



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2025
Ingevuld voor Scope onderwijsregio
20 september 2024

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat DUS-I na indiening van uw aanvraag u vraagt uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Algemeen	3
Format plan van aanpak	3
Ambities en regionale kenmerken	4
Activiteitenplanning	6
Activiteiten	6
Aanvullend	14
Bijlage 1	16
Resultaten Interne data-analyse Scope	16
Gegevens aangepast voor de analyse	16
Resultaten	17

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn

gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

Scope onderwijsregio is voortgekomen uit een nog steeds groeiend partnerschap SO&P, een samenwerkingsverband van inmiddels 21 besturen. Scope is een landelijke identitaire onderwijsregio die zich voornamelijk richt op het primair onderwijs, met als opleidingsinstituut Hogeschool Viaa te Zwolle. Deze regio loopt van het noorden van Groningen, via Zwolle/Rijssen naar Rotterdam.

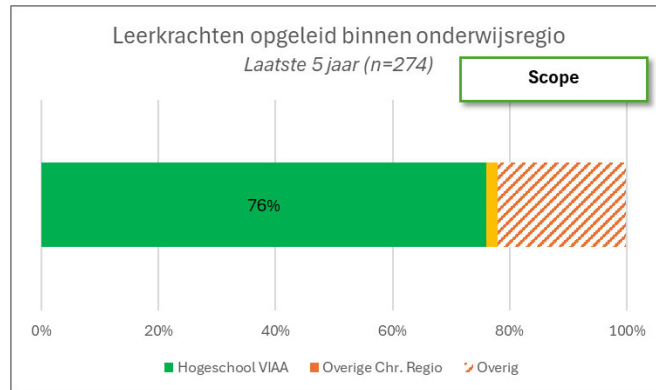
Uit een arbeidsanalyse die we hebben laten maken komen de volgende gegevens; (zie bijgevoegde Position Paper)

In het Primair Onderwijs (PO) heeft Scope de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal^{1,2} 4.000 personen in dienst, waarvan ongeveer 2.800 als *Onderwijzend Personeel (OP)*. Net als andere onderwijsregio's is het aantal personen dat het onderwijs ondersteund (OOP/OBP) de laatste jaren flink toegenomen. In de afgelopen 10 jaar is het aantal personen daarin met ruim 50% toegenomen naar 1.174 in 2022. De omvang van personeel in de categorie directie is de laatste 10 jaar met 17% afgenomen naar 200 personen. De drie categorieën samen waren in 2022 goed voor 2.386 FTE (directie 143 FTE, OOP/OBP 501 FTE, OP 1.742 FTE).

Zoomen we in op het OP dan zien we dat rond de 91% in vaste dienst is en 9% tijdelijk. Dit is al bijna 10 jaar stabiel. De gemiddelde werktijd factor was in het laatste jaar 0,60 FTE. Hierbij valt op dat mannen met gemiddeld 0,79 FTE een hogere factor hebben, echter is het aandeel mannen slechts 11%. Relatief de grootste groep OP heeft een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 FTE. Tot slot wijzen de cijfers erop dat het aandeel onder 45 jaar iets aan het toenemen is (63%) ten opzichte van een aantal jaren geleden. De groep 35 tot en met 45-jarigen is het relatief het grootst.

Binnen OOP zien we vooral dat het aantal FTE vanaf 2017 structureel stijgt tot en met 2022. De regio heeft het aantal FTE's zien stijgen van rond de 250 naar 500. Dit is gepaard gegaan met de verhoging van een gemiddeld contract (van 0,3 naar 0,4. Voor de directie zien we de daling in personen terug in het aantal FTE. Gemiddeld is de werktijdfactor gelijk gebleven (rond de 0,75). Opvallend is de verschuiving van het aantal vrouwen in de directie, zij hebben in 2022 een aandeel van 50% ten opzichte van 20% in 2011.

Scope heeft onder haar personeel een uitvraag gedaan waar deze is opgeleid. Vanuit de helft van de besturen is er een terugkoppeling gekomen, gezamenlijk goed voor (n=) 1.617 personeelsleden. Hogeschool Viaa (of haar voorgangers) heeft het hoogste aandeel als opleidingsinstituut (48%). Kijken we naar de leerkrachten die de laatste 10 jaar zijn afgestudeerd, dan verschuiven deze percentages richting driekwart van de leerkrachten die bij Hogeschool Viaa opgeleid zijn (n=459). De leerkrachten die de laatste vijf jaar zijn afgestudeerd (n=274), daarvan studeerde 76% bij Hogeschool Viaa en 2% bij een van de andere twee christelijke hogescholen.



In september '24 is er een aanvullende, verdiepende analyse gedaan zodat we in 2025 nog beter data-gestuurd kunnen werken. Die analyse is toegevoegd in bijlage 1.

We bouwen als voorloper onderwijsregio in 2025 voort op ambities uit het plan van aanpak uit oktober 2023 voor 2024 en de data die we tot dusver hebben geanalyseerd.

Ambities:

1. Opleiden van leerkrachten en leidinggevenden voor het christelijk primair en speciaal onderwijs blijft voor ons een belangrijke drijfveer als landelijke onderwijsregio. De instroom bij de lerarenopleiding ligt binnen Scope hoog en stabiel, de uitval tijdens de opleiding laag en daardoor de uitstroom naar het werkveld hoog. Uit data-analyse blijkt dat 40% van het onderwijzend personeel minder dan 3 jaar in dienst is. Daaruit blijkt dat er in de afgelopen jaren veel nieuwe aanwas is geweest. In 2025 proberen we deze instroom en doorstroom op dit peil te houden. We willen expliciet aandacht geven aan het opleiden Didactisch Educatief Professionals (ad DEPO, het werven en behouden van mannelijk personeel en het werven en professionaliseren van leidinggevenden).
2. Mobiliteit bevorderen van personeel tussen besturen in vast te stellen geografische subregio's: bovenbestuurlijke samenwerking waarbij een invalpool en een stevig HRM-netwerk middelen zijn.
3. Samenwerking intensiveren tussen SO/VO/MBO/HBO/WO om te komen tot goede doorstroming en werving van nieuwe leerkrachten
4. Samenwerken met de landelijke christelijke regio's om te komen tot een gezamenlijk loket voor (christelijke) leerkrachten en om gezamenlijke activiteiten op elkaar af te stemmen op het gebied van de 5 doelen.
5. Regionale samenwerking om daar onze verantwoordelijkheid te nemen in het terugdringen van het lerarentekort en expertise rondom het samen opleiden en professionaliseren in te zetten.
6. Versterken van het samen opleiden en begeleiden om vanuit een gezamenlijk ontworpen opleidingsprogramma al het personeel in een opleidingsschool te professionaliseren en hiervoor een aanbod/maatwerk neer te zetten.

Vraagstukken: (zie ook ons 'position paper' als bijlage)

- Samenwerken in de geografische regio Zwolle en omstreken om daar gezamenlijke projecten voort te zetten en nieuwe initiatieven te nemen op het gebied van alle 5 doelen. Gesprekken over de governance en hoe beide regio's zich tot elkaar verhouden en misschien in elkaar opgaan in 2025. De plek, kennis en expertise van het SO&P-partnerschap Scope in relatie tot geografische onderwijsregio's.
- Meer specifieke arbeidsvraagstukken bij besturen in kaart brengen (bv krimpende leerlingaantallen of juist lerarentekort), meedenken in oplossingen en hier onderzoek naar doen.

Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit in 2025	Beoogde resultaten en producten
1.Opleidings-programma/ curriculum gericht op werkplekleren	Meer integratief en vanuit leeruitkomsten leren door professionals Ontwikkelteams inrichten per bestuur die leeractiviteiten voor studenten mee- ontwerpen en uitvoeren. (opleiden en begeleiden)	Jan- juli ontwerpen Augustus- december invoering nieuwe programma	Vernieuwd opleidings-programma bachelor Leraar Basisonderwijs van hogeschool Viaa. Mee ontworpen en gedragen ontwerpteams in alle betrokken besturen
2. Opzetten en uitwerken traineeship	De overstap naar het onderwijs voor mensen van buiten het onderwijs toegankelijker en laagdrempeliger maken. (werven en matchen)	Traineeship wordt ingericht voor 1 maart. Daarna richten we op de werving, uitvoering en monitoring.	Visie op en invulling van traineeships binnen Scope is vastgelegd. Er worden traineeships aangeboden binnen de besturen van Scope.
3.Loopbaan oriëntatie trajecten uitbreiden voor schoolleiders	Voldoende toegeruste middenmanagers en schoolleiders opleiden en behouden binnen Scope. (werven en matchen)	Jan-juli onderzoek; sept-dec opstarten trajecten.	Er worden oriëntatietrajecten gericht op management en schoolleiderschap aangeboden aan

			geïnteresseerden binnen Scope. Er worden gezamenlijke herregistratie trajecten aangeboden.
4. Inductiebeleid en professionaliseren starterscoaches	Versterken gemeenschappelijk inductiebeleid Professionalisering van alle starterscoaches binnen besturen (begeleiden en professionaliseren)	Netwerk en kennisdeling starterscoaches (2x per jaar). In april een gemeenschappelijk startersdag met workshops voor starters en starterscoaches	Aanscherpen en monitoren van gemeenschappelijke afspraken over inductiebeleid Voorkomen van uitval onder startende leerkrachten
5. Christelijk onderwijsloket	Met de andere landelijke onderwijsregio's een digitaal onderwijsloket inrichten voor toekomstige leerkrachten. Aansluiting zoeken bij andere loketten en naar elkaar doorverwijzen (werven en matchen)	Jan- mei loket operationeel maken. Juni- dec loket bemensen en verder uitbouwen	Potentiële nieuwe leerkrachten die zich oriënteren op christelijke opleidingen voorlichten Loopbaanpaden in beeld brengen voor geïnteresseerden en werkgevers
6. Loopbaan-coaching	Medewerkers binnen Scope worden ondersteund in het werken vanuit competentie, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Bij dreigende uitval voor het onderwijs zijn er trajecten die aangeboden kunnen worden om uitval binnen het onderwijs te voorkomen. (begeleiden en professionaliseren)	Er is het hele jaar een afgestemd aanbod op aanvraag beschikbaar. Per kwartaal worden deelnamecijfers, beoogde doelen en resultaten opgevraagd en als rapportage doorgezet naar de stuurgroep.	Er is een loopbaanloket waarop passende trajecten worden aangeboden. Schoolleiders en HRM-ers weten de route en verwijzen medewerkers door We verminderen uitval onder personeel door coaching/begeleiding en het sturen op mobiliteit
7. HR-samenwerking	Er is samenwerking en afstemming tussen alle HR-	Er worden minimaal 4 HR-	HR-verantwoordelijken

	<p>verantwoordelijken binnen Scope. Kennis wordt uitgewisseld, knelpunten worden gedeeld en er worden samen mogelijke oplossingen onderzocht en ingezet.</p> <p>(werven, matchen, professionaliseren)</p>	<p>bijeenkomsten per jaar gepland binnen Scope. Dit zijn afwisseld Scope-brede bijeenkomsten en bijeenkomsten in de deelregio.</p>	<p>binnen Scope kennen elkaar en hebben jaarlijks meerdere maken inhoudelijk contact. HR-vraagstukken worden gezamenlijk onderzocht en uitgewerkt.</p>
8. Anders kijken, denken en organiseren	<p>Beschrijven van wat 'inclusiever kijken naar de lerende' inhoudt (visie) en hoe je dat kunt bevorderen in opleidingsscholen.</p> <p>Mogelijk invullingen van het 'functiehuis' beschrijven gekoppeld aan het anders organiseren waarbij rekening gehouden wordt met personeelstekorten</p> <p>(professionaliseren)</p>	<p>Begeleidingstraject van een (jaar). Bijeenkomst eind maart. Inspiratie-bijeenkomst in voor en najaar.</p>	<p>Schoolleiders, bestuurders die aan de slag willen met dit thema een begeleidingstraject bieden en inspiratie bijeenkomsten Op de jaarlijkse studiedag in maart met schoolleiders handvaten bieden mbt dit thema.</p>
9. Inrichten professionalisering	<p>Professionaliseringsaanbod uitbreiden in samenwerking met de besturen voor verschillende doelgroepen Aanbieden van maatwerktrajecten ism de doelgroep (bv schoolleiders)</p> <p>(professionaliseren)</p>	<p>Jan- mei inventarisatie en aanbod klaarzetten Mei/juni inschrijving September – december uitvoering</p>	<p>Inventarisatie van wat besturen zelf aanbieden en wat Scope aanbiedt. Gestructureerd aanbod maken waarbij vooral maatwerk geboden kan worden</p>
10. Invalpool	<p>Inrichten van invalpools met een aantal besturen in een bepaalde regio</p> <p>(werven, matchen)</p>	<p>April: eerste bovenbestuurlijke invalpool gaat van start in een subregio. In de maanden daarop bouwen we dit uit naar andere subregio's binnen Scope</p>	<p>Functioneren van regionale invalpools</p> <p>Meer mogelijkheden voor vaste dienstverbanden en specialisering (invalers met specifieke expertise).</p>
11. Campagne 'Wij zijn Scope'	<p>Verbeteren van het imago van werken in het onderwijs,</p>	<p>Jan-feb campagne bedenken</p>	<p>Video- en fotoportretten van</p>

	stimuleren van beroepstrots, werven van potentieel nieuw onderwijspersoneel. Daarbij aansluiten bij de landelijke campagne werkenmetdetoekomst.nl (werven)	Maart-april portretten maken Mei – livegang	professionals uit Scope
12. Uitbreiden LOB-trajecten met VO en MBO	Succesvolle loopbaanoriëntatietrajecten voor middelbare scholieren uitbreiden. Verbinden van nieuwe VO-scholen in uitwerken van Havo-E profiel. Verbeteren doorstroom MBO-HBO middels brugmodules en aansluittrajecten. (werven)	Doorlopend	Vroege werving voor het onderwijs 2 nieuwe LOB-trajecten Verbeterde doorstroom VO-HBO of MBO-HBO (naar ad of pabo)

NB dit is een greep uit onze activiteiten. In de projectplannen Onderwijsregio 2024 hebben we de activiteiten specifiek uitgewerkt. In 2025 zullen we deze projecten veelal vervolgen, concretiseren en uitbreiden.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

Binnen Scope geven we al jaren aandacht aan het begeleiden van onze starters. Inmiddels hebben zo goed als alle betrokken scholen een inductiebeleid en een starterscoach. De starterscoaches ontmoeten en inspireren elkaar in een netwerk.

In 2025 zetten we in op

- Verstevigen gemeenschappelijk inductiebeleid (als partnerschap) en maken van gezamenlijke afspraken met besturen
- Scholing, kennisdeling en professionalisering starterscoaches
- Scope Startersdag met workshops voor alle starters binnen Scope en hun coaches

In het Strategisch Koersplan 23-27 van Scope hebben we thema's en ambities omschreven die leidend zijn in professionalisering van alle betrokkenen, waaronder schoolleiders.

We organiseren daarbinnen verschillende activiteiten:

- Inspiratiebijeenkomsten voor schoolleiders rond een thema uit het koersplan. Dit jaar zijn dat de thema's 'inclusief onderwijs' (spreker: Bert Wiene) en 'het beroepsbeeld van de leraar/werken aan een krachtige leercultuur' (spreker: Marco Snoek).
- Een herregistratietraject 'leidinggeven aan een opleidingsschool' i.s.m. Penta Nova
- Nauwe samenwerking met Penta Nova: schoolleidersopleidingen basisbekwaam en vakbekwaam
- Samen met de organisatie Penta Nova (gericht op leiderschap in scholen) en het lectoraat van Vaa (Goede onderwijspraktijken) en onze partners Koerskracht en Progressus maatwerk bieden aan besturen om het management in opleidingsscholen te versterken. Dat betekent dat we in gesprek gaan met onze partners om het aanbod op maat en uitdagend te maken voor leidinggevendenden in alle lagen van de organisatie.

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

■■■■■■■■■■ en ■■■■■■■■■■ zijn (elk voor 0,4 fte) aangesteld als projectleiders voor Scope als onderwijsregio. Daarnaast is er een projectteam samengesteld met naast de projectleiders, ■■■■■■■■■■ als bestuurder en ■■■■■■■■■■ als HR-medewerker. We worden ondersteund door ■■■■■■■■■■ (0,4 fte), die het secretariaat onder haar hoede heeft en inhoudelijk meedenkt met diverse projecten.

De projectleiders hebben de dagelijkse leiding in de aansturen van het hele project en zijn verantwoording verschuldigd aan de stuurgroep van 5 bestuurders. Zij zien toe op de uitvoering en onderhouden de contacten met alle partners. Ook zorgen zij voor de schriftelijk verslaggeving en informatievoorziening en het opstellen en uitvoeren van de begroting.

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

We hebben in 2024 in een projectgroep met onze partners Koerskracht en Progressus ingrediënten verzameld voor een loket voor mensen die zich oriënteren op een baan als onderwijsprofessional binnen christelijk onderwijs. Dit project zetten we in 2025 voort zodat het loket in het voorjaar van 2025 operationeel is.

In dit loket profileren we ons als gemeenschappelijk christelijk onderwijsloket. Vanuit dit loket kan de geïnteresseerde doorklikken naar initiatieven zoals georganiseerd in de verschillende onderwijsregio's.

Daarbij willen we ons ook verhouden tot al bestaande initiatieven zoals het loket van Hatseklas (Zwolle e.o.) en het Onderwijsloket. Dat vraagt nadere afstemming met deze partners.

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

Partnerschap Scope heeft de afgelopen jaren het Samen Opleiden en Professionaliseren met steeds meer besturen kwalitatief goed ingevuld. Binnen ons partnerschap hebben alle pabo-studenten een leerwerkplek op een erkende opleidingsschool van Scope, en daarmee voldoen we binnen onze onderwijsregio aan de ambitie van 100% samen opleiden. Er zijn echter nog steeds vooral deeltijdstudenten, die wel via het systeem van samen opleiden worden opgeleid op hogeschool Viaa maar nog niet op een erkende opleidingsschool van een ander partnerschap stagelopen. We gaan met deze scholen in gesprek om te kijken hoe zij zich aan kunnen sluiten bij het 'samen opleiden'. Het afgelopen jaar leidde dit tot aansluiten van enkele eenpitters en een nieuw bestuur bij ons partnerschap.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.

Onze ambitie is om besturen met gedeelde visie en identiteit te verbinden aan onze onderwijsregio en daarbij de kwaliteit van het samen opleiden en professionaliseren zoals we die nu kennen in stand te houden. De opgave is om dat verder uit te werken. We stellen ons open voor besturen die bewust kiezen voor Scope en achter de visie staan om landelijk samen te werken op het gebied van christelijk onderwijs. Daarnaast werken we nu aan alle 5 de doelen van de onderwijsregio, dus een bredere doelstelling dan alleen Samen Opleiden & Professionaliseren.

- We onderzoeken welke protestant-christelijke besturen er nog in onze landelijk regio zitten en passen bij onze visie en identiteit. We zullen dit afstemmen met Koerskracht en Progressus. Dit heeft in 2024 geleid tot uitbreiding van 1 bestuur en 3 eenpitters.

- Ons beleid naar éénpitters is dat we ze waar mogelijk verbinden met een naastgelegen bestuur van Scope. Dit doen we om versnippering tegen te gaan, besturen te stimuleren om de krachten te bundelen en bovenbestuurlijk samen te werken en om de investering die Scope vraagt beter en betaalbaar te kunnen organiseren.

- We zijn veelvuldig in gesprek met lerarenopleidingen uit de andere christelijke regio's en naastgelegen geografische regio's vanuit de intentie om waar mogelijk samen op te trekken, vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid om goede professionals op te leiden voor alle regio's.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

Aangezien Scope zich als partnerschap SO&P profileert als onderwijsregio blijft de governance zoals we die al kenden binnen Scope in grote lijnen in stand. Binnen deze structuur kunnen we doelmatig en met korte lijnen samenwerken. Naast de stuurgroep is de aansturing geïntensiveerd door de inrichting van een projectstructuur met 5 mensen (zie bij projectleiding). In het geval van Scope zijn we inmiddels gestart met de uitwerking van het idee van een medezeggenschapsorgaan. Naast dat we het bestuurlijke beleid herzien, beogen we een gremium waarin studenten, werkplekcoaches/onderwijspersoneel, schoolopleiders, schoolleiders en instituutopleiders van Viaa vertegenwoordigd zijn. Dit medezeggenschapsorgaan wordt betrokken in de beleidsvorming en ontwikkeling van Scope. Een voorstel ligt op dit moment bij de stuurgroep met het voornemen dit in het najaar 2024 op de bestuurdersvergadering vast te stellen, zodat we dit in 2025 kunnen inrichten. In de samenwerking met onderwijsregio Zwolle zal opnieuw naar dit vraagstuk gekeken moeten worden. Als beide onderwijsregio's in elkaar op zouden gaan heeft dit nogal wat consequenties voor de besturen die niet behoren tot de geografische regio Zwolle en het functioneren van de huidige stuurgroep.

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

Binnen onderwijsregio Scope gaan we aan de slag met het realiseren van invalpools op regionaal niveau met landelijke dekking.

Er heeft al een inventarisatie plaatsgevonden bij besturen inzake het idee voor de vorming van een gezamenlijke invalpool. Door de schaalgrootte biedt dat meer mogelijkheden om met personeel met een vaste aanstelling te kunnen werken met daarbinnen meer flexibiliteit qua functies (leerkrachten, leraar ondersteuners, onderwijsassistenten). Om personeel te binden en te boeien door doorgroeimogelijkheden naar scholen van aangesloten besturen, zien we de invalpool als een instrument om verder uit te werken. Er is hiervoor een werkgroep ingericht. We delen onze ervaringen hiermee met andere landelijke onderwijsregio's.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

De projectgroep vergadert maandelijks en evalueert in ieder geval in mei en november op een schriftelijke manier: halfjaarlijkse schriftelijke rapportage (tussenrapportage projectplannen en financiële tussenrapportage). De doelen worden dan geëvalueerd en bijgesteld en op de stuurgroep in juni en september (ivm de nieuwe subsidie-aanvraag) besproken. In de projectgroep zijn de verschillende projecten verdeeld.

De projecten worden vervolgens in projectgroepen, waarin allerlei participanten uit het werkveld vertegenwoordigd zijn, uitgewerkt en geoperationaliseerd.

Stuurgroep en bestuurdersvergaderingen gebruiken we om te rapporteren en feedback op te halen.

De stuurgroep komt 5 keer per jaar bij elkaar.

Alle Scope-bestuurders komen daarnaast 3 keer per jaar bij elkaar.

Met de RE vindt 1-2 keer per jaar een peilgesprek plaats over de opbrengsten, in ieder geval in februari volgens de subsidiemaatregel. Ook is er tussendoor frequent contact met onze regiocoördinator van de RE.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sector-overstijgende onderwijsregio.

Het partnerschap Scope bestaat uit 22 PO besturen en er is dus sprake van een sectorspecifieke PO aanvraag. Wel lopen er lijnen met diverse VO en VSO scholen in de regio. Er zijn bijvoorbeeld studenten vanuit hogeschool Viaa die een leerwerkplek hebben in het VO in het kader van de specialisatie 'oudere kind' of een minor. We willen deze contacten met o.a het Greijdanus in Zwolle, Jacobus Fruytier scholengemeenschap en Pieter Zandt scholengemeenschap verder uitbouwen. Afgelopen jaar heeft er een inventarisatie plaatsgevonden van al onze partners. We informeren betrokken partners actief over de plannen en het proces van onze onderwijsregio. Middels o.a. LOB-trajecten verdiepen we de lijn met VO-partners in onze regio (o.a. De Passie, Groevenbeek, Nuborghcollege, Gomarus). Ook met het MBO Menso Alting in Zwolle zijn er goede contacten rond de overstap van MBO naar het HBO en de samenwerking met de 'Zwolse Acht'. Verder zijn er samenwerkingscontracten met het SO/VSO in Ommen, Stichting Aquila en Educare Harderwijk en Hogeschool Viaa. We hebben deze contact geëvalueerd en gekeken hoe we nog meer kunnen werken aan het werven en matchen.

In het nieuwe pabo-curriculum wat we aan het ontwikkelen zijn krijgt een duidelijke SO/VSO stage en dat willen we samen met onze partners ontwikkelen en vormgeven.

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

Onze ontwikkelingsgerichte peerreview zal volgens planning op 6 november 2025 plaatsvinden. We zijn nog op zoek naar een tweede partner en hopen dan in het najaar een eerste voorbereidingsbijeenkomst te hebben. Verder doen we als projectleiders en een samen te stellen panel mee met 2 andere partnerschappen/regio in 2025.

Goed om te vermelden dat we als partnerschap in 2022 mee hebben gedaan met de pilotronde bij de ontwikkeling van de structuur voor dit ontwikkelingsgericht peerreview. We kennen binnen Scope ook al jaren een eigen audit, waarmee we de kwaliteit van ons partnerschap en onze opleidingsscholen monitoren, analyseren en verbeteren.

Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

nvt

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

We hebben als Scope samenwerkingsovereenkomsten met Aquila (Ommen), Prisma (Kampen) en nauwe contacten met Educare (Harderwijk/Nunspeet). Er is contact gezocht met onze (V)SO-partners in de regio.

Alle tweedejaars studenten van de Pabo van hogeschool Viaa krijgen jaarlijks een oriëntatiedag op de SBO scholen binnen Scope en de scholen van Aquila en Educare.

Studenten kunnen vanaf het derde jaar een periode werkplekleren op een van deze SBO-scholen en dat eventueel voortzetten in een LIO-stage in jaar 4.

In Harderwijk bezoeken de leerkrachten van de Scope-basisscholen de scholen van Educare en andersom. Er worden interprofessionele team gestart en de master Interprofessioneel werken wordt aangeboden.

In het nieuwe curriculum van de pabo, dat in september 2025 van start zal gaan, lopen alle studenten een periode stage in het SO/SBO.

Het stimuleren van mobiliteit is een speerpunt in onze regio. Vanzelfsprekend houdt dat ook in dat we mobiliteit stimuleren en faciliteren richting het S(B)O.

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

nvt

Bijlage 1

Resultaten Interne data-analyse Scope

In dit document staan de belangrijkste gegevens vanuit een interne data-analyse voor de landelijke onderwijsregio Scope. In samenwerking met InsightAssist is er vlak voor de zomervakantie 2024 een uitvraag gedaan onder alle aangesloten besturen, met daarin het verzoek om voor alle aangesloten scholen gegevens aan te leveren op (geanonimiseerd) medewerker niveau. Doel is om een completer en beter passend beeld van de regio te vormen dan gedaan kan worden op basis van openbare gegevens van DUO. De opgeleverde data heeft de peildatum 1 juli '24, de analyses zijn gedaan medio september '24. Bij dit document hoort een bijlage in Excel.

Gegevens aangepast voor de analyse

Ontvangen

Er zijn gegevens ontvangen van 20 besturen, samen goed voor ruim 200 scholen. De gegevens bevatten 6.800 invoeren. Dit zijn unieke aanstellingen.

Aanstellingen administratie

Bij 18 van de 20 besturen stonden per unieke medewerker meer aanstellingen. Na opschoning van de data, bleven er 4.652 unieke medewerkers over. Dit betekent dat de overige 2.155 aanstellingen behoren tot medewerkers die al een aanstelling hebben (32%). Ruim 150 medewerkers hebben meer dan 4 aanstellingen in de administratie.

Aantal unieke personen	
3210	1 aanstelling
993	2 aanstellingen
282	3 aanstellingen
104	4 aanstellingen
42	5 aanstellingen
14	6 aanstellingen
2	7 aanstellingen
4	8 aanstellingen
1	9 aanstellingen

Zodra het in de data gaat over unieke medewerkers, wordt er gerefereerd aan de 4.652 unieke medewerkers, met een unieke combinatie van medewerker nummer en geboortedatum.

Werktijdfactor

Uit de aangeleverde gegevens kwamen ook 191 medewerkers naar voren die een werktijdfactor (FTE) van 0 hadden. Ondanks dit relatief kleine aantal, zijn deze medewerkers er uitgehaald bij de berekeningen van gemiddelde werktijdfactoren.

Overig

Tijdens de analyses kwamen er een aantal duidelijk invulfouten naar voren. Deze zijn gecorrigeerd en bijgehouden in een logboek. Dit logboek is op te vragen via de projectleider.

Resultaten

Het aantal medewerkers per bestuur loopt flink uiteen. Met 4 besturen die samen bijna goed zijn voor de helft van het aantal medewerkers, betekent het dat deze ook meer invloed hebben op de uitkomsten van de analyses als het gaat om Scope in het algemeen. Dit zijn Noordbasis, LEV-WN, Florion en CorDeo (samen goed voor 47% van de medewerkers). De resultaten worden eerst voor Scope besproken. Daarna zoomen we in op opvallende verschillen per bestuur.

Medewerkers naar functie en werktijdfactor

In totaal zijn de 4.652 medewerkers goed voor **2.679 FTE**. Gemiddeld genomen (exclusief medewerkers met 0 uren), spreken we over een werktijdfactor van **0,6 FTE** per unieke medewerker.

<i>Functie</i>	<i>Personen</i>	<i>FTE</i>	<i>Gem. FTE</i>
OP	3.081	1907,7	0,62
OOP	1.264	559,6	0,44
<i>Verhouding OOP op OP</i>		0,29	

Ruim 3.000 medewerkers vallen op basis van hun schaalindeling onder *onderwijzend personeel*, zij werken gemiddeld meer uren dan hun collega's in een ondersteunde onderwijs rol (de OOP). De verhouding in FTE is ongeveer 0,3 OOP per OP. Iets meer dan 4% van de medewerkers valt onder *Directie*.

Om een uitspraak te doen over de verhoudingen in de aanstelling *tijdelijk/vast*, moest er een keuze gemaakt worden over wat het primaire contract van een medewerker was. We hebben de aannahme gemaakt dat het contract met hoogste werktijdfactor hier leidend is. Dit levert op dat van de unieke medewerkers **82% een vaste aanstelling** heeft en 18% een tijdelijke. Kijken we naar overige aanstellingen (secundair), dan zien we dat daar een groter aandeel tijdelijk is (33%). Iets wat te verklaren valt uit tijdelijke aanvullende aanstellingen.

Verschillen tussen de besturen

Hoewel we zeker niet alles één-op-één kunnen en mogen vergelijken, daar is de omvang per bestuur te verschillend voor, is het wel interessant op te kijken naar verschillen op overkoepelende basis. In de bijlage zijn de scores per bestuur te vinden.

<i>Functie</i>	<i>Scope</i>	<i>Laagste</i>	<i>Hoogste</i>
OP	0,62 FTE	0,5 FTE	0,72 FTE
OOP	0,44 FTE	0,35 FTE	0,7 FTE
<i>Verhouding OOP op OP</i>	0,29 FTE	0,14 FTE	0,48 FTE

Wat opvalt is dat er relatief veel ruimte zit tussen de dienstverbanden van OOP. De verhouding OOP ten opzichte van OP loopt ook flink uiteen tussen de besturen.

Dienstverbanden

Hoe lang medewerkers in dienst blijven bij de schoolbesturen is **niet** te analyseren, aangezien de vertrokken medewerkers niet in de aanleverde bestanden staan. Van de huidige medewerkers (op peildatum) is wel iets te zeggen. Gemiddeld zijn de huidige medewerkers 7,7 jaar in dienst, waarvan ruim 1 op de 5 nog in het eerste dienstjaar.

Dienstjaren	Scope	OP	OOP	Directie
Totaal Gemiddelde dienstjaren	7,7	8,6	5,7	7,7
Aandeel in het eerste jaar (op peildatum)	22,9%	19,7%	30,5%	23,7%
Aandeel in de eerste 3 jaar (op peildatum)	38,9%	33,7%	50,6%	41,4%

Wat opvalt is dat bijna 40% nog in de eerste drie jaar van het dienstverband zit. Bij OOP zien we zelfs dat dit geldt voor meer dan de helft. Dit geeft in ieder geval aan dat er veel nieuwe aanwas is geweest de laatste jaren. Van de huidige medewerkers is het OP gemiddeld het langst in dienst met 8,6 jaar.

De data laat niet zien wat de recente uitstroom is geweest, maar we kunnen wel vooruit kijken.

Uitstroom

Vanuit eerdere DUO data konden we niet goed inzoomen op de uitstroom pensioen, met deze data wel. Voor de uitstroom is een pensioenleeftijd gehanteerd van 68 jaar. Volgens deze gegevens stromen binnen 10 jaar **661** medewerkers (met nu meer dan 0 FTE) uit vanwege de leeftijd van 68 jaar. Dit komt neer op 15% van de huidige medewerkers. Deze medewerkers werken nu samen **351 FTE** (13% van het totaal)

Leeftijd 68 jaar...	FTE	OP	OOP	Directie
Binnen 3 jaar	61,8	39,7	18,9	3,2
Binnen 5 jaar	128,4	85,5	34,6	8,3
Binnen 10 jaar	351,8	232,8	91,1	25,1

In de tabel is te zien dat de uitstroom van OP het hoogst is, naar verhouding klopt dit met het aantal medewerkers.

Verschillen tussen de besturen

Aangezien de besturen verschillen in het aantal medewerkers en FTE, is het logischerwijs ook zo dat er andere aantallen een rol spelen. Hierdoor zijn de besturen niet te vergelijken. In de bijlage is per bestuur te zien wat de uitstroom voor de komende 3 en 5 jaar is op basis van de pensioenleeftijd. We zien wel dat er bij sommige besturen binnen 5 jaar bijna 10% OP uitstroomt, terwijl dit bij andere besturen minder dan 4% is. Qua gemiddelde leeftijden voor OP en OOP lopen de besturen niet veel uit elkaar (gemiddeld voor beide functies tussen de 42 en 43 jaar), het zit hem meer in de verhouding tussen de verschillende leeftijdsgroepen.