



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

## Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
Regio Zuid-Limburg

## Beschrijving van de regio

Het primair Onderwijs in Limburg bestaat uit 14 onderwijsbesturen. De schoolbesturen Kindante, INNOVO, MOVARE, Mosa Lira, kom Leren, Triade hebben gezamenlijk met de Nieuwste Pabo de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort aangevraagd in 2018. De volgende schoolbesturen Stichting Smart Limburg, vereniging Suringar, Stichting Alterius, Stichting Palas, Stichting Adelante zijn per 1 augustus 2020 aangesloten bij de nieuwe subsidie aanvraag Regionale Aanpak Personeelstekort. Gezamenlijk hebben de besturen 3525 fte medewerkers.

De nieuwe besturen sloten aan om zodoende ook te profiteren van het brede netwerk. De besturen voelen ook de urgentie medewerkers te willen ondersteunen en op te leiden. En ook voor hen geldt dat ze zich op deze manier gezamenlijk in willen zetten voor de regio.

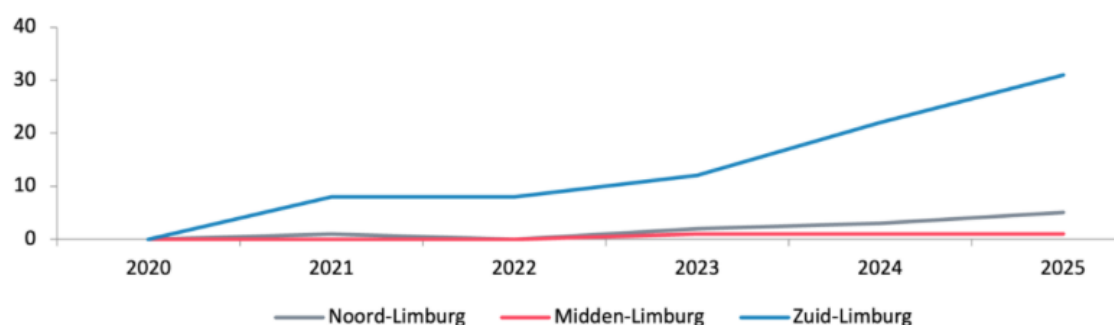
De eerder genoemde onderwijsbesturen investeren al geruime tijd aan het behoud van hun medewerkers door de inzet van duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit van medewerkers/leerkrachten. Hierbij werkten ze samen in het Regionaal Talent Centrum en sinds oktober 2019 op het platform: [www.ikbenleerkracht.nl](http://www.ikbenleerkracht.nl) (in 2021 is de naam van het platform aangepast naar [www.onderwijsplanlimburg.nl](http://www.onderwijsplanlimburg.nl) gezien er steeds meer schoolbesturen uit Limburg aansluiten) ingericht om de medewerkers te ondersteunen bij het maken en uitvoeren van loopbaanplannen en de werkgevers te faciliteren bij P&O activiteiten op dit gebied. De laatste twee jaren ligt bij de 11 besturen de nadruk op het werven en selecteren van nieuw personeel omdat door de demografische opbouw – die bij alle besturen een vergelijkbaar profiel kent - een grote uitstroom van wordt verwacht tgv pensionering.

Alle besturen ervaren op dit moment in toenemende mate problemen bij het vervullen van vacatures voor onderwijzend personeel; zowel voor reguliere formatie als voor vervangingswerk.

In toenemende mate ervaren de besturen ook problemen bij het werven van gekwalificeerd personeel voor de niet les-gebonden/onderwijsondersteunende functies

Om de wervingsproblematiek het hoofd te bieden worden gerichte acties ondernomen. Soms op regionaal niveau. Meestal op het niveau van onderwijsstichting. Deze richten zich niet alleen op het aantrekken van nieuw, gekwalificeerd personeel maar ook op het behouden van zittend personeel en het laten doorgroeien van onderwijsassistenten naar leraar ondersteuner of doorgroeien naar leraar. Er worden initiatieven ontwikkeld om deze doelgroep te boeien en te binden aan de onderwijsstichting en aan het primair onderwijs in de regio.

### De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2025 Regio Limburg



Figuur 10: Prognose onvervulde werkgelegenheid leraren (in fte)

Bron: Mirror, CentERdata

In de regio wordt het grootste absolute tekort verwacht in Zuid-Limburg (31 fte extra in 2025). Om een beter inzicht op de tekorten te krijgen zal een regionale personeelsplanning worden gemaakt.

- Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Vanuit eerdere subsidies is het platform [www.onderwijsplanlimburg.nl](http://www.onderwijsplanlimburg.nl) ontstaan. De besturen die de subsidieaanvraag medeondertekend hebben kunnen gebruik maken van het platform. Ook besturen uit Midden-Limburg en Noord-Limburg hebben zich aangesloten bij het platform. De besturen kunnen op individuele basis gebruik van de onderstaande deelnemende partijen. Vanuit het platform worden deze partijen nu gebundeld zodat zij voor alle medewerkers van de onderwijsbesturen ter beschikking staan. Nieuw aan het platform is de mogelijkheid om medewerkers te laten ervaren wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik. Om zodoende een bijdrage te kunnen leveren om de medewerkers te behouden voor het onderwijs of als dit niet meer mocht lukken de medewerkers te laten onderzoeken welke kansen hebben zij op de arbeidsmarkt.

Overzicht betrokken partijen:

Overheid	Andere partijen
UWV	De Nieuwste Pabo
Arbeidsmarktplatform	Clooser 2
VfPf	Steinbusch & Collega's
	Vista college
	De Pop-up-coach
	Jan Goorencoaching
	Lagarde & You
	HR Moovs
	Reflekt HRA
	e-learningwizard
	Matchcare

De Nieuwste PABO:

Rol:

- Het geven van het onderwijsprogramma aan de deeltijd flex kandidaten;
- Het geven van het onderwijsprogramma aan de doorstroom van onderwijsassistent naar leraar;
- Opleiden in school anders organiseren: werkplekleren 2.0
- Werving en behouden van nieuwe studenten in gezamenlijkheid met de PO-besturen;
- Een-pitters (SBO/VSO-scholen ondersteunen bij het aansluiten convenant opleidingsscholen. Andere scholen ook de mogelijkheid bieden om opleidingsschool te worden.

Clooser 2

Ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leidinggevend en medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, vitaliteit, loopbaan en interne mobiliteit. Dit zal plaatsvinden door bovenbestuurlijke intervisiebijeenkomsten van leidinggevende.

Vista college

Om als onderwijsassistent/ondersteuner optimaal je werk te kunnen doen is samenwerking en vooral communicatie met de leerkracht(en), leerlingen en ouders zeer belangrijk. Daarnaast zijn pedagogische en didactische vaardigheden van belang. Onderwijsassistenten/leraar ondersteuners verbreden hun kennis en vaardigheden om het vak nog beter te kunnen uitvoeren

Steinbusch & Collega's

Verkennen mobiliteit binnen de eigen organisatie "kijkje in de keuken van een ander". Dit kan op allerlei manieren (voor een dag wisselen van functie van verschillende doelgroepen, teams wisselen etc.). Deze activiteit wordt desgewenst ondersteund door groepscoaching waarbij medewerkers

bewust kunnen kiezen en zich beter kunnen profileren. Daarnaast kan zij medewerkers begeleiden van Werk naar Werk trajecten en loopbaantrajecten.

#### Mountainview pop-up coach (inloop-coach)

Medewerkers kunnen een inloop-coach benaderen om alle mogelijke kwesties te bespreken.

Alle medewerkers van alle stichtingen hebben via het nieuwe platform de beschikking over het laagdrempelig klankbord in de vorm van een 'inloop-coach'. 'Laagdrempelig' omdat er snel en eenvoudig een afspraak geregeld kan worden, zonder verplichtingen, anoniem (met garantie van privacy), kosteloos.

De inloop-coach kan worden ingezet als extra impuls, om een boost te geven aan iedereen die meer uit zichzelf wil halen, maar ook en vooral in dit kader als preventief middel.

Iedereen die vastloopt of "energieslurpers" heeft, kan hier ook gebruik van maken.

#### Jan Goorencoaching

Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies van de nieuwe definitie van gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

Dit zijn de dimensies van positieve gezondheid:

1. Lichaamsfuncties: denk aan klachten en pijn
2. Mentaal welbevinden: denk aan eigenwaarde en het gevoel de controle te hebben
3. Zingeving: denk aan het nastreven van doelen of idealen
4. Kwaliteit van leven: denk aan geluk, levenslust en het vermogen om te genieten
5. Sociaal maatschappelijke participatie: denk aan sociale contacten en betekenisvol werk
6. Dagelijks functioneren: denk aan werkvermogen en gezondheidsvaardigheden.

In een gesprek met een positieve gezondheidscoach kunnen medewerkers bovenstaande zaken bespreekbaar maken. In het gesprek staat de medewerker centraal met al zijn mogelijkheden, niet de klacht of ziekte met al zijn beperkingen.

#### Lagarde en You

Je hebt een baan in het primair onderwijs, het is heel mooi als deze baan je voldoening geeft en energie oplevert. Maar ook dat deze baan bij je past met ene goede balans tussen werk en privé. Maar misschien is dit niet zo, of sta je stil bij de vraag of dit over 5 jaar ook nog zo is? Hoe zie ik mijn toekomst..... en wat heb ik dan nodig om dat te kunnen bereiken.

#### Hrmoovs

Om echt met plezier te werken en het optimale uit een werkrelatie te halen, zowel voor werkgever als medewerker, zijn soft skills net zo, of misschien nog wel veel belangrijker. Om dit inzichtelijk te maken en te ondersteunen is er een platform waarmee de medewerker inzicht krijgt in:

Waar ligt je kracht, wat jou motiveert en waar je energie van krijgt. En ook, "wat past in je functie of binnen de organisatiecultuur bij jou, en wat niet? Naast deze inzichten, waarmee je direct aan de slag kunt, biedt het platform de mogelijkheid om je soft skills verder te ontwikkelen op ene manier die bij jou past.

#### Reflekt HRA

Medewerkers kunnen te maken krijgen met vrijwillige of noodzakelijke veranderingen binnen de deelgebieden persoonlijke ontwikkeling, werkinhoud, werkomgeving en balans werk/privé.

Hierbij is bewustwording van de medewerker van eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheden erg belangrijk. De focus licht op het versterken van het individu met daarin ook voldoende aandacht voor persoonlijk welbevinden, gezondheid, ontspanning en voldoende nachtrust.

#### Intersym

Bij de werving van nieuwe medewerkers wordt vanuit het platform de Talent Management Analyse (TMA) ingezet om de drijfveren en competenties van de kandidaten in beeld te brengen. Deze analyse geeft zicht op de haalbaarheid van de omscholing naar leerkracht.

#### UWV

WW-kandidaten met een HBO/WO-diploma om te scholen tot leerkracht Primair Onderwijs.

#### Matchcare

Als bouwer van [het platform, www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) onderhouden zij het platform en werken mee met de verder ontwikkeling van het platform.

#### Arbeidsmarktplatform/VfPf

In samenwerking met Arbeidsmarktplatform PO en VfPf zal een plan worden opgesteld om een regionaal Strategisch Personeelplan te maken.

## Doelstelling en activiteitenplanning

De besturen geven aan om de ingeslagen weg voort te willen zetten en niet te veel nieuwe zaken te willen ontwikkelen. De werkdruk is al hoog en veel nieuwe zaken toevoegen zal het resultaat niet verhogen. De doelen zoals geformuleerd in de RAP 2020-2022 verder continueren aangevuld met enkele nieuwe doelen. Door Corona zijn een aantal zaken niet vergeten maar wel in een ander daglicht komen te staan, deze moeten we nu weer nieuw leven in blazen/opfrissen.

Doelen:

1. Behoud van zittend personeel; binden door boeien. De juiste vrouw/man op de juiste plaats beperkt (ongewenste) uitstroom en dus groeiende tekorten;
2. Aandacht voor competenties (vaardigheden) van directeuren bij hun rol bij de (doelgerichte) ontwikkeling van leerkrachten;
3. Bijzondere aandacht voor behoud van nieuw personeel. Met name bij deze categorie medewerkers is begeleiding en ontwikkeling van belang om (ongewenste) uitstroom te voorkomen;
4. Aandacht voor kwalitatieve aspecten bij werving en selectie van nieuwe leerkrachten. Blijven investeren in het werven van nieuwe aanwas van studenten voor de PABO;
5. De besturen bundelen hun krachten bij het behouden en werven van personeel door naast de eigen activiteiten het platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) te benutten;
6. Programma herintreders: klaarstomen om weer voor de klas te kunnen staan;
7. Begeleiden van startende leerkrachten, deeltijd flex en herintreders bij de besturen;
8. Aandacht voor competenties (vaardigheden) van onderwijsassistenten/leraarondersteuners bij hun rol om de leerkracht nog beter te kunnen ondersteunen. Daarnaast in hun rol in het begeleiden van leerlingen;
9. Het opstellen van een Regionaal Strategisch personeelsplan om zo beter vraag/aanbod met elkaar af te stemmen o.a. met de opleidingsinstututen. En te kijken naar de vervolgcities die gezamenlijk op regionaal niveau genomen moeten worden.
10. Om nog meer studenten te kunnen begeleiden wordt gewerkt aan opleiden in school 2.0. En meer gebruik te maken van de mijlpalenregeling
11. Een breed samengestelde werkgroep zal andere manieren onderzoeken om nieuwe medewerkers aan te trekken (Schitteren in schaarste)

Bovenstaande doelen is een continu proces en zullen ook voor de volgende subsidieperiode 2022-2023 gelden.

Nieuw in deze aanvraag zijn de volgende doelen:

1. Er een gemeenschappelijk regionaal strategisch personeelsplan wordt opgesteld
2. Anders organiseren OIS: werkplekieren 2.0
3. Schitteren in schaarste:

De besturen zorgen ieder op haar wijze dat het personeel dat ze hebben, vitaal is en blijft. Dat betekent werk maken van een gezonde en prettige arbeidsomgeving, waar ruimte is voor een goede balans tussen werk en privé, aandacht voor werkdruk, werkruimte, ontwikkelmogelijkheden en werkplezier. Gezonde en gelukkige werknemers zijn de beste ambassadeurs voor de organisaties.

Daarnaast draagt een goede begeleiding in positieve zin bij aan het werkgeversimago en het imago van het PO.

Resultaten:

- Ongewenste uitstroom wordt aanzienlijk gereduceerd en tot een minimum beperkt. Zowel zittend personeel als nieuwe medewerkers blijven behouden voor het primair onderwijs in de regio of worden begeleid van werk naar werk trajecten.
- Directeuren beschikken (in toenemende mate) over vaardigheden om duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te bevorderen.
- Realiseren van een grotere en betere samenwerking tussen besturen bij boeien en binden van personeel voor PO in de regio.

- Naast de eigen activiteiten van de besturen medewerkers de gelegenheid bieden om zelf regie te nemen over de loopbaan.

Resultaten nieuwe doelen:

- Er komt een regionaalbeeld van de verwachte tekorten;
- Nog meer aansluiten op flexibel opleiden. Opleiden in School 2.0;
- Meer studenten behouden voor het onderwijs;
- Nieuwe wegen verkennen om nieuw personeel te vinden, te boeien en te binden. Schitteren in schaarste.

De activiteiten richten op de volgende groepen:

- Nieuw personeel (leraren en onderwijsondersteuners)
  - deeltijd flex/deeltijd flex UWV
  - herintreders
  - startende leerkrachten PABO
- Zittend personeel (alle medewerkers)
- Leidinggevenden

**Nieuwe activiteiten**

- Alle nieuwe studenten

**Nieuw personeel:**

**Deeltijd flex/deeltijd flex UWV**

Om deeltijd flex/deeltijd flex UWV,s de besturen en de PABO zicht te geven op de haalbaarheid/succesvolle afronding van het traject worden de volgende activiteiten ondernomen. Kandidaten die interesse hebben in het beroep van leerkracht melden zich op het **nieuwe platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)**. Om kwaliteiten, drijfveren, competenties en werkervaring in beeld te brengen worden de volgende stappen ondernomen voor de deeltijd flex UWV kandidaten:

- invullen van het digitale e-portfolio (werkervaring en opleiding)
- afnemen van de TMA om drijfveren, competenties en vaardigheden in beeld te brengen
- ca. 10 weken stagelopen bij een schoolbestuur om goed zicht te krijgen wat werken in het onderwijs betekend.

**Herintreders**

Om zowel potentiële herintreders, besturen en PABO zicht te geven op de haalbaarheid/succesvolle afronding van het traject van herintreden worden de volgende activiteiten ondernomen. Potentiële herintreders melden zich bij het **platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)**. Aansluitend worden de volgende stappen ondernomen om de kwaliteiten, drijfveren en vaardigheden in beeld te brengen:

- invullen van het digitale eportfolio (werkervaring en opleiding)
- afnemen van de TMA om drijfveren, competenties en vaardigheden in beeld te brengen.

Uitgangspunt is dat bovenstaande zaken uitgevoerd worden door: PABO en de besturen waarna de afzonderlijke stichtingen/besturen vervolgstappen kunnen zetten met de afzonderlijke kandidaten. De 'bovenbestuurlijke' projectleider **voor de deeltijd en zijinstroom** heeft hierbij een coördinerende rol.

**Zittend personeel**

De besturen kiezen voor een brede aanpak van de problematiek van het behoud van het zittend personeel. Er wordt niet alleen ingezet op het voorkomen van uitstroom uit het PO maar ook op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de zin van gelukkig, vitaal, gezond en kwalitatief competente medewerkers.

Via het platform: **[www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)** kunnen medewerkers ondersteuning krijgen bij loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken. Medewerkers kunnen zelfstandig aan de slag. De producten en diensten op het **platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)** zijn erop gericht dat de medewerker architect wordt van zijn eigen loopbaan. De besturen kiezen bewust voor een groter aanbod aan providers waaruit medewerkers kunnen kiezen.

De volgende activiteiten kunnen worden ondernomen door de medewerkers zelf:

- Medewerkers kunnen een inloop-coach benaderen om alle mogelijke kwesties te bespreken. Alle medewerkers van alle stichtingen hebben via het platform de beschikking over het laagdrempelig klankbord in de vorm van een 'inloop-coach'. 'Laagdrempelig' omdat er snel en eenvoudig een afspraak geregeld kan worden, zonder verplichtingen, anoniem (met garantie van privacy), kosteloos. De inloop-coach kan worden ingezet als extra impuls, om een boost te geven aan iedereen die meer uit zichzelf wil halen, maar ook en vooral in dit kader als preventief middel. Iedereen die vastloopt of "energieslurpers" heeft, kan hier ook gebruik van maken.

Resultaat: Deze vorm van 'support' voorkomt uitval (ziekteverzuim) en uitstroom.

- **Positieve gezondheid**  
Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies van de nieuwe definitie van gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.  
Dit zijn de dimensies van positieve gezondheid:
  1. Lichaamsfuncties: denk aan klachten en pijn
  2. Mentaal welbevinden: denk aan eigenwaarde en het gevoel de controle te hebben
  3. Zingeving: denk aan het nastreven van doelen of idealen
  4. Kwaliteit van leven: denk aan geluk, levenslust en het vermogen om te genieten
  5. Sociaal maatschappelijke participatie: denk aan sociale contacten en betekenisvol werk
  6. Dagelijks functioneren: denk aan werkvermogen en gezondheidsvaardigheden.

In een gesprek met een positieve gezondheidscoach kunnen medewerkers bovenstaande zaken bespreekbaar maken. In het gesprek staat de medewerker centraal met al zijn mogelijkheden, niet de klacht of ziekte met al zijn beperkingen. Hierdoor komt de medewerker zelf aan zet als het om benutting van zijn mogelijkheden gaat.

Resultaat: Het aanbieden van dit programma versterkt de verschillende lopende acties op het gebied van vitaliteit van de diverse onderwijsbesturen. Dit levert weer een belangrijke bijdrage aan het behoud van medewerkers.

Het motiveren van medewerkers kan een uitdaging zijn voor organisaties. Vaak wordt gedacht dat gebrek aan motivatie wordt veroorzaakt door de instelling van medewerkers. Moovation geeft inzicht via een App wat een medewerkers motiveert, in welke mate een medewerkers gemotiveerd is en wat hij nodig heeft in zijn werkomgeving om gemotiveerd te blijven. Met dit zicht kan gezamenlijk gewerkt worden aan duurzame motivatie en werkplezier.

Resultaat:

- Inzicht in medewerkersmotivatie in het algemeen maar ook bij verandertrajecten;
- Reduceren van uitval;
- Reduceren van verloop;
- Het afstemmen van het personeelsbeleid op de motivatiebronnen van medewerkers.

## **Leidinggevende**

Doel: ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leidinggevendenden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaan en interne mobiliteit.

Er wordt gekozen voor een regionale opzet waarbij leidinggevendenden in groepen van maximaal 8 personen deelnemen aan een programma dat gebaseerd is op intervisie. Hierbij wordt als methodiek 'reflecteren op werkplekieren' gebruikt waarbij reflectie wordt geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden.

De resultaten op korte termijn:



- Leidinggevend en beschikken over de kennis en vaardigheden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij hun activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit

Als onderwijsassistent/ondersteuner ben je de steun en toeverlaat voor zowel leerkrachten, als leerlingen. In overleg met de leraar help je kinderen die extra of juist uitdaging nodig hebben bij hun schoolwerk. Denk aan begeleiding bij lezen of rekenen. Ook bereidt de onderwijsassistent/ondersteuner lesmateriaal voor. Daarnaast heeft hij/zij veel contacten met anderen.

Doel: ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij onderwijsondersteuners om hun rol nog beter te kunnen vervullen.

Er wordt gekozen voor een regionale opzet in groepen van 16 personen.

In een workshop komen een aantal vuistregels voor goede communicatie gericht op samenwerking aan bod. Er worden praktische tools aangereikt die ervoor zorgen dat de onderwijsassistent bagage heeft om te reflecteren op zijn eigen communicatie. Dit betekent dat hij/zij kijkt naar:

Wat is mijn voorkeurstijl van communiceren? Welk effect heeft dit op een ander?

Hoe kan ik zorgen voor een professionele constructieve communicatie waarbij eenieder zichzelf prettig voelt.

De resultaten op korte termijn:

Heeft de onderwijsassistent/ondersteuner bruikbare tools om op een goede manier met de leerkrachten waarmee hij/zij samenwerkt te communiceren.

### **Extra middelen ter beschikking stellen aan SBO/VSO scholen en reguliere basisscholen.**

Doel: een-pitters of kleine schoolbesturen en reguliere basisscholen de mogelijkheid bieden om opleidingsschool te worden en zo een bijdrage te leveren aan opleidingsplekken voor toekomstig nieuw onderwijspersoneel.

Hoe: besturen ondersteunen middels schoolopleiders van andere besturen om de opleidschool te ontwikkelen

Resultaat: na dit jaar voldoende kwaliteit hebben als opleidingsschool om nieuwe leraren op te leiden

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Begeleiding deeltijd flex	Sept 2022 – juli 2023 250 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 25 deeltijd flex om de opleiding te laten slagen	
1.2 Intervisie deeltijd flex	Sept 2022 – juli 2023 375 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen deeltijd flex en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.3 begeleiden UWV deeltijd flex studenten	Sept 2022 – juli 2023 50 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 5 UWV deeltijd flex om de opleiding te laten slagen	
1.4 Intervisie UWV-kandidaten	Sept 2022 – juli 2023 25 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen UWV-	

		kandidaten en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.5 begeleiden herintreders	Sept 2022 – juli 2023 100 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 10 herintreders om de opleiding te laten slagen	
1.6 Intervisie herintreders	Sept 2022 – juli 2023 50 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen herintreders en begeleiders	
1.7 Begeleiden startende docenten	Sept 2022 – juli 2023 1600 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 80 startende docenten om de start te laten slagen	
1.8 begeleiden onderwijsassistenten/leraar-ondersteuner naar leraar	Sept 2022 – juli 2023 540 klokuren	Schoolopleiders begeleiden 30 onderwijsassistenten om de opleiding te laten slagen	
1.9 Intervisie onderwijsassistenten/leraar-ondersteuner	September 2022 – juli 2023 300 klokuren	Ervaringen uitwisselen tussen onderwijsassistenten en voortgang van het opleidingstraject te bespreken	
1.10 Afnemen van TMA doorstroom onderwijsassistent naar leerkracht	Doorlopend t/m juli 2022	Geeft een beeld van de drijfveren en competenties en vaardigheden. 30 kandidaten	Draagt bij om zicht te krijgen of de opleiding haalbaar is.
1.11 medewerkers kunnen ondersteuning krijgen bij loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken. Providers: Pop-up coach (Mountainview-coaching) - Jan Gooren coaching - Steinbusch & Collega's - HRA Reflekt - Lagarde & You	Doorlopend t/m juli 2023 125 klokuren	Het versterken van de vitaliteit van de medewerkers en het verkennen van loopbaanpaden binnen het onderwijs. Gericht op bewustwording van eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheden waarbij de focus licht op het versterken van het individu. (500 medewerkers)	Preventief beleid voor behoud van alle medewerkers
1.12 HRMoovs	Sept 2022 – juli 2023	Via een App kunnen alle medewerkers inzicht krijgen in welke mate zij gemotiveerd zijn en wat zij nodig hebben in hun werkomgeving om gemotiveerd te blijven	

1.13 Clooser 2	Sept 2022 – Juli 2023	Competentieontwikkeling leidinggevende. Leidinggevend en beschikken over de kennis en vaardigheden om medewerkers te stimuleren aan de slag te gaan met hun loopbaan en hen te ondersteunen bij hun activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit.	Preventief beleid voor behoud van alle medewerkers
1.14 Onderwijsassistenten/leraarondersteuners/ondersteuners 4 modules aangeboden en Vistacollege (ROC)	Sept 2022 – juli 2023	Onderwijsassistenten en ondersteuners (32) krijgen zo meer vaardigheden om leraren te ondersteunen en zich verder zelf te professionaliseren	
1.15 Ondersteuning doorontwikkeling O.I.S 2.0 door PABO	Sept 2022 tot juni 2023	De aangesloten besturen ondersteunen met de ontwikkeling tot opleidingsschool 2.0	
1.16 Doorontwikkeling tot opleidingsschool 2.0	Sept 2022 – juli 2023, 869 klokuren	De aangesloten besturen ondersteunen met de ontwikkeling tot opleidingsschool 2.0	De begeleiding vraagt veel van de huidige scholen. Dit vraagt verdere uitbouw van opleidingsscholen. Naar O.I.S 2.0
1.17 Schitteren in schaarste	Sept 2022 tot juni 2023	Brede werkgroep onderzoekt. Andere manieren om personeel te vinden, te binden en te boeien.	

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwantitatieve tekorten

Doel: kandidaten voor het primair onderwijs via instroom en doorstroming voor het komende jaar (Augustus 2022-augustus 2023).

Instroom

Resultaat:

- Extra instroom genereren van 70: 25 deeltijd-flex, 10 herintreders, 5 deeltijd flex UWV en 30 doorstroom van mbo-medewerkers naar leerkracht PO

Activiteiten:

- Het platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) als gezamenlijk platform gebruiken om vanuit een centraal punt te communiceren met potentiële nieuwe medewerkers (zijinstromers/herintreders).
- Arrangementen continueren met UWV om potentiële kandidaten vanuit een uitkeringssituatie naar het onderwijs te brengen
- Vakdocenten waaraan een overschot is bij het Voortgezet Onderwijs in de regio benaderen en enthousiasmeren om over te stappen naar het PO
- Alumni actie opzetten en uitvoeren in samenwerking met de PABO
- Het platform wordt door social media voortdurend onder de aandacht gebracht. Verder het platform in het VO-onderwijs meer onder de aandacht brengen, is een continu proces. Want hoe meer studenten naar dNP gaan, hoe meer collega's we in de toekomst in het basisonderwijs mogen verwelkomen. En dat verwelkomen van nieuwe leerkrachten is meer dan noodzakelijk
- Brede werkgroep onderzoekt. Andere mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken

Uitstroom

- Behouden van zittend personeel is geen doel op zich en geen kwestie van 'tegen wil en dank'. Zittende personeelsleden die doelbewust het onderwijs willen verlaten worden ondersteund bij het zoeken van een nieuwe functie buiten het onderwijs. Ook voor hen staan de middelen van het platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) alsmede coaching bij het maken en uitvoeren van uitstroom/loopbaanplannen ter beschikking.
- Leraren die het vak niet meer kunnen uitoefenen of willen begeleiden naar een mogelijke overstap naar onderwijsassistent binnen het onderwijs. Dit onderzoek van de kandidaten kan plaatsvinden met coaches vanuit het platform: [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 instituutsopleidingskosten nieuwe deeltijd flex	Sept 2022 – juni 2023	25 nieuwe deeltijd flex werven	
2.2 Instituutsopleidingskosten leraarondersteuners doorstroom naar leraar	Sept 2022 – sept 2023	30 leraarondersteuners werven die willen en kunnen doorstromen naar nieuw leraren	
2.3 Communicatie en doorontwikkeling platform: <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a>	Sept 2022 – juni 2023	Platform: <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a> is verder onder de aandacht gebracht bij alle nieuwe instroomgroepen en verder doorontwikkeld	

## Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterking van de samenwerking in de regio voor het wegwerken van het lerarentekort

- Genereren van een gezamenlijk bestand van kandidaten (PABO studenten, zij-instromers, **deeltijd-flex**, herintreders en doorstromers) op het platform [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl). Naast wervingsactiviteiten die op stichtingsniveau plaats vinden, worden ook gezamenlijke activiteiten georganiseerd om kandidaten te werven; op regionaal niveau dus. Hierbij wordt actief gebruik gemaakt van het platform [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl). Potentiële zijinstromers melden zich op het **platform [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)**. Voorlichting, selectie en opleiding vinden op een uniforme wijze plaats. Kandidaten kunnen zich profileren d.m.v. een e-portfolio op het platform. Alle stichtingen hebben toegang tot alle kandidaten.
- Het ontwikkelproject voor leidinggevendenden vindt plaats op 'boven-bestuurlijk' niveau. De intervisiegroepen worden gekenmerkt door een heterogene samenstelling.
- Het ontwikkelproject voor onderwijsondersteuners vindt plaats op "bovenbestuurlijk" niveau. De groepen worden gekenmerkt door heterogene samenstelling.
- De producten en diensten die zittende leerkrachten ondersteunen (inloop-coach), positieve gezondheid, loopbaancoach) worden in onderling overleg ontwikkeld met de aanbieders en zijn via het platform [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) voor iedere medewerker beschikbaar van alle deelnemende besturen.
- Het werven van herintreders door de besturen gebeurt in samenwerking met de PABO (alumni).
- Het werven van potentiële kandidaten voor **deeltijd flex UWV** gebeurt in samenwerking met UWV in de regio.
- Samenwerking met het VO om de doorstroming van docenten naar het PO (en in omgekeerde richting) te inventariseren en zo mogelijk te realiseren.
- Behouden van studenten: gerichte begeleiding via werkpleklers 2.0

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Overleg communicatieadviseurs	<b>Sept 2022 – juni 2023</b> <b>144 klokuren</b>	Afstemming realiseren om platform: <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a> verder door te ontwikkelen en onder de aandacht te blijven brengen	
3.2 Overleg werkgroep <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a>	<b>Sept 2022 – juni 2023</b> <b>24 klokuren</b>	Afstemming en voorbereiding overleg communicatieadviseurs en voortgang en ontwikkeling platform: <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a> bespreken	

## Activiteiten die zich richten op de borging van de opbrengsten

### Kwantitatieve activiteiten:

- 6x per jaar gemeenschappelijk overleg HR-managers om resultaten te bespreken
- 4x per jaar gemeenschappelijk overleg met de kleinere besturen om resultaten te bespreken

### Kwalitatieve activiteiten:

- Vanuit het [www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl) wordt geanonimiseerd managementinformatie aangeleverd aan de besturen over coachingstrajecten:
  - man/vrouw/ verhouding/ leeftijd
  - thema's die worden besproken

Het uitbreiden van een loopbaanwinkel op [het platform: www.onderwijspoinlimburg.nl](http://www.onderwijspoinlimburg.nl)

Communiceren van (positieve) resultaten naar alle werknemers van alle stichtingen

Communiceren van initiatief met UWV en de hieruit voortvloeiende resultaten naar de regio.

Het versterken van de samenwerking via het platform bij het werven en behouden van medewerkers en het gezamenlijk uitdragen van het charmeoffensief zal ook in de volgende jaren bij succes worden voortgezet.

## Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Begeleiding van totale traject door projectleider RAP	Sept 2022 – juli 2023/ 160 klokuren	Resultaat afspraken bewaken, initiëren van acties, en voortgang bewaken	
4.2 Financiële afhandeling bewaken door penvoerder	Sept 2022 – juni 2023 55 klokuren	Goede financiële verdeling gelden over de besturen regelen en verantwoording afleggen over de subsidiegelden	
4.3 Begeleiding bovenbestuurlijk van de instroomtrajecten	Sept 2022 – juni 2023 80 klokuren	Aanspreekpunt vanuit besturen over instroomtrajecten. Coördineren en bewaken trajecten	
4.4 Overleg Projectleider, instroomcoördinator en coördinator <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a>	Sept 2022 – juni 2023 25 klokuren	Afstemmingsoverleg en voorbereiden overlegmomenten	
4.5 Overleg HR-managers	Sept 2022 – juni 2023 70 klokuren	Om totale project te bewaken en voortgang te bespreken	

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1.1 Begeleiding nieuwe deeltijd flex	€ 12.500	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 50 x 10 x 25
1.2 Intervisie deeltijd flex	€ 17.500	Prijs uurtarief x aantal uur x aantal personen € 50 x 14 x 25
1.3 begeleiden UWV deeltijd flex studenten	€ 2.600	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 10 x 5
1.4 intervisie UWV-kandidaten	€ 1.300	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 5 x 5
1.5 begeleiden herintreders	€ 5.000	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 10 x 10
1.6 intervisie herintreders	€ 2.500	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 5 x 10
1.7 begeleiden startende docenten	€ 83.200	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 20 x 80
1.8 Begeleiden Onderwijsassistenten/leerondersteuners/ondersteuners naar leerjaar	€ 17.820	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 33 x 18 x 30
1.9 Intervisie Onderwijsassistenten/leerondersteuners/ondersteuners	€ 9.900	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 33 x 10 x 30
1.10 afnemen van TMA doorstroom onderwijsassistent/ondersteuner naar leerkracht	€ 17.850	Prijs tma x aantal kandidaten € 595 x 30
1.11 Providers	€ 12.500	Prijs x aantal coachingsuren € 100 x 125
1.12 HRMoovs	€ 5.000	Prijs x product APP
1.13 Clooser 2	€ 6.000	Prijs per intervisietraject x aantal trajecten € 3000 * 2
1.14 Vistacollege modules onderwijsassistent/ondersteuner	€ 2.400	Prijs per module x aantal modules € 1200 * 2
1.15 Ondersteuning PABO doorontwikkeling O.I.S. 2.	€ 2.400	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 12 x 4

1.16 Doorontwikkeling opleidingsschool 2.0	€ 44.319	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 51 x 79 x 11
1.17 Schitteren in Schaarste	€ 2.600	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 52 x 10 x 5
2.1 instituutopleidingskosten deeltijd flex (mijlpalens)	€ 62.500	Instituutopleidingskosten x aantal kandidaten € 2500 x 25
2.2 instituutopleidingskosten leraarondersteuner doorstroom naar leraar	€ 75.000	Instituutopleidingskosten x aantal kandidaten € 2500 x 30
2.3 communicatie en doorontwikkeling platform <a href="http://www.onderwijspoinlimburg.nl">www.onderwijspoinlimburg.nl</a>	€ 21.000	Inhuur communicatiebedrijf/platformbouwer
3.1 Overleg communicatieadviseurs	€ 7.200	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 50 x 12 x 12
3.2 Overleg werkgroep platform	€ 1.320	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal personen € 55 x 6 x 4
4.1 Begeleiding van totale traject door projectleider	€ 11.200	Prijs uurtarief x aantal uren € 70 x 160
4.2 Financiële afhandeling bewaken (penvoerder)	€ 3.850	Prijs uurtarief x aantal uren € 70 x 55
4.3 Begeleiding bovenbestuurlijk coördinator van de instroomtrajecten	€ 4.400	Prijs uurtarief x. aantal uren € 55 x 80
4.4 Overleg Projectleider, instroomcoördinator	€ 1.320	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 55 x 12 x 2
4.5 Overleg HR-managers	€ 4.320	Prijs uurtarief x aantal uren x aantal Personen € 54 x 8 x 10
<b>Subtotaal kosten 2022-2023</b>	€ 437.499	
<b>Subsidie (2/3)</b>	€ 287.050,37	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	€ 150.448,37	

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.



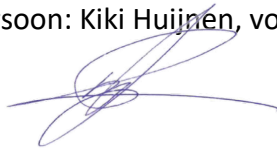
Deelnemend bestuur 1

Naam: MOVARE

Bevoegd gezag nummer: 41516

Naam contactpersoon: Kiki Huijnen, voorzitter CvB

Handtekening



Deelnemend bestuur

Naam: INNOVO

Bevoegd gezag nummer: 41506

Naam contactpersoon:



Handtekening



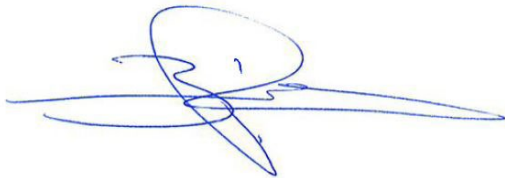
Deelnemend bestuur 3

Naam: Mosa Lira

Bevoegd gezag nummer: 41373

Naam contactpersoon: Marissa Carlisi

Handtekening: Jean-Pierre Giesen, College van Bestuur

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

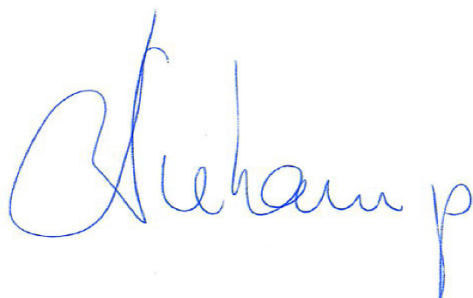
Deelnemend bestuur 4

Naam: kom Leren

Bevoegd gezag nummer: 42669

Naam contactpersoon: Stef Niekamp (voorzitter College van Bestuur)

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style that clearly shows the name 'Stef Niekamp'.

Deelnemend bestuur 5

Naam: Triade

Bevoegd gezag nummer: 40987

Naam contactpersoon: H. Hoedemakers, alg. dir osb Triade.

Handtekening: Vrz CvB drs. APHM Cobben



Deelnemend bestuur 6

Naam: Kindante

Bevoegd gezag nummer: 83280

Naam contactpersoon:

Handtekening



Deelnemend bestuur 7

Naam: Suringar

Bevoegd gezag nummer: 40717

Naam contactpersoon: Francis van der Mooren

Handtekening



Deelnemend bestuur 8

Naam: Stichting SMART Limburg

Bevoegd gezag nummer: 41891

Naam contactpersoon: drs. Mehmet Demirbas

Handtekening



Deelnemend bestuur 9

Naam: Stichting Alterius

Bevoegd gezag nummer: 41821

Naam contactpersoon: A. Lodiers / M. Verleun

Handtekening



Deelnemend bestuur 10

Naam: Pallas

Bevoegd gezag nummer: 41246

Naam contactpersoon:

Jeroen Phijt

Handtekening



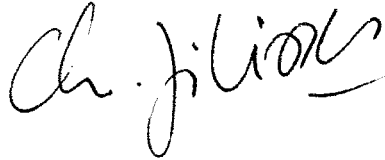
Deelnemend bestuur 11

Naam: Stichting Adelante Onderwijs

Bevoegd gezag nummer: 74803

Naam contactpersoon: Chantal Gilissen

Handtekening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ch. Gilissen', written in a cursive style.

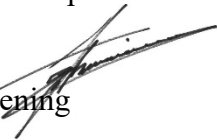
Deelnemend bestuur 12

Naam: de Nieuwste Pabo

Bevoegd gezag nummer: 34808

Naam contactpersoon: Noud Theunissen

Handtekening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Noud Theunissen', written in a cursive style.

## Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarden gesteld aan de activiteiten. U moet een projectleider of aanjager aanstellen, en een informatiepunt of loket inrichten. Geef hier een korte beschrijving van en wees zo concreet mogelijk. Als u nog geen naam van een projectleider kunt noemen, kunt u bijvoorbeeld een functieomschrijving geven.

Geef een korte beschrijving van:

- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager.

Als projectleider zal Frank Bruijbergen de hele uitvoering van het plan voor zijn rekening nemen. Hierbij is te denken aan:

- Contactpersoon voor de besturen
- Initiëren, uitvoeren en verantwoording afleggen aan de deelnemende besturen over het plan

Anouk Husson: coördinator instromer/ deeltijd flex verantwoordelijk voor de communicatie met de besturen en de Nieuwste Pabo;

- de (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket.

In de planperiode van de subsidie RAL is er een platform ontwikkeld voor de volgende doelgroepen:

- ik wil leraar worden
- ik wil weer leraar zijn
- ik ben leraar

Op dit platform kunnen de verschillende doelgroepen alle informatie vinden over opleiding, vacatures en mogelijke begeleiding in de vorm van in-loop coaches. Daarnaast worden er een begin gemaakt met professionaliseringstrajecten voor medewerkers. Hier kunnen alle medewerkers gebruik van maken. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor de medewerkers: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik.

In oktober 2019 is het platform live gegaan: [www.onderwijsplanlimburg.nl](http://www.onderwijsplanlimburg.nl).

In de volgende planperiode is het van belang de website verder uit te bouwen en nog meer bekendheid te geven onder alle doelgroepen.