

## Activiteitenplan 2026 -2029



# Onderwijsregio Haaglanden

[www.onderwijsregiohaaglanden.nl](http://www.onderwijsregiohaaglanden.nl)

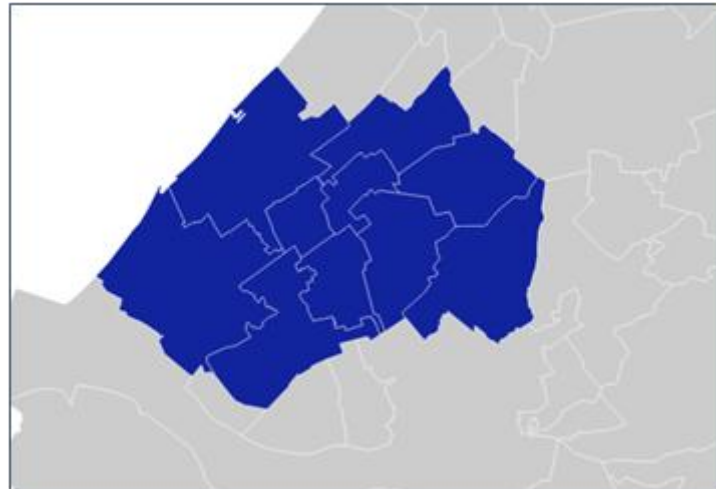
## Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Regio Haaglanden kenmerkt zich door de samenwerking van vele partners op de onderwijsarbeidsmarkt om de personeelstekorten aan te pakken. In de regio is specifiek ingezet op zij-instroom, opleiden en professionaliseren. De partners treffen elkaar binnen meerdere platforms. Deze platforms zijn sectoraal én bovensectoraal. Binnen de regio Haaglanden is de gehele ontwikkel- en onderwijskolom betrokken: de partners van kinderopvang tot en met het wetenschappelijk onderwijs doen mee. De gemeenten in deze onderwijsregio zijn actief verbonden aan het partnerschap. Binnen de regio Haaglanden hebben scholen en kinderopvang al langere tijd te maken met de krapte in de arbeidsmarkt. Helaas heeft de regio Haaglanden te maken met grote en toenemende personeelstekorten.

In **bijlage 1** zijn een aantal hoofdpunten uit de data analyse opgenomen (algemene kenmerken, analyses per sector po, vo, mbo en aanvullende analyses rondom zij-instroom en de lerarenopleidingen).

### **Kenmerken van de regio**

De Onderwijsregio Haaglanden is gelegen in de provincie Zuid-Holland en het verzorgingsgebied wordt vormgegeven door de gemeenten: Den Haag, Rijswijk, Leidschendam-Voorburg, PijnackerNootdorp, Delft, Midden Delfland, Lansingerland, Westland en Zoetermeer. De gemeenten zijn betrokken en hebben het commitment gegeven aan de doelstellingen van de Onderwijsregio Haaglanden. In de lokale educatieve agenda's wordt de synergie en samenwerking gezocht door de betrokken schoolbesturen en gemeenten.



De Onderwijsregio Haaglanden heeft zich in de grotere regio te verhouden met de omliggende onderwijsregio's door de regio overstijgende partnerschappen: PO: Leiden Duin & Bollenstreek, Rotterdam, Zuid Hollandse Eilanden en Albrandswaard. VO/MBO: Rijnmond, Rotterdam, Leiden Duin & Bollenstreek PO/VO/MBO: Groene Hart.

De onderwijsregio heeft een minimaal hogere Sociale Economische score dan het gemiddelde van Nederland. Opvallend is dat Den Haag en Delft lager dan het landelijk gemiddelde scoren. Voor Den Haag zien we de grootste verschillen hierin ontstaan door de deelscore financiële welvaart. Dit terwijl het de groep met een hoog opleidingsniveau in Den Haag, in vergelijking met het landelijke gemiddelde, vrij hoog is. Met ook een grote groep lager opgeleiden, duidt dit op grote tegenstellingen.

Rond werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Haaglanden zien we een aantal opvallende uitschieters qua sectoren. Zo is er, zoals te verwachten, aanzienlijk meer werkgelegenheid in de sector openbaar bestuur, maar ook in landbouw, bosbouw en visserij. Veel minder werkgelegenheid dan het landelijk gemiddelde zien we voor bouwnijverheid, vervoer en opslag en handel. We zien dat onderwijs in Haaglanden een groter deel uitmaakt van de werkgelegenheid dan landelijk (+23%).

### **Primair onderwijs**

De lerarentekorten in po zijn aanzienlijk, vooral in Den Haag, waar het tekort meer dan dubbel zo groot is als het landelijke gemiddelde. In Haaglanden excl. Den Haag is het tekort lager, maar nog steeds boven gemiddeld. Het verborgen tekort is in Den Haag relatief hoog, wat duidt op verminderde zichtbaarheid van vacatures. Het aantal leerlingen daalt in Den Haag, terwijl het in Haaglanden, excl. Den Haag groeit. Tegelijkertijd krimpt het aantal leraren in alle delen van Haaglanden, sterker dan landelijk. In Haaglanden excl. Den Haag stijgt het leerlingenaantal, maar daalt het aantal leraren, wat leidt tot een hogere werkdruk. De leerlingen per leraar liggen in Haaglanden excl. Den Haag boven het landelijk gemiddelde. De schoolwegingen tonen grote verschillen: Den Haag heeft veel scholen met zowel lage als hoge schoolwegingen. De deeltijdfactor ligt iets boven het landelijke gemiddelde, net als het aandeel tijdelijke contracten. De leeftijdsopbouw is iets jonger dan landelijk, met minder leraren in de pensioengerechtigde leeftijd. Het instroompercentage zij-instroom (o.b.v. de ZIB- subsidieaanvragen) zien we dat Den Haag en ook Haaglanden excl. Den Haag een hoger instroompercentage hebben dan landelijk. Stad Den Haag zelfs het hoogste van alle G5. De uitstroom naar de pabo's vanuit stad Den Haag is fors lager dan landelijk. Voor Haaglanden excl. Den Haag is het percentage ook lager dan landelijk maar minder groot.

### **Voortgezet onderwijs**

Het lerarentekort is tussen 2023 en 2024 sterk afgenomen, maar ligt nog boven het landelijke niveau. Het verborgen tekort is ook hoger dan landelijk. Het schoolleiderstekort is in Haaglanden gestegen, terwijl het landelijk daalde. Het aantal leerlingen en leraren is fors gestegen, vooral in Den Haag. Positief is dat het aantal leraren sneller groeit dan het aantal leerlingen. Het aantal leerlingen per leraar ligt in Den Haag lager dan landelijk, en dit verschil is gegroeid in de afgelopen 5 jaar. De deeltijdfactor ligt iets boven het landelijke gemiddelde, zonder grote afwijkingen in contracttypen. De grootste tekortvakken zijn Wiskunde, Nederlands, Frans, Klassieke talen, Natuur- en Scheikunde. Den Haag scoort relatief hoog in zij-instroom per FTE. Haaglanden excl. Den Haag scoort net boven het landelijk gemiddelde. De uitstroom naar lerarenopleidingen voor VO-bevoegdheid in Den Haag is lager dan het landelijk gemiddelde. Haaglanden exc. Den Haag heeft daarentegen een grotere uitstroom naar VO lerarenopleidingen dan landelijk.

### **MBO**

Tussen 2020 en 2024 daalde het aantal studenten in het mbo binnen Haaglanden. Het aantal leraren daalde ook. Dit in tegenstelling tot de landelijke trend waar het docentenaantal steeg. Het aantal studenten per docent ligt in Haaglanden structureel hoger dan landelijk. De deeltijdfactor is vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde. Het aandeel tijdelijke contracten ligt iets hoger: 21% in Haaglanden vs. 18% landelijk. Haaglanden scoort ook boven het landelijke gemiddelde in zij-instroom binnen het MBO.

## Ambities en kenmerkende vraagstukken

Beschrijf op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse de ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio gezamenlijk aanpakt, gespecificeerd naar de verschillende doelgroepen. Hierbij kijkt de onderwijsregio enerzijds naar de doelgroepen in het kader van het aantrekken van onderwijspersoneel en anderzijds naar het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.

## Maatschappelijke opdracht, grondbeginselen, rol en uitgangspunten Onderwijsregio Haaglanden

### **Maatschappelijke opdracht**

De Onderwijsregio Haaglanden wil goed onderwijs mogelijk maken voor alle leerlingen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en dit kan alleen met voldoende en kwalitatief sterke onderwijsprofessionals. Hierop richt de maatschappelijke opdracht van de Onderwijsregio Haaglanden zich: het bundelen van de krachten van de samenwerkende partijen om bij te dragen aan voldoende en gekwalificeerde, kwalitatief sterke onderwijsprofessionals.

### *Grondbeginselen Onderwijsregio*

- In de Onderwijsregio wordt samengewerkt vanuit de bedoeling, van waaruit doelmatige keuzes worden gemaakt.
- De Onderwijsregio is geen instituut of eigenstandig beslisorgaan, maar een netwerk- en afstemmingsplatform via een obligatoir samenwerkingsverband.
- De focus in de Onderwijsregio ligt op het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid en het bepalen van een gezamenlijke richting en het daarbinnen maken van gezamenlijke afspraken, waarbij de zeggenschap bij de besturen/ partners blijft.
- In de Onderwijsregio worden voornamelijk bestaande subsidiestromen gebundeld. Dit betekent dat er keuzes gemaakt moeten worden (focus) en er zoveel mogelijk moet worden voortgebouwd op bestaande infrastructuren.
- Alle partijen binnen de Onderwijsregio dragen bij aan de gezamenlijke maatschappelijke opgave vanuit hun eigen expertise en bundelen hiertoe de krachten/ versterken elkaar.
- Samenwerking vindt plaats volgens solidariteitsprincipes, zowel binnen de eigen Onderwijsregio als met de omliggende Onderwijsregio's.

### *Rol Onderwijsregio*

- Faciliteren en ondersteunen van de samenwerking op relevante ambities/ thema's.
- Verbinden van professionals tussen besturen en opleidingen (bijv SHRM-netwerk, projectleiders).
- Bevorderen en versterken van effectieve coalities en netwerkstructuren.
- Inzicht bieden in de belangen van de verschillende samenwerkende partijen.
- Stimuleren en faciliteren van interne en externe kennisdeling.
- Faciliteren en ondersteunen in de evidence based werkwijze, monitoren en inzichtelijk maken van resultaten (data-analyses).
- Bieden van ruimte voor maatwerk binnen de regio.
- Schaal maken in de lobby richting regionale en landelijke politiek.
- Kwaliteit van initiatieven versterken door expertise van partijen te bundelen.
- Innovatie(teams) ten behoeve van het stimuleren van anders organiseren.

### *Uitgangspunten en randvoorwaarden*

- Vanuit de regionale maatschappelijke opgave en inhoudelijke doelen de programmering opbouwen.

- Werken vanuit een netwerkaanpak, waarbij zoveel mogelijk eigenaarschap behouden blijft bij de partners of bestaande infrastructuren (niet alles centraal beleggen).
- Zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande (infra)structuren en deze versterken en waar relevant verbreden.
- Programmteam is slagvaardig, deskundig en flexibel. Focus ligt op:
  - Sturen op de maatschappelijke opgave en de 3 themalijnen. Inhoudelijke deskundigheid op de themalijnen en directe betrokkenheid met het werkveld. Hierbij is flexibiliteit gewenst om snel in te kunnen spelen op relevante thema's.
  - Verbinden en faciliteren van het netwerk. Communicatie en organiseren van onderlinge ontmoetingen.
  - Data gestuurde stuur- en verantwoordingsinformatie
  - Financiële verantwoording van de middelen

## Themalijnen Onderwijsregio Haaglanden

De drie programmajlijnen staan centraal met concrete gezamenlijke ambities. Per programmajlijn zijn de ambities, activiteiten en beoogde resultaten uitgewerkt in onderliggende plannen van aanpak.

1. Arbeidsmarkt: werven en matchen
2. Opleiden, professionaliseren en behouden
  - a. Opleiden: partnerschappen SO&P po, vo, mbo
  - b. Professionaliserings-infrastructuur & sHRM/behoud
3. Samenwerken en versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering/AI.

## Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

### Samenvatting van de ambities per programmajlijn

#### **1. Ambities programmajlijn Arbeidsmarkt**

- Behouden en versterken van bestaande infrastructuren en initiatieven gericht op de onderwijsarbeidsmarkt;
- De instroom van studenten op peil houden en vergroten;
- Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren van mensen om voor een opleiding en/of baan in het onderwijs te kiezen, op basis daarvan gerichte interventies voor het werven en matchen van onderwijspersoneel in te zetten;
- Bijdragen aan de positieve beeldvorming over de opleiding en het beroep.

Denk hierbij o.a. aan: één regionaal loket voor zijinstroom po/vo/mbo, bevorderen van de synergie tussen campagnes voor het werven van onderwijsprofessionals, meer datagedreven werken om (zij)instroom te bevorderen, draagvlak onderzoeken voor een oriëntatie op het onderwijs voor de leeftijdscategorie 14-18 jaar, behouden van de dienstverlening van PoolWest voor het po en startende (zij)instromer ontwikkel- en leertijd bieden binnen Onderwijsregio Haaglanden.

#### **2. Ambities programmajlijn opleiden, professionaliseren en behouden**

##### *2a Opleiden*

- Behouden en verder versterken van de (infrastructuur van de) partnerschappen SO&P en daarmee de ambitie 100% Samen Opleiden realiseren.

- Vergroten van de effectiviteit en efficiëntie van de partnerschappen SO&P door versterking van de onderlinge samenwerking/ synergie tussen partnerschappen. Door het experimenteren met andere organisatievormen en zoeken naar andere rolinvullingen (link met Toekomstbestendig Onderwijs).
- Verhogen van het behoud van studenten (beperken uitval/uitstroom) en het terugdringen van langstudeerders.
- Besturen en scholen ondersteunen bij het aanbieden van de juiste ondersteuning aan zij-instromers in de scholen (link met themalijn Arbeidsmarkt en loketten zij-instroom).
- Afstemmen van curricula van lerarenopleidingen i.r.t. arbeidsmarkt, met aandacht voor de aantrekkelijkheid van de opleidingen

Toelichting: De samenwerkende partijen in de partnerschappen SO&P geven vanuit een gezamenlijk en gedragen visie invulling aan de programmering van deze programmaliijn binnen de Onderwijsregio Haaglanden om zo het samen begeleiden, samen opleiden & samen beoordelen verder vorm te geven.

#### *2b Professionaliseren en behouden/sHRM*

- Behouden en verder versterken van bestaande infrastructures en initiatieven gericht op behouden en professionaliseren.
- Investeren in een gezamenlijke regionale kennis- en professionaliseringsinfrastructuur.
- Onderzoeken welke mogelijkheden de (infrastructuur van de) partnerschappen SO&P bieden op het gebied van behouden en professionaliseren.
- Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om in het onderwijs te blijven werken (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten. Hierbij aansluiten op de ambitie binnen de programmaliijn Arbeidsmarkt.
- Bieden van gedegen analyses van (redenen van) uitstroom onder studenten en onderwijsprofessionals van verschillende achtergrond om vervolgens in te zetten op gerichte interventies om uitstroom te voorkomen.

Denk hierbij o.a. aan: creëren van een bovenregionaal kennis- en professionaliseringsstructuur, versterken van de synergie tussen de verschillende huisacademies in de regio en het inventariseren van (bestaand) onderzoek naar redenen van uitstroom voor verschillende doelgroepen (onderwijsprofessionals).

### **3. Ambities toekomstbestendig onderwijs**

- Inzichtelijk maken van de werkende principes en verder versterken van bestaande succesvolle initiatieven in onze regio op het gebied van toekomstbestendig onderwijs, zowel binnen de scholen als de lerarenopleidingen.
- Verkennen van eventuele nieuwe mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs op verschillende gebieden, onderdeel van deze verkenning behelst de wet- en regelgeving rondom toekomstbestendig onderwijs.
- Onderzoeken en experimenteren met de mogelijkheden om met de inzet van AI en digitalisering het onderwijs meer toekomstbestendig te maken.
- Faciliteren en ondersteunen van het leren en experimenteren met en implementeren van toekomstbestendig onderwijs binnen en tussen de sectoren (zowel in onze regio als

daarbuiten).

- Inregelen van de randvoorwaarden om de mogelijkheden voor toekomstbestendig onderwijs succesvol te kunnen implementeren.
- Krachten bundelen in de lobby (zowel binnen de eigen regio als daarbuiten) om de transitie naar toekomstbestendig onderwijs mogelijk te maken (regelruimte).

Denk hierbij o.a. aan: stimuleren van samenwerking over de grenzen van teams, ondersteuning en facilitering van besturen, scholen en lerarenopleidingen om te komen tot hoogwaardig toekomstbestendig onderwijs in relatie tot personeelstekorten, stimuleren van ontwikkeling van het onderwijs zodat het steeds beter aansluit bij de huidige generatie en samenleving.

Samenvatting meerjarige programmering:

## Werkprogramma 2026-2029

Het doel van de Onderwijsregio Haaglanden is om continu te beschikken over voldoende en bekwaame leraren, schoolleiders en onderwijs ondersteunend personeel door de regionale aanpak van de personeelstekorten en opleiden via de partnerschappen van opleidingsscholen. Hoe we dit doen is terug te lezen in het werkprogramma dat gericht is op drie hoofdpijlers, namelijk:

- Arbeidsmarkt - het regionaal werven en matchen van (onderwijs)personeel
- Opleiden, Professionaliseren, Behouden - door regionale samenwerking op een hoogwaardige manier bijdragen aan opleiden, behouden en professionaliseren van (onderwijs)personeel
- Samenwerken en versterken - het regionaal samenwerken aan het benutten van (experimenteer)ruimte voor versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering /AI



Onderwijsregio Haaglanden beschikt continu over voldoende kwalitatief en kwantitatief (onderwijs)personeel

Arbeidsmarkt <i>Het regionaal werven en matchen van (onderwijs)personeel</i>	Opleiden, professionaliseren en behouden <i>door regionale samenwerking op een hoogwaardige manier bijdragen aan opleiden, behouden en professionaliseren van (onderwijs-) personeel</i>	Toekomstbestendig Onderwijs <i>het regionaal samenwerken aan het benutten van (experimenteer)ruimte voor versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering /AI</i>
<p><b>Werven:</b></p> <p>1.1 Behouden en versterken bestaande infrastructuren en initiatieven gericht op de onderwijsarbeidsmarkt (o.a. <a href="#">zij-instroom</a> en statushouders voor de klas). (incl. G5)</p> <p>1.2 De instroom van jongeren/studenten op peil houden en vergroten</p> <p>1.4 Bijdragen een positieve beeldvorming over de opleiding van het beroep</p>	<p><b>(Samen) Opleiden:</b></p> <p>2.1 Continueren van de bestaande partnerschappen SO&amp;P.</p> <p>2.2 100% Samen Opleiden binnen ORH.</p> <p>2.3 Synergie en samenwerking van de partnerschappen SO&amp;P binnen de regio.</p> <p>2.4 Afstemmen van curricula van lerarenopleidingen i.r.t. arbeidsmarkt, met aandacht voor de aantrekkelijkheid van de opleidingen</p>	<p><b>Samenwerken &amp; versterken</b></p> <p>3.1 Inzichtelijk maken van de werkende principes en verder versterken van bestaande succesvolle initiatieven op het gebied van toekomstbestendig onderwijs.</p> <p>3.4 Regionaal samenwerken en krachten bundelen in de lobby (zowel binnen de eigen regio als daarbuiten) om de transitie naar toekomstbestendig onderwijs mogelijk te maken (regelruimte).</p>
<p><b>Matchen:</b></p> <p>1.3 Inzicht in &amp; inspelen op drijfveren voor mensen om voor een baan in het onderwijs te kiezen (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten.</p> <p>1.5 In stand houden van de <a href="#">bovenbestuurlijke</a> invalpool po PoolWest.</p> <p>1.6 Continueren afspraken zijinstroom po stad Den Haag (G5)</p> <p>1.7 Innovatiebudget voor nieuwe mogelijkheden van wervingsactiviteiten</p>	<p><b>Professionaliseren en Behouden</b></p> <p>2.5 Behouden, versterken en investeren in (bestaande) infrastructuur en initiatieven gericht op de gezamenlijke regionale kennis- en professionaliseringsinfrastructuur (incl. G5)</p> <p>2.6 Onderzoeken welke mogelijkheden de infrastructuur van SO&amp;P bieden op het gebied van Professionaliseren en Behouden</p> <p>2.7 Inzicht en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om in het onderwijs te blijven werken (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten.</p> <p>2.8 Bieden van gedegen analyses en interventies van (redenen van) uitstroom onder studenten en onderwijsprofessionals van verschillende achtergrond.</p> <p>2.9 Innovatiebudget gericht op opleiden en professionaliseren</p>	<p><b>Toekomstbestendig onderwijs</b></p> <p>3.2 Verkennen en experimenteren van (nieuwe) mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs op verschillende gebieden (o.a. AI en digitalisering). (incl. G5)</p> <p>3.3 Het faciliteren &amp; ondersteunen van het Leren, Experimenteren en Implementeren van toekomstbestendig onderwijs (incl. G5)</p> <p>3.5 Innovatiebudget, o.a. gericht op proeftuinen voor toekomstbestendig onderwijs</p>
<p>Doel A Bestuurlijke inzet po, vo op activiteiten van begeleiding en professionalisering passend bij bestuur- en schoolcontext</p> <p>Doel B: Bestuurlijke inzet G5 Den Haag po. Inspelen op de arbeidsmarkt vraagstukken op bestuur- schoolniveau van de scholen po stad Den Haag vanuit de grootstedelijke problematiek.</p>		

## Beoogde resultaten en producten 2026 - 2029

Arbeidsmarkt	Opleiden, professionaliseren, behouden	Toekomstbestendig onderwijs
<p>1.1 Er is één centraal regionaal loket voor (zij)instroom (po, vo en mbo), met aandacht voor speciaal onderwijs en de grootstedelijke context waarin kandidaten (komen te) werken.</p> <p>Besturen en daarmee scholen nemen actief en duurzaam deel aan de initiatieven in de regio die bijdragen aan het bevorderen van de instroom van onderwijspersoneel.</p> <p>1.2 Er is een passend en aantrekkelijk (<a href="#">wervings</a>)aanbod waarmee specifiek jongeren &amp; de 'jongere' docent worden aangetrokken en aangesproken.</p> <p>1.3 Binnen ORH is er een passend en aantrekkelijk aanbod waarmee onderwijspersoneel wordt aangetrokken, een goede inductie geboden en behouden voor de onderwijsarbeidsmarkt.</p> <p>1.4 Een jaarlijks opgesteld gedegen communicatiestrategie en -plan waarin doelgericht aandacht is voor de verschillende doelgroepen die ORH wil aanspreken draagt bij aan de positieve beeldvorming <a href="#">over</a> het werken binnen ORH.</p> <p>1.5 <a href="#">Bovenbestuurlijke</a> invalpool voor het po is blijvend geborgd in ORH.</p> <p>1.6 Het continueren en borgen van de stedelijke afspraken voor zij-instromers po in stad Den Haag.</p> <p>1.7 Innovatiebudget voor verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op werving en arbeidsmarkt.</p>	<p>2.1 Het opleiden en begeleiden van nieuwe leraren en zij-instromers is geborgd.</p> <p>2.2 Groei van het aantal studenten binnen het construct van 100% Samen Opleiden.</p> <p>2.3 Verdere optimalisatie in de samenwerking tussen de partnerschappen SO&amp;P po en vo. Ontwikkelingsgerichte peerreview voor eind 2029 wordt opgesteld en uitgewerkt.</p> <p>2.4 Verkenning en uitvoeren aandachtspunten m.b.t. curricula van lerarenopleidingen i.r.t. arbeidsmarkt</p> <p>2.5 Er is een centrale plek binnen ORH waar het kennis- en professionalisering aanbod op verschillende sectoren en niveaus wordt gedeeld. Deze is actueel, duurzaam en decentraal inzetbaar voor alle doelgroepen en partners van de Onderwijsregio.</p> <p>Visievorming en verdere samenwerking binnen de huisacademies is gerealiseerd.</p> <p>2.6 Er is een werkende infrastructuur ter ondersteuning van het behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de ORH.</p> <p>2.7 Er is een actueel dashboard, analyses vinden plaats naar de data en de effectiviteit van interventies zodat ORH zichtbaar <a href="#">evidence based</a> werkt.</p> <p>2.8 A.d.h.v. het overzicht van onderzoeken/ initiatieven naar het behoud van (zij)instromers, studenten en onderwijsprofessionals zijn conclusies en adviezen geformuleerd en zijn gerichte interventies uitgevoerd.</p> <p>2.9 Innovatiebudget voor verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op opleiden en professionaliseren.</p>	<p>3.1 Er zijn activiteiten vanuit de gedefinieerde definitie van toekomstbestendig onderwijs binnen ORH.</p> <p>3.2 Er is blijvend goede inhoudelijke voeding van de programmaliijn door het werkveld, zodat ORH blijvend inspeelt op nieuwe mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs (o.a. met digitalisering en AI).</p> <p>3.3 Er is ondersteuning voor scholen in het transitieproces d.m.v. activiteiten gericht op urgentiebesef voor de transitie en het faciliteren van professionalisering en kennisdeling.</p> <p>3.4 De lobbyagenda wordt uitgevoerd en heeft geleid tot het dichterbij elkaar brengen van praktijk en beleid</p> <p>3.5 Innovatiebudget voor kleinschalig uittesten en bijstellen van interventies op het gebied van toekomstbestendig onderwijs.</p>

## Activiteitenplanning

Werk hieronder op basis van de ambities en kenmerkende vraagstukken uw activiteiten concreet uit. Geef aan wanneer de activiteiten plaatsvinden en hoelang ze duren. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

### **Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel (aantrekken en behoud van personeel) en hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel:**

De Onderwijsregio Haaglanden wil goed onderwijs mogelijk maken voor alle leerlingen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en dit kan alleen met voldoende en kwalitatief sterke onderwijsprofessionals.

Dit doen we langs drie themalijnen (zie werkprogramma Onderwijsregio Haaglanden):

1. Arbeidsmarkt het regionaal werven en matchen van (onderwijs-)personeel
2. Opleiden en professionaliseren door regionale samenwerking op een hoogwaardige manier bijdragen aan opleiden, behouden en professionaliseren van (onderwijs-)personeel
  - a. Opleiden: partnerschappen SO&P po, vo en mbo
  - b. Professionaliseringsinfrastructuur & s-HRM /behoud
3. Samenwerken en versterken van regionaal samenwerken aan het benutten van (experimenter)ruimte voor versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering /AI

Voor de meerjarige programmering vanaf 2026 bouwen we voort op het werkprogramma van 2024 en 2025. In navolging op het proces vorig jaar wordt in het najaar van 2025 een verdere concretisering van het werkprogramma 2026-2029 vormgegeven. Het plan van aanpak en het lopende werkprogramma 2025 dienen als kader.

### 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. Arbeidsmarkt; regionaal werven &amp; matchen van (onderwijs)personeel</b>			
1.1 Behouden en versterken van bestaande infrastructuren en initiatieven gericht op de onderwijsarbeidsmarkt (o.a. zij-instroom)	Het creëren van één centraal regionaal loket voor (zij)instroom (po, vo en mbo), ook met aandacht voor speciaal onderwijs. Het loket werft, informeert, biedt mogelijkheid tot meelopen, biedt ondersteuning bij het vinden van de juiste opleiding en koppelt aan	Jan-dec 2026	Een goed functionerend loket voor (zij)instroom (s)bo, v(s)o en mbo, waardoor potentiële (zij)instromers een gedegen klantreis wordt aangeboden in de regio.  Het loket maakt inzichtelijk waar ruimte is voor (zij)instroom en zorgt in

	bestuur/school. Het loket heeft oog voor de grootstedelijke context waarin de partners werven en werken.		samenwerking met de scholen en besturen voor afspraken rondom een passend en adequaat baan- en/of opleidingsaanbod voor (zij)instroom. Het aanbod sluit aan op de programmalijs Opleiden & Professionaliseren, zodat kandidaten een gedegen klantreis wordt geboden.
	Continueren tegemoetkoming Statushouders en Oekraïense ontheemden voor de klas. Vanuit de loketten wordt gestreefd om jaarlijks samen met de besturen 10-12 statushouders op te leiden en te begeleiden voor het onderwijs. Bij aanmelding van nieuwe statushouders/Oekraïense vluchtelingen zal een check plaatsvinden of er niet al in 2025 subsidie is aangevraagd, dit om dubbele financiering te voorkomen.	Jan-dec 2026	Het jaarlijks werven, opleiden en begeleiden van max 12 statushouders en Oekraïense ontheemden voor de klas
	Behouden, uitbreiden en afstemmen van succesvolle initiatieven in de brede regio die bijdragen aan de instroom van nieuw onderwijspersoneel.	Jan-dec 2026	Het programma vaststellen voor tweede helft van 2026 en 2027-2029 aan initiatieven in de regio die bijdragen aan het bevorderen van instroom van onderwijspersoneel in po, vo en mbo (inclusief speciaal onderwijs).
1.1 sub G5 po	Behouden, versterken en doorontwikkelen van de bestaande infrastructuur vanuit stad Den Haag G5 po. Dit bestaat o.a. uit het doorontwikkelen van het loket 'Aan de Slag in het Haagse basisonderwijs' en activiteiten vanuit <a href="#">Expeditie Leerkracht</a> .	Jan-dec 2026	Continueren activiteiten en in 2026 wordt vastgesteld welke aanbod vanuit stad Den Haag po gewenst is.
1.2 De instroom van studenten/jongeren op peil houden en vergroten	Samenstellen van een aanbod uit bewezen succesvolle initiatieven voor het aantrekken of enthousiasmeren voor het onderwijs van jongeren (14-18 jaar) en de 'jongere' docent (19-28 jaar).	Jan-dec 2026	Er is een jaarlijks activerend en passend aanbod voor het bereiken en aantrekken voor het onderwijs van 14-18 jarigen en 'de jongere docent' in de Onderwijsregio Haaglanden.

1.3 Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om voor een opleiding en/of baan in het onderwijs te kiezen (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten.	Vaststellen welke sturingsinformatie er nodig is om tot effectieve interventies te komen om onderwijspersoneel te interesseren, een gedegen inductie te bieden en daarmee te behouden voor het onderwijs (po/vo/mbo).	Jan-dec 2026	Onderwijsregio Haaglanden beschikt over een set van sturingsinformatie die mede richting geeft aan de keuzes voor interventies en (begeleidings-) activiteiten binnen de programmalijn Arbeidsmarkt.
1.4 Bijdragen aan de positieve beeldvorming over de opleiding en het beroep	Onderwijsregio Haaglanden besteedt elk jaar zichtbaar en merkbaar aandacht aan het bevorderen van een positief beeld over werken in het onderwijs (po/vo/mbo) in de Onderwijsregio Haaglanden.	Jan-dec 2026	In 2026 wordt het strategische communicatieplan Onderwijsregio Haaglanden voor 2026-2029 opgesteld. Dit resulteert in een jaarlijks gedegen communicatiestrategie en -plan waarin doelgericht aandacht is voor de verschillende doelgroepen die Onderwijsregio Haaglanden wil aanspreken.
1.5 In stand houden bovenbestuurlijke invalpool po, PoolWest	Bestendigen van de dienstverlening van PoolWest voor het po daarmee het betaalbaar houden van de invalpool voor de schoolbesturen po.	Jan-dec 2026	De bovenschoolse invalpool voor het po blijft betaalbaar en geborgd in Onderwijsregio Haaglanden.
1.6 Zijinstroom stad Den Haag po	Het voortzetten van de stedelijke afspraken zijinstroom po rondom het aantrekken van nieuwe zijinstromers, het begeleiden en het boven formatief aanstellen. Er is gezamenlijk budget om dit te faciliteren.	Jan-dec 2026	Het continueren van de stedelijke afspraken voor zijinstromers po in stad Den Haag op school, bestuur en regioniveau
1.7 Innovatiebudget gericht op werven & matchen	Innovatiebudget voor nieuwe mogelijkheden van wervingsactiviteiten, o.a. de mogelijkheden van AI en AI-coaching bij de loketten. Hierbij wordt het initiatief van Rotterdam vo/mbo gevolgd.	Jan-dec 2026	Verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op werving en arbeidsmarkt. Dit kan op school, bestuur of (boven)regionaalniveau.
<b>2. Opleiden, Professionaliseren en Behouden</b>			
2.1 Continueren van de bestaande partnerschappen SO&P	Continueren van de bestaande partnerschappen SO&P, waarbij zij voldoen aan het kwaliteitskader. De partnerschappen organiseren de opleidingsinfrastructuur tussen instituten en opleidingsscholen en hebben elk hun eigen	Jan-dec 2026	Het opleiden en begeleiden van nieuwe leraren en zijinstromers.

	activiteitenprogramma met eigen speerpunten.		
2.2 100% Samen Opleiden binnen Onderwijsregio Haaglanden.	Op weg naar 100% Samen Opleiden zetten we o.a. in op uitbreiding van deelname van besturen aan de bestaande opleidingsinfrastructuur (partnerschappen). Er is specifiek aandacht voor het gespecialiseerd onderwijs, waarbij ook gekeken wordt naar het samen opleiden van specialistische pedagogisch medewerkers samen met het mbo.	Jan-dec 2026	Groei van het aantal studenten binnen het construct van 100% Samen Opleiden. Aansluiten van meer besturen in de partnerschappen SO&P, met aandacht voor deelnamemogelijkheden van kleine besturen.
2.3 Synergie en samenwerking van de partnerschappen SO&P binnen de regio.	Verkennen synergie en samenwerking van de partnerschappen SO&P binnen de regio gebaseerd op gedeelde inhoudelijke speerpunten en gezamenlijk een opleidings- en begeleidingsinfrastructuur.  Ook wordt samengewerkt met G5 Den Haag po rondom gebiedsgericht opleiden.  I.s.m. de partnerschappen wordt gewerkt aan de opzet van de regionale ontwikkelingsgericht peer review die uiterlijk eind 2029 uitgevoerd moet worden.	Jan-dec 2026	In stand houden en verdere optimalisatie in de samenwerking tussen de partnerschappen SO&P po en vo.  Verkenning naar de opzet van de ontwikkelingsgerichte peer review, per eind 2029
2.4 Afstemmen van curricula van lerarenopleidingen i.r.t. arbeidsmarkt, met aandacht voor de aantrekkelijkheid van de opleidingen	In samenwerking met de SO&P partnerschappen. verkennen van vraagstuk en gezamenlijk doel. Hierbij worden indicatoren en aandachtspunten bepaald, gezamenlijke taal gezocht, curricula naast elkaar gelegd. Er is aandacht voor onderscheid tussen sectoren en HBO/WO opleidingen. Lerarenopleidingen zijn eindverantwoordelijk voor curriculum.	Jan-dec 2026	Verkenning naar vraagstuk en aandachtspunten. In 2027-2029 kunnen aandachtspunten verder opgepakt worden door de opleidingen (i.s.m. SO&P partnerschappen)
2.5 Behouden, versterken en investeren in (bestaande) infrastructuur en initiatieven gericht op gezamenlijke regionale kennis- en	Inventariseren van bestaande infrastructuur/ initiatieven in so/sbo, po, v(s)o en het mbo (waaronder de huisacademies, HRM netwerken, SO&P, EAZH, en G5 activiteiten). Hierbij is	Jan-dec 2026	Vanuit het werkprogramma 2025 en de lopende projecten op school-, bestuur-, regioniveau komen tot een overzicht van bestaande infrastructuur.

professionaliserings- infrastructuur.	aandacht voor school-, bestuur- en regioniveau.  Draagvlak creëren voor het ontwikkelen van / aansluiten bij kansrijke loopbaanpaden voor alle onderwijsprofessionals in de regio vanuit verschillende sectoren (ko, sbo, so, po, v(s)o, mbo) en zijinstroom. Hierbij wordt aangesloten op de reeds gevormde ontwikkelpaden en het kwaliteitskader (2025-2026) uit Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL).		Synergie uitbouwen tussen de o.a. huisacademies en SO&P netwerken in de regio; plan van aanpak eind 2026-2029.
2.5 Sub G5 Den Haag po	Bestaande infrastructuren en initiatieven van stad Den Haag po continueren en waar relevant verbreden naar de gehele regio. Dit gaat o.a. over wijkaanpak Laak en het opleiden van vakprofessionals.	Jan-dec 2026	Continueren van bestaande initiatieven zoals wijkaanpak Laak en opleiden van vakprofessionals
2.6 Onderzoeken welke mogelijkheden de (infrastructuur van de) partnerschappen SO&P bieden op het gebied van Professionaliseren en Behouden.	Kennis in kaart brengen vanuit de partnerschappen SO&P (po, vo, mbo) op thema Behoud en Professionaliseren (o.a. inductie).	Jan-dec 2026	Overzicht van kennis en inzicht in activiteiten en initiatieven (w.o. HIP) rondom thema Behouden en Professionaliseren.
2.7 Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om in het onderwijs te blijven werken (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten. Hierbij sluiten we aan op de ambitie binnen de programmalijn arbeidsmarkt.	De (door)ontwikkeling van een digitaal dashboard, i.s.m. The Next School waarbij op de verschillende programmalijnen input en output kan worden gegenereerd.	Jan-dec 2026	Doorontwikkeling van het digitaal dashboard, zodat er binnen de Onderwijsregio Haaglanden evidence based gewerkt gaat worden.
2.8 Bieden van gedegen analyses van (redenen van) uitstroom onder studenten en onderwijsprofessionals van verschillende achtergrond en	Het samenbrengen van bestaande inzichten rondom uitstroom, waarden en drijfveren van (zij)instromers, langstudeerders, studenten en onderwijsprofessionals. Indien nodig aanvullend onderzoek gericht op regio Haaglanden.	Jan-dec 2026	Eerste overzicht van onderzoeken en initiatieven naar het behoud van (zij)instromers, studenten en onderwijsprofessionals. Alsmede het terugdringen van langstudeerders in de regio.

inzetten van gerichte interventies om uitstroom te voorkomen binnen de Onderwijsregio Haaglanden.	Deze delen in bestaande netwerken en infrastructuren (o.a. loketten, SO&P, s-HRM)  Er wordt –waar beschikbaar– een koppeling gemaakt naar onderzoek (bijvoorbeeld redenen voor instroom).		Conclusies en adviezen formuleren en gerichte interventies ontwikkelen.
2.9 Innovatiebudget gericht op Opleiden, professionaliseren en behouden van (onderwijs)personeel	Activiteiten gericht op opleiden en professionaliseren o.a. in aansluiting op het NAPL zodat er door de partners blijvend ingespeeld kan worden op ontwikkelingen binnen en buiten Onderwijsregio Haaglanden.	Jan-dec 2026	Verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op opleiden en professionaliseren. Dit kan op school-, bestuur- en/of (boven)regionaalniveau.
<b>3. Samenwerken en versterken van regionaal samenwerken aan het benutten van (experimenteer)ruimte voor versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering /AI</b>			
3.1 Inzichtelijk maken van de werkende principes en verder versterken van bestaande succesvolle initiatieven in onze regio op het gebied van toekomstbestendig onderwijs.	Inzicht in de opbrengst van bestaande pilots, projecten en initiatieven van betrokken partners (op school-, bestuur- en regioniveau), zoals project 'Goed Onderwijs met Minder Leerkrachten' als bij scholen (po/vo/mbo), schoolbesturen, lerarenopleidingen en kinderopvang. De resultaten worden meegenomen in de vervolgactiviteiten.  Toetsen van kansrijke interventies, o.a. vanuit G5 Den Haag po en aan de hand van het GoTo model voor toekomstbestendig vo van Fred Janssen (werkzame principes).	Jan-dec 2026	Eenduidige definitie van toekomstbestendig onderwijs binnen Onderwijsregio Haaglanden.  Database met bestaande pilots, projecten en initiatieven binnen Onderwijsregio Haaglanden op school- bestuur- en regioniveau.  Inzicht in werkzame principes en concrete adviezen c.q. randvoorwaarden voor succesvolle implementatie van kansrijke interventies op basis van de resultaten van eerdere projecten.
3.2 Verkennen en experimenteren van eventuele (nieuwe) mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs op verschillende gebieden met onder andere aandacht voor digitalisering en AI	Inrichten en implementeren van een denktank / werkgroep die het programmteam voedt voor de programmalijn toekomstbestendig onderwijs (po, vo, mbo).  We baseren de ontwikkeling o.a. op resultaten van lopende activiteiten, waarbij ook aandacht is voor de samenwerking met de kinderopvang en (jeugd)zorg	Jan-dec 2026	Een denktank die nieuwe mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs op verschillende gebieden verkent.  Er is aandacht voor systeemspanning (zoals o.a. wet- en regelgeving rondom toekomstbestendig onderwijs)

	Evaluëren en continueren samenwerkingen met bestaande activiteiten en/of verkennen van nieuwe initiatieven (bijv. Co-Teach STEM / Co-Teach, PAL, Studenten voor Educatie, etc.)		
	Inzichtelijk maken van de mogelijkheden en randvoorwaarden om met de inzet van AI en digitalisering het onderwijs meer toekomstbestendig te maken. Verkennen waar verbinding gezocht kan worden met reeds bestaande initiatieven bij de partners binnen Onderwijsregio Haaglanden en wat eventueel gewenst is om binnen de onderwijsregio in te richten.	Jan-dec 2026	Inzichtelijk maken van de opgedane kennis en ervaring binnen de verschillende sectoren met aandacht voor school-, bestuur- en regioniveau.  'Adviesnotitie over de kansen voor de inzet van AI en digitalisering in de nabije toekomst en de eventuele rol van de Onderwijsregio Haaglanden hierin
3.3 Het faciliteren & ondersteunen van het Leren, Experimenteren en Implementeren van toekomstbestendig onderwijs	Het urgentiebesef voor de transitie naar toekomstbestendig onderwijs (omgaan met schaarste) vergroten.  Ondersteuning en advies bieden aan schoolleiders en leraren.	Jan-dec 2026	Urgentiebesef bij scholen is vergroot, waardoor er gericht(er) interventies ingezet worden.  Inzichtelijk maken van (ondersteunings- en professionaliserings)behoeften van schoolleiders en leraren in de transitie naar toekomstbestendig onderwijs.
	Inregelen randvoorwaarden om de mogelijkheden voor toekomstbestendig onderwijs succesvol te kunnen implementeren	Jan-dec 2026	Inzicht in de randvoorwaarden voor succesvolle implementatie interventies gericht op toekomstbestendig onderwijs
3.2 en 3.3 sub G5 Den Haag po	Verkennen en experimenteren van toekomstbestendig onderwijs binnen stad Den Haag po. Hierbij wordt voortgebouwd op de resultaten van de actieagenda van de transitiearena po vanuit G5 Den Haag. Scholen en besturen worden hierin gefaciliteerd, o.a. vanuit een werkgroep toekomstbestendig onderwijs.	Jan-dec 2026	Het verkennen van vraagstukken van toekomstbestendig onderwijs po stad Den Haag en het faciliteren van scholen en besturen.
3.4 Regionaal samenwerken en krachten bundelen in	Versterken/behouden van de regionale samenwerkingen (m.b.v. de bestaande	Jan-dec 2026	Hoogwaardige regionale samenwerking,

de lobby (zowel binnen de eigen regio als daarbuiten) om de transitie naar toekomstbestendig onderwijs mogelijk te maken (regelruimte)	<p>infrastructuren, netwerken en communicatie)</p> <p>Ontwikkelen van een (eerste aanzet tot een) lobby agenda om de bestuurders uit de regio te voeden in de lobby voor het creëren van extra ruimte en mogelijkheden voor toekomstbestendig onderwijs.</p> <p>De daarbij verwachte kaders (zoals urgentiebesef en gemeenschappelijke taal) brengen we onder de aandacht vanuit Onderwijsregio Haaglanden in samenwerking met G5.</p>		Hoger urgentiebesef onder schoolleiders, bestuurders, OCW, Inspectie, sectorraden, EAZH en het politieke speelveld. (Eerste) aanzet tot een lobby agenda.
3.5 Innovatiebudget gericht op Samenwerken en Versterken	Door middel van proeftuinen / pilots bijdragen aan het meer toekomstbestendig maken van het onderwijs. Voorbereiden en opzetten van minimaal 2 proeftuinen/pilots in de regio.	Jan-dec 2026	Kleinschalig uittesten en bijstellen van interventies op het gebied van toekomstbestendig onderwijs. Dit kan op school, bestuur of (boven)regionaalniveau.
<b>Bestuurlijke activiteiten</b>			
A. Begeleiding en professionalisering passend bij bestuur- en schoolcontext	Besturen en scholen po en vo in staat stellen om begeleidings- en professionaliseringsactiviteiten te organiseren, die enerzijds aansluiten op de (boven)regionale professionaliseringsinfrastructuur en tegelijk recht doen aan de vraag, behoefte en context op schoolniveau. Activiteiten bestaan o.a. uit begeleiden van startende leraren, schoolleiders, zij-instromers, behoud, professionaliseringsactiviteiten en huisacademies.	Jan-dec 2026	Begeleiding en professionalisering op maat, in lijn met de regionale ontwikkelingen en passend bij bestuur- en schoolcontext.
B. Bestuurlijke activiteiten G5 Den Haag po	Doel is inspelen op de arbeidsmarktvragestukken op bestuur- schoolniveau van de scholen po stad Den Haag vanuit de grootstedelijke problematiek. Activiteiten bestaan uit het behoud van personeel, verhogen van instroom van nieuw personeel, doorontwikkeling van	Jan – dec 2026	Inzet op bestuur- en schoolniveau specifiek voor Stad Den Haag po m.b.t. instroom, behoud, opleiden en professionaliseren en andere vormen van organiseren.

	personeel, andere organisatievormen en inzet van vakprofessionals		
--	---	--	--

## Samen opleiden

Beschrijf de wijze van organisatie van de functionaliteit van samen opleiden binnen de onderwijsregio. En het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

### Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

#### Activiteiten SO&P

De activiteiten m.b.t. het Samen Opleiden liggen bij de partnerschappen SO&P uit de Onderwijsregio Haaglanden. In de partnerschappen SO&P leiden samenwerkende scholen, schoolbesturen en opleidingsinstituten (in de sectoren po, vo en mbo) in gezamenlijkheid toekomstige leraren op de werkplek op. Kenmerkend voor het samen opleiden is dat de samenwerkende partijen in partnerschappen SO&P gezamenlijk de opleidingsverantwoordelijkheid dragen voor het opleiden van aankomende leraren en dat de opleiding voor een belangrijk deel (minimaal 40%) in de praktijk/op de werkplek plaatsvindt.

Het Samen Opleiden in een partnerschap SO&P vindt plaats vanuit een gezamenlijk gedragen, onderscheidende visie, met de volgende elementen:

- Samen begeleiden: hiervoor richt het partnerschap een begeleidingsmodel- en infrastructuur in met diverse rollen. Door een nabij, betrokken en veilig netwerk rondom de student te creëren en de voortgang van studenten actief te monitoren en ondersteunen, wordt het studiesucces bevorderd.
- Samen opleiden: hiervoor richt het partnerschap een opleidingsstructuur en een gezamenlijk werkplekcurriculum/opleidingsprogramma in, met een sterke verbinding tussen theorie en praktijk. Studenten worden in het opleidingsprogramma goed voorbereid op een baan in het onderwijs, met aandacht voor diversiteit van onderwijscontexten (o.a. onderwijsconcept, leerlingenpopulatie, onderwijssoorten).
- Samen beoordelen: ook de beoordeling vindt in gezamenlijkheid plaats, waarbij het instituut eindverantwoordelijk blijft. Op het gebied van samen beoordelen maken de scholen en instituten afspraken over de rollen, taken en verantwoordelijkheden in het samen beoordelen.

Daarnaast is er een basisinfrastructuur nodig voor het instandhouden van het partnerschap (o.a. programmamanagement, website, stagecoördinatie).

Besluitvorming over de activiteiten en programmering van het Samen Opleiden, inclusief afspraken over de verdeling van de middelen, vindt plaats in de Stuurgroepen van de partnerschappen SO&P binnen de door de Onderwijsregio gestelde kaders. De Stuurgroepen van de partnerschappen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een activiteitenplan, begroting en deugdelijke administratie.

#### Transitievraagstukken Samen Opleiden

Voor de partnerschappen binnen Haaglanden in het po en vo zijn er transitievraagstukken die meer tijd vragen en kosten met zich meebrengen. Dit gaat bijvoorbeeld om het zoeken naar synergie tussen de bestaande partnerschappen, afspraken maken over regio overstijgende partnerschappen, de ambitie om 100% van de studenten op te leiden via het construct van Samen Opleiden en het aansluiten van nieuwe besturen. In de meerjarige programmering zullen deze transitievraagstukken ook een plek krijgen.

## 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.

De Onderwijsregio Haaglanden kenmerkt zich voor vele partnerschappen SO&P vanuit verschillende sectoren (po, vo, mbo). Enkele partnerschappen zijn daarnaast ook regio overstijgend. Er is veel ervaring beschikbaar rondom de peer reviews in de regio.

In 2026 zal in samenwerking met de partnerschappen uit de regio een verkenning plaatsvinden naar de opzet van de ontwikkelingsgerichte peer review. Voor de sectoren po en vo wordt hierin de synergie projecten betrokken voor het maken van afspraken.

## Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Regio Haaglanden heeft reeds een bovenbestuurlijke invalpool voor het po via Poolwest. In het werkprogramma van Onderwijsregio Haaglanden van 2024 en 2025 is er reeds voor gekozen om de bestaande infrastructuur in stand te houden en betaalbaar te houden voor de aangesloten partners.

Poolwest is tot op heden ook één van de informatieloketten voor geïnteresseerden in het basisonderwijs en informeert over mogelijke opleidingspaden. Om de samenwerking tussen besturen te bevorderen organiseert Pool West diverse activiteiten op het gebied van werving, matching en opleiden. Bij de totstandkoming van 1 loket voor de regio lopende het kalenderjaar 2026 wordt ook de dienstverlening van PoolWest meegenomen in het synergievraagstuk.

## Regionale loketfunctie

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.

### Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

#### Doelen voor 2026 zijn:

- In september 2026 is de één loketfunctie voor Onderwijsregio Haaglanden vormgegeven. De partners zijn met elkaar tot een gedeeld beeld gekomen welke dienstverlening voor po, vo en mbo gewenst is en geborgd gaat worden binnen Onderwijsregio Haaglanden. Daarnaast is duidelijk op welke vlakken en met welke partners er samenwerking gewenst is om tot de best mogelijke dienstverlening te komen. Bovendien wordt de aansluiting en synergie met de andere activiteiten binnen de Onderwijsregio Haaglanden als ook bovenregionaal en landelijk versterkt en inzichtelijk

gemaakt.

- Het loket borgt mede het doel: aantrekken van nieuw onderwijspersoneel door o.a. verschillende wervingsactiviteiten (in samenwerking met andere partners zoals de opleidingscholen), het bieden van advies, informatie en begeleiding in goede samenwerking met alle betrokken stakeholders.
- Het verder inbedden en borgen van de bestaande loketten binnen de gehele Onderwijsregio Haaglanden, waarbij o.a. aandacht is voor Delflanden - Westland.
- Verbeteringen in het proces van matching, waarbij naast een goede begeleiding van de kandidaten ook de directe contacten met de scholen en HRM- medewerkers van groot belang is om zo mogelijke drempels weg te nemen en als loket op te treden als kennis- en matchings'makelaar'.
- Verbreden en borgen van succesvolle projecten uit bijvoorbeeld de stad Den Haag zoals, zijinstroom po en wereldburgers voor de klas.

### **Achtergrondinformatie**

Onderwijsregio Haaglanden kent diverse loketten voor verschillende doelgroepen die bijdragen aan het werven van meer onderwijspersoneel: [Word leraar in Den Haag po/vo/mbo](#), [Samen voor de Haagse Klas po](#), [Pool West po \(proudtobetaching\)](#), [De Rode Loper vo](#), [Leraar van Buiten vo/mbo](#). De loketten zijn voor de onderwijsregio goed bekend bij de verschillende stakeholders: besturen, deelnemende scholen (directie en middenmanagement) en mogelijke zijinstromers. Naast de dienstverlening voor de potentiële zij-instromers richt het loket zich ook op de schoolleiders, bestuur en bijvoorbeeld hrm-medewerkers. Het loket voorziet hen van informatie over de opleidingen, beschikbare subsidies (OCW, onderwijsregio en regionaal), opleidingsinstituten en begeleiding van second career teachers.

Doel is om de aantrekkingskracht voor het onderwijs te vergroten. Belangrijke doelgroep is o.a. de zijinstroom. De loketten bieden een goed en gedegen oriëntatietraject voor (potentiële) zijinstromers. Onze gezamenlijk gedragen visie is dat de mens achter de leraar prioriteit heeft bij de match tussen leraar en school. Het proces van matching voor bevoegden en zij-instromers verzorgen wij vanuit de loketten die rechtstreeks schakelen met de schoolleiders.

Regio Haaglanden kent ook Internationaal en Europees onderwijs. Hiervoor matchen wij aan de specifieke regelgeving die geldt voor deze onderwijsprofessionals.

Ten aanzien van het mbo heeft de ervaring geleerd, dat er bijna geen bevoegde docenten solliciteren. Mensen die gaan lesgeven op het mbo halen doorgaans een zogenaamd PDG, een traject van maximaal 1,5 jaar.

De volledige inzetbaarheid van een nieuwe docent kent een lange aanlooptijd; doorgaans tenminste twee jaar voor men zich thuis voelt binnen de sector. Dit vraagt dus om een duurzame investering in (aanstaand) onderwijspersoneel, waarbij er ook aandacht moet zijn voor coaching en begeleiding die dit vraagt van de ontvangende scholen en mbo-instellingen.

### **Samenwerking**

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

### **Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):**

#### **Deelnemende partijen aan de Onderwijsregio Haaglanden**

Onderwijsregio Haaglanden is een sectoroverstijgende samenwerking van kinderopvang, po, vo, mbo, de opleidingsinstituten, gemeenten, de beroepsgroep en overige onderwijspartners.

Naast scholen zijn verschillende opleidingsinstituten partner van deze onderwijsregio. ROC Mondriaan is naast deelnemende mbo-instelling ook betrokken als opleider.

De overige deelnemers bestaan uit kinderopvangorganisaties binnen Haaglanden uit de gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Rijswijk, Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Delft, Midden-

Delftland, Westland en Lansingerland. Daarnaast is er intensieve samenwerking met de Educatieve Alliantie Zuid-Holland, met Pool West voor de bovenbestuurlijke invalpool po en met overige onderwijspartners binnen Onderwijsregio Haaglanden.

### **Governance**

Samenwerken tussen zo veel verschillende organisaties vraagt om een heldere governance-structuur, dat wil zeggen duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden. Deze zijn vastgelegd in onze samenwerkingsovereenkomst. We werken op verschillende instellingsniveaus samen binnen de regio. Ook met andere onderwijsregio's en partnerschappen van opleidingsscholen die niet primair binnen de onderwijsregio vallen, willen we goed afstemmen. In het kort zijn dit onze uitgangspunten voor een goede samenwerking:

Focus op concrete doelstellingen passend binnen de kaders van de subsidieregeling

- Gebruikmaken van bestaande overlegstructuren
- Goede afvaardiging van betrokken partners aan de verschillende overlegtafels
- Een dwarsdoorsnijdend onderwijsregioberaad zorgt voor coördinatie en afstemming met de Realisatie-Eenheid van het ministerie van OCW
- Er is ruimte voor identiteit, proportionaliteit en subsidiariteit in deze netwerkorganisatie met een lerende aanpak

### **Klankbordgroep beroepsgroep**

Onderwijsregio Haaglanden streeft ernaar om activiteiten zoveel mogelijk met de beroepsgroep te organiseren en af te stemmen. Aanvullend is er in 2024 een klankbordgroep opgericht met een vertegenwoordiging van de beroepsgroep binnen de Onderwijsregio Haaglanden. In de klankbordgroep komen ontwikkelingen gerelateerd aan de doelen en activiteiten van de Onderwijsregio Haaglanden aan bod. De klankbordgroep kan gevraagd en ongevraagd advies geven en kunnen als input dienen voor de agenda van het Onderwijsregioberaad.

### **Afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's**

Actief zoeken wij de afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's. Dit doen we op meerdere manieren, bij voorkeur via een netwerkgerichte aanpak. In de afstemming werken we al jaren samen met het operationele netwerk van de G5 en de netwerken van sterk techniekonderwijs. Ook het netwerk van programmamanagers van de onderwijsregio's benutten we. Via onze partnerschappen SO&P die deels in andere (onderwijs)regio's vallen, stemmen we actief af met omliggende en andere (onderwijs) regio's.

## Hoofdpijnen 2027-2029

Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdpijnen (2027 - 2029):

### Samenvatting van de ambities per programmalijn 2027-2029

#### 1. Arbeidsmarkt

- Behoud en versterking van bestaande infrastructuren en initiatieven voor de onderwijsarbeidsmarkt.
- Vergroten van de instroom van jongeren in het onderwijs.
- Inzicht in drijfveren van (potentiële) onderwijsprofessionals en daarop gerichte wervingsinterventies.
- Positieve beeldvorming van het onderwijsberoep stimuleren.

#### 2. Opleiden en Professionaliseren

##### 2a. Opleiden

- Versterken van partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P).
- Efficiëntere samenwerking tussen partnerschappen en experimenteren met nieuwe organisatievormen.
- Ondersteuning van zij-instromers op scholen.
- Beperken van uitval en langstudeerders.
- Betere aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt.
- Aantrekkelijker maken / houden van lerarenopleidingen.

##### 2b. Professionaliseren en behouden/sHRM

- Behoud en versterking van infrastructuren voor professionalisering.
- Regionale kennisinfrastructuur opzetten.
- Gebruik maken van SO&P voor behoud en ontwikkeling.
- Inspelen op drijfveren om in het onderwijs te blijven.
- Analyse van uitstroomredenen en gerichte interventies.

#### 3. Toekomstbestendig Onderwijs

- Versterken van succesvolle initiatieven en inzicht in werkende principes.
- Verkennen van nieuwe mogelijkheden, inclusief wet- en regelgeving.
- Experimenteren met AI en digitalisering in het onderwijs.
- Faciliteren van leren en experimenteren binnen en tussen sectoren.
- Randvoorwaarden creëren voor succesvolle implementatie.
- Gezamenlijke lobby voor regelruimte en transitie.

Activiteitenplanning op hoofdpijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Arbeidsmarkt; regionaal werven &amp; matchen van (onderwijs)personeel</b>			
1.1 Behouden en versterken van bestaande infrastructuren en initiatieven gericht op onderwijsarbeidsmarkt	Er is één centraal regionaal loket voor (zij)instroom (po, vo en mbo), met aandacht voor speciaal onderwijs en de grootstedelijke	2027-2029	Loket bedient met aantrekkelijke en actuele oriëntatie- en matchings activiteiten (zij)instroom voor (sbo, so), po, v(s)o en mbo.

	<p>context waarin kandidaten (komen te) werken.</p> <p>Continueren van activiteiten m.b.t. Statushouders en Oekraïense ontheemden voor de klas.</p> <p>Uitvoeren van de in 2026 gekozen succesvolle initiatieven uit stad Den Haag en in de brede regio die bijdragen aan de instroom van nieuw onderwijspersoneel.</p>		<p>Continueren van activiteiten m.b.t. Statushouders en Oekraïense ontheemden voor de klas.</p> <p>Besturen en daarmee scholen nemen actief en duurzaam deel aan de initiatieven in de regio die bijdragen aan het bevorderen van de instroom van onderwijspersoneel.</p>
1.1 sub G5 po	Behouden, versterken en doorontwikkelen van de bestaande infrastructuren vanuit stad Den Haag G5 po.	2027-2029	Continueren, verduurzamen van de gewenste activiteiten voor stad Den Haag po.
1.2 De instroom van jongeren op peil houden en vergroten	Uitvoeren van het aanbod dat in 2026 is gekozen uit bewezen succesvolle initiatieven voor het aantrekken of enthousiasmeren voor het onderwijs van jongeren (14-18 jaar) en de 'jongere' docent (19-28 jaar).	2027-2029	Binnen Onderwijsregio Haaglanden is er een passend en aantrekkelijk aanbod waarmee specifiek jongeren & de 'jongere' docent worden aangetrokken en aangesproken.
1.3 Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om voor een opleiding en/of baan in het onderwijs te kiezen (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten	Op basis van sturingsinformatie die binnen de programmaliijn Arbeidsmarkt beschikbaar is gekomen in 2026 wordt de keuze bepaald voor de activiteiten die worden voort- en/of ingezet om onderwijspersoneel te aan te trekken, een warme landing te kunnen bieden in het onderwijs en te behouden	2027-2029	Binnen Onderwijsregio Haaglanden is er een passend en aantrekkelijk aanbod waarmee onderwijspersoneel wordt aangetrokken, een goede inductie geboden en behouden voor de onderwijsarbeidsmarkt.
1.4 Bijdragen aan de positieve beeldvorming over de opleiding en het beroep	Onderwijsregio Haaglanden besteedt elk jaar zichtbaar en merkbaar aandacht aan	2027-2029	Een jaarlijks opgesteld gedegen communicatiestrategie en -plan waarin doelgericht

	het bevorderen van een positief beeld over werken in het onderwijs.		aandacht is voor de verschillende doelgroepen die Onderwijsregio Haaglanden wil aanspreken.
1.5 In stand houden bovenbestuurlijke invalpool po, PoolWest	De invalpool voor de schoolbesturen po bedient de aangesloten po scholen.	2027-2029	Bovenbestuurlijke invalpool voor het po is geborgd in Onderwijsregio Haaglanden.
1.6 zij-instroom stad Den Haag po	Het voortzetten van de stedelijke afspraken zij-instroom po rondom het aantrekken van nieuwe zij-instromers, het begeleiden en het boven formatief aanstellen. Er is gezamenlijk budget om dit te faciliteren.	2027-2029	Het continueren van de stedelijke afspraken voor zij-instromers po in stad Den Haag.
1.7 Innovatiebudget gericht op werven en matchen	Innovatiebudget voor het doorontwikkelen van nieuwe mogelijkheden van wervingsactiviteiten, o.a. de mogelijkheden van AI en AI-coaching bij de loketten. Hierbij wordt het initiatief van Rotterdam vo/mbo gevolgd.	2027-2029	Het aanbod in de regio wordt op basis van nieuwe inzichten, data en kennis bijgesteld, zodat er sprake is van een actueel passend aanbod voor het onderwijsarbeidsmarkt vraagstuk in de Onderwijsregio Haaglanden.
<b>2. Opleiden en professionaliseren</b>			
2.1 Continueren van de bestaande partnerschappen SO&P	Continueren van de bestaande partnerschappen SO&P, waarbij zij voldoen aan het kwaliteitskader. De partnerschappen hebben elk hun eigen activiteitenprogramma met eigen speerpunten.	2027-2029	Het opleiden en begeleiden van nieuwe leraren is geborgd.
2.2 100% Samen Opleiden	Op weg naar 100% Samen Opleiden zetten we o.a. in op uitbreiding van deelname van besturen aan de bestaande opleidingsinfrastructuur (partnerschappen).	2027-2029	Groei van het aantal studenten binnen het construct van 100% Samen Opleiden.
2.3 Synergie en samenwerking partnerschappen SO&P	Door ontwikkelen synergie en samenwerking van de partnerschappen SO&P binnen de regio gebaseerd op gedeelde inhoudelijke	2027-2029	Verdere optimalisatie in de samenwerking tussen de partnerschappen SO&P po en vo.  Ontwikkelingsgerichte peerreview voor eind 2029

	<p>speerpunten en gezamenlijk een opleidings- en begeleidingsinfrastructuur.</p> <p>De partnerschappen werken in gezamenlijkheid aan de opzet van de regionale ontwikkelingsgerichte peerreview.</p>		<p>wordt opgesteld en uitgewerkt.</p>
2.4 Afstemmen van curricula van lerarenopleidingen i.r.t. arbeidsmarkt, met aandacht voor de aantrekkelijkheid van de opleidingen	<p>Naar aanleiding van de verkenning uit 2026 volgen aanbevelingen en acties voor de programmering voor 2027-2029.</p>		<p>Aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen sluit aan bij de onderwijsarbeidsmarkt</p>
2.5 Behouden, versterken en investeren van bestaande infrastructuren en initiatieven gericht op gezamenlijke regionale kennis- en professionaliseringsinfrastructuur.	<p>Communicatie en borgen/verduurzamen van bestaande infrastructuren en van initiatieven (bijv. ondersteuning huisacademies, SO&amp;P, HRM netwerken).</p> <p>Kansrijke loopbaanpaden voor alle onderwijsprofessionals in de regio vanuit de verschillende sectoren zijn vorm gegeven en sluiten aan bij het NAPL.</p> <p>Het borgen en waar mogelijk het verbreden van initiatieven op het gebied van professionalisering en behoud in de verschillende sectoren (zoals het HIP)</p>	2027-2029	<p>Borging en bijstellen van succesvolle initiatieven met aandacht voor school-, bestuur-, regioniveau.</p> <p>Er is een centrale plek binnen Onderwijsregio Haaglanden waar het kennis- en professionalisering aanbod op verschillende sectoren en niveaus wordt weergegeven. Deze is actueel, duurzaam en decentraal inzetbaar voor alle doelgroepen en partners van de Onderwijsregio.</p> <p>Er wordt actief gebruik gemaakt van de regionale kennis- en professionaliseringsinfrastructuur door de partners binnen Onderwijsregio Haaglanden.</p> <p>Visievorming en verdere samenwerking binnen de huisacademies is gerealiseerd.</p>
2.5 Sub G5 Den Haag po	<p>Continueren en borgen van bestaande infrastructuur en initiatieven van stad Den Haag po m.b.t. professionaliseringsinfrastructuur</p>	2027-2029	<p>Continueren en verduurzamen van bestaande initiatieven binnen stad Den Haag po</p>

2.6 Borgen van de mogelijkheden die de infrastructuur van de partnerschappen SO&P biedt op het gebied van behouden en professionaliseren	Borgen, evalueren en waar nodig bijstellen van het volledige professionaliseringsaanbod op school-, bestuur- en regionaal niveau met de huisacademies en het integreren van de kennis en initiatieven vanuit SO&P.	2027-2029	Werkende infrastructuur ter ondersteuning van het behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de Onderwijsregio Haaglanden.
2.7 Inzichtelijk maken en inspelen op de waarden en drijfveren voor mensen om in het onderwijs te blijven werken (focus) en op basis daarvan gerichte interventies inzetten. Hierbij sluiten we aan op de ambitie binnen de programmalijn arbeidsmarkt	Vanuit data gestuurde analyses, m.b.t. het dashboard van de Onderwijsregio Haaglanden, worden instroom, behoud, doorstroom en uitstroom gemonitord en geëvalueerd om zo de interventies te kunnen onderbouwen en de effecten monitoren.	2027-2029	Het dashboard is actueel en analyses vinden plaats naar de data en de effectiviteit van interventies zodat Onderwijsregio Haaglanden zichtbaar datagedreven en waar mogelijk evidence based werkt.
2.8 Bieden van gedegen analyses van (redenen van) uitstroom onder studenten en onderwijsprofessionals van verschillende achtergrond en inzetten van gerichte interventies om uitstroom te voorkomen.	Conclusies en adviezen rondom uitstroom, waarden en drijfveren van (zij)instromers, langstudeerders, studenten en onderwijsprofessionals.	2027-2029	a.d.h.v. het overzicht van onderzoeken en initiatieven naar het behoud van (zij)instromers, studenten en onderwijsprofessionals conclusies en adviezen formuleren en gerichte interventies uitvoeren.
2.9 Innovatiebudget gericht op Opleiden, professionaliseren en behouden van (onderwijs)personeel	Inspelen op (nieuwe) activiteiten op het gebied van opleiden en professionaliseren binnen en buiten de regio in afstemming met ontwikkelingen van o.a. NAPL	2027 – 2029	Verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op opleiden en professionaliseren. Dit kan op school-, bestuur- en/of (boven)regionaalniveau.
<b>3. Samenwerken en versterken van regionaal samenwerken aan het benutten van (experimenter)ruimte voor versterken van toekomstbestendig onderwijs en digitalisering /AI</b>			
3.1 Inzichtelijk maken van de werkende principes en verder versterken van bestaande succesvolle initiatieven in onze regio op het gebied van toekomstbestendig onderwijs, zowel binnen de scholen als de lerarenopleidingen	<p>Uitbouwen en borgen van de database.</p> <p>Kansrijke pilots en projecten volgen en uitbouwen op school-, bestuur en regioniveau.</p> <p>Delen van kennis via netwerkenpak en via onze digitale platforms</p>	2027-2029	<p>Concrete invulling van activiteiten op school-, bestuur- en regioniveau vanuit de gedefinieerde definitie van toekomstbestendig onderwijs binnen Onderwijsregio Haaglanden.</p> <p>Op basis van de database met bestaande pilots,</p>

	(zowel binnen als buiten de regio).		projecten, initiatieven en het inzicht in werkende principes worden kansrijke interventies vormgegeven.
3.2 Verkennen van eventuele nieuwe mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs op verschillende gebieden (met onder andere aandacht voor digitalisering en AI)	Voortzetten van de denktank/ werkgroep, zodat nieuwe mogelijkheden steeds verkend, gezocht en onderzocht worden.  Na evaluatie continueren van bestaande activiteiten	2027-2029	Goede inhoudelijke voeding van de programmaliijn, zodat Onderwijsregio Haaglanden blijvend inspeelt op nieuwe mogelijkheden voor het inrichten van toekomstbestendig onderwijs.
3.3 Het faciliteren & ondersteunen van het Leren, Experimenteren en Implementeren van toekomstbestendig onderwijs	Activiteiten gericht op urgentiebesef voor de transitie, ondersteuning van scholen en faciliteren van professionalisering en kennisdeling. Verduurzamen van de randvoorwaarden voor de implementatie van toekomstbestendig onderwijs.	2027-2029	Ondersteunen van scholen in het transitieproces.
3.2 en 3.3 sub G5 Den Haag po	Voortzetten en verduurzamen van activiteiten m.b.t. toekomstbestendig onderwijs binnen stad Den Haag po in verbinding met de gehele regio. Hierbij wordt voortgebouwd op de resultaten vanuit 2026.	2027-2029	Het voortzetten en verduurzamen van activiteiten van toekomstbestendig onderwijs po stad Den Haag en het faciliteren van scholen en besturen.
3.4 Krachten bundelen in de lobby (zowel binnen de eigen regio als daarbuiten) om de transitie naar toekomstbestendig onderwijs mogelijk te maken (regelruimte)	Versterken/behouden van de regionale samenwerkingen (m.b.v. de bestaande infrastructuur, netwerken en communicatie)  Uitvoeren van de lobby agenda die is ingezet in 2026.	2027-2029	Hoogwaardige regionale samenwerking  De lobbyagenda wordt uitgevoerd en heeft geleid tot het dichterbij elkaar brengen van praktijk en beleid.
3.5 Innovatiebudget gericht op Samenwerken en Versterken	Door middel van proeftuinen / pilots bijdragen aan het meer toekomstbestendig	2027 - 2029	Verduurzamen, opschalen of starten van (nieuwe) interventies gericht op het toekomstbestendig onderwijs.

	maken van het onderwijs. Het uitvoeren en verduurzamen van proeftuinen/pilots en/of faciliteren van nieuwe proeftuinen.		Dit kan op school-, bestuur- en/of (boven)regionaalniveau.
<b>Bestuurlijke activiteiten</b>			
A. Begeleiding en professionalisering passend bij bestuur- en schoolcontext	Besturen en scholen po en vo in staat stellen om begeleidings- en professionaliseringsactiviteiten te organiseren, die enerzijds aansluiten op de (boven)regionale professionaliseringsinfrastructuur en tegelijk recht doen aan de vraag, behoefte en context op schoolniveau. Hierbij wordt voortgebouwd op de activiteiten uit 2026.	2027-2029	Begeleiding en professionalisering op maat, in lijn met de regionale ontwikkelingen en passend bij bestuur- en schoolcontext.
B. Bestuurlijke activiteiten G5 Den Haag po	Doel is inspelen op de arbeidsmarkt vraagstukken en op bestuur-schoolniveau van de scholen po stad Den Haag vanuit de grootstedelijke problematiek. Hierbij wordt voortgebouwd op de activiteiten uit 2026.	2027-2029	Inzet op bestuur- en schoolniveau specifiek voor Stad Den Haag po m.b.t. instroom, behoud, opleiden en professionaliseren en andere vormen van organiseren.

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

### Activiteiten SO&P

De activiteiten m.b.t. het Samen Opleiden liggen bij de partnerschappen SO&P uit de Onderwijsregio Haaglanden. In de partnerschappen SO&P leiden samenwerkende scholen, schoolbesturen en opleidingsinstituten (in de sectoren po, vo en mbo) in gezamenlijkheid toekomstige leraren op de werkplek op. Kenmerkend voor het samen opleiden is dat de samenwerkende partijen in partnerschappen SO&P gezamenlijk de opleidingsverantwoordelijkheid dragen voor het opleiden van aankomende leraren en dat de opleiding voor een belangrijk deel (minimaal 40%) in de praktijk/op de werkplek plaatsvindt.

Het Samen Opleiden in een partnerschap SO&P vindt plaats vanuit een gezamenlijk gedragen, onderscheidende visie, met de volgende elementen: samen begeleiden, samen opleiden en samen beoordelen

### Transitievraagstukken Samen Opleiden

Voor de partnerschappen binnen Haaglanden in het po en vo zijn er transitievraagstukken die onderdeel zijn van de doorontwikkeling van de partnerschappen en de synergie.

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

Regio Haaglanden heeft reeds een bovenbestuurlijke invalpool voor het po via Poolwest. In het werkprogramma van Onderwijsregio Haaglanden van 2024 en 2025 is er reeds voor gekozen om de bestaande infrastructuur in stand te houden en betaalbaar te houden voor de aangesloten partners.

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

Doel is om vanuit één loket de samen te werken aan het werven van meer onderwijspersoneel. Onderwijsregio Haaglanden kent nu nog diverse loketten voor verschillende doelgroepen die bijdragen aan het werven van meer onderwijspersoneel: [Word leraar in Den Haag po/vo/mbo](#), [Samen voor de Haagse Klas po](#), [Pool West po \(proudtobeteaching\)](#), [De Rode Loper vo](#), [Leraar van Buiten vo/mbo](#). De loketten zijn voor de onderwijsregio goed bekend bij de verschillende stakeholders: besturen, deelnemende scholen (directie en middenmanagement) en mogelijke zijinstromers. Naast de dienstverlening voor de potentiële zij-instromers richt het loket zich ook op de schoolleiders, bestuur en bijvoorbeeld hrm-medewerkers. Het loket voorziet hen van informatie over de opleidingen, beschikbare subsidies (OCW, onderwijsregio en regionaal), opleidingsinstituten en begeleiding van second career teachers.

Doel is om de aantrekkingskracht voor het onderwijs te vergroten. Belangrijke doelgroep is o.a. de zijinstroom. De loketten bieden een goed en gedegen oriëntatietraject voor (potentiële) zijinstromers. Onze gezamenlijk gedragen visie is dat de mens achter de leraar prioriteit heeft bij de match tussen leraar en school. Het proces van matching voor bevoegden en zij-instromers verzorgen wij vanuit de loketten die rechtstreeks schakelen met de schoolleiders.

## Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

### **Deelnemende partijen aan de Onderwijsregio Haaglanden**

Onderwijsregio Haaglanden is een sectoroverstijgende samenwerking van kinderopvang, po, vo, mbo, de opleidingsinstituten, gemeenten, de beroepsgroep en overige onderwijspartners.

Naast scholen zijn verschillende opleidingsinstituten partner van deze onderwijsregio. ROC Mondriaan is naast deelnemende mbo-instelling ook betrokken als opleider.

De overige deelnemers bestaan uit kinderopvangorganisaties binnen Haaglanden uit de gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Rijswijk, Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Delft, Midden-Delftland, Westland en Lansingerland. Daarnaast is er intensieve samenwerking met de Educatieve Alliantie Zuid-Holland, met Pool West voor de bovenbestuurlijke invalpool po en met overige onderwijspartners binnen Onderwijsregio Haaglanden.

### **Governance**

Samenwerken tussen zo veel verschillende organisaties vraagt om een heldere governance-structuur, dat wil zeggen duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden. Deze zijn vastgelegd in onze samenwerkingsovereenkomst. We werken op verschillende instellingsniveaus samen binnen de regio. Ook met andere onderwijsregio's en partnerschappen van opleidingsscholen die niet primair binnen de onderwijsregio vallen, willen we goed afstemmen. In het kort zijn dit onze uitgangspunten voor een goede samenwerking:

Focus op concrete doelstellingen passend binnen de kaders van de subsidieregeling

- Gebruikmaken van bestaande overlegstructuren
- Goede afvaardiging van betrokken partners aan de verschillende overlegtafels

- Een dwarsdoorsnijdend onderwijsregioberaad zorgt voor coördinatie en afstemming met de Realisatie-Eenheid van het ministerie van OCW
- Er is ruimte voor identiteit, proportionaliteit en subsidiariteit in deze netwerkorganisatie met een lerende aanpak

#### **Klankbordgroep beroepsgroep**

Onderwijsregio Haaglanden streeft ernaar om activiteiten zoveel mogelijk met de beroepsgroep te organiseren en af te stemmen. Aanvullend is er in 2024 een klankbordgroep opgericht met een vertegenwoordiging van de beroepsgroep binnen de Onderwijsregio Haaglanden. In de klankbordgroep komen ontwikkelingen gerelateerd aan de doelen en activiteiten van de Onderwijsregio Haaglanden aan bod. De klankbordgroep kan gevraagd en ongevraagd advies geven en kunnen als input dienen voor de agenda van het Onderwijsregioberaad.

#### **Afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's**

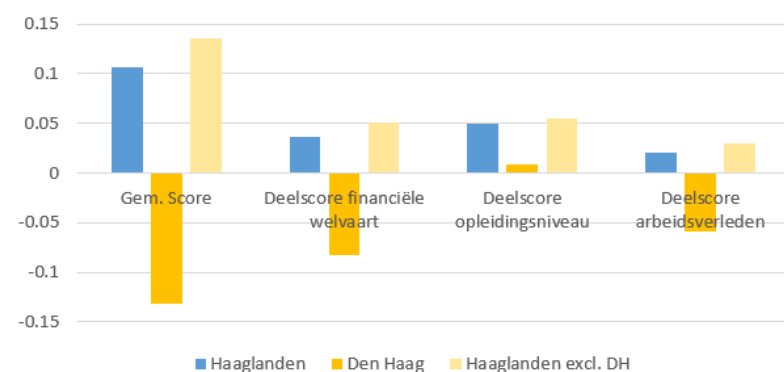
Actief zoeken wij de afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's. Dit doen we op meerdere manieren, bij voorkeur via een netwerkgerichte aanpak. In de afstemming werken we al jaren samen met het operationele netwerk van de G5 en de netwerken van sterk techniekonderwijs. Ook het netwerk van programmamanagers van de onderwijsregio's benutten we. Via onze partnerschappen SO&P die deels in andere (onderwijs)regio's vallen, stemmen we actief af met omringende en andere (onderwijs) regio's.

## Bijlage 1: Arbeidsmarktanalyse Onderwijsregio Haaglanden

### Sociaal Economische Score en opleidingsniveau

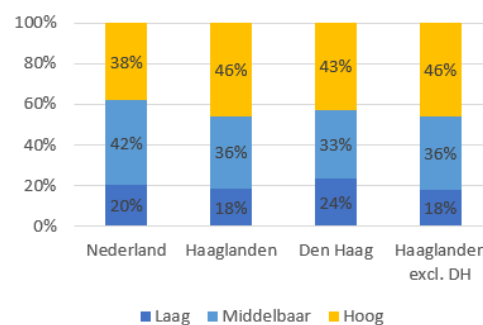
De onderwijsregio heeft een minimaal hogere Sociale Economische score dan het gemiddelde van Nederland. Opvallend is dat Den Haag en Delft lager dan het landelijk gemiddelde scoren. Voor Den Haag zien we de grootste verschillen hierin ontstaan door de deelscore financiële welvaart. Dit terwijl de groep met een hoog opleidingsniveau in Den Haag, in vergelijking met het landelijke gemiddelde, vrij hoog is. Met ook een grote groep lager opgeleide, duidt dit op tegenstellingen. Dit is ook te herkennen in het beeld rond schoolwegingen dat later in deze analyse te zien is. Ook hier doet een beeld van uitersten op.

Leeswijzer: Nederland is niet zichtbaar in deze grafiek, omdat Nederland waarde 0 heeft.



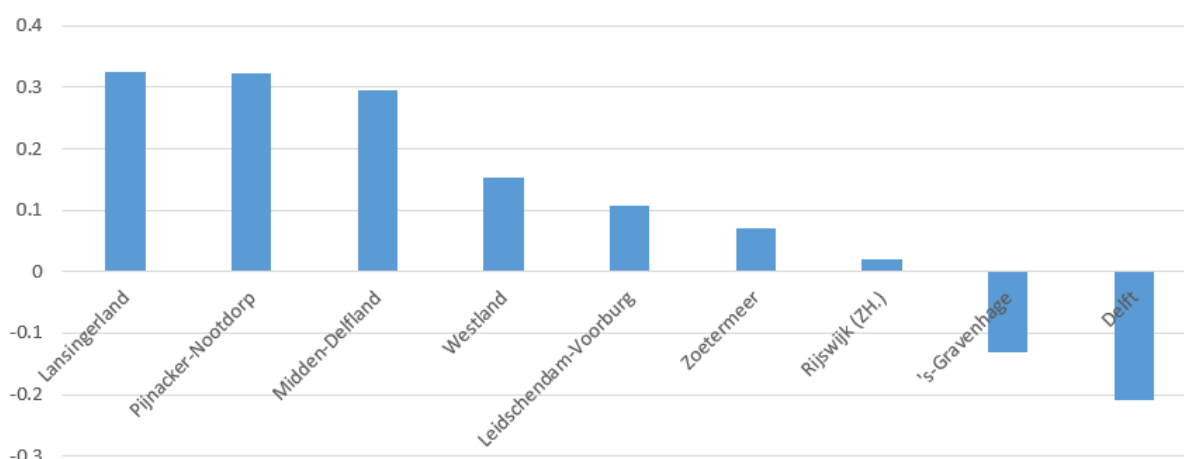
Bron: CBS SES WOA

### Onderwijs: Opleidingsniveau bevolking



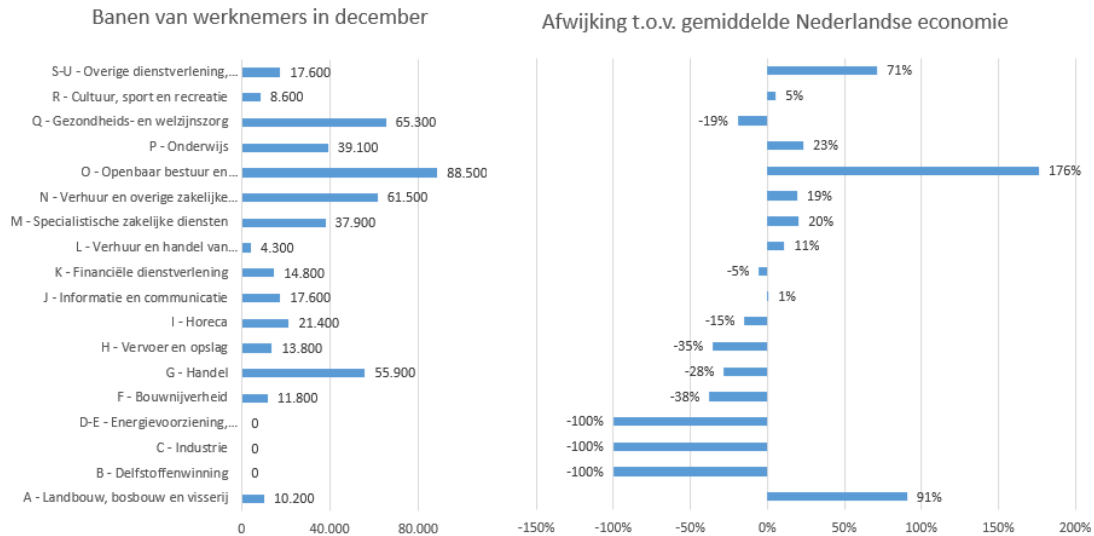
Bron: CBS SES WOA

### SES-WOA score per gemeente



Bron: CBS SES WOA

## Werkgelegenheid in de Arbeidsmarktregio's



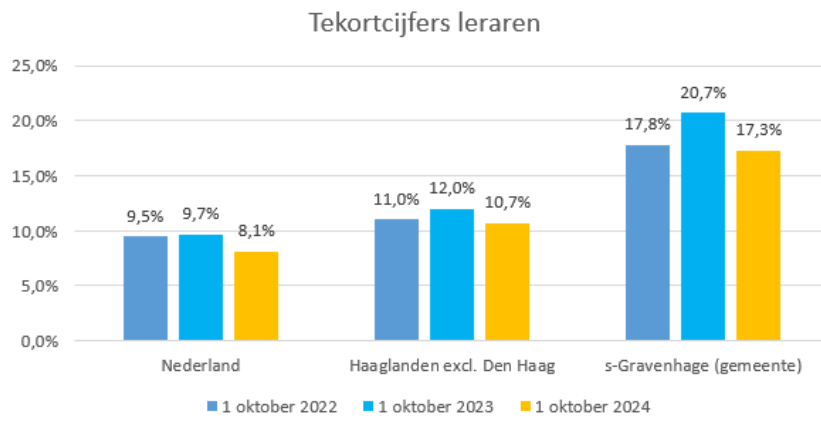
*Bron: CBS banen in december 2023 (voorlopige cijfers).*

Rond werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Haaglanden zien we een aantal opvallende uitschieters qua sectoren. Zo is er, zoals te verwachten, aanzienlijk meer werkgelegenheid in de sector openbaar bestuur, maar ook in landbouw, bosbouw en visserij. Veel minder werkgelegenheid dan het landelijk gemiddelde zien we voor bouwnijverheid, vervoer en opslag en handel. We zien dat onderwijs in Haaglanden een groter deel uitmaakt van de werkgelegenheid dan landelijk (+23%). Mogelijke redenen hiervoor zijn bijvoorbeeld de hoge bevolkingsdichtheid en de aanwezigheid van grotere onderwijsorganisaties zoals MBO's, HBO's en universiteitslocaties.

## Primair onderwijs

De Onderwijsregio Haaglanden heeft in het primair onderwijs een hoge dekking. Op dit moment maken 44 besturen deel uit van de onderwijsregio, met in totaal 328 vestigingen en 92.189 leerlingen (bron: DUO, 2025). Een enkel bestuur binnen de regio maakt deel uit van de landelijke Onderwijsregio i.p.v. regio Haaglanden. Redenen hiervoor zijn vooral in ideologie te vinden.

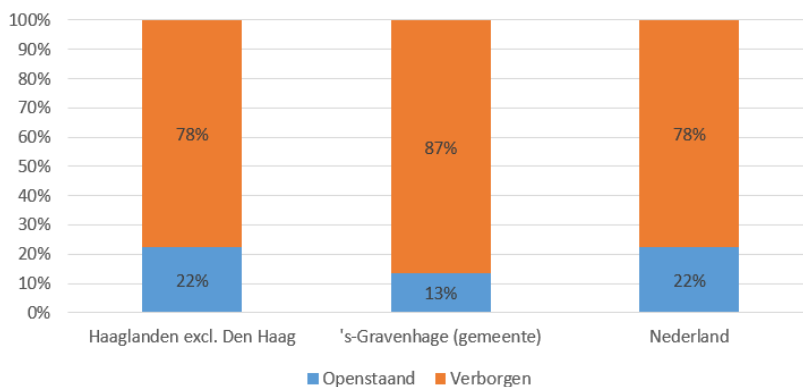
### Tekortcijfers leraren naar arbeidsmarktregio



Bron: Centerdata, *Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

De totale tekorten in het primair onderwijs zijn voor Onderwijsregio Haaglanden groter dan het landelijk gemiddelde. Vooral in Den Haag is dit verschil erg groot ten opzichte van het landelijke cijfer, namelijk meer dan het dubbele voor de afgelopen 2 jaren. In Den Haag zien we ook een groter tekort dan in Haaglanden. Voor Haaglanden (zowel Den Haag als buiten Den Haag) zien we in het afgelopen jaar een afnemend tekort, wat ook landelijk te zien is.

### Tekortcijfers leraren, uitsplitsing openstaande vacatures en verborgen tekort, 1 oktober 2024

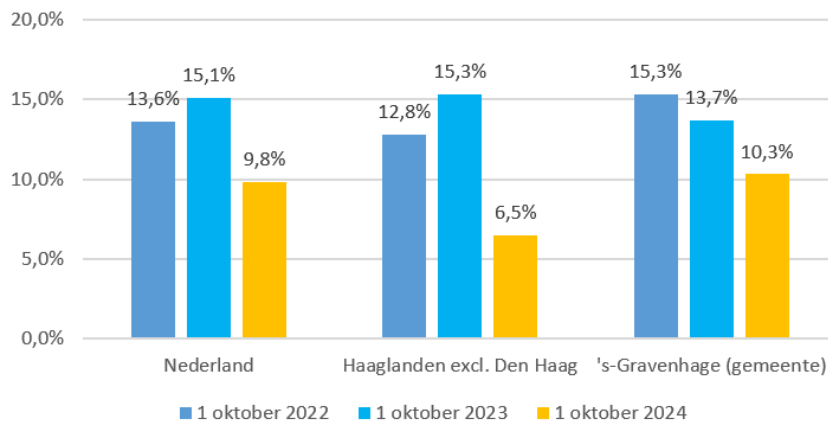


Bron: Centerdata, *Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

In Den Haag is het verborgen tekort relatief groter dan in Nederland en Haaglanden excl. Den Haag. Dit is mogelijk te verklaren door de grotere tekortcijfers in Den Haag. Hierdoor kan er meer druk zijn om een vacature verborgen op te lossen en wordt het uitzetten van een vacature mogelijk als minder kansrijk ervaren.

## Schoolleiders po

### Tekortcijfers schoolleiders

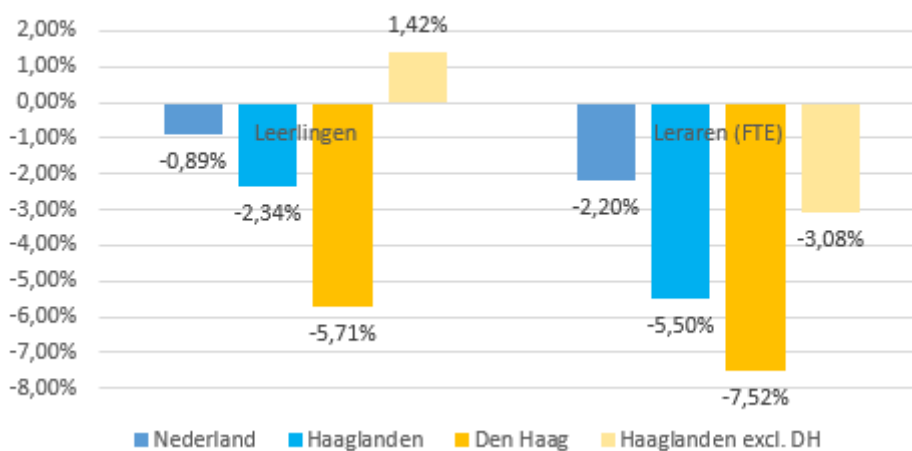


De totale tekorten in schoolleiders schommelen aanzienlijk per jaar in alle regio doorsneden. Zowel in Onderwijsregio Haaglanden als landelijk zien we een daling t.o.v. vorig jaar. De grootste krimp is te zien in Haaglanden excl. Den Haag van 2023 naar 2024. Het tekort ligt in 2024 in Den Haag rond het landelijk gemiddelde, in Haaglanden excl. Den Haag is het tekort minder nijpend.

*Bron: Centerdata, Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

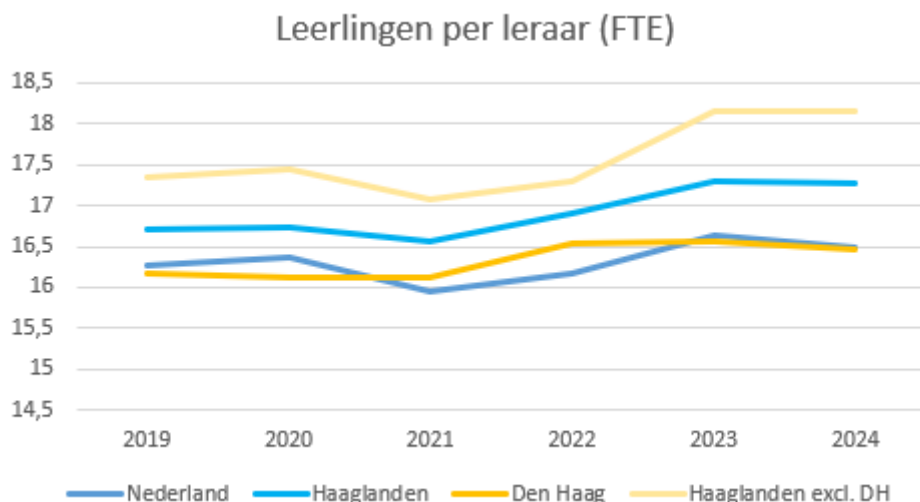
## Ontwikkeling leerlingen en FTE

### Ontwikkeling leerlingen en leraren (2019-2024)



*Bron: DUO, 2019-2024*

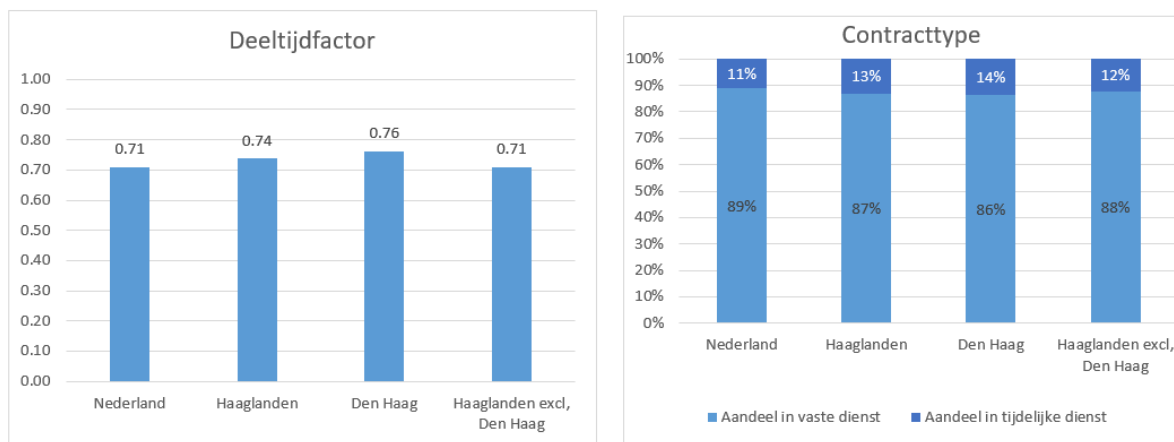
Het aantal PO-leerlingen is tussen 2019 en 2024 gekrompen in Nederland, maar in Den Haag was deze krimp sterker dan landelijk. In de regio Haaglanden excl. Den Haag zien we juist een groei. Het aantal leraren krimpt in alle delen van Haaglanden meer dan het landelijk gemiddelde. Opvallend is hierbij de krimp in Haaglanden excl. Den Haag, terwijl het aantal leerlingen daar juist is gestegen. Ook valt op dat in Den Haag het aantal leraren procentueel gezien sterker is gekrompen dan het aantal leerlingen.



Bron: DUO, 2019-2024

Het aantal leerlingen per leraar ligt voor Den Haag rond de landelijke waarden. Voor Haaglanden excl. Den Haag is dit getal hoger, wat ook de waarde van de Onderwijsregio Haaglanden boven het landelijk gemiddelde tilt. Dit hangt waarschijnlijk samen met de redenering dat er op scholen met een hogere schoolweging meer leraren per leerling (nodig) zijn. In Den Haag zijn er relatief meer scholen met een hoge schoolweging dan in de rest van de Onderwijsregio, zoals in een visualisatie verder in deze analyse getoond wordt.

### Deeltijdfactor



Bron: DUO, 2024

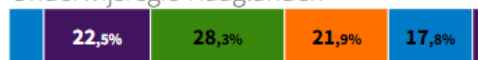
In deze analyse is alleen onderwijsgevend personeel meegenomen. De gemiddelde deeltijdfactor is voor zowel Haaglanden als Den Haag iets hoger dan het Nederlands gemiddelde. Er zijn iets meer tijdelijke contracten in Haaglanden en Den Haag dan landelijk, maar de verschillen zijn klein.

## Verdeling naar leeftijd

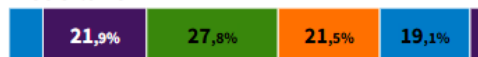
### Verdeling naar leeftijd

Primair onderwijs

Onderwijsregio Haaglanden



Nederland



0% 20% 40% 60% 80% 100%

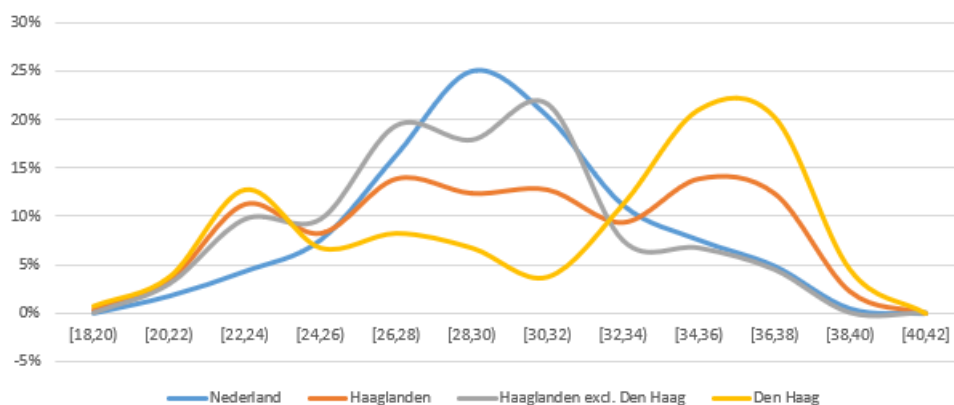


gio, 2023. Let op; hier wordt geen onderscheid gemaakt in of 'et. In het Onderwijsregio Haaglanden dashboard is dit wel

DUO | 2023  
 In deze analyse is zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend personeel meegenomen. De leeftijdsopbouw in Onderwijsregio Haaglanden verschilt niet veel van de landelijke opbouw, maar is een klein beetje jonger. Zo zijn er relatief iets minder docenten in de leeftijd die richting pensioen gaan (55-64 jaar).

## Schoolwegingen

Aandeel PO scholen naar schoolweging



Bron: CBS, 2024

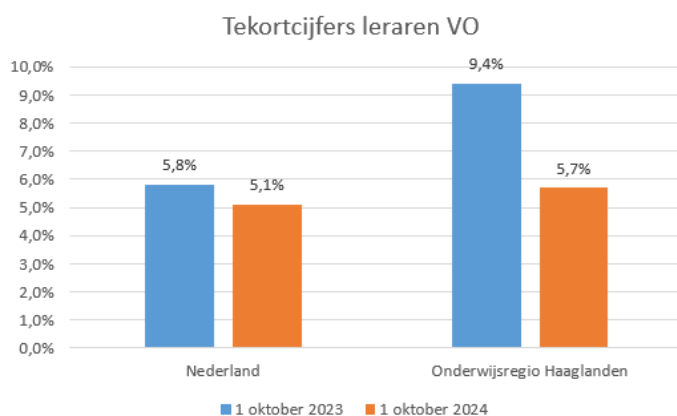
Het valt op dat Den Haag een stad is van uitersten, met zowel een piek in scholen met een lage als hoge schoolweging. In regio Haaglanden excl. Den Haag zien we juist meer scholen met een schoolweging die meer in het midden van de range ligt.

## Voortgezet Onderwijs

De VO scholen in de regiogemeenten kunnen deelnemen aan verschillende Onderwijsregio's. In het voedingsgebied van de Onderwijsregio Haaglanden doen alle besturen en scholen mee aan een Onderwijsregio maar niet persé bij Haaglanden. Besturen die niet bij Onderwijsregio Haaglanden aangesloten zijn, zijn aangesloten bij Groene Hart, Rijnmond en Leiden Duin & Bollenstreek.

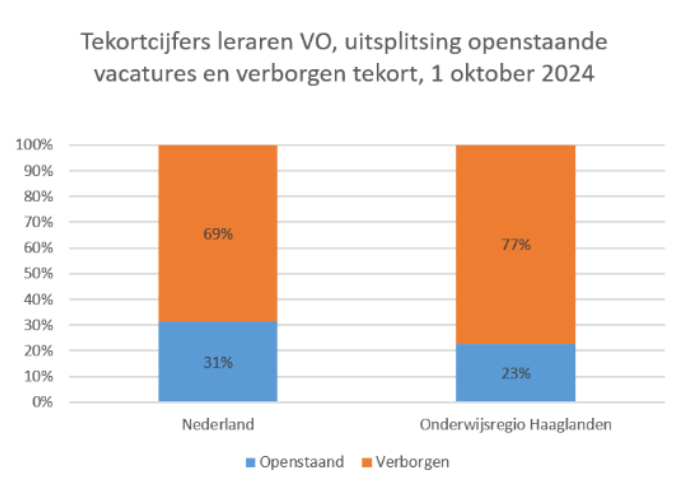
Op dit moment maken 23 VO-besturen deel uit van de onderwijsregio, met in totaal 121 vestigingen en 54.403 leerlingen (bron: DUO, 2025).

### Lerarentekort voortgezet onderwijs



*Bron: Centerdata, Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

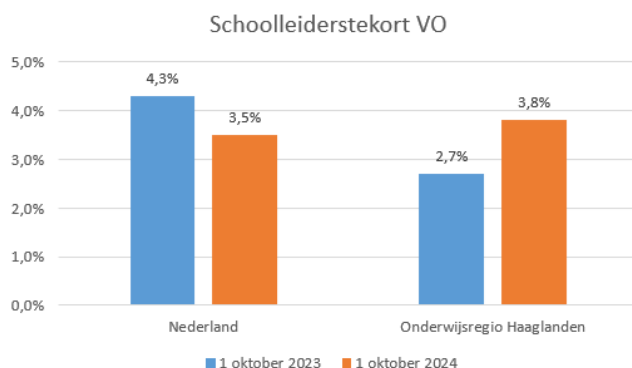
Het lerarentekort in de onderwijsregio Haaglanden is afgenomen van 2023 tot 2024. In 2023 was het procentuele lerarentekort bijna dubbel zo hoog als het landelijke percentage. In 2024 is het tekort nog wel hoger dan landelijk, maar is het verschil kleiner.



*Bron: Centerdata, Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

Het verborgen tekort is in 2024 hoger voor de onderwijsregio Haaglanden dan voor Nederland. Dit zou mogelijk kunnen samenhangen met het hogere tekort in de onderwijsregio, waardoor de druk hoger is om vacatures verborgen op te vullen en mogelijk het uitzetten van een vacature minder kansrijk wordt geacht.

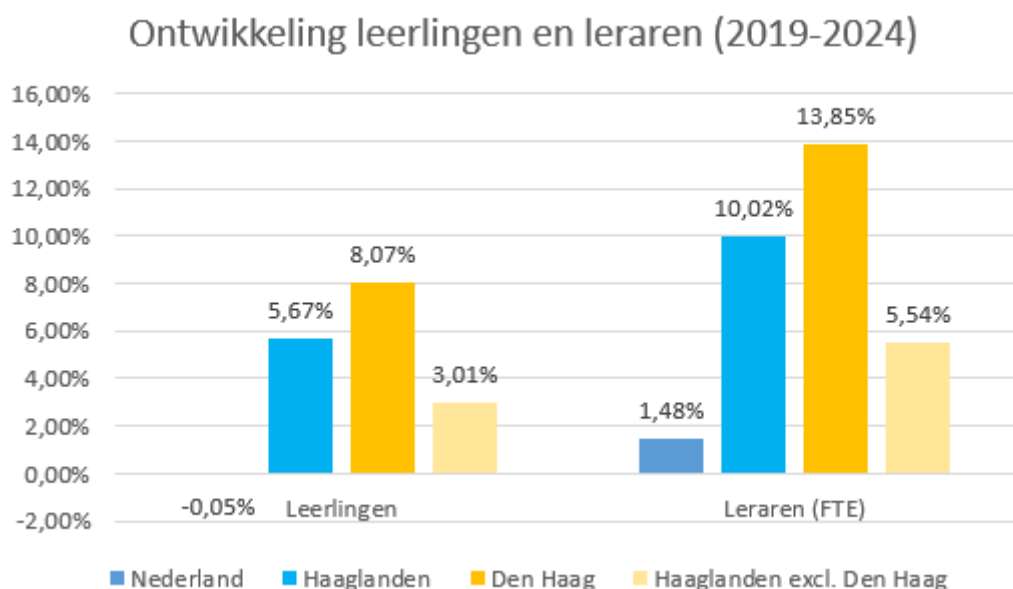
## Schoolleiderstekort voortgezet onderwijs



Bron: Centerdata, *Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's, december 2024*

Het schoolleiderstekort is in Nederland gekrompen, en in de onderwijsregio gestegen. In 2023 was het tekort ruim lager in de onderwijsregio, in 2024 is het iets hoger dan landelijk.

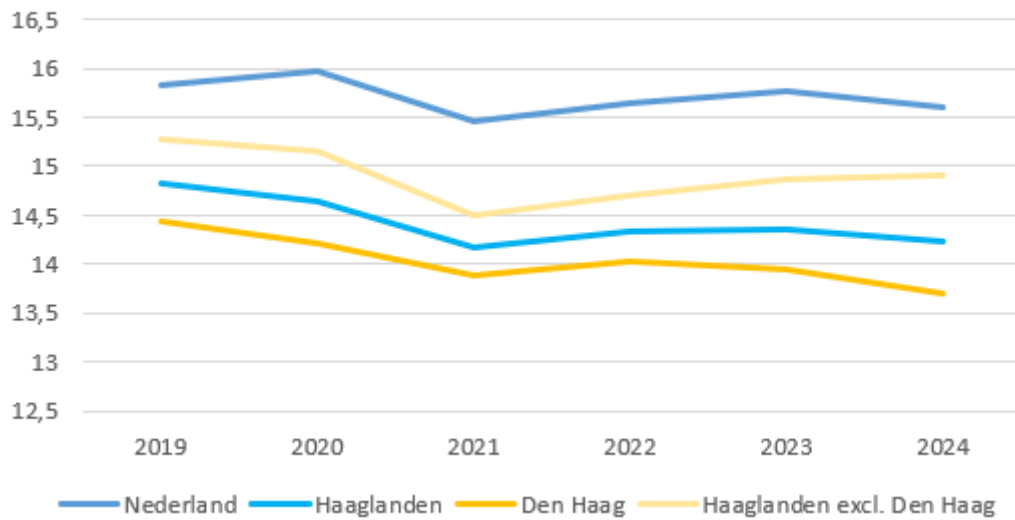
## Ontwikkeling aantal FTE leraren en leerlingen



Bron: DUO, 2019-2024

Het aantal leerlingen en leraren is fors gestegen in Den Haag, vooral ten opzichte van het landelijk gemiddelde. In Haaglanden excl. Den Haag is er ook voor zowel leraren als leerlingen een grotere stijging dan landelijk. Het aantal leraren stijgt in alle gevallen harder dan het aantal leerlingen: een positief signaal voor de ontwikkeling van de tekorten.

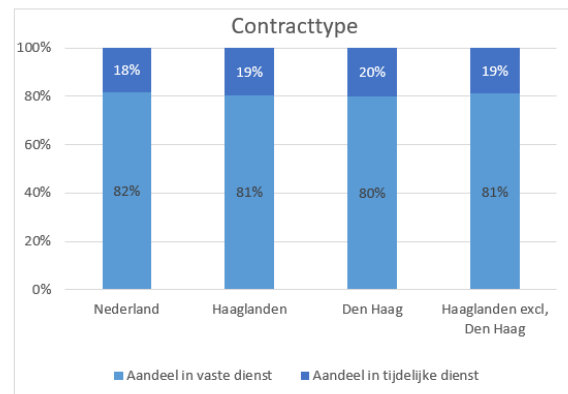
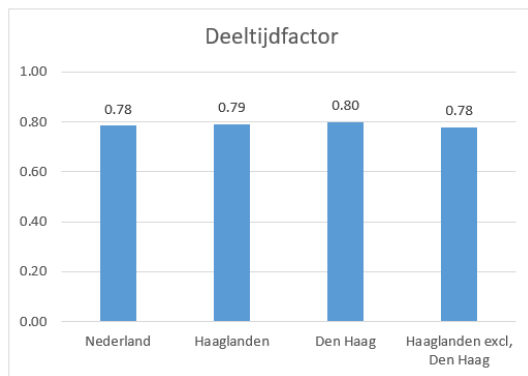
## Leerlingen per leraar (FTE)



Bron: DUO, 2019-2024

Het aantal leerlingen per leraar ligt in vooral Den Haag lager dan landelijk. Dit verschil is tevens gegroeid in de afgelopen 5 jaar. In Haaglanden excl. Den Haag is dit aantal ook lager geworden, maar is ongeveer met de landelijke trend meegedaald.

## Deeltijdfactor en contract



Bron: DUO, 2024

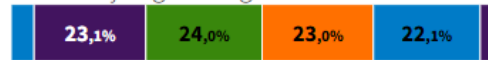
In deze analyse is alleen onderwijsgevend personeel meegenomen. De gemiddelde deeltijd factor in het VO ligt in onderwijsregio Haaglanden iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Ook als het op contracttypen aankomt zijn hier geen grote afwijkingen t.o.v. het landelijk gemiddelde te zien.

## Verdeling naar leeftijd

### Verdeling naar leeftijd

Voortgezet onderwijs

Onderwijsregio Haaglanden



Nederland



0% 20% 40% 60% 80% 100%

● 15-24 jaar ● 25-34 jaar ● 35-44 jaar ● 45-54 jaar  
● 55-64 jaar ● 65+ jaar

o, 2023

DUO | 2023 als niet-onderwijsgevend personeel meegenomen. De leeftijdsopbouw in Onderwijsregio Haaglanden verschilt niet veel van de landelijke opbouw, maar is een klein beetje jonger. Zo zijn er relatief iets minder docenten in de leeftijd die richting pensioen gaan (55-64 jaar).

## Tekortvakken

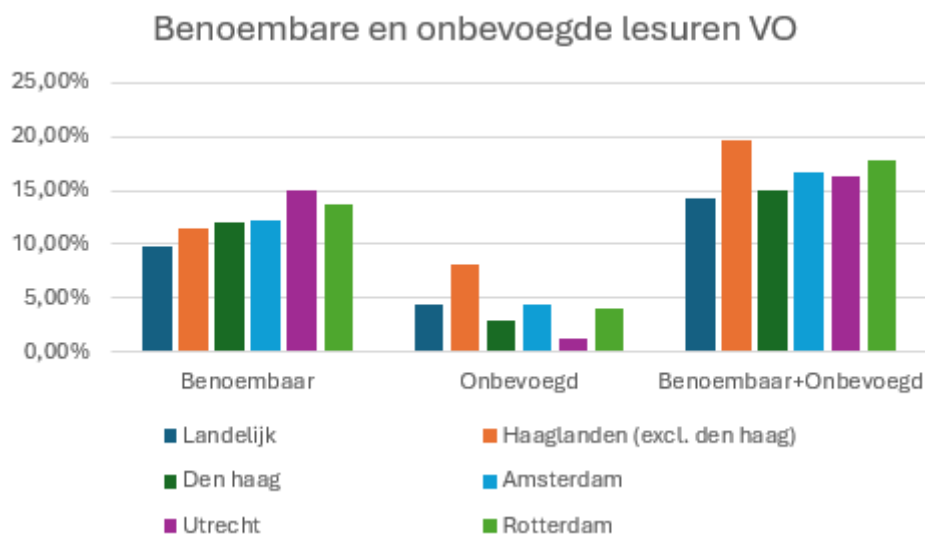
Tabel 9: Onvervulde werkgelegenheid in fte per vak (geheel Zuidwest-Nederland)

vak	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nederlands	192	185	189	188	194	196
Duits	56	52	56	58	60	65
Engels	15	3	3	3	3	2
Frans	26	30	41	53	62	72
Biologie	15	6	4	4	4	4
Informatica	18	21	25	27	31	33
Natuurkunde	37	37	42	46	52	58
Scheikunde	21	24	31	36	41	47
Wiskunde	117	110	116	122	130	146
Aardrijkskunde	14	8	8	7	9	10
Economie	36	28	28	26	27	31
Geschiedenis	2	3	3	3	3	3
Levensbeschouwing	9	8	8	8	10	13
Maatschappijleer	11	6	4	4	3	3
CKV, Kunstvakken	4	3	3	3	3	3
Gezondheidszorg en Welzijn	2	2	2	2	2	2
Klassieke Talen	12	16	21	27	31	34
Lichamelijke Opvoeding	4	2	2	2	3	3
Overige Vakken	0	0	1	1	2	2
<b>totaal**</b>	<b>606</b>	<b>549</b>	<b>599</b>	<b>625</b>	<b>671</b>	<b>728</b>

Bron: Centerdata, 2024.

Overkoepelend zien we dat de prognose voor totaal FTE tekort in het VO groeit. De grootste tekorten in Zuidwest- Nederland in FTE's worden verwacht voor Wiskunde en Nederlands, welbekende tekortvakken. Bij een aantal vakken, zoals Frans, Klassieke talen, Natuur- en Scheikunde zien we dat de tekorten naar verwachting gaan toenemen in de komende jaren. Bij andere vakken (bijv. Engels en Biologie) zien we juist een verwachte daling.

## Bevoegdheidscijfers VO



Bron: Centerdata, 2023

Zowel Den Haag als regio Haaglanden exclusief Den Haag hebben meer benoembare+onbevoegde uren dan het landelijk gemiddelde. Beiden hebben rond de 12% benoembaar, waar het landelijke gemiddelde rond de 10% ligt. Opvallend is dat Den Haag minder onbevoegde uren heeft dan landelijk, 3% tegen 4,4%. Haaglanden heeft daarentegen veel meer onbevoegde uren, met 8,2%.

De rest van de G5 heeft ook meer benoembare uren dan landelijk, en veelal minder onbevoegde uren. Dit is vergelijkbaar met Den Haag, waar Den Haag wel minder Benoembare+bevoegbare uren heeft dan de rest.

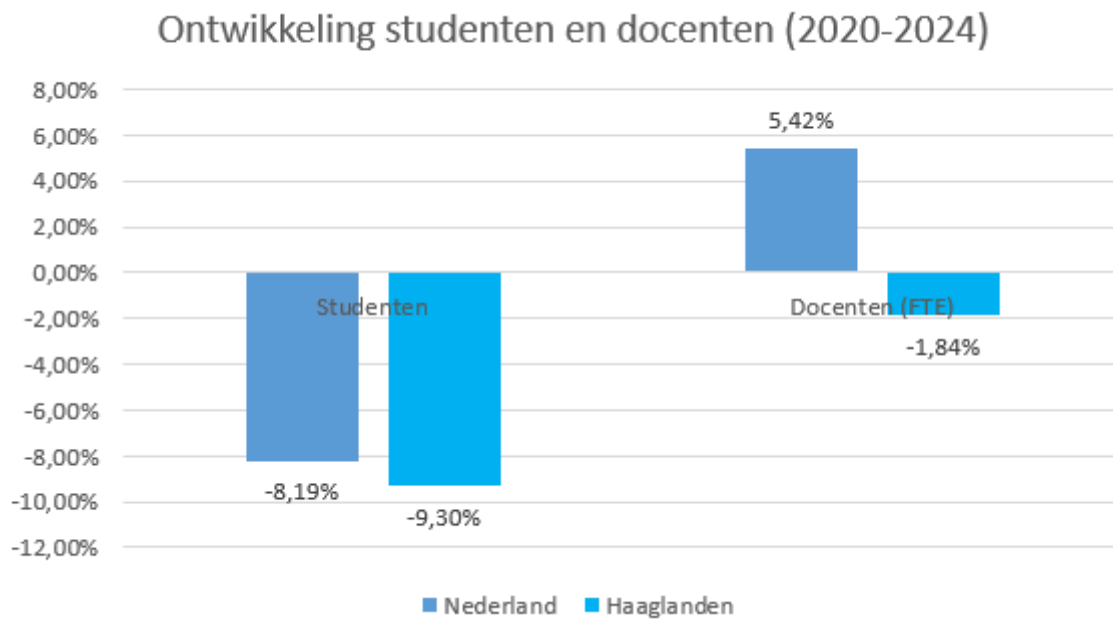
Haaglanden exclusief Den Haag heeft hiermee ook de meeste onbevoegde uren in 2023, met regio's als provincie Groningen met 6,3% en Holland Rijnland 7,7%.

## MBO

Op dit moment maken 2 MBO-besturen deel uit van de onderwijsregio, met in totaal 13 vestigingen en 17.379 leerlingen (bron: DUO, 2025).

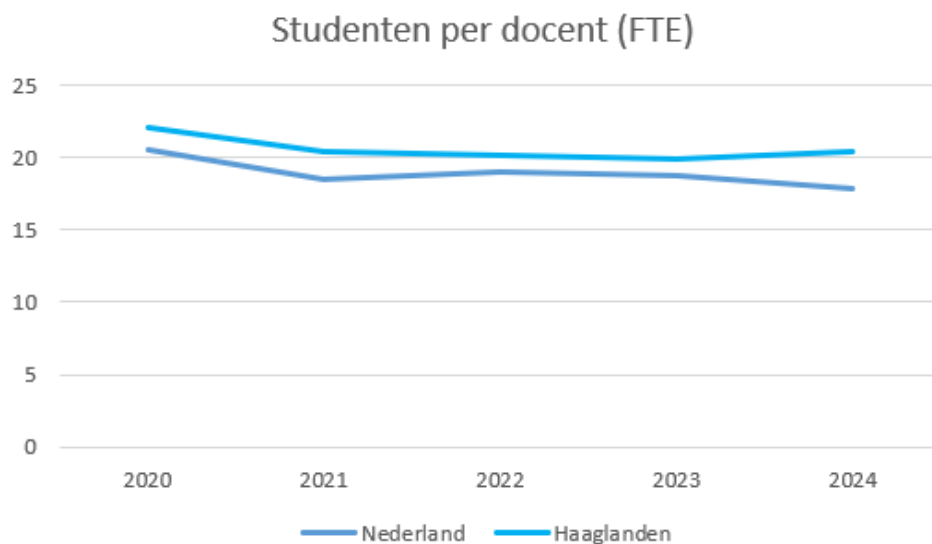
**Let op:** de data in onderstaande figuren is bij DUO alleen per hoofdvestiging beschikbaar. Dit betekent dat deze figuren voor Haaglanden alleen informatie bevatten over ROC's met de hoofdvestiging binnen regio Haaglanden (ROC Mondriaan).

### Historische ontwikkeling 2020-2024



*Bron: DUO, 2020-2024*

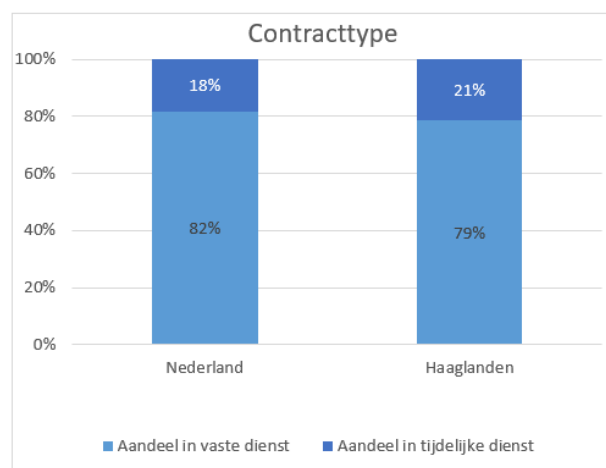
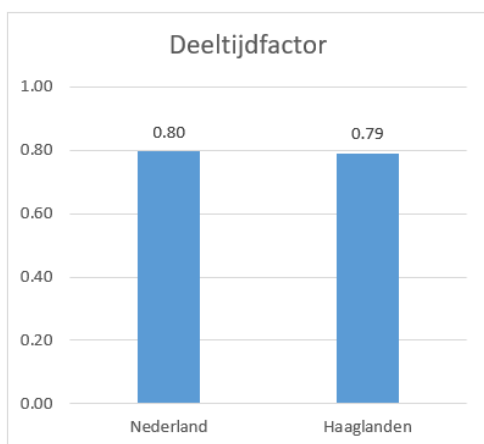
Het valt op dat landelijk het aantal studenten procentueel gezien is afgenomen tussen 2020 en 2024, terwijl het aantal leraren juist is toegenomen – een positief signaal voor de tekorten. Binnen Haaglanden is de trend anders. Daar is het aantal leraren is ook gedaald, maar procentueel gezien minder dan het aantal studenten.



Bron: DUO, 2020-2024

Het aantal studenten per docent ligt hoger in Haaglanden dan landelijk. Vooral in 2024 is dit verschil flink uit elkaar gegroeid.

### Deeltijdfactor en contract



Bron: DUO, 2024

In deze analyse is alleen onderwijsgevend personeel meegenomen. De gemiddelde deeltijdfactor is landelijk vrijwel gelijk aan regio Haaglanden. In regio Haaglanden hebben medewerkers iets vaker een tijdelijk contract (21% t.o.v. 18%).

## Nieuwe aanvullende inzichten t.o.v. vorig jaar

### Zij-instromers per regio

**LET OP:** De data rondom zij-instromers die we hier tonen zijn gebaseerd op de subsidie-aanvragen voor zij-instromers. Werkelijke aantallen kunnen afwijken als zij-instromers zonder subsidie of via een andere route instromen. Ook kunnen financieringsjaren afwijken van het beeld in de werkelijkheid. Voor de regio Haaglanden en 's-Gravenhage nemen wij in deze zij-instromers analyse alle besturen mee, niet alleen partnerbesturen van de onderwijsregio, zodat een eerlijke vergelijking gemaakt kan worden met de G5.

### **Zij-instromers met subsidies PO**

Regio	2022	2023	2024	Totaal
Almere	29	16	22	67
Amsterdam	81	88	106	275
Utrecht	39	39	30	108
Rotterdam	41	54	58	153
's-Gravenhage	77	62	59	198
Haaglanden	116	99	85	300
Haaglanden excl. Den Haag	39	37	26	102
Landelijk	794	915	849	2558

Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

Voor het primair onderwijs valt op dat het absoluut aantal zij-instromers met subsidies van 2022 tot en met 2024 is afgenomen, in zowel Den Haag als Haaglanden. Deze trend zien we landelijk niet terug, hier is juist een piek in 2023. In Utrecht en Almere is een soortgelijke afname te zien, waar in Rotterdam en Amsterdam een stijging is geweest door de jaren heen.

### **Zij-instromers met subsidies VO**

Regio	2022	2023	2024	Totaal
Almere	9	8	3	20
Amsterdam	25	37	36	98
Utrecht	4	9	7	20
Rotterdam	10	11	14	35
's-Gravenhage	28	17	20	65
Haaglanden	36	37	41	114
Haaglanden excl. Den Haag	8	20	21	49
Landelijk	285	346	449	1080

Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

Ook voor het voortgezet onderwijs zien we een afname voor Den Haag. In Haaglanden excl. Den Haag is de instroom juist gestegen, waardoor er voor heel Haaglanden ook een stijging is. De landelijke trend door de jaren heen is stijgend. Amsterdam en Rotterdam lijken deze trend te volgen. Voor Almere en Utrecht zijn er lagere aantallen zij-instromers, wat het herkennen van een trend bemoeilijkt.

### Zij-instromers met subsidies MBO

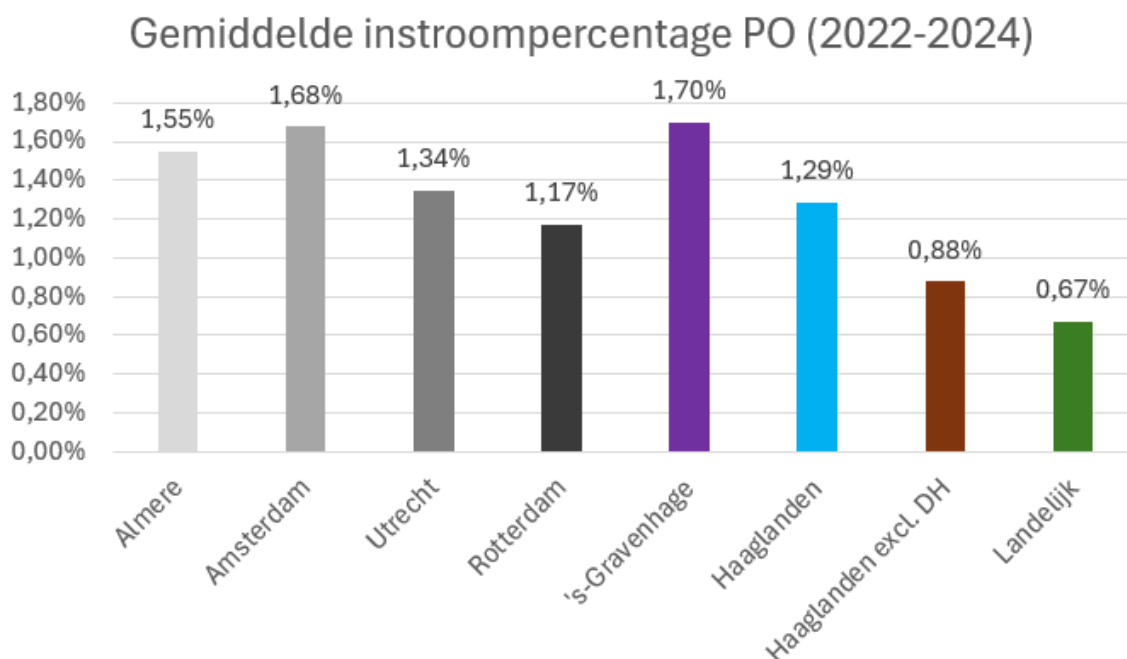
Regio	2022	2023	2024	Totaal
Almere	17	12	15	44
Amsterdam	107	73	57	237
Utrecht	51	82	56	189
Rotterdam	76	80	73	229
's-Gravenhage	54	35	43	132
Landelijk	889	1004	940	2833

Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

In het MBO zien we een daling voor Den Haag van 2022 naar 2024. Landelijk is er een piek in 2023, waar dit in Den Haag juist het laagste jaar is. De piek is wel terug te zien in Rotterdam, en vooral in Utrecht. Amsterdam heeft ook een opvallend afnemende trend door de jaren heen.

### Instroompercentage zij-instromers

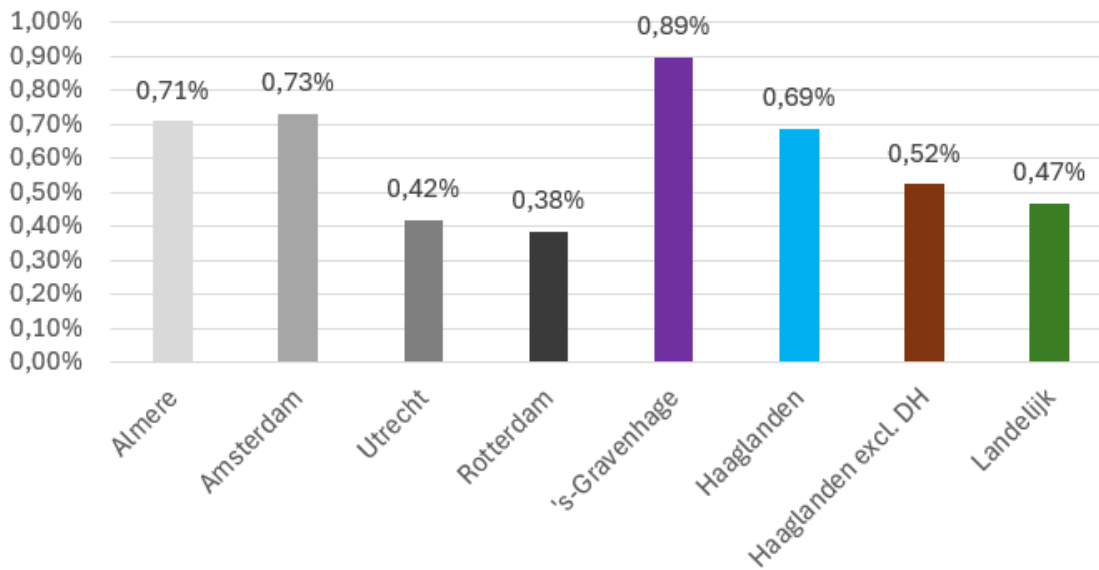
Het instroompercentage dat wordt getoond is het aantal zij-instromers met subsidie in een jaar, gedeeld door het aantal personen dat lesgeeft. Dit geeft een relatief beeld op de zij-instroom, om regio's beter te kunnen vergelijken. De figuren laten een 3-jars gemiddelde zien van 2022 tot en met 2024.



Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

O.b.v. de subsidieaanvragen zien we bij PO dat alle G5, en ook Haaglanden excl. Den Haag een hoger instroompercentage hebben dan landelijk. Vooral Den Haag is hier een uitschieter, met meer dan het dubbele van landelijk. Hiermee is Den Haag ook in de G5 degene met de meeste zij-instromers.

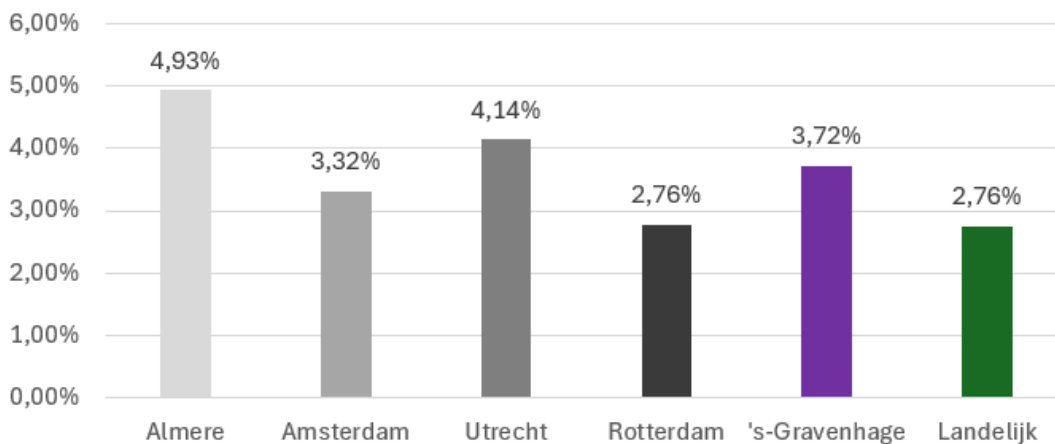
## Gemiddelde instroompercentage VO (2022-2024)



Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

Voor het gemiddelde instroompercentage zien we dat Den Haag duidelijk uitsteekt boven de andere G5 steden. Het percentage is aanzienlijk hoger dan het landelijke cijfer, en ook hoger dan de overige G5 steden. Haaglanden excl. Den Haag volgt de landelijke trend.

## Gemiddelde instroompercentage MBO (2022-2024)



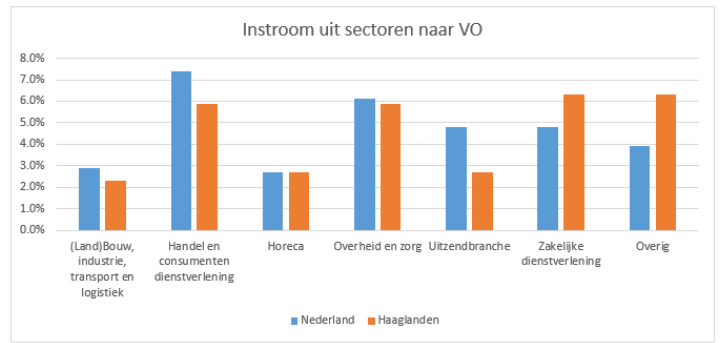
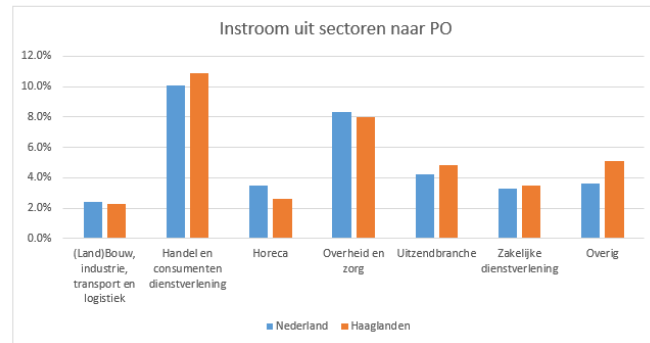
Bron: DUO zakelijk bekostigingsoverzicht, 2022-2024

Opvallend is dat in het MBO relatief veel meer zij-instromers zijn dan in het PO en VO. Reden hiervoor zou gevonden kunnen worden in het lesgeven in een beroepenveld waarin mensen zich voorheen al bevonden. Wanneer we inzoomen op regio's valt op dat in Den Haag (ROC Mondriaan) en de rest van de G5 het instroompercentage hoger ligt dan het landelijke gemiddelde.

## Zij-instromers per sector

Sector	Nederland	Haaglanden
(Land)Bouw, industrie, transport en logistiek	2.4%	2.3%
Handel en consumenten dienstverlening	10.1%	10.9%
Horeca	3.5%	2.6%
Overheid en zorg	8.3%	8%
Uitzendbranche	4.2%	4.8%
Zakelijke dienstverlening	3.3%	3.5%
Overig	3.6%	5.1%

Sector	Nederland	Haaglanden
(Land)Bouw, industrie, transport en logistiek	2.9%	2.3%
Handel en consumenten dienstverlening	7.4%	5.9%
Horeca	2.7%	2.7%
Overheid en zorg	6.1%	5.9%
Uitzendbranche	4.8%	2.7%
Zakelijke dienstverlening	4.8%	6.3%
Overig	3.9%	6.3%



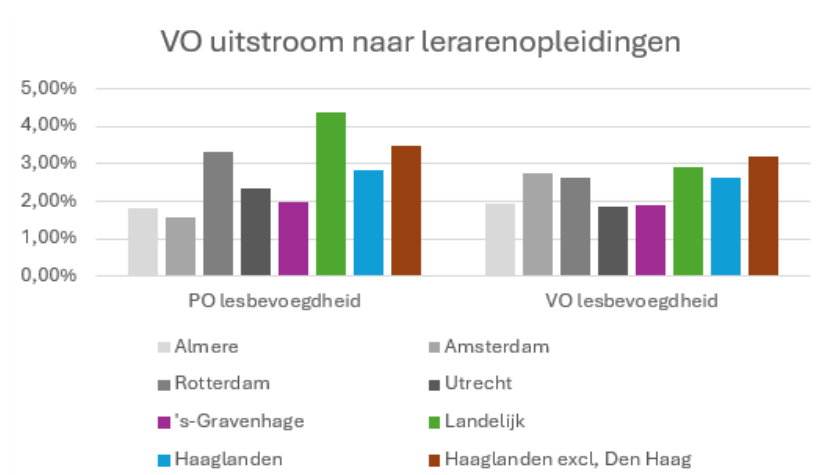
Bron: CBS/ABF via dashboard onderwijsarbeidsmarkt, 2023

Bij het vergelijken van de herkomstsectoren van zij-instromers uit het PO zien wij geen opvallend afwijkende resultaten. Wel is opvallend dat zowel in Nederland als in regio Haaglanden veruit de meeste zij-instromers afkomstig zijn uit de sectoren Handel en consumenten dienstverlening en Overheid en zorg.

Voor het VO geldt dat er landelijk gezien meer zij-instromers geworven worden vanuit de sectoren Handel en consumenten dienstverlening en Uitzendbranche, dan dat in regio Haaglanden het geval is. Hier ligt mogelijk nog potentie voor werving in regio Haaglanden. In Haaglanden komen relatief veel zij-instromers uit de Zakelijke dienstverlening – die sector lijkt een relatief succesvolle bron van nieuwe zij-instromers.

## VO uitstroom naar lerarenopleidingen

De data in onderstaande figuur is gebaseerd op HAVO en VWO leerlingen die in 2024 een studie in het Nederlandse hoger onderwijs zijn begonnen.



Bron: PTvT, 2024

In Den Haag is er weinig uitstroom richting de PABO. 1,99%, waar het landelijk 4,38% is. Alle G5 hebben een lage uitstroom richting de PABO, hierin is Den Haag ongeveer gemiddeld. Haaglanden

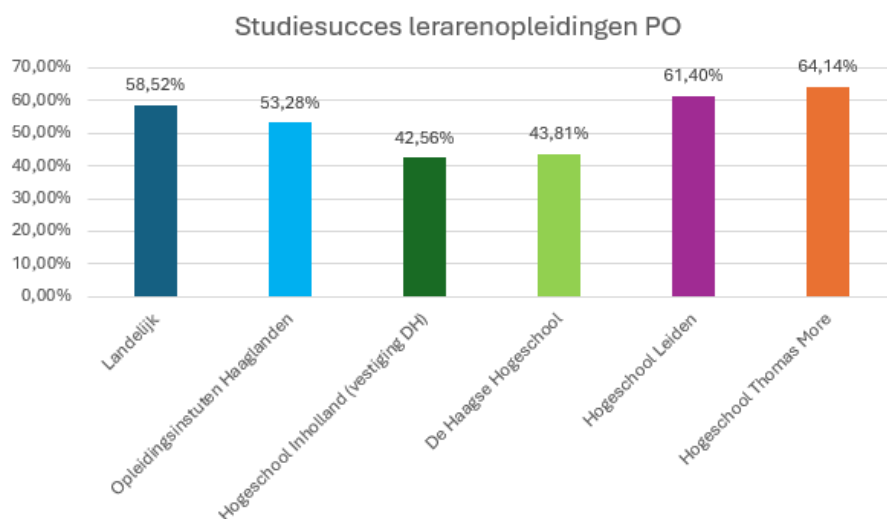
exclusief Den Haag heeft wel weer hogere uitstroom naar de PABO, namelijk 3,49%, dichterbij het landelijk gemiddelde.

Voor VO lesbevoegdheid zien we weer voor Den Haag dat er minder mensen naar lerarenopleidingen gaan, 1,9% ten opzichte van het landelijke 2,9%. Wederom is dit ook in andere G5 te zien.

Haaglanden exclusief Den Haag heeft daarentegen een grotere uitstroom naar VO lerarenopleidingen dan landelijk, met 3,19%.

### **Studiesucces lerarenopleidingen**

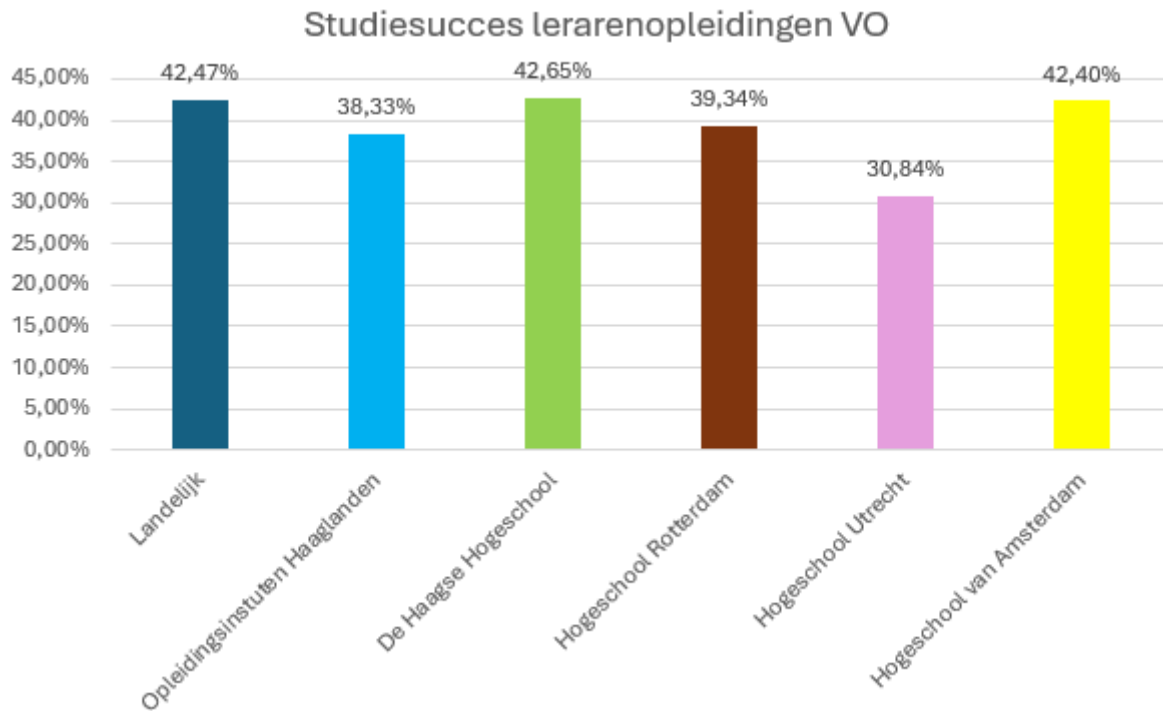
Studiesucces wordt gedefinieerd als het percentage van de studenten dat binnen 5 jaar na starten van de opleiding slaagt. Hierin hebben we het de opleidingsinstituten gekoppeld aan Haaglanden uitgezet tegen het landelijk gemiddelde, met startjaren 2015 – 2019.



*Bron: Vereniging Hogescholen, 2015-2019*

Opvallend is dat De Haagse Hogeschool en de vestiging van Hogeschool Inholland in Den Haag een veel lager PABO slagingspercentage hebben dan landelijk, met respectievelijk 43 en 44%. Het landelijk gemiddelde is 59%, en de opleidingsinstituten samen hebben een ondergemiddeld percentage van 53%.

De Educatie Master PO (EMPO) is in deze analyse niet meegenomen, omdat de data afkomstig is van de Vereniging Hogescholen.



Bron: Vereniging Hogescholen, 2015-2019

Voor VO lerarenopleidingen op hogescholen zien we dat veel opleidingsinstutuen iets minder presteren dan het landelijk gemiddelde, met percentages rond de 38% t.o.v. het landelijke 42%. Uitschieter naar beneden is Hogeschool Utrecht met 31. Ook is opvallend dat het landelijke gemiddelde veel lager is dan voor de PABO, 42% tegen 59%.