



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

## Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend  
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

U gebruikt dit format om uw activiteitenplan te schrijven voor een subsidieaanvraag via de regeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029.

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.

## Inhoud

Algemeen .....	4
Format activiteitenplan .....	4
Inleiding.....	6
Ontstaan RegioON .....	6
Proces .....	6
Governance.....	6
Aansluiting .....	7
Monitoring en verantwoording.....	7
Leeswijzer .....	7
Ambities en kenmerkende vraagstukken .....	8
Ambities op hoofdlijnen.....	8
Arbeidsmarktanalyse.....	8
Regioselectie.....	9
Werkgelegenheid en tekorten.....	10
Personeel en baankenmerken .....	10
Arbeidsomstandigheden .....	11
Verzuim.....	12
Uitstroom, instroom, doorstroom.....	12
Ontwikkeling lerarenopleidingen .....	13
Ontwikkeling leerlingen, scholen en besturen .....	13
Conclusie.....	14
Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken: .....	14
Werven en matchen .....	14
Zij-instroom .....	15
Pools .....	15
Regionale formatie .....	15
Schoolleiding.....	16
Behoud van Personeel.....	16
Generatief beleid.....	16
Voorkomen van uitstroom, werken aan doorstroom, terugdringen verzuim .....	16
Netwerkorganisatie en samenwerking.....	17
Loopbaancentrum (LBC).....	17
Opleiden en Begeleiden .....	18

1. Samenwerking tussen de partnerschappen .....	19
2. Inductie .....	19
3. Interprofessioneel Samenwerken .....	19
4. Peerreview binnen de Onderwijsregio.....	20
Professionaliseren .....	20
1. Samen werken & organiseren .....	21
2. Gezond Ontwikkelen & werken .....	21
3. Leiderschap .....	21
4. Onderzoek .....	21
5. Samenwerking tussen de hogescholen .....	22
6. Netwerken en kennisdeling .....	22
Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....	22
Werven & Matchen .....	22
Behoud van Personeel.....	23
Opleiden en begeleiden.....	23
Professionaliseren .....	23
Gedetailleerde activiteitenplanning (2026): .....	24
Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029) .....	27
Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026).....	27
Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....	27
Ontwikkelingsgerichte peer review.....	27
Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel.....	28
Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026) .....	28
Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....	28
Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026) .....	28
Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....	29
Samenwerking .....	29
Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026).....	29
Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....	30
Bijlagen .....	31
Bijlage 1: Governance RegioON.....	31
Bijlage 2: Arbeidsmarkt Analyse .....	33

## 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 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan.

Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan 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 activiteitenplan

Het activiteitenplan is een plan met een gedetailleerde uitwerking van de activiteiten voor het kalenderjaar 2026 en op hoofdlijnen voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2029. Het format volgt artikel 19 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Hiervoor gebruikt u in ieder geval de basisarbeidsmarktanalyse die u ontvangt van de Realisatie-Eenheid. U vult deze analyse aan met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de regio. De Realisatie-Eenheid helpt u om deze analyse te maken.
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse. U specificeert dit per doelgroep: enerzijds de doelgroepen voor het aantrekken van onderwijspersoneel, en anderzijds de doelgroepen voor het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Ook beschrijft u hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd, en het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert. Deze peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van in ieder geval een andere onderwijsregio. De procedure voor de peer review staat in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio. Het loket richt zich op de totale klantreis van

onderwijspersoneel: van het werven, matchen, opleiden, begeleiden tot het professionaliseren van onderwijspersoneel.

- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

## Inleiding

### Ontstaan RegioON

Een onderwijsregio is een samenwerkingsverband van schoolbesturen, lerarenopleidingen en andere relevante partijen binnen een bepaalde regio, met als doel om gezamenlijk vraagstukken op het gebied van personeelsbeleid in het onderwijs aan te pakken. Een onderwijsregio richt zich op het werven, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel, met als uiteindelijk doel het personeelstekort terug te dringen.

De huidige onderwijsregio Oost-Nederland (hierna te noemen RegioON) is gevormd in de loop van 2024. In 2024 was nog sprake van 2 RAP-regio's (Stedendriehoek en Achtergrond/Liemers en omstreken); Oost-Nederland behoorde niet tot de voorloper onderwijsregio's. Uit de bestaande samenwerkingen van RAP, partnerschappen en pools is een nieuwe onderwijsregio ontstaan. In het eerste halfjaar van 2025 is de governance goed neergezet, van de oprichting van een coöperatie tot het bestuursreglement.

### Proces

De voorliggende aanvraag geeft invulling aan de vereisten van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029. Jaarlijks, gedurende de komende drie jaar, wordt in oktober een bijgewerkte versie van het activiteitenplan voor het aankomende kalenderjaar worden ingediend. Conform de subsidieregeling, zal in 2026 worden toegewerkt naar een set van ambitie afspraken die uiterlijk 12 oktober 2026 deel uitmaken van de bijgewerkte versie van het activiteitenplan voor 2027.

In het voorjaar van 2025 is voor verdieping en verbreding op een aantal terreinen, ingeschreven op de "plusregeling", waarvoor de subsidie inmiddels is toegekend. De onderliggende projecten worden op dit moment verder in proces gezet. De opbrengst en implementatie van deze projecten maken vervolgens weer deel uit van de planvorming van 2026 t/m 2029.

### Governance

Sinds haar start in januari 2025 heeft RegioON de vorm van een coöperatie met 58 leden, waarvan 52 schoolbesturen en 6 hogescholen die samenwerken in 7 partnerschappen. De drie deelnemende partijen, te weten schoolbesturen, hogescholen en de beroepsgroep, hebben zitting in de algemene ledenvergadering (ALV), het Bestuur en de vier programmateams. Alle leden hebben daartoe ook de ledenovereenkomst ondertekend. De governance van RegioON is verder toegelicht en uitgewerkt in bijlage 1, om aan te geven hoe wordt voldaan aan de vereisten van de subsidieregeling ten aanzien van de samenwerkingsovereenkomst.

Gezien de omvang van de regio en de wens om bestaande samenwerkingen goed te verankeren en verder te verbinden, is gekozen voor een po-regio die, waar mogelijk, in

activiteiten samenwerkt met omliggende regio's en binnen de eigen regio tevens met het vo en mbo. Ook wordt samengewerkt met andere stakeholders die worden genoemd in de tabel op pagina 29 en 30.

## Aansluiting

Sommige schoolbesturen en voorheen partnerschappen strekken zich uit tot aangrenzende regio's, terwijl hun hoofdvestiging zich bevindt in Oost-Nederland (en andersom): Twente, Zwolle, Arnhem en Foodvalley. Om die reden is er een aantal gemeenten met schoolbesturen in zowel RegioON als in andere onderwijsregio's. Programmaleiders hebben dit onderling met elkaar afgestemd.

Alle schoolbesturen in de regio zijn benaderd om zich aan te sluiten in 2024. Er is een aantal landelijk werkende partijen benaderd, waarbij in afstemming met de Realisatie Eenheid is besloten dat deze voortaan centraal en landelijk worden benaderd. In 2025 resteert nog één niet aangesloten bestuur (éénpitter), dat is benaderd om zich aan te sluiten.

## Monitoring en verantwoording

De opvolging en voortgang van de activiteiten worden gemonitord in de programmateams.

De realisatie van de doelen wordt vervolgens gevolgd en besproken door periodieke terugkoppeling vanuit de dagelijkse leiding (die participeert in de programmateams) aan het Bestuur en binnen de ALV. In ieder geval gebeurt dit elk kwartaal (Bestuur), halfjaar (ALV) en verder naar behoefte. In de samenwerkingsovereenkomst inzake het loopbaancentrum is een halfjaarlijks evaluatie- en rapportagemoment opgenomen. Daarnaast is er landelijk een rapportagemoment (DUS-I) in februari en zijn er meerdere peilgesprekken met de Realisatie Eenheid.

## Leeswijzer

De opbouw van deze aanvraag is als volgt. In het navolgende hoofdstuk worden de ambities en kenmerkende vraagstukken voor RegioON op hoofdlijnen omschreven. Daarop volgt een arbeidsmarktanalyse die is samengesteld op basis van landelijke dashboards aangevuld met data die extern en intern is verkregen. Op basis van de analyse worden de ambities en vraagstukken vervolgens meer in detail omschreven voor 2026 en in grote lijnen voor de jaren tot en met 2029. Als kapstok voor deze omschrijving gebruiken we de thema's van onze 4 programmateams:

- Werven & Matchen
- Opleiden & Begeleiden
- Professionaliseren
- Behoud van Personeel

In het activiteitschema worden de concrete activiteiten voor 2026 en op hoofdlijnen voor de jaren erna gebundeld. Tenslotte wordt aandacht besteed aan de wijze waarop Samen Opleiden wordt vormgegeven, waarbinnen de opzet van de ontwikkelingsgerichte

peer review, de inrichting van de loketfunctie in het Loopbaancentrum en de samenwerking met andere onderwijsregio's een plek hebben.

## Ambities en kenmerkende vraagstukken

### Ambities op hoofdlijnen

De regionale ambitie op hoofdlijnen is vervat in het onderstaande handvest. Dit geeft richting aan de verdere ontwikkeling en activiteiten van RegioON. Om de huidige personeelstekorten tegen te gaan, houdt RegioON zich bezig met het aanjagen, stimuleren en faciliteren van regionale samenwerking(en). Dit maakt de regio minder kwetsbaar voor ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (ongeacht tekorten of overschotten). RegioON werkt aan vraagstukken die effectiever en efficiënter op het (sub)regionale niveau kunnen worden opgepakt, dan door leden afzonderlijk en handelt vanuit de kernwaarden: solidair, pragmatisch en samen(kracht).

#### **Wij:**

- werken samen, zodat onze onderwijsmedewerkers het beste onderwijs voor de leerling (blijven) bieden;
- organiseren ons “klein in groot” en toekomstbestendig in een veranderende context;
- zijn “verbonden in verscheidenheid”, met lokale speelruimte;
- handelen in solidariteit en vanuit maatschappelijk belang;
- maken gebruik van elkaars kracht en kwaliteit;
- innoveren, ontwikkelen en leren van elkaar;
- gunnen elkaar wat en werken aan een gelijkwaardig speelveld;
- gaan voor brede participatie van verbonden partijen binnen de regio;
- hebben oog voor de kracht en het behoud van onze netwerken;
- zijn trots op onze regionale samenwerkingen.

### Arbeidsmarktanalyse

Waar liggen de uitdagingen en kansen in de onderwijsregio? Waar is winst te behalen? En welke thema's moeten we extra aandacht geven in onze regio? De kwantitatieve basisanalyse, aangeleverd door de Realisatie Eenheid, werkt als vertrekpunt bij het beantwoorden van deze vragen. Door de cijfers verder te verrijken met regionale inkleuring en context kom je tot een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de regionale arbeidsmarkt.

Voor Onderwijsregio Oost-Nederland (regioON) geldt ook dat er grote sub-regionale verschillen zijn die we in de verschillende hoofdstukken meenemen. Hieruit ontstaan inzichten voor het aantrekken en opleiden, begeleiden, behouden en professionaliseren van personeel en de continuïteit van onderwijs. Deze totale analyse wordt gebruikt om meerjarige doelen en ambities te formuleren voor en door de aangesloten partners in RegioON.

De analyse biedt inzicht in de volgende thema's:

- Werkgelegenheid
- Personeel
- Arbeidsmobiliteit
- Lerarenopleidingen
- Leerlingen, scholen en besturen

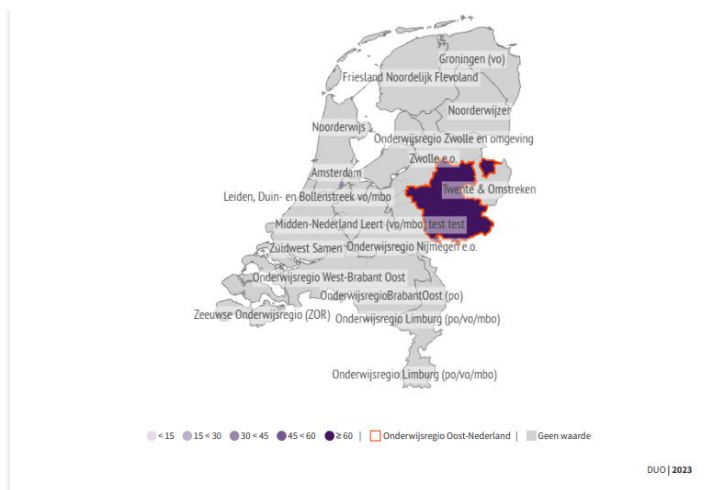
De volledige arbeidsmarktanalyse wordt in een extra bijlage bij dit plan van aanpak meegestuurd. Hieronder worden de meest relevante zaken voor de onderwijsregio benoemd en samengevat.

## Regioselectie

De basiscijfers van deze arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op het verzorgingsgebied van Onderwijsregio Oost-Nederland. Het verzorgingsgebied is vastgesteld volgens landelijke uitgangspunten. Hierdoor is er een verschil zichtbaar in het aantal meegetelde gemeentes en besturen in het verzorgingsgebied en het aantal leden van de coöperatie onderwijsregio Oost-Nederland U.A.

In het verzorgingsgebied bevinden zich 75 schoolbesturen, met in totaal 480 vestigingen waarvan 456 hoofdvestigingen. De coöperatie vertegenwoordigt 52 schoolbesturen met 425 locaties.

In deze analyse zijn de gemeentes waarin Onderwijsregio Oost-Nederland minder dan 20% van de leerlingen vertegenwoordigt, niet meegenomen. Dit is de reden dat RegioOn op de kaart geen aaneengesloten gebied lijkt.



De gemeentes Twenterand, Almelo, Epe, Borne, Hardenberg, Dalfsen, Oldenzaal, Haaksbergen en Enschede vallen in een ander verzorgingsgebied. RegioOn vertegenwoordigt daar wel 2412 leerlingen op 17 locaties. Door de toetreding van een nieuw bestuur (SCOT) in 2026 wordt de gemeente Twenterand onderdeel van het verzorgingsgebied. In de overige gemeentes zijn ook de aantallen meegenomen van de scholen en besturen die geen lid zijn van RegioON. Ondanks deze verschillen zijn de meeste cijfers en trends betrouwbaar voor RegioON.

## Werkgelegenheid en tekorten

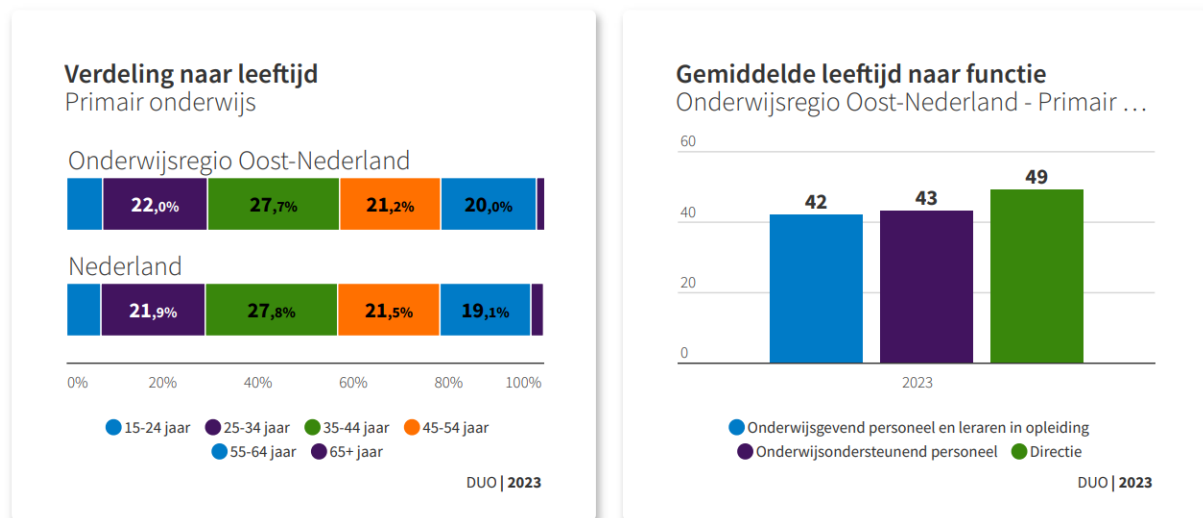
Het tekortpercentage van leraren en schoolleiders voor de regio Onderwijsregio Oost-Nederland is respectievelijk 3,5% en 6,3%. Voor beide is het tekortpercentage lager in vergelijking met Nederland: leraren 3,5% tegenover 8,1% en schoolleiders lager 6,3% tegenover 9,8%.

Ondanks dat regionaal de tekorten nog niet merkbaar zijn, is het goed om te anticiperen op de toekomst. Volgens de landelijke cijfers loop het tekort aan leerkrachten en directeuren behoorlijk op van 185 naar 315 fte. De stijging vindt met name plaats vanaf 2029. De eigen regionale cijfers (MOOZ,2024) laten een veel lichtere stijging zien en grote sub regionale verschillen. Mogelijk houden de landelijke cijfers onvoldoende rekening met de invalpools of wordt gerekend met onvoldoende instroom van studenten, hetgeen in de paragraaf 'lerarenopleidingen' nader aan de orde komt.

## Personeel en baankenmerken

Van de personeelsleden in het Primair onderwijs in Onderwijsregio Oost-Nederland is het grootste deel, namelijk 27,7%, tussen de 35-44 jaar. Dat is vergelijkbaar met de landelijke cijfers.

De gemiddelde leeftijd van het onderwijsgevend personeel (inclusief leraren in opleiding) in het Primair onderwijs in de regio Onderwijsregio Oost-Nederland is 42 jaar t.o.v. 43 jaar in heel Nederland. De onderstaande rechter figuur toont dat de gemiddelde leeftijd per functie verschilt.



Als het gaat om de verdeling van het geslacht binnen het Primair onderwijs in de regio Onderwijsregio Oost-Nederland, dan is 82,7% vrouw. Dat percentage ligt landelijk hoger waardoor RegioON relatief meer mannen voor de klas heeft staan. Qua leerkrachten met een migratie achtergrond blijven we achter op het landelijk gemiddelde.

Een groter deel van de leraren in de regio Onderwijsregio Oost-Nederland t.o.v. landelijk zit in functieschaal LB (61,3 t.o.v. 59,2%) en een kleiner deel in LC (37,1 t.o.v. 38,5). Dit kan bijvoorbeeld verband houden met de minder krappe arbeidsmarkt of een

conservatiever beleid. De gemiddelde omvang van de werkweek is 27,3 uur t.o.v. 28 landelijk (2023). Dit biedt enig potentieel voor het oplossen van tekorten. Het verschil is opgelopen in de afgelopen jaren.

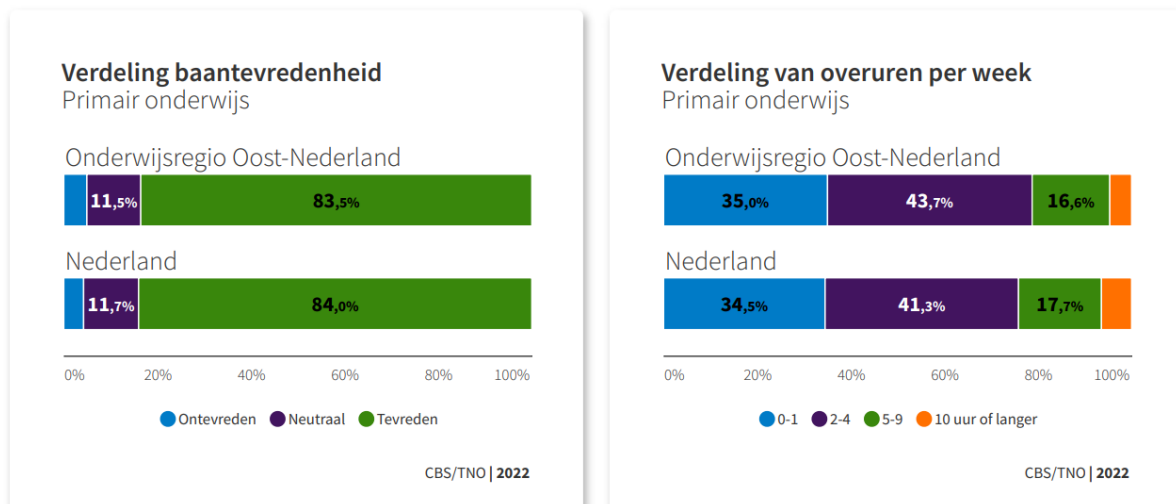
## Arbeidsomstandigheden

Onderstaande gegevens zijn gebaseerd op een nationale steekproef over arbeidsomstandigheden.

Voor regio Onderwijsregio Oost-Nederland bestaat de steekproef uit 290 personen en de populatie bestaat uit 11.645 personen. Doordat de indicatoren gebaseerd zijn op een steekproef, gaat het om geschatte data. De gegevens moeten daarom als indicatief beschouwd worden, en men moet terughoudend zijn bij het trekken van conclusies uit deze gegevens.

De onderstaand linker figuur geeft inzicht in de baantevredenheid. Van al het personeel dat lesgeeft op het Primair onderwijs in Onderwijsregio Oost-Nederland is 83,5% tevreden. Daarnaast is 11,5% neutraal en 4,9% ontevreden.

De rechter figuur toont dat het grootste deel van het Primair onderwijspersoneel in Onderwijsregio Oost-Nederland 0 tot 2 uur per week overwerkt. 4,7% werkt 10 uur of langer over.



De onderstaande tabel geeft de ervaren werkdruk aan in percentages in relatie tot het landelijk gemiddelde. 18,5% geeft aan in de 2022 een opleiding of cursus van 6 maanden of langer te hebben gevolgd.



## Verzuim

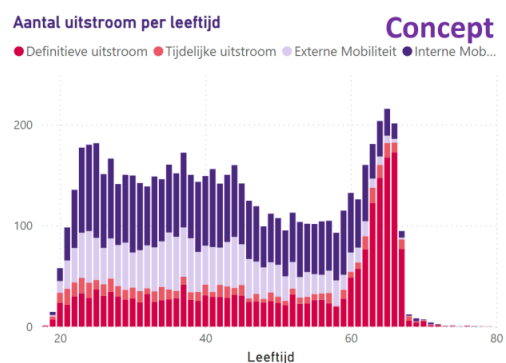
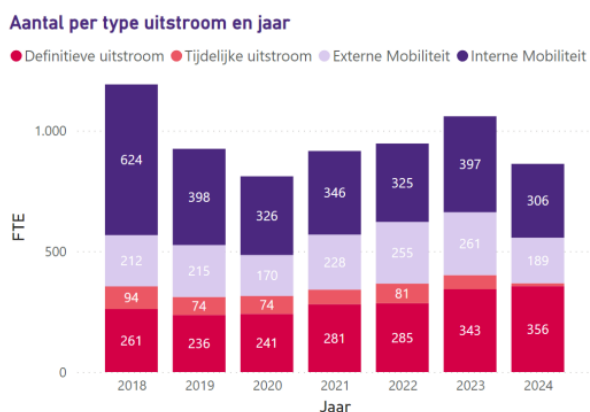
Het verzuimpercentage ligt in 2023 iets hoger dan het landelijk gemiddelde met 6,4% tegen 6,3%. Op basis van de VfPf cijfers lijkt het verzuimpercentage te stabiliseren na stijging in de afgelopen jaren.

In de leeftijdscategorie 55-64 jaar is het verzuim het hoogst. Dit biedt aanknopingspunten voor behoud van personeel.

Het verzuim is relatief het hoogst bij de grotere vestigingen (50 medewerkers of meer) en binnen het onderwijsgevend personeel. Er zijn sub regionale verschillen zichtbaar waar in samenwerking met de besturen in 2026 verder onderzoek naar gedaan kan worden. Het nulverzuim is in de afgelopen jaren gedaald.

## Uitstroom, instroom, doorstroom

Op basis van de meest recente en regionale cijfers zien we dat de definitieve uitstroom in de afgelopen jaren is toegenomen van 261 fte in 2018 naar 356 fte in 2024.

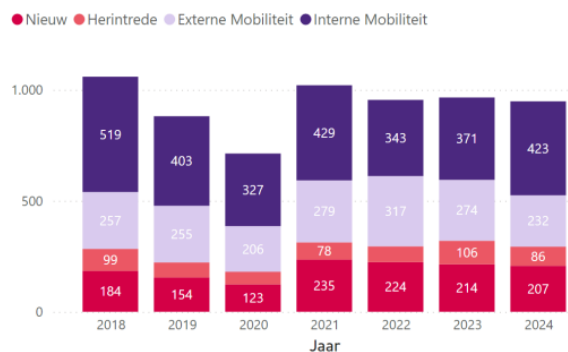


Deze stijgende trend heeft voor een groot deel te maken met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd maar boven de zestig jaar neemt het aantal exponentieel toe. Ook in de andere leeftijdsgroepen is er een substantieel aantal dat het onderwijs definitief verlaat (20 tot 25 fte). Daarbij lijkt in de leeftijdscategorie richting de 40 jaar een kleine piek te zitten.

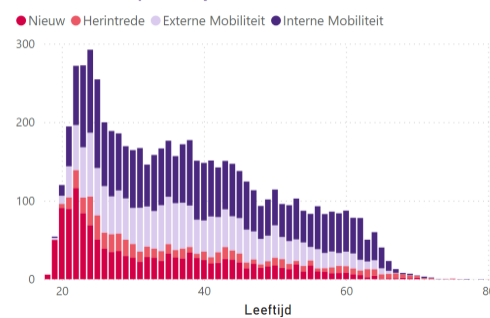
De mogelijke oorzaken van deze uitstroom zijn niet bekend. Voor het behoud van personeel kan het interessant zijn om deze oorzaken te herleiden om interventies te ontwikkelen voor het verlagen van de uitstroom.

Wat betreft de instroomcijfers is het opvallend dat deze na een toename van 184 in 2018 naar 235 in 2021, richting 2024 is afgenomen naar 207. Het aantal herintreders fluctueert per jaar maar lijkt enigszins stabiel.

Aantal per type instroom en jaar



Aantal instroom per leeftijd Concept



Werven en matchen van nieuwe leerkrachten vanuit verschillende routes en generaties (leeftijden) lijkt hiermee in de ( nabije) toekomst belangrijker te worden. Net als beleid om generatiegerichte interventies voor het behoud van personeel te ontwikkelen. Voor onze regio ligt bij zij-instroom de focus op het matchen en meer leerwerkplekken.

## Ontwikkeling lerarenopleidingen

In de basisarbeidsmarktanalyse wordt een aantal van 440 studenten genoemd. Daarmee slaat de analyse op dit punt van de toekomstige instroom de plank geheel mis. Het aantal SO&P opgeleide studenten in RegioON bedraagt ruim 1200. De basisarbeidsmarktanalyse lijkt gebaseerd te zijn op de studenten van de hogeschool die qua hoofdvestiging in het gebied van RegioON lijkt te liggen. Welke consequenties de discrepantie in het aantal studenten heeft voor de tekortcijfers wordt in het komende jaar als aandachtspunt meegenomen. RegioON baseert zich op het aantal studenten (1226) dat wordt opgeleid op de scholen van haar leden en werkt graag samen met die betrokken partnerschappen.

## Ontwikkeling leerlingen, scholen en besturen

Zoals eerder genoemd bij de regioselectie is er een verschil tussen het verzorgingsgebied en de leden van RegioON.

In de nieuwe situatie waarbij er ook één nieuw bestuur toetreedt vertegenwoordigen de besturen die onderdeel zijn van RegioON 76.782 leerlingen. Dit aantal is onderverdeeld in de onderstaande subgroepen

Aantal po-leerlingen (regulier”)	71.266 leerlingen
Aantal leerlingen SBO	1921 leerlingen
Aantal leerlingen (V)SO	3.595 leerlingen

## Conclusie

Samenvattend levert de analyse de volgende regionale aandachtspunten op:

- Up to date houden, verbreden en verfijnen van de regionale en lokale cijfers waarbij de demografische, instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers goed worden geanalyseerd en aanvullen van de eigen gegevens m.b.t. de ontwikkeling van het aantal studenten en de impact daarvan.
- Behoud van personeel vanuit amplitief en levensfasebewust beleid. Een belangrijk onderdeel hiervan is om mensen perspectief en ontwikkelingskansen te bieden en ruimte te geven voor een leven lang leren en ontwikkelen.
- Goede begeleiding van starters in de inductiefase als vervolg op Samen Opleiden van studenten om het uitvallen van starters te voorkomen en goede leerkrachten op te leiden en te behouden.
- Terugdringen van verzuim om mensen duurzaam voor het onderwijs te behouden.
- Matchen en begeleiden van herstarters en zij-instromers voor leraren, ondersteuners en schoolleiders. Met name aandacht voor ontwikkeling van de aantallen schoolleiders en de impact van het verhoudingsgewijs grotere tekort aan schoolleiders op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

## Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken:

In lijn met de conclusies uit de arbeidsmarktanalyse, de accenten in het PvA 2025 en de Plusregeling bespreken we hier achtereenvolgens de ambities op de volgende hoofdthema's voor RegioON voor de jaren 2026 tot en met 2029:

- Werven en matchen
- Behoud van personeel
- Opleiden en begeleiden
- Professionaliseren

Voor ieder hoofdthema is begin 2025 een Programmateam gevormd. In de programmamateams zoeken we naar de samenhang tussen de rol van de regio en de individuele schoolbesturen. Waar kunnen we samen op trekken en richting geven, en wat is belangrijk voor individuele besturen en scholen.

Een programmateam bestaat uit vertegenwoordigers vanuit de organisatie van RegioON en van de beroepsgroep, zoals school(op)leiders, programmaleiders en leraren. Het programmateam kan binnen de kaders van het Plan van Aanpak een ontwikkelbudget inzetten en daarmee projecten initiëren, aanjagen, (laten) uitvoeren, monitoren en evalueren. Leden houden zich niet persé zelf bezig met de uitvoering van projecten, al is die mogelijkheid er wel. Een Programmateam komt 5 x per jaar bijeen.

## Werven en matchen

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat door een samenspel van factoren de tekorten aan leraren binnen RegioON tot en met het jaar 2025 overzichtelijk zullen zijn en dat mogelijk ook nog een aantal jaren zo zal blijven. Anderzijds wordt na die jaren een stijging van de tekorten voorzien, wat met name in de Stedendriehoek nog versterkt zal worden door

landelijke en regionale ontwikkelingen (wonen en leren). Dit maakt, dat RegioON met ambitie blijft bouwen aan een passende infrastructuur, onder meer voor werven en met de focus op matches. Zo denkt zij op dit punt tijdig klaar te zijn voor een groter personeelstekort in de toekomst. De bestaande activiteiten worden naast het bouwen aan infrastructuur voortgezet.

### Zij-instroom

Zoals vastgesteld in de arbeidsmarktanalyse, volstaat de instroom vanuit de pabo's voorsnog om de behoefte aan lesgevende medewerkers te dekken, al dan niet met subregionale accenten. Verschillende besturen binnen RegioON zijn ondanks dat al gestart en actief met het inzetten van zij-instromers.

De aanpak voor zij-instroom wordt binnen RegioON verder geoptimaliseerd. Dit richt zich niet primair op het verhogen van de aantallen instromers, maar vooral op de kwaliteit van het gehele zij-instroom traject tot en met de inductiefase. Daartoe wordt ingezet op verbetering en intensivering van het proces van werven en begeleiding, verbeterde selectie van kandidaten én verhoging van het aantal leerwerkplekken en kans van slagen op een baan. De resultaten en aanbevelingen uit het project zij-instroom uit de plusregeling zullen daartoe verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd in 2026.

### Pools

In het RegioON gebied zijn meerdere bestuurlijke en bovenbestuurlijke invalpools actief met een dekkend aanbod voor alle leden. Het onderzoek van SVRK in 2025 onderschrijft het belang en de waarde van deze pools voor de regio en de positieve bijdrage die zij leveren aan de arbeidsmarktvragestukken. De pools werken in toenemende mate samen met elkaar en met de onderwijsregio('s). Op langere termijn spelen vragestukken rond efficiency en bestaansrecht in relatie tot schaalgrootte. In 2025 is onderzocht, en met de leden besproken, in hoeverre RegioON een rol zou moeten spelen in het bijeenbrengen van bestaande pools tot één regiopool. Voorsnog is de uitkomst, dat dit niet op het terrein van RegioON ligt.

Dit laat onverlet, dat RegioON desgevraagd initiatieven en activiteiten kan ontplooiën, bijvoorbeeld als het gaat om het initiëren van pooling voor speciale functies.

### Regionale formatie

De leden van RegioON hebben de intentie uitgesproken om hun kwantitatieve en kwalitatieve formatie- en mobiliteitsvragestukken periodiek en structureel met elkaar te delen. Onnodige uitstroom kan hierdoor worden voorkomen. In dit proces is investeren in verbinding, vertrouwen en openheid allereerst belangrijk. Het programmteam Werven & Matches start hiertoe een aantal pilots in 2026, te weten een subregionale pilot in het po en een regionale pilot voor het gespecialiseerd onderwijs. De pilots zijn enerzijds bedoeld om een goed proces in te richten voor de toekomst en anderzijds zal in de pilot al een eerste ronde van formatie-overleg plaatsvinden om te experimenteren met deze werkwijze.

## Schoolleiding

Schoolleiders vervullen een onmisbare rol in het borgen van de onderwijskwaliteit in het algemeen en in het behoud van goed personeel in het bijzonder. Binnen RegioON manifesteert zich al een tekort aan schoolleiders, dat mogelijk in de toekomst verder zal kunnen oplopen.

Om die reden is in 2025 onderzoek gedaan onder de eigen leden naar de mogelijke rol die RegioON kan vervullen in een (sub)regionale aanpak, onder meer gericht op doorstroom van eigen medewerkers of zij-instroom tot het vak van schoolleider.

De uitkomst van dit onderzoek is dat leden, vergeleken met reguliere zij-instroom van lesgevende medewerkers, extra kritisch staan tegenover zij-instroom van schoolleiders. Zij staan open voor een rol voor RegioON in oriëntatie- tot opleidingstrajecten voor schoolleiders. Dit kan subregionaal of regionaal worden georganiseerd.

RegioON participeert in 2025, als uitwerking van de Plusregeling, in een project. Dit project is gericht op het borgen van de kwaliteit van schoolleiders. Onderzoek naar het juiste proces en profiel, draagt uiteindelijk bij aan een goede selectie en begeleiding van kandidaat-schoolleiders.

Tenslotte is er aandacht voor de professionalisering van de zittende schoolleiders. Zij worden gefaciliteerd rondom kenmerkende thema's, rond mentorschap, intervisie en supervisie. Ook worden er netwerkbijeenkomsten voor schoolleiders georganiseerd, met een brede start in 2025.

## Behoud van Personeel

Het behouden van personeel is gegeven de uitkomst van de arbeidsmarktanalyse een belangrijk thema voor RegioON. Ook in 2025 heeft dit thema expliciet deel uitgemaakt van het Plan van Aanpak, toen dit landelijk nog niet gebruikelijk was. Er blijken in de regel op het thema behoud diverse raakvlakken met de overige functies van de onderwijsregio te bestaan, waarbij het perspectief bij behoud wat meer ligt op de medewerker. Het is dus bij uitstek een samenwerkingsthema.

RegioON richt zich in het plan voor 2026 en daarna, met name op het terugdringen van verzuim en het voorkomen van uitstroom.

## Generatie gericht beleid

RegioON wil een passend aanbod ontwikkelen, gericht op behoud van medewerkers, door aan te sluiten bij verschillende generaties. Dit aanbod vraagt om nader projectmatig onderzoek en verdieping (onder meer door uitvraag aan leden en de beroepsgroep en werknemers), waarna een gericht instrumentarium kan worden opgezet waar leden hun voordeel mee kunnen doen. Het programmateam Behoud van Personeel houdt zich hiermee bezig.

## Voorkomen van uitstroom, werken aan doorstroom, terugdringen verzuim

Hoe kunnen we onze competente mensen behouden voor het onderwijs en voor RegioON? Hier ligt een raakvlak met het regionale formatie-overleg dat al is besproken onder Werven & Matchen. Er is bijvoorbeeld niet altijd plaats voor kansrijke starters of

voor het verlengen van contracten met competente mensen. Vanuit het overleg kan een werkwijze ontstaan om dit regionaal in beeld te krijgen.

De uitstroomcijfers kunnen adequater en tijdiger in beeld worden gebracht om een beeld te vormen van de omvang van het probleem per beroepsgroep. Ook kan in dit verband nader worden onderzocht of alle werkzoekenden/uitstromende medewerkers tijdig in beeld zijn bij het loopbaancentrum.

Het aanbod vanuit het APPO en VfPf gericht op behoud kan beter toegankelijk worden gemaakt voor RegioON, ook hier ligt een kans.

Tenslotte zal worden onderzocht welke ondersteuning nodig is voor begeleiding van (doorstromende) medewerkers in hun sollicitatietraject. Ook als een meer onafhankelijke beoordeling nodig is.

### Netwerkorganisatie en samenwerking

RegioON ontwikkelt zich naar een netwerkorganisatie. Dit proces is ingezet in 2024 en het zal meerdere jaren vragen om uit te groeien tot de gewenste voldragen structuur, net zoals het geval is geweest voor de succesvolle bestaande samenwerkingen.

De netwerkstructuur vraagt vanzelfsprekend om maximale betrokkenheid van onderwijsprofessionals en verbonden partners. Naast de betrokkenheid van de beroepsgroep (structureel in de programmateams en incidenteel in projecten etc.) gaat het om een stakeholdersdialoog, onder andere met:

- Andere onderwijsregio's en de Realisatie Eenheid
- PON, IJsselpool en ObT
- De vakbonden
- Gemeenten
- UWV & Arbeidsmarktregio's
- VfPf
- Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

In engere zin vraagt de netwerkstructuur om het actief aanjagen en faciliteren van netwerken, bijvoorbeeld van specifieke groepen onderwijsprofessionals.

Netwerken dragen bij aan meerdere thema's en vraagstukken. Het P&O-netwerk is als good-practice (vanuit de RAP) regionaal voortgezet binnen RegioON. Het is een informerend en inspirerend netwerk, waarin ook HR-beleid wordt besproken en waar mogelijk wordt afgestemd met elkaar.

Daarnaast start RegioON in 2025 met een netwerk voor schoolleiders en worden ook de communicatieprofessionals van leden als afzonderlijke doelgroep benaderd met informatie. Tenslotte zijn er periodieke of incidentele netwerkbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen, zoals het professionaliseringsevent en in 2025 een bijeenkomst voor wethouders en samenwerkingsverbanden.

### Loopbaancentrum (LBC)

Het Loopbaancentrum geeft als uitvoeringsorganisatie mede invulling aan de functies van RegioON. Het is hét loket voor (toekomstige) onderwijsprofessionals voor vragen omtrent instroom, mobiliteit en doorstroom.

Pon en RegioON hebben voor het jaar 2025 een samenwerkingsovereenkomst (SWO) gesloten om de dienstverlening te borgen die tot dusver op het LBC werd geleverd. De medewerkers van het LBC hebben in het eerste halfjaar van 2025 conform de afspraken inhoud gegeven aan de SWO Zowel in het doorzetten van de bestaande activiteiten als het mee bouwen aan en aansluiten op de ontwikkelingen binnen RegioON De dienstverlening die in de loop van de tijd op het LBC is ontstaan, is inzichtelijk gebundeld in een menukaart.

De dienstverlening wordt voor 2026 gespiegeld aan de ambities en uitgangspunten voor RegioON: een toegankelijk aanbod voor werkgeverszaken die vragen om organisatie binnen een (sub)regionale aanpak, zoals – continuering van - de loketfunctie en begeleiding voor zij-instromers en herstarters.

## Opleiden en Begeleiden

Binnen RegioON zijn in 2025 acht partnerschappen vanuit zes Hogescholen betrokken. Zij vertegenwoordigen samen ruim 1200 studenten die binnen de regio opgeleid worden tot leerkracht basisonderwijs.

In de basisarbeidsmarktanalyse wordt een aantal van 440 studenten genoemd.

Het aantal wijkt af van bovengenoemde cijfers omdat er maar één hogeschool officieel in het gebied van RegioON lijkt te liggen. Welke consequenties de discrepantie in het aantal studenten heeft voor de tekortcijfers, wordt in het komende jaar als aandachtspunt meegenomen. RegioON baseert zich op het aantal studenten (1226) dat wordt opgeleid op de scholen van haar leden en werkt graag samen met die betrokken partnerschappen. Binnen het programmteam Opleiden & Begeleiden zijn vier Hogescholen met 5 partnerschappen vertegenwoordigd. De overige hebben aangegeven niet actief betrokken te willen zijn, omdat zij kernpartner in een andere onderwijsregio zijn. Mogelijk komt hier in 2026 verandering in.

Naam Partnerschap	Hogeschool	Aantal studenten	Opmerking
ISOP	Iselinge Hogeschool	400	Kernpartner O&B
Stedendriehoek	Hogeschool Saxion	412	Kernpartner O&B
Liemers	HAN	103	Kernpartner O&B
Lang Leve(n) Leren	HAN	119	
VOID	HAN	7	Opgegaan in twee andere onderwijsregio's
Past	Hogeschool KPZ	130	Kernpartner O&B
Verschil Verbindt	Hogeschool Windesheim	35	Niet actief betrokken in 2025. Voor 2026 wordt betrokkenheid besproken.
POO	Marnix Academie	20	Niet actief betrokken

Naast de vertegenwoordiging van de programmaleiders van de partnerschappen en hogescholen is de beroepsgroep met vier personen vertegenwoordigd in het programmteam.

Bij de onderstaande thema's geldt dat afstemming en samenwerking met andere onderwijsregio's waardevol is omdat verschillende opleidingsinstituten en partnerschappen ook onderdeel zijn van een andere onderwijsregio. Opleiden en begeleiden legt de focus op onderlinge samenwerking, afstemming en kennisdeling waarbij de bestaande structuren en verantwoordelijkheden vanuit de partnerschappen en de betrokken hogescholen blijft bestaan. Het programmateam werkt met vier hoofdthema's:

### 1. Samenwerking tussen de partnerschappen

De betrokken partnerschappen willen onderzoeken op welke wijze de nieuw opgestelde waarborgen zichtbaar zijn en welke verschillen en overeenkomsten er zijn. Het doel is gezamenlijk te komen tot regionaal afgestemde waarborgen waarbij er ruime blijft voor de eigen organisatie en cultuur. Dit zijn de waarborgen:

- a. Waarborg 1: Lerende Leraar
- b. Waarborg 2: Leeromgeving
- c. Waarborg 3: Organisatie
- d. Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

Daarnaast wordt er kennis en ervaring uitgewisseld over werkwijzen, inhoud en processen. De achterliggende gedachte hierbij is om te ontdekken welke zaken de partnerschappen gezamenlijk kunnen oppakken en voor welke onderwerpen een eigen aanpak en werkwijze waardevol is.

Het opleiden en begeleiden bestaat niet meer alleen uit een reguliere voltijdsopleiding. De partnerschappen willen samen kijken hoe ze de verschillende leerroutes en de oriëntatie kunnen stroomlijnen.

### 2. Inductie

De begeleiding van startende leerkrachten is primair de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen. In de regio en bij besturen zijn hiervoor al veel bestaande initiatieven en werkwijzen. Om deze activiteiten voort te kunnen zetten wordt een deel van de middelen rechtstreeks uitgekeerd aan de besturen.

Tegelijkertijd hebben de partnerschappen vanuit hun kwaliteitskader, en vanaf 2026 ook de Onderwijsregio, een verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de inductiefase.

Vanuit een onderzoek, gestart in 2025, naar de bandbreedte, inrichting, vorm en mogelijke samenwerking rondom de begeleiding van starters, worden adviezen gegeven welke rol de Onderwijsregio en de partnerschappen hebben rondom inductie en op welke wijze zij breder kunnen faciliteren en ondersteunen.

### 3. Interprofessioneel Samenwerken

Naast de opleiding tot leerkracht zien we steeds meer rollen binnen het onderwijs die vragen om het onderwijs anders te organiseren. Welke impact hebben bijvoorbeeld de opleidingen Ad-PEP en onderwijsassistent op de organisatie van het onderwijs? Voor de begeleiding van deze studenten wordt een

stimuleringsregeling opengesteld. De eerste opzet is beschreven in het activiteitschema bij punt 2.2. Ook nieuwe (wetenschappelijke) ontwikkelingen en inzichten op het gebied van anders organiseren en samenwerking binnen teams en organisaties zijn onderdeel van dit thema. We kunnen veel leren van de verschillende initiatieven en samenwerkingen die er in het werkveld al zijn. Dit thema heeft grote raakvlakken met de andere programmateams en wordt in samenhang opgepakt.

#### 4. Peerreview binnen de Onderwijsregio.

De komende jaren zorgt het programmateam Opleiden & Begeleiden voor het uitdenken, ontwikkelen, inrichten en uitvoeren van de ontwikkelingsgerichte peerreview die onder de verantwoordelijkheid van de onderwijsregio valt. Het bestuur van de Onderwijsregio wordt meegenomen in het proces van ontwikkeling naar uitvoering.

In het [kwaliteitskader samen opleiden in de onderwijsregio](#) is hier een kader voor opgenomen. Het doel van de ontwikkelgerichte peerreview is op basis van de 4 waarborgen de kwaliteit van het werkplekleren te borgen en te versterken.

De Onderwijsregio is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het Samen Opleiden, en stuurt het kwaliteitsproces in grote lijnen aan. De ontwikkelingsgerichte peer reviews spelen zich voornamelijk af bij de partnerschappen Samen Opleiden. De ontvangende Onderwijsregio en haar partnerschappen zijn eigenaar van het proces en van de inhoud van de peer review. Het bezoekend panel wordt samengesteld door betrokkenen uit één andere onderwijsregio en haar partnerschap(pen).

Naast de bovenstaande focus blijft het programmateam Opleiden en Begeleiden alert op nieuwe ontwikkelingen en kijkt het op welke manier mogelijke nieuwe projecten onderdeel kunnen worden van het programma.

## Professionaliseren

Binnen het programmateam professionaliseren zoeken we naar de samenhang tussen de rol van de regio en de individuele schoolbesturen. Waar kunnen we samen op trekken en richting geven, en wat is belangrijk voor individuele besturen en scholen.

Vooropgesteld dat de regio en de verantwoordelijkheid voor de professionalisering bij de medewerkers zelf en de schoolbesturen ligt, zoeken we als onderwijsregio naar mogelijkheden om te kunnen faciliteren in samenhang en belangrijke nieuwe ontwikkelingen.

In 2025 hebben we toegewerkt naar drie hoofdthema's die binnen het plan van Aanpak van 2026-2029 centraal staan. Binnen de thema's wordt met een aantal sub-thema's gewerkt.

## 1. Samen werken & organiseren

- a. Anders organiseren (teamgericht organiseren)
- b. Formeel en Informeel leren
- c. Interprofessioneel Werken
- d. Ontwikkeling en samenwerking Gespecialiseerd Onderwijs (SBO&(V)SO)

## 2. Gezond Ontwikkelen & werken

- a. Generatie & Loopbaanperspectief i.s.m. PT behoud
- b. Vitaliteit & Duurzame inzetbaarheid i.s.m. PT Behoud
- c. Wettelijke Bekwaamheidseisen
- d. Waarborgen SO&P i.s.m. PT Opleiden en begeleiden
- e. NAPL ontwikkelpaden i.s.m. PT Behoud

## 3. Leiderschap

Waarbij het uitgangspunt is dat ieders leiderschap van belang is binnen onze school en onderwijsorganisaties. Leiderschapsontwikkeling richt zich op alle lagen:

- a. Leerkrachten en ondersteuners
- b. IB/KC en andere specialisten
- c. Schoolleiders en bestuurders
- d. Staf en beleidsmedewerkers

Binnen deze thema's wordt naar de good-practices en nieuwe wetenschappelijk inzichten gekeken om samen de kwaliteit van het onderwijs in de regio te verbeteren en het beroep van leerkracht en andere educatieve professionals aantrekkelijk en uitdagend te maken. In 2026 wordt een stimuleringsregeling voor professionaliseren opengesteld. Door bijvoorbeeld met vouchers te gaan werken voor medewerkers en besturen. Dit is gericht op de punten 4.4 t/m 4.6 in het activiteitenplan voor 2026. Het is goed om op te merken dat in de verschillende gesprekken thema's als inclusief onderwijs en Artificial Intelligence zijn genoemd. Deze kunnen breed worden meegenomen binnen de hoofd en sub-thema's. In de aanloop naar 2026 wordt in het derde kwartaal van 2025 een start gemaakt met de onderstaande activiteiten en projecten.

## 4. Onderzoek

Er wordt onderzoek gedaan naar de waarde, de inhoud en de bandbreedte van de verschillende huisacademies die in onze regio actief zijn. Het is de bedoeling dat we daarmee inzicht krijgen in het aanwezige professionalisering aanbod en naar de professionaliseringvragen die in het werkveld leven. Met de inzichten kunnen we, zowel bestaande initiatieven beter aan elkaar verbinden, en in gezamenlijkheid ontdekken wat de rol van de onderwijsregio kan zijn op het gebied van professionaliseren.

## 5. Samenwerking tussen de hogescholen

Naast de rol die de hogescholen hebben binnen het opleiden en begeleiden van nieuwe leerkrachten en zij-instromers, is het ook belangrijk om te onderzoeken welke rol de verschillende hogescholen kunnen spelen als partner in het organiseren van de vraag gestuurde professionalisering en het geven van nieuwe wetenschappelijke inzichten rondom de inhoud en de organisatie van het onderwijs.

In 2025 zijn verkennende gesprekken gestart waarin hogescholen onderzoeken op welke wijze zij kunnen samenwerken en over de muren van de eigen instituten en als partners mee kunnen denken in het creëren en aanbieden van nieuw aanbod in afstemming met het werkveld. De opleiding en professionalisering van schoolleiders is het eerste thema dat samen wordt verkend.

## 6. Netwerken en kennisdeling

Naast de professionaliseringsbijeenkomst en de schoolleidersbijeenkomst die in 2025 al gestart zijn willen we in 2026 onderzoeken op welke wijze we de werknemers in het primaire proces meer kunnen betrekken en inspireren op overkoepelende thema's. Deze bijeenkomsten zullen vrijwel altijd in samenwerking tussen verschillende programmateams en met betrokkenheid van de beroepsgroep worden vormgegeven. In 2026 willen met name experimenteren welke vorm en inhoud schikt. De onderwijsregio wil hierin faciliterend zijn.

Naast de bovenstaande focus blijft het programmateam Professionaliseren alert op nieuwe ontwikkelingen en invalshoeken en kijkt op welke manier mogelijke nieuwe projecten onderdeel kunnen worden van het programma.

## Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029)

De ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen voor de periode 2027 t/m 2029 worden beschreven aan de hand van de hoofdthema's:

- Werven en matches
- Behoud van personeel
- Opleiden en begeleiden
- Professionaliseren

## Werven & Matches

- De arbeidsmarktanalyse op instroom, doorstroom en uitstroom dient verder te worden verfijnd naar subregionaal niveau. Er doen zich namelijk op dit niveau grote verschillen voor.
- De gebouwde en te bouwen infrastructuur gericht op zij-instromers en herstarters wordt verder geperfectioneerd.
- De samenwerking tussen (boven)bestuurlijke pools, tussen de pools en de onderwijsregio blijft een punt van aandacht. Waar mogelijk en nodig zal RegioON die samenwerking stimuleren en faciliteren.

- Hetzelfde geldt voor de uitwisseling van regionale formatie.
- Het terugdringen van het tekort aan schoolleiders blijft een belangrijke ambitie en de hiertoe gebouwde en te bouwen infrastructuur wordt verder geoptimaliseerd.

## Behoud van Personeel

- Terugdringen en daarna stabiliseren van het verzuim en voorkomen van uitval en uitstroom blijven belangrijke speerpunten.
- Daartoe blijft het ook nodig dat de arbeidsmarktanalyse voor doelgroepen wordt gespecificeerd.
- De infrastructuur (gebouwd en te bouwen) voor generatie gericht beleid, wordt voortdurend geoptimaliseerd.
- Het Loopbaancentrum krijgt een goede landing in de onderwijsregio, zowel in structuur als in activiteiten.
- De netwerkorganisatie RegioON blijft investeren in haar netwerken, stakeholders en de onderlinge relaties. Deze netwerken zijn begonnen met het P&O netwerk. Op andere vlakken is dit onderdeel van alle programmateams en RegioOn als geheel.

## Opleiden en begeleiden

- Met behoud van eigenheid en regie over de aan de opleidingsinstituten gealigneerde opleidingsscholen, samenwerken aan uitwisseling van kennis en slimmer organiseren van zaken die gezamenlijk kunnen worden opgepakt.
- Een gezamenlijk visie op de inductie van educatieve professionals waarbij er ruimte is voor sub-regionale en bestuurlijke verschillen.
- Interprofessioneelwerken en opleiden vanuit een gezamenlijke aanpak tussen de partnerschappen en de hogescholen en andere opleidingsinstituten organiseren. De (partner)organisaties van kinderopvang van onze leden en de daarbij behorende opleidingsinstituten worden hierbij betrokken.
- Komen tot één gezamenlijke ontwikkelingsgerichte peerreview voor alle partnerschappen in de onderwijsregio.

## Professionaliseren

- Ontwikkelen van de (sub)regionale mogelijkheden van de bestaande structuur van de huisacademies.
- Toewerken naar (sub)regionale professionaliseringsthema's en programma's waarin de onderwijsregio faciliteert.
- Kennisdeling en uitwisseling op verschillende lagen van de onderwijsorganisaties en scholen middels netwerken en netwerkbijeenkomsten. Doorontwikkeling van de samenwerking tussen de hogescholen en de verbindingen tussen de schoolbesturen en hogescholen als partners in het professionaliseren van alle (educatieve) professionals in het onderwijs. De (partner)organisaties van kinderopvang van onze leden en de daarbij behorende opleidingsinstituten worden hierbij betrokken.
- Volgen van en participeren bij de uitwerking van de ontwikkelpaden van de NAPL.

## Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven en Matchen</b>			
1.1 Continueren instroommakelaar	Continueren instroom door werving en begeleiding van zij-instromers	1-1-26 t/m 31-12-26	Loketfunctie en actieve benadering voor belangstellenden en besturen
1.2 Continueren benadering herintreders	Toename instroom door werving en begeleiding van herintreders	1-1-26 t/m 31-12-26	Loketfunctie en actieve benadering herintreders
1.3 Continueren regionale recruiter	Vervullen van de regionale vacatures door intake en begeleiding	1-1-26 t/m 31-12-26	Regionale instroom en doorstroom
1.4 Faciliteren en onderhouden regionale vacaturesite	Optimale invulling en presentatie van regionale vacatures	1-1-26 t/m 31-12-26	Regionale instroom en doorstroom
1.5 Organisatie open scholendag	(Zij)Instromers regiobreed aantrekken en informeren; regionale media aandacht	1-1-26 tot 1-4-26 De openscholendag vindt plaats op de 3 <sup>e</sup> dinsdag van maart	Brede openstelling scholen met regionale uitstraling en pers (Uitgevoerd onder evenementen)
1.6 Stimuleren samenwerking invalpools	(Mits draagvlak), faciliteren van afstemming, verbetering dekking en aanbod	1-1-26 t/m 31-12-26	Toekomstbestendige invalpool(s) met regionale functie
1.7 Aanscherpen proces en loketfunctie en mitigeren risico's ten aanzien van zij-instroom	Implementatie opbrengst van het project Zij-instroom (plusregeling)	1-1-26 t/m 31-12-26	Een kansrijk(er) proces, betere selectie en een passend aanbod voor zij-instroom
1.8 Pilots regionaal formatie-overleg	Ontwikkelen van een aanpak voor en starten met regionaal formatie-overleg	1-1-26 t/m 31-12-26	Uitwisseling en actie op regionale formatievraagstukken
1.9 Succesvolle aanpak werving schoolleiders	Implementatie opbrengst van het project Buitenkans (plusregeling)	1-1-26 t/m 31-12-26	Een kansrijk(er) proces, betere selectie en een passend aanbod voor kandidaat schoolleiders
1.10 Flanksubsidie zij-instroom assessment/opleiding continueren	Meer instroom door vergoeden (deel) assessment en opleidingskosten	1-1-26 t/m 31-12-26	Verlengde regeling t.b.v. aantrekken zij-instromers
<b>2. Opleiden &amp; Begeleiden</b>			
2.1 Flanksubsidies	Meer instroom door vergoeden van het assessment en een deel van de opleidingskosten		Verlengde regeling t.b.v. aantrekken zij-instromers en het creëren van leerwerkplekken
2.2 Stimuleringsregeling voor de begeleiding van o.a. AD studenten (HBO) en OA (MBO studenten)	Meer begeleidingsruimte voor MBO en AD studenten ter bevordering van het Interprofessioneel samenwerkend		Stimuleren van interprofessioneel werken en begeleiden. Beweging brengen in de samenwerking met MBO & opleidingsinstituten
2.3 Voorzetting project waarborgen Samen Opleiden	Mogelijkheden van onderlinge samenwerking en versterking van de partnerschappen	1-1-26 t/m 31-12-26	Advies tav gezamenlijke aanpak, best practices en oplossingen

2.4 Vervolg onderzoek naar inductie	Voorkomen van uitval starters door gezamenlijk onderzoek met het werkveld.	1-1-26 t/m 31-12-26	Advies tav gezamenlijke aanpak, best practices en oplossingen waarbij dit geen negatieve financiële consequenties mag hebben voor de begeleiding.
2.5 Interprofessioneel samen werken & opleiden	Samen met het werkveld kijken naar het brede scala van educatieve professionals en welke aanpassingen dat vraagt in opleiden en begeleiden. (en het organiseren van het onderwijs)	1-1-26 t/m 31-12-26	Samenhang in de begeleiding van alle educatieve professionals in het werkveld. Ook vanuit het perspectief van de route naar inclusief onderwijs en anders organiseren.
2.6 Ontwikkelen Peerreview	Eerste aanzet om tot een ontwerp voor een gezamenlijke peerreview te komen.	1-1-26 t/m 31-12-26	Richtinggevende uitgangspunten en opzet voor de gezamenlijke peerreview.
2.7 Verkennen van ontwikkeling en kennisdeling binnen partnerschappen		1-1-26 t/m 31-12-26	Leren van elkaars aanpak en opstellen advies voor wijze waarop kennis, materialen en werkwijzen in de toekomst kunnen worden gedeeld?
2.8 Informatiemarkt voor nieuw potentieel	Aantrekken en informeren belangstellenden zij-instroom door brede aanwezigheid opleiders en schoolbesturen	1-1-26 t/m 31-12-26	Een brede oriëntatie voor (zij)instromers en belangstellenden Versterken regionale samenwerking partners. (Uitgevoerd onder evenementen)
<b>3. Professionaliseren</b>			
3.1 Oriëntatie op het afstemmen van vraag en aanbod in professionalisering vang	Vervolg op het onderzoek naar het aanbod en de professionaliseringsvragen van besturen, huisacademies en opleidingsinstituten	1-1-26 t/m 31-12-26	Inzicht in de bandbreedte van het aanbod en de vraag om mogelijke regionale thema's te ontdekken en te faciliteren.
3.2 Verkenning infrastructuur Professionalisering	Kansen verkennen voor een divers, aantrekkelijk én toegankelijk professionaliseringsaanbod	1-1-26 t/m 31-12-26	Faciliteren en inzichtelijk maken van de Effectief regionaal professionaliseringsaanbod
3.3 Samenwerking Hogescholen	Ontwikkelen van een structuur waarin hogescholen en schoolbesturen partners zijn in het professionaliseren van alle (educatieve) professionals in het onderwijs.	1-1-26 t/m 31-12-26	Samenwerking tussen besturen en hogescholen om de juiste professionalisering passend bij de ontwikkelingen en behoefte van het werkveld waarin nieuwe wetenschappelijke inzichten worden opgenomen.
3.4 Samen werken en organiseren	Faciliteren van een gedragen regionale ontwikkeling op mogelijkheden van anders organiseren en de bijbehorende professionalisering.	1-1-26 t/m 31-12-26	Handreikingen voor het professionaliseren van allerlei mogelijkheden voor anders organiseren van onderwijs en organisatie. Rekening houden met verschillende generaties.

3.5 Gezond ontwikkelen en werken	Faciliteren van een gedragen regionale ontwikkeling op duurzame inzetbaarheid, werkgevers- en werknemerschap.	1-1-26 t/m 31-12-26	Handreikingen met een bandbreedte voor regionale verbinding met behoud van autonomie en regie voor de schoolbesturen mogelijkheden met voldoende autonomie en regie
3.6 Leiderschap	Aandacht voor de gezamenlijke dialoog over het effect van goed leiderschap in alle lagen van de organisatie	1-1-26 t/m 31-12-26	Inzicht en versterking van leiderschap en het effect van goed leiderschap op en in het onderwijs
3.7 Ontwikkelpaden NAPL	Meedenken en participeren bij het tot stand komen van de ontwikkelpaden binnen de NAPL	1-1-26 t/m 31-12-26	Op de hoogte zijn van en aan kunnen sluiten bij de ontwikkeling binnen de NAPL.
<b>4. Behoud van Personeel</b>			
4.1 Oriënterende loopbaangesprekken continueren voor medewerkers	Preventie van uitval, meer vitaliteit en tijdige doorstroom medewerkers	1-1-26 t/m 31-12-26	Iedere medewerker mag gebruik maken van dit aanbod
4.2 Analyse Arbeidsmarkt: Creëren van eigen regionale cijfers naast de landelijke dashboards. Aandacht voor V(SO) (sub)regionale en lokale ontwikkelingen.	Inzicht in de meerjarige ontwikkeling van regionale tekorten (regulier en (v)so) ten behoeve van de programmeerteams	1-1-26 t/m 31-12-26	Ontwikkelen van kwalitatieve en recente regionale cijfers en het toewerken naar een meerjarenprognose voor de (sub)regionale arbeidsmarkt
4.3 P&O Netwerk Onderhouden en faciliteren. Organisatie bijeenkomsten en afstemming omtrent gezamenlijk beleid	Bevorderen kennisdeling en samenwerking regionaal P&O door thema- en netwerkbijeenkomsten	1-1-26 t/m 31-12-26	Minimaal 3 x jaarlijks bijeenkomsten en passende infrastructuur Te denken valt aan de online Community voor uitwisseling - intervisie en kennisdeling
4.4 Samenwerkings-overeenkomst inzake het lbc continueren en de positie van het lbc binnen de onderwijsregio versterken	Continueren aanpak zij-instroom, herintreders, recruiting, oriënterende loopbaangesprekken en netwerken	1-1-26 t/m 31-12-26	Behoud en verrijking van een aantal functies van het Loopbaancentrum
4.5 Beter en andersoortige cijfers genereren, zodat er een betere analyse kan komen voor interbentie of beleid.	Beter ontsluiten van de beschikbare data. Tijdsiger en adequate aanlevering	1-1-26 t/m 31-12-26	Datasets met specifieke gegevens over de uitstroom van medewerkers
4.6 Passend aanbod ontwikkelen, gericht op behoud van medewerkers, door aan te sluiten bij verschillende generaties. Projectmatig onderzoek en verdieping	Binden en boeien van zittende medewerkers. Implementatie opbrengst plusregeling onderdeel 'Behoud van Personeel'	1-1-26 t/m 31-12-26	Een passend aanbod voor diverse generaties medewerkers
<b>5. Overige</b>			
5.1 Continueren digitale omgeving, website, socials en nieuwsbrieven RegioON	Leden, belanghebbenden en programmeerteams hebben een eigen platform en worden gericht geïnformeerd	1-1-26 t/m 31-12-26	Passende en gerichte communicatie aan leden, belanghebbende en programmeerteams
5.2 Continueren digitale omgeving, website en socials van het loopbaancentrum	(Potentiële) Onderwijsprofessionals	1-1-26 t/m 31-12-26	Passende en gerichte communicatie aan (potentiële) onderwijsprofessionals

	hebben een eigen platform en worden gericht geïnformeerd		
5.3 Regionaal (blijven) Uitwisselen met het vo/mbo op strategisch, tactisch en operationeel niveau	Verkennen bovensectorale samenwerkingen, om structuur, doelen en activiteiten af te stemmen en elkaar te versterken	1-1-26 t/m 31-12-26	Stakeholdersdialoog met regionale opleiders, schoolbesturen en onderwijsregio's vo en mbo
5.4 Regionaal (blijven) uitwisselen met samenwerkingspartners en -instanties en andere onderwijsregio's	Elkaar blijven versterken door periodieke uitwisseling	1-1-26 t/m 31-12-26	Stakeholdersdialoog met bonden, instanties (VfPF, UWV), RE, andere regio's, in het bijzonder po Noord, Zwolle en Twente

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)

Deze activiteitenplanning zal meerjarig grotendeels overeenkomen met de bovenstaande planning voor 2026. Bestaande, succesvolle activiteiten worden zoals nu te voorzien is, gecontinueerd. Plotse verschuivingen in de arbeidsmarkt, welke nu niet zijn te voorzien, zouden voor andere keuzes kunnen zorgen.

## Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Door een intensieve en succesvolle samenwerking tussen de hogescholen en schoolbesturen in de partnerschappen, worden nagenoeg alle studenten al opgeleid binnen een opleidingsschool binnen de onderwijsregio Oost-Nederland. Daartoe zijn er voldoende opleidingsplaatsen gecreëerd. Een enkeling loopt stage in het vo en sommige zij-instromers komen begrijpelijkerwijs binnen met een andere werkplek. Dit zijn de spreekwoordelijke uitzonderingen op de regel.

## Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie de omschrijving hierboven; gezien de dekkingsgraad vraagt dit ook voor deze periode vooralsnog geen extra aandacht.

## Ontwikkelingsgerichte peer review

Beschrijf de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029. Bent u van plan de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review in een ander kalenderjaar uit te werken? Geef dan aan in welk kalenderjaar u dit verder in detail zult beschrijven.

De ontwikkelingsgerichte peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van ten minste een andere onderwijsregio aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review moet u overnemen in een van de jaarlijkse rapportages.

**In 2026** wordt in het programmateam de eerste aanzet gegeven tot het uitdenken en ontwerpen van de opzet van de ontwikkelingsgerichte peerreview voor alle partnerschappen. De opzet dient om op termijn verschillende thema's als gezamenlijke partnerschappen te laten beoordelen waarbij eigenheid en samenhang belangrijk zijn. **In 2027** zal dit verder uitgewerkt en geconcretiseerd worden.

**In 2028** worden afspraken gemaakt om tot een onafhankelijk panel te komen van uit tenminste één andere onderwijsregio waarmee de peerreview wordt voorbereid.

**In 2029** vindt de uitvoering van de peerreview plaats.

*Voor de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) vragen we de bekostiging voor een aantal studenten aan die volgens het kwaliteitskader van Samen Opleiden worden opgeleid op locaties van Onderwijsregio Oost-Nederland (RegioON). De CHE is geen deelnemer van RegioON.*

*In afstemming met de CHE en Onderwijsregio Koerskracht draagt RegioON de middelen en de verantwoordelijkheid voor deze studenten over aan Koerskracht.*

*Koerskracht past haar eigen beleid toe voor de verdeling van de middelen en ziet toe op de peerreview van het Samen Opleiden van de CHE.*

*RegioON ontvangt jaarlijks een paragraaf van Koerskracht, conform de verantwoording binnen de regeling, om in de eigen verantwoording op te nemen.*

## **Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel**

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

## **Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)**

Binnen RegioON wordt onderwijspersoneel niet bovenbestuurlijk ingezet, anders dan via de bestaande invalpools PON, IJsselpool en OBT. Dit zijn langer bestaande, succesvolle samenwerkingen en omvangrijke pools. Overigens wordt intensief samengewerkt met deze pools en zo is er in 2025 een studie uitgevoerd naar mogelijke intensievere samenwerking binnen de regio.

## **Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)**

Zie hierboven de toelichting bij de bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel voor 2026.

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

## **Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026)**

Met middelen van de RAP is binnen het personeelscluster PON (Personeelscluster Oost-Nederland) in de vorm van het Loopbaancentrum Oost-Nederland (LBC) een infrastructuur (website, vacaturesite) gevormd ten behoeve van de totale klantreis. Het LBC werkt regionaal samen, verbindt en bundelt krachten om de werkgelegenheid in het

primair onderwijs optimaal te faciliteren. Zowel ten behoeve van individuele werknemers als (boven)bestuurlijk. De activiteiten zijn gericht op het vergroten of behouden van - de inzetbaarheid van - de medewerkers in het primair onderwijs in de regio. Vier medewerkers zetten ongeveer 2 fte in ten behoeve van het LBC: coördinator, coach, instroommakelaar en recruiter.

Het loopbaancentrum is aangesloten op andere partners zoals het landelijke platform onderwijsloket.com. Het heeft, anders dan RegioON, geen eigen rechtspersoonlijkheid. Het LBC werkt inmiddels voor een andere en grotere groep besturen dan het PON, waar nu de contracten met betrekking tot het loopbaancentrum zijn ondergebracht. Om te borgen dat alle besturen in de onderwijsregio na het einde van de RAP toegang hielden tot het aanbod van het LBC is een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen RegioON en PON. Deze behelst, dat de inzet van middelen vanuit de RAP ten behoeve van infrastructuur en formatie in het LBC, wordt gecontinueerd onder de nieuwe subsidieregeling in 2025. In de overeenkomst zijn de dienstverlening en wederzijdse voorwaarden duidelijk vastgelegd, waaronder periodieke evaluatie en rapportages. De samenwerkingsovereenkomst moet worden herzien in 2025 met het oog op de nieuwe subsidieregeling 2026 t/m 2029.

Zie voor meer informatie de tekst over het LBC in de beschrijving van de ambities en in het activiteitenschema.

## Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie hiervoor de omschrijving bij de regionale loketfunctie voor 2026 hierboven.

## Samenwerking

Beschrijf hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

## Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026)

RegioON werkt intensief samen met omliggende onderwijsregio's: Noord, Zwolle, Twente, Arnhem. Foodvalley en binnen het vo VOTA en Achterhoek/Veluwezoom.

- Periodieke uitwisseling van best practises op de 5 functies. Voorbeelden zijn het gezamenlijk optrekken met het vo tijdens informatiemarkten en het afstemmen van de wervingsstrategie met Twente.
- Delen van beleidsstukken, onderzoeken, plannen en instrumentarium. Een voorbeeld is het gezamenlijk gebruikte format voor de uitkering van voormalige PBSS-middelen tussen Noord, Zwolle en Oost.
- Uitwisseling van facetten ten behoeve van de subsidie-aanvraag (gedeelde partnerschappen, omgang met financiering etc.)
- Algemene tips en tricks, zoals de omgang met fiscaliteit, werkgeverschap en overige bedrijfsvoering, Een voorbeeld is de uitwisseling over doelgroep communicatie en digitale omgeving tussen Zwolle en Oost.

Daarnaast is er een stakeholdersdialoog met diverse partijen. Hieronder is een overzicht opgenomen:

Samenwerkingspartner	Toelichting
VfPf	Ca 2-3 keer per jaar een uitwisseling. Regio adviseurs VfPF sluiten aan bij ALV. Route perspectief via het lbc
PON inzake LBC	Minimaal 2 x jaarlijks een uitwisseling. Bestuurder PON sluit aan bij ALV RegioON
Pools (PON, IJsselpool, ObT)	Contacten over mogelijke ontwikkeling in samenwerking. Ook IJsselpool sluit aan bij de ALV
Onderwijsregio's Noord, Zwolle en Twente (po), Achterhoek-Veluwezooom, Vota (vo)	2-6 maal jaarlijks een uitwisseling.
Gemeenten	Minimaal 1 x jaarlijks een uitwisseling met één of meerdere gemeenten
Realisatie Eenheid	Leerateliers, landelijke dagen en regio-adviseur bezoekt ALV
UWV (i.c.m. Regionale Werkcentra en Arbeidsmarktregio's(5x)	Minimaal 1 x jaarlijks een uitwisseling
CAOP	Periodiek contact via het LB
Regionale allianties	1-2 maal jaarlijks een uitwisseling met Oost Werkt en Razon
Onderwijs IN	Contact naar behoefte
Po-Raad	1-2 maal per jaar een uitwisseling op bestuurlijk niveau
Bonden via AOB	Rayonbestuurder sluit 2 x jaarlijks aan bij Bestuur in smalle en brede opzet

## Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie de beschrijving hierboven voor het jaar 2026; deze zal zoals het zich nu aanziet, worden voortgezet in de jaren 2027-2029.

## Bijlagen

### Bijlage 1: Governance RegioON

Deze bijlage bevat een gedetailleerde uitwerking van de vereisten in artikel 20 van de subsidieregeling: samenwerkingsovereenkomst.

1. De partijen in de onderwijsregio sluiten met het oog op hun samenwerking een samenwerkingsovereenkomst.

De partijen in de onderwijsregio Oost-Nederland zijn een samenwerking overeengekomen binnen de rechtsvorm van de coöperatie. Hiermee werd invulling gegeven aan de beoogde governance, zoals verplicht werd gesteld in de subsidieregeling voor 2025 en werd afgesproken in het PvA voor 2025. De coöperatie Onderwijsregio Oost-Nederland is daarom opgericht in januari 2025 en alle bevoegde gezagen die de subsidieregeling hebben ondertekend, zijn lid geworden van de coöperatie.

2. De samenwerkingsovereenkomst beschrijft minimaal:

2a. de wijze waarop taken en verantwoordelijkheden van de partijen bijdragen aan de werkzaamheden van de onderwijsregio, bedoeld in het activiteitenplan

We verwijzen naar de Akte van Oprichting (AvO) en Ledenovereenkomst (LO) welke zijn bijgevoegd als bijlage xxx resp. xxx. Artikel 3 van de AvO ziet op de doelomschrijving van de coöperatie en de wijze waarop partijen als geheel daaraan bijdragen en hoe zij daarin samenwerken. De LO omschrijft hoe partijen gezamenlijk werken aan de maatschappelijke opgave (overweging B) en voorts welke rechten en plichten leden, penvoerder en coöperatie ten opzichte van elkaar hebben.

2 b. de wijze waarop de governance in de onderwijsregio is vormgegeven en hoe de besluitvorming plaatsvindt

De coöperatie kent een bestuur en een algemene ledenvergadering. De bepalingen omtrent het functioneren van deze organen zijn opgenomen in de AvO. De wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en gekozen is inmiddels vastgelegd in een aanvullend bestuursreglement (juni 2025).

De bepalingen omtrent de besluitvorming binnen het bestuur respectievelijk de algemene ledenvergadering zijn terug te vinden in de AvO artikel 11 (Bestuur) en artikel 17 (ALV). De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan de wijze waarop besluitvorming plaatsvindt. Bij voorkeur is sprake van consensus en als dit niet haalbaar is, van consent. Bij stemming (indien geen sprake van consensus/consent) geldt dat:

- o ieder lid één stem heeft en een meerderheid van leden vóór moet zijn;
- o de leden die vóór hebben gestemd, zowel de meerderheid van leerlingen als de meerderheid van studenten in de onderwijsregio moeten vertegenwoordigen;
- o een meerderheid van de onderwijsinstellingen vóór moet stemmen.

2 c. de wijze waarop de middelen verdeeld worden

De inhoudelijke verdeling van de middelen wordt jaarlijks voorgelegd aan de algemene ledenvergadering bij de vaststelling van de (meerjaren)begroting. Alle bepalingen hieromtrent zijn opgenomen in de AvO artikel 9.4 a t/m d.

De LO ziet met name op de besteding en verantwoording van de subsidiemiddelen en de rechten en plichten daaromtrent.

2 d. de wijze waarop en welke informatie door de partijen in de onderwijsregio wordt gedeeld zodat de penvoerder aan diens verplichtingen richting de subsidieverstrekker kan voldoen

Alle bepalingen omtrent de wijze waarop welke informatie door partijen wordt gedeeld, zijn terug te vinden in de LO artikel 2.4 t/m 2.10. Dit betreft onder meer de aanwending van de subsidiebedragen en de te voeren administratie en aan te leveren informatie daaromtrent.

2 e. de wijze waarop partijen kunnen toetreden of uittreden tot de onderwijsregio  
De wijze waarop partijen kunnen in- en uittreden wordt geregeld in artikel 5 (in het bijzonder artikel 5.2 t/m 5.4) respectievelijk in artikel 6 van de AvO.

2 f. de duur van de samenwerkingsovereenkomst voor minimaal de periode voor het uitvoeren van het activiteitenplan, bedoeld in artikel 19, tot en met de verantwoording van de besteding van de subsidie, bedoeld in artikel 24.

De coöperatieve samenwerking wordt aangegaan voor een onbepaalde tijd (AvO), waarmee wordt voldaan aan het minimale vereiste van de periode die is benodigd voor de uitvoering en verantwoording van het activiteitenplan en de besteding van subsidiemiddelen. Dit laat onverlet dat de subsidieregeling afdwingt dat bevoegde gezagen tussentijds kunnen in- en uittreden. Daarom is de LO in overeenstemming met dit uitgangspunt gesloten voor de duur van het lidmaatschap.

3. De partijen die deelnemen aan de onderwijsregio verklaren in elk geval dat:
  - a. de penvoerder wordt gemachtigd om namens hen te handelen en in het kader van de subsidieverstrekking in en buiten rechte te vertegenwoordigen;
  - b. alle gegevens die noodzakelijk zijn voor de verantwoording van de subsidie op verzoek van de penvoerder worden verstrekt.

De machtiging van de penvoerder wordt geregeld in de LO, in de artikelen 2.2 en 2.3. De artikelen 2.5 t/m 2.9 en 6.1 en 6.2. van de LO zien op de informatieverstrekking ten behoeve van de verantwoording van de subsidie tussen leden en penvoerder en tussen leden jegens elkaar.

## Bijlage 2: Arbeidsmarkt Analyse

Vanwege de omvang van dit bestand wordt deze als aparte bijlage geleverd. Als dat niet het geval is kan deze worden opgevraagd via [onderwijs@regioon.nl](mailto:onderwijs@regioon.nl)