

Plan van aanpak 2024
RAP-Regio 220040
Lelystad-Dronten

Periode plan van aanpak

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

1 januari 2024 t/m 31 december 2024

Beschrijving van de regio

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

De RAP regio bestaat uit 10 van de 11 aanwezige schoolbesturen. Zij bedienen op 1 na alle primair onderwijs scholen in Lelystad en Dronten en bereiken daarmee ruim 98% van alle leerlingen. Het totale personeelsbestand van deze scholen bestaat uit meer dan 800 fte.

Het grootste vraagstuk wat de regio kenmerkt betreft het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel, waarbij de scholen in de gemeente Lelystad een substantieel grotere problematiek ervaren dan de scholen in de gemeente Dronten. Zo lukt het in Lelystad niet om alle reguliere formatieplekken te bezetten, terwijl het in Dronten veel meer gaat om het invullen van ziektevervangingen.

Daarbij speelt de vrij geïsoleerde ligging van de stad Lelystad ten opzichte van de steden waar de Pabo's zich bevinden, een belangrijke rol.

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 RAP-regio Lelystad-Dronten heeft zich de volgende doelstellingen voorgenomen voor het kalenderjaar 2024:

- Voorbereid zijn op de overgang naar de onderwijsregio's
- Instandhouden van de aanvullende begeleiding voor starters en medewerkers in een opleidingstraject tot leerkracht
- Verbeteren van het imago van de regio tbv de werving van nieuwe medewerkers
- Zicht krijgen op wat zittende medewerkers kan binden en boeien om hen te behouden.
- Versterken van de relatie met opleidingsinstituten

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 Begeleiding van zij-instromers en leerondersteuners	Januari t/m december 2024	Verminderen van uitval en het verlagen van de kans op studievertraging	Dit betreft 100% van de medewerkers in een zijinstroomtraject of in een opleiding tot leerkracht
1.2 Professionaliseren van werkbegeleiders	Januari t/m december 2024	Uitbreiding van het aantal opgeleide werkbegeleiders op nieuwe opleidingscholen en tegelijkertijd het aanbieden van collegiale consultatie en (begeleide) intervisie aan bestaande werkbegeleiders	Gericht op tenminste 4 opgeleide nieuwe werkbegeleiders en tenminste 8 bestaande werkbegeleiders
1.3 Verhogen doorstroom MBO-ers naar de PABO	Januari t/m december 2024	2 x aanbieden van examentraining voor MBO-ers die de PABO willen volgen	Gericht op 20 deelnemers uit de gemeenten Lelystad en Dronten
1.4 Wervingscampagne	1e helft van 2024	Verbetering van imago van de regio waardoor meer instroom van nieuwe medewerkers van buiten de regio	Hier is geen concreet aantal nieuwe medewerkers aan te verbinden.

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
1.5 Wervingscampagne SBO en SO	1 ^e helft van 2024	Vergroten van de kennis bij potentiële kandidaten over het SBO en SO en daarmee vergroten van de instroom aan nieuwe medewerkers	Hier is geen concreet aantal nieuwe medewerkers aan te verbinden.
1.6 Anders opleiden	Januari t/m december 2024	Er is een onderzoek uitgevoerd naar andere opleidingsvormen voor potentiële medewerkers die niet de 'standaard' route Pabo of ad-pep willen of kunnen volgen	Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de Pabo.
1.7 Secundaire arbeidsvoorwaarden	Januari t/m december 2024	Er is een werkconferentie uitgevoerd met alle HR-adviseurs gericht op de secundaire voorwaarden voor het binden en boeien van zittende medewerkers	Het resultaat is een totaaloverzicht met ideeën waar besturen gezamenlijk of individueel uit kunnen putten.

Aanvullende eisen

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

De inhoudelijke projectleider blijft aangesteld. De financieel projectleider t/m 2023 is vanaf 2024 niet meer beschikbaar maar draagt zorg voor overdracht aan een andere financieel professional binnen het bestuur van penvoerder.

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:

We blijven gebruik maken van het loket Flevowijs.

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

Voor de strategische personeelsplanning sluit de regio zich aan op de onderzoeken vanuit het lectoraat van de deelnemende PABO van Windesheim Almere. Ook wordt kennis vergaard en uitgewisseld via het arbeidsmarktplatform, de periodieke HR-netwerkoeverleggen en de RAP-werkgroep.

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

Hier is in 2023 natuurlijk al mee gestart. Met alle relevante besturen en lerarenopleidingen (ook vanuit de SO&P regeling) wordt hier periodiek over gesproken. Belangrijk is, dat elk schoolbestuur de keuze maakt bij welke regio wordt aangesloten, waarbij dit voor de besturen met scholen in meerder regio's ingewikkelder is dan voor besturen in een enkele gemeente. Tegelijkertijd is er nauw contact met één van de voorloperregio's (Almere) om goed voorbereid te zijn op de onderwijsregio. Hierbij maken we ook gebruik van alle beschikbare informatie en regelgeving die via het arbeidsmarktplatform en de landelijke realisatie eenheid van OCW ter beschikking wordt gesteld. Dit wordt actief gevolgd.