



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

Rapportage

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk
onderwijsregio's



Broedplaats voor onderwijstalent in de regio

U gebruikt dit format om uw rapportage in te dienen voor de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. DUS-I kan u vragen om de inhoud van uw verslag beter uit te leggen of meer informatie toe te voegen nadat u het hebt ingeleverd.

Format rapportage

De rapportage moet in ieder geval de onderstaande punten bevatten:

- Een overzicht van de gerealiseerde activiteiten in de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 waarvoor u subsidie hebt ontvangen.
- Een beschrijving van de aard, omvang, duur en wijze van uitvoering van de gerealiseerde activiteiten waarvoor u subsidie hebt ontvangen.
- Een beschrijving van de met de activiteiten gerealiseerde doelstellingen, resultaten of producten.
- Voor zover van toepassing: een vergelijking van enerzijds de gerealiseerde activiteiten en doelstellingen en anderzijds de in het plan van aanpak voorgenomen activiteiten en nagestreefde doelstellingen, inclusief een toelichting op de verschillen.
- De opvolging van de gegeven aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid (zie aanbevelingsbrief bij de aanvraag).
- De aandachtspunten voor 2026 die door de Realisatie-Eenheid zijn gegeven in het peilgesprek van najaar 2025. Dit document kunt u bij de rapportage uploaden.
- Indien de ontwikkelingsgerichte peer review heeft plaatsgevonden, kunt u het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review als los bestand uploaden bij de rapportage.

Activiteiten

Beschrijf hier de gerealiseerde activiteiten waarvoor u subsidie hebt ontvangen in de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Naam en beschrijving activiteit	Aard, omvang en wijze van uitvoering	Periode en duur van de activiteit	Gerealiseerde doelen, resultaten en producten	Uitgevoerd zoals verwacht? Ja/Nee
1.2 Opbrengsten arbeidsmarktanalyse bespreken met HRM en bestuurders	Kennis over de situatie breed delen en urgentie creëren	Q2-3-4	De opbrengsten van de arbeidsmarktanalyse zijn besproken met de bestuurders, de directeur M&O van schoolbestuur voCampus (de penvoerder van de regio), en het HR-netwerk. Hierdoor is er een kennisbasis ontstaan over de stand van zaken en prognoses m.b.t. het lerarentekort in de regio. Om deze kennis verder te verdiepen, is in het activiteitenplan voor 2026 opgenomen om toe te werken naar een regionaal strategisch personeelsplan en de procedure rondom exitgesprekken af te stemmen. Ook zal de uitstroom van dominante leeftijdsgroepen nader worden onderzocht. Op basis van de arbeidsmarktanalyse is het HR-netwerk in 2025 aan de slag gegaan met het inrichten van een goed instroomprogramma voor potentiële zij-instromers in de tekortvakken, waarvoor aanvullende subsidie is aangevraagd.	Ja
1.3 Verkennen strategische HR-vraagstukken	Verbinden van kennis en inzichten uit de onderwijsregio aan de verschillende organisaties en vice versa	Q1-4	Binnen Nest Nijmegen is een HR-netwerk opgezet waarin alle scholen en de opleidingsinstituten zijn afgevaardigd. Het netwerk ontmoet elkaar zes keer per jaar en bespreekt strategische HR-stukken, zoals de inductiefase, omgang met bevordering, de gesprekscyclus en het (gezamenlijk) creëren van zij-instroomplekken. Daarnaast komen er ook praktische zaken aan bod zoals afstemming van de procedure rondom de inmiddels verplichte stagevergoeding. Vanuit het domein Werven & Matchen worden er concrete casus voorgelegd van kandidaten die op zoek zijn naar een passende plek voor een leerwerktraject.	Ja

1.4 Opzetten programmteam	Verbinden van de verschillende programmalijnen, opdat we efficiënt werken en gebruik maken van structuren en activiteiten die reeds bestaan	Q1-4	In 2025 is het programmteam van de onderwijsregio opgezet. Er is gekozen voor een organisatiestructuur waarbij alle domeinen (werven en matchen; opleiden en begeleiden; professionaliseren en duurzame inzetbaarheid) een eigen coördinator hebben. De coördinatoren vormen gezamenlijk met de programmamanager het programmteam en zijn verantwoordelijk voor de integrale aanpak van de regio en het geheel aan gestelde ambities en doelen. Met deze structuur hebben we bestaande initiatieven bij elkaar gebracht. De domeingroep Werven & Matchen is een voortzetting van de werkgroep die al binnen de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) bestond en in de domeingroep Professionaliseren & Duurzame Inzetbaarheid is de bestaande samenwerking tussen de instituten gekoppeld aan de huisacademie van schoolbestuur voCampus. In de tweede helft van het jaar is besloten om de gefuseerde opleidingsschool onder te brengen onder de domeinen opleiden en begeleiden, waarbij de programmaleider van de opleidingsschool de domeinen leidt. Hierdoor kan er niet alleen efficiënter worden gewerkt binnen de opleidingsschool en in samenhang met de andere domeinen, maar is er ook minder bestuurlijke drukte: er wordt gewerkt met één stuurgroep voor onderwijsregio en opleidingsschool (strategisch) en één brede beleidsadviesgroep die advies uitbrengt op projecten in alle domeinen (tactisch). In het najaar zijn er een nieuwe programmanager, programmaleider Opleiden & Begeleiden en coördinator Werven & Matchen aangetrokken, waarmee het programmteam voorlopig compleet is. Voor 2027 wordt overwogen een coördinator toe te voegen op het thema anders organiseren.	Ja
---------------------------	---	------	---	----

1.5 Verkennen hoe anders organiseren bij kan dragen aan onze doelstellingen	Breder kijken naar het lerarentekort, kennis over anders organiseren delen	Q1-2	T.b.v. kennisdeling over het anders organiseren van onderwijs bij schaarste van personeel is er in 2025 een serie inspiratiesessies voorbereid voor bestuurders, schoolleiders, het HR-netwerk en andere betrokkenen in de regio, waarbij sprekers worden uitgenodigd op verschillende thema's. Deze sessies zijn opgenomen in het activiteitenplan voor 2026 en de eerste sessie vindt plaats in februari. Op basis van deze sessies wordt er in de daaropvolgende jaren min. één initiatief verder ontplooid.	Nee
2.1 Verkennen van de bestaande initiatieven rondom werven en matchen in de regio	Behouden wat werkt en van elkaar leren	Q1-2	In de onderwijsregio bestonden al verschillende initiatieven rondom werven en matchen. Deze worden veelal geïnitieerd door de in de stad aanwezige opleidingsinstituten, die daarin nog weinig samenwerking zoeken (zo bestaan de oriëntatiedagen van de Radboud Docenten Academie naast Kijkje in de Klas, initiatief van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen). De initiatieven zijn geïnventariseerd en er is een plan opgesteld om de activiteiten te stroomlijnen, zodat scholen niet worden overvraagd en de activiteiten meer slagkracht hebben. Het plan voor ambassadeursscholen (opgenomen in de aanvullende subsidieaanvraag voor 2025) is hier ook een resultaat van.	Ja
2.2 Voortzetten Leraar in Nijmegen, Kijkje in de Klas en Zin in Lesgeven	Mogelijke onderwijsprofessionals interesseren voor werk en opleiding in het onderwijs	Q1-4	Onder de RAP is een aantal jaar geleden een online onderwijsloket tot stand gekomen, Leraar in Nijmegen. Hierbij hoort ook een online campagne. De website en campagne zijn in 2025 voortgezet en aangescherpt om geïnteresseerden goed te informeren over werken in het onderwijs en passende opleidingstrajecten. Kijkje in de Klas en de driedaagse training Zin in Lesgeven stammen ook uit de tijd van de RAP en zijn gewilde activiteiten om (laagdrempelig en intensiever) kennis te maken met het werkveld. Beide zijn opgenomen in de oriëntatieroute die de onderwijsregio aan kandidaten biedt. Voor de training Zin in Lesgeven is samengewerkt met de regio's Midden- en Oost-Brabant en de edities in Nijmegen zijn ook opengesteld voor kandidaten van Talent in Onderwijs (po Nijmegen) en de regio Arnhem. Van de	Ja

			training die in juni in Nijmegen plaatsvond, is de meerderheid van de kandidaten inmiddels gestart met een lerarenopleiding of leerwerktraject.	
2.3 Verkennen van nieuwe initiatieven met o.a. SHS	Mogelijke onderwijsprofessionals interesseren voor werk en opleiding in het onderwijs	Q1-2	Stichting Proefwerk (voorheen Studenten Helpen Scholen, SHS) koppelt studenten die geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs aan scholen om onderwijspersoneel te ondersteunen. Daarmee speelt de stichting in op twee doelen van de onderwijsregio: het potentieel werven van nieuw onderwijspersoneel en het behoud van zittend onderwijspersoneel d.m.v. werkdrukverlaging. We hebben met Stichting Proefwerk gesproken over mogelijkheden om een pilot binnen de regio te draaien (zie 2.4). Daarnaast hebben we andere, vergelijkbare initiatieven verkend, waaronder Trainees in Onderwijs, FastSwitch en het voorbereidende leerwerktraject van onderwijsregio VOTA dat zich richt op een oudere doelgroep.	Ja
2.4 Minimaal 1 pilot uit de verkenning van 1.5 starten	Mogelijke onderwijsprofessionals interesseren voor werk en opleiding in het onderwijs	Q 3-4	De verkenning van nieuwe initiatieven (2.3) maakte onderdeel uit van de verkenning rondom het thema anders organiseren (1.5). In 2025 zijn afspraken gemaakt met Stichting Proefwerk om in 2026 een pilot te draaien bij een aantal scholen van schoolbestuur voCampus. Daarnaast is voCampus gestart met een pilot voor een bovenschoolse invalpool, waarover ervaringen worden uitgewisseld in het HR-netwerk en waarvan verdere uitbreiding in de regio zal worden verkend.	Nee
2.5 Verkennen mogelijkheden gezamenlijke trajecten zij-instroom tekortvakken	Zij-instroom aantrekkelijker maken	Q2-3	N.a.v. de arbeidsmarktanalyse (1.2) wil de onderwijsregio inzetten op het actief werven van studenten en zij-instromers op de tekortvakken (Wiskunde, Nederlands, Duits, Natuurkunde en Scheikunde). Zij-instroomtrajecten werden tot nu toe met name gekoppeld aan staande vacatures. Binnen het HR-netwerk is verkend hoe er (boventallige) plekken voor zij-instroomtrajecten binnen school kunnen worden gecreëerd en hoe scholen hierin eventueel kunnen samenwerken door gezamenlijke trajecten aan te bieden. Ook is verkend hoe we voor de zij-instromers	Ja

			bovenschoolse intervisie kunnen verzorgen, zodat de kandidaten ervaringen kunnen uitwisselen en goed landen in hun traject en het vervolg daarvan.	
2.6 Onderzoeken welke interventies rondom werven en matchen effectief zijn	Gedegen en onderbouwde keuzes maken voor activiteiten	Q3-4	Er is een plan opgesteld om de bestaande wervingsactiviteiten te stroomlijnen en te verbeteren (zie 2.1) en daarbij een heldere instroomroute vorm te geven, waarbij het HR-netwerk en het opleidingsnetwerk van de regio beide een aangewezen rol hebben. Voor dit laatste doel is in 2025 aanvullende subsidie aangevraagd. Bij een instroomroute hoort passende begeleiding. Daarom is er een profiel opgesteld voor een instroomadviseur, dat gebaseerd is op ervaringen van andere onderwijsregio's (o.a. VOTA) en een inventarisatie van het type vragen dat binnenkomt via het onderwijsloket. De instroomadviseur is inmiddels aangetrokken en is vanaf 2026 werkzaam voor zowel deze regio als regio Arnhem. In 2026 zal het effect van deze interventies worden gemonitord. De training Zin in Lesgeven is bewezen effectief (2.2) en wordt de komende jaren integraal opgenomen in het oriëntatieprogramma van de regio.	Ja
3.1 Verkenning samenwerking Passie voor Leren en Wijzer in Onderwijs	Alle studenten en starters werken en leren binnen dezelfde kwaliteitsafspraken rondom opleiden en begeleiden	Q1-2	Onder begeleiding van een kwartiermaker, de programmamanager van de onderwijsregio en de programmaleiders van de opleidingsscholen Passie voor Leren en Wijzer in Onderwijs is in de eerste helft van 2025 een fusieproces gestart om tot één nieuwe Nijmeegse opleidingsschool te komen, waarvan de geografische grenzen overeenkomen met die van de onderwijsregio. Hiertoe is een strategisch plan ontwikkeld. In het strategisch plan is gezamenlijk een visie op het beroep, leren en opleiden geformuleerd en een nieuwe organisatiestructuur voorgesteld waarin bestaande werkgroepen en initiatieven rondom opleiden en begeleiden van beide opleidingsscholen zijn samengevoegd. Per september is de gefuseerde opleidingsschool verdergegaan onder de naam Nest Nijmegen (de naam wordt ook gebruikt voor de gehele onderwijsregio, waarin de opleidingsschool is	Ja

			ondergebracht, zie 1.4). In afstemming met het nieuw samengestelde Bovenschoolse Opleidingsteam (BOLT) is de programmaleider van de opleidingsschool in het najaar aan de slag gegaan met de leerontwikkelgroepen (LOG's) om op basis van het strategisch plan een gezamenlijk opleidingsprofiel te vormen en de bijbehorende werkplekcurricula op te stellen. Vanaf september 2026 worden alle studenten en zij-instromers van Nest Nijmegen volgens deze nieuwe visie en curricula opgeleid. Daarnaast zijn de bestaande expertisegroep Inductie en het leernetwerk Inductie (zie 4.2) aan elkaar gekoppeld (zie 4.3 en 4.4).	
3.2 Verkennen hoe de partners die niet onderdeel zijn van SO&P aan kunnen sluiten bij het opleidingsnetwerk	De breedte in contexten in onze regio optimaal benutten voor in eerste instantie opleiden	Q3	Binnen de onderwijsregio zijn alle scholen aangesloten bij een SO&P-partnerschap, op het Pro College na. Yuverta vmbo Nijmegen is geen onderdeel van de opleidingsschool Nest Nijmegen, maar van een partnerschap binnen schoolbestuur Yuverta, opleidingsschool DOinG (Duurzaam Opleiden in Groen). De programmaleider van Nest Nijmegen is verantwoordelijk voor de domeinen Opleiden & Begeleiden in de onderwijsregio (zie 1.4) en zoekt vanuit die positie waar mogelijk ook de verbinding met het Samen Opleiden van Yuverta vmbo Nijmegen en het opleiden en begeleiden op Pro College. Beide scholen zijn inmiddels ook aangesloten bij het HR-netwerk, waarin onder meer werkafspraken zijn gemaakt rondom zij-instroomtrajecten (zie 1.3 en 2.5), en bij de beleidsadviesgroep, waarin de domeinen opleiden en begeleiden centraal op de agenda staan. Komend jaar wordt onderzocht of Yuverta vmbo Nijmegen zich verder zal aansluiten bij Nest Nijmegen voor het opleiden van docenten die niet in de Groene onderwijsregio vallen.	Ja
3.3 Met programmaleiders SO&P verkennen hoe we voor de diversere instroom goed kunnen opleiden	Voor iedere student een passend opleidingstraject	Q3-4	In het fusieproces van de twee opleidingsscholen werken de programmaleider, het BOLT en de LOG's aan een gezamenlijke opleidingscultuur. Zowel het BOLT als de LOG's zijn een samenwerking tussen leden van scholen (schoolopleiders) en leden van de opleidingsinstituten (instituutopleiders) en faciliteren	Ja

			structureel overleg tussen deze actoren. De nieuwe werkplekcurricula die de LOG's ontwikkelen (zie 3.1) zijn toegespitst op de diverse opleidingen en bijbehorende stages en houden bovendien rekening met de verschillende varianten daarop (deeltijd, vrijstellingstrajecten, etc.), zodat het werkplekleren altijd past binnen het specifieke opleidingstraject van de student.	
4.1 Voortzetten 'Heartbeat onderzoek' over kwaliteit van begeleiding van starters	Vergroten van de gezamenlijke kennis van inductie	Q1-2	Aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen is ten tijde van de RAP en i.h.k.v. onderzoek naar tekortsectoren een onderzoek opgestart onder alumni over de inductiefase in het onderwijs. De bevindingen hiervan zijn meegenomen in de verkenning van passend beleid voor startersbegeleiding in de onderwijsregio door de expertisegroep Inductie (zie 4.3; 4.4).	Ja
4.2 Voortzetten leernetwerk inductie, open stellen voor alle partners	Vergroten van de gezamenlijke kennis van inductie	Q1-4	I.h.k.v. de RAP werd een leernetwerk inductie opgezet voor schoolopleiders en inductiecoördinatoren dat de afgelopen jaren structureel is voortgezet. Bij het samenvoegen van de twee opleidingsscholen, waarbinnen ook een expertisegroep Inductie actief was, is ervoor gekozen om deze twee actoren aan elkaar te verbinden. Hierdoor fungeert het leernetwerk niet alleen meer als een basis voor kennisdeling, maar ook voor het vormen van op praktijk gestoeld gezamenlijk inductiebeleid (zie 4.4).	Ja
4.3 Verkenning huidige activiteiten en beleid inductie	Behouden wat werkt, verbinden van mogelijkheden en van elkaar leren	Q1-3	De expertisegroep Inductie (waarin o.a. beide opleidingsinstituten van de regio vertegenwoordigd zijn) en het leernetwerk inductie (o.l.v. een expert uit de expertisegroep) hebben in samenspraak en in overleg met de programmaleider Opleiden & Begeleiden de activiteiten, tools en het beleid rondom startersbegeleiding binnen de beide voormalige opleidingsscholen geïnventariseerd en verkend hoe deze met elkaar kunnen worden verbonden binnen de nieuwe opleidingsschool.	Ja
4.4 Verkennen van mogelijkheden rondom regionale afspraken/beleid inductie	Goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional	Q2-4	Op basis van de inventarisatie onder 4.3 is vervolgens i.h.k.v. het strategisch plan voor de nieuwe opleidingsschool gestart met het verkennen van mogelijkheden rondom regionale afspraken over startersbegeleiding. Hiervoor is een aantal uitgangspunten	Ja

			gehanteerd, waaronder behoud van kwalitatief hoogstaande activiteiten en tools; behoud van schoolspecifieke inductie; verbinding van het inductiebeleid aan het nieuw te vormen opleidingsprofiel van Nest Nijmegen; verbinding van het regionale inductiebeleid aan nationale ontwikkelingen op het gebied van inductie en professionalisering, waaronder het kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) en de ontwikkelpaden van de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL). Hierop is besloten om toe te werken naar een advies voor het vormen van een regionaal kwaliteitskader inductie en het implementeren van dat kwaliteitskader op schoolniveau, zowel inhoudelijk (waar moet inductie op een school van Nest Nijmegen minimaal aan voldoen?) als organisatorisch (wat is er nodig om deze inductie goed te kunnen uitvoeren?). Indien nodig wordt ook het professionaliseringsaanbod m.b.t. startersbegeleiding verbeterd en/of aangevuld. Het adviesrapport wordt in het eerste kwartaal van 2026 opgeleverd.	
4.5 Voortzetten training starterscoaches	Goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional	Q1-4	De training starterscoaches is opgezet i.h.k.v. de RAP en schoolt ervaren docenten binnen de opleidingsschool in het coachen van startende docenten tijdens de inductiefase. Deze cursus is in 2025 voortgezet en zal ook de komende jaren worden aangeboden.	Ja
4.6 Kennisuitwisseling tussen alle partners	Vergroten van de gezamenlijke kennis van inductie	Q1-4	Zie 4.2.	Ja
4.7 In kaart brengen en delen van bestaand professionaliseringsaanbod en activiteiten en kennis rondom duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	Beter weten wat er in de regio aan aanbod bestaat Professionaliseringsmogelijkheden voor alle onderwijsprofessionals open stellen	Q3-4	Het aanbod voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid binnen de onderwijsregio is ruim. Het schoolbestuur voCampus heeft een ervaren huisacademie met een veelzijdige agenda die zich richt op alle doelgroepen binnen het onderwijs, waarbij ook scholen buiten voCampus zijn aangesloten. Daarnaast bieden beide opleidingsinstituten die in de regio gevestigd zijn een breed scala aan nascholings- en ontwikkelingsactiviteiten, ook op maat. De domeingroep Professionaliseren & Duurzame Inzetbaarheid (PDI), die bestaat uit leden van de huisacademie, de scholen en de	Ja

			instituten, heeft dit jaar het volledige professionaliseringsaanbod in kaart gebracht om overzicht te creëren. Daarbij is ook meegenomen hoe er binnen de regio van het aanbod gebruik wordt gemaakt en hoe de activiteiten worden beoordeeld. Als vervolgstap zal de domeingroep analyseren in hoeverre het huidige aanbod voorziet in doorlopende ontwikkelijnen voor onderwijspersoneel en hierover een advies uitbrengen. I.h.k.v. dit advies zal er ook een vraagarticulatie onder onderwijspersoneel en -management plaatsvinden. In afstemming met het BOLT en de expertisegroepen Inductie en Onderzoekend Handelen wordt waar nodig de professionalisering rondom deze thema's geoptimaliseerd. In 2026 wordt het online platform van Nest Nijmegen gelanceerd, waarop de professionaliseringsagenda van de regio wordt gedeeld en het aanbod overzichtelijk wordt gepresenteerd.	
4.8 Ontwikkelen van gezamenlijke professionaliseringsagenda rondom adaptief onderwijs, onderzoekend handelen en digitale vaardigheden	Interessante ontwikkelmogelijkheden voor professionals creëren	Q3-4	Het opleidingsprofiel van Nest Nijmegen dat dit jaar is ontworpen kent drie kerncompetenties die centraal staan in het opleiden van nieuwe docenten: coachende houding, onderzoekend handelen en inspelen op verschillen (o.a. adaptief onderwijs). Begeleiders leiden studenten hierin niet alleen op, maar leven dit ook voor. Om docenten daarvoor toe te rusten en binnen de scholen een kennisbasis en praktijk op te bouwen, wordt rondom deze thema's een gezamenlijke professionaliseringsagenda ontwikkeld. In 2025 is het thema onderzoekend handelen opgepakt. Met de aanvullende subsidie is een brede leergemeenschap opgezet die o.l.v. een expert onderzoek heeft gedaan naar onderzoekend handelen bij docenten, zowel in het onderwijs als in de schoolorganisatie. De expert heeft hierop vervolgens met de expertisegroep een adviesrapport uitgebracht over verdere professionalisering op dit thema.	Ja
4.9 Effectiviteit van bestaande interventies onderzoeken	Weten wat werkt	Q3-4	Zie 4.7.	Ja

Niet-uitgevoerde activiteiten

Beschrijf hier welke activiteiten u van plan was, maar niet hebt uitgevoerd. Geef hierbij ook aan waarom deze activiteiten niet zijn uitgevoerd.

1.1 Arbeidsmarktanalyse verdiepen (zowel kwalitatief als kwantitatief)

Onderwijsarbeidsmarktanalyse als basis voor keuzes binnen de onderwijsregio

Voor de subsidieaanvraag voor 2025 is een grondige arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. In overleg met de stuurgroep is besloten dat een verdere verdieping van de arbeidsmarktanalyse niet nodig was, omdat op basis van de staande analyse al heldere doelen konden worden gesteld.

Bovendien werd er vanuit de Realisatie-Eenheid ook een analyse verstrekt waarmee de analyse van 2025 kon worden aangevuld. Deze data zijn meegenomen in de subsidieaanvraag voor 2026-2029. Binnen de regio is er meer behoefte aan verdere inzichten op schoolniveau. Daarom is in het activiteitenplan van 2026-2029 opgenomen om toe te werken naar een regionaal strategisch personeelsplan op basis waarvan gestuurd kan worden.

Toelichting verschillen

Beschrijf hier per activiteit, voor zover van toepassing, de verschillen tussen enerzijds de uitgevoerde activiteiten en doelstellingen en anderzijds de in het plan van aanpak voorgenomen activiteiten en nagestreefde doelstellingen. Geef een toelichting op de verschillen.

1.5 Verkennen hoe anders organiseren bij kan dragen aan onze doelstellingen.

Er is een verkenning opgestart (zie toelichting bij 1.5), maar dit heeft nog niet geleid tot een heldere opdracht voor een domeingroep Anders Organiseren. De voorgenomen bijeenkomsten zijn gepland, maar pas in 2026, en zijn vormgegeven als inspiratiesessies op basis waarvan de opdracht zal worden geformuleerd. Gaandeweg het jaar bleek dat er nog onvoldoende gedeelde kennis en urgentie is rondom het anders organiseren van onderwijs bij schaarste van personeel. Om hierover het gesprek in gang te zetten, is gekozen voor een gezamenlijke verkenning met bestuurders, schoolleiders en andere betrokkenen. Zo zetten we ook in op meer draagvlak voor de te vormen domeingroep. Vanwege de wisselingen in het programmateam in de tweede helft van het jaar bleek het niet haalbaar om de eerste sessie(s) in 2025 te organiseren.

2.4 Minimaal 1 pilot uit de verkenning van 1.5 starten

De verkenning van 1.5 vindt grotendeels in 2026 plaats. Op basis van de voorverkenning in 2025 wordt in 2026 een pilot gestart met Stichting Proefwerk en scholen van het schoolbestuur voCampus. Bij de voorverkenning is ook de regionale inzet van een bovenschoolse invalpool besproken. Hiervoor is al wel een pilot gestart in 2025 binnen voCampus.

Opvolging aanbevelingen Realisatie-Eenheid

Geef aan op welke wijze opvolging is gegeven aan de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid.

Op 26 januari 2026 heeft het tweede bestuurlijke peilgesprek van Onderwijsregio Nest Nijmegen met de Realisatie-Eenheid (RE) plaatsgevonden. Hieruit zijn enkele aandachtspunten

voortgekomen. De volgende punten sluiten aan op het reeds opgestelde activiteitenplan van de regio voor 2026 en de daaropvolgende jaren:

- *Aansluiting zoeken bij de arbeidsmarktregio, de economic boards en de Human Capital Agenda (HCA), als het gaat om het aantrekken, het behouden, en het omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.*

Zie Activiteitenplan 2026-2029 p.3, 8-9; 13; 19. Hierbij zullen wij op aanraden van de RE ook de bedrijfsanalyse inclusieve arbeidsorganisatie (BIA) raadplegen.

- *Samen opleiden binnen de onderwijsregio nadrukkelijk onderdeel maken van de opgave: meten in hoeverre het bijdraagt aan die opgave (i.e. worden er voldoende mensen opgeleid, lukt het de (vroegtijdige) uitval van studenten en van startende docenten te beperken).*

In het Activiteitenplan 2026-2029 is opgenomen het stageplaatsingsproces te optimaliseren om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten (p.10), het rendement van opleidingen nader te onderzoeken (p. 10), in te zetten op de kwaliteit van het werkplekcurriculum van Nest Nijmegen (p. 10; 12) en het inductiebeleid te verbeteren t.b.v. het behoud van startende docenten, o.a. door regionale kwaliteitsafspraken te maken (p. 10-13). De in- en doorstroomroute van zij-instromers wordt verder verbeterd, o.a. door de opleidingsstructuur hiervoor beter in te zetten (p. 9; 12). De impact van de voorgestelde interventies wordt hierbij structureel getoetst (Activiteitenplan 2026-2029, p. 11-13).

- *Ervaringen en leerpunten m.b.t. strategisch personeelsmanagement binnen de onderwijsregio onderling delen.*

Zie Activiteitenplan 2026-2029 p. 8; 11; 13; 16.

- *Initiatieven m.b.t. ontwikkelen en professionaliseren van onderwijsprofessionals binnen de regio bij elkaar brengen en kennis en ervaringen met elkaar delen binnen de onderwijsregio (en met andere onderwijsregio's).*

Zie Activiteitenplan 2026-2029 p. 11; 13; 17-19. In dit kader onderzoekt de onderwijsregio inmiddels ook mogelijke samenwerking met aangrenzende onderwijsregio's voor een co-creatielab t.b.v. de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL). De regio tracht dit project, dat op zichzelf losstaat van de subsidie voor de onderwijsregio's, zo goed mogelijk te laten aansluiten op de doelen en te benutten voor het bevorderen van kennisdeling en het verhogen van de effectiviteit van (staand en nieuw te ontwikkelen) professionaliseringsaanbod.

- *Initiatieven m.b.t. omgaan met langdurige tekorten binnen de regio bij elkaar brengen en kennis en ervaringen met elkaar te delen binnen de onderwijsregio (en met andere onderwijsregio's);*

Op dit moment is er nog geen sprake van langdurige tekorten in de onderwijsregio. Er wordt gestreefd naar meer inzage in de te ontstane tekorten door in te zetten op een regionaal strategisch personeelsplan (Activiteitenplan 2026-2029 p. 8; 11; 13; 16). Verder wordt er per 2027 een coördinator op het thema Anders organiseren betrokken, die op basis van onderzoek, de

inspiratiesessies die dit jaar rondom het thema worden georganiseerd en uitwisseling met andere onderwijsregio's zal verkennen hoe anders organiseren van onderwijs bij kan dragen aan blijvend goed onderwijs, met name gericht op de tekortvakken (Activiteitenplan 2026-2029 p. 11; 13). Verder is schoolbestuur voCampus een pilot gestart met een bovenschoolse invalpool, naar aanleiding waarvan zal worden verkend of dit initiatief kan worden uitgebreid en regiobreed kan worden toegepast. In lijn hiermee wordt verder onderzocht of het mogelijk is om bovenbestuurlijk onderwijspersoneel te kunnen uitwisselen bij (tijdelijke) vacatures (Activiteitenplan 2026-2029 p. 9; 15-16).

- *Een volgende stap zetten op het gebied van monitoring, evaluatie en/of effectmeting.*

Zie Activiteitenplan 2026-2029 p. 11-14; 18-19.

- *Oog hebben voor hoe de beroepsgroep in de regio goed betrokken kan worden.*

De organisatie van de onderwijsregio wordt gedragen door de beroepsgroep: in alle bestaande werkgroepen en overlegstructuren neemt onderwijspersoneel en/of onderwijsondersteunend personeel uit de regio zitting en heeft het directe invloed op de totstandkoming, uitvoering en doorontwikkeling van de plannen. Daarnaast is de medezeggenschap goed ingeregeld. Gekozen is voor een binnenbestuurlijke aanpak, waarbij de bestuurders voorgenomen besluiten en verdere relevante informatie m.b.t. ontwikkelingen in de onderwijsregio voorleggen aan hun bestaande (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden. Deze aanpak blijkt tot nu toe efficiënt en toereikend. De onderwijsregio heeft in 2025 bovendien een klankbordgroep samengesteld die in 2026 wordt uitgebreid, zodat alle doelgroepen van de regio erin vertegenwoordigd zijn.

De overige aandachtspunten die uit het peilgesprek voortkwamen, worden als volgt opgepakt:

- *Een proces uitlijnen om tot ambitieafspraken te komen met alle benodigde partijen. T.b.v. het monitoren van ambitieafspraken nagaan of relevante data beschikbaar zijn of kunnen komen.*

Dit proces wordt vanaf maart 2026 opgepakt door de programmamanager van de regio met het streven om vóór de zomervakantie de regiospecifieke, merkbare ambitieafspraken te formuleren en voor het monitoren van zowel de merkbare als meetbare ambitieafspraken een werkwijze vast te stellen.

- *Scholen binnen de onderwijsregio stimuleren om deel te nemen aan de tekortmeting t.b.v. de onderwijsarbeidsmarktanalyse en de ambitieafspraken.*

Dit punt wordt voor het eerstvolgende stuurgroepoverleg geagendeerd.