



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs - aanvraagronde 2022

RAP 20056

Inleiding

Het plan voor 2020-2022 en de hiermee opgedane ervaringen, hebben als input gediend voor het Plan van Aanpak voor het komende schooljaar. In dit Plan van Aanpak staat beschreven wat wij in onze regio gedurende het schooljaar 2022-2023 doen op het gebied van het personeelstekort. De subsidie wordt gebruikt voor het versterken en verbreden van de samenwerking in de regio. De afgelopen jaren heeft geleerd dat samenwerking op dit thema van essentieel belang is. We hopen in de toekomst op een structurele financiering om de samenwerking in de regio ook financieel blijvend te ondersteunen. De activiteiten in dit Plan van Aanpak vinden plaats van 1 augustus 2022 tot 1 juli 2023, met eventueel uitloop naar 31 december 2023.

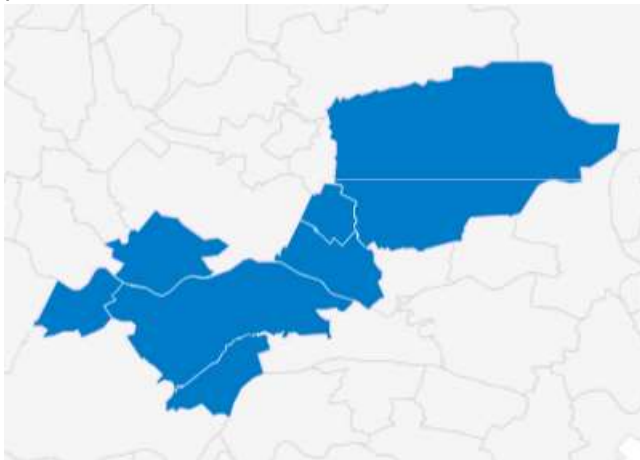
In deze aanvraag is geen sprake van nieuwe samenwerkingspartners. Alle eerder beschreven samenwerkingspartner blijven bij de regio betrokken. Er is wel sprake van een naamswijziging. De samenwerkende besturen gaan sinds 2022 verder onder de naam Florent i.p.v. het RTC Gelderland-Utrecht. De uitgangspunten en pijlers van de vereniging zijn ongewijzigd. Goed werkgeverschap staat centraal, waarbij de schoolbesturen gezamenlijk werkgelegenheid willen behouden en bevorderen, kwaliteit van het personeel vergroten, bijdragen aan loopbaanontwikkeling van personeel, instroom van jonge leerkrachten bevorderen, mobiliteit stimuleren en de kwaliteit van het onderwijs verder uitbouwen.

Een van de grootste uitdagingen voor Florent is het huidige en toekomstige personeelstekort. De prioriteit van de samenwerking ligt dan ook bij het vinden van voldoende leerkrachten voor zowel tijdelijke als reguliere banen. Sinds de start van de samenwerking binnen het RTC – nu Florent – wordt gewerkt aan activiteiten rondom de drie pijlers:

- (vervangings-) Pool
- Loopbaan annex mobiliteitscentrum
- Actuele thema's

Beschrijving van de regio

Deze aanvraag heeft betrekking op de regio Buren, Culemborg, Ede, Rhenen, Tiel, Veenendaal en Wijk bij Duurstede. Figuur 1 laat zien dat er sprake is van een aangesloten regio. De betrokken gemeentes liggen op het grensgebied tussen de provincies Gelderland en Utrecht.



Figuur 1. Grafische weergave van de regio

Met de regiotool is in kaart gebracht welke scholen gevestigd zijn in bovenstaande regio. Deze scholen horen bij in totaal 49 verschillende schoolbesturen (WPO en WEC). Aan de aanvraag nemen 19 verschillende schoolbesturen mee. Hierdoor komt het deelnamepercentage op 38,78%. Hiermee komt de regio tegemoet aan een eis van de subsidieregeling: *Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gelegen vestigingen voor primair onderwijs neemt deel aan de aanvraag.*

Vervolgens is gekeken naar het totaal aantal fte binnen de regio. Dit betreft in totaal 2.345 fte. De 19 deelnemende besturen binnen de regio hebben een gezamenlijk aandeel van 1.563 fte. Dit is 66,65% van het totaal in de regio. Hiermee wordt duidelijk dat voldaan wordt aan een tweede eis van de subsidieregeling: *De deelnemende vestigingen van scholen voor primair onderwijs hebben een gezamenlijke personeelsomvang die ten minste een derde deel bedraagt van de totale personeelsomvang van de vestigingen van scholen voor primair onderwijs in de regio, en die tenminste 800 fte bedraagt.*

Beschrijving van nieuwe partners betrokken bij het plan van aanpak

Ten opzichte van de aanvraag in 2020 heeft één schoolbestuur zich aangesloten bij de samenwerking in de regio. Het gaat om De Onderwijsspecialisten met bevoegd gezag nummer 40631.

Arbeidsmarktanalyse in de regio¹

Om te komen tot een beeld omtrent de regionale arbeidsmarkt zijn de Regionale arbeidsmarktanalyses van het Arbeidsmarktplatform primair onderwijs (APPO) gehanteerd. In totaal heeft APPO Nederland onderverdeeld in 18 regio's. De drie rapportages welke van invloed zijn op bovenstaande regio zijn de regio's Utrecht, Noord-Gelderland en Zuid-Gelderland. Op basis van deze arbeidsmarktanalyses zijn er 4 ontwikkelingen te onderscheiden die in elke regio in verschillende mate aan de orde zijn.

Stijging van de werkgelegenheid

Tussen 2016 en 2020 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,4 procent af, tot zo'n

¹ Bron: www.arbeidsmarktplatformpo.nl.

1.492.000 leerlingen. Ook in de drie de regio's is sprake van een daling van het aantal leerlingen. In Noord-Gelderland nam het aantal leerlingen tussen 2016 en 2020 af met 2 procent. Ook in regio Utrecht daalde het aantal leerlingen met 2 procent. De grootste daling vond echter plaats in de regio Zuid-Gelderland. Tussen 2016 en 2020 nam het aantal leerlingen af met 5 procent.

Ondanks de daling in het aantal leerlingen is de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren gestegen. In regio Utrecht steeg de werkgelegenheid met 7,2 procent, tot ruim 9.390 fte. In Noord-Gelderland steeg de werkgelegenheid met 4,2%, tot ruim 6.970 fte en in Zuid-Gelderland steeg de werkgelegenheid met 4,2%, tot bijna 9.170 fte.

Vergrijzing personeel

In de regio's is net als in de rest van Nederland sprake van een steeds groter aandeel 55-plussers in het personeelsbestand. In Noord-Gelderland is 22 procent van het personeel 55-plus, in Utrecht 23 procent en in Zuid-Gelderland bijna 25 procent. Vooral onder het directiepersoneel zijn veel 55-plussers. In Noord-Gelderland was dit in 2020 bijna 38 procent, in Utrecht 35 procent en in Zuid-Gelderland bijna 43 procent. Het aantal 55-plussers onder de leraren is een stuk lager. In Noord-Gelderland was in 2020 20 procent van de leraren 55-plus, in Utrecht 21 procent en in Zuid-Gelderland 21 procent.

Daling aantal gediplomeerde pabo

Het aantal studenten dat een diploma van de pabo ontvangt is de afgelopen jaren vrij stabiel. In Noord-Gelderland was sprake van een daling van 23 procent tussen 2015 en 2019, in Utrecht nam het aantal gediplomeerden in deze periode met 5,5 procent toe en in Zuid-Gelderland was sprake van een stijging van ruim tien procent in deze periode.

Het aantal studenten dat kiest voor pabo is de afgelopen jaren toegenomen. Tussen 2016 en 2020 steeg de instroom van studenten op de pabo in Noord-Gelderland met 40 procent, tot 335 studenten in 2020. In Utrecht nam de instroom toe met 54 procent tot 659 studenten in 2020. In Zuid-Gelderland bedroeg de stijging 70 procent en stonden er in 2020 620 studenten ingeschreven voor de pabo.

Verwachte tekorten leraren

De verwachting is dat de regio's te maken krijgen met een personeelstekort. In Noord-Gelderland is de verwachting dat het tekort oploopt van tot 67 fte in 2025. In Utrecht is de prognose dat het tekort in 2025 oploopt tot 148 fte en in Zuid-Gelderland loopt het tekort in 2025 op tot 101 fte.

Doelstelling en activiteitenplanning

De uitwerking van de activiteiten wordt beschreven aan de hand van 5 thema's:

1. Voortzetting bestaande activiteiten
2. Nieuwe en/of gewijzigde activiteiten
3. Activiteiten m.b.t. de strategische personeelsplanning
4. Borging samenwerking
5. Aanvullende eisen

1. Voortzetting van bestaande activiteiten

Veel van de activiteiten uit de aanvraag voor de periode 2020-2022 worden gecontinueerd. Hieronder een overzicht:

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen / toelichting budgettering t.o.v. aanvraag 2020-2022
1.1 Traineeship startende leerkrachten	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege andere werkwijze.
1.2 Zijinstroom bevorderen	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.
1.3 Doorstroom onderwijsassistenten	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.
1.4 Begeleiding leerkrachten door bovenbestuurlijke opleidingscoördinatoren (BBOC)	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.
1.5 Vervangingspool	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.
1.6 Mobiliteitscentrum	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.
1.7 Verstrekken van werkervaringsplaatsen	Augustus 2022 – juli 2023	
1.8 Uitwerking expertpool	Augustus 2022 – juli 2023	
1.9 Kweekvijver directeuren	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege meer bijeenkomsten.
1.10 Samenwerking op het gebied van kinderopvang	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege overgang van onderzoeks- naar implementatiefase.
1.11 Anders organiseren	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege meer bijeenkomsten.
1.12 Uitwerking kennispunt ondersteunende diensten	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege meer bijeenkomsten.
4.1 Denktank	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege uitbreiding deelnemers.
4.2 P&O-netwerk	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege uitbreiding deelnemers.
4.3 Ontwikkelgroep hogescholen	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege uitbreiding deelnemers.
4.4 Bestuur	Augustus 2022 – juli 2023	
4.5 Algemene ledenvergadering	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege uitbreiding deelnemers.
5.1 Projectleiding	Augustus 2022 – juli 2023	
5.2 Intermediair besturen	Augustus 2022 – juli 2023	Budgetwijziging vanwege keuzes m.b.t. inzet subsidie.

2. Nieuwe en/of gewijzigde activiteiten

Hieronder worden de nieuwe activiteiten weergegeven welke binnen onze bestaande RAP-regio in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023 worden opgepakt.

In de uitwerking zijn t.o.v. de vorige aanvraag twee aanvullende activiteiten opgenomen:

- Innovatiebudget arbeidsmarkt
Gedurende de looptijd van de subsidie is duidelijk geworden dat de huidige arbeidsmarkt vraagt om snelle acties/reacties op initiatieven waar een kans zich voordoet om nieuw/extra personeel in te zetten op de scholen van de samenwerkende besturen. Om adequaat te kunnen handelen is een vrij te besteden innovatiebudget opgenomen.
- Strategische personeelsplanning
Naast de regio-analyse vanuit de gegevens van APPO wordt een werkgroep ingericht om een strategische personeelsplanning conform het scenariomodel van APPO in te richten op regioniveau. Tevens wordt in samenwerking met de HAN en de andere RAP-regio's waar de HAN bij betrokken is een onderzoek uitgevoerd naar de afgestudeerden van de Pabo.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Innovatiebudget arbeidsmarkt	Augustus 2022 – juli 2023	Door de constant veranderende arbeidsmarkt en de uitdagingen die de leerlingendaling met zich meebrengen is het als schoolbesturen essentieel om mee te blijven bewegen. De werkgelegenheid is de afgelopen jaren met 7,5 procent gestegen en ruim 24 procent van het personeel is 55-plus. De personeelstekorten zijn een groot en groeiend probleem. Daarbij is het ziekteverzuim als gevolg van de coronapandemie nog altijd hoger dan vóór de coronapandemie. Om hier zo optimaal mogelijk op in te kunnen spelen is een innovatiebudget van belang. De ervaring leert dat uit de verschillende samenwerkingsgroepen (denktank, werkgroepen, P&O-netwerk) gedurende de looptijd van de subsidie aanvullende ideeën komen, waar vooraf geen budget voor is gereserveerd. Om deze ideeën wel tot uitwerking te kunnen brengen is een aanvullend budget opgenomen. De verwachting is minimaal twee aanvullende initiatieven t.b.v. het personeelstekort uit te werken.	

3. Activiteiten m.b.t. strategische personeelsplanning

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Strategische personeelsplanning	Augustus 2022 – juli 2023	<p>Een werkgroep bestaande uit vier P&O-ers wordt opgericht om te verkennen op welke wijze een strategische personeelsplanning op regionaal niveau kan worden ingericht. Daarbij wordt informatie opgehaald bij de betrokken schoolbesturen over de bestaande systematiek per bestuur m.b.t. de personeelsplanning en wordt het scenariomodel van APPO als uitgangspunt genomen om gezamenlijk verschillende toekomstscenario's op te stellen om inzicht te krijgen in de leerlingenaantallen en personeelsbehoefte. De werkgroep denkt na over een gedegen proces en tijdsplanning om gezamenlijk het model te kunnen vullen met de juiste gegevens.</p> <p>Daarnaast wordt in samenwerking met meerdere RAP-regio's waarin de HAN deelnemer een onderzoek opgezet naar de afgestudeerden van de pabo als aanvulling op het regionale SPP. Hierbij worden de afgestudeerden van de afgelopen drie jaar in kaart gebracht, worden verdiepende interviews gevoerd met huidige afgestudeerden en wordt een analyse met bevindingen voor het curriculum van de pabo en het SPP opgesteld.</p>	

Borging samenwerking

Denktank

Om de samenwerking in de regio te versterken en het personeelstekort hoog op de agenda te houden wordt gewerkt met een Denktank. De Denktank bestaat uit minimaal twee bestuurders en minimaal twee P&O adviseurs van de verschillende besturen. Daarnaast aangevuld met twee directeurs van verschillende organisaties. Ook heeft samenwerkingspartner IPPON-personeelsdiensten zitting in de denktank. De projectleiding neemt ook zitting in de Denktank. De Denktank houdt zich bezig met het ontwikkelen van bestaande en nieuwe ideeën om de samenwerking tussen te besturen vorm te geven en met name om het personeelstekort terug te dringen. De ideeën van de Denktank worden besproken met de besturen waarna besloten wordt welke acties ondernomen worden. De input van de Denktank vormt de basis van deze subsidieaanvraag. De Denktank heeft de belangrijke taak om bovengenoemde activiteiten te initiëren en te realiseren in samenwerking met alle betrokkenen. De Denktank zal de voortgang van activiteiten monitoren en indien nodig bijsturen.

De Denktank komt gemiddeld acht keer per schooljaar bij elkaar. De voorbereiding met een agenda, verslaglegging van de activiteiten en afstemming met de besturen over de activiteiten wordt door de projectleiding gedaan.

P&O-netwerk

Het is van belang dat de verschillende besturen regelmatig met elkaar in contact komen gedurende deze samenwerking. Om die reden wordt er acht keer per jaar een bijeenkomst georganiseerd met de P&O adviseurs van alle besturen. Tijdens deze bijeenkomsten worden relevante thema's besproken en worden eventueel ideeën van de Denktank geïntroduceerd. Tevens wordt stilgestaan bij de praktische uitwerking van de activiteiten rondom de regionale aanpak. Hier zal met name de focus liggen op de werving en selectie van kandidaten en het opzetten van het mobiliteitscentrum. De projectleiding zal bij deze bijeenkomsten aanwezig zijn om de agenda voor te bereiden, te fungeren als onafhankelijk voorzitter, verslaglegging en om te ondersteunen in de uitwerking.

Wanneer de uitwerking van activiteiten om aanvullend overleg vraagt, worden themagroepen ingericht om per thema of per sub-regio tot uitwerking te komen.

Daarnaast wordt verwacht dat de P&O adviseurs elkaar ook op andere relevante thema's – buiten dit plan van aanpak – ondersteunen. Kennisontwikkeling en -deling krijgt om die reden ook een plaats binnen deze bijeenkomsten.

Netwerk bovenbestuurlijke schoolopleiders

De bovenbestuurlijke schoolopleiders komen frequent bij elkaar om ook onderling te komen tot intervisie, kennisdeling en -ontwikkeling. In overleg met de schoolopleiders zal worden afgestemd hoe vaak dit overleg plaatsvindt. Gedurende deze overleggen zullen zij ook de praktische uitwerking van de begeleiding van de leerkrachten vormgeven, evalueren en indien nodig bijstellen. Vanwege de betrokkenheid van de schoolopleiders bij verschillende scholen en verschillende besturen ontstaat hier een gezamenlijke aanpak voor de regio, waarbij scholen en besturen van elkaar kunnen leren.

Ontwikkelgroep hogescholen

De Denktank komt in overleg met de hogescholen tot de ontwikkeling van een gezamenlijk ontwikkelings- en begeleidingsprogramma voor de activiteiten zoals beschreven in dit plan van aanpak. De ontwikkelgroep komt in ieder geval vijf keer per schooljaar bij elkaar en plant indien gewenst aanvullend overleg in. Naast de uitwerking, monitoring en evaluatie van de activiteiten wordt gedurende deze overleggen ook gesproken over het ontwikkelen van een strategisch partnerschap tussen de samenwerkende hogescholen en de schoolbesturen. In de ideale situatie is de samenwerking met de hogescholen niet langer afhankelijk van de activiteiten die worden uitgevoerd, maar vindt een continu proces van structurele afstemming plaats op diverse terreinen. Dit maakt het ook mogelijk om snel te schakelen wanneer nieuwe kansen zich voordoen of wijzigingen noodzakelijk zijn.

Bestuur

Om gedurende de looptijd van de subsidieactiviteiten gericht besluiten te kunnen nemen en aan te kunnen sturen op de uitvoering van de activiteiten heeft het bestuur van Florent regie en verantwoordelijkheid. Binnen het bestuur hebben vijf bestuurders van verschillende stichtingen zitting. Zij zullen op basis van dit plan van aanpak, opbrengsten van de Denktank en het P&O-netwerk besluiten nemen over de samenwerking en concrete uitwerking van de activiteiten. Het bestuur bereidt besluiten voor om te bespreken met alle bestuurders binnen het samenwerkingsverband. Het bestuur bewaakt de begroting en de verantwoording richting de collega-bestuurders als de minister.

Het bestuur komt naar verwachting acht keer per jaar bij elkaar. De projectleider is aanwezig bij de bijeenkomsten van het bestuur om de opbrengsten van de Denktank en het P&O-netwerk te bespreken evenals de huidige stand van zaken rondom alle activiteiten die plaatsvinden binnen het samenwerkingsverband van de besturen. De projectleider draagt samen met de voorzitter zorg voor het voorbereiden van een agenda met bijbehorende stukken en de verslaglegging van de bijeenkomsten.

Algemene ledenvergadering (ALV)

Het voorbereidende werk van de Denktank, P&O-netwerk en het bestuur wordt uiteindelijk besproken in een ALV, waarbij de bestuurders aanwezig zijn. In de ALV worden besluiten genomen over de uitwerking van de activiteiten en worden nieuwe initiatieven besproken die eventueel vervolgacties met zich meebrengen. Ook kunnen bestuurders of de projectleiding gemandateerd worden om een uitwerking of besluit op zich te nemen. De ALV is akkoord met het instellen van een innovatiebudget, waardoor vooraf al initiatieven kunnen worden opgepakt en verantwoording achteraf volgt.

Ieder schooljaar worden vier ALV's ingepland voor alle bestuurders. Voor de ALV verzorgt de projectleider de agenda en bijbehorende stukken. De projectleiding is aanwezig bij de ALV om eventueel toelichting te geven op de stukken en om verslag te leggen van de bijeenkomsten. Vanuit de ALV komen ook opdrachten voort voor de projectleider, de Denktank en/of het P&O-netwerk om de uitwerking van bepaalde activiteiten vorm te geven.

Aanvullende eisen

Projectleiding

De besturen hebben de voorkeur uitgesproken om te werken met een externe projectleider die de activiteiten rondom de regionale aanpak monitort en begeleidt. De bestaande projectleiding, met veel ervaring op het gebied van bestuurlijke samenwerking, blijft betrokken. Naast het monitoren en stroomlijnen van de samenwerking, wordt de projectleider ook betrokken bij de uitwerking van verschillende activiteiten, fungeert hij als onafhankelijk voorzitter en is de projectleider beschikbaar om besturen te adviseren over verschillende vraagstukken.

Vanwege de hoeveelheid activiteiten en overleggen wordt de projectleider ondersteunt door een collega-adviseur. Dit is met name gewenst voor de voorbereiding, verslaglegging en uitwerking van de verschillende bijeenkomsten. Ook is een belangrijke taak weggelegd voor het contact houden met de besturen en hen te informeren over de activiteiten door middel van maandelijkse updates. Door de adviseur wordt ook de benodigde informatie opgevraagd bij de besturen om tot uitwerking te komen. Tevens fungeert de adviseur als informatiepunt en vraagbaak voor alle betrokkenen.

Coördinatiepunt

Het coördinatiepunt heeft als eerste doel om de besturen te ondersteunen, te ontlasten en te informeren. Het coördinatiepunt is in beheer bij de projectleiding en draagt zorg voor het stroomlijnen van de administratieve en organisatorische processen rondom de activiteiten zoals benoemd in deze aanvraag. In de huidige situatie is voor het coördinatiepunt een belangrijke rol weggelegd in het proces rondom gezamenlijke werving voor zijinstroom en de ontwikkeling en uitvoering van het traineeprogramma. Deze werkzaamheden zullen binnen het coördinatiepunt blijven vallen. Daarnaast zal het coördinatiepunt indien gewenst ook een plek krijgen in de andere activiteiten van deze aanvraag.

Daarnaast geldt het coördinatiepunt ook als informatievoorziening voor geïnteresseerde zij-instromers. Wanneer zij zich melden bij de besturen of schooldirecteuren worden zij gevraagd contact op te nemen met het coördinatiepunt. Op deze wijze krijgen alle geïnteresseerden dezelfde en volledige informatie over de mogelijkheden tot zijinstroom. Op termijn wordt deze informerende functie van het coördinatiepunt mogelijk uitgebreid voor het verder uitvoeren van eerder beschreven activiteiten.

Intermediair besturen

Met het oog op de gezamenlijke werving voor zijinstromers en bevoegde leerkrachten is een intermediair (met HRM-expertise) aangesteld voor de besturen. De geïnteresseerde kandidaten melden zich op één centraal punt waarna een gesprek met de intermediair plaatsvindt. Wanneer een kandidaat geschikt is voor een werkplek wordt deze kandidaat voorgedragen aan één of meerdere besturen. Doordat de intermediair goed op de hoogte is van de verschillende besturen, kan er een goede inschatting gemaakt worden welke kandidaten bij welk bestuur kunnen passen. Dit neemt veel werk uithanden bij de P&O adviseurs van de besturen. Het streven is op deze manier de kandidaten in de regio evenredig te verdelen over de verschillende besturen. Daarnaast zorgt de intermediair ervoor dat de werving een continuproces is.

Loketfunctie

In overleg met de hogescholen is verkend op welke wijze potentiële leerkrachten in de regio worden geïnformeerd over de verschillende mogelijkheden in het onderwijs. Op dit moment winnen geïnteresseerden via verschillende kanalen informatie in en worden zij

ook op verschillende manieren benaderd. Enerzijds loopt de route direct via scholen, directeuren en P&O adviseurs en anderzijds via de hogescholen. De voorkeur is uitgesproken om de lijnen hier kort te houden en nagenoeg dezelfde informatie te verstrekken. In de afgelopen subsidieperiode zijn de contacten geïntensiveerd en wordt er regelmatig afgestemd in de regio.

Met de ontwikkeling van het mobiliteitscentrum inclusief een eigen website ontstaat in ieder geval één centrale plek waar vacatures bekend worden gemaakt. Ook wordt hier informatie gedeeld over de initiatieven.

Begroting en financiële borging

Hieronder is een samenvatting opgenomen van de activiteiten in de begroting met bijbehorende uitgangspunten. De volledige begroting is als bijlage toegevoegd bij de aanvraag. Hierin is per activiteit een toelichting van ureninzet, materiaal en/of inhuur opgenomen.

Gezien de looptijd van de activiteiten is een begroting gemaakt met de kosten per activiteit in schooljaar 2022-2023. De subsidie wordt aangevraagd voor een totaalbedrag van:

Totale kosten 2022 – 2023	€ 404.857
Subsidie (2/3)	€ 192.500
Cofinanciering (1/3)	€ 212.357

Om in onderstaande overzichten de kosten per kalenderjaar weer te geven is een verdeling gemaakt. 5/12 deel van de kosten worden in 2022 ingezet en 8/12 deel van de kosten in 2023.

Bij het opstellen van de begroting voor de activiteiten zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Bestuurders €63 per uur
- P&O adviseurs/andere medewerkers €48 per uur
- Inzet hogescholen €85 per uur
- Externe inhuur €100 uur

Activiteiten begroot voor 2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten
1.1 Traineeship startende leerkrachten	€ 15.788
1.2 Zijinstroom bevorderen	€ 13.793
1.3 Doorstroom onderwijsassistenten	€ 7.168
1.4 Begeleiding BBOC	€ 12.826
1.5 Vervangingspool	€ 7.029
1.6 Ontwikkeling mobiliteitscentrum	€ 7.031
1.7 Werkervaringsplaatsen	€ 4.810
1.8 Uitwerking expertpool	€ 641
1.9 Kweekvijver directeuren	€ 5.294
1.10 Samenwerking kinderopvang	€ 1.483
1.11 Anders organiseren	€ 1.894
1.12 Uitwerking kennispunt ondersteunende diensten	€ 6.092
2.1 Innovatiebudget arbeidsmarkt	€ 10.438
3.1 Strategische personeelsplanning	€ 3.370
4.1 Denktank	€ 4.248
4.2 P&O-netwerk	€ 12.184
4.3 Ontwikkelgroep hogescholen	€ 5.995
4.4 Bestuur	€ 4.208
4.5 Algemene ledenvergadering	€ 7.996
5.1 Projectleiding	€ 30.060
5.2 Intermediair besturen	€ 6.680
Totale kosten 2022	€ 169.028
Subsidie (2/3)	€ 80.369
Cofinanciering (1/3)	€ 88.659

Activiteiten begroot voor 2023

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten
1.1 Traineeship startende leerkrachten	€ 22.027
1.2 Zijinstroom bevorderen	€ 19.245
1.3 Doorstroom onderwijsassistenten	€ 10.000
1.4 Begeleiding BBOC	€ 17.894
1.5 Vervangingspool	€ 9.807
1.6 Ontwikkeling mobiliteitscentrum	€ 9.809
1.7 Werkervaringsplaatsen	€ 6.710
1.8 Uitwerking expertpool	€ 895
1.9 Kweekvijver directeuren	€ 7.386
1.10 Samenwerking kinderopvang	€ 2.069
1.11 Anders organiseren	€ 2.642
1.12 Uitwerking kennispunt ondersteunende diensten	€ 8.500
2.1 Innovatiebudget arbeidsmarkt	€ 14.563
3.1 Strategische personeelsplanning	€ 4.702
4.1 Denktank	€ 5.928
4.2 P&O-netwerk	€ 17.000
4.3 Ontwikkelgroep hogescholen	€ 8.365
4.4 Bestuur	€ 5.872
4.5 Algemene ledenvergadering	€ 11.156
5.1 Projectleiding	€ 41.940
5.2 Intermediair besturen	€ 9.320
Totale kosten 2023	€ 235.829
Subsidie (2/3)	€ 112.131
Cofinanciering (1/3)	€ 123.698