



2026-2029

Activiteitenprogramma

Onderwijsregio **Food Valley**

Samenwerken in de regio Food Valley aan een kwantitatieve oplossing voor goed opgeleid onderwijspersoneel

Activiteitenprogramma 2026 – 2029

Onderwijsregio Food Valley

Samenwerken in de regio Food Valley aan een kwantitatieve oplossing voor goed opgeleid onderwijspersoneel

Auteurs:

Jamila de Jong
Piety Runhaar
Roel van Swetselaar
Nienke Hingstman
Thomas Boekhorst
Yvonne van Hoeckel

Vormgeving:

Annemiek Stoel – Buro Blûn



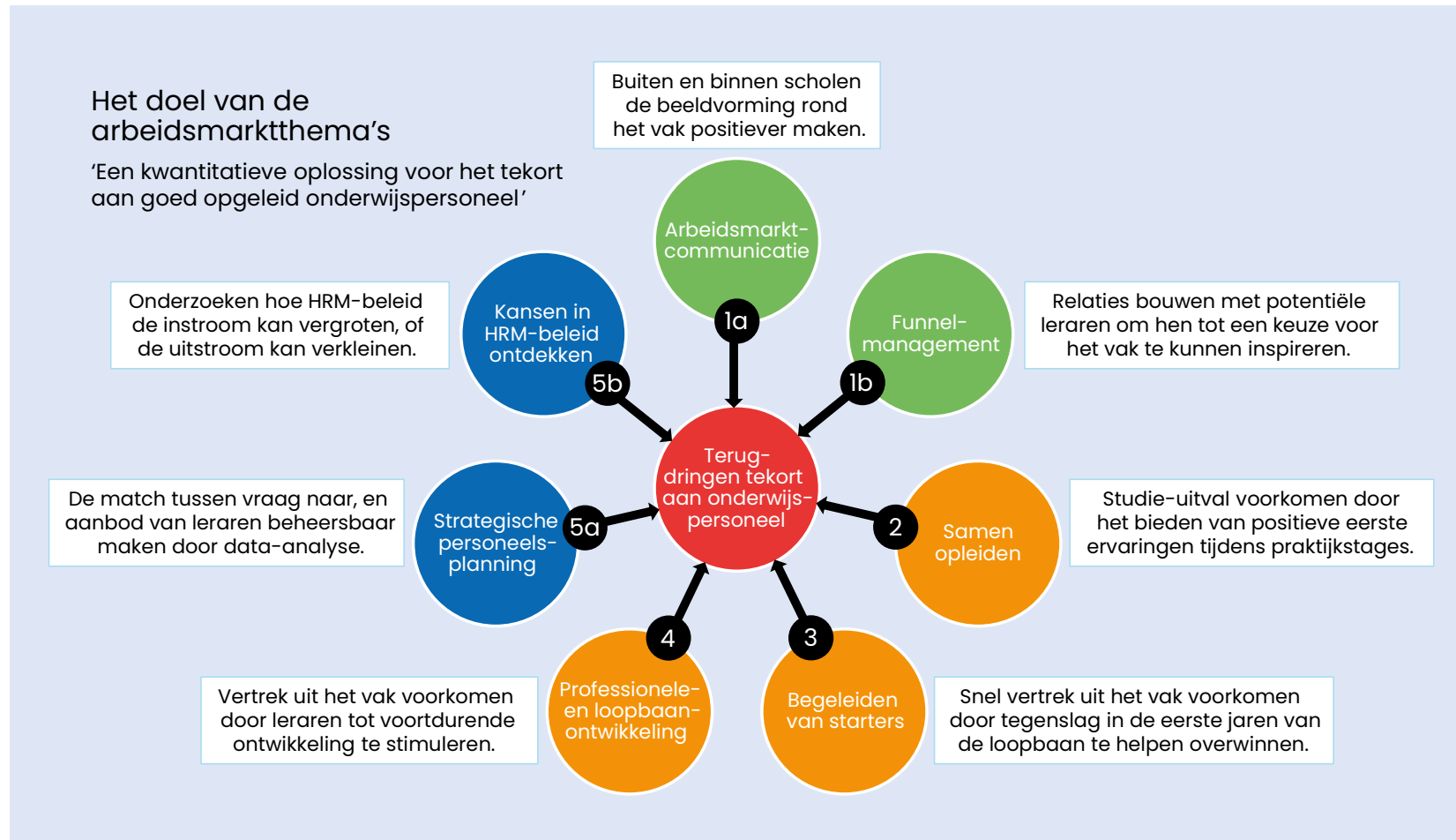
Inhoud

Samenvatting	7
1. Doel van Onderwijsregio Food Valley	8
2. Aanpak totstandkoming programma 2026-2029	9
3. Waarom, waartoe, wat en hoe Onderwijsregio Food Valley	10
4. Partners van de Onderwijsregio Food Valley	11
Deel I Regionale arbeidsmarktanalyse	13
1. Aanpak analyse	14
2a. Onze regio	15
2b. Ons Personeel	16
2c. Onze uitvraag	17
3. Implicaties	18
Deel II Programma 2026-2029	21
1. Richtinggevende principes	22
2. Thema's en activiteiten	23
Deel III Governance	47
1. Waarden en uitgangspunten	48
2. Samenstelling en partners	49
3. Samenwerking met stakeholders	50
4. Organogram	51
5. Rollen en verantwoordelijkheden	52
6. Jaarcyclus	53
7. Exit strategie	54
Deel IV Financiën	57
1. Criteria en omvang subsidie	58
2. Financieel richtinggevende principes	59
3. Begroting 2026-2029	60
Bijlagen	63
1. Regionale arbeidsmarktanalyse	64
2. Financiering Samen opleiden en Begeleiden van starters 2026	70
3. Subsidie aanvraag: belangrijke criteria en vereisten	72

Samenvatting

1. Doel van Onderwijsregio Food Valley
2. Aanpak totstandkoming programma 2026–2029
3. Waarom, waartoe, wat en hoe Onderwijsregio Food Valley
4. Partners van de Onderwijsregio Food Valley

1. Doel van Onderwijsregio Food Valley



In 2025 zijn onderwijspartners gestart met een samenwerking en een integrale aanpak gericht op het terugdringen van het personeelstekort. De intentie is om de

samenwerking, prioriteiten en mate van samenwerking op deze thema's en activiteiten in stappen te ontwikkelen. In de periode 2026-2029 ontwikkeld de Onderwijsregio

Food Valley een meetbare integrale programmatische aanpak op alle thema's en hun onderliggende doelen.

2. Aanpak totstandkoming programma 2026–2029

Onderwijsregio Food Valley 2026–2029		
I. Regionale arbeidsmarkt-ontwikkeling	II. Programma	III. Governance
		
Analyse: – Kwalitatief/ kwantitatief – Data en trends – Regionale prioriteiten – Implicaties en prioriteiten Food Valley	Doelen van de arbeidsmarktthema's: – Werven of Arbeidsmarktcommunicatie – Matchen of Funnelmanagement – Samen opleiden – Begeleiden van starters – Professionele en loopbaanontwikkeling – Strategische personeelsplanning – Kansen in HRM-beleid ontdekken	Structuur en inrichting: – Deelnemende partners – 'Organogram' – Rollen en verantwoordelijkheden – Jaarcyclus & Besluitvorming – Penvoerderschap – Financiën – Samenwerkingsovereenkomst
↓	↓	↓
Het programma werkt vanuit een brede regionale arbeidsmarktanalyse. De Realisatie-Eenheid heeft in juni een beleidsarme analyse met aandachtspunten geleverd o.b.v. het dashboard voor onderwijsarbeidsmarkt. Deze analyse is doorgrond, aangevuld en verdiept (voor bronnen zie eindnoten pagina 73). De focus lag op het updaten en bijstellen van gegevens t.o.v. juni 2024. De komende tijd gaan we op zoek naar verklaringen van de gevonden gegevens.	Themaregisseurs hebben voor elk (deel)thema beschreven: welke doelen worden beoogd, wat de relatie met de arbeidsmarktanalyse is, welke kansen en risico's hier spelen, wat de te nemen stappen in mate en aard van samenwerking zijn, welke collega's betrokken zijn in de schoolorganisaties, wat de randvoorwaarden voor succes zijn en hoe het (deel)thema met de andere arbeidsmarktthema's verbonden is. Partners hebben in de partnerraad van 27 mei aangegeven op welke thema's prioriteiten moeten liggen en welke activiteiten opgestart moeten worden in.	De onderwijsregio blijft werken onder de in 2025 opgezette structuur. Om partners grip en inzicht te geven op inzet van medewerkers in activiteiten onder de vlag van de onderwijsregio zijn benodigde inzet per thema, de jaarcyclus incl. besluitvorming nader uitgewerkt. Afspraken over formuleren van opdrachten, aansturing van opdrachten en toetsen van uitkomsten en bijsturen zijn hiermee geborgd. Een samenwerkingsovereenkomst legt de structuur, werkwijze, omgaan met taken, verantwoordelijkheden en verdeling van middelen vast.

Het programma is voor 2026–2029 op hoofdlijnen uitgewerkt. We hebben steeds meer zicht op wat er speelt in de regio en waar de prioriteiten van partners liggen.

We hebben prioriteiten gesteld op thema's en (te ontwikkelen) activiteiten. Voor 2026 is het activiteitenplan met bijbehorende begroting uitgewerkt. Voor 2027–2029 is dat

op hoofdlijnen bepaald. Omdat we werken met een besluitvormingscyclus kan koers n.a.v. veranderende contexten, ambities en resultaten tussentijds worden bijgestuurd.

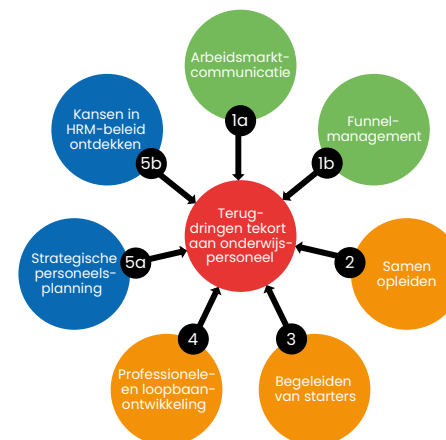
3. Waarom, waartoe, wat en hoe Onderwijsregio Food Valley

Vanuit onze kernwaarden willen we impact realiseren in onze regio. Hierbij houden we rekening met onze regio-specifieke kenmerken. Dit is doorvertaald naar de thema's en activiteiten waar we ons in de periode 2026-2029 op willen richten.

Kernwaarden van de Onderwijsregio Food Valley	Impact Onderwijsregio Food Valley	Regionale kenmerken/ prioriteiten
- Diversiteit en inclusie - Vertrouwen - Duurzaamheid	We werken aan het terugdringen van het onderwijs-personeelstekort. We bieden samen een aantrekkelijk, divers opleidings- en arbeidsaanbod, begeleiding aan studenten en medewerkers en bieden diverse ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden binnen de eigen regio. → We ondersteunen onze aanpak met kwantitatief en kwalitatief onderzoek op gebied van HRM. We houden daarbij rekening met regulier en speciaal onderwijs. Door de integrale aanpak, afspraken over opdrachten, aansturing en monitoring op uitkomsten kunnen we bijsturen waar nodig.	- Groei inwoners en leerlingen/ studenten PO, VO, MBO. - Groeiende werkgelegenheid/ behoefte leraren. - Tekortvakken: Nederlands, Engels, Wiskunde, Natuur- en Scheikunde. AVO vakken en economie. - Tekort nu nog onder landelijk gemiddelde. - Aantrekkelijkheid en diversiteit regio om te wonen en werken. - Bestaande infrastructuur voor stimuleren aantrekken werknemers (brede zin).



In 2026:
- Inzetten van programmatische aanpak met besluitvormingscyclus - Prioriteiten op thema's Werven, Matchen, Samen opleiden - Vastleggen 'Ambitie-afspraken' (o.b.v. handreiking RE) en uitwerken succesmaten in thema's - Belangrijke nieuwe activiteiten in 2026: - Inrichten samen opleiden in de onderwijsregio - Invoeren traject voor zij-instroom met bijbehorend online loket i.s.m. HR - Verkenning Talentpool en bovenbestuurlijke aanstellingen - Belangrijke aandachtspunten voor 2027 en verder: - Evaluatie samenwerking onderwijsregio - Verkenning platform professionalisering - Peerreview in de Onderwijsregio



In de volgende hoofdstukken word per (deel)thema en bijbehorende activiteiten een uitwerking gegeven.

4. Partners van de Onderwijsregio Food Valley

Onderstaande partners –vanuit PO, VO en MBO – hebben zich aangesloten bij de onderwijsregio Food Valley. Zij zullen de subsidieaanvraag – en daarmee hun deelname aan en samenwerking in de regio – in oktober ondertekenen.



Ook na het tekenmoment van oktober 2025 kunnen besturen zich nog aanmelden, zij worden daarbij begeleid door de RE. Zij maken gebruik van een aansluitingsregeling onderwijsregio's. Via de RE wordt nog steeds actief ingezet op verdere aansluiting door partners om te komen tot een 100% dekking.

Deel I

Regionale arbeidsmarktanalyse

1. Aanpak analyse
 - 2a. Onze regio
 - 2b. Ons Personeel
 - 2c. Onze uitvraag
3. Implicaties

1. Aanpak analyse

Voor het bepalen van de prioriteiten van onze regio is een gedegen arbeidsmarktanalyse noodzakelijk. Relevante data over Onderwijsregio Food Valley is voor primair en voortgezet onderwijs goed beschikbaar, maar voor MBO en speciaal (primair) onderwijs nog niet. We hebben ingezet op het benutten van zoveel mogelijk bronnen (regionaal, landelijk en partners) en het uitvoeren van zowel een kwantitatieve als kwalitatieve analyse.

- De **kwantitatieve** arbeidsmarktanalyse is gestoeld op data/ kengetallen over de regio Food Valley (o.a. demografie, werkgelegenheid, tekorten, groei).
- Daarbij zijn vooral gegevens arbeidsmarktregio Foodvalley benut (NB. Onderwijsregio Food Valley is inclusief Renkum, exclusief Nijkerk).
- De volgende **bronnen** zijn geraadpleegd:
 - Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers;
 - CBS.nl (2024);
 - Arbeidsmarkttramingen onderwijsregio's primair onderwijs/ voortgezet onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland;
 - Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs/ voortgezet onderwijs 2024 regio Gelderland Noord;
 - Arbeidsmarkttramingen Onderwijs 2024;

- De websites van Platform Samen Op-leiden www.platformsamenoopleiden.nl en VOION (VO) www.voion.nl;
- De Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2023;
- Food Valley Human Capital Agenda (2022);
- Omgevingsanalyse regio Foodvalley (2023);
- Innovatiemotor Regio Foodvalley (2024);
- De website van het Arbeidsmarkt Platform PO;
- De website van het CAOP;
- Data aangeleverd door de scholen zelf.
- De **kwalitatieve** arbeidsmarktanalyse is gestoeld op data, ervaringen en verwachtingen van de HR-professionals in de onderwijsregio Food Valley.
- De volgende **bronnen zijn** benut:
 - Data aangeleverd door de scholen/ stichtingen uit de regio;
 - Werkgroep integraliteit thema's (doorlopend proces) waarin arbeidsmarktanalyses gedeeld zijn;
 - Gesprekken met verschillende functionarissen/experts uit onderwijsregio Food Valley;
 - Gegevens zijn grotendeels gedeeld met en gecheckt bij het veld/ de achterban.

In de volgende pagina's presenteren we een samenvatting van de bevindingen uit de regionale arbeidsmarktanalyse.



2a. Onze regio¹

Demografisch zien we dat de inwoners-aantallen in de arbeidsmarktregio Foodvalley groeien. Dit leidt tot groei van het aantal leerlingen en daarmee ook de groei van de werkgelegenheid in onze onderwijsregio.

Inwoneraantallen

- Regio Foodvalley heeft zo'n 360.000 inwoners (cijfers 2023);
- Dit inwoneraantal blijft de komende jaren groeien in bijna alle gemeenten uit de regio, naar alle waarschijnlijkheid tot 410.000+ inwoners in 2040;
- Groei komt voort uit een combinatie van een vestigingsoverschot (inwoners die van buiten de regio hier komen wonen), en een geboorteoverschot (Omgevingsanalyse regio Foodvalley, 2024);
- Forse extra groei in inwoners verwacht in de gemeente Ede, i.v.m. bouwplannen gemeente. Deze extra groei is nog niet meegenomen in de cijfers;
- Foodvalley kent een specifiek inwoner-profiel: relatief veel 'gehaaste gezinnen': o.a. "stellen met kinderen; theoretisch of wetenschappelijk opgeleid en vaak beïden een baan" en ook gezinnen die zich relatief lang op een plek vestigen.

Werkzame beroepsbevolking

- De beroepsbevolking bestond in FV in 2022 uit 193.000 mensen, waarvan het grootste aantal mensen in de leeftijds-

categorie 25-34 jaar valt (43.300 mensen);

- In 2022 waren er 18.900 onderwijsbanen in de regio FV, dat is zo'n 10% van het totaal aantal banen in de regio.

Werkgelegenheid

- Arbeidsmarktregio Foodvalley specialiseert zich met name in de voedings- en genotsmiddelen industrie. Onderwijs betreft niet een van de primaire specialismen van de regio, maar de regio is vergeleken met Nederland wel sterk in onderwijs;
- De arbeidsmarkt in regio Foodvalley is zeer krap te noemen op dit moment (cijfers 2022);
- Het onderwijs is een van de sectoren in arbeidsmarktregio Foodvalley waarin de grootste spanning worden verwacht tot aan 2028 (13% baanopeningen);
- De werkgelegenheid van leerkrachten PO zal de komende 5 jaren stijgen in onderwijsregio Food Valley, waar de landelijke trend constant/ licht dalend is;
- De werkgelegenheid van leraren VO zal de komende 5 jaren, waar de landelijke trend dalend is.

Human Capital Agenda (HCA) en economische situatie Foodvalley

- Binnen alle sectoren worden in regio Foodvalley de komende jaren tekorten verwacht; onderwijs is hierop geen uitzondering;

- De regio streeft naar voldoende vakmensen binnen de regio in 2030;
- De HCA beschrijft dat Foodvalley zich inzet en voor effectiever en duurzame inzet van professionals in de regio. De focus ligt op het behoud van personeel en op het aantrekkelijk maken van regio als werkgever;
- De HCA benoemt het belang van partnerschappen; binnen arbeidssectoren, en soms ook over sectoren heen.

De gehele arbeidsmarkt in Foodvalley is zeer krap. Werkgelegenheid onder leraren stijgt zowel in het PO als in het VO. De druk op beschikbaarheid van leraren zal toenemen. In lijn met de ambities van de HCA vraagt dit enerzijds om regionale samenwerking t.a.v. werving en matching en versteviging van zij-instroom paden, anderzijds voor het behoud van de leraren die nu in de regio werkzaam zijn.

2b. Ons Personeel²

Onderstaand zien we de trends als het gaat om tekorten onder OP en OOP en de instroom vanuit de opleidingen. De tekorten onder leerkrachten in de regio zijn fors en zullen de komende jaren bijna verdubbelen, zowel in PO als VO. Voorzichtige prognoses laten zien dat de toestroom vanuit de lerarenopleidingen constant blijven, maar het aantal leerlingen in het PO groeit. In het VO is dit beeld niet geheel duidelijk.

Groei in leerlingenaantallen

- In 2023 zaten in onderwijsregio Food Valley 23.140 leerlingen op school in het VO, en 33.850 leerlingen in het PO;
- Het aantal **PO**-leerlingen zal in onderwijsregio Food Valley de komende paar jaren stijgen met zo'n 3,6%, waar omliggende regio's een krimp van leerlingen laten zien;
- Het aantal **VO**-leerlingen zal in onderwijsregio Food Valley de komende 4 jaren stabiel blijven, maar in de periode 2029-2034 wordt een groei van 5% verwacht.

Food Valley heeft een t.a.v. groei van leerlingaantallen een uniek profiel in vergelijking met de rest van Nederland.

Tekorten onder leraren

- **PO:** De prognose is dat in de periode 2024-2034 het aantal onvervulde fte's in de regio (onder leerkrachten en schoolleiders) oploopt van resp. 50 naar 85 fte.

De relatieve onvervulde werkgelegenheid in de regio is gemiddeld ten opzichte van het landelijk gemiddelde;

- **VO:** ook in het VO zullen de tekorten fors groeien. De prognose is dat in de periode 2024-2034 het aantal onvervulde fte's in de regio oplopen van resp. 50 naar 95 fte's. De onvervulde werkgelegenheid is daarmee aan de hoge kant in vergelijking met de rest van Nederland;
- **VO vakken met grootste tekorten:** Nederlands, wiskunde, Duits, Frans, Natuurkunde. Als we de tekorten relatief bekijken, is Informatica het vak met de grootste tekorten.

Tekorten schoolleiders

- 5,9% tekort aan schoolleiders PO in regio Food Valley (landelijk 9,8% tekort);
- Onbekend tekort aan schoolleiders VO (landelijk 3,5% tekort);
- Geen landelijke/regionale prognoses beschikbaar t.a.v. deze tekorten;
- Geen zicht op onderliggende opleidingsvormen om schoolleider te worden.

Tekorten onderwijsondersteuners

- De afgelopen 5 jaar is de werkgelegenheid van onderwijsondersteuners in het primair onderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs sterk toegenomen (25-27%), zowel landelijk als in de regio;
- Het is niet bekend of er regionaal/landelijk een tekort is aan onderwijsondersteunend personeel, maar een aantal

scholen in de regio meldt dat er geen tekort is;

- Er zijn momenteel geen landelijke/regionale prognoses beschikbaar;
- Er is momenteel geen zicht op onderliggende opleidingsvormen.

Toestroom vanuit de lerarenopleidingen

- Prognoses laten zien dat de toestroom van het aantal nieuwe leerkrachten/leraren in de regio voor PO nagenoeg constant blijft, waar de toestroom in het VO over het algemeen iets zal groeien, verschillen tussen schoolvakken daargelaten (VO);
- Er is geen zicht op de toestroom van onderwijsassistenten en schoolleiders in de opleidingen binnen regio Foodvalley.

NB. Er is een gebrek aan data over tekorten onder schoolleiders en onderwijsondersteuners. Ook gegevens over MBO en speciaal onderwijs ontbreken. Dit wordt landelijk en regionaal nog niet verzameld. In de planvorming voor 2026-2029 zal worden meegenomen dat we als regio hier zelf aanvullende data op verzamelen en analyseren.

2c. Onze uitvraag

In aanvulling op de beschikbare data over de regio hebben we data verzameld bij een aantal besturen uit Onderwijsregio Food Valley (6 VO-besturen, 1 VSO-bestuur en 5 PO-besturen, waarvan 2 eenpitters). Deze data biedt inzicht in o.a. de tekorten, mobiliteit en motivatie van leraren om te werken bij de betreffende besturen in de onderwijsregio. Naast de bevestigde tekorten, zien we dat de diversiteit van onze regio de doelgroep aanspreekt.

De volgende vragen stonden centraal in de navraag onder scholen:

1. **PO:** Onder welke doelgroep zien jullie de grootste tekorten (leerkrachten/schoolleiders/ondersteuners)? / **VO:** Wat is de top 3 aan tekortvakken op VO-scholen in de regio?
 2. In hoeverre is het onderwijspersoneel op scholen in regio Food Valley ook woonachtig in de regio?
 3. Welke redenen heeft het onderwijspersoneel om op de betreffende school in de regio te werken?
 4. Als we de komende jaren als onderwijsregio gegevens gaan verzamelen, met welke gegevens zouden scholen/stichtingen dan geholpen zijn?
-
1. De top 3 aan tekortvakken genoemd door VO-besturen onderwijsregio Food Valley, zijn **Nederlands, Wiskunde,**

Engels/ Natuur- en Scheikunde.

2. Besturen hebben data gedeeld waaruit de mobiliteit tussen woonplaats en werklocatie in kaart kan worden gebracht.

De steekproef laat zien dat bij de VO-scholen een percentage leraren werkzaam is dat van buiten onderwijsregio Food Valley komt variërend van 32-61%.

Binnen de PO-besturen woont 11-24% van het onderwijspersoneel buiten Onderwijsregio Food Valley.

3. Scholen geven een gevarieerd palet aan redenen die medewerkers bindt aan de organisatie:
 - Feeling met de doelgroep;
 - Het onderwijsconcept;
 - **Identiteit van de school** (door bijna alle scholen benoemd);
 - Dichtbij het openbaar vervoer;
 - Medewerkers wonen dichtbij;
 - Imago van de school in de regio ('staat goed aangeschreven');
 - Kleinschaligheid of juist grootschaligheid;
 - Mogelijkheden om intern opleidingen te volgen en goed startersbeleid.
4. Nadere analyse van de gegeven antwoorden is nodig. In hoofdlijn zijn de volgende wensen gegeven:
 - Inzicht in regionale trends in de in- en uitstroom van leraren (o.a. vergrijzing,

verwachte instroom van verschillende opleidingsvormen);

- Inzicht in vacatures bij alle scholen (PO-VO) in de regio en in benoembare kandidaten die niet zijn aangesteld door de betreffende school;
- Gegevens die inzicht bieden in de redenen voor moeilijk in te vullen vacatures;
- Regionale doorstroomcijfers van de opleidingen in de regio naar het werkveld (en de vraag of afgestudeerden in de regio gaan werken na de opleiding);
- Vergelijking van arbeidsvoorwaarden met andere regio's;
- 'Succesratio' van zij-instromers;
- Inzicht in consortium rondom Anders Organiseren.

De rato van professionals dat *buiten* de regio woont en werkzaam is op scholen binnen de onderwijsregio laat zien dat professionals in het PO het werk dicht bij huis zoeken (of vinden) dan professionals in het VO (voorzichtige conclusie). Partners binnen de onderwijsregio zien kansen in het gezamenlijk werven en matchen van leraren, het creëren/ faciliteren van loopbaan- en doorgroeimogelijkheden en het 'uitwisselen' van professionals.

3. Implicaties

De regionale arbeidsmarktanalyse geeft inzicht in de huidige ontwikkelingen en verwachtingen. Samenwerking is op basis van deze analyse opportuun en heeft implicaties voor de wijze waarop we invulling geven aan de verschillende thema's en hoe we borgen dat we relevante data verzamelen om richting te bepalen, te sturen op de realisatie van ambities en te kunnen verantwoorden over onze activiteiten en meerwaarde.

Implicaties		5 Thema's
De arbeidsmarktanalyse laat een aantal specifieke implicaties zien voor de invulling van de verschillende thema's en overige prioritaire activiteiten. We willen: ...meer inzicht in de regionale arbeidsmarkt (cijfermatig/kwantitatief), o.a.: Inzicht in de instroom, doorstroom, uitstroom van onderwijsprofessionals binnen de regio; Inzicht in de tekorten onder schoolleiders en onderwijsassistenten; Inzicht in de mobiliteit binnen Onderwijsregio Food Valley tussen arbeidssectoren (bijv. zorg/ onderwijs/ culturele sector etc.). ...meer inzicht in de 'medewerkerreis' van onderwijsprofessionals (op persoonsniveau/in documentvorm), o.a.: Inzicht in persona's van mogelijk toekomstige onderwijsprofessionals (zij-instroom); Meer inzicht in verschillende opleidingsvormen en de succesratio hiervan; Inzicht in doorstroom tussen onderwijsinstututen. ...werving en matching van onderwijsprofessionals als regionaal vraagstuk beschouwen en oppakken, o.a.: Er is behoefte aan een loket dat alle partners en toekomstig professionals met elkaar kan verbinden en kennis kan verzamelen/delen; Er is behoefte aan een uitwisseling van vacatures en zelfs uitwisseling van professionals binnen de regio; Er is behoefte aan een uitwisseling van kennis over lastig op te vullen vacatures.	→ ←	– Werven (Arbeidsmarktcommunicatie) & Matchen (Funnelmanagement) – Samen opleiden – Begeleiden van starters (inductie) – Professionele en loopbaanontwikkeling – Strategische personeelsplanning & Kansen in HRM-beleid ontdekken

Het vormgeven van onderwijsregio Food Valley ligt in lijn met de ambitie van de Human Capital Agenda Foodvalley 2022-2025 en ook de arbeidsmarktanalyse laat zien dat samenwerking wenselijk is. Onze deelnemende partners onderschrijven expliciet het belang van de samenwerking. Ingegeven door de regiovorming maar ook door de trends en ontwikkelingen waar we allen regionaal mee geconfronteerd worden.



Deel II

Programma 2026–2029

1. Richtinggevende principes
2. Thema's en activiteiten

1. Richtinggevende principes

Onze richtinggevende principes zijn geformuleerd op basis van besluiten in de Partnerraad, het Plan van Aanpak '25 en de inventarisatie rondom sturing en verantwoording (organisatiematrix, bijlage C). Zij vormen samen met de kernwaarden diversiteit & inclusie, vertrouwen en duurzaamheid (zie III Governance) de basis voor ons programma en de uitvoeringsagenda van netwerkleder, themaregisseurs, PLG's, werkgroepen en experts.

1. Borgen van continuïteit

We zorgen dat activiteiten bijdragen aan de doelen en uitkomsten van de thema's. Monitoring en evaluatie maken zichtbaar hoe onze inspanningen bijdragen aan een duurzame versterking van de regio.

2. Samenwerken binnen én buiten de regio

We zoeken actief de verbinding met partners zoals het Regionaal Werkcentrum Food Valley, de Human Capital Agenda, Economic Board, Arbeidsmarkt-regio Foodvalley, gemeenten, educatieve allianties en andere onderwijsregio's. Samenwerking is gebaseerd op vertrouwen en het benutten van diversiteit.

3. Experimenteren en leren

We stimuleren innovatie en blijven bereid om nieuwe werkwijzen te verkennen. Dit doen we op een inclusieve manier: we

betrekken verschillende perspectieven en zorgen dat iedereen kan meedoen. Afspraken zijn niet aan de voorkant dichtgetimmerd.

4. Data-gedreven werken

We baseren keuzes op betrouwbare data en delen deze transparant. Dat versterkt het vertrouwen en zorgt voor duurzame besluitvorming.

5. Werven en matchen met focus op divers talent-

Is waarde gedreven werken vanuit deze thema's.

We pakken werving en matching als regionaal vraagstuk op. Daarbij is inclusie een uitgangspunt: we willen een brede, diverse instroom en eerlijke kansen op duurzame loopbanen.

6. Samen opleiden, begeleiden en professionaliseren-

Is waarde gedreven werken vanuit deze thema's.

We leiden samen op, begeleiden starters en investeren in blijvende ontwikkeling. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van onderwijsprofessionals en aan een cultuur van vertrouwen en gedeeld eigenaarschap.



2. Thema's en activiteiten

Leeswijzer voor de Thema's

Het programma van de onderwijsregio stoelt op een systematische beschrijving van de aanpak per thema. In deze leeswijzer vindt u wat er per thema beschreven is. De optelsom van de thema's vormt het activiteitenprogramma. Activiteiten volgen op de themabeschrijving.

Doel van het thema:

Het afgebakende doel van het arbeidsmarktthema. Hiermee brengen we focus aan en maken we een keuze voor onze gezamenlijke inzet.

In 2026:

Hier beschrijven we onze gezamenlijke inzet voor 2026. Dat betekent dat we sommige dingen niet meer alleen doen, maar in deelnetwerken of allemaal samen. Deze beslissingen hebben invloed op het werk van experts van partners. Zie ook hieronder.

In 2029:

Hier beschrijven we hoe onze samenwerking er in 2029 uitziet. Beslissingen die we nemen hebben invloed op het werk van experts van partners. Voor deze beslissingen hebben we een organisatiematrix met besluitvormingsproces gericht op organiseren van de samenwerking opgesteld (bijlage C)

In de aanvraag en bijlage C zijn voorlopige keuzes gemaakt- tijdens de Partnerraden zullen afspraken per thema met alle Partners worden gemaakt.

Impact in de regio:

We beschrijven welke merkbare verandering in kennis, werkwijze en uitkomsten we willen bereiken in dit thema bij collega's zoals communicatiemedewerkers, hr-managers, schoolopleiders, bestuurders, recruiters in onze onderwijsregio.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Hier beschrijven we de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen die op dit thema met activiteiten willen bereiken. In oktober 2027 bepalen over welke ambities we afspraken maken met de RE. Op deze ambities wordt de onderwijsregio na afloop aangesproken.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

Hier beschrijven we op welke manier we vorm geven aan de uitgangspunten (richtinggevende principes, waarden) en welke risico's we voorzien. Deze vormen bij (tussentijdse) evaluatie een maat om het succes van de samenwerking mee te evalueren. Hiermee verliezen we uitgangspunten minder snel uit het oog.

Link met arbeidsmarktanalyse:

We werken data gedreven. Hier beschrijven we waarom en/of hoe onze inzet ingegeven is door de cijfers die we op dit moment kennen over onze arbeidsmarktsituatie.

Samenhang met andere thema's- de integrale aanpak:

Hier beschrijven we de aanknopingspunten met andere thema's. Thema-overstijgende aanpak/activiteiten worden hier gemotiveerd om de geïntegreerde aanpak te borgen en dubbel werk te voorkomen.

Betrokken actoren:

Deze experts/ collega's van partners/onderwijsregio zijn betrokken bij de inzet voor dit thema.

Regisseur:

De regisseur draagt de visie op het thema uit, coördineert met experts van partners en houdt relevante ontwikkelingen bij. Hij adviseert over de gezamenlijke inspanning en bewaakt de afstemming met andere thema's.

THEMA 1A

Werven-arbeidsmarktcommunicatie

Regisseur: Thomas Boekhorst

Doel van het thema:

Binnen de Onderwijsregio Food Valley willen we positieve en vertrouwenwekkende beeldvorming van het docentschap creëren, zowel binnen als buiten de schoolmuren, om een diverse en inclusieve groep docenten aan te trekken en zo bij te dragen aan een duurzame en toekomstbestendige onderwijssector.

In 2026

- Zorgen we gezamenlijk voor inzicht in behoeften en gevoeligheden van doelgroepen (studenten, zij-instromers).
- Monitoren we bereik, inzet van kanalen en de effectiviteit hiervan.

In 2029

- Uitbreiding met doelgroep (overstappers, stille reserve,...).
- Formuleren we in deelnetwerken (arbeids-) marktbeloften (regulier en gespecialiseerd).
- Maken we afspraken over een gezamenlijke werkwijze.
- Duiden we gezamenlijk de effectiviteit van onze uitingen.

Impact in de regio:

Communicatiecollega's zijn in staat om goede (arbeids-)marktbeloften te formuleren voor verschillende doelgroepen, deze langs relevante kanalen uit te zetten, effectiviteit ervan te evalueren en er strategieën op aan te passen.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

- Groei bereik onder doelgroepen met 15%.
- Inzetten van meerdere (effectieve) kanalen.
- 20% conversie naar contacten.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

1. *Inrichting van de digitale omgeving*
De tool wordt zo ingericht dat de meting van diversiteit en conversie hand in hand gaan. Dit bouwt vertrouwen op en leidt tot een duurzame, inclusieve werving.
2. *Geschoolde arbeidsmarktcommunicatiemedewerkers*
HR-professionals bouwen vertrouwen op door authentieke verhalen te delen. Deze aanpak creëert een duurzame relatie en de juiste verwachtingen voor een carrière in het onderwijs.

Link met arbeidsmarktanalyse

Werving en arbeidsmarktcommunicatie zijn cruciaal in een onderwijsregio waar de verwachte groei in werkgelegenheid voor leraren niet gepaard gaat met een afname van tekorten. De tekorten in Food Valley zullen in de nabije toekomst hoger liggen dan het landelijk gemiddelde, wat de noodzaak van een effectieve wervingsstrategie benadrukt.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

Het positiever maken van het vak trekt divers talent aan en is cruciaal voor de SPP.

Deze communicatie moet aansluiten bij de beloften van professionaliseren en de begeleiding van starters, evenals de kwaliteit van het samen opleiden in de regio.

Betrokken actoren:

- Communicatiemedewerkers
- HR managers en medewerkers
- Recruiters

ACTIVITEITEN 1A Werven-arbeidsmarktcommunicatie

Regisseur: Thomas Boekhorst

Doel van het thema: Binnen de Onderwijsregio Food Valley willen we positieve en vertrouwenwekkende beeldvorming van het docentschap creëren, zowel binnen als buiten de schoolmuren, om een diverse en inclusieve groep docenten aan te trekken en zo bij te dragen aan een duurzame en toekomstbestendige onderwijssector.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Formuleren arbeidsmarktbeloften.	Positieve arbeidsmarktbeloften helpen het beroep van docent aantrekkelijker te maken en draagt bij aan de werving van nieuwe leraren in de Food Valley-regio.	3	De beloften moeten positieve beeldvorming creëren rond het docentschap.
Profilen gespecialiseerd onderwijs in lerarenopleidingen.	Inzicht geven in en aantrekkelijk maken van stages en loopbanen in gespecialiseerd onderwijs.	12	Inzicht in stavaza, uitwisseling best practice, inzetten op colleges, bijeenkomst, factsheet.
Inzetten digitale kanalen.	Door het inzetten van digitale kanalen vergroten we het bereik en worden 'de verhalen' in de OR Food Valley beter zichtbaar voor potentiële kandidaten.	6	De geformuleerde beloften zullen langs relevante kanalen worden uitgezet.
Scholing & begeleiding van HR-medewerkers.	Door het aanbieden van training en/of begeleiding kunnen HR- medewerkers effectieve (arbeids) marktbeloften formuleren en de wervingsstrategieën aanpassen.	2	Goed opgeleide HR-medewerkers kunnen (arbeids)marktbeloften beter formuleren en de strategieën aanpassen om de werving te verbeteren.
Monitoren van bereik, inzet en effectiviteit van (nieuwe) kanalen.	Binnen de onderwijsregio Food Valley ontstaat inzicht en overzicht van het bereik van de verschillende kanalen en kan hierop geacteerd worden.	doorlopend	een groei van 15% in bereik onder de doelgroepen. Daarnaast is het doel om 20% conversie naar contacten te realiseren.

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Formuleren arbeidsmarktbelofte Onderwijsregio Food Valley. Voortzetten bovenstaande activiteiten.	Een gezamenlijke arbeidsmarktbelofte heeft als doel om het beroep van docent positiever te maken voor verschillende doelgroepen. Dit gebeurt in deelnetwerken, wat zorgt voor een gecoördineerde en effectieve wervingsstrategie voor de gehele onderwijsregio.	2028	Deelnemers maken afspraken over een gezamenlijke aanpak. De effectiviteit van de communicatie-uitingen wordt gezamenlijk bepaald.

THEMA 1B

Matching (funnelmanagement)

Regisseur: Thomas Boekhorst

Doel van het thema:

Binnen de Onderwijsregio Food Valley willen we effectief funnelmanagement inzetten om vertrouwen op te bouwen bij potentiële collega's, waarbij inclusieve en duurzame relaties worden gecreëerd die hen inspireren om een weloverwogen keuze te maken voor een carrière in het onderwijs.

In 2026:

- Zorgen we gezamenlijk voor inzicht in behoeften en gevoeligheden van doelgroepen (zij-instromers, stille reserve, ..).
- Monitoren we bereik, inzet van kanalen en effectiviteit.
- Formuleren we gezamenlijk goede verwijsinformatie.

In 2029:

- Duiden we in deelnetwerken het succes van interactie met kandidaten.
- Waarborgen we de beschikbaarheid van voldoende recruitmentcapaciteit (lokaal of in de regio).

Impact in de regio:

Recruiters/ HR collega's zijn in staat om contacten uit verschillende doelgroepen te registreren, data te verzamelen en te ordenen. Vervolgacties uit te zetten, effectiviteit ervan te evalueren en strategieën aan te passen.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief:

- Groei bereik onder doelgroepen met 15%.
- 20% conversie naar contacten.

Kwalitatief:

- Alle betrokken actoren zijn actief en gezamenlijk betrokken bij de werving en begeleiding van talent.
- De onderwijsregio wordt door potentiële kandidaten gezien als een aantrekkelijke en professionele werkgever.

Randvoorwaarden voor succes

(uitgangspunten/risico's):

Inrichting digitale omgeving

- De tool meet niet alleen conversie, maar ook de diversiteit van kandidaten om inclusieve werving te ondersteunen. Transparantie in het proces bouwt vertrouwen op en draagt bij aan een duurzame werving.

Inzet van recruiter of instroommakelaar

Recruiters en makelaars bouwen vertrouwen op door inclusief te werven en een persoonlijke benadering te hanteren, wat leidt tot een duurzame match.

Link met arbeidsmarktanalyse

Werving en arbeidsmarktcommunicatie zijn essentieel in de Onderwijsregio Food Valley, omdat de tekorten maar beperkt afnemen terwijl de werkgelegenheid groeit. Er zijn aanzienlijke tekorten aan fte in zowel het primair als het voortgezet onderwijs.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

Funnelmanagement is direct gekoppeld aan arbeidsmarktcommunicatie, het focus op het opbouwen van relaties met potentiële docenten. Dit voedt de strategische personeelsplanning. De aanpak is integraal: samen zorgt voor een soepele overgang, professionaliseren voor goed opgeleide medewerkers en de focus op werving van een brede selectie draagt bij aan divers talent voor de klas.

Betrokken actoren:

- Recruiters
- Communicatiemedewerkers
- HR medewerkers
- Instroommakelaar

ACTIVITEITEN 1B Matchen-funnelmanagement

Regisseur: Thomas Boekhorst

Doel van het thema: Binnen de Onderwijsregio Food Valley willen we effectief funnelmanagement inzetten om vertrouwen op te bouwen bij potentiële collega's, waarbij inclusieve en duurzame relaties worden gecreëerd die hen inspireren om een weloverwogen keuze te maken voor een carrière in het onderwijs.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Inzetten digitale kanalen- regionaal loket.	Door het inzetten van digitale kanalen vergroten we het bereik en verbeteren we de conversie van potentiële kandidaten naar daadwerkelijke contacten.	6	Beoordelen potentieel bereik van de doelgroepen in onze regio.
Monitoren van bereik, inzet en effectiviteit van (nieuwe) kanalen.	Binnen de onderwijsregio Food Valley ontstaat inzicht en overzicht van het bereik van de verschillende kanalen en kan hierop geacteerd worden.	doorlopend	Een groei van 15% in bereik onder de doelgroepen. Daarnaast is het doel om 20% conversie naar contacten te realiseren.
Werving van recruiter en/of instroommakelaar.	De aanstelling van een professional helpt de instroom van docenten te versnellen door direct contact te leggen met potentiële kandidaten en de conversie naar contacten te verhogen.	6	Deze aanstelling draagt direct bij aan de gestelde doelen van 15% groei in bereik en 20% conversie.
Teachnasium/ Taal & Rekentoppers.	Motiveren/verleiden van leerlingen om te kiezen voor het beroep.	4-6	Teachnasium- 4-6 trajecten voor max. 60 leerlingen/ T&R max. 8 leerlingen.
Oriëntatietraject Zij-instromers po-vo-mbo.	Geïnteresseerden via een kort oriëntatie programma met bijeenkomsten en praktijkervaring laten ontdekken of een loopbaan in het onderwijs bij hen past. Inspireren van leerlingen voor een keuze.	5	20 Zij-instromers met hoge potentie.

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Beoogde resultaten en producten
Formuleren van gezamenlijke aanpak voor werven en matchen.	gericht op de verdere uitvoering, evaluatie en optimalisatie van de wervingsstrategie.	Behoud van potentiële kandidaten voor de Onderwijsregio Food Valley.
Waarborgen van voldoende recruitmentcapaciteit (lokaal of in de regio).	Het behalen van de wervingsdoelen van de Onderwijsregio Food Valley.	Verbeterde wervingsstrategieën op basis van de expertise van de HR-medewerkers. Meer effectiviteit in de werving en een positiever werkgeversimago.
Teachnasium/ Taal & Rekentoppers/ regionaal loket/ traject zij-instromers/regionale talentpool.	Voortzetten van activiteiten.	Zie hierboven.

AANVULLEND 1A EN 1B Werven en Matchen

Regisseur: Thomas Boekhorst

Regionaal Loket voor de hele klantreis voor onderwijspersoneel in de regio.

De Klantreis in het Onderwijs in Hoofdpijnen

Het digitale onderwijsloket is er om onderwijspersoneel te ondersteunen in de verschillende fasen van hun loopbaan. De totale klantreis is opgebouwd uit vier belangrijke fasen/momenten:

1. **Werving & Instroom:** Hier draait alles om het vinden van nieuw talent. Het loket helpt met een duidelijke vacaturebank en de instroommakelaar is het persoonlijke aanspreekpunt voor vragen over bijvoorbeeld zij-instroomtrajecten.
2. **Matching & Onboarding:** Zodra de match is gemaakt, zorgt het loket voor een soepele overgang naar de nieuwe school. Een digitaal onboarding-portaal helpt de starter op weg.
3. **Opleiding & Begeleiding:** Na de start ligt de focus op het behouden van professionals en hun groei. Het loket fungeert als een centrale informatiehub voor kennis, mentorship en regionale netwerkmogelijkheden.
4. **Professionalisering & Duurzame Inzetbaarheid:** De laatste fase richt zich op continue ontwikkeling. Het loket

biedt een overzicht van cursussen en trajecten om ervoor te zorgen dat onderwijspersoneel zich kan blijven ontwikkelen en duurzaam inzetbaar blijft.

Fase 1: werving en instroom

De Digitale Loketfunctie voor Werving & Matching

Dit deel van het digitale loket moet de drempel verlagen en de zoektocht naar een baan zo makkelijk mogelijk maken. Functionaliteiten:

Fase 1a en 1b.

Vacaturebank & Matchen

- **Filterfuncties:** De vacaturebank moet uitgebreide filteropties hebben. Denk aan filters voor vakgebied, onderwijstype (primair, voortgezet, speciaal), dienstverband (fulltime, parttime), en schoollocatie binnen de regio.
- **Aantrekkelijke Vacaturepagina's:** Voeg foto's en video's toe van de school, een kennismakingsvideo van het team of een interview met de directeur. Dit geeft kandidaten een gevoel van de schoolcultuur en sfeer.
- **Matchmaking Tool:** Een tool die, op basis van een ingevuld profiel, suggesties doet voor passende vacatures en scholen.

Fase 1b.

'Kies Je Pad' voor Zij-instromers en Starters

- **Zelfscan Tool:** Een korte vragenlijst die de kandidaat inzicht geeft in de mogelijkheden. Vragen zoals "Heb je een hbo- of wo-diploma?", "Welke werkervaring heb je?" en "Wat is je motivatie?" leiden tot een persoonlijk advies over het juiste traject (bijvoorbeeld de route naar een bevoegdheid).
- **Informatie over Trajecten:** Een helder overzicht van alle beschikbare opleidingen, zij-instroomtrajecten en bevoegdheden. Denk aan de PABO, de tweede-graads lerarenopleiding en verkorte trajecten.
- **Succesverhalen:** Plaats verhalen van zij-instromers die de stap al hebben gezet. Dit is inspirerend en maakt het proces minder abstract.

Fase 1b.

De Rol van de Instroommakelaar

- **Vraagbaak:** De makelaar beantwoordt alle complexe vragen die niet via de website beantwoord kunnen worden. Denk aan vragen over specifieke bevoegdheden, salarisschalen of de haalbaarheid van een zij-instroomtraject.
- **Persoonlijk Advies:** Op basis van de zelfscan of een persoonlijk gesprek geeft de makelaar advies op maat. Dit voorkomt dat kandidaten verdwalen in het systeem.

- **Bemiddeling:** De makelaar kan de eerste contacten leggen tussen een kandidaat en een schoolbestuur of directeur. Dit verlaagt de drempel en versnelt het matchingsproces.
- De overgang naar de volgende fase, 'Matchen & Onboarding', is officieel wanneer de makelaar de kandidaat overdraagt aan de contactpersoon van de school, nadat een overeenkomst is bereikt.

Fase 2. Opleiden

De Digitale Loketfunctie voor Opleiden- De verschillende partnerschappen presenteren zich op de website. Contactgegevens zijn beschikbaar. Bijeenkomsten en kennisitems voor betrokkenen worden hier gepubliceerd.

Fase 3. Begeleiden

De Digitale Loketfunctie voor Begeleiden- Informatie over Startwijzer en BSL-tool zijn beschikbaar. Bijeenkomsten en kennisitems voor betrokkenen worden hier gepubliceerd.

Fase 4. Professionaliseren

De Digitale Loketfunctie voor Professionaliseren zal de komende jaren worden uitgebreid. Na de inventarisatie van het gewenste type activiteiten dat we op regioniveau gaan aanbieden, zullen deze via de website worden aangeboden. Gedacht wordt nu aan het maken of linken van een platform dat een agenda presenteert van wat, wan-

neer en waar speelt in de regio, een functie om scholen met elkaar in contact te laten komen als zij een (hulp)vraag hebben op een specifiek professionaliseringsvlak, en een plek waar direct (links naar) informatie over relevante onderwerpen gepresenteerd wordt evenals online modules.

Fase 5

Fase 5a SPP

De Digitale Loketfunctie voor SPP zal eveneens worden uitgebreid met informatie, waarbij de focus ligt op het verstevigen van verbinding tussen de onderwijssectoren in onze regio. Kerngegevens over de arbeidsmarktsituatie zullen worden gedeeld op de website, evenals de mogelijkheid

voor scholen/besturen/sectoren om met elkaar in contact te komen bij specifieke SPP-vraagstukken. Er wordt een agenda gepresenteerd met bijeenkomsten om SPP-thema's gezamenlijk aan te pakken.

5b. Kansen HRM

De Digitale Loketfunctie voor Kansen in HRM invulling- In de komende jaren zullen resultaten van onderzoek, met instrumenten en ervaringen worden gepubliceerd via de website. Bijeenkomsten worden mede aangekondigd via de website. Een link richting de kennisbank van de RE (momenteel in ontwikkeling) wordt opgenomen. Evenals andere relevante links, denk aan resultaten NAPL.



THEMA 2

Opleiden

Regisseur: Roel van Swetselaar

Doel van het thema:

(Studie)Uitval voorkomen door het bieden van positieve (eerste) ervaringen tijdens praktijkervaringen.

In 2026

- Richten we een proces in om te komen tot een infrastructuur voor een gezamenlijke kwaliteitscultuur met de verschillende partnerschappen.
- Formuleren we scenario's voor organisatie van opleiden voor po, vo, (incl. go) en sluiten aan bij de aanwezige praktijk van mbo en groen onderwijs in de regio.

In 2029

- Leiden we 100% samen op. Is er op iedere PO en VO-school een infrastructuur van Samen Opleiden verbonden met inductie en professionalisering.
- Hebben we per VO-school een onderwijsvorm ontwikkeld waarin praktijk en theorie integreert in de vorming van de professionele identiteit van de student.
- Is er een robuuste organisatie waarin onze gezamenlijke normen duidelijk verbonden zijn met onze waarden: diversiteit en inclusie, vertrouwen en duurzaamheid.

Impact in de regio:

Instituuts- en schoolopleiders en werkplekbegeleiders in po en vo (incl. go) zijn in staat om voor de studenten een goede praktijkervaring te realiseren in de onderwijsregio.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief

- Er is een ontmoetings- en werkstructuur van schoolopleiders PO en VO binnen de Food Valley regio van de diverse partnerschappen.

Kwalitatief

- De 4 waarborgen van Samen Opleiden zijn verankerd in (infra-)structuur en cultuur van het opleiden in de Food Valley regio en de organisatie wordt in gezamenlijkheid gedragen.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

- Inzet Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Inzet van geaccrediteerde opleidingen.
- Duurzame samenwerkingsstructuren.

Link met arbeidsmarktanalyse

De groei van het aantal leerlingen en stijging van het tekort aan leerkrachten doet een beroep op goed opgeleide nieuwe docenten. Door de aanwezigheid van lerarenopleidingen in en nabij de Food Valley en de aantrekkelijkheid om er te wonen, is het belangrijk dat studenten van lerarenopleidingen blijven wonen en werken in de Food Valley.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

Bij de werving en selectie wordt vanuit ons diversiteits-principe een passende school gezocht voor de potentiële collega. De

begeleiding van studenten en starten-de leraren (en professionalisering) is een doorgaande lijn waarbij thema's vanuit opleidingscurricula (verdiept) besproken worden. Van startbekwaam, naar beroepsbekwaam, naar expert.

Betrokken actoren:

- Regisseur
- Projectleiders PO en VO
- Instituutsopleiders
- Schoolopleiders
- Werkplekbegeleiders

ACTIVITEITEN 2 Opleiden

Regisseur: Roel van Swetselaar

Doel van het thema: (Studie)Uitval voorkomen door het bieden van positieve (eerste) ervaringen tijdens praktijkervaringen.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Verkenning van elkaars onderwijsconcepten en visie en verkenning infrastructuur voor kwaliteitscultuur (met kernspelers). (PO en VO separaat).	Richten we een proces in om te komen tot een infra-structuur voor een gezamenlijke kwaliteitscultuur (inhoud, proces en procedure).	4	Stand van zaken document m.b.t. Samen Opleiden in de Food Valley regio (inhoud) met proces-beschrijving om te komen tot een gezamenlijke kwaliteitscultuur (proces en procedure).
Ontmoeting praktijken binnen de Food Valley met instituutopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. (PO en VO separaat).	We richten een proces in om te komen tot een infrastructuur voor een gezamenlijke kwaliteitscultuur (proces).	2	Gezamenlijke betrokkenheid op elkaars praktijken.
Scenarioplanning maken voor de organisatie van opleiden in de regio.	Formuleren van scenario's voor organisatie van opleiden voor po, vo, (incl. go) en sluiten aan bij de aanwezige praktijk van mbo en groen onderwijs in de regio.	2	Plan 2029 voor Peer Review met scenariokeuze.
Samen Opleiden in afbouwende partnerschappen.	In partnerschappen zoals we die in 2025 kennen werken we aan een afgestemde systematiek voor samen opleiden volgens het kwaliteitskader Samen Opleiden.	12	Groei in aantal opgeleide studenten, groei naar 100% Samen Opleiden, Positieve ervaringen van studenten met het vak.
Verbinding opleiden voor gespecialiseerd onderwijs-regulier onderwijs.	Toegankelijker maken van waardevolle (stage)-ervaringen voor studenten/ zij- instromers in gespecialiseerd onderwijs.	12	Uitwisselen huidige best practices, uitbreiden met partners in de regio.
Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Uitwerking Plan 2029.	Inrichten van een proces in om te komen tot een infra-structuur voor een gezamenlijke kwaliteitscultuur (inhoud, proces en procedure).	2027	Document Peer Review
Verbinding opleiden voor gespecialiseerd onderwijs- regulier onderwijs.	Toegankelijker maken van waardevolle (stage)-ervaringen voor studenten/ zij- instromers in gespecialiseerd onderwijs.	27–29	Effectieve inzet doorzetten, kansen benomen, samenwerking verduurzaamt.
Ontwikkelingsgerichte peerreview.		2029	Inzicht in kwaliteit, impact en samenwerking (document).
Samen Opleiden in de Onderwijsregio Food Valley.	In partnerschappen zoals we die in 2025 kennen werken we vanuit gezamenlijke reflectie transformatief verder aan een afgestemde systematiek voor samen opleiden volgens het kwaliteitskader Samen Opleiden.	2027–2028–2029	Groei in aantal opgeleide studenten, groei naar 100% Samen Opleiden, Positieve ervaringen van studenten met het vak.

AANVULLEND 2 Opleiden

Regisseur: Roel van Swetselaar

Licht de organisatie van de functionaliteit samen opleiden toe. Op welke manier streeft de regio naar 100% opleiden conform het Kwaliteitskader toe.

Gedetailleerde beschrijving Samen Opleiden 2026

Fase 1:

- Verkenning van elkaars onderwijsconcepten en visie en verkenning infrastructuur voor kwaliteitscultuur (met kernspelers). (PO en VO separaat).

Fase 2:

- Ontmoeting praktijken binnen de Food Valley met instituutsopleiders, schoolopleiders en werkplekbegeleiders. (PO en VO separaat).

Fase 3:

- Beschrijven werktraject naar peer review. (PO en VO separaat) – verkenning aansluitpunten voor mbo en groen onderwijs.
- Uitwerken plan tot gezamenlijke onderwijsvorm en gezamenlijk curriculum waarin praktijk en theorie geïntegreerd wordt op de VO-school.
- In bijlage D zijn vuistregels opgenomen voor financiering van de samenwerking m.b.t. opleiden volgens het kwaliteitskader Samen Opleiden.

Beschrijving hoofdlijnen (2027–2029)

- Vanuit de peer review 2029 werken we ('van achter naar voren') naar een gezamenlijkheid in documenten, organisatie en structuren waarbij de eigen kleur van de PO- en VO-scholen tot haar recht komt en dit de kwaliteit van opleiden ten goede komt.

Punt van aandacht: De uitgangsposities voor Samen Opleiden in PO en VO zijn verschillend. Voor de sectoren zullen we twee verschillende aanpakken en snelheden hanteren om tot afgewogen samenwerking te komen. Voor VO geldt dat het zwaartepunt van samenwerking binnen de eigen onderwijsregio valt. Voor het PO geldt het tegenovergestelde, vergelijkbaar met de onderwijsregio Rivierenland bijvoorbeeld. Om het PO-traject goed te begeleiden is er een interregionale PO-projectleider aange trokken. Voor beide sectoren geldt dat we zowel centraal als decentraal samenwerken.

Ontwikkelingsgerichte peer review

- Vanuit de peer review 2029 werken we ('van achter naar voren') naar een gezamenlijkheid in documenten, organisatie en structuren waarbij de eigen kleur van de PO- en VO-scholen tot haar recht komt en dit de kwaliteit van opleiden ten goede komt.
- In twee teams (PO en VO) wordt de peerreview uitgevoerd en voorbereid.

De ontwikkelingsgerichte peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van tenminste een andere onderwijsregio aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review moet overgenomen worden in een van de jaarlijkse rapportages.



THEMA 3

Begeleiden van starters

Regisseur: Yvonne van Hoeckel

Doel van het thema:

Starters duurzaam binden en laten groeien tot beroepsbekwame professionals, met maatwerkbegeleiding in een veilige, inclusieve en lerende cultuur.

In 2026

- 100% van de starters in PO en VO heeft toegang tot een begeleidingsaanbod. Evaluatie en aanvulling van bestaand aanbod, met prioriteit voor PO (nog relatief onbekend in PO).
- Praktijkoverleggen gefaciliteerd, waarin effectiviteit van aanpak wordt gedeeld.

In 2029

- Regionaal kwaliteitskader voor inductieprogramma's breed ingevoerd.
- Uitval van starters in PO en VO met 25% verminderd t.o.v. 2024.
- Gezamenlijk inzicht in uitval en effectiviteit van de aanpak.

Impact in de regio:

Begeleiders zijn in staat om alle starters te begeleiden volgens een 'bewezen' aanpak van start- naar beroeps-bekwaam met lokaal of regionaal aanbod. Begeleiders signaleren knelpunten tijdig en weten deze goed op te lossen.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief

- 100% starters toegang tot begeleiding.
- 80% Van de scholen past een regionaal kader toe:

- Reductie uitvalpercentage met 25% in 2029.

Kwalitatief

- Tevredenheid starters $\geq 7,5$.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

- Maatwerkbegeleiding aansluitend op de diversiteit van starters.
- Een veilige en inclusieve werkomgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen.
- Duidelijk regionaal kwaliteitskader voor inductie.
- Voldoende tijd, middelen en deskundige begeleiding.
- Een veilige en lerende cultuur waarin vertrouwen centraal staat.

Link met arbeidsmarktanalyse

De analyse laat zien dat tekorten in de regio verder oplopen. Uitval van starters vergroot deze problematiek. Door effectieve begeleiding wordt uitval verminderd en binding en de aantrekkelijkheid van de regio als onderwijsplek versterkt.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

Sluit aan bij thema Samen opleiden (vanuit de doorlopende lijn opleiding → inductie) Verbindt met Professionele en loopbaanontwikkeling. Het behouden van starters draagt bij aan het behouden van personeel in de regio.

Betrokken actoren:

Instroommakelaar, instituutsopleiders, werkplekbegeleiders, coaches, schoolleiders, HR, trajectbegeleiders (o.a. statushouders)

ACTIVITEITEN 3 Begeleiden

Regisseur: Yvonne van Hoeckel

Doel van het thema: Snel vertrek uit het vak voorkomen door te-
genslag in de eerste jaren van de loopbaan te helpen overwinnen.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Startwijzer & BSL-tool.	Regionale invoering standaardinstrument + digitale tool voor signaleren en monitoren van starters.	12	Alle scholen gebruiken instrument; 200 starters begeleid; dashboard en handleiding gereed.
Praktijkoverleggen & monitoring.	Verbinden van scholen en begeleiders; ontwikkelen kwaliteitskader inductie; structureel inzicht in uitval en effectiviteit.	12	2 bijeenkomsten, concept kwaliteitskader, jaarlijkse rapportage.
Training begeleiders.	Deskundigheid versterken met aandacht voor diversiteit & inclusie; koppeling met instrumenten.	8	50 begeleiders getraind; opleidingsmateriaal ontwikkeld.
Bij aanmelding: Wereldburgers voor de klas.	Maatwerktraject voor statushouders i.s.m. Stichting Wereldburgers bij melding geschikte kandidaten via Wereldburgers of gemeenten.	12	Statushouders met bevoegdheid in land van herkomst voor de klas- met inzet van NT2 en masterclasses.

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Startwijzer & BSL-tool.	Structurele borging van Startwijzer en BSL-tool in de hele regio; koppeling aan HR en loopbaantrajecten.	27-29	Alle scholen aangesloten; regionale dashboards actief; jaarlijkse bijscholing begeleiders.
Kwaliteitskader & leerkingen.	Vaststellen en invoeren regionaal kwaliteitskader inductie + verdieping naar sectorale/intersectorale leergemeenschappen.	27-29	Kader vastgesteld; 6 leergemeenschappen actief; jaarlijkse evaluatie en doorontwikkeling.
Professionalisering begeleiders.	Structurele scholing en certificering, met aandacht voor diversiteit, inclusie en duurzame inzetbaarheid.	27-29	Opleidingsprogramma actief (Food Valley Academy); >150 begeleiders gecertificeerd.
Monitoring & evaluatie.	Jaarlijkse regionale rapportages over uitval, tevredenheid en effectiviteit; bijsturing op basis van data.	27-29	Monitor ingericht; 3 jaarrapportages; uitval 25% lager dan 2024.
Bij aanmelding: Wereldburgers voor de klas.	Maatwerktraject voor statushouders i.s.m. Stichting Wereldburgers bij melding geschikte kandidaten via Wereldburgers of gemeenten.	27-29	Statushouders met bevoegdheid in land van herkomst voor de klas- met inzet van NT2 en masterclasses.

THEMA 4

Professionaliseren

Regisseur: Nienke Hingstman

Doel van het thema:

Vertrek uit het vak voorkomen door collega's tot voortdurende ontwikkeling te stimuleren en nieuwe/verrijkende kansen te bieden op individueel-, team-, school- EN regionaal niveau.

In 2026:

- Ontwikkelen we een gezamenlijke visie en kaders op professionalisering en kansen voor loopbaanontwikkeling (focus op duurzame inzetbaarheid). Dit doen we in samenspraak met het veld, en aangesloten op bestaand beleid van de partnerschappen en NAPL.
- We maken onderscheid tussen startende, startbekwame, beroepsbekwame en expertcollega's.
- We organiseren eerste professionaliseringsactiviteiten en netwerkmomenten om collega's met elkaar in contact te brengen (diversiteit).

In 2029:

- Bieden we gezamenlijk overzicht op aanbod binnen en buiten de regio via Food Valley Academy.
- Kennen we de ontwikkelbehoeften van verschillende doelgroepen meer in detail (diversiteit en inclusie).
- Onderzoeken en duiden we de signalen over tevredenheid van de match tussen behoeften en aanbod per doelgroep en meer toekomstgericht.
- Hebben we een platform waarop we professionaliseringsactiviteiten aanbieden en spelers met elkaar verbinden (duurzame inzetbaarheid).

den en spelers met elkaar verbinden (duurzame inzetbaarheid).

Impact in de regio:

Begeleiders/ HR medewerkers zijn in staat om collega's volgens een bewezen visie op professionalisering ontwikkelactiviteiten aan te reiken passend bij de behoefte. Zij zijn op de hoogte van actueel aanbod binnen en buiten de school.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief:

- 1 a 2 bijeenkomsten om schoolleiders te raadplegen t.a.v. visie en plannen professionalisering (vertrouwen en inclusie)

Kwalitatief:

- In 2026 hebben we een praktisch werkbaar visie geformuleerd op professionaliseren van beroepsbekwame en expert professionals (diversiteit) binnen de Food Valley Academy.
- Eerste professionaliseringsactiviteit(en) plaats voor leraren in de regio op basis van top 3.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/ risico's):

- Voorwaarde: Eenduidigheid van de plannen creëren onder schoolleiders heeft onze prioriteit;
- Voorwaarde: we hebben expliciet aandacht voor de diversiteit in wensen van verschillende onderwijssectoren, evenals aandacht voor diversiteit in identiteit van de scholen/besturen.

- Risico: we vermoeden dat leraren de onderwijsregio nu nog als 'ver van mijn bed show' ervaren en niet snel de regio zullen raadplegen voor professionalisering. We nemen de tijd uit te zoeken hoe, wat en wanneer we (van) deze belangrijke groep wel mee kunnen nemen in de planvorming (vertrouwen).

Link met arbeidsmarktanalyse

- PO: De uitstroom van professionals is in 2019–2023 gestegen in FV (van 6,2% naar 8,3%), waar de instroom van nieuwe professionals gedaald is (van 9,9% naar 8,8%). VO: in 2023 was de instroom hoger dan de uitstroom, maar de instroom is ook daar dalend.
- PO en VO: 'mogelijkheden tot leren' worden door onderwijsprofessionals als heel belangrijk baankenmerk gezien in regio FV.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

- We gaan samenwerkingen aan met de instituten in de regio om nascholingen te verzorgen (thema 2).
- We werken eraan professionaliseringsmogelijkheden in te bedden in de regionale plannen op het vlak van HR (5a en 5b) en sluiten dit aan op bestaand inductiebeleid (thema 3).
- We monitoren of afspraken t.a.v. professionalisering aan de start van een arbeidsrelatie worden nagekomen (thema 1).

Betrokken actoren:

PLG Professionalisering
Opleidingsscholen in de regio
Schoolleiders
Leraren
PLG HRM in de regio



ACTIVITEITEN 4 Professionaliseren

Regisseur: Nienke Hingstman

Doel van het thema: Vertrek uit het vak voorkomen door collega's tot voortdurende ontwikkeling te stimuleren en nieuwe/verrijkende kansen te bieden op individueel-, team-, school- EN regionaal niveau.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Ondersteunen/faciliteren op TOP 3 Ambitie Professionaliseren.	Inzetten op huidige TOP 3 ambitie (n.a.v. uitvraag najaar '25) op professionaliseren in de Onderwijs-regio's.	3-9	Concreet aanbod/ uitwisselen best practice/ gezamenlijke inzet gefaciliteerd/gerealiseerd op TOP 3 item.
Verkenning uitwisselen expertise regulier en speciaal onderwijs.	Bijzondere expertise (gedragsproblemen) in gespecialiseerd onderwijs is van grote waarde voor regulier onderwijs. Deze uitwisseling draagt bij aan verrijking en professionalisering.	12	Bijeenkomsten, kennisuitwisseling op expertise gebieden gespecialiseerd onderwijs.
Bijeenkomst schoolleiders visievorming professionalisering.	Schoolleiders betrekken in de planvorming: geformuleerde visie voorleggen, horen wat er op schoolniveau speelt rondom professionalisering (wensen, voorwaarden, risico's) en input ophalen over de vorm waarin de regio van meerwaarde kan zijn voor professionalisering van onderwijsprofessionals.	6	Geformuleerde visie Professionalisering bijgesteld met input van schoolleiders, concrete wensen opgehaald in regulier en gespecialiseerd onderwijs.
Bijeenkomst partnerschappen regio FV en PLG Professionalisering.	Bij de partnerschappen input ophalen over de vorm waarin de regio van meerwaarde kan zijn voor professionalisering van onderwijsprofessionals: welke nieuwe kansen liggen er en waar kan bestaand beleid worden voortgezet?	6	Geformuleerde visie Professionalisering bijgesteld op basis van input partnerschappen.
Geografische reikwijdte van huidige professionaliseringsactiviteiten inventariseren.	Achterhalen of samenwerking met andere onderwijsregio's op korte termijn noodzakelijk en/of vooral wenselijk is.	6	
Definitieve visie formuleren en kaders van regionaal professionaliseringsbeleid ontwikkelen dat aansluit en voortbordurt op professionaliseringsbeleid van de partnerschappen.	Deze visie dient als basis voor alle activiteiten die we gaan aanbieden in regio FV.	6	Werkbare, zichtbare en concrete visie Professionalisering.
Inventarisatie platform voor Food Valley Academy.	Achterhalen welke aanbieders de regio digitaal kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling van Food Valley Academy.	12	Samenwerking met 1 aanbieder vormgeven.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Project Leerlingacteurs.	Dit project heeft als doel (startende) docenten de mogelijkheid te bieden om in een veilige en gecontroleerde setting te oefenen met realistische klassensituaties, met het oog op het versterken van hun pedagogisch-didactische vaardigheden en het vergroten van hun handelingsrepertoire.	12	Docenten behouden voor het onderwijs.

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Netwerkevent leraren.	Professionals van verschillende onderwijssectoren met elkaar in contact brengen- hierbij integreren we de lijn expertise uitwisseling gespecialiseerd-regulier onderwijs.	2026-2027	Uitwisseling op thema mogelijk maken 'over de grenzen van eigen onderwijssector' heen, en lijntjes tussen professionals uit verschillende onderwijssectoren verkorten.
Onderzoek Food Valley Academy.	Professionals op het gebied van online leren en scholing van onderwijsprofessionals betrekken in het vraagstuk: welke vorm kan onze FV Academy aannemen, wat zijn de behoeften en welke expertise hebben we nodig om dit te realiseren? <i>NB Food Valley Academy krijgt een verbinding met het platform dat binnen het NAPL programma wordt ontwikkeld.</i>	2026-2027	Grip krijgen op de inhoudelijke wensen rondom het platform dat we willen ontwikkelen + concrete ideeën voor de invulling hiervan.
Project Leerlingacteurs.	Dit project heeft als doel (startende) docenten de mogelijkheid te bieden om in een veilige en gecontroleerde setting te oefenen met realistische klassensituaties, met het oog op het versterken van hun pedagogisch-didactische vaardigheden en het vergroten van hun handelingsrepertoire.	12	Docenten behouden voor het onderwijs.

THEMA 5A

Strategische Personeelsplanning

Regisseur: Nienke Hingstman

Doel van het thema:

De match tussen vraag naar en aanbod van personeel beheersbaar maken door data-analyse, en de ontwikkeling van een regionale vorm van SPP dat scholen en besturen kan helpen toekomstgericht te werken en structureel anders om te gaan met personeelstekorten.

In 2026

- Zorgen we voor gezamenlijk inzicht door aanvullende uniforme uitvraag (aanvullend op landelijke data DUO, CBS).
- Analyseren we de regio-specifieke gevoeligheden in vraag en aanbod (duurzaamheid).
- Komen we tot een nieuw, breed ingestoken, begrip van matching. D.w.z. met aandacht voor matching over sectoren heen, met nadruk op rollen en taken i.p.v. functies en door uit te gaan van het teamperspectief (diversiteit).

In 2029

- Hebben we regionaal gedetailleerd overzicht van specifieke wervingsvraagstukken.
- Faciliteren we in deelnetwerken (sector, identiteit, etc.; diversiteit) overleg over ontwikkelingen over personeelsformaties.
- Monitoren en duiden we deze ontwikkelingen op systematische wijze (bijv. naar voorbeeld stoplichtmodel Achterhoek VO).
- Faciliteren we adviseurs in HR-beleidsvorming vanuit regionaal perspectief en op basis van actuele data.

Impact in de regio:

HR medewerkers in de verschillende onderwijssectoren hebben een gedetailleerd beeld van de wervingsvraagstukken die er liggen: er wordt gekeken naar welke rollen en taken vacant zijn, welke functionarissen deze kunnen vervullen (over de grenzen van de school/sector heen) en wat de randvoorwaarden zijn om iemand in te zetten.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief:

- In 2026–2027 ontwikkelen we een analysemodel dat ons helpt op uniforme en structurele wijze data te verzamelen t.a.v. wervingsvraagstukken.

Kwalitatief:

- In 2026–2027 monitoren we (t.a.v. de 3 grootste tekortvakken/doelgroepen) of onze manier van kijken naar wervingsvraagstukken (zie “in 2026” 3e bullet) ons daadwerkelijk in staat stelt wervingsvraagstukken snel en gedegen op te lossen, en in hoeverre het leidt tot het ontdekken van nieuwe kansen om personeel duurzaam inzetbaar te houden.

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

Voorwaarde: Scholen/besturen blijven bereid gegevens te delen t.a.v. werving en matching en (regionale) mobiliteit.

Voorwaarde: de informatievoorziening naar scholen/besturen/HR-medewerkers over de brede kijk op matching en creëren een

gezamenlijke taal en gezamenlijk begrip heeft onze prioriteit.

Voorwaarde: de begeleiding van (potentiële) professional dient goed op orde te zijn in de regio, zodat een matching daadwerkelijk kan plaatsvinden.

Link met arbeidsmarktanalyse

Regisseurs van 5a en 5b werken nauw samen. Het ontwikkelen van een eigen systematisch model om SPP-vraagstukken t.a.v. werving en matching te analyseren, helpt ons aanvullende kwalitatieve en kwantitatieve arbeidsmarktanalyses te doen en initiatieven op het vlak van HRM te gronden, monitoren en evalueren. Dit doen we omdat niet alle gegevens landelijk zijn op te vragen en omdat ramingen soms fluctueren en ons niet altijd goed genoeg houvast bieden.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

We ontwikkelen de komende tijd in nauwe samenwerking met alle betrokken actoren een gezamenlijke visie en taal op SPP om daadwerkelijk over de grenzen van onderwijssectoren heen te kunnen kijken (thema's 1-5b).

Betrokken actoren:

- HR-medewerkers
- Schoolleiders en bestuurders
- PLG's HRM en Professionalisering
- Data-analisten van omliggende onderwijsregio's

ACTIVITEITEN 5A Strategische Personeelsplanning

Regisseur: Nienke Hingstman

Doel van het thema: De match tussen vraag naar en aanbod van personeel beheersbaar maken door data-analyse, en de ontwikkeling van een regionale vorm van SPP dat scholen en besturen kan helpen toekomstgericht te werken en structureel anders om te gaan met personeelstekorten.

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Contactenlijst maken/ uitbreiden/ concretiseren om snel en gedegen gegevens te kunnen verzamelen per bestuur/school.	Snel kunnen schakelen met scholen en besturen als zich een vraagstuk voordoet (en wel direct met de juiste persoon) om ervoor te zorgen dat we als regio gedetailleerd begrip hebben van de arbeidsmarktsituatie.	3	Direct contact met de juiste contactpersoon binnen elke school en/of schoolbestuur in de regio.
Kennis vergaren op 'stoplichtmodel', voorbeeld onderwijsregio Oost en kennisdelen met data-analisten omliggende onderwijsregio's t.a.v. het ophalen van gegevens bij de partners (zowel t.a.v. methode als t.a.v. inhoudelijke vraagstukken).	Systeem ontwikkelen dat snel werkt, gebruiksvriendelijk is, volledig recht doet aan privacywetgeving en ons in staat stelt werving & matchingvraagstukken uit te zetten/te checken/te gronden bij besturen zonder dat we besturen overladen of te vaak vragen iets te sturen.	3	Ontwikkeling van ons eigen systeem om werving en matchingvraagstukken snel en gedegen te kunnen uitzetten onder partners in de regio.

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Ophalen van gegevens onderwijsassistenten, schoolleiders en andere specifieke onderwijsdoelgroepen die (nog) niet in landelijke databases zijn opgenomen.	Zicht op onderwijsarbeidsmarkt vergroten (en verbreden) en zodoende ook in de breedte te werken aan oplossingen voor tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt.	2026–2027	Kwantitatief en kwalitatief inzicht in de arbeidsmarktsituatie van specifieke onderwijsdoelgroepen, zodat we ook voor deze doelgroepen kunnen werken aan behoud en duurzame inzetbaarheid.
Inventariseren van behoefte deelnetwerken t.a.v. overleg over ontwikkelingen over personeelsformaties en deze deelnetwerken opstarten.	Deelnetwerken opzetten om overleg te voeren over ontwikkelingen in personeelsformaties die gelden voor een specifiek deelnetwerk.	2027	De opstart van deelnetwerken die verder rijken dan een schoolbestuur en over sectoren heen gaan waar nodig/mogelijk.

THEMA 5B

Kansen in HRM-beleid ontdekken

Regisseur: Piety Runhaar

Doel van het thema:

Onderzoeken hoe HRM-beleid de werkor-
ganisatie m.b.t. in-, door- en uitstroom kan
beïnvloeden met het oog op schaarste.

In 2026

- Expliciteren we een gezamenlijke en
eenduidige visie, doelen en randvoor-
waarden m.b.t. in- door- en uitstroom
van onderwijsprofessionals.
- Verkennen we vragen m.b.t. specifieke
doelgroepen (rollen en taken, binnen
verschillende onderwijs-soorten).
- Ontwikkelen we kansrijke voorstellen:
voorstellen worden gedeeld en bij ak-
koord verder uitgewerkt.

In 2029

- Zijn kansrijke voorstellen gezamenlijk
uitgezet en zijn uitkomsten benut door
implementatie.
- Zijn geïmplementeerde voorstellen geë-
valueerd.
- Zijn adviezen over aanpassingen van
voorstellen en vervolgonderzoek over-
legd met bestuurders en Realisatie-Een-
heid.

Impact in de regio:

Onderzoekers/HR-collega's zijn in staat
om gedetailleerd onderzoek te doen (zie
5a) om de capaciteit aan gekwalificeerd
onderwijspersoneel te vergroten. Ze werken
plannen uit en adviseren besturen/direc-
ties over de wenselijkheid en haalbaarheid
ervan. Ze begeleiden belanghebbenden
in scholen bij gewenste veranderingen.

Ze hebben een verbindingen met andere
regio's en de Realisatie-Eenheid.

Ambitie-indicatoren (voorschot):

Kwantitatief

- Er is ervaring opgedaan met 4 initiatie-
ven m.b.t. Divers Talent voor de Klas (te
denken valt aan inzet van vakspecialis-
ten in po via Ippon, of inzet van informa-
tica specialisten in vo via co-teach)
- Binnen elk type funderend onderwijs
(n=3) is ervaring opgedaan met het
bovenbestuurlijk aannemen van profes-
sionals.
- Talentpool opgericht met professionals
uit alle sectoren (po, vo, mbo, ho, vo;
n=5).

Kwalitatief :

- Betrokken actoren (hr-functionarissen,
school- en teamleiders) denken breder
over in-, door- en uitstroom van profes-
sionals (zie de box hiernaast).

Randvoorwaarden voor succes (uitgangspunten/risico's):

- Nauwe link met arbeidsmarktanalyse
- Betrokkenheid van alle relevante actoren
gedurende alle fases van (onderzoeks-
en implementatie) activiteiten (zie box
hiernaast).
- Cyclische aanpak (probleemanalyse,
aanpak, uitvoeren, evaluatie, bijstellen)
bij alle activiteiten.

Link met arbeidsmarktanalyse:

Het aantal leraren zal afnemen, ook in onze
regio. Dat dwingt om na te denken over

nieuwe manieren van onderwijs organi-
seren; met andersoortige professionals,
andersoortige aanstellingen of met inzet
van technologie. Regisseurs van 5a en 5b
werken nauw samen. Als er bij thema 5b
activiteiten worden uitgezet onder scholen,
dan wordt de kansrijkheid ervan vooraf
ingeschat op basis van de arbeidsmarkt-
analyse en de voorkeuren van de partners.

Samenhang met andere thema's- hoe borgen we de integrale aanpak?

Doel van dit thema is om kansen zoals
nieuwe manieren van onderwijs orga-
niseren of het beter bedienen van on-
derwijsprofessionals in hun loopbaan te
ontdekken, te ervaren in en in te bedden
in regionaal en lokaal HRM beleid. Daar-
bij houden we het teamperspectief in de
gaten: welke rollen en taken zijn te vervul-
len (thema 5a) en welke functionarissen
kunnen deze – in aanvulling op elkaar –
het beste op zich nemen (thema 1 & 4)?
Onderzoeksvragen komen uit de praktijk
(via partners) en zijn toepassingsgericht op
uitvoering in onze thema's (via themaregis-
seurs).

Betrokken actoren:

- HR-functionarissen, beleidsmedewerkers
onderwijsbeleid, directeuren, teamlei-
ders, leerlingen/studenten, onderwijspro-
fessionals binnen scholen
- Lerarenopleidingen
- Regionaal Werkcentrum Food Valley
- Onderzoekers(o.a. Divers talent voor de
klas)

ACTIVITEITEN 5B Kansen in HRM**Regisseur: Piety Runhaar****Doel van het thema:** Onderzoeken hoe HRM-beleid de werk-organisatie m.b.t. in- en uitstroom kan beïnvloeden met het oog op schaarste

Titel activiteit 2026	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Looptijd mnd.	Beoogde resultaten en producten
Divers Talent voor de Klas.	1. Handvatten bieden aan HR adviseurs en school- en teamleiders over de randvoorwaarden waaronder andersoortige professionals effectief ingezet kunnen worden in het onderwijs. 2. Bijdragen aan een verandering in het denken over in-, door- en uitstroom binnen onderwijs, namelijk: denken in termen van rollen en taken (en niet alleen in functies); denken vanuit een team perspectief (waarin mensen elkaar op rollen en taken kunnen aanvullen); denken over de grenzen van de eigen school/sector heen.	12	Voortbordurend op de overzichtsstudie die in 2025 wordt afgerond, worden in 2026 verdiepende studies gedaan; er wordt, in nauw overleg met partners en op basis van de arbeidsmarktanalyse, ervaring opgedaan met vier verschillende initiatieven die beschikbaar zijn om andersoortige professionals een rol te geven in het onderwijs. Inzichten worden gedeeld binnen de PLG HR in de regio en via de website van Onderwijsregio Food Valley.
Contouren schetsen van een Regionale Talentpool.	1. Met relevante actoren bepalen aan welke vraag een talentpool tegemoet kan komen en aan welke kenmerken deze moet voldoen. 2. Leren van andere regio's waar talentpools zijn opgezet. 3. Bijdragen aan een verandering in het denken over in-, door- en uitstroom binnen onderwijs (zie boven).	12	Er wordt een projectgroep gevormd bestaande uit onderzoekers WU en leden van de PLG HR in de Regio; deze gaan samen de contouren verkennen en in samenwerking met de overige leden van de PLG HR in de Regio afstemmen. De verkenning biedt handvatten om in 2027-2029 een talentpool daadwerkelijk op te zetten. Inzichten worden gedeeld zoals hierboven vermeld.
Ervaring opdoen met bovenbestuurlijk aanstellen van medewerkers.	1. Binnen de PLG HR in de Regio nagaan of er al ervaring is opgedaan met bovenbestuurlijk aanstellen van medewerkers. 2. De voors en tegens en de randvoorwaarden in beeld brengen. 3. Kansrijkheid onderzoeken binnen de regio.	12	Er wordt een projectgroep gevormd bestaande uit onderzoekers WU en leden van de PLG HR in de Regio die reeds ervaring hebben met bovenbestuurlijke aanstellingen, of deze willen opdoen. Er wordt verkend voor welke specifieke rollen en taken deze constructie soelaas biedt en onder welke voorwaarden het effectief is of zal zijn. Inzichten worden gedeeld zoals hierboven vermeld en bieden handvatten om deze praktijk in te bedden in regionaal of lokaal HRM beleid.

ACTIVITEITEN 5B Kansen in HRM

Regisseur: Piety Runhaar

Doel van het thema: Onderzoeken hoe HRM-beleid de werk-organisatie m.b.t. in- en uitstroom kan beïnvloeden met het oog op schaarste

Titel activiteit 2027–2029	Doel activiteit /bijdrage aan doelthema	Jaar	Beoogde resultaten en producten
Exploreren van nieuwe loopbaanpaden binnen de Onderwijsregio Food Valley.	- Op basis van de inzichten opgedaan in de deelactiviteiten in 2026, wordt een bredere kijk op loopbaanontwikkeling geschetst (nl. horizontaal en verticaal, over sectoren heen, met een focus op rollen en taken van verschillende soorten onderwijsprofessionals). - Succeservaringen worden in beeld gebracht om op die manier bij te dragen aan een nieuwe kijk op in-, door- en uitstroom binnen onderwijs.	2027 e.v.	Persona's worden opgemaakt, in nauwe samenwerking met leden van de PLG HR in de Regio, en gedeeld via de website van de Onderwijsregio Food Valley en het Leerwerkloket Regio Food Valley. Samenwerking wordt gezocht met collega's van de 'Buitenboordmotor' (een netwerk van mensen uit verschillende sectoren die een nieuwe manier van kijken naar mobiliteit in een veranderende arbeidsmarkt willen promoten).
Doorontwikkelen van de inzet van Divers Talen in de Klas, Talentpool en Bovenbestuurlijke aanstellingen.	- De activiteiten die zijn voorbereid in 2026 worden – indien nog steeds kansrijk geacht – in de periode 2027 doorontwikkeld tot staande praktijken. - Mochten zich in de tussentijd andere praktijken voordoen, dan wordt daar uiteraard op ingespeeld. Dat kan bijvoorbeeld zijn wanneer in andere regio's inspirerende praktijken worden ontdekt of wanneer praktijken die succesvol blijken op lokaal niveau, worden opgeschaald naar regionaal niveau.	2027 e.v.	Nieuwe HRM praktijken die succesvol zijn gebleken worden ontwikkeld met en gedeeld via de leden van de PLG HR in de regio. Nieuwe HRM praktijken worden op lokaal niveau geïmplementeerd.
Werken aan de doorontwikkeling van regionaal en lokaal HRM beleid.	- Indien activiteiten leiden tot staande praktijken, dan dienen die ingebed te worden in HRM beleid: dit betekent dat zij worden afgestemd op de andere HR praktijken binnen lokaal en regionaal beleid. - Beleidsontwikkeling wordt gedaan in de geest van de nieuwe, gedeelde en brede kijk op in-, door- en uitstroom van onderwijspersoneel.	2017 e.v.	Het wordt duidelijk hoe lokaal HRM beleid en regionaal HRM beleid zich tot elkaar verhouden.



Deel III

Governance

1. Waarden en uitgangspunten
2. Samenstelling en partners
3. Samenwerking met stakeholders
4. Organogram
5. Rollen en verantwoordelijkheden
6. Jaarcyclus
7. Exit strategie

1. Waarden en uitgangspunten³

Diversiteit & inclusie, duurzaam en vertrouwen vormen de kernwaarden van de onderwijsregio Food Valley. Vandaar uit hanteren de we volgende uitgangspunten voor de governance van de onderwijsregio Food Valley.

Waarden:

- Diversiteit & inclusie: onze onderwijsregio kent een diverse maar ook inclusieve samenstelling, de representatie hiervan borgen we in de verschillende gremia in onze governance en op inhoudelijke programmalijnen: elkaar aanvullen en versterken.
- Samen op duurzame wijze onderwijs aantrekkelijker maken en sectoren versterken.
- Vertrouwen in de samenwerking en realiseren van gezamenlijke opgave: heldere afspraken en ook ervaren en bijsturen.

Vorm onderwijsregio:

- Netwerkorganisatie met samenwerkingsovereenkomst- geen juridische entiteit: praktisch en werkbaar o.b.v. onze waarden.
- PO-VO-MBO samen, geen aparte kamers (ook niet voor gespecialiseerd onderwijs) maar bij elkaar aansluiten.

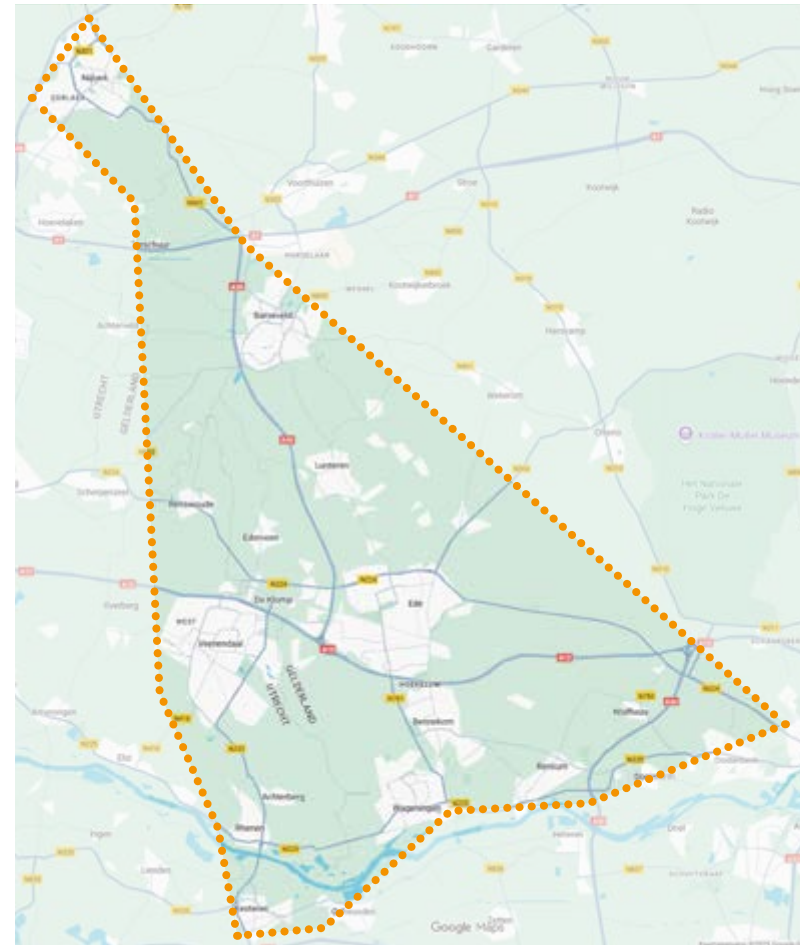
Besluitvorming , organisatie en afspraken (aanvullend: organisatiematrix Bijlage D):

- (1) Consent en (2) op basis van (gewogen) meerderheid: samen ontwikkelen en innoveren vraagt ook om goede gesprekken en 'wrijving'.
- Werkbare afspraken, niet alles aan de voorkant dichttimmeren (werkt belemmerend voor ontwikkeling en inclusie).
- Delegeren realisatie, monitoring en verantwoording programma/ uitvoeringsagenda aan 'werkorganisatie', stuurgroep stuurt actief, partnerraad heeft adviserende en instemmende rol op richtinggevende uitspraken en begroting.
- PDCA/ jaarcyclus faciliteert evalueren, leren, bijsturen en door ontwikkelen. Partners en stakeholders worden hierbij betrokken. Voortschrijdend inzicht wordt benut voor aanpassingen in zowel inhoud als proces.



2. Samenstelling en partners

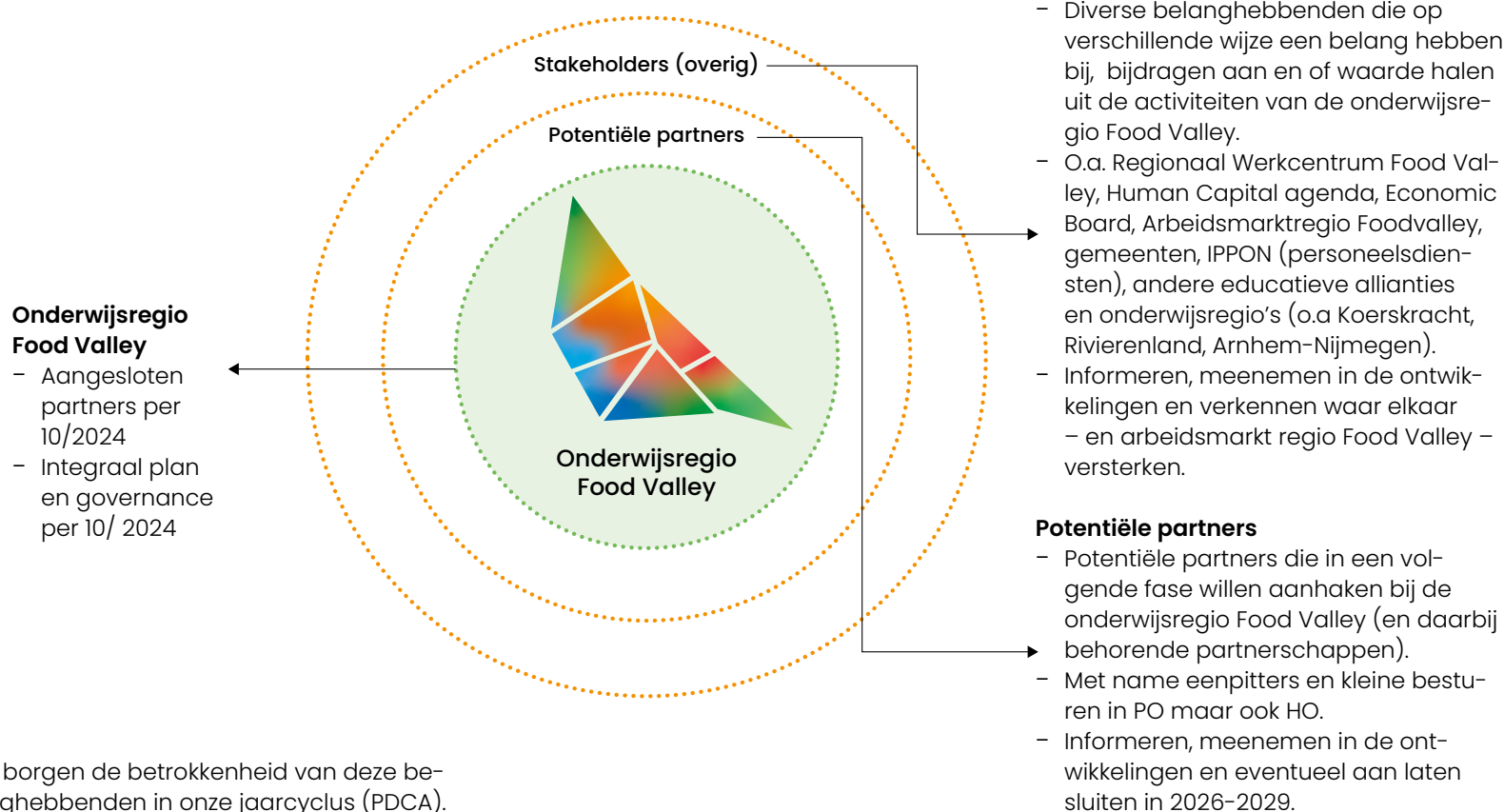
Onderstaande partners –vanuit PO, VO en MBO – hebben zich aangesloten bij de onderwijsregio Food Valley.



Ook na het tekenmoment van oktober 2025 kunnen besturen zich nog aanmelden, zij worden daarbij begeleid door de RE. Zij maken gebruik van een aansluitingsregeling onderwijsregio's. Via de RE wordt nog steeds actief ingezet op verdere aansluiting door partners om te komen tot een 100% dekking.

3. Samenwerking met stakeholders

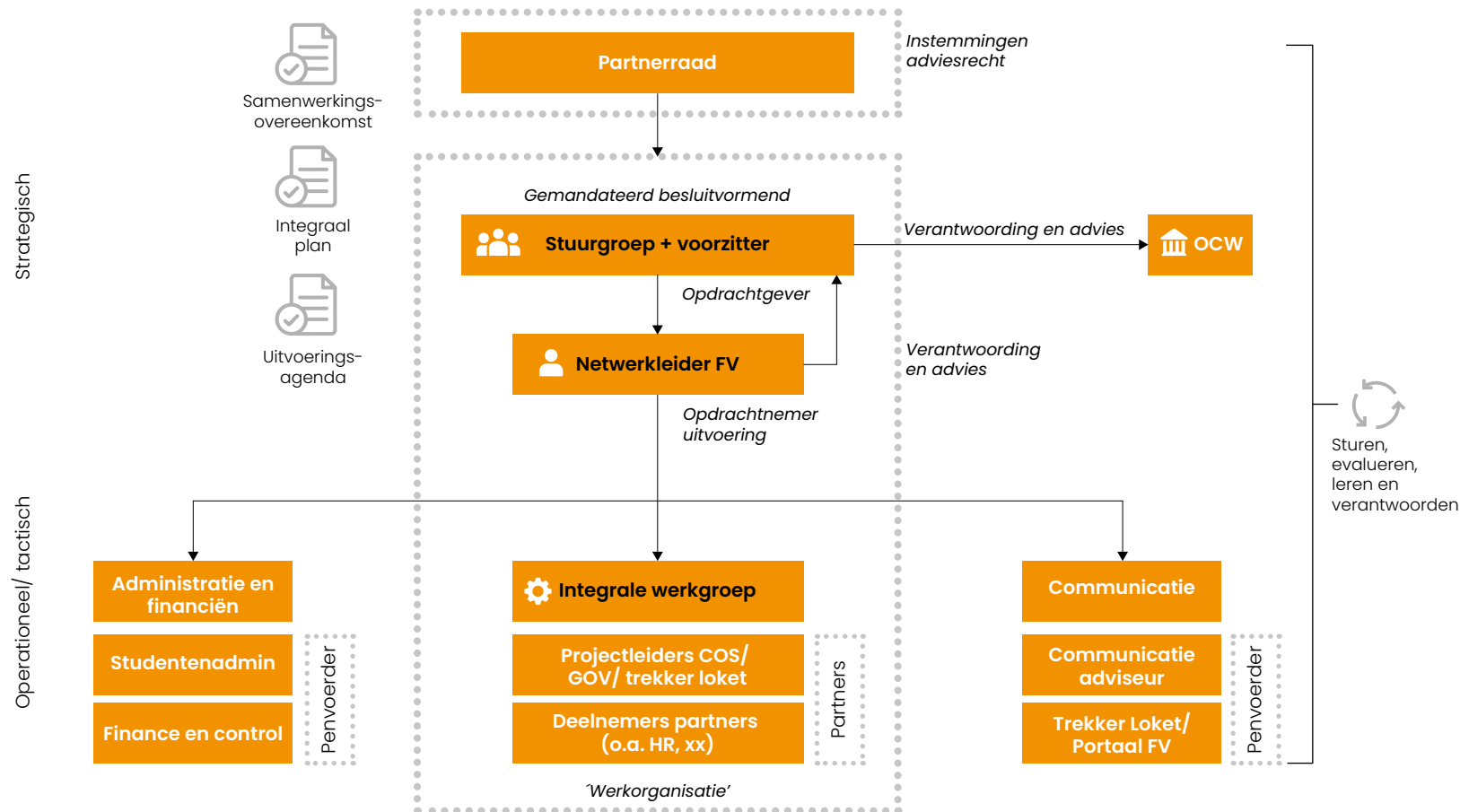
Er zijn naast de huidige partners ook andere belanghebbenden die geen onderdeel uitmaken van de onderwijsregio Food Valley maar daar wel een belang bij hebben. Deze stakeholders willen we bijvoorbeeld informeren, consulteren of actief betrekken in de uitvoering en evaluatie van activiteiten.



Wij borgen de betrokkenheid van deze belanghebbenden in onze jaarcyclus (PDCA). Op verschillende momenten worden zij geïnformeerd en/ of uitgenodigd om actief te participeren. De netwerkleider is samen met de stuurgroep verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan.

4. Organogram

In de structuur van de onderwijsregio zijn alle deelnemende partners vertegenwoordigd. In de verschillende gremia borgen we de representatie van diversiteit, inspraak en advisering. Daarnaast is er binnen de structuur een zogenaamde 'werkorganisatie', deze is gemandateerd verantwoordelijk voor realisatie, evaluatie en verantwoording ten aanzien van het programma met onderliggende activiteiten.



Het zwaartepunt van de uitvoering ligt bij de netwerkleider en de integrale werkgroep, zij inventariseren kansen voor effect-

tieve samenwerking en dragen zorg voor de realisatie i.s.m. 'de werkvloer'. Voor een uitgebreide beschrijving van de gremia,

rollen en verantwoordelijkheden verwijzen we naar de volgende slide.

5. Rollen en verantwoordelijkheden

De verschillende gremia kennen een specifieke samenstelling, verantwoordelijkheid en taken. Deze zijn hieronder beschreven.

Werkorganisatie	Partnerraad - Bestaat uit alle deelnemende partners in de onderwijsregio Food Valley. Diversiteit van de regio vertegenwoordigd. - Afvaardiging beroepsgroep: vanuit eigen organisatie en uitnodiging vakbond onderwijsregio consultant om aanwezig te zijn bij deze bijeenkomsten. - Instemmings- en adviesrecht op richtinggevende uitspraken en begroting. - Bij langdurig geen consensus: dan telt gewicht stem gebaseerd op leerling- en studentaantallen van deelnemende besturen of scholen van besturen. Wordt jaarlijks vastgesteld. - Wordt door netwerk leider/ stuurgroep geconsulteerd en adviseert over inhoud integraal plan en uitvoeringsagenda. - Inventariseert en deelt signalen/ trends/ behoeften uit praktijk. - Mandateert stuurgroep voor realisatie en verantwoording integraal plan. - Ambassadeur richting eigen organisatie: informeert, consulteert en brengt signalen/ kansen terug in de partnerraad.		Bemensing partnerraad: - Alle deelnemende partners. - Uitnodigen overige relevante stakeholders, geen stemrecht.
	Stuurgroep + voorzitter - Bestaat uit selectie bestuurders PO en VO (4 a 5 uit RAP/ SO&P), MBO (1) vertegenwoordiger opleiders (2, hbo/ulo), vertegenwoordiging eenpitters, penvoerder en (roulerend) voorzitter vanuit besturen. Leden worden voor vier jaar gekozen, nieuwe stuurgroep leden worden voorgedragen vanuit het gremium waaruit het vertrekkende stuurgroep lid is aangewezen. - Netwerk leider neemt deel aan de overleggen (linking pin tussen verschillende gremia). - Besluitvormend orgaan en mandaat op o.a.: - Meerjarenplan en begroting - Opdracht netwerk leider en uitvoeringsagenda/ opdracht netwerk leider - Afzonderlijke projecten - Toelating en vertrek leden - Besluitvorming op basis van consent of meerderheid van stemmen (helft +1). Geen gewogen stem, niet aanwezig of vertegenwoordigd is geen stem. - Eindverantwoordelijk voor realisatie integraal plan en betrekken (potentiële) belanghebbenden (in afstemming met netwerk leider). - Vraagt advies aan partnerraad. - Delegeert en mandateert vertaling van integraal plan naar uitvoeringsagenda en de realisatie hiervan aan netwerk leider.		Bemensing stuurgroep: - Voorzitter/ Penvoerder: Wilfred Nep – Het Streek. - Bestuurder PO: Mark Jager – SKOVV. - Bestuurder PO: Michel Buurman – PPO de Link. - Bestuurder VO: Bert Brand – De Meerwaarde. - Bestuurder MBO: Arjen Jaarsma – Aeres. - Opleider HBO/ULO: Perry den Brok – Wageningen University - Bestuurder GO (PO/VO): Hennie Loeffen – Onderwijsspecialisten
	Netwerk leider 'Opdrachtnemer' van en verantwoordelijk voor de realisatie van de uitvoeringsagenda en verbinden verschillende stakeholders. - Profiel: netwerker, verbinder, procesbegeleider, overzicht. Idealiter uit regio. - Stuurt op realisatie, monitort, evalueert en verantwoord (en escaleert indien nodig) richting stuurgroep. - Faciliteert en coördineert integrale werkgroep in realiseren uitvoeringsagenda. - Draagt zorg voor de administratie/ verantwoording van de subsidie (in samenwerking met de penvoerder als eindverantwoordelijke). - Draagt zorg voor de de communicatie en positionering van de onderwijsregio en de verbinding met relevante belanghebbenden. Vertegenwoordigd bij landelijke bijeenkomsten. - Bereidt stuurgroep- en partnerbijeenkomst voor i.s.m. de voorzitter stuurgroep. Neemt deel aan deze vergaderingen en draagt zorg voor concrete vervolgacties.	Integrale werkgroep Bestaat uit: Themaregisseurs (vanuit verschillende partners) per thema: actuele projecten/ actielijnen en wordt gefaciliteerd door de Netwerk leider. Verantwoordelijk voor : - Volgen van regelgeving en externe ontwikkelingen op het arbeidsmarktthema. - Onderhouden van contacten met de experts die in het werkveld actief zijn in de hele onderwijsregio. - Inventariseren kansen voor effectieve samenwerking en afstemming met andere thema's. - Adviseren en formuleren over eerstvolgende logische stap in de samenwerking. - Bewaken van de voortgang op het thema en de aansluiting met de bestuurlijke kaders.	Netwerk leider: - Jamila de Jong Bemensing integrale werkgroep: - Thomas Boekhorst - Roel van Swetselaar - Yvonne van Hoeckel - Nienke Hingstman - Piety Runhaar Gespecialiseerd Onderwijs: - Suzan Wolswijk Bredere schil/ consultatie - HCA/ RWC / Onderwijsloket/ arbeidsmarktregio

De posities in de stuurgroep, werkgroep en de rol van de netwerk leider zijn bemenst.

6. Jaarcyclus

In onze jaarcyclus brengen we onze samenwerking zo praktisch mogelijk en op werkbare wijze (frequentie, agenda, afstemming) in de praktijk. De cyclus is er op gericht om met betrokkenheid van alle belanghebbenden – in verschillende gremia – het integrale plan te realiseren. Kern van de activiteiten is: samen realiseren, evalueren, leren en door ontwikkelen van een aantrekkelijke arbeidsmarkt in de Onderwijsregio Food Valley.

WEKELIJKS	MAANDELIJKS
Integrale werkgroep <i>Actief implementeren en door ontwikkelen uitvoeringsagenda. Monitoring en evaluatie.</i> – Werkgroepleden overleggen individueel met de netwerkleder over activiteiten gericht op stavaza en actualiteit, Opvolging acties, bijsturing en vervolgacties. Kort cyclische evaluaties (kwartaal) op proces, inhoud en relatie. – Werkgroep leden hebben onderling overleg indien en voor zover er afhankelijkheden zijn tussen hun thema's – Werkgroepoverleg is gericht op het besluitvormingsproces van stuurgroep en partnerraad.	Communicatie en administratie <i>Implementatie en opvolging communicatieplan en administratie verantwoording subsidie. Monitoring en evaluatie.</i> – Netwerkleder, communicatieadviseur, trekker loket en controller penvoerder. – Stavaza, opvolging acties, bijsturing en vervolgacties. – Acties en opvolging. – Voor bespreken sessies/ overleggen. – W.v.t.t.k. – Actieve werksessie, 2 uur. Afwisselend fysiek en online (opstart fysiek).
KWARTAAL	HALFJAARLIJKS
Stuurgroep <i>Bespreken voortgang uitvoeringsagenda en integraal plan, borgen samenhang en kwaliteit, relevante vervolgacties.</i> – Alle stuurgroepleden en netwerkleder. RE adviseur op uitnodiging. – Stavaza (doel-)realisatie en actualiteit (going concern). – Implicaties: bijsturing en vervolgacties. – Evaluatie (jaarlijks): realisatie inhoud, proces en relaties. Verantwoording subsidie. – Implicaties: bijsturing/ strategische keuzes (growing concern). – Interactieve sessie, 1,5 uur. – Voorbereidend stuk vooraf via netwerkleder (afstemming voorzitter).	Partnerraad <i>Informeren voortgang, consultatie, besluitvorming en verantwoording.</i> – Alle deelnemers regio, eventueel relevante stakeholders, adviseur RE, beroepsgroep en netwerkleder. – Voortgang uitvoeringsagenda en integraal plan, actualiteit. – Consultatie, advies en verantwoording. – Mandateert stuurgroep eens in vier jaar voor realisatie en verantwoording integraal plan. En jaarlijks voor uitvoeringsagenda. – Interactieve sessie 1,5 uur. Afwisselend fysiek en online (opstart fysiek). – Voorbereidend stuk vooraf via netwerkleder.
JAARLIJKS	OCW/ Realisatie eenheid (peilgesprekken) <i>Verantwoording, sparring en kennis nemen actualiteit.</i> – Netwerkleder, vertegenwoordiging stuurgroep en werkgroep, adviseur RE Bijpraten over voortgang en ontwikkelen. – Delen van signalen, trends en verwachte ontwikkelingen. – Eventuele vervolgacties en –afspraken. – Bijpraten, 1 uur online. – Formele verantwoording via DUS-I.
Stakeholders/ potentiële partners <i>Zichtbaar maken onderwijsregio, voortgang, voordelen van aansluiting.</i> – Stakeholders/ potentiële partners, representatie stuurgroep, werkgroepleden, trekker loket en deelnemers. – Zichtbaar maken van impact en ontwikkelingen. – Implicaties belanghebbenden: kansen en hoe aansluiten/ samenwerken. – (Online) bijeenkomst, 1,5 uur. Duidelijk doel en resultaten voor werving partners, ondersteunend filmpje/ infographic o.i.d.	

7. Exit strategie

De onderwijsregio's moeten voldoen aan verschillende criteria, onder andere t.a.v. de aantallen leerlingen en studenten. Daarom is het van belang met elkaar een heldere exit strategie vast te stellen.

- Het verlaten van de onderwijsregio door een (groter) bestuur zou tot gevolg kunnen hebben dat de onderwijsregio niet meer aan de criteria voldoet.
- Dit zou grote consequenties kunnen hebben voor het voortbestaan van de onderwijsregio en de aangesloten partners.
- Dit heeft impact op de continuïteit en impact van het regionale arbeidsmarktbeleid dat we met elkaar voeren.
- Daarom formuleren we een aantal stappen t.a.v. mogelijke geschillen of exit:
 - Gesprek binnen de stuurgroep over aanleiding en verkenning mogelijke oplossingen.
 - Eventuele mediation door bijvoorbeeld een van de samenwerkingspartners of vanuit andere (vergelijkbare) onderwijsregio.
 - Definitieve bepaling vervolg en tijdsperiode: uittreden na 1 jaar van melding maken van terugtrekken uit de subsidieregeling i.v.m. het continuïteit/bestaansrecht dat je met elkaar hebt opgebouwd.



Deel IV

Financiën

1. Criteria en omvang subsidie
2. Financieel richtinggevende principes
3. Begroting 2026–2029

1. Criteria en omvang subsidie

Er zijn verschillende criteria vanuit OCW voor het bepalen van de omvang en het toekennen van de subsidie. Onderstaand de criteria van de regeling voor 2026–2029 en de omvang subsidie voor de Food Valley op basis van de huidige samenstelling. Er volgt geen nacalculatie op basis van het aantal leerlingen, wel op basis van het aantal opgeleide studenten. Afspraken over financiën zijn opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst.

Criteria bepalen hoogte subsidie

- Een x bedrag voor het aantal leerlingen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs en mbo-studenten in de onderwijsregio.
- Een onderwijsregio heeft in minimaal 1 sector minstens het volgende aantal leerlingen of mbo-studenten:
 - Primair onderwijs: 15.000 leerlingen
 - Voortgezet onderwijs: 15.000 leerlingen
 - Middelbaar beroepsonderwijs: 9.000 mbo-studenten
- Binnen de onderwijsregio worden minimaal 150 studenten en zij-instromers opgeleid.
- Deelnemers aan de onderwijsregio zijn ook geografisch aangesloten aan elkaar.

Hoogte van de subsidie

Het maximale subsidie bedrag bestaat uit de volgende onderdelen:

- PO/VO leerling € 68,80 | MBO-student BOL € 16,20 | MBO BBL Entree € 8,10 | MBO

BBL overig € 6,50 | SBO/VSO/Praktijk € 85,-

- Bestaat de onderwijsregio uit 2 of 3 sectoren en voldoet deze aan het minimale aantal leerlingen en/of studenten? Dan volgt een aanvullend bedrag van €75.000 bij 2 sectoren, en €150.000 bij 3 sectoren.
- Men ontvangt €1.250 voor elke student en zij-instromer die in schooljaar 2024/2025 de opleiding op de werkplek volgt op een vestiging in de onderwijsregio volgens het kwaliteitskader Samen Opleiden begeleid door een instituut dat aangesloten is bij een onderwijsregio.
- De subsidie moet in zijn geheel in de betreffende jaren (2026–2029) besteed worden in de geest van de activiteiten waarvoor ze toegekend zijn.

Diversiteit en omvang van onze onderwijsregio dragen bij aan meer financiële slagkracht (tegelijktijd gaan sommige middelen niet meer naar de scholen maar gaan via de onderwijsregio). De penvoerder borgt dat alle partijen zich houden aan de verplichting van de regeling en houdt een administratie bij waarbij aantallen studenten controleerbaar en inzichtelijk worden bijgehouden.

OR260026 - Onderwijsregio Food Valley

Aantal po-leerlingen (regulier)	11.108
Aantal leerlingen speciaal basisonderwijs	256
Aantal leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs	1.038
Aantal vo-leerlingen (regulier)	17.628
Aantal leerlingen praktijkonderwijs	504
Aantal mbo-studenten bol	1.628
Aantal mbo-studenten bbl entree-opleiding	0
Aantal mbo-studenten bbl niet entree-opleiding	283

Studenten/ Zij-instromers 552- Kan beperkt wijzigen

Subsidie per jaar € 2.805.239,90

Subsidie totaal: € 11.220.960,-

2. Financieel richtinggevende principes

De subsidie is bedoeld om als onderwijsregio – en niet afzonderlijke entiteiten – uitvoering te geven aan de ambities om het tekort aan personeel in het onderwijs aan te pakken. Er is 1 gedeeld subsidiebudget dat via de penvoerder wordt toegekend. Om de middelen goed te besteden spreken we een aantal financiële uitgangspunten met elkaar af. Deze zijn opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst.

Financieel richtinggevende principes/ werkwijze

Als onderwijsregio hebben we een gedeeld programma waarin we gezamenlijke prioriteiten en afspraken – waar we allen baat bij hebben – vaststellen (zie richtinggevende principes II). Deze prioriteiten willen we programmatisch en duurzaam kunnen ontwikkelen, hiervoor reserveren we als onderwijsregio budget.

- Tevens zijn er bestaande activiteiten of nieuwe activiteiten die door een deel van de – of afzonderlijke partners – worden uitgevoerd/ ontworpen. Uitgangspunt is/ afwegingen zijn dat deze activiteiten passen binnen de waarden, ambities en prioriteiten van de regio, dat de kennis die vergaard wordt in deze activiteiten breder gedeeld wordt/ toepasbaar is voor andere partners binnen de regio (overdraagbaar/ schaalbaar) en de kwaliteit van de activiteiten aansluit bij de relevante kwaliteitskaders.

- Recht doen aan verleden – heden – toekomst: we zetten voort wat loopt en goed gaat, op basis van afspraken over samenwerking op verschillende thema's voor 2026 en verder maken we samen wijzigingen. Mogelijk maken we afspraken over cofinanciering wanneer de subsidie niet volstaat.
- De stuurgroep is – i.s.m. de netwerk leider – verantwoordelijk voor de realisatie van en verantwoording over de subsidie. Zij heeft het overzicht en mandaat om – in geval van een overschot – de middelen ten goede te laten komen aan aanvullende activiteiten en/ of te schuiven tussen thema's om zodoende ontwikkeling van nieuwe initiatieven/ innovaties te stimuleren.
- We evalueren jaarlijks de realisatie van subsidiemiddelen en de impact van onze activiteiten. Op basis van de bevindingen, arbeidsmarktontwikkelingen in de regio en onze ambities stellen we waar nodig onze financiële kaders bij.
- Inzet van ZZP-ers in de onderwijsregio passen we beperkt toe, onvoorziene kosten ontstaan door deze inzet (boetes, uitval) worden, wanneer eventuele reserves ontoereikend zijn, gezamenlijk gedragen en naar rato overgeslagen op alle partners.
- De onderwijsregio hanteert werkbare tarieven.



3. Begroting 2026-2029

		Activiteit	Begroting
I. Thema's	1a Werven (Arbeidsmarktcommunicatie)	Profileren Speciaal Onderwijs/ Professionaliseren communicatie	€ 243.792
	1b Matchen (Funnelmanagement)	Regionaal Loket/ Teachnasium/ Zij-instromers PO&VO/ Taal & Rekentoppers/ Ondersteuning & Professionaliseren recruitment/ Talentpool/ Bovenbestuurlijk aanstellen	€ 1.111.820
	2. Opleiden	GOV/AOS/COS/VOID/LLL/UNOS/Utrecht-Amersfoort/ Koerskracht/ Marnix Academy	€ 3.647.520
	3. Begeleiden van starters	Begeleiding/ Professionalisering PO, VO, MBO	€ 1.165.248
	4. Professionaliseren & Ontwikkelen	PLG/ Verkennen Food Valley Academy / SPP middelen / leerling-acteurs	€ 3.137.578
	5a. Strategische personeelsplanning	Arbeidsmarktanalyse/ Uitwisselen SPP-gegevens/ Data onderzoek starters, zij-instromers/data mobiliteit/	€ 47.981
	5b. Kansen in HRM	PLG/ Professionaliseren/ Bovenbestuurlijk aanstellen/ Talentpool/ Bovensectorale Mobiliteit / Loopbaanontwikkeling / HRM beleid	€ 405.240
	II. Overig	Overig te overwegen investeringen	Reservering
III. Governance	Bureau en Bestuur	Netwerkleider/ Integrale werkgroep/ Communicatie & Digitaal Platform (onderhoud)/ Administratie en Financiële rapportage	€ 935.116
	TOTAAL		€ 11.084.820
	SUBSIDIEBUDGET		€ 11.084.820
	RUIJTE ADDITIONEEL		€ 0

Vuistregels Opleiden LET OP GEWIJ- ZIGD- Zie Bijlage Financiering samen opleiden 2026 en Begeleiden Starters

- € 1250,- per student/zij-instromer bij 350 of meer studenten
- Naar rato € 600,- per student voor waarborg 3/projectkosten bij minder dan 350 studenten
- Maatwerk op verzoek wanneer nodig
- € 1250,- per student bij 'exoten'
- 160 uur vergoeding schoolopleider, per bestuur, voor infrastructuur Begeleiding van Starters volgens Kwaliteitskader

Vuistregels Professionaliseren en uitkeren SPP (€ 21,38 in 2025):

- € 14,74 per leerling naar de school (totaal 480k), overige middelen worden gereserveerd voor Food Valley Academy (345k) en inzet van leerlingacteurs (8k)
- werkgroep levert in 2026 meerjarenperspectief Food Valley Academy
- 2027 en volgende jaren afnemende ratio school : Food Valley Academy

- De totale begroting omvat de activiteiten op de thema's maar ook organisatorische activiteiten en activiteiten omtrent administratie en communicatie.
- Het subsidiebedrag wijzigt per jaar na het definitief vaststellen van het aantal opgeleide studenten/zij-instromers in de Onderwijsregio.

Het aantal leerlingen wordt vastgesteld met peildatum 1 oktober 2025 en blijft gedurende de hele looptijd gehandhaafd.

- Als bijlage 2 van de Samenwerkingsovereenkomst is de begroting opgenomen. Voor 2026 is de begroting uitgewerkt, voor 2027-2029 is

deze op hoofdlijnen. In de partnerraad van oktober 2026, 2027 en resp. 2028 worden de werkbegrotingen voor 2027, 2028 en resp. 2029 voorgelegd.

- Een uitgebreide toelichting opgenomen over de financiering voor Samen opleiden en Begeleiden van starters.



Bijlagen

1. Regionale arbeidsmarktanalyse
2. Financiering Samen opleiden en Begeleiden van starters 2026
3. Subsidie aanvraag: belangrijke criteria en vereisten

1. Regionale arbeidsmarktanalyse

Prognoses bevolkingsgroei arbeidsmarktregio Food Valley

Primair onderwijs

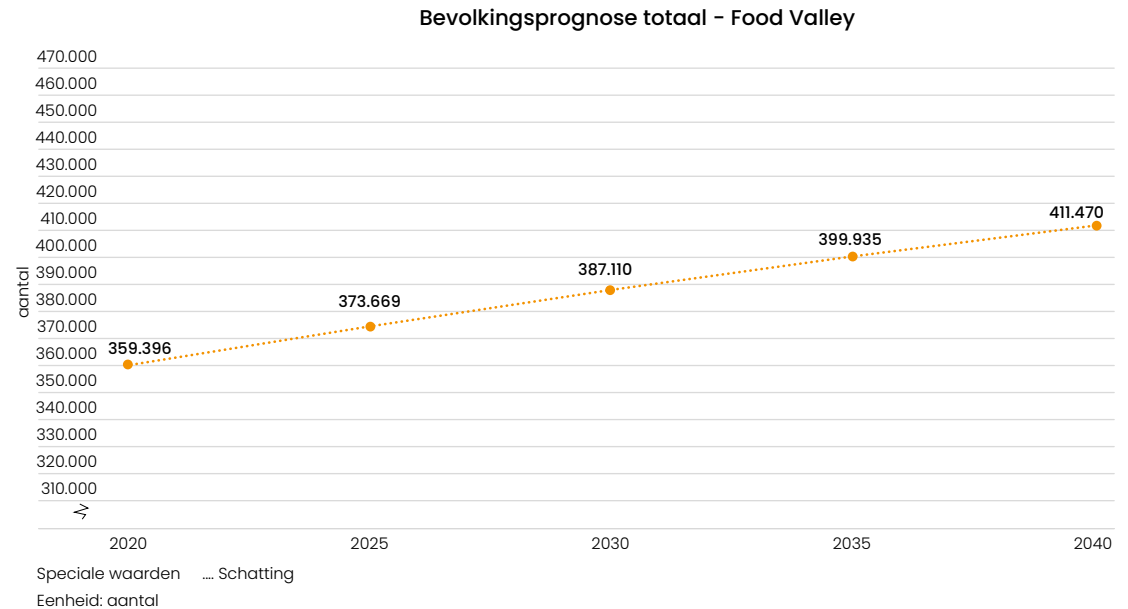
- Verwachte groei aantal leerlingen PO
- Werkgelegenheid en on vervulde werk-
gelegenheid leerkrachten PO
- Prognoses tekorten leerkrachten PO
- Tekorten schoolleiders en onderwijsas-
sistenten PO
- Ontwikkelingen in- en uitstroom leer-
krachten PO
- Samenvatting

Voortgezet onderwijs

- Verwachte groei aantal leerlingen VO
- Werkgelegenheid en on vervulde werk-
gelegenheid leraren VO – algemeen
en per vak
- Prognoses tekorten leraren VO – alge-
meen en tekortvakken
- Ontwikkelingen in- en uitstroom leraren
VO
- Samenvatting

Notitie middelbaar onderwijs

Prognoses bevolkingsgroei Food Valley⁴

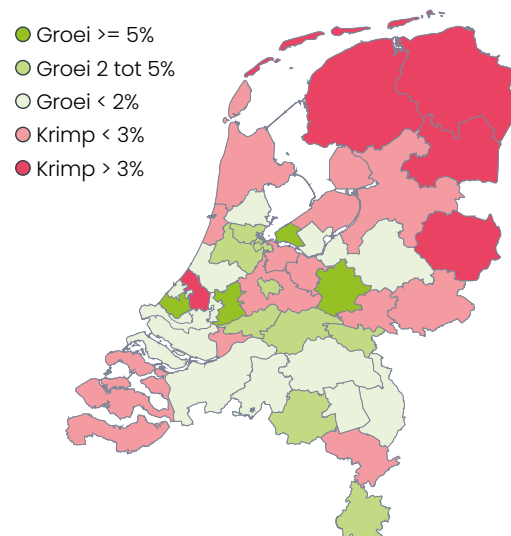


Bron: 2018-2040 Provincie Gelderland /Gelderse hoge variant o.b.v. Primos prognose 2019 ABF Research

Primair onderwijs

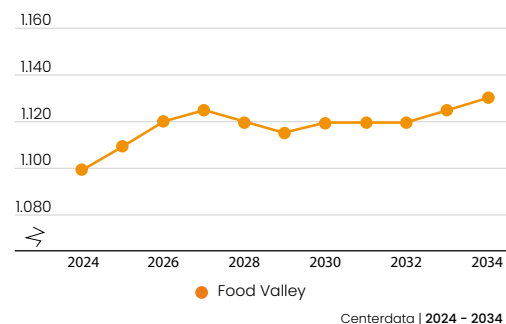
Verwachte groei aantal leerlingen PO in Food Valleyzomer 2025⁵

Kaart 1.4. Prognose ontwikkeling aantal leerlingen (basisonderwijs, 2022-2027)



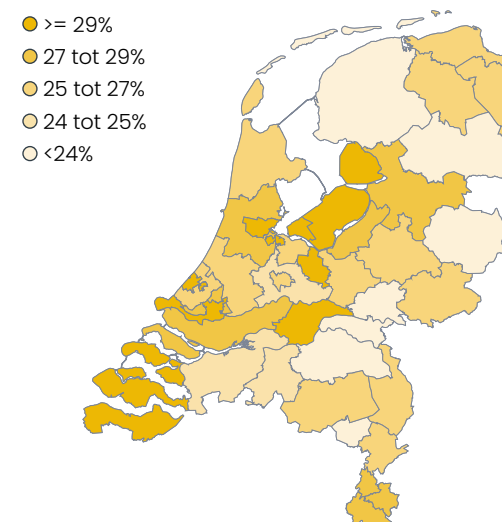
Prognoses tekorten leerkrachten POzomer 2025⁶

Prognose fte leraren (inclusief tekorten)
Primair onderwijs, aantal



Tekorten onderwijsassistenten POzomer 2024 en 2025⁷

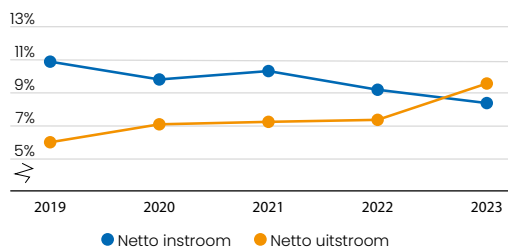
Kaart 2.1. Aandeel onderwijsondersteuners (personen, 2022)



Notitie juli 2025: Er zijn geen nieuwe gegevens over de tekorten en/of werkgelegenheid onder onderwijsassistenten en andere onderwijsondersteuners beschikbaar.

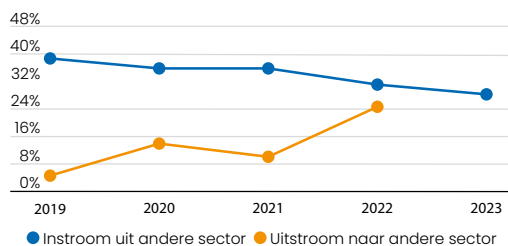
Ontwikkelingen in- en uitstroom leerkrachten POzomer 2025⁸

Ontwikkel aandeel netto in- en uitstroom
Food Valley – Primair onderwijs



CBS/ABF | 2019 - 2023

Ontwikkel aandeel in- en uitstroom uit een
andere sector
Food Valley – Primair onderwijs



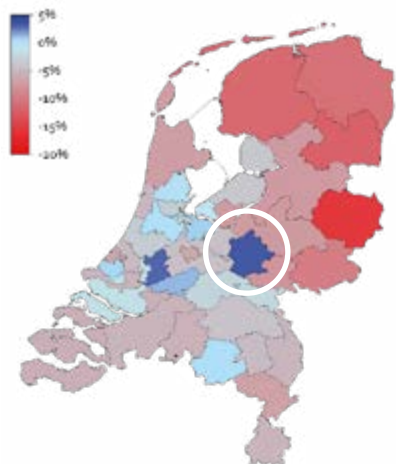
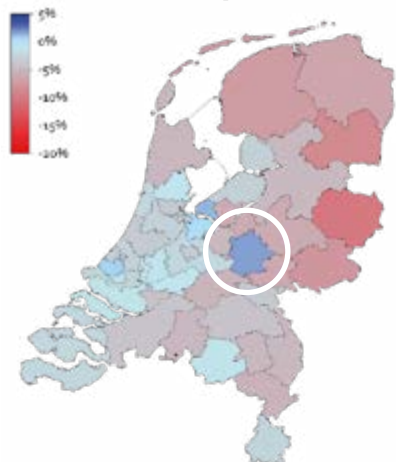
CBS/ABF | 2019 - 2023

Samenvatting Primair Onderwijs

- Tot 2029 zal het aantal leerlingen in het PO licht groeien. Daarna wordt echter een forse groei van het aantal leerlingen verwacht, met name door de hoeveelheid nieuwbouw in de gemeente Ede. Onze regio heeft wat leerlingenaantallen betreft een uniek profiel.
- De prognoses tonen dat de werkgelegenheid van leerkrachten en schoolleiders in het PO tot aan 2034 relatief stabiel zullen blijven, maar deze gegevens bekijken we met enige scepsis vanwege de groei aan leerlingen die we verwachten.
- De afgelopen jaren laten in regio FV een groei zien van leraren die het PO verlaten, waar de instroom van nieuwe professionals juist daalt. Deze trend laat zien hoe belangrijk het is dat we investeren in een gedegen regionaal beleid t.a.v. werving en matching, begeleiding en professionalisering van de professionals.
- We missen nog gegevens ten aanzien van tekorten onder onderwijsassistenten, en specifiek inzicht in het speciaal (basis)onderwijs. Ook is er geen volledig zicht op de arbeidsmarktsituatie van schoolleiders. De komende tijd richten we ons op het verkrijgen van inzicht in deze gegevens.

Voortgezet onderwijs

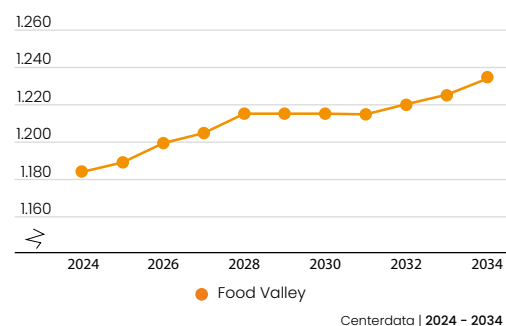
Verwachte groei aantal leerlingen VO in Food Valley (3) zomer 2025⁹



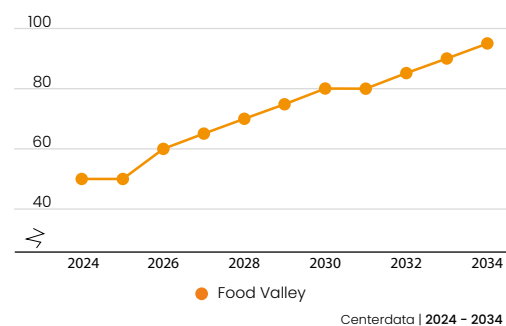
Figuur 14: Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2029 (boven) en 2034 (onder) ten opzichte van 2024

Prognoses tekorten leraren VO – algemeen (2) zomer 2025¹⁰

Prognose fte leraren (inclusief tekorten) Voortgezet onderwijs, aantal



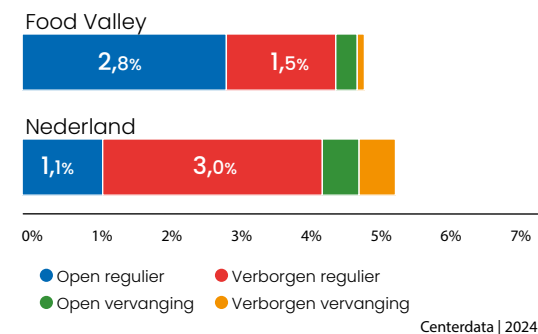
Prognose fte leraren (inclusief tekorten) Voortgezet onderwijs, aantal



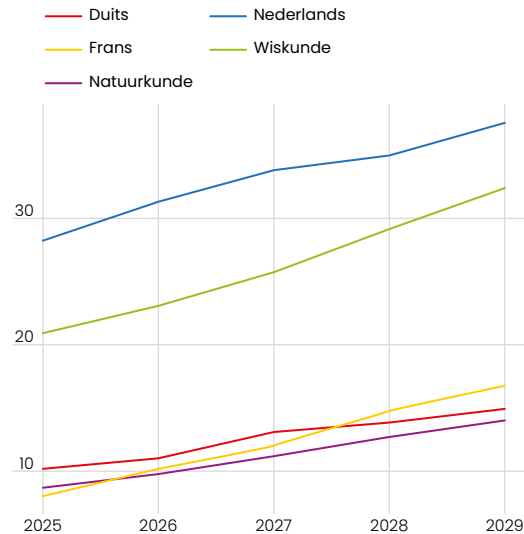
Tekorten leraren VO – algemeen (2) zomer 2025¹¹

“Als het gaat om het tekort aan leraren en schoolleiders wordt deze berekend door het tekort in fte voor de betreffende groep te delen door de totale werkgelegenheid (aantal werkenden plus tekorten) van die groep. In de regio Food Valley is het huidige tekort aan leraren 4,7%. Voor schoolleiders is er sprake van een tekort van 7%. [Nederland: 5,1% en 3,5%].”

Verdeling naar soort tekort leraren Voortgezet onderwijs



Prognose tekorten leraren VO – te- kortvakken zomer 2025¹²

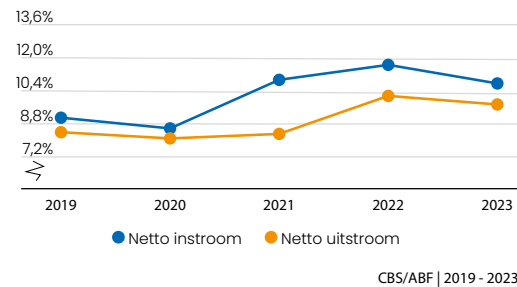


Bron: Centerdata (december 2024), bewerking Voion (januari 2025)

NB. Deze grafiek laat resultaten zien voor geheel Gelderland Noord, dat wil zeggen: naast Food Valley, worden ook de Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe meegenomen.

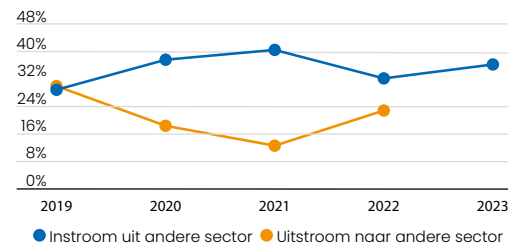
Ontwikkelingen in- en uitstroom leraren VOzomer 2025¹³

Ontwikkel aandeel netto in-en uitstroom
Food Valley – Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2019 - 2023

Ontwikkel aandeel in-en uitstroom uit een
andere sector
Food Valley – Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2019 - 2023

Samenvatting Voortgezet Onderwijs

- In het VO wordt een nog grotere groei van leerlingen verwacht dan in het PO, Onze regio heeft wat leerlingenaantallen betreft een uniek profiel.
- De werkgelegenheid van leraren het VO zal de komende 4 jaren licht stijgen, waar omliggende regio's juist een daling verwachten. De relatieve onervulde werkgelegenheid zal stijgen en het lerarentekort zal in Food Valley naar verwachting het hoogste zijn van heel landsdeel Nederland Oost.
- Grootste tekortvakken in landsdeel Oost zijn: Wiskunde, Nederlands, Duits, Frans en Natuurkunde. Maar ook op Informatica en Klassieke talen zijn de tekorten fors.
- De instroom van nieuwe leraren zal licht stijgen in Food Valley, maar naar verwachting kan dit aantal de stijging van de tekorten niet geheel opvangen. Dit vraagt om gedegen acties op het vlak van werving en matching (zie hiervoor onze plannen).

Middelbaar beroepsonderwijs

Situatie MBO (1)

Op het vlak van MBO missen we inzicht in de regionale arbeidsmarktsituatie. Uit een landelijke bron weten we het volgende:

- De arbeidsmarkt voor het mbo kenmerkt zich door meer openheid dan de arbeidsmarkten voor het po en vo. Belangrijke redenen hiervoor zijn dat er voor veel mbo-vakken geen specifieke opleidingen tot docent zijn en dat er veel meer uitwisseling is tussen onderwijs en de beroepspraktijk. Hierdoor is niet goed te voorspellen hoeveel personen zich op de arbeidsmarkt voor het mbo gaan aanbieden. Verder is het in het middelbaar beroepsonderwijs ook gebruikelijk dat instructeurs¹⁵ bij het lesgeven betrokken zijn. Daarom kunnen voor het mbo slechts beperkt conclusies getrokken worden. Wel is in het najaar van 2024 de eerste tekortmeting in het mbo uitgevoerd. Binnenkort zal daarover gerapporteerd worden. De verwachting is dat de tekortmeting meer licht kan werpen op actuele knelpunten in het mbo, en in de toekomst mogelijk ook zou kunnen leiden tot verbeteringen in de arbeidsmarkttraming voor het mbo.
- In het mbo zal de krapte door afnemende uitstroom en dalende aantallen studenten na 2027 wat dalen. Tekorten naar vak zullen naar verwachting vergelijkbaar zijn met die van overeenkomstige vakken in het vo (Nederlands en Informatica worden bijvoorbeeld

zowel op vo als in het mbo gegeven). Voor de overige mbo-vakken zullen eventuele tekorten voornamelijk van de situatie op de reguliere arbeidsmarkt (buiten het onderwijs) afhangen (Bron: Centerdata, 2024. Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024, p.8)

Situatie MBO (2)

Daarnaast bouwen we voort op het gegeven:

- "Het aantal MBO studenten [in arbeidsmarktregio Foodvalley] neemt af. Deze trend is vergelijkbaar met landelijke trends, hoewel de afname in RFV minder is. De daling heeft voornamelijk te maken met de afname van het aantal jongeren in de regio dat in de Regio naar MBO (wil) gaan" (Arbeidsmarktanalyse Regio Foodvalley (2023). Moventum, i.o.v. provincie Gelderland zoals geciteerd in Omgevingsanalyse Foodvalley (2024), p.4.

Situatie MBO (3)

Deze gegevens geven een belangrijk aanknopingspunt, maar geven ons tegelijkertijd nog veel te weinig houvast om plannen op te formuleren. We zullen de komende jaren actief gegevens verzamelen om te achterhalen wat de kern van de arbeidsmarktsituatie in het MBO in regio Food Valley is en wat we als onderwijsregio de sector kunnen bieden.

2. Financiering Samen opleiden en Begeleiden van starters 2026

1. Waarborg 1 en 2 – De lerende leraar & De leeromgeving

- Per student wordt in 2026 €1.250 toegekend o.b.v. studentaantallen in 2024-2025.
- Dit bedrag is bedoeld voor het opleiden en begeleiden van de lerende leraar en het realiseren van een rijke, praktijkgerichte leeromgeving op school.
- Voorbeelden van activiteiten: samen lessen ontwerpen, leeractiviteiten in de praktijk organiseren, de verbinding tussen theorie en praktijk versterken, en professionele leergemeenschappen begeleiden.

2. Waarborg 3 – Organisatie

- Per student wordt in 2026 aanvullend maximaal €600 toegekend voor partnerschappen die minder dan 350 studenten opleiden en aan één onderwijsregio deelnemen.
- De aanvullende bijdrage voor waarborg 3 wordt recht evenredig vermindert met het aantal onderwijsregio's waarvoor het partnerschap opleidt.
- Leidt een partnerschap meer dan 350 studenten op dan dekt de €1250 euro per student de waarborgen 1,2 en 3.

3. Waarborg 4 – Kwaliteitsborging door de regio

- Voor waarborg 4 worden geen middelen uitgekeerd.

- De Onderwijsregio Food Valley is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking van Samen Opleiden in de regio, inclusief monitoring en evaluatie.

4. Studenten buiten het eigen partnerschap

- Studenten die wel worden opgeleid volgens de systematiek van Samen Opleiden, maar niet binnen het betreffende partnerschap (voorheen 'exoten' genoemd), tellen vanaf de subsidieaanvraag 2026 wel mee.
- Voor deze studenten wordt €1.250 per student ontvangen.
- Dit bedrag volgt de student en wordt uitgekeerd aan het schoolbestuur waarbinnen de student daadwerkelijk is opgeleid.

5. Aanvraag voor extra middelen in uitzonderingsgevallen

- In uitzonderingsgevallen kan een partnerschap structureel middelen tekortkomen.
- Het betreffende partnerschap kan in dat geval een aanvraag voor extra middelen indienen bij de stuurgroep.
- Voorwaarde hiervoor is het indienen van een actuele en onderbouwde begroting, waaruit het structurele tekort en de noodzaak van aanvullende financiering duidelijk blijken.

Bewijslast voor Samen Opleiden

Partnerschappen leveren vooraf het aantal studenten aan volgens een vastgesteld format.

Achteraf wordt de besteding verantwoord via een begroting en realisatie, waarmee inzichtelijk wordt hoe de middelen zijn ingezet ten opzichte van de oorspronkelijke planning.

Deze financiering geldt als overgangsregeling. We werken tot 2028-2029 toe naar één gezamenlijk partnerschap Samen Opleiden binnen de OWR Food Valley, zodat de middelen en kwaliteit op termijn gezamenlijk en duurzaam worden georganiseerd (via de betrokken scholen?).

Begeleiden van starters (inductie)

- Per bestuur in de OWR FV wordt voor inductie 160 uur à €70 per uur beschikbaar gesteld.
- Dit is bedoeld voor het opzetten en in stand houden van een infrastructuur op de scholen voor activiteiten en regelingen rondom inductie, bij voorkeur via een opleidingsteam.
- Deze middelen zijn een aanvulling voor scholen, aangezien inductie reeds als verplichting in de CAO is opgenomen.
- De verantwoordelijkheid voor inductie valt nu binnen de OWR Food Valley, waardoor de kwaliteitsbewaking hiervan eveneens binnen de OWR Food Valley plaatsvindt.

Bewijslast voor Begeleiden van starters

Ook voor de inductiemiddelen leveren besturen vooraf een plan aanpak en achteraf een kort activiteitenverslag aan.

Activiteitenplan Onderwijsregio Food Valley Food Valley

- Binnen de Onderwijsregio Food Valley is een gezamenlijk activiteitenplan opgesteld.
- Alle scholen en partnerschappen werken samen aan de uitvoering van de onderdelen uit dit activiteitenplan.
- Scholen en partnerschappen conformeren zich aan de afspraken en doelstellingen die hierin zijn vastgelegd, zodat de ontwikkeling en kwaliteitsverbetering regionaal en gezamenlijk worden geborgd.



3. Subsidie aanvraag: belangrijke criteria en vereisten

Schoolbesturen, mbo-instellingen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep faciliteren en stimuleren om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel binnen onderwijsregio's en leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel.

De activiteiten in 2026 beschrijft u gedetailleerd in het plan, de activiteiten voor 2027 tot en met 2029 beschrijft u op hoofdlijnen. De penvoerder stuurt ons in 2026, 2027 en 2028 jaarlijks uiterlijk op 12 oktober een bijgewerkte versie van het activiteitenplan voor het aankomende kalenderjaar.

Meer informatie over de regeling *Wijziging Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's periode 2026-2029* met betrekking tot uitvoering, meerjarige ambitieafspraken, administratie en rapportage vindt u op de website van DUS-I (www.dus-i.nl).

Eindnoten

- 1.) Bronnen inwoneraantallen: (1) CHE (2024). Omgevingsanalyse regio Foodvalley (pdf), (2) Foodvalley Human Capital Agenda (2022)

Bronnen werkzame beroepsbevolking: (1) CBS (2024), (2) Foodvalley Human Capital Agenda (2022), (3) Innovatiemotor Regio Foodvalley (2024),

Bronnen werkgelegenheid: (1) Centerdata (2024). Arbeidsmarktramingen primair onderwijs 2024 – regio Gelderland Noord ; (2) Centerdata (2024). Arbeidsmarktramingen voortgezet onderwijs 2024 – regio Gelderland Noord; (3) Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026 (2022); (4) omgevingsanalyse regio Foodvalley (2024)

Bronnen Human Capital Agenda: Foodvalley Human Capital Agenda (2022).

NB. Gegevens op deze slide refereren naar arbeidsmarktregio Foodvalley. Zowel in formulering van de naam als in de geografische ligging verschilt de arbeidsmarktregio iets van de onderwijsregio. Algemene geografische gegevens zijn wel beschikbaar voor de arbeidsmarktregio, maar niet specifiek voor de onderwijsregio, vandaar dat op deze slide verwezen wordt naar 'arbeidsmarktregio Foodvalley'.

- 2.) Noot behorende bij 'tekorten onder leraren':

De verwachte stijging in aantallen fte in het PO en VO is zo fors dat we ons op dit moment afvragen hoe betrouwbaar deze gegevens zijn.

Bronnen leerlingenaantallen: (1) Arbeidsmarkt rapport – Leerlingen, scholen en besturen – Food Valley (geraadpleegd op 17 juli 2025), (2) Regio Gelderland-Noord – Arbeidsmarktplatform PO (geraadpleegd op 16 juli 2025). (3) Scenariomodel VO (april 2025) bewerkt door VOION mei 2025, Gevonden op: Gelderland-Noord | Voion geraadpleegd op

16 juli 2025, en: Centerdata (2024). Arbeidsmarktramingen onderwijs 2024, p.24

Bronnen tekorten onder leraren:

Gegevens PO: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (2025): Arbeidsmarkt rapport – Werkgelegenheid – Food Valley (geraadpleegd op 16 juli 2025) en vergelijking regio met landelijke trends: Arbeidsmarktramingen onderwijs (2024).

Gegevens VO: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (2025): Arbeidsmarkt rapport – Werkgelegenheid – Food Valley (geraadpleegd op 16 juli 2025) en vergelijking regio met landelijke trends: Arbeidsmarktramingen onderwijs (2024).

Bronnen tekorten schoolleiders:

Gegevens PO: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (2025). Arbeidsmarkt rapport – Samenvatting – Food Valley (geraadpleegd op 16 juli 2025)

Gegevens VO: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (2025). Arbeidsmarkt rapport – Samenvatting – Food Valley (geraadpleegd op 17 juli 2025)

Bronnen tekorten onderwijsondersteuners:

Atlas van het onderwijs (2023), aangevuld met informatie in gesprek met Centerdata (waarin vooral bevestigd werd dat er weinig tot geen gegevens beschikbaar zijn over onderwijsondersteuners).

Bronnen toestroom vanuit lerarenopleidingen:

Centerdata (2025). Arbeidsmarktramingen onderwijsregio's primair onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland

Centerdata (2025). Arbeidsmarktramingen onderwijsregio's voortgezet onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland

- 3.) Deelname aan de partnerraad leidt tot concreet commitment binnen en vanuit de eigen organisaties. De onderwijsregio richt zich op

vijf arbeidsmarktthema's, op elk daarvan bepalen partners het beleid. Per thema wordt expliciet aangegeven welke aspecten partners willen samenwerken. Besluiten worden genomen bij (1) consent en (2) op basis van meerderheid. Daarmee moeten zij verantwoordelijkheid delen of overdragen aan (een deel van de) regio. Deze besluiten leiden tot andere aansturing (samenwerking o.l.v. de regio) van uitvoering in scholen.

De onderwijsregio is dichtbij de aansturing van experts van de partners georganiseerd. Het zijn steeds experts die activiteiten binnen de thema's uitvoeren. Deze experts zijn hoofdzakelijk in dienst van de schoolbesturen. Om succesvol te kunnen zijn moet de onderwijsregio invloed kunnen uitoefenen op het dagelijks werk van deze experts- hoe korter de lijnen, hoe beter.

De aansturing is per thema georganiseerd en samenhang wordt gecoördineerd in de regio. Ieder thema kent taken en experts die in de dagelijkse uitvoering nagenoeg los van andere thema's opereren. Concentratie van experts op eigen thema heeft de voorkeursamenhang en regie wordt door themaregisseurs in dienst van de regio opgepakt.

Experts en Netwerkleider beperken zich hoofdzakelijk tot de bestuurlijk vastgestelde kaders (prioriteiten, adviezen, voorstellen) in de partnerraad. De partnerraad delegeert de uitvoering maar geeft kaders aan waarbinnen de uitvoering moet plaatsvinden. De netwerkleider bewaakt dat kaders duidelijk zijn en dat het werk aan de kaders voldoet.

- 4.) Bron: Human Capital Agenda Foodvalley (2022)

- 5.) Bron linker afbeelding: Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2023, p.8

Bron rechter figuur: Centerdata (2025). Arbeidsmarktramingen onderwijsregio's primair

onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland, p.9

Toelichting APPO op de leerlingprognoses in Gelderland Noord in het primair onderwijs:

“In de regio Gelderland-Noord zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 1,3 procent. Wel zien we verschillen binnen de regio: in Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe zien we tussen 2019 en 2023 een daling (3,4 procent), terwijl het aantal leerlingen in Food Valley is gestegen (2,2 procent).” (...) “In de regio Gelderland-Noord wordt (...) een stijging verwacht, van bijna 90.300 kinderen in 2024 tot bijna 90.800 kinderen in 2028. Dit komt neer op een stijging van 0,5 procent. Ook nu zien we verschillen binnen de regio: in Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe wordt tussen 2024 en 2028 een daling verwacht (1,4 procent), terwijl het aantal leerlingen in Food Valley naar verwachting groeit (3,6 procent).” Regio Gelderland-Noord – Arbeidsmarktplatform PO (geraadpleegd op 16 juli 2025)

- 6.) Bron beide visuals: Arbeidsmarktrapport – Samenvatting – Food Valley geraadpleegd op 16 juli 2025
- [Links] is de prognose fte leraren inclusief tekorten te zien. In deze figuur wordt zichtbaar hoe het benodigde aantal fte zich naar verwachting de komende jaren ontwikkelt. In het primair onderwijs stijgt het benodigde aantal fte aan leraren in de regio Food Valley tussen 2024 en 2034 met 3%.
- [Rechts] is de prognose onvervulde fte leraren en directeuren weergegeven. Hierin wordt per jaar een schatting weergegeven van het aantal fte dat niet wordt ingevuld. De verwachting is dat in 2034 in de regio Food Valley de omvang van onvervulde fte met 70% stijgt ten opzichte van 2024.”
- 7.) Bron: Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2023, p.13

- 8.) Bron linker visual: Centerdata (2025). Arbeidsmarktramingen onderwijsregio's primair onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland, p.16

Bron rechter visual: Arbeidsmarktrapport – Arbeidsmobiliteit – Food Valley geraadpleegd op 250716

Toelichting:

De visuals rechts geven de situatie aan voor al het onderwijspersoneel samen in regio Food Valley, over de periode 2019 tot en met 2023. De linker visual geeft de prognoses aan voor leraren tot en met 2029. De visuals links kan daarom niet geheel naast de visuals rechts worden gelegd, maar geven los van elkaar wel zinvolle informatie voor onze regio.

- 9.) Bron: Centerdata (2024). Arbeidsmarktramingen onderwijs 2024, p.24

Deze visual laat zien dat het aantal leerlingen na 2029 verder stijgen en in die prognose zijn we uniek als je het vergelijkt met de rest van Nederland.

- 10.) Bron: Arbeidsmarktrapport – Werkgelegenheid – Food Valley geraadpleegd op 17 juli 2025

Toelichting gegeven bij deze grafieken:

In deze figuren zijn de prognoses opgenomen van het aantal leraren inclusief tekorten en de prognose van de onvervulde werkgelegenheid van het aantal leraren en schoolleiders in fte. Voor de regio Food Valley in de onderwijssector Voortgezet onderwijs stijgt het aantal leraren inclusief tekorten van 1.185 in 2024 naar 1.235 in 2034; wat overeenkomt met een verandering van 4% [Nederland: -5%].

De prognose van de onvervulde werkgelegenheid toont voor dezelfde regio en dezelfde onderwijssector een ontwikkeling van 50 naar 95 fte tussen 2024 en 2034. Dit staat gelijk aan een procentuele wijziging van 90% [Nederland: 72%].

- 11.) Bron: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (2025): Arbeidsmarktrapport – Werkgelegenheid – Food Valley

- 12.) Bron: Voion Arbeidsmarkt in cijfers Gelderland Noord (2025): Gelderland-Noord | Voion

De cijfers die hier gepresenteerd staan zijn absolute cijfers.

- 13.) Bron visual links: Centerdata (2025). Arbeidsmarktramingen onderwijsregio's voortgezet onderwijs 2024 Landsdeel Oost-Nederland, p.19

Bron visuals rechts: Arbeidsmarktrapport – Arbeidsmobiliteit – Food Valley geraadpleegd op 11 juni 2025

Toelichting:

De visuals rechts geven de situatie aan voor al het onderwijspersoneel samen in regio Food Valley, over de periode 2019 tot en met 2023. De linker visual geeft de prognoses aan voor leraren tot en met 2029. De visuals links kan daarom niet geheel naast de visuals rechts worden gelegd, maar geven los van elkaar wel zinvolle informatie voor onze regio.

