



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

# Format plan van aanpak Onderwijsregio's

Subsidieregeling Onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag voor de subsidieregeling Onderwijsregio's 2024.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat wij na indiening van uw aanvraag u vragen uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

## Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen en lerarenopleidingen samen om te zorgen voor voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel. In het plan van aanpak beschrijft u activiteiten die zich richten op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de onderwijsregio.

Indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag wordt in het plan van aanpak ook beschreven welke activiteiten zich richten op het komen tot een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak.

Alle deelnemers binnen de onderwijsregio moeten de subsidieaanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Hiervoor kunt u ons format ondertekenblad gebruiken.

Het plan van aanpak wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

## Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 9 van de regeling Onderwijsregio's 2024. Beschrijf in ieder geval:

- de onderwijsregio met een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkten die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;
- activiteiten gericht op het bereiken van doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel;
- de uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden binnen opleidingsscholen binnen de onderwijsregio die werken conform het Kwali-teitskader Samen Opleiden en Inductie als bedoeld in artikel 1 van de Regeling tege-moetkoming kosten opleidingsscholen 2019;
- activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering;
- de wijze waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen;
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld;
- de aanstelling van een projectleider ter uitvoering van het plan;
- op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onder-wijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een aanstelling in het onderwijs;
- op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven
- indien een invalpool onderdeel uitmaakt van een onderwijsregio, worden de activitei-ten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van de invalpool opgeno-men; en
- indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.



## Beschrijving van de regio

*Geef een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;*

De onderwijsregio Twente-Achterhoek-Salland kenmerkt zich door een regio te zijn waar met behulp van Samen Opleiden & Professionaliseren en de regionale aanpak personeelstekort intensief wordt samengewerkt. In deze regio bestaan verschillende partnerschappen voor Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). AOS-ON (erkend in 2009), Part2 (erkend in 2019) en aspirant partnerschap PILOTS (aanvraag in 2021). In deze partnerschappen wordt samengewerkt met de HAN Academie Educatie, Radboud Docenten Academie, Windesheim en Universiteit Twente ELAN. Deze opleidingsinstituten zijn vertegenwoordigd in de regionale educatieve allianties (REA) Zuidoost-Nederland en Oost werkt.

De partnerschappen zijn goed op weg in het realiseren van de ambitie om in deze onderwijsregio alle toekomstige leraren in het VO en MBO op te leiden via het concept van Samen Opleiden & Professionaliseren. Dit ambitieniveau wordt versterkt door de verbinding met de regionale aanpak leraren- en personeelstekort. Sinds 2018 werken diverse besturen in het voortgezet onderwijs samen binnen VOTA (Voortgezet Onderwijs Twente Achterhoek). Gestart is met een loopbaancentrum dat is omgevormd naar een integrale samenwerking, gericht op de regionale onderwijsarbeidsmarkt. Met behulp van de middelen van de regionale aanpak personeelstekort (RAP) is de samenwerking uitgebreid met het ROC van Twente, zeven scholen van Stichting Carmel College, Attendiz, Het Noordik en Reggesteyn. Het Zone.College participeert hier nog niet in. In 2024 zal worden onderzocht of en zo ja de verbinding met het Groene Onderwijs wordt gemaakt.

In onderstaande tabel zijn de deelnemende partijen per partnerschap weergegeven.

<b>SO&amp;P</b>	<b>Scholen / RAP /VOTA</b>	<b>Opleidingsinstituten / REA</b>
AOS-ON	Bonhoeffer College, Carmel College Salland, Het Erasmus, Het Assink, Staring College, Twents Carmel College.	HAN Academie Educatie, Radboud Docenten Academie, Windesheim, Universiteit Twente ELAN. REA: RA-ZON en Oost werkt.
PART2	Marianum, Scholengroep Carmel Hengelo, Pius X, Canisius, ETTY Hillesum Lyceum, Het Noordik, ROC van Twente.	Windesheim, Universiteit Twente ELAN. REA: Oost werkt.
PILOTS	Het Stedelijk, OSG Hengelo, CSG Reggesteyn, De Waardenborch, Attendiz (VSO-diplomagericht).	Windesheim, Universiteit Twente ELAN. REA: Oost werkt.

In onderstaande afbeelding is de afbakening van de regio weergegeven. In 2024 zal de afbakening verder worden afgestemd met omliggende regio's.



De bestuurders van deze regionale samenwerking – vertegenwoordigd in de RAP, REA's en in de partnerschappen SO&P – willen samenwerken om inhoud te geven aan de maatschappelijke opgave om voldoende en kwalitatief hoogwaardig onderwijspersoneel te werven, matchen, op te leiden, te begeleiden en te professionaliseren. In deze onderwijsregio zijn relevante verbindingen aanwezig. Bij het samenwerken gericht op arbeidsmarkt-vraagstukken ontwikkelen we een gezamenlijke kwaliteitscultuur gericht op verbeteren en verantwoorden. En creëren we een gezamenlijke kennisinfrastructuur door kennisontwikkeling en kennisdeling.

### Onderwijsarbeidsmarktsituatie in de regio<sup>1</sup>

Binnen VOTA is in 2020 gestart met het in kaart brengen van de onderwijsarbeidsmarktsituatie door middel van een regionale Strategische Personeelsplanning (SPP) voor de samenwerkende besturen en door gebruik te maken van de gegevens van Centerdata. Gedurende de komende jaren gaat een grote groep zestigers met pensioen, waarbij veel kennis en expertise verloren gaat.

Tussen 2022 en 2027 verdwijnt 10% van de werkgelegenheid in de regio Twente.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Landelijk	60.092	60.248	59.958	59.470	59.014	58.442
Twente	2.180	2.134	2.079	2.030	1.987	1.948
Regio Zwolle	2.175	2.168	2.151	2.124	2.101	2.073
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2.439	2.443	2.430	2.400	2.364	2.322
Achterhoek	764	739	715	699	689	677

Procentuele afname in Twente is ca. 10%. De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek waar sprake is van een vergelijkbare daling van

<sup>1</sup> Bron: De arbeidsmarkt voor leraren VO 2022-2027 – regio Drenthe/Overijssel

11%. De gemeenten Raalte (de Regio Zwolle), Deventer (Stedendriehoek) kent een daling van om en nabij de 5%.

De vervangingsvraag betreft alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Landelijk	3.794	3.258	3.577	3.685	3.602	3.398
Twente	148	134	138	135	128	118
Regio Zwolle	108	103	113	120	114	106
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	141	125	140	143	144	140
Achterhoek	68	63	61	58	53	51

Procentuele afname in Twente is ca. 20%. De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek waar sprake is van een vergelijkbare daling van 20%. Bij de gemeenten Raalte is sprake van een daling van ca. 2%, bij Deventer een daling van ca. 1%.

De regio Twente kent een hogere vervangingsvraag dan het landelijk gemiddelde. De vervangingsvraag dient met instroom opgevangen te worden. In onderstaande tabel is de verwachte instroom, landelijk en voor de regio Twente, weergegeven.

Procentuele afname in Twente is ca. 10%. De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek blijft de verwachte instroom stabiel 0%. Bij de gemeente Raalte is sprake van een daling van ca. 26%, bij Deventer van ca. 36%.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Landelijk	3.550	3.303	3.263	3.184	3.072	2.878
Twente	89	88	83	83	82	80
Regio Zwolle	109	99	96	93	88	81
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	157	131	126	116	108	101
Achterhoek	40	37	38	39	40	40

In onderstaande tabel is de onvervulde werkgelegenheid, landelijk en voor de regio Twente, weergegeven.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Landelijk	2.034	2.144	2.169	2.180	2.256	2.203
Twente	47	47	48	50	54	53
Regio Zwolle	55	52	53	53	55	53
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	77	74	75	72	71	69
Achterhoek	24	26	25	27	29	29

Procentuele toename in Twente is ca. 13%. De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek waar sprake is van een vergelijkbare daling van 21%. De gemeenten Raalte 4%, Deventer kent een daling van omme nabij de 10%.

#### Onvervulde werkgelegenheid per vak

De onvervulde werkgelegenheid per vak is ook bekend. De twee vakken waarop de onvervulde werkgelegenheid veruit het hoogst is, zijn wiskunde en Nederlands. Uitgaande van 2027 volgen daarna Frans, Duits, natuurkunde, scheikunde en informatica. VOTA heeft op basis van deze prognoses en de gegevens van SPP gekozen voor een planmatige aanpak door de benoeming van een instroommakelaar (zie paragraaf 2.2. Begeleiden zij-instromers en starters).

## Plan van aanpak

*Onderstaand zijn de activiteiten kort beschreven die de onderwijsregio gaat uitvoeren om de doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel te bereiken. Ook is uitgewerkt hoe de onderwijsregio tot de realisering van een gezamenlijke invalpool wil komen.*

Per thema zijn de activiteiten uitgewerkt om de beoogde doelen te bereiken:

### Werven

VOTA kent een gezamenlijke vacaturesite en onderwijsloket waar het afgelopen jaar 469 vacatures op zijn geplaatst (<https://vota.nl/>). Afstemmen van de formatieplanning van de scholen om tijdig te kunnen werven op de schaarstevakken en de werkgelegenheid (tijdelijk personeel) voor de regio te behouden (zie matchen). Potentiële leraren krijgen de mogelijkheid om via het traject "zin in lesgeven" kennis te nemen van wat het vak van leraar inhoudt. Ook wordt via het onderwijsloket (de instroommakelaar) kandidaten gematcht met de werkplekken op de scholen.

### Matchen

Op basis van de SPP vindt jaarlijks in de periode februari tot juni formatie-overleg plaats tussen de besturen over de vrijkomende vacatures, aanwezige over-formatie en hoe tijdelijk personeel voor de regio behouden kan blijven. De HRM'ers overleggen tussentijds en frequent over lastig vervulbare vacatures.

### Opleiden

Alle partnerschappen in onze onderwijsregio werken samen met (dezelfde) opleidingsinstituten. Binnen ieder partnerschap wordt geïnvesteerd in een integrale leeromgeving, waarbij (aanstaande) leraren zich breed kunnen oriënteren op het beroep. Uitgangspunt is dat scholen en instituten intensief samenwerken om theorie en praktijk betekenisvol te verbinden (zie hierna: begeleiden zij-instromers en starters). In de leeromgeving wordt gewerkt met een samenhangend curriculum, waardoor de aanstaande leraar ruimte en mogelijkheden krijgt om zich te ontwikkelen als professional. Leraren worden opgeleid in de driehoek bestaande uit de lerende, opleiding en school. Het begeleidingstraject wordt in de driehoek zorgvuldig afgestemd op de individuele (aanstaande) leraar. De leerroute wordt op basis van de opleidingseisen, leervragen, leerdoelen en leeractiviteiten uitgestippeld.

### Professionaliseren

Sinds 1 november 2022 loopt de pilot van het professionaliseringsplatform van VOTA. Het betreft hier een pilot met de Onderwijsacademie, twee VO-besturen en het ROC. Doelstellingen van de pilot zijn onder andere gericht op het verbreden van het professionaliseringsaanbod voor medewerkers, het aansluiten bij de behoeften van medewerkers en het mogelijk maken van kruisbestuiving tussen schoolbesturen. De eerste ervaringen zijn positief en de verwachting is dat een structureel professionaliseringsplatform gestalte zal krijgen. De besluitvorming is op 31 oktober 2023. Na een positief besluit over het oprichten van een professionaliseringsplatform wordt de lijn uitgelegd richting opleidingsinstituten. Met hen wordt dan overlegd op welke wijze en met welk aanbod zij op het platform willen deelnemen.



Het komend jaar zal voor de werknemers een scholingsaanbod (structureel karakter) worden opengesteld, gericht op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

#### Begeleiden zij-instromers en starters

Per 1 mei 2023 is de instroommakelaar gestart die de besturen en kandidaten ondersteunt bij het realiseren van opleidingsplekken, het werven van kandidaten en het overleg met de opleidingen voor de geschikte opleidingsroute van zij-instromers (in beroep en in opleiding). Daarnaast zijn afspraken gemaakt over de inductietrajecten om in de onderwijsregio een aantrekkelijk klimaat voor starters te creëren.

*Beschrijf hoe de onderwijsregio ervoor gaat zorgen dat 100% van de studenten en zij-instromers wordt opgeleid op opleidingsscholen in de onderwijsregio? De opleidingsscholen werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, zie artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019.*

Binnen onze onderwijsregio zijn drie partnerschappen actief in verschillende fasen van ontwikkeling. De erkende partnerschappen AOS-ON en Partnerschap 2 organiseren in 2024 een ontwikkelingsgerichte peer review. Hiermee tonen beide partnerschappen aan dat de basiskwaliteit op orde is en dat er gewerkt wordt met ontwikkelambities ten aanzien van Samen Opleiden en Inductie.

Het aspirant partnerschap PILOTS werkt aan het realiseren van de basiskwaliteit conform het kwaliteitskader. De erkenning van dit partnerschap staat gepland in het voorjaar van 2025 door middel van een beoordelingsgerichte peer review.

Onderling wisselen de partnerschappen kennis en expertise uit t.a.v. het optimaliseren van de kwaliteitscultuur vanuit visie op leren, de beroepsbeelden, de mogelijkheden tot leren in de leeromgeving en het samen slimmer organiseren van SO&P.

In onze onderwijsregio werken we met een regionaal dekkend netwerk voor studenten en zij-instromers. Waardoor studenten van Windesheim, HAN Academie Educatie, Universiteit Twente en Radboud Docenten Academie 100% geplaatst en opgeleid worden met behulp van een gezamenlijk en integraal werkplekcurriculum.

Naast onze instituutpartners in de samenwerkingsverbanden voor Samen Opleiden & Professionaliseren is onze leeromgeving en begeleidingsstructuur beschikbaar voor studenten van lerarenopleidingen buiten de partnerschappen (bijv. Saxion, RUG, HU etc.) en het opleiden van onderwijsprofessionals. Bijvoorbeeld in de rol van onderwijsassistent of instructeur waarbij (deels) wordt lesgegeven zonder eindverantwoordelijkheid.

Met al onze opleidingspartners gaan wij in de onderwijsregio kwaliteitsafspraken maken wat betreft plaatsing, begeleiding, samenhangende leeromgeving en toekomstgericht opleiden voor de arbeidsmarkt.

*Welke activiteiten gaat u uitvoeren gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hoe dragen deze activiteiten bij aan de verdere professionalisering van deze leraren en schoolleiders?*

De partnerschappen hanteren het partnermodel, waarin instituten en scholen samen verantwoordelijk zijn voor het opleiden van aanstaande docenten. Door betekenisvolle leerwerkplekken, een goede begeleidings- en beoordelingssystematiek en een

onderzoekende schoolcultuur bieden de partnerschappen een uitdagende leeromgeving. Zowel docenten in opleiding, docenten in het inductietraject en docenten in blijvende ontwikkeling worden ondersteund door professionaliseringsactiviteiten.

In verschillende gremia (schoollocatie, schoolinstelling, partnerschap, schoolbestuur, opleidingsinstituut) wordt de begeleiding van startende leraar en schoolleiders in beleid en uitwerking vormgegeven.

In onze onderwijsregio worden op termijn gefaseerd activiteiten gezamenlijk georganiseerd voor deze twee doelgroepen. Activiteiten die verder bouwen op ontwikkelingen die nu al gaande zijn. Met name als het gaat om het professionaliseren van directe begeleiders van startende leraren en schoolleiders, het netwerken van starters, het opleiden van aspirant schoolleiders en het aanbieden van leerwerkplekken om schoolleider te worden.

Van belang is dat er in iedere schoolcontext begeleidingsarrangementen zijn die bestaan uit meerdere activiteiten. Hierbij wordt verbinding gelegd tussen theorie en praktijk. De begeleidingsarrangementen bevatten formeel en informeel leren. In de onderwijsregio kan gedacht worden aan de combinatie van een opleiding, cursus of training (formeel). Coaching en/of intervisie en gesprekken met collega-starters (netwerken). En door het leren tijdens het werken de ruimte te geven (informeel) onder begeleiding van een (externe/bovenschoolse) coach.

De begeleiding voor startende schoolleiders richt zich in eerste instantie op people management en onderwijskundig leiderschap. Denk met name aan professionalisering van leraren, lesobservatie en feedback, het stimuleren van samenwerking tussen leraren en data-geïnformeerd werken om de kwaliteit te verbeteren. Op termijn kan worden gedacht aan andere activiteiten als kennisdeling, intervisie organiseren tussen scholen om de samenwerking verder te stimuleren.

*Welke activiteiten gaat de onderwijsregio uitvoeren om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen:*

In de onderwijsregio ontbreekt nog een enkele VO-school als samenwerkende partner. Met hen wordt actief overleg gevoerd en gestimuleerd om aan te sluiten bij de onderwijsregio Twente-Achterhoek-Salland. Met de groencolleges in het VO en MBO vindt nadere afstemming plaats over deelname of het volgen van een eigen koers. Via de partnerschappen zijn alle lerarenopleidingen vertegenwoordigd.

In de onderwijsregio ontbreekt op dit moment Saxion als samenwerkingspartner en als opleidingsinstituut in de regio. Binnen Saxion worden de Tweedegraadslerarenopleidingen verzorgd door Saxion Next (ca. 200 studenten). Saxion Next is een particuliere hogeschool voor beroepsonderwijs. Studenten kunnen hun lerarenbeurs of zij-instroomsubsidie inzetten voor hun opleidingen. Saxion onderzoekt op dit moment de mogelijkheden om deze opleidingen bekostigd te krijgen. Als dat lukt dan worden zij onderdeel van de Academie voor Pedagogiek en Onderwijs (APO) van Saxion. Met Saxion vindt overleg plaats over:

- de instroom van studenten naar stage- en werkplekken in de regio via de instroommakelaar;
- de omzetting van de private opleiding naar een publieke opleiding.

Het PO en het VO in de regio hebben zich beide als afzonderlijke onderwijsregio aangemeld. Er bestaan grote verschillen tussen het PO en het VO. In kalenderjaar 2024 voeren beide onderwijsregio's gesprekken met elkaar om de eventuele samenwerking op deelthema's vorm te geven.

*Beschrijf de wijze waarop u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen:*

Binnen de RAP en binnen SO&P bestaan op dit moment verschillende netwerken en werkgroepen die zich bezig houden met werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Om het werken vanuit één kolom (werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren) in de onderwijsregio te kunnen realiseren, stellen we een gemeenschappelijke werkagenda voor. In de werkagenda worden doelen en actielijnen vastgesteld die in samenhang gerealiseerd gaan worden.

Van belang is om de huidige activiteiten in netwerken en werkgroepen met elkaar in lijn te brengen en versterken. Met behulp van de bestuurstafel, de projectleiding en ontwerp-groepen wordt met behulp van een cyclische kwaliteitsaanpak lerend gewerkt, verbeterd en verantwoord.

*Geef aan wie de projectleider wordt voor de uitvoering van dit plan van aanpak :*

Vanaf de start van de onderwijsregio (april 2023) tot de vormgeving van een onderwijsregio per 1-1-2024 wordt gewerkt met de huidige projectleiding van VOTA en de partnerschappen. In de vergadering van de bestuurstafel in december 2023 (zie bijlage I "voorstel werkstructuur en aanpak onderwijsregio") zal een besluit worden genomen over de projectleiding. Naar verwachting zal die bestaan uit een vertegenwoordiger van de onderwijsarbeidsmarkt en een vertegenwoordiger van de partnerschappen voor Samen Opleiden & Professionaliseren.

*Beschrijf op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs?*

De onderwijsregio kent via VOTA.nl al een onderwijsloket. Via dit loket kan potentieel onderwijspersoneel de nodige informatie vinden over de verschillende opleidingsroutes. De instroommakelaar is binnen het loket de eerste schakel. Belangstellenden kunnen een intake krijgen, begeleid worden naar een oriëntatie- of stageplek, wegwijs gemaakt in de opleidingsroutes, werkplekken etc. Na een jaar wordt geëvalueerd of de inzet van de instroommakelaar kan worden uitgebreid en versterkt.

*Geef aan op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven:*

In bijlage I "voorstel werkstructuur en aanpak onderwijsregio" is uitvoerig beschreven op welke wijze in de onderwijsregio de governance vorm zal worden gegeven.

*Indien een bovenbestuurlijke vervangingspool onderdeel uitmaakt van de onderwijsregio beschrijft u hieronder de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand*

*houden van deze invalpool:*

In het voortgezet onderwijs bestaat nog geen bovenbestuurlijke vervangingspool. VOTA – voorganger van de voorloper – heeft in 2021 de nodige financiële en personele analyses gemaakt om tot de realisatie van een vervangingspool te komen. Voor de besturen was het toen te risicovol om tot een vervangingspool over te gaan. Het streven is nog steeds om te komen tot een vervangingspool. De besturen hebben de voorkeur uitgesproken om dit vorm te geven via een in te stellen centrale dienst in de zin van de WVO. Via de weg van een centrale dienst kunnen dan de benoemingen bovenbestuurlijk plaatsvinden.

De onderwijsregio ziet de meerwaarde van bovenbestuurlijke benoemingen en heeft het voornemen om met de subsidie voor de vervangingspool een experiment met een centrale dienst te starten. Een experiment waarbij de onderwijsregio de mogelijkheid (experimenteerwet) krijgt om personeel aan te stellen in een centrale dienst. Vanuit de centrale dienst worden dan de vervangingswerkzaamheden verricht voor de scholen. Is dit niet mogelijk dan huurt de regio juridische en arbeidsvoorwaardelijke expertise in om de totstandkoming van een bovenbestuurlijke vervangingspool in het voortgezet onderwijs vorm en inhoud te geven. Daarbij kan geput worden uit de ervaringen van het primair onderwijs waar de vervangingspools in de praktijk bestaan.

*Indien er sprake is van een sectorspecifieke aanvraag beschrijft u hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio:*

In de onderwijsregio is al sprake van een sectoroverstijgende regio door samenwerking in het VO en het MBO. Enkele keren per jaar voert de onderwijsregio Twente-Achterhoek-Oost Salland overleg met de RAP Twente (primair onderwijs) en de RAP Zwolle (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en MBO). Ook via de regionale platforms SO&P in Nijmegen en Zwolle vindt maandelijks uitwisseling plaats. Vanuit de onderwijsregio zal dit overleg in 2024 gecontinueerd worden.

Tijdens deze bijeenkomsten worden ontwikkelingen binnen de regio's en good practices gedeeld. Ook vindt afstemming plaats of op deelthema's nader kan worden samengewerkt. Denk aan centrale werving, vergroten belangstelling voor onderwijs.

## Integrale aanpak onderwijsarbeidsmarkt: *instroom, opleiden en professionaliseren*

<b>Project</b>	Voorloper onderwijsregio Twente-Achterhoek-Oost Salland
<b>Datum</b>	28 september 2023
<b>Van</b>	Vorbereidingsgroep (VB)
<b>Aan</b>	VOTA, AOS-ON, Partnerschap 2, Pilots
<b>Betreft</b>	<b>Aanpak en werkstructuur voorloper</b>

### 1 Algemeen

De onderwijsregio 'Twente-Achterhoek-Oost Salland' is één van de 27 voorlopers die van het ministerie van OCW een besluit hebben ontvangen om als voorloper te kunnen starten in de regio's Twente, Oost Salland en delen van de Achterhoek (Oost-Gelre, Lochem en Berkelland). Uit het overleg met de realisatie-eenheid komt het volgende naar voren:

- De voorlopers krijgen extra facilitering voor hun voortrekkersrol.
- Vanaf 1 januari 2024 wordt de bekostiging van RAP en SO&P gebundeld en ondergebracht in de onderwijsregio.

### 2 Uitgangspunt

Binnen de onderwijsregio stellen we voor een krachtige beweging in gang te zetten waarbij werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren integraal (vanuit één kolom) worden benaderd. Via een integrale aanpak worden de ontwikkelingen en activiteiten vanuit de onderwijsarbeidsmarkt (RAP) en Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) benaderd. Dit uitgangspunt is het vertrekpunt voor de toekomstige werk- en besluitvormingsstructuur.

### 3 Werkstructuur

Bij de vormgeving van de werkstructuur worden, naast de integrale benadering, de volgende eisen gesteld: beperk bestuurlijke drukte, realiseer slagkracht en richt de organisatie efficiënt in.

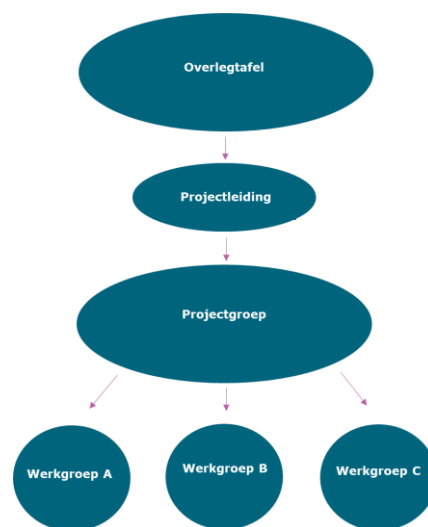
Op basis hiervan adviseren we te kiezen voor één bestuurstafel (bestuurlijke besluitvorming) waarin de betrokken schoolbesturen, opleidingen (instituten) en de beroepsgroep zijn vertegenwoordigd. Hierdoor is het mogelijk om de initiatieven van de RAP, SO&P en de Regionale Educatieve Allianties (REA) integraal te benaderen en besluiten te nemen voor de onderwijsregio. De deelnemers aan de bestuurstafel hebben mandaat voor het nemen van bestuurlijke besluiten ten aanzien van de projectbeheersing van de initiatieven die door de aangesloten besturen zijn geaccordeerd.

Ter ondersteuning van de bestuurstafel wordt een projectorganisatie ingericht waarin

concreet is uitgewerkt welke taken en verantwoordelijkheden er liggen op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Voor alle partijen moet duidelijk zijn welke beweging gaande is, wat we samen doen en welke doelen we hiermee willen bereiken. De projectorganisatie doet voorstellen met betrekking tot de realisatie en verantwoording van de gestelde doelen en beschikbare middelen.

De inrichting van de projectorganisatie wordt gebaseerd op het integrale uitgangspunt: werken en denken vanuit één kolom. Voor specifieke thema's worden werkgroepen geformeerd. De basis van deze werkgroepen zal veelal zijn oorsprong vinden binnen de huidige wijze van werken binnen de RAP en het SO&P (bestaande verworvenheden behouden).

*Beeld van de werkstructuur*



Een belangrijk uitgangspunt van het werken volgens deze structuur is transparantie, vertrouwen en gelijkwaardigheid tussen partijen. Om dit te uit te stralen zal worden gewerkt met penvoerderschap namens alle deelnemende partijen. De penvoerder van de onderwijsregio is ervoor verantwoordelijk dat de deelnemende partijen in de onderwijsregio meewerken aan kennisdeling, monitoring en evaluatie.

#### **4 Gefaseerde aanpak**

Om te komen van een gespreide wijze van werken tot een integrale aanpak adviseren wij een gefaseerde aanpak te volgen. We onderscheiden daarbij drie fasen:

- Fase 0 : de bestaande bestuurlijke structuren van VOTA en SO&P (onder andere vier bestuurlijke tafels)
- Fase 1 : de ontwerpstructuur zoals beschreven in paragraaf 3
- Fase 2 : realisatie en implementatie onderwijsregio

Fase 0 loopt in ieder geval tot 1 januari 2024. Op deze datum wordt de gewijzigde financiering ingevoerd. Het werken volgens de nieuwe **bestuurlijke** ontwerpstructuur start vanaf 1 januari 2024. De inpassing van de verschillende trajecten en werkprocessen

zal vanaf 1 januari 2024 op een zorgvuldige wijze en afhankelijk van de geldende opdracht en taken op een organische wijze plaatsvinden. Op 1 januari 2024 is er sprake van één bestuurlijke tafel. Binnen de projectorganisatie en activiteiten zullen de afstemming en samenwerking gedoseerd tot stand komen.

Fase 1 start 1 augustus 2024 of 1 januari 2025 (afhankelijk van voortgang en besluitvorming). In fase 2 krijgt de inhoudelijke samenwerking in de praktijk gestalte.

## 5 Van voorbereiding naar ontwerp

Het voorliggende voorstel is ontworpen door een smalle voorbereidingsgroep. Het voorstel is om de voorbereidingsgroep om te vormen tot een smalle en slagvaardige ontwerpgroep, die de bredere betrokkenheid monitort en borgt. De smalle ontwerpgroep legt zijn uitwerkingen ter beoordeling voor aan een brede ontwerpgroep. De brede ontwerpgroep vervult de rol van klankbordgroep).

Samenstelling ontwerpgroepen

Smalle ontwerpgroep (exclusief projectleiding)	Brede ontwerpgroep (exclusief projectleiding)
1 lid hbo 1 lid wo 1 lid mbo 2 leden VO	2 leden hbo 2 leden wo 1 lid mbo voorzitters partnerschappen (3x) voorzitter VOTA 1 lid VO 1 lid beroepsgroep vertegenwoordiging Realisatie-eenheid (adviseur)

De ontwerpgroepen (smal en breed) gaan op basis van het voorliggende voorstel aan het werk in het schooljaar 2023-2024.

De opdracht voor de ontwerpgroepen is onder meer:

- voorstel ontwerpen voor de inrichting van een bestuurlijke tafel;
- uitwerken van de governance binnen de nieuwe structuur (bestuurstafel);
- afhankelijk van de ontwikkelingen, de voorbereiding van de begroting (onder andere verdeling van de middelen) voor de onderwijsregio vanaf 2024 (korte en lange termijn);
- concretisering van de projectstructuur en rolverdeling. Beschrijven van een procesaanpak gericht op het verbeteren en verantwoorden van de doelstellingen ten behoeve van de onderwijsregio;
- met en van elkaar leren is een wezenlijk onderdeel in de gefaseerde vorming van de onderwijsregio (zie bijlage 1);
- het denken in én ontwikkelen van korte en lange termijn doelen;
- op activiteitsniveau snel naar co-creatie tussen RAP, SO&P en REA.

In bijlage 2 zijn door de vakbond AOb, vertegenwoordiger namens de beroepsgroep, diverse aandachtspunten genoemd die door de ontwerpgroepen bij de uitwerking worden betrokken.

## 6 Parallele voorbereidende processen

We adviseren bij de gefaseerde aanpak te kiezen voor een parallel proces. Vanaf september 2023 tot 1 januari 2024 lopen de volgende processen parallel:

- Besluitvormingsproces om te komen tot het werken en denken binnen één kolom (paragraaf 4).
- De ontwerpgroepen werken de onderdelen uit om te komen van voorbereiding tot ontwerp (paragraaf 5).

De projectleiding bewaakt de voortgang en de afstemming tussen deze twee processen.

Om de overgang van fase 0 naar 1 te bekrachtigen (formaliseren) wordt een breed bestuurlijk overleg georganiseerd in december 2023. Hier zal mogelijk besluitvorming plaatsvinden ten aanzien van financiering, begroting en te maken werkafspraken.

## 7 Besluitvormingsproces

De notitie "*Integrale aanpak onderwijsarbeidsmarkt: instroom, opleiden en professionaliseren*" is als concept vastgesteld in de voorbereidingsgroep. Het concept wordt ten behoeve van de voortgang in twee fasen aan de besturen aangeboden:

- Aan het begin van het schooljaar wordt alle partijen om een reactie gevraagd wat betreft de voorgestelde aanpak. Reflecties c.q. commitment op bijgaand voorstel kunnen binnen 14 dagen worden ingebracht (reflectiefase).
- Eind september 2023 – opmerkingen en aanvullingen zijn verwerkt of worden genoemd – wordt de notitie officieel aangeboden aan de vier bestuurstafels: VOTA, AOS-ON, Partnerschap 2 en PILOTS (besluitvormingsfase).

Aan de afzonderlijke bestuurstafels worden de volgende vragen gesteld:

1. Bent u akkoord met het voorgestelde uitgangspunt?
2. Bent u akkoord met de voorgestelde werkstructuur?
3. Bent u akkoord met de voorgestelde inhoudelijke en tijdfasering?
4. Bent u akkoord met de opdracht voor de ontwerpgroepen?

## Bijlage 1

### Inspiratiethema's

Het uitwerken van enkele proefprojecten die uitwisseling op organische wijze tussen verschillende gremia stimuleert. Denk aan een impuls voor het vergroten van de arbeidsmarkt en opleidingsplaatsen zij-instroom, professionalisering van georganiseerde begeleiders (schoolopleiders en werkplekbegeleiders), kennis/netwerkbijeenkomsten die raakvlakken hebben met flexibilisering, arbeidsmarkt en samen opleiden & professionaliseren.

We maken in de proefprojecten gebruik van feed-up, feedback en feedforward om de kwaliteitscultuur vorm te geven. De beroepsgroep krijgt hierin een uitgesproken stem. Hiermee geven we richtinggevende input om de tijdelijke structuur te transformeren in een bestendige en duurzame structuur voor deze netwerksamenwerking.



Ook wordt bij deze ontwikkelingen de vraag betrokken of er experimenteerruimte nodig is voor het realiseren van de beoogde doelen. In de "Notitie Onderwijsregio's maart 2023" is het aanvragen van experimenteerruimte als reële optie genoemd.

## **Bijlage 2**

### **Aandachtspunten vanuit de vakbond AOb als vertegenwoordiger van de beroepsgroep bij het ontwerpen van een onderwijsregio**

#### *Gelijkwaardige samenwerking besturen, opleidingen en beroepsgroep*

Het is van groot belang dat wij als vertegenwoordigers van de beroepsgroep in de regio, zowel in de planvorming als tijdens de uitvoeringsfase, een gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van bestuurders en opleidingen. Dit betekent dat we een formele plek krijgen in de besluitvorming (bijvoorbeeld deelname in de stuurgroep). Dit is wat ons betreft noodzakelijk om die gelijkwaardigheid te kunnen borgen.

#### *Relatie tot bestaande landelijke kaders*

Landelijke kaders zoals bevoegdheden, de cao-inzet en onderhandelingen en de CAO mogen niet ter discussie staan in de onderwijsregio's. De cao laat echter op een aantal terreinen ruimte om in de regio aanvullende afspraken te maken. Twijfel je erover of zaken botsen met de huidige cao of de cao-inzet? Vraag dan om advies bij de sectorbestuurder.

Experimenten met bijvoorbeeld bevoegdheden en onderwijstijd kunnen alleen uitgevoerd worden als deze voldoen aan de cao en de afspraken met de raden en toetsingskader en kaders vanuit de AOb.

#### *Concretisering AOb-inzet inhoudelijk*

Onderwijsregio's hebben de taak om op basis van hun regionale opgave plannen te maken en uit te voeren gericht op: werven (1), matchen (2), opleiden (3), begeleiden (4) en professionaliseren (5) van onderwijspersoneel.

#### 1) Werven

- Eén gezamenlijk publiek gefinancierd loket in de regio waar vacatures gebundeld zijn en waar geïnteresseerden voor een baan in het onderwijs terecht kunnen met vragen over onder andere de mogelijke opleidingen. Dit loket is gekoppeld aan het landelijke 'onderwijsloket'.

#### 2) Matchen

- Eén centraal loket in de regio (zie punt 1) waar zij-instromers zich kunnen melden en gekoppeld worden aan en in dienst gaan bij een school(bestuur) waar de juiste begeleiding van zij-instromers geborgd kan worden.
- Zichtbaar maken en stimuleren van ontwikkelmogelijkheden en kansen voor loopbaanpaden van zittend onderwijspersoneel, bijvoorbeeld naar een baan binnen een andere school of ander schoolbestuur die/dat beter bij hen past.

#### 3) Opleiden

- Stagevergoeding: verwijzen naar de cao-inzet. Dit is iets wat we op landelijk niveau willen afspreken. Voor de eindstage stimuleren dat een LIO-overeenkomst conform cao wordt toegepast.

- Betaald studieverlof voor zij-instromers: in de cao mbo en vo zijn hier afspraken over gemaakt. In het po nog niet. Tot die tijd kun je hier in de regio afspraken over maken.
- Groenpluk (studenten in opleiding al zelfstandig voor de klas) is niet wenselijk, maar in praktijk soms onvermijdelijk. Maak in dat geval afspraken om groenpluk te beperken [1] en de juiste begeleiding te borgen.

#### 4) Begeleiden

- Faciliteiten (taakuren) voor werkplekbegeleiders en begeleiders van startende leraren. Hierbij zo nodig eerst onderzoek laten uitvoeren in de regio om het aantal benodigde taakuren vast te stellen.
- Exitgesprekken voeren met onderwijspersoneel dat stopt, om zo meer inzicht te krijgen in hoe dit uitval voorkomen kan worden.

#### 5) Professionaliseren

- De in de onderwijsregio beoogde professionalisering sluit aan op de bij medewerkers geïnterviewde ontwikkelbehoefte. Aanbod dat op deze wijze en via kennisdeling van medewerkers tot stand komt binnen de aangesloten schoolbesturen is (digitaal) toegankelijk voor professionals in de brede regio.

#### *Verfijnen inzet op regionaal niveau*

Afhankelijk van de opgave van een betreffende regio en afspraken die al in de regio zijn gemaakt (bijvoorbeeld in het kader van RAP en Samen Opleiden) kan het verschillen naar welke onderdelen van de inzet de prioriteit gaat. Ook willen we graag onze leden betrekken in de inzet, zodat met hun input de inzet in de regio verfijnd kan worden. Er staat een enquête klaar die we naar leden in de betreffende regio's kunnen sturen. Hiervoor hebben we de postcodegebieden of plaatsnamen per regio nodig. De vraag naar deze gegevens staat op dit moment uit bij de RE.

Ten slotte is het relevant om contact te onderhouden met de P(G)MR's van de betreffende schoolbesturen.