel om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, is de beschikbaarheid van genoeg en goede docenten. Een van de grootste risico's daarbij voor scholen is ongewenste uitstroom van docenten. Dit mede in het licht van een dalende toevoer van nieuwe docenten in de nabije toekomst.

Daarom wil het netwerk RAP-Nijmegen hoog inzetten op het samen boeien, binden en behouden van onderwijsprofessionals (incl. oop) voor de Nijmeegse VO + MBO scholen. Focus op behoud van docenten kan scholen behoeden voor het verergeren van de problematiek en ze sterker maken om huidige en toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden. Werken aan behoud van docenten geeft een positieve impuls aan zowel de schoolcultuur, het leerklimaat, de kwaliteit van onderwijs én aan het welzijn van leerlingen.

Om helder te hebben waar scholen zich op moeten richten, moeten we weten welke vertrekmotieven spelen en hoe we hier invloed op kunnen uitoefenen. Deze informatie is nu nog niet volledig inzichtelijk. We starten daarom met een breed zowel retro- als prospectief uitstroomonderzoek, per school en regionaal. Scholen krijgen terugkijkend en vanaf dan altijd actueel en vooruitkijkend inzicht in uitstroommotieven (per school en voor de regio) middels een dashboard. Hierdoor kan meer duurzaam en gericht gestuurd worden behouden van docenten.

Eerder (schooleigen) onderzoek, de verzamelde uitstroominformatie en geformuleerde interventies worden afgezet tegen het huidige personeelsbeleid en gebruikte personeelsinstrumenten van elke school. Hierdoor wordt helder of aspecten van het beleid of p-instrumenten de projectdoelstellingen ondersteunen of belemmeren. Dit kan leiden tot aanscherpingen. Binnen elke school wordt afzonderlijk bekeken hoe verbeteringen efficiënt en effectief te implementeren en borgen. Uitvoer vindt plaats m.b.v. een bovenschoolse Nijmeegse leerwerkgemeenschap: *kennismaken, -nemen en -delen*.

Doelstelling:
Samen boeien, binden en behouden van docenten die werkzaam zijn op de VO en MBO scholen binnen het netwerk RAP-Nijmegen. Met als hoger doel dat jongeren de juiste onderwijsbegeleiding blijven krijgen van

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-Nijmegenkick-off bijeenkomsten met de projectgroep + werkgroepen 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 nieuwe versie (R)SPP-scan uitgevoerd en een adviesrapport opgesteld en gedeeld in de regio.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.
1.2 Rspp-bijeenkomsten in de regio (voorbereiding en strategiebepaling)	Q4-2022	Er vinden vervolg-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. Interne urgentie wordt verder gevoed!	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.
1.3 RSPP-scholing HR medewerkers/management	Q4-2022	Afhankelijk van de concrete behoefte is er begeleiding op maat voor (HR)management en de lerarenopleiding	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.

		in de regio rondom het	

		werken met de regiotool/dataverzameling.	
1.4 RSPP-scenarioplanning en aangescherpte/ up to date 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 RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.
1.5 RSPP-onderzoek naar en aanschaf van regiotool om kwalitatieve tekorten in kaart te brengen.	Q3-2022	Er wordt onderzoek gedaan naar de juiste regiotool voor het opleveren van kwalitatieve tekorten en de juiste tool wordt aangeschaft of de huidige wordt uitgebreid.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg. NB: Voor de kwalitatieve (en activerende) kant van RSPP maken we gebruik van www.takenvandetoekomst.nl en Werkbalans | Voion.
1.6 RSPP-huidige mobiliteitstool verbeteren	Q1+Q2-2023 + uitloop Q3 + Q4 2023	De huidige regiotool (inlogportaal op LeraarinNijmegen) wordt aangescherpt aan de wensen van de regio en is gebruiksvriendelijker dan de huidige versie.	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.

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	We organiseren loopbaanevents, gericht op werving van onderwijspotentials van de "andere doelgroepen".	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg. *Inzet/experiment met loopbaanchecks/-scans. NB: Bureau Sterk en de STERK scan.* Voor het loket willen we toewerken naar een skills benadering en dat we proberen zo inclusief mogelijk te zijn, zonder dat de kwaliteit van het onderwijs daaronder leidt uiteraard. Gekozen wervingsstrategie: referral recruitment
2.2 Oriëntatie op onderwijsbaan voor onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1-2023	Onderwijspotentials worden op maat bediend bij het oriëntatietraject: o.a. via de pilot hybride docenten, de pilot	Er vindt waar mogelijk en wenselijk afstemming plaats met RAP-Noordoost-Midden en Limburg . De pilot hybride docenten is

		assessment light, Meet & Kijkje, leerling acteurs, het programma "zin in lesgeven" (via windesheim en HAN). We willen 20 onderwijspotentials per jaar bereiken met bovenstaande oriëntatie activiteiten.	gelinkt aan een van de partners. Afstemming voor ZIL met Windesheim > na 22-23 een eigen versie. Experimenteren met fast switch trajecten - https://www.han.nl/studeren/deeltijd-en-duaal/omscholen/fastswitch/
2.3 Begeleiding bij onderwijsbaan voor potentials (andere doelgroepen)	Q4-2022 en Q2 2023 + uitloop 2023 Q 3 + Q 4	Er is binnen SO&P meer en betere aandacht voor de ontvangst en begeleiding van de andere doelgroepen. Binnen RAP 20-22 is hier een inductieonderzoek naar gedaan. 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/ RAZON waar mogelijk en wenselijk ook samen met andere RAP-regio's.
2.4 Voorlichting en kennismaking onderwijspotentials (andere doelgroepen) voor scholen	Q3-2022	Er vinden meet & greets/ speedddates plaats tussen scholen en de andere andere onderwijsprofessionals. Daarnaast organiseren scholen koffiemomenten of open dagen voor onderwijspotentials. Via netwerken vindt ervaringsuitwisseling plaats. We organiseren voor schoolleiders events	Er vindt waar mogelijk en nodig afstemming plaats met RAP-West-Brabant, Noordoost Brabant en Limburg.

		met als thema 'brede acceptatie van de andere onderwijsprofessional'.	
2.5 Ondersteuning voor scholen rondom begeleiding onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1 + Q2 -2023 + uitloop 2023 Q 3 + Q 4	De handreiking met aanbevelingen uit onderzoek (vanuit de eerste RAP aanvraag) wordt gedeeld en besproken in de regio. Er vindt kennisdeling plaats in de vorm van een masterclass.	In het kader van educatieve regio zoeken we hierin expliciet de samenwerking met SO&P/ RAZON waar mogelijk en wenselijk ook samen met andere RAP-regio's.

2.6 Ondersteuning scholen bij wervingsactiviteiten voor onderwijspotentials (andere doelgroepen)	Q1-2023	De arbeidsmarktcommunicatie wordt verbeterd 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 RAP-Noordoost, Midden 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 + netwerk decanen: werken in het onderwijs. Meet en Kijkje in de klas voor leerlingen bovenbouw en VMBO 4 (de leraren en onderwijsassistenten van morgen werven in een vroeg stadium)	De schakelmodule is een nieuwe activiteit binnen RAP Nijmegen. De factsheet van researchned gebruiken we als inspiratiebron voor de masterclass.
2.8 Student voor de klas	Volledige schooljaar	Zie voort te zetten activiteiten	
Actielijn 3 Goede onderwijsprofessionals in een aantrekkelijke Werkomgeving > behoud!			
3.0 Voorbereiding activiteiten 3.1 tm 3.5	Q3 2022	De onderstaande activiteiten zijn SMART uitgewerkt en worden gedeeld onder alle partners in het netwerk.	

3.1 Verdere versterking inductieprogramma.	Volledige schooljaar	In de scholen is er sprake van werkdrukvermindering voor starters. In het aangeboden programma wordt er ingezet op enculturatie in schoolbeleid en coaching van de starters.	Samenwerking met rap noordoost, Limburg, Midden en SO&P. Inductieonderzoek Nijmegen VO (H. Oolbekkink, 2021)

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”.	Samenwerking met rap noordoost, Limburg, Midden en SO&P. Inductieonderzoek Nijmegen VO (H. Oolbekkink, 2021)
3.3 Uitstroomonderzoek	Volledige schooljaar	Aan de hand van de gegevens uit uitstroomonderzoek (landelijk + RAP Nijmegen) komen we tot maatwerk retentie van alle doelgroepen docenten.	Uitstroomonderzoek o.l.v. Jos Sanders
3.4 Versterking behoud docenten o.a. d.m.v. professionalisering/competentieontwikkeling	Q1+Q2- 2023	T.b.v. kwantitatieve tekorten: competentiemanagement, talentontwikkeling, leven lang leren. Urgentiebesef bij docenten: professionaliseren voor kwalitatief goed onderwijs én voor eigen ontwikkeling	Samenwerking met rap Brabant noordoost, midden, Limburg en SO&P
3.4 Behoud docenten d.m.v. aantrekkelijke (leer)werkomgevingen.	Q1+Q2-2023	Voor de aantrekkelijke (leer)werkomgeving voor de goede professionals → ontwerpspel ‘krachtige leerwerkomgevingen’ House of Skills - Krachtige Leerwerkomgeving (han.nl), Jos Sanders	

4.1 Loket > interne adviseurs (HAN, RDA, voCampus) + externe adviseurs (landelijke onderwijsloket)	2023	Voortzetting activiteiten onderwijsloket Nijmegen	

Aanvullende eisen

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

De huidige projectleider, de heer R. Jacobs, zal de activiteiten in de verlengde subsidie op dezelfde basis voortzetten.

- de voortzetting van het informatiepunt of loket.

Het huidige loket www.leraarinnijmegen.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 interne adviseurs verbonden aan het onderwijsloket blijven hun activiteiten voortzetten. We willen nog meer slim 'gebruik maken' van de adviseurs van het landelijke onderwijsloket.

Doelen volgen en vaststellen

Het vaststellen en volgen van doelen is een terugkerend onderdeel. De projectgroep (gemandateerden vanuit de stuurgroep) komt eens in de acht 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.

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 1.1tm 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 Projectleiding	**61.800**	Totaal: 200 uur x €100,= per uur + 20.000,= materiaalkosten. + 21.800 1.0: 25 uur à €100,= per uur 1.1: 100 uur à €100,= per uur 1.2: 50 uur à 100,=per uur + 5.000,= organisatie bijeenkomsten/locatie in de regio. 1.3: 25 uur à 100,= per uur + €15.000,= aanschaf tool voor de regio. 200 * 85 (uren projectleiding excl. btw)
Actielijn 2 Werving, imago, beroepsbeeld 2.0 Voorbereiding activiteiten 2.1tm 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 Projectleiding	**68.860**	Totaal: 450uur x €100,= per uur + 19.500,= materiaal /scholing + 4.360 2.0: 50 uur à €100,= per uur 2.1 : 200 uur à €100,= per uur+ 1.500,= locatie, social media, sprekers 2.3: 100 uur à €100,= per uur + €15.000,= tbv scholing/orientatietraject onderwijspotentials 2.4: 100 uur à €100,= per uur + €3.000,= voor locatie, catering, sprekers 2.7: 50 uur à €100,= per uur. 40 * 85 (uren projectleiding excl. btw)

Actielijn 3 Goede onderwijsprofessionals in een aantrekkelijke werkomgeving → behoud! 3.0 Voorbereiding activiteiten 3.1tm 3.5 3.1 professionaliseringstrajectentbv inductie in de regio 3.2 Inductie voor andere groepen 3.3 Uitstroomonderzoek o.l.v. J. Sanders Projectleiding	**87.700**	Totaal: 350 uur x 100,= per uur + 20.000 + 32.700 3.0: 50 uur à €100,= per uur 3.1: 150 uur à €100,= per uur 3.2: 150 uur à €100,= per uur 3.3: 20.000,- 300 * 85 (uren projectleiding excl. btw)
Totale kosten	**218.360**	
Subsidie	**145.573**	
Cofinanciering	**72.786**	

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 enverbetering arbeidstool Projectleiding	**46.350**	200 uur à €100,= per uur + €10.000, + 16.350 1.4: 100 uur à €100,= per uur + 5.000,= scholingskosten. 1.5: 50 uur à €100,= per uur 1.6: 50 uur à 100,= per uur + €5.000,= ontwikkeling regionale arbeidstool. 150 * 85 (uren projectleiding excl. btw)
Actielijn 2 Werving, imago, beroepsbeeld 2.2 Oriëntatie onderwijspotentials 2.5 Ondersteuning scholen begeleiding andere doelgroepen 2.6 Ondersteuning scholen werving andere doelgroepen Projectleiding	**76.867**	400 uur x €100,= per uur 30.000,= materiaal/scholing + 6.867 2.2: 100 uur à €100,= per uur + 10.000,= voor locatie, social media, sprekers, videomarketing, referral recruitment en loopbaanadvies 2.5: 150 uur à €100,= per uur+ 10.000,= voor locatie, social media, sprekers, videomarketing, referral recruitment en loopbaanadvies 2.6: 150 uur à €100,= per uur + €10.000,= voor locatie, social media, sprekers, videomarketing en referral recruitment 63 * 85 (uren projectleiding excl. btw)

Actielijn 3 Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving 3.1 professionaliseringstrajectentbv inductie in de regio 3.2 Inductie voor andere groepen 3.3 Vervolg uitstroomonderzoek 3.4 Behoud leerkrachten met behulp van competentieontwikkeling/professionalisering/talentontwikkeling 3.5 Behoud leerkrachten krachtige leerwerkomgevingen Projectleiding	**90.200**	Totaal: 450 uur à €100,= per uur. + 12.500 + 32.700 3.1 : 150 uur à €100,= per uur 3.2 : 150 uur à €100,= per uur 3.3 : 12.500,- (Jos Sanders) 3.4 : 100 uur à €100,= per uur. 3.5 : 50 uur à €100,= per uur 300 * 85 (uren projectleiding excl. btw)
4.1 Loket + adviseurs	**15.000**	100 x €100,= per uur 5.000,= materiaal, social media, nieuwsbrieven ter promotie van loket en adviseurs.
Totale kosten	**228.417**	
Subsidie	**152.278**	
Cofinanciering	**76.139**	

Ondertekenblad

Aanvragend bestuur/ penvoerder

Naam: @voCampus

Bevoegd gezag nummer 41285

Naam contactpersoon:
Hans Schapenk

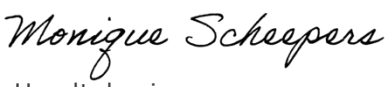
Handtekening

Naam: Radboud Docenten Academie

Bevoegd gezag nummer
75805

Dr. M. Scheepers

Naam contactpersoon



Handtekening

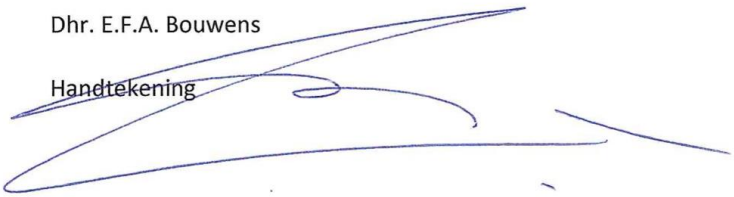
Naam **Pro College regio Nijmegen**

- Bevoegd gezag nummer
  41164

Naam contactpersoon

Dhr. E.F.A. Bouwens

Handtekening



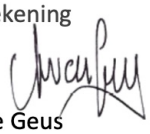
Naam **Karel de Grote College**

- Bevoegd gezag
  nummer 41202

Naam contactpersoon

Ardan Aldershof

Handtekening



A.W. de Geus
College van bestuur

Naam **Yuverta**

- Bevoegd gezag 01OE50
  nummer

Naam contactpersoon Fleur E. Hagenbeek

Handtekening

Naam **Montessori College**

- Bevoegd gezag
  nummer

Naam contactpersoon

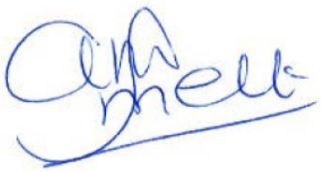
Handtekening

Naam **Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | Academie Educatie**

Bevoegd gezagnr.: 72243

Naam contactpersoon: Aly Smelt

Handtekening:



Naam:

HAVO Notre Dame

Bevoegd gezag
Nummer: 70396

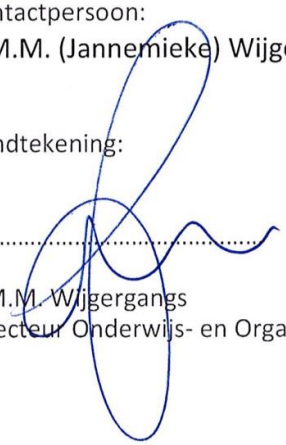
Contactpersoon:
M.J.F. van Deutekom

Naam **ROC Nijmegen**

Bevoegd gezagnr.:
40852

Contactpersoon:
A.M.M. (Jannemieke) Wijgergangs

Handtekening:



.....

A.M.M. Wijgergangs
Directeur Onderwijs- en Organisatieontwikkeling