



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

Activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029

Onderwijsregio MBO Noord-Nederland



Noorderpoort



Hanzehogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

Preambule

De onderwijsregio's in Noord-Nederland werken samen aan de volgende opgaven: goed en toegankelijk onderwijs in een regio met dunbevolkte gebieden, relatief grote afstanden en demografische krimp. Deze context raakt alle sectoren. Daarom trekken PO Noord, VO Friesland, VO Groningen, VO Drenthe en MBO Noord-Nederland gezamenlijk op, in nauwe verbinding met de lerarenopleidingen verenigd in de Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA) en de beroepsgroep. Zo borgen we dat werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren in de volle breedte van het onderwijsstelsel op elkaar aansluiten en toekomstbestendig worden georganiseerd.

Voor deze samenwerking is een noordelijk afstemmingsoverleg ingericht met een agendacommissie. Dit overleg is ingericht omdat de regio's het belangrijk vinden om bovenregionale thema's samen voor te bereiden en kennis te delen; het is geen besluitvormend gremium; mandaat en besluitvorming blijven bij de afzonderlijke onderwijsregio's. In het overleg participeren bestuurlijke vertegenwoordigers, programmamanagers, de beroepsgroep en de noordelijke lerarenopleidingen. Ook de Realisatie-Eenheid neemt deel en ondersteunt de praktische organisatie van het overleg.

De gezamenlijke aanpak is noodzakelijk én logisch. Ten eerste vraagt de noordelijke context om het duurzaam borgen van de educatieve infrastructuur over sectoren heen; dit betreft zowel de spreiding van voorzieningen als de personele continuïteit in stad én platteland. Ten tweede strekt het voedingsgebied van de lerarenopleidingen zich uit over meerdere regio's en sectoren, wat regionale afstemming en harmonisatie in opleiden en begeleiden onmisbaar maakt.

Binnen deze samenwerking maken we expliciet afspraken over thema's die de schaal van afzonderlijke regio's overstijgen, zoals de doorlopende ontwikkellijn van (aankomende) onderwijsprofessionals en de afstemming met de lerarenopleidingen. Daarbij werken we vanuit een gezamenlijke kwaliteitsvisie op (samen) opleiden die sectoroverstijgend toepasbaar is, met aandacht voor een evenwichtige verdeling van opleidingsplekken, professionele begeleiding in de scholen en heldere rol- en taakafspraken tussen onderwijsregio's en opleidingen. Deze lijn sluit aan bij de noordelijke uitwerking voor toekomstbestendig Samen Opleiden.

De noordelijke onderwijsregio's treden waar nodig ook gezamenlijk op richting rijk en stelselpartners wanneer regel- en technische vraagstukken de noordelijke context direct raken, zoals de borging van kwaliteit in opleidingsroutes en de positie van kleine opleidingen. De eerdere gezamenlijke inzet op passende compensatie voor dunbevolkte regio's illustreert deze lijn.

Met deze lijn kiezen de noordelijke onderwijsregio's voor een lerende en transparante samenwerking. We werken met een gezamenlijke jaarcyclus, delen resultaten en passen aan waar dat nodig is. Besluitvorming blijft bij de eigen regio's; bovenregionale thema's brengen we in via het afstemmingsoverleg voor voorbereiding en afstemming. We borgen de kwaliteit en continuïteit van opleiden en leggen hierover verantwoording af richting partners en rijk. Waar opgaven samenvallen zoeken we doelgericht aansluiting met omliggende regio's. Zo houden we het onderwijs in Noord-Nederland sterk en bereikbaar voor ieder kind, leerling en student, nu en in de toekomst.

Context, missie visie en aanpak MBO Noord-Nederland

De context van de onderwijsarbeidsmarkt in het mbo kenmerkt zich door (verwachte) tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt in de techniek en in Nederlands. Tegelijkertijd

worden overschotten verwacht vanwege demografische krimp. Er zijn vanuit OCW geen data aangeleverd die voldoende gedetailleerd zijn op instellings- of locatieniveau voor strategische beleid hierin; dat zullen de instellingen zelf moeten doen.

Kenmerkend voor de onderwijsarbeidsmarkt in het mbo is dat deze dankzij ruime mogelijkheden in de WEB open en flexibel is. De mbo-instellingen kennen een grote zij-instroom in het beroep via een opleidingsroute gericht op het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG). Daarnaast kent het mbo een stevig netwerk in een snel veranderende beroepswereld waardoor vaak snel kan worden geschakeld bij beroeps specifieke vacatures. De mbo-instellingen zijn in omvang groter dan in het voortgezet- en basisonderwijs en hebben grotere HR-afdelingen en vaak een eigen huisacademie. De dynamiek is groot vanwege snelle veranderingen in veel beroepen en vanwege fusies. Kwalitatief is er vooral aandacht voor de hoge mate van dynamiek in beroepen, voortgezette ontwikkeling is pedagogiek en didactiek, en in onderwijs in basisvaardigheden. Specifiek voor Noord-Nederland geldt dat er in snel tempo is toegewerkt naar 100% samen opleiden, en dat er vorm moet worden gegeven aan een gezamenlijk mbo-opleidingsschool.

Dit leidt tot de volgende missie, visie en aanpak.

De Onderwijsregio MBO Noord-Nederland levert een substantiële bijdrage aan voldoende en goed gekwalificeerde onderwijsprofessionals en leidinggevendenden als fundament voor goed en duurzaam beroepsonderwijs voor onze studenten. Dit doen we in de context van demografische krimp, snel veranderende beroepen en specifieke tekorten en overschotten aan onderwijsprofessionals.

Dit doen we in een effectief netwerk van de noordelijke mbo-instellingen en lerarenopleidingen met een lerende en resultaatgerichte aanpak op de vijf thema's van de subsidie-regeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's: werven, matchen, samen opleiden, begeleiden en professionaliseren. Hierin werken we samen met de andere noordelijke onderwijsregio's.

We pakken dit aan via een programmatisch werkwijze met resultaatverantwoordelijke werkgroepen; en omwille van het strategische personeelsbeleid, in nauwe samenwerking met de HR-afdelingen van de mbo-instellingen. De beroepsgroep werkt mee in diverse werkgroepen, adviseert in een raad en heeft een volwaardige stem. Alle partners zijn vertegenwoordigd in stuurgroep en kerngroep, en zoveel mogelijk in de werkgroepen.

Kwantitatieve analyse

Er is gebruik gemaakt van gegevens van HR-afdelingen uit de eigen mbo-instellingen en de lerarenopleidingen en uit de volgende twee onderzoeken uitgevoerd door dataspecialisten van de Rijksuniversiteit Groningen met behulp van de methodiek van Talent in de regio gebaseerd op microdata CBS. De landelijk gegenereerde gegevens door de MBO Raad en door OCW (dashboard onderwijsarbeidsmarkt.inciijfers.nl) voor het mbo zijn vooralsnog te hoog over voor een gedegen arbeidsmarktanalyse.

Voor de bevindingen voor de lerarenopleidingen in het noorden (in opdracht van de Noordelijke Educatieve Alliantie) zie:

<https://talentinderegio.com/storyboards/onderwijstalent-in-de-regio/>

Voor de bevindingen voor het mbo in het noorden (in opdracht van de Onderwijsregio MBO Noord-Nederland) zie

<https://storymaps.arcgis.com/stories/1da2c1e034f8454799f05edbf0a35af4>

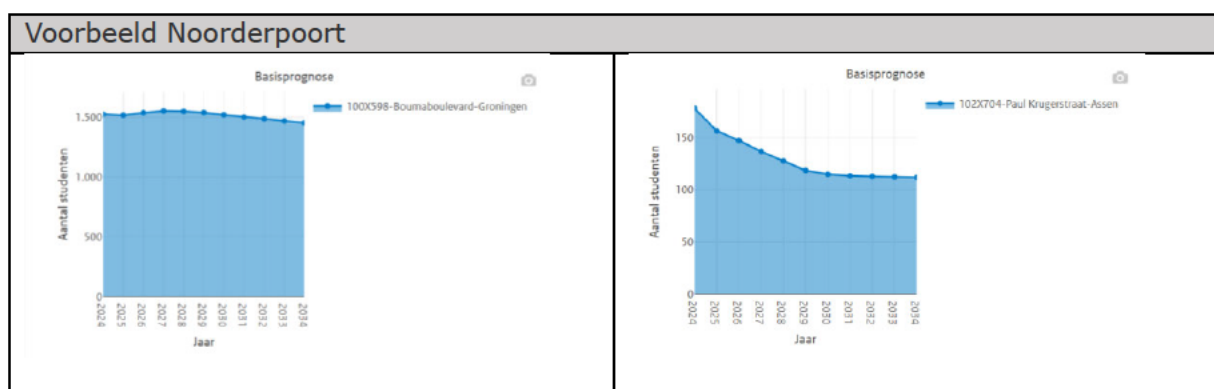
De belangrijkste bevindingen zijn uit het mbo-onderzoek zijn:

- Er is geen sprake van een grote uitstroom van onderwijsprofessionals. Deze bedraagt 4-9% (onderzocht voor cohort 2021) wat in de buurt komt van de pensioenuitstroom van ca. 5%.
- De beperkte uitstroom van onderwijsprofessionals bij een mbo-instelling betekent nauwelijks verlies hieraan voor het noorden. Vrijwel allen blijven werken in het onderwijs.
- Wat betreft strategische werving blijkt dat het mbo vrij gemakkelijk zij-instromers aantrekt ten behoeve van de enige grote groeisector: zorg en welzijn. Werken in het mbo blijkt ook aantrekkelijk voor de sector economie.
- Voor de sector techniek zijn de opgeleverde data nog te grofmazig. Een fijnmaziger analyse is nodig voor de sector techniek en dit is een van de activiteiten voor 2026. Wel blijkt uit het onderzoek dat de sector licht is gegroeid, met een sterke groei van ICT in en rond de stad Groningen. Uit prognose van UWV/SBB (2025) blijkt dat door de snelle ontwikkeling van (generatieve) AI de vraag naar programmeurs sterk zal afnemen. Dit zorgt voor vraagtekens bij de het verwachte tekort aan ICT-ers zoals beschreven in de Human Capital Agenda ICT Noord-Nederland. Het grote aantal openstaande ICT-vacatures (3.615 in 2023, bron: [Regionaal-actieplan-Noord-Nederland.pdf](#)) zou in aantal en aard in de nabije toekomst heel anders kunnen zijn, met grote implicaties voor het ICT-onderwijs en de ICT-docent.

Voor de technieksector wordt samengewerkt met twee landelijke programma's: VABOK en Tekortsectoren. In het programma Versterking Aansluiting BeroepsOnderwijsKolom is veel aandacht voor sterk techniekonderwijs in een doorgaande lijn vmbo-mbo-hbo. Het programma Tekortsectoren kent naast onderwijs en gezondheidszorg een sterke focus op bètatechniek. Voor beide programma's lopen diverse initiatieven in vo, mbo en hbo die samenhangen met de opgave van de onderwijsregio: voldoende en kwalitatief goede onderwijsprofessionals.

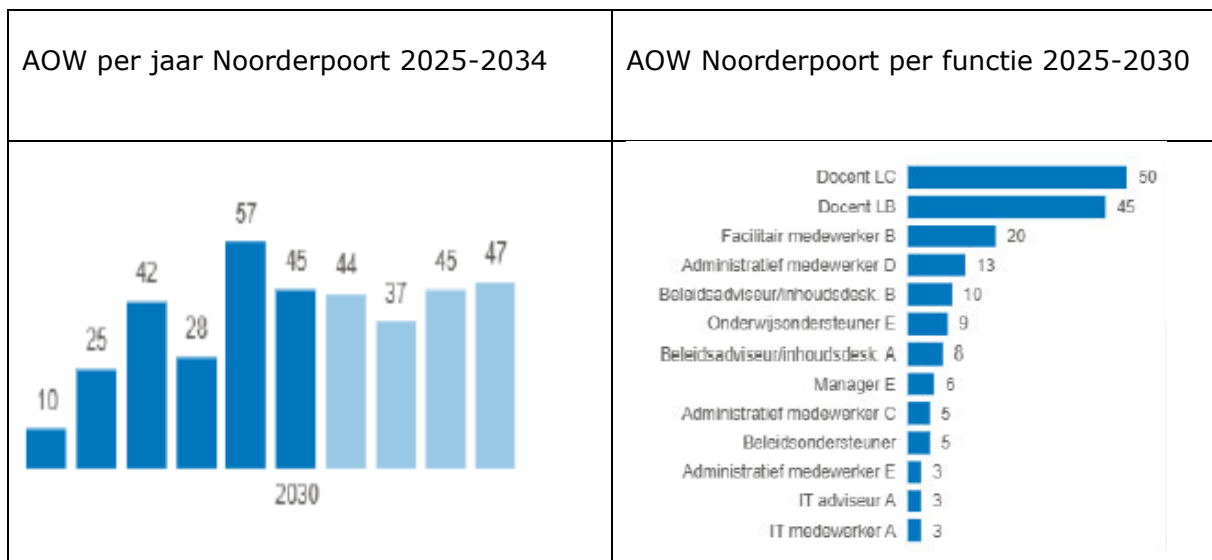
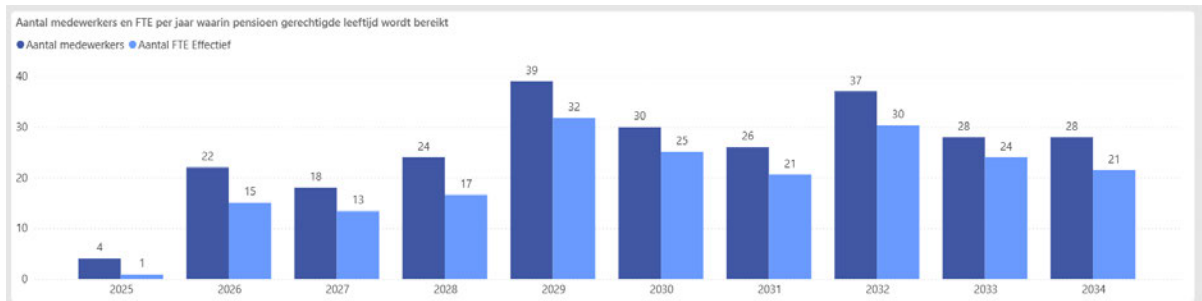
Aanvullend op dit onderzoek door de RUG is gekeken naar data van DUO om zicht te krijgen op prognoses per locatie ten aanzien van aantal studenten. Uit deze tienjaar prognoses blijkt dat het onderwijsarbeidsmarkt beleid rekening moet houden met verschillende ontwikkelingen per locatie, waarbij vooral de kleine locaties vanwege demografische krimp extra kwetsbaar blijken.

In 2026 zal nader onderzoek worden gedaan naar verwachte overschotten en tekorten tussen locaties en mbo-onderwijssectoren.



Tot slot is gekeken naar de verwachte pensioen-uitstroom. Hieruit blijkt dat het mbo in het noorden relatief iets minder vergrijsd is dan landelijk, dat er nu nog geen verontrustend hoge uitstroom is, maar dat deze wel toeneemt. In 2026 wordt voor alle mbo-instellingen nader uitgezocht wat dit betekent per sector.

Pensioengerechtigde uitstroom bij Alfa-college (bron: BIM 2025).



De belangrijkste bevindingen zijn uit het onderzoek naar lerarenopleidingen zijn:

- Jongeren in noordelijke gemeenten kiezen relatief vaker voor een lerarenopleiding dan in andere delen van Nederland. Dit geldt vooral voor Friesland.
- Van de mensen die beginnen aan een lerarenopleiding ronden studenten uit het noorden deze opleiding relatief het minste af. Dit geldt vooral voor Drenthe.
- Het overgrote deel van de jongeren blijft na afstuderen werken als docent aan een noordelijke onderwijsinstelling. Slechts 10% verlaat na enkele jaren het noorden en de sector onderwijs.

Aanvullend op dit onderzoek door de RUG is gekeken naar huidige landelijke tekorten zoals onderzocht door Centerdata en naar instroomdata van de voor het mbo relevante lerarenopleidingen. De belangrijkste bevindingen zijn:

- Er dreigt een groot tekort aan tweedegraads docenten Nederlands. De in- en uitstroom uit NHL Stenden is stabiel laag, en die vanuit Windesheim lijkt dalend. Uitgaand van een gemiddeld studierendement van 58% bij de NHL Stenden lerarenopleiding Nederlands (het gemiddelde tussen 44% voor cohort 2019 en 72% voor cohort 2020) stromen er vanuit deze hogeschool elk jaar ongeveer 20 gediplomeerden uit naar de onderwijsarbeidsmarkt. Daar bovenop komt een deel van afstudeerders tweedegraads Nederlands vanuit Windesheim, maar daarvan is onduidelijk hoeveel zullen kiezen voor een baan in het noorden. Daarbij is het de vraag hoe aantrekkelijk het mbo is voor tweedegraads docenten Nederlands in vergelijking tot het voortgezet onderwijs. Op elke locatie van elke vo en mbo-school wordt Nederlands gegeven, een vak waarvan de beheersing van groot belang is voor het studiesucces van de leerling of student. Met een verwachte uitstroom met diploma van hooguit 30 startende docenten Nederlands per jaar heeft Noord-Nederland forse uitdaging. Tekort aan docenten Nederlands is ook een landelijk beeld volgens de in januari 2025 verschenen eerste rapportage Centerdata waarin de tekorten binnen het middelbaar beroepsonderwijs geduid worden [Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs - peildatum 1 oktober 2024](#). Zie in dit rapport tabel 8 p.12.
- Er dreigt een tekort aan docenten techniek, wat volgens Centerdata nu vooral zit bij techniek, gebouwde omgeving, mobiliteit en transport (bron: Centerdata tabel 8, p.12). De mbo-sector techniek kent intern echter grote verschillen; meer onderzoek is nodig naar waar de specifieke behoeften op de onderwijsarbeidsmarkt.

De opleiding Leraar Technisch Beroepsonderwijs van Windesheim laat weliswaar een redelijk stabiel beeld zien, maar de aantallen zijn beperkt in ogenschouw nemend dat Windesheim hierin een groot verzorgingsgebied heeft. Ook wordt het potentieel van hbo-techniek studenten onvoldoende aangeboord. Bij de hogescholen NHL Stenden en Hanze blijkt dat in de techniek-locaties in Emmen, Leeuwarden en Groningen vrijwel geen hbo-techniek student wordt gestimuleerd om ervaring op te doen met lesgeven op het mbo.

- De in- en uitstroom in voor het mbo relevante algemene lerarenopleidingen zoals omgangskunde, Engels, maatschappijleer lijkt vooralsnog voldoende. Vacatures Engels blijken voorlopig nog relatief eenvoudig vervulbaar en docenten omgangskunde en maatschappijleer geven doorgaans vakken die ook andere docenten kunnen verzorgen.
- De in- en uitstroom in de beroepsgerichte lerarenopleiding Gezondheidszorg en Welzijn is niet groot terwijl juist deze sector groeit in werkgelegenheid en in mbo-studenten. Problemen in vacaturevervulling worden echter niet verwacht omdat uit de hierboven genoemde talentmonitor blijkt dat het mbo voor deze (groei)sector aantrekkelijk is voor zij-instromers. Ditzelfde geldt voor economie.

Tabel: Vijfjaartrend van de voor MBO meest relevante inschrijvingen
 Instroom/nieuwe inschrijvingen studenten tweedegraads lerarenopleidingen: Ba, Ad
 op teldatum 1 oktober.

* instroom 2025 per medio september

** instroom PDG over heel kalenderjaar

Ob onbekend vanwege gewijzigde studentadministratie

Naam opleiding (kort)	2021	2022	2023	2024	2025*
Omgangskunde					
NHL Stenden	ob	32	36	31	20
Windesheim	-	-	-	-	30
Gezondheidszorg&Welzijn					
NHL Stenden	ob	38	29	26	26
Windesheim	10	24	30	39	30
Nederlands					
NHL Stenden	ob	35	25	28	34
Windesheim	76	89	86	102	45
Engels					
NHL Stenden	ob	71	77	70	62
Windesheim	146	125	131	141	115
Economie					
NHL Stenden	ob	19	17	16	25
Windesheim	31	35	37	53	40
Maatschappijleer					
NHL Stenden	ob	30	24	30	22
Technisch Beroeps- onderwijs Windesheim	12	25	26	71	63
PDG**					
NHL Stenden	ob	154	154	135	118
Windesheim	110	124	150	87 open aanbod 148 maatwe rk	21 openaan bod 6 pdg compact
Associate Degree					
NHL Stenden (DEP)	77	70	73	?	?
Windesheim (EPB)		4	3	24	13

Kwalitatieve analyse

Een gedetailleerde kwalitatieve analyse heeft nog niet plaatsgevonden. Landelijk speelt nu het vraagstuk met betrekking tot de kwaliteit in het lesgeven van basisvaardigheden. Op hoofdlijnen is er wel overeenstemming over het nader analyseren van wie met welke bekwaamheden wordt ingezet bij het geven van de basisvaardigheden. Dit sluit aan bij het huidige wetsvoorstel 'Vereisten mbo-docenten vaardigheden' dat met name gericht is op de doelgroep zij-instromers met PDG, en met een lerarenopleiding die niet verwant is met Nederlands, rekenen of burgerschap. In Noord-Nederland is vooral laaggeletterdheid een serieus vraagstuk; goed onderwijs in Nederlands is voor onze studenten van groot belang.

Een tweede globale bevinding in kwaliteit betreft inductie van onderwijsprofessionals en de eerste laag leidinggevendenden aan onderwijsteams. Voor eerstgenoemde doelgroep geldt specifiek voor het mbo dat meer dan de helft van de docenten instroomt met een PDG; een vrij gecompriemd traject wat inductie nóg belangrijker maakt. Bovendien volgt niet elke zij-instromer bij start een PDG-traject. Uit eigen onderzoek naar inductie blijkt dat er op de meeste plekken weliswaar beleid is, maar dat dit nog zeer verschillend wordt uitgevoerd en dat de hectiek in lesgeven het 'leren' niet altijd bevordert.

Op dit moment van schrijven van dit plan vindt een kwalitatief onderzoek plaats onder startende leidinggevendenden aan onderwijsteams. Vermoed wordt dat de begeleiding voor deze groep van eerste laag leidinggevendenden aan onderwijsteams beter kan. Dit is gebaseerd op relatief veel mutaties, op MTO en op signalen vanuit HR.

Een vierde bevinding betreft het samen opleiden. Hierin zijn de afgelopen jaren flinke stappen gezet met als resultaat dat in 2025 alle mbo-instellingen in het noorden behoren tot een partnerschap in samen opleiden. Het kwalitatieve vraagstuk betreft hier de schaalvergroting richting een grote mbo opleidingsschool in Noord-Nederland. In 2023 zijn de mbo opleidingsscholen waarin Friesland College en Friese Poort participeerden gefuseerd tot één opleidingsschool. In 2025 treden ook Noorderpoort en Alfa-college toe, en naar verwachting op korte termijn ook DC-Terra en wellicht later Menso Alting. Dit betekent een herinrichting om de organisatie kwalitatief op orde te houden; maar ook een herbezinning op plaatsing, begeleiding, visie en kwaliteitszorg en -cultuur.

De kwantitatieve en kwalitatieve analyses hebben een plek gekregen in de volgende activiteiten/deelprojecten.

Analyse (uit bovenstaande)	Activiteit (zie plan hieronder)
Tekort docenten Nederlands	1.4 Pabo-afgestudeerden naar mbo 5.2 Professionalisering basisvaardigheden
Tekort docenten techniek	1.2 Talentscouting 1.3 Educatieve minor hbo-techniek 2.2 Data onderwijsprofessionals techniek
Overschotten krimplocaties	2.1 Data strategische personeelsontwikkeling 5.1. Aanbod huisacademies
Samen Opleiden	3.1 Organisatie opleidingsschool "MBO Noord-Nederland" (voorlopige werknaam) 3.2 Kwaliteit Samen Opleiden
Inductie	4.1 Maatwerk ondersteuning zij-instromers die wachten op start PDG 4.2 Inductie onderwijsprofessionals

	4.3 Inductie leidinggevenden aan onderwijsteams
Basisvaardigheden	1.4 Pabo-afgestudeerden naar mbo 5.2 Professionalisering basisvaardigheden

Ambities en kenmerkende vraagstukken

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Kenmerkend voor het mbo is de open onderwijsarbeidsmarkt zoals vastgelegd in de WEB. Meer dan de helft van de docenten is een zij-instromer in een PDG-traject. Uit onderzoek blijkt dat er geen sprake is van een grote uitstroom en dat werving van zij-instromers relatief makkelijk is; zeker voor zorg en welzijn, de enige sector waarin een flinke groei wordt verwacht. De mbo-instellingen hebben te maken met demografische krimp waardoor op sommige locaties en voor bepaalde opleidingen een overschot zal ontstaan van onderwijsprofessionals. Tekorten zijn vooral te verwachten in Nederlands en in de sector techniek. Kwalitatieve vraagstukken betreffen vooral Samen Opleiden inductie, basisvaardigheden en startende leidinggevenden aan onderwijsteams. MBO-instellingen zijn relatief groot en kennen professionele HR-afdelingen met eigen academies en hebben sterke banden met bedrijven en instellingen in de regio. In veel gevallen met betrekking tot onderwijsarbeidsmarkt-vraagstukken kan het mbo relatief gemakkelijk aan zij-instromers komen, waarmee een goed PDG- en inductietraject essentieel is in het Samen Opleiden. Werken in het mbo als onderwijsprofessional kan nog meer aandacht krijgen in het hbo en in het mbo zelf. We kunnen ons als sector sterker profileren in de onderwijsarbeidsmarkt.

Het mbo maakt deel uit van een educatieve infrastructuur die verder gaat dan de voor het mbo belangrijk instroom vanuit het voortgezet onderwijs en met name het vmbo. In het noorden zijn de lerarenopleidingen van groot belang en is het zorgelijk dat de instroom in de tweedegraads opleidingen (bachelors NHL Stenden) de afgelopen 6 jaar sterk gedaald is (-40%), tot op een niveau dat bijna geen enkele opleiding nog rendabel is. De doorstroom van mbo naar lerarenopleidingen kan beter. Daar tegenover staat een verwacht overschot aan afgestudeerde leraren basisonderwijs in het noorden. Hier ziet het mbo kansen in een herijking van de voor pabo-afgestudeerden onaantrekkelijke PDG-route naar een attractievere, bij deze doelgroep passende route naar het mbo.

Dit leidt tot de volgende ambities:

- We zijn als sector op inhoud en vacatures duidelijk en aantrekkelijk aanwezig op het loket/platform Schoolplein Noord
- We hebben onze data scherp wat betreft ontwikkelingen in de onderwijsarbeidsmarkt.
- We hebben een traject in de steigers staan om onze eigen mbo studenten te stimuleren om te kiezen voor educatie ten behoeve van doorstroom naar de lerarenopleidingen of als leermeester of later als hybride onderwijsprofessional
- Ons mbo staat scherper op het netvlies bij hbo-techniek studenten, met name door een instroom in de nieuwe educatieve minor van ten minste 10 studenten.

- We geven een impuls aan de basisvaardigheid Nederlands door gezamenlijk beleid hiertoe, o.a. in een voorstel aan OCW voor een daarop aangepaste (PDG-)route voor pabo-afgestudeerden.
- We hebben een goed georganiseerd en aantrekkelijke gezamenlijke mbo-partnerschap in Samen Opleiden waarbinnen 100% van de studenten en zij-instromers die kiezen voor mbo worden opgeleid. Jaarlijks leiden wij minstens 400 studenten op.
- In ons inductiebeleid trekken wij samen op, en hebben aandacht voor de specifieke doelgroepen PDG en startende eerste laag leidinggevenden aan onderwijsteams.
- Wij trekken samen op in professionalisering in het toewerken naar een leercultuur voor onze medewerkers. Wij hebben een gezamenlijk aanpak wat betreft versterking van het onderwijs in basisvaardigheden.

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

Werven:

Onze mbo-instellingen kennen nauwelijks problemen in het vinden van de juiste onderwijsprofessionals en leidinggevenden. Voor waar tekorten dreigen – en voor alle belangstellenden - hebben wij een goed vindbaar en aantrekkelijk loket in Noord-Nederland, passende opleidingsroutes, goede netwerken in de regio en met hbo-techniek instituten en lerarenopleidingen.

Matchen:

Op basis van adequate data in verwachte tekorten en overschotten per locatie en sector hebben wij een goed werkende aanpak in matchingsvraagstukken.

Opleiden:

De grote mbo-instellingen in Noord-Nederland hebben één gezamenlijk mbo-opleidingsschool. Een goed georganiseerd en aantrekkelijk partnerschap met flexibele routes waar het Samen Opleiden een bij het mbo passende aanpak en uitstraling heeft.

Begeleiden:

We werken en leren samen in de aanpak van inductie van onderwijsprofessionals en leidinggevenden aan onderwijsteams; de twee doelgroepen die bepalend zijn voor de kwaliteit van onderwijs.

Professionaliseren:

Wij hebben een breed gedragen visie op het werken aan een leercultuur en positief leerklimaat waarin professionalisering een continu proces is dat zorgt voor kwaliteit, duurzaamheid en vitaliteit. Door onze gezamenlijk aanpak in professionalisering van basisvaardigheden is de kwaliteit van onderwijs hierin eind 2029 geen issue meer.

Activiteitenplanning

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Doorontwikkelen Schoolplein-Noord (SPN)	Mbo heeft een goede plek op SPN. Volgende stap is dat dit loket duidelijkheid biedt over de ontwikkelmogelijkheden. De jaren daarna is op het loket de totale klantreis zichtbaar.	Januari-juli: op SPN vindbare vacatures en afgesproken samenwerking hierin September-december: op SPN vindbare informatie over Samen Opleiden en ontwikkelmogelijkheden.	Goed werkende afstemming in plaatsing van de vacatures en werving met de mbo-partners en SPN Globale informatie over ontwikkelmogelijkheden is duidelijk vindbaar op SPN.
1.2 Talent Scouting	T.b.v. het scouten van educatieve talenten onder mbo-studenten is een keuzedeel ontwikkeld. Volgende stap is uitvoeren van de pilot en werving en uitvoering goed regelen.	Januari-juli: Ontwikkelen wervingsmateriaal en inregelen van werving van de mbo studenten. Uitvoering van het keuzedeel regelen. September - december: Onderzoeken hoe het keuzedeel ook op andere mbo's kan worden uitgevoerd.	Gezamenlijk wervingsmateriaal Gezamenlijk afgestemde werving en uitvoering.
1.3 Educatieve minor voor hbo-techniek studenten	HBO-techniek studenten stimuleren voor het volgen van de inmiddels samen ontwikkelde minor techniek educatie.	Januari-juli: Verder uitwerken van werving en uitvoering. Onderzoek naar mogelijkheid hbo-techniek studenten voor inzet in mbo als werkervaringsplek.	Gezamenlijk wervingsmateriaal en afgestemde werving en uitvoering.

		<p>September-december: Uitvoering minor structureel borgen. Indien mogelijk: pilot werkervaringsplekken hbo-techniek studenten in mbo.</p>	<p>Instroom van minstens 10 hbo-techniek studenten in de minor.</p>
<p>1.4 Pabo-afgestudeerden naar mbo</p>	<p>Stimuleren van pabo'ers naar het mbo en verbetering in pedagogiek en van het onderwijs in de basisvaardigheid Nederlands.</p>	<p>Januari-juli: Ontwikkelen van een voor pabo-afgestudeerden aantrekkelijk route naar het mbo (variant PDG) met een inhoudelijke verdieping in het geven van Nederlands.</p> <p>September-december: Vorbereiden en indienen van een voorgestelde route bij OCW.</p>	<p>Gezamenlijk bij OCW ingediend voorstel over een variant op PDG gericht op pabo-afgestudeerden met een inhoudelijke verdieping op Nederlands, met civiel effect (bekwaamheid).</p>
2. Matchen			
<p>2.1 Data voor strategische personeelsontwikkeling</p>	<p>Via de methodiek van talentmonitor is globaal inzicht in verworven. Volgende stap is om data scherp te hebben per mbo over verwachte overschotten, tekorten en kwaliteitsaspecten als onderlegger voor strategische personeelsontwikkeling.</p>	<p>Januari-juli: Verbreding van wat al in gang is gezet bij Alfa-college naar Noorderpoort en DC-Terra en indien mogelijk ook naar Firda. Afstemmen van gezamenlijk werkwijze in het verzamelen van data.</p> <p>September-december: Vorbereiden en indienen van voorstel aan CvB's van de mbo-instellingen.</p>	<p>Data over instroom, uitstroom, verwachte overschotten en tekorten van onderwijsprofessionals voor ten minste vier mbo-partners als onderlegger voor strategische personeelsplanning en -ontwikkeling.</p> <p>Voorstel aan CvB's hoe hierin samen op te trekken.</p>

<p>2.2 Data onderwijsprofes- sionals techniek</p>	<p>Zicht op het werkelijke tekort aan docenten binnen de technieksector, hoe deze worden opgevangen als wel in hoeverre onderwijs wordt verzorgd door onbevoegd personeel en/of personeel in opleiding.</p>	<p>Januari- mei: Inzicht in de samenstelling van onderwijzend personeel binnen de mbo-opleidingen sectoren 'techniek en gebouwde omgeving', 'mobiliteit, transport, logistiek en maritiem', 'ICT en creatieve industrie' in relatie tot het verzorgen van de gehele opleiding met bijbehorende kwalificatiedossiers. En welke oplossingen er op dit moment door leidinggevenden worden ingezet.</p> <p>Juni-december: Vanuit deze analyses worden interventies ontwikkeld en voorgesteld aan de leidinggevenden en de stuurgroep.</p>	<p>Analysedocument gericht techniek-domeinen: tekorten en huidige aanpak(ken) daarvan.</p> <p>Voorstel interventies in gerichte aanpak van kwantitatieve en verborgen tekorten in het technisch beroepsonderwijs.</p>
<p>3. Opleiden</p>			
<p>3.1 Organisatie van samen opleiden</p>	<p>Alle mbo's zijn inmiddels aangesloten bij een partnerschap SO. Een daarvan is recent fors uitgebreid. Doel is om de organisatie hiervan goed neer te zetten.</p>	<p>Januari-juli: Ontwikkelen en indienen van voorstellen voor administratieve en financiële organisatie, werkgroepen en overleg. En rapportages.</p> <p>September-december: (verdere) implementatie van de nieuwe organisatiestructuur en werkwijzen.</p>	<p>De opleidingsschool 'mbo Noord-Nederland' heeft een goed werkende organisatie. M.n. wat betreft: administratie, relatiebeheer/CRM, governance, afstemming, werkgroepen, financiën.</p> <p>In dit partnerschap worden jaarlijks minstens 400 studenten opgeleid.</p>

<p>3.2 Kwaliteit Samen Opleiden</p>	<p>In dit recent uitgebreide partnerschap dient de kwaliteit op orde te zijn, gebaseerd op het Kwaliteitskader Samen Opleiden en een gezamenlijk visie op opleiden en kwaliteit (scultuur).</p>	<p>Januari-juli: In kaart brengen van de basiskwaliteit (hoe we er nu voor staan). Gebruik makend van de peerreviews van de partners. Ook worden de visies op, en de aanpak van, kwaliteitsborging geanalyseerd en besproken.</p> <p>September-december: Ontwikkelen gezamenlijke visie op samen opleiden en leren en op kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg.</p>	<p>Factsheet basiskwaliteit. Gezamenlijk visie op samen opleiden en leren en op kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg. Gericht op de kwaliteitswaarborgen van samen opleiden.</p>
<p>4. Begeleiden</p>			
<p>4.1 Maatwerk ondersteuning zij-instromers die nog wachten op start PDG-traject</p>	<p>Stimuleren van een goede start van zij-instromers door afstemming in eerste hulp bij hen die nog niet aan het PDG-traject zijn begonnen.</p>	<p>Januari-juli: Analyse hoe deze doelgroep bij de mbo-partners wordt bediend (juli)</p> <p>September-december: Handreiking aan de HR-managers t.b.v. het uitlijnen / nader op elkaar afstemmen van de aanpak.</p>	<p>Document met overzicht hoe dit per mbo-instelling is geregeld.</p> <p>Handreiking voor HR en huisacademies voor goede ondersteuning van deze doelgroep.</p>
<p>4.2 Inductie Onderwijsprofessionals</p>	<p>Voorkomen van uitval van startende onderwijsprofessionals en stimuleren van goed onderwijs en leercultuur. Met maatwerk voor verschillende doelgroepen</p>	<p>Januari-september: Ontwikkelen van uitgangspunten voor een cyclisch en samenhangende aanpak van inductie van onderwijsprofessionals. (inclusief wel/niet hanteren van de landelijke waarborgen voor begeleiden)</p>	<p>Concept gezamenlijke uitgangspunten voor inductie.</p>

		Oktober-december: Indienen voorstel bij SO-partnerschap en HR voor gezamenlijke uitgangspunten voor inductie	Ingediende handreiking voor gezamenlijke aanpak in inductie.
4.3 Inductie leidinggeevenden	Voorkomen van uitval van startende leidinggeevenden en stimuleren van goed leiderschap en leercultuur	Januari-juli: Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek naar eerste laag leidinggeevenden aan onderwijsteams wordt een kader ontwikkeld voor inductie van deze doelgroep. Oktober-december: Indienen voorstel bij HR voor gezamenlijk inductiekader	Kritische succesfactoren voor inductie van eerste laag leidinggeevenden aan onderwijsteams aan de hand waarvan elke mbo-instelling eigen beleid kan doorontwikkelen. Bij HR-managers ingediend voorstel inductiekader.
5. Professionaliseren			
5.1 Leercultuur/ positief leerklimaat	Stimuleren van de leercultuur ten behoeve van professionele ontwikkeling. Dit wordt afgestemd met HR-beleid van de mbo's en op mogelijke samenwerking hierin met de lerarenopleidingen Ook wordt aangesloten bij NAPL.	Januari-juli: (Narratief) onderzoek t.b.v. visievorming op lerende organisatie en een positief leerklimaat/ leercultuur, indien haalbaar een flankerende pilot. September-december: Analyse van de bevindingen en ontwikkelen van een voorstel voor uitgangspunten voor het stimuleren voor leercultuur (inclusief wel/niet hanteren van de landelijke waarborgen voor professionaliseren)	Document met beargumenteerde en gedeelde uitgangspunten voor een positief leerklimaat, t.b.v. bespreking in HR en CvB.

		Indien haalbaar een aanvraag voor een co-creatie lab samen met de NEA.	
5.2 Professionalisering basisvaardigheden	Versterken van het onderwijs in Nederlands, rekenen en burgerschap voor docenten met PDG, conform wetsvoorstel zomer 2025.	<p>Januari-juli: Onderzoeken welke rol de onderwijsregio hierin kan en mag nemen. Indien positief, volgt een analyse van wie deze vakken geven en of er kwaliteitsvraagstukken zijn, en zo ja waar en wat daaraan is te doen.</p> <p>September-december: Voorstel voor gezamenlijk optrekken hierin.</p>	<p>Analysedocument over stand van zaken met aanbevelingen voor HR en CvB's.</p> <p>Voorstel opdrachtformulering voor gezamenlijk aanpak van professionalisering in basisvaardigheden, met daarbinnen vooral aandacht voor Nederlands.</p>
6. Overig (optioneel)			
6.1 Communicatiestrategie	Doelgroepgerichte communicatie over doel, werkwijze en resultaten vanuit de onderwijsregio('s).	<p>Januari-december: Inrichten van een werkgroep van communicatiedeskundigen. Oriëntatie op hoe andere OR's dit aanpakken. Bepalen van het vraagstuk, doelgroepen en een gezamenlijk aanpak.</p>	<p>Ingerichte afstemmingsgroep communicatie.</p> <p>Afgestemde werkwijze in aanpak communicatie.</p>
6.2. Samenwerken en samen leren	Een lerende aanpak en een betrokken beroepsgroep	<p>Januari- december: (her)inrichting van de adviesraad vanuit BVMBO en meerdere adviesbijeenkomsten.</p> <p>Organiseren en ophalen van feedback op werkwijze van dit programma.</p>	<p>Opnieuw vormgegeven en functionerende Adviesraad</p> <p>Review op onze werkwijze</p>

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
AANTREKKEN: werven & matchen			
1. Werven			
Werken aan efficiënte en doelmatige inrichting van het loket. Dienstverlening loket uitbreiden en professionaliseren. I.r.t. activiteitenplan 2026: 1.1	De route naar het onderwijs voor potentieel nieuw onderwijspersoneel versimpelen en verbeteren.	2027: afstemmen met andere onderwijsregio's, ontwikkelkansen voor dienstverlening in kaart brengen 2028 en 2029: afhankelijk van resultaten uit voorgaande jaren	Toegankelijk en makkelijk te vinden informatie over werken in het onderwijs voor potentiële nieuwe docenten. Totale klantreis is overzichtelijk vorm gegeven.
Samenwerking op zijinstroom. I.r.t. activiteiten 2026: 1.4	Meer kwalitatief sterk, goed opgeleid onderwijspersoneel, met minder werkdruk en meer werkplezier.	2027: resultaten van 2026 evalueren en gezamenlijk nieuwe stappen bepalen. 2028 en 2029: n.t.b.	Afhankelijk van resultaten uit 2026.
Samenwerking op verhogen instroom lerarenopleidingen. I.r.t. activiteitenplan 2026: 1.2 en 1.3	Meer kwalitatief sterk, goed opgeleid onderwijspersoneel, met minder werkdruk en meer werkplezier.	2027: resultaten van 2026 evalueren en gezamenlijk nieuwe stappen bepalen. 2028 en 2029: n.t.b.	Afhankelijk van resultaten uit 2026.
2. Matchen			
Strategische personeelsontwikkeling I.r.t. activiteitenplan 2026: 2.1 en 2.2	Scherp inzichtelijk krijgen en houden van ontwikkelingen in tekorten en overschotten	2027: een gezamenlijk ontwikkelde systematiek in aanpak SPO 2028 en 2029: n.t.b.	Afhankelijk van resultaten uit 2026.

BEHOUDEN: opleiden, begeleiden & professionaliseren			
3. Opleiden			
De infrastructuur van Samen Opleiden dusdanig inregelen dat alle studenten kunnen worden opgeleid binnen de systematiek van samen opleiden, met behoud van kwaliteit. I.r.t. activiteitenplan 2026: 3.1 en 3.2	Een goede organisatie van Samen Opleiden en de kwaliteit structureel op orde. Het nieuwe kwaliteitskader een passende plek geven binnen de onderwijsregio.	Inhoud nog afhankelijk van gesprekken in de onderwijsregio; we onderzoeken welke vorm passend is. Vervolgstappen volgen daar uit. 2028; voorbereiding peer review in 2029.	Heldere afspraken over de opleidingsinfrastructuur in de onderwijsregio.
4. Begeleiden			
Een gedeeld inzicht in de kritische succesfactoren van inductie. Afspraken over waar de verantwoordelijkheid van individuele scholen ophoudt en die van de onderwijsregio begint, die wordt uitgevoerd. I.r.t. activiteitenplan 2026: 4.1, 4.2 en 4.3	Betere en efficiëntere begeleiding, en minder uitval van startende docenten en eerstelijns leidinggevers (OP).	2027: gezamenlijk uitwerken hoe we inkleuring willen geven aan de uitgangspunten voor inductiebeleid. 2028 – 2029: verworven inzichten vaststellen, uitwerken en monitoren.	Gedragen uitgangspunten voor inductie, waarin duidelijk wordt wat de rol van de onderwijsregio t.o.v. de scholen is m.b.t. inductie, die breed gedragen is onder besturen. Een set concrete acties die wordt uitgevoerd.
5. Professionaliseren			
Gezamenlijk aanpak op professionalisering van docenten en	Onderwijspersoneel behouden door voldoende en kwalitatief	Aanpak wordt op dit moment vormgegeven. Partijen en afne-	Stimulerende aanpak van professionele

eerstelijns leidinggevend(en)(OP) in het kader van LevenLangOntwikkelen I.r.t. activiteitenplan 2026: 5.1 en 5.2	goede ontwikkel-mogelijkheden vanuit een posi-tief leerklimaat	mers worden betrok-ken en geïnformeerd. Start uitvoering is ge-pland in 2026 en loopt in 2027 t/m 2029 door.	ontwikkeling gericht op doorgaande ontwikkelingslijnen. Afgestemd met HR en NAPL.
CONTINUEREN: omgaan met schaarste			
6. Overig			
Samenwerking met de arbeidsmarktregio	Daar waar moge-lijk een betere koppeling maken met de brede ar-beidsmarkt; slim gebruik maken van stappen die in de regio al worden gezet voor andere sec-toren.	Delen van ervaringen met andere onder-wijsregio's is opgeno-men in ons activitei-tenplan voor 2026. Op basis hiervan ge-ven we nadere sa-menwerking vanaf 2027 vorm.	Daar waar mogelijk en gewenst opstel-len en uitvoeren van samenwer-kingsafspraken.

Samen opleiden

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

In aanvulling op de activiteiten 3.1 en 3.2.

Elke instelling binnen deze onderwijsregio maakt deel uit van een partnerschap Samen Opleiden. De afgelopen jaren heeft een forse schaalvergroting plaatsgevonden. In de fusie naar Firda zijn de twee mbo-opleidingsscholen samengevoegd van Friesland College en Friese Poort. In 2025 zijn Alfa-college, Noorderpoort, en Hanzehogeschool toegetreden tot dit partnerschap, en waarschijnlijk stapt DC-Terra op korte termijn over van opleidingsschool School of Education naar dit mbo-partnerschap in Samen Opleiden. Er ontstaat een fors mbo-partnerschap in Samen Opleiden in Noord-Nederland dat bestaat uit vier grote mbo-instellingen en drie hogescholen. Dit leidt tot prioritering voor 2026 zoals hierboven genoemd:

3.1: Een goede organisatie(inrichting) van Samen Opleiden

3.2: Een goede borging van de kwaliteit van Samen Opleiden, met hierin aandacht voor de onderliggende en verbindende visie.

De partnerinstellingen Aeres en Menso Alting maken elk deel uit van een ander partnerschap Samen Opleiden. Deze maken geen deel uit van dit programma; wel wordt kennis over Samen Opleiden gedeeld. Wellicht sluit t.z.t. ook Menso Alting aan bij deze mbo-opleidingsschool in het noorden.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Voor de drie daarop volgende jaren worden de volgende hoofdlijnen onderscheiden:

-Doorontwikkeling van de organisatie van het partnerschap in relatie tot dat van de Onderwijsregio. Governance, plaatsing en begeleiding van studenten van de lerarenopleidingen, financiën, administratie, communicatie, relatiebeheer e.d. zullen goed moeten zijn geregeld en afgestemd. Het partnerschap Samen Opleiden en het programma Onderwijsregio MBO Noord-Nederland, waaronder Samen Opleiden valt, zullen nader op elkaar worden afgestemd.

-Doorontwikkeling ten aanzien van meer inhoudelijke aspecten met de kwaliteitswaarborgen als onderlegger. Dit betreft aspecten m.b.t visie op opleiden en leren, op samenwerken, op professionalisering en op kwaliteit(scultuur). Er komt een buddy van een mbo-partnerschap Samen Opleiden uit een ander landsdeel waarmee geregeld samen wordt opgetrokken en geleerd.

Ontwikkelingsgerichte peer review

Recent zijn meerdere ervaringen opgedaan met peer review. Noorderpoort en Alfa-college hebben juni 2024 een review georganiseerd op de kwaliteit van Samen Opleiden. Deze review was specifiek gericht op zij-instromers ten behoeve van het pedagogisch-didactisch getuigschrift. De opleidingsschool Groen Consortium (met daarin Aeres-mbo) heeft in 2024 een ontwikkelingsgericht peer review gehad evenals MBO Friesland-Flevoland. DC-Terra heeft november 2025 de ontwikkelingsgerichte review als onderdeel van de School of Education.

Deze ervaringen – en de aanbevelingen uit de peer reviews – worden meegenomen in het proces naar een ontwikkelingsgerichte review. Ook wordt een SO-buddy gezocht die ook gericht is op mbo, en wordt structureel samengewerkt met de SO-partnerschappen van de andere vier onderwijsregio's in Noord-Nederland.

De planning is als volgt:

Begin 2028 start voorbereidingen peer reviews

Najaar 2028 proef peer review

Zomer 2029 ontwikkelingsgerichte peer review

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Door de eerder beschreven omvang van de mbo-instellingen en de beperkte tekorten is een invalpool niet wenselijk.

Wel worden nadere afspraken gemaakt over bovenbestuurlijke inzet van schoolopleiders en instituutopleiders ten behoeve van Samen Opleiden.

Ook wordt beleid ontwikkeld m.b.t. samen optrekken in matching tussen locaties en sectoren met overschoten en die met tekorten.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Dit wordt in 2026 nader verkend en uitgewerkt, gericht op:
-afspraken over instellingsoverstijgende begeleiding in Samen Opleiden
-afspraken over instellingsoverstijgende mobiliteit van medewerkers

Regionale loketfunctie

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Zie Activiteitenplan

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 -

Zie Activiteitenplan

Samenwerking

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

De samenwerking met de vier andere onderwijsregio's is beschreven in de preambule. Het is vooral gericht op:

- samen leren in ambities en aanpak onderwijsregio's
- samen optrekken naar overheden en politiek, indien nodig
- versterking techniekonderwijs
- versterking educatieve infrastructuur Noord-Nederland.

Daarnaast trekt deze onderwijsregio op met Onderwijsregio MBO Gelderland, de enige andere mbo-specifieke regio. Dit gebeurt via periodiek afstemmingsoverleg tussen de programmaleiders.