



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

# Activiteitenplan Midden Nederland Leert VO MBO

Subsidierегeling Landelijk dekkend  
netwerk Onderwijsregio's 2026-2029

Versie 12 oktober 2025



## Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De Onderwijsregio Midden Nederland Leert VO MBO omvat 18 gemeenten, 32 VO-besturen en 4 MBO-besturen. Het aantal leerlingen VO is 80.590,5 en het aantal MBO studenten is 24.475. Er zijn 12 partnerschappen met ruim 1400 studenten van lerarenopleidingen. Naast de schoolbesturen bestaat de Onderwijsregio uit 12 lerarenopleidingen, waarvan de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht voor de Onderwijsregio de grootste zijn. De beroepsgroep is vertegenwoordigd door het Leraren- en Schoolleidersberaad<sup>1</sup>. Aan beide beraden nemen zowel VO als MBO deel.

Daarnaast werkt de Onderwijsregio Midden Nederland intensief samen met (partners van) de Utrecht Talentent Alliantie, gemeenten en Regionale Werkcentra.

De Onderwijsregio Midden Nederland Leert spreidt zich uit over vier arbeidsmarktregio's: Gooi & Vechtstreek, Midden-Utrecht, Amersfoort en Rivierenland.

In de arbeidsmarktregio's van Midden Nederland Leert zijn er duidelijke uitdagingen en kansen. Het tekort aan leraren is iets lager dan landelijk, maar het tekort aan schoolleiders is juist hoger. Het aantal leerlingen en medewerkers is de afgelopen jaren licht gestegen. Tegelijkertijd wordt verwacht dat het aantal onvervulde functies de komende tien jaar flink oploopt. Dit vraagt om gezamenlijke actie om personeel aan te trekken, te behouden en te professionaliseren.

### Werkgelegenheid

In 2023 werken er ruim 9.500 mensen in het voortgezet onderwijs in de regio. Dat aantal groeit nog steeds licht. Toch zijn er structurele tekorten: vooral bij vakken als informatica, natuurkunde, wiskunde, Nederlands, Frans en Duits. Voor schoolleiders is het tekort groter dan gemiddeld in Nederland. De verwachting is dat het aantal onvervulde functies tussen 2024 en 2034 met meer dan 130% stijgt.

### Personeel

Het personeel is gemiddeld 43 jaar oud. De grootste groep zit in de leeftijd 55-64 jaar, waardoor uitstroom door pensioen de komende jaren toeneemt. Er werken meer vrouwen dan mannen, en het overgrote deel heeft een hbo- of wo-opleiding afgerond. De meeste leraren hebben een vast contract, maar relatief veel werknemers werken in deeltijd. Het ziekteverzuim ligt met 6% iets hoger dan het landelijk gemiddelde, en is vooral hoog bij vrouwen en oudere medewerkers.

### Arbeidsmobiliteit

De instroom en uitstroom van personeel zijn ongeveer in balans, maar een aanzienlijk deel denkt erover om van baan te wisselen. Het merendeel van de instroom komt al uit het onderwijs zelf. Slechts een kleine groep stapt over vanuit andere sectoren of keert terug uit een uitkering of pensioen. Dit ligt lager dan het landelijk gemiddelde. Ook bij de uitstroom blijft ruim de helft binnen het onderwijs werkzaam, maar bijna de helft verlaat de sector.

<sup>1</sup>met de term leraren worden leraren en docenten uit het VO en mbo bedoeld. Met de term Schoolleiders worden ook onderwijsmanagers mbo bedoeld

## Lerarenopleidingen

Er zijn verschillende lerarenopleidingen die opleiden voor het voortgezet onderwijs en mbo. Deze zijn belangrijk om de instroom van nieuwe leraren te vergroten en beter af te stemmen op de regionale arbeidsmarkt. Er is echter landelijk een dalende trend in de instroom bij de lerarenopleidingen, regionaal verschilt dit wel. Er is een groei zichtbaar bij de instroom bij zij instroom trajecten en professionalisering van zittende leraren.

Landelijk is er een toename te zien bij de instroom in het MBO als bij de opleiding onderwijsassistent.

## Leerlingen, scholen en besturen

In 2023 telden de arbeidsmarktregio's ruim 91.800 leerlingen in het voortgezet onderwijs, verdeeld over 142 vestigingen en 31 schoolbesturen. De Onderwijsregio Midden Nederland kent (vanaf 2026) 80.590,5 leerlingen, 24.475 MBO studenten, verdeeld over 32 VO besturen en 4 MBO besturen. (Deze laatste aantallen zijn de basis voor de begroting van de Onderwijsregio Midden Nederland Leert).

Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren licht gestegen, terwijl het landelijke gemiddelde juist iets daalde.

## Knelpunten en kansen



Thema	Knelpunten	Kansen
Werkgelegenheid	- Tekorten in tekortvakken (informatica, natuurkunde, wiskunde)- Oplopende onvervulde functies (+137% in 2034)	- Relatief lager lerarentekort dan landelijk- Lichte groei van aantal werkenden biedt aanknopingspunten
Personeel	- Grote groep medewerkers 55-64 jaar → veel uitstroom- Hoog ziekteverzuim bij vrouwen en oudere medewerkers- Relatief lage deeltijdfactor	- Hoog opleidingsniveau (meeste hbo/wo)- Veel vaste contracten- Mogelijkheid deeltijdfactor te verhogen
Arbeidsmobiliteit	- Bijna helft van de uitstroom verlaat onderwijs- Weinig instroom uit andere sectoren	- Meer instroom dan uitstroom in 2023- Groot deel instroom komt al uit onderwijs → behoud versterken
Lerarenopleidingen	- Afgestudeerden sluiten niet altijd aan bij regionale vraag, vooral in tekortvakken	- Gerichte samenwerking opleidingen ↔ scholen/regio- Vergroten instroom en bedienen tekortvakken
Leerlingen, scholen & besturen	- Groeiende leerlingaantallen → extra druk personeel- Kleine scholen hebben relatief hoog ziekteverzuim	- Groei leerlingaantallen (t.o.v. landelijke daling) → stabiele basis- Grote besturen bieden schaalvoordelen voor samenwerking en HR-beleid



Uit de beschikbare data blijkt dat de regio Midden Nederland te maken heeft met een aantal urgente uitdagingen op de arbeidsmarkt in het onderwijs, met name voor het VO:

- Blijvend tekort aan leraren in bèta vakken, Nederlands, Frans, Duits en Informatica
- Het tekort aan schoolleiders is hoger dan het landelijk gemiddelde
- Het ziekteverzuim ligt boven het landelijk gemiddelde, zowel onder onderwijzend personeel (OP) als onderwijs ondersteunend personeel (OOP).
- Met name vrouwen en medewerkers in de leeftijdscategorie 55-64 jaar vallen op met een hoger ziekteverzuim.

- Er is sprake van veel verborgen tekorten; ongeveer 3% van de formatie wordt niet structureel ingevuld.
- De tekorten zullen de komende jaren verder oplopen.
- Er is nog onvoldoende duidelijkheid over de tekorten per schoolsoort.

Bijlage A: arbeidsmarktanalyse van de RE

## Ambities en kenmerkende vraagstukken

### Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

In 2026 zetten we een aantal activiteiten voort.

Behoud van personeel

Er gaat verkend worden hoe de deeltijdfactoren verhoogd kunnen worden, zodat medewerkers meer uren beschikbaar zijn in zowel het VO als mbo. Dit doen we o.a. middels het NGF programma Meer Uren Werkt, (onder voorbehoud van toekenning van de subsidieaanvraag)

In 2025 is het traject Klaar voor de Start voor Schoolleiders gestart. Een regionale samenwerking met de VO Academy gericht op het verhogen van de instroom van schoolleiders in zowel het VO als mbo. Vanwege het succes, zal dit in 2026 worden voortgezet.

Daarnaast komt er een aanpak voor langstudeerders binnen de onderwijsregio op basis van de verkenning die in 2025 is uitgevoerd

Het in 2025 gestarte HR-netwerk van alle aangesloten VO en mbo besturen wordt voortgezet. We zetten gezamenlijk in op kennisdeling en verdere professionalisering van HR in de Onderwijsregio, onder andere door in eerste instantie te werken aan Strategische Personeelsplanning (SPP) en duurzame inzetbaarheid. SPP is een belangrijk instrument om boven bestuurlijk beter inzicht te krijgen in de opgave t.a.v. de tekorten. Maar we maken ook werk van het uitbouwen van strategisch HRM met sociale innovatie, technologische innovatie en versterken van het lerende netwerk.

Werving en instroom

Om de tekorten in het VO én mbo op te vangen is gerichte werving nodig, met extra aandacht voor de tekortvakken en de instroom van nieuwe schoolleiders. Voor die laatste groep kennen we het hiervoor beschreven programma Klaar voor de Start. Voor de doelgroep leraren hebben we een ketenaanpak, gericht op het binden en boeien van zij instromers en statushouders in de regio. Hiermee zetten we gezamenlijk in op het voorkomen van (onnodige) uitval vanaf het oriëntatiemoment tot en met de start. Hieronder valt ook een versteviging van de samenwerking met werkcentra en arbeidsmarktregio's door het onderwijs als tekortsector een positie te geven binnen hun dienstverlening en door het inzetten van arbeidsmarktcommunicatie.

Het garantiefonds, dat in 2025 is ontwikkeld en erop is gericht belemmeringen voor zijinstromers weg te nemen en risico's voor werkgevers te minimaliseren, zal in 2026 worden uitgerold.

Tot slot is het van belang om de ketenaanpak te verbeteren, zodat de verschillende initiatieven en partners beter op elkaar aansluiten en samenhang ontstaat en daarmee de kans op duurzame inzetbaarheid in het onderwijs wordt vergroot.

Hierbij wordt onder meer gebruik gemaakt van het digitale regioloeket [www.middennederlandleert.nl](http://www.middennederlandleert.nl), de bemensing zorgt voor korte lijnen voor en tussen (potentiële) zij instromers en statushouders met een bevoegdheid, VO en MBO scholen, lerarenopleidingen, werkcentra en gemeenten.

#### Begeleiding van personeel

Nieuwe leraren krijgen structurele begeleiding via inductietrajecten om hun start in het onderwijs te vergemakkelijken. Daarnaast worden landelijk co-creatielabs (NAPL) ingezet om gezamenlijk oplossingen en ideeën te ontwikkelen. Het penvoerderschap hiervoor ligt bij de consortia van hoger onderwijsinstellingen die met minimaal 1 Onderwijsregio moeten samenwerken. Uitvoering in Midden Nederland Leert is daarvan afhankelijk en van toekenning van subsidie hiervoor in 2026. Maar volledigheidshalve is dit wel in het activiteitenoverzicht opgenomen. Voor schoolleiders wordt het traject *Klaar voor de start* verder doorontwikkeld op het gebied van inductie. Ook start er in Amersfoort een pilot met een vervangingspool. Als deze succesvol blijkt, kan de aanpak worden opgeschaald naar andere besturen in de regio. Onze inzet op het opleiden en begeleiden van studenten en starters staat beschreven onder 'Samen opleiden'.

#### Professionalisering

Het is belangrijk leraren en schoolleiders continu te blijven binden en boeien voor het onderwijs. Dit stimuleert o.a. de persoonlijke groei, geeft loopbaan perspectief en motiveert. Dit vraagt van de Onderwijsregio een actieve rol in het informeren en enthousiasmeren van zittende leraren om bijvoorbeeld expert of specialist te worden. We verkennen op welke manier we bestaand professionaliseringsaanbod van huisacademies van scholen beter regionaal kunnen benutten via [www.middennederlandleert.nl](http://www.middennederlandleert.nl) en scholen en leraren worden proactief geïnformeerd over én gestimuleerd voor het behalen van een 2<sup>e</sup> bevoegdheid in een tekortvak. Voor schoolleiders wordt het traject *Klaar voor de start* verder doorontwikkeld op het gebied van, naast inductie, ook de begeleiding.

#### Anders organiseren

In 2025 is gestart met het project Anders organiseren. De verkenning die daar wordt uitgevoerd met o.a. de scholen en lerarenopleidingen levert input op voor pilots die in 2026 worden uitgevoerd. Inhoud en omvang daarvan worden dus in een later stadium bepaald. De verkenning geeft eveneens input voor de uitvoering van de NGF aanvraag Meer Uren Werkt.

De inzet van studenten die via Student op School of Proefwerk in de scholen zal worden voortgezet, inclusief de gedeeltelijke financiering daarvan.

#### Digitale vaardigheden

Naast de bovengenoemde thema's worden programma's zoals DGDD (aansluitend bij de landelijke SLO-doelstellingen), Co-Teach voortgezet. Samen met lerarenopleidingen worden bestaande en nieuwe modules aangeboden die aansluiten bij de onderwijspraktijk en die in lijn met de doelstellingen van het SLO.

## Nieuwe thema's

We werken in onze Onderwijsregio ook aan nieuwe thema's. Deze moeten bijdragen aan de doelstellingen van de Onderwijsregio: *het in gezamenlijkheid aanpakken van (de gevolgen van) het leraren- en schoolleiderstekort.*

Deze thema's komt voort uit gesprekken met betrokkenen uit de Onderwijsregio en de arbeidsmarktanalyse en zijn voor 2026 de volgende:

### Verhoging studentenaantal lerarenopleidingen

We zetten als Onderwijsregio in op het verhogen van de instroom van het aantal studenten bij de lerarenopleidingen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de landelijke campagne van het Ministerie van OCW die gelanceerd gaat worden. Daarnaast werken we aan regionale activiteiten zoals voorlichting op scholen en laagdrempelige en innovatieve manieren voor oriëntatie op het beroep en werken in het onderwijs. Hierbij gebruiken we de good practices uit andere tekort sectoren, zoals Zorg en Techniek.

Samen met Proefwerk zorgen we voor een regionale inzet van het doorstroomprogramma. Het doorstroomprogramma richt zich op (HBO-WO) studenten die nog geen lerarenopleiding volgen. Tijdens het traject doet men praktische en theoretische ervaringen op die helpend zijn bij het behalen of in aanmerking komen voor zijinstroom in beroep, een educatieve master of een kopopleiding. Samen met lerarenopleidingen, de Universiteit en/of hogeschool en scholen neemt Proefwerk op deze manier drempels weg om deze doelgroep op een goede, kwalitatieve manier door te laten stromen naar een lesbevoegdheid en een aanstelling op een school.

### AI

De ontwikkeling van digitale vaardigheden en kennis van kunstmatige intelligentie (AI) krijgt een belangrijke plek. We verkennen welke bestaande of nieuwe AI toepassingen in het onderwijs kunnen worden ingezet om bijvoorbeeld meer ruimte scheppen voor persoonlijke aandacht in de klas of werkdrukverlichting. Ook maken we gebruik van de kennis en expertise die is opgedaan in andere sectoren, zoals Zorg en Techniek, om inspiratie en nieuwe inzichten op te doen die bruikbaar zijn voor het onderwijs. We werken toe naar een aantal pilots m.b.t. AI in het onderwijs/de onderwijsorganisatie.

### Sociale veiligheid

Leraren krijgen in toenemende mate te maken met grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal geweld, intimidatie of bedreigingen van leerlingen of ouders.

De werkdruk binnen het onderwijs is hoog, waardoor er minder ruimte is om actief te investeren in groepsvorming, klassencultuur of herstelgesprekken bij incidenten.

We verkennen welke interventies passend zouden kunnen zijn en koppelen het onderwerp daarbij aan thema's zoals werkgeluk en loopbaanontwikkeling.

### Verzuim

Verzuim raakt alle scholen, vaak met vergelijkbare oorzaken zoals werkdruk, leeftijdsopbouw of beperkte vervangingsmogelijkheden. Het is belangrijk om te werken aan het verlagen van het verzuim, zowel bij langdurige afwezigheid als bij planbaar verzuim, zoals zwangerschapsverlof en mantelzorg. Voor het planbaar verzuim ontwikkelen we in 2026 een pilot Vervangingspool dat in 2026 wordt geïmplementeerd.

Maar (ook) het vervangen van andere vormen van verzuim is een knelpunt. Daarom is het van belang het verzuim naar beneden te brengen.

Regionale samenwerking zorgt ervoor dat dit niet een incidenteel project is, maar onderdeel van een structurele aanpak. Scholen leren van elkaars aanpakken: wat werkt bij het verlagen van verzuim, hoe ga je met langdurige ziekte om, welke interventies zijn effectief? Best practices worden gedeeld, waardoor iedereen profiteert.

Er wordt bij deze thema's altijd gestart met een verkenning door middel van onder meer

- deskresearch
- leren van good practices uit eigen regio
- leren van good practices uit andere regio's en andere sectoren en
- behoefte peiling onder de leden

Daarna worden plannen gemaakt die tot uitvoering worden gebracht.

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

We willen de uitdagingen in onze regio niet ieder afzonderlijk aanpakken, maar juist samen. Dit doen we in een sfeer van solidariteit en gedeelde verantwoordelijkheid. Door onze krachten te bundelen kunnen we meer bereiken dan ieder voor zich. Het in 2024 vastgestelde en ondertekende 'Regioconvenant, dit zijn onze manieren' is de basis voor de wijze waarop we als regio met elkaar willen samenwerken.

Een belangrijk uitgangspunt is dat we kennis, ervaring en middelen met elkaar delen. Zo voorkomen we dat er dubbel werk wordt gedaan en dat initiatieven versnipperd raken. Door slim samen te werken benutten we wat er al is en versterken we elkaar.

Daarnaast willen we leren van en samenwerken met andere regio's en sectoren (zoals PO, Zorg en Techniek). Daar worden vaak al slimme oplossingen ontwikkeld die we kunnen overnemen of aanpassen aan onze eigen situatie. Zo hoeven we het wiel niet steeds opnieuw uit te vinden.

Onze aanpak is gebaseerd op onderzoek, monitoring en datagedreven sturing, waarin onder andere wordt samengewerkt met de bij de Onderwijsregio aangesloten hogescholen en universiteiten. We kijken voortdurend naar wat werkt en waar verbetering mogelijk is. Zo kunnen we stap voor stap beter inspelen op de ontwikkelingen in de onderwijsarbeidsmarkt. Daarbij start de werkwijze altijd met een verkenning wat er op thema's aan good practices voorhanden is, welke expertise in en buiten de Onderwijsregio voor handen is en maken op basis daarvan plannen met activiteiten die impact in de scholen moeten krijgen.

Een belangrijk doel is om te zorgen voor een sterke instroom en goed behoud van leraren en schoolleiders. Het onderwijs staat of valt met voldoende en goed toegeruste mensen. Daarom zetten we ook in op betere loopbaan- en ontwikkelpaden, bijvoorbeeld via initiatieven zoals NAPL.

Verder onderzoeken we hoe we het onderwijs anders kunnen organiseren. Op die manier kunnen we flexibeler omgaan met de veranderingen op de arbeidsmarkt en beter aansluiten op de behoeften van scholen en medewerkers.

Tot slot maken we begeleiding en inductie van nieuwe medewerkers tot een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Met een goede start en blijvende ondersteuning vergroten we de kans dat leraren en schoolleiders duurzaam behouden blijven voor het onderwijs.

Met deze ambities willen we een sterke en aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt creëren waar nieuwe leraren en schoolleiders graag willen gaan werken en zittende medewerkers graag willen blijven werken. Hiermee willen we ervoor zorgen alle jongeren in onze Onderwijsregio goed onderwijs krijgen.

## Jaarplan 2026

### Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
1.1 verstevigen Ketenaanpak voor zij instromers en statushouders	Regionale regie op werving en matching van zij instromers en statushouders	Jan t/m dec 2026	Groei aantal zij instromers en statushouders als docent/toa in de Onderwijsregio
1.2 Doorontwikkelen van het regionaal MNL loket	Regionaal online platform voor werving van en informatievoorziening voor potentieel geïnteresseerden voor het onderwijs en toeleverende samenwerkingspartners	Jan t/m dec 2026	Een online MNL loket (via een MNL site) voor zij-instromers en statushouders, samenwerkingspartners en de aangesloten scholen en lerarenopleidingen. Werkend en bemenst backoffice. Overzicht aangesloten VO en MBO scholen t.b.v. bv vacatures, inzicht in de lopende activiteiten van de Onderwijsregio Platform voor kennisdeling
1.3 Klaar voor de start	Verhogen instroom schoolleiders	Jan – dec 2026	20 nieuwe deelnemers voor het oriëntatieprogramma Klaar voor de start
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Inzet niet-lero studenten	Het structureel verhogen van het aantal niet-lerostudenten in de scholen.	Jan -dec 2026	Niet lero studenten ondersteunen in het onderwijs Regionaal doorstroomprogramma voor niet lero-studenten die een bevoegdheid willen en kunnen behalen
2.2 pilot garantiefonds	Inzicht in werking garantiefonds	Jan- mrt 2026	Voorkomen van uitval van potentiële zij instromers

	Het garantiefonds is regionaal beschikbaar	Okt 2026	
	Minimaal 2 lerarenopleidingen participeren	Okt 2026	
<b>3 Opleiden en Begeleiden</b>			
3.1 Regionaal netwerk Samen Opleiden	Versterking samenwerking partnerschappen  Inrichten samenwerking besturen op inductie en lang studeren	Jan- dec 2026	Advies rol voor de Onderwijsregio t.a.v. Samen Opleiden  Efficiëntie in overleg en coördinatie  Kennisdeling en gezamenlijke aanpak
3.2 Interne Kwaliteitsmonitor	Interne Kwaliteitsmonitor inrichten  Pilot Interne Kwaliteitsmonitor uitvoeren  Interne Kwaliteitsmonitor evalueren Interne Kwaliteitsmonitor regionaal invoeren	Jan 2026  Jan- apr 2026  Jui 2026  Sept 2026	Kwaliteitsborging Samen Opleiden conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio  Evaluatie inzet Leernetwerken  Zicht op de kwaliteit van het opleiden en vanaf 2026 verzamelen van input voor de ontwikkelingsgerichte peerreview van de onderwijsregio die in 2029 plaatsvindt.
3.3. Landelijke Peer review	Vorbereiden: Informatie inwinnen uit pilots, Platform en Onderzoek  Regionale werkgroep inrichten  Verkenning samenwerking met andere Onderwijsregio's	Apr-okt 2026	Interne en Super-regionale samenwerking op Kwaliteitsborging Samen Opleiden conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio
3.4 Langstudeerders begeleiden naar bevoegdheid	Aanpak Onderwijsregio partners langstudeerders inrichten  Aanpak langstudeerders uitvoeren	Jan 2026  Feb - dec 2026	Meer bevoegde docenten voor de klas
3.5 Inductie	Vaststelling beoogd kwaliteitsniveau, analoog	Jan 2026	Minder uitval in inductiefase

	aan Kwaliteitskader Samen Opleiden		
	Verkenning kwaliteit inductie	Feb 2026	
	Verbetering kwaliteit waar nodig en borgen doorlopende lijn van begeleiding vanuit Samen Opleiden	Mrt -dec 2026	Leven Lang Ontwikkelen
	Werken met NAPL Co Creatie lab	Sept - dec 2026 (afh. van toekening NAPL-subsidie)	
3.6 Klaar voor de start	Verkenning naar bestaande tool/beleid	Jan – apr 2026	Regionale tools en, waar mogelijk ook, samenwerking voor het begeleiden van startende schoolleiders om onnodige uitval te voorkomen
	Plan voor regionale tools	Mei – aug 2026	
	Regionale tool beschikbaar stellen	Sept – dec 2026	
<b>4, Professionaliseren</b>			
4.1 informeren en stimuleren van leraren die interesse hebben om expert leraar/specialist te worden	Werken met NAPL Co Creatie lab	Sept t/m dec 2026 (afh. van toekenning NAPL-subsidie)	Betrokkenheid leraren bij ontwikkel- en expertisepaden
4.2 opzetten inductie en professionaliseraanbod voor schoolleiders	Inventarisatie behoefte' Inventarisatie bestaand aanbod In afstemming met schoolleiders, VO Academy en huisacademies ontsluiten bestaand aanbod of ontwikkelen nieuw aanbod	Jan t/m dec 2026	Regionaal aanbod voor inductie en professionalisering van schoolleiders
4.3 opzetten regionale SPP	Het HR netwerk wordt gefaciliteerd in het	Jan t/m dec 2026	Alle HR verantwoordelijken van de aangesloten besturen

	opzetten of optimaliseren van SPP. Door het delen van bestaande kennis in de regio en/of het toevoegen van externe expertise		zijn in de gelegenheid gesteld kennis over SPP te vergroten Per bestuur is inzicht in de personeelsontwikkeling voor de komende 5 jaren
4.4 Professionaliseringsaanbod beschikbaar stellen voor de regio	Beter benutten van bestaand aanbod en vraag gestuurd aanbod aanbieden op (sub)regio niveau	Jan t/m aug 2026  Sept 2026	Inventarisatie bestaand en relevant aanbod  Aanbod is zichtbaar op het regionaal loket ( <a href="http://www.middennederlandleert.nl">www.middennederlandleert.nl</a> )
4.5 informeren en stimuleren behalen 2 <sup>e</sup> bevoegdheid	Meer bevoegde leraren voor de tekortvakken	Jan t/m apr 2026	Communicatiemateriaal beschikbaar voor scholen (HR, schoolleiders) en leraren Meer leraren halen een 2 <sup>e</sup> bevoegdheid in een tekortvak
4.6 een leerlijn voor digitale geletterdheid /informatica wordt doorontwikkeld	Scholen krijgen de kans om ondanks het lerarentekort, toch het vak Informatica vorm te geven	Jan – dec 2026	Er is door de UU/HU en de scholen een leerlijn digitale geletterdheid /informatica ontwikkeld op basis van model Co-teaching.
4.7 Klaar voor de start	Verkenning naar behoefte binnen de regio en good practices (binnen en buiten de regio)  Plan voor implementatie in 2027	Mei – aug 2026  Sept – dec 2026	Programma voor professionalisering van schoolleiders
4.8 Anders organiseren	Uitwerken pilots o.b.v. verkenning 2025 Uitvoeren pilots  Uitvoeren Meer uren Werkt (afhankelijk van toekenning subsidie)	Jan – aug 2026 Sept – dec 2026 Feb – dec 2026	Set aan interventies die in de regio als pilot worden ingezet
<b>5. Nieuwe thema's</b>			
5.1 AI	Leraren ondersteunen in hun werk  Professionalisering van leraren versterken	Jan t/m juli apr 2026  Aug t/m sept 2026 Sept – dec 2026	Inzicht in bestaand gebruik van AI Inzicht in (aanvullende) toepassingen Plan van aanpak voor pilots Start pilots
5.2 Sociale Veiligheid	Voorkomen van uitval van leraren Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid	Jan t/m juli apr 2026  Aug t/m sept 2026	Inzicht in aard en omvang van het thema en mogelijke oplossingen  Plan van aanpak is gereed

		Sept – dec 2026	Uitvoering is gestart
5.3. Ziekteverzuim	Verlagen ziekteverzuim	Jun t/m juli sept 2026  okt t/m dec 2026	Inzicht in aard en omvang van het thema en mogelijke oplossingen  Plan van aanpak is gereed
5.4 Voorlichten en inspireren VO leerlingen	Onderwijs als loopbaanpad onder de aandacht brengen Verhogen instroom lerarenopleiding	Jan t/m dec 2026	Plan van aanpak met lerarenopleidingen en scholen incl innovatieve manieren voor oriëntatie op het beroep Voorlichtingsmomenten op scholen Campagne RE heeft regionaal aandacht gekregen Groei instroom lerarenopleidingen

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
1.1 verstevigen Ketenaanpak voor zij instromers en statushouders	Regionale regie op werving en matching van zij instromers en statushouders	2027-2029	Groei aantal zij instromers en statushouders als docent/toa in de Onderwijsregio
1.2.	Verkleinen van het tekort aan leidinggevend in het onderwijs	2027-2029	Het Klaar voor de start programma wordt jaarlijks uitgevoerd
<b>2. Matchen</b>			
2.1 verhogen aantal studenten lerarenopleidingen	Meer bevoegde leraren voor de klas	2027-2029	Hogere instroom bij de lerarenopleidingen
2.2 Garantiefonds	Voorkomen onnodige uitval zij instromers voorafgaan aan de start van de opleiding	2027-2029	Meer zij instromers starten de opleiding
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Opleiden studenten	In de Onderwijsregio worden studenten begeleid volgens het geldende kwaliteitskader, ongeacht de school waar ze stage lopen Het opleiden van studenten is een gezamenlijke inzet van scholen en lerarenopleidingen	2027-2029	Kwaliteit van begeleiding is inzichtelijk Het opleiden is een regionale verantwoordelijkheid
<b>4. Begeleiden</b>			
4.1 Begeleiden startende leraren	In de Onderwijsregio worden starters begeleid volgens het geldende kwaliteitskader, ongeacht de school waar ze werken. De begeleiden van starters wordt afgestemd op de doelgroep en vindt plaats volgens een regionaal afgestemd kwaliteitskader	2027-2029	Kwaliteit van begeleiding is inzichtelijk Onnodige uitval wordt voorkomen
4.2 Begeleiden startende schoolleiders	In de Onderwijsregio worden startende schoolleiders begeleid		Kwaliteit van begeleiding is inzichtelijk Onnodige uitval wordt voorkomen

<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Professionaliseren leraren	Professionaliseren van leraren is een vanzelfsprekendheid Het aanbod voor professionalisering is afgestemd op de vraag en (regionaal) beschikbaar De Onderwijsregio werkt samen met NAPL	2027-2029	een professionaliseringsprogramma voor leraren, aanvullend op bestaand aanbod en op basis van de vraag
5.2 Professionaliseren schoolleiders	Professionaliseren van leraren is een vanzelfsprekendheid Het aanbod voor professionalisering is afgestemd op de vraag en (regionaal) beschikbaar	2027-2029	een professionaliseringsprogramma voor schoolleiders, aanvullend op bestaand aanbod en op basis van de vraag
<b>6. Nieuwe thema's</b>			
6.1 Innovatie in het onderwijs/de onderwijsorganisatie	Dempen van de gevolgen van de tekorten in het onderwijs door innovaties	2027-2029	Het onderwijs is toekomstbestendig, relevant en effectief

## Samen opleiden

### Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

#### 100% Samen Opleiden

Alle studenten die een lerarenopleiding volgen – dus ook deelnemers aan PDG-trajecten en zij-instromers – worden opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden. Dit geldt voor de hele onderwijsregio, zowel het VO als mbo, zodat overal dezelfde kwaliteitsstandaard wordt gehanteerd.

Samen Opleiden & Begeleiden heeft een duidelijke positie in de regio

De groep Projectleiders Partnerschappen vervult hierbij de rol van adviesgroep. Zij zorgen ervoor dat de samenwerking goed aansluit bij de regionale ontwikkelingen en ambities.

#### Vermindering bestuurlijke drukte

Om Samen Opleiden & Begeleiden overzichtelijker te maken, werken we aan minder bestuurlijke drukte. Dat betekent efficiëntere overleggen en coördinatie, meer samenwerking tussen de verschillende partnerschappen, meer helderheid over de rol van partnerschappen en leernetwerken. De verkenning hiervoor start in 2025 en de uitkomst is leidend voor 2027 en verder. Besturen die nu nog geen partnerschap vormen, krijgen de kans om toch actief deel te nemen, uiteraard binnen de kaders van het Kwaliteitskader Samen Opleiden.

#### Kwaliteitsborging

De kwaliteit van Samen Opleiden & Begeleiden wordt geborgd binnen de onderwijsregio. Het landelijke kwaliteitskader vormt de basis, maar in Midden Nederland leggen we een speciale focus op opleiden, begeleiden en professionaliseren in leernetwerken, met aandacht voor de diversiteit van doelgroepen. Partnerschappen kunnen daar een eigen verdieping of accenten aan toevoegen, zolang die passen binnen de gezamenlijke afspraken. Binnen de regio wordt een interne monitor ingericht om de basiskwaliteit te bewaken. Daarnaast organiseren we landelijke peer reviews samen met andere Onderwijsregio's, toegespitst op de regionale speerpunten en conform de subsidieregeling.

#### Kennisdeling met andere Onderwijsregio's

We stemmen afspraken af met de Onderwijsregio Utrecht Stad, met als doel meer uniformiteit. Daarnaast zoeken we actief contact met de Onderwijsregio's in Rotterdam, Haaglanden, Amsterdam en Hollands Noorden om kennis en ervaringen uit te wisselen.

#### Efficiënte en duurzame financiering

Voor de toekomst is het belangrijk dat Samen Opleiden & Begeleiden een stabiele en duurzame financiering krijgt. Daarmee kunnen we de samenwerking op de lange termijn voortzetten en versterken.

#### Aanpak Langstudeerders

Voor de groep langstudeerders werken we aan een gezamenlijke aanpak, in nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen. Zo willen we hen beter ondersteunen bij het succesvol afronden van hun opleiding.

## Inductie

We zetten in op een sterke en doorlopende begeleiding van nieuwe leraren. Waar nodig wordt de kwaliteit van de inductie verbeterd. De begeleiding wordt nadrukkelijk verbonden met Samen Opleiden, zodat de overgang van opleiding naar praktijk soepeler verloopt. Daarnaast wordt er gewerkt met het NAPL Co-creatie lab, afhankelijk van de toekenning van subsidie in het voorjaar van 2026.



## Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

We werken aan een duurzame en structurele vormgeving van Samen Opleiden en Begeleiden in de Onderwijsregio Midden Nederland Leert na 2026.

Dit behelst een stabiele en meerjarige financiering, een duidelijke positionering van de partnerschappen SO&P, borging van de kwaliteit van opleiden, solidariteit en kennisdeling tussen partnerschappen onderling en met scholen die niet zijn aangesloten bij een partnerschap.

Hierbij moet rekening gehouden met instroom bij de lerarenopleidingen, die bij de aangesloten lerarenopleidingen een wisselend beeld geven.

We voeren een verkenning uit die de volgende vragen moet beantwoorden:

- Wat is de visie van de Onderwijsregio op Samen Opleiden, met als specifiek regionaal focuspunt 'opleiden en begeleiden in leernetwerken'?
- Hoe zorgen we voor solidariteit met scholen die niet zijn aangesloten bij een partnerschap?
- Hoe borgen we de kwaliteit van Samen Opleiden?
- Hoe richten we een structurele, efficiënte en meerjarige financiering in?
- Hoe verdelen we verantwoordelijkheden m.b.t. opleiden binnen de onderwijsregio?
- Hoe versterken we de samenwerking en afstemming met Utrecht Leert?

## Ontwikkelingsgerichte peer review

De ontwikkelingsgerichte peer review zal uiterlijk eind 2029 plaatsvinden. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review zal worden opgenomen in de betreffende jaarrapportage.

Er is een werkgroep Kwaliteit in de Onderwijsregio die eind 2025 met een advies komt over op welke manier we als Onderwijsregio de basiskwaliteit kunnen monitoren en, waar nodig, verbeteren. Uitgangspunt is leren van en met elkaar vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede begeleiding en leraren. Hierbij worden de lerarenopleidingen en alle relevante rollen binnen de scholen betrokken (projectleiders SO&P, schoolopleiders, werkplekbegeleiders, schoolleiders)

## Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

In 2024 en 2025 zijn de eerste stappen gezet voor een vervangingspool. Dat heeft geresulteerd in de voorbereidingen van een pilot in de regio Amersfoort. In het eerste kwartaal van 2026 zal de pilot van start gaan. Hier nemen twee grote VO besturen aan deel. Voor het vullen van de pool worden ook andere besturen uit de regio betrokken.

De pilot richt zich op de vakken waar de grootste vervangingsvraag bestaat. Namelijk wiskunde en Nederlands (eventueel aangevuld met Engels)

De focus ligt op langdurige vervanging; langdurige vervanging (minimaal 5 dagen), is een vervangingsvraag die vooraf bekend kan zijn en geeft de meeste werkdruk binnen een team en de niveaus vso, vmbo, havo en vwo.

De pilot zal in 2026 gemonitord worden, waarbij aandacht is voor o.a. de volgende aspecten:

- Ontwikkeling van de vervangingsvraag
- voldoen de vooraf vastgestelde juridische kaders
- werken de vooraf afgesproken spelregels voor deelname aan de pool en samenwerking tussen de verschillende besturen
- werken de criteria tav het selecteren van poolers
- wordt de beoogde besparing behaald
- wat is er nodig om een dergelijke pool in andere sub-regio's binnen de Onderwijsregio in te zetten

Uiteindelijk moet dit leiden tot een visie over hoe dit breed in de Onderwijsregio kan worden ingezet en op welke wijze het VO en mbo hierin kunnen samenwerken.

### Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

De vervangingspool moet een gezamenlijke, duurzame oplossing te bieden voor de structurele vervangingsbehoefte binnen de Onderwijsregio Midden Nederland. Door het opzetten van een flexibele schil van leraren kunnen besturen onderling capaciteit delen en sneller inspelen op uitval. Hiermee wordt de continuïteit van het onderwijs

gewaarborgd, de werkdruk binnen teams verlaagd en de inzet van commerciële bureaus tot een minimum beperkt en daarmee de kosten verlaagd.

Daarnaast willen we als Onderwijsregio mobiliteit tussen scholen faciliteren waarbij verhogen van de instroom en het behoud van goede leraren en schoolleiders de uitgangspunten zijn.

## Regionale loketfunctie

### Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Zie activiteitenplanning.

We maken een structurele verbinding met de werkcentra die zijn opgericht (Amersfoort en Midden-Utrecht) voor een goede positionering van het Onderwijs als tekort sector. Vanuit onze rol binnen de Utrecht Talent Alliantie werken we samen met o.a. andere tekortsectoren (Zorg, ICT en Techniek).

### Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Midden Nederland Leert is vindbaar voor nieuwe instromers en geeft zowel digitaal als via de ketenregisseur, scholen, lerarenopleidingen en samenwerkingspartners altijd actuele informatie. Het is ons platform van waaruit we o.a. door middel van reguliere nieuwsbrieven onze scholen en partners proactief informeren over nieuwe ontwikkelingen en activiteiten.

De structurele samenwerking wordt uitgebouwd naar de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek zodat een dekkend netwerk van samenwerkingspartners ontstaat en potentieel geïnteresseerden in het onderwijs hun weg weten te vinden.

## Samenwerking met geografisch omliggende of overlappende Onderwijsregio's.

### Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Door bestuurlijke overlap met de Onderwijsregio van stad Utrecht (Utrecht Leert) is er een natuurlijk samenwerking op de gedeelde thema's. De bestuurders zijn lid van de coöperatie en vertegenwoordigers van de scholen nemen deel aan:

- Netwerk SO&P/Inductie
- Project Professionalisering
- Statushouders voor de klas
- Regionaal HR netwerk

Potentiële zij instromers die interesse hebben in het werken in het PO, de stad Utrecht of andere aangrenzende Onderwijsregio's worden actief en warm overgedragen. Werving van potentiële zij instromers doen we samen met het PO. Subregionaal wordt gewerkt aan doorstroomprogramma's voor zittende medewerkers in het PO, VO en MBO.

Er is een regulier overleg met de bestuurders en programmamanagers van Onderwijsregio's Utrecht Stad en Midden Nederland PO over lopende activiteiten en kansen voor nauwe(re) samenwerking, bijvoorbeeld op het gebied van werving van zij instromers en professionalisering van zittend personeel.

## Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

We willen werken aan

- gezamenlijke en duurzame netwerken met andere Onderwijsregio's
- een gestroomlijnde aanpak voor zij-instromers, waarbij de grenzen van Onderwijsregio's niet als drempels werken, en
- een gezamenlijke HR- en professionaliseringsagenda die zichtbaar bijdraagt aan instroom en behoud van leraren en schoolleiders.