

ONDERWIJSREGIOBRABANTOOST

Samen maken we de regio sterker

Regionaal actieplan OnderwijsregioBrabantOost



(bron afbeelding: Leren en studeren in Brainport Eindhoven)

Onderwijsregio
Brabant
Oost

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Aanleiding.....	2
2. Beschrijving van de Onderwijsregio BrabantOost.....	3
2.1 Arbeidsmarktanalyse	3
2.2 Voorlopig beschikbare relevante cijfers.....	4
2.3 Regio specifieke kansen voor de onderwijsarbeidsmarkt	6
3. Opleiden en strategische HRM.....	7
3.1 Boven bestuurlijke samenwerking	7
3.2 Alle studenten opleiden binnen opleidingsscholen.....	9
3.3 Meer studenten een diploma	11
3.4 Vergroten van instroom studenten	12
3.5 Vergroten instroom onderwijspersoneel.....	13
3.6. Werven matches en begeleiden van starters	14
3.6.1 Werven en matches	15
3.6.2 Begeleiden en professionaliseren	15
3.7 Bestuurlijke formatie in beeld.....	17
3.8 Ontwikkeling klantreis (informatieloket)	18
4. Omvang OnderwijsregioBrabantOost.....	19
Aangesloten schoolbesturen.....	20
5. Governance	21
6. Organisatie programma(groep)	22
6.1 Programmamanager	22
6.2 Projectleider communicatie	22
6.3 Projectleider HR.....	23
6.4 Projectleider Opleiden.....	23
7. 7. Specifieke subsidie onderwerpen.....	23
7.1 Ontwikkeling naar een toekomstige sector overstijgende onderwijsregio	23
7.2 Ontwikkelingsgerichte peer review.....	24
7.3 Beoordelingsgerichte peer review	24
7.5 Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs	24
7.6 Wijze waarop de realisatie van doelen wordt gemonitord en vastgesteld	24
8. Voortgang en planning.....	25
9. Tot slot.....	26

1. Aanleiding

OnderwijsregioBrabantOost heeft de ambitie om in een dynamische regio, met voldoende en kwalitatief goed opgeleide onderwijsprofessionals het beste onderwijs te bieden. De regio groeit en bloeit omdat het de thuisbasis vormt voor steeds meer technologisch innovatieve bedrijven en de noodzakelijke economisch en sociaal maatschappelijke structuur daaromheen. De enorme aantrekkingskracht van de Brainportregio maakt ons extra gevoelig voor het groeiende tekort aan onderwijspersoneel. Door de toestroom van internationals ontstaat daarnaast een steeds grotere vraag naar onderwijspersoneel met een cultuur sensitieve houding en specifieke expertise op het gebied van meertaligheid.

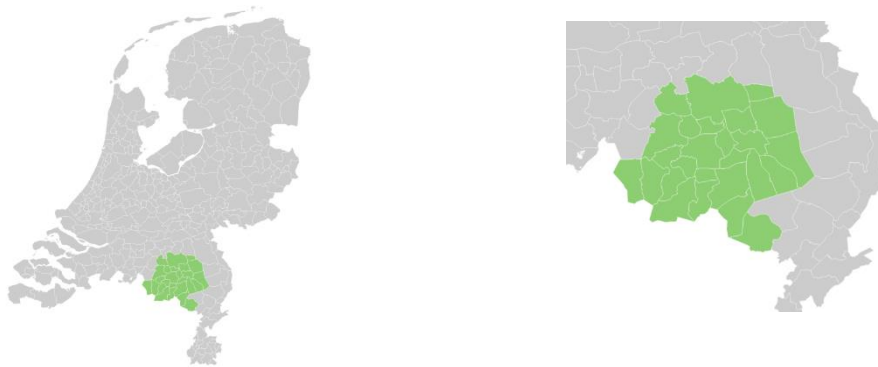
In onze onderwijsregio werken we daarom met elkaar samen in verschillende verbanden in een lerende aanpak. Dat betekent dat schoolbesturen, opleidingsinstituten, gemeenten, vertegenwoordigers van de beroepsgroep, en andere relevante partners, expertise en ervaring met elkaar delen en acties met elkaar bepalen en uitvoeren.

In dit plan van aanpak beschrijven we hoe we met onze uitdagingen en vooral ook kansen aan de slag willen gaan om een solidaire en stabiele onderwijsarbeidsmarkt te creëren. We willen onze onderwijsregio profileren als een aantrekkelijk dynamisch en innovatief werkgebied voor studenten en onderwijsprofessionals.



2. Beschrijving van de Onderwijsregio BrabantOost

OnderwijsregioBrabantOost bestaat op dit moment uit 40 partners waarvan 38 schoolbesturen en 2 opleidingsnetwerken in 26 gemeenten. Onze onderwijsregio kenmerkt zich door de ligging van de Brainportregio die zich in het gebied bevindt. We gaan uit van een onderwijsregio 0-13 jaar en betrekken partners in de kinderopvang actief bij het uitvoeren van het plan van aanpak.



2.1 Arbeidsmarktanalyse

Op het moment van schrijven van dit plan van aanpak (sept 2024) is nog maar een gedeelte van alle relevante informatie opgehaald en bekeken. Om te komen tot een goede onderwijsarbeidsmarkt analyse voor onze dynamische regio is het belangrijk om de huidige data aan te vullen en te actualiseren met regio specifieke data en kennis. Dit zal in samenwerking met de (Brainport) regio gebeuren. Door het gezamenlijk interpreteren van al deze gegevens kunnen we conclusies trekken over belangrijke en/of urgente uitdagingen om vervolgens met de juiste focus voort te bouwen op de initiatieven en samenwerking die er al is.

Het is onze ambitie om samen met andere relevante partijen in 2025 komen tot:

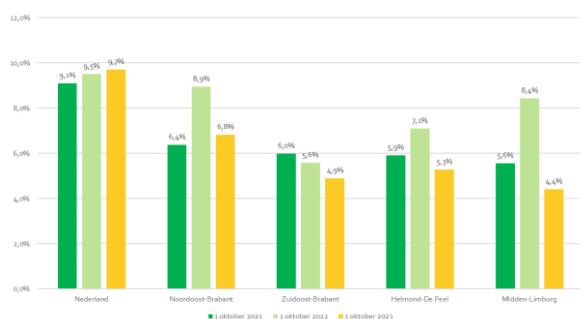
- **een goede en completere bundeling van data** waarmee de analyse regionaal specifiek wordt.
- **goed inzicht in toekomstige relevante regionale ontwikkelingen** die effect kunnen hebben op onze onderwijsarbeidsmarkt. Te denken valt dan bijvoorbeeld aan het in beeld brengen van plannen die bijdragen aan de gestage uitbreiding van de Brainport regio.

Monitoring: De onderwijsarbeidsmarktanalyse met regio specifieke kansen zal, wanneer deze compleet is, als product worden gepresenteerd aan de stakeholders. De voortgang en impact van de maatregelen worden gemonitord door middel van gesprekken met de deelnemende schoolbesturen en andere stakeholders over regio specifieke kansen voor de onderwijsarbeidsmarkt.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Bundelen van bestaande data (o.a. in samenwerking met Realisatie-eenheid, Stuurgroep Brainport, Gemeente en Participatiefonds)	Deze vormt de basis voor een verdere verdieping van het plan van aanpak	Start in november 2025, uitloop tot april 2025 (Q1)	Completere onderwijsarbeidsmarktanalyse als basis voor verdere verdieping plan van aanpak
Bundelen van kennis over ontwikkelingen op de onderwijs-arbeidsmarkt in de Brainportregio	Deze geeft inzicht in de specifieke arbeidsmarkt ontwikkelingen (de verwachte groei) in de regio als gevolg van Brainport	Start in november 2025, uitloop tot april 2025 (Q1)	Completere onderwijsarbeidsmarktanalyse als basis voor verdere verdieping plan van aanpak

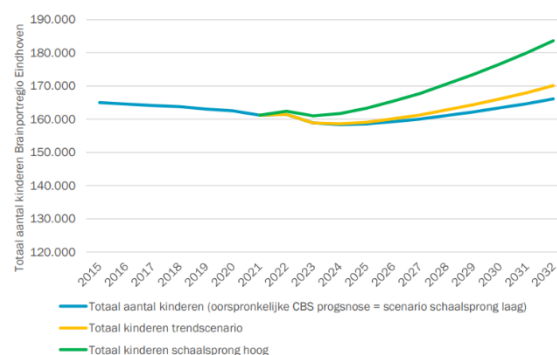
2.2 Voorlopig beschikbare relevante cijfers

Lerarentekort relevante regio's 2021 -2023



Grafiek 1: Tekort aan leraren in de arbeidsmarktregio's tot en met 2023 geeft indicatie voor de onderwijsregio BrabantOost PO: (Bron: Centerdata)

Groei (0-19 jaar) Brainport regio 2015 - 2032



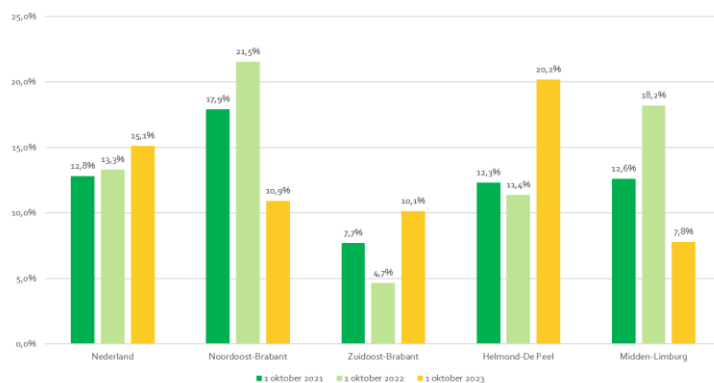
Grafiek 2: Verwachte ontwikkeling van het totaal aantal kinderen in de Brainportregio (leeftijd 0-19). Bron: [Monitor internationale kinderen Brainportregio Eindhoven \(brainportregioeindhoven.com\)](https://monitor.internationalekinderen.brainportregioeindhoven.com)

Instroom en diplomering opleidingen

		Instroom					Ingeschrevenen					Gediplomeerden				
		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Fontys Hogeschool - vestiging in: 's-Hertogenbosch	voltijd	104	114	97	105	89	292	305	311	352	377	53	71	46	27	33
Fontys Hogeschool - vestiging in: Eindhoven	deeltijd	79	103	71	65	59	177	236	245	246	245	11	31	25	25	35
Fontys Hogeschool - vestiging in: Eindhoven	voltijd	99	149	121	90	83	267	356	345	330	291	54	34	35	30	54
Fontys Hogeschool - vestiging in: Sittard-Geleen	voltijd	64	96	65	85	63	193	219	224	249	244	27	39	19	25	27
Fontys Hogeschool - vestiging in: Tilburg	deeltijd	69	71	78	43	38	158	189	216	190	166	33	27	28	24	30
Fontys Hogeschool - vestiging in: Tilburg	voltijd	97	149	107	127	131	305	361	364	380	406	52	60	51	43	35
Hogeschool Utrecht - vestiging in: Utrecht	voltijd	309	449	430	493	509	645	822	839	906	889	96	74	71	78	82
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen - vestiging in: Nijmegen	voltijd	288	388	317	335	360	939	1111	1133	1164	1186	161	154	157	167	172
Pedagogische Hogeschool De Kempen - vestiging in: Helmond	deeltijd	30	52	39	22	17	82	118	120	116	99	24	17	22	22	32
Pedagogische Hogeschool De Kempen - vestiging in: Helmond	voltijd	218	228	233	277	255	732	800	815	883	933	103	130	152	138	147

Tabel 1: Aantallen studenten instroom, ingeschrevenen en gediplomeerden
Bron: dataset DUO aan realisatieeenheid.4 september 2024.

Tekortcijfers schoolleiders naar arbeidsmarktregio



Bron: dataset DUO aan realisatieeenheid.4 -09- 2024.

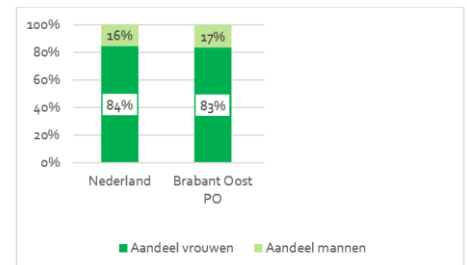
Tekortcijfers zijn in het bezit van Centerdata en daarom niet op korte termijn door te rekenen voor één onderwijsregio. Eind '24 / begin '25 zal op basis van data van peildatum okt '24 wel het tekortcijfer specifiek voor de onderwijsregio bepaald worden.

Deze cijfers laten zien dat er tot 2032 in een groot deel van onze onderwijsregio (Brainport) een flink groeiscenario mogelijk is van het aantal kinderen van 0 t/m 19 jaar. Ondanks de toenemende groei van instromende én gediplomeerde studenten in de afgelopen jaren is er in dezelfde periode ook nog steeds een lerarentekort. Zonder gerichte interventies wordt het tekort dus alleen maar groter.

In tabel 1 zien we dat er over de hele linie bij de hogescholen mogelijk winst te behalen valt in het verkleinen van het verschil tussen het aantal studenten dat instroomt/ingeschreven staat en het aantal studenten dat gekwalificeerd uitstroomt. Door het beter in beeld brengen van deze groep en relevante factoren die van invloed zijn op studievertragingen of voortijdige uitstroom kunnen we tot gerichtere interventies komen. Daarnaast krijgen we een completer beeld als we ook de aantallen van de zij-instromers in beeld brengen en als we de instroom van studenten kunnen vergelijken met het aantal gediplomeerden vier jaar later.

Onze onderwijsregio laat geen afwijkend beeld zien in de verdeling van genders in het primair onderwijs ten opzichte van het landelijk beeld.

Aandeel mannen / vrouwen in het primair onderwijs



Bron: dataset DUO aan realisatieeenheid 4-09-2024

We zien het als een interessante uitdaging om samen met de andere onderwijsregio's te onderzoeken op welke manier we een betere verhouding van genders in de onderwijsarbeidsmarkt kunnen realiseren.

We zien in ieder geval genoeg mogelijkheden om recent ingezette regionale initiatieven ten aanzien van dit vraagstuk (zie ook hfst. 3) voort te zetten en verder te verbeteren. We blijven ons continu afvragen welke gegevens van belang zijn voor het ontwikkelen van doelgerichte acties en passen daarmee bovenstaande lijst regelmatig aan.

2.3 Regio specifieke kansen voor de onderwijsarbeidsmarkt

We vinden het belangrijk om met een open en nieuwsgierige blik naar onze onderwijs regio te kijken om zo de kansen die er liggen te kunnen herkennen. We haken waar mogelijk aan op de dynamiek van onze onderwijsregio en zien contact en samenwerking met organisaties uit andere sectoren als inspirerend en waardevol.

Daarnaast zorgt het vergroten van kansengelijkheid er ook voor dat meer mensen in de toekomst kunnen bijdragen aan de maatschappij en daarmee hopelijk ook aan een stabielere onderwijsarbeidsmarkt.



We onderzoeken in 2025 de volgende kansen:

- De Inzet van kennis en expertise van partners van migranten
- hybride werken binnen en buiten de eigen onderwijssector
- inzet innovatieve technieken om de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden.

Dit zijn een paar voorbeelden van regio specifieke kansen die verder verkend en indien wenselijk uitgewerkt kunnen worden vanaf 2025. Daarnaast willen we in 2025 nog beter in beeld brengen welke andere kansen we nog zien in de huidige en toekomstige context van onze regio.

Monitoring: De onderwijsarbeidsmarktanalyse met regio specifieke kansen zal, wanneer deze compleet is, als product worden gepresenteerd aan de stakeholders. De voortgang en impact van deze maatregelen worden gemonitord door middel van gesprekken met de deelnemende schoolbesturen en andere stakeholders over regio specifieke kansen voor de onderwijsarbeidsmarkt.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Vanuit de onderwijs-arbeidsmarktanalyse regio specifieke	Aanhaken op de dynamiek van de onderwijsregio.	Start in november 2025, uitloop tot april 2025 (Q1)	Completere onderwijsarbeids-marktanalyse als

kansen voor de onderwijs-arbeidsmarkt beschrijven	Komen tot betekenisvolle en effectieve activiteiten en ontwikkeling in de regio.		basis voor verdere verdieping plan van aanpak
Onderzoeken van mogelijkheden voor het bundelen van kennis en inzichten van de deelnemende besturen met behulp van strategische personeelsplanningen	Aanhaken op de dynamiek van de onderwijsregio. Komen tot betekenisvolle en effectieve activiteiten en ontwikkeling in de regio.	Start in november 2025, uitloop tot mei 2025 (Q1 – Q2)	Regionale strategische personeelsplanning als basis voor verdere verdieping van het plan van aanpak
In gesprek met regionale HR tafel over regio specifieke kansen voor de onderwijs-arbeidsmarkt over onder andere:			

3. Opleiden en strategische HRM

We zien het belang van een duurzame en vooral integrale aanpak van vraagstukken in de onderwijsarbeidsmarkt en zijn ambitieus in onze doelen. We zien de instroom en doorstroom van (toekomstig) onderwijspersoneel als een integraal vraagstuk waarin een bredere arbeidsmarktproblematiek, landelijke beleidskeuzes en demografische ontwikkelingen en duidelijke rol spelen. Regionale en integrale samenwerking zorgt voor solidaire oplossingen wanneer dat mogelijk is. Het zorgt daarnaast ook voor een sterke uitstraling van onze bijzondere onderwijsregio. In dit hoofdstuk beschrijven we de ambities die aan de basis liggen van onze nog vast te stellen concrete doelen. We sluiten zoveel mogelijk aan op relevante bestaande initiatieven die kunnen bijdragen aan onze ambities.

3.1 Boven bestuurlijke samenwerking

Het is onze ambitie om een breed gedragen gedragscode te realiseren waarin de boven bestuurlijke samenwerking centraal staat.



De partners van OnderwijsregioBrabantOost zien bestuurlijke samenwerking als een noodzaak om het tekort aan onderwijspersoneel succesvol aan te pakken. Om de boven bestuurlijke samenwerking te versterken formuleren we met elkaar een gedragscode. Te denken valt dan aan afspraken over de werving van personeel; benaderen personeel, studiekosten vergoedingen, referenties geven aan elkaar, stagevergoedingen etc.

Aan de basis van de gedragscode ligt een gezamenlijk en flexibel perspectief dat verder rijkt dan alleen het op orde krijgen van de eigen formatie binnen een bestuur en op hun scholen.

Gemotiveerde werknemers stralen werkplezier uit en geven een positief beeld van het beroep. Tegelijkertijd is een goede bezetting van arbeidsplaatsen ook in het belang van een positief beeld van het beroep. De balans tussen werknemersbelang en werkgeversbelang vormt dan ook een interessante uitdaging. In de verkenning rondom de gedragscode zullen we het met elkaar moeten hebben over het effect van boven bestuurlijke afspraken op werknemers en op het beroepsbeeld. Hoe gaan we om met de dilemma's die dan ontstaan?

Uitgangspunten kunnen zijn:

- We sluiten zoveel mogelijk aan op bestaande succesvolle structuren en verliezen daarbij onze ambities niet uit het oog
- We varen mee op de innovatieve dynamiek van de (Brainport) regio en zoeken met elkaar naar slimme oplossingen.
- We combineren en interpreteren inzichten van de verschillende databronnen waarmee we de arbeidsmarkt in beeld brengen en baseren onze prognoses en acties op deze inzichten.
- We werken boven-bestuurlijk samen waar mogelijk en vermijden onderlinge concurrentie.

In 2025 maken we een start met de volgende activiteiten:

- Verzamelen en delen van goede boven bestuurlijke initiatieven in de regio
- Specifiek maken van de onderwijs arbeidsmarktanalyse
- Uitwerken van een voorstel gedragscode boven bestuurlijke samenwerking

Monitoring: De monitoring vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voortgang van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Verzamelen en delen van goede boven bestuurlijke initiatieven in de regio	Bestuurlijke samenwerking als een noodzaak om het tekort aan onderwijspersoneel succesvol aan te pakken.	Start in januari 2025 (looptijd kalenderjaar)	Versterkte boven bestuurlijke samenwerking
Onderzoeken naar een werkwijzen en/of platform waarop	Bestuurlijke samenwerking als een noodzaak om het tekort	Start in januari 2025 (looptijd kalenderjaar)	Versterkte boven bestuurlijke samenwerking

bestuurlijke initiatieven gedeeld kunnen worden	aan onderwijspersoneel succesvol aan te pakken.		
Uitwerken van een voorstel gedragscode boven bestuurlijke samenwerking	Bestuurlijke samenwerking als een noodzaak om het tekort aan onderwijspersoneel succesvol aan te pakken.	Start in januari 2025 (looptijd kalenderjaar)	Een gedragen governance structuur

3.2 Alle studenten opleiden binnen opleidingsscholen.

Het is onze ambitie om 100% van alle studenten op te leiden binnen de kwaliteitsafspraken van de partnerschappen Samen Opleiden.

We vinden het belangrijk dat starters op de onderwijsarbeidsmarkt goed opgeleid en gekwalificeerd zijn. Om dat te bereiken blijven we inzetten op het behouden en verbeteren van kwaliteit van de bestaande partnerschappen Samen Opleiden (OSO/POS) in de regio. We geven uitvoering aan lopende regionale initiatieven en afspraken die bijdragen aan een sterk en kwalitatief goed netwerk van deze partnerschappen. Daarnaast investeren we in de verdere ontwikkeling van een effectieve regionale samenwerking tussen de partnerschappen Samen Opleiden. Vanaf 2025 wordt gefaseerd en in een lerende aanpak toe gewerkt naar deze ambitie.

We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Kwalitatief en kwantitatief in beeld brengen van vraag en aanbod. Dit helpt ons om toe te werken naar voldoende passende opleidingsplekken binnen de partnerschappen.
- Onderzoeken van de mogelijkheden om nieuwe schoolbesturen en scholen te laten aansluiten binnen de bestaande partnerschappen Samen Opleiden (OSO/POS).
- Het optimaliseren van routes tot leraarschap zodat het, ook voor nieuwe doelgroepen, aantrekkelijk is/wordt om te starten met de opleiding. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van duale leertrajecten of een verkorte academische routes voor zij-instromers. Om daarmee aan de slag te gaan onderzoeken we welke regionaal en landelijk bestaande initiatieven en mogelijkheden er al zijn.
- Verwerven van kennis en vaardigheden op het beter begeleiden van MBO studenten als potentiële toekomstige onderwijsprofessionals. We doen onderzoek naar de mogelijkheden (en goede voorbeelden) om deze begeleiding binnen het kwaliteitskader Samen opleiden en Professionaliseren te integreren.
- Vanuit afspraken Zuidelijke Educatieve Alliantie (ZEA) verstevigen en uitvoeren van de huidige regionale afspraken over:
 - het hanteren van een gemeenschappelijk begrippenkader
 - het hanteren van een gemeenschappelijk kwaliteitsinstrument voor studenten
 - de bekostiging van het Samen Opleiden en Professionaliseren
 - Kennisdeling tussen de opleidingsnetwerken.

Monitoring: De monitoring vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voortgang van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Kwalitatief en kwantitatief in beeld brengen van vraag en aanbod op basis van de onderwijs-arbeidsmarktanalyse.	Voldoende passende opleidingsplekken binnen de partnerschappen.	Start in november 2025, uitloop tot mei 2025	Voldoende goed opgeleide leraren 100% opleiden binnen opleidingsscholen
Onderzoeken van de mogelijkheden om nieuwe schoolbesturen en scholen te laten aansluiten binnen de bestaande partnerschappen Samen Opleiden (OSO/POS).	Voldoende passende opleidingsplekken binnen de partnerschappen.	Start in april/mei 2025 op basis van analyse (looptijd kalenderjaar)	Voldoende goed opgeleide leraren 100% opleiden binnen opleidingsscholen
Onderzoeken we welke regionaal en landelijk bestaande initiatieven en mogelijkheden er zijn t.a.v. opleiden leraren.	Optimaliseren van routes tot leraarschap zodat het, ook voor nieuwe doelgroepen, aantrekkelijk is/wordt om te starten met de opleiding.	Start januari 2025 (looptijd kalenderjaar)	Voldoende goed opgeleide leraren 100% opleiden binnen opleidingsscholen
Verwerven van kennis en vaardigheden op het begeleiden van MBO studenten als potentiële toekomstige onderwijsprofessionals.	Integrale begeleiding van MBO studenten binnen het kwaliteitskader Samen opleiden en Professionaliseren.	Start januari 2025 (looptijd kalenderjaar)	Voldoende goed opgeleide leraren 100% opleiden binnen opleidingsscholen
Ontwikkelagenda Zuidelijke Educatieve Alliantie (ZEA)	Regionaal kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren	Start in 2024, voortgang kalenderjaar 2025	Voldoende goed opgeleide leraren 100% opleiden binnen opleidingsscholen

3.3 Meer studenten een diploma

Het is onze ambitie om het aantal studenten dat binnen 5 jaar een diploma haalt stapsgewijs te vergroten.



Uit de cijfers in hoofdstuk 2 blijkt dat er een grote kans ligt binnen de opleidingen om meer studenten met een diploma de deur uit te laten gaan. Schoolbesturen en opleidingspartners werken samen om niet alleen meer studenten en zij-instromers aan te trekken maar vooral ook om het aantal vroegtijdige uitstromers en het aantal lang studerenden te verkleinen. We bepalen op basis van recente data met elkaar welk doel realistisch is en werken daar samen naar toe. Succesvolle aanpakken van de huidige partnerschappen worden in beeld gebracht en regionaal in een lerende aanpak verder ontwikkeld. We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar de voortijdige uitstroom en studievertraging bij studenten.
- In afstemming een realistisch doel bepalen op basis van de resultaten uit de onderzoeken.
- Ophalen van succesvolle aanpakken in de regio en deze regionaal verder ontwikkelen

Monitoring: Het onderzoek naar tussentijdse uitstroom op de opleidingen wordt idealiter gekoppeld aan de onderwijsarbeidsmarktanalyse en zal daarmee gepresenteerd worden aan de betrokken besturen en andere belanghebbenden. De voortgang en impact van de activiteit wordt gemonitord door middel van gesprekken met de deelnemende opleidingsnetwerken en zal teruggekoppeld worden op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar de voortijdige uitstroom en	Het aantal studenten dat binnen 5 jaar een diploma haalt stapsgewijs vergroten	Start in januari 2025, looptijd tot mei 2025	Overzicht van en inzicht in tussentijdse uitstroom

studievertraging bij studenten			
Op basis van de resultaten uit de onderzoeken gerichte regio specifieke doelstelling en activiteiten bepalen.	Het aantal studenten dat binnen 5 jaar een diploma haalt stapsgewijs vergroten	Start in januari 2025, looptijd tot mei 2025	Gerichte aanpak tussentijdse uitstroom

3.4 Vergroten van instroom studenten

Het is onze ambitie om het totaal aantal PABO studenten in onze regio stapsgewijs te vergroten.

Uit de huidige beschikbare cijfers blijkt dat de totale instroom van voltijd en deeltijd studenten bij de opleiders in onze onderwijsregio (FHKE en De Kempel) in de afgelopen vier jaar stabiel is. In schooljaar 19/20 waren er in totaal 426 studenten, in de schooljaren daarna nam het aantal langzaam af tot 414 in schooljaar 23/24. Om een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt te krijgen is het nodig om potentiële studenten beter te bereiken en meer te stimuleren om in onze regio te gaan studeren en werken. We verwachten van het totale werkveld een gezamenlijke, (pro) actieve en bestendige bijdrage in het “bewerken” van de markt van potentiële studenten.

We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Uitdragen van een positief realistisch beroepsbeeld. We sluiten aan op landelijke campagnes en nemen regio specifieke kenmerken mee daar waar dat zinvol is.
- Onderzoeken van de afwegingen die toekomstige studenten maken in het wel of juist in het niet aanmelden voor de PABO
- Betrekken van studenten HBO, MBO en VO bij het vorm geven van een campagne. Generatiegenoten weten als geen ander wat hun medegeneratie genoten motiveert. Deze campagne is gericht op het aantrekkelijk maken van studeren en werken in het onderwijs in onze groeiende en dynamische regio. We maken daarbij gebruik van een al bestaand initiatief: “Learning Lab”.
- Regionaal en sector overstijgend ontwikkelen van betere mogelijkheden voor zij-instromers. Daarmee maken we sector overstijgend werken toegankelijker en aantrekkelijker. Bijvoorbeeld door beter afgestemde leerwerkroutes voor internationals met een diploma en academisch geschoolde professionals, of het onderzoeken van mogelijkheden tot het opzetten van een internationale PABO.

Monitoring: De voortgang en impact van de voorgenomen activiteiten vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Uitdragen van een positief realistisch beroepsbeeld d.m.v. campagnes	Vergroten instroom studenten	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Groter bereik (zij-) instromers in onze regio
Onderzoeken van de afwegingen die toekomstige studenten maken in het wel of juist in het niet aanmelden voor de PABO	Vergroten instroom studenten	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Komen tot gerichte activiteiten in de regio om instroom te vergroten
Onderzoeken van mogelijkheden voor zij-instromers	Aantrekkelijker en toegankelijker maken van zij-instroom en sector overstijgend werken	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Groter bereik (zij-) instromers in onze regio

3.5 Vergroten instroom onderwijspersoneel

Het is onze ambitie om de instroom van nieuw onderwijspersoneel stapsgewijs te vergroten

We zien het vergroten van de totale instroom van nieuw onderwijspersoneel als de meest duurzame en effectieve oplossing van het arbeidsmarktvraagstuk. Daarmee wordt het concurrentie vraagstuk ook meteen aanzienlijk verkleind. Onze focus ligt hierbij niet alleen op de instroom van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel maar zeker ook op de instroom van voldoende schoolleiders. We leggen verbanden met andere sectoren in de arbeidsmarkt.

Uit onderzoek¹ blijkt dat ‘de inhoud van het werk’ een van de belangrijkste redenen is om een nieuwe baan in het onderwijs te ambiëren. Tegelijkertijd is ‘de inhoud van het werk’ ook een van de belangrijkste redenen om uit het onderwijs te stappen. Het is dus belangrijk om samen het beroepsbeeld niet alleen positief maar ook realistisch neer te zetten. In de gesprekken met starters kan vanuit dat realisme gekeken worden naar welke behoefte er aan begeleiding is.

In 2025 maken we een start met de volgende activiteiten

- Onderzoeken naar wat specifieke groepen in onze regio motiveert en waar hun behoefte ligt als het gaat om een stap richting ‘werken in het onderwijs’.

We richten ons daarbij op de onderstaande groepen:

- Zij-instroom

¹ [Personeels-en-Mobiliteitsonderzoek \(arbeidsmarktplatform.nl\)](https://www.arbeidsmarktplatform.nl/personeels-en-mobiliteitsonderzoek)

- Hybride onderwijspersoneel (in combinatie met een andere baan)
- Hybride onderwijspersoneel (in combinatie met studie/doorstroom)
- Potentiële schoolleiders
- Herintreders
- Mannen
- Partners van kenniswerkers en arbeidsmigranten

De bevindingen die het onderzoek ons geeft helpt ons om gerichtere acties vorm te geven en uit te voeren.

Monitoring: Het onderzoek naar motivatie volgt idealiter na de onderwijs- arbeidsmarktanalyse en zal daarmee gepresenteerd worden aan de betrokken besturen en andere belanghebbenden. De voortgang en impact van de activiteit teruggekoppeld op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Onderzoek naar motivatie specifieke groepen in onze regio voor het werken in onderwijs	Inzicht in begeleidingsbehoefte van (aanstaande) professionals	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	vergroten van de instroom van nieuw onderwijspersoneel (waaronder schoolleiders)

3.6. Werven matches en begeleiden van starters

Het is onze ambitie om meer starters in onderwijsarbeidsmarkt in hun eerste vijf jaar werkzame jaren te behouden voor het onderwijs.

Landelijk onderzoek² laat zien dat 25% van de uitstroom van leraren niet langer dan 2 jaar in het onderwijs gewerkt heeft. Dit is zo'n 5% hoger dan het gemiddelde verloop in Nederland over alle sectoren. Het gaat dus om een fors aantal en dus ook om kansen die we misschien laten liggen. Uit nader onderzoek moet blijken hoe hoog dit cijfer in onze onderwijsregio is. We zien in de huidige beschikbare cijfers



aanleiding genoeg om aan de slag te gaan met elkaar. Afhankelijk van de resultaten van het kwalitatieve onderzoek bepalen we welk concreet doel we voor onszelf stellen.

² [Personeels-en-Mobiliteitsonderzoek. \(arbeidsmarktplatformpo.nl\)](https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/)

3.6.1 Werven en matchen

Goed werven en matchen draagt bij aan werkplezier en dus aan een stabielere onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast zorgt werkplezier ook nog eens voor een positief beeld van werken in het onderwijs. We investeren daarom samen in de verbetering van onze activiteiten rondom het werven, matchen en begeleiden

We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Vergroten van onze kennis over de huidige en komende generaties starters in het onderwijs. (Generatie Z en generatie Alpha). We gebruiken deze kennis bij het verder vorm geven van (nieuwe) initiatieven op het gebied van werven, matchen en begeleiden
- Inzichtelijk maken van zoveel mogelijk (Binnen wat AVG mogelijk is) relevante kenmerken van sollicitanten in de regio. Dit geeft ons informatie over waar kansen liggen als het gaat om effectieve werving en matching. Te denken valt aan gegevens over:
 - Woonplaats (bereidheid tot reizen)
 - Opleiding (deeltijd/voltime – Fontys/De Kempel)
 - Doorstroom (ROC-Summa)
 - Zij-instroom
 - Opleiding directeur (Eigen kweekvijver of extern)

Monitoring: De voortgang en impact van de voorgenomen activiteiten vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Vergroten van kennis over de huidige en komende generaties starters in het onderwijs	Verbetering van activiteiten rondom het werven, matchen en begeleiden van nieuw onderwijspersoneel	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Aansluiten bij generatie specifieke kennis bij (nieuwe) initiatieven op het gebied van werven, matchen en begeleiden
Inzichtelijk maken van relevante kenmerken van sollicitanten in de regio	Verbetering van activiteiten rondom het werven, matchen en begeleiden van nieuw onderwijspersoneel	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Inzicht in mogelijkheden voor effectieve werving en matching

3.6.2 Begeleiden en professionaliseren

Werken aan een grotere instroom van studenten en onderwijspersoneel heeft vooral zin als we er daarna voor zorgen dat alle starters in het onderwijs hun motivatie en enthousiasme vast

kunnen houden of zelfs nog kunnen vergroten. Daarmee behouden we niet alleen onderwijspersoneel maar stralen we ook op een natuurlijke manier een positief beeld van de beroepsgroep uit.

We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Onderzoeken van samenwerkingsmogelijkheden tussen o.a. de hogescholen, universiteiten, mbo's en interne academies van de schoolbesturen ten aanzien van professionaliseren en begeleiden. Bijvoorbeeld de ontwikkeling van een regionaal platform voor opleiden en professionaliseren (vraag en aanbod), intervisiegroepen, coaching e.d.
- Daarnaast verkennen we het huidige aanbod voor de begeleiding en professionalisering van onderwijspersoneel, schoolleiders en personeel dat in de kinderopvang werkt.
- Verzamelen van onderzoeksresultaten over de regionale uitstroom en uitval van onderwijspersoneel. Te denken valt aan:
 - Verhouding genders
 - Functie
 - Functieduur
 - Leeftijd
 - Type dienstverband
 - Genoemde oorzaken voor vertrek
 - Uitvalcijfers, ziekteverzuim
 - Professionaliseringsbudgetten
 - Resultaten medewerkerstevredenheid etc.
- Uitvoeren van kwalitatief onderzoek naar wat startend onderwijspersoneel nodig heeft om gemotiveerd in het onderwijs te blijven werken. We nemen dit mee in het verbeteren van initiatieven die er al zijn of in het ontwikkelen van nieuwe initiatieven.
- Succesvolle initiatieven delen met elkaar en deze regionaal verder ontwikkelen.

Monitoring: Het (kwalitatieve) onderzoek naar tussentijdse uitstroom van onderwijsprofessionals wordt idealiter gekoppeld aan de onderwijsarbeidsmarktanalyse en zal daarmee gepresenteerd worden aan de betrokken besturen en andere belanghebbenden. De voortgang en impact van de activiteit wordt teruggekoppeld op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Onderzoeken van samenwerkingsmogelijkheden tussen o.a. de hogescholen, universiteiten, mbo's en interne academies van de schoolbesturen ten aanzien van professionaliseren en begeleiden	Professionaliseren en begeleiden (een leven lang leren) met als doel duurzame inzet gemotiveerde onderwijsprofessionals	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Komen tot een regionaal (opleidings-) platform waarop professionalisering en begeleiding aangeboden wordt

Verkennen we het huidige aanbod voor de begeleiding en professionalisering	Professionaliseren en begeleiden (een leven lang leren) met als doel duurzame inzet gemotiveerde onderwijsprofessionals	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Komen tot een regionaal (opleidings-) platform waarop professionalisering en begeleiding aangeboden wordt
Verzamelen van onderzoeksresultaten over de regionale uitstroom en uitval van onderwijspersoneel.	Minder (tussentijdse) uitstroom en een duurzame inzet gemotiveerde onderwijsprofessionals	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Inzicht in (tussentijdse) uitstroom op basis waarvan gerichte regio specifieke activiteiten ontwikkeld kunnen worden
Onderzoek naar wat startend onderwijspersoneel nodig heeft om gemotiveerd in het onderwijs te blijven werken	Minder (tussentijdse) uitstroom en een duurzame inzet gemotiveerde startende onderwijsprofessionals	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Inzicht in (tussentijdse) uitstroom op basis waarvan gerichte regio specifieke activiteiten ontwikkeld kunnen worden

3.7 Bestuurlijke formatie in beeld

Het is onze ambitie om in 2025 een deel van de mobiliteitsvraagstukken boven bestuurlijk op te lossen

Om te komen tot een meer solidaire onderwijsarbeidsmarkt is het nodig om samen in beeld te brengen én te houden welke besturen formatie-overschot en formatietekort hebben. Vanuit deze gegevens kunnen betrokken partijen in gesprek gaan over de mogelijkheden, kansen maar ook risico's die ze zien. Tijdens deze verkennende gesprekken is het belangrijk om aandacht te hebben voor het spanningsveld tussen persoonlijk belang van medewerkers en het organisatiebelang van schoolbesturen.

Uitgangspunt bij het boven bestuurlijk oplossen van mobiliteitsvraagstukken is ten alle tijden op basis van vrijwilligheid.

We maken in 2025 een start met de volgende activiteiten:

- Ophalen van bestuurlijke formatie tekorten en overschotten in de regio
- Het verbinden van knelpunten en overschotten met elkaar om vervolgens met elkaar in gesprek te gaan over mogelijke boven bestuurlijke oplossingen.

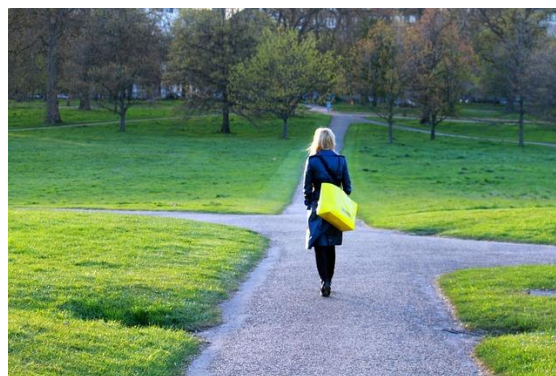
Monitoring: De voortgang en impact van de voorgenomen activiteiten vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Ophalen van bestuurlijke formatie tekorten en overschotten in de regio	Boven bestuurlijke samenwerking m.b.t. onderwijsarbeidsmarkt	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Een deel van de mobiliteitsvraagstukken boven bestuurlijk oplossen
Komen tot boven bestuurlijke ambities en activiteiten voor werven en matchen	Boven bestuurlijke samenwerking m.b.t. onderwijsarbeidsmarkt	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Een deel van de mobiliteitsvraagstukken boven bestuurlijk oplossen

3.8 Ontwikkeling klantreis (informatieloket)

Het is onze ambitie om een website ‘OnderwijsregioBrabantOost’ in te richten waarin de totale klantreis van geïnteresseerden voor de onderwijsarbeidsmarkt noodzakelijke informatie en inspiratie kunnen vinden.

In de profilering van onze onderwijsregio als interessante plek om te werken, vinden wij het belangrijk dat belangstellenden gemakkelijk informatie kunnen vinden. Het is onze ambitie om transparant, overzichtelijk en vooral ook stimulerend en positief te communiceren via één gezamenlijke regionale website. Op deze manier trekken we (potentiële) onderwijsprofessionals aan om in onze regio te komen studeren en/of werken.



In 2025 maken we een start met de volgende activiteiten

- Onderzoek naar de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren.
- Ophalen van goede voorbeelden van andere onderwijsregio's en deze koppelen aan wat voor onze regio belangrijk is.

Monitoring: De voortgang en impact van de voorgenomen activiteiten vindt plaats door (tussentijdse) evaluatie van de voorgenomen activiteiten en de terugkoppeling daarvan op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafel(s).

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Onderzoek naar de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren	Werven, matchen, opleiden en professionaliseren van (potentiële) onderwijsprofessionals voor onze regio	Start januari 2025, looptijd kalenderjaar	Regionaal digitaal platform waarin de totale klantreis van geïnteresseerden voor de onderwijsarbeidsmarkt noodzakelijke informatie en inspiratie kunnen vinden (in samenwerking met Onderwijsregio VO)

4. Omvang OnderwijsregioBrabantOost

Het is onze ambitie om alle besturen en lerarenopleidingen, gelegen in onze onderwijsregio, aangesloten te krijgen.

	Bestuurs nummer	Bestuur	POS Fontys	OSO Kem-pel	OBO regio
1	41349	Stg. OBS Helmond	Nee	Ja	Ja
2	41860	PlatOO	Ja	Ja	Ja
3	41223	Prodas	Nee	Ja	Ja
4	40557	Stg. Eenbes	Nee	Ja	Ja
5	30240	Stg. QliQ primair onderwijs	Ja	Ja	Ja
6	72905	SSOE	Nee	Ja	Ja
7	73906	De Berkenschutse	Ja	Ja	Ja
8	26977	Stg. Best Onderwijs	Ja	Ja	Ja
9	41167	Stg. MOZON locaties Weert/Helmond	Ja	Ja	Ja
10	41246	Stg. Pallas	Nee	Ja	Ja
11	37428	BS De Rank Helmond	Nee	Ja	Ja
12	41662	Stg. RBOB De Kempen	Ja	Ja	Ja
13	60061	BS Silvester - Bernadette	Nee	Ja	Ja
14	38169	Stg neutraal onderwijs Wilhelmina	Nee	Nee	Ja
15	73283	Stg katholiek bo De Goede Herder	Nee	Nee	Ja
16	40982	Stg. SKOBOS	Nee	Ja	Ja
17	40378	Stg. SKPO	Ja	Ja	Ja
18	77338	Stg. Veldvest	Ja	Ja	Ja
19	73712	Stg. Verdi locaties	Nee	Ja	Ja

20	44201	Onderwijsbestuur Kempenkind	Ja	Ja	Ja
21	50819	Stg. Meerderweert	Ja	Ja	Ja
22	41840	SILFO (Internationale scholen)	Ja	Ja	Ja
23	41248	Stg. SALTO	Ja	Ja	Ja
24	75688	Jenaplanschool De Pandelaar	Nee	Ja	Ja
25	42538	Stg. Eduqua	Ja	Ja	Ja
26	31384	Stg. Atalanta	Ja	Ja	Ja
27	82253	Onderwijsbestuur Emiliusschool	Nee	Nee	Ja
28	30027	Onderwijsbestuur Vrije School Eindhoven	Ja	Nee	Ja
29	85269	Stg. Zuiderbos	Nee	Nee	Ja
30	21657	Stg Vitus Zuid - Taalbrug Junior	Ja	Nee	Ja
32	40706	Stg. Talentis	Ja	Ja	Ja
33	75388	Stg. SAAM	Ja	Ja	Ja
34	40874	Stg. SKOPOS	Nee	Nee	Ja
35	50143	Saltho – het Dok Eindhoven	Nee	Nee	Ja
36	31088	Stichting Islamitische Scholen Helmond eo	Nee	Ja	Ja
37	94251	Stg. Nuts scholen Aalst-Waalre	Ja	Ja	Ja
38	32177	Stg. Kiem Onderwijs (in aanvraag)	Ja	Ja	Ja
		Opleiders			
39	30GB	Fontys Hogeschool Kind & Educatie	nvt	nvt	Ja
40	08OK	Hogeschool De Kempel	nvt	nvt	Ja
41	40854	Summa College	nvt	nvt	Ja
42	00000	ROC Ter Aa	nvt	nvt	Ja

Onze onderwijsregio is een startend initiatief. We vinden het belangrijk om een zo groot mogelijk draagvlak te creëren in de regio zodat we maximaal effect krijgen.

Op het moment van schrijven van dit plan van aanpak (september '24) is al gestart met activiteiten om zoveel mogelijk een landelijk dekkend netwerk te realiseren. We zullen dit samen met de mensen van de realisatie eenheid blijven voortzetten in 2025 door middel van het:

- Benaderen van schoolbesturen die binnen onze geografische regio vallen en het gesprek voeren over het belang en de noodzaak van een onderwijsregio.
- Blijven uitnodigen van schoolbesturen om deel te nemen aan OnderwijsregioBrabantOost.

Aandacht voor schoolbesturen in aangrenzende gemeenten die een samenwerkingsrelatie hebben binnen en buiten de regio. Zij kunnen aansluiten.

Aangesloten schoolbesturen

Overzicht d.d. 22-11-2024 - onder voorbehoud definitieve deelname stg. Kiem Onderwijs

5. Governance

De schoolbesturen en opleidingen in de OnderwijsregioBrabantOost vormen samen een krachtig netwerk waarin volop samenwerking plaatsvindt. Daarnaast heeft de regio een verbindende samenwerking vanuit Brainport. De verschillende netwerken hebben al stuurgroepen waarin besturen in wisselende samenstelling participeren. Deze basis is het vertrekpunt voor de nog nader te definiëren organisatiestructuur van de onderwijsregio. We zien voor onszelf de verantwoordelijkheid en de taak om te komen tot een inrichting van de governance met een passende verdeling van taken, rollen en verantwoordelijkheden. We kiezen daarbij voor een lerende aanpak. De lerende aanpak vraagt om cyclisch te werken met elkaar in een dynamisch groeimodel in de organisatie.

Om te komen tot de governance structuur die past bij de ambities en uitdagingen van de onderwijsregio gaan we uit van het volgende:

- In de vorming van de Onderwijsregio haken we aan op bestaande structuren en samenwerkingsrelaties om van daaruit aan nieuwe passende structuren te werken (daar waar nodig inrichten – samenvoegen)
- Er wordt uitgegaan van een zo laag mogelijke overhead. Vanuit ervaringen van de voorlopers gaan we uit van ongeveer 10% van de totale begroting.
- Waar mogelijk zetten we eigen talent uit deelnemende besturen in voor activiteiten en functies.
- In de governance van onze onderwijsregio bespreken en beslissen over we integrale uitdagingen en kansen. Uitdagingen en kansen op collegiaal of segmentaal niveau worden op andere niveaus besproken.
- Draagvlak en betrokkenheid is zwaarwegend in de vorming van de governance.
- We houden de vaart erin (bijvoorbeeld door te werken met sprintwerkgroepen)
- De georganiseerde beroepsgroep krijgt positie in de governance. We maken gebruik van de mogelijkheden die de vakbonden nog aan het creëren zijn.
- We maken afspraken over de positie van de GMR-en in het besluitproces.
- Verdeling van de middelen:
 - Financiële keuzes dragen bij aan het behouden of verbeteren van de kwaliteit van de partnerschappen
 - De onderwijsregio bekijkt hoe de **extra** middelen die er komen (per student 300 euro, 15 euro per leerling) kunnen worden ingezet om de ambities uit dit plan waar te maken.
 - De penvoerder wordt in 2025 gefaciliteerd met 60 uur.
 - Er is €20.000 gereserveerd voor accountantskosten

In 2025 realiseren we:

- Een goede beschrijving van de besluitvormingsprocessen.
- Een beschrijving van de samenwerkingsafspraken in de vorm van een gedragscode
- Onderzoek naar de inrichting specifieke kamers binnen de bestaande structuur. We laten ons hierin inspireren door ervaringen van andere onderwijsregio's.

6. Organisatie programma(groep)

We richten de programmaorganisatie in op het creëren van een vloeiend proces. Vanaf oktober 2024 wordt er een voorstel gemaakt voor de inrichting van de organisatie structuur door een kleine groep vertegenwoordigers die voortkomt uit de al bestaande groep van aanjagers. Dit moet passend zijn bij de ambities en passend bij breed draagvlak en innovatiekracht.

We leggen de plannen voor het aanpakken van het personeelstekort ook voor aan OCW. Binnen OCW is een Realisatie Eenheid ingesteld. Zij gaat aanjagen, faciliteren, monitoren en het leren bevorderen. De RE stuurt op de totale impact.

De rollen die minimaal noodzakelijk zijn in de programmagroep om de bovenstaande opdrachten en ambities waar te maken zijn:

6.1 Programmamanager

- Vertaalt en bewaakt de samenhang van het landelijke programma en de opdracht voor de onderwijsregio en omgekeerd.
- Onderhoud het contact met de andere onderwijsregio's in Nederland.
- Stimuleert, coördineert en bewaakt de uitvoering van opdrachten en ambities.
- Overziet de samenwerking tussen schoolbesturen, opleiders, vakbonden en de realisatie eenheid.
- Stemt af met de verschillende projectleiders.
- Coördineert het verkrijgen van een actuele onderwijsarbeidsmarktanalyse van de onderwijsregio.
- Stemt af met de penvoerder over de begroting.
- Onderhoudt contact met stakeholders.
- Omvang: Nog vast te stellen in de periode oktober t/m december 2024

We gaan uit van een richtlijn: 0,6 tot 0,8 fte

Bruto salaris: (nog vast te stellen in de periode oktober 2024 tot en met december 2024)

6.2 Projectleider communicatie

- Opstellen en uitvoeren van een strategisch communicatieplan voor zowel de interne, externe en arbeidsmarkt communicatie in de onderwijsregio.
 - Coördineert de totstandkoming van de nieuwe gezamenlijke website en coördineert transparante communicatie.
 - Ontwikkelt en implementeert social media campagnes om onderwijsprofessionals aan te trekken.
 - Coördinatie en afstemming met de communicatieafdelingen van de partners die in actie moeten komen.
 - Omvang: Nog vast te stellen in de periode oktober t/m december 2024
- We gaan uit van een richtlijn van 0,1- 0,2 fte
- Salaris: Nog vast te stellen in de periode van oktober 2024 t/m december 2024

6.3 Projectleider HR

- Coördineert en ondersteunt de uitvoering van de HR gerelateerde ambities en activiteiten.
- Werkt nauw samen met de projectleider Opleiden in het realiseren van gezamenlijke doelen
- Stimuleert nieuwe initiatieven en het delen van succesverhalen met elkaar.
- Bewaakt succesvolle huidige initiatieven en stimuleert de verdere ontwikkeling daarvan.
- Organiseert en coördineert afstemming met en tussen de HR-afdelingen van de partners.
- Omvang: Nog vast te stellen in de periode oktober t/m december 2024
We gaan uit van een richtlijn van 0,2 – 0,3 fte
- Salaris: Nog vast te stellen in de periode van oktober 2024 t/m december 2024

6.4 Projectleider Opleiden

- Coördineert en ondersteunt de uitvoering van de ambities en activiteiten in het kader van Samen Opleiden
- Werkt nauw samen met de projectleider HR in het realiseren van gezamenlijke doelen
- Stimuleert nieuwe initiatieven en het delen van succesverhalen met elkaar.
- Bewaakt succesvolle huidige initiatieven en stimuleert de verdere ontwikkeling daarvan.
- Organiseert en coördineert afstemming met en tussen de schoolbesturen en de opleiders (MBO en HBO)
- Omvang: Nog vast te stellen in de periode oktober t/m december 2024. We gaan uit van een richtlijn van 0,2 – 0,3 fte
- Salaris: Nog vast te stellen in de periode van oktober 2024 t/m december 2024

7. 7. Specifieke subsidie onderwerpen

7.1 Ontwikkeling naar een toekomstige sector overstijgende onderwijsregio

De regio Brabant Oost heeft op dit moment een aparte onderwijsregio voor de sectoren Voortgezet Onderwijs en Primair Onderwijs. Beide sectoren bouwen voort op hun bestaande succesvolle aanpakken in de regio.

In het proces van het schrijven van het plan van aanpak is er contact geweest met de OnderwijsregioBrabantOost Voortgezet Onderwijs en is uitgesproken in 2025 de samenwerking te onderzoeken. Voor de korte termijn kan dit bijvoorbeeld rondom het onderzoeken van de klantreis en het ontwikkelen van een digitaal informatieloket. Voor de langere termijn zullen ook andere thema's eventueel meer sector overstijgend uitgewerkt worden.

OnderwijsregioBrabantOost gaat uit van een onderwijsregio 0-13 jaar. We zien o.a. mogelijkheden voor het kansrijke doorontwikkeling van carrièrepaden in het onderwijs en de kinderopvang. Dit betekent dat we een actieve houding hebben ten aanzien van de deelname van voorschoolse partners aan onze ambities en activiteiten zoals beschreven in het plan van

aanpak. Dit doen we bijvoorbeeld door te onderzoeken waar mogelijkheden liggen voor het gezamenlijk investeren in een duidelijkere ‘customer journey’ ten aanzien van werven, matchen en opleiden.

7.2 Ontwikkelingsgerichte peer review

Voor het Opleidingsnetwerk Samen Opleiden (OBO) vindt in juni 2025 een ontwikkelingsgerichte peerreview plaats. De voorbereidingen hiervoor zijn gepland en worden uitgevoerd.

Het Partnerschap Opleiden in de School (POS) heeft in december 2023 een ontwikkelingsgerichte peer review uitgevoerd.

7.3 Beoordelingsgerichte peer review

Niet van toepassing

7.5 Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs

Het (voortgezet) speciaal onderwijs is al aangesloten bij de onderwijsregio en participeert volledig mee in de activiteiten van de onderwijsregio. Het in beeld brengen van de specifieke knelpunten in het (voortgezet) speciaal onderwijs is van belang om te komen tot gerichte activiteiten om deze knelpunten samen aan te pakken. Het onderzoek en de daarmee samenhangende activiteiten zullen zowel gericht zijn op het opleiden van aanstaande professionals als ook de reeds betrokken professionals op de onderwijsarbeidsmarkt.

Onze ambities voor 2025 zijn:

- Gespecialiseerd onderwijs binnen de bestaande opleidingsnetwerken versterken en verdiepen;
- Inrichten en opstarten van een overlegtafel specifiek voor het gespecialiseerd onderwijs waarin de specifieke uitdagingen voor het gespecialiseerd onderwijs in de regio worden verkend en geduid;
- Een start maken met het opstellen van een projectplan waarin de beginsituatie, ambities, doelstellingen en concrete activiteiten specifiek voor het gespecialiseerd onderwijs zijn uitgewerkt.

7.6 Wijze waarop de realisatie van doelen wordt gemonitord en vastgesteld

Per onderdeel is uitgewerkt wat de ambities, doelstellingen en beoogde activiteiten zijn. Deze uitwerking is het handvat waarmee de OnderwijsregioBrabantOost aan de slag gaat. We houden daarbij rekening met het gegeven dat de ontwikkeling naar een Onderwijsregio geen blauwdruk heeft, we daarin lerend zijn en daarmee zaken niet in beton gegoten zijn. Transparantie over voortgang en besluitvorming vinden we een belangrijke kernwaarde bij het verantwoorden van onze ambitie.

De ambitie is om de verschillende onderwerpen zoals in dit plan van aanpak opgenomen uit te werken in projectplannen per actielijn/thema. Door deze werkwijze kunnen we concreet monitoren in hoeverre de vastgestelde doelen van elke actielijn binnen

OnderwijsregioBrabantOost PO worden gerealiseerd, waardoor het mogelijk is om tijdig bij te sturen en succes te waarborgen.

Onderdeel van de projectplannen is het in kaart brengen van een beginsituatie op de verschillende thema's/actielijnen, vanuit een kwantitatief én kwalitatief perspectief. De informatie hiervoor verkrijgen we uit onder andere onderzoek, ophalen van (beleids)documenten, gesprekken en via de bestaande dashboards voor 'kwantitatieve data'. Door deze nu-beschrijving ontstaat er een gezamenlijk (kennis) startpunt voor elke actielijn en/of project.

Hiermee streven we naar een doelmatige, cyclische en effectieve werkwijze. Belangrijk daarbij vinden we dat:

- We (meer) inzicht krijgen in de huidige situatie die bijdragen aan gerichtere en beter doordachte beslissingen te nemen;
- We gebruik maken van bestaande informatie en kwaliteiten, zodat we voortbouwen op reeds bestaande kennis en niet steeds het wiel opnieuw uit hoeven te vinden.
- We data geïnformeerd werken, die ons in staat stellen om beslissingen te baseren op actuele en betrouwbare gegevens.
- We gericht monitoren van voortgang mogelijk maken, door o.a. onze voortgang te evalueren op basis van de kwalitatieve en kwantitatieve nu-beschrijving (de beginsituatie)

Voortgang van realisatie en monitoring van de gestelde ambities, doelen en activiteiten zal als vast onderwerp op de verschillende (bestuurlijke) overlegtafels besproken worden. In november 2025 vindt een kwalitatieve evaluatie plaats ten aanzien van voortgang en impact van voorgenomen doelstellingen en activiteiten, op basis waarvan voortgang wordt bepaald.

Daarnaast zal komend jaar gebruikt worden om een passend kwaliteitskader te verkennen waarin de ambities en doelstellingen van de OnderwijsregioBrabantOost beschreven staan en de wijze waarop deze gerealiseerd, gemonitord, gedeeld en geborgd worden.

8. Voortgang en planning

Na de fysieke en feestelijke bijeenkomst op 30 september 2024, waar deelnemende besturen hun intentie tot samenwerking onderschrijven door middel van een handtekening, zullen we de subsidie aanvraag verder compleet kunnen maken. Dat wil zeggen dat we:

- in week 40/41 alle brinnummers en aantallen leerlingen en studenten gaan ophalen en in de aanvraag zetten.
- alle partners in week 40/41 een digitaal verzoek sturen via DUS-I om de aanvraag digitaal te ondertekenen.
- in week 40/41 de subsidieaanvraag wordt ingediend bij DUS-I
- in week 42 de eventueel nog missende informatie toevoegen aan de subsidieaanvraag



- de aanbevelingen van de Realisatie eenheid toe voegen aan het plan van aanpak.
- in de periode oktober – november een voorstel formuleren waarin de vorming van de governance, de gedragscode en de inrichting van de programma structuur uitgewerkt zijn.

9. Tot slot

We zijn trots op het feit dat we in een beperkte tijd met elkaar zijn gekomen tot dit plan van aanpak. We willen dan ook iedereen bedanken die actief heeft meegewerkt bij het creëren van dit plan door middel van het aanleveren van informatie, het laten horen van creatieve ideeën en kritische geluiden en het tonen van betrokkenheid en bereidwilligheid in de vorm van actieve benadering van de projectleiders. Daarnaast beseffen we ook dat dit plan nog maar een eerste aanzet vormt tot hopelijk succesvolle en effectieve samenwerkingen. Laten we de energieke beweging met elkaar vasthouden en gauw een start gaan maken met het concretiseren van activiteiten zodat we met elkaar kunnen gaan zorgen voor het beste onderwijs voor alle kinderen in onze regio!

Projectleiders Onderwijsregio BrabantOost

Petra van den Bosch – BCO Onderwijsadvies en Ondersteuning

Marijke Joosten – BCO Onderwijsadvies en Ondersteuning

Penvoerder

Willem Kock – Stichting Best Onderwijs

