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

Format plan van aanpak RAP-Regio

Subsidieregeling Onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag voor de subsidieregeling Onderwijsregio's.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat wij na indiening van uw aanvraag u vragen uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Algemeen

In het plan van aanpak beschrijft u de activiteiten die zich richten op bestaande of te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening. Hiernaast licht u toe welke activiteiten bijdragen aan het vormen van de onderwijsregio en de inzet op de strategische personeelsplanning.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle deelnemers binnen de RAP-regio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Hiervoor kunt u ons format ondertekenblad gebruiken.

Het plan van aanpak wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 16 van de regeling Onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval het volgende:

- de periode waarop het plan van aanpak betrekking heeft;
- de regio met een schets van de onderwijsmarktsituatie;
- welke vraagstukken de regionale onderwijsarbeidsmarkt kenmerken;
- hoe de aanvrager de gestelde doelen wil bereiken én de wijze waarop deze realisatie kan worden gevolgd en vastgesteld;
- de activiteiten die gericht zijn op de aanpak van bestaande of te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening;
- de aanstelling van (of reeds aangestelde) projectleider, met naam en naam van werkgever;
- de inrichting of voortzetting van een informatiepunt of loket voor de regio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en eventueel te begeleiden naar routes om een aanstelling te krijgen binnen het onderwijs;
- op welke manier de regio inzet op strategische personeelsplanning;
- op welke manier de regio zich inzet om te komen tot een onderwijsregio en waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de toekomstige onderwijsregio aangesloten te krijgen of vertegenwoordigd te krijgen;

Periode plan van aanpak

Wat is de begin- en de einddatum van de activiteiten die u gaat uitvoeren?

De activiteiten lopen (door) van 01-01-2024 tot en met 31-12-2024

Beschrijving van de regio

Beschrijf de onderwijsmarktsituatie binnen de regio en welke vraagstukken de regionale onderwijsarbeidsmarkt kenmerken.

De subsidieaanvraag heeft betrekking op de gecombineerde RAP aanvraag van de verschillende RAP regio's **220068** PO Gouda e.o. en **220069** PO Alphen aan den Rijn e.o. die inhoudelijk met elkaar samenwerken en beiden vallen onder penvoerder De Groeiling.

De regio kenmerkt zich door enerzijds een tweetal grote stadskernen te weten: Alphen a/d Rijn en Gouda en anderzijds de dorpskernen in de regio die te maken hebben met krimp of juist een snelle groei doormaken, zoals Waddinxveen en straks een totaal nieuw dorp in de Zuidplas.

Bovengenoemde gebieden kennen ieder een eigen dynamiek. Onderstaand volgt een beknopte beschrijving.
In de stadskernen Alphen a/d Rijn en Gouda zien we scholen in wijken met een lage schoolwegingen waar leerkrachten graag willen werken. Ook hebben we te maken met scholen in achterstandswijken, met hoge schoolwegingen waar wij moeilijk leerkrachten voor kunnen vinden. Binnen de gemeente Alphen a/d Rijn werken schoolbesturen i.s.m. de kinderopvang samen om tot een goede spreiding en positionering van scholen te komen. Door middel van fusies en/ of clustering van scholen creëren we scholen die ook in de toekomst in staat zijn kwalitatief goed onderwijs te bieden. Tevens zijn ze op deze manier in staat aantrekkelijke functies/ taken en een aantrekkelijke werkplek te creëren voor medewerkers De gemeente ondersteunt dit plan en het IHP beweegt hierin mee.

De scholen in de kleine kernen hebben al wat langer te maken met krimp. Om ook daar kwalitatief goed onderwijs en de continuïteit van het onderwijs te kunnen waarborgen, hebben we, daar waar mogelijk, met elkaar de afgelopen jaren (denominatie- en bestuur overstijgende) fusies gerealiseerd. Deze nieuw ontstane samenwerkingsscholen vormen veelal een (i)kc en kennen een prominente plek binnen de dorpsgemeenschap. We zien ook hier aantrekkelijke werkplekken ontstaan, waarbij intensief samengewerkt wordt met maatschappelijke partners. Dit stelt ons tevens in staat om efficiënt het beperkte aantal leerkrachten in de regio in te zetten.

Binnen de regio hebben we echter ook scholen in steden en dorpen met enorm snelle groei in leerlingenaantallen. Daar hebben wij continue nieuwe leerkrachten nodig.

In de regio Alpen aan de Rijn e.o. hebben wij een verdiepend arbeidsmarkt onderzoek laten uitvoeren. Daaruit blijkt dat het werkelijke tekort in de regio Alphen aan den Rijn rond de ca. 72 FTE is. Het tekort voor reguliere posities is groter (ca. 45 fte) dan het vervangingstekort (ca. 27 fte). Twee derde van het tekort is 'verborgen', bijvoorbeeld doordat klassen zijn samengevoegd of onbevoegden voor de klas staan. In Gouda zien we een vergelijkbare trend. Dit wordt dit jaar nog verder onderzocht vanuit de Rap.

Verder valt op te merken dat de onderwijsarbeidsmarkt in onze regio wordt beïnvloed door hetgeen in de grotere stedelijke gebieden om ons heen gebeurt. Wij hebben geen eigen Pabo in de regio (Driestar in Gouda heeft een eigen identiteit en een meer landelijke functie). Wij werken met Pabo's die hun basis hebben in grote steden. Wij merken dat zij meer georiënteerd zijn op de grote besturen in die steden. Wij zouden dat met de vorming van de nieuwe onderwijsregio's graag gelijkwaardiger willen zien.

Doelstellingen

Geef hier een korte algemene beschrijving van de doelstellingen zoals u zich die heeft gesteld tussen 1 januari 2024 en 31 december 2024 en hoe u deze gaat borgen en vaststellen.

De komende periode zullen de volgende nieuwe initiatieven opgestart of doorontwikkeld worden:

Inzet van andersoortig personeel op school vergroten bij vervangingen
Het gezamenlijk inzetten op het vervangen van leerkrachten in korte vervangingen met vakspecialisten van buiten (zijnde niet leerkrachten) zonder tussenkomst van andere partijen. Wij gaan zelf deze specialisten benaderen, contracteren, prijsafspraken maken, de relaties onderhouden en matchen met de vraag van scholen in onze regio. Wij gaan deze vakspecialisten opleiden in klassenmanagement en didactiek, zodat zij in staat zijn kwalitatief goede vervangingen te doen. Door ze op te leiden en in te zetten in het onderwijs willen wij ze enthousiasmeren om zij- instromer te worden en een combinatiebaan aan te gaan in het onderwijs met hun eigen vak specialisme.

Inzet van gezamenlijke (interim) schooldirecteuren
Wij zien een tekort aan schooldirecteuren in onze regio. Wij willen een gezamenlijk kernteam van schooldirecteuren opzetten die kunnen invallen of waarnemen op scholen in de regio. In een latere fase zouden we hier een kweekvijver voor nieuwe directeuren aan toe willen voegen. Daarmee ontstaat een integrale aanpak voor schooldirecteuren in de regio. Van werven, opleiden, begeleiden tot matchen.

Met PABO's een op maat opleiding van MBO naar HBO leerkracht
Met Thomas Moore en Hogeschool Leiden hebben wij gesprekken gevoerd om een interne opleiding op te zetten om (eigen) medewerkers op te leiden van OOP (MBO) naar leerkracht (HBO). In een aantal andere gevallen gaat het om medewerkers op MBO niveau die actief geworven worden en aangesteld zijn als aspirant/aankomend leerkracht. Zij worden vooraf getoetst of zij in staat zijn het HBO niveau te halen en krijgen een baan van gemiddeld 3 dagen op een school als ondersteuner. Zij worden opgeleid tot leerkracht via een gezamenlijk in company traject, waarbij Leren als basis de werkplek kenmerkt. Theorie wordt hieraan toegevoegd. Het is vergelijkbaar met een BBL opleiding in het MBO, maar dan op HBO niveau. Dit is nieuw voor de onderwijssector. Als regio willen wij laten zien dat dit gezamenlijk mogelijk is en betaalbaar kan zijn.

Meer en diepgaander arbeidsmarktonderzoek In 2022 hebben wij voor de regio Alphen al een verdiepend onderzoek gedaan naar regionale arbeidsmarkt. Hetzelfde gaan wij doen voor de regio Gouda om vervolgens een basis te realiseren die iedere 3 jaar geactualiseerd kan worden. Dit geeft ons in de regio strategische sturingsinformatie die nodig is om op het niveau van schoolbestuur en de onderwijsregio in zijn geheel een meerjarige personeelsplanning op te kunnen opstellen.
In samenspraak met de Pabo's kunnen we het opleidingsprogramma voor reguliere studenten verder optimaliseren, waarbij we zorg dragen voor relevante stages. Wij denken hiermee de te grote uitval van Pabo studenten te verkleinen.

Extra voorlichting en arbeidsmarktcommunicatie
Wij willen de rol van RTC Cella als regionaal onderwijsloket verder versterken door gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie op te zetten. Onderdeel daarvan zijn wervingsevenementen en mogelijkheden om mee te lopen in het onderwijs.

Activiteitenplanning

Voort te zetten activiteiten

Beschrijf hieronder de activiteiten die u vanuit de vorige RAP subsidie in 2024 voort wilt zetten. Geef ook de periode en de duur van deze activiteiten aan. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Incompany Zij Instroom	1 januari 2024-31 december 2024	Instroom van 2 cohorten leerkrachten	ZI in Beroep met HS Leiden en HS Driestar
2.1 Mbo'ers opleiden tot leerkracht	1 januari 2024-31 december 2024	Inzet op functies als leerkracht ondersteuner, onderwijsassistent en aspirant leerkracht	Doorontwikkeling en potentiele pilot in 2024 samen met HS Leiden en/of Thomas More Academy
3.1 Voortzetting regionaal loket	1 januari 2024-31 december 2024	Zichtbaarheid en doorontwikkeling onderwijsregio	Gezamenlijke voorlichting faciliteren en instroom door zichtbaarheid zijn de speerpunten voor 2024

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Arbeidsmarktraming regionaal	1 januari 2024-31 december 2024	Meerjarenarbeidsmarktraming.	Met behulp van externe ondersteuning.
4.2 Arbeidsmarktraming per gemeente	1 januari 2024-31 december 2024	Meerjarenarbeidsmarktraming.	Met behulp van externe ondersteuning.
4.3 Arbeidsmarktraming per bestuur	1 januari 2024-31 december 2024	Per bestuur inzichtelijk maken hoe de ontwikkeling van hun personeelsbestand er de komende jaren uitziet.	Ondersteuning organiseren vanuit het participatiefonds of arbeidsmarktplatform.
4.4 Totstandbrenging of versterking van samenwerking in de regio in aanloop naar de vorming van onderwijsregio's	1 januari 2024-31 december 2024	Onderzoek naar de ontwikkeling tot een onderwijsregio. Vanuit de voorloper status wordt er onderzocht welke regio het meest kansrijk is om de doelstellingen te behalen. Binnen het onderzoek worden ook de partners van de huidige 2 RAP regio's benaderd en	De projectleider uit de voorloper status zal ook optrekken met de projectleider- directeur secretaris van RTC Cella. Hierbij zal het gaan om good practices en doorontwikkeling van de huidige ambities.

		ook andere besturen die interesse getoond hebben. Het is ons doel om 1 januari 2025 te starten met de nieuw gevormde onderwijsregio.	

Nieuwe activiteiten

Beschrijf hieronder de nieuwe activiteiten die u gaat ondernemen ten aanzien van de aanpak op het kwalitatieve en kwantitatieve personeelstekort. Geef ook de periode en de duur van deze activiteiten aan. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Inzet van andersoortig personeel op school vergroten bij vervangingen	1 januari 2024-31 december 2024	Opbouw vanuit RTC Cella van een vervangingspool met andersoortig personeel	Naast kwantiteit wordt vooral kwaliteit en toeleiding naar bevoegdheid het uitgangspunt.
1.2 Inzet van gezamenlijke (interim) schooldirecteuren	1 januari 2024-31 december 2024	Pilot met 1 of 2 interim directeuren vanuit vervangingspool RTC Cella	In eerste instantie zijn aangesloten besturen van RTC Cella initiator en afnemer van de directeur.

Aanvullende eisen

Blijft de huidige projectleider of aanjager aangesteld? Zo nee, wie wordt de nieuwe projectleider en waar is deze werkzaam?

Voor de komende periode zal zowel penvoerder als projectleider gelijk blijven. Penvoerder is de Groeiling en projectleider is RTC Cella.
In de governance structuur van RTC Cella zal een (vooralsnog tijdelijke) nieuwe functie worden toegevoegd namelijk de directeur-secretaris.

Beschrijf de inrichting of voortzetting van een informatiepunt of loket voor de regio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en eventueel te begeleiden naar routes om een aanstelling te krijgen binnen het onderwijs:

Het digitale loket zal gedurende 2024 worden doorontwikkeld, zodat RTC Cella geïnteresseerden makkelijk kan navigeren naar het onderwijs. Er zal bredere informatievoorziening zijn waardoor geïnteresseerden direct weten welke stappen ze kunnen zetten om aan de slag te kunnen gaan in de sector. Voor al gediplomeerde leerkrachten zullen tevens altijd de actuele vacatures geplaatst worden en kan men zich inschrijven voor een vacature-alert. De intentie is altijd persoonlijk contact.

Hierbij worden ook mogelijkheden gegeven aan vakleerkrachten of ander soortige docenten die we kunnen inzetten bij uitval, het Andersoortige Personeel.

De website zal hiertoe vernieuwd worden zodat wij gevonden worden op zoekwoorden zoals, regionaal loket, zij-instroom, werken in het onderwijs, regio enzovoorts. Initiatieven zoals een sollicitatie café e.d. zullen worden onderzocht om in te zetten.

Om te zorgen voor goede vindbaarheid zullen we SEO software gaan inzetten.

Beschrijf op welke manier de regio zich inzet op strategische personeelsplanning:

In vervolg op de aanzet in 2023 voor een bovenregionaal SPP onderzoek, zal deze in het licht van de onderwijsregio’s door de projectleider OR en RTC Cella worden verkend

Beschrijf welke activiteiten u gaat uitvoeren om te komen tot een onderwijsregio. Wat gaat u doen om alle besturen en lerarenopleidingen aangesloten te krijgen?

De externe tijdelijke projectleider, die expliciet aangesteld is vanuit de voorlopersregeling om te komen tot een onderwijsregio, zal zich richten op de verkenning en inrichting van de regio en de bijbehorende governance structuur en zal hiertoe verkennende en verdiepende gesprekken voeren met besturen, opleiders en vertegenwoordigers van de sociale partners.

Vanuit de voorloper status wordt er onderzocht welke regio het meest kansrijk is om de doelstellingen te behalen. Binnen het onderzoek worden ook de partners van de huidige 2 RAP regio's benaderd en ook andere besturen die interesse getoond hebben.
In ons onderzoek zullen we ook lerarenopleidingen en vakbonden benaderen om hun positionering en ambities te bespreken waarna zij ook deel uit gaan maken van de nieuw te vormen onderwijsregio.
Het is ons doel om 1 januari 2025 te starten met de nieuw gevormde onderwijsregio.