



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

onderwijsregio
hollands noorden

Activiteitenplan Onderwijsregio Hollands Noorden

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

Algemeen

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

De activiteiten 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 zullen 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.

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. Wat staat waar:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. **Pagina 3 ev.**
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse. **Pagina 6 ev.**
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. **Pagina 17 ev.**
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd. **Pagina 8, pagina 13 ev.**
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert. **Pagina 30.**
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel. **Pagina 30.**
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio. **Pagina 8, pagina 12.**
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's. **Pagina 31.**

Inleiding, context

Onderwijsregio Hollands Noorden richt zich de komende jaren onverminderd op de realisatie van de volgende twee hoofddoelstellingen:

1. zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel binnen de eigen onderwijsregio en
2. leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel

Dit gebeurt in vier programmalijnen:

- Het onderwijsloket, waar iedereen die geïnteresseerd is in werken in het onderwijs zich kan melden en wordt doorgeleid naar een geschikte plek.
- De Regionale Opleidingsschool: er wordt één nieuwe regionale opleidingsschool ontwikkeld die het beste verenigt uit de bestaande partnerschappen (AONHW en ROWF). Deze opleidingsschool vormt een cruciaal fundament voor het realiseren van het eerste doel van de onderwijsregio: te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel binnen de eigen onderwijsregio.
- Een leven lang ontwikkelen (LLO), waarin al het onderwijspersoneel wordt gestimuleerd zich blijvend te ontwikkelen zodat zij in het onderwijs willen blijven. Dit betreft inductie (begeleiden in de eerste drie jaar na de opleiding), een gemeenschappelijk leerplatform en samenwerking op het gebied van HR (waaronder duurzame inzetbaarheid).
- Onderzoek en innovatie, waarin enerzijds arbeidsmarkt vraagstukken worden aangepakt en anderzijds andere vormen van onderwijs worden ontwikkeld. Daarnaast, en als onderdeel hiervan, wordt gewerkt met een gezamenlijk ontwikkeld model voor strategische personeelsplanning (SPP). Als aanvulling op de arbeidsmarkt analyse geeft dit instrument inzicht in (sub)regionale en bestuur-specifieke kenmerken, verschillen en personeelsverloop.

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De onderwijsarbeidsmarktsituatie in Onderwijsregio Hollands Noorden wordt gekenmerkt door een combinatie van hoge structurele tekorten en een onbalans in instroom en uitstroom. Het tekort in het voortgezet onderwijs bedraagt de komende jaren 7,6% voor leraren en 4,5% voor schoolleiders. Deze percentages liggen boven het landelijk gemiddelde (landelijk: 5,1% resp. 3,5 %) en betreffen grotendeels reguliere formatie; er is sprake van verborgen tekorten die tijdelijk worden opgelost via onbevoegden of externe inhuur. Bovendien is er door tijdelijke subsidies (zoals de NPO-gelden) extra personele inzet geweest die nu uitstroomt, terwijl de werkzaamheden er wel zijn.

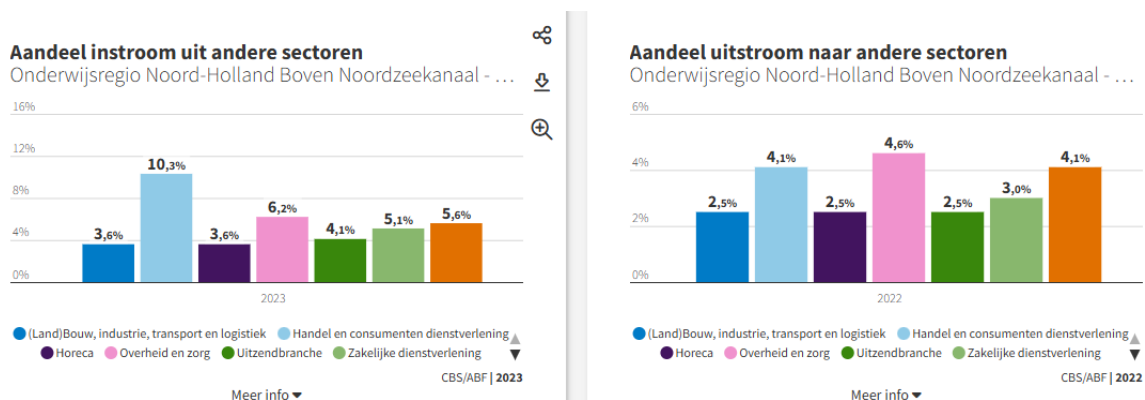
Regionaal is er momenteel geen kwantitatief zicht op de arbeidsmarktontwikkelingen voor het OOP (Roostermakers, onderwijsassistenten, conciërges en andere ondersteuners). Dit is een aspect dat nader onderzocht zal worden in de komende periode.

Het totale aantal medewerkers is de afgelopen twee jaar licht gegroeid; de prognoses¹ laten zien dat de tekorten de komende tien jaar zullen oplopen. De belangrijkste oorzaak is de vergrijzing van het personeelsbestand: de uitstroom van medewerkers van 55 jaar en ouder is groot: in totaal 27% van het personeelsbestand stroomt de komende tien jaar om die reden uit volgens de regionale arbeidsmarktanalyse, een hoger percentage dan landelijk. Tegelijkertijd blijft de instroom uit de lerarenopleidingen beperkt, waardoor de tekorten niet worden opgevangen.

¹ <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/homeonderwijsarbeidsmarkt.aspx>

De meeste instromers zijn jonger dan 34 jaar en het behouden van deze groep is al jaren een aandachtspunt. De regionale cijfers laten zien dat jonge leraren ondanks de getroffen maatregelen het onderwijs regelmatig verlaten. Factoren die daarbij genoemd worden zijn werkdruk, begeleiding en gebrek aan zicht op een duurzaam loopbaanperspectief.

Een tweede opvallend punt is de mobiliteit binnen en buiten het onderwijs. In de regio is de uitwisseling met het mbo groter dan landelijk gemiddeld. Nieuwe medewerkers stromen bovengemiddeld vaak in vanuit het mbo en verlaten ook bovengemiddeld vaak het voortgezet onderwijs richting het mbo. Dit maakt dat het mbo aanzienlijk minder problemen ervaart bij het vinden van gekwalificeerde docenten. Ook is er opvallende instroom vanuit de sector handel en consumentendiensten. Dit biedt kansen voor zij-instroom en hybride constructies en vraagt om gerichte begeleiding en binding. Strategische samenwerking is nodig om deze instroom beter te begeleiden en vast te houden. Dit vraagt om onderzoek naar samenwerking, maar zeker ook onderzoek naar de factoren die bijdragen aan de overstap vo-mbo en vice versa.



Bron: realisatie-eenheid

Naast de inzichten uit de basisanalyse van de Realisatie-eenheid biedt de door de onderwijsregio in 2025 opgestelde Arbeidsmarktanalyse een verdere verdieping. Hieruit blijkt dat de lerarentekorten zich in het bijzonder concentreren in tekortvakken van het voortgezet onderwijs. In onderstaande tabel is het huidige tekort per vak en de prognose op basis van verwachte instroom en uitstroom zichtbaar gemaakt voor de jaren 2024 – 2034. Van boven naar beneden is deze ontwikkeling te zien naar afnemend tekort: duidelijk is dat de vakken Informatica, Klassieke talen/ KCV, Frans en de bètavakken de grootste tekorten gaan opleveren bij gelijkblijvend beleid.

Onderwijsregio Hollands Noorden - Onvervuld fte per schoolvak – Huidig en Prognose											
Vak	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Informatica	-17%	-22%	-27%	-31%	-35%	-39%	-42%	-45%	-48%	-51%	-54%
Klassieke talen/klassieke culturele vorming (KCV)	-5%	-7%	-10%	-12%	-15%	-17%	-19%	-22%	-23%	-25%	-26%
Frans	-5%	-6%	-9%	-10%	-12%	-14%	-16%	-17%	-18%	-20%	-21%
Scheikunde	-6%	-7%	-9%	-10%	-12%	-14%	-15%	-16%	-17%	-19%	-20%
Natuurkunde	-8%	-8%	-10%	-11%	-12%	-13%	-14%	-15%	-16%	-17%	-18%
Duits	-8%	-8%	-9%	-10%	-11%	-12%	-13%	-13%	-13%	-14%	-14%
Nederlands	-10%	-9%	-10%	-10%	-10%	-11%	-11%	-12%	-12%	-12%	-13%
Wiskunde	-6%	-6%	-7%	-8%	-8%	-9%	-10%	-11%	-12%	-13%	-13%
Godsdienst	-4%	-4%	-4%	-4%	-5%	-6%	-6%	-7%	-8%	-9%	-10%
Economie	-4%	-3%	-4%	-3%	-4%	-4%	-4%	-4%	-4%	-5%	-5%
Aardrijkskunde	-2%	-1%	-1%	-1%	-2%	-2%	-2%	-2%	-2%	-3%	-3%
Maatschappijleer	-3%	-2%	-2%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%
Biologie	-2%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%
Gezondheidszorg en Welzijn	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%
Geschiedenis	-0%	-1%	-1%	-1%	-1%	-0%	-1%	-1%	-1%	-1%	-1%
Culturele en Kunstzinnige vorming	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%
Lichamelijke opvoeding	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%
Engels	-1%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%
Resterende vakken	0%	0%	0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%	-0%

Bron: *Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers (sep 2025)*

Een kenmerk is de mismatch tussen vraag en aanbod. Hoewel er instroom plaatsvindt vanuit de lerarenopleidingen en via zij-instroomtrajecten sluiten de aantallen én de gekozen studierichtingen/bevoegdheden onvoldoende aan bij de regionale behoefte; zo wordt bijvoorbeeld meer voor aardrijkskunde gekozen dan voor Frans. Scholen ervaren dat het beschikbare personeel niet altijd inzetbaar is op de plekken waar de grootste noden zijn.

De arbeidsrelaties in de regio worden verder gekenmerkt door een stijgend aandeel tijdelijke contracten; oorzaken hiervan zijn het in stand houden van een flexibele schil in krimpgebieden en een uitloper van de extra aanstellingen op NPO-gelden. Deze cijfers lopen tot 2023, wat deze laatste veronderstelling lijkt te staven.

VERDELING NAAR TYPE CONTRACT - ONDERWIJSREGIO NOORD-HOLLAND BOVEN NOORDZEEKA...

	2019	2020	2021	2022	2023
Bepaalde tijd	19,0	19,4	20,1	21,9	23,3
Onbepaalde tijd	81,1	80,6	79,9	78,1	76,7

Het ziekteverzuim ligt rond het landelijk gemiddelde. Hier zijn binnen de regio verschillen zichtbaar, die nader onderzocht zullen worden.

De vergrijzing van het personeelsbestand vraagt om beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid en professionalisering, zodat oudere medewerkers in staat gesteld worden langer inzetbaar te blijven. Tegelijkertijd is er een groeiende behoefte aan professionaliseringstrajecten, zowel voor startende leraren (inductieprogramma's) als voor schoolleiders.

Bovenstaande geeft aan dat de tekorten in de regio niet alleen kwantitatief, maar ook inhoudelijk van aard zijn, met uitdagingen die de druk op scholen en besturen vergroten. Instroom sluit onvoldoende aan, behoud is kwetsbaar, en de regionale dynamiek zorgt voor veel beweging op de arbeidsmarkt. Deze context vormt het uitgangspunt voor de gezamenlijke ambities van de onderwijsregio vanaf 2026. Veel van bovenstaande geldt niet alleen voor docenten, maar ook voor onderwijsondersteuning en schoolleiders. Ook hiervoor is nog aanvullend onderzoek nodig.

Ambities en kenmerkende vraagstukken

Ambities 2026

Het Plan van Aanpak 2025 heeft de basis gelegd met programmalijnen rond strategisch HRM, professionalisering, samen opleiden en de inrichting van een regionaal loket. In 2026 wordt hierop voortgebouwd, met de volgende speerpunten:

Programmalijn 1, Het Onderwijsloket, richt zich op Werven en matchen: versterken van de instroom via lerarenopleidingen, zij-instroom en sectoroverstijgende routes. Extra werving op de grootste tekortvakken zoals bepaald via nadere analyse van de data van het regionale SPP.

Programmalijn 2, De Nieuwe opleidingsschool richt zich op Opleiden: verder ontwikkelen en inrichten van de opleidingsscholen conform het kwaliteitskader Samen Opleiden.

Programmalijn 3, HRM en LLO focust op Begeleiden en professionaliseren: behoud van kwaliteit door onder andere inzetten op duurzame inzetbaarheid, strategisch HRM en professionele ontwikkeling van zittend personeel en versterken inductietrajecten voor starters.

Programmalijn 4, Innovatie & Onderzoek: richt zich op ontwikkelen en toepassen van innovatieve oplossingen en (onderzoek naar) anders organiseren om personeel effectiever in te zetten en tegelijkertijd de onderwijskwaliteit te behouden en te bevorderen: Anders Organiseren, Denken en Doen.

Daarnaast richt deze programmalijn zich op Sturing en monitoring: verder uitbouwen van het SPP-instrument als regionaal sturingsmiddel om tekorten tijdig te signaleren en beleid te monitoren. Dit gebeurt door het periodiek actualiseren van de regionale arbeidsmarktdata en de data van de deelnemende besturen in het SPP model. Hiermee krijgen we door middel van een dashboard per subregio (*en per bestuur*) en per vakgebied inzicht in de prognoses en risico's. Op deze manier kunnen knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en kan de regio in gezamenlijke afstemming gerichte interventies inzetten.

Kenmerkende vraagstukken

De kwantitatieve en kwalitatieve analyse brengt een aantal kenmerkende vraagstukken voor Onderwijsregio Hollands-Noorden naar voren. Zoals in de tabel op de vorig pagina is af te lezen zullen de tekorten zonder gerichte interventies verder oplopen.

1. *Structurele en oplopende tekorten*
2. *Vergrijzing en uitstroom*
3. *Kwetsbaarheid van behoud*

Deze drie kenmerkende vraagstukken hangen sterk met elkaar samen: het tekort loopt op als gevolg van de vergrijzing en uitstroom. De uitstroom heeft twee componenten: mensen die na een wat langere carrière het onderwijs vaarwel zeggen dan wel in het onderwijsmanagement gaan werken, én jongere collega's die relatief snel weer stoppen met het docentschap.

Daarnaast is er structureel tekort omdat de belangstelling voor juist docentschap in de tekortvakken te klein is. Daarvoor zijn dan weer verschillende oorzaken te benoemen: ict'ers en mensen die een technische studie hebben gevolgd zullen elders een beter betaalde baan zoeken; ook op andere plekken in deze sector zijn tekorten. De moderne vreemde talen en de klassieken hebben te kampen met een afnemende belangstelling van studenten en dat vertaalt zich ook in het aantal potentiële docenten. In de vier programmalijnen worden deze vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken geadresseerd; met name programmalijn 1 (werving) en programmalijn 2 (opleiden) zijn hiervoor ingericht, maar programmalijn 3 (professionaliseren) speelt hierin ook een grote rol.

Om beter zicht te krijgen op de ontwikkelingen én om nieuwe manieren van werken te onderzoeken is Programmalijn 4 in beeld: Innovatie en Onderzoek én analyses met behulp van strategische personeelsplanning (SPP).

4. Regionale mobiliteit en sectoroverstijgende beweging

Een opmerkelijke beweging is dat er de nodige uitwisseling plaatsvindt tussen vo en mbo. Het is interessant om in de regio te onderzoeken wat hier aan de hand is, en of hier kansen liggen. SPP kan hierbij behulpzaam zijn.

5. Arbeidsrelaties en binding

Voor het behoud van goed onderwijspersoneel is binding aan een school en/ of aan de regio cruciaal. De medewerkers moeten zich thuis en welkom voelen en zekerheid over hun toekomst; dat heeft vele aspecten: salaris, baan zekerheid, (zelf)vertrouwen, carrière- en ontwikkelperspectief, een goede balans tussen werk en privé en een plezierige werk- en woonomgeving. Aan veel van deze aspecten kan de onderwijsregio bijdragen. In dit plan van aanpak is daarvan veel terug te vinden, met name in programmalijn 3.

6. Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Zoals bij het vorige punt aangegeven, is carrière- en ontwikkelperspectief en baan zekerheid essentieel voor blijvend in de sector werkzaam (willen) zijn. De Onderwijsregio heeft hiervoor een uitgebreide programmalijn LLO ontwikkeld die de medewerkers hierin ondersteunt.

In de hiernavolgende uitwerking van het activiteitenplan per programmalijn wordt zichtbaar wat de Ambities zijn voor 2029 en hoe daar in de komende jaren naar toe wordt gewerkt, specifiek voor 2026 en globaal voor de daaropvolgende jaren.



Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Programmalijs 1 (onderwijsloket)

Ambities voor 2026

- Structureel verhogen van instroom in tekortvakken en hybride docentschap met +15% instroom t.o.v. 2025. Dit wordt gemonitord via de SPP en arbeidsmarktanalyse van RE.
- Verbeteren van doorstroom en behoud: begeleiding van starters en zijinstromers zodat zij na het eerste jaar actief blijven in de sector. Er zal een nulmeting gedaan worden in Q4 van 2025 om de ambitie meetbaar te maken.
- Vergroten van regionale bekendheid: Onderwijsloket bereikt minimaal 1.500 unieke bezoekers en organiseert en draagt bij aan minimaal 10 evenementen in 2026.
- Intensiveren van samenwerking met HvA, UvA, VU, VONK en Talland College voor doorlopende leerlijnen richting lerarenopleidingen ism de andere programmalijs. VONK en Talland ontwikkelen als mbo-opleidingen, met de opleidingen onderwijsassistenten, loopbaanpaden richting docent voor hun studenten.

Programmalijs 2 (Opleidingsschool)

Inleiding en context

Deze programmalijs begint daar waar studenten, werkzoekenden en overstappers de weg gevonden hebben naar een opleiding in het onderwijs. Vanuit programmalijs 2 wordt programmalijs 1 ondersteund met expertise, voorlichting en de mogelijkheid om in de praktijk mee te lopen.

De onderwijsregio Hollands Noorden ontwikkelt in lijn met het besluit van de ALV op 5 februari 2025 één nieuwe regionale opleidingsschool die het beste verenigt uit de bestaande partnerschappen (AONHW en ROWF). Deze opleidingsschool vormt een cruciaal fundament voor het realiseren van in de eerste plaats het eerste doel van de onderwijsregio: te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel binnen onderwijsregio's.

De visie van de nieuwe opleidingsschool wordt gebaseerd op het nieuwe Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio (juni 2025). De organisatorische inrichting wordt afgestemd op dit kwaliteitskader. Dit ondersteunt ons streven om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden volgens het kwaliteitskader. Daarnaast worden de posities binnen de opleidingsteams, zoals die van schoolopleider, werkplekbegeleider en docentcoach, zowel inhoudelijk als in facilitering versterkt. De huidige samenwerking met de instituten en hun rol als partner in samen opleiden moet eveneens herijkt en organisatorisch ingebed worden.

Beide partnerschappen, AONHW en ROWF, hebben in schooljaar 2024-2025 meegedaan aan de ontwikkelingsgerichte peer review. Voor de AONHW kwam als opbrengst naar voren dat op horizontaal en verticaal niveau de positie (ook in de onderwijsregio) van de opleidingsschool herijkt moet worden. Daarbij moeten begrippen zoals gezamenlijkheid, verbinding en minimale kwaliteit opnieuw worden gedefinieerd en gekoppeld worden aan het kwaliteitskader. Bij de ROWF kwam als opbrengst eveneens het herijken van de positie van de opleidingsschool in de context van de onderwijsregio naar voren. Daarnaast werd het advies gegeven de organisatie van opleiden, begeleiding en professionaliseren van begeleiders en opleiders aan te passen in relatie met de veranderende doelgroep. Deze opbrengsten uit de peer reviews gaan mede vormgeven aan de inrichting van de nieuwe opleidingsschool.

Ambities voor 2026

1. Het vormen van een Regionale Opleidingsschool in Onderwijsregio Hollands Noorden

Het vormen van één Regionale Opleidingsschool die het beste van de in de regio diep gewortelde opleidingsscholen AONHW en ROWF samenbrengt én voldoet aan het nieuwe kwaliteitskader samen

opleiden.

2. We streven ernaar het aantal bevoegde docenten te vergroten, en zetten daartoe binnen de Regionale Opleidingsschool de eerste stap met het opstellen van een plan van aanpak.

Om onze ambitie te realiseren, hebben we al activiteiten vastgesteld rondom de extra begeleidingsinzet. Deze worden in het in 2026 te maken plan van aanpak inhoudelijk en organisatorisch verder uitgewerkt.

Programmaliijn 3 (Leven Lang Ontwikkelen)

Inleiding en context

De studenten/geïnteresseerden die in programmaliijn 1 zijn geworven en in programmaliijn 2 zijn opgeleid, gaan werken in het voortgezet- of middelbaar-beroepsonderwijs. Deze gediplomeerde onderwijsprofessionals zijn hard nodig om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen. Programmaliijn 3 neemt deze gediplomeerde onderwijsprofessionals mee in het proces van Leven Lang Ontwikkelen. Binnen programmaliijn 3 ligt de focus op activiteiten in het kader van begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel, zodat er voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel werkzaam is én dat het onderwijspersoneel geëquipeerd is om goed te kunnen blijven werken binnen een context van schaarste op de arbeidsmarkt. Door Leven Lang Ontwikkelen behouden we onderwijspersoneel binnen de regio. Professionalisering en opleidingsmogelijkheden spelen hierin een sleutelrol.

Met Leven Lang Ontwikkelen kan het hoge percentage oudere onderwijspersoneel (dat de komende jaren uitstroomt) zo lang als mogelijk duurzaam inzetbaar blijven. Het leer- en duurzame inzetbaarheidsaanbod is natuurlijk voor al het onderwijspersoneel toegankelijk. Tevens zal het onderwijspersoneel in de tekortvakken en de doelgroep schoolleiders extra aandacht ontvangen. Ook focust deze programmaliijn op een kwalitatief hoogwaardig inductieprogramma, opdat jong onderwijspersoneel lang in het onderwijs blijft werken. Door duurzame-inzetbaarheidsbeleid en activiteiten ter verhoging van duurzame inzetbaarheid te bevorderen binnen Onderwijsregio Hollands Noorden zal het ziekteverzuim wellicht dalen de komende jaren.

Programmaliijn 3 'Leven Lang Ontwikkelen' werkt voor al het voortgezet- en middelbaarberoepsonderwijspersoneel (ondersteunend, lesgevend en leidinggevend) toe naar:

- Ontwikkeling van een gezamenlijke leer & ontwikkelcultuur in de regio.
- Versterkte samenwerking tussen besturen/scholen omtrent professionaliseringsactiviteiten.
- Financiële samenwerking voor het aanbod van activiteiten.
- Regionaal aanbod van professionaliseringsactiviteiten voor alle medewerkers.
- Vermindering van werkdruk en verbetering van carrièreperspectieven en ontwikkelmogelijkheden voor personeel.
- Oprichting van een regionaal professionaliseringsplatform.

De inzet op een gezamenlijk regionaal professionaliseringsplatform draagt bij aan:

- Goed werkgeverschap.
- Verbetering van onderwijskwaliteit.
- Interne doorgroei en talentontwikkeling.
- Werkgeluk en duurzame inzetbaarheid.
- Strategische personeelsontwikkeling (SHRM): leiderschap, lerende organisatie.
- Een sterke leercultuur.

Het regionaal professionaliseringsplatform biedt ruimte voor een eigen huisstijl, specifiek aanbod en inrichting passend bij de behoeften van het eigen bestuur en scholen. Ieder bestuur behoudt zijn eigenheid en autonomie. Tegelijkertijd maken we gebruik van één gezamenlijk Learning Management Systeem (LMS). Deze aanpak, "**Klein binnen Groot**", betekent: **Klein**: een interne academie afgestemd op het eigen bestuur, eigen leerbehoefte en eigen koers en **Groot**: maximale

mogelijkheden door regionale samenwerking, gezamenlijke inkoop, bredere en professionele content, efficiëntievoordelen en passend opleidingsaanbod vanuit de Onderwijsregio.

Voordelen van deze aanpak:

- Professioneel en breed aanbod
- Samen leren en ontwikkelen
- Openstellen van academies voor elkaar
- Kostenbesparing door gezamenlijke inkoop
- Efficiënte inrichting van opleidingsprocessen
- Medewerkers krijgen regie over hun ontwikkeling

De implementatie van Academie Hollands Noorden (een LMS) voor het uitrollen van het professionaliseringsplatform is een middel om dit alles te bereiken.

Doelen programmalijn 3 Leven Lang Ontwikkelen:

Binnen programmalijn 3 “Leven Lang Ontwikkelen” worden vier deelonderwerpen onderscheiden, namelijk:

1. Leven Lang Ontwikkelen bevorderen
2. Samenwerken op het gebied van human resource management (inclusief personeelsplanning)
3. Duurzame inzetbaarheid bevorderen
4. Regionaal samenwerken ten aanzien van inductie

Ambities 2026

1. Leven Lang Ontwikkelen bevorderen

- Eén regionaal leerplatform waar alle besturen bij zijn aangesloten en actief gebruik van maken, waardoor al het leren van het onderwijspersoneel op één plek in de regio ontsloten wordt.
- Via het regionaal leerplatform wordt samengewerkt met externe organisaties zoals de opleidingsinstituten, samenwerkingsverbanden en andere aanbieders van leeractiviteiten. Met de opleidingsinstituten in het bijzonder worden leerarrangementen in co-creatie ontwikkeld, zodat er een doorgaande lijn van Leven Lang Ontwikkelen ontstaat voor de onderwijsprofessional.
- Het leeraanbod wordt gebaseerd op de uitkomsten van het jaarlijkse onderzoek naar leerbehoeften onder het onderwijspersoneel. Er zal aanbod zijn voor alle doelgroepen, waaronder schoolleiding, schoolopleiders, docentcoaches, maar ook mensen die een tweede bevoegdheid willen halen (i.c.m. programmalijn 2).
- Academie Hollands Noorden (LMS) wordt geüpdatet gebaseerd op de uitkomsten van het jaarlijkse onderzoek naar het gebruik van het learning management systeem. Dit onderzoek is gebaseerd op evaluatiecriteria die begin 2026 zijn opgesteld. In samenwerking met de leverancier wordt het systeem zo gebruiksvriendelijk mogelijk gemaakt/gehouden.

2. Samenwerken op het gebied van human resource management (inclusief personeelsplanning)

- Het (op kleine schaal) organiseren van bovenbestuurlijk formatieoverleg, waardoor uitdagingen op het gebied van onderwijspersoneelsplanning besproken worden en mogelijk opgelost kunnen worden. Samenwerken in plaats van concurreren ten aanzien van het onderwijspersoneel om de schaarste het hoofd te kunnen bieden.
- In kaart brengen op welke strategische human resource management interventies de meeste samenwerking wordt gewenst en daarmee aan de slag gaan.
- Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek in 2026 wel/geen implementatie van een regionale invalpool.

3. Duurzame inzetbaarheid bevorderen

- Een pilot groep van besturen ondersteunen bij het uitrollen/ontwikkelen van duurzame inzetbaarheid beleid. De ondersteuning wordt geboden ten aanzien van het creëren van draagvlak voor duurzame inzetbaarheid, het opstellen van een beleidsdocument dat wordt gedragen

door medewerkers van het betreffende bestuur, en het implementeren van duurzame inzetbaarheid interventies.

4. *Samenwerken ten aanzien van inductie*
5. Het in kaart brengen van de huidige stand van zaken van de driejarige inductieprogramma's bij de deelnemende besturen. Docenten die momenteel deelnemen aan deze trajecten worden bevrraagd via een uitgebreide vragenlijst. De antwoorden op deze vragenlijst vormen de basis voor ons inzicht in de ervaringen, uitdagingen en de effectiviteit van de bestaande programma's.
6. Deze gegevens worden gebruikt als input om een inhoudelijk goed onderbouwd voorbeeld inductieprogramma te ontwikkelen dat kaders en voorstellen bevat voor een breed gedragen, driejarig inductietraject. Het programma wordt zo vormgegeven dat het voldoende ruimte biedt voor scholen om het naar eigen inzicht aan te vullen en aan te passen. We erkennen dat elke school haar eigen identiteit en aanpak heeft waar starters in moeten landen. Door het programma flexibel en maatwerkgericht te kunnen specificeren per school/bestuur, sluit het beter aan bij de specifieke situatie en behoeften van iedere school, terwijl het tegelijkertijd richtlijnen biedt op inhoudelijk en didactisch vlak.

Programmaliijn 4 (Innovatie en Onderzoek)

Inleiding, context en ambitie

In de programmaliijnen 1, 2 en 3 is beschreven hoe we in Onderwijsregio Hollands Noorden personeel werven, opleiden en professionaliseren om ervoor te zorgen dat we goed onderwijs kunnen bieden. In deze programmaliijn kijken we naar mogelijke innovatie en onderzoeksmogelijkheden om het aankomend tekort aan onderwijspersoneel het hoofd te bieden. Ook kijken we in deze programmaliijn hoe innovatie & onderzoek aspecten vanuit de andere drie programmaliijnen kan ondersteunen.

Iedere dag werken schoolleiders, docenten en ondersteunend personeel hard om goed onderwijs te geven – terwijl de druk door personeelstekorten steeds groter wordt. We zien dat er in de scholen al veel creatieve oplossingen ontstaan: er draaien pilots voor een andere invulling van de onderwijstijd, scholen werken samen om het onderwijsaanbod ook bij kleine vakken te blijven bieden, collega's experimenteren met digitale hulpmiddelen, of bedenken praktische aanpassingen waardoor het werk efficiënter kan plaatsvinden.

Met de programmaliijn *Innovatie & Onderzoek* willen wij een stapsgewijze manier van werken ontwikkelen: verbindingen stimuleren en creëren tussen de dagelijkse innovatie op de werkvloer, die kunnen groeien tot een pilot binnen een school of scholen, naar een aanvraag voor een groter bovenbestuurlijk onderzoek.

Om dit te kunnen doen werken wij met twee pijlers: A) Innovatie & Onderzoek en B) SPP. Het structurele tekort aan onderwijspersoneel vraagt om innovatieve en effectieve werkwijzen, zodat de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs gewaarborgd blijven. Praktijkgericht onderzoek vormt een cruciale pijler, omdat het een structurele cyclus van leren en verbeteren in de praktijk mogelijk maakt. Gericht interveniëren op de arbeidsmarkt begint met een gedegen analyse, van landelijk beschikbare cijfers én schooleigen data. Meer zicht op waar en wanneer de tekorten gaan ontstaan helpt scholen, besturen en de onderwijsregio om gericht actie te ondernemen. Zo ontwikkelen we duurzame oplossingen voor het personeelstekort die aansluiten bij en inspelen op de veranderende werkelijkheid.

We willen die energie en vindingrijkheid in onze scholen versterken. We geven ruimte aan ideeën uit de praktijk en koppelen die aan onderzoek, zodat we samen ontdekken wat écht werkt. Zo bouwen we stap voor stap aan oplossingen die niet alleen inspireren, maar ook breed toepasbaar zijn in de hele regio. We streven naar een nauwere verbinding tussen onderwijs en onderzoek, waarbij beide domeinen elkaar wederzijds inspireren en versterken. Ons doel is om uiterlijk in 2029, met behulp van

een structuur en cultuur waarin onderzoeksmatig wordt samengewerkt binnen de onderwijsregio, innovatieve projecten gerealiseerd te hebben waarbij kwalitatief goed onderwijs gegeven wordt met minder mensen en meer kennisdeling daarover.

Deze programmalijn vervult een dubbele rol:

- Het faciliteren en ondersteunen van de onderzoeksvraagstukken uit de andere programmalijnen;
- Het initiëren en delen van innovatie en onderzoek gericht op het anders, slimmer en effectiever organiseren van onderwijs.

Door innovatie, onderzoek en SPP te verbinden, versterken we elkaar: innovaties leveren nieuwe perspectieven, onderzoek borgt de kwaliteit en het SPP-model geeft inzicht in (toekomstige) personele ontwikkelingen en de daarbij horende uitdagingen.

Onze ambitie is dat de onderwijsregio Hollands Noorden in 2029 beschikt over:

- een innovatief onderwijslandschap waarin bewezen interventies bijdragen aan de kwaliteiten te behouden ondanks de schaarste.
- een regionale onderzoekscultuur “Anders Organiseren, Denken en Doen” waarin praktijkvragen worden opgepakt en vertaald naar oplossingen;
- een volwassen SPP-instrument dat als basis dient voor evidence-informed beleidskeuzes op school-, bestuurs- en regioniveau.

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

Programmalijn 1 (Onderwijsloket)

Ambities 2029

Voor 2029 heeft het Onderwijsloket de volgende ambities geformuleerd:

1. Regionaal goed werkende samenwerking en uitwisseling met partners uit overheid, onderwijs en arbeidsmarkt.
2. Regionale afspraken over het aantal op te leiden en te plaatsen zij-instromers.
3. Het Onderwijsloket is bekend als hét informatie-, advies- en wervingspunt voor iedereen die een baan in het onderwijs wil.
4. Het Onderwijsloket is onderdeel van de nieuwe Opleidingsschool.
5. Regionale techniekteams voorzien het VO vanuit de STO-regio's van voldoende, goed technisch onderwijs door goede afspraken met en samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en opleidingsinstituten.
6. De vier programmalijnen voorzien de regio van goed onderwijs voor iedereen door een soepele samenwerking.

Programmalijn 2 (Opleidingsschool)

Ambities voor 2029

Binnen programmalijn 2 “Samen opleiden” draagt de opleidingsschool bij aan de instroom van nieuwe leraren door studenten al tijdens hun opleiding intensief te laten meedraaien in de praktijk, met als doel om hen sneller, beter én gemotiveerd op te leiden. Hiermee wil de opleidingsschool de structurele en oplopende tekorten zo klein mogelijk zien te houden. Dit leidt tot de volgende ambities voor 2029:

1. Positieve peerreview in 2029 van de nieuwe regionale opleidingsschool.

2. Toename aantal bevoegde docenten

De Regionale Opleidingsschool streeft ernaar het aantal bevoegde docenten structureel te verhogen. Om dit te realiseren, zetten we in op een gerichte en gedifferentieerde begeleidingsaanpak voor verschillende doelgroepen, waaronder langstudeerders, zij-instromers en studenten die hun studie combineren met een baan in het onderwijs.

Daarnaast willen we meer mensen aantrekken én behouden voor het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo), met speciale aandacht voor functies in tekortvakken. In samenwerking met programmaliijn 3 stimuleren we anders bevoegden actief en persoonlijk om een onderwijsbevoegdheid te behalen in een tekortvak. Dit draagt niet alleen bij aan het terugdringen van het lerarentekort, maar versterkt ook de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel. We zetten gericht in op de begeleiding van deze studenten en zij-instromers, zodat zij hun opleiding zonder onnodige vertraging kunnen afronden.

3. Een Regionale Opleidingsschool die knelpunten binnen SO&P het hoofd biedt.

Onze ambitie is om het samen opleiden binnen de Onderwijsregio Hollands Noorden toekomstbestendig en van blijvend hoge kwaliteit te organiseren. Op basis van de huidige opleidings situatie signaleren we mogelijke knelpunten die de effectiviteit en continuïteit van het opleiden onder druk kunnen zetten. We zien onder meer dat het aantal studenten per opleidingsschool afneemt, als gevolg van zowel een daling in het totale studentenaantal als een toename van het aantal opleidings scholen. Tegelijkertijd wordt de studentenpopulatie steeds diverser, wat vraagt om meer maatwerk in begeleiding en ondersteuning. Ons doel is een sterk, flexibel en duurzaam opleidingsnetwerk dat in staat is om voldoende, goed opgeleide en passende docenten af te leveren voor het onderwijs van morgen.

4. De Regionale Opleidingsschool Hollands Noorden ook voor OOP

Binnen de regionale samenwerking zetten wij ons niet alleen in voor het lerarentekort, maar voor het algemene personeelstekort. De Regionale Opleidingsschool Hollands Noorden wil hier in positieve zin aan bijdrage door de kennis en ervaring op het gebied van het samen opleiden van docenten ook in te zetten voor onderwijs ondersteunend personeel (OOP). De MBO-instellingen binnen de onderwijsregio vervullen daarin een belangrijke dubbelrol van zowel opleider als afnemer.

Programmaliijn 3 (Leven Lang Ontwikkelen)

Ambities 2027 - 2028

1. Leven Lang Ontwikkelen bevorderen

- Een (sub)regionale leer- en ontwikkelcultuur waarbij er nog onderlinge verschillen bestaan in de mate waarin leven lang leren per bestuur aandacht krijgt en is ingebed in de organisatie.
- Nauwe samenwerking met de opleidingsinstituten ten aanzien leeractiviteiten die via Academie Hollands Noorden worden aangeboden.

2. Samenwerken op het gebied van human resource management (inclusief personeelsplanning)

- Binnen de onderwijsregio wordt samengewerkt op het gebied van formatieplanning; er wordt (sub)regionaal vergaderd over de uitdagingen en mogelijke oplossingen op het gebied van onderwijspersoneel.
- Er wordt (sub)regionaal samengewerkt op het gebied van strategische human resource management interventies.

3. Duurzame inzetbaarheid bevorderen

- Steeds meer besturen in de onderwijsregio voeren beleid uit dat ertoe leidt dat het onderwijspersoneel hun loopbaan als waardevol ervaart: zowel passend bij de eigen waarden en interesses, als waardevol voor collega's en de organisatie als geheel. De Onderwijsregio streeft naar het vergroten van de inzetbaarheid van haar medewerkers: we zorgen ervoor dat medewerkers fysiek en mentaal in staat zijn en blijven hun werk gezond en met plezier te doen en we bevorderen welbevinden en optimaal functioneren.

4. *Regionaal samenwerken ten aanzien van inductie*

- We richten ons op het onderzoeken van de faciliteiten en randvoorwaarden die nodig zijn om een kwalitatief hoogwaardig en goed georganiseerd inductieprogramma te realiseren. Dit houdt in dat we de aandacht richten op de ondersteuning, begeleiding en toezicht binnen het traject, met speciale aandacht voor zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de begeleiding.
- Door dit onderzoek krijgen we inzicht in de benodigde investeringen op het gebied van menselijke middelen, tijd, middelen en financiën die nodig zijn om een effectief en duurzaam inductieprogramma te laten draaien. Deze gegevens vormen de basis voor het ontwikkelen van concrete adviezen en voorstellen voor de investering die elke school en de regio als geheel moet doen om een goede begeleiding en ondersteuning van startende leraren te waarborgen. Hiermee bouwen we aan een solide basis voor de verdere implementatie en doorontwikkeling van het inductiebeleid.

Ambities voor 2029

Aan het eind van de subsidieperiode, in 2029, zijn de volgende doelen bereikt:

1. *Leven Lang Ontwikkelen bevorderen:*

- Een regionale leer- en ontwikkelcultuur, waardoor het vanzelfsprekend is dat onderwijspersoneel leert en een lerende houding heeft; een attitude van leven lang leren is door iedereen omarmd en in de uitvoering zichtbaar op de werkvloer – al het onderwijspersoneel neemt minimaal 1x per jaar deel aan een leeractiviteit die in Academie Hollands Noorden is aangeboden (buiten de school- of bestuur specifieke studiedagen om).
- Een deel van de aangeboden leeractiviteiten zijn in co-creatie met de opleidingsinstituten ontwikkeld en sluiten nauw aan bij hun opleidingsprogramma's – het leven lang leren van de onderwijsprofessional wordt in een doorgaande lijn vormgegeven.

2. *Samenwerken op het gebied van human resource management (inclusief personeelsplanning)*

- Binnen de onderwijsregio wordt nauw samengewerkt op het gebied van formatieplanning; er wordt (sub)regionaal vergaderd over de uitdagingen en mogelijke oplossingen op het gebied van onderwijspersoneel. Een deel van de vacatures in de regio wordt opgelost door optimaal samen te werken ten aanzien van de inzet van personeel: Overformatie bij een school of bestuur kan helpen om een tekort bij een ander bestuur op te vangen.
- Er wordt (sub)regionaal nauw samengewerkt op het gebied van strategische human resource management interventies door bijvoorbeeld regionaal personeel te werven of het creëren van een "talentmanagementprogramma"
- Er is wel/niet een regionale inval pool van onderwijspersoneel (de keuze hiervoor zal zijn gebaseerd op het onderzoek in 2026)

3. *Duurzame inzetbaarheid bevorderen*

- Veel besturen van de onderwijsregio voeren beleid uit dat ertoe leidt dat het onderwijspersoneel hun loopbaan als waardevol ervaart: zowel passend bij de eigen waarden en interesses, als waardevol voor collega's en de organisatie als geheel.
- De Onderwijsregio streeft naar het vergroten van de inzetbaarheid van haar medewerkers: er wordt gezorgd dat medewerkers fysiek en mentaal in staat zijn en blijven hun werk gezond en met plezier te doen en welbevinden en optimaal functioneren wordt bevorderd.

4. *Regionaal samenwerken ten aanzien van inductie*

- Eind 2029 is er een goed draaiend driejarig inductieprogramma ontwikkeld dat de hoofdoelen van de Onderwijsregio Hollands Noorden ondersteunt.
- Het verstevigen van een veilige, respectvolle en ondersteunende werkcultuur voor al het onderwijspersoneel. We benutten het inductietraject als middel om deze cultuurverandering te realiseren en duurzaam te verankeren door duidelijke afspraken te maken rondom de kwaliteit van de begeleiding door docentcoaches.
- Bouwstenen uit het inductietraject, zoals open communicatie, feedback, gedeelde waarden en collegiale steun, worden de fundamenten voor een leven lang leren en professionele groei. Deze fundamenten faciliteren een omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om te groeien en van fouten te leren.
- Inductie is niet alleen een traject waar voor de starter veel te halen valt, maar ook de ervaren collega die de inductie verzorgt, ontwikkelt zich voortdurend. Door op deze wijze naar inductie te kijken, wordt het inductietraject een ontwikkelproces voor zowel de starter als de inductiecoach. Deze wederzijdse ontwikkeling stimuleert een dynamische leeromgeving en bevordert de continuïteit in professionele groei.

Programmaliijn 4 (Innovatie & Onderzoek)

Deel A: Innovatie & Onderzoek

A1 Ambities Innovatie 2029

- Een *innovatielandschap Hollands Noorden* waarin bestaande en nieuwe initiatieven structureel zichtbaar en gedeeld worden.
- Een fysiek en digitaal platform waar scholen, docenten en partners samenwerken en kennis uitwisselen.
- Meerdere innovaties met aantoonbare effecten op behoud en kwaliteit van onderwijs met mensen.
- Integratie van AI en onderwijstechnologie in de dagelijkse praktijk.

A2 Ambities Onderzoek 2029

- Een stevige regionale onderzoekscultuur met structurele samenwerking tussen scholen, hogescholen, universiteiten en bedrijfsleven.
- Een onderzoeksprogramma dat aansluit bij de onderwijsbehoeften en bij de andere programmalijnen, met nadruk op anders organiseren, denken en doen om schaarste tegen te gaan.
- Structurele kennisdeling via jaarlijkse kennisevents en publicaties.

Deel B: Strategische Personeelsplanning (SPP)

Ambities 2029

- Publicatie van thematische analyses gericht op tekortvakken en behoud van starters.
- Alle schoolbesturen beschikken over een eigen SPP-model geïntegreerd in hun ICT-omgeving.
- Het SPP levert jaarlijks subregionale analyses die gebruikt worden voor beleidsvorming en HRM-interventies.
- Het SPP-instrument van Hollands Noorden wordt als voorbeeld ingebracht in een peer review.
- Doorontwikkeling en implementatie van het SPP-model bij alle schoolbesturen.
- Jaarlijkse regionale dataverzameling en borging van datakwaliteit.
- Verbinden en beschikbaar maken van data als ondersteuning voor initiatieven uit de 4 programmalijnen.

Activiteitenplanning Activiteiten 2026

Conversie naar begrotings nummers	Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
1. Werven				
1.1	1.1 Website ontwikkelen	Verdere doorontwikkeling website, integratie met landelijke platforms.	Q1 en Q2	Website functioneel en up-to-date
1.1	1.2 Campagnes	Gerichte campagnes voor schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel, tekortvakken en hybride docenten o.b.v. jaarlijkse monitoring.	Feb-juni en sep-nov	Regionaal bij kandidaten bekend voor welke functies mensen gezocht worden en waar ze terecht kunnen
1.1	1.3 Voorlichtingsavonden	Drie voorlichtingsavonden organiseren (voortzetting obv voorgaande jaren) met bijbehorend vervolgtraject, bestaande uit meeloopdagen, geschiktheidsonderzoek door de HvA en de cursus voor de eerste stappen in het onderwijs en zichtbaar en aanspreekbaar aanwezig op evenementen in de regio.	doorlopend	Draaiboek en verbetercyclus op voorlichting en vervolgtrajecten naar een baan in het onderwijs.
1.1	1.4 voorlichting	Voorlichting op evenementen van onderwijs, bedrijven, etc	Doorlopend	Het loket is op de hoogte van evenementen, en is zichtbaar en benaderbaar aanwezig.
1.1	1.5 Intakeproces verbeteren	Verbeteren intake deelnemers bij bovengenoemde voorlichtingsavonden naar aanleiding van peerreviews en ervaringen bij andere onderwijsregio's	Doorlopend	Het loket is beter benaderbaar en past de routes toe
1.1	1.6 Traject kandidaten met migratieachtergrond	Wereldburgers voor de Klas en andere vergelijkbare routes monitoren en voorbereiden voor 2027	Doorlopend	Onderbouwde keuze voor een goed opleidingstraject voor kandidaten met migratieachtergrond.

				Constructieve en duurzame samenwerking met betrokken partijen
1.2	1.7 Instroommakelaars	Instroommakelaar voorzien van actuele opleidingsaanbod en korte lijnen met aanbieders	Doorlopend	De stap van ontwikkelen en verbinden naar duurzame afspraken en samenwerking
1.3	1.8 Succesverhalen delen	Succesverhalen delen in (social) media	Doorlopend	Afspraken over vorm en regelmaat
1.4	1.9 Contact stakeholders in de regio	Projectleider en instroommakelaar bezoeken werkgevers en regionale partners en zijn zichtbaar aanwezig bij Onderwijs- en ondernemersevenementen.	Doorlopend	Vaste regelmaat overleg en uitwisseling tussen de regionale partners en aanwezig bij incidentele evenementen
2. Matchen				
1.1	2.2 Opleidingsaanbod	Instroommakelaar voorzien van actuele opleidingsaanbod en korte lijnen met aanbieders	Doorlopend	De stap van ontwikkelen en verbinden naar duurzame afspraken en samenwerking
1.2	2.3 Loket goed inrichten	Inrichten en uitwerken effectief gebruik van Airtable, het CRM dat de onderwijsregio's gebruiken. Dit wordt door de medewerker backoffice en de instroommakelaar gedaan ism de landelijke onderwijsregio's en de ontwikkelaar van Airtable	Q1	Airtable of afgesproken alternatief is werkbaar ingericht en afspraken over gebruik en inrichting zijn vastgelegd
1.3	2.1 doorontwikkeling website	Verdere doorontwikkeling informatievoorziening website obv input van opleidingsinstituten en werkgevers	Doorlopend	Juni oplevering basis voor website en andere media/communicatie, afspraken over onderhoud/updates
1.3	2.4 Nieuwsbrieven	Kopij aanleveren voor de nieuwsbrieven	Doorlopend	Bij vermeldenswaardig nieuws verschijnt met enige regelmaat (en minimaal 3 maal per jaar) een nieuwsbrief.
1.4	2.5 Rondetafelgesprekken	Voortzetten organisatie Rondetafelgesprekken met regionale partners, zoals HvA, VU, UvA,	Doorlopend	Voor alle regionale partners zijn de lijnen kort en is de juiste

		WSP's, RAP-regio's, gemeenten UWV, Taland, Vonk etc		informatie bij adviseurs, coaches en doorverwijzers
1.4	2.6 Regionaal overleg	Met vaste regelmaat uitwisseling en overleg tussen Onderwijsloket, Onderwijsregio PO, RPA's, Werkcentra over kandidaten, cases en voortgang	Doorlopend	Voor alle regionale partners zijn de lijnen kort en is de juiste informatie bij adviseurs, coaches en doorverwijzers
1.5	2.7 Regionaal techniekteam	Regionale techniekteam: Vanuit de Onderwijsregio wordt gerichte werving, voorlichting en advies georganiseerd, de STO's mobiliseren de bijbehorende netwerken en partners en faciliteren ontmoetingen. De ervaringen worden door Onderwijsloket gebruikt om toe te passen op andere tekortvakken.	Doorlopend	Onderwijsloket is zichtbaar, vindbaar en benaderbaar bij onderwijspartners en (evenementen van) bedrijfsleven en verzorgt werving van en voorlichting voor hybride opleiders en gastdocenten
3.2	2.8 Onderzoek invalpool	Regionale invalpool onderzoek: Onderzoek naar de wens en/of noodzaak tot het implementeren van een regionale invalpool (i.c.m. programmalijn 3)	Januari – december 2026	Onderzoeksrapport met een 'go' of 'no-go'
3. Opleiden				
2.1	3.1 Ontwikkelen van een Regionale Opleidingsschool	Het vormen van één Regionale Opleidingsschool die het beste van de in de regio diep gewortelde opleidingsscholen AONHW en ROWF samenbrengt én voldoet aan het nieuwe kwaliteitskader samen opleiden.	7 maanden: 1 januari t/m 31 juli 2026	Een nieuwe Regionale Opleidingsschool per 1 augustus 2026
2.2	3.2 De opleidingsschool	De dagelijkse praktijk van de overkoepelende opleidingsschool uitvoeren.	12 maanden: gehele kalenderjaar	De huidige activiteiten van de Opleidingsschool uitvoeren.
2.3	3.3 Extra inzet begeleiding verschillende doelgroepen	Bijvoorbeeld langstudeerders, zij-instromers, studenten in dienst, studenten in de tekortvakken, tweede bevoegdheid. Doel: toename aantal bevoegde docenten.	12 maanden: gehele kalenderjaar	Voor alle doelgroepen een plan van aanpak voor extra begeleiding incl. voorwaarden en tussentijdse evaluatie zodat de begeleiding van 2027 – 2029 ingezet kan worden.

	4. Begeleiden			
3.4	4.1 Onderzoek naar inductie programma's	Onderzoek naar de huidige stand van zaken op gebied van inductie bij de scholen in de Onderwijsregio.	Januari - juli 2026	Onderzoeksrapport
3.4	4.2 Ontwikkeling voorbeeld inductie programma	Op basis van de resultaten uit het onderzoek wordt een voorbeeld 3-jarig inductieprogramma ontwikkeld, zodat alle scholen dit programma (naar eigen wensen en inkleuring) kunnen gaan gebruiken.	Augustus – december 2026	Voorbeeld inductieprogramma
3.4	4.3 Regionale bijeenkomsten inductiebegeleiders	Regionale bijeenkomsten voor inductiebegeleiders (docentcoaches) om informatie uit te wisselen op het gebied van inductie.	Januari – december 2026	Notulen van de vergaderingen
3.4	4.4 Ontwikkeling kwaliteitskader inductieprogramma	Het ontwikkelen van een kwaliteitskader voor de begeleiding van personeel gedurende het inductietraject om goede kwaliteit te borgen en om ook de bekostiging van de begeleiders (docentcoaches) met minimale eisen vast te kunnen stellen.	Augustus – december 2026	Beleidsdocument
	5. Professionaliseren			
3.1	5.1 Werkgroep LLO	Vorming van een werkgroep LLO die besluiten neemt over de inrichting van het LMS, het leeraanbod binnen de Onderwijsregio en meedenkt over de ontwikkeling van een visie op leven lang ontwikkelen voor de regio. De werkgroep komt 1x per 4/6 weken bij elkaar.	Januari – december 2026	Notulen van de vergaderingen
3.1	5.2 Klankbordgroep LLO	Vorming van een klankbordgroep, die op hoofdlijnen meedenkt over de inrichting van het LMS, het leeraanbod van de regio en de ontwikkeling van een visie op LLO. De	Januari – december 2026	Notulen van de vergaderingen

		klankbordgroep komt vier keer per jaar bij elkaar.		
3.1	5.3 Academie Hollands Noorden Learning Management Systeem	Implementatie van het Learning Management Systeem, waardoor al het leeraanbod binnen de regio centraal ontsloten kan worden.	Januari – december 2026	Rapportage van het gebruik van het LMS
3.1	5.6 Academie Hollands Noorden LMA evaluatie	Het opstellen van evaluatiecriteria om het gebruik van het LMS te evalueren en de criteria te gebruiken om de tweejaarlijkse rapportage op te baseren	Februari 2026	Evaluatiecriteria document
3.1 3.2	5.4 Uitvraagonderzoek naar leerbehoeften	Jaarlijks onderzoek naar de leerbehoeften van het onderwijspersoneel in de regio. Dit onderzoek vindt individueel plaats door al het onderwijspersoneel te bevragen naar hun individuele wensen en behoeften. Het onderzoek vindt ook plaats op schoolniveau door schoolleiders te bevragen naar de thema's die belangrijk zijn op hun school en hun opleidingwensen voor hun school.	Februari – April 2026	Onderzoeksrapport
3.1	5.7 Academie Hollands Noorden LMS evaluatie	Om de beginfase van Academie Hollands Noorden goed te monitoren wordt er tweejaarlijks onderzoek gedaan naar en een rapportage opgesteld over het gebruik van Academie Hollands Noorden (LMS) Gebaseerd op de uitkomsten worden inhoudelijke en/of systemische aanpassingen gemaakt binnen de Academie.	Mei & November 2026	Rapport
3.1 3.2 3.3	5.5 “Ontwikkelbeurs”	Jaarlijkse mogelijkheid om een “ontwikkelbeurs” aan te vragen voor onderwijspersoneel dat een langdurige, landelijk gecertificeerd diploma wil behalen, maar niet in aanmerking komt voor een lerarenbeurs of OOP-subsidie	April – mei 2026	Beschikkingen ten aanzien van aangevraagde beurzen
3.2	5.8 LLO evenement	Een ééndaagse “hackathon” op het gebied van Artificial Intelligence (AI) waarmee	April 2026	Programmaboek van het evenement

		geïnteresseerde onderwijsprofessionals hun kennis, kunde en vaardigheden over het gebruiken van AI tijdens hun werk kunnen vergroten.		
3.2	5.9 HR netwerk bijeenkomsten	HR netwerk wordt doorontwikkeld zodanig dat operationele HR vraagstukken, strategische HR vraagstukken en formatieve HR vraagstukken door de best geëquipeerde en gemandateerde professionals worden besproken – 1 x per 2 maanden is er regionaal operationeel HR overleg en 1x per 2 maanden is er regionaal strategisch HR overleg, waar ook formatie vraagstukken besproken worden.	Januari – december 2026	Notulen van de vergadering
3.2	5.10 SHRM	Verkennen van samenwerking op het gebied van (strategisch) human resource interventies, waaronder kennisdeling, formatieproces en werving.	Februari – december 2026	Rapport
3.2	5.11 Regionale invalpool	Onderzoek naar de wens en/of noodzaak tot het implementeren van een regionale invalpool (i.c.m. programmaliijn 4)	Februari – mei 2026	Rapport
3.2	5.12 HRM	Vacature uitzetten voor projectleider HRM (0,2 fte).	November 2025	Aanname van een nieuwe projectleider HRM
3.2	5.16 Kennisevent	Organiseren van een eerste (jaarlijks) kennisevent gericht op kennisdeling en inspiratie binnen de regio	Tweede helft van 2026	Kennisevent Innovatie & Onderzoek Hollands Noorden
3.3	5.13 Duurzame inzetbaarheid	Presentatie over (het belang van) duurzame inzetbaarheid bij geïnteresseerde besturen.	Februari – maart 2026	Presentatie
3.3	5.14 Duurzame inzetbaarheid	Start met ondersteuning van een pilot aantal besturen die duurzame inzetbaarheid nadrukkelijker op de kaart willen zetten.	April – december 2026	Notulen van vergaderingen

3.3	5.15 Duurzame inzetbaarheid	Vacature uitzetten voor projectleider duurzame inzetbaarheid (0,2 fte)	November 2025	Aanname van een nieuwe projectleider duurzame inzetbaarheid
6. Overig Innovatie & Onderzoek (& SPP)				
4.1	6.1 Visualisatie maken van het Innovatie & Onderzoekslandschap Hollands Noorden opstellen en delen binnen & buiten de regio.	Bestaande en nieuwe initiatieven over schaarste tegengaan binnen en buiten de regio zichtbaar en gedeeld worden waar besturen andere scholen mee kunnen inspireren op het gebied van omgaan met schaarste.	Januari-december 2026	Een digitaal, interactieve kaart in het platform van het SPP model Hollands Noorden. Waar besturen andere scholen mee inspireren op het gebied van omgaan met schaarste.
4.1	6.2 Innovaties buiten de regio inventariseren	Het in kaart brengen en toegankelijk maken van (inter)nationaal bewezen (technische) innovaties die bijdragen aan het verminderen van personeelsschaarste en/of het anders organiseren van onderwijs, met specifieke aandacht voor Informatiebeveiliging & Privacy (IBP), en deze actief delen binnen de regio. Zodat we samen regionale uitgangspunten kunnen maken en overlap in werkzaamheden voorkomen.	Januari-december 2026	Een inventarisatie/overzicht van (inter)nationaal bewezen (technische) innovaties maken en delen binnen de regio. Een duidelijke set uitgangspunten over de Informatiebeveiliging & Privacy (IBP).
4.1	6.3 Opzetten digitaal platform	Een regionaal fysiek en digitaal interactief platform opstellen waarin scholen, docenten en partners samenwerken en kennis uitwisselen op het gebied van omgaan met schaarste.	Januari-december 2026	Een actief en gebruikt platform (in LMS van Academie Hollands Noorden) waarop collega's uit de regio samenwerken en kennis uitwisselen over innovatie en onderzoek.

4.1	6.4 Klankbord opzetten	een klankbord groep van en met scholen en andere partners om praktijkvragen te verzamelen en door te vertalen naar onderzoeksvragen voor gezamenlijke innovatieve projecten en evt. onderzoeken op het gebied van omgaan met schaarste.	Januari-december 2026	Een overzicht van relevante & up-to-date (sub-) thema's en praktijkvragen op het gebied van omgaan met schaarste.
4.1	6.5 Praktijkgericht programma en werkgroep I&O Anders Organiseren, Denken en Doen opzetten.	Werkgroep oprichten om beoordelingskaders en methodische uitgangspunten voor praktijkgericht onderzoek/innovatieve projecten te verkennen. Innovatie & onderzoek te stimuleren waarbij kwalitatief goed onderwijs gegeven wordt met minder mensen, met thema's zoals A.I. of onderwijstijd	Januari -december 2026	Een concreet eerste praktijkgericht programma om innovatie & onderzoek te stimuleren met beleid en beoordelingsdocument voor beurs "Anders organiseren, denken en doen" Een relevant en actueel Website pagina Hollands Noorden Innovatie & Onderzoek. Minimale twee nieuwe innovatie projecten of onderzoeken waarbij kwalitatief goed onderwijs gegeven wordt met minder mensen.
4.2	6.6 Doorontwikkelen SPP-model	Doorontwikkeling en implementatie SPP-model bij alle besturen. Jaarlijkse dataverzameling en borging datakwaliteit. Thematische dataverzameling t.b.v. analyses tekortvakken, uitstroom 55+, behoud starters.	Januari -december 2026	Hollands Noorden Regionale arbeidsmarktanalyse onderzoeksrapport
4.2	6.7 Koppelen analyses en beleidskeuzes	Koppeling van analyses aan beleidskeuzes voor werving en professionalisering. Beleidskeuzes onderbouwen	Januari -december 2026	Hollands Noorden Regionale arbeidsmarkt analyse onderzoeksrapport

Activiteiten 2027 – 2029

Conversie naar begrotingsnummers	Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
	1. Werven			
1.1	1.1 Instroom verhogen	Actief werven en voorlichten bij partners in het onderwijs en de arbeidsmarktregio, wendbaar aansluitend op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de voorspelde tekorten in het VO in 2029	2027-2029	Evaluatie/reviews geven positief beeld.
1.1	1.2 Opleiding wereldburgers en meer	Structureel opleiden en plaatsen van vast aantal via 'Wereldburgers voor de Klas' of andere vergelijkbare route.	2027-2029	Vastgesteld aantal jaarlijks opgeleide en geplaatste 'Wereldburgers'
1.1	1.3 Hybride opleiders	Structureel opleiden en plaatsen van vaste pool Hybride Opleiders.	2027-2029	Jaarlijks vastgesteld aantal opgeleide hybride opleiders in (technisch) onderwijs
1.2	1.5 Onderwijsloket werkt	Voorlichten over en werven van werkzoekenden voor banen in het onderwijs via het Onderwijsloket en matchen met werkgevers via de Instroommakelaar.* De Instroommakelaar is een ervaren onderwijsprofessional met goede kennis van en relaties in de regio. Deze is voor 0,6 Fte in dienst van de Onderwijsregio via een detachering uit de regionale partners	doorlopend	Evaluatie/reviews geven positief beeld.
1.2	1.6 Positie onderwijsloket	Het Onderwijsloket groeit stapsgewijs in de programmalijs van de Opleidingsschool. Daarmee worden ambities zoals geformuleerd voor 2026 beter te verwezenlijken. Uit de netwerkraadpleging van september 2025 is bevestigd dat regionaal deze ambitie als effectief wordt gezien	doorlopend	Onderwijsloket en Opleidingsschool opereren samen.

1.3	1.4 Positie onderwijsloket	Het Onderwijsloket profileert zich binnen de gehele regio door actief informatie te delen en het organiseren van uitwisselingen tussen arbeidsmarkt en onderwijs door (boven-)regionale samenwerking	doorlopend	Evaluatie van bereik en conversie van de gebruikte kanalen
1.4	1.7 Samenwerking netwerkpartners	Structurele samenwerking met onderwijs- en arbeidsmarktpartners realiseren, waaronder Hogeschool van Amsterdam, UvA, VU, Talland College, Vonk, gemeenten, RPA's (Regionale praktijk academies), WSP (Werkgevers servicepunt) en UWV	doorlopend	Periodieke overleggen met de partners uit onderwijs- en arbeidsmarktregio's (verslag)
1.4	1.8 Overleg met partners	Met vaste regelmaat overleg en uitwisseling met regionale partners om casussen en kandidaten voor te leggen	doorlopend	Periodieke overleggen met de partners uit onderwijs- en arbeidsmarktregio's (verslag)
2. Matchen				
1.2	2.1 Keuzeprocés optimaliseren	Keuze- en instroomprocessen aanscherpen o.b.v. reviews, voorbeelden uit andere regio's en evaluatie, met nadruk op tekorten ondersteunend personeel, tekortvakken en hybride docentschap	Doorlopend	Vastgelegde afspraken over monitoring en periodiek overleg met de partners in de Onderwijsregio wordt jaarlijks bijgesteld
1.2 1.4	2.2 Hybride opleiders	Cursus 'MKB voor de Klas' of 'Hybride Opleider uit werkveld' door ontwikkelen in de regio voor een vaste pool praktijkexperts met onderwijsvaardigheden	Doorlopend	Vaste pool obv regionale cijfers van hybride opleiders ea praktijkexperts
1.4	2.3 Afstemming op (sub)regionale ontwikkelingen	Er vindt obv vaste afspraken en regelmaat afstemming van het Onderwijsloket met de schoolbesturen plaats op subregionaal niveau op basis van actuele ontwikkelingen in onderwijs en arbeidsmarkt	doorlopend	Vastgelegde afspraken over monitoring en periodiek overleg met de partners in de Onderwijsregio wordt jaarlijks bijgesteld
3. Opleiden				
2.1	3.1 De Regionale Opleidingsschool Hollands Noorden	De dagelijkse praktijk van de overkoepelende opleidingsschool uitvoeren.	2027-2029	Samen Opleiden

2.2	3.2 Extra inzet begeleiding verschillende doelgroepen; langstudeerders, zij-instromers, studenten in dienst, studenten in de terkortvakken, tweede bevoegdheid.	Toename aantal bevoegde docenten.	2027-2029	Meer bevoegde docenten door succesvolle extra inzet op de specifieke doelgroepen.
2.2	3.3 Een breed eigen professionaliseringsaanbod, in samenwerking met de instituten, voor alle rollen binnen samen opleiden	Goed opgeleide professionals binnen de samen opleiden teams.	2027-2029	Kwalitatief goed geschoolde medewerkers binnen samen opleiden
2.2	3.4 Nieuwe begeleidingsmanieren van studenten	Een breed aanbod van begeleidingsmanieren aan kunnen bieden. Waardoor student en begeleider per situatie kunnen kiezen wat het meest passend is voor het beoogde leerrendement.	2028-2029	Hogere leeropbrengst bij studenten en/of leeropbrengst met minder inzet.
2.3	3. Toekomstige knelpunten in Samen Opleiden in de Onderwijsregio Hollands Noorden identificeren en oplossen	De Regionale Opleidingsschool organisatorisch en inhoudelijk zo ingericht hebben dat zij effectief kan inspelen op de ontwikkelingen binnen het huidige opleidingsveld	2027-2029	Een organisatie van samen opleiden die toekomstbestendig is
2.4	3.6 De Regionale Opleidingsschool Hollands Noorden ook voor OOP	De expertise en effectiviteit van Samen Opleiden ook inzetten voor de niet-lerarenfuncties in het onderwijs. En daarmee het aantal gekwalificeerde en duurzame inzetbare OOP'ers in het vo- en mbo-onderwijs verhogen.	2027-2029	Een opleidingsschool die bijdraagt aan het personeelstekort in de regio en niet alleen het lerarentekort.
4. Begeleiden				
3.4	4.1 Inductie	Voortzetting van de samenwerking op het gebied van inductie binnen de regio dmv bijeenkomsten met inductiebegeleiders	Januari - December elk jaar	Verbetering van de inductieprogramma's en begeleiding van nieuwe docenten – notulen van de vergaderingen

3.4	4.2 kwaliteitskader	Het uitwerken, toepassen en borgen van het kwaliteitskader voor de begeleiding van personeel gedurende het inductietraject	2027 – 2029	
	...			
5. Professionaliseren				
3.1	5.1 Organiseren van een kennisevent met de hele onderwijsregio	Gericht op kennisdeling en inspiratie binnen de regio voor alle 4 programmalijnen.	jaarlijks	Kennisevent Hollands Noorden- met inhoud van gegeven workshops & presentaties
3.1	5.2 Leven Lang Ontwikkelen stimuleren	Voortzetting van de samenwerking op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen in de regio dmv bijeenkomsten van de klankbordgroep en de werkgroep	Januari – December elk jaar	Verbetering van de samenwerking op het gebied van LLO – notulen van de vergaderingen
3.1	5.3 Academie Hollands Noorden Learning Management Systeem	Voortzetting van het gebruik van het Learning Management Systeem	Januari – December elk jaar	Laagdrempelige toegang creëren tot de aangeboden leeractiviteiten in de regio – Factuur
3.1	5.4 LLO evenement	Jaarlijks terugkerend ééndaags evenement ten aanzien van een gezamenlijk onderwerp	Jaarlijks (evt in combinatie met evenementen uit andere programmalijnen)	Onderwijspersoneel kans bieden om over het gekozen onderwerp te leren – Programmaboeje van de dag
3.2	5.5 HRM	Voortzetting van de samenwerking op gebied van HRM dmv bijeenkomsten met HR adviseurs	Januari – December elk jaar	Verbetering van de samenwerking om personeelstekort te verminderen – Notulen van de vergadering
3.3	5.6 Duurzame inzetbaarheid	Voortzetting van het ondersteunen van besturen bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid	Januari – December elk jaar	Verbetering van het beleid op gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de regio

3.2 3.3	5.7 Regionale invalpool	Mocht het onderzoek van 2026 aangeven dat we een regionale invalpool gaan ontwikkelen, dan zal dat in 2027 gestart worden	Januari – December elk jaar	(Mogelijk) tegengaan van personeels tekort – vacature teksten en contracten van personeel
	...			
6. Overig Innovatie & Onderzoek (& SPP)				
4.1	6.1 Verder Ontwikkelen en publiceren van een praktijkgericht programma Innovatie & Onderzoeksprogramma Anders Organiseren, Denken en Doen	Delen van kennis en stimuleren Innovatie & Onderzoek met evt. nieuwe thema's waarbij kwalitatief goed onderwijs gegeven wordt met minder mensen. Integreren met activiteiten van 6..1, 6,2 & 6.3 van 2026	jaarlijks	Up – to- date en geïntegreerd Website, interactieve kaart & relevante LMS modules op het gebied van innovatie en onderzoek
4.1	6.2 Beurs: Anders Organiseren, Denken en & Doen met vast gestelde beoordelingskaders en methodische uitgangspunten voor praktijkgericht onderzoek	Scholen ondersteunen & stimuleren om innovatieve projecten op een onderzoekmatig manier te doen op het gebied van leren omgaan met de toekomstige onderwijspersoneel te korte.	jaarlijks	Minimale twee (grote) <u>nieuwe</u> innovatie projecten/onderzoeken per jaar
4.1	6.3 Regelmatig en structureel overleg met Netwerk: klankbordgroep en werkgroep	Met scholen en andere partners om praktijkvragen te verzamelen en door te vertalen naar onderzoeksvragen voor gezamenlijke onderzoek/innovatieve projecten.	4-6 per jaar	Notulen vergaderingen Inhoudelijke input voor innovatie thema's en onderzoeksvragen voor beurs.
4.1	6.4 Deelnemen aan (inter)nationale Congressen & kennisevents	Regionale identiteit te versterken, kennis te delen/op te halen en (inter) nationale netwerken op te bouwen (met oog op andere beurzen-samenwerkingsmogelijkheden)	Minimaal 1 workshop/presentatie geven per jaar	Workshops/ presentaties inhoud delen in Innovatie & Onderzoeksprogramma:

				Anders Organiseren, Denken & Doen via website, in LMS of kaart.
4.1	6.8 Het SPP-instrument van Hollands Noorden wordt als voorbeeld ingebracht in een peer review.	Vorbereiding en uitvoering peer review Regionale dataverzameling en borging van datakwaliteit. Verbinden en beschikbaar maken van data als ondersteuning voor initiatieven uit de 4 programmaliijnen	Jaarlijks Peerreview vindt plaatst in 2029	Peerreview verslag en presentatie. Data wordt toegankelijk gemaakt en ingezet ter onderbouwing van het Programma Anders Organiseren, Denken en Doen.
4.2	6.5 Volledige integratie van SPP in HRM-beleid op school- en bestuursniveau.	Publicatie van thematische analyses gericht op tekortvakken en behoud van starters	jaarlijks	Hollands Noorden Regionale arbeidsmarkt Thematische analyse onderzoeksrapport
4.2	6.6 Subregionale rapportages als input voor HR-netwerken en bestuurlijke besluitvorming.	Het SPP levert jaarlijks subregionale analyses die gebruikt worden voor beleidsvorming en HRM-interventies.	jaarlijks	Hollands Noorden sub-Regionale arbeidsmarkt analyse onderzoeksrapport
4.2	6.7 Structurele samenwerking met MBO in SPP-analyses.	Regionale dataverzameling en borging van datakwaliteit.	jaarlijks	MBO data verwerkt in Hollands Noorden sub-Regionale arbeidsmarkt analyse onderzoeksrapport

Samen opleiden

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

We verwijzen graag naar bovenstaande analyse, ambities en het activiteitenplan

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

We verwijzen graag naar bovenstaande analyse, ambities en het activiteitenplan

Ontwikkelingsgerichte peer review

In schooljaar 2024 - 2025 hebben we een ontwikkelingsgerichte peer review gehad in beide nu bestaande opleidingsscholen AONHW en ROWF. Mede op grond van die uitkomsten willen we in 2029 met vertegenwoordigers van twee andere onderwijsregio's opnieuw een peer review organiseren in de nieuw te ontwikkelen opleidingsschool. Daarbij moeten begrippen zoals gezamenlijkheid, verbinding en minimale kwaliteit opnieuw worden gedefinieerd en gekoppeld worden aan het kwaliteitskader. Ook willen we nagaan of de organisatie van opleiden, begeleiding en professionaliseren van begeleiders en opleiders voldoende herijkt is in relatie met de veranderende doelgroep.

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

In 2026 wordt onderzoek gedaan naar de wens en/ of noodzaak tot het implementeren van een regionale invalpool (dit in samenspraak met programmalijn 3, Leven Lang Ontwikkelen)

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek in 2026 wordt al dan niet een programma opgezet om de invalpool verder te ontwikkelen

Regionale loketfunctie

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

We verwijzen graag naar bovenstaande analyse, ambities en het activiteitenplan

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

We verwijzen graag naar bovenstaande analyse, ambities en het activiteitenplan

Samenwerking

Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Om te komen tot een duurzame samenwerking met de omliggende onderwijsregio's wordt in 2026 gewerkt aan het opbouwen van een structureel netwerk met de programmamanagers en opleidingsinstituten van de diverse Onderwijsregio's. Daarbij wordt de ondersteuning van de Realisatie-eenheid verwelkomd. We zijn actief bij het structureel inrichten van overleg tussen de programmamanagers en het zoeken van andere netwerkactiviteiten.

Concreet:

- Programmaleiders van de opleidingsscholen van de aangrenzende onderwijsregio's komen vier tot zes keer per jaar bijeen in het NEO-MEO netwerk
- Participeren in (online) overleg Programmamanagers
- Inventariseren van relevante functionarissen in de omliggende regio's
- Aanhalen van banden met de relevante functionarissen
- Inplannen van periodiek overleg (in relevante intervallen) met/ tussen relevante functionarissen van de diverse onderwijsregio's
- Waar mogelijk samenwerken in het gebruik van het LMS van onze en andere regio's

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In het kader van samenwerken en leren van en met elkaar willen we in 2029 een robuuste samenwerking hebben ontwikkeld met de ons omringende onderwijsregio's: Kennemerland/ Groot Amsterdam, Amsterdam, Utrecht/ Midden Nederland. Dit geldt in elk geval de volgende gebieden:

- Komen tot één beeld van Opleiden van onderwijspersoneel
- Structureel vormgeven van Peer Reviews voor de onderwijsregio's
- De positie van de Onderwijsregio's binnen Samen Opleiden
- Sterk Techniek Onderwijs en de arbeidsmarktpartners
- Bestuurlijk overleg
- Overleg tussen gelijksoortige functionarissen (zoals programmamanagers, Instroommakers, onderzoekscoördinatoren, schoolopleiders et cetera)