



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

Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs

U kunt dit format gebruiken om uw plan van aanpak te schrijven. De onderdelen in het format zijn gebaseerd op de regeling *Regionale aanpak personeelstekort onderwijs*. Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling. Het kan wel helpen om te zorgen dat alle onderdelen die worden gevraagd, deel uitmaken van uw plan.

Algemeen

In het plan beschrijft u de activiteiten die zich richten op de tekorten in de personeelsvoorziening. Hieronder kan ook worden verstaan activiteiten die gericht zijn op het tot stand brengen of versterking van samenwerking in de regio voor het wegwerken van een lerarentekort.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus tot en met 31 juli 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december 2022. De regeling is hierbij leidend en vormt tevens de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Het plan van aanpak moet zijn voorzien van een begroting en moet worden ondertekend door alle besturen die deelnemen aan de uitvoering. Hiervoor kan de bijlage van dit format worden gebruikt of een (separate) ondersteuningsverklaring. U vindt deze op de website van DUS-I.

Format plan van aanpak

Het format volgt art. 3, art. 9.1 en art. 9.2 uit de regeling Regionale aanpak personeelstekort. Beschrijf in ieder geval:

- De regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak
- Beschrijving van de regio
- De besturen en eventueel andere partijen die deelnemen aan de uitvoering van het plan van aanpak.
- de gestelde doelen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.
- de activiteiten om de doelen te bereiken.
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- de (voorgenomen) aanstelling van een projectleider of aanjager
- De (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket
- Indien de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen voor de regionale aanpak van lerarentekort moet de aanvrager beschrijven wat gewijzigd is ten opzichte van vorig jaar.
- Begroting en financiële borging

Let op: bij het beschrijven van de regio en de betreffende besturen zijn de eisen uit artikelen 8.1 en 8.2 van de regeling van belang. Voor het tot stand komen van de regio en besturen van de in die regio gevestigde scholen kunt u gebruik maken van de regiotool.

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de regio waar de aanvraag betrekking op heeft. Dit kan door bijvoorbeeld een beeld te schetsen van de regionale arbeidsmarkt, de (te verwachten) tekorten te beschrijven of door regio-specifieke kenmerken of knelpunten te benoemen.

De regio moet een aaneengesloten gebied zijn, waarvan de afbakening samenvalt met de gemeentegrenzen. Om een beeld te krijgen van een aangesloten regio kunt u gebruik maken van de *Regioatlas*. De lijst van de gemeenten waar uw regio uit bestaat neemt u (ook) op in het aanvraagformulier.

De regio moet aan een aantal eisen voldoen voor wat betreft een minimum deelname van het aantal besturen en het aantal fte. Maak aan de hand van een berekening inzichtelijk dat de gekozen regio voldoet aan deze eisen. Met behulp van de *regiotool* kunt deze gegevens opzoeken.

Regio-eisen (art. 8 regeling)

Voor een aanvraag voor het primair onderwijs:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs neemt deel aan de aanvraag
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.

Voor een aanvraag voor het voortgezet onderwijs:

- Ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

In het geval van een aanvraag voor zowel primair als ook voortgezet onderwijs geldt:

- Ten minste 35 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor primair onderwijs en ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De primair onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 800 fte.
- De voortgezet onderwijs scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

Zeeland

Onze regio is de provincie Zeeland en omvat de dertien gemeenten binnen onze provincie. Zeeland kenmerkt zich door de ligging in de periferie van Nederland, de provincie is dunbevolkt en kent relatief grote afstanden door de eilanden, bruggen en dammen. Afgelopen jaren zijn veel basisscholen gesloten door de krimp. In Zeeuws-Vlaanderen is het voortgezet onderwijs gefuseerd tot één bestuur met een aantal locaties. Ondanks deze krimp is het lerarentekort ook in Zeeland fors, en voor de komende jaren groter dan in sommige andere delen van het land door de sterkere vergrijzing onder het personeel. (Centerdata)

Specifiek voor onze regio zijn de beperkte studiemogelijkheden binnen de provincie, waardoor veel jongeren wegtrekken en meestal niet terug komen. Het is niet mogelijk om een 1^{ste} graads bevoegdheid in Zeeland te behalen. Dankzij de samenwerking met een aantal hogescholen buiten Zeeland is het mogelijk om via ZAOS een 2^{de} graads bevoegdheid te halen met het concept Opleiding in de School. De HZ University of Applied Sciences (HZ) heeft een pabo die momenteel samen met het po werkt aan hetzelfde concept, de studenten die in september 2020 starten doen dit aan de HZ pabo OIDS.

Omvang van de deelname aan regionale samenwerking (voor de omvang van de aanvraag van RAP 20-22, de cijfers van 2020)

De Zeeuwse onderwijskolommen doen deze aanvraag voor geheel Zeeland. De omvang van het aantal werkzame fte bedraagt op basis van de tool 3702 fte. Hierin zijn voor het vo de stichting VO Zeeuws Vlaanderen (467 fte) en stichting Isaac Beeckman niet meegeteld.

po 1997 fte

vo 1302 fte +467 fte vo zv

so 394

Door de omvang van het aantal deelnemende vo besturen en de omvang van het aantal fte is er

€ 192.500 + € 48.125 op het basisbedrag aan te vragen

Door de omvang van het aantal deelnemende po besturen en de omvang van het aantal fte is er

€ 192.500 + € 96.250 op het basisbedrag aan te vragen

Het mbo maakt onderdeel uit van de aanvraag, waardoor € 57.750,00 extra aan te vragen is (dat is 30% van het basisbedrag VO).

In onderstaand overzicht is de scope van de aanvraag inclusief co-subsidie weergegeven.

Totaal aan te vragen subsidie € 587.125,00

Aanvullend co-subsidie 1/3 wordt € 293.563,00

Totaal subsidie en co-subsidie € 880.688,00

	subsidie	Co-subsidie	totaal
po	€ 192.500,-		
vo	€ 192.500,-		
Deelname mbo	€ 57.750,-		
Aanvullend po	€ 96.250,-		
Aanvullend vo	€ 48.125,-		
	€ 587.125,-	€ 293.563,-	€ 880.688,-

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Geef een beschrijving van de regionale samenwerking en welke partners hierbij betrokken zijn:

- Lerarenopleidingen
- Mbo-opleidingen
- Andere partijen

Beschrijf kort wat hun rol, bijdrage of expertise is bij de uitvoering van het project.

Let op: De lijst met de deelnemende po en vo besturen neemt u op in het aanvraagformulier. U hoeft die niet in dit plan van aanpak nogmaals op te geven.

Samenwerking

De aanvraag voor RAP-subsidie wordt door po, vo, mbo en hbo gezamenlijk gedaan vanuit de overtuiging dat de deelprojecten een meerwaarde hebben door het samenwerken dan wel samen leren en kennis delen.

Kenmerkend voor de Zeeuwse onderwijsmarkt is de grote regionale spreiding. Hoewel sub-regio's, aanbod en denominatie verschillen, weten de scholen elkaar te vinden en kennen we elkaar in de regio. Er zijn zowel informele netwerken als een aantal geformaliseerde overleg- en communicatiestructuren:

- Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs: hierin worden actuele ontwikkelingen tweemaandelijks gedeeld, standpunten bepaald en wordt de basis gelegd voor samenwerkingsinitiatieven. Deelnemers: de bestuurders van de v(s)o-instellingen in Zeeland, bestuurders van hbo (HZ) en de mbo's (Scalda en Hoornbeeck) en de voorzitter van het CPOZ namens het primair onderwijs.
- Directeurenplatform v(s)o Zeeland, waaraan alle directieleden deelnemen.
- Vier keer per jaar komen op regionaal gebied bestuurders en directeuren van po en vo bij elkaar om zaken op elkaar af te stemmen.
- Zeeuws Onderwijsdag. 1x per jaar wordt een kennisdag georganiseerd voor het gehele Zeeuwse Onderwijs

Binnen de regio wordt tussen en met bovengenoemde zelfstandige partners reeds samengewerkt op de volgende gebieden:

Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland (CPOZ)

23 van de 25 besturen voor primair (en speciaal) onderwijs binnen Zeeland zijn aangesloten bij het CPOZ. Hiermee dekt het CPOZ meer dan 95% van het primair onderwijs in Zeeland. Alle denominaties zijn vertegenwoordigd. Daarnaast zijn zowel de schoolbegeleidingsdienst (RPCZ), de Zeeuwse pabo en het TCOZ lid van het CPOZ. De leden van het CPOZ komen maandelijks bij elkaar. Het gaat hierbij om delen van kennis, uitwisselen van informatie, samen oppakken van onderwijs gerelateerde onderwerpen, masterclasses, samen opleiden en het vertegenwoordigen van het primair onderwijs in en buiten Zeeland.

Het CPOZ werkt ook nauw samen met het mbo en het hbo om samen op te leiden van onderwijsassistent tot volwaardig leerkracht.

Het bestuur van het CPOZ is gemandateerd om namens haar leden deze aanvraag te ondertekenen.

Dienstencentrum Onderwijs (DCO) is een netwerk van onderwijsinstellingen, gericht op kennisuitwisseling en efficiency in de regio. De deelnemende instellingen zijn twaalf scholen voor voortgezet onderwijs (tien Zeeuwse, één uit West-Brabant en twee uit

Goeree Overflakkee), twee mbo's (Scalda en Hoornbeeck College), de HZ en UCR. Er zijn kennisnetwerken actief op het terrein van Bedrijfsvoering, Personeel & Organisatie, Kwaliteitszorg en Inkoop. Door samenwerking en het gezamenlijk doen van Europese aanbestedingen, werkt DCO Platform tevens aan efficiency.

Het DCO Platform stelt zich ten doel:

- Realisatie van een effectief dienstencentrum ten behoeve van het onderwijs
- Borging van kwalitatief hoogstaande, marktconforme dienstverlening
- Het leveren van een aantoonbare besparing op de bedrijfsprocessen en bedrijfsvoering ten behoeve van het onderwijs

Specifieke Doelstellingen van het DCO-platform P&O:

- Het stimuleren van uitwisseling van kennis en expertise op het gebied van HRM.
- Voordelen uit de schaalgrootte van het netwerk benutten voor het vormgeven van gezamenlijke projecten (bijvoorbeeld inkoop).
- Onder het platform P&O valt ZeeProf waarin Zeeuwse vo-scholen samenwerken om een kwaliteitsslag in de professionaliseringsmogelijkheden in Zeeland te realiseren:

ZeeProf is een professionaliseringsplatform van en voor alle Zeeuwse scholen in het vo, mbo en het hbo. ZeeProf richt zich op iedereen die in het onderwijs werkt: docenten, onderwijsondersteunende medewerkers, schoolleiders en schoolbestuurders. ZeeProf is opgericht om samen te leren, te ontwikkelen, elkaar te inspireren en te ondersteunen. Zo versterken zij het Zeeuwse onderwijs. ZeeProf is dus één van de platforms van het Diensten Centrum Onderwijs in Zeeland (DCO).

Opleidingsschool Zuidwest

Opleidingsschool Zuidwest leidt aankomend leraren op voor het primair onderwijs. De nadruk van de opleidingsschool ligt op praktijkleren en intensieve begeleiding op de werkplek. Opleidingsschool Zuidwest is gevormd vanuit het partnerschap tussen 24 schoolbesturen, HZ-Pabo en mbo Scalda. Het curriculum werkplekleren is samengesteld door vertegenwoordigers van deze organisaties.

In de nabije toekomst kunnen ook Scalda-studenten van het cluster Kind Professional hun opleiding binnen Opleidingsschool Zuidwest volgen

Transfercentrum Onderwijs Zeeland (TCOZ)

De meeste Zeeuwse en 2 Brabantse schoolbesturen voor primair onderwijs zijn verenigd in TCOZ. Dit RTC bemiddelt bij vervanging, verzorgt de VOG-aanvragen en bewaakt de ketenregeling voor de aangesloten besturen. Daarnaast biedt de organisatie hand en spandiensten voor CPOZ, zoals het werven en verdelen van vrijwilligers voor taalklassen. De organisatie is aan het transformeren in antwoord op de gewijzigde arbeidsmarkt.

ZAOS

Zeeuwse Academische Opleidings School biedt met Opleiden in de School Trajecten een intensieve vorm van werk-plekleren in Zeeland. Studenten leren van de docenten in de praktijk, maar ook vice versa! De docenten leren van de studenten. Daarnaast zorgt ZAOS voor deskundigheidsbevordering d.m.v. symposia en trainingen. Een groot deel van de opleiding vindt plaats op de geselecteerde opleidingslocaties. Door de intensieve samenwerking tussen de verschillende Zeeuwse scholen ontstaat er een krachtige synergie. De ZAOS heeft een samenwerkingsovereenkomst met alle vo-scholen in Zeeland en werkt samen met Scalda. De volgende hogescholen werken samen binnen ZAOS: HZ University of Applied Sciences, Fontys Hogeschool, Driestar Hogeschool,

Hogeschool Rotterdam.

Contactpersoon en penvoerder (art 5.d)

Mondia Scholengroep

Doelstelling en activiteitenplanning

Geef een korte algemene beschrijving van de doelstelling en visie van de activiteiten die u gaat ondernemen. Beschrijf de doelstellingen in termen van specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Geef vervolgens de activiteiten weer in het activiteitenoverzicht. Doe dit zo concreet mogelijk. Benoem daarbij de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers. Maak duidelijk op welke manier u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen.

Als u voor de regio in 2019 subsidie heeft ontvangen moet u aangeven wat er gewijzigd is ten opzichte van de vorige aanvraag.

In Zeeland willen we komend schooljaar gebruiken als transitiejaar naar een structurele situatie vanaf 1-8-2023. Daarom schetsen we in onderstaand document hoe die structurele samenwerking eruit gaat zien. De activiteitenplanning zal bestaan uit activiteiten om tot de structurele situatie te komen, het voortzetten van bestaande activiteiten die nog niet zijn afgerond en nieuwe activiteiten

Van projectbasis naar structureel RAP/LesgevenInZeeland

Inleiding

Afgelopen jaren hebben we in Zeeland met het gezamenlijke onderwijs gebruik gemaakt van de subsidieregelingen RAL en RAP. Het Zeeuwse onderwijs heeft daarbij steeds één duidelijke ambitie gehad: 'Op Zeeland gericht kwalitatief goed, duurzaam en toekomstgericht onderwijs.' Binnen zowel het RAL- als het RAP-programma hebben po, vo, mbo en hbo afgelopen jaren gezamenlijk gewerkt aan deze ambitie. Met het perspectief van structurele subsidie wil het Zeeuwse onderwijs een volgende stap zetten. Tegelijkertijd is landelijk nagedacht over de Educatieve regio. Zeeland kan als compacte regio de doelen die hiermee samenhangen (arbeidsmarktbeleid, opleiden, professionaliseren en vooral samenwerken) uitvoeren met deze ontwikkeling.

Visie

Po, vo, mbo en hbo in Zeeland blijven komende jaren investeren in breed inzetbare docenten en onderwijsondersteunend personeel. Goed onderwijs draait om medewerkers, in een professioneel team, die ervoor zorgen dat leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen en samen zorgen voor innoverend onderwijs. Met de gezamenlijke aanpak in de regio willen de besturen ook het inmiddels reële lerarentekort het hoofd bieden: de aanpak van het personeelstekort en het formuleren en uitvoeren van regionaal arbeidsmarktbeleid in dienst van kwalitatief goed, duurzaam en toekomstgericht onderwijs.

LesgeveninZeeland is het netwerk dat vormgeeft aan deze samenwerking. Uitgangspunt is dat de gezamenlijke besturen nadrukkelijk eigenaar zijn van LesgeveninZeeland en dat

de eigen hrm'ers een belangrijke positie hebben in het bepalen van doelen en activiteiten.

Deze doelen en activiteiten zijn gebaseerd op data. Zeeland heeft voor de korte en middellange termijn steeds in beeld waar tekorten zijn, wat trends zijn als het gaat om de bewegingen op de arbeidsmarkt en wat nodig is om personeel te behouden voor het onderwijs.

Een kleine organisatie ondersteunt het netwerk LesgevenInZeeland. Om recht te doen aan het eigenaarschap van de besturen bestaat deze organisatie vooral uit verbinders. Deze professionals weten waar ze specialisten in scholen kunnen vinden en deze verbinden met vragers, die kandidaten kunnen verbinden met scholen, die besturen aan elkaar kunnen verbinden die gezamenlijk iets willen organiseren.

De organisatie LesgevenInZeeland

Op basis van het Beekveld en Terpstra onderzoek, Dinsdag (*werknaam voor de bijeenkomst en de uitkomsten van een bestuurlijke visiebijeenkomst van alle bestuurders van kinderopvang tot hoger onderwijs in Zeeland*), interviews in het kader van de toekomst TCOZ, gesprekken met onze klankbordgroep en stakeholders, en de subsidievoorwaarden zijn een aantal functies voor de nieuwe organisatie uitgeschreven:

- 1) De basis en verplichting bij de nieuwe aanvraag is regionale strategische personeelsplanning: het verzamelen en analyseren van data. Op basis van deze analyses geven we richting aan specifieke activiteiten zoals werving en opleidingen.
- 2) Het Informatiepunt LesgevenInZeeland, ook een verplichting, krijgt verder vorm door:
 - a) de huidige kandidatenlijst uit te breiden met een database van mensen die binnen het onderwijs een nieuwe uitdaging zoeken en mensen van buiten het onderwijs die interesse in werk in onze sector hebben. Het uitgangspunt is dat mensen informatie kunnen krijgen over werken in het onderwijs, ze worden toe geleid naar een opleiding indien nodig en zodra ze er klaar voor zijn naar een school. Dat kan voor een reguliere baan of op projectbasis.
 - b) Daar voegen we de vervangerspool (losse vervangers, verschillende functies) aan toe. Deze pool heeft afgelopen jaar een extra functie gekregen in het toe leiden van mensen naar het onderwijs, als hernieuwde kennismaking. Het systeem VABO, een programma dat digitaal de vervangingspool ondersteunt, blijft operationeel voor de vervangingen en is ook geschikt voor de database onder a.
 - c) Het Informatiepunt is ook de plek van waaruit werving plaatsvindt, op basis van de analyses onder 1.
 - d) Daarnaast organiseert de organisatie jaarlijks een zij-instroomtraject met werving, informatiebijeenkomst, gesprekken en toeleiding naar besturen.
 - e) Het informatiepunt werkt samen met de netwerken van hrm'ers in po, vo, mbo en hbo en verbindt mensen met elkaar bij vraagstukken op hrm gebied.
- 3) We bieden activiteiten binnen het thema Opleiden en professionalisering door Zeeprof (DCO) op te nemen in het team LesgevenInZeeland en afspraken te maken met ZAOS en de Opleidingsschool Zuid-West.
- 4) We werken gezamenlijk aan duurzame inzetbaarheid door het ondersteunen van Fit2Work waarmee we de aansluiting met andere sectoren als de zorg vinden.
- 5) Door het verbinden van verschillende uitvoeringsorganisaties, en we denken daarbij ook aan DCO, kan er meer loopvermogen ingezet worden voor incidentele vragen. Denk aan een overzicht van subsidies en ondersteuning bij de aanvraag, een urgente vraag zoals die zich voordeed bij de behoefte aan vrijwilligers voor taalklassen.

Van project naar structureel

Vanaf 2019 hebben we met RAL en RAP allerlei projecten opgezet en ondersteund die aansluiten bij de thema's Werven, Opleiden en Werken. Onder RAL hebben we een website, Lesgeveninzeeland.nl, ontwikkeld, het platform van waaruit we werven en informatie delen. Verplicht onderdeel van RAP was het Informatiepunt, de inrichting hiervan heeft vorm gekregen door het aanstellen van een coördinator. Zij koppelt kandidaten aan scholen, geeft informatie en draagt bij aan de communicatie-activiteiten. Daarnaast is een start gemaakt met het verzamelen van arbeidsmarktinformatie (regionale strategische personeelsplanning).

Tot nu toe heeft RAP een tijdelijk karakter, we hebben onze activiteiten daarop afgestemd door vooral afgeronde projecten te ondersteunen. Het perspectief dat nu geboden wordt door het ministerie is om komend schooljaar de transitie te maken naar een duurzame organisatie. We hebben hierboven de contouren van deze organisatie geschetst aan de hand van bestaande en nieuwe activiteiten én de mensen die daarvoor nodig zijn.

Voor het transitiejaar 2022-2023 betekent dit dat we onze energie willen steken in:

- Het organiseren van een nieuw kernteam, passend bij duurzame ambities, met bestaande en nieuwe functies en mensen.
- Het verbinden van allerlei organisaties en medewerkers met elkaar en de nieuwe organisatie;
- Het voortzetten en door ontwikkelen van succesvolle activiteiten en het opstarten van nieuwe activiteiten die passen bij onze visie voor een structurele aanpak van het personeelstekort.

PROGRAMMA RAP 2022 - 2023

0. Programmamanagement en activiteiten in aanloop naar duurzame organisatie

De programma managers zijn schooljaar 22-23 verantwoordelijk voor:

- Het organiseren van een nieuw kernteam, passend bij duurzame ambities, met bestaande en nieuwe functies en mensen.
- Het verbinden van allerlei organisaties en medewerkers met elkaar en de nieuwe organisatie;
- Het voortzetten en door ontwikkelen van succesvolle activiteiten en het opstarten van nieuwe activiteiten die passen bij onze visie voor een structurele aanpak van het personeelstekort.

Het doel is om inhoud te geven aan de Educatieve regio, te voldoen aan het verplichtingen van RAP (Regionale strategische personeelsplanning en het Informatiepunt) en de activiteiten binnen de programma's Werven, Opleiden en Werken af te ronden of door te ontwikkelen.

Per 1 augustus 2023 is de nieuwe organisatie operationeel. RAP, TCOZ en Zeeprof zijn samengevoegd in één team. Er is een werkplan voor schooljaar 2023-2024 met smart beschreven activiteiten. (Zie beoogde resultaten en producten)

Activiteitenoverzicht 0

Naam activiteit Voortzetten/aanpassen/nieuw/afgerond	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<p>0.Programma-management realiseren met ondersteuning van management-assistentie</p> <p><i>Aanpassen</i></p>	<p>Sept 22-Aug 23</p>	<p>- Onder 1,2,3 genoemde producten en resultaten managen.</p> <p>Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regionaal Strategische Personeelsplanning (RSPP beschikbaar voor vo en po, o.b.v. analyse interventies uitgewerkt) <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiseren driehoek HRM/TCOZ/RAP - Koppeling producten RAP 3.1.2/3.1.3 met TCOZ. <p>Per 1-8-23 is de nieuwe organisatie operationeel. De volgende producten zijn opgeleverd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Businesscase - Functieprofielen - Werving en Selectie teamleden - Governance (met bestuurlijke voorbereidingsgroep - Werkplan schooljaar 23-24 	<p>Programma-management; samenwerken, verbinden en kwartiermaken verdeeld over 3 verbonden kennisgebieden (po/vo/mbo) 40 weken à 90,- ex btw per uur, 36 uur per week</p> <p>Managementassistentie en administratie 40 weken à 20 uur per week à 40,- (nieuw)</p> <p>Bestuurlijke voorbereidingsgroep 4 bijeenkomsten à 8 uur met 6 personen à € 100,- per uur (co-subsidie, nieuw)</p> <p>Co-financiering: Stuurgroep, klankbordgroep, stakeholders en bestuurlijke voorbereidingsgroep</p> <p>Huisvestings- en kantoorkosten a € 2.000 per maand</p>

<p>0.1 Vanuit 2.1 en 2.5.2 zetten we nu in op het realiseren van een Zeeuws breed professionaliseringsnetwerk waaraan de kolommen VO/PO en SO deelnemen en intensief samenwerking gezocht wordt met mbo en hbo. Ook de lectoraten en practoraten krijgen een plek in dit netwerk. <i>Nieuw</i></p>	<p>Sept 22 – aug 23</p>	<p>Resultaat is een integrale aanpak van professionalisering door Zeeprof onderdeel te maken van de nieuwe organisatie per 1-8-23. Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overleg met bestaande netwerken intensiveren - Op incidentele vragen samenwerking opstarten (8 uur per week beschikbaar) - Structurele activiteiten in werkplan 22-23 opnemen - Overleg en afspraken met DCO maken 	<p>8 uur per week a 40 weken à € 65,- huidige organisatiestructuur professionalisering Zeeland voor samenwerking op concrete vragen</p> <p>Inzet capaciteit programmamangement (kosten onderdeel 0)</p>
<p>0.2 'Beweging' op Zeeuwse onderwijs arbeidsmarkt stimuleren, en ondersteunen, vanuit 3.1.2 en 3.1.3 <i>Nieuw</i></p>		<p>Resultaat is mobiliteit van personeel tussen Zeeuwse onderwijsorganisaties, waarvan een deel bovenformatief. Doelstelling 1-8-23: minimaal 50% van alle bovenformatieve mobiliteit verloopt via RAP/LesgevenInZeeland. Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afspraken maken op bestuurlijk en operationeel niveau (hrm) over aanmelden en toeleiden van personeel. - Monitoren en evalueren van afspraken (4 keer per jaar) 	<p>Inzet capaciteit programmamangement (kosten onderdeel 0)</p>

Totaal subsidiabel onderdeel 0

36 uur 40 weken à € 90,- = € 129.600,- *1.21 = € 156.816,- (dit is de enige btw plichtige post)

20 uur 40 weken à € 40,- = € 32.000,-

8 uur 40 weken à € 65,- = € 20.800,-

12 maanden à € 2.000,- = € 24.000,-

1. Arbeidsmarktinformatie en het werven van personeel voor het Zeeuwse onderwijs

Zeeland is dunbevolkt en ligt in de periferie van ons land. Veel jongeren trekken weg om te studeren in de Randstad. Ons doel is om zoveel mogelijk jongeren te behouden dan wel te verleiden om terug te komen, en jongeren én volwassenen te bewegen om voor het onderwijs in Zeeland te kiezen. Dankzij de RAL- subsidie hebben we een gezamenlijke website en sociale mediacampagne ontworpen voor drie doelgroepen. Jongeren die overwegen te kiezen voor een opleiding die gericht is op lesgeven, volwassenen die een carrière-switch richting onderwijs ambiëren, en professionals die naar Zeeland willen komen voor een baan in het onderwijs. www.lesgeveninzeeland.nl Volgende stap is het inrichten van een fysiek informatiepunt met twee functies: informatie en communicatie enerzijds en warme ontvangst en begeleiding van kandidaten anderzijds. Ons uiteindelijke doel is een arbeidsmarkt waarbij naast het reguliere personeel ook voldoende kwalitatief goede vervanging beschikbaar is.

1. We communiceren met de drie doelgroepen door gerichte campagnes, activiteiten en de website, door het inzetten van een communicatiespecialist in het informatiepunt

Vanaf het schooljaar 2020/2021 gaan we ieder (school)jaar minimaal 3 campagnes uitvoeren. Dit zijn zowel online als offline campagnes om de doelgroepen 'jongeren die overwegen te kiezen voor een opleiding die gericht is op lesgeven, volwassenen die een carrière-switch richting onderwijs ambiëren, en professionals die naar Zeeland willen komen voor een baan in het onderwijs' te banderen. Met iedere campagne willen we minimaal 50 serieuze reacties van de betreffende doelgroep om het Zeeuwse onderwijs in te gaan. De reacties en begeleiding wordt opgepakt door het informatiepunt.

2. We weten precies wat de situatie is op de onderwijs arbeidsmarkt in Zeeland door het verzamelen van arbeidsmarktinformatie en deze toegankelijk te maken voor het onderwijsveld in Zeeland via het informatiepunt.

Met het gebruik van tooling (scenariomodel plus strategische personeelsplanning) wordt twee keer per jaar een meting gehouden. Hierdoor is het tekort aan leraren op korte en middellange termijn inzichtelijk. Dit kan gebruikt worden om de campagnes te richten op specifieke doelgroepen bijvoorbeeld basisonderwijs, wiskunde docenten, docenten in Zeeuws-Vlaanderen. Zo richten we ons continue op de doelgroepen waar de grootste tekorten zijn of ontstaan.

3. We werken samen met Vlaamse partners in het onderwijs en zijn zichtbaar in Vlaanderen door activiteiten van de Zeeuwse onderwijsambassadeur.

In het schooljaar 2020/2021 zetten we in op 5 fte instroom hebben aan docenten uit Vlaanderen, in het schooljaar 2021/2022 10 fte, in het schooljaar 2022/2023 15 fte.

4. We zorgen voor goede begeleiding van belangstellenden door ze in het informatiepunt een vast contactpersoon aan te bieden die hen wegwijs maakt en doorgeleidt naar relevante partijen zoals opleidingen en scholen.

Activiteitenoverzicht 1

(met toevoeging; voortzetten, aanpassen, nieuw en afgerond)

Naam activiteit Voortzetten/aanpassen/nieuw/afgerond	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<p>1.1.1 Inrichten informatiepunt</p> <p><i>Aanpassen</i></p>	<p>Sept 22-Aug 23</p>	<p>Resultaat: Per 1-8-'23 is het Informatiepunt ingericht met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een database met kandidaten voor reguliere, project en vervangende werkzaamheden, incl. begeleiding 1.5 - Wervingscampagnes zie 1.1.2 - Voorbereiding voor gezamenlijk project Zijinstromers - Afspraken met hrm'ers over mobiliteit. <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanpassen VABO voor uitgebreide functie - Voorbereiden project Zijinstromers (projectaanpak schrijven, afspraken maken) - Werkgroep hrm'ers bij elkaar brengen en werkwijze afspreken/uitvoeren - Zie ook activiteiten onder 0 	<p>24 uur per week ervaren HRM-er als kwartiermaker gedurende opstart. Totaal 16 uur per week voor een groep à 3 of 4 hrm'ers à € 65,- per uur, voor bemensen informatiepunt/ontwikkelen interventies en uitvoeren activiteiten gedurende hele planperiode.</p>
<p>1.1.2 Website en sociale media campagnes</p> <p><i>Voortzetten</i></p>	<p>Sept 22-Aug 23</p>	<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Website is actueel tot 31-12/23. <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sociale mediacampagne ter ondersteuning van werving voorjaar 23 - Twee campagnes op basis van RSPP en op verzoek van de werkgroep hrm'ers - Nieuwsbrief 6 keer uitbrengen 	<p>Informatiepunt versterken met communicatie: 8 uur per week à € 65,- en</p> <p>Bedrag t.b.v. communicatie/doorontwikkeling website etc. (€ 90.000,-)</p>

1.1.3 Beurzen bezoeken, wervingsactiviteiten organiseren <i>Voortzetten</i>	Sept 22- Aug 23	Activiteit: Op basis van de evaluatie van bezoek beurzen voorjaar '22 de vier meest relevante beurzen bezoeken.	Materialen en locaties € 10.000,- (personele inzet vanuit beschikbare RAP-uren).
1.2 Campagne met provincie Zeeland <i>Niet voortzetten/afgerond</i>			
1.3 Inrichten arbeidsmarkt informatie (RSPP) <i>Aanpassen</i>	Sept 22- Aug 23	Resultaat: <ul style="list-style-type: none"> - Besluit over inzet Scenariomodel/ander instrument - Werkplan RSPP Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek naar benodigde informatie als basis voor regionaal personeelsbeleid - Twee keer uitvraag scenariomodel/RSPP vo - Eén keer uitvraag scenariomodel/RSPP po 	8 uur gedurende 40 weken à € 65,- (door ervaren HRMer) daarnaast cofinanciering P&O en TCOZ (zie begroting)
1.4 Zeeuwse Onderwijs-ambassadeur <i>Aanpassen</i>	Sept 22- Aug 23	Resultaat: <ul style="list-style-type: none"> - Besluit over voortzetting functie - Bij positief besluit werkplan Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> - Evalueren van activiteiten en resultaat Zeeuwse Onderwijs-ambassadeur. - Werkplan opstellen voor vervolgactiviteiten (na besluit) - Inzet ZOA bij beurzen. 	12 uur per week tarief € 65,-
1.5 Begeleiding van belangstellenden <i>Aanpassen</i>	Sept 22- Aug 23	Iedere belangstellende heeft een vast contactpersoon	Zie 1.1.1.

Totaal subsidiabel onderdeel 1

68 uur 40 weken a 65 176.800

10.000,- Materieel communicatie en beurzen

90.000 communicatie en doorontwikkeling website

2.Opleiden en ontwikkelen in het Zeeuwse onderwijs

Onder Leren verstaan we het opleiden van nieuwe mensen in het onderwijs (studenten en zij-instromers) en professionaliseren van zittende leraren. Voor deze aanvraag gaat het niet alleen om leraren maar ook om verschillende functies als instructeur, onderwijs- en klasse-assistenten in het brede onderwijsveld.

Zeeland is een overzichtelijke regio met een beperkt aantal opleiders binnen de provinciegrenzen. In feite gaat het om twee mbo-opleidingen (Scalda en Hoornbeeck), één pabo (HZ) en ZAOS (een opleidingsschool waarin studenten een duaal opleidingstraject volgen met als doel docent te worden op een middelbare school of vakopleiding in Zeeland). We zijn in die zin een kwetsbare regio dat jongeren die de regio verlaten om elders te studeren meestal niet meer terugkomen om in Zeeland te werken als leraar.

Afgelopen jaren is hard gewerkt aan het opzetten van de Opleidingsschool Zuidwest. Nieuwe studenten starten nu bij de Opleidingsschool. Daarnaast is er door Scalda en ZAOS samen een project opgestart om hybride docenten in de techniek op te leiden. De praktijk krijgt kortom een grotere rol in het opleiden van leraren.

We willen als regio e.e.a. in samenhang door ontwikkelen en zien kansen in het advies van de Onderwijsraad uit november 2018: Ruim baan voor leraren! Een warm pleidooi voor een brede leraren-academie, waar in gezamenlijke verantwoordelijkheid met de beroepspraktijk leraren start-, basis- en uiteindelijk vakbekwaam worden.

Strategieën:

1. We versterken de lerende cultuur door een aantal activiteiten die dankzij RAL zijn opgestart, een vervolg te geven. Deze activiteiten nemen we op in de nieuwe structuur zie onderdeel 0.1.

Activiteitenoverzicht 2

(met toevoeging; voortzetten, aanpassen, nieuw en afgerond)

Naam activiteit Voortzetten/aanpassen/nieuw/afgerond	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Onderzoeken en analyseren van onderwijssituatie in Zeeland <i>Eerste onderzoek is afgerond.</i> <i>Voortzetting in 0.1 en 0.2</i>			
2.2 Onderzoeken hybride onderwijsprofessional			

<i>Niet voortzetten/ afgerond</i>			
2.3 Verkenning en pilot brede leraren aca- demie. Dit project wordt voortgezet in de uitlooperperiode van RAP tot 31/12- 2022 met bijbeho- rende financiering. Afhankelijk van de uitkomst zal een vervolg onderdeel worden van de RAP na 1/8-2023. Niet voortzetten/ afgerond			
2.4 Project hybride op- leiders in de zorg <i>Niet voortzetten/ afgerond</i>			
2.5.1 Opleiding schoolleiders ver- volgen <i>Niet voortzetten</i>			
2.5.2 Professionele leercultuur <i>Voortzetting in 0.1</i>			

Totaal subsidiabel onderdeel 2

n.v.t.

3. Toekomstbestendig en duurzaam werken in het Zeeuwse onderwijs

Binnen het programma regionale aanpak personeelstekort willen we nadrukkelijk aandacht geven aan 'toekomstbestendig en duurzaam werken in het Zeeuwse onderwijs'. Naast aandacht voor werving en scholing is het van groot belang medewerkers te behouden. We richten ons op behoud van medewerkers door activiteiten te richten op de duurzame inzetbaarheid en duurzame ontwikkeling van medewerkers, zodat deze gelijk op kan blijven lopen met de ontwikkelingen van het onderwijs.

Medewerkers krijgen via een succesvol wervingstraject en een eventuele opleiding een dienstverband binnen het onderwijs. Deze 'formatie' wordt niet enkel kwantitatief benaderd, maar ook kwalitatief met vooruitziende blik op de kwaliteiten die voor de ontwikkeling en realisatie van het Zeeuwse onderwijs nodig zijn.

Anders dan voorheen komen nieuwe medewerkers via een andere route en met andere kwaliteiten het onderwijs binnen, dit vraagt begeleiding door de 'zittende' medewerkers. Aan beide groepen zullen nieuwe eisen gesteld worden om het werk toekomstbestendig (gericht op het onderwijs van de toekomst=morgen) te kunnen blijven realiseren. Beide groepen, instromers en 'huidige' medewerkers zien we als professional die een prominente rol spelen bij de Zeeuwse onderwijsontwikkeling.

Toekomstbestendig onderwijs betekent werken aan de organisatie van het onderwijs en het introduceren van nieuwe functies. Hier en daar zijn scholen in het primair onderwijs begonnen met unitonderwijs en nieuwe functies als de eventmanager. Met de decentralisatie van de Jeugdhulp is er behoefte gekomen aan interprofessionele teams en samenwerken in netwerken. Vakdocenten zijn in het po niet vanzelfsprekend maar kunnen een oplossing zijn voor het lerarentekort.

Strategieën:

1. We vergroten de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van het onderwijspersoneel door het programma Fit2Work te ondersteunen, een initiatief van Zorg en Onderwijs.

Binnen het onderwijs in Zeeland willen we het huidige verloop terugdringen met 50 % per schooljaar 2022/2023. Vanaf het schooljaar 2020/2021 willen we met iedere vertrekkende docent (m.u.v. pensionering en ziekte) een exit gesprek om zo te weten waarom mensen het Zeeuwse onderwijs verlaten. Met deze informatie kunnen kwalitatieve verbeterlagen behaald worden om de uitstroom in te toekomst te beperken.

2. Het onderwijs in Zeeland is toekomstbestendig door pilots op het gebied van anders organiseren, interprofessionele teams en nieuwe functies te ondersteunen met een financiële bijdrage uit het programma en de ervaringen breed te delen via het informatiepunt.

Activiteitenoverzicht 3

(met toevoeging; voortzetten, aanpassen, nieuw en afgerond)

Naam activiteit Voortzetten/aanpassen/nieuw/afgerond	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1.1 Project inductie vo realiseren vanuit ZAOS (o.b.v. onderzoek en plan ontwikkeld tijdens RAL) incl. kennis uitwisseling po-vo			

<i>Niet voortzetten/ afgerond</i>			
<u>3.1.2</u> Organiseren van een traineeship student/docent <i>Voortzetten onder 0.2</i>			
<u>3.1.3</u> Organiseren van een bovenformatieve pool starende medewerkers. Met als doel met medewerkers vanuit een krappe arbeidsmarkt en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kwalitatieve formatie te realiseren. <i>Voortzetten onder 0.2</i>			
3.2.1 Project Scalda <i>Niet voortzetten/afgerond</i>			
3.2.2 Initiëren en implementeren programma duurzaam en vitaal werken in het Zeeuwse Onderwijs Voortzetten	Sept 22 – aug 23	Resultaat: <ul style="list-style-type: none"> - 80% van de onderwijsbesturen is deelnemer aan het programma Fit2Work - Verlaging van 0,5% van het huidige verzuim in schooljaar 22-23. Activiteiten: <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning van het programma door financiering projectmedewerker en inzet website. 	Projectmedewerker 40 weken a 8 uur per week à € 65,-

<p>3.3 Inventariseren vernieuwing in Zeeland, kennis en ervaring toegankelijk maken via het informatiepunt.</p> <p>Fonds vormen waarmee pilots Anders organiseren, interprofessionele teams en nieuwe functies ondersteund worden</p> <p>Pilots evalueren, verankeren en verbreden.</p>	<p>Sept 22 – aug '23</p>	<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovatiefonds waarmee gedurende het jaar kleine en grote projecten opgestart kunnen worden. - Projecten zijn ondersteund die bijdragen aan de visie en doelen van de Educatieve regio. <p>Activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criteria actualiseren en communicatie over bestaan fonds. 	<p>55.909 € Innovatie fonds</p>
---	--------------------------	---	-------------------------------------

Totaal subsidiabel onderdeel 3

55.909 innovatiefonds

40 weken 8 uur à € 65,- = € 20.800,- (F2W)

Totaal RAP subsidiabel '22 – '23 bedraagt: € 587.125,- excl. Co-subsidie € 293.563,-

Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarde 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.
- de (voorgenomen) inrichting van een informatiepunt of loket (verwijzen naar activiteitenoverzicht nr. 1)

Binnen het RAP programma willen we 2 à 3 programmamanagers, verder te noemen projectleiding, aanstellen die verantwoording afleggen aan de stuurgroep.

De projectleiding is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het project incl. verschillende deelprojecten. Namens de stuurgroep heeft de projectleiding beslissingsbevoegdheid binnen de toleranties die met de stuurgroep zijn overeengekomen. Het is de verantwoordelijkheid van de projectleiding dat het project de afgesproken producten oplevert, conform de afgesproken kwaliteit en binnen de afgesproken tijd en budget.

De projectleiding houdt overzicht over de financiën en rapporteert aan de stuurgroep hierover. De stuurgroep is eindverantwoordelijk voor het totale projectbudget. De projectleiding beheerst daarnaast de projectrisico's en neemt waar nodig mitigerende maatregelen.

De projectleiding is tevens verantwoordelijk voor de projectcommunicatie naar alle betrokkenen van het project. De projectleiding zorgt ook voor een rapportage naar het ministerie over de voortgang en de oplevering van de resultaten.

Het Informatiepunt

- 1) De basis en verplichting bij de nieuwe aanvraag is regionale strategische personeelsplanning: het verzamelen en analyseren van data. Op basis van deze analyses geven we richting aan specifieke activiteiten zoals werving en opleidingen.
- 2) Het Informatiepunt LesgevenInZeeland, ook een verplichting, krijgt verder vorm door:
 - a. de huidige kandidatenlijst uit te breiden met een database van mensen die binnen het onderwijs een nieuwe uitdaging zoeken en mensen van buiten het onderwijs die interesse in werk in onze sector hebben. Het uitgangspunt is dat mensen informatie kunnen krijgen over werken in het onderwijs, ze worden toe geleid naar een opleiding indien nodig en zodra ze er klaar voor zijn naar een school. Dat kan voor een reguliere baan of op projectbasis.
 - b. Daar voegen we de vervangerspool (B2, verschillende functies) aan toe. Deze pool heeft afgelopen jaar een extra functie gekregen in het toe leiden van mensen naar het onderwijs, als hernieuwde kennismaking. Een optie is om de A-pool als een flexibel onderdeel per jaar te bekijken. Zijn er genoeg besturen die het risico met elkaar willen delen, dan maken we daar afspraken over. Het systeem VABO blijft operationeel voor B2, evt. A en kan ook gebruikt worden voor de database onder a.
 - c. Het Informatiepunt is ook de plek van waaruit werving plaatsvindt, op basis van de analyses onder 1.
 - d. Daarnaast organiseert de organisatie jaarlijks een zij-instroomtraject met werving, informatiebijeenkomst, gesprekken en toeleiding naar besturen.
 - e. Het informatiepunt werkt samen met de netwerken van hrm'ers in po, vo, mbo en hbo en verbindt mensen met elkaar bij vraagstukken op hrm gebied.
- 3) We bieden activiteiten binnen het thema Opleiden en professionalisering door Zeeprof (DCO) op te nemen in het team LesgevenInZeeland en afspraken te maken met ZAOS en de Opleidingsschool Zuid-West.

Begroting en financiële borging

De begroting bestrijkt de periode tussen 31 juli 2020 en 1 augustus 2022, waarbij een uitloop mogelijk is tot uiterlijk 31 december waarvoor subsidie kan worden verkregen.

In de begroting wordt duidelijk gemaakt welke kosten gemaakt worden en door wie. Daarbij wordt de vereiste cofinanciering aangetoond. Dit is ten minst één derde van de totale kosten waarvoor subsidie wordt aangevraagd. De activiteiten uit de begroting moeten 1-op-1 aansluiten bij de activiteiten uit de activiteitenoverzichten. Gebruik dezelfde naamgeving en/of nummering voor activiteiten.

De opgenomen bedragen worden onderbouwd door een p*q of door offertes voor bijvoorbeeld aanschaf materialen of inhuur derden. Deze offertes hoeven bij de aanvraag niet te worden meegestuurd. De begroting is realistisch, dat wil zeggen dat de kosten in verhouding staan tot de beoogde resultaten die in het activiteitenplan zijn beschreven. Het maximale uurtarief is € 100,00, inclusief overhead en exclusief BTW.

Tip bij het maken van een goede begroting: Werk vanaf het begin samen met uw controller.

Activiteiten begroot voor 2022 (zie Exceloverzicht nummering overeenkomstig activiteitenoverzichten en zowel subsidie als co-subsidie ingevoegd, tevens onderscheid 5/12 2022 en 7/12 2023)

* 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.