



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

## Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend  
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

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

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat DUS-I na indiening van uw aanvraag u vraagt uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

## Algemeen

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

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

## Format activiteitenplan

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

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

## Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

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

De basisarbeidsmarktanalyse laat t.a.v. de Onderwijsregio Haarlemmermeer Amstelland Kennemerland (HAK) het volgende zien.

### **Het tekortpercentage voor leraren is aan het verbeteren, maar blijft vooralsnog bovengemiddeld hoog.**

Het tekort aan leraren in het verzorgingsgebied van Onderwijsregio HAK ligt volgens de meting van afgelopen jaar in het primair onderwijs op 10,5%. In de praktijk betekent dit naar schatting een tekort van 372 fte. Dit is voor het vierde jaar op rij een daling. Wel is het aantal onvervulde vacatures toegenomen. Ook is het tekortpercentage nog steeds een stuk hoger dan het landelijk gemiddelde van 8,1%.

### **Het tekort aan schoolleiders is in twee jaar tijd verdubbeld.**

Voor schoolleiders is het tekort 31,6%. Dit komt naar schatting <sup>(i)</sup> neer op een tekort van 95 fte. Het tekortpercentage is veel hoger dan het landelijk gemiddelde, dat iets onder de 10% ligt. In 2022 lag het tekortpercentage voor schoolleiders in de regio nog op 15,8%. De stijging is vooral te wijten aan meer verborgen tekorten, en dan het meest op vervangingsposities.

i Dit cijfer is indicatief en helpt om een gevoel te krijgen bij de omvang van het tekort. De schatting is gebaseerd op het aantal fte dat volgens de meting in 2023 werkzaam was in het verzorgingsgebied van de onderwijsregio. Dit is vergeleken met het meest recente tekortpercentage.

### **De werkgelegenheid voor leraren neemt naar verwachting eerst af, om daarna weer te stijgen. De tekorten gaan dan weer oplopen.**

Anders dan landelijk in het primair onderwijs is te zien, is de omvang van het personeelsbestand in de regio nog steeds gegroeid. Dit geldt zowel voor het aantal medewerkers als het aantal werkzame fte. Toch is de verwachting dat het aantal fte dat nodig is aan leraren in het primair onderwijs ook in de regio de komende jaren gaat dalen.

Op de langere termijn wordt wel weer een toename verwacht, en de voorspelling is dat het tekort aan leraren en schoolleiders tegen die tijd weer gaat oplopen in de regio. Het ondersteunend personeel groeit, terwijl het aantal leraren minder wordt. Alleen in het (voortgezet)speciaal onderwijs groeit het aantal leraren mee.

De omvang van het onderwijsondersteunend personeel in de regio groeit sterk, terwijl het onderwijsgevend personeel voor het vierde jaar op rij is afgenomen. De onderwijsregio HAK volgt hiermee de landelijke trend in het primair onderwijs.

Opvallend is dat in het (voortgezet)speciaal onderwijs het aantal leraren in de regio wel nog steeds jaar op jaar toeneemt. Dit loopt nagenoeg gelijk op met de groei van het onderwijsondersteunend personeel. Hierdoor is er binnen het (voortgezet)speciaal onderwijs in de regio weinig verandering te zien in de verhouding tussen de omvang van het onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel.

De omvang van de gemiddelde werkweek in het gespecialiseerd onderwijs is in de regio hoger dan gemiddeld.

Medewerkers werken in de regio gemiddeld een uur per week meer dan gemiddeld in het (voortgezet)speciaal onderwijs. In het speciaal basisonderwijs is dit zelfs bijna twee uur meer. In beide sectoren is hier door de jaren heen ook een stijgende trend in te zien. Alleen in de laatste meting is dit in het speciaal basisonderwijs wel wat afgenomen.

### **Conclusie**

Door de vergrijzing groeit de beroepsbevolking nauwelijks meer. De druk op de sector is nog altijd hoog door het lerarentekort en het tekort aan schoolleiders

(bron: UWV arbeidsmarktprognose 2025-2027).

Nadrukkelijk dient er naast instroom aandacht te zijn voor het behoud van werknemers binnen het onderwijs. Hiermee is een samenstel van maatregelen nodig. Gelijktijdig moet er sprake zijn van focus en een gebalanceerde aanpak. Met de beschikbaarheid van de basisarbeitsmarktanalyse ligt er een vertrekpunt om gemaakte keuzes aan te scherpen en vanuit data (verder) te onderbouwen.

Er dient verdiepend onderzoek te worden gedaan naar de validiteit van de aanwezige data en de herkenbaarheid bij onze besturen en schooldirecties. Vanuit een eerste analyse is bekend dat er variatie is binnen de besturen en scholen als het gaat om de vastgestelde tekorten. Dat vraagt om analyse en verfijning van de data om op die manier te komen tot de noodzakelijk focus en optimalisatie van de aanpak.

De verdiepende analyse zal zich toespitsen op de volgende vragen:

- Is er sprake van te weinig instroom en waar doet dit zich voor?
- Is er sprake van teveel uitstroom en waar doet dit zich voor?
- Welke doelgroepen zijn te relateren aan de eerste twee vragen?

Deze analyse geeft de input voor een aanvullend kwalitatief gericht onderzoek.

### **Ambities en kenmerkende vraagstukken**

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

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

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

De onderwijsregio HAK zet specifiek in op de begeleiding van zowel starters als zittende professionals. De activiteiten die ondernomen worden om deze uitdagingen aan te gaan zijn te verdelen over de gebieden: werven, matchen, begeleiden, opleiden en

professionaliseren. Als onderwijsregio HAK hebben wij daar een 6e aan toegevoegd: innovatie.

### *Domeingroepen*

In 2025 hebben we domeingroepen geformeerd die in een aantal sessies binnen de voornoemde gebieden samen hebben vastgesteld waar de nadruk bij de aanpak op gericht dient te zijn. Op die manier hebben we de praktijk leidend laten zijn. Bovendien vergroot dit het draagvlak op de uitvoering van de activiteiten. Hieronder volgt een overzicht van de geadresseerde activiteiten binnen de domeingroepen.

-Domein Innovatie Anders organiseren; informeren en inspireren ten aanzien van het anders vormgeven van onderwijsinhoud/-aanbod, de inzet van vakspecialisten en vakprofessionals, de inrichting van de (school of kindcentrum) organisatie, organisatie- of sector-overstijgende samenwerking binnen de onderwijsregio.

-Domein Innovatie Anders organiseren; Het laagdrempelig beschikbaar stellen en ontsluiten van good practices, kennis en (onderzoeks-)informatie over anders organiseren, zodanig dat scholen en kindcentra gestimuleerd worden om aan de slag te gaan met een proces om tot een andere manier van organiseren te komen.

-Domein Professionaliseren en begeleiden. Het systematisch inventariseren van het scholingsaanbod van alle huisacademies binnen de HAK-regio en analyseren waar overlap, kansen en leemtes liggen. Het openstellen van aanbod door alle stichtingen zodat aanbod door verschillende deelnemers van stichtingen verkend en gevolgd kan worden.

-Domein Professionaliseren en begeleiden. Opzetten van een centrale, digitale, kennisbank die doelgroepen op een gestructureerde manier toegang geeft tot actuele, relevante informatie, beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices van collega besturen binnen de onderwijsregio.

-Domein Samen opleiden. Onderzoek naar de haalbaarheid van een aangepaste variant voor verkorte deeltijd opleiding Zij-instroom.

-Domein Samen opleiden. Kwaliteitscriteria opleidingsscholen binnen het Kwaliteitskader Samen opleiden in de Onderwijsregio toepasbaar maken binnen de opleidingsscholen in de regio. Het verbinden van partnerschappen in de regio (zie ook Koersdagen).

-Domein Werven, selecteren en matchen. Kennisdelen, samenwerken, verbinden en eenduidigheid stimuleren en faciliteren.

Voor de zomer van 2025 hebben de domeingroepen hun plannen van aanpak ingediend en zijn deze beoordeeld door de regiegroep. Alle domeingroepen zijn na de zomer gestart met het ten uitvoering brengen van hun plan van aanpak. De uitvoering hiervan heeft doorlopende werking in 2026.

### *Koersdagen*

Voor Samen Opleiden staan er in 2026 twee Koersdagen geprojecteerd.

De partnerschappen Leiden en Haarlem organiseren koersdagen om daarmee de kwaliteit van samen opleiden te versterken. Zo creëren we een platform voor kennisdeling en dialoog tussen de partnerschappen. En we formuleren gezamenlijke ambities en acties die bijdragen aan duurzame professionalisering.

#### *Loketfunctie arbeidsmarktregio*

In 2025 is er gestart, in samenwerking met de gemeente Haarlem, om te onderzoeken in hoeverre het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond kan bijdragen aan het vormen van een regionale loketfunctie. We zoeken hiermee bewust de verbinding met de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als het gaat om kennisdeling, promoten van het onderwijs en het doorverwijzen. In 2026 kan de functie daadwerkelijk worden vormgegeven en geactiveerd.

#### *Subsidieregeling Aanvulling, verbreding of verdieping onderwijsregio's*

In 2025 zijn we gestart met een initiatief dat een doorlopende werking heeft in 2026.

1 Een innovatieve leergang ontwikkelen voor (toekomstige) schoolleiders, bestuurders en directeur-bestuurders in het onderwijs. Met deze toekomstige leergang(-en) willen we bijdragen aan een sterkere, toekomstbestendige onderwijsregio, waarin directeuren en bestuurders samen leren en innoveren om het funderend onderwijs duurzaam te versterken. De te ontwikkelen leergang functioneert als regionale kweekvijver, waarin potentiële leiders via maatwerkprogramma's duurzaam worden voorbereid op sleutelposities. Deze kweekvijver zal in 2026 worden vormgegeven en worden ingezet ter bestrijding van het tekort aan schoolleiders.

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

In de jaren 2027-2029 zetten we in op intensiveren, verdiepen en verbreden van de initiatieven, ondersteund door gerichte data analyse en inzicht in meerjarige trends en scenario's. Met de beschikbaarheid van de basisarbeidsmarktanalyse ligt er een vertrekpunt om gemaakte keuzes aan te scherpen en deze keuzes vanuit de data te onderbouwen. Daarbij ligt de nadruk op doelgroepen benadering en de ambitieafspraken.

Voor Samen Opleiden hebben we in 2026 twee Koersdagen gerealiseerd.

De partnerschappen Leiden en Haarlem hebben gezamenlijke ambities en acties geformuleerd die bijdragen aan duurzame professionalisering en in 2027-2029 verder in de praktijk worden vormgegeven en geëffectueerd.

### Activiteitenplanning

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

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

## Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
1.1 Loketfunctie arbeidsmarktregio	Kennisdeling, doorverwijzen en het promoten van het onderwijs	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is onze regionale partner in het promoten van onderwijs in de meest brede zin van het woord. Het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond kan bijdragen aan het vormen van een (fysieke) regionale loketfunctie.
1.2 Kweekvijver schoolleiders zal in 2026 worden vormgegeven.	Vergroten van het aanbod van schoolleiders binnen de regio.	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Het in de basisarbeidsarbeidsmarktanalyse gesignaleerde tekort aan schoolleiders wordt met deze kweekvijver teruggedrongen, zodanig dat op langere termijn het tekort in lijn komt de landelijke tekorten.
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Kennisdelen, samenwerken, verbinden en eenduidigheid stimuleren en faciliteren.	Vergroten van in- en doorstroom van medewerkers bij en tussen de aangesloten besturen.	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Vergroten van het aantal instromers en het behouden van bestaande medewerkers om zo het tekort aan leerkrachten en schoolleiders tegen te gaan, het aantal plaatsen voor studenten te vergroten en meer zij-instromers een plaats te kunnen geven.
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Kwaliteitscriteria opleidingscholen binnen het Kwaliteitskader Samen opleiden in de Onderwijsregio.	Alle opleidingsscholen hanteren het Kwaliteitskader Samen opleiden in de Onderwijsregio	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Er is sprake van een aanzet tot een uniform stelsel van kwaliteitscriteria en dit vormt een basis voor de ontwikkelingsgerichte peer review.
3.2 Verkorte deeltijd opleiding Zij-instroom.	Zij-instromers behalen in kortere tijd hun benodigde kwalificaties.	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	In 2026 is duidelijk of er mogelijkheden zijn voor een verkorte deeltijd opleiding voor zij-instromers.

3.3 Koersdagen	Versterken van de kwaliteit van samen opleiden door regionale samenwerking en het creëren van een platform voor kennisdeling en dialoog tussen de partnerschappen. Het formuleren van gezamenlijke ambities en acties die bijdragen aan duurzame professionalisering.	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Versterkte regionale verbinding en samenwerking met een aanzet tot een geformuleerde gezamenlijke koers voor de ontwikkeling van samen opleiden.
<b>4. Begeleiden</b>			
<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Het systematisch inventariseren van het scholingsaanbod van alle huisacademies binnen de HAK-regio	Het systematisch inventariseren van het scholingsaanbod van alle huisacademies binnen de HAK-regio en analyseren waar overlap, kansen en leemtes liggen.	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Het openstellen van aanbod door alle aangesloten besturen zodat aanbod door verschillende deelnemers verkend en gevolgd kan worden.
5.2 Opzetten van een centrale, digitale, kennisbank	Doelgroepen op een gestructureerde manier toegang geven tot actuele, relevante informatie, beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices van collega besturen binnen de onderwijsregio	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Een digitale omgeving waar alle aangesloten besturen toegang hebben tot actuele, relevante informatie, beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices.
<b>6. Overig (optioneel)</b>			

6.1 Anders organiseren	<p>Informereren en inspireren ten aanzien van het anders vormgeven van onderwijsinhoud/ -aanbod, de inzet van vakspecialisten en vak professionals, de inrichting van de (school of kindcentrum) organisatie, organisatie- of sector-overstijgende samenwerking binnen de onderwijsregio.</p>	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Event Anders organiseren
6.2 Anders organiseren	<p>Het laagdrempelig beschikbaar stellen en ontsluiten van good practises, kennis en (onderzoeks-) informatie over anders organiseren, zodanig dat scholen en kindcentra gestimuleerd worden om aan de slag te gaan met een proces om tot een andere manier van organiseren te komen.</p>	1 jan – 31 dec. 2026 12 maanden	Een digitale omgeving waar alle aangesloten besturen toegang hebben tot actuele, relevante informatie, beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices.

## 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 Loketfunctie arbeidsmarktregio	Kennisdeling, doorverwijzen en het promoten van het onderwijs	2027	Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is onze regionale partner in het promoten van onderwijs in de meest brede zin van het woord. Het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond is een (fysieke) regionale loketfunctie met een doorverwijs functie naar de aangesloten besturen en scholen zodanig dat geïnteresseerden snel en in hun eigen woonomgeving in gesprek kunnen.
1.2 Kweekvijver schoolleiders zal in 2026 worden vormgegeven.	Vergroten van het aanbod van schoolleiders binnen de regio.	2027-2029	Het tekort aan schoolleiders wordt met deze kweekvijver teruggedrongen, zodanig dat op langere termijn het tekort is geminimaliseerd binnen de kaders waarop hiermee invloed is uit te oefenen.
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Kennisdelen, samenwerken, verbinden en eenduidigheid stimuleren en faciliteren.	Vergroten van in- en doorstroom van medewerkers bij en tussen de aangesloten besturen.	2027-2029	Vergroten van het aantal instromers en het behouden van bestaande medewerkers om zo het tekort aan leerkrachten en schoolleiders tegen te gaan, het aantal plaatsen voor studenten te vergroten en meer zij-instromers een plaats te kunnen geven.
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Kwaliteitscriteria opleidings-scholen binnen het Kwaliteitskader Samen opleiden in de Onderwijsregio	Alle opleidingsscholen hanteren het Kwaliteitskader Samen opleiden in de Onderwijsregio	2027-2029	Op basis van het uniform stelsel van kwaliteitscriteria borgen we de voorwaarden voor een ontwikkelingsgerichte peer review, uiterlijk in 2029. Er zijn afspraken gemaakt binnen de partnerschappen welke zorgdragen voor de opleidingsinfrastructuur.

			De onderwijsregio is verantwoordelijk voor de borging en de kwaliteit van de totale opleidingsinfrastructuur.
3.2 Verkorte deeltijd opleiding Zij-instroom	Zij-instromers behalen in kortere tijd hun benodigde kwalificaties.	2027	Indien de verkorte deeltijd opleiding Zij-instroom meerwaarde heeft zal deze verkorte deeltijd opleiding voor zij-instromers worden aangeboden.
3.3 Koersdagen	Versterken van de kwaliteit van samen opleiden door regionale samenwerking en het creëren van een platform voor kennisdeling en dialoog tussen de partnerschappen. Het formuleren van gezamenlijke ambities en acties die bijdragen aan duurzame professionalisering.	2027-2029	Er is een gezamenlijke koers voor de ontwikkeling van samen opleiden. Jaarlijks vormen de Koersdagen de spil voor ontmoeten, inspireren etc.
<b>4. Begeleiden</b>			
<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Het openstellen van aanbod door alle aangesloten besturen zodat aanbod door verschillende deelnemers verkend en gevolgd kan worden.	Vergroten van het aanbod, mede gericht op duurzame inzetbaarheid, vergroten van doorstroom mogelijkheden etc.	2027-2029	Regionale academie met een breed aanbod gericht op professionaliseren en ontwikkelen van medewerkers in de meest brede zin van het woord.
5.2 Opzetten van een centrale, digitale, kennisbank	Doelgroepen op een gestructureerde manier toegang geven tot actuele, relevante informatie,	2027-2029	Het regio breed samenwerken aan thema's die bijdragen aan het terugdringen van personele tekorten.

	beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices van collega besturen binnen de onderwijsregio		
<b>6. Overig (optioneel)</b>			
6.1 Anders organiseren	Informereren en inspireren ten aanzien van het anders vormgeven van onderwijsinhoud/ -aanbod, de inzet van vakspecialisten en vak professionals, de inrichting van de (school of kindcentrum) organisatie, organisatie- of sector-overstijgende samenwerking binnen de onderwijsregio.	2027-2029	Event Anders organiseren jaarlijks laten terugkeren.  Ontwikkelen van initiatieven die bijdragen aan Anders organiseren.
6.2 Anders organiseren	Het laagdrempelig beschikbaar stellen en ontsluiten van good practises, kennis en (onderzoeks-) informatie over anders organiseren, zodanig dat scholen en kindcentra gestimuleerd worden om aan de slag te gaan met een proces om tot een andere manier van organiseren te komen.	2027-2029	Het regio breed samenwerken aan thema's die bijdragen aan het terugdringen van personele tekorten.

## Samen opleiden

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

### Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Zie 3.1 en 3.3 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026)

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

Zie 3.1 en 3.3 Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)

## Ontwikkelingsgerichte peer review

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

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

Bij het organiseren van de ontwikkelingsgerichte peer review volgen we het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio en de hierin genoemde 3 fasen:

- Vorbereidende fase
- Uitvoerende fase
- Afrondende fase

In 2027 zullen we in de voorbereidende fase starten met de kritische reflectie op de vier waarborgen van het Kwaliteitskader Samen Opleiden.

Dit is opvolgend aan twee activiteiten uit de Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

3.1 Kwaliteits-criteria opleidings-scholen binnen het Kwaliteitskader Samen opleiden.

3.3 Koersdagen

Versterken van de kwaliteit van samen opleiden door regionale samenwerking en het creëren van een platform voor kennisdeling en dialoog tussen de partnerschappen. Het formuleren van gezamenlijke ambities en acties die bijdragen aan duurzame professionalisering.

Bij beide activiteiten houden we ons in 2026 gericht op het organiseren van de ontwikkelingsgerichte peer review en zullen daar waar mogelijk hiervoor randvoorwaarden benoemen en indien mogelijk voorbereiden en/of realiseren. Nadrukkelijk betrekken we de digitale peer review planner hierbij als leidraad.

### Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

#### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Zie 1.2 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026)

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

Zie 1.2 Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)

### Regionale loketfunctie

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

#### Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Zie 1.1 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026)

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

Zie 1.1 Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)

## Samenwerking

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

*Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.*

### Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

In 2025 heeft Onderwijsregio Haarlemmermeer Amstelland Kennemerland de verbinding gezocht met Onderwijsregio Kennemerland – Groot Amsterdam. Op die manier verbinden we het PO met het VO-MBO in de regio. Onderzocht zal worden of de loketfunctie arbeidsmarktregio (zie gedetailleerde activiteitenplanning 1.1) in gezamenlijkheid in 2026 vorm gegeven kan worden.

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

Op basis van de resultaten in 2026 zullen we in 2027-2029 een verdere verdieping aangaan van de samenwerking met Onderwijsregio Kennemerland – Groot Amsterdam. Samenwerking met andere omliggende onderwijsregio's wordt niet uitgesloten.