



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

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

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn

gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

Bevolkingsontwikkelingen: alle gemeenten groeien, groene en grijze druk nemen toe

De prognose van de bevolkingsontwikkelingen van Provincie Noord-Holland laat een groei van 16% zien tussen 2025 en 2050 (p.10). Alle gemeenten in deze onderwijsregio zullen groeien (p.11). De groene druk neemt ook in bijna alle gemeenten toe en ligt in meerdere gemeenten zelfs boven het landelijk gemiddelde (p.13).

In lijn met de toename van de groene druk, zal binnen het BO en SBO in de gemeenten waar de scholen van deze onderwijsregio gevestigd zijn de leerlingenpopulatie (na een initiële lichte krimp) licht groeien tot en met 2035. Het aantal leerlingen in het VO en MBO krimpt tot en met 2035 (p.15-18).

De arbeidsmarktregio: vergrijzing en krapte: 30% ouder dan 55.

De arbeidsmarktregio's Zuid-Kennemerland & IJmond en Groot Amsterdam kampen met verschillende uitdagingen op de arbeidsmarkt (p.9). Vergrijzing zorgt in beiden regio's ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt, alle gemeenten binnen de onderwijsregio (behalve Ouder-Amstel) zien een toename in de vergrijzing tot en met 2040 (p.14). Ongeveer 30% van het personeel werkzaam in het PO binnen deze onderwijsregio is ouder dan 55 jaar (p.25)

Tekorten: geringe dip in lerarentekort, daarna weer hoger; hoog schoolleiderstekort

Het aantal fte werkenden is rond de 9.000 in arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en rond de 3000 in Zuid-Kennemerland & IJmond (p.21)

De prognoses voor het aantal onvervulde fte leraren laten een daling zien voor beiden arbeidsmarktregio's tot en met 2028. Daarna wordt er een stijging verwacht, in totaal groeit het aantal onvervulde fte met 14,7% in de arbeidsmarktregio's samen. Daarnaast is het huidige tekort aan schoolleiders hoog in Zuid-Kennemerland & IJmond, namelijk 22,6% (p.22).

Binnen deze onderwijsregio verschillen de ontwikkelingen van in- en uitstroom binnen de arbeidsmarktregio's. De in- en uitstroom in het PO ligt procentueel hoger in Groot Amsterdam dan in Zuid-Kennemerland & IJmond. Voor beiden regio's geldt dat het aandeel zij-instromers aan het dalen is, na een piek in 2020 (p.23). Het aantal hbo en wo studenten binnen de sector onderwijs, die ingeschreven staan op een opleiding binnen de gemeenten van deze onderwijsregio, is de afgelopen drie jaar afgenomen (p.24).

Arbeidsomstandigheden: grotendeels afspiegeling van het landelijk gemiddelde, ziekteverzuim hoog in Groot-Amsterdam

In vergelijking met de landelijke verdeling van aanstellingen van bepaalde of onbepaalde tijd, lijkt de verdeling in Zuid-Kennemerland & IJmond het landelijk gemiddelde te weerspiegelen. Daarentegen is het aandeel aanstellingen van bepaalde tijd in Groot Amsterdam groter dan het landelijk gemiddelde (p.26).

Het ziekteverzuimpercentage in deze onderwijsregio is ongelijk verdeeld over de regio. Binnen Groot-Amsterdam ligt het ziekteverzuimpercentage namelijk hoger dan in Zuid-Kennemerland en IJmond. In Groot Amsterdam ligt dit percentage zelfs boven het landelijk gemiddelde (p.27).

De bevolking groeit en het leraren- en schoolleiderstekort zullen toenemen. Deze uitdaging vormt de kern van de ambities van de onderwijsregio. Daarnaast zet de onderwijsregio HAK specifiek in op het hoge verzuim en zijn er ambities geformuleerd op de begeleiding van zowel starters als zittende professionals.

De activiteiten die ondernomen worden om deze uitdagingen aan te gaan zijn te verdelen over de gebieden: werven, matchen, begeleiden, opleiden en professionaliseren. Als onderwijsregio hebben wij daar een 6^e aan toegevoegd: innovatie. Wij zien dat we op een andere manier moeten gaan werken en denken dat als we deze uitdagingen écht willen aangaan en oplossen, we innovatiekracht nodig hebben. Hier zijn al verschillende activiteiten en projecten op gestart in de regio, zoals plan C.

Op basis van de arbeidsmarktanalyse en de inzichten die zijn opgedaan bij de inrichting van de onderwijsregio is een SWOT-analyse gemaakt. Deze helpt met het uiteindelijk verbinden van de arbeidsmarktanalyse (met name de bedreigingen) aan de verschillende activiteiten. Daarnaast geeft het ook inzicht in waarom we de governance hebben ingericht zoals we dat nu hebben gedaan.



Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Hieronder worden de ambities, doelstellingen en activiteiten beschreven voor de verschillende thema's. Naast de voorgeschreven thema's voegen wij het thema "innovatie" toe omdat we geloven dat we vanuit innovatie toe kunnen werken naar een duurzame verbetering op de verschillende thema's.

We beschrijven de ambities en doelstellingen van de onderwijsregio, met daarbij een aantal activiteiten. Belangrijk is om in acht te nemen dat er bestaande plannen bestaan vanuit de RAP regio's en SO&P plannen voortzetten. Daarnaast worden de activiteiten onderzocht en verder uitgewerkt in de projectplannen van de verschillende domeingroepen en is dit een eerste overzicht.

Deze ambities zijn opgesteld vanuit de SWOT analyse. We houden rekening met waar onze krachten liggen als regio en gaan daarmee de bedreigingen aan en pakken juist de kansen die er zijn. De zwaktes zijn punten om rekening mee te houden voor ons als regio.

Dit plan van aanpak is voor de regio een "hoofdlijnenakkoord". De uiteindelijke plannen worden door de verschillende groepen per domein geschreven. Daarom zal ook niet alles wat we formuleren al SMART geformuleerd zijn. Daarmee geven we de ruimte aan de domeinen om de plannen in gezamenlijkheid op te stellen. In de domeinen neemt de beroepsgroep plaats vanuit de verschillende besturen. Het is belangrijk juist daar het eigenaarschap te leggen over de verschillende plannen, passend bij de ambities en doelstellingen die hieronder zijn opgesteld. Zij vragen uiteindelijk goedkeuring voor deze plannen in het bestuurlijk overleg (zie governance).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Beoogde kernactiviteiten en producten	Tijdsduur
Werven	Ambitie: Het vergroten van de instroom van onderwijsprofessionals (waaronder leraren, schoolleiders, mbo-onderwijsassistenten) op de onderwijzarbeidsmarkt. Doelstellingen: <ol style="list-style-type: none">1. Het imago van de onderwijsprofessional versterken en studenten, VO-scholieren en anderen enthousiasmeren voor het werken in het onderwijs.2. Het verbeteren van gezamenlijke informatievoorziening voor	<ul style="list-style-type: none">• Lopende activiteiten vanuit de RAP regio's integreren in de onderwijsregio en waar mogelijk integreren met initiatieven van samenwerkingspartners die niet verbonden zijn aan een RAP regio.• 1 gezamenlijke banenmarkt voor de regio organiseren• Gezamenlijk bestuurlijke afspraken maken over het aannamebeleid om groenpluk van startende en toekomstige leerkrachten tegen te gaan.	Jan t/m dec 2025

	<p>onderwijspotentials om een weloverwogen keuze te maken voor het onderwijs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijke wervingsactiviteiten opzetten op o.a. middelbare scholen (minimaal 1 per jaar) • Imago van werken in het onderwijs versterken door middel van het delen en maken van realistische beelden (voor marketingdoeleinden) • Open dagen op de hogeschool combineren met een bezoek in de praktijk. • Verschillende doelgroepen onderzoeken die mogelijk geïnteresseerd zijn in het onderwijs (o.a. ouders) • Opzetten van één regionale kweekvijver • 1 gezamenlijk loket voor gehele klantreis inrichten (hoort ook bij de overige thema's) 	
Matchen	<p>Ambitie: 100% van de studenten en net-afgestudeerden in onze regio krijgt een passende (werk-) plek krijgt.</p> <p>Doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Behouden van personeel door iedereen een passende plek te bieden binnen de onderwijsregio. 2. Alle studenten binnen de onderwijsregio worden gematcht en komen in aanraking met meerdere scholen en besturen zodat ze kunnen leren op een passende leerwerkplek. 3. Binnen de onderwijsregio wordt interne mobiliteit gestimuleerd zodat men op de juiste plek zit en het onderwijs niet met die reden verlaat. 4. Het potentieel van zij-instromers wordt beter benut en het aannemen vergemakkelijkt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertalen en integreren van huidige plannen vanuit de RAP regio's naar de onderwijsregio. • 2 Open dagen organiseren op alle scholen binnen de regio voor studenten, leerkrachten, zij-instromers en vaste medewerkers • 1 arbeidsmarkt voor de onderwijsregio organiseren • Mogelijkheid onderzoeken om een LIO markt te organiseren • Verkennen welke kansen de onderwijsregio biedt op het gebied van matchen aan zittend personeel. Zoals: <ul style="list-style-type: none"> a) Mogelijkheden voor een gezamenlijk mobiliteitsbeleid onderzoeken en organiseren b) Onderzoeken of en hoe intern detacheren mogelijk is tussen besturen en scholen. 	Jan t/m dec 2025

<p>Opleiden</p>	<p>Ambitie: Samen opleiden van voldoende, kwalitatief en breed opgeleid, onderwijspersoneel binnen de regio zodat ze stevig staan en beschikken over een adaptief vermogen om hun werkwijze aan te passen aan veranderende omstandigheden.</p> <p>Doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Iedereen (studenten en zij-instromers) wordt opgeleid op een opleidingsschool. 2. Verschillende partnerschappen leren van elkaar en benutten elkaar om te leren binnen de onderwijsregio. 3. Studenten en zij-instromers worden gestimuleerd om op verschillende plekken in de regio ervaring op te doen en te leren. 4. De verschillende opleidingen worden geharmoniseerd, tot zover dit mogelijk en wenselijk is. 5. Schoolleiders worden gezamenlijk opgeleid passend bij de cultuur en uitdagingen van de stichtingen en scholen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennen en integreren activiteiten huidige SO&P partnerschappen in de onderwijsregio. • Verkennen samenwerking verschillende partnerschappen binnen de onderwijsregio. • Kloof tussen PABO en praktijk verkleinen door studenten te laten leren in de driehoek, student-praktijk-instituut • Matchen studenten aan een goede leerwerkplek in de gehele regio • Interprofessioneel opleiden onderzoeken (samenwerking PABO/MBO/AD studenten bijvoorbeeld) • Mentoren werkplaatsen binnen de regio organiseren • Gezamenlijke opleiding schoolleiders organiseren. 	<p>Jan t/m dec 2025</p>
<p>Begeleiden</p>	<p>Ambitie: Iedereen heeft in zijn/haar loopbaan, passend bij de levensfase, toegang tot begeleiding aansluitend bij de eigen behoeften.</p> <p>Doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Startende leraren en schoolleiders worden goed begeleid zodat zij een zachte landing in het onderwijs maken. 2. Leerkrachten hebben meer carrièreperspectieven binnen de onderwijsregio zodat zij behouden blijven voor het onderwijs. 3. Er zijn gezamenlijke bestuurlijke afspraken over de begeleiding zodat hier geen concurrentie op plaatsvindt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennen en integreren activiteiten huidige SO&P partnerschappen in de onderwijsregio. • Doorlopende begeleidingslijn in samenwerking tussen scholen en opleidingsinstututen opstellen van student naar startende leerkracht • Mogelijkheid tot het verbinden van de verschillende academies verkennen. • Onderzoeken welk (gezamenlijk) aanbod gewenst is op het gebied van begeleiding op het gebied van pedagogiek /didactiek/leren leren/inhoud/mentale weerbaarheid 	<p>Jan t/m dec 2025</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijke tools ontwikkelen voor de gesprekkencyclus van begeleiders/opleiders van studenten en startende leerkrachten. • Kennisdeling: netwerk rondom begeleiding vormen. • Mogelijkheden om begeleiding gezamenlijk te organiseren in verschillende kleinere demografische regio's verkennen en organiseren. 	
Professionaliseren van onderwijspersoneel	<p>Ambitie: Zittend onderwijspersoneel blijft zich continu doorontwikkelen zodat zij vakbekwaam blijven.</p> <p>Doelstelling:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Professionalisering van onderwijspersoneel efficiënter, duurzaam en gezamenlijk inrichten binnen de regio. 2. Stimuleren van een professionele cultuur en een "leven lang leren" binnen de gehele regio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennen en integreren activiteiten huidige SO&P partnerschappen in de onderwijsregio. • Mogelijkheid tot het verbinden van de verschillende academies verkennen. • Intervisie organiseren voor o.a. experts vanuit verschillende groepen medewerkers (OP/OOP) • Kennisdeling d.m.v. gezamenlijk organiseren van audits en visitaties in de regio. • De opleiding tot schoolleider basisbekwaam en vakbekwaam wordt aangeboden • Verkorte trajecten (maatwerk) voor zittende schoolleiders (BB, VB of master) • Bovenbestuurlijk ontwikkelen en ervaringstrajecten organiseren voor bestuurders 	Jan t/m dec 2025
Innovatie	<p>Ambitie: We stellen onszelf in staat duurzaam, kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven geven aan onze leerlingen in de regio.</p> <p>Doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gezamenlijk organiseren van trainingen om onderwijspersoneel uit te rusten met vaardigheden die nodig zijn om te innoveren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennen van het uitvoeren van experimenten/pilots voor het anders organiseren van het onderwijs. • Organiseren van kennisbijeenkomsten op het thema "anders organiseren". • Samenwerking opzoeken met scholen, samenwerkingsverbanden, 	Jan t/m dec 2025

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Gezamenlijk experimenten rondom anders organiseren gezamenlijk opzetten. 3. Onderwijspersoneel stimuleren hun talenten in te zetten op andere manieren (passend bij behoeften/anders organiseren) 4. Sturen op robuuste, kwalitatieve en duurzame scholen, zodat een school in staat is te sturen op eigen kwaliteit. 	<p>kinderopvang, MBO's en Pabo's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trainingen rondom innovatieve vaardigheden voor medewerkers gezamenlijk organiseren en mogelijk aanbieden via de gemeenschappelijke academie. 	
--	--	--	--

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

De activiteiten in de domeinen "Begeleiden" en "Professionaliseren" dragen met name bij aan de begeleiding van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

In de regio streven wij naar een zachte landing in het onderwijs voor iedereen, zodat onderwijsprofessionals goed ingebed en stevig staan wanneer ze starten. Dit zorgt uiteindelijk voor minder uitstroom.

Door iedereen de kans te geven zich continu door te blijven ontwikkelen en zich verder te professionaliseren, streven we ernaar dat mensen "in het groen" blijven en daarnaast zorgen voor een hoge onderwijskwaliteit.

De begeleiding van startende leraren en schoolleiders ligt bij de individuele scholen en besturen zelf en is met name een onderwerp waar we van elkaar kunnen leren. We zoeken de synergie en verbinding op de thema's samen leren en proactieve begeleiding. Deze activiteiten (zie bovenstaande tabel met activiteiten) worden door de domeingroepen uiteindelijk verder uitgewerkt, maar hieronder staat beschreven wat we er hoogover mee beogen.

Samen leren: we zetten de kracht van de regio in door meer van elkaar te leren. We onderzoeken of het mogelijk en efficiënt is om verschillende academies aan elkaar te koppelen en gezamenlijk scholingsactiviteiten te organiseren. Zo heb je ook gemakkelijker voldoende aanmeldingen.

Daarnaast willen we **netwerken** organiseren, waar men casuïstiek kan bespreken en kan sparren met andere experts. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van intervisie. Belangrijk is de vorm aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van de onderwijsprofessionals.

Pro-actieve begeleiding betekent begeleiding ook wanneer er nog "niks aan de hand" is. Dit betekent dat onderwijsprofessionals toegang moeten hebben tot begeleiding op het vlak van pedagogiek, didactiek, inhoud, mentale weerbaarheid etc. Als onderwijsregio willen we hierop samenwerken.

Op deze activiteiten willen we ook afspraken maken en vergelijkbare criteria ontwikkelen om onderlinge concurrentie in de regio tegen te gaan.

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

De programmamanager is, ondersteund door projectleiders vanuit de verschillende domeinen, verantwoordelijk voor de volgende zaken:

- Overzicht en monitoren houden over de ambities, doelstellingen en activiteiten en de samenhang tussen de verschillende domeinen.
- Vorbereiden en organiseren regiegroep bijeenkomsten
- Organiseren en voorbereiding bestuurlijk overleg
- Leiden domeinoverleg
- Samen met de penvoerder aanspreekpunt voor externe stakeholders en OCW

De uiteindelijke invulling van de functie van programmamanager wordt vastgesteld op basis van de verschillende plannen en de eigen invulling die de programmamanager aan deze rol wilt en kan geven.

De huidige programmamanager blijft in ieder geval tot en met 1 januari. Daarna evalueren we welke positie we nodig hebben in de regio. We willen de governance bewust nog niet dichttimmeren omdat we geloven in de lerende aanpak. Daarom kunnen we hier verder geen meerjarenperspectief bieden. Een programmamanager wil je een meerjarenperspectief kunnen bieden, maar omdat we ons nog in de opstart fase bevinden moeten we verkennen of dat past binnen de structuren die we nu gebouwd hebben.

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

In de regio streven we er naar losse initiatieven aan elkaar te verbinden en één klantreis in te richten voor potentieel onderwijspersoneel.

Momenteel bestaan er verschillende plannen en omgevingen met loketfunctie. Deze worden komend jaar samengevoegd zodat er één loket bestaat voor de gehele onderwijsregio. Daarnaast wordt ingezet op de brede functie van het loket zodat de gehele klantreis bedient wordt.

Voorbeelden van de bestaande loketten zijn bijvoorbeeld te vinden op de volgende websites:

<https://echthetverschilmaken.nl/>

<https://ikwordleerkracht.nl/>

[Homepage - Blijf zitten in Haarlem](#)

Werven & matchen

Deze loketten hebben momenteel een aantal functies gericht op het informeren, **werven** en **matchen** van potentieel onderwijspersoneel.

1. Potentieel onderwijspersoneel wordt op deze websites geënthousiasmeerd, met o.a. bevlogen verhalen van onderwijspersoneel, de (over)stap naar het onderwijs te maken.
2. Daarnaast is er een hoop informatie beschikbaar over mogelijkheden om bijvoorbeeld mee te lopen en het traject wat doorlopen moet worden. Ook hebben ze toegang tot een zelftest om inzicht te krijgen in welk traject ze moeten doorlopen om in het onderwijs te kunnen werken.
3. De loketten fungeren als vacaturewebsites waar stages en werkplekken gevonden kunnen worden.

Gezien het verwachte groeiende lerarentekort is het belangrijk aanvullende activiteiten op te zetten om startend onderwijspersoneel aan te trekken. Daarbij is de vindbaarheid en zichtbaarheid van het loket erg belangrijk. We willen aandacht besteden aan de marketing van het loket door o.a. social media in te zetten. Daarnaast ook:

-De beeldvorming op de websites willen we aanpassen aan de hand van andere vormen van onderwijs geven. Niet alleen meer één leerkracht voor een klas, maar ook andere vormen moeten zichtbaar zijn.

De huidige loketten richten zich met name op de informatie en oriëntatiefase van potentieel onderwijspersoneel. We willen voor de **matching** en **begeleiden** en **professionaliseren** onderzoeken welke functie het loket daarin kan innemen.

Matchen

We gaan verkennen of het mogelijk is een functie aan het loket toe te voegen waardoor men in contact kan komen met iemand die de vacatures goed kent en kan meedenken met de werkzoekende. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een makelaar of een loopbaanadviseur.

Ook gaan we een banen – en stagemarkt voor (potentieel) onderwijstalent organiseren. Naast dat dit de instroom kan verhogen, hopen we hiermee ook de interne mobiliteit in de regio te versterken.

Begeleiden

Het loket biedt een overzicht van beschikbare mogelijkheden van begeleiding (buiten de eigen begeleiding op school). Dit kan in de vorm van loopbaan begeleiding wanneer iemand op zoek is naar een nieuwe plek of bv coaching speciaal voor onderwijspersoneel.

Professionaliseren

We zijn voornemens de verschillende academies aan elkaar te verbinden. Het loket biedt een mogelijkheid om de informatie over de verschillende professionaliseringsmogelijkheden te delen. We verkennen of het een optie is om het loket te gebruiken als platform om je in te schrijven en kennis te delen binnen de regio. Dit laatste kan bijvoorbeeld in de vorm van een open forum.

Naast bovenstaande voorbeelden en ambities willen we ook leren van andere sectoren, zoals de zorg, waar dezelfde uitdagingen rondom voldoende kwalitatief personeel spelen. Een mooi voorbeeld waar we van willen leren is Zorgstart. <https://zorgstart.nl/>

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

De bestaande partnerschappen SO&P worden voortgezet en zij geven uitvoering aan de lopende afspraken en ontwikkelingen. Daarin zoeken ze naar een verdergaande samenwerking tussen de partnerschappen in de onderwijsregio.

In het pad naar 100% samen opleiden wordt de balans gezocht tussen de groei naar opleidingsscholen en het behouden van gemeten kwaliteit van deze opleidingsscholen. Er zullen meer schoolopleiders worden aangenomen en opgeleid en de mentoren zullen nog meer op de hoogte worden gesteld van de inhoud van de studie.

Om de groei richting 100% samen opleiden in 2030 meer vorm te kunnen geven wordt de samenwerking op meerdere gebieden versterkt. De koppeling tussen theorie en praktijk is leidend.

Binnen de regio is er meer contact tussen de verschillende betrokken partnerschappen. Dit heeft er bijvoorbeeld al voor gezorgd dat verschillende partnerschappen zijn samengevoegd. Zo wordt er meer eenduidigheid gecreëerd binnen de studentenbegeleiding vanuit hogescholen met behoud van eigen identiteit. Ook is er

vanuit de regio contact met de andere regio's in de omgeving die betrokken zijn bij de partnerschappen. Er wordt met hen gekeken naar een gemeenschappelijke vorm van studentenbegeleiding en in de stuurgroepen van de partnerschappen, waarin meerdere regio's betrokken zijn, worden besluiten hierover genomen. Op deze manier wordt er meer groei van Samen Opleiden gerealiseerd en wordt er ook gezorgd dat de reeds opgebouwde kwaliteiten van de partnerschappen worden behouden.

Voor het verhogen van de kwaliteit van de studentenbegeleiding is de groei naar 100% samen opleiden leidend. Zo wordt er gewerkt aan het verlagen van het leraren tekort.

Er wordt op dit moment ook gewerkt aan een uitwerking van een kern-schilconstructie, waarbij wordt onderzocht hoe we besturen met weinig studenten kunnen laten toetreden tot de partnerschappen in een schilconstructie. Er gaat gewerkt worden met kern- en schilscholen en met kern- en schilbesturen. Er worden andere eisen gesteld aan deze verschillende constructen. Er wordt op dit moment onderzocht op welke manier schilbesturen kunnen participeren met behoud van de kwaliteit. Er wordt gedacht aan: begeleiding van de studenten door kernbesturen, maatjessystematiek met kern- en schilbesturen, samenwerken met andere partnerschappen; een aantal besturen zal voor ons een schilbestuur zijn, terwijl het bij een ander partnerschap een kernbestuur is.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.

Alle besturen en opleidingsscholen die vallen in de gebieden van de 4 samenwerkingsverbanden: IJmond (deels), Amstelronde, Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer zijn benaderd om onderdeel te worden van de onderwijsregio.

Alle bestuurders/directeuren in dit gebied zijn 2 keer uitgenodigd voor een bijeenkomst en hebben een intentieverklaring ontvangen om te ondertekenen. Omdat wij een geografisch groot gebied bestrijken, kan het natuurlijk zo zijn dat een aantal scholen er voor kiezen aan te sluiten bij een andere onderwijsregio.

De regio wordt uiteindelijk gevormd door degene die de intentieverklaring hebben ondertekend. De intentieverklaring is door bijna alle bestuurders ondertekend. Alleen de PI-scholen en Aloysiusstichting en Auris hebben besloten, vanwege hun landelijke spreiding, zich niet aan te sluiten.

Daarnaast hebben we ook nauw contact met de betrokken eenpitters, zodat niemand buiten de boot valt.

We werken samen met de Hogeschool InHolland Haarlem en Hogeschool Leiden. Daarnaast zullen ook de Marnixacademie en de IPabo onderdeel zijn van onze onderwijsregio.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

De wijze waarop wij willen samenwerken, wordt vertaald in de governance en sluit aan op de samenwerkingen die al goed werken. De samenwerkingscultuur die wij voorogen hebben, wordt als volgt beschreven:

- *Uitgangspunt in hoe we het doen is samenwerken vanuit verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid om onze doelen te bereiken.*
- *We onderzoeken hoe we middels wederkerige afhankelijkheid vanuit het collectief (leren) het samen kunnen doen.*
- *We conformeren ons aan de doelstellingen en afspraken die we met elkaar hebben geformuleerd.*
- *We spreken elkaar aan op het niet nakomen van afspraken. Hierin draagt iedereen een gelijke verantwoordelijkheid.*
- *We creëren een veilige setting, waar we vrijuit mogen spreken, ons kwetsbaar kunnen opstellen, waar belangen worden gedeeld en ruimte ontstaat om hier het 'goede gesprek' over te voeren.*
- *We zijn een betrouwbare samenwerkingspartner.*
- *We zijn aanwezig op bijeenkomsten of zorgen voor afvaardiging met mandaat.*
- *Ter voorbereiding op besluitvorming (proces) is tijd en ruimte voor uitwerking en raadpleging bij de achterban. Vooraf is duidelijk waar ruimte is voor afwijking of juist niet.*
- *Besluitvorming vindt bij voorkeur plaats op basis van consensus en dus met instemming van alle partijen. Bij geen consensus besluiten we op basis van consent. Bij gebrek aan consensus of consent kan besluitvorming door een meerderheid van*

stemmen uitkomst bieden.

De governance van de onderwijsregio wordt zo "lean en mean" mogelijk ingericht. De komende maanden (oktober-december 2024) wordt de governance verder gespecificeerd en ontworpen. De governance is opgesteld vanuit de SWOT. Omdat de besturen elkaar goed weten te vinden en elkaar vertrouwen in de samenwerking, kunnen we nu nog kiezen voor deze "lean en mean" inrichting. We gaan wel onderzoeken of een vastere vorm uiteindelijk voor de regio beter zal werken in het kader van risicovermindering voor de penvoerder.

De concept governance ziet er als volgt uit:

- *Bestuurlijk overleg*: alle bestuurders/directeuren of opleidingsbesturen die onderdeel zijn van de onderwijsregio zijn onderdeel van het bestuurlijk overleg. Hier wordt het strategisch plan, de plannen van aanpak voor de verschillende domeinen, de begroting en de governance vastgesteld. Vanuit het bestuurlijk overleg wordt het mandaat gegeven aan de verschillende domeingroepen om het plan van aanpak uit te voeren.

In het bestuurlijk overleg geldt een gewogen stemming op basis van aantal leerlingen.

- *Regiegroep*: de kerngroep bestaat uit de penvoerder, afgevaardigden vanuit de verschillende regio's (bestuurders, opleidingsbesturen), de vertegenwoordiging vanuit de beroepsgroep en de programmamanager (maximaal 8 personen). De regiegroep komt 1 keer per maand bijeen. De verschillende domeinen zijn verdeeld over de regiegroep leden. Vanuit de eenpitters zal ook indien mogelijk een bestuurder/directeur onderdeel zijn van de regiegroep zodat ook zij goed vertegenwoordigd zijn. Dit om de zwakte vanuit de SWOT (ongelijke verdeling in leerlingaantallen: grote besturen en eenpitters) tegen te gaan en het risico van ongelijkheid te mitigeren.

- *Programmamanager*: de programmamanager houdt overzicht over de verschillende domeinen en bereid de kerngroep overleggen voor. Zie daarvoor de vraag hierboven.

- *Projectorganisatie: 6 domeinen*

Elk domein heeft een eigen projectgroep hebben waar medewerkers van de verschillende besturen en opleidingsscholen in plaats kunnen nemen. We streven ernaar zowel medewerkers met een beleidsfunctie als leerkrachten aan te trekken om deel te nemen aan deze werkgroepen. Deze groepen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan van aanpak van het domein. In de domeingroepen wordt een projectleider aangewezen. Ook de domeinhouder uit de regiegroep is onderdeel van de domeingroep. De domeingroep bepaalt hoe vaak ze bijeenkomen aan de hand van het plan van aanpak. In de uitvoer is het mogelijk dat meerdere domeingroepen worden samengevoegd en daarmee er ook maar één projectleider nodig is. Dit is afhankelijk van het uiteindelijke plan van aanpak en de beschikbaarheid van de betrokkenen.

-*Klankbordgroep*: Vanuit het bestuurlijk overleg wordt er per domein een klankbordgroep ingericht waar men facultatief aan kan deelnemen om mee te praten en denken over het domein. Dit betekent dat de domeingroep niet continu terug hoeft naar het bestuurlijk overleg en sneller en effectiever kan handelen mét inachtneming van alle wensen en behoeften die vertegenwoordigd zijn in de klankbordgroep.

-Domeinoverleg: de programmamanager heeft maandelijks voorafgaand aan het regiegroepoverleg overleg met alle projectleiders om de voortgang te bespreken en de samenhang tussen de domeinen te borgen.

De controllers geven we een speciale plek in deze governance. Mogelijk worden ze aan ieder domein toegevoegd. In ieder geval zullen de controllers van een aantal besturen met elkaar samenwerken om grip te houden op de begroting.

Deze governance wordt elk jaar geëvalueerd en aangepast. Vorm volgt op inhoud. Dit wordt gedaan op basis van ervaringen in het afgelopen jaar en op basis van het plan voor het komend jaar.

Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.

De wens is in onze onderwijsregio géén bovenbestuurlijke invalpool te organiseren. We moeten ook over de grenzen van de onderwijsregio heenkijken en we zijn solidair naar besturen en scholen waar grotere tekorten heersen. Vanuit deze solidariteit voelt het tegenstrijdig om een invalpool te organiseren. Wel zien we de noodzaak van samenwerking op dit thema en geven wij daaraan de volgende invulling:

-We verbinden HR medewerkers in onze onderwijsregio zodat zij kunnen samenwerken op het gebied van formatie. Kennis en ervaring rondom strategische personeelsplanning en het delen van zichtbare trends HRM'ers gaan samenwerken op dit vlak, delen SPP, zien trends. Gebruik maken van staf, meer samenwerken op het gebied van inzet van personeel.

-We willen in verschillende netwerken gaan werken om alle specialisten die we hebben aan elkaar te verbinden en kennis te vergroten en versterken.

-We willen gezamenlijke afspraken maken van gebruik maken van uitzend- en detachingsbureaus ten behoeve van een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt. We willen onderzoeken of het mogelijk is om een flexpool in te richten met flexers die zich willen verbinden aan de onderwijsregio ipv aan uitzendbureaus.

-We willen onderzoeken of het mogelijk is om schoolopleiders school en bestuursoverstijgend in te zetten.

-Schoolleiders: gezamenlijke kweekvijver oprichten van de deelnemende besturen om toekomstige schoolleiders op te leiden en tekorten tegen te gaan.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

We vinden het belangrijk dat de beschikbare middelen besteed worden en monitoren en evalueren de impact van de verschillende activiteiten. De programmamanager is, samen met de projectleiders, momenteel hiervoor verantwoordelijk.

We lopen als onderwijsregio mee met de PDCA cyclus van de opleidingsscholen.

De domeingroepen (en dus projectleiders) zijn verantwoordelijk voor de uitwerking van de ambitie, doelstellingen en kernactiviteiten in een plan van aanpak. De doelstellingen worden in dit plan van aanpak ook zo geformuleerd dat ze dan wel meetbaar dan wel merkbaar zijn. De voortgang wordt op deze manier gevolgd gedurende het jaar. De

plannen worden per half kwartaal geëvalueerd en gepresenteerd aan het bestuurlijk overleg, waardoor er ook bij tijdig bijgestuurd kan worden indien nodig.

De governance wordt tweemaal per jaar geëvalueerd, zodat de structuren blijven aansluiten bij onze doelstellingen.

De regiegroep zal deze resultaten delen met het bestuurlijk overleg en OCW, zodat alle deelnemers uit de onderwijsregio op de hoogte zijn van de voortgang. Dit zullen ze doen door periodieke rapportages te delen.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Tijdens de vorming van onderwijsregio HAK is besloten eerst te focussen op het versterken van de synergie en samenwerking tussen de PO-besturen. Zo kan zo goed mogelijk gebruik gemaakt worden van de bestaande infrastructures.

Komend jaar zullen we onderzoeken hoe andere onderwijsbesturen van andere sectoren (VO, MBO, kinderopvang) mogelijk kunnen deelnemen aan de regio en hoe we kunnen samenwerken met andere onderwijsregio's.

Eerste stappen die worden gezet en gezet zijn:

VO: In 2025 gaan we onderzoeken welke samenwerkingen en samenvoegingen haalbaar zijn. Dit doen we onder andere door gezamenlijk projecten op te pakken. Daarmee volgt vorm op inhoud. Deze lijntjes zijn al gelegd met de onderwijsregio VO in de regio en worden geconcretiseerd. We starten dus met samenwerken op projectniveau en verkennen via deze weg een formele samenwerking.

Kinderopvang: Vanuit de huidige samenstelling van de onderwijsregio zijn we al wel verbonden met de kinderopvang omdat bijvoorbeeld bij Floeer kinderopvang en onderwijs onder hetzelfde bestuur vallen. Dit is dus een eerste mooie stap om de kinderopvang aan te sluiten. Vanuit de individuele strategieën van de besturen om IKC's te vormen, zal ook de kinderopvang een plek krijgen in onze regio.

Een aantal uitgangspunten die we hanteren voor een mogelijke samenwerking is:

- We werken samen op de inhoud. Vorm volgt inhoud.
- Daar waar mogelijk zoeken we synergie.
- Onze uitgangspunten voor samenwerking zijn leidend.
- We zoeken partners die zich kunnen vinden in onze plannen, maar staan ook open voor vernieuwde inzichten.

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

De ontwikkelingsgerichte peer review is voor de geaccrediteerde partnerschappen om van elkaar te leren.

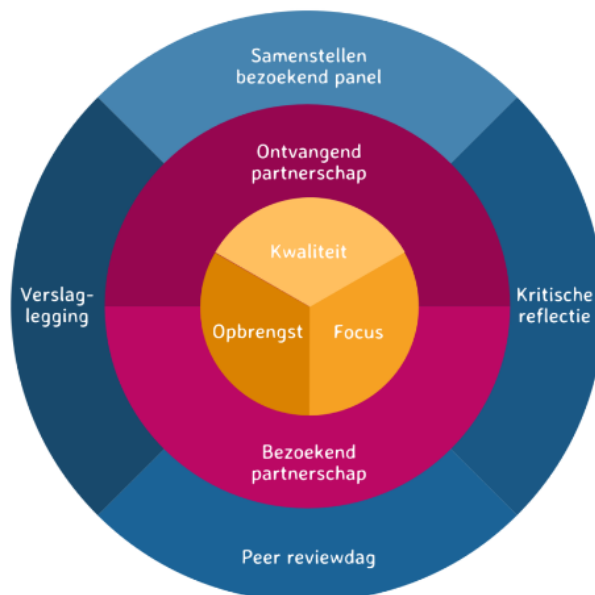
Deze verantwoordelijkheid ligt nu bij de verschillende partnerschappen. Graag willen we in de regio onderzoeken hoe de partnerschappen binnen de onderwijsregio hier op kunnen gaan samenwerken. Dit nemen we mee in de planvorming.

Planning

Voor OPLIS/ILA staat in 2025 een ontwikkelingsgerichte peerreview op de planning. In 2024 vindt de peerreview voor Partners in Opleiding en Ontwikkeling plaats. Het Leercollectief is in 2024 door de beoordelingsgerichte peerreview gekomen. Samen Opleidend Leren heeft eind 2022-2023 een beoordelingsgerichte peerreview gehad.

Werkwijze

We volgen we de werkwijze van Platform Samen Opleiden en Professionaliseren. Dit zijn de 6 stappen die beschreven zijn in de handreiking Ontwikkelingsgerichte Peerreview. <https://www.platformsamenopleiden.nl/dossier/handreiking-ontwikkelingsgerichte-peer-review/>



Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

nvt

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

Binnen de regio is er een aantal besturen met SBO en SO scholen. Deze zijn automatisch onderdeel van onze onderwijsregio en daarvoor voelen we ons gezamenlijk

verantwoordelijk. Met name om de tekorten op deze scholen niet te laten oplopen. We vinden het SO dusdanig belangrijk met elkaar dat we de capaciteit op de SO scholen op orde willen houden. We willen met elkaar onderzoeken hoe we dit het beste kunnen doen. Deze activiteiten vallen onder verschillende domeinen (werven, matchen).

De Aloysius stichting en PI-scholen doen niet mee aan onze regio. Dit zien wij als mogelijk risico voor de bediening van de leerlingen in onze regio en de uitvoering van de projecten. Gelukkig nemen we wel deel aan bestuurlijke overleggen waar ook zij aangesloten zijn. Ook bij de opleidingsscholen zijn we partners. Zo blijven de lijntjes bestaan voor de samenwerking.

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

nvt