



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

# Activiteitenplan

## Landelijke Groene Onderwijsregio

Versie 16-10

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 bijlage 1 voor de uitgebreide arbeidsmarktanalyse*

### Samenvatting en toelichting Arbeidsmarktanalyse

#### Leeftijdsopbouw

VMBO:

- De leeftijdsverdeling bij groene docenten is scheef: er zijn relatief weinig jonge docenten (15–24 jaar: 3,8%) en een groot aandeel oudere docenten.
- De tekst vermeldt dat de groep 50–60 jaar groot is, wat wijst op vergrijzing en een naderende uitstroom.

MBO:

- Jongeren zijn iets beter vertegenwoordigd (15–24 jaar: 6,2%), maar ook hier is de oudere leeftijdsgroep dominant.
- Er is sprake van een iets evenwichtiger leeftijdsopbouw, maar de vergrijzing blijft zichtbaar.

Kortom:

➔ Het MBO heeft iets meer jonge docenten dan het VMBO, maar beide kampen met vergrijzing.

➔ VMBO heeft een duidelijk ouder docentencorps.

#### Aanstelling

VMBO:

- Ongeveer 75–80% van de docenten heeft een vaste aanstelling.
- De gemiddelde aanstellingsduur toont twee pieken: één bij kortere aanstellingen en één bij langdurige (>10 jaar).
- Dit wijst op een mix van vaste en tijdelijke krachten met een kern van langdurig personeel.

MBO:

- Een hoger aandeel vaste aanstellingen dan in het VMBO, richting 85–90%.

- De gemiddelde aanstellingsduur ligt hoger, wat duidt op meer stabiliteit en minder personele wisselingen.

Kortom:

➔ In het MBO is het personeelsbestand stabiel en meer vast in dienst dan in het VMBO.

### *Zij-instromers*

VMBO:

- Ongeveer 4 vestigingen geven aan met groene zij-instromers te werken.
- Zij-instromers zijn vaak praktisch ingestelde doeners, vakinhoudelijk sterk maar pedagogisch nog niet volledig bekwaam.
- VMBO-scholen geven aan dat de begeleiding intensief is maar de ervaring waardevol.

MBO:

- Ongeveer 20 van de 27 instellingen hebben recent zij-instromers aangetrokken, wat een veel hogere inzet betekent dan in het VMBO.
- Ook hier geldt: sterke vakkennis, maar pedagogische ontwikkeling is nodig.
- Er zijn meer formele begeleidingsprogramma's aanwezig.

Kortom:

➔ Zij-instroom is veel gebruikelijker in het MBO dan in het VMBO.

➔ MBO-scholen hebben meer structuur en ervaring met het begeleiden van zij-instromers.

### *Succesfactoren*

VMBO:

- Succesvolle instroom hangt sterk af van begeleiding op de werkvloer en ruimte om pedagogische vaardigheden te ontwikkelen.
- Kleine teams en hoge werkdruk vormen belemmeringen.

MBO:

- Succesfactoren zijn o.a. duidelijke onboarding, teamondersteuning en samenwerking met het werkveld.
- Er wordt meer geïnvesteerd in coaching en professionalisering.
- Samenwerking met bedrijven helpt om zij-instromers duurzaam in te zetten.

Kortom:

➔ VMBO ervaart meer knelpunten door beperkte begeleiding en hoge werkdruk.

➔ MBO heeft meer structurele aanpak en samenwerking met het werkveld als succesfactor.

## Verschillen tussen VMBO en MBO

VMBO	MBO
<b>Leeftijdsopbouw</b>	
Oud personeelsbestand, weinig jongeren (3,8%)	Iets jonger profiel (6,2%), maar nog steeds vergrijzing
<b>Aanstelling</b>	
~75-80% vast, twee pieken in duur	~85-90% vast, stabiel
<b>Zij-instromers</b>	
4 scholen, beperkt gebruik	20+ scholen, structurele inzet
<b>Succesfactoren</b>	
Begeleiding & pedagogische vorming cruciaal	Professionele begeleiding & samenwerking met werkveld

### Toelichting

#### *Interne ontwikkelingen*

We zien in de analyse dat de tekorten in het groene onderwijs met name de specialistische beroepsgerichte groene docenten betreft. Tevens zien we een significante daling (37% over een periode van 5 jaar) van de instroom bij de groene lerarenopleidingen.

Het grootste tekort betreft beroepsgerichte specialisten; hierbij zijn we aangewezen op het in huis halen van expertise middels zijinstroom, hybride docenten of gast docenten. Momenteel gebeurt dit met name door zijinstroom.

- Voor zijinstroom zijn de barrières: onbekendheid van deze mogelijkheid en onvoldoende didactische vaardigheden.
- Hybride docentschap wordt nog weinig ingezet vanwege onbekendheid met deze mogelijkheid, onvoldoende flexibiliteit voor werkenden en onvoldoende didactische vaardigheden.
- Gastdocenten zijn maar voor een beperkt aantal uur in te zetten waardoor dit geen substantiële en duurzame oplossing is voor het probleem.

Voor sommige vakgebieden is de vraag naar specialisten veel groter dan het aanbod, dit maakt de werving lastiger.

Door in te zetten op imagoverbetering van het groene docentschap willen we instroom bij de lerarenopleidingen stimuleren. Tegelijkertijd beogen we door het wegnemen van barrières het docentschap voor zij-instromers en hybridedocenten aantrekkelijk te maken. Inzet op didactische vaardigheden onder zij-instromers en hybridedocenten (op een manier die prettig is voor docenten) zal niet alleen de kwaliteit van het onderwijs verhogen maar ook de *self-efficacy* vergroten waardoor deze docenten minder snel uitvallen. Met de vergrijzing in zicht verwachten we desondanks met tekorten te maken te blijven houden. Dit vraagt een gezamenlijke inspanning van de instellingen om tot concrete plannen te komen om het onderwijs in de nabije toekomst anders te kunnen organiseren.

### *Externe ontwikkelingen*

Als groene beroepsgerichte onderwijsinstellingen zijn de ontwikkelingen in de groene sectoren zeer relevant. We zien de volgende transitie:

#### *Robotisering en inzet Artificial Intelligence*

*Relevante sectoren: glastuinbouw, open teelten, dierhouderij, wildbeheer en natuur.*  
Een aantal sectoren zetten de komende jaren in op robotisering en AI.

Robotisering vermindert deels manueel werk, maar zorgt voor een vraag naar andere beroepen zoals operators, dronepiloten, installatie en onderhoudstechnici. Dit zou kunnen betekenen dat de totale arbeidsvraag daalt, maar ondertussen de vraag naar anders geschoold personeel stijgt. Hier liggen mogelijkheden voor cross-overs tussen groen en technologie.

#### *Druk op arbeidsmigratie*

*Relevante sectoren: Glastuinbouw, open teelten.*

Gezien een deel van de arbeid nu wordt uitgevoerd door ongeschoolde arbeidsmigranten, kan een verschuiving naar robotisering in combinatie met een wens om minder gebruik te maken van arbeidsmigranten in de komende jaren toch leiden tot een vraag naar geschoold groen personeel. Een groot deel van de nieuwe taken zullen technisch van aard zijn, dus een deel van deze vraag zou ook neer kunnen slaan bij het technisch onderwijs.

#### *Stikstofproblematiek*

*Relevante sectoren: dierhouderij, open teelten, natuur en bosbeheer.*

Het uitkopen van met name rundveehouders zorgt voor een verschuiving van landgebruik. In plaats van weide kunnen open teelten zich vestigen in de gebieden, er kan meer in bos en natuur worden geïnvesteerd of er kunnen bouwprojecten worden ondergebracht. Afhankelijk van de nieuwe gebiedsinvulling ontstaat een veranderende arbeidsvraag in deze gebieden. Bouwprojecten leiden tot een grotere vraag aan groen, grond en infrastructuur en hoveniers en groenvoorzieners. In de groen, grond en infrastructuur leidt de vraag om stikstofarm te bouwen tot een wens van sommige opdrachtgevers in de bouw om met elektrische machines te werken.

#### *Circulaire landbouw, natuur inclusief boeren, vermindering gewasbeschermingsmiddelen en bestrijding van plaagdieren, dierenwelzijn.*

*Relevante sectoren: dierhouderij, open teelten, glastuinbouw, hoveniers en groenvoorzieners, groen/grond/infrastructuur.*

Een aantal trends vraagt om een ander manier van telen/dierhouderij. Ook dit vraagt om nieuwe vaardigheden en kennis in het curriculum.

## Klimaatadaptatie

*Relevante sectoren: hoveniers en groenvoorzieners, groen/grond/infrastructuur, boomkwekerijen, watermanagement.*

De verandering van het klimaat leidt tot warmere binnensteden en meer vraag naar stedelijke vergroening tegen hittestress. Als gevolg hiervan stijgt de vraag naar planten en bomen en is specifieke expertise nodig voor bijvoorbeeld het aanleggen van wadi's of verticale- en daktuinen. De vraag naar grote infrastructurele projecten is ook toegenomen met name om water langer vast te houden en om te gaan met hoogwaterstanden.

## Bouwopgave

*Relevante sectoren: hovenier en groenvoorziening, groen/grond/infrastructuur.*

Er is al jaren een tekort aan woningen in Nederland. Als het lukt om de bouw van het aantal woningen te verhogen leidt dat tot een grotere vraag naar hoveniers, groenvoorzieners en infrastructuur. Op de lange termijn, na 2030, verwacht ABF op basis van de bevolkingsprognose van Primos een afname in de vraag naar nieuwbouw, tot de helft van het niveau waar het nu is.

De afgelopen vijf jaar (2020-2024) zijn er 358.533 woningen gebouwd in Nederland, de Primosprognose verwacht dat dit 5-jaarlijks totaal stijgt tot boven de 400.000 en daarna afneemt.

## *Algemene ontwikkelingen voor alle sectoren:*

### Flexibilisering beroepen

Beroepen veranderen sneller van inhoud, waardoor ook de vaardigheden veranderen, zowel vaktechnisch als op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

### Minder diplomagericht onderwijs en meer specialistische kleine onderwijseenheden

Werknemers (en zeker ook werkgevers) hebben minder behoefte aan initiële en 'totale' mbo-opleidingen en meer gericht op kleinere individueel afgestemde leereenheden, vaak ook korter en dus meer doelgericht.

Als groene opleiders hebben we een opdracht om actueel en relevant onderwijs te bieden om onze leerlingen en studenten op bovengenoemde transities voor te bereiden.

### **De beroepsgerichte groene docent is hierin de spil!**

Dit vraagt van ons:

- een flexibele en *futureproof* lerarenopleiding zijn voor de docenten in opleiding;
- een interessante werkgever zijn voor alle varianten aan nieuwe collega's
- een stimulerende werkgever zijn voor onze huidige docenten.

### **Uitdagingen:**

We zien in de kwantitatieve en kwalitatieve analyse de volgende uitdagingen terug:

- Specialistische groene docenten vormen het grootste tekort.
- Structurele vergrijzing vergroot risico op personeelstekorten; vmbo is relatief kwetsbaarder.
- Mbo heeft betere instrumenten voor zijinstroom en begeleiding; vmbo kampt met beperkte capaciteit hiervoor.
- Een belangrijk aandeel vacatures blijft langdurig openstaan, wat duidt op mismatch tussen vraag en aanbod.
- Zij-instromers en hybride docenten zijn cruciaal voor inhoudelijke vernieuwing, maar vereisen investering in onderwijsbekwaamheid.

### **Belangrijkste inzichten:**

- Zij-instromers: praktisch sterk, pedagogisch ontwikkelbaar; begeleiding cruciaal.
- Hybride docenten: brengen praktijk, maar roosters en beloning vormen knelpunten.
- Behoud: autonomie, vakontwikkeling, goede faciliteiten en begeleiding dragen bij aan retentie.

## **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):**

### **Visie**

Nederland staat voor grote maatschappelijke opgaven waarvan een belangrijk deel binnen het groenblauwe domein valt, zoals verduurzaming, energietransitie, klimaat, biodiversiteit, waterkwaliteit en voedselzekerheid. Deze maatschappelijke en economische ontwikkelingen vragen om een vitaal groen domein waar goed opgeleid talent van alle opleidingsniveaus een bijdrage kan leveren aan het oplossen van deze opgaven. Zie

bijvoorbeeld het [SER-rapport "Werken aan Veranderkracht" \(sept. '24\)](#) dat ingaat op een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor Agri & Food, Water & Bodem en Natuur & Leefomgeving. Wij hebben als groen onderwijs de ambitie om deze groene werknemers en ondernemers van de toekomst op te leiden. Wij geloven dat we daar al vroeg in moeten investeren en zijn dan ook trots op onze unieke verticale groene onderwijskolom.

Om onze ambitie goed vorm te kunnen geven is het noodzakelijk om een actueel en relevant curriculum te voeren waarbij de beroepsgerichte groene docent fundamenteel is. Het opleiden van deze bevoegde en bekwame docenten vindt plaats bij de docentenopleidingen van Aeres Hogeschool Wageningen en de opleidingsscholen. Als groen onderwijs hebben we een specifieke en gesloten onderwijsarbeidsmarktsituatie waarbij hechte samenwerking, vanuit gedeeld belang vanzelfsprekend en onontkoombaar is. We kunnen niet concurreren, maar hebben samen alle zeilen bij te zetten om groene docenten voor het onderwijs te winnen, te behouden én te komen tot *futureproof* onderwijs dat voldoende groene docenten voor de klas krijgt. We werken in verschillende partnerschappen met onder andere werkgevers en branches naar optimale aansluiting tussen vraag, behoefte en het aanbod dat wij daar als werkgever en opleider tegenover kunnen stellen. De meerwaarde van de Landelijke Groene Onderwijsregio is de gezamenlijke zorg voor de hele landelijke groene wereld. We hebben een gedeeld belang: van opleiden tot en met professionaliseren in alle schakeringen groen.

### **Ambities**

- Komen tot regionaal gestandaardiseerde inwerk- en begeleidingstrajecten gericht op pedagogiek/didactiek;
- Faciliteren hybride dienstverbanden en flexibele roosters in samenwerking met werkgevers;
- Starten regionale wervingsallianties en gezamenlijke stagedoorstroomprogramma's van mbo naar onderwijs.
- Onderscheid maken in personeelsregistraties tussen beroepsgerichte en avo-docenten voor betere strategische personeelsplanning en monitoren interventies vanuit de LGO.
- Professionaliseringsplannen voor vakinhoudelijke ontwikkeling.
- Ontwikkelen deeltijdige PDG/lerarenopleidingsroutes die gecombineerd kunnen worden met behoud van praktijkwerk.
- Verbeteren van het imago van het groene onderwijs voor zowel leerling, student als docent.
- Ontsluiten van gespecialiseerde kennis voor alle partners zodat geen onderlinge concurrentie ontstaat voor specialisten.
- Ontwikkelen van regio overstijgend plan van aanpak voor behoud docenten over de besturen heen.
- Punt 8 en 9 in nauwe samenwerking met de branches vanuit een onderkend gedeeld belang.
- Visie op eco-systemisch werken binnen de gehele groene onderwijsregio.

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

--

Vanwege de maatschappelijke en demografische ontwikkelingen is het noodzakelijk dat alle partijen binnen het groene domein in nauwe samenwerking naar oplossingen zoeken voor de uitdagingen die bestaan op het gebied van personeelstekort (kwantitatief en kwalitatief) in de groene sectoren en docententekort. Onze ambitie is om als landelijke groene onderwijsregio daar nu en in de toekomst een leidende en verbindende rol in te spelen.

## 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):

### 1. Werven

#### Context en uitgangspunten

De Landelijke Groene Onderwijsregio ondersteunt schoolbesturen in het voortgezet groen onderwijs (vmbo, mbo en hbo) bij het werven en blijven verbinden van docenten voor de beroepsgerichte groene vakken. Het docententekort bij de groene vakken wordt vooral veroorzaakt door pensionering, concurrentie met beter betalend bedrijfsleven en werkdruk. Belangrijke factoren voor de huidige generatie docenten (met name generatie Z) zijn: salaris, werksfeer, collega's, werkprivébalans en vooral een duidelijk carrièreperspectief. Er is ook een duidelijke link tussen een positief schoolklimaat en het beperken van lerarenverloop.

Het subsidieplan voor 2026 moet rekening houden met bezuinigingen. Daarom verschuift de nadruk van louter werving naar het behouden en verbinden van bestaande docenten. Dat vraagt om aandacht voor professionele ontwikkeling, loopbaanpaden en een sterke arbeidsmarktcommunicatie.

Omdat nog niet duidelijk is in hoeverre de talentpool, en uitwisselingspool voorzien in een behoefte, zijn de eerste twee kwartalen van 2026 ingericht als onderzoekende en oriënterende fase; via interviews wordt samen met de besturen bepaald hoe deze instrumenten worden voortgezet.

Het plan hieronder bevat deze onderzoekstaken en aanvullende activiteiten om docenten aan de sector te binden en hun professionele groei te ondersteunen.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<p><b>1.1 Onderzoek naar behoefte talentpool:</b> verkennen of en hoe een bovenbestuurlijke talentpool gewenst is.* zie ook Samen Opleiden 3.1, 3.2 en 3.3</p> <p><b>Waarom:</b> Het opbouwen van een database met gekwalificeerde kandidaten die mogelijk in de toekomst voor de organisaties willen werken.</p> <p><b>Samenstelling:</b> Bestaat uit kandidaten die interesse hebben getoond, bijvoorbeeld door eerder te solliciteren, maar nog niet aangenomen zijn.</p> <p><b>Focus:</b> Lange termijn, het identificeren en koesteren van potentieel voor toekomstige functies.</p> <p><b>Gebruik:</b> Wordt gebruikt om sneller geschikte kandidaten te vinden wanneer er een vacature ontstaat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoefte, doelgroep en vorm bepalen</li> <li>• Besluitvorming over vervolg.</li> </ul>	<p>Q1–Q2 2026 (onderzoek/oriëntatie). Eventuele uitvoering v.a. Q3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeksrapport</li> <li>• Beslisdocument</li> <li>• Concept-opzet (indien wenselijk).</li> </ul>

<p><b>1.2 Verkennen inzet van bovenbestuurlijke inval/uitwisselingspool:</b> verkennen van personeelsuitwisseling (detachering, dubbele of centrale aanstelling).</p> <p><b>Waarom:</b> Het kunnen uitwisselen van medewerkers uit verschillende organisaties/afdelingen die voor uitwisseling in aanmerking komen.</p> <p><b>Samenstelling:</b> Medewerkers in dienst vanuit de aangesloten deelnemende besturen. Ook schoolopleiders en werkplekbegeleiders (zie punt 3 Samen Opleiden).</p> <p><b>Focus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Detachering</i> (tijdelijk elders werken, formeel in dienst bij eigen organisatie).</li> <li>• <i>Dubbele aanstelling</i> (gedeeld dienstverband tussen twee organisaties).</li> <li>• <i>Centrale aanstelling</i> (medewerker in dienst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijk verzuim sneller kunnen opvangen tegen minder kosten.</li> <li>• Loopbaanperspectief en mobiliteit stimuleren.</li> <li>• Definitie bepalen.</li> <li>• Peiling en draagvlak bij besturen.</li> <li>• Kosten en baten analyseren.</li> <li>• Go van alle partners.</li> <li>• Start inrichting</li> </ul>	<p>Q1–Q3 2026</p> <p>Q3 2026 en verder (ambitie &gt;26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoeftanalyse</li> <li>• Scenario's</li> <li>• Aanbevelingen</li> </ul> <p>Start invalpool</p>
---	---	---	--

<p>van de pool, inzetbaar bij verschillende organisaties).</p> <p><b>Gebruik:</b> Wordt ingezet bij verzuim, schaarste, boventaligheid, veranderende werkdruk of specialistische taken. <i>En ook:</i> inzetten om medewerkers te blijven verbinden door het aanbieden van een uitdagend carrièreperspectief met doorgroeimogelijkheden (medewerkers kunnen via de pool ervaring opdoen in andere contexten zonder van werkgever te wisselen.)</p>			
<p><b>1.3 Loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden Groene Docent:</b> helder carrièreperspectief opstellen hierin meenemen resultaten van het onderzoek naar beroepsbeeld en beroepsidentiteit 2024 en 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duidelijk carrièreperspectief</li> <li>• Beroep aantrekkelijker imago geven</li> <li>• Behoud versterken</li> </ul>	<p>Q1–Q3 2026 ontwikkeling.</p>	<p>- Visuele plaat van mogelijke medewerkersloopbaanreis</p>
<p><b>1.4 Oriëntatie 'Docent groen iets voor mij'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Korte stages/meeloopdagen</li> <li>- Inzet Zin in Lesgeven</li> <li>- Inzet instroommakelaar</li> </ul>	<p>Mogelijk geïnteresseerden kennis laten maken met het beroep docent</p>	<p>Q2–Q4 2026.</p>	<p>- ≥1 traject met 10 deelnemers</p>

<p><b>1.5 Implementatie mbo-keuzemodule op scholen</b></p>	<p>Bevorderen doorstroom groene mbo-studenten naar docentschap Groen onderwijs. Mbo-student laagdrempelig laten kennis maken met vak 'docent groen'.</p>	<p>Q1–Q4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mbo-keuzemodule is zichtbaar op mbo's.</li> </ul>
<p><b>1.6 Communicatiecampagne &amp; ambassadeurs:</b> gezamenlijke zichtbaarheid en imagooversterking groen onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bekendheid en aantrekkelijkheid vergroten</b> van de Aeres Hogeschool Wageningen (AHW) lerarenopleiding voor potentiële studenten en zij-instromers.</li> <li>• <b>De mogelijkheid van hybride docentschap promoten</b> om een breed publiek te informeren en te enthousiasmeren in samenwerking met de brancheverenigingen</li> <li>• <b>Gerichte arbeidsmarktcommunicatie</b> voeren richting scholen, partners en potentiële docenten om werving en instroom te stimuleren.</li> </ul>	<p>Via een gerichte communicatiecampagne en het inzetten van ambassadeurs de gezamenlijke zichtbaarheid van groen onderwijs vergroten. Hierbij ligt de nadruk op de AHW lerarenopleiding en de hybride docent.</p>	<p>Q1–Q4 2026; doorlopende uitvoering.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagneplan en contentkalender.</li> <li>- Nieuwe film gericht op de hybride docent.</li> <li>- In beeld brengen hoe hybride docenten werken en wat hun meerwaarde is.</li> <li>- Nieuwe film gericht op voltijdinstroom en doorstroom.</li> <li>- Inspiratie bieden voor studenten en professionals die een overstap of vervolg willen maken binnen het groen onderwijs.</li> <li>- Zichtbaarheid op scholen van partners vergroten.</li> <li>- Aanwezigheid bij events, open dagen en voorlichtingsmomenten.</li> <li>- Gezamenlijke arbeidsmarktbenadering.</li> <li>- Coördinatie tussen onderwijsinstellingen en partners voor werving en communicatie.</li> </ul>

<b>1.7 Onderzoek naar hybride docentschap</b>	Aansluiten bij onderzoek Lentiz/Inholland	Q1–Q4 2026; doorlopende uitvoering.	
<b>1.8 Anders organiseren en de veranderende rol van de docent:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoek naar de veranderende rol van de docent. Aansluiten bij bestaand onderzoek.</li> <li>- Effect hiervan op de wervingsvraag.</li> </ul>	Inzicht krijgen in hoe technologische ontwikkelingen (zoals AI) en veranderende onderwijsvormen de rol en het takenpakket van de docent beïnvloeden, en wat dit betekent voor de toekomstige wervings- en personeelsbehoefte.	Q1–Q4 2026; doorlopende uitvoering.	

## 2. Matchen (zie 1. Werven)

In onze regio worden de activiteiten voor Werven en Matchen integraal uitgewerkt binnen één samenhangende lijn. Beide processen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: gerichte werving vraagt om inzicht in actuele en toekomstige matches, terwijl succesvolle matching begint bij een doelgerichte en strategische werving.

Door deze lijnen te combineren ontstaat een geïntegreerde en adaptieve aanpak waarin vraag en aanbod continu op elkaar worden afgestemd. Vanaf het eerste contactmoment denken we in matches, zodat kandidaten sneller en gericht hun weg vinden naar een duurzame, passende positie.

### 3. Opleiden

Op basis van de activiteitenlijn die is ingezet bij aanvang van de Landelijke Groene Onderwijsregio wordt in dit Plan van Aanpak een aantal zaken voortgezet die in 2024 samen kwamen in de lijn Vraaggericht Aanbod. Op basis van in 2025 opgedane inzichten worden voorstellen gedaan voor het Plan van Aanpak 2026 en verder. De lijnen binnen Opleiden leggen nadruk op flexibilisering, maatwerk en waardering van ervaring in opleidingstrajecten voor diverse instromers (met mbo- en hbo-niveau) die in verschillende contexten (vmbo en mbo) aan het werk gaan.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<p><b>3.1 PDG in de windstreken:</b> uitrol van een landelijk dekkend, regionaal georganiseerd PDG-aanbod voor onbevoegde docenten in het groene mbo. Het aanbod is toegespitst op de groene context en biedt mogelijkheden voor uitwisseling tussen mbo-instellingen en mbo-docenten. Creëren van een duurzaam, schaalbaar PDG-aanbod dat aansluit bij de specifieke kenmerken van het groene mbo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergroten van de toegankelijkheid van de PDG voor (beginnend) docenten in de Landelijke Groene Onderwijsregio.</li> <li>- Versterken van regionale samenwerking en kennisdeling tussen mbo's.</li> <li>- Organiseren van co-creatie tussen mbo's en leraarenopleiding.</li> <li>- Duurzame borging van het PDG-aanbod,</li> </ul>	<p>Q1 tm Q4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorbereiding en start tweede pilot (regio Zuid, ±15 deelnemers).</li> <li>- Voorbereiding derde pilot (regio Noord/Oost/West, ±15 deelnemers).</li> <li>- Uitwisseling van ervaringen en <i>good practices</i>.</li> <li>- Opstellen plan van aanpak voor landelijke dekking met aandacht voor inhoud en kwaliteitsborging en organisatie.</li> </ul>

	met aandacht voor gezamenlijke kwaliteitsbewaking, organisatie en bekostiging.		
<p><b>3.2 Voorbereidend Tweedegraads Traject:</b> uitrol van een kortdurend pedagogisch-didactisch programma gericht op instromers met mbo-4 of werkervaring in de groene sector die als (toekomstig) vmbo-docent aan de slag gaan. Het traject legt een stevige basis in pedagogiek en didactiek zonder de volledige studielast van een deeltijdopleiding, en bereidt voor op doorstroom naar de tweedegraads lerarenopleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergroten van de instroom en het succes van nieuwe vmbo-docenten met een groene achtergrond.</li> <li>- Creëren van een laagdrempelig, in de eigen regio aangeboden scholings-traject dat bijdraagt aan zelfvertrouwen en vaardigheden voor de klas.</li> <li>- Bieden van doorstroommogelijkheden naar de tweedegraads lerarenopleiding Groen, met vrijstellingen waar mogelijk.</li> <li>- Organiseren van co-creatie tussen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Q1 tm Q4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwerp eerste pilottraject: inhoud, organisatie, doorstroommogelijkheden lerarenopleiding Groen.</li> <li>- Uitvoering van de eerste pilot (Zuid, ±15 deelnemers).</li> <li>- Tussentijdse evaluatie van pilot met betrokken partijen.</li> <li>- Haalbaarheidsonderzoek voor landelijke uitrol.</li> </ul>

	vmbo's en lerarenopleiding.		
<p><b>3.3 Werkervaring waarderen:</b> Ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak om eerder verworven competenties (EVC) door werkervaring te waarderen in de lerarenopleiding Groen, rekening houden met wettelijke grondslagen en diversiteit in achtergronden en mogelijkheden van studenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdragen aan flexibele instroomroutes en maatwerk in de lerarenopleiding, door werkervaring te erkennen binnen of voorafgaand aan de opleiding.</li> <li>- Samenwerking in het zichtbaar en navolgbaar maken van hoe werkervaring wordt meegewogen in de lerarenopleiding.</li> <li>- Raamwerk voor samen valideren: helderheid over de rolverdeling tussen student, school en opleiding in het proces van valideren en vrijstellen.</li> <li>- Procesinrichting van een gedragen systeem van vrijstellen</li> </ul>	<p>Fase 1: Q1-Q2 → gezamenlijke kaders en procesbeschrijving.</p> <p>Fase september 2026 – 2029 → pilots, uitvoering en borging.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overzicht wettelijke (on)mogelijkheden voor vrijstellingen mbo/hbo/wo, beschikbaar voor alle partners en betrokkenen.</li> <li>- Versie 1 Raamwerk Werkervaring waarderen, met onderscheid voor de poort en tijdens opleiding.</li> <li>- Samenstelling en professionalisering eerste deel validatiepool.</li> <li>- Raamwerk Werkervaring waarderen 2026-2027</li> <li>- Vertaling Raamwerk 2026-2027 naar communicatie voor studenten en scholen.</li> <li>- Start pilot validatietraject bij lerarenopleiding.</li> </ul>

	<p>en valideren van werkervaring.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenstelling en professionalisering validatiepool.</li> </ul>		
<p><b>3.4 Tweede bevoegdheid en groene bekwaamheid:</b> verkenning en ontwikkeling van trajecten voor docenten in het voortgezet onderwijs die al een bevoegdheid hebben, maar zich willen verbreden met een tweede bevoegdheid in een groen vakgebied, of zich als niet-groene docent willen specialiseren in de groene context.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspelen op de vraag naar extra bevoegde docenten in groene vakken.</li> <li>- Ontwikkelen van mogelijkheden voor niet-groene docenten (bijv. biologie, techniek, D&amp;P) om zich groen te specialiseren.</li> <li>- Creëren van maatwerk en versnelde routes die aansluiten bij eerdere opleiding en werkervaring, zonder afbreuk aan kwaliteit en borging.</li> <li>- Verbreden van de duurzame inzetbaarheid in het groene onderwijs</li> </ul>	<p>Fase 1 (2026): verkenning en haalbaarheidsonderzoek</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarisatie van vraag naar tweede bevoegdheid en groene bekwaamheid.</li> <li>- Uitwerking en start uitvoering traject tweede bevoegdheid voor anders bevoegden.</li> <li>- Haalbaarheidsonderzoek professionalisering groen voor niet-groene docenten.</li> </ul>

	door gebruik te maken van reeds bevoegde docenten.		
--	--	--	--

4. Begeleiden			
Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<p><b>4.1 Begeleiden in flexibele en maatwerktrajecten</b></p> <p>Ontwikkelen van een gezamenlijk raamwerk voor begeleiding in flexibele en maatwerktrajecten. Het raamwerk beschrijft hoe begeleiding georganiseerd is binnen lerarenop-leidingen, PDG-, VTT-, EVC- en professionaliseringstrajecten en welke rollen, taken en competenties van begeleiders daarin centraal staan. Door het gebruik van beroepsbeelden en praktijkvoorbeelden wordt de rol van de begeleider herkenbaar en toepasbaar gemaakt binnen verschillende contexten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versterken van de kwaliteit, samenhang en continuïteit van begeleiding in toenemend complex opleidingslandschap met flexibele leerwegen en professionaliseringstrajecten.</li> <li>- Bijdragen aan succesvolle instroom, ontwikkeling en behoud van (aankomende) docenten door een eenduidige en navolgbare begeleidingsaanpak, afgestemd op de gezamenlijke visie op Samen Opleiden.</li> </ul>	<p><b>Fase (2026):</b> inventarisatie en ontwerp Raamwerk Begeleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raamwerk <i>Begeleiden in flexibele trajecten</i>.</li> <li>- Visualisatie van de begeleidingsroute van instroom tot post-initiële fase.</li> <li>- Handreiking met beroepsbeelden en praktijkvoorbeelden voor begeleiders.</li> <li>- Koppeling van het raamwerk aan de professionaliseringslijn (5.1).</li> <li>- Documentatie van <i>good practices</i> uit pilots.</li> </ul>

<b>5. Professionaliseren</b>			
Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>5.1 Professionaliseringskalender: gedeeld aanbod.</b> Opstellen en beheren van een professionaliseringskalender waarin vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapping van hoofdlijnen professionaliseringsvraag- en aanbod in groen onderwijs.</li> <li>- Versterken van samenwerking tussen partners door vraag en aanbod af te stemmen en te organiseren.</li> <li>- Stimuleren van leven lang ontwikkelen van docenten na het behalen van hun bevoegdheid.</li> <li>- Ondersteunen van behoud en werkplezier door docenten kansen te bieden voor verdieping en verbreding.</li> </ul>	Start ontwikkeling in 2026; jaarlijks doorlopend beheer en actualisatie in 2027-2029.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Haalbaarheidsonderzoek Landelijke groene Professionaliseringskalender.</li> <li>- Inventarisatie en bundeling van bestaand professionaliseringsaanbod van alle partners.</li> <li>- Ontwerp en lancering van de digitale LLO-kalender (pilotversie).</li> <li>- Minimaal 50 activiteiten opgenomen en toegankelijk voor alle partners.</li> </ul>
<b>5.2 Ontwikkelen bouwstenen leertraject Verankeren van de Groene Docent via Versterken Beroepsidentiteit (BI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programma op hoofdlijnen bekend, klaar voor werving en inrichting met experts en begeleiding.</li> </ul>	Q1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerdoelen, didactische aanpak, inhoudelijke hoofdlijnen en randvoorwaarden bekend.</li> </ul>
a. Werving deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wervingsaanpak en uitvoering uitgewerkt.</li> </ul>	Q2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flyer/website/oproep nieuwsbrief etc.</li> <li>- 8-12 deelnemers geworven.</li> </ul>

b. Uitwerking bouwstenen	- In een cyclisch en co-creerend proces verfijning van het hoofdontwerp.	Q3 en Q4	- Trainers en experts geselecteerd, inhoudelijk programma uitgewerkt in verschillende bijeenkomsten en leermaterialen.
c. Intakes deelnemers	- Zorgen dat we met dezelfde beelden en verwachtingen in het traject stappen.	Q3	- Intakegesprekken met deelnemers, zicht op hun beroepsidentiteit, behoeftes en leervoorkeuren.
d. Uitvoering	- Uitvoering geven aan leertraject en versterken van Beroepsidentiteit en verankering.	Q3 en Q4	- Uitvoering 4-6 sessies leertraject. - Versterkte BI. - Versterkte verankering in het beroep.
e. Evaluatie en doorontwikkeling	- Leren van de uitvoering en herontwerp voor eventuele volgende ronde(s).	Q4	- Overzicht van geleerde lessen en planvorming volgende ronde(s).
f. Uitvoering onderwijskundig ontwerponderzoek	- Richting geven aan het ontwerponderzoek, onderzoeksvragen, data-analyse en conclusies.	Q1 tm Q4	- Onderzoeksrapportage.

<b>6. Overig (optioneel)</b>			
Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>6.1 Arbeidsmarktanalyse</b>			
Naar <i>data-informed</i> analyseren, werken, evalueren en bijstellen. De ambitie voor 2026 is dat de aangesloten partners intern dusdanig zijn georganiseerd dat er voldoende data voorhanden zijn om gezamenlijk een valide arbeidsmarktanalyse vanuit de Landelijke Groene Onderwijsregio te realiseren. Deze arbeidsmarktanalyse wordt vervolgens uitgevoerd met als doel dat we de ontwikkelingen in het groene onderwijs preciezer kunnen duiden. De arbeidsmarktanalyse van 2025 fungeert hierbij als nulmeting. In de jaren na 2026 zetten we in op het kunnen meten van de beoogde effecten van de ingezette interventies.			
a. Voorbereiden en bijwonen werkgroepbijeenkomsten (met vertegenwoordiger van de Realisatie-eenheid en de aangesloten partners)	Ontwikkelen gezamenlijk beeld wat nodig is bij de aangesloten partners om voldoende data te genereren voor een valide arbeidsmarktanalyse vanuit de Landelijke Groene Onderwijsregio.	Q1	Iedere partner heeft in beeld wat nodig is voor de interne organisatie om voldoende data te genereren voor een valide arbeidsmarktanalyse.
b. Inrichten systemen van de aangesloten partners (werkgroepleden)	Inrichten van de interne systemen om de benodigde data te kunnen genereren.	Q2	Iedere partner heeft de interne systemen zodanig ingericht dat voldoende data kunnen worden gegenereerd voor een valide arbeidsmarktanalyse.
c. Uitvoeren arbeidsmarktanalyse aan de hand van opgeleverde data (werkgroep)	Valide arbeidsmarktanalyse	Q3	Opleveren valide kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsmarktanalyse.
d. Voorbereiden en bijwonen werkgroepbijeenkomsten (voorstel formuleren voor vervolg)	Voorstel voor vervolg ter accordering in stuurgroep	Q4	Voorstel voor doorontwikkeling arbeidsmarktanalyse 2027 en verder.
e. Agenderen voortgang inrichting en uitvoering in stuurgroep	Zicht en stimulans van voortgang	Q1, Q2, Q3	Iedere partner heeft intern georganiseerd dat voldaan kan wor-

			den aan de gezamenlijk vastgestelde minimale eisen voor een valide arbeidsmarktanalyse.
f. Voorbereiden, bepalen en (in stuurgroep) vaststellen van de gezamenlijke ambitie voor 2027 en verder.	Vastleggen mijlpalen en resultaten om te komen tot optimale input voor een arbeidsmarktanalyse.	Q4 2026	Iedere partner organiseert dat wat nodig is om in 2027 en verder te kunnen komen tot een optimale arbeidsmarktanalyse voor de Landelijke Groene Onderwijsregio.

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
<b>1.1 Talent- en invalpools</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structurele inrichting van de bovenbestuurlijke talentpool en inval-/uitwisselingspool op basis van de resultaten uit 2026.</li> <li>• Regionale samenwerking uitbreiden, zodat alle deelnemende besturen gebruik kunnen maken van de pool voor snelle inzet bij ziekte, vacatures of mobiliteitswensen.</li> <li>• Loopbaanmobiliteit en doorgroeimogelijkheden versterken door de pool in te zetten voor ontwikkel- en detachingskansen tussen scholen.</li> </ul>		
<b>1.2 Professionele Leergemeenschappen (PLG's)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiden van thematische PLG's naar meer vakgebieden en onderwijsniveaus.</li> <li>• Structureel inbedden van PLG's in professionaliserings-beleid, zodat doorlopende kennisdeling en samenwerking gewaarborgd is.</li> </ul>		
<b>1.3 Loopbaan- en ontwikkelpaden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorontwikkeling naar hybride functies zoals expert-docent of docent-onderzoeker, zodat lerarenloopbanen aantrekkelijker worden.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verankering in HR-beleid, inclusief scholingstrajecten en begeleiding op maat.</li> </ul>		
<b>1.4 Instroombevordering en arbeidsmarktcommunicatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorontwikkeling van de communicatie-campagnes afgestemd op de actuele wervingsbehoefte.</li> <li>• Versterking van regionale zichtbaarheid door structurele samenwerking met partnerscholen, bedrijven en maatschappelijke organisaties</li> <li>• Doorontwikkeling van bij elkaar brengen van vraag en aanbod (vraag-aanbodmatching)</li> </ul>		
<b>1.5 Onderzoek en innovatie (AI en rol docent)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitwerken van de onderzoeksresultaten uit 2026 naar concrete beleidsadviezen voor werving, opleiding en professionalisering.</li> <li>• Nieuwe rolprofielen ontwikkelen voor docenten in een digitaal ondersteunde leeromgeving.</li> </ul>		
<b>1.6 Doorstroom en oriëntatietrajecten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren van vrijstelling voor bepaalde onderdelen van de Aeres Hogeschool Wageningen lerarenopleidingen na volgen van keuzemodule.</li> <li>• Opschaling van de mbo-keuzemodule naar meer scholen, met duidelijke doorstroomroutes richting lerarenopleidingen.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structurele oriëntatietrajecten voor geïnteresseerden die een overstap naar het onderwijs overwegen, inclusief coaching en begeleiding.</li> </ul>		
--	---	--	--

## 2. Matchen

In onze regio worden de activiteiten voor Werven en Matchen integraal uitgewerkt binnen één samenhangende lijn. Beide processen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: gerichte werving vraagt om inzicht in actuele en toekomstige matches, terwijl succesvolle matching begint bij een doelgerichte en strategische werving.

Door deze lijnen te combineren ontstaat een geïntegreerde en adaptieve aanpak waarin vraag en aanbod continu op elkaar worden afgestemd. Vanaf het eerste contactmoment denken we in matches, zodat kandidaten sneller en gericht hun weg vinden naar een duurzame, passende positie.

Door deze lijnen te combineren ontstaat een geïntegreerde en adaptieve aanpak waarin vraag en aanbod continu op elkaar worden afgestemd. Vanaf het eerste contactmoment denken we in matches, zodat kandidaten sneller en gericht hun weg vinden naar een duurzame, passende positie.

<b>3. Opleiden</b>			
<b>3.1 PDG in de windstreken:</b> uitrol van een landelijk dekkend, regionaal georganiseerd PDG-aanbod voor onbevoegde docenten in het groene mbo. Het aanbod is toegespitst op de groene context en biedt mogelijkheden voor uitwisseling tussen mbo-instellingen en mbo-docenten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergroten van de toegankelijkheid van de PDG voor (beginnend) docenten in de Landelijke Groene Onderwijsregio.</li> <li>- Versterken van regionale samenwerking en kennisdeling tussen mbo's.</li> </ul>	<b>Fase 3: landelijke uitrol</b>	<b>2027</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitvoering derde pilot in nieuwe regio.</li> <li>- Versie 1 raamwerk PDG: uitgangspunten voor inhoudelijke</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiseren van co-creatie tussen mbo's en lerarenopleiding.</li> <li>- Duurzame borging van het PDG-aanbod, met aandacht voor gezamenlijke kwaliteitsbewaking, organisatie en bekostiging.</li> </ul>		<p>en organisatorische samenwerking.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instroom 30 docenten in traject.</li> </ul> <p><b>2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landelijke dekking: minimaal vier regio's bieden PDG in groene context aan.</li> <li>- Definitief Raamwerk PDG: samenwerkingsovereenkomst LGO-partners.</li> <li>- Instroom 30 docenten in traject.</li> </ul> <p><b>2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Structureel aanbod PDG in alle windstreken, schaalbaar op opleidingsbehoefte.</li> </ul>
--	---	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positieve evaluatie door deelnemers en scholen.</li> </ul>
<p><b>3.2 Voorbereidend Tweedegraads Traject:</b> uitrol van een kortdurend pedagogisch-didactisch programma gericht op instromers met mbo-4 of werkervaring in de groene sector die als (toekomstig) vmbo-docent aan de slag gaan. Het traject legt een stevige basis in pedagogiek en didactiek zonder de volledige studielast van een deeltijdopleiding, en bereidt voor op doorstroom naar de tweedegraads lerarenopleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergroten van de instroom en het succes van nieuwe vmbo-docenten met een groene achtergrond.</li> <li>- Creëren van een laagdrempelig, in de eigen regio aangeboden scholingstraject dat bijdraagt aan zelfvertrouwen en vaardigheden voor de klas.</li> <li>- Bieden van doorstroommogelijkheden naar de tweedegraads lerarenopleiding Groen, met vrijstellingen waar mogelijk.</li> <li>- Organiseren van co-creatie tussen vmbo's en lerarenopleiding.</li> </ul>	<p><b>Fase 2: uitbreiding en duurzame implementatie</b></p>	<p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluatie van doorstroomsucces deelnemers eerste pilot in tweedegraads opleiding.</li> <li>- Uitwisseling van ervaringen en <i>good practices</i> in LGO-werkgroep.</li> <li>- Plan van aanpak voor opschaling en verduurzaming.</li> <li>- Start tweede traject in een andere regio.</li> </ul> <p><b>2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landelijke uitrol van het VTT: derde pilotgroep.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versie 1 raamwerk VTT in LGO: uitgangspunten voor inhoudelijke en organisatorische samenwerking.</li> </ul> <p><b>2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definitief Raamwerk PDG: samenwerkingsovereenkomst LGO-partners.</li> </ul> <p>Structureel VTT-aanbod, schaalbaar naar opleidingsbehoefte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Positieve evaluatie door deelnemers en scholen.</li> </ul>
<p>3.3 <b>Werkervaring waarderen:</b> Ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak om eerder verworven competenties (EVC) door werkervaring te waarderen in de Lerarenopleiding Groen, rekening houden met wettelijke grondslagen en diversiteit in achtergronden en mogelijkheden van studenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdragen aan flexibele instroomroutes en maatwerk in de lerarenopleiding, door werkervaring te erkennen binnen of voorafgaand aan de opleiding.</li> <li>- Samenwerking in het zichtbaar en navolgbaar maken van hoe werkervaring wordt meegewogen in de lerarenopleiding.</li> </ul>	<p><b>Fase 2: uitvoering en verduurzaming</b></p>	<p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vervolg uitvoering validatietraject</li> <li>- Evaluatie van eerste validatietrajecten (ca. 20 deelnemers).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raamwerk voor samen valideren: helderheid over de rolverdeling tussen student, school en opleiding in het proces van valideren en vrijstellen.</li> <li>- Procesinrichting van een gedragen systeem van vrijstellen en valideren van werkervaring.</li> <li>- Samenstelling en professionalisering validatiepool.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raamwerk 2027-2028</li> <li>- Handreiking voor scholen en studenten: best practices om EVC-trajecten te ondersteunen.</li> <li>- Uitbreiding validatiepool.</li> </ul> <p><b>2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluatie validatiesystematiek onder studiekezers, studenten, scholen.</li> </ul> <p><b>2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Structureel en gedragen EVC-proces, afgestemd op landelijke ontwikkelingen.</li> <li>- Pool van gecertificeerde EVC-beoordelaars actief.</li> </ul>
--	---	--	---

<p><b>3.4 Tweede bevoegdheid en bekwaamheid groen:</b> verkenning en ontwikkeling van trajecten voor docenten in het voortgezet onderwijs die al een bevoegdheid hebben, maar zich willen verbreden met een tweede bevoegdheid in een groen vakgebied, of zich als niet-groene docent willen specialiseren in de groene context.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspelen op de vraag naar extra bevoegde docenten in groene vakken.</li> <li>- Ontwikkelen van mogelijkheden voor niet-groene docenten (bijv. biologie, techniek, D&amp;P) om zich groen te specialiseren.</li> <li>- Creëren van maatwerk en versnelde routes die aansluiten bij eerdere opleiding en werkervaring, zonder afbreuk aan kwaliteit en borging.</li> <li>- Verbreden van de duurzame inzetbaarheid in het groene onderwijs door gebruik te maken van reeds bevoegde docenten.</li> </ul>		<p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluatie traject tweede bevoegdheid groen.</li> <li>- Start nascholingsmodule groen-specialisatie voor niet-groene docenten.</li> </ul> <p><b>2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluatie en doorontwikkeling van pilots.</li> </ul> <p><b>2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raamwerk tweede bevoegdheidstrajecten en groen-bekwaamheid.</li> </ul>
--	---	--	--

<p><b>4. Begeleiden</b></p>			
<p><b>4.1 Begeleiden in flexibele en maatwerktrajecten</b> Ontwikkelen van een gezamenlijk raamwerk voor begeleiding in flexibele en maatwerktrajecten. Het raamwerk beschrijft hoe begeleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versterken van de kwaliteit, samenhang en continuïteit van begeleiding in toenemend complex opleidingslandschap met flexibele leerwegen en professionaliseringstrajecten.</li> </ul>	<p><b>Fase 2 (2027–2028):</b> toepassing en verfijning in pilots in verschillende</p>	<p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicatie materialen, beroepsbeelden en good practices ter ondersteuning van begeleiders.</li> </ul>

<p>georganiseerd is binnen lerarenopleidingen, PDG-, VTT-, EVC- en professionaliseringstrajecten en welke rollen, taken en competenties van begeleiders daarin centraal staan. Door het gebruik van beroepsbeelden en praktijkvoorbeelden wordt de rol van de begeleider herkenbaar en toepasbaar gemaakt binnen verschillende contexten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdragen aan succesvolle instroom, ontwikkeling en behoud van (aankomende) docenten door een eenduidige en navolgbare begeleidingsaanpak, afgestemd op de gezamenlijke visie op Samen Opleiden.</li> </ul>	<p>regio's en trajecten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eerste professionaliseringsdagen en intervisiebijeenkomsten voor begeleiders, gekoppeld aan de professionaliseringskalender (5.2).</li> <li>• <b>2028</b></li> <li>• Structurele toepassing van het Raamwerk Begeleiding binnen alle deelnemende trajecten en regio's.</li> <li>• Aantoonbare kwaliteitsverbetering van begeleiding binnen de LGO, vastgesteld via peer review en evaluaties van partners.</li> </ul>
---	--	------------------------------	--

<p><b>5. Professionaliseren</b></p>			
<p><b>5.1 Professionaliseringskalender: gedeeld aanbod.</b> Opstellen en beheren van een professionaliseringskalender waarin vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapping van hoofdlijnen professionaliseringsvraag- en aanbod in groen onderwijs.</li> <li>- Versterken van samenwerking tussen partners door vraag en aanbod af te stemmen en te organiseren.</li> </ul>	<p><b>Fase 2: uitbreiding</b></p>	<p><b>2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitbreiding van de kalender met landelijke en regionale aanbodpartners (bijv. Groenpact, De Groene Wereld).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleren van leven lang ontwikkelen van docenten na het behalen van hun bevoegdheid.</li> <li>- Ondersteunen van behoud en werkplezier door docenten kansen te bieden voor verdieping en verbreding.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaarlijks gebruik en evaluatie → minimaal 500 bezoekers/gebruikers.</li> </ul> <p><b>2028</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimaal 75 activiteiten structureel opgenomen.</li> <li>- Uitwisseling en gezamenlijke organisatie van minimaal 3 scholingsactiviteiten tussen partners.</li> </ul> <p><b>2029</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Structureel beheer van de professionaliseringskalender geborgd binnen organisatie LGO.</li> <li>- Jaarlijkse deelname van <math>\geq 250</math> docenten aan activiteiten uit de kalender.</li> </ul>
--	--	--	--

			- Bekendheid van de kalender als hét overzicht voor professionalisering in de groene onderwijsregio.
--	--	--	--

<b>6. Overig (optioneel)</b>			
6.1 Vervolg arbeidsmarktanalyse Instellingen ondersteunen bij genereren arbeidsmarktanalyse	Uitvoeren nieuwe arbeidsmarktanalyse om te kunnen vergelijken met de analyse van 2025 (nulmeting).	Q3 2027	Inzicht in ontwikkelingen arbeidsmarkt en op effectiviteit ingezette interventies.

## 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.*

### **Context en uitgangspunten**

Samen Opleiden in de Landelijke Groene Onderwijsregio richt zich op een gezamenlijke aanpak voor samen opleiden van beroepsgerichte docenten en het begeleiden van startende docenten. Op dit moment zijn er veel opleidingslocaties, drie groene opleidingscholen en sluiten er nieuwe opleidingslocaties aan. Daarom is afstemming belangrijk over wat we gezamenlijk willen bereiken en welke uitgangspunten daarbij leidend zijn. Tegelijkertijd moet er ruimte blijven voor opleidingslocaties om zelf te bepalen hoe zij dit in de praktijk vormgeven, passend bij hun specifieke context, benadering en situatie.

In dit kader hebben we ons gericht op:

- Het ontwikkelen van een gezamenlijk beroepsbeeld voor de beroepsgericht docent.
- Het formuleren van een gedeelde onderwijsvisie Samen opleiden en begeleiden.

- Het afstemmen van een gezamenlijke visie op de kwaliteit van Samen Opleiden in relatie tot het kwaliteitskader Platform Samen Opleiden.

Binnen deze gezamenlijke kaders is het essentieel dat iedere opleidingslocatie ruimte houdt voor eigen invulling en toepassing en kan aansluiten bij de afspraken die er zijn gemaakt met de andere onderwijsregio (s).

Belangrijke aandachtspunten (naast de leeruitkomstgebieden waar een docent in opleiding en een startende docent mee bezig is – *vakinhoud/ pedagogiek/ didactiek/ onderzoekend vermogen/ professionele identiteit*) zijn:

- **Beroepsgerichte didactiek:** met nadruk op ondernemerschap en verbinding met actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk.
- **Verbondenheid met sectorale transitie:** inspelen op veranderingen en innovaties binnen de sectoren.
- **Groene identiteit:** respect voor mens, plant en dier, onderlinge samenwerking en respect voor ontwikkeling in relatie tot de grote maatschappelijk vraagstukken.

In 2026 willen we deze gezamenlijke aanpak uitwerken en bespreken. Hiermee werken we aan een gezamenlijke afspraak over het waarom, waartoe en wat van het samen opleiden van beroepsgerichte docenten waarbij de DIO's en startende docenten in hun opleiding en professionalisering optimaal opleiden en begeleiden.

### **Toelichting op keuzes**

We werken samen aan de inrichting van *Samen Opleiden*. Vanwege de grote schaal (circa 150 opleidingslocaties) en de diversiteit van contexten kiezen we ervoor afspraken te maken over **het wat** – wat we belangrijk vinden voor de groene professional en het groene onderwijs – en niet over **het hoe**, de manier waarop locaties dit invullen.

Dit betekent dat we gezamenlijk bepalen welke beroepsbeelden, kennis en vaardigheden centraal staan, en dat iedere opleidingslocatie de vrijheid heeft dit passend bij de eigen situatie vorm te geven. Zo benutten we de kracht van de regionale verbindingen en borgen we dat studenten van de groene lerarenopleidingen in heel Nederland op een vergelijkbare manier worden ondersteund in hun professionele ontwikkeling.

## Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
<b>0. Het uitvoeren van Samen Opleiden in de LGO</b>	Samen opleiden organiseren en uitvoeren op alle betrokken opleidingslocaties	Q1-Q4	Begeleiding van het leren van de DIO's op niveau met inachtneming van de afspraken in de opleidingsplannen.
<b>1. Leren in de LGO</b>	Het vorm geven aan een lerende beweging in de LGO.		
1.1 PLG's voor schoolopleiders en instituutopleider in de regio.		Q1 2026	Netwerk versterken, samen leren.
1.2 Landelijke dag Samen Opleiden in de LGO 23 januari 2026.		Q1-Q4	Praktijkgerichte onderzoeken.
<b>2. Samen Opleiden systemisch organiseren</b>	Samen opleiden in de LGO. Leren van de ervaringen. Bespreken van Visie en ecologisch organiseren als uitgangspunten voor Samen Opleiden in de LGO> vastleggen in opleidingsplan. Ontwikkelen van tools voor Positionering SO in de LGO. Ontwikkelen van tools om SO in de LGO vorm te geven.		
2.1 Voorbereiden implementatie Samen Opleiden in de LGO in de bestaande overlegstructuren		Q1 Q2	Schrijven opleidingsplan. Gesprekken in overlegorganen. Vanaf Q3 uitvoering opstarten op alle opleidingslocaties
2.2 Communicatie over ontwikkelingen Samen Opleiden		Q3	Van start met alle opleidingslocaties in de LGO, eerste stap
2.3 Vraagbaak opzetten over Samen Opleiden in de LGO. Naam: SO Groen (samen opleiden Groen). Via telefoon, mail, via website en via bijeenkomsten		Q2-Q4	Monitoren en volgen vragen. Inhoud voor website aanleveren 1 spin in het web beschikbaar maken voor begeleiding op afstand
2.4 Ontwikkelen eigen platform Samen Opleiden in de LGO - website		Q1-Q4	Ontwikkelen website

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
<b>3. Actoren Samen opleiden werken over locaties<sup>1</sup>.</b> Aansluiten bij 1.2 Werven & Matchen	Past ook bij lijn matching en werving.		Met in achtneming van het maturiteitsmodel als richtlijn. (Zie voetnoot)
3.1 in kaart brengen op welke opleidingslocaties het niet mogelijk is om een goede begeleiding aan te bieden voor het begeleiden van DIO's en startende docenten in de LGO. Bijvoorbeeld omdat er geen bevoegde docenten zijn om docenten in opleiding en starters te begeleiden of omdat er iemand ziek is geworden die dit werk altijd deed.	Kwaliteit begeleiding op iedere opleidingslocatie op gewenst niveau brengen.	Q1 Q2	Beeld van de problematiek beschikbaarheid betrokkenen Samen Opleiden op de opleidingslocaties.
3.2 In kaart brengen welke professionals in het Samen opleiden ook op andere opleidingslocaties hun rol kunnen uitoefenen.		Q1 Q2	Lijst beschikbare betrokkenen Samen Opleiden die locatie overstijgend kunnen werken.
3.3 Inzet van flexibele (locatie overstijgende) betrokkenen Samen Op-		Q3 Q4	Op maximaal 3 opleidingslocaties werken met locatie overstijgende

<sup>1</sup> Het maturiteitsmodel kan rekening houden met de specifieke uitdagingen van een onderwijsinnovatie. Het draagt bij aan een doordachte, project- en planmatige aanpak:

- waarin grondig wordt onderzocht of een welbepaalde opschaling nuttig is;
- of een bepaalde opleidingspraktijk wel transposeerbaar is naar een andere opleidingslocatie;
- aan welke voorwaarden moet voldaan worden om dit te laten slagen;
- hoe voldoende draagvlak kan worden gecreëerd bij betrokken teams en stakeholders om voor een duurzame implementatie te zorgen.

Tegelijk zit er geen dwingende lineariteit in dit model: het veronderstelt regelmatige evaluaties en beslissingen (tussentijds en op het einde van projecten), waarbij steeds de mogelijkheid bestaat om op stappen terug te keren of de vernieuwing in een bepaalde fase stop te zetten.

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
leiden (schoolopleiders, werkplekbegeleiders) op opleidingslocaties die dat tijdelijk nodig hebben.			betrokkenen Samen Opleiden die daarvoor tijdelijk ingezet worden.
<b>4. Onderzoeken hoe adaptief vermogen en responsief handelen van docenten een plek kan krijgen in het systeem van samen opleiden en begeleiden.</b>	Adaptief vermogen van docenten (in opleiding) een belangrijke plek geven in de doorontwikkeling van het Groene Onderwijs. Versterken van netwerken. Verdiepen inductieprogramma's.	Q3 Q4	Onderzoeksplan en onderzoeksactiviteiten.
4.1 Docentonderzoekers evt. i.s.m. Lector transitie starten een kenniskring/ PLG. Langlopend project.		Q3 Q4	Onderzoeksgroep samenstellen.
4.2 MTL in de partnerscholen benaderen om een rol op te pakken in dit onderzoek en om producten te ontwikkelen voor begeleiders op de scholen Samen opleiden en begeleiden.		Q3 Q4	Participanten bij het onderzoek.
<b>5. Communicatie (niet specifiek Samen Opleiden en begeleiden)</b>	In het hele land werkplekbegeleiders, schoolopleiders, schoolcoördinatoren, instituutopleiders, management op opleidingslocaties en de sector bekendheid geven aan de LGO en specifiek daarin het Samen Opleiden en Begeleiden.		
5.1 LGO onder de aandacht brengen.		Q1-Q4	Via nieuwsbrieven, bij brancheorganisaties zoals Cumela, VHG, VBW, LTO etc. Via Groenpact. Via betrokken opleidingslocaties
5.2 Groen onderwijs promoten en onder de aandacht brengen.		Q1-Q4	Landelijke promotie

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
5.3 Samen Opleiden nieuwsbrief.		Q1-Q4	5 keer per jaar digitale nieuwsbrief, evt. samen met lijn professionaliseren.
5.4 Website Samen Opleiden (zie ook bij 2.4)		Q1-Q4	In de lucht Q3.
<b>6. Kwaliteit Samen Opleiden</b>	Afspraken maken en tools ontwikkelen. Inzetten met ingang van 2027.		
6.1 Kwaliteit opleiden en begeleiden.	Aansluiten bij de kwaliteitscultuur en de systematiek met ontwikkelingsgerichte peer-reviews van Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.	Q1-Q4	Begeleidingstool(s) Observatieformulieren lesobservatie zoals: 360 `observatie, collegiale observatie, observatie voor leerlingen en studenten, observatie leerling en studentgedrag. Tools om Samen opleiden te versterken. Visie op Samen Opleiden en begeleiden. Opleidingsplan Samen Opleiden ontwikkelen. Inductietraject begeleiden met daarin aandacht voor doelgroepen.
6.2 Kwaliteit leeromgeving.		Q1-Q4	Ontwerp leerlabs. Thema's inventariseren.
6.3 Kwaliteit in organisatie.		Q1-Q4	Ontwerp overleggremia, verantwoordelijkheden en rollen.
6.4 Kwaliteitscultuur.		Q1-Q4	Ontwerp evaluatie-instrumenten op niveau van organisatie, leren door docenten (in opleiding), opleidingslocatie, de lerende organisatie.

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
<b>7. Professionalisering betrokkenen</b>	Ontwikkelen trainingen in 2026 Organiseren trainingen in 2027		
7.1 BRLO-registratie.		Q1-Q4	Begeleidingstraject voor registratie en prolongatie.
7.2 Schoolopleiderstraining.		Q1-Q4	Gezamenlijke schoolopleiderstraining.
7.3 Werkplekbegeleiders-training.		Q1-Q4	Gezamenlijke werkplekbegeleiders-training.
7.4 Training begeleiden startende docenten.		Q1-Q4	Gezamenlijk begeleidingsvaardigheden training voor startende docenten.
7.5 Erkenning BRLO opleiden actoren.		Q1-Q4	Onderzoek naar erkenning voortzetten.
7.6 BKE-training voor schoolopleiders.		Q1-Q4	Bestaande BKE aanbieden aan Velson-geregistreerde lerarenopleiders, buiten de lerarenopleiders verbonden aan AHW, die summatieve beoordelingen willen gaan doen bij docenten (in opleiding).
7.7 Training leeroffertes begeleiden.		Q1-Q4	Het begeleiden van het werken met Luks en het opstellen van een leerofferte samen met de docent in opleiding.
7.8 Begeleiding zij-instroom.		Q1-Q4	Gezamenlijk begeleidingsvaardigheden training voor startende docenten die als zij instroom het onderwijs binnenkomen.
7.9 Verdiepingscursus voor schoolopleiders.		Q1-Q4	Gezamenlijke schoolopleiderstraining, oprfrissen en verdiepen.

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
7.10 Verdiepingscursus voor werkplekbegeleiders.		Q1-Q4	Gezamenlijke werkplekbegeleiders-training, opfrissen en verdiepen.
7.11 Bezoeken bedrijfsleven of aansluiten bij branchedagen.		Q1-Q4	Gezamenlijke sessies voor betrokkenen.
<b>8. Samen leren en ontwikkelen voor kartrekkers en leiders aan het Samen Opleiden en begeleiden</b>	Leven lang leren en ontwikkelen voor programmaleiders en school coördinatoren Samen Opleiden en Professionaliseren Leven lang leren en ontwikkelen voor programmaleiders en school coördinatoren Samen Opleiden en Professionaliseren.		
8.1 Budget voor bezoeken congressen zoals Velon, lidmaatschappen etc.		Q1-Q4	Leven lang leren en ontwikkelen, ontwikkelingsgericht.
8.2 Budget voor het ontwikkelen van materialen en tools voortkomend uit ontwerp van trainingen, onderzoek en PLG's.		Q1-Q4	Kennisdeling en olievlekwerking nieuwe kennis uit praktijkgericht onderzoek.
8.3 Budget voor communicatie en website.		Q1-Q4	
<b>9. Verbinding met bedrijfsleven</b>	Vormgeven aan responsief karakter van Samen opleiden en Professionaliseren in de LGO.		
9.1 Netwerk met bedrijfsleven in kaart brengen landelijk.		Q3	Netwerkbijeenkomsten met het bedrijfsleven in de regio organiseren bijvoorbeeld gecombineerd met expertbijeenkomsten.
9.2 Ondersteunen opleidingslocaties om hun netwerk met bedrijfsleven in kaart te brengen.		Q3	
<b>10. Uitbreiden aantal opleidingslocaties in de LGO</b>	Het aantal samenwerkingsovereenkomsten Samen Opleiden en begeleider in de LGO vergroten		
10.1 benaderen van potentiële samenwerkingspartners		Q1-Q4	Aantal opleidingslocaties voor studenten verhogen

Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten & producten
10.2 onderhouden contacten nieuwe samenwerkingspartners		Q1-Q4	Versterken netwerk Samen opleiden in de LGO
<b>11.Projectleiding Samen Opleiden</b>	1 persoon die in contact is met alle werkgroepen die bezig zijn met het uitvoeren van het plan van aanpak 2026		
11.1 facilitering kartrekker plan van aanpak		Q1-Q4	Lopende organisatie

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

### Activiteitenplan Samen Opleiden en Begeleiden 2027–2029

Het activiteitenplan Samen Opleiden en Begeleiden kent zowel doorlopende actiepunten als actiepunten die in de komende jaren worden voorbereid en gefaseerd geïmplementeerd. Het plan beschrijft hoe de samenwerking, kwaliteit en professionalisering binnen de Landelijke Groene Onderwijsregio verder worden versterkt.

#### 1. Doorlopende actiepunten (2026–2029)

- **0. Continueren uitvoering Samen Opleiden zoals die op dit moment al plaatsvindt.**

- **1. Continueren *good practises* van 2025**

- **4. Communicatie en samenwerking**

De communicatie rondom Samen Opleiden en Begeleiden wordt continu versterkt en uitgebreid, in nauwe afstemming met de overige actiepunten. Het doel is om kennisdeling, zichtbaarheid en betrokkenheid van alle partners blijvend te bevorderen.

- **5. Kwaliteit van Samen Opleiden**

De borging en monitoring van kwaliteit is een voortdurend aandachtspunt. In 2026 zijn hiervoor de benodigde instrumenten vastgesteld. Vanaf 2027 wordt de uitvoering hiervan verder vormgegeven. De focus blijft liggen op kwaliteitsontwikkeling en professionalisering van alle betrokken actoren binnen Samen Opleiden.

- **7. Samen leren en ontwikkelen**

De kartrekkers werken voortdurend aan de versterking van de samenwerking binnen de regio.

- **9. Uitbreiding opleidingslocaties, continueren actiepunt van 2025**

Gesprekken met (potentiële) nieuwe partners worden structureel gevoerd. Het versterken en uitbreiden van dit netwerk is een doorlopend proces dat bijdraagt aan duurzame samenwerking.

#### 2. Actiepunten met voorbereiding in 2026 en uitvoering vanaf 2027

- **2. Samen Opleiden systemisch organiseren in de Landelijke Groene Onderwijsregio**

In 2026 worden de voorbereidingen getroffen om Samen Opleiden systemisch te organiseren. Er wordt een overlegstructuur ingericht en afspraken worden gemaakt over communicatie en samenwerking. Daarnaast wordt een Loket Samen Opleiden Groen ingericht en een eigen website ontwikkeld. De implementatie vindt plaats in de periode 2027–2029, waarbij de structuur en middelen verder worden uitgewerkt en geborgd.

- **3. Locatie-overstijgend samenwerken tussen actoren**

In 2026 vindt de voorbereiding plaats voor samenwerking tussen actoren van verschillende opleidingslocaties. Vanaf 2027 zullen, waar nodig, de eerste locatie-overstijgende werkplekbegeleiders en schoolopleiders actief zijn binnen de Landelijke Groene Onderwijsregio.

- **7. Professionalisering van betrokken actoren**

In 2026 worden trainingen en professionaliseringsactiviteiten ontwikkeld voor alle betrokkenen binnen de Landelijke Groene Onderwijsregio. Vanaf 2027 worden deze structureel aangeboden, met als doel de verdere versterking van deskundigheid, samenwerking en kwaliteit binnen Samen Opleiden.

- **9. Verbinding met het bedrijfsleven**

Deze actie richt zich op het versterken van de samenwerking met het bedrijfsleven in de groene sector. In samenwerking met opleidingslocaties wordt gewerkt aan een duurzaam netwerk van bedrijven rondom de scholen.

Hiermee wordt het responsieve karakter van het onderwijs verder geborgd, zodat onderwijs en arbeidsmarkt optimaal op elkaar aansluiten.

### **3. Samenvatting**

Het activiteitenplan Samen Opleiden en Begeleiden 2027–2029 combineert lopende en nieuw te ontwikkelen actiepunten. Doorlopende aandacht gaat uit naar communicatie, kwaliteitsborging, professionalisering en samenwerking. Daarnaast worden nieuwe initiatieven voorbereid en stapsgewijs ingevoerd, met als doel de duurzame versterking van Samen Opleiden en Begeleiden.

## 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.

### Planning Peer Review

#### 2027 – vierde kwartaal (Q4)

Organiseren en uitvoeren van een *midterm peer review* om de voortgang en kwaliteit van Samen Opleiden en Begeleiden te evalueren.

#### 2028 – vierde kwartaal (Q4)

Organiseren en uitvoeren van een ontwikkelingsgerichte *peer review*, gericht op verdere verbetering en verdieping van de samenwerking en de opleidingspraktijk.

#### 2029

De bevindingen uit de *peer review* van 2028 worden uitgewerkt en geïmplementeerd in de bestaande praktijk. Op basis daarvan worden het opleidingsplan en de bijbehorende tools bijgesteld en verfijnd.

## Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

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

### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Het onderzoek naar de behoefte van een talentpool en het verkennen van een bovenbestuurlijke inval-/uitwisselingspool staat beschreven in het activiteitenplan Werven en matchen 2026. Ook de ambities 2027 – 2029 staan beschreven.

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

De ambities 2027-2029 staan beschreven in het activiteitenplan Werven en Matchen.

### 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):

We onderzoeken op welke manier het efficiënt en effectief is om de arbeidsmarkt gezamenlijk te benaderen. Onderdeel daarvan is het bepalen van de rol van de in juni 2024 gelanceerde website [werkeningroenonderwijs.nl](https://werkeningroenonderwijs.nl) in de klantreis van de verschillende doelgroepen. De website is nu een landingsplatform met een informerende en inspirerende/beroepsimago-versterkende functie, maar zal meer een loketfunctie kunnen krijgen waarbij potentieel geïnteresseerden worden verbonden aan alle potentiële werkgevers. We onderzoeken op welke manier dat het meest efficiënt en effectief is.

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

Op basis van de uitkomsten van bovenstaand onderzoek (2026) richten we het loket verder in. Mogelijk krijgt de website [werkeningroenonderwijs.nl](https://werkeningroenonderwijs.nl) daarmee een meer dynamische en actieve rol t.o.v. van de rol die het landingsplatform op dit moment heeft.

### 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):

De landelijke groene onderwijsregio heeft als kenmerk dat het zich exclusief mag richten op beroepsgerichte groene docenten. Aangezien alle bij ons aangesloten onderwijsinstellingen uiteraard ook algemeen vormende vakken zoals Nederlands,

wiskunde, rekenen of bijvoorbeeld biologie en NASK in het curriculum hebben (afhankelijk van opleiding of sector), hebben we óók te maken met personeelsvraagstukken voor deze zogenaamde 'grijze' vakken. Alle locaties van de bij ons aangesloten instellingen vallen naast de landelijke groene onderwijsregio óók in een reguliere 'geografische' regio. De vraagstukken over tekort en behoud van 'grijze' docenten komen daar aan bod.

Samenwerking met een andere regio vindt dus plaats op instellingsniveau: met onze meer dan 120 locaties zijn we in een groot aantal onderwijsregio's vertegenwoordigd. De ervaringen met en in die regio's worden ingebracht in de landelijke regio.

Het is inherent aan onze constructie van een landelijke regio dat samenwerking er op een andere manier uitziet. De overige landelijke regio's zijn dermate anders van aard dat samenwerking niet opportuun is.

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

Zie boven.

# Arbeidsmarktanalyse Landelijke Groene Onderwijsregio

## Doel

Om scherp te krijgen hoe de onderwijsarbeidsmarkt er voor het groen onderwijs uitziet is een goede arbeidsmarktanalyse gewenst. Niet alleen om de ontwikkelingen in de regio of de krapte op de arbeidsmarkt te volgen maar ook om hierop te anticiperen en daarbij passende oplossingen uit te zetten. Al met al helpt een arbeidsmarktanalyse bij het in perspectief plaatsen van onze opgave in het groene onderwijs.

We willen uiteraard ook onze ambities kunnen kwantificeren en onze interventies kunnen controleren. Data over onderwijzend personeel in de beroepsgerichte groene vakken in het vmbo en mbo is helaas niet uit DUO of de personeelssystemen van de instellingen te halen: er wordt nergens onderscheid gemaakt tussen algemeen vormende docenten en beroepsgerichte groene docenten. Ook zien we dat een aantal instellingen onder 1 BRIN code zowel mbo als vmbo-scholen voeren waardoor dat onderscheid al niet automatisch te maken is. Dit maakt dat we als regio moeilijk het overzicht kunnen krijgen over de precieze opbouw van ons totale personeelsbestand en eveneens onvoldoende zicht hebben op het totaal aan vacatures en te verwachten vacatures. Daarbij verschilt de inrichting van een strategische personeelsplanning per instelling dusdanig dat we nog niet de gewenste meerjarige analyse kunnen maken over de regio heen. We zien de noodzaak om dit te organiseren en geven hier ook komend jaar de hoogste prioriteit aan. Het ontbreken van geschikte data ervaren we zelf zeker ook als een groot gemis aangezien we scherp willen hebben in hoeverre de door ons ingezette interventies over een paar jaar hebben bijgedragen aan het terugdringen van het docententekort en/of het behoud. Om dit mogelijk te maken is er een enorme slag nodig bij de deelnemende instellingen. We hebben 'bewerkstelligen arbeidsmarktanalyse' dan ook als apart speerpunt opgenomen in ons plan.

Met een kwantitatieve en kwalitatieve uitvraag hebben we gegevens bij onze instellingen opgehaald. Deze gegevens vormen de basis voor een landelijk beeld van de omvang en spreiding van groene docenten. Daarnaast bood het onderzoek de mogelijkheid om aanvullende gegevens te verzamelen die samenhangen met de thema's **werving en behoud** van groene docenten. Via een verdiepende vragenlijst werden instellingen gevraagd om aanvullende informatie te verstrekken over onder meer **langdurig openstaande vacatures, uitstroom en verzuim**. Deze gegevens werden niet alleen uitgevraagd voor de groep groene docenten, maar ook voor de totale docentenpopulatie binnen de locatie. Dit maakt het mogelijk om verschillen en overeenkomsten tussen beide groepen in kaart te brengen en zo beter te begrijpen welke specifieke uitdagingen er spelen binnen het groene onderwijs.

## Kerncijfers groene onderwijsregio

**119**

Aantal VMBO locaties

**47**

Aantal MBO locaties

**-4%**

Ontwikkeling van het aantal inwoners met een leeftijd van 12 tot 18 jaar (VO-leeftijd) in Nederland in de afgelopen 10 jaar

**-4%**

Ontwikkeling van het aantal inwoners met een leeftijd van 18 tot 22 jaar (MBO-leeftijd) in Nederland in de afgelopen 10 jaar

**21.705**

Aantal groene VMBO leerlingen 2024-2025

**18.045**

Aantal groene MBO leerlingen 2024-2025 (ondergrens)

## Deelnemende Instellingen

VMBO	MBO
Aeres	Aeres
Curio	Curio
DC Terra	DCTerra
Landstede	Landstede
Lentiz	Lentiz
Instellingen onder VBG	Scalda
Yuverta	Vonk
Vonk	Yuverta
Zone.college	Zone.college

## Basisanalyse arbeidsmarkt

Dit is de basisanalyse arbeidsmarkt van de groene onderwijsregio 2025. Deze basisanalyse is gemaakt is geïnspireerd op de regio basisanalyse door het team Inzicht & Advies van de Realisatie-Eenheid.

## Beschrijving inhoud

Deze basisanalyse bevat informatie over de volgende thema's:

- De demografische ontwikkeling in Nederland
- De groene arbeidsmarkt in het algemeen
- Ontwikkeling van aantallen leerlingen en MBO studenten
- Onderwijsarbeidsmarkt

## Relatie tot andere documenten

Om een compleet beeld te krijgen op de arbeidsmarkt is deze basisanalyse verder aangevuld met de volgende onderdelen.

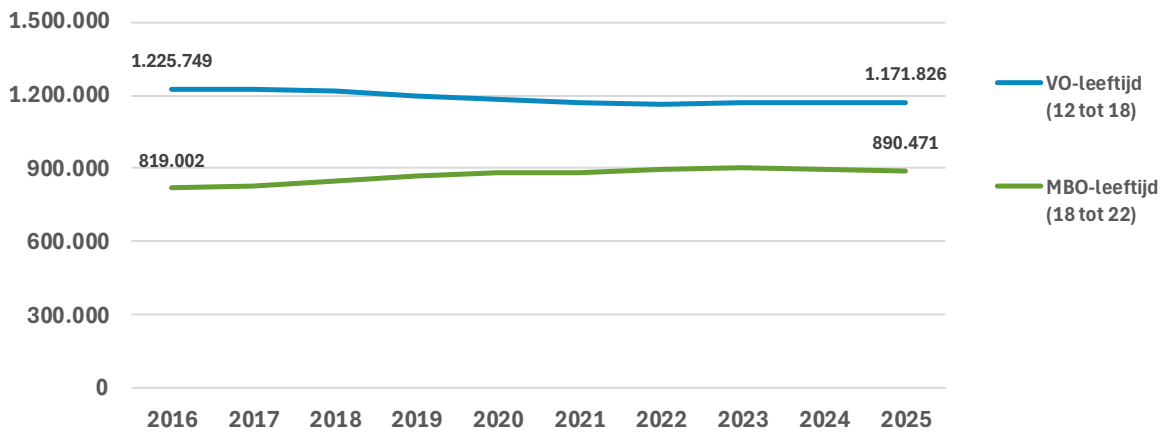
1. Kwantitatieve verdieping
  - a. Op basis van DUO data
  - b. Op basis van een vragenlijst onder groene vmbo- en mbo-scholen
2. Kwalitatieve verdieping
3. Verdieping arbeidsmarktanalyse
4. Interpretatie onderzoeken

## Methodiek

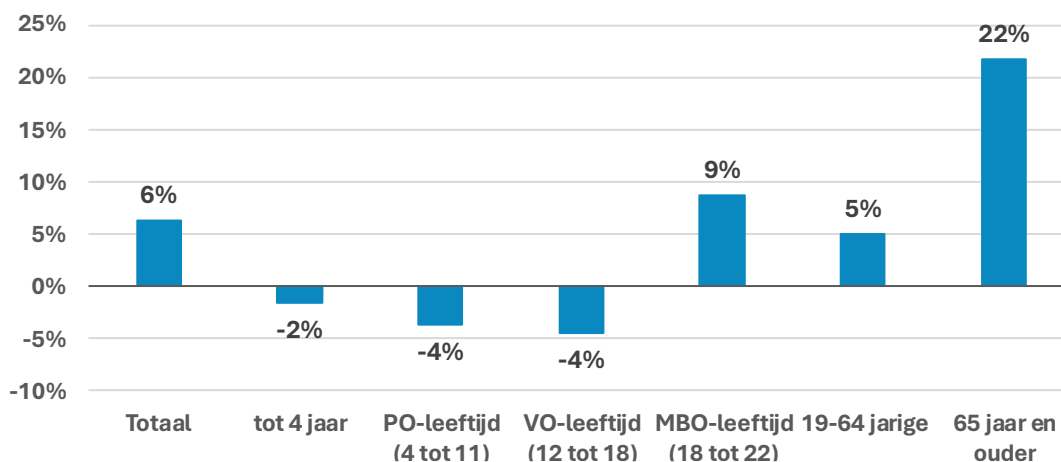
De gegevens in deze basisanalyse zijn gebaseerd op openbare data (CBS of DUO). De informatie heeft betrekking op de totalen studenten en leraren binnen groene instellingen, waar nuttig en mogelijk is ook de vergelijking met groene studenten en leraren gemaakt. De afbakening is op instellingsniveau, de relevante instellingen staan in de tabel hierboven.

## Demografie

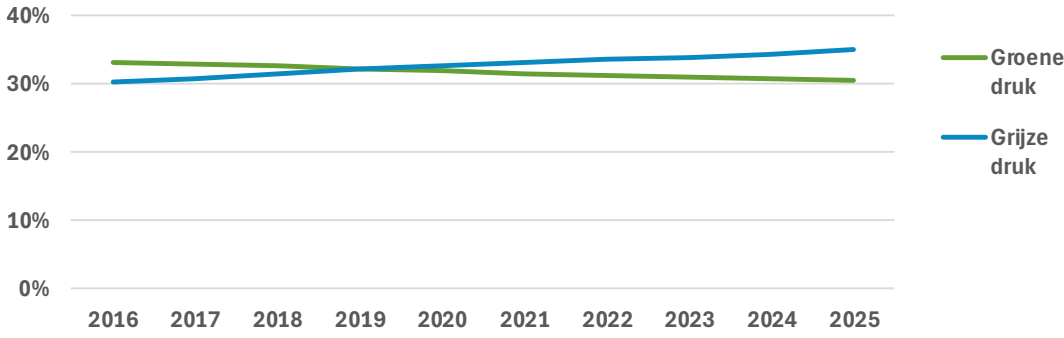
### Ontwikkeling van aantal inwoners met leeftijden 12-18 jaar (vo) en 18-22 jaar (mbo)



### Groei of krimp van bevolking per leeftijdsgroep (2016-2025)

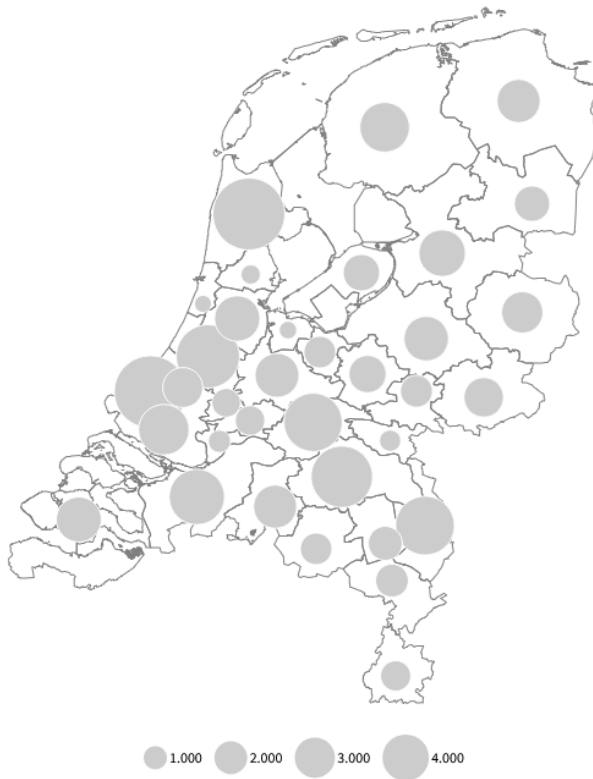


**Ontwikkeling in de afgelopen 10 jaar van de groene en grijze druk**

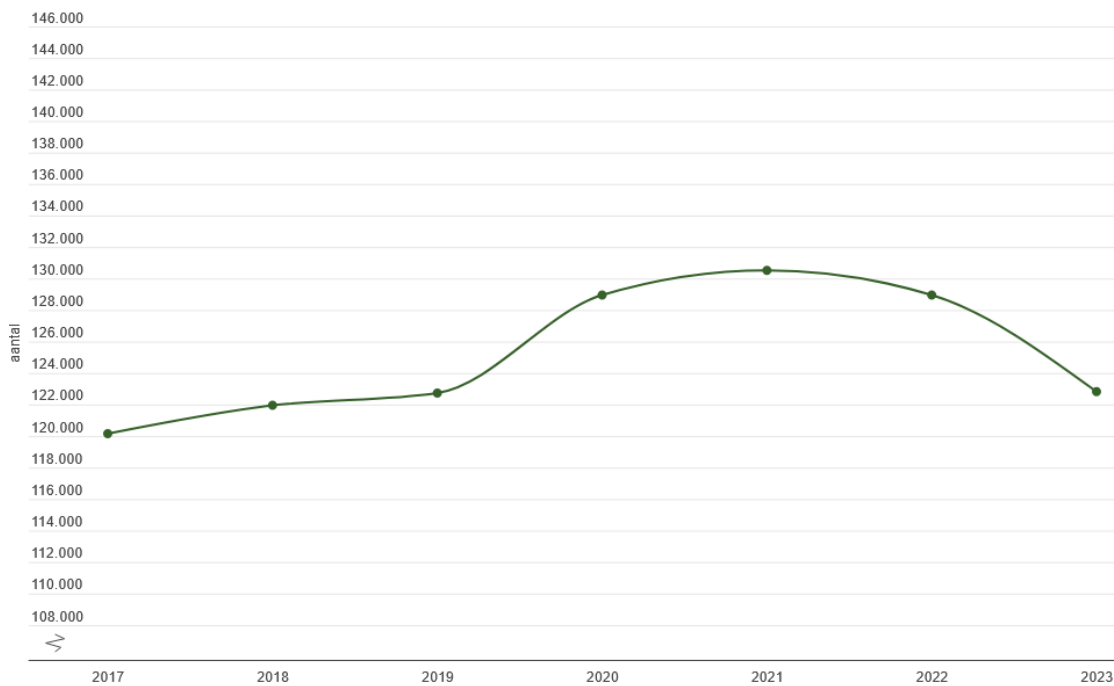


## Informatie arbeidsmarkt

### Dienstverbanden per arbeidsmarktregio (zonder food)



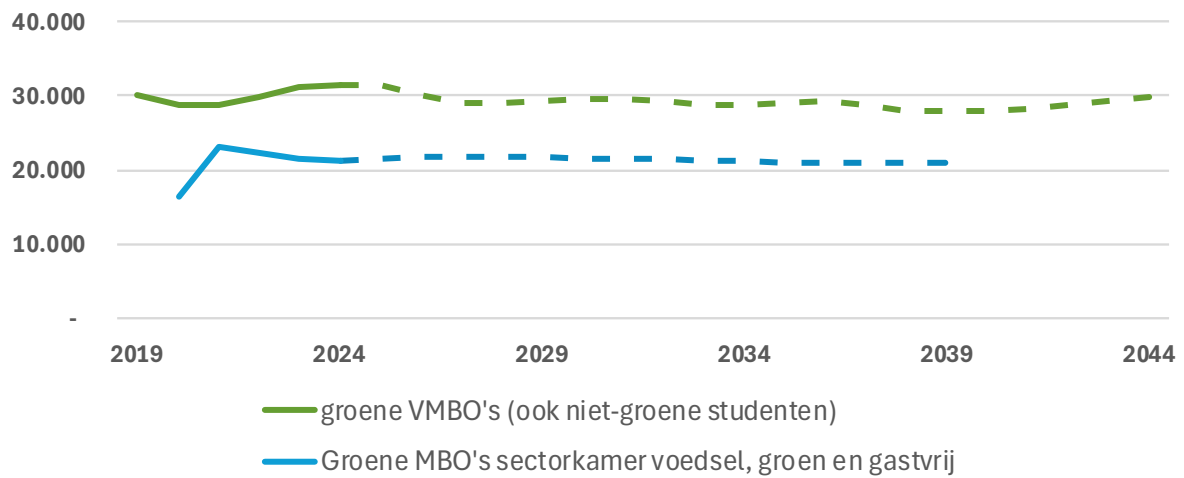
### ONTWIKKELING DIENSTVERBANDEN - NEDERLAND, AANTAL



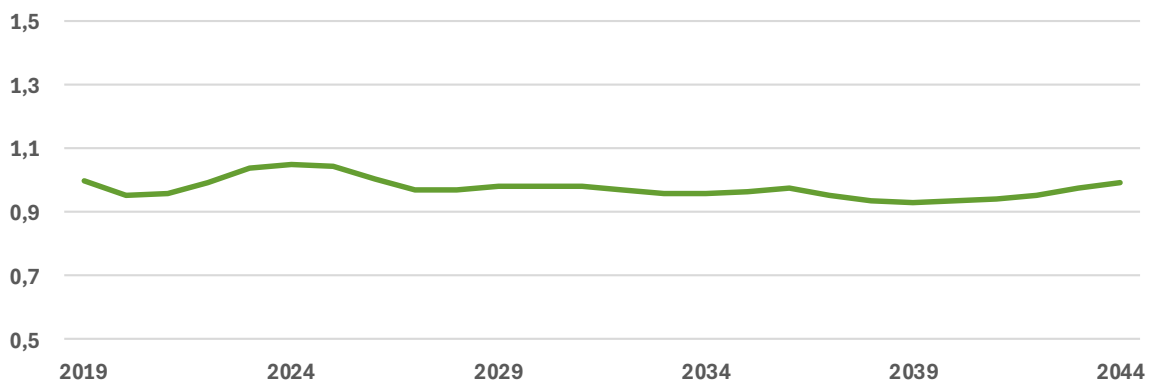
Bron: Colland arbeidsmarkt, door ABF-research op basis van CBS microdata

## Basisinformatie onderwijs

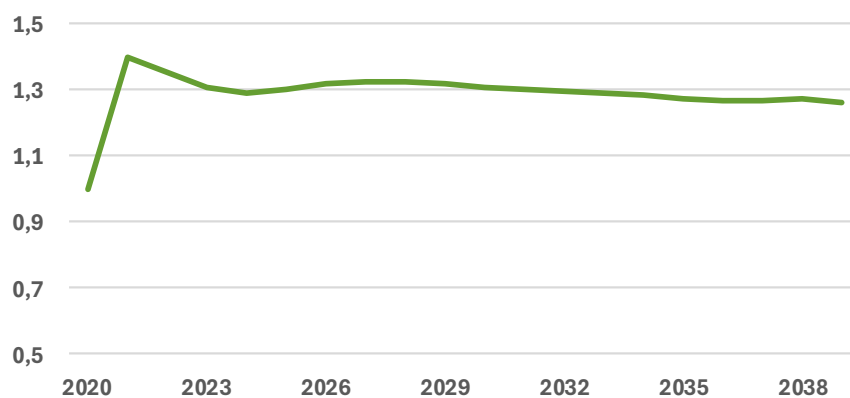
### Historische ontwikkeling en prognose aantallen leerlingen en studenten



### Geïndexeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen in het groene vmbo (2020=100%)



### Geïndexeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen in het mbo (2020=100%)



## Verdieping op basis van DUO data – studentenaantallen

### Aantal MBO studenten in de sectorkamer voedsel, groen en gastvrijheid per MBO-instelling

Instelling	2020	2021	2022	2023	2024	stijging 2020-2024
Yuverta	8.556	8.565	8.162	7.829	7.632	-11%
Aeres MBO	4.816	4.711	4.504	4.376	4.334	-10%
Zone.college	2.948	3.032	3.004	2.878	2.786	-5%
DCTerra	2.313	2.288	2.228	2.096	2.123	-8%
Curio	2.427	2.351	2.164	1.952	1.919	-21%
Vonk	1.596	1.550	1.475	1.430	1.349	-15%
Lentiz	1.383	1.425	1.456	1.402	1.288	-7%
Scalda	1.003	987	985	999	1.096	9%
Landstede	1.105	1.096	1.027	1.035	1.079	-2%
<b>Totaal</b>	<b>26.147</b>	<b>26.005</b>	<b>25.005</b>	<b>23.997</b>	<b>23.606</b>	<b>-10%</b>

### Instroom 2024 in de meest populaire opleidingen aan groene MBO's in de sectorkamer voedsel, groen en gastvrij

Opleidingsnaam	Aantal leerlingen
Dierenartsassistent paraveterinair	872
Bedrijfsleider dierverzorging	530
Zelfstandig medewerker dierverzorging	430
Medewerker dierverzorging	427
Opzichter/uitvoerder groene ruimte	376
Vakexpert veehouderij	375
Bedrijfsleider paardensport en -houderij	335
Vakbekwaam hovenier	278
Medewerker hovenier	247
Vakbekwaam medewerker groen, grond en groene infra	201
Medewerker groen, grond en groene infra	187
Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij	156
Vakbekwaam medewerker veehouderij	152

Bron: Duo onderwijsdata

**Prognose aantal mbo-studenten per groene instelling in sectorkamer voedsel, groen en gastvrijheid**

<b>Instelling</b>	<b>2024</b>	<b>2026</b>	<b>2028</b>	<b>2030</b>	<b>2032</b>	<b>2034</b>	<b>2036</b>	<b>2038</b>	<b>Vershil 2024-2038</b>
<b>Aeres (V)MBO</b>	4.259	4.338	4.387	4.340	4.301	4.256	4.215	4.232	-1%
<b>Curio</b>	886	922	940	935	926	915	908	902	2%
<b>DCTerra</b>	2.114	2.097	2.087	2.039	1.994	1.961	1.926	1.919	-10%
<b>Lentiz</b>	1.283	1.350	1.384	1.395	1.403	1.409	1.399	1.413	9%
<b>Scalda</b>	1.061	1.080	1.066	1.050	1.040	1.033	999	998	-6%
<b>Landstede</b>	1.031	1.080	1.092	1.079	1.068	1.051	1.036	1.037	1%
<b>Vonk</b>	1.329	1.345	1.343	1.321	1.308	1.299	1.285	1.282	-4%
<b>Yuverta</b>	7.494	7.662	7.732	7.689	7.639	7.580	7.512	7.541	1%
<b>Zone.college</b>	2.759	2.785	2.761	2.683	2.636	2.587	2.540	2.538	-9%
<b>Totaal</b>	<b>22.216</b>	<b>22.659</b>	<b>22.792</b>	<b>22.531</b>	<b>22.315</b>	<b>22.091</b>	<b>21.820</b>	<b>21.862</b>	<b>-2%</b>

Bron: Duo onderwijsdata/OCW

## Instroomcijfers eerste jaars studenten Aeres Hogeschool Wageningen

### Aeres Hogeschool Wageningen

		Instroom tijdens studiejaar:				
CROHO	Studies	21-22	22-23	23-24	24-25	25-26
Ad Educatief Professional Beroepsonderwijs	ad Educatief Professional - Bushcraft	22	14	15	11	17
	ad Educatief Professional - Groene sector	8	2	3	4	3
	ad Educatief Professional - Traineeship			13		
Bachelor Docent en km Groene sector <u>VOLTIJD</u>	b Agrotechniek	0	1	1	0	1
	b Bloemsierkunst	5	3	2	0	2
	b Natuur & Communicatie	6	9	9	5	2
	b Paardensector	20	24	13	11	8
	b Recreatie- & Gezelschapsdieren	30	27	16	17	13
	b Tuin & Landschap	1	0	1	3	1
	b Tuinbouw & Akkerbouw	0	1	0	0	0
	b Veehouderij	1	5	0	3	6
	b Voeding & Communicatie	1	1	0	0	0
	b Kopopleiding (vt)	24	19	14	12	11
Bachelor Docent en km Groene sector <u>DEELTIJD</u>	b Agrotechniek	0	1	2	0	0
	b Bloemsierkunst	5	7	11	6	6
	b Natuur & Communicatie	3	6	4	4	5
	b Paardensector	4	0	3	1	3
	b Recreatie- & Gezelschapsdieren	5	15	12	17	9
	b Tuin & Landschap	4	5	6	7	3
	b Tuinbouw & Akkerbouw	4	1	3	1	3
	b Veehouderij	2	0	1	2	3
	b Voeding & Communicatie	0	0	4	4	1
	b Verkort traject HAO	19	8	7	11	9
	b Verkort traject HPO	10	5	6	4	0
Zij-instroom in het Beroep	Profiel Groen (2 instroommomenten/jr)	8	11	10	11 *)	9
PDG	(2 instroommomenten/jr)	7	7	11	5 *)	3
						<b>118</b>
	<b>Totale instroom</b>	<b>189</b>	<b>172</b>	<b>167</b>	<b>123</b>	<b>118</b>

\*) Instroom alleen per september 2024.

**Onderwijsgevend personeel in dienst bij groene mbo's, aantal personen**

<b>Instelling</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Aeres</b>	-	722	736	710	711
<b>Curio</b>	1.179	1.200	1.206	1.262	-
<b>Landstede</b>	831	875	928	912	950
<b>Lentiz</b>	335	361	353	358	364
<b>Scalda</b>	574	591	578	605	632
<b>Terra</b>	987	910	914	924	883
<b>Vonk</b>	699	727	0	789	792
<b>Yuverta</b>	1.720	1.849	1.892	1.902	1.851
<b>Zone.college</b>	647	642	661	700	698

Bron: Duo onderwijsdata

## Kwantitatieve verdieping – vragenlijst

### Respons

#### **Vmbo**

52 van de 119 bevraagde vmbo-locaties heeft antwoorden aangeleverd, waarvan de data van 20 locaties kon worden gebruikt voor de kwantitatieve analyse. De overige 32 locaties leverden geen betrouwbare locatie-specifieke data over groene docenten aan.

De andere instellingen hebben een sterk regionaal karakter. Het gebrek aan bruikbare respons van Yuverta, DCTerra, Curio en Landstede betekent daarom dat de scholen in het zuiden/midden, de randstad en het noorden van het land ondervertegenwoordigd zijn in de dataset. Uit Groningen, Drenthe, Noord-Brabant en Limburg kwam geen bruikbare data, ondanks dat er wel veel groene vmbo's gevestigd zijn.

#### **Mbo**

40 van de 47 bevraagde vmbo-locaties heeft antwoorden aangeleverd, waarvan de data van 23 locaties kon worden gebruikt voor de kwantitatieve analyse. De overige 32 locaties leverden geen betrouwbare locatie-specifieke data over groene docenten aan.

Ook in het mbo zijn scholen in het zuiden/midden, de randstad en het noorden van het land ondervertegenwoordigd zijn in de dataset. Opnieuw is er in Groningen, Drenthe, Noord-Brabant en Limburg geen bruikbare data opgehaald, ondanks dat er wel veel groene mbo's gevestigd zijn.

## Resultaten VMBO

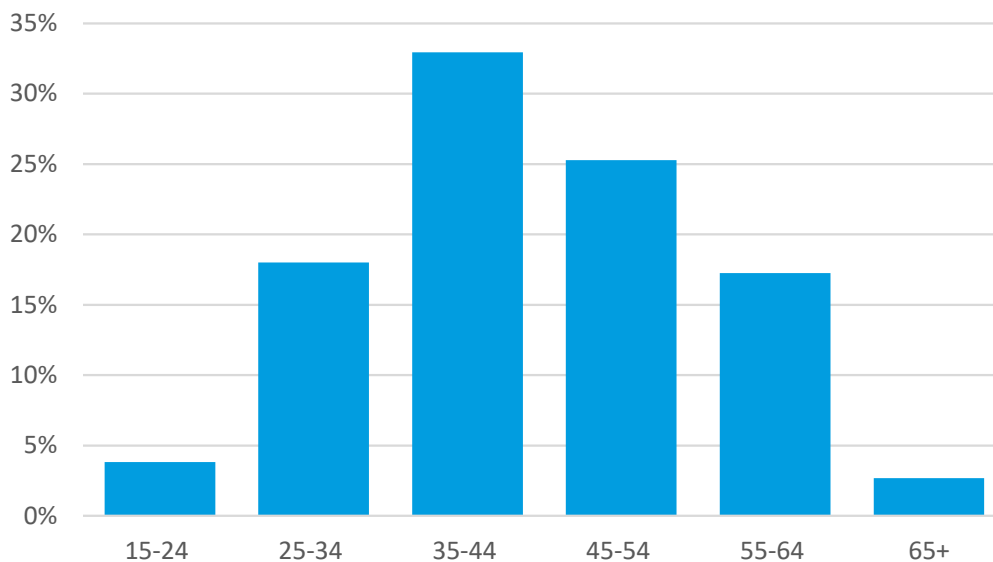
Van de totale docentenpopulatie op de groene vmbo's is 23% een beroepsgerichte groene docent. Deze groep vervult 21% van het totaal aantal Fte. Gemiddeld bedraagt de aanstelling van een groene docent 0,7Fte. 71% van de docenten heeft een deeltijdsaanstelling.

### Leeftijd

De leeftijdsverdeling is hieronder gegeven. Op basis van deze verdeling is er geen grote vergrijzingsproblematiek onder groene vmbo docenten.

Het aantal 25-34- jarigen is relatief laag ten opzichte van de werkende bevolking in Nederland, hier is geen eenduidige verklaring voor te geven aangezien dit beeld per instelling en regio verschilt.

Leeftijdsverdeling groene docenten vmbo



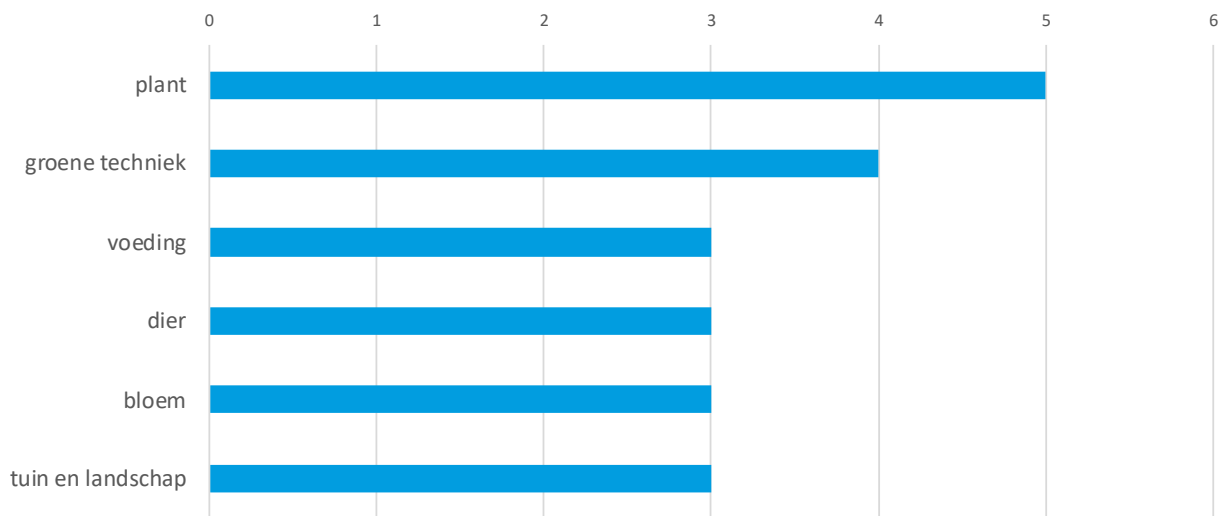
### Vacatures

Voor iedere groene docent in dienst staan gemiddeld 0,07 vacatures uit per jaar. Onder de niet-groene docenten op groene instellingen is dit 0,09. Dit verschil is te klein om significant te zijn.

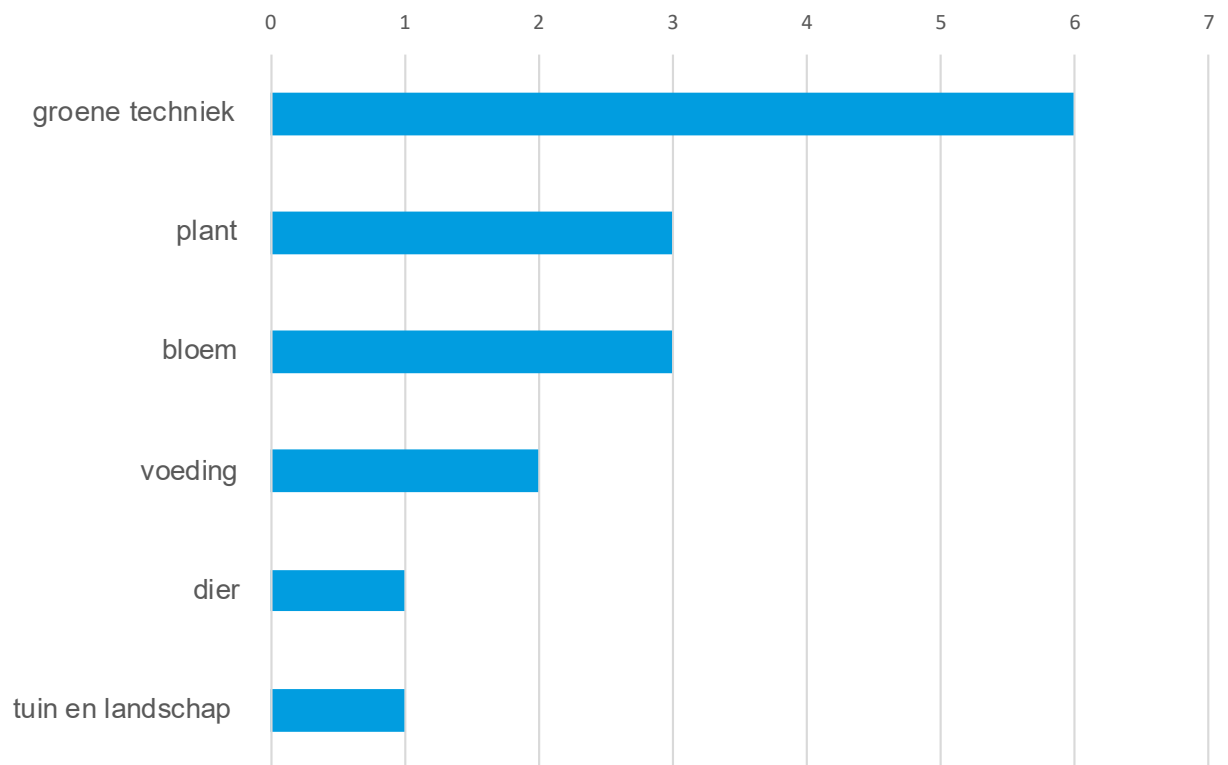
Van de groene vacatures staat bij 40% meer dan drie maanden uit, dit is een hoger percentage dan in alle groene sectoren (zonder food), waar gemiddeld 32% van de vacatures meer dan drie maanden open staan. 17% van de vacatures voor groene docenten stond meer dan zes maanden open.

Sommige scholen zetten alleen vacatures uit voor algemene groene docenten, onder de scholen die dat niet doen zijn dit de vacature-types die lang uitstaan:

Aantal scholen dat aangeeft dat dit type vacature lang uitstaat

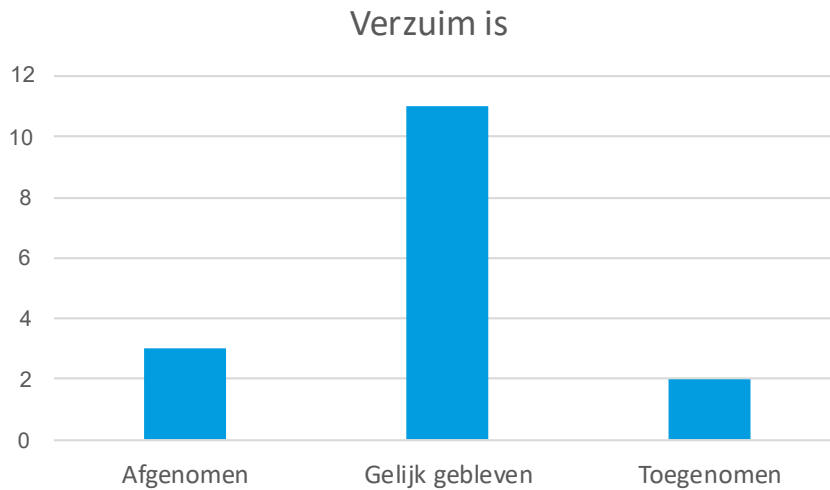


Aantal scholen dat aangeeft dat verwacht dat dit de komende 5 jaar een tekortvak is



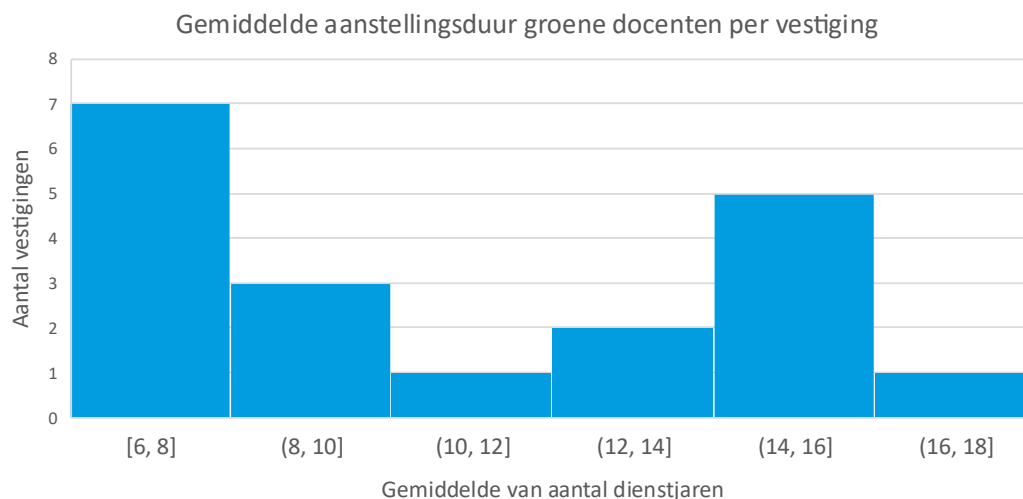
## Verzuim

Het aantal verzuimdagen per docent loopt sterk uiteen, van 0 tot 75. 30 impact van langdurig verzuim door ziekte en medische ingrepen op het aantal verzuimdagen is groot, sommige scholen hebben dit wel meegerekend, andere niet. De hoeveelheid verzuim is de laatste jaren gedaald, op het vmbo bleef dit gelijk.



## Aanstelling

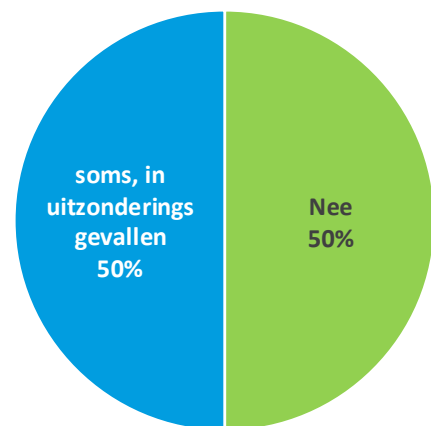
De gemiddelde aanstellingsduur voor groene docenten ligt hoog, gemiddeld zijn de docenten minstens 11 jaar in dienst. De gemiddelde aanstellingsduur kent twee pieken, het zou kunnen dat de vraag verschillend geïnterpreteerd is en dat in sommige gevallen de aanstelling op de locatie is meegenomen en in andere gevallen die binnen de instelling. In dat geval is de aanstellingsduur binnen instellingen nog hoger, rond de 15 jaar.



### Inzet klassenassistenten

Om verborgen tekorten in kaart te brengen is gevraagd naar het opvangen van groene docententekorten door klassenassistenten. In de helft van de gevallen is er in uitzonderingsgevallen sprake van vervanging door assistenten, maar op geen enkele locatie is dit structureel.

Is er een docententekort dat wordt opgevangen door klassenassistenten?

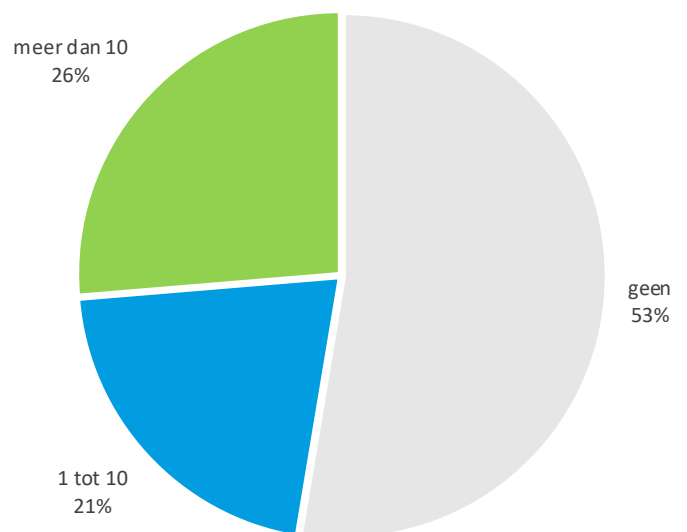


### Zijinstroom

Er is gevraagd naar het aantal zijinstromers in het afgelopen jaar, het beeld dat hieruit voortkomt is vertekend omdat sommige locaties geen nieuwe groene vacatures hadden en waarschijnlijk ook geen zij-instromers.

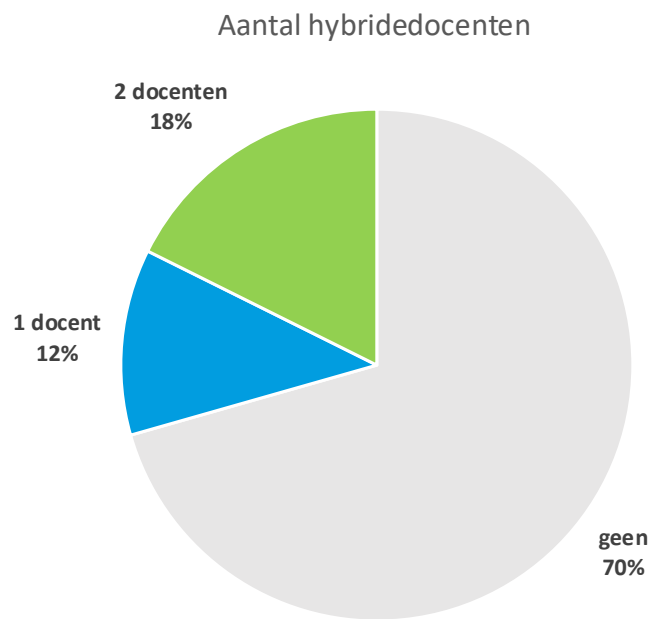
Daar moet bij worden aangetekend dat het aantal groene zij-instromers bij twee van de invullers hoger ligt dan het aantal vacatures.

Aantal zij-instromers per 100 groene docenten afgelopen jaar



## Hybridedocenten

Het aantal hybridedocenten ligt laag op het groene vmbo. Niet alleen heeft 70% van de locaties geen hybridedocenten in dienst, op locaties waar zij wel werken zijn het er nooit meer dan twee.

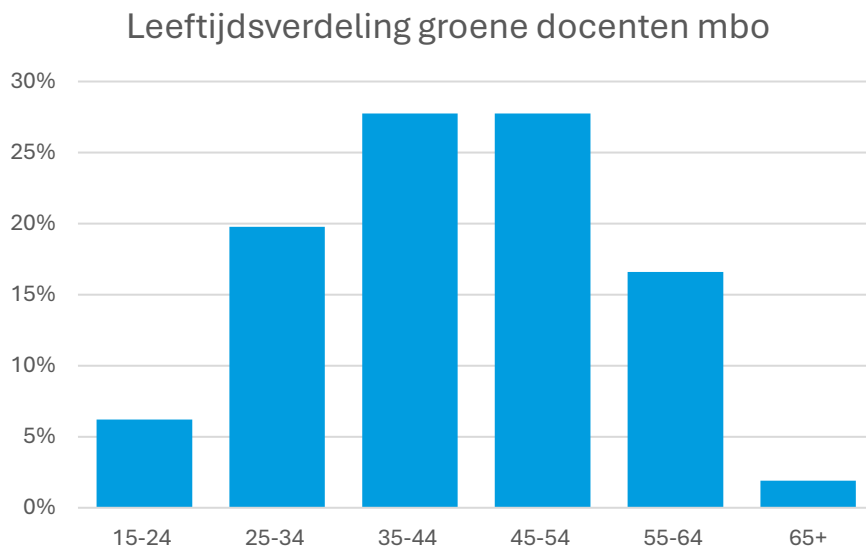


## Resultaten MBO

Van de totale docentenpopulatie op groene opleidingen is 80% een beroepsgerichte groene docent. Deze groep vervult 70% van het totaal aantal Fte's. De gemiddelde aanstelling van een groene docent is 0,72 Fte. 91% van de docenten heeft een deeltijdsaanstelling.

De leeftjidsverdeling is hieronder gegeven. Op basis van deze verdeling is er geen grote vergrijzingsproblematiek onder groene mbo docenten.

Net als in het vmbo is het aantal 25-34-jarigen is relatief laag ten opzichte van de beroepsbevolking, een mogelijke verklaring is een relatief hoog percentage zij-instromers voor de beroepsgerichte groene vakken. De gemiddelde leeftijd van zij-instromers valt in een hogere leeftijdscategorie.



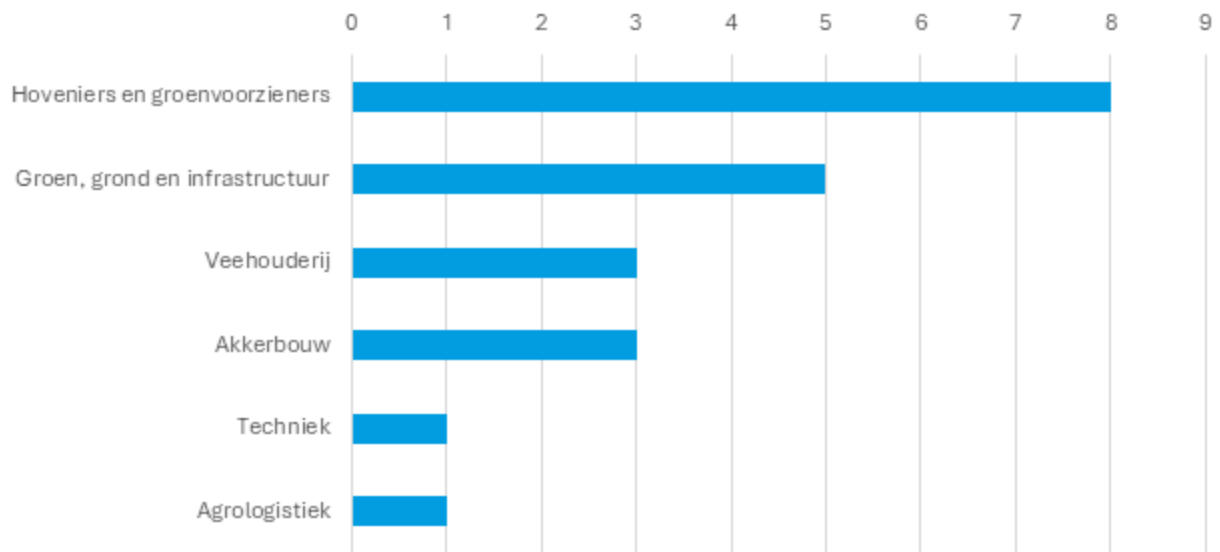
[vergelijking met leeftjidsverdeling mbo volgt – in overleg met DUO]

## Vacatures

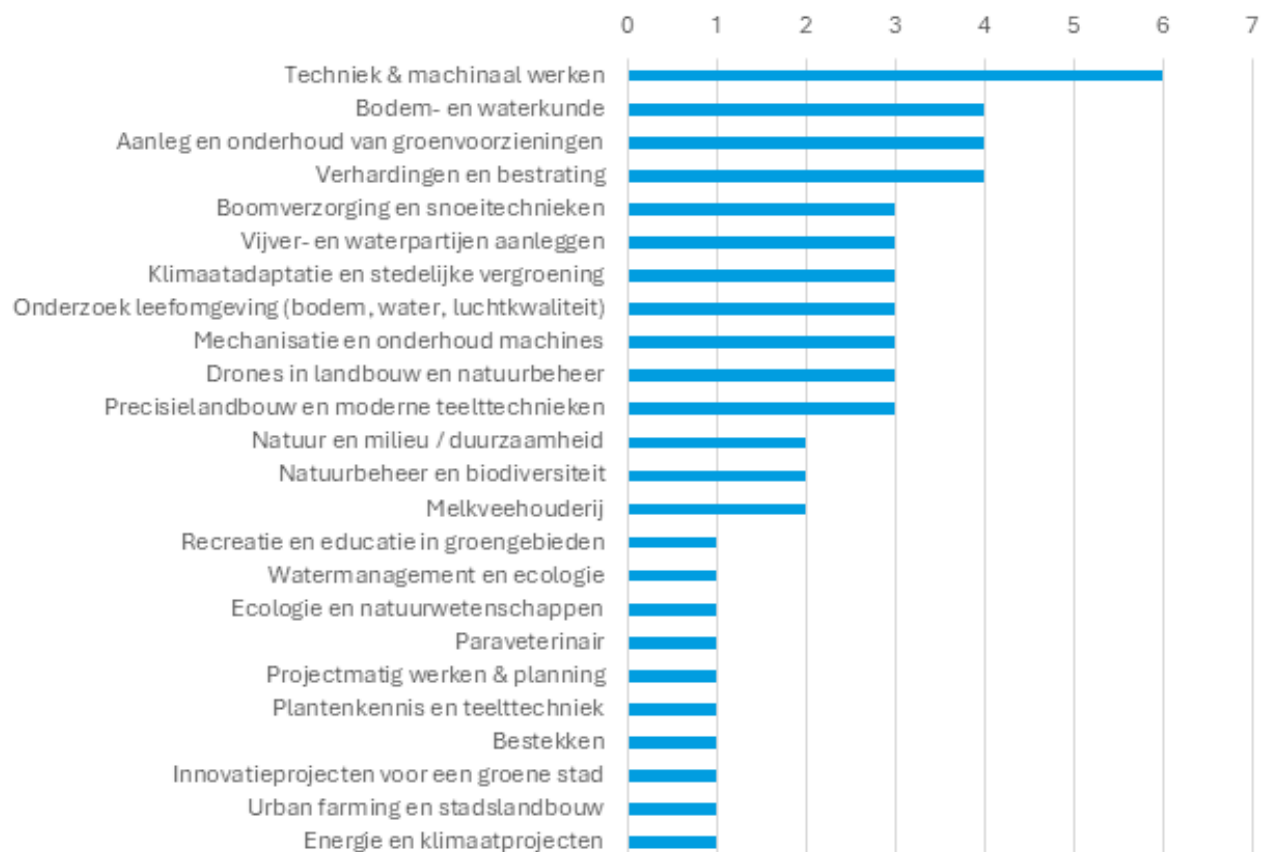
Voor iedere groene docent in dienst staan gemiddeld 0,11 vacatures uit per jaar. Onder de niet-groene docenten op groene instellingen is dit 0,1. Dit verschil is te klein om significant te zijn.

Van de groene vacatures staat 31% meer dan drie maanden uit. 25% van de vacatures voor groene docenten stond meer dan zes maanden open. Dit laatste is relatief hoog, het duidt erop dat specifieke vacatures vaak erg lastig te vervullen zijn.

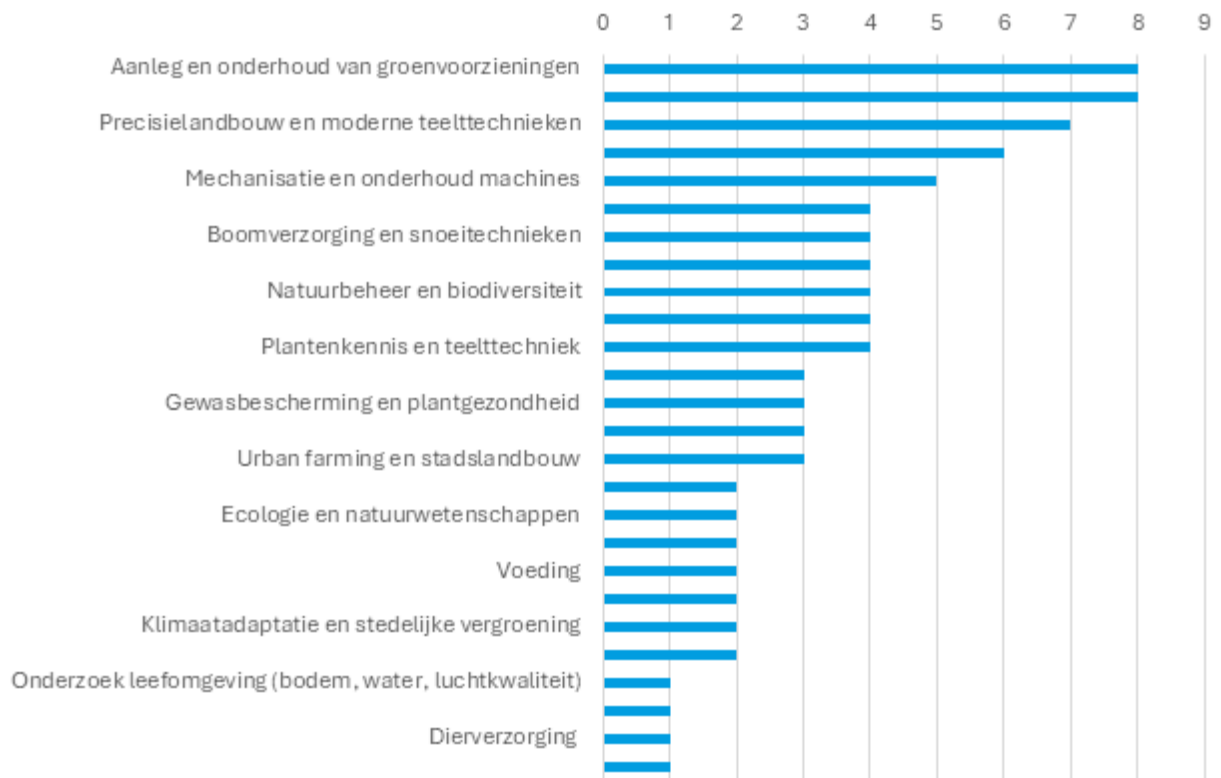
### aantal scholen dat aangeeft dat dit type vacature lang uitstaat



### aantal scholen dat aangeeft dat dit een tekortvak is

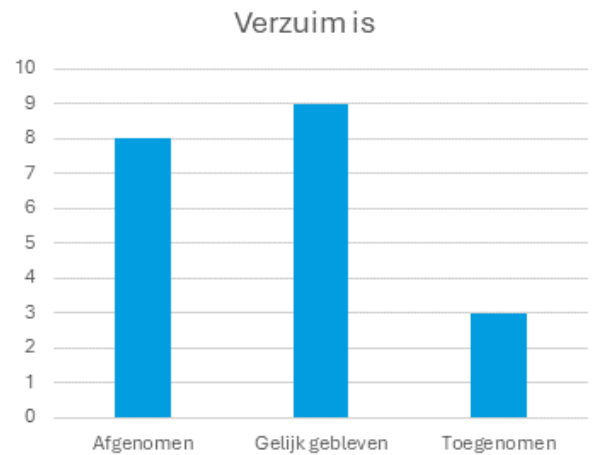


## aantal scholen dat aangeeft dat verwacht dat dit de komende 5 jaar een tekortvak is



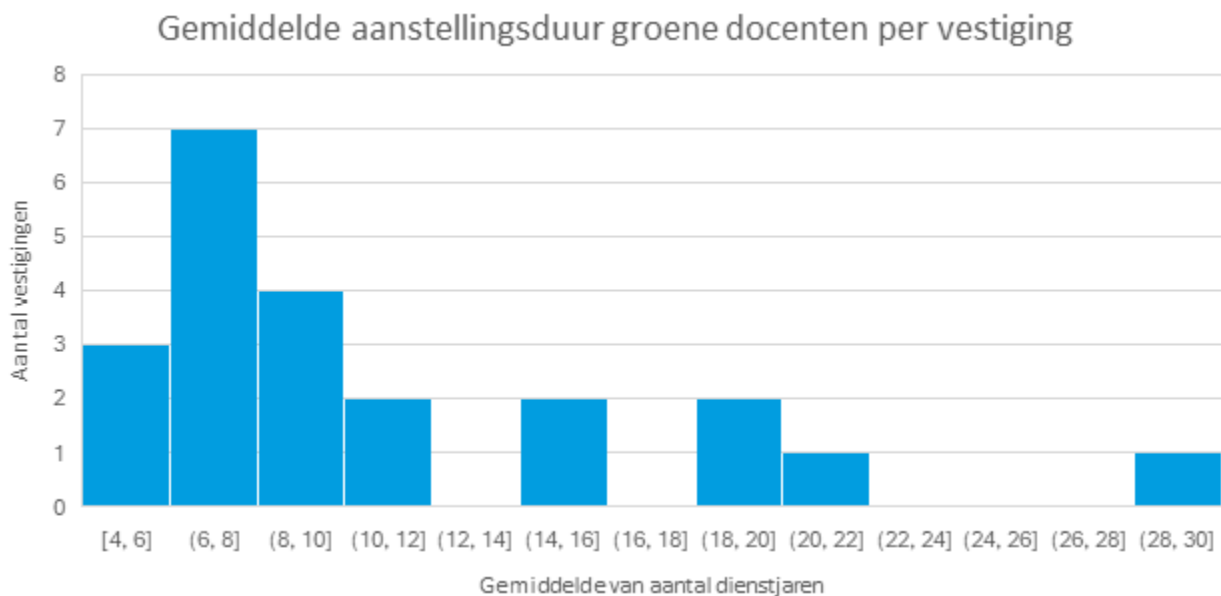
## Verzuim

Het aantal verzuimdagen per docent loopt sterk uiteen, van 0 tot 75. 30 impact van langdurig verzuim door ziekte en medische ingrepen op het aantal verzuimdagen is groot, sommige scholen hebben dit wel meegerekend, andere niet. De hoeveelheid verzuim is de laatste jaren gedaald, op het vmbo bleef dit gelijk.



## Aanstelling

De gemiddelde aanstellingsduur voor groene docenten ligt hoog, gemiddeld zijn de docenten minstens 11 jaar in dienst. Er wordt regelmatig aangegeven dat er weinig uitstroom is en dat docenten over het algemeen tot hun pensioen in dienst zijn. Onder de locatie waar de aanstellingsduur lager ligt wordt door een school aangegeven dat de locatie nog niet lang bestaat, maar dat veel docenten vanaf het begin in dienst zijn.



## Zij-instroom

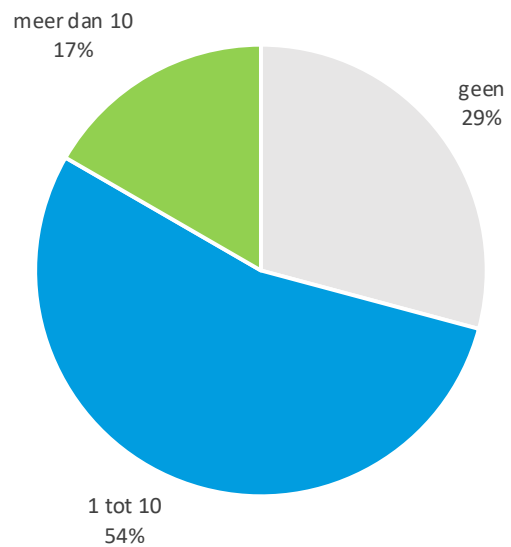
Er is gevraagd naar het aantal zij-instromers in het afgelopen jaar, het beeld dat hieruit voortkomt is vertekend omdat sommige locaties geen nieuwe groene vacatures hadden en waarschijnlijk ook geen zijinstromers.

Daar moet bij worden aangetekend dat het aantal groene zij-instromers bij twee van de invullers hoger ligt dan het aantal vacatures.

Evenals in het vmbo wordt er veel gebruik gemaakt van zijinstroom.

Het aantal groene zij-instromers ligt bij 20% van de invullers hoger dan het aantal vacatures.

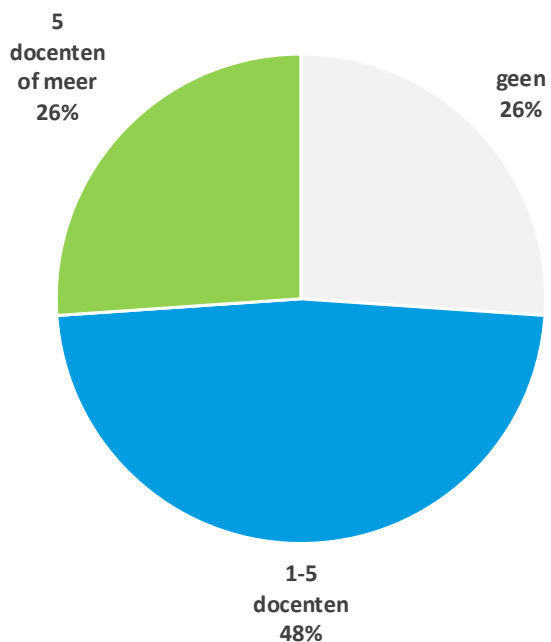
Aantal zij-instromers per 100 groene docenten afgelopen jaar



## Hybridedocenten

Op het mbo wordt meer gebruik gemaakt van hybridedocenten. Op een kwart van de locaties wordt geen gebruik gemaakt van hybridedocenten.

Aantal hybridedocenten



## Kwalitatieve verdieping

### Respons

#### Vmbo

52 van de 119 bevraagde vmbo-locaties heeft antwoorden aangeleverd, waarvan de data van 20 locaties kon worden gebruikt voor de kwalitatieve analyse. De overige 32 locaties leverden geen betrouwbare locatie-specifieke data over groene docenten aan.

#### Mbo

40 van de 47 bevraagde vmbo-locaties heeft antwoorden aangeleverd, waarvan de data van 24 locaties kon worden gebruikt voor de kwantitatieve analyse. De overige 31 locaties leverden geen kwalitatieve data over groene docenten aan.

## Resultaten VMBO

### Zij-instroom vmbo – ervaringen

- Goed
- Groene zij-instromers zijn echte doeners. Wanneer zij aan de slag gaan als docent dan gaan zij er helemaal voor en is het **afmaken van de opleiding soms een struikelblok**. Niet Groene zij-instromers lijken dat minder te hebben.
- Zij-instroom docenten zijn vakinhoudelijk wel redelijk bekwaam, **maar pedagogisch en didactisch niet**. Andersom komt ook voor.
- Vraagt veel begeleiding vanuit de school zelf, maar is het ook weer waard.
- Binnen de groenvakken zijn er relatief veel zij-instromers die de Aeres opleiding tot groen docent volgen, vergeleken met de avo vakken. **Van de huidige 13 medewerkers uit team groen zijn er 6 zij-instromer**.
- Bij Groen meer zij instroom dan bij de andere vakken. Vak lastig om het vak van docent te leren. **Opleiding Groen helpt hier niet bij**. Veel tijd en zeer lange reistijd ten opzichte van het leerrendement
- Zolang ze een onderwijs achtergrond hebben is de kans van slagen groot.
- Soms kennis op gebied van het vak, soms kennis over onderwijs maar niet over het vakgebied
- Zij-instromers zijn gedreven en enthousiast. **Zij ervaren wel (wat) meer moeite binnen het pedagogisch klimaat**. Dit is in de groene vakken vooral terug te zien in het aansturen van leerlingen in een vrijere setting. Onze ervaring is wel dat zij willen leren en snel om ondersteuning vragen.
- Groen docenten nemen al kennis mee van vakgebied, dus sneller vertrouwd in de klas.
- Algemeen: **zij-instroomdocenten worden overspoeld met informatie en verliezen daardoor het overzicht**.
- Het vak moeten zij zich nog eigen maken, maar door goede inwerkprogramma's (opleiden in de school) en collegiaal overleg loopt dit goed.

- Zij-instroom kwam vanuit het basisonderwijs. zij beschikken over betere pedagogische en didactische kwaliteiten. Zijn in dat opzicht beter toegerust op het vmbo dan docenten groen van Aeres.
- Wel zij-instromers in andere vakken (wiskunde, NASK). Op deze vestiging niet bij Groen. 1 docent die geen zijinstromer is in het onderwijs, wel in het groene vakgebied.
- Mijn inschatting is dat de zij-instromers mensen zijn die jaren praktijkervaring hebben genoten en deze kennis meenemen naar de school. Mijns inziens is er niet veel verschil met zij instromers van een niet groene sector. Allen nemen de praktijkervaring mee naar de school.
- Geen ervaring

<b>Genoemde obstakels</b>	<b>aantal keer ge- noemd</b>	<b>toelichting</b>
Opleiding groene docent struikelblok	2	Veel tijd en zeer lange reistijd ten opzichte van het leerrendement
zij-instroomdocenten worden overspoeld met informatie en verliezen daardoor het overzicht.	1	
Minder pedagogische en didactische vaardigheden (als uit groen)	1	
Meer begeleiding nodig	1	
<b>Andere punten</b>		
Relatief veel zij-instroom in groen	2	
Kennis uit vakgebied is een plus	5	
Soms instroom vanuit ander onderwijs	2	Bijvoorbeeld PO of grijze vakken

## Hybride docenten vmbo – ervaringen

- Mooie aanvulling, echte praktijkervaring doet goed.
- Prima. Heel fijn om vaak deze specialisten voor een aantal uur of voor een aantal keuzevakken aan je school te kunnen verbinden. Leerlingen geven veelal terug dat zij echte passie zien bij deze mensen. Ik zou dit graag meer zien. Binnen het rooster zijn wij flexibel om deze mensen iets aan te kunnen bieden waar zowel de school als de medewerker mee uit de voeten kan.
- Als gastdocent voor een keuzevak, niet in totaal meegenomen
- Animo is er soms wel, maar je ziet dat het inkomensverschil en bevoegdheidseisen het ingewikkeld maken.
- is toevallig 1, we staan er wel voor open maar moet voor een collega ook goed te combineren zijn.

Genoemde obstakels	aantal keer genoemd
--------------------	---------------------

Inkomensverschil	1
Bevoegdheidseisen	1
Combinatie is lastig	1

### Andere punten

Flexibel zijn in het rooster is van belang	1
Praktijkervaring	1
Bevlogen	1
Staan er positief tegenover	3

## Behoud docenten vmbo – succesfactoren

- Vakinhoud kunnen/mogen delen met leerlingen.
- Goede facilitaire voorzieningen, moderne leeromgeving.
- Beroep aantrekkelijker maken.
- Betere mogelijkheden voor de school om **assistenten in te zetten** en kleinere klassen te maken. **Heeft toch echt met formatie-bezuinigingen te maken.**
- Combinatie van werken bij een commercieel bedrijf en op een school. Om hiermee de verbinding te behouden met het werkveld.
- Docentstages.
- Invloed op de uitvoering van het curriculum.
- Aandacht voor het beroep.
- Spelen met de ruimte die zij soms willen innemen.
- Praktijkrijk onderwijs stimuleren.
- Geef ze de tijd om te blijven groeien, stimuleer de innovatie in hun vak.
- Goed onderwijsprogramma met duidelijke afspraken.
- Voldoende ontwikkeltijd met collega's en netwerk.
- Goede facilitaire ondersteuning bij bijvoorbeeld het lokaal, de inrichting etc.
- Goed team dat een goed samenhang heeft.
- Goede begeleiding op school en in de klas. **Opleiding beter in de school** dan op grote afstand.
- Goede sfeer, ontwikkelmogelijkheden, moderne materialen,

- Het behoud van autonomie en daarmee mogelijkheid tot creativiteit binnen de lesinhoud is belangrijk hierin. Daarnaast hebben alle groen-docenten affiniteit met een bepaald vak binnen het groen onderwijs. Enerzijds kan men meerdere vakken geven, maar de voorkeur om een van de 4 te geven is erg groot.
- Hybride en meer verbinding leggen met de groene wereld als het gaat om bedrijven en vervolgopleidingen.
- meer pedagogiek en didactiek vanuit de opleiding aanbieden. Zijn vrij algemeen geschoold (ook voor mbo, groen, ....) Voor vmbo is het noodzakelijk dat pedagogische en didactische component sterk is.
- ruimte voor ontwikkeling bieden,
- Ruimte voor vakontwikkeling,
- Begeleiding nieuwe docenten verbeteren,
- Duidelijk loopbaanperspectief,
- Faciliteiten en materialen om praktijklessen aantrekkelijk te maken,
- Vrijheid bij het de invulling van de lessen. Samenwerking met bedrijven in de omgeving/locatieonderwijs.
- Zingeving, werkdruk, werkplezier, professionalisering,

## Resultaten MBO

### Zij-instroom mbo – ervaringen

- Moeizaam. Ontdekken of onderwijs überhaupt wat voor ze is. En **zeer hoge belasting** door verandering van werk; opleiding en gezin. Vaak studievertraging. **Bijna 100% kiest voor een PDG i.p.v. een lerarenopleiding.**
- Voor zowel groen als niet-groene docenten zien we op deze locatie het aantal zij-instromers **afnemen**. In het afgelopen jaar zijn vooral docenten aangenomen die al bevoegd zijn, of die al in opleiding zijn tot bevoegdheid.
- **We moeten veel investeren in lesgeefbekwaamheid.** Hebben vaak nog eigen bedrijf op de achtergrond. Is mooi voor de praktijkvoorbeelden, maar werkt soms remmend in vooruitgang.
- **Veel uitval. De studieverplichting weegt zwaar.**
- Groene zij instromers beheersen veel **vakkennis** en hebben vaak al snel een klik met de studenten.
- Zijinstroom voor avo is beter te organiseren dan zij-instroom beroepsvakken. De **vooropleiding van groene docenten is over het algemeen lager.**
- **Pedagogisch zijn de meeste niet sterk** en hebben ze het zwaar voor minder gemotiveerde groepen.
- Lastig beginnen, **veel ondersteuning op mentaal en praktisch gebied.**
- Komen uit het werkveld met **ervaring** vanuit de praktijk.
- Gering aantal vacatures op deze locatie en dus ook beperkte instroom van zij-instromers.
- Heel fijn om met collega's uit het werkveld te werken. **Zij beheersen het vak. Pedagogisch en didactische vaardigheden moet dan wel gebeuren.** Niet groene collega's (avo) is bij geen voorbeeld van vraag.
- Alleen op groen hebben we zij-instromers gehad. **Bevalt perfect.** Een combinatie van school met bedrijfsleven past goed bij een mbo student.
- Zijinstromers worden goed begeleid vanuit het groenconsortium en opgevangen door de vakgroep.
- Praktisch **zeer sterk, helpt enorm bij de onderwijsinnovatie waar wij inzetten.**
- Zijinstroom komt vaak vanuit **werkveld** bij groene docenten. **Ervaring uit de praktijk** is zeer waardevol. opleidingstraject wordt wisselend ervaren door zij-instromers.

#### Genoemde obstakels

#### aantal keer genoemd

Opleiding groene docent struikelblok	4
Minder pedagogische en didactische vaardigheden (als uit groen)	3
Meer begeleiding nodig	2
Hoge belasting door combinatie studie/werk/lesgeven	2

#### Andere punten

Relatief veel zij-instroom in groen	1
Kennis uit vakgebied is een plus	6

### Hybride docenten mbo – ervaringen

- Alleen docenten die **4 dagen in het onderwijs werken** en daarnaast als ZZP'er aan de slag zijn.
- Animo is wisselend. **Ook zien we nog wel dat bedrijf vaak belangrijker voor ze is dan onderwijs.** En soms ook **belangen versus maatschappelijke ontwikkelingen.**
- Deze docenten willen vaak als **zzp'er in dienst wat bij Aeres niet meer mogelijk** is.
- Er is voldoende animo en docenten vinden het heel prettig. Praktisch mogelijk maken lukt ook. Bezoldiging is een ander verhaal: **men vindt het slecht betaald, en de constructie met ZZP'ers is nu bijna onmogelijk** gemaakt. Detachering is onbetaalbaar voor de locatie.
- Grote meerwaarde. Bij kandidaten voor vacatures zie ik animo hiervoor niet toeneemen. Heeft ook deels te maken met de **omvang van de vacatures.** Deze zijn vaak wat groter, waardoor combinatie met ander werk lastig is.
- **lastig in praktijk i.v.m. lestijden en dagen.**
  - Nemen ervaring uit werkveld mee. wel lastig om te plannen met roosters.
  - Op deze locatie gering aantal vacatures, dus ook beperkte zij-instroom/hybride docenten. Over het algemeen hebben **hybride docenten een meerwaarde.**
  - Positief. **Ze zijn goed bij op vakgebied** en daar hebben ze een voordeel mee in het onderwijs.
  - Voldoende animo ja. **Grote achterstand op pedagogisch en didactisch gebied** dat zeer onderschat wordt.
  - We moeten **veel investeren in lesgeefbekwaamheid.** Hebben vaak nog eigen bedrijf op de achtergrond. Is **mooi voor de praktijkvoorbeelden,** maar werkt soms remmend in vooruitgang.

<b>Genoemde obstakels</b>	<b>aantal keer genoemd</b>
Achterstand pedagogisch en didactisch	2
Combinatie is lastig door roosters	2
zzp-schap geen optie meer	2
omvang vacatures te groot	2
Inkomensverschil	1
Prio bij bedrijf	1
Botsen met maatschappelijke belangen	1
<b>Andere punten</b>	
praktijkervaring/ andere meerwaarde	6
Praktisch mogelijk maken lukt	1

## **Behoud docenten mbo – succesfactoren**

- Combinatie van ondernemer zijn met docentschap.
- Goede arbeidsvoorwaarden kunnen scheppen.
- Goede begeleiding vanuit school (pedagogisch en didactisch).
- Aandacht voor: ( het mens, autonomie, ontwikkelingsperspectief, uitdagend werk).
- Aandacht, begeleiding, teamvorming.
- Binding.
- Deeltijd is makkelijk om in te werken en je biedt een goed salaris. arbeidsvoorwaarden zijn goed
- Fijne en prettige werkomgeving waarin de medewerker zich gezien en gehoord voelt en waarin ontwikkelen en professionaliseren op pedagogisch en didactisch gebied een hele belangrijke pijler is.
- Flexibiliteit in samenwerking en betaling.
- Gelijk aan overige medewerkers.
- Goed werkgeverschap, onboarding en begeleiding. Werken in kleine teams.
- Goed werkgeverschap. Onboarding en begeleiding van startende docenten. Werken in kleine, zelforganiserende teams.
- Goede arbeidsvoorwaarden en mogelijkheid tot deeltijd werken.
- Goede ondersteuning geven in het team. Rekening houden met een eventuele andere baan/ onderneming.
- Inzetten naar hun kwaliteiten.
- Meer zij-instromers en meer werven vanuit afgestudeerde studenten.
- Vakgebieden specifiek laten zijn en blijven. Een te brede basis trekt geen groene docenten in hart en nieren aan.
- Voor het Groene MBO is het van groot belang dat we beroepsgerichte groene docenten behouden maar wel met volledige bevoegdheid.
- Werkdruk verlagen, inzetten van onderwijsinnovaties, minder administratieve druk, ondersteuning bij nieuwe technieken en ontwikkelingen in het bedrijfsleven.