

## Vraag en antwoorden over de Verlenging van de RAP-regeling voor het schooljaar 2022-2023 Gegeven door OCW en DUS-I tijdens kennisdelingsbijeenkomst 21 april 2022

### 1. de nieuwe RAP-regeling 2022-2023

Yvonne Gielen, Seth Hielema en Taco de Ruiter van OCW en Justin van Tuil en Marcella van Herk van DUS-I geven zowel antwoord op de vooraf ingediende vragen als de vragen gesteld in de chat tijdens de bijeenkomst.

- **Wat zijn de speerpunten van de nieuwe regeling?**

Aangezien met deze wijzigingsregeling de RAP slechts met één schooljaar wordt verlengd, is ervoor gekozen om de regeling zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de eerdere regelingen. Bestaande regio's kunnen kiezen op de continuering van de reeds ingezette activiteiten of inzetten op aanvullende of op nieuwe activiteiten. Van bestaande regio's wordt gevraagd om in hun nieuwe plan van aanpak aan te geven op welke wijze het plan van aanpak uit aanvraagronde 2020 of aanvraagronde 2021 wordt voortgezet en of aangevuld.

Schoolbesturen of vestigingen van schoolbesturen po, vo en mbo die nog niet bij een RAP-regio zijn aangesloten mogen aansluiten bij één van de bestaande RAP-regio's. Schoolbesturen die gevestigd zijn in een gemeente die nog geen deel uitmaakt van bestaande RAP-regio's en voldoen aan de kwantitatieve eisen voor regiovorming kunnen een nieuwe regio vormen.

#### **Speciaal onderwijs**

Naast de tekorten in het reguliere onderwijs, wordt specifiek voor het po aandacht gevraagd voor de aanpak van de tekorten in de context van het (voortgezet) speciaal onderwijs. De deelnemende partijen maken hierin zelf een keuze, rekening houdende met de omstandigheden en context in hun regio.

#### **Strategische personeelsplanning**

Een belangrijke aanvulling op de eerdere aanvraagrondes, is dat regio's in hun plan van aanpak voor aanvraagronde 2022 dienen aan te geven hoe zij strategische personeelsplanning gaan inzetten. Om goed onderwijs te verzorgen, nu en in de toekomst, is het belangrijk vooruit te kijken en inzicht te krijgen in hoeveel personeel er de komende jaren nodig is in de betreffende regio. Informatie hierover per school, en voor het vo ook per vak, kan ook bijdragen aan meer mobiliteit in de regio en ondersteunt daarnaast de verdere uitwerking van de planvorming en geeft antwoord op de vraag waar in de uitvoering de focus op moet liggen.

#### **Cofinanciering**

De cofinanciering is gelijk gebleven en bedraagt 1/3 van de subsidiabele kosten, maar er mag geen sprake zijn van dubbelfinanciering. Bij zij-instromers is bijvoorbeeld het voortraject van werving en selectie subsidiabel en de extra begeleiding gedurende het zij-instroomtraject. De kosten voor het geschiktheidsonderzoek en de scholing van zij-instromers in beroep is echter niet subsidiabel als hiervoor de subsidie zij-instroom in beroep is aangevraagd. Kijk daarom goed of u gebruik kunt maken van [andere subsidiemogelijkheden](#), zoals [lerarenbeurs](#), [subsidie zij-instroom in beroep](#), [subsidie voor onderwijsassistenten](#) (de SOOL-regeling) en [de instructeursbeurs in het mbo](#).

Als u bijvoorbeeld een conciërge wilt opleiden tot instructeur (waarmee het bijdraagt aan het terugdringen van het personeelstekort) en er geen andere subsidie is, dan kan het opgenomen worden als activiteit. Zo kunnen de subsidiemiddelen ook ingezet worden voor coördinatie en begeleiding van dergelijke trajecten. De 1/3 cofinanciering geldt voor de gehele begroting in totaal

(en niet per onderdeel) en kan ook gaan over inzet van uren. Dit dient u dan wel toe te lichten in de begroting ( $P(\text{prijs}) \times Q(\text{Kwantiteit/aantal uren})$ ).

- **Wat zijn de mogelijkheden voor inzet van de subsidie? Mag de subsidie ingezet worden voor het opleiden van nieuwe leerkrachten, instructeurs of conciërges?**

De subsidie kan worden ingezet voor activiteiten die zich richten op de bestaande of te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening. De activiteiten kunnen ook gericht zijn op de totstandbrenging of versterking van samenwerking in de regio in het aanpakken van de (verwachte) personeelstekorten. Waarvoor de subsidie ingezet mag worden, is dus zeer breed gedefinieerd. Het belangrijkste is dat de activiteit gericht is op de personeelstekorten. Hier valt dus ook het opleiden en scholen van leraren onder.

## 2. De aanvraag

- **Hoe verhouden de activiteiten van de verlenging zich tot activiteiten die binnen de RAP (2020) zijn beschreven?**

De RAP heeft als doel om partijen in de regio te ondersteunen het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken. De activiteiten moeten uitgevoerd worden in de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, met een eventuele uitloop tot en met 31 december 2023. Het gaat om de uitvoering van **nieuwe of aanvullende** activiteiten of **voortzetting** van activiteiten als vervolg op het eerdere plan van aanpak. Voor alle nieuwe en gewijzigde activiteiten moet blijken welke doelen, resultaten en producten u beoogt. Beschrijf ook wat de aard, omvang en duur van de activiteiten is. En op welke manier ze worden uitgevoerd.

Het kunnen dus nieuwe of aanvullende activiteiten zijn en/of een voortzetting van bestaande activiteiten. Bijvoorbeeld, we gaan de activiteiten van ons Regionaal Loket uitbreiden met stage-oriëntatiemogelijkheden of we hebben het afgelopen jaar een aantal informatieavonden georganiseerd en dat gaan we het komende jaar weer doen.

## 3. Strategische Personeelsplanning (SPP)

- **Welke onderdelen m.b.t. strategische personeelsplanning worden van belang geacht.**

De RAP-regio's wordt gevraagd om met SPP aan de slag te gaan, met name daar waar dit nu nog niet het geval is. Het advies is om in ieder geval een kwantitatieve analyse op te stellen van de toekomstige gevraagde hoeveelheid docenten, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel in de regio (voor het vo de vraag per vak). Dit zorgt immers voor een betere onderbouwing van de keuzes in de planvorming. Het spreekt voor zich dat een meer uitgebreide kwalitatieve analyse waardevoller zal zijn voor de aanpak in de regio. Regio's die hier al ver mee zijn, geven dit ook aan.

Strategische personeelsplanning zorgt voor meer inzicht in toekomstige personeelsbehoefte en helpt op een effectieve en gerichte manier tijdig te sturen op optimale bezetting van de scholen in de regio. Aan de hand van verschillende gegevens, omstandigheden en toekomstige ontwikkelingen voorspelt een personeelsplanning de personeelsbehoefte voor nu en straks. Verschillende RAP-regio's hebben de personeelsplanning kwantitatief en strategisch al in kaart gebracht of zijn dit van plan. Er wordt antwoord gegeven op vragen als 'hoeveel docenten Duits en Wiskunde of hoeveel leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel in het po, vo of mbo hebben wij op de middellange en lange termijn nodig in onze regio?'. Dit draagt bij aan een gerichtere aanpak van de tekorten en andere arbeidsmarktproblemen. Interessant is ook om de in- en uitstroom van de betreffende lerarenopleiding erbij te betrekken. Sluit de uitstroom van de hogeschool of universitaire lerarenopleiding in betreffende regio aan op de toekomstige vraag naar onderwijspersoneel? Wanneer u antwoord hebt op de vraag hoe de personeelsbehoefte er de komende jaren uit ziet kan dit ook helpen bij het opstellen van een plan

voor de komende jaren ten aanzien van werven, opleiden en doorstroom, etc.. Het is goed om elk jaar te kijken of er wijzigingen zijn en het SPP-plan hierop aanpassen.

Een mogelijkheid om regionale personeelsplanning in beeld te brengen is om gebruik te maken van de SPP-module in [het Scenariomodel-VO](#) of [Scenariomodel PO](#) van resp. Voion en het Arbeidsmarktplatform PO. Deze modellen leveren allerlei basisinformatie, zoals prognoses voor de leerlingenaantallen. Voor het po biedt bovendien VfPf ook ondersteuning bij het opstellen van kwalitatieve SPP op bestuursniveau.

- **Welke eisen worden gesteld aan het inzetten op een strategische personeelsplanning?**
- **Is strategische personeelsplanning een voorwaarde voor toekenning?**  
Strategische personeelsplanning dient opgenomen te worden in het plan van aanpak voor het komend schooljaar. De eis is dat u met SPP aan de slag gaat, de vorm waarin wordt vrijgelaten. Het verschil tussen een formatieplan en strategisch personeelsplan is dat u bij een strategisch personeelsplan niet alleen kijkt naar de eigen formatie maar ook naar de ontwikkelingen in het land en de eigen regio en de instroom/uitstroom van de lerarenopleidingen. Ook vormt SPP de vervolgstap om tot strategisch HRM beleid te komen (SHRM). Het is aan de regio om te bepalen hoe groot het gemaakt wordt. Ervaring toont aan dat hoe strategischer en kwalitatiever het strategisch personeelsplan wordt ingevuld des te meer waardevolle informatie het oplevert. Dit draagt ook bij aan het urgentiebesef dat het personeelstekort niet alleen op te lossen is en zeker niet met concurrentie met de andere besturen.
- **Hoe verhoudt strategisch zich tot 1 jaar verlenging. Wat zijn de verwachtingen hiervan?**  
In lijn met de aanbevelingen van Merel van Vroonhoven en het actieplan Duurzaam werken in het onderwijs van de sectororganisaties (raden en opleidingen), is de inzet om tot een structurele regionale samenwerking te komen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel. Omdat de uitwerking hiervoor meer tijd kost, is ervoor gekozen de RAP-regeling met 1 jaar te verlengen. Omdat strategisch personeelsplanning op regionaal niveau (in aanvulling op de bestuursplannen) kan helpen richting te geven aan de huidige aanpak, maar ook bij de tekortenaanpak nu en na afloop van deze verlengde RAP-regeling, heeft OCW dat onderdeel toegevoegd aan de regeling. Bij regionale SPP kijkt u meer dan een jaar vooruit en start u al met de plannen die hun uitwerking misschien pas vijf jaar later hebben.
- **Klopt het dat het ministerie bezig is om samen met de PO-Raad een instrument te ontwikkelen?**  
Vanuit OCW zijn we geen instrument aan het ontwikkelen samen met de PO-Raad.

#### **4. Regiovorming besturen en toepassen regiotool**

- **We krijgen weer de opdracht om regionaal de samenwerking op te zoeken. Ik ben benieuwd of daar een concreet beeld bij is of dat we hierin vrij worden gelaten.**  
In overleg met zowel het georganiseerde onderwijsveld als met vertegenwoordigers van de regio's wil OCW tot een landelijk kader komen met ruimte voor regionale uitwerking. Het kader geeft een concreter beeld van de regionale samenwerking richting de toekomst. OCW streeft ernaar om tot een 100% landelijk dekkend netwerk van regio's te komen, waarin alle scholen deelnemen. Deelnemende regio's worden dan ook opgeroepen binnen en buiten de regio de samenwerking uit te breiden, resp. te verbreden en te verdiepen. Kijk daarom ook hoe het zit met deelname van de besturen in jouw regio.

Daarnaast zien wij graag dat de verbinding wordt gezocht met andere samenwerkingsverbanden op de onderwijsarbeidsmarkt om hiermee versnippering te verminderen. Hierbij valt te denken aan het [Samen Opleiden en Professionaliseren](#) (SO&P)netwerk in de regio, maar bijvoorbeeld ook [Sterk Techniek Onderwijs](#) (STO) en [Incidentele Middelen Leerlingending VO](#) (IML).

Verder zien wij ook veel toegevoegde waarde in het zoeken naar samenwerking met de omgeving, bijvoorbeeld het UWV werkgeversservicepunt (WSP), bedrijfsleven of lokale overheden zoals gemeente of provincie. Hoe is dat contact nu regionaal geregeld en op welke wijze kan de bestaande of nieuwe samenwerking een intensievere vorm krijgen?

- **Wanneer er wijzigingen zijn in het aantal deelnemende besturen moet er dan met de regiotool een nieuwe berekening gemaakt worden op basis van de cijfers uit 2018 of 2020?**

Er zijn drie rekentools indien de samenstelling van deelnemende besturen wijzigt:

- Voor regio's uit aanvraagronde 2020 dient de personeelsomvang opnieuw te moeten worden bepaald met de [rekentool 2018](#) met peildatum 1 oktober 2018 op de site van DUS-I.
- Voor regio's uit aanvraagronde 2021 dient hiervoor de [rekentool 2019](#) met peildatum 1 oktober 2019 te worden gehanteerd.
- Voor nieuwe regio's wordt een aanvraagformulier ter beschikking gesteld door DUS-I. Voor nieuwe regio's is op de site van DUS-I de [rekentool 2020](#), met peildatum 1 oktober 2020, beschikbaar ter bepaling van de personeelsomvang van de vestigingen en de besturen van deze vestigingen.

- **Ik kan niet vinden hoe ik toegang kan krijgen tot de regiotool. Hier heb ik reeds contact over opgenomen met DUS-I.**

U heeft op verschillende manieren toegang tot de regiotools. Deze vindt u bij de informatie over de regeling [op de website van DUS-I](#) en nadat u bij aanvragen uw bestaande project of een nieuwe regio heeft aangeklikt. Afhankelijk van de ronde waarvoor u destijds heeft aangevraagd krijgt u op het 3<sup>e</sup> blad 'Regiogegevens' de link te zien waarin u de gegevens van uw regio kunt bekijken met de voor uw regio van toepassing zijnde peildatum. Mocht u opnieuw problemen ervaren met het toegang krijgen tot de regiotool, neem dan contact op met DUS-I door te mailen naar [RAP@minvws.nl](mailto:RAP@minvws.nl) of bellen met DUS-I telefoonnummer 070 3405566 en te vragen naar Justin van Tuil of Marcella van Herk.

- **Hoe kan het dat je moet rekenen met de rekentool uit 2018 als het subsidiebudget afhankelijk is van het aantal fte van de deelnemende besturen? Dat is dan toch niet representatief voor de huidige situatie?**

De verwachting is dat berekeningen met de regiotool 2018 voor de meeste regio's niets uitmaken voor de subsidiehoogte of zelfs positief uitvallen. Bij de staffel wordt immers rekening gehouden met groter dan of gelijk aan.

- **We hebben hetzelfde aantal scholen, echter door fusies minder besturen. Kunnen we toch van de rekentool 2018 gebruikmaken?**

Ja, dat kan wanneer u in 2020 de RAP-subsidie hebt aangevraagd. In de meeste gevallen kan dat positief uitvallen en in een enkel geval negatief.

- **Tot wanneer moeten we nieuwe besturen toelaten in bestaande regio's. Indien we daardoor groter worden en dit gebeurt op het einde van het aanvraag moment, moet dan het hele plan worden herzien?**

Indienen van de aanvraag kan tot en met **29 mei 2022**. Tot en met 29 mei kunnen dus ook nieuwe besturen worden toegevoegd. Het aantal deelnemende besturen kan van invloed zijn op het maximaal aan te vragen subsidiebedrag. Als na toekenning scholen erbij of eraf gaan is dit niet meer aan te passen. Het advies is om ervoor te zorgen dat kerngegevens wel kloppen en om de aanvraag in ieder geval uiterlijk 29 mei in te sturen. Dan kan het bestuur dat erbij komt eventueel later de handtekening zetten.

- **Blijven de regio's zoals ze nu staan ook vast staan met ruimte om de 'witte vlekken' er bij te voegen? Of moet er in de nieuwe aanvraag weer opnieuw alle gemeenten opnieuw beschreven worden die deelnemen?**

Het is inderdaad mogelijk om de huidige RAP-regio uit te breiden met nieuwe aanpalende gemeenten in de “witte vlekken”. In het plan van aanpak neemt u alle gemeenten op. U klikt hiervoor in de regiotool de nieuwe gemeenten aan. Gebruik de rekentool om te bepalen wat de consequenties zijn voor het deelnamepercentage besturen en subsidiestaffel. Het is daarnaast ook mogelijk om een nieuwe regio te vormen in de “witte vlekken”.

- **Onze regio is groot (28 gemeenten). Het überhaupt tijdig krijgen van handtekeningen in deze periodes van vakanties/feestdagen is een enorme klus. We staan open voor alle andere besturen maar ze actief benaderen lukt nu simpelweg niet. Hoe kijken jullie hier naar?**

Het streven is om een landelijk dekkend netwerk te hebben. De besturen worden via verschillende kanalen geïnformeerd. Besturen weigeren voor deelname mag niet. Geadviseerd wordt nu al de handtekening op te halen met een geconditioneerd besluit dat de aanvraag pas wordt ingediend als de deelnemende scholen het ook eens zijn met de inhoud van het plan. Mocht er nog een handtekening ontbreken, dien dan toch uiterlijk 29 mei de aanvraag in. Vervolgens kan de ontbrekende handtekening later worden aangeleverd.

## 5. Financieel en uitvoering DUS-I

*Justin van Tuil van DUS-I laat het aanvraaggedeelte op de website van DUS-I zien en geeft een toelichting op de werkwijze. Mochten er vragen zijn dan kunt u mailen naar [RAP@minvws.nl](mailto:RAP@minvws.nl) of bellen met DUS-I telefoonnummer [070 3405566](tel:0703405566) en vragen naar Justin van Tuil of Marcella van Herk.*

- **Op welke wijze wordt het subsidiebedrag bepaald?**

Voor schooljaar 2022-2023 bedraagt het maximale basisbedrag € 192.500 per regio en een maximaal aanvullend bedrag van € 48.125 of € 96.250. Dit is de helft van de bijdrage zoals dit vermeld is in [de bijlage behorend bij artikel 4 van de subsidieregeling regionale aanpak personeelstekort onderwijs 2020-2021](#). Het maximale subsidiebedrag wordt verhoogd met 30 procent van het basisbedrag als één of meer mbo-instellingen deelnamen aan een aanvraag voor een vo-regio. Het uiteindelijke totaalbedrag dat u kunt aanvragen is afhankelijk van de samenstelling van de regio. De samenstelling hangt af van de personeelsomvang en het percentage deelnemende besturen in de regio dat deelneemt aan de aanvraag. Om de personeelsomvang te bepalen heeft DUS-I een rekentool ter beschikking gesteld. Het maximaal aanvullend bedrag wordt vastgesteld aan de hand van de staffel uit deze regeling, met dien verstande dat de bedragen in de bijlage voor de subsidieverstrekking op grond van deze paragraaf worden gehalveerd. Neem contact op met DUS-I als hier vragen over zijn. In het aanvraagformulier wordt op het 4<sup>e</sup> blad 'Project' ook het maximaal aan te vragen bedrag bepaald, aan de hand van de door u ingevulde aantal besturen in een sector, en het percentage fte dat deze in de regio vertegenwoordigen.

- **Er gaan meer besturen meedoen dan bij een eerdere aanvraag, kunnen we gebruik maken van de aanvullende subsidie?**

Ja dat kan wanneer het maximaal beschikbaar subsidiebedrag (subsidieplafond art.12) dit toelaat. Aanpassing van het aanvullende bedrag door DUS-I kan dan nodig zijn.

- **Het aanvraagformulier is deels ingevuld voor bestaande aanvragen. Hoe kan ik deze inzien?**

Op de pagina van de regeling ([www.dus-i.nl/subsidies/regionale-aanpak-lerarentekort](http://www.dus-i.nl/subsidies/regionale-aanpak-lerarentekort)) vindt u onderaan de knop om een aanvraag in te dienen. Als u hierop klikt kunt u uw regio selecteren voor het doen van een nieuwe aanvraag óf u kiest ervoor om voor een nieuwe regio aan te vragen. Voor een nieuwe regio gebruikt u de knop 'nieuwe aanvraag' bovenaan het scherm.

Het aanvraagformulier is al deels ingevuld voor bestaande regio's. De gegevens van het bevoegd gezag, de contactpersoon en de geografische regio is al ingevuld. Kijkt u deze na of deze nog actueel en correct zijn. U kunt het aangeven als deze gegevens verouderd zijn. Vervolgens dient u op dit eerste scherm de deelnemende bevoegde gezagen in te vullen die deelnemen aan de huidige aanvraag. Dit is van belang om het maximaal aan te vragen bedrag te bepalen. Dit ziet u op het 4<sup>e</sup> blad (Project). Om dit bedrag te bepalen dient u op het 3<sup>e</sup> blad het aantal besturen in de regio, en het aantal fte op te geven zoals deze te zien zijn in de regiotool. U kunt vooraf ook de gegevens van de bestaande regio's inzien op [www.aanpaklerarentekort.nl/regios](http://www.aanpaklerarentekort.nl/regios).

- **Is het nog steeds van toepassing dat middelen die niet uitgeput zijn bij de RAP-aanvraag 2020-2022 voor vergelijkbare doelstellingen mogen worden aangewend?**

Als de activiteiten zijn uitgevoerd en aan de verplichtingen is voldaan, kan het niet aangewende deel van de subsidie worden besteed aan andere activiteiten passend bij het doel van deze regeling.

Wanneer activiteiten uit het plan van aanpak vervallen, wijzigen of nieuwe activiteiten opgenomen worden, is het van belang om dit (vooraf) aan te geven bij DUS-I. Gebruik de uitlooptijd tot en met 31 december 2022 om de nog niet uitgevoerde activiteiten uit te voeren of wijziging in activiteiten aan te brengen. Meld de wijzigingen in activiteiten tijdig bij DUS-I.

- **Mogen we deze nieuwe middelen optellen bij bestaande RAP-middelen die nog niet besteed zijn? Eerder mocht er inhoudelijk geen overlap zijn tussen RAL en RAP.**

Nee, de activiteiten die opgenomen zijn in het plan van aanpak uit 2020 of 2021 moeten uiterlijk 31 december 2022 uitgevoerd zijn. Een melding bij DUS-I is alleen nodig als het plan van aanpak uit 2020 of 2021 is gewijzigd of de uitvoering van de activiteiten niet zijn afgerond op 31 december 2022. De nieuwe middelen zijn voor uitvoering van de activiteiten uit het nieuwe plan van aanpak voor schooljaar 2022-2023 met uitloop tot en met 31 december 2023.

- **Als niet alle middelen (geld) zijn ingezet voor 31 december 2022 van de periode 20-22, dan moeten deze worden teruggestort. Klopt dat?**

Wanneer de verwachting is dat de middelen op 31 december 2022 nog niet besteed zijn en de activiteiten uit het plan van aanpak niet uitgevoerd zijn neem dan contact op met DUS-I. Uiteindelijk kan besloten worden om de resterende middelen terug te vorderen.

- **Als één van de speerpunten de samenwerking met samen opleiden betreft is er dan sprake van dubbele financiering?**

Nee, er is bij het vormgeven en verbreden van de samenwerking met samen opleiden geen sprake van dubbele financiering.

**Laatste tip van Justin en Marcella van DUS-I is: Dien de aanvraag tijdig in! Uiterlijk 29 mei 2022.**

## **6. Vervolgperspectief in relatie met educatieve regio's**

- **We hebben voor het vervolg na het transitiejaar een perspectief nodig over de hoogte en wijze van bekostiging na 2023. Wanneer is dat duidelijk?**
- **Wat is de achterliggende gedachte m.b.t. de transitie (1 jaar)?**
- **Komt er na deze RAP een subsidie educatieve regio's en waar ligt de link met de educatieve regio's?**
- **Dient er in 2023 opnieuw een aanvraag ingediend te worden voor het structurele deel daarna?**  
OCW is er zich van bewust dat partijen in de regio behoefte hebben aan perspectief voor na 2023. De inzet is dan ook om snel meer duidelijkheid te geven. Het is nu nog niet bekend maar de verwachting is dat OCW in het najaar van 2022 helderheid kan geven over het vervolg, de educatieve regio's en de financiering. OCW begrijpt dat het fijn zou zijn wanneer de besturen het

transitiejaar kunnen gebruiken om ergens naartoe te transformeren, maar dan moet wel helder zijn waar naartoe. Binnen de eigen regio kan alvast het gesprek hierover gevoerd worden. Dit transitiejaar kun je als een voorbereidingsjaar zien, waarin je de samenwerking kunt versterken en verdiepen. Het streven van OCW is jullie zo snel als mogelijk te informeren over de vervolgplannen.

- **Bij de bijeenkomst over de educatieve regio's werd verteld dat het aan de regio's was om inhoud te geven, nu is er ook berichtgeving dat het landelijke overleg leidend is. Wat is het toekomstperspectief na 2022/2023?**

Het is zowel tijdens de bijeenkomsten in februari jl. als nu nog steeds de inzet om gezamenlijk tot een uitwerking te komen voor regionale samenwerking. In de vorm van een landelijk kader met ruimte voor regionale uitwerking.