

ONDERWIJSREGIOBRABANTOOST

Samen maken we de regio sterker

Regionaal actieplan OnderwijsregioBrabantOost



(bron afbeelding: [Leren en studeren in Brainport Eindhoven](#))

Onderwijsregio
Brabant
Oost

Inhoudsopgave

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	5
3. Opleiden en strategische HRM.....	6
3.1 Boven bestuurlijke samenwerking.....	6
3.2 Alle studenten opleiden binnen opleidingsscholen.	7
3.3 Meer studenten een diploma	8
3.4 Vergroten van instroom studenten	9
3.5 Vergroten instroom onderwijspersoneel	10
3.6. Werven matches en begeleiden van starters.....	11
3.6.1 Werven en matches.....	11
3.6.2 Begeleiden en professionaliseren	12
3.7 Bestuurlijke formatie in beeld	12
3.8 Ontwikkeling klantreis (informatieloket)	13
4. Omvang OnderwijsregioBrabantOost	13
Aangesloten schoolbesturen	14
5. Governance	15
6. Organisatie programma(groep)	16
6.1 Programmamanager	17
6.2 Projectleider communicatie	17
6.3 Projectleider HR	17
6.4 Projectleider Opleiden	18
7. Specifieke subsidie onderwerpen.....	18
7.1 Ontwikkeling naar een toekomstige sector overstijgende onderwijsregio	18
7.2 Ontwikkelingsgerichte peer review	19
7.3 Beoordelingsgerichte peer review	19
7.5 Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs	19
8. Voortgang en planning.....	19
9. Tot slot	20

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.

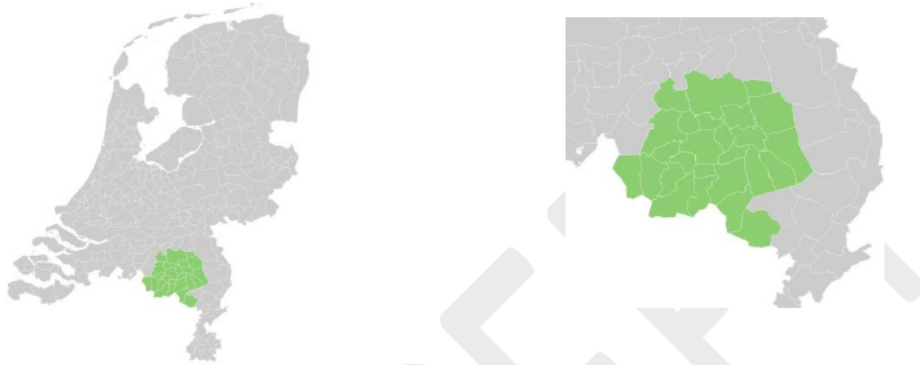
In onze onderwijsregio werken we daarom met elkaar samen in verschillende verbanden in een lerende aanpak. Dat betekent dat schoolbesturen, opleidingsinstituten, gemeenten, vertegenwoordigers van de beroepsgroep, en andere relevante partners, expertise en ervaring met elkaar delen en acties met elkaar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

Onderwijsregio BrabantOost bestaat op dit moment uit 24 schoolbesturen in 25 gemeenten en 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

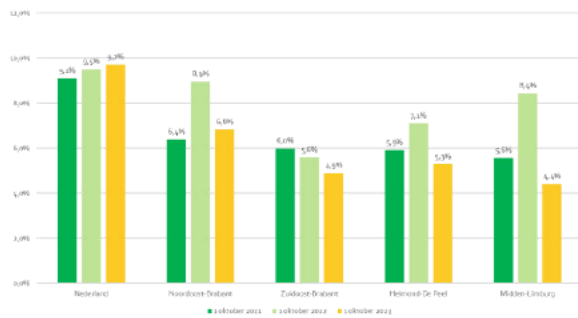
Op het moment van schrijven van dit plan van aanpak (sept 2024) is nog maar een gedeelte van alle relevante informatie opgehaald en bekeken. Om te komen tot een goede onderwijsarbeidsmarkt analyse voor onze dynamische regio is het belangrijk om de huidige data aan te vullen en te actualiseren met regio specifieke data en kennis. 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.

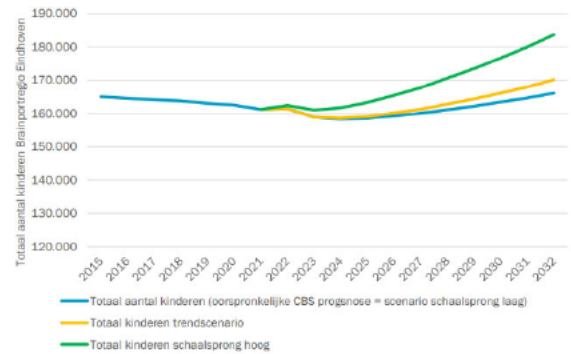
2.2 Voorlopig beschikbare relevante cijfers

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



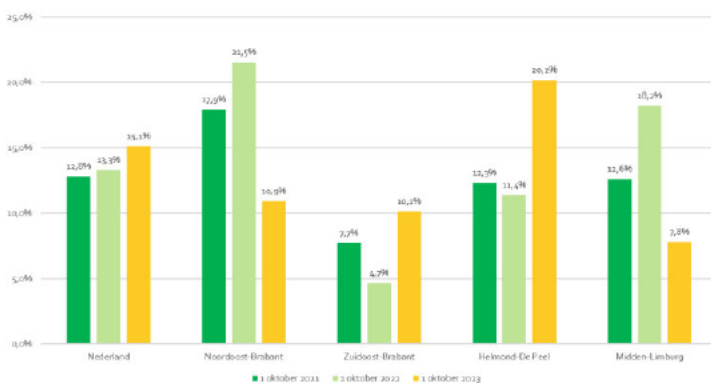
Grafiek 2 Verwachte ontwikkeling van het totaal aantal kinderen in de Brainportregio (leeftijd 0-19) Bron [Monitor internationale kinderen Brainportregio Eindhoven \(brainport eindhoven.com\)](#)

Instream en diplomering opleidingen

		Instream					Inggeschrevenen					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	171
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	731	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

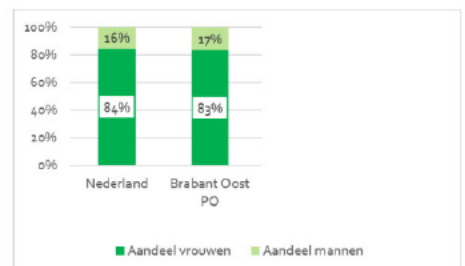
Tekortcijfers schoolleiders naar arbeidsmarktregio



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.

Aandeel mannen / vrouwen in het primair onderwijs



Bron dataset DUO aan realisatieeenheid 4-09-2024

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. 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 nieuwgierige 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.

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

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.
- 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.

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 studerende 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

3.4 Vergroten van instroom studenten

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

Uit de huidig 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.

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 arbeidsmarktprobleem. Daarmee wordt het concurrentie probleem 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
- 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.

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

3.6. Werven matchen 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.



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/volgtijd – Fontys/De Kempel)
 - Doorstroom (ROC-Summa)
 - Zij-instroom
 - Opleiding directeur (Eigen kweekvijver of extern)

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

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.

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.

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.

4. Omvang OnderwijsregioBrabantOost

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

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. 24-09-2024 - aanmeldingen en definitieve deelname actualiseren voor 4 oktober 2024

Bestuurs-nummer	Bestuur	POS Fontys	OSO Kempel	Onderwijsregio-BrabantOost
	OBS Helmond	Nee	Ja	Ja
	PlatOO	Ja	Ja	Ja
	Prodas	Nee	Ja	Ja
	Stichting GOO onderwijs	Nee	Ja	
	Eenbes	Nee	Ja	Ja
	QliQ primair onderwijs	Ja	Ja	Ja
	SSOE	Nee	Ja	Ja
	De Berkenschutse	Ja	Ja	Ja
	Stichting Best Onderwijs	Ja	Ja	Ja
	Stichting MOZON locaties Weert/Helmond	Ja	Ja	Ja
	Stichting Pallas	Nee	Ja	Ja
	BS De Rank Helmond	Nee	Ja	Ja
	RBOB De Kempen	Ja	Ja	Ja
	BS Silvester - Bernadette	Nee	Ja	Ja
	Stg neutraal onderwijs Wilhelmina	Nee	Nee	Ja
	Stg katholiek bo De Goede Herder	Nee	Nee	
	SKOBOS	Nee	Ja	Ja
	SKPO	Ja	Ja	Ja
	Stichting Veldvest	Ja	Ja	Ja
	Verdi locaties	Nee	Ja	Ja
	Kempenkind	Ja	Ja	Ja
	Meerderweert	Ja	Ja	Ja
	SILFO (Internationale scholen)	Ja	Ja	Ja
	SALTO	Ja	Ja	Ja

	De Pandelaar	Nee	Ja	Ja
	Eduquaat	Ja	Ja	Ja
	Atalenta	Ja	Ja	Ja
	Emiliusschool	Nee	Nee	Ja
	Stg. Vrije School Eindhoven	Ja	Nee	Ja
	Stg. Zuiderbos	Nee	Nee	Ja
	Stg Vitus Zuid - Taalbrug Junior	Ja	Nee	
	Immanuelschool Best	Nee	Nee	Ja
	Alloyisusstichting			
	Stg Islamitische educatie zuidoost Nederland	Nee	Nee	
	Stg Islamitische scholen Helmond e.o.	Nee	Nee	
	Stg Nutsscholen - De Meent	Nee	Nee	
	SAAM	Ja	Ja	
	Stichting SKOPOS (Schijndel)	Nee	Nee	
	Opleiders			
	Fontys Hogeschool Kind & Educatie			Ja
	Hogeschool De Kempel			Ja
	Summa College			Ja
	ROC Ter Aa			Ja

Tabel 2. Overzicht opleidingsnetwerken en deelname onderwijsregio

5. Governance

De schoolbesturen en opleidingen in de Onderwijsregio Brabant Oost 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.

8. 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. 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 meegeholpen 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

██████████ – BCO Onderwijsadvies en Ondersteuning

██████████ – BCO Onderwijsadvies en Ondersteuning



CONCEPT