



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



Onderwijs  
regio PO  
| Leiden, Duin-  
en Bollenstreek

# Activiteitenplan Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO

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.

In de aanloop naar deze subsidieaanvraag is een uitgebreide arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. De volledige analyse is als bijlage bijgevoegd bij deze aanvraag. Hieronder zijn de belangrijkste conclusies opgenomen.

### Conclusie arbeidsmarktanalyse Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO

Op basis van de laatst beschikbare cijfers is het actuele vertrekpunt voor onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO (LDB PO) een hoog tekortniveau: 10,2% voor leraren en 16,1% voor schoolleiders (arbeidsmarktanalyse hoofdstuk 5). Tegelijk bleef de formatie in fte tussen 2019–2023 stabiel tot licht hoger (3.060 → 3.100 fte), maar met een duidelijke mixverschuiving: OOP groeide sterk (als gevolg van NPO-middelen, hoewel de groei al eerder was ingezet), terwijl onderwijsgevend en directie afnamen en de deeltijdfactor iets daalde, tot 0,66 t.o.v. een landelijke deeltijdfactor van 0,71 (hoofdstuk 4; tabellen 6–9 en 10–13). De verzuimdruk ligt structureel boven landelijk, piekte in 2023 en is in 2024 slechts beperkt gedaald; vooral directie springt eruit met hoge percentages en lange duur, en cluster Leiden e.o. kent de hoogste druk (tabellen 21–30).

De dynamiek achter dit beeld is dat instroom en uitstroom elkaar in 2023 nagenoeg in evenwicht hielden (+15 per saldo), terwijl het jaarlijkse saldo sinds 2020 terugloopt (hoofdstuk 6; tabel 33). De nieuwe instroom in fte (van buiten het onderwijs) daalde scherp na 2022 (99 fte in 2023; 63 fte in 2024), waardoor de toename in 2023 relatief meer uit interne mobiliteit kwam (tabellen 34–36). De instroom verjongt bovendien sterk (<25 jaar richting 33% in 2023), wat vraagt om stevige begeleiding en behoud; oudere instroomgroepen nemen juist af (tabellen 37–37a). De instroompijplijn is tweeslachtig: het totaal PABO-studenten ligt hoger dan in 2019, maar het aandeel eerstejaars daalt sinds 2020–2021 (hoofdstuk 7; tabel 50). Interregionaal is LDB PO per saldo een netto-ontvanger van fte uit Haaglanden en HAK; de herkomst verschilt per buurregio en cluster: cluster Leiden e.o. en cluster Voorschoten & Wassenaar ontvangen netto vooral uit Haaglanden, cluster Duin- & Bollenstreek juist vooral uit Haarlemmermeer/Kennemerland (tabellen 39 en 43).

Vooruitkijkend zet de mismatch door. Instroom (fte) daalt in beide arbeidsmarktregio's, terwijl de vervangingsvraag relatief stabiel blijft (tabellen 44–45). De benodigde lerarenformatie loopt landelijk licht terug, maar niet genoeg om de kloof te dichten (tabel 48). Daardoor loopt het tekort op: de door Centerdata berekende onvervulde werkgelegenheid stijgt in arbeidsmarktregio Holland Rijnland tot ~123 fte in 2029 (tabel 49), en OCW verwacht in LDB PO een toename van onvervulde fte tot circa ~110 rond 2034, ondanks een vlak tot licht dalende formatiebehoefte (afbeeldingen 18 en 20).

De onderwijsregio LDB PO combineert dus hoge tekorten met een stabiele maar anders samengestelde formatie, hogere verzuimdruk (vooral bij directie) en dalende 'verse' instroom in fte. De instroom leunt zwaar op interne mobiliteit en interregionale

uitwisseling, terwijl de pijn van nieuwe leraren afkoelt. Zonder aanvullende maatregelen op nieuwe instroom (PABO/zij-instromers), behoud (via reductie werkdruk/verzuim) én gerichte inzet per cluster, wijst zowel de actuele stand als de prognose op aanhoudende of oplopende tekorten in de komende jaren.

### 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):

#### **'Samen sterk voor goed onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap' verbinding – elkaar kennen – samen ontwikkelen**

De Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO staat de komende jaren voor een stevige gezamenlijke opgave: het waarborgen van voldoende, goed opgeleide en duurzaam inzetbare onderwijsprofessionals om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven bieden aan alle leerlingen in de regio.

In de onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek zetten wij ons gezamenlijk in voor goed onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap. We bouwen aan een sector met professionele, gemotiveerde en gelukkige medewerkers die de ruimte krijgen om te groeien. We zoeken actief de verbinding, versterken elkaar en ontwikkelen waar mogelijk centraal – met oog voor ieders uitdagingen en eigenheid en de kracht van samenwerking binnen onze regio. Zo creëren we samen de beste voorwaarden voor sterk onderwijs en optimale kansen voor al onze leerlingen.

Om dit te realiseren, zetten de schoolbesturen en opleidingen gezamenlijk in op een samenhangende aanpak gericht op:

- Werven & Matchen - het aantrekken van nieuw talent;
- Opleiden & Begeleiden - het opleiden, begeleiden en behouden van (nieuwe) onderwijsprofessionals;
- Professionaliseren - ontwikkelen en verbinden van zittend personeel.

De ambitie van de regio is om te groeien naar een onderwijsregio waarin het vanzelfsprekend is om samen te werken, talenten en kennis te delen, kansen te bieden en elkaar te versterken.

Door slim te verbinden en gezamenlijk te investeren in mensen, wordt de regio:

- Een aantrekkelijke werkomgeving voor (toekomstige) onderwijsprofessionals;
- Een krachtige opleidingsregio met doorgroeiperspectief;
- Een lerende gemeenschap waarin kwaliteit, continuïteit en werkplezier centraal staan.

Deze ambitie vraagt blijvende afstemming en de bereidheid om te investeren in gezamenlijke doelen – met het belang van het kind als gezamenlijke horizon.

1. Werven & Matchen: bouwen aan een toegankelijke en aantrekkelijke onderwijsregio  
De regio wil de instroom van nieuwe professionals in diverse leeftijdscategorieën vergroten. Hierbij richten we ons niet alleen op leerkrachten, maar ook op OOP en directeuren. Belangrijke doelen zijn:

- Eén gezamenlijk onderwijsloket dat diverse doelgroepen helpt bij hun overstap naar het onderwijs;
- Verbeteren van het matchingsproces om uitval van starters en zij-instromers te voorkomen, door inzet van gezamenlijke oriëntatie- en begeleidingstrajecten;
- Een hogere instroom bij de pabo's door het onderwijs te positioneren als gouden sector met herwaardering van het leraarschap bij ouders, leerlingen en maatschappelijk partners, o.a. door inzet van jongeren als ambassadeurs van het beroep;
- Aanpak schoolleiderstekort, door eigen kweek te stimuleren, carrièreperspectieven te verbreden en instroom van leidinggevenden van buiten het onderwijs mogelijk te maken.

2. Opleiden & Begeleiden: één regionale visie, meerdere routes naar bekwaam en betrokken onderwijs

De regio zet in op het versterken van opleiden en begeleiden, door middel van:

- Een gezamenlijke visie op opleiden, begeleiden en inductie;
- Integratie van de opleidingsscholen in de structuur van de onderwijsregio, zodat er een kwalitatieve groei naar 100% Samen Opleiden plaats kan vinden;
- Heldere opleidingsroutes en doorstroommogelijkheden, van mbo onderwijsassistent tot leerkracht;
- Begeleidingsstructuur uitbreiden, zodat er meer en betere begeleiding is voor starters, startende schoolleiders, leerkrachten en OOP;
- Beleid gericht op duurzame inzetbaarheid, met aandacht voor vitaliteit, levensfasebewust personeelsbeleid, werkgebruik en minder verzuim.

3. Professionaliseren: samen groeien, samen sterk

Het versterken van de kwaliteit van het onderwijs begint bij investeren in mensen. De regio zet in op een cultuur van professionele ontwikkeling en samenwerking:

- Regionaal professionaliseringsaanbod voor diverse groepen medewerkers – van onderwijsassistent tot directeur;
- Oprichting van talentenpools en bundeling van scholing op thema's als anders organiseren, HR, financiën, kwaliteit en huisvesting;
- gezamenlijk onderzoeken van relevante thema's, via samenwerking met (alumni van) o.a. ACPA/EMPO en met primoraten;
- Lerende netwerken, waarmee expertise, bijvoorbeeld over 'anders organiseren in tijden van schaarste', gedeeld wordt en samenwerking vanzelfsprekend wordt;
- Regionale netwerkdagen, gericht op regionale verbondenheid, kennisdeling en inspiratie.



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

### *1. Werven & Matchen*

Een meerjarenperspectief voor de Onderwijsregio biedt kansen om werk te maken van afspraken over en oplossingen voor complexe thema's. Op het gebied van Werven & Matchen gaat dit bijvoorbeeld over het eerlijk verdelen cq. gezamenlijk dragen van de tekorten in de regio. Dit vereist inzicht (o.b.v. data) in waar de tekorten het grootst zijn en middelen om hiernaar te kunnen handelen, bijvoorbeeld d.m.v.:

- Een centrale database die het mogelijk maakt om sollicitanten gericht door te verwijzen naar scholen met een urgente personeelsbehoefte.
- Gerichte wervingscampagnes voor scholen met grote tekorten.
- Stageplaatsen en oriëntatietrajecten op scholen waar de nood het hoogst is (of juist waar geen tekorten zijn: opleiden voor elkaar/de regio).
- Dashboard voor schoolbesturen om inzicht te krijgen in regionale verdeling en tekorten.

Waar we in 2026 starten met het inzetten op een verhoogde instroom bij de pabo's via campagnes, is dit iets van de lange adem en vereist het acties op meerdere niveaus: landelijk, bij lerarenopleidingen en bij onze VO-partners zijn acties nodig. In 2027-2029 blijven we in contact met partners op verschillende niveaus om verandering te bewerkstelligen.

### *2. Opleiden & Begeleiden*

In 2026 gaan we door met het uitbreiden van Samen Opleiden in de regio en de inbedding van de opleidingsscholen in de Onderwijsregio. Dit proces is naar verwachting niet binnen één jaar afgerond: sommige scholen hebben meer tijd nodig om aan de kwaliteitseisen te voldoen of om te bepalen op welke wijze zij aan willen sluiten. Ook dient er afstemming plaats te vinden met opleiders die (nog) niet zijn aangesloten bij de Onderwijsregio over de visie op opleiden en begeleiden zodat alle studenten in de regio minimaal dezelfde basiskwaliteit tijdens hun opleiding ervaren.

In de regio worden diverse opleidingsvarianten aangeboden die opleiden tot leerkracht. Tegelijk zijn er soms kritische geluiden vanuit het werkveld over de aansluiting van de opleidingsvarianten op de beroepspraktijk. Door als lerarenopleidingen en werkveld in gesprek te gaan over de bestaande opleidingsvarianten en na te denken over het in partnerschap doorontwikkelen e/o herontwerpen hiervan ontstaat meer begrip voor de huidige situatie. Daarnaast kunnen nieuwe opleidingsvarianten ontstaan met een door alle partners breed gedragen curriculum.

### *3. Professionaliseren*

Er zijn forse ambities in de regio om meer en meer gezamenlijk te professionaliseren. Tegelijkertijd is er beperkte tijd en ruimte voor leerkrachten om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten: de klassen moeten immers 'gewoon' les krijgen. In 2027 wordt verkend of een model of structuur voor kwalitatieve vervanging of alternatieve invulling in te richten is. Doel is om ruimte te creëren voor leerkrachten om deel te kunnen nemen aan de professionaliseringsactiviteiten die aangeboden (gaan) worden in de regio.

Een bovengenoemd model of structuur kan gezien worden als een vorm van 'anders organiseren' om een kwaliteitsslag (via professionalisering) te kunnen maken. Sommige besturen e/o scholen willen ook breder werk maken van 'anders organiseren' om als bestuurders, schoolleiders en leerkrachten gezamenlijk te zorgen voor continuïteit van het onderwijs.

De schoolleider vervult hierin een belangrijke sleutelrol. Op de middellange termijn dient dan ook invulling gegeven te worden aan de in 2026 te formuleren afspraken over stagemogelijkheden voor (zij-instromende) schoolleiders.

Een aantal onderwijsregio's in Zuid-Holland is gestart met een verkenning naar de mogelijkheden voor een bovenregionale kennisinfrastructuur. Doel hiervan is om (meer) gebruik te maken van de kennis en expertise die aanwezig is bij de opleidingen/kennisinstellingen. Afhankelijk van de uitkomsten van deze verkenning, wordt in 2027 aansluiting gezocht bij deze bovenregionale kennisinfrastructuur.

## 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:

### Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven &amp; Matchen</b>			
1.1 Uitbreiden onderwijsloket	<p>Vergroten van de bekendheid van het loket en de focus verbreden naar meer doelgroepen</p> <p>Naast digitale voorlichting ook fysieke activiteiten te organiseren voor geïnteresseerden</p>	Januari t/m december	<p>Eén gezamenlijk loket in de Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek</p> <p>Eenduidige en realistische informatieverstrekking over de mogelijkheden voor zij-instroom in de regio</p>

	(gezamenlijke open dagen en meeloopmomenten).		
1.2 Keuzewijzer zij-instroom	Keuzewijzer voor schoolbesturen waar elk bestuur de informatie uit kan halen die voor het betreffende bestuur relevant is	Januari t/m december	(Digitale) flyer met een overzicht van opleidingsroutes, kosten, subsidies, rechten, plichten, etc.  Informatiebijeenkomst keuzewijzer: voorlichting bestuurders/schoolleiders/HR over gebruik keuzewijzer en werkwijze loket
1.3 Professionalisering begeleiding zij-instroom	Verbeteren van de begeleiding van zij-instromers	Januari t/m december	Incompany training begeleiders zij-instroom  Intervisie e/o buddybijeenkomsten begeleiders zij-instroom
1.4 Studiekeizers en studenten	Studiekeizers en studenten enthousiasmeren voor het onderwijsberoep of het volgen van een lerarenopleiding	Januari t/m december	Campagnes gericht op zowel studiekeizers als studenten
1.5 Instroom schoolleiders	Verhogen instroom nieuwe schoolleiders, zowel van binnen als buiten het onderwijs	Januari t/m december	Oriëntatietraject voor potentiële schoolleiders
<b>2. Opleiden &amp; Begeleiden</b>			
2.1 Visie op samen opleiden in de Onderwijsregio	Afstemmen en verbinden besturen, opleidingen en opleidingsscholen om te komen tot een gezamenlijke visie op opleiden en opleidingsscholen in de regio te komen	Januari t/m december	Richtinggevend kader om in de periode 2027-2029 te werken aan een eenduidige opleidings- en begeleidingsstructuur
2.2 Uitbreiden Samen Opleiden als integraal onderdeel van de Onderwijsregio	Partners voorbereiden op toekomstige aansluiting bij het Samen Opleiden in de onderwijsregio	Januari t/m december	Partners die momenteel nog niet zijn aangesloten bij een opleidingsschool weten hoe en wanneer aansluiting plaats kan vinden
2.3 Opleiden begeleiders	Meer collega's zijn inzetbaar als mentor, coach of schoolopleider	Januari t/m december	Regionaal aangeboden opleiding(en) voor begeleiders op school
2.4 Communicatie over opleidingsroutes/-varianten	Meer duidelijkheid over opleidingsroutes en bijbehorende (stage)eisen	Januari t/m december	Duidelijke informatievoorziening over stages en opleidingsroutes voor alle besturen



2.5 Doorstroom mbo-hbo	Eigen kweek door het opleiden van onderwijsassistent naar leerkracht	Januari t/m december	Opleiding onderwijsassistent tot leraarondersteuner Opleiding leraarondersteuner tot leerkracht
2.6 Verzuim-preventie	Verlagen verzuim	Januari t/m december	Het i.s.m. verzuim-/arbeidsdeskundige(n) opstellen van een plan van aanpak om het verzuim in de regio te verlagen door (al dan niet collectief) in te zetten op preventieve maatregelen
<b>3. Professionaliseren</b>			
3.1 Verbinden professionaliserings-aanbod	Professionaliserings-mogelijkheden verbreden	Januari t/m december	Meer samenwerking tussen de individuele/interne academies van de verschillende stichtingen door het openstellen voor collega's van andere besturen.
3.2 Regionaal professionaliserings-aanbod	Clusteren van professionaliserings-aanbod op specifieke thema's als HR, financiën, huisvesting, anders organiseren etc.	Januari t/m december	Gezamenlijk inkopen van scholing t.b.v. specifieke kennis en expertise
3.3 Verbinden in netwerken	Relaties bouwen in de regio, zodat samenwerken vanzelfsprekend wordt	Januari t/m december	Regionale netwerkdagen voor leraren en schoolleiders gericht op regionale verbondenheid, kennisdeling en inspiratie
3.4 Samen onderzoeken	(Onderzoeks)talent in de regio behouden en verbinden aan thema's van de Onderwijsregio	Januari t/m december	Samen onderzoek doen (door (alumni van) ACPA/EMPO/masters) naar thema's die relevant zijn voor de regio en zodoende verbinding creëren met het vak/de regio en een verkenning naar inzet van primoraten
3.5 Terugdringen schoolleiderstekort	Verminderen schoolleiderstekort door het opleiden vanuit eigen geledingen en het inzetten op zij-instromende schoolleiders	Januari t/m december	Gezamenlijke (regionale) opleiding tot schoolleider  Regionale afspraken over stagemogelijkheden voor zij-instromende schoolleiders
<b>4. Overig (optioneel)</b>			
4.1 Bijeenkomsten programmaraad	Voortgang van het programma bewaken en bijsturen	Zes keer in periode januari t/m december	Afspraken maken over samenwerking in de regio en met omliggende regio's

4.2 HR-netwerk	In gezamenlijkheid werken aan de professionalisering van HRM in de regio	Zes keer in periode januari t/m december	Gezamenlijk professionaliseren, klankborden programmteam
4.3 Bijeenkomsten ledenraad	Partners informeren over voortgang programma	Twee à drie keer in periode januari t/m december	Afspraken maken over samenwerking in de regio  Relaties bouwen in de regio met het oog op samenwerking met onderwijspartners
4.4 Stakeholder-bijeenkomst	Stakeholders informeren over en verbinden aan de ontwikkelingen van de Onderwijsregio (gemeenten, UWV, andere onderwijssectoren, etc.)  Relaties bouwen in de regio met het oog op samenwerking met externe partners	Eén keer in periode januari t/m december	Bijeenkomst waarin stakeholders geïnformeerd worden en nieuwe verbindingen ontstaan





## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

***N.B. activiteiten uit 2026 lopen in principe door / breiden uit in de daaropvolgende jaren, tenzij resultaten of ontwikkelingen aanleiding geven om activiteiten stop te zetten e/o aan te passen.***

***Hieronder zijn 'nieuwe e/o aanvullende' activiteiten t.o.v. kalenderjaar 2026 opgenomen.***

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven &amp; Matchen</b>			
1.6 Solidaire arbeidsmarkt	Eerlijk verdelen cq. gezamenlijk dragen van tekorten	2027-2029	Afspraken over het delen of doorverwijzen van kandidaten  Inzicht in actuele urgente personeelsbehoefte t.b.v. doorverwijzing e/o gerichte campagnes
1.7 Instroom pabo's	Verhogen instroom pabo's	2027-2029	Een verhoogde instroom bij de pabo's door een gezamenlijke inspanning van landelijke en regionale (opleidingen en VO) partners
<b>2. Opleiden &amp; Begeleiden</b>			
2.7 100% Samen Opleiden	Uitbreiden aantal opleidingsscholen en afstemming opleidingspartners	2027-2028	Alle studenten in de regio worden opgeleid volgens het principe van Samen Opleiden
2.8 Opleidings-variant (her)ontwerpen	Het in co-creatie (pabo / werkveld) aanpassen cq. ontwikkelen van een opleidingsvariant die dicht bij de schoolpraktijk staat	2027	Opleidingsvariant met een door alle partners gedragen curriculum
<b>3. Professionaliseren</b>			
3.6 Verkenning achtervang scholing	Ruimte voor professionalisering	2027	Verkenning naar een model of structuur voor het regelen, organiseren en financieren van kwalitatieve achtervang zodat leerkrachten meer ruimte krijgen om deel te kunnen nemen aan professionaliseringsactiviteiten in de regio
3.7 Anders organiseren	Continuïteit van onderwijs	2027-2029	Opstarten van leernetwerken en initiatieven waarin bestuurders, schoolleiders en leerkrachten gezamenlijk werken aan anders



			organiseren t.b.v. de continuïteit van het onderwijs.
3.8 Terugdringen schoolleiderstekort	Verminderen schoolleiderstekort	2027-2029	Invulling geven aan de regionale afspraken over stagemogelijkheden voor zij-instromende schoolleiders
3.9 Bovenregionale kennisinfrastructuur	Verbreding ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers in de regio	2027-2029	Verbinden van professionaliseringsbehoefte en -aanbod met bovenregionale kennisinfrastructuur





## 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)

Er zijn diverse partnerschappen waarin meerdere besturen uit de onderwijsregio participeren. De meeste studenten Samen Opleiden worden opgeleid via OPLIS2.0. Daarnaast zijn er enkele (locaties van) besturen die aangesloten zijn bij andere, regio-overstijgende, partnerschappen zoals EMPO, SOL, SAM en Het Leercollectief.

Niet alle besturen zijn aangesloten bij een van de partnerschappen en vanuit de aangesloten besturen zijn nog niet alle vestigingen een opleidingsschool. Nu samen opleiden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de bij de onderwijsregio aangesloten schoolbesturen wordt gewerkt aan een stapsgewijze uitbreiding van het aantal opleidingsscholen in lijn met het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

In 2025 heeft de onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO gebruikgemaakt van de mogelijkheid om middelen aan te vragen in het kader van de '*Subsidieregeling Aanvulling, verbreding of verdieping onderwijsregio's 2025*' en deze in te zetten voor o.a.:

- (1) een coördinator uitbreiding om nog niet aangesloten vestigingen mee te nemen in de werkwijze van Samen Opleiden;
- (2) nog niet aangesloten vestigingen laten werken aan de basiskwaliteitseisen cq. het (versneld) aantonen dat zij hieraan voldoen; en
- (3) het opleiden van toekomstige schoolopleiders;

Hierdoor is in 2025 een versnelling in gang gezet richting de toekomstige uitbreiding van het partnerschap en dus richting 100% Samen Opleiden. Deze versnelling zal in 2026 een vervolg krijgen doordat het voor nog niet aangesloten locaties steeds duidelijker wordt hoe en wanneer zij kunnen voldoen aan het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

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

Op dit moment zijn (locaties van) schoolbesturen in de regio aangesloten bij meerdere opleidingsscholen die zich over de grenzen van de Onderwijsregio uitstrekken. Het naast elkaar bestaan van meerdere opleidingsscholen vergroot de mogelijkheden voor scholen om aansluiting te vinden en de groei naar 100% Samen Opleiden te versnellen. Tegelijk zorgt dit voor een grote diversiteit aan afspraken en begeleidingsstructuren en hiermee een grote mate van complexiteit waarvan het de vraag is of de student hier baat bij heeft.



'Vereenvoudiging' van de opleidings- en begeleidingsstructuur is een thema dat mogelijk in toenemende mate aandacht gaat krijgen als de groei van Samen Opleiden doorzet in de komende jaren.

### 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 eerstvolgende ontwikkelingsgerichte peer review van OPLIS2.0 staat gepland voor november 2025. In 2029 zal de volgende peer review plaatsvinden. De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review wordt uitgewerkt in kalenderjaar 2028 en de uitkomsten hiervan worden meegestuurd met het bijgewerkt activiteitenplan voor kalenderjaar 2029.



## 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)

Voor de op te leiden begeleiders van zij-instromers (1.3) geldt dat de opgeleide collega's mogelijk bovenbestuurlijk ingezet kunnen worden. Dit wordt tevens meegenomen bij het formuleren van de afspraken over de zij-instromende schoolleiders (3.5).

Verschillende schoolbesturen zijn aangesloten bij een bovenbestuurlijke invalpool die in meerdere onderwijsregio's actief is (PoolWest). Daarnaast zijn er twee schoolbesturen die een eigen intern (bovenschools) invalteam hebben.

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

Het uitwerken van een model voor achtervang voor scholing/professionalisering (3.6) zal naar verwachting ten minste deels bovenbestuurlijk inzet bevatten. Veel besturen in de regio zijn namelijk niet groot genoeg om dit per bestuur te kunnen organiseren. De nadere uitwerking van dit onderdeel moet nog plaatsvinden.





## 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 thema's Werven & Matchen, Opleiden & Begeleiden en Professionaliseren zijn duidelijke activiteiten, terwijl een loket eerder een plek of een verzamelpunt is. Het loket kan binnen de Onderwijsregio als paraplu dienen om de thema's onder te plaatsen en zodoende fungeren als 'expertisecentrum' of 'voorportaal' voor ontwikkelmogelijkheden in de regio.

Tijdens de RAP is een regionaal loket ingericht voor het werven en matchen van potentiële zij-instromers. Vanuit dit loket vindt afstemming plaats met diverse partijen waaronder scholen, lerarenopleidingen en het landelijk Onderwijsloket (dat het loket in het verleden een 'good practice' voor andere regio's heeft genoemd). Ook herintreders en andere bevoegde leraren weten dit loket te vinden. Via het regionaal loket ontvangen geïnteresseerden informatie, worden zij gekoppeld aan scholen om mee te lopen en worden kandidaten onder de aandacht gebracht bij directeuren en HR.

Waar het loket in eerste instantie gericht was op potentiële zij-instromers, is dit binnen de Onderwijsregio in 2025 een plek geworden voor een breder publiek: ook mensen met interesse in een rol als onderwijsassistent of 'schoolleider van buiten' vinden hun weg naar het loket. In 2026 wordt onderzocht welke doelgroepen nog meer toegevoegd kunnen worden als 'beoogd publiek' van het loket en of/hoe de dienstverlening uitgebreid kan worden.

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

Zoals hierboven aangegeven wordt het 'beoogd publiek' van het loket stapsgewijs verbreed door de dienstverlening uit te breiden. Ook het uitbreiden van de samenwerking (mogelijk met bijvoorbeeld de werkcentra van het UWV, zie ook hieronder onder 'samenwerking') zal zorgen voor een verbreding van de dienstverlening.

## 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):

Deze aanvraag voor de Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek PO is een sectorspecifieke aanvraag voor de sector PO. In hetzelfde geografische gebied is ook een onderwijsregio VO gevormd. Voor één PO/VO-bestuur en twee lerarenopleidingen geldt dat zij aangesloten zijn bij zowel de Onderwijsregio PO als VO. Ook in de 'bemensing' zit overlap tussen beide regio's (programmamanager, één van de programmaleiders en de programmaondersteuner zetten zich in voor beide regio's) en de beide loketten hebben contact met elkaar en trekken gezamenlijk op in bijvoorbeeld het contact met UWV. De lijnen tussen de Onderwijsregio PO en de Onderwijsregio VO zijn dus kort en er wordt uitgekeken naar kansen voor samenwerking.

Behalve samenwerking met de onderwijsregio VO in hetzelfde geografische gebied, vindt er geregeld afstemming plaats met (programmamanagers van) andere onderwijsregio's. Zo stemmen de programmamanagers van de onderwijsregio's in Zuid-Holland (al dan niet gefaciliteerd door de RE) met elkaar af. Dit heeft in het verleden geleid tot bijvoorbeeld afstemming over opleidingsscholen die in meerdere onderwijsregio's in Zuid-Holland actief zijn en bijvoorbeeld tot afstemming over de verkenning naar de bovenregionale kennisinfrastructuur i.s.m. de Educatieve Alliantie Zuid-Holland die door een aantal onderwijsregio's is opgenomen in de 'plusregeling'.

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

De samenwerking met omliggende/overlappende onderwijsregio's zal zich verder ontwikkelen naarmate de regio's meer op stoom komen. Mocht er in de toekomst intensiever samengewerkt gaan worden met partners buiten het onderwijs (gemeenten, (werkcentra van het) UWV, etc.) dan ligt het voor de hand dat de onderwijsregio's PO en VO in LDB hier gezamenlijk in optrekken.

