



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

Plan van aanpak Regionale aanpak personeelstekort primair onderwijs 2022



Deelnemende besturen:

Stichting Almeerse Scholengroep
Stichting Prisma Almere
SKO
Passend Onderwijs Almere
Stichting Eduvier Onderwijsgroep
Stichting Viertaal
Vrije School Almere

Penvoerder: Stichting Almeerse Scholengroep (41676)

1. Inleiding

Het ministerie van OCW stelt ook voor het schooljaar 2022-2023 subsidie beschikbaar voor het aanpakken van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten in het onderwijs. De bestaande RAP-regio (20054) van Almere streeft naar een duurzame samenwerking, ook na deze subsidieperiode. Hierbij continueren we wat goed gaat en wordt ingestoken op kennisdeling met andere steden.

In de eerdere RAP-periode is het samenwerkingsplatform Flevowijs opgetuigd (het loket). De samenwerkende schoolbesturen (zowel PO, VO als mbo) hebben invulling gegeven aan projecten om het onderwijspersoneel zowel te werven als te behouden. Hierbij wordt Flevoland geëtaleerd als aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving. Binnen het samenwerkingsverband wordt nauw samengewerkt met de verschillende schoolbesturen, de Gemeente Almere en de verschillende opleiders.

Binnen het PO wordt intensief samengewerkt aan het vraagstuk personeelstekort. De activiteiten rondom het noodplan lerarentekort Almere en de regionale aanpak personeel sluiten op elkaar aan. Vanuit de RAP subsidie blijven we inzetten op activiteiten rondom instroom en behoud van personeel. Het anders organiseren heeft binnen het noodplan lerarentekort Almere een prominente plaats.

2. Bestuurlijke opdracht

De bestuurlijke opdracht bestaat uit drie onderdelen:

- 1) Het in beeld brengen van een regionale strategische personeelsplanning, samen te komen tot analyses en scenario uitwerking.
- 2) Het continueren en intensiveren van bestaande goedlopende projecten.
- 3) Het optimaliseren van een duurzame- en structurele samenwerking.

De stuurgroep komt vier keer per jaar bij elkaar. Zij vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten aanzien van de projecten rondom de regionale aanpak personeel PO. Ze is bevoegd tot het nemen van bindende besluiten. Tevens eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de bestuurlijke opdracht. Taak om te bewaken dat grenzen niet worden overschreden. Hiermee wordt in zekere mate gewaarborgd dat significante afwijkingen van de koers niet onopgemerkt aan de stuurgroep voorbijgaan.

De projectgroep komt eens per 4 weken bij elkaar. De projectleden fungeren als intermediair binnen het eigen bestuur. De projectgroep heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak.

De programmaleiding is in handen van de kwartiermaker. Deze is verantwoordelijk voor de beleidsmatige coördinatie tussen de projecten, die binnen het programma lerarentekort vallen (projecten rondom G5 en RAL/RAP) die worden uitgevoerd binnen de verschillende schoolbesturen. De kwartiermaker is verantwoordelijk voor het behalen van het gestelde projectresultaat binnen de gestelde randvoorwaarden en beperkingen. Ook is hij/zij medeverantwoordelijk voor de coördinatie op uitvoerend niveau tussen de projecten binnen een programma.

3. Plan van aanpak

3.1 De regio

Dit plan van aanpak is geschreven voor het ministerie van OCW (de subsidieverlener), de stuurgroep en de deelnemende besturen.

Bij deze aanvraag zijn besturen betrokken van het primair (speciaal) onderwijs. Stichting Viertaal en De Vrije School in Almere zijn nieuw als scholenbestuur.

De deelnemende besturen:

- Stichting Almeerse Scholengroep
- Stichting Prisma Almere
- SKO
- Passend Onderwijs Almere
- Stichting Eduvier Onderwijsgroep
- Stichting Viertaal
- Vrije School Almere

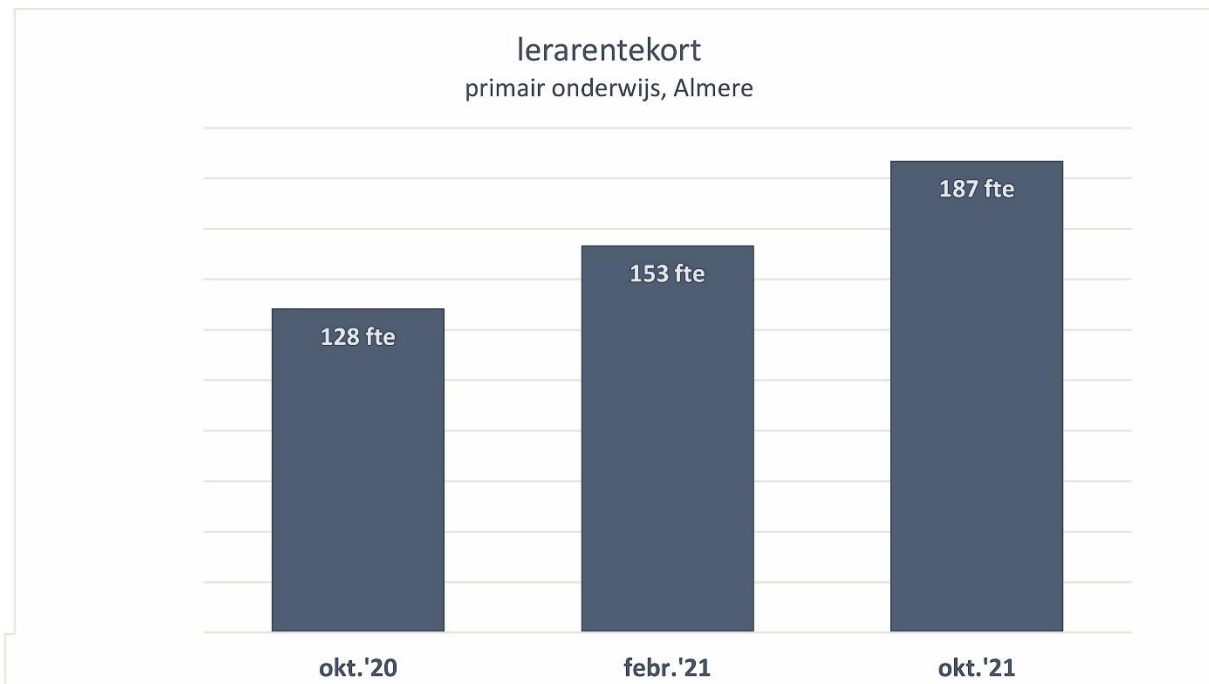
De aanvraag voor de RAP PO is hetzelfde opgebouwd als de aanvraag voor de RAP VO/mbo. Deze aanvraag legt de link met Flevowijs. Flevowijs wordt het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland dat tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden.

3.2 Nieuwe partners

Binnen het PO zijn de scholenbesturen Stichting Viertaal en de Vrije School Almere nieuw aangesloten.

3.3 Strategische personeelsplanning

Twee keer per jaar wordt er een kwantitatieve analyse uitgevoerd door Centerdata in opdracht van OCW. Binnen deze analyse wordt gekeken naar zichtbare tekorten maar ook naar de verborgen tekorten binnen het PO. In de hieronder schematische weergave is zichtbaar dat het tekort is opgelopen. De verwachting is dat de tekorten oplopen, zelfs binnen de verschillende beroepsgroepen. Er zijn tekorten binnen de groepen leraren, IB'ers, vakleerkrachten en schoolleiders. Vanwege de tijdsinvestering is besloten door OCW dat de meting eenmaal per jaar plaatsvindt.



Naast het feit dat tekorten oplopen, is Almere ook nog een stad in groei. Door de komst van nieuwe wijken, zullen er nog meer scholen openen waarvoor leerkrachten en OOP nodig is.

Tevens heeft de coronacrisis de gevolgen pijnlijk duidelijk gemaakt. Lessen die geen doorgang konden vinden omdat de docent in quarantaine moet en er geen vervanger of digitaal alternatief is. Er wordt volop ingezet op zij-instromers, benoembare docenten (zonder bevoegdheid) en hybride docenten, maar het is de vraag of er niet meer moet gebeuren om het onderwijs aantrekkelijker te maken om zo meer mensen aan te trekken. De coronapandemie heeft de effecten van deze trend versterkt.

Om nu en in de toekomst kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, zijn bevoegde en vakbekwame leraren nodig. Strategisch personeelsbeleid en planning, afgestemd op de te verwachten leerlingenpopulatie zijn belangrijke instrumenten om dit te realiseren. Strategische Personeelsplanning (SPP) biedt de mogelijkheid om actief te sturen op de kwantitatieve én kwalitatieve aanpak van de tekorten, zowel op korte termijn alsook op de midden en lange termijn.

De deelnemende besturen spreken met elkaar af, om ook na deze subsidieperiode, gebruik te blijven maken van het instrument SPP.

3.4 Doelstellingen RAP 22

De aanpak VO/mbo is (evenals de aanpak PO) gericht op het terugdringen van kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekorten. De zeven actielijnen van het landelijke plan van aanpak hebben als inspiratie gediend, te weten:

- 1) verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
- 2) stimuleren van zij-instromers
- 3) behouden van leraren
- 4) activeren van de stille reserve
- 5) het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief
- 6) stimuleren van innovatie
- 7) kwaliteit van huidige personeelsbestand verhogen

Uiteindelijk zijn deze lijnen geclusterd en teruggebracht naar twee deelprojecten:

- Het behouden van personeel.
- De instroom van nieuw personeel.

	
Behouden personeel	<ol style="list-style-type: none">a. Sturen op goede begeleiding.b. Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. Inzet op kwaliteit van huidige personeelsbestand.c. Mobiliteit.
De instroom van nieuw personeel (verhogen)	<ol style="list-style-type: none">a. Promotie van Flevoland en het vak.b. Vergroten van de vijver.c. Stille netwerk activeren en inzet op kwaliteit van huidige personeel.

Tabel 1 Flevowijs

In deze RAP-aanvraag borduren we voort op projecten die goed zijn verlopen of naar aanleiding van de eerste jaarsevaluatie worden bijgestuurd. De activiteiten rondom deze projecten vinden plaats van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, waarbij uitloop mogelijk is tot 31 december 2023.

Met de RAP wordt tegelijkertijd invulling gegeven aan het strategisch HR-beleid van de schoolbesturen. Binnen de projectgroep worden allerlei oplossingsrichtingen en interventies als antwoord op het lerarentekort geformuleerd en wordt breed beleid voorbereid. Hierbij leggen we steeds de verbinding met parallelle processen en de lopende projecten. Zo stellen we ons de vraag of er innovatieve manieren zijn om het onderwijs anders te organiseren, zodat het lerarentekort naast bedreigingen ook kansen biedt. Naast het profileren van ieder schoolbestuur als aantrekkelijke werkgever, speelt het imago en carrièreperspectief van de docent in zijn algemeenheid hierbij een rol. Het strategisch HR beleid vraagt een nauwe samenwerking en afstemming tussen de besturen om hier samen visie in te ontwikkelen.

In zijn algemeenheid zullen bij het oplossen van tekorten op personeelsgebied gekeken worden naar drie thema's: het behouden van personeel, het werven van nieuw personeel en anders organiseren. Waarbij het anders organiseren binnen het noodplan lerarentekort Almere invulling krijgt.

De belangrijkste beoogde resultaten:

- Flevowijs blijft het regionale samenwerkingsplatform tussen de PO en VO schoolbesturen in Flevoland. Ieder bestuur in Flevoland kan aansluiten. De kwartiermaker stuurt op monitoring en borging van resultaten.
- Flevowijs is het loket waar geïnteresseerden voor het onderwijs zich kunnen melden (veelal zal het gaan om zij-instromers) zowel voor PO, VO als mbo. Deze loketfunctie kan eventueel ook gebruikt worden voor aanmelding van het voortraject/nascholing.
- Flevowijs maakt het mogelijk om binnen verschillende besturen je loopbaan vorm te geven en jezelf te ontwikkelen als professional.
- Flevowijs werkt nauw samen met de gemeentes en maatschappelijke partners zoals het UWV.
- In het(strategisch) HR beleid wordt mobiliteitsbeleid en professionalisering samen opgetuigd.
- Er wordt binnen het PO, VO en mbo ingezet op extra begeleiding en het opleiden van deze coaches.
- Iedere academie biedt een professionaliseringsprogramma aan en men werkt onderling samen.
- Alle actuele vacatures van de aangesloten scholen in Flevoland staan op deze site.
- Mobiliseren tussen de verschillende schoolbesturen wordt bevorderd.
- Samen opleiden tussen besturen wordt versterkt.
- Voorlichting aan zij-instromers en herintreders zowel in PO, VO als mbo.
- Een eerste aanzet wordt gemaakt met het anders organiseren van onderwijs. Er wordt een groep ingericht waar schoolleiders uit het PO, VO en mbo deelnemen. Er wordt hier gekozen voor een regionale aanpak.
- De samenwerking met de lerarenopleiding wordt uitgebreid en geïntensiveerd.

3.5 Voort te zetten activiteiten

Onderstaande activiteiten blijven gecontinueerd, echter zijn een aantal projecten herijkt zoals reeds in de eerstejaars evaluatie is beschreven.

Het behouden van personeel

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.A.1. inregelen extra begeleiding voor starters.	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Voor 50 starters wordt 1 uur per week met een maximum van 30 weken extra begeleiding ingezet.	
1.A.2. en 1.A.3. Opleiden van begeleiders/coaches	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Inzet subsidie om extra begeleiding en coaching op de werkvloer te kunnen aanbieden	

De instroom van nieuw personeel (verhogen)

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.A. Promotie van Fle-voland en het vak	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Alle activiteiten handhaven rondom loket, website, campagnes, etc. Communicatieplan wordt doorontwikkeld zodat zichtbaarheid wordt vergroot.	
2.B.6. Zin in lesgeven	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	De leergang wordt 3 keer aangeboden en is onderdeel van het werving traject.	

3.6 Nieuwe activiteiten

Zoals vermeld in de eerstejaarsevaluatie zijn de projecten rondom anders organiseren moeilijk van de grond gekomen en hebben we deze anders gericht.

Voor het project 3.A. Mijlpalentraject versneld voor de klas, blijkt dat deze groep klein is. Tevens is de verwachting dat deze groep klein zal blijven. In samenspraak zijn we tot het volgende plan gekomen: omdat de groep reguliere deeltijders binnen ieder bestuur groeiende is, willen we voor deze groep inzetten op extra begeleiding en ondersteuning. De verwachting is dat we door de extra begeleiding de kandidaten verder kunnen professionaliseren en kunnen verbinden aan het bestuur waar zij werkzaam zijn. Deze activiteit krijgt een plaats binnen de projecten rondom behoud van personeel.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.A.4. Extra begeleiding voor deeltijders.	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	1 uur extra begeleiding per week met een maximum van 30 uur voor een deeltijd leerkracht.	

Voor het project 3.C. Anders organiseren van de directiestructuur PO is in september 2021 een opleidingstraject gestart voor directeuren: basis bekwaam schoolleider. Zowel interne- als extern geworven collega's hebben hieraan deelgenomen. Omdat de behoefte binnen besturen verschilt, reserveren we een opleidingsbudget die men naar eigen inzicht kan inzetten. Deze activiteit krijgen een plaats binnen de projecten rondom behoud van personeel.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.A.5. Vrij in te zetten opleidingsbudget	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Het opleiden van collega's.	Besturen hebben budget naar verdeelsleutel vrij in te zetten.

Vanuit de besturen is eveneens de wens uitgesproken om leerkrachten te laten doorgroeien naar IB'er. Via Hogeschool Windesheim Zwolle zal deze opleiding worden aangeboden.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.A.6. IB opleiding	Schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).	Er worden maximaal 15 deelnemers opgeleid voor IB'er.	

3.7 Aanvullende eisen

De aanstelling van zowel de kwartiermaker als projectondersteuner blijven gehandhaafd voor de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023.

Flevowijs blijft het centrale aanknooppunt binnen Flevoland dat zich bezig houdt met het verstrekken van essentiële informatie voor starters, zij-instromers, geïnteresseerden, docenten en herintreders. Flevowijs heeft als doelstelling om de volgende eigenschappen te allen tijde uit te stralen naar de doelgroep(en) toe:

- Informerend: Flevowijs biedt pertinente antwoorden op praktische vragen en behoeftes van de doelgroep(en);
- Hulpvaardig: Flevowijs verbindt en koppelt de doelgroep(en) met relevante en benodigde hulpmiddelen;
- Stimulerend: Flevowijs zet iedere doelgroep aan tot het nemen van stappen in zijn of haar onderwijstraject;
- Actueel: Flevowijs informeert de doelgroep(en) over de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs.

De potentiële beroepsbeoefenaar wordt via een menustructuur trechterwijs genavigeerd om zo tot de gewenste informatie te komen. Aankomend schooljaar zullen we inzetten op een alles-in-één platform voor informatie, bestuursleden, nieuwsontwikkelingen, veelgestelde vragen, keuzehulp, vacatures, scholen, Webinars en seminars en andere onderwijs evenementen.

3.8 Begroting en financiële borging

De activiteiten vinden plaats in schooljaar 22-23 (1 augustus 2022 t/m 31 juli 2023).

De vastgestelde tarieven:

- Stuurgroep (bestuurders): € 100 per uur
- Projectgroep: € 65 per uur
- Kwartiermaker/regievoerder: € 75 per uur
- Projectondersteuner: € 45 per uur
- Directeur VO/mbo: € 85 per uur
- Coach: € 55 per uur
- Project lid/adviseur: € 55 per uur
- Schoolopleider / begeleider: € 50 per uur
- Werkplekopleider: € 45 per uur
- Administratieve ondersteuning: € 40 per uur

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
Kwartiermaker Flevowijs aanstelling van 0,2 wtf a € 75 per uur.	€ 24.000	€ 75 * 8 uur per week, 40 schoolweken. P= €75 Q= 320 uur
Administratieve ondersteuning Flevowijs, loketfunctie. Aanstelling 0,4 wtf a € 45 per uur.	€ 28.800	€ 75 * 16 uur per week, 40 schoolweken. P= €45 Q= 640 uur
Cofinanciering stuurgroep 4 x per jaar bij elkaar, 7 personen	€ 11.200	P= € 100 Q= 112 (4*4*7)
Cofinanciering projectgroep 10 x per jaar, 7 personen.	€ 18.200	P= € 65 Q= 280 (4*10*7)
1.A.1. inregelen extra begeleiding voor starters (1 uur per week met een maximum van 30 weken).	€ 25.000	P= € 50 Q= 500 50% is cofinanciering € 12.500
1.A.2. en 1.A.3. Opleiden van begeleiders/coaches	€ 40.000	P= € 2.000 Q= 20 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 26.667 subsidie € 13.333 cofinanciering
1.A.4. Extra begeleiding voor deeltijders (1 uur extra begeleiding per week met een maximum van 30 uur).	€ 25.000	P= € 50 Q= 500 50% is cofinanciering € 12.500

1.A.5. Vrij in te zetten opleidingsbudget	€ 64.740	P= € 3.237 Q= 20 € 38.658 subsidie € 26.082 cofinanciering
1.A.6. Opleiding IB	€ 60.000	P= € 4.000 Q= 15 2/3 subsidie, 1/3 eigen bijdrage school € 40.000 subsidie € 20.000 cofinanciering
2.A. Promotie van Flevoland en het vak	€ 20.000	P= € 100 Q= 250
Cofinanciering voor klankbordgroep, 5 x per jaar, 5 deelnemers	€ 6.500	P= € 65 Q= 100
2.B.6. Zin in lesgeven	€ 37.500	P= € 12.500 Q = 3
Totale kosten 2022	€ 360.940	
Subsidie (2/3)	€ 240.625	
Cofinanciering (1/3)	€ 120.315	