



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

Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

U gebruikt dit format om uw activiteitenplan te schrijven voor een subsidieaanvraag via de regeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029.

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.

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 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan 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 activiteitenplan

Het activiteitenplan is een plan met een gedetailleerde uitwerking van de activiteiten voor het kalenderjaar 2026 en op hoofdlijnen voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2029. Het format volgt artikel 19 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Hiervoor gebruikt u in ieder geval de basisarbeidsmarktanalyse die u ontvangt van de Realisatie-Eenheid. U vult deze analyse aan met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de regio. De Realisatie-Eenheid helpt u om deze analyse te maken.
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse. U specificeert dit per doelgroep: enerzijds de doelgroepen voor het aantrekken van onderwijspersoneel, en anderzijds de doelgroepen voor het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Ook beschrijft u hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd, en het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert. Deze peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van in ieder geval een andere onderwijsregio. De procedure voor de peer review staat in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio. Het loket richt zich op de totale klantreis van onderwijspersoneel: van het werven, matchen, opleiden, begeleiden tot het professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De start van het activiteitenplan is de kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Beschrijf de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Maak hierbij gebruik van de basisarbeidsmarktanalyse die wordt aangeleverd door de Realisatie-Eenheid en verrijk de analyse met regionale inkleuring.

Onderstaande analyse is tot stand gekomen op basis van de basisarbeidsmarktanalyse die is aangeleverd door de Realisatie-Eenheid in juni 2025 en de kwantitatieve en kwalitatieve analyse gebaseerd op demografische ontwikkelingen en arbeidsmarktprognoses die door de regio zelf is opgesteld in september 2024 (en bijgewerkt in 2025). In 2026 wordt een aantal aspecten van de analyse nader onderzocht (zie 3.5, 5.3, 5.4 en 5.5 in het activiteitenplan).

Demografische ontwikkelingen in Rijk van Nijmegen

De grenzen van de onderwijsregio Nijmegen e.o. sluiten grofweg aan op de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen. De bevolking in gemeente Nijmegen groeide tussen 2020 en 2024 van 177.659 naar 187.049, een stijging van 5,3%, ten opzichte van een landelijke stijging van 3,1% (CBS). Tussen 2000 en 2022 was de totale toename 18% (tegenover landelijk 11%) (Gemeente Nijmegen). De grootste stijging deed zich voor in de leeftijd tussen 20 en 30, als gevolg van toenemende studentenaantallen op de HAN University of Applied Sciences en de Radboud Universiteit. De stadsprognose voor gemeente Nijmegen (2022) laat hierin steeds groei zien voor de periode tot 2035. Op basis van het 'groene scenario' (gemeente Nijmegen), groeit het aantal kinderen in de leeftijd 0-19 jaar, evenals het aantal inwoners in de leeftijdscategorie tussen 30 en 50 en boven de 60.

De arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen

Werkgelegenheid

Volgens gegevens van de provincie Gelderland is onderwijs de drie na grootste sector binnen de regio (11,2%). Het UWV verwacht voor 2025 een lichte groei van het aantal werknemersbanen met 0,9%. De werkgelegenheid volgt daarmee de gestage economische groei. De groei wordt voor Rijk van Nijmegen met name toegeschreven aan de sterke aanwezigheid van zorg & welzijn, een sector waar het aantal werknemersbanen in 2025 groeit als gevolg van o.a. bevolkingsgroei en vergrijzing.

Arbeidsmarktbeleid

Elke vier jaar stellen gemeenten in het Rijk van Nijmegen een nieuw kader vast voor het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. In Rijk van Nijmegen speelt zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve kloof tussen vraag en aanbod. Op basis van o.a. een onderzoek van de Rabobank naar het functioneren van de economie in Zuid-Gelderland is in de regio Nijmegen-Arnhem een Human Capital Agenda opgesteld. De ambitie van deze agenda is om te komen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarbij vraag en aanbod goed op elkaar aansluit, zodat de (economische) potentie van deze regio beter wordt benut. Deze ambitie is inmiddels vertaald naar een Human Capital akkoord, waarin de speerpunten zich richten op een Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen, het aantrekken en behouden van talent en het activeren van onbenut arbeidspotentieel.

De onderwijsarbeidsmarkt in de regio

Schoolbesturen

In de onderwijsregio Nijmegen e.o. zijn 6 schoolbesturen actief in het voortgezet onderwijs. Het betreft voCampus (13 scholen), St. Augustinus Stichting (Havo Notre Dame des Anges), Stichting Praktijkonderwijs Regio Nijmegen (Pro College), Stichting Scholengemeenschap voor Vrijeschoolonderwijs (Karel de Grote College), Stichting Voortgezet Montessori Onderwijs Nijmegen en omstreken (Montessori College) en Yuverta vmbo Nijmegen. Al deze partners zijn onderdeel van de onderwijsregio.

Leerlingenaantal

Het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs binnen Rijk van Nijmegen is volgens cijfers van DUO tussen 2021 en 2024 gedaald met 4,5% tot in totaal 19.062,5. Volgens het scenariomodel VO (bewerkt door VOION) is de verwachting dat het leerlingenaantal tot 2028 landelijk met 4% afneemt. Voor Rijk van Nijmegen wordt een daling van 2,4% verwacht.

Werkgelegenheid en tekorten

Het totaal aantal werkenden in het voortgezet onderwijs in Rijk van Nijmegen is tussen 2019 en 2023 toegenomen met 4% tot 2710 personen en 2035 fte. Hiervan bestond 1390 fte (1860 personen) uit onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding (DUO). Op dit moment is het tekort aan onderwijspersoneel voor de onderwijsregio relatief laag: het gaat om 1,5% voor docenten (tegenover landelijk 5,1%) en 2,1% voor schoolleiders (tegenover landelijk 3,5%) (Centerdata). Uit interviews met bestuurders en schoolleiders blijkt dat het tekort aan docenten inderdaad nog niet als heel nijpend wordt gevoeld. Wel ervaren zij dat er vaker een kwalitatieve gap is: het wordt steeds lastiger om kandidaten te vinden die goed passen bij het specifieke profiel van de school. Ook ervaart men meer problemen bij het invullen van tussentijdse vacatures en vervanging gedurende het schooljaar.

In de komende jaren neemt de werkgelegenheid voor docenten in de regio naar verwachting af: op basis van de prognose van Centerdata is het benodigde aantal fte docenten (inclusief tekorten) voor 2025 1275 fte, met een verdere afname tot 1260 fte in 2027. Vanaf 2032 is er weer lichte groei te verwachten tot 1265 benodigde fte in 2034. De werkgelegenheid voor docenten in het voortgezet onderwijs in de regio neemt daarmee in tien jaar tijd met 2% af. Ondanks dat wordt er een groeiend tekort verwacht aan docenten en directeuren. Voor het voortgezet onderwijs binnen de onderwijsregio Nijmegen e.o. gaat het om een gelijkmatige stijging van 15 onvervulde fte in 2024 tot 70 in 2034 (Centerdata).

De te verwachten tekorten voor de klas concentreren zich het meest rond de taal- en bètavakken. Voor regio Gelderland-Zuid betreft dit (op volgorde van grootste tekort) de vakken Wiskunde, Nederlands, Duits, Frans en Natuurkunde (Centerdata/VOION). Dit beeld komt grotendeels overeen met het landelijke beeld, al komen uit de stand van zaken en prognose van Centerdata ook de vakken Informatica, Scheikunde en Klassieke talen/KCV sterk naar voren. Voor Informatica (en in mindere mate Klassieke talen/KCV) geldt dat dit absoluut gezien een kleiner aantal fte is vanwege het geringe aantal uren dat hierin gegeven wordt.

Het onderwijspersoneel in de regio

Deeltijdfactor

Op basis van de hiervoor genoemde cijfers was de gemiddelde deeltijdfactor in 2023 onder het volledige onderwijspersoneel van de onderwijsregio 0,75. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2019 (0,74), wat betekent dat werknemers verhoudingsgewijs meer uur zijn gaan werken, maar nog steeds minder dan de landelijke deeltijdfactor, die in dezelfde periode gelijk is gebleven (0,79) (DUO). In de regio werkt 55,4% van het personeel 32 of meer uur, terwijl het landelijk gemiddelde 62,7% is (DUO).

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in de regio is licht gestegen van 5,3% in 2019 naar 5,6% in 2023. Dit is net wat lager dan het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in Nederland, dat in dezelfde periode is toegenomen van 5,6% naar 5,8%. Opvallend hierbij is dat het verzuim onder directieleden lager is dan onder onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel, maar ook aanmerkelijk lager dan landelijk (1,4% tegenover 3,4% in 2023, DUO).

Leeftijdsspreiding

Ten opzichte van het gemiddelde van de leeftijdsspreiding van personeelsleden in het onderwijs, valt voor de onderwijsregio Nijmegen e.o. op dat de groepen 25-34 jaar, 35-44 jaar en 55-64 jaar in verhouding groter zijn (resp. 23,4%, 24,3% en 24,0% van het geheel tegenover landelijk 21,2%, 23,2% en 23,4%), terwijl de groep 45-54 jaar in verhouding kleiner is (21,1% van het geheel tegenover landelijk 23,2%; de overige groepen betreffen 15-24 jaar en 65+ jaar) (DUO 2023). Als we naar het percentage nieuwe medewerkers in de onderwijsregio kijken, is deze afwijking van het landelijke percentage groter: in 2023 is 57,2% van nieuwe medewerkers jonger dan 35 jaar tegenover 43,6% in de rest van het land (CBS/ABF). Dit kan mede worden verklaard door het feit dat de lerarenopleidingen van de HAN en de RU zijn gevestigd in de regio en dat alumni hun onderwijscarrière beginnen en opbouwen in de omgeving waarin ze zijn opgeleid.

Salaris, in- en uitstroom en duur dienstverbanden

Het percentage docenten in salarisschaal LB in de onderwijsregio (55,3%) is opvallend hoger dan het landelijk gemiddelde (43,6%) (DUO 2023). De relatief jonge instroom in het voortgezet onderwijs is hiervoor logischerwijs één verklaring.

Volgens de landelijke trend is in de onderwijsregio Nijmegen e.o. de instroom van nieuwe medewerkers toegenomen: het netto aandeel instroom is in de periode 2019 tot 2023 gegroeid van 7,9% tot 11,1%. Waar in 2021 en 2022 de uitstroom van personeel in de onderwijsregio lager lag dan de instroom, naderen die elkaar in 2023 (11,1% netto aandeel instroom, 11,0% netto aandeel uitstroom), terwijl landelijk de instroom wel hoger is dan de uitstroom (CBS/ABF). Zoals gezegd is het percentage instromers onder de 35 jaar hoog. Kijken we naar de uitstroom, dan staat deze leeftijdsgroep juist weer in verhouding tot het landelijke percentage (24,7% tegenover 22,8%). Het zijn relatief gezien dus vaker medewerkers boven de 35 jaar die het voortgezet onderwijs in de regio verlaten (CBS/ABF). Mogelijk houdt dit ook verband met de hierboven genoemde verhouding tussen de salarisschalen. Deze en andere factoren worden in 2026 verder onderzocht en vergeleken met omliggende regio's.

In lijn met deze cijfers is het percentage medewerkers in de regio met een dienstverband

van 2-4 jaar opvallend groot (35,3% tegenover landelijk 21,8%) en in langere dienstverbanden lager dan gemiddeld: 12,3% tussen de 5 en 9 jaar (landelijk 17,2%) en 15,7% tussen de 10-19 jaar (landelijk 19,3%) (CBS/ABF 2023). De mobiliteit in onderwijsregio Nijmegen e.o. is daarmee dus redelijk hoog. Daarbij is het goed om op te merken dat in deze regio ten opzichte van het landelijke beeld juist weer meer personen 20 jaar of langer in dienst zijn (10,3% tegenover landelijk 9,4%) (CBS/ABF), en dat werknemers die uitstromen uit de regio vaak elders weer binnen het onderwijs aan de slag gaan: in 2022 was dat 84,5% van de netto uitstroom (CBS/ABF).

Lerarenopleidingen en starters in de onderwijsregio

Instroom en uitval lerarenopleidingen

Uit prognoses van de HAN ten aanzien van de instroom van de lerarenopleidingen blijkt dat op alle schoolvakken een daling van de instroom wordt verwacht, waarbij de daling bij de vakken Nederlands en Duits het grootst is. Bij de instroom van de HAN Masters wordt eveneens een daling verwacht. Ook de instroom bij de voltijdopleiding Leraar Basisonderwijs (naast het primair onderwijs in deze regio met name relevant voor VMBO en praktijkonderwijs) daalt. De instroom bij de eerstegraadsopleidingen van de RU is tussen 2022 en 2024 iets gegroeid (DUO). Voor het studiejaar 2025-2026 is het aantal aanmeldingen substantieel gestegen. Dit lijkt onder meer verband te houden met de UNL-campagne *Doe iets wat ertoe doet*, die landelijk en regionaal veel aandacht heeft gegenereerd voor de (universitaire) lerarenopleidingen.

Uit gegevens over het rendement van de tweedegraads lerarenopleidingen komt een beeld dat de uitval zowel landelijk als bij de HAN over het algemeen hoog is (Vereniging Hogescholen). Extra opvallend is het, op het oog, lage rendement bij de tekortvakken zoals Nederlands, wiskunde en moderne vreemde talen. Van de RU brengen we deze cijfers komend jaar in kaart.

Uitval starters

Uit landelijke gegevens over de uitval van starters blijkt dat van de leraren die in 2021 in het voortgezet onderwijs zijn gestart, 18 procent een jaar later de sector weer heeft verlaten (DUO). Zes jaar eerder was dat 21 procent. De uitval van startende docenten in het voortgezet onderwijs is tot drie jaar geleden nauwelijks veranderd en pas in 2021 afgenomen. In het primair onderwijs lijkt de uitval veel lager. De komende jaren verwerven we hierin meer inzicht voor onze regio door o.a. monitoring van de HAN op basis van data van het CBS.

Kwalitatief onderzoek van RAP Nijmegen onder uitstromend personeel bij middelbare scholen in Nijmegen gaf eerder al inzicht in een aantal redenen voor vertrek en redenen om in het onderwijs te blijven (Rapport *Binden en Boeien*). Redenen om op een school te blijven werken hangen samen met goed contact met collega's, steun van leidinggevenden en/of een goede sfeer op school. Redenen om actief te blijven in het onderwijs hangen samen met het contact met de leerlingen en het gevoel iets waardevols te kunnen bijdragen. Redenen voor vertrek waren over het algemeen persoonlijk en hingen samen met meerdere factoren. Als pushfactoren om te vertrekken werden in ieder geval genoemd: moeilijk gedrag van leerlingen en gebrek aan respect; gebrek aan steun binnen het team, de organisatie of van de leidinggevende; te hoge ervaren werkdruk, breed takenpakket en beperkte autonomie; gebrek aan loopbaanmogelijkheden; moeilijk om hybride werken in te vullen.

Ambities en kenmerkende vraagstukken

Beschrijf op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse de ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio gezamenlijk aanpakt, gespecificeerd naar de verschillende doelgroepen. Hierbij kijkt de onderwijsregio enerzijds naar de doelgroepen in het kader van het aantrekken van onderwijspersoneel en anderzijds naar het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.

Het gespecialiseerd onderwijs vraagt bijvoorbeeld om een andere aanpak dan het aantrekken van onderwijspersoneel voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs of leraren voor het reguliere basisonderwijs. Hierbij kunt u ook denken aan het aantrekken van zij-instromers, schoolleiders van buiten, meer mannen voor de klas, statushouders voor de klas en ander onbenut arbeidspotentieel. Ook kan de onderwijsregio zich richten op het behoud van personeel en eventuele uitbreiding van de gemiddelde omvang van de werkweek.

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Bij de start van de onderwijsregio Nijmegen e.o. hebben de bestuurders en schoolleiders in gezamenlijkheid een missie geformuleerd, die ook voor komend jaar als leidraad fungeert: *In onze onderwijsregio staan we samen voor goed onderwijs. Door krachten te bundelen en van en met elkaar te leren, werken we samen aan de instroom, kwaliteit en het behoud van onderwijsprofessionals. We creëren aantrekkelijke loopbaanpaden, waarbinnen we zorgdragen voor voldoende en diverse instroom en samen opleiden, begeleiden en professionaliseren.*

Op basis van bovenstaande arbeidsmarktanalyse zijn onze ambities en kenmerkende vraagstukken voor 2026 de volgende:

Aantrekken en opleiden

- *Het onderwijspersoneel in onderwijsregio Nijmegen e.o. groeit onvoldoende.* We willen de instroom daarom vergroten en richten ons daarbij met name op de specifieke tekortvakken en het faciliteren van diverse instroom, o.a. zij-instromers.
- *Het aandeel jonge starters is hoog.* Een sterke begeleiding voor deze specifieke doelgroep is daarom van groot belang in de regio.
- *De instroom van de lerarenopleidingen van (in ieder geval) de HAN lopen naar verwachting terug en het rendement van de opleidingen is ook relatief laag.* We willen de werving voor de lerarenopleidingen verbeteren en de uitstroom terugdringen, onder meer door voort te bouwen op de bestaande kwaliteit van het Samen Opleiden in Nijmegen e.o.

Behouden en professionaliseren

- *Bijna één vijfde van de starters heeft na een jaar het onderwijs alweer verlaten.* Om dat te voorkomen, verbeteren we komend jaar de inductiefase en werken we toe naar regionale kwaliteitsafspraken.
- *De mobiliteit in de onderwijsregio is hoog, zeker in de leeftijdsgroep 35+.* We richten ons op het verkleinen van de uitstroom van onderwijspersoneel, met extra aandacht voor de genoemde leeftijdsgroep. Dit doen we door in te zetten op goede begeleiding, vitaliteit en ontwikkelmogelijkheden. Ook willen we meer inzicht krijgen in redenen van uitstroom voor verschillende doelgroepen.

- *Hoewel de werkgelegenheid voor docenten in de regio daalt, neemt het tekort in de komende jaren gestaag toe. We willen hier beter op kunnen anticiperen door te werken aan een regionaal strategisch personeelsplan. Dat plan informeert ook de wervingsactiviteiten.*

Continuïteit van onderwijs

- *Hoewel we het nu nog niet echt ervaren, is de verwachting dat op deze voet een tekort van 70 fte aan onderwijspersoneel ontstaat. Daarom proberen we niet alleen meer onderwijspersoneel aan te trekken en te behouden, maar ook na te denken over mogelijkheden om anders te organiseren binnen het onderwijs.*

Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In 2026 vertalen onze ambities zich voornamelijk in activiteiten die de interne samenwerking, effectiviteit en kwaliteit bevorderen. We zetten deze aanpak in 2027-2029 voort om zo een doeltreffende doorlopende ontwikkellijn neer te zetten. Om grip te kunnen krijgen op het oplopende tekort in de komende jaren, is echter ook een sector- en regio-overstijgende benadering nodig. Daarom zetten we in deze periode volop in op verdieping van de samenwerking met omliggende regio's, de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) en de arbeidsmarktregio. Ook verleggen we onze focus naar de continuïteit van onderwijs, door onder meer te putten uit de kennis en ervaring van andere regio's/sectoren. Vanuit onze missie is hierbij het doel om te leren omgaan met potentiële schaarste zonder in te boeten op goed onderwijs.

Activiteitenplanning

Werk hieronder op basis van de ambities en kenmerkende vraagstukken uw activiteiten concreet uit. Geef aan wanneer de activiteiten plaatsvinden en hoelang ze duren. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel (aantrekken en behoud van personeel) en hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel:

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Oriëntatieactiviteiten op maat organiseren met de ambassadeursscholen	Brede mogelijkheden om te oriënteren op basis van specifieke vraag kandidaat	Januari-juli	Kandidaten vasthouden; toename instroom in de opleidingen en het zij-instroomtraject

1.2 Afstemmen activiteitenkalender met omliggende regio's	Brede mogelijkheden om te oriënteren en efficiëntie door samen te organiseren	Mei-juli	Kalender met aansluitende activiteiten passend voor de verschillende doelgroepen; toename instroom in de opleidingen en het zij-instroomtraject
1.3 Toewerken naar gezamenlijk wervingsevenement	Effectieve voorlichting over werken in het onderwijs en mogelijke routes naar het docentschap in de regio voor brede doelgroep	Januari-februari (evenement 1); oktober-december (voorbereiding evenement 2)	Intersectoraal evenement; toename kandidaten voor de regio
1.4 Opzetten gezamenlijke landingspagina <i>Onderwijsloket Nijmegen</i>	Passende informatie voor mensen die zich breed oriënteren in de regio	Februari	Algemene landingspagina; toename kandidaten voor de regio
1.5 Bevorderen samenwerking met ROC Nijmegen	Meer regionale aandacht voor werken in het mbo-onderwijs en Mbo Onderwijsregio Gelderland, o.a. via het regionale onderwijsloket	Doorlopend, januari-december	Doorstroom kandidaten naar (werving voor) mbo
2. Matchen			
2.1 Aantrekken regioadviseur, werkwijze ontwikkelen en netwerk in kaart brengen	Passende begeleiding en advisering van kandidaten, mogelijk voor meerdere loketten	Januari-juli	Kandidaten vasthouden; toename instroom in de opleidingen en het zij-instroomtraject
2.2 Verkennen regiobrede toepassing invalpool en mogelijkheden bovenbestuurlijk uitwisselen van onderwijspersoneel	Meer werkgelegenheid voor zittend onderwijspersoneel, oplossing formatieve frictie (gedurende het jaar)	September-december	Afname openstaande vacatures; deeltijdfactor verlagen
2.3 Onderzoeken bovenschoolse aanpak voor het opleiden van zij-instromers in tekortvakken	Toegankelijkheid voor scholen om zij-instromer aan te nemen en op te leiden, bredere ervaring voor de zij-instromer	Januari-juli	Toename zij-instromers op de tekortvakken in een passend traject
2.4 Verkennen aanvullende leerwerktrajecten	Inzicht in voor- en nadelen aanvullende trajecten om overstap op het onderwijs aantrekkelijker te maken (Stichting Proefwerk; VOTA leerwerktraject)	Oktober-november	Plan voor aanvullende leerwerktrajecten t.b.v. passende trajecten en toename instroom
2.5 Aansluiting vinden bij de Human Capital Agenda regio Nijmegen-Arnhem	Inzicht in het bredere arbeidsmarktvraagstuk, zichtbaarheid van de	September-december	Toename doorstroom van mogelijke kandidaten

	onderwijsregio, verbinding platforms		
3. Opleiden			
3.1 Afstemmen missie, visie, ambitie en beroepsbeeld Nest Nijmegen	Gezamenlijke identiteitsvorming Nest Nijmegen op beleids- en uitvoeringsniveau	Januari-juli	Breed gedragen identiteit nieuwe opleidingsschool
3.2 Ontwikkelen van werkplekcurriculum Nest Nijmegen	Ontwikkeling gedeeld curriculum voor werkplekleren en toepassing op alle opleidingstrajecten in de regio, geschreven in begrijpelijke taal en rechtstreeks gericht aan de verschillende doelgroepen van het werkplekleren	Januari-juli	Nieuw curriculum voor OLTs en studenten, gepubliceerd op het platform Nest Nijmegen; goed opgeleide studenten
3.3 Invoegen opleidingsschool in organisatiestructuur onderwijsregio (domein Opleiden & Begeleiden)	Effectieve overlegstructuur met heldere onderlinge verhoudingen en meer mogelijkheden om dwarsverbanden te leggen met de andere domeinen van de onderwijsregio	Februari-maart	Vernieuwd organogram; één jaarbegroting; efficiëntieslag (minder inzet, verhoogde participatie)
3.4 Uitwisselen best practices en uitdagingen schoolopleiders in voorbereiding stageplaatsing	Optimalisering stageplaatsingsproces en versterking positie bureau stageplaatsing en schoolopleiders	Oktober-november	Eén bureau routing; afgestemde werkwijze stageplaatsing
3.5 Nader onderzoeken rendement opleidingen	Inzicht in oorzaken uitval studenten, met een focus op tekortvakken	September-december	Toename doorstroom studenten naar het onderwijs
4. Begeleiden			
4.1 Verkennen sterkere verbinding tussen opleiden van studenten en begeleiden van starters op beleids- en uitvoeringsniveau	Bundeling van expertise t.b.v. doorlopende leerlijn	Januari-juli	Doorlopende leerlijn; starters behouden
4.2 Verkennen uitbreiding verantwoordelijkheid van het Bovenschools Opleidingsteam (BOLT) naar begeleiden	BOLT als domeingroep Opleiden & Begeleiden volgens de organisatiestructuur van de onderwijsregio	Januari-juli	Efficiëntieslag; versnelling verbinding opleiden en begeleiden
4.3 Voortzetting leernetwerk inductie	Gezamenlijke kennis op inductie met alle partners	Doorlopend; januari-december	Netwerk waarbij alle partners kennis kunnen delen en ophalen
4.4 Voortzetting training starterscoaches	Goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional	Doorlopend; januari-december	Training

4.5 Toewerken naar kwaliteitsafspraken begeleiding starters binnen Nest Nijmegen	Goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional vanuit een gedeelde visie	Augustus-december	Voorstel regionale afspraken
5. Professionaliseren en duurzame inzetbaarheid			
5.1 Verkennen mogelijkheden tot (verdere) samenwerking tussen de partijen in bestaand professionaliseringsaanbod	Gezamenlijk programma voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid dat aansluit op en toegankelijk is voor al het onderwijspersoneel in de regio	Januari-april	Regionaal programma professionalisering
5.2 Gezamenlijk ontwikkelen regiobrede diensten en agenda (voorgestelde thema's: adaptief onderwijs, onderzoekend handelen en digitale vaardigheden)	Gezamenlijk programma voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid dat aansluit op en toegankelijk is voor al het onderwijspersoneel in de regio	Mei-december	Regionaal programma professionalisering
5.3 Nader onderzoeken uitstroom dominante leeftijdsgroepen	Inzicht in factoren uitstroom in regio (in vergelijking met andere onderwijssectoren)	Januari-juli	Afname uitstroom
5.4 Afstemmen exitgesprekken in HR-netwerk	Inzicht in factoren uitstroom in regio op basis van data exitgesprekken	Februari-maart	Afname uitstroom
5.5 Verkennen mogelijkheden en toepassingen regionaal strategisch personeelsplan	Inzicht in toekomstige tekorten op school(bestuur)- en regionaal niveau	Oktober-november	Voorstel regionaal strategisch personeelsplan
6. Overig			
6.1 Implementeren cyclische werkwijze en andere vormen van toetsing (o.a. criteria NAPL en Kwaliteitskader Samen Opleiden) in alle domeinen van de regio	Effectieve overlegstructuur waarin geïnformeerde keuzes kunnen worden gemaakt	Januari-maart	Kwaliteitscultuur
6.2 Bouwen platform <i>Nest Nijmegen</i> en inventariseren functionaliteit website	Platform voor iedereen die werkt of wil werken in het onderwijs in Nijmegen e.o.	Januari-juli (bouwen); november-december (inventariseren)	Website en pakket van eisen
6.3 Inspiratiesessies organiseren voor leden stuurgroep en beleidsadviesgroep rondom het thema <i>Anders organiseren</i>	Inspiratie over omgaan met schaarste in het onderwijs op basis van out-of-the-box oplossingen van experts	Februari; april; oktober; december	Min. één concreet actiepoint voor de regio

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Jaarlijks toetsen en bijstellen (gezamenlijke) wervings- en matchingsactiviteiten	Inzicht in effectiviteit, kwaliteit een aansluiting op de doelgroep	2027-2029	(Indien nodig) bijstelling aanbod
1.2 Scouten van kandidaten op basis van de regionale SPP	Doelgerichte werving door de regioadviseur(s) van kandidaten voor (aankomende) regionale tekorten	2027-2029	Tegengaan tekorten; meer instroom
1.3 Verkennen werving bij middelbare scholieren	Verbreiding doelgroepen werving	2027	Meer instroom
2. Matchen			
2.1 Verbeteren in- en doorstroomroute zijinstroom	Goede samenwerking tussen regio, school en instituut bij het begeleiden van een kandidaat en openstellen vacatures voor zij-instromers	2027	Meer instroom in zij-instroomtraject
2.2 Oppakken aanvullend leerwerktraject	Aantrekkelijkere mogelijkheden om overstap naar het onderwijs te maken	2027-2028	Kandidaten in het leerwerktraject
2.3 Verkennen van mogelijkheden voor matching statushouders	Statushouders aan de slag op passende plekken in de onderwijsarbeidsmarkt van de regio	2027	Kansen voor statushouders; meer instroom
3. Opleiden			
3.1 Ontwikkelen kwaliteitsplan werkplekcurriculum Nest Nijmegen	Borging, toetsing en verdere ontwikkeling curriculum voor werkplekklaren op basis van Kwaliteitskader Samen Opleiden	2027	Update curriculum
3.2 Voorbereiden en uitvoeren peer review Nest Nijmegen	Toetsing Samen Opleiden op basis van het Kwaliteitskader	2028-2029	Resultaten peer review
3.3 Onderzoeken methodiek vakoetsing lerarenopleidingen	Inzicht in verschillen in methodiek en uitkomst en verkenning flexibilisering	2027	Passende trajecten aanbieden voor latere instromers
4. Begeleiden			
4.1 Opleiden en begeleiden gaan hand in hand	Bundeling van expertise t.b.v. doorlopende leerlijn	2027-2028	Doorlopende leerlijn; starters behouden; efficiëntieslag
4.2 Evalueren lopende activiteiten en verder professionaliseren op de inductiefase	Voortzetting leernetwerk inductie en training starterscoaches indien positief geëvalueerd, goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional	2027	Gedeelde kennis inductie

4.3 Werken met (aanvullende) regionale afspraken begeleiding starters binnen Nest Nijmegen	Goede begeleiding voor iedere startende onderwijsprofessional vanuit een gedeelde visie	2027-2029	Starters behouden
5. Professionaliseren			
5.1 Ontwikkelen regionaal strategisch personeelsplan	Inzicht in toekomstige tekorten op school(bestuur)- en regionaal niveau (incl. eventuele effecten curriculumherziening op tekorten)	2027	Passende banen; gerichte werving; bovenschoolse oplossingen
5.2 Jaarlijks toetsen en bijstellen (gezamenlijk) aanbod en diensten professionaliseren van de partners van de onderwijsregio, ook op basis van uitstroomonderzoek	Inzicht in effectiviteit, kwaliteit en aansluiting op de doelgroep	2027-2029	(Indien nodig) bijstelling aanbod; terugdringen uitstroom dominante leeftijdsgroepen
5.3 Benaderen professionalisering vanuit intersectoraal en/of bovenregionaal perspectief	Verdere samenwerking met omliggende onderwijsregio's, NAPL, en de Human Capital Agenda regio Nijmegen-Arnhem	2027-2029	Verbreiding kijk op loopbaan-/ontwikkelpaden; aanvullend aanbod
6. Overig			
6.1 Instellen coördinator (en domeingroep) Anders Organiseren	Verkenning van hoe (anders) organiseren van onderwijs bij kan dragen aan blijvend goed onderwijs, met name gericht op de tekortvakken	2027 (continuering 2028-2029)	Aanbevelingen en eventueel start van één pilot
6.2 Doorontwikkelen platform <i>Nest Nijmegen</i> en waar nodig uitbreiding van de functionaliteit	Platform voor iedereen die werkt of wil werken in het onderwijs in Nijmegen e.o.	2027	Website

Samen opleiden

Beschrijf de wijze van organisatie van de functionaliteit van samen opleiden binnen de onderwijsregio. En het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

In de onderwijsregio Nijmegen e.o. zijn twee partnerschappen actief. Per 1 augustus 2025 is voor een periode van twee jaar een samenwerking overeengekomen voor een Nijmeegse opleidingsschool voor het voortgezet onderwijs, waarin de partners van de voormalige opleidingsscholen Wijzer in Onderwijs en Passie voor Leren (Nijmegen) samen verder gaan. In het najaar is dit nieuwe partnerschap van start gegaan onder de naam Nest Nijmegen en is er een programmaleider aangetrokken. Daarnaast zijn Yuverta vmbo Nijmegen en de HAN aangesloten bij opleidingsschool DOinG. Er wordt onderzocht of Yuverta zich in de komende tijd verder zal aansluiten bij Nest Nijmegen voor het opleiden van docenten die niet in de Groene onderwijsregio vallen.

In 2026 wordt binnen Nest Nijmegen toegewerkt naar een gezamenlijke identiteit en wordt er een werkbaar en toekomstbestendige basis gelegd voor het opleiden en begeleiden van nieuwe docenten. Centraal daarin staat de ontwikkeling van een werkplekcurriculum dat is ingegeven door de gedeelde visie van de opleidingsschool en tegelijkertijd beantwoordt aan de vereisten en behoeftes van de verschillende opleidingstrajecten in de regio. Daarbij wordt uitgegaan van de bestaande ervaring en effectiviteit van de voorgaande opleidingsscholen en worden voor de borging, toetsing en verdere ontwikkeling van de kwaliteit de vier waarborgen van het Kwaliteitskader Samen Opleiden als leidraad gebruikt. De projectleider van Nest Nijmegen is tevens de coördinator van de domeinen Opleiden & Begeleiden en zoekt vanuit deze positie op gedeelde vraagstukken de verbinding met partnerschap DOinG. Daarnaast wordt verkend of en hoe Pro College als regionale partner verder zou kunnen participeren in deze domeinen.

Het sterke Samen Opleiden-netwerk benutten we niet alleen voor Opleiden & Begeleiden, maar ook voor de voortzetting en verdere ontwikkeling van activiteiten binnen de andere domeinen van de onderwijsregio, Werven & Matchen en Professionalisering & Duurzame Inzetbaarheid. Daarbij streven we ernaar de expertise van alle partners passend in te zetten in de verschillende gremia van de organisatie. Dit stelt ons in staat om efficiënt en in samenhang te werken aan de volledige opdracht van de regio, met het uiteindelijke doel een doorlopende ontwikkellijn neer te zetten van aanstaande student tot ervaren docent.

In de regio worden momenteel alle studenten en zij-instromers aan een lerarenopleiding van de HAN of RU opgeleid binnen één van de twee opleidingsscholen. De HAN en RU dragen als opleiders verantwoordelijkheid voor een groot deel van Nederland. Ten behoeve van de opdracht om 100% van de studenten op te leiden binnen Samen Opleiden, werken we daarom nauw samen met andere onderwijsregio's binnen de Regionale Alliantie Zuidoost Nederland (RA-ZON) en Platform Samen Opleiden en maken we bovenregionale afspraken over de verdeling van studenten (zie *Samenwerking*).

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

In 2027-2029 werken we verder aan de bestendiging van de opleidingsschool Nest Nijmegen binnen de domeinen Opleiden & Begeleiden. De visie van Nest op het opleiden en begeleiden van nieuwe docenten wordt op basis van het proces in 2026 aangescherpt en verder toegepast, waarbij o.a. het beleid rondom de begeleiding van starters verder wordt uitgewerkt en de verbinding tussen opleiding en inductie zowel op beleids- als uitvoeringsniveau wordt versterkt. Er wordt een kwaliteitsplan opgesteld waarmee het in 2026 ontwikkelde werkplekcurriculum kan worden gemonitord. Verder worden, in lijn met de andere domeinen van de onderwijsregio, activiteiten voortdurend getoetst en waar nodig bijgesteld door te werken met een jaarcyclus volgens de plan-do-check-act-methodiek (PDCA). Daarin wordt ook de werkwijze en onderlinge verhouding van de gremia binnen het domein Opleiden & Begeleiden meegenomen. Er wordt gestreefd naar een effectieve en behapbare aanpak voor alle participerende scholen.

In 2028 vindt er een uitgebreidere kwaliteitstoets plaats zodat het activiteitenplan voor 2029 waar nodig kan worden bijgesteld ter voorbereiding op de ontwikkelingsgerichte peer review die in november van dat jaar wordt gepland.

Ontwikkelingsgerichte peer review

Beschrijf de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029. Bent u van plan de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review in een ander kalenderjaar uit te werken? Geef dan aan in welk kalenderjaar u dit verder in detail zult beschrijven.

De ontwikkelingsgerichte peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van ten minste een andere onderwijsregio aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review moet u overnemen in een van de jaarlijkse rapportages.

De peer reviews van de voormalige partnerschappen Passie voor Leren en Wijzer in Onderwijs vonden recentelijk plaats (resp. 2024 en 2025). Om die reden, en omdat de periode 2026-2029 in het teken staat van de (door)ontwikkeling van Nest Nijmegen, plannen we de ontwikkelingsgerichte peer review in november 2029. Anders dan de vorige keer is naast het partnerschap ook de onderwijsregio eigenaar van Samen Opleiden en daarmee eindverantwoordelijk voor de voorbereiding, uitvoering en afronding van deze peer review. Hierin zullen de programmaleider en de projectleider van de opleidingsschool binnen onderwijsregio Nijmegen samen optrekken. De stuurgroep van de onderwijsregio wordt ter zijne tijd geïnformeerd over de voortgang van de organisatie, de zelfevaluatie en de uitkomst van de peer review. Het bezoekend panel wordt samengesteld door betrokkenen uit één andere onderwijsregio en haar partnerschap(pen) en er wordt een onafhankelijke procesbegeleider aangewezen.

Opleidingsschool DOinG nam in het voorjaar van 2025 succesvol deel aan de beoordelingsgerichte peer review. De voorbereiding en uitvoering van die peer review vond plaats vanuit de brede (landelijke) opleidingsschool. Gezien de bredere vertegenwoordiging van DOinG in andere onderwijsregio's, ligt het voor de hand om de volgende peer review in één van die samenwerkingsverbanden op te pakken. Wel is het van belang dat de uit de peer review voortkomende actiepunten worden gecommuniceerd en waar mogelijk worden opgepakt binnen de onderwijsregio Nijmegen e.o. Daarom vindt er van tevoren met het partnerschap heldere afstemming plaats over de werkwijze en communicatie rondom de peer review.

In de voorbereiding op de individuele peer reviews kunnen de twee partnerschappen elkaar waar nodig vinden voor informatie en advies binnen de gemeenschappelijke organisatie van de onderwijsregio Nijmegen e.o.

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Schoolbestuur voCampus is een pilot met een bovenschoolse invalpool gestart. In 2026 wordt binnen het HR-netwerk van de onderwijsregio verkend of dit initiatief kan worden uitgebreid en ook regiobreed zou kunnen worden toegepast, waarbij zowel aan onderwijsgevend als

onderwijsondersteunend personeel kan worden gedacht. In lijn hiermee wordt verder onderzocht of het mogelijk is om bovenbestuurlijk onderwijspersoneel te kunnen uitwisselen bij (tijdelijke) vacatures.

Bij het ontwerp van een in- en doorstroomroute voor zij-instromers in 2025 is gesproken over mogelijke belemmeringen op schoolniveau in zowel het aanstellen als het opleiden van zij-instromers in de tekortvakken. Het HR-netwerk wil in 2026 verder bespreken hoe deze belemmeringen eventueel kunnen worden weggenomen met een bovenschoolse aanpak, waarmee we zij-instromers bovendien een bredere ervaring kunnen bieden.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

In 2026 verdiepen we de arbeidsmarktanalyse op de genoemde punten (3.5, 5.3, 5.4 en 5.5) en voor 2027 hebben we gepland toe te werken naar een algemeen strategisch personeelsplan, waarmee we verdere inzichten verwerven in toekomstige tekorten, zowel op het niveau van de individuele scholen/besturen als op regionaal niveau. Deze inzichten maken het mogelijk om passende banen te creëren, gericht onderwijspersoneel te werven, en nader te bepalen of en hoe we formatieve fricties in gezamenlijkheid kunnen oplossen.

Ook verkennen we in 2026 verschillende aanvullende leerwerktrajecten. Hierbij nemen we mee of een bovenbestuurlijke inzet van de kandidaten de slagingskans van zo'n traject verhoogt, en ook wat een dergelijke aanpak vraagt van de lerarenopleidingen. Afhankelijk van de uitkomst daarvan werken we dit in de volgende jaren verder uit.

Regionale loketfunctie

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

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Zoals beschreven onder *Samen Opleiden* stellen wij ons als onderwijsregio Nijmegen e.o. ten doel een doorlopende ontwikkellijn neer te zetten van aanstaande student tot ervaren docent, om zo meer onderwijspersoneel aan te trekken en te behouden. Bij die integrale aanpak van alle domeinen hoort een onderwijsloket dat alle doelgroepen van de onderwijsregio bedient: je moet bij ons terecht kunnen voor het aanmelden van een oriëntatieactiviteit of het inplannen van een persoonlijk adviesgesprek (Werven & Matchen), voor informatie over hoe het werkplekleren of je begeleiding als startende docent in de opleidingsscholen eruit ziet (Opleiden & Begeleiden), als je op professioneel vlak verder wil ontwikkelen of behoefte hebt aan onafhankelijk loopbaanadvies (Professionaliseren & Duurzame Inzetbaarheid), en voor het vinden van vacatures in de regio. In 2026 bouwen we verder aan het platform en de organisatie van dat loket.

Platform

Gedurende het jaar werken we nog met een aantal verschillende bestaande websites: *Leraar in*

Nijmegen is voornamelijk gericht op werven en matches en fungeert daarmee als onderwijsloket, en zolang er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de opleidingsschool Nest Nijmegen bieden de websites van *Wijzer in Onderwijs* en *Passie voor Leren Nijmegen* informatie voor studenten, zij-instromers en nieuwe docenten. Yuverta biedt met haar eigen platform informatie over omscholing, bijscholing en onderwijs. De *Werkplaats* is de plek voor het aanbod in professionalisering van in ieder geval de scholen van voCampus.

In 2026 wordt geïnventariseerd waar de website technisch aan moet voldoen om de brede onderwijsloketfunctie te kunnen bieden. Op basis daarvan wordt bepaald of de functionaliteit van de huidige website (nestnijmegen.nl) toereikend is of dat we met een andere partij in zee gaan. Stichting Onderwijs in, die het landelijke onderwijsloket beheert, leidde uit data van hun platform af dat veel mensen die zich oriënteren op het onderwijs nog niet weten in welke sector ze willen werken. Daarop hebben we besloten samen met de onderwijsregio voor het primair onderwijs in Nijmegen in 2026 een landingspagina te creëren die naar *Talent in Onderwijs*, *Nest Nijmegen* en het algemene loket verwijst.

We kiezen ervoor om de naam van de grootste opleidingsschool van de regio, Nest Nijmegen, te gebruiken voor het onderwijsloket en daarmee toe te passen op alle domeinen van de onderwijsregio. Daarbij dragen we zorg voor de zichtbaarheid op het platform van de andere partners in de regio en de toegankelijkheid voor hun studenten en medewerkers.

Organisatie

Voor 2026 nemen we een regioadviseur aan die potentiële docenten en ander onderwijspersoneel kan volgen met het aangekochte klantenvolgsysteem en persoonlijk kan begeleiden in hun oriëntatie op het onderwijs. In samenwerking met de coördinator Werven & Matches ontwikkelt de regioadviseur een werkwijze en brengt het regionale netwerk in kaart. We bieden onze kandidaten een gevarieerde activiteitenkalender, onder meer door samen te werken met onze omliggende onderwijsregio's. Voor de matchingsfase werken we nauw samen met het HR-netwerk van de regio en de studieadviseurs en bureaus Leven Lang Ontwikkelen (LLO) van de instituten.

Het werkplekcurriculum dat voor Nest Nijmegen wordt ontwikkeld (zie *Samen Opleiden*) wordt in begrijpelijke taal en rechtstreeks gericht aan de verschillende doelgroepen van het werkplekleren gepubliceerd op de website in aanloop naar het schooljaar 2026-2027, en dan in gebruik genomen. Op *Nest Nijmegen* wordt straks ook informatie gedeeld met opleiders en andere betrokkenen in een afgeschermd omgeving.

De domeingroep Professionaliseren & Duurzame inzetbaarheid krijgt in 2026 de opdracht om het bestaande professionaliseringsaanbod binnen de regio inzichtelijk te krijgen en daarin mogelijkheden tot (verdere) samenwerking tussen de partijen in de onderwijsregio te verkennen in afstemming met het HR-netwerk. Tegelijkertijd zetten we in op het gezamenlijk ontwikkelen van een regiobrede agenda en diensten. Deel van deze verkenning is het toegankelijk aanbieden van activiteiten op of via het centrale platform *Nest Nijmegen*. We trekken hierin samen op met de *Werkplaats* van voCampus. Vacatures binnen de onderwijsregio worden op dit moment gedeeld op het platform *Leraar in Nijmegen* via een link naar *Meesterbaan*. We verkennen of we dit voor *Nest Nijmegen* aantrekkelijker en zichtbaarder kunnen maken.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In 2027-2029 geven we het platform en de organisatie van *Nest Nijmegen* verder vorm. We versterken de verbindingen met andere platforms binnen en buiten de onderwijsregio, in het bijzonder met het leerwerkloket van Rijk van Nijmegen en met de onderwijsloketten voor het primair onderwijs in Nijmegen en die van buurregio's Brabant-Oost en Arnhem. Waar nodig breiden we de functionaliteit van de website uit. Dit zal met name samenhangen met de vraag via welke infrastructuur we het oriëntatie- en scholingsaanbod en verdere diensten op het gebied van professionalisering en duurzame inzetbaarheid willen aanbieden op *Nest Nijmegen*.

Gedurende deze periode zal het bereik van het onderwijsloket en de effectiviteit van de verschillende onderdelen ervan voortdurend worden getoetst, zodat er geïnformeerde keuzes kunnen worden gemaakt. Op basis van data van het volgsysteem en de ervaringen van kandidaten kunnen we de werkwijze van de regioadviseur verder aanscherpen en de wervings- en matchingsactiviteiten zo goed mogelijk laten aansluiten op de behoeftes van de verschillende doelgroepen. Voor de toetsing van het professionaliseringsprogramma streven we ernaar te werken met de kwaliteitscriteria die worden ontwikkeld door NAPL.

Samenwerking

Beschrijf hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Onderwijsregio Nijmegen e.o. is een sectorspecifieke regio, gericht op het voortgezet onderwijs. Onze samenwerking beperkt zich echter niet tot deze regio. ROC Nijmegen is bij onze regio betrokken als opleider van onderwijsassistenten. Het ROC is zelf als partner aangesloten bij de Mbo Onderwijsregio Gelderland, maar hun arbeidsmarktvraagstuk ligt deels regionaal in Rijk van Nijmegen. Daarom verkennen we in 2026 samen hoe we elkaar op met name de domeinen Werven & Matchen meer kunnen vinden en neemt het ROC zitting in het HR-netwerk van onze regio. Voor het MBO-gedeelte van Yuverta telt ook dat zij zijn aangesloten bij de MBO Onderwijsregio Gelderland. De afvaardiging van Yuverta in beide netwerken bestaat uit dezelfde collega's waardoor een korte lijn in de samenwerking is indien nodig.

Er is een warme samenwerking met onderwijsregio Talent voor Onderwijs, waar het primair onderwijs in ons gebied onder valt. Dit is in het bijzonder relevant voor de praktijkonderwijsschool Pro College, die partner is in onze regio, maar voor het onderwijspersoneel aansluiting vindt bij het primair onderwijs. Voor 2026 vinden we Talent voor Onderwijs met name in de domeinen Werven & Matchen. Een voorbeeld hiervan is de gezamenlijke landingspagina, waarmee we kandidaten die zich breed oriënteren op het onderwijs beter kunnen bedienen. Daarnaast wordt er toegewerkt naar een gezamenlijk wervingsevenement in Nijmegen en omstreken, waar ook het ROC Nijmegen als opleider en werkgever bij kan worden betrokken.

Meer in het algemeen zorgen we ervoor dat onze activiteitenkalender goed is afgestemd met die van andere regio's en verkennen we welke activiteiten we in de toekomst samen kunnen

organiseren. Zo vergroten we het aanbod en zorgen we dat de doelgroep altijd ergens terecht kan. Dat geldt niet alleen voor Talent voor Onderwijs, maar ook voor onderwijsregio Arnhem en omstreken (vo) en onderwijsregio's Midden-Brabant en Brabant-Oost. Met die laatste twee regio's organiseren we in het schooljaar 2025-2026 de driedaagse training *Zin in Lesgeven* al samen.

De regioadviseur die wordt aangesteld, beweegt zich niet alleen in het netwerk van de regio zelf, maar ook in het bovenregionale netwerk van regioadviseurs, instroommakelaars en studieadviseurs. We brengen dit netwerk in 2026 in kaart en zorgen ervoor dat de lijnen kort zijn, zodat we waar nodig kandidaten goed naar elkaar kunnen doorverwijzen en hen in onderlinge afstemming kunnen volgen en begeleiden. Afgelopen jaar is met een aantal verschillende regio's, waaronder Talent voor Onderwijs en Onderwijsregio Arnhem (vo), besproken of het mogelijk is om samen één regioadviseur (of team van regioadviseurs) aan te stellen voor meerdere loketten en zo tot een nog efficiëntere aanpak te komen. In 2026 pakken we dit verder op.

Zoals al genoemd onder *Samen Opleiden* maken we bovenregionale afspraken binnen RA-ZON en het regionaal platformoverleg van Samen Opleiden. Beide samenwerkingsverbanden zijn bovendien een katalysator voor verdere kennisdeling tussen de betreffende onderwijsregio's. Onder begeleiding van RA-ZON is voor 2026 een proces opgestart om intensievere samenwerking te verkennen tussen de lerarenopleidingen van de HAN en de RU op alle thema's van de onderwijsregio's. We zijn betrokken bij deze verkenning en zien dit ook als een kans om uit te wisselen met andere regio's waarin beide opleidingsinstituten als partner aangesloten zijn.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In de periode 2027-2029 blijven we actief inzetten op kennisdeling met omliggende onderwijsregio's, zowel als het gaat om gedeelde vraagstukken voor de organisatie en aansturing van de regio als om de verdere ontwikkeling van activiteiten in de vijf domeinen en de nieuw op te zetten domeingroep Anders organiseren. Binnen de domeinen Werven & Matchen zetten we de ingezette lijn voort en streven we ernaar onze samenwerking met andere regio's uit te breiden en te bestendigen. We toetsen hierbij jaarlijks of de samenwerking ten goede komt aan efficiëntie, passend aanbod voor de verschillende doelgroepen, en de kwaliteit van de betreffende activiteit.

Daarnaast willen we na 2026, waarin we het professionaliseringsprogramma binnen de regio stroomlijnen, mogelijkheden verkennen om het professionaliseren van onderwijspersoneel ook intersectoraal en/of bovenregionaal te benaderen door intensiever te gaan samenwerken met omliggende onderwijsregio's, NAPL, en de Human Capital Agenda regio Nijmegen-Arnhem, dat een Leven Lang Ontwikkelen als speerpunt heeft.