



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

Activiteitenplan onderwijsregio VOTA

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

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

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

Algemeen

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

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format activiteitenplan

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

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

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De start van het activiteitenplan is de kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Beschrijf de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Maak hierbij gebruik van de basisarbeidsmarktanalyse die wordt aangeleverd door de Realisatie-Eenheid en verrijk de analyse met regionale inkleuring.

Onderwijsarbeidsmarktsituatie in de regio

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

Tussen 2024 en 2029 verdwijnt 9,2% van de werkgelegenheid in de regio Twente (weergegeven in fte's). Dit is te herleiden uit onderstaande tabel van Centerdata.

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	60.813	60.242	59.886	59.347	58.988	58.647
Drenthe	721	703	686	673	663	661
Regio Zwolle	2.452	2.432	2.419	2.398	2.372	2.344
Twente	2.226	2.172	2.133	2.092	2.054	2.020

De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek waar sprake is van een iets minder sterke daling van 7%. De gemeente Raalte (de Regio Zwolle) kent een daling van 4,4% en de gemeente Deventer (Stedendriehoek) kent een daling van 5,8%.

In de volgende tabel wordt de vervangingsvraag weergegeven. De vervangingsvraag betreft alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio.

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	3.741	3.680	3.747	3.655	3.499	3.518
Drenthe	50	46	48	44	39	39
Regio Zwolle	102	119	117	120	118	117
Twente	140	137	138	136	127	124

De vervangingsvraag in regio Twente neemt in de periode 2024 tot en met 2029 licht af, maar blijft aanwezig. De vervangingsvraag dient met instroom opgevangen te worden. In onderstaande tabel is de verwachte instroom, landelijk en voor de regio Twente, weergegeven.

Voor regio Twente geldt dat alleen in 2024 de verwachting was dat de instroom groter was dan de vervangingsvraag. Van 2025 tot 2029 is de verwachte instroom kleiner dan de vraag. Landelijk wordt deze trend ook gezien en is de verwachting dat de instroom vanaf 2025 nog onder de vervangingsvraag blijft.

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	3.917	3.202	3.149	2.989	2.945	2.945
Drenthe	24	26	29	29	28	32
Regio Zwolle	181	120	105	98	93	87
Twente	149	95	95	93	88	87

De veranderingen in werkgelegenheid, de vervangingsvraag en de instroom worden samen weergegeven in de onvervulde werkgelegenheid. De onvervulde werkgelegenheid is in onderstaande tabel, landelijk en voor de regio Twente, weergegeven.

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	2.020	1.927	2.170	2.298	2.492	2.725
Drenthe	10	12	14	16	17	21
Regio Zwolle	93	72	70	71	70	72
Twente	86	74	78	80	82	84

In de periode 2024 tot en met 2029 blijft de onvervulde vervangingsvraag in Twente vrijwel gelijk, de procentuele afname is 2%. De gemeenten Berkelland, Lochem en Oost-Gelre vallen onder de regio Achterhoek waar sprake is van een stijging van 20%. De gemeenten Raalte (Regio Zwolle) kent een daling van 22,5%, Deventer (Stedendriehoek) kent een stijging van 38%.

Onvervulde werkgelegenheid per vak

De onvervulde werkgelegenheid per vak is ook bekend. De tekorten zullen zich met name concentreren rond de vakken Nederlands, Duits, Frans, Natuurkunde, Scheikunde en Wiskunde. Bij het vak Nederlands zullen zich naar verwachting in absolute zin de grootste tekorten voordoen. Getallen van de scholen laten zien dat er op de vakken Engels en Wiskunde de grootste uitstroom plaatsvindt in de komende vier schooljaren. Om de onvervulde werkgelegenheid te beperken door middel van extra instroom van docenten (al dan niet in opleiding) heeft VOTA besloten de ondersteuning door middel van een instroommakelaar (VO en MBO) structureel in te vullen en te intensiveren.

Aanvullende informatie onderwijsregio

Tekort aan leraren en schoolleiders

In de Onderwijsregio Twente, Achterhoek en Oost-Salland is sprake van een tekort van ongeveer 3,3% aan leraren (97 fte) en 6,6% aan schoolleiders (5 fte). De reguliere tekorten onder schoolleiders blijven vaak verborgen, omdat ze worden opgevangen met tijdelijke inhuur of onbevoegden.

Personeelsomvang en krimp in de regio

De totale personeelsomvang in deze onderwijsregio beslaat circa 5% van het landelijke personeel in het voortgezet onderwijs. Hoewel het personeelsbestand is gekrompen, sluit deze daling aan bij de krimp in de regio. Landelijk wordt eveneens een krimp verwacht, maar deze is in de regio duidelijk sterker. Ondanks deze krimp wordt voor de komende tien jaar toch een structureel tekort aan leraren en schoolleiders voorzien.

Verlies van ervaring en werkdruk

In vergelijking met het landelijk gemiddelde telt de regio relatief veel medewerkers met meer dan tien jaar dienstverband. Dit aandeel neemt echter af, wat mogelijk leidt tot verlies van ervaring, expertise en continuïteit. Daarnaast ligt het ziekteverzuim onder schoolleiders in de regio relatief hoog en werken medewerkers gemiddeld één uur per week meer dan het landelijke gemiddelde. Dit kan een effect hebben op de totstandkoming van de formatie.

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.

Het gespecialiseerd onderwijs vraagt bijvoorbeeld om een andere aanpak dan het aantrekken van onderwijspersoneel voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs of leraren voor het reguliere basisonderwijs. Hierbij kunt u ook denken aan het aantrekken van zij-instromers, schoolleiders van buiten, meer mannen voor de klas, statushouders voor de klas en ander onbenut arbeidspotentieel. Ook kan de onderwijsregio zich richten op het behoud van personeel en eventuele uitbreiding van de gemiddelde omvang van de werkweek.

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Diepte aan samen

Om in Onderwijsregio VOTA integraal denken en handelen te bevorderen, leggen we het accent op een gemeenschappelijke aanpak. Deze aanpak richt zich specifiek op bovenbestuurlijke samenwerking op de gebieden waar de grootste uitdagingen liggen. Dit betekent dat we niet alleen de gezamenlijke opgaven scherp in beeld brengen, maar ook bestaande samenwerkingsstructuren verbinden in een gezamenlijke, effectieve werkstructuur. Vanuit deze structuur werken we doelgericht aan oplossingen, met focus op 'de plek van de moeite'.

De regionale analyse laat zien dat de onderwijsarbeidsmarkt de komende tien jaar structureel onder druk staat. Ondanks een daling van de werkgelegenheid door leerlingenkrimp, blijft de vervangingsvraag groter dan de instroom. Met name in tekortvakken zoals Nederlands, Engels, Duits, Wiskunde, Natuur- en Scheikunde ontstaan forse knelpunten, versterkt door de pensioneringsgolf van ervaren docenten en schoolleiders. Ook buiten het onderwijs zien we vergelijkbare tekorten, bijvoorbeeld in techniek, zorg en ICT. Deze spanning op de bredere arbeidsmarkt beïnvloedt direct de concurrentiepositie van het onderwijs bij het aantrekken van personeel.

Dat vraagt om een lange-termijn strategie waarin vo en mbo intensief samenwerken. Het mbo is van nature sterk verbonden met de arbeidsmarkt en leidt jongeren op voor de beroepen waar nu en straks de grootste vraag is. Voor het vo ligt hier een duidelijke opgave: door nauwer samen te werken met het mbo en met de regionale arbeidsmarktpartners kunnen we gezamenlijk inspelen op de veranderende context. Zo versterken we de doorstroom van leerlingen én benutten we gezamenlijk mogelijkheden voor zij-instroom, stages en hybride docentschap.

Doelgroep aantrekken personeel

In de regio zien we een dreigend tekort aan docenten op de genoemde tekortvakken. De inzet van de instroommakelaar moet ertoe leiden dat het pallet van wervingsmogelijkheden voor zij-instromers wordt verbreed. VOTA zorgt voor toenemende mogelijkheden om zij-instromers in het onderwijs te laten instromen. Instroommakelaars verzorgen individueel advies en maatwerk, begeleiden potentiële zij-instromers door het oriëntatietraject heen en onderzoeken de mogelijkheden van leerwerkplekken. Naast deze oplossingsrichtingen blijft het vraagstuk bestaan hoe we structureel kunnen

inspelen op de tekorten in deze vakken.

Doelgroep behoud en meer inzetten huidig personeel

Behoud van personeel voor de regio wordt o.a. gestimuleerd via professionaliseringsmogelijkheden, vitaliteitstrajecten, goede begeleiding van startende docenten en schoolleiders en formatieafstemming. Een sterke basis voor duurzame inzetbaarheid is hiervoor cruciaal. Tekorten kunnen daarnaast (deels) worden opgevangen door het uitbreiden van de inzet van huidig personeel, al houden we daarbij nadrukkelijk rekening met werkdruk. De pilot van de VOTA-Pool kan hierin een belangrijke bijdrage leveren.

Voor de lange termijn is het cruciaal dat we inzetten op drie sporen:

1. **Verbreden van instroom** – nieuwe doelgroepen aantrekken zoals bijvoorbeeld zij-instromers, statushouders en bachelorstudenten. We onderzoeken of bachelorstudenten vroegtijdig geïnteresseerd zijn een loopbaan in het onderwijs via de educatieve minor. Waardoor we onze kansen vergroten op instroom in tekortvakken. Samen met vo, mbo, hbo, wo en arbeidsmarktpartners onderzoeken we alternatieve routes en hybride functies die bijdragen aan een duurzame instroom en het benutten van onbenut arbeidspotentieel.
2. **Behoud en ontwikkeling** – ervaren personeel duurzaam inzetbaar houden, starters goed begeleiden en ruimte bieden voor leven lang loopbaanontwikkeling.
3. **Versterken van leiderschap en samenwerking** – schoolleiders beter ondersteunen en bovenbestuurlijk samenwerken, zodat we als regio slagkracht behouden.

Deze langetermijnvisie vertaalt zich in korte- en middellange-termijnacties, zoals het versnellen van instroomprogramma's, het versterken van begeleiding van nieuwe docenten en het structureel inzetten van instroommakelaars. Door middelen, collegiale ondersteuning en specifieke programma's gericht in te zetten waar de druk het hoogst is, zorgen we voor een toekomstbestendig personeelsbestand.

Het toetsingskader (prioritering van de thema's binnen de onderwijsregio) is helpend geweest om te komen tot keuzes en afspraken van de inzet van middelen voor de korte en middellange termijn. Vanuit de lange termijnperspectieven geven deze keuzes richting en urgentie: het vraagt nu handelen om de regionale opgaven van de komende tien jaar het hoofd te kunnen bieden.

Vorenstaande ambities zijn nader geconcretiseerd in de gedetailleerde activiteitenplanning 2026.

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

Het werken aan de ambitie in 2026 heeft ten doel de ambities voor 2027 – 2029 te versterken en uit te bouwen. Bij het vaststellen van ambities en kenmerkende vraagstukken werken wij met de volgende aandachtspunten:

De opgave écht begrijpen

Op basis van een zorgvuldige contextanalyse die wordt uitgevoerd in 2026 komen we in 2027 – 2029 op een gestructureerde manier tot gezamenlijke acties gericht op de vijf functies van onze onderwijsregio. De ingevoerde werkstructuur ondersteunt integraal, verdiepend en bovenbestuurlijk samenwerken. Onderdeel van het begrijpen van de opgave is een zorgvuldige arbeidsmarktanalyse, het meetbaar maken en monitoren van opbrengsten en toekomstige plannen.

Bouwen aan vertrouwen en veerkrachtige netwerken

De onderwijsregio is geen losse verzameling van instellingen, maar een netwerk waarin samenwerking centraal staat. Samenwerking vraagt een houding waarin het gezamenlijke belang van de regio zwaarder weegt dan het eigen belang van individuele scholen of instellingen.

Echte samenwerking tussen partijen staat of valt met vertrouwen en onderlinge solidariteit. Primair geldt dit op bestuurlijk niveau (bestuurstafel en programmaraad) en binnen de programmateams. Vervolgens is het voor het succes en slagen in de onderwijsregio van belang dat op instellingsniveau de schoolleiding, leraren en opleiders eenzelfde ontwikkeling doormaken.

Door samen te werken, kan de regio de grote uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt (zoals lerarentekort, professionalisering, behoud van personeel) beter aanpakken. Het idee is: samen heb je meer slagkracht dan als ieder zijn eigen problemen probeert op te lossen.

Vertrouwen is hierin niet alleen een voorwaarde, maar ook een ontwikkelresultaat dat we actief willen volgen. We monitoren de groei van vertrouwen door te kijken naar concrete indicatoren, zoals de mate waarin besluiten gezamenlijk worden genomen, de bereidheid om middelen of personeel te delen, de kwaliteit van kennisdeling en de ervaren tevredenheid over de samenwerking. Zo maken we zichtbaar of de samenwerking verdiept, of het vertrouwen groeit en of we als onderwijsregio daadwerkelijk sterker staan dan voorheen.

Krachtige communicatie en netwerkvisualisatie

Onderwijsregio VOTA wil de komende jaren een regionaal netwerk bouwen dat zo transparant, samenhangend en betrouwbaar functioneert, dat we gezamenlijk wendbaar kunnen inspelen op de structurele arbeidsmarkttopgaven.

Concreet betekent dit dat op **strategisch niveau**: gezamenlijke keuzes maken en middelen inzetten om structurele tekorten in de regio (docenten, schoolleiders, tekortvakken) gericht aan te pakken.

Concreet betekent dit dat op **tactisch niveau**: de inzet van programmateams, brugfuncties en samenwerking vo-mbo zó organiseren dat kennis en capaciteit slim gedeeld worden over besturen en regio's heen.

Concreet betekent dit dat op **operationeel niveau**: docenten en opleiders de zekerheid geven dat hun bijdrage aan werkgroepen en netwerken niet alleen lokaal effect heeft, maar bijdraagt aan de duurzame oplossing van de arbeidsmarkttekorten.

Kwaliteitscultuur

Met onze kwaliteitscultuur faciliteren wij zelfevaluatie en heldere rollen in knooppunten. Via ontmoeting en dialoog houden we zicht op onze ambities en vraagstukken. We zijn helder over urgentie, motivatie en deelname en gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Deze aandachtspunten zijn toegepast in het beschrijven van onze lange termijn ambities en vraagstukken bij de vijf functie van de onderwijsregio:

1. Werven (Programmateam Onderwijs Arbeidsmarkt)

Ambitie: De onderwijsregio ontwikkelt een gezamenlijke, duurzame wervingsstrategie die aansluit bij de regionale arbeidsmarkt en de specifieke kenmerken van VOTA. We positioneren het onderwijs in de regio als aantrekkelijk werkveld met aandacht voor diversiteit, inclusiviteit en instroom vanuit zij-instroom, mbo, hbo en wo. Daarnaast onderzoeken we de versterking van samenwerking met andere sectoren waar eveneens tekorten bestaan (zoals zorg, techniek en ICT). Bijvoorbeeld door onderlinge uitwisseling en gezamenlijke routes van studie naar werk, van werk naar werk en van uitkering naar werk, dragen we bij aan een integrale aanpak van de regionale arbeidsmarktopgaven.

Vraagstukken

Hoe zorgen we voor een breed en divers aanbod van potentiële leraren dat aansluit bij de regionale onderwijsbehoefte?

Welke gezamenlijke instrumenten en campagnes zijn effectief om nieuw talent aan te trekken?

Hoe benutten we data en prognoses uit de arbeidsmarktanalyse om werving doelgericht te sturen?

2. Matchen (Programmateam Onderwijs Arbeidsmarkt)

Ambitie: Iedere (toekomstige) leraar vindt een passende plek in de regio, met oog voor talent, motivatie en ontwikkelmogelijkheden. De onderwijsregio werkt aan doorontwikkeling van een transparant en ondersteunend systeem waarin vraag en aanbod efficiënt bij elkaar komen.

Vraagstukken

Welke mechanismen en instrumenten zijn nodig om duurzame matches te realiseren (bijvoorbeeld doorontwikkeling van VOTA pool)?

Hoe borgen we evenwicht tussen instellingsbelangen en regionale belangen bij het verdelen van kandidaten?

Hoe organiseren we flexibiliteit, zodat leraren zich binnen de regio kunnen bewegen zonder verlies van werkzekerheid of binding?

3. Opleiden (Programmateam Samen Opleiden en Professionaliseren)

Ambitie: Opleiden vindt plaats in een sterk regionaal netwerk van scholen en opleiders, waarbij theorie en praktijk samenkomen. Waarbij ruimte is voor innovatieve routes (bijvoorbeeld hybride docentschap, deeltijdvarianten en maatwerktrajecten).

Vraagstukken

Hoe versterken we de samenhang tussen lerarenopleidingen, schoollocaties en besturen vanuit het regioperspectief?

Hoe benutten we de opleidingsfunctie om tekorten structureel te verminderen?

Welke rol speelt de onderwijsregio in het stimuleren van onderzoekend vermogen en innovatie binnen de scholen en opleidingen?

4. Begeleiden (Programmateam Samen Opleiden en Professionaliseren)

Ambitie: Iedere startende en zij-instromende leraar wordt duurzaam begeleid, zodat talent behouden blijft voor de regio. De begeleiding richt zich niet alleen op vakinhoud, ook op pedagogisch-didactische vaardigheden, veerkracht en loopbaanontwikkeling.

Vraagstukken

Hoe zorgen we voor een consistente kwaliteit van begeleiding met de hele regio?

Welke voorzieningen en programma's zijn nodig om start- en uitvalrisico's te verkleinen?

Hoe verbinden we begeleidingsstructuren met netwerken van schoolleiders en opleiders?

5. Professionaliseren (Programmateam Samen Opleiden en Professionaliseren)

Ambitie: De onderwijsregio ontwikkelt een cultuur waarin leren en professionaliseren vanzelfsprekend en gedeeld zijn. Er is aandacht voor doorlopende professionele ontwikkeling, met een mix van regionale scholing, kennisdeling en praktijkonderzoek. Wij zetten in op de NAPL-loopbaanpaden om leraren te laten groeien in professionaliteit en zo de kwaliteit van het onderwijs te versterken.

Vraagstukken

Hoe organiseren we professionalisering als regionale verantwoordelijkheid?

Welke thema's (bijvoorbeeld basisvaardigheden, kansengelijkheid) vragen om gezamenlijke aanpak?

Hoe benutten we netwerkvisualisatie (meer zicht op de onderwijsregio als netwerkorganisatie, verbindingen en witte vlekken) om professionalisering zichtbaar te maken, technologie te benutten én meekoppelkansen (eigen thema's koppelen aan de beweging van de onderwijsregio) met de bredere arbeidsmarkt te grijpen?

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:

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Zij-instroom	Werven, voorlichting, intake, oriënteren, adviseren van potentiële zij-instromers (personeel) voor het onderwijs.	12 maanden Oriëntatietrajecten (3x per jaar 5 bijeenkomsten) Cursus Regie in de klas (2x per jaar) Creëren leerwerkplekken (6 maanden)	Plaatsing 15-20 zij-instromers. Belangstelling kweken, realisme brengen, kwaliteit verhogen. Koppelen aan landelijke communicatiecampagne en CRM-systeem. 4-6 leerwerkplekken (pilot).
1.2 Vacatureplatform	Werving nieuw personeel en behoud huidig personeel voor de regio.	12 maanden	500 vacatureplaatsingen.
1.3. Formatieplanning	Behoud personeel voor de regio. Formatie-overleg, uitwisselen van vacatures, boventallig personeel	5 maanden	Personeel voor de regio behouden. Koppeling leggen met SPP en regionale prognoses.
1.4 Samenwerking bij invulling vacatures/werving	Kennis en ervaring bundelen om aantrekkelijk werkgeverschap te vergroten en daardoor voldoende personeel te werven.	12 maanden	Organiseren van een banenmarkt/ onderwijsfestival. Eenduidige afspraken over stagevergoedingen. Preferente positie onderwijspersoneel bij sollicitaties.
2. Matchen			
2.1 SPP	Anticiperen op ontwikkelingen op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel.	12 maanden	Analyse van huidig personeelsbestand is voor de gehele regio in beeld (bijv. als basis P-model). Specificeren op vakniveau en koppelen aan prognoses.
2.2 Vervangingspool (match-center)	Vervanging afwezig personeel t.b.v. voortgang onderwijsprogramma.	Start pilot vervangingspool (12 maanden)	De vervangingspool start met 5-10 docenten en op basis

	Verlagen werkdruk en kostenreductie		van evaluatie (o.b.v. reductie lesuitval en kostenbesparing) wordt groeistrategie bepaald. Bestuurlijke afspraak: geen externe inhuur van docenten
3. Opleiden			
3.1 Opleidingsteams	Binnen SO&P beschikt elke deelnemende school over een opleidingsteam met werkplekbegeleiders, school- en instituutsopleiders, vakdidactici en onderzoeksbegeleiders. Zij organiseren het gezamenlijke werkplekleren, waarin theorie en praktijk samenkomen.	12 maanden	600 tot 800 opleidingsplaatsen. Koppeling leggen met tekorten in specifieke vakken.
3.2 Samen Opleiden & Kennisontwikkeling en kennisdeling	Schoolontwikkeling en onderzoek worden verbonden, met aandacht voor de vertaling van wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek.	12 maanden	Alle studenten binnen de lerarenopleiding worden begeleid in het ontwikkelen van hun onderzoekend vermogen via gestructureerde leerlijnen.
3.3 Kwaliteitscultuur	Het kwaliteitskader <i>Samen Opleiden in de Onderwijsregio</i> borgt VOTA verbetering en verantwoording. Vanuit collectief eigenaarschap wordt gewerkt aan kwaliteitscultuur, continue reflectie en waar nodig bijsturing.	12 maanden	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse van de uitkomsten van peerreviews 2024–2025. - Uitvoeren van evaluaties en interviews met bestuurders, lerarenopleiders, docenten en studenten om de impact van Samen Opleiden te verbeteren. - Verduurzamen van de kwaliteitskalenders van partnerschappen tot één gezamenlijke kwaliteitskalender, voorzien van instrumentarium dat eigenaarschap versterkt op zowel bestuurlijk als schoolniveau. - Eerste nulmeting van indicatoren: bijvoorbeeld aantal

			opleidingsplaatsen, behoud van starters, tevredenheid van studenten/zij-instromers.
4. Begeleiden			
4.1 Inductie	Begeleiding startende leraren en schoolleiders: scholen implementeren inductieprogramma's die nieuwe leraren en schoolleiders ondersteunen in hun eerste jaren.	12 maanden	- De scholen voeren een (3-jarig) inductiebeleid met ondersteuning vanuit kennisontwikkeling Professioneel Leernetwerk Oost-Nederland Startklaar (PLONS). - Monitoren deelname en behoud (afzetten tegen deelname, uitstroomcijfers).
5. Professionaliseren			
5.1 Professionaliseren van stakeholders onderwijsregio	Op regelmatige basis verbindende ontmoeting organiseren.	12 maanden Startbijeenkomsten per opleidingsvariant Frequente afstemming en ontmoeting tussen school/instituut Training voor werkplekbegeleiders. Beroepsregistratie voor lerarenopleiders	Werken met een inhoudelijke jaarkalender en bieden professionalisering aan voor alle betrokken stakeholders. Verkenning NAPL-loopbaanpaden.
5.2 VOTA-Academie	Via een gezamenlijk platform op een toegankelijke wijze een breed aanbod van opleidingen, trainingen, workshops (kennisvergaring en uitbreiden vaardigheden) voor alle medewerkers verzorgen.	12 maanden	Door samenwerking en brede aansluiting vergroten van onderling aanbod en kwaliteit van de producten. Afstemming met landelijke professionaliseringsinitiatieven.
5.3 Duurzame inzetbaarheid	Komen tot een beleidsrijke basis voor duurzame inzetbaarheid binnen de onderwijsregio.	12 maanden	Een gedragen beleidsdocument over duurzame inzetbaarheid voorzien van een nulmeting werkdruk en verzuim als basis.

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Zij-instroom	Werven van potentiële zij-instromers, met focus op tekortvakken (Nederlands, Wiskunde, exacte vakken).	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Bestendinging oriëntatietraject en leerwerkplekken. - Onderzoek naar mogelijkheden route OOP naar OP. - Pilot leerwerkplekken tekortvakken (2027-2028). - Aantal begeleide zij-instromers per jaar gemonitord via CRM.
1.2 Formatieplanning	Matchen van afscheidnemend personeel en vacatures binnen de regio.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Bestendinging van de regionale formatie overleggen. - Jaarlijkse koppeling met SPP-data.
1.3 Vacatureplatform	Werving nieuw en behoud huidig personeel.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - VOTA.nl is hét vacatureplatform voor Oost-Nederland. - Stijging van 50% meer paginabezoekers. - koppeling met landelijke campagne tegen lerarentekort.
1.4 Samenwerking bij invulling vacatures/werving	Aantrekkelijk werkgeverschap behouden en verbinding leggen met bredere arbeidsmarkt.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Meenemen in de opzet van de VOTA-pool. - Ontwikkeling van 2-3 hybride functies met partners uit andere sectoren.
2. Matchen			
2.1 SPP	Zicht op de onvervulde werkgelegenheid per vak voor de komende 5 schooljaren.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse SPP op vakniveau (incl. tekortvakken). - Jaarlijks een kwalitatieve analyse, die de basis is voor werving, matching en doorstroom - Koppeling aan regionale prognoses en landelijke data.
2.2 Vervangingspool	Voorkomen langdurige uitval van lessen voor leerlingen en aantrekkelijk werkgeverschap.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluatie pilot VOTA-pool. - Succescriteria: reductie lesuitval, sneller invullen vacatures, bijdrage aan lager ziekteverzuim.
3. Opleiden			
3.1 Opleidingsteams	Versterken opleidingsinfrastructuur vanuit kwaliteitscultuur.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Ieder bestuur heeft een actief opleidingsteam/ meerdere actieve opleidingsteams. - frequente intervisie en kennisdeling.
3.2 Samen Opleiden & Kennisontwikkeling en kennisdeling	Samenhang lerarenopleidingen, scholen en besturen versterken; mede gericht op opleiden voor tekorten.	2027, 2028, 2029	<ul style="list-style-type: none"> - Gezamenlijke onderzoeksagenda vo- mbo – hbo – wo. - Jaarlijks 2 leergemeenschappen.

			- Pilot hybride docentschap met andere sectoren.
3.3 Kwaliteitscultuur	Onderzoekend vermogen en innovatie stimuleren.	2027, 2028, 2029	- Via gezamenlijke kwaliteitskalender monitoren van kwaliteitsindicatoren met input vanuit opleidingsteams en instituutsopleiders. - het versterken van onderzoekend vermogen via (zelf)evaluaties en de peer review. - Netwerkvisualisatie om samenwerking en meekoppelkansen zichtbaar te maken. - starten met eerste kritische reflectie en onderzoeksprogramma's die regio als lerende regio profileren.
4. Begeleiden			
4.1 Inductie	Inductie nieuwe schoolleiders en leraren	2027, 2028, 2029	- Regionaal (gedifferentieerd) inductieprogramma met monitoring van behoud met ondersteuning vanuit kennisontwikkeling Professioneel Leernetwerk Oost-Nederland Startklaar (PLONS). - Uitbouwen naar 80% deelname van startende schoolleiders en leraren.
...			
5. Professionaliseren			
5.1 Professionaliseren van stakeholders onderwijsregio	Ontwikkelen loopbaanpaden, inclusief schoolleiderschap.	2027, 2028, 2029	- Jaarlijks ontwikkelen van 2 thematische programma's gebaseerd op uitgangspunten NAPL.
5.2 VOTA-Academie – Vakmanschap versterkt	Stimuleren leven lang leren met breed aanbod.	2027, 2028, 2029	- Jaarlijks aanbod afgestemd op medewerkers. - Uitwerking toekomstvisie VOTA-Academie. - Samenwerking met landelijke scholingsinitiatieven.
5.3 Duurzame inzetbaarheid	Medewerkers gezond, competent en productief houden.	2027, 2028, 2029	- Regionaal ondersteuningsaanbod, gekoppeld aan reductie ziekteverzuim. - Jaarlijkse monitoring van verzuimcijfers.

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.

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

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Iedere deelnemende school aan SO&P beschikt over een opleidingsteam bestaande uit werkplekbegeleiders, (coördinerende) schoolopleiders en onderzoeksbegeleiders. Opleidingsinstituten sluiten bij het netwerk aan met instituutsopleiders en vakdidactici. De opleidingsteams organiseren en begeleiden het gezamenlijke programma voor werkplekklaren waarin theorie en praktijk verbonden is. We streven naar 100% Samen Opleiden in overeenstemming met de beschreven basiskwaliteit in het kwaliteitskader. Dit doen we door het bieden van adequate begeleiding en opleiding aan alle studenten van de betrokken lerarenopleidingen. De driehoek student – opleiding – school staat binnen de afgestemde periode van werkplekklaren centraal. Het opleidingscurriculum wordt samen vormgegeven en doet recht aan de eisen van de opleidingen, aan de mogelijkheden van de school en de leervragen van de lerende.

Scholen zijn medeverantwoordelijk voor het opleiden van aanstaande leraren en er is sprake van gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleidingscurriculum. Alle opleidingstrajecten bestaan voor een deel uit werkplekklaren.

Om kwaliteit en ontwikkeling te stimuleren is kennisontwikkeling en kennisdeling van groot belang. Binnen SO&P wordt schoolontwikkeling en onderzoek met elkaar verbonden. Er is toenemende aandacht voor het vertalen van wetenschappelijk onderzoek en praktijkonderzoek in het hoger onderwijs en in het mbo en vo.

De werkstructuur van SO&P biedt met haar samenwerkingsstructuur een platform voor kennisdeling, kennisontwikkeling en kwaliteitsmonitoring/ontwikkeling.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Er is sprake van krimp in studentenaantallen. Op basis van visie, ambities en prognoses onderzoekt het programmateam Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) hoe deze uitdaging gezamenlijk kan worden opgepakt. Daarbij kijken de partners hoe begeleidings- en onderzoeksprogramma's versterkt en waar mogelijk gezamenlijk vormgegeven kunnen worden.

Iedere deelnemende school beschikt hiervoor over een opleidingsteam met werkplekbegeleiders, (coördinerende) schoolopleiders en onderzoeksbegeleiders. In de teams wordt samengewerkt met instituutsopleiders van verschillende lerarenopleidingen. Vanuit deze teams wordt gewerkt aan kennisontwikkeling en kennisdeling om de kwaliteit en ontwikkeling van opleiden te stimuleren. Het proces van verbeteren en verantwoorden wordt hierbij structureel getoetst en verankerd.

Daarnaast worden regelmatig verbindende deskundighedsontmoetingen georganiseerd en implementeren scholen inductieprogramma's die nieuwe leraren en schoolleiders ondersteunen in hun eerste jaren. Zo ontstaat een samenhangende aanpak waarin opleiden, professionaliseren en kwaliteitsontwikkeling regionaal geborgd worden.

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.

Met behulp van het kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio wordt het proces van verbeteren en verantwoorden getoetst en verankerd.

2026: Analyse van uitkomsten uit peerreviews 2024 en 2025. Het inzetten van evaluaties en interviews met stakeholders om programma's en processen te verbeteren. Het verduurzamen van de kwaliteitskalenders van de verschillende partnerschappen in de uitwerking van een gezamenlijke kwaliteitskalender voorzien van passend instrumentarium om eigenaarschap op inhoudelijk en eindverantwoordelijk niveau te versterken.

2027: Het verder vormgeven van een gezamenlijk netwerk om de kwaliteitscultuur van onderwijsregio VOTA te benutten en het in gebruik nemen van gezamenlijke kwaliteitskalender.

2028: Vervolgen van kwaliteitskalender en analyseren van uitkomsten instrumentarium ter voorbereiding op de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peerreview (voorbereidende fase). Het verzamelen van input om te komen tot vraagstukken waarover de onderwijsregio met het bezoekend panel van gedachten wil wisselen. Starten met de eerste opzet van de kritische reflectie en het programma van de peer review.

2029: Afronden van de voorbereidende fase en het organiseren en uitvoeren van de peer review. Uit de peer review komen gezamenlijke conclusies, reflecties, adviezen en mogelijke oplossingsrichtingen. Deze inzichten worden benut voor het afronden van de peer review met behulp van een verslag.

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

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

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Het jaar 2026 markeert de start van een pilot vervangingspool. Doel van de pilot is niet alleen het praktisch regelen van vervanging, maar vooral het verminderen van werkdruk en verzuim door structurele ondersteuning te bieden bij uitval. De ervaringen die met de pilot zijn opgedaan, vormen de basis voor verdere uitwerking en concretisering in de jaren 2027 t/m 2029.

Onderwerpen die in 2026 verkend worden zijn onder meer:

- bestuurlijke afspraken uitlijnen
- vaststellen welke vakken in de vervangingspool zullen worden opgenomen ter vervanging op de scholen
- ondersteuning (zelfstandig dan wel inhuren)
- welke mate de docenten al dan niet het taakbeleid van de school volgen
- onderlinge facturatie en verrekening nader concretiseren
- uitzoeken in welke mate er sprake is van btw-verplichtingen

Door deze pilot koppelen we organisatorische afspraken direct aan het bredere doel: het terugdringen van lesuitval en het vergroten van duurzame inzetbaarheid van docenten.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

De opbrengsten van de pilot dragen ertoe bij dat in de jaren 2027 t/m 2029 de vervangingspool een structurele ondersteuningscomponent van de deelnemende scholen zal vormen.

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.

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

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

De inzet van de instroommakelaars leidt ertoe dat belangstellenden persoonlijk advies krijgen over hun route richting het onderwijs. Zij organiseren, faciliteren en begeleiden activiteiten die bijdragen aan de oriëntatie van belangstellenden, zoals online en fysieke informatieavonden, het VOTA-oriëntatietraject en meeloopdagen met schoolopleiders van aangesloten schoolbesturen.

Daarnaast vervullen de instroommakelaars een signalerende rol: zij weten welke uitdagingen en vraagstukken er in de regio leven en ontwikkelen vanuit die signalen nieuwe ideeën. Een voorbeeld hiervan is het plan om leerwerkplekken voor tekortvakken te introduceren, waarvan in schooljaar 2026-2027 een pilot start.

De instroommakelaars onderhouden nauw contact met het werkveld en informeren scholen wanneer zich geschikte kandidaten aandienen. Andersom weten HR-afdelingen en vacaturehouders de instroommakelaars steeds beter te vinden voor personele vraagstukken en subsidieaanvragen. Ook zijn er nauwe contacten met andere onderwijsregio's en met de lerarenopleidingen in VOTA.

Vanaf augustus 2025 heeft Onderwijsregio VOTA zich aangesloten bij het CRM-kandidaat volgsysteem van Onderwijs.in, het landelijke loket voor mensen die de overstap naar het onderwijs overwegen. Daarmee sluiten de inspanningen van de instroommakelaars direct aan op de landelijke campagne tegen het lerarentekort: geïnteresseerden kunnen via Onderwijs.in hun weg naar een onderwijsloopbaan vinden, waarna VOTA regionaal zorgt voor persoonlijke begeleiding en concrete instroomroutes. Zo versterken we de landelijke aanpak met regionale uitvoering en sluiten we de klantreis van oriëntatie tot daadwerkelijke instroom naadloos op elkaar aan.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

De inzet van instroommakelaars op o.a. de regionale loketfunctie heeft in de eerste twee jaar veel opgeleverd. Niet enkel het individuele advies bevalt potentiële zij-instromers goed, er zijn ook activiteiten opgezet om potentiële zij-instromers te helpen de weg naar het onderwijs te vinden. Deze ontstaan vooral vanuit behoefte en signalen uit het werkveld. Denk hierbij aan informatieavonden, het oriëntatietraject en het plan rondom de leerwerkplekken. In de periode 2027-2029 zullen deze activiteiten worden geoptimaliseerd in samenwerking met partners in de onderwijsregio.

Samenwerking

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

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

Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026)

Onderwijsregio VOTA werkt samen met:

Onderwijsregio Twente e.o. (PO) – gezamenlijke professionalisering van leraren in het PO/VO/MBO in het vervolg op project 'Vakmanschap Versterkt'. (Kenniss)uitwisseling tussen mobiliteitspool PO en opstart invalpool VO/MBO.

Onderwijsregio Zwolle (PO/VO/MBO) – nauwe samenwerking tussen instroommakelaars Zwolle en VOTA. Aanbieden van aanbod 'zin in lesgeven' voor zij-instromers en training voor starterscoaches 'van prachtmens naar prachtdocent'.

Onderwijsregio Achterhoek en Veluwezoom (VO) – kennisdeling over SPP, en het opzetten van bijvoorbeeld een banenmarkt.

Onderwijsregio Oost-Nederland (PO) – Opzetten van gezamenlijk onderwijsfestival/markt in de regio Deventer.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Op basis van de samenwerking nemen we passende vervolgcacties. Daarbij zoeken we niet alleen de verbinding met andere onderwijsregio's voor de uitwisseling van kennis, expertise, innovatie en ontwikkeling, maar ook met stakeholders uit de bredere arbeidsmarkt, zoals gemeenten, werkgeversorganisaties en sectoren waar eveneens tekorten spelen (zorg, techniek, ICT). Deze kruisbestuiving versterkt de gezamenlijke slagkracht en vergroot de kans op duurzame oplossingen voor de regionale arbeidsmarkttopgaven.