



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

# Activiteitenplan

## Onderwijsregio Talent voor Onderwijs

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.

Zie de bijlage.

In het kort willen we ons vooral richten op behoud, analyse verzuim en verkleinen tekorten schoolleiders.

## 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):

De uitkomsten van onze arbeidsmarktanalyse, gesprekken met bestuurders & beroepsgroep en de Strategische Personeelsplanning zijn als uitgangspunt gebruikt voor de totstandkoming van onze vraagstukken en ambities.

- Er is sprake van een behoorlijke toename van instroom van studenten en er is geen groot lerarentekort. Daarom richten wij ons vooral op het behoud van medewerkers en minder op de werving van nieuwe medewerkers.
- Het terugdringen van (toekomstige) tekorten van schoolleiders is een aandachtspunt voor de komende jaren.
- We willen onderzoek doen naar de verzuimcijfers. Hiermee willen we meer zicht krijgen op (de impact van) en het terugdringen van de verzuimcijfers.
- We willen onderzoeken welke factoren bijdragen aan het behoud van medewerkers en hoe we deze kennis in onze organisaties kunnen inzetten.
- Onderzoeken welke professionaliseringsactiviteiten bovenbestuurlijk aangeboden kunnen worden.
- Onderzoeken of het mogelijk is voor een gemeenschappelijk onderwijsloket of landingspagina te gaan met omringende onderwijsregio's.
- Met LOA (PO), Nijmegen VO, Arnhem VO wordt verkend of dezelfde onderwijsadviseurs voor meerdere loketten kunnen worden ingezet.
- Opzetten van een adviesraad beroepsgroep.

- Met LOA (PO) en Nijmegen VO wordt de mogelijkheid onderzocht om een gezamenlijk BRLO-team te vormen.

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

Samen Opleiden vormt de backbone van onze onderwijsregio. Ook in de komende jaren zetten we binnen de twee partnerschappen (HAN en PWPO) in op het gezamenlijk opleiden van aankomende leerkrachten. (100% is reeds gerealiseerd) De instroom in beide opleidingen is goed en zelfs bovenmatig. De hoge aantallen studenten vragen om een nauwe samenwerking in de driehoek van de twee opleidingen en het werkveld. De bereidheid hiertoe is groot bij alle betrokkenen. De uitdaging voor de komende jaren ligt met name in het continueren van de kwaliteit die we hebben gerealiseerd. Om dit te monitoren blijven we inzetten op het volgen van de afstudeerders/starters in de eerste jaren van hun loopbaan in het onderwijs.

Qua onderwijsloket willen we met omliggende onderwijsloketten ervoor zorgen dat de lijnen kort zijn, zodat we waar nodig kandidaten goed naar elkaar kunnen doorverwijzen en hen in onderlinge afstemming kunnen volgen en begeleiden. Afgelopen jaar is met een aantal verschillende regio's, waaronder Talent voor Onderwijs, besproken of het mogelijk is om samen één regioadviseur (of team van regioadviseurs) aan te stellen voor meerdere loketten en zo tot een nog efficiëntere aanpak te komen. In 2026 onderzoeken we in hoeverre dit wenselijk en haalbaar is. Ook op andere vlakken versterken we de samenwerking met de omliggende en overlappende onderwijsregio's. Daarbij richten we ons op het beter afstemmen van voorzieningen, het gezamenlijk inzetten van expertise en het vergroten van de toegankelijkheid van activiteiten en ondersteuningsstructuren voor scholen en (aankomende) leraren. Waar mogelijk worden processen en teams gebundeld, zodat doublures worden voorkomen en de regio's elkaar versterken.

Als we een blik in de toekomst werpen, dan denken we ook aan het verder uitbouwen van onze plannen van 2025. Uitgangspunt hierbij is de input van de arbeidsmarktanalyse, gesprekken met bestuurders & beroepsgroep en de Strategische Personeelsplanning.

Onderwerpen zijn:

- Voortzetten afname Strategische Personeelsplanning
- Herijken van het bovenbestuurlijk professionaliseringsaanbod-onderzoeken van de behoefte van besturen
- Terugdringen verzuim en inzet op behoud van medewerkers
- Tijdig anticiperen op de verwachte tekorten aan schoolleiders.
- Verbinding met andere opleidingen die voorbereiden op een baan in het onderwijs (MBO, AdPEP)
- Uitbreiden adviesraad beroepsgroep.
- Onderzoeken van de mogelijkheden voor een gemeenschappelijk onderwijsloket en samenwerking met omliggende regio's.

## 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 en matchen</b>			
<b>1a Onderwijsloket - inhoud</b>			
1.1. Onderzoeken nut/noodzaak om logische verbindingen te leggen met omliggende onderwijsloketten.	1.1. Verbinding leggen met omliggende onderwijsloketten.	1.1. Q1 2026	1.1. Connecties bieden tussen onderwijsloketten.
1.2. Onderhoud bestaande onderwijsloket.	1.2. Zorgen voor een onderwijsloket die up-to-date is.	1.2. 2026	1.2. Onderwijsloket die up-to-date is.
1.3. De basisopzet van onze huisstijl verbeteren.	1.3. Eenduidige uitstraling in huisstijl.	1.3. Q1 2026	1.3. Huisstijl Onderwijsregio Talent voor Onderwijs.
1.4. Updaten social media in lijn met onderwijsregio.	1.4. Eenduidige uitstraling in social media-kanalen in naamgeving. (De websites zijn al samengevoegd.)	1.4. Q1 2026	1.4. Makkelijk vindbaar zijn voor (potentiële) medewerkers.
1.5. Processtructuur opzetten omtrent plaatsing vacatures.	1.5. Vacatures op onderwijsloket zijn actueel.	1.5. Q1 2026	1.5. Vacatures zijn up-to-date.
1.6. Stroomschema uitbreiden met opleiding PWPO van Radboud Universiteit en linkjes plaatsen naar omliggende onderwijsregio's (PO en VO).	1.6. Toekomstige studenten het zo makkelijk mogelijk maken om te komen tot een geschikte opleiding.	1.6. Q2 2026	1.6. Stroomschema met alle mogelijke opleidingsroutes binnen onze onderwijsregio.
<b>1b Onderwijsloket - regioadviseurs</b>			
1.1. Zorgen voor bemensing van het onderwijsloket.	1.1. (Potentiële) medewerkers worden geholpen door een regioadviseur.	1.1. 2026	1.1. Bemensing onderwijsloket Talent voor Onderwijs.
1.2. Herijking van de rol van de regisseurs werving en matching.	1.2. (Nog) betere afstemming tussen	1.2. 2026	1.2. Afstemming tussen vraag en

	vraag en aanbod bij onze loketfunctie.		aanbod bij onze loketfunctie.
<b>1c Oriënterende activiteiten</b>	Medewerkers die zich oriënteren op het werken in het onderwijs een (beter) beeld geven wat het werken inhoudt.	2026	Verhogen instroom en verlagen uitstroom studenten door het aanbieden van trajecten zoals Zin in Lesgeven en Kijkje in de Klas.
<b>1d Vervangingspool</b>	1.1. Onderzoeken of kosten voor tijdelijke vervanging door interim directeuren worden verlaagd door de inzet van directeuren uit een vervangingspool en onderzoeken of dit bijdraagt aan een soepele start en doorstroom van beginnende directeuren	1.1. 2026 1.2. 2026	1.1. Minder tekorten directeuren. 1.2. Minder tekorten leerkrachten.
1.1. Onderzoeken uitbreiding vervangingspool gericht op interim directeuren.			
1.2. Inzet medewerkers van Qrbbl.	1.2. Onderzoeken of de inzet van vakprofessionals zonder lesbevoegdheid bijdraagt aan de deelname van leerkrachten aan professionaliseringsactiviteiten		
<b>2. Opleiden en begeleiden</b>			
2.1 Begeleiding en beoordeling studenten	Alle studenten in onze onderwijsregio worden opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren in de onderwijsregio.	Q1 t/m Q4	1131 opgeleide studenten
2.2 Uitwerking opbrengsten Peer Review in kwaliteitszorg en professionaliseringsactiviteiten	Verhoging kwaliteit startende medewerkers.	2026	Uitwerking van opbrengsten in kwaliteitszorgdocumenten en professionalisering van mentoren, school-, instituutopleiders en studiecoaches
2.3 Deelname aan peer reviews bij andere onderwijsregio's	Kennisdeling en consultatie	2026	Kennisdeling en consultatie.

2.4 Kernteam Samen Opleiden	Afstemming en verbinding tussen instituut en werkveld (t.a.v. professionalisering mentoren, stages, curriculum, etc.)	2026	Kennisdeling, consultatie en afstemming.
2.5 Professionaliseringsbijeenkomsten school- en instituutopleiders	Afstemming en kwaliteitsverbetering.	2026	Professionalisering, kennisdeling en afstemming.
2.6 Actualiseren curriculum in samenwerking met werkveld	Bijeenkomsten om de inhoud van het nieuwe curriculum te toetsen aan kennis en inzichten van experts uit het werkveld	2026	Up to date houden bestaande curriculum
2.7 Werkgroep Duurzaam Stagebeleid	Herziening van het bestaande beleid t.a.v. stages door werkgroep van medewerkers van opleidingsinstituten en werkveld om zonder verlies van kwaliteit de sterk stijgende/dalende instroom van studenten het hoofd te kunnen bieden	2026	Meer inzicht en betere afstemming stagebeleid en plaatsing van studenten – opbrengst: Advies
2.9 Begeleiding van starters in diverse samenstellingen en netwerken	Verhoging kwaliteit startende medewerkers.	2026	Verhoging kwaliteit.
<b>3. Professionaliseren</b>			
<b>3.1 Bovenbestuurlijk professionaliseringsbehoefte</b>	Onderzoeken van de bovenbestuurlijke professionaliseringsbehoefte bij schoolbesturen, gekoppeld aan de opbrengsten uit de SPP en ontwikkelingen in de regio.	Q2026	Advies over een bovenbestuurlijke professionaliseringsaanbod
<b>3.2 Bovenbestuurlijke professionaliseringsaanbod</b>	Ontwikkelen/inkopen van professionaliseringstrajecten voor medewerkers in schoolbesturen.	Q2 2026	Bovenbestuurlijk aanbod van professionaliseringstrajecten passend bij de behoefte van de regio.
<b>3.3 Beroepsregistratie Lerarenopleiders (BRLO)</b>	Ontwikkelen en uitvoeren van het registratietraject voor Lerarenopleiders (i.c. school- en instituutopleiders) en accreditatie door Velon i.s.m. onderwijsregio LOA	Q1 t/m Q3 2026	Accreditatie door Velon om zelfstandig BRLO-trajecten te mogen uitvoeren voor de school- en instituutopleiders in onze onderwijsregio 8-10 BRLO geregistreerde lerarenopleiders

<b>3.4 Netwerk Starterscoaches</b>	Afstemming, uitwisseling en kennisdeling verbinding aan onderzoeken over inductie	Q1 t/m Q4	Kennisdeling en verhoging van kwaliteit
<b>4. Overig</b>			
<b>4.1. Inzet werkgroepen (incl.monitoring opbrengsten)</b>	Op basis van de opbrengsten uit de strategische personeelsplanning worden 3-4 werkgroepen ingericht (professionalisering, verzuim, behoud)	Q1-Q4 2026	Vorbereiding, onderzoeken en verantwoording 43van beleid dat wordt besproken/geaccordeerd door stuurgroep
<b>4.2. Afname Strategische Personeelsplanning</b>	Zicht hebben op de (toekomstige) in- en uitstroom van onze medewerkers.	Q3/Q4 2026	Strategische Personeelsplanning.
<b>4.3. (Vervolg)onderzoek onder afstudeerders en startende leerkrachten</b>	Voorkomen van uitval door meer zicht te krijgen op afstroom en doorstroom van afstudeerders en starters. Aanbevelingen voor verdere ontwikkeling van beleid t.a.v. begeleiding van afstudeerders/starters	2026	Adviezen/aanknopingspunten om meer afgestudeerden voor het onderwijs (binnen de regio) te kunnen behouden.
<b>4.4. Governance en financiële verantwoording</b>	Aanpassingen samenwerkingsovereenkomst en afstemming met accountant t.b.v. verantwoordingsverplichtingen	2026	Geactualiseerde samenwerkingsovereenkomst en afspraken over verantwoording
<b>4.5 Beroepsgroep</b>	Betrekken van de beroepsgroep bij de ontwikkelingen in onze onderwijsregio.	2026	Samenstellen van een adviesraad beroepsgroep en het opstellen van een reglement/werkwijze.

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven en matchen</b>			
1.1 Onderwijsloket – inhoud	Aanbod van de gehele klantreis, bij voorkeur in samenwerking met omliggende onderwijsregio's.	2027	Onderwijsloket die up to date is en diverse onderwijsloketten met elkaar verbindt.
1.2 Onderwijsloket – regioadviseurs	Diverse onderwijsloketten verwijzen naar elkaar om zoveel mogelijk maatwerk aan potentiële medewerkers te bieden.	2027-2029	Afstemming met omliggende onderwijsregio's.
1.3 Oriënterende activiteiten	Zichtbaarheid en versterken beelden wat er van het vak verwacht mag worden.	2027-2029	Studenten/medewerkers hebben een beter beeld van wat er van ze verwacht wordt.
1.4 Vervangingspool	Indien gewenst samenwerken tussen diverse besturen rondom de vervanging van medewerkers.	2027-2029	Voldoende vervanging om tekorten tegen te gaan.
<b>2. Opleiden en begeleiden</b>			
2.1 Begeleiding en beoordeling studenten	Stevige verbinding theorie en praktijk in de opleiding van studenten	2027-2029	Kwalitatief hoogwaardige leerkrachten.
2.2 Afname Peer Review	Zicht op kwaliteit en opbrengsten van de afgelopen jaren en kennisdeling/sparren over vraagstukken t.a.v. SO&P	2028	Kwalitatief betere medewerkers.
2.4 Professionaliseringsbijeenkomsten school- en instituutopleiders	Verhoging/behoud kwaliteit.	2027-2029	Kwalitatief betere opleiders.
2.5 Actualiseren curriculum in samenwerking met werkveld	Curriculum blijft in lijn met de behoeften van het werkveld.	2027	Actueel curriculum.
2.6 Werkgroep Duurzaam Plaatsingsbeleid	Helderheid over procedure en visie plaatsing inclusief de praktische plaatsing.	2027	Plaatsingsbeleid is vastgesteld en praktische kant is geregeld.
2.7 Netwerk Starterscoaches	Afstemming en kennisuitwisseling.	2027-2029	hoogwaardige begeleiding van starters continueren
2.8 Begeleiding van starters in diverse samenstellingen en netwerken	Verhoging kwaliteit starters.	2027-2029	Kwalitatief betere medewerkers en voorkomen uitval.
<b>3. Professionaliseren</b>			
3.1 peiling bovenbestuurlijke professionaliseringsbehoefte	Inzicht behouden in de bovenbestuurlijke	2027-2029	Herijkt document/beleidsplan dat inzicht biedt in de

	professionaliseringsbehoefte bij schoolbesturen, gekoppeld aan de opbrengsten uit de SPP en ontwikkelingen in de regio.		bovenbestuurlijke professionaliseringsbehoefte met aanbevelingen voor vervolgacties.
3.2 Ontwikkelen/continueren bovenbestuurlijk professionaliseringsaanbod	Verbeteren kwaliteit en behoud medewerkers	2027-2029	Bovenbestuurlijk aanbod
3.3 Beroepsregistratie Lerarenopleiders (BRLO)	Verbeteren kwaliteit lerarenopleiders.	2027-2029	Geregistreerde lerarenopleiders.
<b>4. Overig (optioneel)</b>			
4.1 Inzet werkgroepen (incl. monitoring opbrengsten)	Continueren bestaande werkgroepen gedurende de looptijd van de opdrachten (professionalisering, verzuim, behoud), evt. instellen nieuwe werkgroepen	2027-2029	Kwaliteitsverhoging van onze aanpak richting (mogelijke) personeelstekorten.
4.2. Afname Strategische Personeelsplanning	Meer inzicht in de ontwikkeling van de personeelstekorten.	2027-2029	Strategische Personeelsplanning.
4.3. (Vervolg)onderzoek onder afstudeerders en startende leerkrachten	Voorkomen van uitval door meer inzicht te krijgen in de effecten van het nieuwe curriculum en aanbevelingen voor de begeleiding van afstudeerders/starters	2028	Document met onderzoek en aanbevelingen.
4.4. Governance en financiële verantwoording	Duidelijke afspraken over de samenwerking tussen besturen en verantwoording van middelen.	2027-2029	Geactualiseerde samenwerkingsovereenkomst en afspraken over verantwoording passend bij wijzigingen in wet- en regelgeving
4.5 Beroepsgroep	Samen de tekorten zoveel mogelijk proberen te verkleinen.	2027-2029	Visie en structuur in het betrekken van de beroepsgroep.

### 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)

Binnen onze onderwijsregio worden alle studenten opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Dat geldt zowel voor de studenten van de HAN

Pabo als van de opleiding PWPO van de RU.

In de afgelopen jaren heeft de HAN Pabo in nauwe samenwerking met het werkveld een nieuw curriculum ontwikkeld. Binnen de peer review stond o.a. de vraag centraal hoe we er gezamenlijk voor kunnen zorgen dat beoogde curriculum daadwerkelijk in lijn is met het uitgevoerde curriculum. De suggesties die we hiervoor hebben gekregen, werken we verder uit in de systematiek voor kwaliteitszorg en de professionalisering voor mentoren, school- en instituutopleiders en studiecoaches.

Daarnaast loopt de instroom van studenten al een aantal jaren op, met dit jaar zelfs een forse toename van bijna 25%. Dat stelt ons voor de vraag hoe we kwalitatief hoogwaardig werkplekieren het best kunnen continueren binnen de verschillende opleidingsfasen. De toename van eerstejaars zal in de komende jaren immers ook doorwerken in de kern- en afstudeerfase. De werkgroep 'Duurzaam Stagebeleid' ontwikkelt een aanpak om het huidige plaatsingsbeleid te herijken en te verbeteren. Ruim 90% van de middelen voor Samen Opleiden zetten we rechtstreeks in voor de begeleiding en beoordeling van studenten door schoolopleiders. De overige 10% benutten we om de kwaliteit van Samen Opleiden te kunnen borgen en verder te ontwikkelen. Dit wordt besteed aan de volgende activiteiten:

- Het Kernteam Samen Opleiden (KSO): hierin werken coördinerend school- instituutopleiders van de verschillende partnerschappen samen. Zij stemmen af over de uitvoering van Samen Opleiden, ontwikkelen activiteiten en instrumenten (zoals de toolboxes passend bij de kwaliteitscriteria en de website Samen Opleiden), bereiden professionaliseringsbijeenkomsten voor en fungeren als klankbord bij nieuwe ontwikkelingen.
- De overstijgende professionaliseringsbijeenkomsten voor school- en instituutopleiders.
- De inzet van de programmamanagers Samen Opleiden uit PO en HBO
- Deelname aan de bijeenkomsten voor het actualiseren van het curriculum door werkveldexperts.
- Werkgroep Duurzaam Plaatsingsbeleid

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

### Kwantitatief

Op dit moment kunnen we moeilijk voorspellen hoe de instroom van nieuwe studenten zich verder zal ontwikkelen. De afgelopen 8 jaar werd voortdurend een afnemende instroom voorspeld, maar bleek sprake van een stabiele of zelfs (fors) stijgende instroom. Met het nieuwe stagebeleid willen we beter kunnen inspelen op onverwachte ontwikkelingen, fluctuaties in de instroom en anticiperen op landelijke ontwikkelingen, zoals de afschaffing van het Bindend Studie Advies.

### Inhoudelijk

Het nieuwe curriculum wordt in de komende jaren uitgerold in de volledige opleiding. Voor een succesvolle implementatie blijft een nauwe samenwerking tussen instituut en werkveld noodzakelijk. Dit zal de focus zijn van de bijeenkomsten en professionaliseringsactiviteiten die we in de komende jaren uitvoeren en/of ontwikkelen. De overheadkosten beperken we tot een noodzakelijk minimum, zodat we de opleiders en begeleiders voldoende kunnen blijven faciliteren voor hun werkzaamheden.

### Omgeving

Er is nauw contact met de aanpalende onderwijsregio's zoals LOA en Oost Nederland.

Waar mogelijk en relevant ontwikkelen we activiteiten in gezamenlijkheid, zoals de BRLO in 2026 met onderwijsregio LOA.

### Ontwikkelingsgerichte peer review

Beschrijf de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029.

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

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

In 2025 heeft deze onderwijsregio de peer review uitgevoerd. De rapportage hiervan wordt verwerkt in de evaluatie/rapportage over dit kalenderjaar en de opbrengsten zijn meegenomen in dit plan van aanpak

Als het ritme van de peer reviews niet wijzigt, zal de volgende peer review plaatsvinden in 2029. In studiejaar 2027-2028 treffen we daarvoor de eerste voorbereidingen.

### 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)

Onderwijsregio Talent voor Onderwijs bestrijkt geografisch een vrij groot gebied. Er zijn enkele invalpools actief binnen de regio. Veel besturen zijn aangesloten bij Ingenium. Als er behoefte aan is, kunnen ook andere schoolbesturen uit de onderwijsregio zich aansluiten bij deze vervangerspool.

De activiteiten van Ingenium waren tot voor kort voornamelijk gericht op de inzet van vervangers bij ziekte (niet-planbaar verlof) en langdurige vervangingen (zwangerschapsverlof, langdurige ziekte, ouderschapsverlof, etc.) van leerkrachten en onderwijsassistenten.

Komend jaar verkent Ingenium de mogelijkheden voor de bovenbestuurlijke inzet van schoolleiders in plaats van interim directeuren. Daarnaast wordt een pilot opgezet om de inzet van vakprofessionals (Qrabb) bij kortdurend planbaar verlof te onderzoeken. Op deze manier kan toch vervanging worden ingezet voor bijvoorbeeld professionalisering van leerkrachten. De opbrengsten van deze trajecten worden breed gedeeld met belangstellenden in de regio.

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

Wij zullen, indien daar behoefte aan is, het delen van ervaringen tussen de invalpools, bovenbestuurlijke inzet schoolleiders en het werken met Qrabbl mogelijk maken. Als blijkt dat er verder onderzoek nodig is of als er aanvullende plannen zijn, kan Talent voor Onderwijs een actieve bijdrage hieraan leveren.

### 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):

In 2025 is gewerkt aan het samenvoegen van onze twee onderwijsloketten "Talent voor Onderwijs" en "Onderwijsloket Nijmegen". De naam van ons loket is "Talent voor Onderwijs" geworden. Hierop wordt de hele klantreis beschreven. In 2026 onderzoeken we de mogelijkheden van een gezamenlijke landingspagina met omringende onderwijsregio's.

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

Indien uit het onderzoek is gekomen dat er behoefte is aan een gezamenlijke landingspagina, dan wordt dit geregeld in de periode 2027-2029. Daarnaast zal een regelmatige update nodig zijn en een herijking van de activiteiten passend bij de actuele stand van zaken in de regio.

## 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):

In 2026 start een gezamenlijk professionaliseringstraject voor school- en instituutopleiders (BRLO) van onderwijsregio LOA en Talent voor Onderwijs. Daarnaast vindt kennisdeling plaats met onderwijsregio Oost-Nederland op het gebied van Samen Opleiden en Inductie. (Een van de projectleiders is tevens actief in de projectgroep Samen Opleiden en Begeleiden in Oost-Nederland). Tot slot vindt er regelmatig overleg plaats met de projectleiders van omliggende onderwijsregio's, bv op het gebied van onderwijsloketten en als sparringsmaatjes.

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

Door regelmatige afstemming en uitwisseling met de onderwijsregio's om ons heen zorgen we voor snelle en gerichte kennisdeling. Hoewel iedere onderwijsregio zijn eigen context, partners en opdrachten kent, zijn er ook overlappende vraagstukken of onderwerpen waarop we van elkaar kunnen leren. Naast de projectleiders, speelt ook de programmamanager van de HAN hierin een verbindende rol. We verwachten dat zodra de ambitie-afspraken zijn geformuleerd, we meer richting kunnen geven aan de samenwerking in de regio. We zitten nu nog in de onderzoekende fase.