

Nationaal programma onderwijs

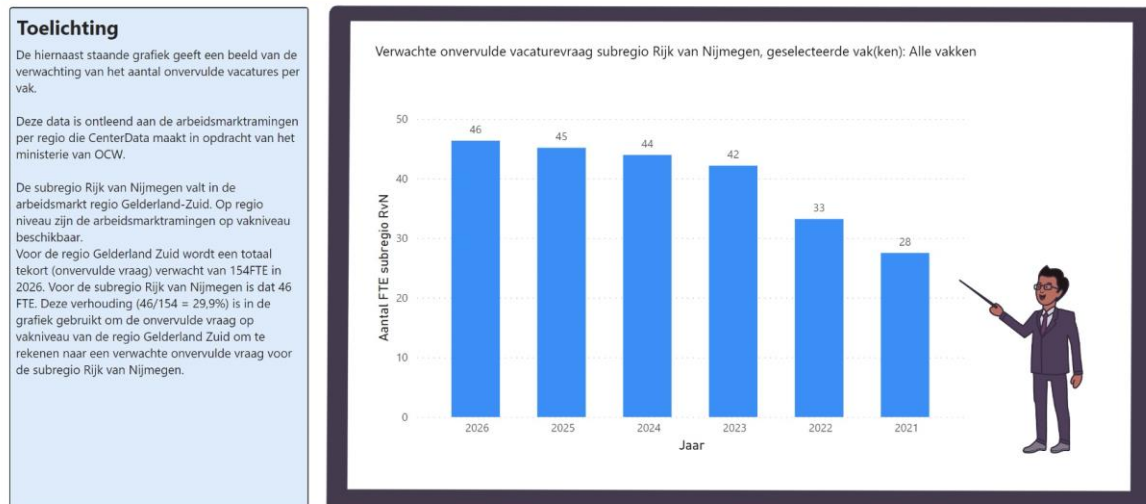
Samen boeien, binden en behouden

van docenten in Nijmegen voor duurzaam, gegarandeerd goed voortgezet onderwijs!

Hoe groot is het probleem?

In Nijmegen spelen er momenteel drie cruciale uitdagingen voor VO scholen:

1. mentale problemen onder leerlingen (en hun motivatie om te leren);
2. door Corona opgelopen leervertragingen;
3. oplopende capaciteitstekorten docenten *door de groeiende omvang van het aantal onvervulbare vacatures (zie afbeelding 1)*



Afbeelding 1: Power BI weergave regionale strategische personeelsplanning Rijk van Nijmegen. Let op: de gemeente Nijmegen is goed voor +/- 85% van de onvervulde vacaturevraag binnen de subregio Rijk van Nijmegen.

Essentieel om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, is de beschikbaarheid van genoeg en goede docenten (lees uitdaging 3). *Het grootste risico daarbij voor Nijmegen is ongewenste uitstroom van docenten.* Dit mede in het licht van een dalende toevoer van nieuwe docenten in de nabije toekomst.

Daarom wil VO Nijmegen hoog inzetten op het samen boeien, binden en behouden van onderwijsprofessionals (incl. oop) voor de Nijmeegse VO scholen. Focus op behoud van docenten kan scholen behoeden voor het verergeren van de problematiek en ze sterker maken om huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

Beschrijving van de partners betrokken bij het project

De opdrachtgevers, ofwel deelnemende VO scholen, zijn:

- @voCampus
- Stichting Voortgezet Montessori Onderwijs Nijmegen
- Pro College
- Yuverta VMBO
- Havo Notre Dame
- Karel de Grote College

@voCampus is penvoerder en dient de subsidie aanvraag in namens de zes schoolbesturen. heeft i.o.v. de penvoerder de subsidie aanvraag opgesteld en is voor de gemeente Nijmegen de formele contactpersoon voor het project.

Partner in de hoedanigheid van docentenopleidingen zijn:

- Hogeschool Arnhem Nijmegen, faculteit Educatie
- Radboud docentenacademie

Partner algemeen (belanghebbende en subsidieverstrekker):

- Gemeente Nijmegen

Doel van het project

Hoofddoel: samen boeien, binden en behouden (bbb) van docenten die werkzaam zijn op de VO-scholen in de gemeente Nijmegen.

Protectdoelen:

- Verkrijgen accuraat lokaal en schoolgericht inzicht in vertrekmotieven van docenten door het uitvoeren van een retrospectief en prospectief uitstroomonderzoek.
- Deze inzichten i.c.m. voorhanden zijnde lokale- en landelijke inzichten vertalen naar:
 - concrete en actuele beleids- en sturingsinformatie, lokaal en per school;
 - pragmatische processen en interventies die toegepast kunnen worden om behoud van docenten duurzaam te stimuleren.
- Advies geven over en (gezamenlijk met de scholen) implementeren en aanscherpen van werkprocessen en interventies voor continue bevordering van behoud.
- Analyseren en evalueren van deze processen en interventies, en gezamenlijk met de scholen inrichten van een continue kwaliteitsverbetercyclus.

Projectresultaten:

- Rapportage met accuraat inzicht in uitstroomredenen regionaal en landelijk.
- Adviesrapport inrichten/verbeteren processen/interventies ter bevordering van b,b,b docenten.
- Elke deelnemende schoolorganisatie heeft toegang tot een eigen dashboard waarin de eigen, de regionale en de landelijke resultaten te vinden zijn.
- Geïmplementeerde schoolspecifieke en regionale processen en interventies.
- Continue kwaliteitsverbetercyclus ter bevordering van behoud van docenten.

NB: door de groeiende omvang van het aantal on vervulbare vacatures in Nijmegen neemt ook de vraag naar inzicht over uitstroom toe. Om die reden starten we dit project. Hiermee willen we alle Nijmeegse VO scholen inzicht geven in de vertrekredenen van hun personeel, zodat zij (operationeel, tactisch en strategisch) kunnen sturen op het beperken van ongewenste uitstroom.

Projectfasen en werkzaamheden

Fase	Resultaat	Door (acties)
Voorbereiding		
	Gedragen project en GO vanuit opdrachtgever.	Betrekken bij plannen, expliciet vragen akkoord.
Test		
	Onderzoekstool beschikbaar.	Bouwen van het onderzoekstool, bijv. vragenset.
	Helder beknopt rapport met specifieke uitstroominformatie van de deelnemende VO-scholen als geheel in de regio Nijmegen en per deelnemende school, in relatie tot getraceerde afwijkingen van de landelijke onderzoeken.	Verrichten van beknopt aanvullend (exit-) onderzoek van docenten die de afgelopen 3 jaar de schoolorganisatie hebben verlaten.
	Helder beknopt rapport met mogelijke toekomstige uitstroominformatie over eventuele oorzaken van verloop vanwege de instroom en doorstroom van docenten of potentieel toekomstig verloop uitgesplitst naar elke school.	Verrichten van beknopt aanvullend onderzoek door een analyse van de instroom en doorstroom. Dit vindt plaats door het bevragen van onlangs gestarte docenten en langer in dienst zijnde docenten, cq. reeds bestaande medewerkerstevredenheidsrapporten te analyseren met als invalshoek verloop.
	Overzicht van de meest passende interventies.	Op basis van analyses, een advies vanuit de projectgroep, waarbij wordt aangesloten op hetgeen al goed werkt binnen de VO-scholen (o.a. uitvraag) en op basis van keuzes/prioriteiten vanuit de scholen zelf.
	Gedragen implementatie(voorstel) / PvA voor de uitrol.	Betrekken van de deelnemende scholen bij het formuleren van het implementatietraject door inzet van lijnfunctionarissen, docenten en HR beleidsmedewerkers bij de implementatie.
Uitvoering		
	Dashboard. Ondersteuning bij implementatie.	Helder welke informatie relevant is, bronnen helder, ict beschikbaar om dashboard te bouwen Symbolische start van het implementatietraject. Inzet van een externe begeleider bij

		het uitrollen van acties. Opzetten van een onderlinge steunstructuur tussen de scholen (leerwerkgemeenschap / intervisie) voor tenminste de komende twee jaar.
	Aangepaste werkwijzen geïmplementeerd.	Uitvoer conform bovenstaande stappen.
Analyse		
	Borging van de aanpassingen. Beknopt advies per school t.a.v. het “retentiebeleid en -instrumenten” in relatie tot ander bestaand beleid en de overige personeelsinstrumenten binnen de eigen school.	Een quickscan te verrichten binnen elke school t.a.v. beleid en alle personeelsinstrumenten van betreffende school. Dit om helder te krijgen in hoeverre die instrumenten de doelstelling ondersteunen of belemmeren. Een zogenaamde check van de “verticale en horizontale fit”. Tezamen vaststellen van eventuele nieuw gedragscomponenten ter versterking om de doelen te realiseren. Monitoren van de resultaten door de scholen zelf, binnen een voor de scholen eenduidig format. Regelmatig communiceren binnen de scholen over bereikte resultaten. Resultaten expliciet vieren.
	Evaluatie.	Per jaar twee tussenevaluaties van het project op het gebied van resultaten, afwijkingen van de tijdsplanning, investeringen, efficiëntie, uitvoeren veranderingsactiviteiten, duurzaamheid. Eindevaluatie van het project op bovengenoemde aspecten.

Projectorganisatie en verantwoordelijkheden

Projectteam

Het projectteam is verantwoordelijk voor de coördinatie en uitvoering van het project.

Het project team wordt gevormd door _____ (Projectleider), _____, _____ en _____.

Projectleider

De projectleider is aanspreekpunt voor betrokkenen in het project en zorgt samen met de andere projectteamleden en de kerngroep voor de uitvoering van het project. De rol van projectleider wordt vervuld door _____ De opdracht voor de projectleider is als volgt:

- Uitbreiden, verbinden en bestendigen reeds bestaande schooleigen en regionale projecten rondom BBB;
- Deelprojecten initiëren, opzetten en uitvoeren die werken aan de beoogde kwalitatieve en kwantitatieve doelen omschreven in de NPO aanvraag;
- Sturen op tijd, geld, kwaliteit, informatie en organisatie van het project;
- Delegeer projecttaken op basis van de individuele sterke punten, vaardigheden en ervaringsniveaus van medewerkers (interne aanjagers/ experts → projectteam- en kerngroep leden) uit de scholen;
- Volg de prestaties van het project, met name om de succesvolle verwezenlijking van korte- en lange termijn doelstellingen te analyseren en te delen;
- Verwezenlijk de begrotingsdoelstellingen en pas beperkingen van de projecten aan op basis van een financiële analyse. (In samenwerking/samenspraak met het hoofd Financiën van de penvoerder).
- Voortdurend nagaan hoe de samenwerking en het uiteindelijke doel specifiek passen bij de al geformuleerde visie, doelstellingen en ambities van de schoolorganisaties.
- Betrek personen uit de schoolorganisaties die concreet te maken hebben met de doelgroep/opdracht en die baat hebben bij meer samenwerking.
- Zet ambassadeurs van binnen en buiten de schoolorganisaties in om raakvlak met doelstellingen van interne urgentie inzichtelijk te maken.
- Het vroegtijdig formaliseren van regionale werkafspraken en werkprocessen (i.s.m. de NPO-partners). Dit is een belangrijke stap in het overstijgen van een niveau van een tijdelijk project.
- Verkennen voors en tegens oprichting concreet orgaan na 2022-2023, waarin de Nijmeegse samenwerking t.a.v. BBB expliciet is vormgegeven. Hiermee geef je de samenwerking structureel vorm in de uitvoering.
- Verantwoording NPO subsidie richting gemeente Nijmegen.

eigenaar van bureau HR Ontwikkeling en Strategisch HR adviseur. HR ontwikkeling onderscheidt zich met project en trajecten in de geest van 'aanpak lerarentekort': van buiten naar binnen, verbindend, data gedreven, gericht op innovatie, kritische blik, gericht op aansluiting bij wat al goed gaat. Als projectleider zal hij bijdragen aan het opzetten en uitvoeren van het project vanuit specifieke kennis over sHRM, VO, Regionale aanpak personeelstekort, HR-analytics, relatiebeheer, programma- en verandermanagement, controlling en zijn Nijmeegse en landelijke onderwijs netwerk. Het team van HR ontwikkeling bestaat verder nog uit een Junior HR medewerker en een Senior Hrm adviseur (expert op gebied van reorganisaties en veranderekunde).

Kerngroep

De kerngroep, ook wel leerwerkgemeenschap genoemd, voert tezamen met het projectteam het project uit. De kerngroep is cruciaal om het project vanuit inhoudelijke en procesmatige kant te ondersteunen en het project daarmee tot een succes te maken. Vandaar dat een actieve bijdrage wordt gevraagd van elk van de deelnemende VO scholen.

De regiegroep

De regiegroep voert de regie over het project. Zij monitort periodiek. De regieroepe wordt gevormd door en één afgevaardigde vanuit de Nijmeegse VO eenpitters.

Begroting en financiële borging

2022

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten NPO-gelden/ Co-fin	Licht toe: p*q materiaal inhuur
(Door)ontwikkelen van regionaal informatiepunt voor uitstroomredenen Nijmegen VO (bijv. dashboard)	16.110	€109,- * 100 uur (inhuur externe incl. btw) 5.210,- (software etc. incl. btw)
De ontwikkeling van een 'infrastructuur van begeleiding' die voorkomt dat we met fluctuaties op de arbeidsmarkt weer nieuwe onderzoeken of maatregelen moeten bedenken. NB: pilot met 5 vakdocenten (VMBO – praktijk)	72.500	55*(200*5) (docenturen) 100*(25*5) (opleidersuren → HAN)
Projectteam (inclusief projectleider)	34.910	en
Fase 1 t/m 4		
Kerngroep (Leerwerkgemeenschap)	32.300	85 * 20 (1 HR beleidsmedewerker per school – 19 personen)
	24.225	85 * 15 (1 schoolleider per school – 19 personen)
	6.600	55 * 10 (2 docent per schooltype – Praktijkonderwijs; VMBO; MAVO; HAVO; VWO en Speciaal Voortgezet Onderwijs Praktijkonderwijs; VMBO; MAVO; HAVO; VWO en Speciaal Voortgezet Onderwijs
Fase 1 t/m 4		12 personen) NB: docenten uit verschillende leeftijdscategorieën.
Regiegroep		
Fase 1 t/m 4	1.440	90 * (8*2) (+ één afgevaardigde vanuit de Nijmeegse VO eenpitters)
Expertiseschil (daar waar nodig)	8.720	109 * 80 (inhuur externe incl. btw)
Fase 1 t/m 4		
Onvoorzien	11.160	
Totale kosten 2022	207.965	
NPO-gelden	150.000	
Cofinanciering in uren	57.965	

2023

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten NPO-gelden/ Co-fin	Licht toe: p*q materiaal inhuur
----------------------------------	---	--

Ontwikkelen van regionaal informatiepunt voor uitstroomredenen Nijmegen VO (bijv. dashboard)	25.000	€109,- * 160 uur (inhuur externe incl. btw) 7.560,- (software etc. incl. btw)
De ontwikkeling van een 'infrastructuur van begeleiding' die voorkomt dat we met fluctuaties op de arbeidsmarkt weer nieuwe onderzoeken of maatregelen moeten bedenken. NB: o.a. pilot met 5 vakdocenten (VMBO – praktijk)	145.000	55*(400*5) (docenturen) 100*(50*5) (opleidersuren) → HAN)
Projectteam (inclusief projectleider)	85.260	en .
Fase 1 t/m 4		
Kerngroep (Leerwerkgemeenschap)	64.600	85 * 40 (1 HR beleidsmedewerker per school – 19 personen)
	48.450	85 * 30 (1 schoolleider per school – 19 personen)
Fase 1 t/m 4	13.200	55 * 20 (2 docent per schooltype – Praktijkonderwijs; VMBO; MAVO; HAVO; VWO en Speciaal Voortgezet Onderwijs Praktijkonderwijs; VMBO; MAVO; HAVO; VWO en Speciaal Voortgezet Onderwijs 12 personen) NB: docenten uit verschillende leeftijdscategorieën.
Regiegroep		
Fase 1 t/m 4	2.880	90 * (16*2) (+ één afgevaardigde vanuit de Nijmeegse VO eenpitters)
Expertiseschil (daar waar nodig)	17.440	109 * 160 (inhuur externe incl. btw)
Fase 1 t/m 4		
Onvoorzien	14.100	
Totale kosten 2023	415.930	
NPO-gelden	300.000	
Cofinanciering in uren	115.930	

Penvoerderschap

Aanvragend schoolbestuur:

Schoolbestuur: @voCampus

Bevoegd gezag nummer: 41285

Naam tekenbevoegde: Dhr. H. Elbers

Handtekening:

Naam lid regiegroep: Dhr. R. Bertram (conrector a.i. bij Dominicus College
voorheen directeur bestuurs- en service bureau
@voCampus)

Handtekening: