

Activiteitenplan

Onderwijsregio Rond Bommel en Dommel

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029

(voorheen Noord-Brabant Noord/Bommelerwaard)



Inhoud

Inhoud	2
Vooraf	3
Inleiding	3
Regionale kenmerken	3
Analyse	5
Kwantitatief	5
Kwalitief	9
Continuïteit	10
Ambities en kenmerkende vraagstukken	11
Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026)	11
Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026-2029)	13
Activiteitenplanning	14
1.Werven	14
2.Matchen	15
3.Opleiden	17
4.Begeleiden	18
5.Professionaliseren	20
6.Samen Opleiden	21
7.Ontwikkelingsgerichte peerreview	23
8. Regionale loketfunctie	24
Gedetailleerde activiteitenplanning 2026	26
Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2026)-2027-2029	31
Activiteitenplanning in tijd en samenhang	36
Verwijzingen conform format DUS-I	37
Samen opleiden	37
Ontwikkelingsgerichte peerreview	37
Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel	37
Regionale loketfunctie	37
Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel	38
Samenwerking	39



Vooraf

Inleiding

Dit activiteitenplan beschrijft de activiteiten die binnen de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel zullen plaatsvinden in de periode van 1 januari 2026 t/m 31 december 2029 in het kader van wijziging van de regeling "Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's" in verband met het toevoegen van een aanvraagronde voor de kalenderjaren 2026 tot en met 2029.

In de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel werken schoolbesturen en lerarenopleidingen en in voorkomende gevallen de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

In dit plan zijn opgenomen uitwerkingen van:

- Activiteiten ter voortzetting van de activiteiten uit de eerdere subsidieperiode 2025, gedetailleerd uitgewerkt;
- Activiteiten gedurende het kalenderjaar 2026 gedetailleerd uitgewerkt;
- Voortzetting van de in 2026 gestarte activiteiten verder op hoofdlijnen uitgewerkt;
- Activiteiten gedurende de jaren 2027, 2028 en 2029 op hoofdlijnen uitgewerkt.

Regionale kenmerken

De regio kenmerkt zich door een grote diversiteit. De totale regio beslaat platteland en stedelijk gebied, van dorpscholen tot scholen in steden met de stedelijke problematiek.

Diversiteit is eveneens terug te vinden bij de deelnemende besturen; van zogenoemde éénpitters tot grote schoolbesturen, van basisscholen tot scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Beide vormen van diversiteit maken dat de regio de voorliggende vraagstukken vanuit een veelheid van hoeken kan en moet benaderen. Hetgeen de aard van de benodigde oplossingen kenmerkt door praktijkgerichtheid. Dit bepaalt in alle gevallen de denkrichting ten aanzien van activiteiten en besluiten binnen de onderwijsregio.

Deelnemende besturen

De volgende besturen sluiten aan bij de onderwijsregio met de door hen aangewezen in de regio gelegen vestigingen:

- Stichting Sint Albertus
- Stichting Algemeen Toegankelijk Onderwijs 's-Hertogenbosch e.o.
- Stichting RK/PC Onderwijs Bommelerwaard
- Cadans Primair, stichting voor katholiek en interconfessioneel primair onderwijs
- Stichting Filios Scholengroep
- Stichting Gabriël
- Stichting Hub Noord-Brabant
- Stichting Kentalis onderwijs
- Stichting Magnolia
- Stichting Oosterwijs
- Stichting Pallas
- Stichting SAAM-scholen



- Stichting Scala
- Stichting Saltho-onderwijs
- Stichting Signum
- Stichting onderwijs op Islamitische grondslag.in Midden & Oost-Nederland (SIMON)
- Stichting Katholiek Onderwijs Breukelen
- Stichting Samenwerkend Katholiek Openbaar Primair Onderwijs Schijndel
- Stichting Regulier Openbaar onderwijs Maas & Meierij
- Stichting Talentis voor Katholiek, PC en Algemeen Bijzonder primair Onderwijs
- Stichting De Vlinder
- Stichting Zuiderbos

Deelnemende opleidingen

De volgende opleidingen sluiten aan bij de onderwijsregio:

- Hogeschool Fontys
- Hogeschool Arnhem en Nijmegen
- Hogeschool Leiden/begeleiding Vrije Scholen

Gemeenten

De onderwijsregio omvat de volgende gemeenten:

- Bernheerze
- Boxtel
- 's-Hertogenbosch
- Heusden
- Maasdriel
- Maashorst
- Meijerijstad
- Oisterwijk
- Oss
- Sint-Michielsgestel
- Vught
- Zaltbommel



Analyse

In deze analyse beschrijven we de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen in de arbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel.

Ter voorbereiding van deze analyse is een tweetal documenten geraadpleegd:

- Rapportage basisarbeidsmarktanalyse onderwijsregio's > Rond Bommel en Dommel (Realisatie-eenheid)
- Arbeidsmarkttramingen onderwijsregio's primair onderwijs 2024 > landsdeel Zuid-Nederland (Centerdata)

In de voorbereiding kwamen meteen de verschillen naar voren in genoemde documenten ten opzichte van de feitelijke situatie binnen de onderwijsregio met betrekking tot de aan de regio deelnemende besturen, instellingen en vestigingen. Hieronder zijn de verschillen geschetst, waarbij de cijfers in de kolom 'onderwijsregio' de feitelijke situatie in 2025 is weergegeven. Om de vergelijking zuiver te houden zijn zoveel mogelijk cijfers van 2023 gebruikt in onderstaand overzicht, omdat in de rapportage van de Realisatie-eenheid gegevens van dat jaar als basis zijn gebruikt.

Basisgegevens	Realisatie-eenheid	Centerdata	Onderwijsregio
Aantal besturen	30	onvermeld	19
Aantal instellingen	189	onvermeld	125
Aantal vestigingen	236	onvermeld	130
Aantal leerlingen	47760	onvermeld	32845
Aantal formatieplaatsen OP	3590	3748 (2024)	2048
Aantal formatieplaatsen OOP	1415	onvermeld	634
Aantal personen OP	5020	onvermeld	2840
Aantal personen OOP	2165	onvermeld	918

De aantallen in de rapportage van de Realisatie-eenheid en Centerdata wijken dusdanig af van de feitelijke situatie dat de numerieke gegevens niet bruikbaar bleken. Dat is een gevolg van kennelijke afwijkingen in de voor de rapportages gebruikte samenstelling van de onderwijsregio ten aanzien van besturen, instellingen en vestigingen ten opzichte van de feitelijke situatie.

Wel zijn gegevens van centerdata zoveel mogelijk gebruikt om de procentuele ontwikkelingen op de cijfers van de onderwijsregio zelf toe te passen. En is de input van de Realisatie-eenheid benut voor het kwalitatieve deel van de analyse

Kwantitatief

Leerlingaantallen

Op basis van de gegevens van DUO is de volgende ontwikkeling van het leerlingaantal te schetsen:

Leerlingaantallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
BAO	31697	31554	31788	31479	31279	31354	31356	31159	31020	30957



(V)SO	1907	1853	1854	1977	1947	1917	1887	1857	1827	1797
Totaal	33657	33580	33854	33593	33541	33271	33243	33016	32847	32754

De aantallen in de grijze cellen zijn gebaseerd op een prognose.

Prognose/ ratio

Vanuit het aantal formatieplaatsen ten opzichte van het leerlingaantal van 2024 is voor de komende jaren een ratio onderwijsgevend personeelslid <> leerlingen en onderwijsondersteuner <> leerlingen op te stellen.

Die ratio's zien er afgerond als volgt uit:

BAO: 1 fte onderwijsgevend <> 18 leerlingen

1 fte onderwijsondersteuner <> 81 leerlingen

(V)SO: 1 fte onderwijsgevend <> 5 leerlingen

1 fte onderwijsondersteuner <> 6 leerlingen

Prognoses/percentages

Schoolleiders

Op basis van AVG-bepalingen leveren de overzichten van DUO ten aanzien van het aantal formatieplaatsen schoolleiders geen nadere informatie op, behalve dat elke vestiging in elk geval 1 formatieplaats of minder aan schoolleider heeft. In het document van de Realisatie-eenheid wordt uitgegaan van een jaarlijkse uitstroom van 3% binnen deze functiecategorie. Centerdata heeft geen specifieke gegevens van deze functiecategorie in hun document opgenomen.

OP

Zoals reeds eerder gesteld, geven geen van beide geraadpleegde documenten een (juiste) samenstelling van de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel weer, zodat geprognosticeerde getallen zijn gebaseerd op de percentages, zoals deze zijn te herleiden vanuit het document van Centerdata.

Voor de ontwikkelingen in de functiecategorie OP zijn de vanuit de gegevens van Centerdata gedestilleerde instroom- en uitstroompercentages gebruikt.

OOP

Voor de functiecategorie leveren geen van beide documenten gegevens. Voor deze analyse zijn voor de te verwachten instroom en uitstroom van deze categorie dezelfde percentages gebruikt in de berekeningen als voor de in- en uitstroom OP.

Toegepaste percentages	2025	2026	2027	2028	2029
Geprognosticeerde instroom					
Schoolleiders (Percentage conform Realisatie-eenheid)	0	0	0	0	0
OP en OOP (Percentage conform Centerdata)	5,5	5,4	5,3	5,2	5,1
Geprognosticeerde uitstroom					
Schoolleiders (Percentage conform Realisatie-eenheid)	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
OP en OOP (Percentage conform Centerdata)	5,3	5,1	5,2	4,8	4,9
Geprognosticeerde onvervulde werkgelegenheid					



Percentage conform Centerdata	6,0	6,3	6,5	6,2	6,3
-------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

In de cijfers is de te verwachten uitstroom op basis van pensioneringen van ongeveer 2% tussen 2025 en 2029 meegenomen.

Dit leidt tot een te prognosticeren aantal formatieplaatsen schoolleiders, OP en OOP voor de gehele onderwijsregio.

Onderstaande geprognosticeerde getallen zijn gebaseerd op de percentages, zoals deze zijn te herleiden vanuit het document van Centerdata en dat van de Realisatie-eenheid.

Dat leidt tot de hieronder weergegeven cijfers, afgerond op hele formatieplaatsen.

Analyse	2025	2026	2027	2028	2029
<i>Geprognosticeerde benodigde fte</i>					
Schoolleiders	138	138	138	138	138
OP	1739	1739	1728	1721	1717
OOP	363	358	352	346	341
<i>Geprognosticeerde instroom</i>					
Schoolleiders	0	0	0	0	0
Fte OP	96	93	91	89	87
Fte OOP	20	19	19	18	17
<i>Geprognosticeerde uitstroom</i>					
Schoolleiders	4	4	4	4	4
Fte OP	93	89	90	82	84
Fte OOP	19	18	18	17	17
<i>Geprognosticeerde overschot/tekort</i>					
Schoolleiders	4	8	12	16	20
Fte OP	4	4	1	7	3
Fte OOP	1	1	0	1	1
<i>Geprognosticeerde onvervulde werkgelegenheid</i>					
Schoolleiders	8	9	9	9	9
Fte OP	105	110	112	107	108
Fte OOP	22	23	23	22	21
<i>Geprognosticeerd benodigd te vervullen aantal fte</i>					
Schoolleiders	12	17	21	25	29
OP	101	106	110	100	105



	OOP	21	22	22	20	21
<i>Geprognostiseerd benodigd aantal personen</i>						
Gemiddelde fte per persoon	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Schoolleiders	17	24	30	35	41	
Personen OP	145	151	158	143	150	
Personen OOP	30	31	32	29	30	

Vanuit de te verwachten instroom en uitstroom is een overschot/tekort van personeel gegenereerd in formatieplaatsen. Voor Rond Bommel en Dommel is, zoals ook in het verleden, de instroom ietwat hoger dan de uitstroom binnen de functiecategorieën OP en OOP. Hetgeen maakt dat er ten aanzien van de inzetbare reguliere formatie vooralsnog geen tekorten lijken te ontstaan. Echter ... vanuit de cijfers van centerdata is desalniettemin een tekort vast te stellen aan onvervulde werkgelegenheid. Aangezien dit geen reguliere formatie betreft, kan de conclusie getrokken worden dat het hier een incidentele inzet betreft van personeel. Afgaand op de jaarlijkse percentages vanuit de cijfers van centerdata komt dit neer op een percentage onvervulde werkgelegenheid van tussen de 6,0 en 6,5 procent. Hetgeen ongeveer overeenkomt met het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in de onderwijsregio.

Concluderend kan gesteld worden dat het personeelstekort binnen de onderwijsregio wat betreft onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel in grote lijnen voorkomt bij de vervanging van personeelsleden bij ziekte. Het betreft gemiddeld per jaar 138 formatieplaatsen. De gemiddelde omvang van arbeidsovereenkomsten in de regio is 0,7, zodat ongeveer 197 personeelsleden nodig zijn om de onvervulde werkgelegenheid in te vullen.

Realiteit

Bovenstaande cijfers zouden tot enige geruststelling kunnen leiden (met uitzondering van de in te vullen ziektevervanging). Het gaat hier echter om prognoses die nog wel bewaarheid moeten worden in de komende jaren. En dat betekent dat er kwantitatief voor de onderwijsregio drie uitdagingen liggen om de prognoses waar te maken:

- Realiseren van een instroom van personeel voor de komende vijf jaar van gemiddeld 4 formatieplaatsen schoolleiders per jaar, 92 formatieplaatsen per jaar aan onderwijsgevend en 19 formatieplaatsen aan onderwijsondersteunend personeel.
- Beperken van een uitstroom van personeel voor de komende vijf jaar van gemiddeld 4 formatieplaatsen aan schoolleiders, 88 formatieplaatsen per jaar aan onderwijsgevend en 18 formatieplaatsen gemiddeld per jaar aan onderwijsondersteunend personeel.
- Zorgdragen van een instroom van gemiddeld 21 formatieplaatsen per jaar gemiddeld aan schoolleiders, 108 formatieplaatsen gemiddeld aan onderwijsgevend en 22 formatieplaatsen gemiddeld per jaar aan onderwijsondersteunend personeel ter invulling van onvervulde werkgelegenheid.



Kwalitief

Voor deze kwalitatieve analyse is voornamelijk gebruik gemaakt van de rapportage basisarbeidsmarktanalyse van de Realisatie-eenheid voor inhoudelijke informatie.

Functionies

Hoewel de aandacht zich vooral richt op de opvallende leraarplekken, is het aantal doelgroepen groter dan alleen de OPfunctionies. De vacatures voor schoolleiders blijken steeds moeilijker te vervullen en dat geldt zeker ook in groeiende mate voor de specifieke functionies in het (voortgezet) speciaal onderwijs, zoals o.a. gedragswetenschappers, specifieke zorg- en begeleidingsmedewerkers.

De procentuele functieverdeling in de onderwijsregio is 67% leraarfunctionies, 29% OOP-functionies en 4% directiefuncties.

Potentieel

Er zijn potentieel werkzoekenden binnen de onderwijsregio die nu elders werken, maar een baan in het onderwijs (zouden kunnen) ambiëren. Opvallend is dat procentueel het grootste potentieel in deze groep in de leeftijdscategorie 55 tot en met 64 jaar zit. Kijkend naar het gehele potentieel aan werkzoekenden dan zijn de grootste leeftijdsgroepen die van 35 tot en met 44 en eveneens 55 tot en met 64-jarigen.

Duur dienstverband

Een van de speerpunten binnen de strijd tegen het personeelstekort is het behoud van personeel. Kijkend naar de cijfers uit 2023 dan ziet de verdeling met betrekking tot de duur van arbeidsovereenkomsten er als volgt uit:

- korter dan 1 jaar > 13,4%
- 1 jaar > 11,6%
- 2 t/m 4 jaar > 25,6%
- 5 t/m 9 jaar > 24,1%
- 10 t/m 19 jaar > 17,2%
- 20 jaar en langer > 8,1%

Met name het feit dat maar liefst 25% van personeelsleden na een jaar of korter besluiten het bestuur waar men werkzaam was verlaat, baart zorgen. Mogelijk dat dit percentage mede wordt veroorzaakt door vertrek bij beëindiging ziektevervangingen. Desalniettemin is het zeker een aandachtspunt.

Dat geldt ook voor het vertrek van 50% van personeelsleden binnen vier jaar na het begin van de arbeidsovereenkomst.

Aantrekkelijkheid

Voor Rond Bommel en Dommel zijn de volgende kenmerken van een baan voor personeelsleden belangrijk:

- Interessant werk
- Professionaliseringsmogelijkheden
- De leiderschapstijl van leidinggevend
- Salaris



- Werkzekerheid
- Zelf werktijden bepalen
- Reistijd
- Mogelijkheid in deeltijd te werken

In tevredenheid scoren die kenmerken binnen de onderwijsregio in 2022 als volgt onder het zittend personeel:

- Interessant werk > 100%
- Professionaliseringsmogelijkheden > 100%
- De leiderschapsstijl van leidinggevendenden > 81%
- Salaris > 83%
- Werkzekerheid > 50%
- Zelf werktijden bepalen > 23%
- Reistijd > 100%
- Mogelijkheid in deeltijd te werken > 100%

Het lage percentage aan werkzekerheid stemt overeen met het hoge percentage vertrekkers binnen een jaar of eerder na het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

Ziekteverzuim

Op basis van gegevens vanuit DUO zijn de volgende cijfers opgenomen in de rapportage van de Realisatie-eenheid. In de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel is het ziekteverzuimpercentage (2023) 6,7% tegenover een landelijk percentage van 6,3%.

De ontwikkeling van dit percentage de afgelopen jaren is als volgt geweest (de landelijke percentages staan tussen haakjes):

- 2019 > 5,3% (5,8%)
- 2020 > 5,5% (5,9%)
- 2021 > 5,8% (6,0%)
- 2022 > 6,9% (6,8%)
- 2023 > 6,7% (6,3%)

Er is dus sprake van een stijging van het ziekteverzuimpercentage, waarbij dit langzaam maar zeker uitstijgt boven het landelijke percentage.

Continuïteit

Jaarlijks zal binnen de onderwijsregio een arbeidsmarktanalyse worden uitgevoerd, zoals hierboven beschreven. De resultaten van die jaarlijkse analyse zullen worden gerapporteerd aan de aan de onderwijsregio deelnemende besturen en opleidingen.



Ambities en kenmerkende vraagstukken

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026)

De volgende vraagstukken binnen de onderwijsregio dienen van een adequate oplossing voorzien te worden in de komende vier jaar. Het betreft in elk geval de hieronder beschreven onderwerpen

Toekomstbestendige strategie

De eerdergenoemde documenten van Centerdata en de Realisatie-eenheid benadrukken nog eens het belang van een toekomstbestendige strategische personeelsplanning voor de onderwijsregio.

Ambitie

Realiseren van een betrouwbare strategische personeelsplanning op basis van de juiste cijfers betreffende de onderwijsregio

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:

- 1.1. Ontwikkelen regionaal instrument Strategische Personeelsplanning
- 1.4. Inzetten regionaal instrument Strategische Personeelsplanning

Werving OP

Het huidige en toekomstige personeelstekort binnen de functie groep OP is afdoende aan te tonen vanuit de eerdere analyse.

Ambitie

Werving van personeelsleden zo inrichten en uitvoeren dat er sprake is van een 100% vervulling van de ontstane vacatures in de reguliere formatie en tenminste 75% vervulling voor de vacatures in vervangingsituaties.

Deze werving in grote mate richten op de zij-instromers vanuit de potentieel-cijfers uit de analyse.

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:

- 1.2. Ontwikkelen intensieve strategie werving zij-instromers
- 1.5. Inzetten strategie werving zij-instromers
- 2.3. Organiseren regionale banenmarkt
- 1.7. Organiseren regionale kennismakingsdagen op (V)SO-scholen
- 8.1. Uitbouw platform 'Primair voor Jou'
- 8.2. Werving VO en MBO

Werving onderwijsondersteuners

In het basisonderwijs groeit de groep onderwijsondersteuners. In het (voortgezet) speciaal onderwijs ontstaat een groeiende behoefte aan de invulling van vacatures met specifieke kennis, competenties en expertises.



Ambitie

Werving van personeelsleden zo inrichten en uitvoeren dat er sprake is van een 100% vervulling van de ontstane vacatures in de reguliere formatie en tenminste 75% vervulling voor de vacatures in vervangingsituaties.

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:

- 1.7. Organiseren regionale kennismakingsdagen op (V)SO-scholen
- 2.3. Organiseren regionale banenmarkt
- 3.4. Inrichten doelgroepgerichte opleiding OOP
- 8.3. Inrichting ten behoeve van specifieke doelgroepen

Werving schoolleiders

De omvang van het aantal vacatures in de functie van schoolleider is groeiende. De invulling ervan verloopt steeds moeizamer.

Ambitie

Werving van personeelsleden zo inrichten en uitvoeren dat er sprake is van een 100% vervulling van de ontstane vacatures in de reguliere formatie en tenminste 75% vervulling voor de vacatures in vervangingsituaties.

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:

- 1.3. Ontwikkelen strategie werving schoolleiders.
- 1.6. Inzetten strategie werving schoolleiders
- 5.2. Inrichten Ontwikkelingsprogramma schoolleiders
- 2.3. Organiseren regionale banenmarkt
- 5.3. Inrichting kweekvijver schoolleiders
- 8.3. Inrichting ten behoeve van specifieke doelgroepen

Behoud personeel

Het aantal vertrekkende personeelsleden binnen een jaar na het aangaan van hun arbeidsovereenkomst is schokkend groot te noemen. En het is daarmee een van de grootste oorzaken van het huidige en nog te ontstane tekort.

Daarnaast is het percentage van vertrek van personeelsleden binnen 5 jaar na het aangaan van de arbeidsovereenkomst net zo groot.

Ambitie

Ervoor zorgdragen dat het percentage personeelsleden dat vertrekt binnen 1 jaar na het aangaan van de arbeidsovereenkomst terugbrengen tot maximaal 20 procent van de startende personeelsleden.
Hetzelfde geldt voor het percentage personeelsleden dat vertrekt binnen 5 jaar na het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:



- 2.1. Ontwikkelen matchingsmethodiek
- 2.2. Inrichten matchingsloket
- 2.3. Organiseren regionale banenmarkt
- 2.5. Ontwikkelen methodieken ter voorkoming van uitstroom
- 4.1. Inrichten begeleidingseenheid
- 4.2. Realiseren inductieprogramma's starters
- 5.2. Inrichten Ontwikkelingsprogramma schoolleiders
- 4.5. Ontwikkeling begeleidingsprogramma duurzame inzetbaarheid
- 5.1. Ontwikkeling onboardingsprogramma's
- 5.2. Implementatie onboardingsprogramma's
- 8.3. Inrichting ten behoeve van specifieke doelgroepen

Werktevredenheid bevorderen en behouden

Op basis van de werktevredenheidscijfers uit de analyse is het zaak de specifieke elementen van de werktevredenheid procentueel zo hoog mogelijk te houden binnen de bestaande wet- en regelgeving. Dat geldt met name voor de leiderschapstijl van schoolleiders en het tegemoetkomen aan wensen ten aanzien van de inzetbaarheid van personeelsleden.

Ambitie

Het werktevredenheidspercentage ten aanzien van de toegepaste leiderschapstijl brengen naar 90%. En het werktevredenheidspercentage ten aanzien van de werktijd te brengen naar 50% binnen de rechtspositionele en organisatorische mogelijkheden.

De volgende activiteiten in dit activiteitenplan zijn aan deze ambitie gekoppeld:

- 3.1. Verder inrichten regionale onderwijsacademie
- 3.3. Inrichten doelgroepgerichte opleiding (V)SO
- 3.4. Inrichten doelgroepgerichte opleiding OOP
- 4.3. Inrichten ontwikkelingsprogramma schoolleiders

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026-2029)

Op basis van een evaluatie per ambitie ten aanzien van de graad van bereikte resultaten zal elke hierboven genoemde ambitie op basis van de evaluatiegegevens jaarlijks worden aangepast in januari van het desbetreffende kalenderjaar.



Activiteitenplanning

1. Werven

2026

1.1. Ontwikkelen regionaal instrument Strategische Personeelsplanning

In 2025 is een start gemaakt met de ontwikkeling van een regionaal instrument voor strategische personeelsplanning. Binnen de onderwijsregio is een heel scala aan ingezette ontwikkelingen op dit gebied te constateren. Van besturen die ad hoc reageren op ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt en hun eigen personeelsbestand tot besturen die een eerste aanzet op punten van strategische personeelsplanning hebben vormgegeven. Regionaal inzicht in personele ontwikkelingen is nog niet voorhanden. In 2025 heeft een eerste inventarisatie plaatsgevonden en zijn de huidige beschikbare kennis en systematieken samengebracht. Ook is een eerste schets gemaakt van een mogelijke regionale wijze van inzicht verkrijgen op de regionale personele ontwikkelingen en het in te zetten instrumentarium daarop. Deze werkzaamheden worden in 2026 voortgezet.

De projectgroep 'Werven/Matchen' heeft de opdracht een instrument te ontwikkelen waarin de regionale strategische personeelsplanning mogelijk wordt gemaakt voor basis- en (voortgezet) speciaal onderwijs minimaal aan de hand van ontwikkelingen in leeftijd, deeltijdfactoren, (benodigde) functies, (benodigde) rollen, instroom en uitstroom. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de specifieke functies en rollen in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Een eerste toepassing van het instrument zal worden getest in het late voorjaar van 2026 ter voorbereiding op het schooljaar 2026-2027 waarna een evaluatie zal plaatsvinden in de late zomer van 2026 ter vervolmaking van het instrument.

De opleidingen zullen betrokken worden bij de inventarisatie naar vraag en aanbod onderwijspersoneel.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

1.2. Ontwikkelen intensieve strategie werving zij-instromers

De onderwijsregio gaat inzetten op een intensievere werving van zij-instromers, waar in dit verband ook de huidige thuiszitters met onderwijsbevoegdheid meegenomen worden in de doelgroep. Ook de werving binnen de regionale zorg ten behoeve van zij-instromers voor het (V)SO zal onderdeel uitmaken van de te ontwikkelen strategie.

Binnen de onderwijsregio zal in 2026 een strategie beschreven worden die is gericht op het binnenhalen van zij-instromers en het heractiveren van de inzet van de eerdergenoemde thuiszitters.

De opleidingen zullen meedenken over haalbaarheid van trajecten en op tijd inspelen op ontwikkelingen wanneer nodig. Ook kan zo een mismatch tussen zij-instromers en opleidingstrajecten worden voorkomen.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

1.3. Ontwikkelen strategie werving schoolleiders



Naast een tekort aan onderwijsgevend personeel dreigt in de komende jaren ook een tekort aan schoolleiders te ontstaan. Binnen de onderwijsregio zal in 2026 een strategie beschreven worden die gericht is op de werving van potentiële schoolleiders binnen de aan de onderwijsregio deelnemende besturen en opleidingen personeelsleden, binnen onderwijsinstellingen die niet aan de onderwijsregio deelnemen en binnen bij het onderwijspassende onderdelen van het regionale bedrijfsleven.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

2027-2029

1.4. Inzetten regionaal instrument Strategische Personeelsplanning

Het in 2025 en 2026 ontwikkelde instrument wordt binnen de onderwijsregio geïmplementeerd en ingezet ter inventarisatie van eventuele te ontstane probleemgebieden in de personeelsbezetting en ter formulering van mogelijke oplossingen daarop.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

1.5. Inzetten strategie werving zij-instromers

De in 2026 ontwikkelde strategie voor de werving van zij-instromers zal gemonitord worden ingezet. De monitoring richt zich op doelgroepen, resultaten, evaluatie en bijstelling van de strategie.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

1.6. Inzetten strategie werving schoolleiders

De in 2026 ontwikkelde strategie voor de werving schoolleiders zal gemonitord worden ingezet. De monitoring richt zich op doelgroepen, resultaten, evaluatie en bijstelling van de strategie.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

1.7 Organiseren regionale kennismakingsdagen op (V)SO-scholen

In samenwerking met 'Primair voor Jou' worden kennismakingsdagen op (V)SO-scholen georganiseerd voor o.a. de doelgroepen:

- Hogeschoolstudenten lerarenopleidingen
- Personeelsleden regulier primair onderwijs
- Potentiële zij-instromers met specifieke competenties/expertise voor het (V)SO
- Potentiële (zorg)personeelsleden met specifieke competenties/expertise voor het (V)SO

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/Matchen

2.Matchen

2026

2.1. Ontwikkelen matchingsmethodiek

Voor besturen in de onderwijsregio is in 2025 een start gemaakt met de ontwikkeling van een matchingsmethodiek ontwikkeld, gericht op de bij de besturen werkzame personeelsleden.



Deze methodiek is gericht op het voorkomen van uitval en vertrek door middel van een zo optimaal mogelijke inzet op scholen op basis van persoonlijke eigenschappen, passende social skills, pedagogisch-didactische competenties, mogelijke leervragen, arbeidsethos, desbetreffende onderwijsconcepten en bestuurs-/schoolcultuur. Voor het (V)SO komen daar nog de erkenning van specifieke rollen, functies, competenties en expertises bij. Dit alles om te komen tot de juiste persoon op de juiste plek door middel van de van een matchingsmethodiek, waardoor mogelijke uitval en vertrek voorkomen wordt. Mocht matching op een andere werkplek de uitkomst van de gebruikte methodiek zijn, dan wordt daartoe een matchingsloket gekoppeld aan het eerdergenoemde onderwijsloket. Onderdeel van de methodiek is een goede positionering van de intake door de opleidingen in samenwerking met de deelnemende besturen ten einde een persoonlijk passend, geïntegreerd traject te kunnen aanbieden.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/ Matchen

2.2. Inrichten matchingsloket

Door de complexiteit van matchingsvraagstukken binnen de onderwijsregio is de in 2025 ingezette ontwikkeling/inrichting van een matchingsloket nu gericht op realisatie in 2026. Dit regionale loket richt zich o.a. op:

- Herplaatsing van personeelsleden op een voor hen passende werkplek.
- Signaleren en actualiseren van het aanbod in functies, rollen en specifieke deskundigheid/expertise ten opzichte van de actuele en toekomstige vraag in basis- en (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Realiseren van anticiperende afstemming tussen vraag en aanbod in functies, rollen en opleidingen/professionaliseringsactiviteiten.
- Plaatsing en omscholing van personeelsleden op basis van de (te) ontstane vraag.
- Inventarisering van de aanwezige expertises binnen de besturen/scholen in de regio.

Het uiteindelijke matchingsloket wordt waar mogelijk gekoppeld aan en/of onderdeel van het onderwijsloket.

Uitvoering activiteit: projectgroep Werven/Matchen

2.3. Organiseren regionale banenmarkt

Vanuit de optiek behoud van zittend personeel en werving van nieuw personeel binnen de onderwijsregio wordt jaarlijks een banenmarkt georganiseerd voor de besturen van de onderwijsregio. Voor deze banenmarkt wordt een draaiboek opgesteld, inclusief de verwachte inzet vanuit de gezamenlijke besturen ten behoeve van de banenmarkt. Vervolgens wordt de banenmarkt georganiseerd, geëvalueerd en wordt zonodig het draaiboek voor de daaropvolgende jaren aangepast.

De promotie van de banenmarkt vindt o.a. plaats via het onderwijsloket 'Primair voor Jou'.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/ Matchen

2027-2029

2.4. Voortzetting matchingsloket



Het in 2026 ingerichte matchingsloket wordt voortgezet na evaluatie en indien nodig bijstelling van werkwijze en methodieken.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/ Matchen

2.5. Ontwikkelen methodieken ter voorkoming van uitstroom

Uit de ervaringen binnen het matchingsloket worden de redenen van uitstroom op scholen geïnventariseerd en wordt per oorzaak van uitstroom ten behoeve van de schoolbesturen een methodiek beschreven die optimaal inzet op het voorkomen van uitstroom ten gevolge van die specifieke oorzaak.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Werven/ Matchen

3. Opleiden

Daar waar de ontwikkeling van het NAPL-programma aanpassing van de wijze van uitvoering van de activiteiten noodzakelijk maakt gedurende de looptijd van de subsidie, zal de inhoud van de desbetreffende activiteit in heroverweging worden genomen en indien nodig worden aangepast.

2026

3.1. Verder inrichten regionale onderwijsacademie

In 2025 is een eerste aanzet gegeven voor een regionale onderwijsacademie voor bij besturen in dienst zijnde personeelsleden op basis van de volgende uitgangspunten:

- Opleidingsinhoud realiseren gebaseerd op bestaande leervragen vanuit besturen en scholen.
- Organiseren van collectieve regionale leermomenten.
- Realiseren van doelgerichte vraaggestuurde loopbaanroutes, waaronder doorstroomtrajecten.
- Inrichten van herstelscholingen voor personeelsleden die op basis van terugvallend functioneren dreigen uit te vallen.
- Inrichten van persoons- en situatiegerichte e-learning en workshops gericht op duurzame inzetbaarheid.
- Ontwikkelen programma's ter ontwikkeling van talenten en expertises.

Een en ander moet leiden tot het sterk verbeteren van de opleidingsmogelijkheden binnen de regio.

Na de eerste aanzet wordt in 2026 het aanbod van de regionale onderwijsacademie verder uitgebouwd op basis van de hiervoor geformuleerde uitgangspunten.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

3.2. Opleidingspakket initiële opleidingen

De realisatie van de binnen de regio levende wens om in samenwerking met de initiële opleidingen te komen tot een kaderstellend pakket/programma teneinde te komen tot een persoonsgerichte gedifferentieerde werving, opleiding en begeleiding van studenten binnen de onderwijsregio is in 2025 opgestart en wordt in 2026 afgerond. Door middel van een gestructureerd en structureel overleg in een daartoe ingerichte projectgroep/werkgroep komt dit pakket/programma tot stand en wordt dit gekoppeld



aan de huidige activiteiten van Samen Opleiden waaronder o.a. de activiteiten in het kader van begeleiden en professionaliseren van startende leraren.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

3.3. Inrichten doelgroepgerichte opleiding (V)SO

Binnen de onderwijsregio is specialistisch onderwijsgevend personeel voor het (V)SO meer en meer nodig. Om te anticiperen op eventuele toekomstige tekorten binnen die specialismen wordt een opleidingsrichting ingericht, specifiek gericht op de benodigde expertises. Dit wordt gerealiseerd door samen met de lerarenopleidingen te komen tot opleidingsroutes specifiek gericht op het (V)SO met stages, modules of minors o.a. over TOS, doofheid, blindheid en CMB.

Binnen deze opleidingsmogelijkheid worden door de opleidingen specifieke opleidingsroutes voor zij-instromers vanuit de zorg ingericht.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

3.4. Inrichten doelgroepgerichte opleiding OOP

Op veel plekken ontbreekt het op dit moment aan mogelijkheden voor onderwijsondersteunend personeel opgeleid te worden tot onderwijsgevend personeel. Dit zit hem deels in algemene opleidingsmogelijkheden, maar ook in het ontbreken van persoonlijk gerichte opleidingsroutes en mogelijke stagetijd en -plekken.

Binnen de onderwijsregio wordt hiervoor een doelgroepgerichte opleiding gerealiseerd met persoonsgerichte opleidingsroutes.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

2027-2029

3.5. Voortzetting onderwijsacademie

De onderwijsacademie wordt structureel ingezet en verder uitgebouwd naar behoefte vanuit doelgroepen en schoolbesturen. Geleidelijk aan zal meer en meer een koppeling plaatsvinden tussen professionaliseringsactiviteiten bij besturen en het aanbod van de onderwijsacademie.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

3.6. Start doelgroepgerichte opleiding (V)SO

De in 2026 ingerichte doelgroepgerichte opleiding (V)SO wordt gestart door het opleiden van de eerste studenten.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren + Opleidingen

3.7. Start opleidingsroutes OOP naar OP

De in 2026 ingerichte doelgroepgerichte opleiding OOP naar OP wordt gestart door het aanbieden en realiseren van opleidingsroutes voor onderwijsondersteunende personeelsleden in de richting van onderwijsgevende bevoegdheden.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren + Opleidingen

4. Begeleiden

2026



4.1. Inrichten begeleidingseenheid

Binnen de onderwijsregio wordt een collectieve coachings- en begeleidingseenheid samengesteld waarbinnen specifieke expertises aanwezig zijn ten aanzien van geschiktheid voor taken en rollen, realiseren van duurzame inzetbaarheid, uitvoeren van generatiegericht management en de preventie van uitval door ziekte en/of individuele omstandigheden. Kernpunt hierbij is het begeleiden van personeelsleden door middel van een individueel gerichte aanpak. Uiteraard richt de eenheid zich binnen coaching en begeleiding op de specifieke vormen en aandachtspunten die ter begeleiding van de verschillende generaties tot het gewenste resultaat leiden.

De specifieke kennis van de coachings- en begeleidingseenheid wordt op basis van ervaringen van die eenheid uitgewisseld met de deelnemende besturen en opleidingen. De in 2025 ingezette inrichting van deze begeleidingseenheid wordt in 2026 voortgezet.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden

4.2. Realiseren inductieprogramma's starters

Voor startende personeelsleden, die nieuw in het beroep zijn, wordt een inductiefase gerealiseerd die onder andere bestaat uit de onder 5.1 genoemde onboardingsprogramma's. In 2025 is een begin gemaakt met deze activiteit. De ontwikkeling van de inductieprogramma's wordt in 2026 verder voortgezet, waarbij ook specifieke aandacht wordt besteed aan de specifieke inductietrajecten binnen het (V)SO. Als onderdeel van deze inductiefase wordt een opleidingsprogramma voor starterscoaches en opleidingscoaches, voortvloeiend uit Samen Opleiden, ingericht, leidend tot de inzet van deze coaches.

Daarnaast worden de verdere reeds ontwikkelde instrumenten voor de inductiefase in het kader van het POS-project verder ontwikkeld en ingezet binnen de onderwijsregio. Dit om te komen tot een compleet toegerust inductieprogramma voor startende personeelsleden, dat mede uitgevoerd wordt door opleidingsteams ten behoeve van startende leraren.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden

4.3. Leernetwerk starterscoaches

Een leernetwerk van starterscoaches wordt ingericht teneinde de kwaliteit van de coaching te verhogen. Dit geschiedt op basis van uitwisseling van ervaringen, kennis en expertises.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden

4.4. Ontwikkeling begeleidingsprogramma duurzame inzetbaarheid

In het kader van behoud van personeel, maar vooral behoud van inzet van personeel wordt een begeleidingsprogramma ingericht gericht op duurzame inzetbaarheid van personeel. Dit begeleidingsprogramma kan door besturen worden ingezet ter behoud van de inzet van hun personeel. Het programma biedt de mogelijkheid tot een persoonsgerichte aanpak en is o.a. gericht op de balans werk-privé, werkdruk, emotionele belasting (met name in het (V)SO) en werkgeluk.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden



2027-2029

4.5. Begeleidingseenheid

De werkzaamheden van de begeleidingseenheid worden verder geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden+ Begeleidingseenheid

4.6. Inductieprogramma starters

Het inductieprogramma wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden+ Begeleidingseenheid

4.7. Begeleidingsprogramma duurzame inzetbaarheid

Het begeleidingsprogramma wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Begeleiden+ Begeleidingseenheid

5. Professionaliseren

2026

5.1. Ontwikkeling onboardingsprogramma's

Voor op een werkplek startende personeelsleden worden onboardingsprogramma's ontwikkeld met als doel hen en de organisatie met elkaar te integreren. Speciale aandacht wordt daarbij besteed aan voldoende toerusting voor de taken, de functie en/of rol van de starter, alsmede de mentale en sociale weerbaarheid binnen die rol/functie. Hierbij geldt als basis de gestelde kwaliteitseisen en de daaraan gekoppelde persoonlijke competenties van het personeelslid.

De ontwikkeling van deze programma's is gestart in 2025 en wordt in 2026 voortgezet.

Aan de eerdergenoemde elementen wordt het creëren van een regionale mogelijkheid tot intervisie van startende leraren toegevoegd.

Ook wordt beschreven op welke wijze de professionalisering plaatsvindt van diegenen die bij de begeleiding van in het beroepstartende leraren betrokken zijn op de scholen en de opleidingen.

De ontwikkelde onboardingsprogramma's worden uiteraard ter uitvoering gedeeld met de deelnemende besturen en opleidingen.

Een en ander geschiedt in samenwerking met de opleidingen op basis van een te ontwikkelen visie en begeleidingssystematiek en een mogelijk aanbod van kortcyclische, on the job, loopbaancoaching.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

5.2. Inrichten Ontwikkelingsprogramma schoolleiders

De gestelde eisen aan schoolleiders op het gebied van onderwijsinhoud, personeelsmanagement, organisatie, communicatie en omgeving wijzigen zich door interne en externe omstandigheden voortdurend. Het is voor elke schoolleider zaak de



eigen competenties en expertises op toepasbaar niveau te houden. Hiervoor is in 2025 een start gemaakt met het inrichten van een ontwikkelingsprogramma op basis van de specifieke eisen binnen de situatie van de school en de schoolleider, gekoppeld aan de persoonlijke kenmerken, competenties en expertises van de desbetreffende schoolleider. Deze ontwikkeling wordt in 2026 voortgezet.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

5.3. Inrichting kweekvijver schoolleiders

Naar aanleiding van een steeds grotere behoefte aan schoolleiders wordt een kweekvijver voor schoolleiders binnen de onderwijsregio en deelnemende besturen ingericht. Deze kweekvijver, tevens gericht op het opleiden van leidinggevenden van buiten het onderwijs, voorziet in een persoonsgerichte opleiding van toekomstige schoolleiders en is gekoppeld aan activiteit 1.3. Ontwikkelen strategie werving schoolleiders.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

2027-2029

5.4. Implementatie onboardingsprogramma's

De onboardingsprogramma's worden uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

5.5. Ontwikkelingsprogramma schoolleiders

Het ontwikkelingsprogramma schoolleiders wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

5.6. Kweekvijver schoolleiders

De inrichting van de kweekvijver wordt voortgezet en zo mogelijk is reeds sprake van personen die in de kweekvijver begeleid en opgeleid worden.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6. Samen Opleiden

2026

6.1. Versterken uitwisseling en samenwerking

In 2025 is geconstateerd dat de oorspronkelijke partnerschappen Samen Opleiden afwijken van de grenzen van de onderwijsregio. In dat jaar is een eerste aanzet gegeven te komen tot een samenwerking tussen die partnerschappen in de richting van een Samen Opleiden-aanpak voor de gehele onderwijsregio.

In 2026 zal de uitwisseling tussen de oorspronkelijke partnerschappen verder plaatsvinden en zal de samenwerking in de richting van een onderwijsregionale aanpak verder vorm worden gegeven.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.2. Doorontwikkelen kwaliteitsinstrument



Voor besturen en hun scholen wordt een kwaliteitsinstrumentarium ontwikkeld om systematisch te werken aan de ontwikkeling van de kwaliteit van de opleidingsschool. Het instrument helpt de school bij het in kaart brengen waar de school nu staat en het vaststellen van ontwikkelambities en geeft suggesties voor passende ontwikkelacties. Daarin borgen de opleiders dat aan de eisen van het kwaliteitskader Samen Opleiden wordt voldaan.

Het is de bedoeling dat scholen dit digitale instrument jaarlijks afnemen en op deze manier cyclisch werken aan de ontwikkeling naar een lerende organisatie.

Het kwaliteitsinstrument is:

- gebaseerd op nationale en internationale literatuur. Met een aparte versie voor schoolbesturen;
- stimuleert dialoog met alle bij de opleidingsschool betrokkenen en is tevens bruikbaar voor niet opleidingsscholen;
- gebruiksvriendelijk en laagdrempelig om in te vullen;
- gemakkelijk toegankelijk.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.3. Doorontwikkelen procedure aanvraagdossiers

Gestreefd wordt naar een basiskwaliteit van de opleidingsscholen. Hiervoor wordt een procedure ontwikkeld waarin de kwaliteitscriteria, op basis van het geldende kwaliteitskader, worden vastgelegd waaraan de opleidingsscholen moeten voldoen. Tevens wordt de procedure beschreven op basis waarvan scholen kunnen toetreden tot de cirkel van opleidingsscholen.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.4. Kwaliteitsimpuls ta.v. het werken in leerteams

Het streven is de kwaliteit van Samen Opleiden verder te versterken en te borgen. Op basis van een analyse van de huidige situatie onder direct betrokken actoren worden verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.5. (Door-)ontwikkelen plaatsing studenten/afstudeervacature

De plaatsing van studenten voor stage en/of afstuderen wordt verder geprofessionaliseerd teneinde de succeskans van de plaatsing te vergroten. Hiertoe wordt een procedure beschreven die aansluit bij de optimale kans van slagen van stage en/of afstudeerplek.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.6. Professionaliseringsagenda opstellen op basis van PDCA voor betrokken actoren Samen Opleiden voor schooljaar '26-'27

Om activiteiten horend bij de opleidingsinfrastructuur inzichtelijk te maken wordt een professionaliserings-agenda opgesteld met daarin een PDCA-cyclus als onderdeel van de opleidingsinfrastructuur.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren



6.7. Uitvoering geven aan professionaliseringsactiviteiten

Ter versterking van de samenwerking opleidingen <> werkveld wordt in het kader van Samen Opleiden verdere professionaliseringsactiviteiten georganiseerd. Waar dit van toepassing is, geschiedt dat in samenhang met activiteit 3.1 (Regionale onderwijsacademie). Onderliggend doel van deze professionaliseringsactiviteiten is het creëren en verder uitbouwen van collectief ervaren eigenaarschap en verantwoordelijkheid ten aanzien van de kwaliteit van samen opleiden

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.8. Rolprofielen actoren + professionaliseringsaanpak beschrijven

Meer en meer ontstaat in het kader van een verdere professionalisering van de aanpak de behoefte aan de beschrijving van de rollen van de diverse actoren in het professionaliseringsproces. Binnen de onderwijsregio wordt een rolprofiel per actor beschreven in het kader van Samen Opleiden. Tevens wordt een verdere professionaliseringstraject per rolprofiel beschreven.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.9. Definiëren en realiseren van een professionaliseringsinfrastructuur met een dekkend aanbod voor expertise-ontwikkeling

Ten behoeve van de gehele onderwijsregio wordt in samenwerking met de opleidingen vanuit een gezamenlijk gedragen visie een professionaliseringsstructuur (aanbod) opgezet teneinde de in te zetten kwaliteit op de scholen te verhogen.

- o De infrastructuur kent in elk geval de volgende elementen:
- o inhoud
- o doelgroepen
- o bemensing (expertise uit werkveld/ opleiding, intern/extern onderwijsregio)

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

2027-2029

6.10. Aanvraagprocedure opleidingsscholen

De eerder ontwikkelde procedure wordt uitgevoerd, geëvalueerd en zonodig aangepast.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

6.11. Uitvoering geven aan aanbod binnen de ontwikkelde professionaliseringsinfrastructuur

Kwaliteit in doorgaande lijn van samen opleiden, begeleiden en professionaliseren verder versterken en borgen en het eerder ontwikkelde aanbod implementeren, uitvoeren en zonodig aanpassen.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

7. Ontwikkelingsgerichte peerreview

2026

7.1. Beschrijving organisatie peerreviews

De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peerreview zal uiterlijk november 2027 beschreven worden.



Dit zal mede geschieden op basis van eerdere ervaringen van peerreviews in het kader van Het Partnerschap Opleiden in de School.

Elementen zullen in elk geval zijn:

- o De te bereiken doelen
- o De doelgroep(en)
- o De criteria, zoals gesteld in het laatst opgestelde kwaliteitskader
- o De resultaten
- o De op te leveren producten
- o De te doorlopen fasen
- o De te bereiken succesfactoren
- o De middelen en personele inzet

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

2027-2029

7.2. Voorbereidingsactiviteiten peerreviews

Ter voorbereiding van de peerreviews worden de uit te voeren stappen doorgenomen en wordt een planning gemaakt.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

7.3. Uitvoering peerreviews

De peerreviews worden uitgevoerd conform de voorbereiding en de planning

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

7.4. Rapportages peerreviews

De resultaten van de peerreviews worden opgenomen in rapportages en deze worden met betrokkenen gedeeld.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Opleiden/Professionaliseren

8. Regionale loketfunctie

2026

8.1. Uitbouw platform 'Primair voor Jou'

Het vanuit de eerdere RAP-regio ontwikkelde en in 2025 in de onderwijsregio opgezette digitale platform 'Primair voor Jou' wordt onverminderd voortgezet en uitgebreid naar alle deelnemende besturen binnen de onderwijsregio. Het platform is een product van de besturen die zijn aangesloten bij de onderwijsregio Rond Bommel en Dommel. Het verschaft informatie over opleidingsroutes, geeft de mogelijkheid tot kennismaking met werkgevers binnen de regio, geeft in beeld en woord ervaringen van personeelsleden in het onderwijs weer en toont vacatures binnen de deelnemende besturen.

De projectgroep die zich bezighoudt met de verdere ontwikkeling van het platform 'Primair voor Jou' functioneert ook als denktank voor verdere werving van personeel ten behoeve van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders voor het basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs. Daarbij komt de nadruk te liggen op proactief, expliciet, indringend, doelgroepgericht werven op korte, middellange en langere termijn.



Uitvoering activiteit: Projectgroep Onderwijsloket

8.2. Werving VO en MBO

Om de instroom naar de lerarenopleidingen te vergroten, is in 2025 ingezet op een campagne onder leerlingen VO en studenten MBO ter vergroting van de interesse in het vak van leraar.

Dit gebeurt aan de hand van:

- Verhalen van studenten, oud-leerlingen, rolmodellen en professionals over impact, betekenis en vervulling.
- Overtuigende informatie over rollen, taken, technologie, beloning en ondersteuning.
- Realisatie van positieve ervaringen d.m.v. stages, workshops, meeloopdagen, gastcolleges, communityprogramma's.
- Personeelsleden van besturen en opleidingen in te zetten als ambassadeurs.
- Inzet van de website ikbentoeekomstmaker.nl

Een en ander wordt mede door de opleidingen opgepakt als speerpunt met o.a. extra aandacht voor een goede aansluiting tussen MBO- en HBO-educatieve opleidingen. Binnen de onderwijsregio wordt deze activiteit jaarlijks ingezet in de jaren 2026 t/m 2029.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Onderwijsloket

8.3. Inrichting ten behoeve van specifieke doelgroepen

Gekoppeld aan diverse activiteiten elders genoemd in dit activiteitenplan worden stappen gezet in de richting van specifieke doelgroepen. Hiertoe is in 2025 een aanzet gegeven en dit zal verder worden ontwikkeld in de komende jaren.

Vooralsnog wordt gericht op werving en het verstrekken van informatie aan de volgende specifieke doelgroepen:

- Zij-instromers via de website ikstapinhetonderwijs.nl;
Hier wordt een link gelegd naar
 - activiteit 1.2. Ontwikkelen intensieve strategie werving zij-instromers (Werven)
 - activiteit 1.5. Inzetten strategie werving zij-instromers
- Scholieren/studiekeziers via de website ikbentoeekomstmaker.nl;
Hier wordt een link gelegd naar
 - Activiteit 7.2. Werving VO en MBO
- Professionals die werken in het onderwijs via de website [ik blijf mezelf ontwikkelen.nl](http://ikblijfmezelfontwikkelen.nl).
Hier wordt o.a. een link gelegd naar
 - Activiteit 1.3. Ontwikkelen strategie werving schoolleiders
 - Activiteit 1.6. Inzetten strategie werving schoolleiders

Uitvoering activiteit: Projectgroep Onderwijsloket

8.4. Promotiecampagne regionale banenmarkt

Teneinde de doelgroep zo volledig mogelijk te bereiken zal een eventuele promotiecampagne voor de nog te organiseren regionale banenmarkt (Matchen: activiteit 2.3) jaarlijks ook via het platform 'Primair voor Jou' en/of de deelwebsites plaatsvinden.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Onderwijsloket



2027-2029

8.5. Verdere integratie activiteiten onderwijsregio

- Het te ontwikkelen matchingsloket (Matchen: activiteit 2.4) zal in voorkomende gevallen gekoppeld/geïntegreerd worden met het platform 'Primair voor Jou' of een van de deelwebsites.
- Het aanbod van regionale onderwijsacademie (Opleiden: activiteiten 3.1 en 3.5) zal tevens worden aangeboden via het platform 'Primair voor Jou' en/ of een van de deelwebsites.

Uitvoering activiteit: Projectgroep Onderwijsloket

Gedetailleerde activiteitenplanning 2026

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten en producten
Werven			
1.1. Ontwikkelen regionaal instrument Strategische Personeelsplanning	Regionaal inzicht krijgen op de regionale personele ontwikkelingen en het daarop in te zetten instrumentarium ter anticipatie op mogelijke knelpunten in personele bezetting	01/2026 t/m 05/2026	Regionaal instrument strategische personeelsplanning
1.2. Ontwikkelen intensieve strategie werving zij-instromers	Intensieve werving zij-instromers gericht binnenhalen zij-instromers en heractiveren 'thuiszitters'	01/2026 t/m/ 05/2026	Regionale verhoging aantal zij-instromers
1.3. Ontwikkelen strategie werving schoolleiders	Strategie beschrijven, gericht op de werving van potentiële schoolleiders binnen besturen, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven	01/2026 t/m 08/2026	Vergroten potentie aan schoolleiders ter voorkoming van opvallende arbeidsplaatsen
Matchen			
2.1. Ontwikkelen matchingsmethodiek	Methodiek ontwikkelen gericht op het voorkomen van uitval en vertrek door middel van een zo optimaal mogelijk inzet op scholen op basis van persoonlijke eigenschappen, passende social skills, pedagogisch-didactische competenties, mogelijke leervragen, arbeidsethos,	01/2026 t/m 07/2026	Verkleinen uitval en vertrek door middel van een zo optimaal mogelijk inzet van individuele personeelsleden



	desbetreffende onderwijsconcepten en bestuurs-/schoolcultuur		
2.2. Inrichten matchingsloket	Het inrichten van een matchingsloket	08/2026 t/m 12/2026	Realiseren van: <ul style="list-style-type: none"> • Passende herplaatsingen • Signaleren en actualiseren van het aanbod in functies, rollen en specifieke deskundigheid/expertise • Anticiperende afstemming tussen vraag en aanbod • Plaatsing en omscholing van personeelsleden op basis van de (te) ontstane vraag • Inventarisering van de aanwezige expertises binnen de besturen/scholen
2.3. Organiseren regionale banenmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen draaiboek banenmarkt • Organiseren banenmarkt ter behoud van zittend personeel en werving van nieuw personeel 	01/2026 t/m 04/2026 05/2026	Behoud van zittend personeel en werving van nieuw personeel
Opleiden			
3.1. Verder inrichten regionale onderwijsacademie	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsinhoud realiseren gebaseerd op bestaande leervragen vanuit besturen en scholen. • Organiseren van collectieve regionale leermomenten. • Realiseren van doelgerichte vraaggestuurde loopbaanroutes, waaronder doorstroomtrajecten. • Inrichten van herstelscholing voor personeelsleden die op basis 	01/2026 t/m 07/2026	Sterk verbeteren van de opleidingsmogelijkheden binnen de regio en daarmee een grotere aantrekkingskracht creëren ten opzichte van andere regio's.



	<p>van terugvallend functioneren dreigen uit te vallen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inrichten van persoons- en situatiegerichte e-learning en workshops gericht op duurzame inzetbaarheid. • Ontwikkelen programma's ter ontwikkeling van talenten en expertises. 		
<p>3.2. Opleidingspakket initiële opleidingen</p>	<p>Komen tot een kaderstellend pakket/programma voor een persoonsgerichte gedifferentieerde werving, opleiding en begeleiding van studenten binnen de onderwijsregio</p>	<p>01/2026 t/m 07/2026</p>	<p>Persoonsgerichte gedifferentieerde werving, opleiding en begeleiding van studenten</p>
<p>3.3. Inrichten doelgroepgerichte opleiding (V)SO</p>	<p>een opleidingsrichting inrichten specifiek gericht op de benodigde expertises in het (V)SO</p>	<p>01/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Voorkomen van eventuele toekomstige tekorten binnen de specialismen in het (V)SO</p>
<p>3.4. Inrichten doelgroepgerichte opleiding OOP</p>	<p>Binnen de onderwijsregio wordt hiervoor een doelgroepgerichte opleiding gerealiseerd voor onderwijsondersteunend personeel naar een onderwijsgevende bevoegdheid door middel van persoonsgerichte opleidingsroutes.</p>	<p>01/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Realiseren van persoonlijk gerichte opleidingsroutes en mogelijke stagetijd en -plekken voor OOP-ers in de richting van een onderwijsbevoegdheid</p>
<p>Begeleiden</p>			
<p>4.1. Inrichten begeleidingseenheid</p>	<p>Binnen de onderwijsregio wordt een collectieve coachings- en begeleidingseenheid samengesteld waarbinnen specifieke expertises aanwezig zijn ten aanzien van geschiktheid voor taken en rollen, realiseren van duurzame inzetbaarheid, uitvoeren van generatiegericht</p>	<p>01/2026 t/m 07/2026</p>	<p>Begeleiden van personeelsleden door middel van een individueel gerichte aanpak ter voorkoming van uitval</p>



	management en de preventie van uitval door ziekte en/of individuele omstandigheden		
4.2. Realiseren inductieprogramma's starters	Voor startende personeelsleden wordt een inductiefase gerealiseerd	01/2026 t/m 07/2026	Optimalisering van de begeleiding van starters ter voorkoming van vroegtijdige uitval
4.3. Leernetwerk starterscoaches	Verhoging kwaliteit coaching startende leraren	01/2026 t/m 12/2026	Uitwisselen van ervaringen, kennis, expertises.
4.4. Ontwikkeling begeleidingsprogramma duurzame inzetbaarheid	Realiseren begeleidingsprogramma gericht op duurzame inzetbaarheid van personeel	01/2026 t/m 12/2026	Verkleining van uitval ten gevolge van ziekte en arbeidsongeschiktheid
Professionaliseren			
5.1. Ontwikkeling onboardingsprogramma's	Realiseren onboardingsprogramma's gericht op integratie van personeelsleden met de schoolorganisatie waarin zij werken.	01/2026 t/m 07/2026	Vergroten toerusting voor taken, functie en/of rol van de starter en de mentale en sociale weerbaarheid
5.2. Inrichten ontwikkelingsprogramma schoolleiders	Ontwikkelingsprogramma op basis van de specifieke eisen binnen de situatie van de school en de schoolleider, gekoppeld aan de persoonlijke kenmerken, competenties en expertises van de desbetreffende schoolleider.	01/2026 t/m 07/2026	Up-to-date houden van competenties en expertises van schoolleiders
5.3. Inrichten kweekvijver schoolleiders	Kweekvijver inrichten die voorziet in een persoonsgerichte opleiding van toekomstige schoolleiders	01/2026 t/m 12/2026	Realiseren van een persoonsgerichte opleiding van toekomstige schoolleiders
Samen Opleiden			
6.1. Verstevigen uitwisseling/samenwerking tussen verschillende partnerschappen	Inzicht krijgen in verworvenheden partnerschappen Samen Opleiden en deze samensmelten tot een onderwijsregionale aanpak	01/2026 t/m 06/2026	Regionale aanpak Samen Opleiden



<p>6.2. (Door-)ontwikkelen kwaliteitsinstrument</p>	<p>Het (door-)ontwikkelen van een kwaliteitsinstrumentarium voor samen opleiden en professionaliseren ten behoeve van scholen en besturen.</p>	<p>01/2026 t/m 09/2026</p>	<p>Een kwaliteitsinstrumentarium bruikbaar door scholen en besturen Systematisch werken aan de ontwikkeling van de kwaliteit van de opleidingsschool.</p>
<p>6.3. (Door-)ontwikkelen procedure aanvraagdossiers en kwaliteitscriteria opleidingsscholen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijk gedragen procedure met kwaliteitscriteria opleidingsscholen • Uitvoering procedure 	<p>01/2026 t/m 01/2026 02/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Procedure met kwaliteitscriteria voor toetreding van opleidingsscholen</p>
<p>6.4. Kwaliteitsimpuls t.a.v. werken in leerteams op een opleidingsschool</p>	<p>Kwaliteit van Samen Opleiden versterken en borgen</p>	<p>01/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Op basis van huidige situatie verbeteracties formuleren en uitvoeren</p>
<p>6.5. (Door-)ontwikkelen procedure plaatsing studenten/afstudeervacatures</p>	<p>Succesvol afronden van stageplaatsen/afstudeervacatures</p>	<p>01/2026 t/m 05/2026</p>	<p>Procedure en vindplaats m.b.t. stageplaatsing</p>
<p>6.6. Opstellen professionaliseringsagenda voor betrokken actoren Samen Opleiden</p>	<p>Inzichtelijk maken van activiteiten horend bij de opleidingsinfrastructuur</p>	<p>03/2026 t/m 05/2026</p>	<p>Professionaliseringsagenda</p>
<p>6.7. Uitvoering geven aan professionaliseringsactiviteiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken samenwerking opleiding<->werkveld • Vergroten collectief ervaren eigenaarschap en verantwoordelijkheid van kwaliteit van samen opleiden 	<p>01/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Professionaliseringsactiviteiten als onderdeel van de opleidingsinfrastructuur</p>
<p>6.8. Rolprofielen actoren + professionaliseringsaanpak beschrijven.</p>	<p>Ervoor zorgdragen dat elke actor voldoet aan de vereisten van de beschreven rolprofielen binnen Samen Opleiden.</p>	<p>01/2026 t/m 07/2026</p>	<p>Inzichtelijk maken wat per actor gevraagd wordt m.b.t. Samen Opleiden</p>
<p>6.9. Definiëren en realiseren van een professionaliseringsinfrastructuur met een dekkend aanbod voor expertise-ontwikkeling.</p>	<p>Verhogen en borgen van kwaliteit van begeleiden en professionaliseren</p>	<p>01/2026 t/m 12/2026</p>	<p>Professionaliseringsinfrastructuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inhoud • doelgroepen • bemensing (expertise uit werkveld/ opleiding,



			intern/extern onderwijsregio)
Peerreviews			
7.1. Beschrijving organisatie peerreviews	Organisatie peerreviews inrichten	10/2026 t/m 11/2027	Organisatie Peerreviews
Regionale loketfunctie			
8.1. Uitbouw platform 'Primair voor Jou'	Verdere ontwikkeling klantreis	2026 t/m 2029	Doelgroepgerichte werving, informatie en communicatie
8.2. Werving VO en MBO	Vergroten instroom opleidingen vanuit mogelijke doelgroepen	2026 t/m 2029	Meer studenten op de opleidingen
8.3. Inrichting ten behoeve van specifieke doelgroepen	Regionaal integreren instroom en professionaliseringsroutes	2026 t/m 2029	Vergroten instroom doelgroepen en intensiveren professionaliseringsroutes
8.4. Promotiecampagne regionale banenmarkt	Vergroten instroom doelgroepen	2026 t/m 2029	Promotieactiviteiten ten behoefte van de banenmarkt

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2026)-2027-2029

Naam	Beschrijving	Periode en duur	Beoogde resultaten en producten
Werven			
1.4. Inzetten regionaal instrument Strategische Personeelsplanning	Het ontwikkelde instrument wordt binnen de onderwijsregio geïmplementeerd en ingezet	2026-2029	Inzicht krijgen op de regionale personele ontwikkelingen en het daarop in te zetten instrumentarium
1.5. Inzetten strategie werving zij- instromers	De ontwikkelde strategie voor de werving van zij-instromers zal gemonitord worden ingezet.	2026-2029	Regionale verhoging aantal zij-instromers
1.6. Inzetten strategie werving schoolleiders	De ontwikkelde strategie voor de werving schoolleiders zal gemonitord worden ingezet.	2026-2029	Vergroten potentieel aan schoolleiders ter voorkoming van opvallende arbeidsplaatsen



<p>1.7. Organiseren regionale kennismakingsdagen op (V)SO-scholen</p>	<p>In samenwerking met 'Primair voor Jou' worden kennismakingsdagen op (V)SO-scholen georganiseerd voor o.a. de doelgroepen: Hogeschoolstudenten lerarenopleidingen Personeelsleden regulier primair onderwijs Potentiële zij-instromers met specifieke expertise voor het (V)SO</p>	<p>2027-2029</p>	<p>Vergroten potentieel aan personeelsleden ten behoeve van het (V)SO</p>
<p>Matchen</p>			
<p>2.4. Voortzetting matchingsloket</p>	<p>Het in 2026 ingerichte matchingsloket wordt voortgezet na evaluatie en indien nodig bijstelling van werkwijze en methodieken</p>	<p>2027-2029</p>	<p>Realiseren van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passende herplaatsingen • Signaleren en actualiseren van het aanbod in functies, rollen en specifieke deskundigheid/expertise • Anticiperende afstemming tussen vraag en aanbod • Plaatsing en omscholing van personeelsleden op basis van de (te) ontstane vraag <p>Inventarisering van de aanwezige expertises binnen de besturen/scholen</p>
<p>2.5. Ontwikkelen methodieken ter voorkoming van uitstroom</p>	<p>Uit de ervaringen binnen het matchingsloket worden de redenen van uitstroom op scholen geïnventariseerd en wordt per oorzaak van uitstroom ten behoeve van de schoolbesturen een methodiek beschreven die optimaal inzet op het voorkomen van uitstroom ten gevolge van die specifieke oorzaak.</p>	<p>2027-2029</p>	<p>Voorkomen of verkleinen uitstroom personeel</p>
<p>Opleiden</p>			



3.5. Voortzetting onderwijsacademie	De onderwijsacademie wordt structureel ingezet en verder uitgebouwd naar behoefte vanuit doelgroepen en schoolbesturen.	2026-2029	Sterk verbeteren van de opleidingsmogelijkheden binnen de regio en daarmee een grotere aantrekkingskracht creëren ten opzichte van andere regio's.
3.6. Start doelgroepgerichte opleiding (V)SO	De ingerichte doelgroepgerichte opleiding (V)SO wordt gestart door het opleiden van de eerste studenten.	2027-2029	Voorkomen van eventuele toekomstige tekorten binnen de specialismen in het (V)SO
3.7. Start opleidingsroutes OOP naar OP	De ingerichte doelgroepgerichte opleiding OOP naar OP wordt gestart door het aanbieden en realiseren van opleidingsroutes voor onderwijsondersteunende personeelsleden in de richting van onderwijsgevende bevoegdheden	2027-2029	Realiseren van persoonlijk gerichte opleidingsroutes en mogelijke stagetijd en -plekken voor OOP-ers in de richting van een onderwijsbevoegdheid
Begeleiden			
4.5. Begeleidingseenheid	De werkzaamheden van de begeleidingseenheid worden verder geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast	2026-2029	Begeleiden van personeelsleden door middel van een individueel gerichte aanpak ter voorkoming van uitval
4.6. Inductieprogramma starters	Het inductieprogramma wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld	2026-2029	Optimalisering van de begeleiding van starters ter voorkoming van vroegtijdige uitval
4.7. Begeleidingsprogramma duurzame inzetbaarheid	Het begeleidingsprogramma wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.	2027-2029	Verkleining van uitval ten gevolge van ziekte en arbeidsongeschiktheid
Professionaliseren			



5.4. Implementatie onboardingsprogramma's	De onboardingsprogramma's worden uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld	2026-2029	Vergroten toerusting voor taken, functie en/of rol van de starter en de mentale en sociale weerbaarheid
5.5. Ontwikkelingsprogramma schoolleiders	Het ontwikkelingsprogramma schoolleiders wordt uitgevoerd, geïmplementeerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast en doorontwikkeld.	2026-2029	Up-to-date houden van competenties en expertises van schoolleiders
5.6. Kweekvijver scholleiders	De inrichting van de kweekvijver wordt voortgezet en zo mogelijk is reeds sprake van personen die in de kweekvijver begeleid en opgeleid worden.	2027-2029	Realiseren van een persoonsgerichte opleiding van toekomstige schoolleiders
Samen Opleiden			
6.10. Verder uitvoeren aanvraagprocedure opleidingsscholen	Gezamenlijk gedragen procedure met kwaliteitscriteria opleidingsscholen	2027-2029	Procedure met kwaliteitscriteria voor toetreding van opleidingsscholen
6.11. Het eerder ontwikkelde aanbod implementeren, uitvoeren en zonodig aanpassen	Kwaliteit in doorgaande lijn van samen opleiden, begeleiden en professionaliseren versterken en borgen	2027-2029	Gestructureerd hoog kwalitatief aanbod genereren.
Peerreviews			
7.2. Vorbereidingsactiviteiten peerreviews	Vorbereiden peerreviews in stappen en planning	01/2028 t/m 10/2028	Vorbereide stappen en opgestelde planning peerreviews
7.3. Uitvoering peerreviews	Uitvoering peerreviews	11/2028 t/m 12/2028	Peerreviews
7.4. Rapportages peerreviews	Vastleggen resultaten peerreviews	01/2029 t/m 02/2029	Rapporten uitgevoerde peerreviews

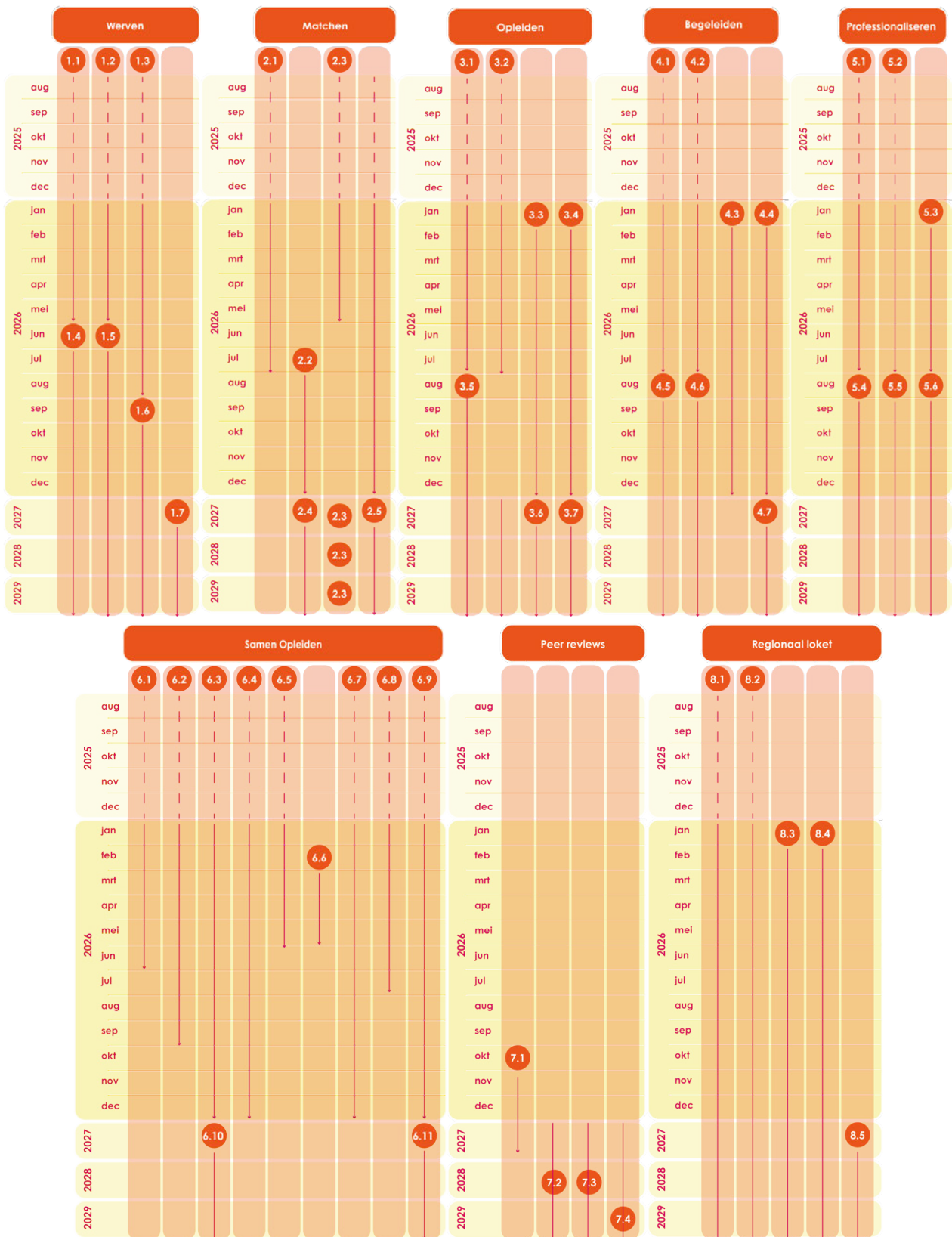


Regionale loketfunctie

8.5. Verdere integratie activiteiten onderwijsregio	<ul style="list-style-type: none">• Ondersteuning matchingmogelijkheden• Regionaal aanbieden professionaliseringsmogelijkheid en binnen de regio	2027 t/m 2029	<ul style="list-style-type: none">• Inbedding regionale matchingsmogelijkheden• Vergroten professionalisering
--	---	---------------------	--



Activiteitenplanning in tijd en samenhang





Verwijzingen conform format DUS-I

Samen opleiden

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Zie activiteitenplanning onder 6

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie activiteitenplanning onder 6

Ontwikkelingsgerichte peerreview

Gedetailleerde beschrijving (2026)

Zie activiteitenplanning onder 7

Beschrijving op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie activiteitenplanning onder 7

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

Zie volgende hoofdstuk

Beschrijving op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie volgende hoofdstuk 6

Regionale loketfunctie

Gedetailleerde beschrijving (2026)

Zie activiteitenplanning onder 8

Beschrijving op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie activiteitenplanning onder 8



Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

Vooralsnog zal geen bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel plaatsvinden behalve de inzet van personeelsleden van besturen en opleidingen binnen de stuurgroep, het projectteam en de projectgroepen van de onderwijsregio, mede ter uitvoering van dit activiteitenplan.



Samenwerking

Samenwerking met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's zal gedurende de jaren 2026 t/m 2029 in elk geval plaatsvinden in de volgende vormen:

Samen opleiden met historisch gevormde partnerschappen en de opleidingen

De uit eerdere partnerschappen Samen Opleiden gevormde ontwikkelings- en uitvoeringssamenwerkingen zullen worden voortgezet binnen de onderwijsregio. Deze samenwerking zal zich eveneens richten op samenwerking met de zuidelijke educatieve alliantie. Binnen de samenwerking zal sprake zijn van overdracht van kennis en ervaringen en zal tevens een beroep gedaan worden op de onderliggende kennis en expertise ten aanzien van zich binnen de onderwijsregio's voordoende situaties, ontwikkelingen en problematieken in het kader van Samen Opleiden.

Programmamanagers (projectleiders) onderwijsregio's Oost- en Zuid-Nederland

Tijdens de door de Realisatie-eenheid georganiseerde sessies vindt sparring en verdieping plaats op basis van inhoudelijke onderwerpen de activiteiten van de onderwijsregio betreffende. In deze sessies wordt onderlinge deskundigheid en expertise uitgewisseld.

Programmamanagers (projectleiders) onderwijsregio's Zuid-Nederland

Maandelijks vindt (digitaal) overleg plaats tussen de programmamanagers. Dit overleg houdt zich bezig met lopende zaken, incidentele kwesties en ontwikkelingen op het gebied van de onderwijsregio's de onderwijsarbeidsmarkt en de implementatie van het landelijk beleid of de landelijke richtlijnen.