



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

# Activiteitenplan 2026-2029

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam



ONDERWIJSREGIO KENNEMERLAND EN GROOT-AMSTERDAM

## Inhoudsopgave

<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>1</b>
<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>2</b>
<b>2. KWANTITATIEVE EN KWALITATIEVE ANALYSE</b> .....	<b>2</b>
2.1 ALGEMEEN .....	2
2.2 MISSIE EN FOCUS PROVINCIE NOORD-HOLLAND .....	3
2.3 LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN EN ONDERWIJS .....	5
2.4 BASISARBEIDSMARKTANALYSE .....	7
<b>3. AMBITIES EN KENMERKENDE VRAAGSTUKKEN</b> .....	<b>11</b>
3.1 GEDETAILLEERDE AMBITIES EN KENMERKENDE VRAAGSTUKKEN (2026): .....	11
3.2 AMBITIES EN KENMERKENDE VRAAGSTUKKEN OP HOOFDLIJNEN (2027-2029): .....	14
<b>4. ACTIVITEITENPLANNING</b> .....	<b>16</b>
4.1 GEDETAILLEERDE ACTIVITEITENPLANNING (2026): .....	16
4.2 ACTIVITEITENPLANNING OP HOOFDLIJNEN (2027-2029): .....	20
<b>5. SAMEN OPLEIDEN</b> .....	<b>24</b>
5.1 GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING SAMEN OPLEIDEN (2026): .....	24
5.2 BESCHRIJVING SAMEN OPLEIDEN OP HOOFDLIJNEN (2027-2029): .....	24
<b>6. ONTWIKKELINGSGERICHTE PEER REVIEW</b> .....	<b>25</b>
<b>7. BOVENBESTUURLIJKE INZET ONDERWIJSPERSONEEL</b> .....	<b>25</b>
7.1 GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING BOVENBESTUURLIJKE INZET ONDERWIJSPERSONEEL (2026) .....	25
7.2 BESCHRIJVING BOVENBESTUURLIJKE INZET ONDERWIJSPERSONEEL OP HOOFDLIJNEN (2027 - 2029) .....	26
<b>8. REGIONALE LOKETFUNCTIE</b> .....	<b>26</b>
8.1 GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING REGIONALE LOKETFUNCTIE (2026): .....	26
8.2 BESCHRIJVING REGIONALE LOKETFUNCTIE OP HOOFDLIJNEN (2027-2029): .....	27
<b>9. SAMENWERKING</b> .....	<b>27</b>
9.1 GEDETAILLEERDE BESCHRIJVING SAMENWERKING (2026): .....	27
9.2 BESCHRIJVING SAMENWERKING OP HOOFDLIJNEN (2027-2029): .....	27

## 1. Inleiding

Het activiteitenplan van onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam, voor de periode 2026-2029 ligt voor u. Op basis van een kwantitatieve en kwalitatieve analyse zijn ambities geformuleerd voor de komende vier jaar. Voor 2026 zijn deze ambities uitgewerkt in een concreet activiteitenplan. Voor de jaren daarna is het plan beschreven op hoofdlijnen.

In het plan wordt aandacht besteed aan de thema's werving, matching, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Er wordt voortgeborduurd op de activiteiten die het fundament vormen van onze regio; de partnerschappen Samen Opleiden en Talent als Docent.

De derde pijler van het fundament van de onderwijsregio is de bestuurlijke samenwerking. In de afgelopen twee jaar is door alle betrokkenen gebouwd aan draagvlak en vertrouwen.

Het resultaat daarvan is dit breed gedragen plan van aanpak voor de komende vier jaar.

## 2. Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Deze beknopte arbeidsmarktanalyse is gebaseerd op een uitgebreider rapport, dat voor de regio is opgesteld, waarin een overzicht gegeven wordt van de demografische, maatschappelijke en economische trends in Nederland, Noord-Holland en specifiek de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Deze analyse zoomt in op de arbeidsmarktontwikkelingen en onderwijsgerelateerde trends. Er wordt een link gelegd tussen de kenmerkende vraagstukken in de regio en de ambities en activiteiten in de komende vier jaar.

In het eerste deel van de analyse staan ontwikkelingen op provinciaal en landelijk niveau centraal. Het tweede deel bevat een basisarbeidsmarktanalyse voor Kennemerland & Groot-Amsterdam.

### 2.1 Algemeen

De demografische ontwikkelingen in Noord-Holland — waaronder vergrijzing, bevolkingsgroei, migratie en woningbehoeften — brengen zowel uitdagingen als kansen met zich mee voor de provincie. De onderwijsregio moet zich hiertoe verhouden.

Uitdagingen:

- Vergrijzing: Toenemende vraag naar zorg en aangepaste huisvesting; druk op de arbeidsmarkt.
- Bevolkingskrimp in sommige regio's: Daling van economische activiteit en voorzieningen.
- Woningtekort: Stijgende huizenprijzen, meer dakloosheid en druk op de sociale huursector.
- Migratiepatronen: Afhankelijkheid van buitenlandse migratie en risico op sociaaleconomische ongelijkheid.

Kansen:

- Economische groei: Meer arbeidskrachten en consumptie stimuleren bedrijvigheid.
- Diversiteit en culturele verrijking: Migratie bevordert culturele dynamiek en sociale cohesie.
- Innovatie en ontwikkeling: Bevolkingsgroei stimuleert vernieuwing op het gebied van technologie, duurzaamheid en infrastructuur.
- Woningbouw en stadsplanning: Groeiende woningvraag biedt mogelijkheden voor duurzame en leefbare stedelijke ontwikkeling.

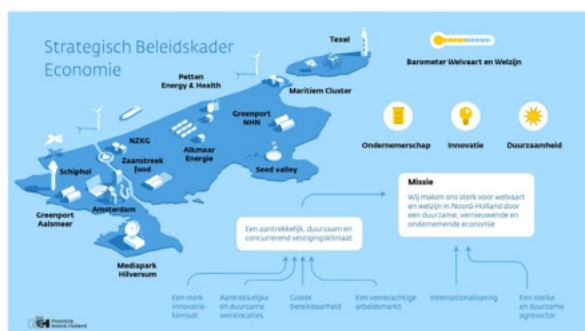
De combinatie van kansen en uitdagingen vraagt om een integrale, regionale aanpak waarin economie, woningbouw, zorg, en onderwijs op elkaar worden afgestemd.

Concreet betekent dit voor de onderwijsregio dat de samenwerking die het afgelopen jaar is opgebouwd met de arbeidsmarktregio's, een aantal gemeentes en andere onderwijsregio's, de komende jaren verduurzaamd wordt. Op basis van het rapport dat nu voorligt, lijkt het opportuun om ook de samenwerking op provinciaal niveau vorm te geven.

## 2.2 Missie en focus provincie Noord-Holland

De provincie streeft naar een toekomstbestendige economie die bijdraagt aan brede welvaart – de kwaliteit van leven nu en in de toekomst, lokaal en wereldwijd. De focus ligt op het versnellen van de transitie naar een duurzame en circulaire economie, omdat het klimaat, de natuur en het grondstoffenverbruik momenteel onder druk staan.

Deze focus vertaalt de ambities uit het Coalitieakkoord 2023-2027 en sluit aan bij bestaande beleidskaders, zoals het Strategisch Beleidskader Economie en het Ontwikkelingsperspectief Circulaire Economie. Acties omvatten onder meer ruimte maken voor duurzame bedrijvigheid, verduurzaming van bedrijventerreinen en verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor technisch personeel, met als doel in 2050 volledig circulair te zijn.



## Economische positie Noord-Holland

Noord-Holland heeft de grootste regionale economie van Nederland, met een bijdrage van bijna 204 miljard euro (21%) aan het BBP en 1,8 miljoen banen (18%) in 2022. Het BBP per hoofd van de bevolking is het hoogst van alle provincies. De economie is divers, met specialisaties in zakelijke en financiële dienstverlening, ICT, horeca, vervoer en opslag, en kent regionale verschillen. De sterke positie wordt vooral bepaald door het vestigingsklimaat, dat echter onder druk staat door schaarste en veranderende trends.

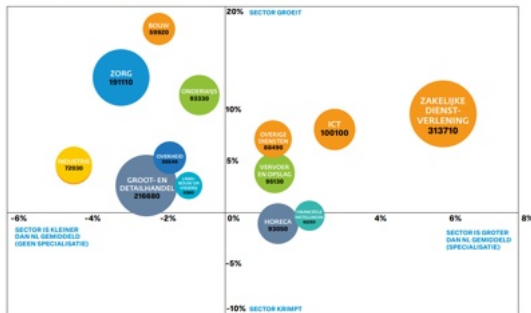
## Economische structuur van Noord-Holland

De Noord-Hollandse economie is divers en regio-specifiek. Noord-Holland Noord specialiseert zich in bouw, handel, landbouw, industrie en niet-commerciële dienstverlening, terwijl Noord-Holland Zuid (Metropoolregio Amsterdam) sterk verstedelijkt is met een focus op zakelijke en financiële dienstverlening, ICT, horeca, overige diensten en vervoer/opslag, waar bijna 83% van de werkgelegenheid is geconcentreerd. Daarnaast zijn er gespecialiseerde economische clusters, waarin bedrijven uit verschillende sectoren samenwerken, dezelfde arbeidsmarkt gebruiken en kennis delen.

In Noord-Holland zien we sterke economische clusters rondom Schiphol, Hilversum, Amsterdam, de Greenport Aalsmeer, het Noordzeekanaalgebied. Schiphol fungeert als kern voor luchtvaartgerelateerde bedrijven, terwijl Hilversum en Amsterdam centra zijn voor mediabedrijven en media-innovatie. De Greenports, met Greenport Aalsmeer als grootste bloemenveiling ter wereld, zijn cruciaal voor de land- en tuinbouw. Het Noordzeekanaalgebied richt zich op bulkgoederenverwerking en grootschalige industrie, en ontwikkelt clusters voor circulaire economie en waterstof. Amsterdam onderscheidt zich door sterke commerciële en financiële dienstverlening en een bloeiende culturele creatieve industrie,

gedreven door het grootstedelijke milieu, de luchthaven en een hoogwaardige arbeidsmarkt. Deze factoren maken Noord-Holland tot een diverse en dynamische economische regio

**Werkgelegenheid en specialisatie sectoren Noord-Holland Zuid**  
Totaal aantal banen (2023): 1.454.600



## Digitalisering en AI in Noord-Holland

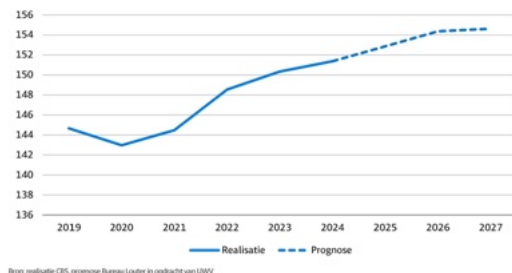
De snelle opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) biedt grote kansen voor innovatie en economische groei. In Noord-Holland groeien bedrijven die AI toepassen, waardoor de vraag naar datacenters en gespecialiseerde kennis toeneemt. De provincie heeft de meeste datacenters van Nederland, wat een strategische positie oplevert. Beleidsmatig wordt hierop ingespeeld via datacenter- en innovatiebeleid, en aanpassing van arbeidsmarkt en onderwijs op toekomstige AI-ontwikkelingen.

## Arbeidsmarkt en vergrijzing in Noord-Holland

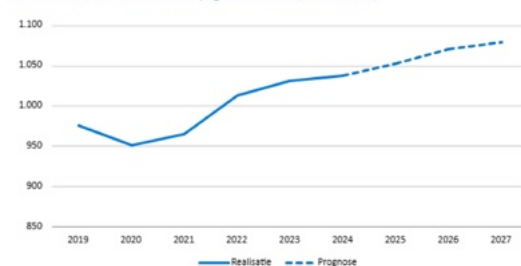
Noord-Holland kampt met een krappe arbeidsmarkt en een kwalitatieve mismatch: er is vooral een tekort aan technisch en technologisch geschoold personeel. Tussen 2000 en 2024 groeide de bevolking bijna een half miljoen, mede door binnenlandse en buitenlandse migratie, wat de economische groei stimuleert. De beroepsbevolking groeit vooral in Amsterdam en omgeving, terwijl andere regio's stagneren of krimpen. Tegelijkertijd neemt de vergrijzing toe. Om de economie duurzaam te ondersteunen, wordt ingezet op een betere aansluiting van technisch onderwijs op de arbeidsmarkt.

## Werkgelegenheid Zuid-Kennemerland & Groot-Amsterdam

**Figuur 1 Ontwikkeling werknemersbanen**  
Zuid-Kennemerland en IJmond, realisatie 2019 – 2024 en prognose 2025 – 2027 (absoluut, x 1.000)



**Figuur 1 Ontwikkeling werknemersbanen**  
Groot-Amsterdam, realisatie 2019 – 2024 en prognose 2025 – 2027 (absoluut, x 1.000)



De economische groei in Zuid-Kennemerland & Groot-Amsterdam is gematigd en vertaalt zich nauwelijks in extra werkgelegenheid. Ondanks positieve economische indicatoren, blijft de groei in banen beperkt. Er is een lichte groei in werknemersbanen en een afname van het aantal zelfstandigen. Zie hiervoor de analyse van de gerealiseerde werkgelegenheid tussen 2017-2024 en prognose voor 2025-2027. De regio ervaart economische groei, maar de extra banen die daardoor ontstaan zijn minimaal. Dit benadrukt uitdagingen voor de arbeidsmarkt in deze regio. Een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt vraagt om keuzes, creatieve oplossingen en samenwerking in de regio.

## Provinciale rol in de economie

De provincie richt zich op activiteiten met maximale impact op de regionale economie. Ze creëert de randvoorwaarden voor verduurzaming, stuurt ruimtelijk, stimuleert, verbindt partners en ontwikkelt kennis om de gewenste economische ontwikkeling te ondersteunen. Daarbij ligt de focus op vier speerpunten. Arbeidsmarkt en onderwijs is er één van.



## Arbeidsmarkt en onderwijs

Het tekort aan arbeidskrachten is momenteel één van de grootste knelpunten in Noord-Holland en raakt vrijwel alle sectoren, van commerciële dienstverlening tot onderwijs, zorg en openbaar vervoer. Vooral de techniek- en technologie sectoren zijn kritisch, bijvoorbeeld voor duurzame en circulaire projecten, woningbouw en de energietransitie, waar duizenden extra fte's nodig zijn. Tegelijkertijd bestaat al lange tijd een mismatch tussen vraag en aanbod, en wordt in sommige regio's de beroepsbevolking in de komende decennia kleiner, terwijl andere regio's juist groei verwachten.

Hoewel formele bevoegdheden voor onderwijs en arbeidsmarkt bij het Rijk, gemeenten en onderwijsinstellingen liggen, zet de provincie zich actief in vanuit economisch perspectief. Ze fungeert als verbinder van partijen, stimuleert regionale samenwerking en richt zich op voldoende en goed gekwalificeerd personeel. De nadruk ligt op techniek en technologie, duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit, zodat mensen van alle opleidingsniveaus en achtergronden kansen krijgen op werk. Daarnaast worden samenwerkingsinitiatieven zoals het Manifest Werken en Ontwikkelen en de ontwikkeling van een campusstructuur ingezet om kennis en personeel effectief te verbinden.

Belangrijke partners voor onderwijs en arbeidsmarkt in Noord-Holland zijn o.a. mbo's (waaronder ROC van Amsterdam, NOVA College), hbo's (waaronder Hogeschool van Amsterdam), het bedrijfsleven, Technologiccoalitie en de gemeenten.

Het netwerk rondom arbeidsmarkt en onderwijs in Noord-Holland is complex, met partijen uit onderwijs, bedrijfsleven, overheid en projectorganisaties. De onderwijsregio's moeten zich hiertoe verhouden. Gerichte samenwerking is cruciaal om uitdagingen zoals de mismatch tussen vraag en aanbod van personeel aan te pakken.

### 2.3 Landelijke ontwikkelingen en onderwijs

Op landelijk niveau ligt de nadruk op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, met focus op basisvaardigheden zoals lezen, schrijven en rekenen en herziening van het curriculum met aandacht voor kerndoelen.

Daarnaast wordt ingezet op zinstroom en voltijdse leraren en diversiteit in het lerarenbestand. Voor mbo en hoger onderwijs ligt de nadruk op aansluiting op de arbeidsmarkt en behoud van regio- en tekortenopleidingen.

## **Werkagenda VO (Onderwijsakkoord 2025)**

Het akkoord voorziet jaarlijks in 300 miljoen euro extra voor het verlagen van de werkdruk in het voortgezet onderwijs. Daarnaast komt er structureel 53 miljoen euro per jaar vrij voor de professionele ontwikkeling van leraren. Deze middelen worden ingezet om de basisvaardigheden te verbeteren en het herziene curriculum te implementeren.

In het akkoord zijn ook middelen opgenomen voor de professionele ontwikkeling van schoolleiders, o.a. via een schoolleidersbeurs. Daarnaast wordt landelijk onderzoek uitgevoerd naar het schoolleiderstekort en de arbeidsmarktpositie, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen.

Voor de 15% van scholen met de grootste achterstandsvraagstukken wordt de bestaande regeling voor arbeidsmarkttoelagen structureel voortgezet.

## **Werkagenda MBO 2023-2027**

OCW stelt extra financiering beschikbaar voor mbo's in de periode 2024-2027, onder de voorwaarde dat zij invulling geven aan de Werkagenda mbo.

De agenda bevat twaalf doelstellingen, verdeeld over drie prioriteiten:

- Alle mbo-studenten moeten gelijke mogelijkheden krijgen om hun vaardigheden te ontwikkelen en volwaardig deel te nemen aan maatschappij en arbeidsmarkt, ook als ze extra ondersteuning nodig hebben vanwege bijvoorbeeld een beperking of een moeilijke thuissituatie.
- Mbo-opleidingen moeten studenten voorbereiden op kansrijke posities in de arbeidsmarkt en samenleving. Het mbo is essentieel voor de bij- en omscholing van vakmensen in sectoren zoals bouw, zorg en onderwijs.
- Elke student moet een sterke basis krijgen in Nederlands, rekenen en burgerschap. Goed onderwijs vereist voldoende en gekwalificeerde docenten; daarom moet het mbo een aantrekkelijke werkgever blijven.

## **Arbeidsmarkt**

Ook het UWV verwacht dat de werkgelegenheid in Kennemerland en Groot-Amsterdam tot 2027 niet spectaculair toenemen. Hoewel de arbeidsmarktkrapte mogelijk haar piek heeft bereikt, blijven personeelstekorten een belangrijk aandachtspunt. Demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing en bevolkingskrimp, versterken deze problematiek. Tegelijkertijd is er sprake van een aanhoudende mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt, met name in de technische, digitale en zorg- en welzijnssectoren.

De instroom van nieuwe werkenden neemt af, terwijl de beschikbare vaardigheden vaak niet aansluiten op de actuele vraag van werkgevers. Dit vraagt om een gerichte strategie voor baantransities, waarbij werknemers geleidelijk overstappen naar andere functies of sectoren.

Werkgevers worden aangemoedigd om te investeren in scholing, productiviteit en innovatie, ook wanneer de korte termijn druk uitoeft op bedrijfsvoering.

Er is onbenut arbeidspotentieel onder deeltijders en werklozen dat kan bijdragen aan het verlichten van krapte. Samenwerking tussen sociale partners, werkgevers en onderwijsinstellingen is cruciaal om dit potentieel te benutten.

In onze onderwijsregio wordt gewerkt aan het verbeteren van kwaliteit, het versterken van aansluiting op de arbeidsmarkt en het waarborgen van de professionaliteit van leraren. Belangrijke thema's zijn curriculumherziening, het aanpakken van leraren- en schoolleiders tekorten, bevordering van zijinstroom en strategisch personeelsbeleid.

## 2.4 Basisarbeidsmarktanalyse

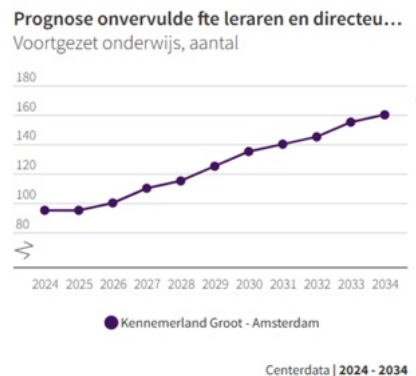
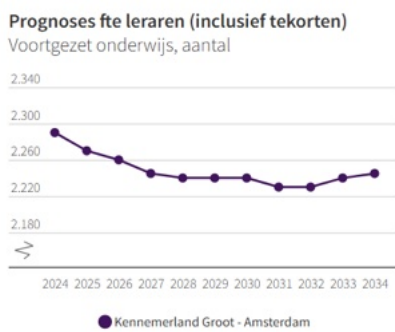
Hieronder worden de uitkomsten van de basisarbeidsanalyse voor de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam gepresenteerd, waarin werkgelegenheid, personeelsbestand en arbeidsmobiliteit centraal staan.

### Prognose

Het tekortpercentage van leraren en schoolleiders is voor de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam respectievelijk 3,7% en 3,7%. De verwachting is dat in 2034 de omvang van zowel onvervulde fte leraren als schoolleiders met 68% is gestegen ten opzichte van 2024.

Er ligt de komende 10 jaar een enorme opgave om dit sterk oplopende tekort voor zowel docenten en schoolleiders op te kunnen vangen. We weten dat de krapte op de arbeidsmarktregio heel Noord-Holland raakt, waarbij het onderwijs moet concurreren met andere sectoren die eveneens een oplopend tekort aan personeel hebben.

Ervan uitgaande dat het personeelstekort een gegeven is, zijn we genoodzaakt te onderzoeken hoe we met minder docenten voor de klas toch kwalitatief goed onderwijs kunnen blijven bieden. Daarom zal de regio de komende jaren ook inzetten op het anders organiseren en inrichten van het onderwijs en de arbeidsorganisatie.



### Tekorten

Het meest voorkomende tekort binnen de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam is het verborgen tekort op 'reguliere posities' met 2,6% voor leraren en voor schoolleiders met 3,7%.

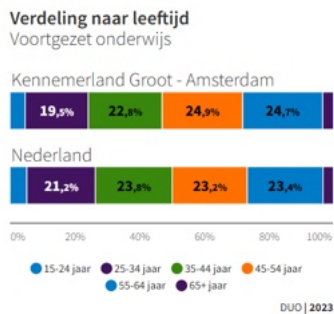
Op basis van deze informatie kunnen geen conclusies worden getrokken. Er zijn immers geen data beschikbaar over de wijze waarop het tekort verborgen, oftewel opgelost wordt. Dat kan door groenpluk, externe inhuur, tijdelijke aanpassingen in de lessentabel door lessen te verminderen of door een vak überhaupt niet meer aan te bieden. In onze regio is er ook een verborgen tekort aan schoolleiders, dat waarschijnlijk wordt opgelost door de inzet van interim schoolleiders en herverdeling binnen managementteams. Naar beide verborgen tekorten zal nader onderzoek worden gedaan.



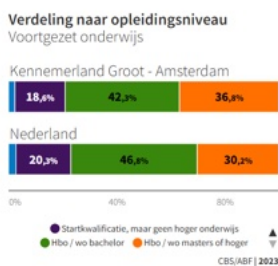
## Personeel

Van de personeelsleden in het voortgezet onderwijs in Kennemerland & Groot-Amsterdam is het grootste deel (27,7%) 55 jaar en ouder. Dat betekent dat de komende 10 jaar een kwart van het personeel door pensionering uitstroomt. Daarmee gaat een hoop expertise verloren. De ambitie is om deze expertise langer voor de regio te behouden. Hiervoor wordt een bovenbestuurlijke pool voor gepensioneerden opgericht.

Onderstaande data rechtvaardigen ook onze continue inzet op de werving van nieuwe docenten. Door ook gericht in te zetten op de matching tussen nieuwe docenten en de scholen, is de verwachting dat de regio beter in staat zal zijn deze uitstroom op te vangen.



De onderstaande figuur toont dat met 79,1% het grootste gedeelte van het personeel in het voortgezet onderwijs minstens een hbo of wo bachelor heeft behaald. Dat is voor docenten ook voorwaardelijk, terwijl onderwijsondersteuners kunnen instromen met een mbo-diploma, wat dit beeld verklaart.



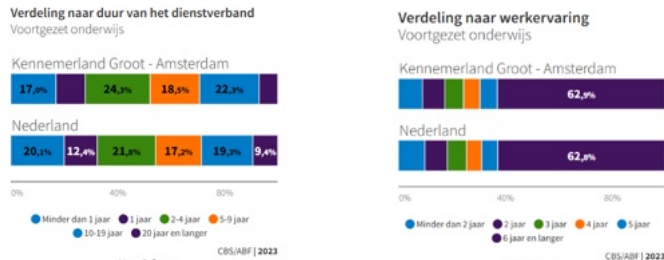
## Baankenmerken

De gemiddeld werkweek in het voortgezet onderwijs in Kennemerland & Groot-Amsterdam is 30 uur. 60,2% van het personeel werkt 32 uur of meer. Dit komt overeen met het landelijke beeld. Het onderwijs is een aantrekkelijke sector voor mensen die bewust kiezen voor werken in deeltijd.



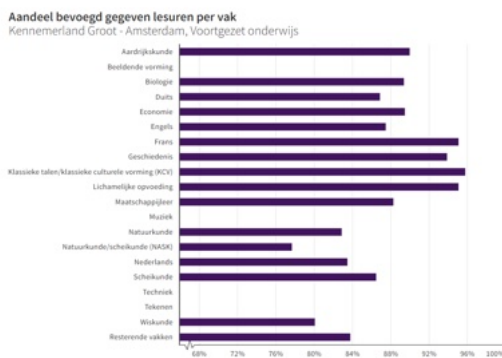
Voorgaande tabel laat zien dat het grootste deel van het personeel dat lesgeeft binnen het voortgezet onderwijs in de regio een vast contact heeft. We wijken daarin niet af van het landelijk gemiddelde en het is in lijn met de verdeling naar duur van het dienstverband.

Hieronder wordt de verdeling naar duur van het dienstverband in de regio aangegeven en de verdeling naar werkervaring. 37,1% van de collega's in onze regio heeft minder dan 6 jaar werkervaring in het onderwijs. Dit rechtvaardigt onze inzet op het vergroten van de kwaliteit van het inductiebeleid, ons trainingsaanbod gericht op het vergroten van de begeleidingsvaardigheden én onze inzet op de ontwikkeling van leerarrangementen gericht op docenten in de post-inductiefase en hun verdere professionalisering.



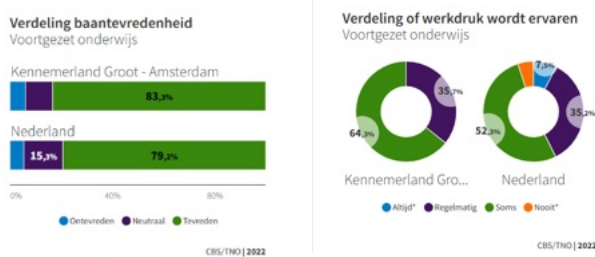
## Onderwijswerkzaamheden

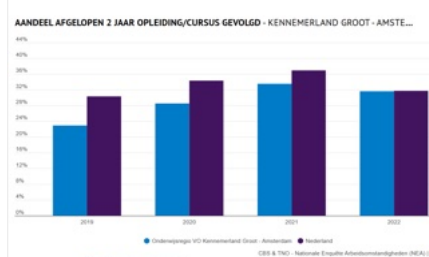
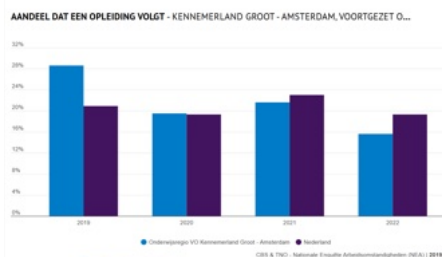
In onderstaande diagram wordt zichtbaar welke aandeel van de lessen bevoegd gegeven wordt. Bij de grootste tekortvakken is het aandeel onbevoegd gegeven lessen het grootst. Nader onderzoek moet uitwijzen of hier bv sprake is van groenpluk, zij-instroom of de inzet van ondersteuners.



## Arbeidsomstandigheden

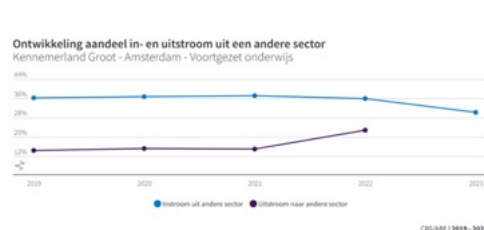
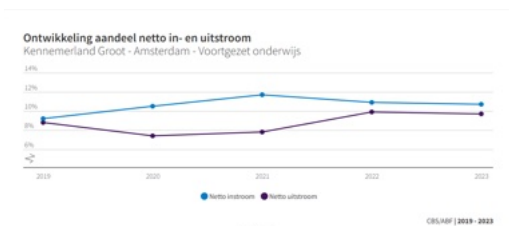
In de onderstaande figuren worden de resultaten gepresenteerd met betrekking tot de arbeidstevredenheid van het personeel. Uit de gegevens blijkt dat 83,3% van de medewerkers tevreden is met zijn baan. Daarnaast wordt inzicht geboden in de ervaren werkdruk onder het personeel. Tevens wordt weergegeven hoeveel medewerkers een opleiding volgen en hoeveel gebruik hebben gemaakt van het beschikbare professionaliseringsaanbod. Recentere data, verder uitgesplitst naar vak, bevoegdheid en opleiding/cursus, zijn nodig om doelgerichter en effectiever met opleiding en professionalisering aan de slag te gaan.





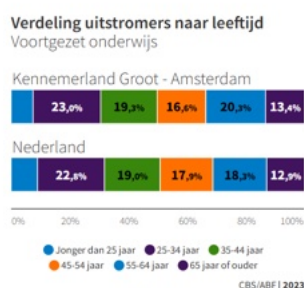
## Arbeidsmobiliteit

In de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam was de netto instroom net iets hoger (1%) dan de uitstroom.

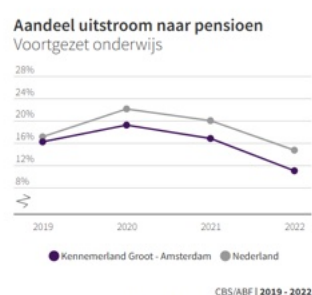
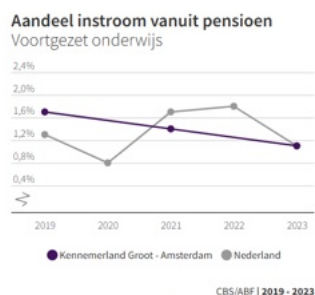


Van de totale instroom in 2023 (10.7%) is 30,2 % afkomstig uit een andere sector dan het onderwijs. Voor de uitstroom geldt dat in 2022 (9,9%) 22,8% uitstroomt naar een andere sector.

Het is de ambitie om op basis van recente data nader onderzoek te doen en daar de uitkomst van exitgesprekken in op te nemen, om beter zicht te krijgen op motieven voor uitstroom in diverse leeftijdscategorieën.



In de linkerfiguur valt af te lezen hoeveel personen na hun pensioen terugkeren in het onderwijs. In de rechter figuur wordt weergegeven hoeveel mensen uitstromen doordat ze pensioengerechtigd zijn. Deze data zijn verouderd en onvolledig. Recentere en volledigere data, gespecificeerd naar vak, zijn essentieel.



## Conclusie

De onderwijsregio gaat een gezamenlijke, data-gedreven aanpak opzetten om de strategische opgaven te realiseren. Deze aanpak wordt ingezet op de thema's waar vanuit de regionale ambities een behoefte ligt om onderzoek te doen.

Dit is nodig omdat de gegevens uit de basismarktanalyse momenteel onvolledig en deels verouderd zijn. Door systematisch en heel gericht actuele data te verzamelen en te analyseren, krijgt de regio inzicht in trends en ontwikkelingen. Zo kan beter worden ingespeeld op veranderingen in de arbeidsmarkt en kunnen beleid en initiatieven beter worden gemonitord, geëvalueerd en afgestemd op actuele en toekomstige behoeften.

Op basis van deze analyses kan het bestaande regionaal meerjarenplan verder worden versterkt. Het plan kan zo nog beter dienen als richtinggevend kader voor duurzame inzetbaarheid van personeel en verbetering van de onderwijskwaliteit, en biedt een solide basis voor gerichte acties en samenwerking binnen de regio.

Gegevens van de afzonderlijke besturen en scholen zullen hierbij worden samengebracht. Deze regionale analyse maakt het mogelijk om:

- de omvang en aard van toekomstige tekorten nauwkeurig in kaart te brengen;
- gerichte maatregelen te nemen voor instroom, behoud en mobiliteit van personeel;
- gezamenlijke prioriteiten te stellen in samenwerking met lerarenopleidingen, gemeenten en andere partners in de arbeidsmarktregio.

Met deze aanpak zet de onderwijsregio concreet stappen om de beschikbare data te actualiseren en optimaal te benutten, zodat een samenhangend beleid kan worden gevoerd dat de regio sterker en toekomstbestendig maakt.

## 3. Ambities en kenmerkende vraagstukken

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

In de afgelopen jaren is er in onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam (en daarvoor in de beide regio's vanuit de Regionale Aanpak Personeelstekort) een stevige basis gelegd met werven, voorlichten, begeleiden, opleiden en professionaliseren. Het regioloeket, dat al vanaf schooljaar 2020-2021 bestaat, speelt hierin een cruciale rol. Daarnaast bieden we onder de noemer Talent als Docent, sinds vijf jaar oriëntatie- en begeleidingsmogelijkheden aan en professionaliseren we toekomstige en zittende collega's. We hechten eraan deze basis goed op orde te houden en investeren in de doorontwikkeling van dit aanbod.

Een solide basis wordt eveneens gelegd door de drie erkende opleidingsscholen die in onze regio actief zijn en die de afgelopen jaren stappen hebben gezet in het realiseren van het doel 100% Samen Opleiden. Ook hier is de ambitie om te blijven investeren in de doorontwikkeling en daarmee de kwaliteit te kunnen blijven borgen.

#### *Ambities*

Een groot deel van onze ambities is nog steeds gericht op het terugdringen van het lerarentekort. We zetten groot in op de werving van second career teachers, zowel door de organisatie van het jaarlijkse Meet & Greet Event, als het aanbod van de driedaagse oriëntatietraining Ontdek je Talent als Docent. Daarnaast richt onze werving zich op andere doelgroepen zoals studenten, herintreders en statushouders voor de klas. Werving brengt ook de verantwoordelijkheid met zich mee om goed voor mensen te zorgen, in de oriëntatiefase, tijdens hun opleiding en in de inductiefase. Een groot deel van het aanbod in de regio is hierop gericht. Hier geldt eveneens de ambitie om de kwaliteit van dit aanbod hoog te houden en te borgen.

Met betrekking tot de komende vier jaar zijn er ook nieuwe ambities geformuleerd. Hieronder worden deze uitgewerkt aan de hand van vijf pijlers.

### *Werving*

Kenmerkend voor onze regio is dat de tekorten voor zowel leraren als schoolleiders de komende tien jaar zeer sterk toenemen. Daarnaast valt op dat de regio een groot verborgen tekort heeft, zowel bij leraren als bij schoolleiders. De werving van second career teachers en schoolleiders wordt dan ook onverminderd voortgezet.

Daarnaast zetten we, met het oog op de lange termijn, en aansluitend op de landelijke campagnes die eind 2025 van start gaan, vanaf 2026 actief in op de werving van middelbare scholieren voor de lerarenopleiding en het stimuleren van studenten om een educatieve opleiding te gaan volgen (zie 1.4 in het activiteitenplan).

### *Matching*

De ambitie is om second career teachers in de tekortvakken een opleidingsplek te bieden en zo te behouden voor onze regio. We beschouwen de uitdaging voor second career teachers om een opleidings- of werkplek te vinden als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de onderwijsregio. Vanuit bestuurlijke solidariteit en commitment spreken we af dat er een inspanningsverplichting bestaat om zij-instromers voor specifieke tekortvakken een plek te garanderen.

Voor de organisatie en coördinatie van de matching van second career teachers binnen de onderwijsregio, stellen we een tweetal instroommakelaars aan (zie 2.2 in het activiteitenplan).

Op basis van de opgedane ervaringen met de pilot Wereldburgers voor de Klas, hebben we onze ambities bijgesteld. We hebben afscheid genomen van de Stichting Wereldburgers en ontwikkelen nu, in samenwerking met de VU, een tweejarig integraal curriculum voor deze doelgroep met aandacht voor Nt-2 en enculturatie, onder de noemer Wereldwijd Docent. Het is onze ambitie om het aantal bevoegde statushouders dat succesvol doorgroeit als zelfstandig docent te verhogen (zie 2.1 in het activiteitenplan)

### *Opleiden*

Verder is kenmerkend voor onze regio dat er al flink geïnvesteerd wordt in het bevoegd krijgen van docenten, een tweede bevoegdheid in een tekortvak en het behalen van een hogere bevoegdheid. Hier zet de regio ook de komende jaren verder op in.

De ambitie van de regio is om in de volle breedte van het werkveld meer opleidingsplekken te bieden en daarmee de bestaande en de te verwachten tekorten terug te dringen. We stimuleren de scholen om extra opleidingsplekken te bieden in het eerste- en tweedegraadsgebied, door hier middelen tegenover te stellen (zie 3.3 t/m 3.5 in het activiteitenplan).

### *Begeleiden*

In regio Kennemerland & Groot-Amsterdam is het aantal collega's dat met relatief weinig werkervaring korter dan 6 jaar in dienst is, relatief groot. Dat betekent dat er een grote ondersteuningsvraag is, omdat mensen in het beroep moeten groeien. De kans op uitval in de eerste fase van de loopbaan is bovendien groot. De inductieprogramma's op de scholen stimuleren professionele groei en verkleinen de kans op uitval. De instroom en uitstroom in het onderwijs in onze regio zijn vrijwel even hoog. Het valt op dat er ook veel relatief jonge collega's uitstromen. Ook dat onderschrijft het belang van goede inductieprogramma's en goed loopbaanbeleid en het belang dat deze regio daar aan hecht.

De uitdaging om docenten goed te begeleiden, is met de toename van het aantal zij-instromers en de toenemende diversiteit aan opleidingsroutes, alleen maar groter geworden. Dat vraagt op alle scholen voor VO en MBO om voortdurende aandacht voor het inductiebeleid en de uitvoering daarvan. De ambitie is om de uitstroom te verlagen.

Op basis van de nieuwe inzichten die we hebben opgedaan rondom de begeleiding van zij-instromers (het proefschrift van Ilona van Heijst, UvA), begeleiden we de scholen in onze regio bij de doorontwikkeling van hun inductiebeleid (zie 4.4 in het activiteitenplan).

Op basis van het lopende onderzoek naar de begeleiding van overstappers, in samenwerking met UvA en UU, waarin wij nog steeds investeren, verwachten we extra inzichten te komen waarmee we onze aanpak in 2027-2029 kunnen actualiseren (zie 4.3 in het activiteitenplan).

Op een aantal scholen in de regio ontbreekt op dit moment de capaciteit om zij-instromers adequaat te begeleiden. De ambitie is om iedere zij-instromer goed te begeleiden. Om daarin te voorzien, starten we onder de noemer Vliegende Brigade een bovenbestuurlijke begeleiderspool. Deze zal in 2026 op kleine schaal van start gaan (zie 6.4 in het activiteitenplan).

## *Professionaliseren*

### *Docenten*

Ook kenmerkend is dat er veel wordt geïnvesteerd in de professionalisering en dat relatief veel trainingen, cursussen en modules worden gevolgd. Het goede aanbod van de Huis Academies in de regio en het aanbod van Talent als Docent speelt hierbij een belangrijke rol.

Het is de ambitie om dit aanbod heel gericht verder uit te bouwen en daarbij de verbinding te leggen met de leerarrangementen die vanuit de NAPL gestimuleerd worden.

Het beroepsbeeld van de leraar waarin de ontwikkeling van student, via starter naar ervaren docent en expert beschreven wordt, speelt een belangrijke rol binnen onze regio. Er worden diverse professionaliseringsactiviteiten aangeboden die gericht zijn op het vergroten van de pedagogisch-didactische vaardigheden van zowel studenten als startende docenten. Daarnaast is er een aanbod om de vaardigheden van de begeleiders van studenten en startende docenten te vergroten.

De ambitie is om inductie de opmaat te laten zijn voor een leven lang leren. In 2026 ligt de focus op docenten in de volgende fase in het beroepsbeeld (met 3 - 5 jaar leservaring). Voor deze doelgroep wordt een leerarrangement ontwikkeld, dat gericht is op het versterken van de complexe pedagogisch-didactische vaardigheden. De intentie is om de ontwikkeling van dit leerarrangement vorm te geven in een co-creatielab (zie 5.9 in het activiteitenplan).

In het kader van 'een leven lang leren' en de inhoudelijke ontwikkelingen in het onderwijs, is professionalisering van zittende docenten een speerpunt. De actuele kennis van de opleidingsinstituten, toegankelijker maken voor de scholen, zodat docenten zich beter kunnen voorbereiden op het onderwijs van morgen.

De ambitie is om alle vakdocenten voor te bereiden op de curriculumherziening, in samenwerking met alfa-, bèta- en gammapartners. Het is effectiever en efficiënter om dit regionaal te organiseren. Het nascholingsaanbod rondom curriculumherziening moet voor de verschillende vakken nog ontwikkeld worden. Daarvoor wordt expertise van vakdidactici van de opleidingsinstituten en vakdocenten uit het werkveld samengebracht in co-creatielabs.

Het aanbod om vakdocenten daarnaast vakinhoudelijk en vakdidactisch te bekwamen is al beschikbaar. De ambitie is dat een groter aantal docenten hier gebruik van gaat maken (zie 5.4 in het activiteitenplan).

## Schoolleiders

De gegevens van Centerdata over 2024, laten voor onze regio een tekort aan schoolleiders zien van 3,7% (4 fte). De ambitie is om dit tekort de komende vier jaar terug te dringen. We zetten daar gefaseerd op in door allereerst een regionaal kweekvijvertraject voor aankomende schoolleiders te starten (zie 5.5 in het activiteitenplan).

## Overig

In de regio is meer dan de helft van het personeel ouder dan 45 jaar. Bijna een kwart van het personeel is ouder dan 55 jaar. De vergrijzing in onze regio wordt de komende jaren erg zichtbaar. Een kenmerkend vraagstuk is hoe de inzet en expertise van deze gepensioneerden behouden kan blijven.

De gemiddelde werkweek in het voortgezet onderwijs in onze regio bestaat uit 30 uur. 60% van het personeel werkt 32 uur of meer, 40% werkt minder. Het vraagstuk is hoe we die 40% kunnen bewegen om meer uren te werken. De bovenbestuurlijke pool Vliegende Brigade, waarin expertise gedeeld wordt, zou hierin van betekenis kunnen zijn. Deze pool biedt collega's de gelegenheid incidenteel extra te werken, door hun expertise tijdelijk elders in de regio in te zetten.

Voor de grootste tekortvakken in onze regio is het een uitdaging om voldoende stagiaires en bevoegde docenten te vinden. In het geval van langdurige ziekte, is het complex om lessen te vervangen en wordt vaak uitgeweken naar creatieve onwenselijke oplossingen, zoals lestijdreductie of groepen verdelen, maar ook wordt er gebruik gemaakt van kostbare externe inhuur (het verborgen tekort). In alle gevallen komt de kwaliteit van het onderwijs hiermee onder druk te staan. De ambitie is door het opzetten van een vervangingspool met pensionado's, de zogenaamde Engelenbak, snel vervanging te kunnen organiseren en expertise te kunnen behouden (zie 6.3 in het activiteitenplan).

Daarnaast zien we kansen voor een bovenbestuurlijke expertisepool, waarin diverse expertises regionaal gedeeld kunnen worden. Deze Vliegende Brigade heeft ten doel om van en met elkaar te leren, efficiëntie te vergroten en kwaliteit te borgen. In deze Vliegende Brigade kan expertise van bv roostermakers, ICT-medewerkers, administratief ondersteuners, schoolleiders en docentbegeleiders regionaal worden ingezet (zie 6.4 in het activiteitenplan).

Het aanbod van het vak Informatica staat ook in onze regio door het grote docententekort onder zware druk. De eerstegraadsopleiding tot Informaticadocent bestaat nog niet zo lang en de tweedegraads opleiding moet nog starten. Onze ambitie is om het vak Informatica in onze regio toch te kunnen blijven aanbieden. Om dat te realiseren gaan wij de komende vier jaar in samenwerking met Stichting Co-Teach, door middel van een innovatieve aanpak, het tekort aan Informaticadocenten opvangen (zie 6.5 in het activiteitenplan).

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

In algemene zin is het goed om te constateren dat we geen enkele activiteit opzetten voor een jaar, maar alle activiteiten duurzaam vormgeven en de komende vier jaar willen uitvoeren. Zo verbreden en verdiepen we het aanbod binnen de regio. Natuurlijk geldt daarbij dat alle activiteiten via de PDCA-cyclus jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld worden.

Een deel van de nieuwe activiteiten wordt gefaseerd uitgerold en in omvang uitgebouwd. Het aanbod gericht op de curriculumherziening is daar een mooi voorbeeld van. Vanaf 2027 zullen meer co-creatielabs van start gaan ten behoeve van het nascholingsaanbod curriculumherziening.

In de periode 2027-2029 zullen we een aantal aanvullende activiteiten uitvoeren:

- Bijstelling van onze aanpak met betrekking tot inductiebeleid op basis van onderzoeksresultaten die in 2027 beschikbaar komen;
- Uitbreiding bovenbestuurlijke invalpool Engelenbak;
- Uitbreiding bovenbestuurlijke expertisepool Vliegende Brigade;
- Uitbreiding van het professionaliseringsaanbod rondom de complexe pedagogisch-didactische vaardigheden voor docenten die 3-5 jaar leservaring hebben;
- Uitbreiding van het aantal vakken en daarmee vakdocenten die voorbereid worden op de curriculumherziening;
- Ontwikkeling van nieuw professionaliseringsaanbod gericht op de vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van docenten in drie co-creatielabs;
- Fase 2 van de professionalisering van schoolleiders door zittende schoolleiders te stimuleren een Masteropleiding Educational Leadership te volgen, waarbij potentials uit het kweekvijvertraject hen kunnen vervangen.

## 4. Activiteitenplanning

### 4.1 Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beeoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
1.1 Activiteiten regionaal informatieloket	Voorlichting en informatievoorziening	Gedurende het gehele jaar	Informatie verstrekken, persoonlijke ondersteuning, optimale doorverwijzing naar vervolgactiviteiten.
1.2 Driedaagse oriëntatietraining: Ontdek je Talent als Docent	Potentiële docenten een realistisch beeld geven en laten ervaren welke competenties benodigd zijn voor het docentschap	Aanbod 4 x in 2026	Meer overwogen keuze om wel/niet voor het docentschap te gaan en mogelijkheden te verkennen.
1.3 Externe werving: Meet & Greet Evenement Voorlichting werkgevers servicepunten en opleidingsinstituten, etc.	Vergroten instroom van OP en SL	Jaarlijks (o.a. Meet & Greet In 2026 op 4 maart)	250 potentials bezoeken de meet & greet. 50% hiervan oriënteert zich via een meeloopdag op een van de scholen en/of oriënteert zich verder bij de opleidingsinstituten.
1.4 Interne werving	Stimuleren collega's om 2 <sup>o</sup> of hogere bevoegdheid te behalen. Stimuleren bovenbouwln tot studiekeuze in educatieve sector met het project 'Leraar voor een dag'. Stimuleren minoren om volwaardig bevoegd te raken	Gedurende het gehele jaar	Vergroten van de instroom lerarenopleidingen. Toename aantal bevoegde docenten in de tekortvakken.
1.5 Optriscursus herintreders	Vergroten instroom door bevoegde docenten toe te leiden naar een terugkeer in het onderwijs	Op aanvraag	Betere voorbereiding op terugkeer herintreders in de school.
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Wereldwijd Docent – na intake statushouders koppelen aan scholen voor werkervaringsplekken	Intakes afnemen met bevoegde statushouders om hen kansrijk toe te plaatsen op een werkervaringsplek als onderwijsassistent in onze regio	Jaarlijkse intakeprocedure	Op basis van criteria komen we tot een groep van 6-10 geselecteerde statushouders.
2.2 Instroommakelaar	Het organiseren en coördineren van de matching van second career teachers binnen de onderwijsregio.	Gedurende het hele jaar	Het coördineren van vraag en aanbod in het opleidings- en werkveld; Uitgangspunt: second career teachers voor de tekortvakken worden gematcht in onze regio.

<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Samen Opleiden & Professionaliseren	Opleiden van docenten in opleiding in erkende partnerschappen, zowel in het VO als het MBO	Gedurende het jaar	Kwalitatief goed opleiden en begeleiden van docenten in opleiding binnen de bestaande partnerschappen.
3.2 Een werkgroep Samen Opleiden 2.0 verkent de doorontwikkeling van de samenwerking in de drie partnerschappen voor Samen Opleiden, professionaliseren en inductie.	Breed gedragen plan om vorm te geven aan Samen Opleiden 2.0 waarbij de focus komt te liggen op een regionale visie op opleiden, begeleiden en beoordelen, uitgewerkt naar inhoud en uitvoering.	Gedurende het jaar waarbij de werkgroep 4 maal bijeenkomt,	Uitgewerkte regionale visie op samen opleiden, waaronder: Veldassessoren in de regio; Feedback op curriculum lero's; 1° en 2° gr opleidingen
3.3. Bovenformatief aanstellen diverse zij-instromers (bv ASK UvA, Trainees in het Onderwijs, en anderen) in het 1° of 2° graads gebied	Stimuleren van het bovenformatief aanstellen van ASK-kandidaten, Trainees en andere zij-instromers.	Scholen ontvangen in 26/27 een bovenbestuurlijke vergoeding van 0,2 fte LB voor het bovenformatief aanstellen van diverse doelgroepen zij-instromers in de tekortvakken.	Er worden jaarlijks 25-30 zij-instromers geplaatst binnen onze onderwijsregio.
3.4 Onderwijsassistent opleiden tot bevoegd docent (2° graads docenten)	Stimuleren van het opleiden van onderwijsassistenten tot tweedegraads docenten.	Scholen ontvangen in 26/27 een bovenbestuurlijke tegemoetkoming in de opleidingskosten van onderwijsassistenten tot 2° graads docenten.	Er worden jaarlijks 10-12 onderwijsassistenten opgeleid tot 2° graads docent in onze onderwijsregio.
3.5 Opleidingstraject bevoegdheid MBO (2° graads en PDG'ers)	Stimuleringsmaatregel om meer collega's in het MBO bevoegd te krijgen.	In overleg met de 3 MBO-instellingen wordt bepaald naar welke trajecten de middelen gaan.	Er is een toename in het aantal docenten dat in een traject stapt om bevoegd te raken.
<b>4. Begeleiden</b>			
4.1 Nazorg /monitoring deelnemers van diverse oriëntatie- activiteiten	Maatwerk in de begeleiding	Gedurende het gehele jaar	De juiste begeleiding bieden.
4.2 Portfoliobegeleiding ZIB	Begeleiding van een zij-instromer bij de samenstelling van het portfolio.	Gedurende het jaar	ZiB'ers leveren een portfolio op dat recht doet aan hun EVC en voldoet aan de eisen van het assessment.
4.3 Onderzoek naar optimale begeleiding van overstappers naar het onderwijs, ism UvA en UU	Vergroten van de kwaliteit van de begeleidingsprogram-ma's voor overstappers.	Het betreft een lopend meerjarig onderzoek.	Op de langere termijn kunnen onderzoeksgegevens benut worden ter verbetering van de kwaliteit van overstappers
4.4 Ondersteuning scholen ontwikkelen 3-jarig inductiearrangement (maatwerk)	Beperken van uitval van startende docenten en het aanzetten tot professionele ontwikkeling.	Gedurende het gehele jaar	(Door)ontwikkeling van driejarige inductieplannen op alle vo en mbo-locaties binnen de regio.

<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Docent Worden; Professionalisering startende docenten	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	Cursus Sterke Start in laatste week zomervakantie (2,5-dag); Gedurende het jaar – aanbod van 5 modules 1 x per semester.	In 2 cursusgroepen ontvangen 24-32 onervaren docenten tools voor een goede start. In vijf losse modules worden 32 onervaren starters vaardiger in de basiscompetenties.
5.2 Groeien als Docent; Professionalisering begeleiders	Borgen van kwaliteit door de inzet van geschoolde begeleiders	Diverse cursussen worden gedurende het jaar aangeboden.	Vergroten van het aantal gecertificeerde coaches en intervisoren in de regio; Kwaliteit begeleiding verhogen.
5.3 Groeien als Docent; Professionalisering docenten post-inductiefase	Professionalisering van docenten direct na de inductiefase	Scholingsaanbod - 1x per jaar.	Doorontwikkeling van docenten na de startersfase op de meer complexe pedagogisch/didactische vaardigheden.
5.4 Groeien als Docent; Professionalisering vakdocenten	Alle vakdocenten voorbereiden op de curriculumherziening;  Alle vakdocenten de kans bieden zich vakinhoudelijk en vakdidactisch te blijven bekwamen.	In het voorjaar van 2026 wordt gestart met co-creatielabs waarin nascholingsaanbod gericht op de curriculumherziening wordt ontwikkeld.  Vanaf schooljaar 26/27 bieden alfa, bèta en gammapartners sessies aan t.b.v. vakinhoudelijke en vakdidactische thema's.	Vakdocenten kunnen in drie subregio's gefaseerd nascholingsaanbod volgen voor verschillende vakken.
5.5 Regionaal kweekvijvertraject aankomende schoolleiders	Doel: Terugdringen van het schoolleiderstekort, professionalisering schoolleiders en een netwerk (pool) van schoolleiders in de regio.	Het betreft een leiderschapsprogramma voor de duur van 1 jaar.	In 2026 starten 10-15 aankomende schoolleiders deze nascholing gevolgd.
5.6 Professionalisering HR-medewerkers	Professionalisering van HR-medewerkers op relevante thema's.	Divers aanbod gedurende het jaar.	Kennis vergroten HR-medewerkers.
5.7 Professionalisering kernteamleden	Borgen van de kwaliteit, zowel op de inhoud van de trainingen als de uitvoering ervan.	Gedurende het jaar diverse werksessies en scholingsactiviteiten.	Alle trainingen worden jaarlijks geëvalueerd en gekalibreerd.
5.8 HR-netwerk	Vergroten van de kwaliteit van de HR-activiteiten op de scholen en bestuurs-bureaus, doordat er onderling uitgewisseld en geleerd wordt.  Het netwerk dient als vliegwiel voor verdieping van de	Op jaarbasis 2 bijeenkomsten.	Onderhouden van het HR-netwerk waarin actief wordt samengewerkt op diverse HR-thema's  Bovenbestuurlijke verbreding van kennis en expertise van HR-medewerkers.

	bovenbestuurlijke samenwerking op dit thema.		
5.9 Onderzoek naar de nadere uitwerking van het Beroepsbeeld Leraar	Verkenning van het aanvullende professionaliseringsaanbod binnen de onderwijsregio in afstemming met het educatief consortium.	Semester 1	Overzicht met opbrengsten van de verkenning met het educatief consortium.
5.10 Pilot Wereldwijd Docent	Bevoegde statushouders toeleiden naar een docentaanstelling door twee jaar als onderwijsassistent kennis te maken met het Nederlandse onderwijs.	Gedurende twee jaar een wekelijks lesaanbod (NT2 en diverse modules), 3 dagen per week ervaring opdoen in de school.	De groep geselecteerde statushouders wordt van Nederlands B2 naar C1 geschoold; en 60% van de wereldburgers kan na twee jaar als docent zelfstandig voor de klas.
<b>6. Overig (optioneel)</b>			
6.1 Onderhouden van externe relaties t.b.v. de samenwerking	Gerichte samenwerking op een aantal thema's om te komen tot een integralere aanpak binnen de onderwijsregio.	Gedurende het jaar structureel overleg met gemeentes, UWV, arbeidsmarktregio's, werkgeversservicepunt en andere onderwijsregio's.	Structurele samenwerking in de regio om tot integrale aanpak te komen. Kennisdeling en vergroten maatschappelijk draagvlak.
6.2 Werkgroep Onderzoek en experiment m.b.t. anders organiseren, gericht op onderwijs waarin we omgaan met het lerarentekort	Inventariseren van vormen van anders organiseren binnen de regio en het delen van good practices.	Gedurende het jaar waarbij de werkgroep 4 maal bijeenkomt.	Tastbaar overzicht met vormen van anders organiseren en aanbevelingen ter inspiratie en stimulans.
6.3 Bovenbestuurlijke invalpool Engelenbak (een vervangingspool met pensionado's die gericht is op tijdelijke inzet)	Snel vervanging kunnen organiseren, expertise behouden voor het onderwijs.	Vorbereiding in Q1 en Q2 2026 en start op kleine schaal in Q3 en Q4 2026.	Het opzetten van een infrastructuur voor de inzet van pensionado's op tijdelijke vervanging en het op kleine schaal ervaring opdoen met deze invalpool.
6.4 Bovenbestuurlijke pool Vliegende Brigade! (een expertisepool die breder in de regio kan worden ingezet, bv met roostermakers, schoolleiders, docenten of docentbegeleiders)	Expertise delen, loopbaanperspectief bieden, van en met elkaar leren, kwaliteit te borgen en efficiëntie vergroten.	Vorbereiding in Q1 en Q2 2026 en start op kleine schaal in Q3 en Q4 2026.	Het opzetten van een infrastructuur voor de expertisepool en het op kleine schaal ervaring opdoen met deze pool.
6.5 Co-Teach Informatica	Door middel van een innovatieve aanpak het tekort aan informatica-docenten opvangen	Vorbereiding in Q1 en Q2 2026 en start op kleine schaal in Q3 en Q4 2026.	In 2 subregio's wordt op minimaal vier scholen in samenwerking met Co-Teach het vak Informatica aangeboden.
6.6 Onderzoek	Gerichte dataverzameling ten behoeve van een actuele en volledige arbeidsmarktanalyse	2027-2029	Op basis van de data en de PDCA-cyclus die structureel wordt doorlopen, worden activiteiten gemonitord en zo nodig bijgesteld.

## 4.2 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 Activiteiten regionaal informatieloket	Voorlichting en informatievoorziening	2027-2029	Informatie verstrekken, persoonlijke ondersteuning, optimale doorverwijzing naar vervolgactiviteiten.
1.2 Driedaagse oriëntatietraining: Ontdek je Talent als Docent	Potentiële docenten een realistisch beeld geven en laten ervaren welke competenties benodigd zijn voor het docentschap.	2027-2029	Meer overwogen keuze om wel/niet voor het docentschap te gaan en mogelijkheden te verkennen.
1.3 Externe werving: Meet & Greet Evenement Voorlichting werkgevers servicepunten en opleidingsinstituten, etc.	Vergroten instroom van OP en SL	2027-2029	250 potentials bezoeken de Meet & Greet. 50% hiervan oriënteert zich via een meeloopdag op een van de scholen en/of oriënteert zich verder bij de opleidingsinstituten
1.4 Interne werving	Stimuleren collega's om 2 <sup>e</sup> of hogere bevoegdheid te behalen. Stimuleren bovenbouwln tot studiekeuze in educatieve sector Stimuleren minoren om volwaardig bevoegd te raken.	2027-2029	Vergroten van de instroom lerarenopleidingen. Toename aantal bevoegde docenten in de tekortvakken.
1.5 Opfriscursus herintreders	Vergroten instroom door bevoegde docenten toe te leiden naar een terugkeer in het onderwijs.	2027-2029 Op aanvraag	Betere voorbereiding op terugkeer herintreders in de school
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Pilot Wereldwijd Docent – na intake statushouders koppelen aan scholen voor werkervaringsplekken	Intakes afnemen met bevoegde statushouders om hen kansrijk toe te plaatsen op een werkervaringsplek als onderwijsassistent in onze regio.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Op basis van criteria komen we tot een groep van 6-10 geselecteerde statushouders.
2.2 Instroommakelaar	Het organiseren en coördineren van de matching van second career teachers binnen de onderwijsregio.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Het coördineren van vraag en aanbod in het opleidings- en werkveld; Alle second career teachers voor de tekortvakken worden gematcht in onze regio.
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Samen Opleiden & Professionaliseren	Opleiden van docenten in opleiding in erkende partnerschappen, zowel in het VO als het MBO.	2027-2029	Kwalitatief goed opleiden en begeleiden van docenten in opleiding binnen de bestaande partnerschappen.

3.2 Een werkgroep Samen Opleiden 2.0 verkent de doorontwikkeling van de samenwerking in de drie partnerschappen voor Samen Opleiden, professionaliseren en inductie.	Breed gedragen plan om vorm te geven aan Samen Opleiden 2.0 waarbij de focus komt te liggen op een regionale visie op opleiden, begeleiden en beoordelen, uitgewerkt naar inhoud en uitvoering.	2027-2029 De opdracht die aan de werkgroep wordt meegegeven, wordt jaarlijks bijgesteld.	Uitgewerkte regionale visie op samen opleiden, waaronder:  Veldassessoren in de regio; Feedback op curriculum lero's 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> gr opleidingen
3.3. Bovenformatief aanstellen hybride zij-instromers (ASK UvA)	Stimuleren van het bovenformatief aanstellen van ASK-kandidaten.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Er worden jaarlijks 10-12 ASK'ers geplaatst binnen onze onderwijsregio.
3.4 Onderwijsassistent opleiden tot bevoegd docent (2 <sup>e</sup> graads docenten)	Stimuleren van het opleiden van onderwijsassistenten tot tweedegraads docenten.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Er worden jaarlijks 10-12 onderwijsassistenten opgeleid tot 2 <sup>e</sup> graads docent in onze onderwijsregio.
3.5 Opleidingstraject bevoegdheid MBO (2 <sup>e</sup> graads en PDG'ers)	Stimuleringsmaatregel om meer collega's in het MBO bevoegd te krijgen.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Er is een toename in het aantal docenten dat in een traject stapt om bevoegd te geraken.
<b>4. Begeleiden</b>			
4.1 Nazorg /monitoring deelnemers van diverse oriëntatie- activiteiten	Maatwerk in de begeleiding	2027-2029	De juiste begeleiding bieden.
4.2 Portfoliobegeleiding ZIB	Begeleiding van een zij-instromer bij de samenstelling van het portfolio	2027-2029	ZiB'ers leveren een portfolio op dat recht doet aan hun EVC en voldoet aan de eisen van het assessment.
4.3 Onderzoek naar optimale begeleiding van overstappers naar het onderwijs, ism UvA en UU	Vergroten van de kwaliteit van de begeleidingsprogramma's voor overstappers	2027	Op de langere termijn kunnen onderzoeksgegevens benut worden ter verbetering van de kwaliteit van overstappers.
4.4 Ondersteuning scholen ontwikkelen 3-jarig inductiearrangement (maatwerk)	Beperken van uitval van startende docenten en het aanzetten tot professionele ontwikkeling.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	(Door)ontwikkeling van driejarige inductieplannen op alle vo en mbo locaties binnen de regio.
<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Docent Worden; Professionalisering startende docenten	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	In 2 cursusgroepen ontvangen 24-32 onervaren docenten tools voor een goede start. In vijf losse modules worden 32 onervaren starters vaardiger in de basiscompetenties.
5.2 Groeien als Docent; Professionalisering begeleiders	Borgen van kwaliteit door de inzet van geschoolde begeleiders.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Vergroten van het aantal gecertificeerde coaches en intervisoren binnen de regio Kwaliteit begeleiding verhogen

5.3 Groeien als Docent; Professionalisering docenten post-inductiefase	Professionalisering van docenten direct na de inductiefase.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Doorontwikkeling van docenten na de startersfase op de meer complexe pedagogisch/didactische vaardigheden.
5.4 Groeien als Docent; Professionalisering vakdocenten	Alle vakdocenten voorbereiden op de curriculumherziening;  Alle vakdocenten de kans bieden zich vakinhoudelijk en vakdidactisch te blijven bekwamen;  Ontwikkeling van nieuw professionaliseringsaanbod gericht op de vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling van docenten in drie co-creatielabs.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Vakdocenten kunnen in drie subregio's gefaseerd nascholingsaanbod volgen voor verschillende vakken.
5.5 Fase 1 Regionaal kweekvijvertraject aankomende schoolleiders  Fase 2 Masteropleiding Educational Leadership	Doel: Terugdringen van het schoolleiderstekort, professionalisering schoolleiders en een netwerk (pool) van schoolleiders in de regio.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Jaarlijks starten 10-15 aankomende schoolleiders deze nascholing gevolgd.  Aankomend schoolleiders uit het kweekvijvertraject, worden ingezet ter vervanging van de schoolleiders die de masteropleiding volgen.  Vanaf 2027 starten ook 10-12 schoolleiders met de masteropleiding Master Educational Leadership bij één van de drie grote opleidingsinstituten.
5.6 Professionalisering HR-medewerkers	Professionalisering van HR op relevante thema's	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Kennis vergroten HR-medewerkers
5.7 Professionalisering kernteamleden	Borgen van de kwaliteit, zowel op de inhoud van de trainingen als de uitvoering ervan.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Alle trainingen worden jaarlijks geëvalueerd en gekalibreerd.
5.8 HR-netwerk	Vergroten van de kwaliteit van de HR-activiteiten op de scholen en bestuurs-bureaus, doordat er onderling uitgewisseld en geleerd wordt.  Het netwerk dient als vliegwiel voor verdieping van de bovenbestuurlijke samenwerking op dit thema.	2027-2029 De opdracht die aan het HR-netwerk wordt meegegeven, wordt jaarlijks bijgesteld.	Onderhouden van het HR-netwerk waarin actief wordt samengewerkt op diverse HR-thema's  Bovenbestuurlijke verbreding van kennis en expertise van HR-medewerkers.

5.9 Onderzoek naar de nadere uitwerking van het Beroepsbeeld Leraar	Verkenning van het aanvullende professionaliseringsaanbod binnen de onderwijsregio in afstemming met het educatief consortium.	2027-2029 In relatie tot aanvraag NAPL via het educatief consortium.	Overzicht met opbrengsten van de verkenning met het educatief consortium.
5.10 Wereldwijd Docent	Bevoegde statushouders toeleiden naar een docentaanstelling door twee jaar als onderwijsassistent kennis te maken met het Nederlandse onderwijs.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	De groep geselecteerde statushouders wordt van Nederlands B2 naar C1 geschoold; en 60% van de wereldburgers kan na twee jaar als docent zelfstandig voor de klas.
<b>6. Overig (optioneel)</b>			
6.1 Onderhouden van externe relaties t.b.v. de samenwerking	Gerichte samenwerking op een aantal thema's om te komen tot een integralere aanpak binnen de onderwijsregio.	2027-2029	Structurele samenwerking in de regio om tot integrale aanpak te komen. Kennisdeling en vergroten maatschappelijk draagvlak.
6.2 Werkgroep Onderzoek en experiment m.b.t. anders organiseren, gericht op onderwijs waarin we omgaan met het lerarentekort	Inventariseren van vormen van anders organiseren binnen de regio en het delen van good practices	2027-2029 De opdracht die aan de werkgroep wordt meegegeven, wordt jaarlijks bijgesteld.	Tastbaar overzicht met vormen van anders organiseren en aanbevelingen ter inspiratie en stimulans.
6.3 Bovenbestuurlijke invalpool Engelenbak (een vervangingspool met pensionado's die gericht is op tijdelijke inzet)	Snel vervanging kunnen organiseren, expertise behouden voor het onderwijs.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Het verder inzetten van pensionado's voor de tijdelijke vervanging binnen de invalpool en het uitbreiden van de pool met andere doelgroepen.
6.4 Bovenbestuurlijke pool Vliegende Brigade! (een expertisepool die breder in de regio kan worden ingezet, bv met roostermakers, schoolleiders, docenten of docentbegeleiders)	Expertise delen, loopbaanperspectief bieden, van en met elkaar leren, kwaliteit te borgen en efficiëntie vergroten.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	Het verder uitbouwen van de expertisepool.
6.5 Co-Teach Informatica	Door middel van een innovatieve aanpak het tekort aan informatica-docenten opvangen.	2027-2029 Na evaluatie en bijstelling.	In de subregio's wordt jaarlijks op minimaal vier scholen in samenwerking met Co-Teach het vak Informatica aangeboden.
6.6 Onderzoek	Gerichte dataverzameling ten behoeve van een actuele en volledige arbeidsmarktanalyse	2027-2029	Op basis van de data en de PDCA-cyclus die structureel wordt doorlopen, worden activiteiten gemonitord en zo nodig bijgesteld.

## **5. Samen opleiden**

### **5.1 Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026):**

#### *Organisatie*

Binnen onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam zijn drie erkende opleidingsscholen actief; Opleidingsschool H2O, ROSA en Opleidingsschool Nova. Zij gaan in 2026 werken volgens het nieuwe Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Binnen dat kader leiden zij 100% van de studenten en zij-instromers in de regio op.

De laatste locatie die in 2025 nog onder een andere opleidingsschool valt, te weten het Rudolf Steiner College, zal in 2026 deel uitmaken van opleidingsschool ROSA.

Om de kwaliteit van het opleiden en begeleiden te borgen, werken we in de drie opleidingsscholen met gekwalificeerde werkplekbegeleiders, schoolopleiders en docentcoaches. Voor deze opleiders en begeleiders bestaat er naast het basisaanbod ook verdiepend aanbod, dat deels onder de vlag van Talent als Docent wordt aangeboden.

Voor onze schoolopleiders hanteren we de beroepsstandaard lerarenopleider. Na scholing, worden zij geregistreerd door de Velon. Deze landelijke erkenning is niet alleen van belang voor het opleiden en begeleiden van aanstaande leraren, maar ook voor doorontwikkeling van professionaliseringsbeleid en veranderprocessen rondom het Samen Opleiden van voldoende bevoegde en bekwame leraren in het onderwijs. Hierin werken we nauw samen met de Lerarenacademie van de VU.

De afgelopen jaren is er tussen de erkende opleidingsscholen meer samenwerking tot stand gebracht. Als de bovenbestuurlijke samenwerking in de Onderwijsregio ook tussen opleidingsscholen nog verder versterkt wordt, is het op termijn de vraag of naast elkaar bestaande opleidingsscholen met ieder hun eigen governancestructuur nog bestaansrecht hebben. Dat is een vraag voor de langere termijn. Voorlopig blijven de drie opleidingsscholen, weliswaar nauw samenwerkend, naast elkaar bestaan.

#### *Inhoud*

De diversiteit aan doelgroepen binnen het Samen Opleiden is enorm toegenomen. Naast de reguliere voltijdstudenten, maken zij-instromers in beroep, deeltijders met een aanstelling, minoren en studenten van de educatieve module deel uit van de studentenpopulatie. Dat vraagt van de opleidingsscholen om een inhoudelijke aanpassing van het opleidingscurriculum, een organisatorische aanpassing en om aanvullende vaardigheden van alle betrokken begeleiders. Zowel in de peer review van opleidingsschool H2O en ROSA, is aandacht besteed aan dit belangrijke thema.

De werkgroep Samen Opleiden 2.0 heeft voor 2026 als opdracht om te komen tot een breed gedragen plan om vorm te geven aan een regionale visie op opleiden.

### **5.2 Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027-2029):**

Bij het Samen Opleiden staat kwaliteit eveneens hoog in het vaandel. We bieden de basiskwaliteit conform kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Om deze kwaliteit te borgen, werken we met een kwaliteitszorgsysteem waarin de PDCA-cyclus centraal staat.

Via een licentie bij Kwaliteitscholen (VO) en Onderwijsspiegel (MBO), wordt structureel de tevredenheid van zowel studenten als werkplekbegeleiders gemonitord. Op basis van de uitkomsten, wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Voor de periode 2027-2029 hebben we met betrekking tot het samen Opleiden de volgende ambities:

- Meer maatwerk bieden aan de diverse doelgroepen, zowel in het curriculum als de begeleiding;
- Ten behoeve van de professionalisering van schoolopleiders de mogelijkheid tot een groepsgewijze VELON-registratie en -prolongatie in regionale teams stimuleren;
- Ten behoeve van de professionalisering van werkplekbegeleiders worden er vakinhoudelijke en vakdidactische nascholingstrajecten ontwikkeld en aangeboden in samenwerking met alfa-, bèta- en gammapartners;
- De onderlinge inhoudelijke samenwerking tussen de drie opleidingsscholen versterken;
- De inhoudelijke samenwerking met opleidingsinstituten buiten het partnerschap (dus uit andere regio's) versterken.
- De werkgroep Samen Opleiden 3.0 heeft voor 2027-2029 als opdracht om te komen tot een breed gedragen plan om vorm te geven aan een regionale visie op begeleiden en beoordelen, met een regionale leerlijn uitgewerkt naar inhoud en uitvoering.

## **6. Ontwikkelingsgerichte peer review**

Opleidingsschool H2O en ROSA hebben in 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review georganiseerd. Opleidingsschool NOVA is sinds juni 2023 een erkende opleidingsschool. Het is de ambitie om in 2029 voor alle drie de opleidingsscholen in de onderwijsregio een ontwikkelingsgerichte peer review te organiseren. De voorbereidingen starten in 2028.

## **7. Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel**

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

Binnen de regio is er commitment om twee bovenbestuurlijke pools te starten.

De eerste pool is de Engelenbak: een vervangingspool met pensionado's die gericht is op tijdelijke inzet. Deze pool zal later uitgebreid worden met zij-uitstromers, externen en andere professionals. Het doel is om snel vervanging te kunnen organiseren, expertise te behouden en beschikbaar te houden voor het onderwijs.

De tweede pool is de Vliegende Brigade: een expertisepool die breder in de regio wordt ingezet, bijvoorbeeld met roostermakers, schoolleiders, docenten of docentbegeleiders. Het doel van deze pool is om expertise te delen, loopbaanperspectief te bieden, van en met elkaar te leren, de kwaliteit te borgen en efficiëntie te vergroten.

We starten in 2026 met zowel de Engelenbak als de Vliegende brigade, maar beide op kleine schaal, door in de regio te informeren of medewerkers belangstelling hebben om deel uit te maken van beide pools.

#### *Fase 1 – Randvoorwaarden*

Om deze eerste fase vorm te geven worden de volgende randvoorwaarden gerealiseerd:

- Er wordt een kwartiermaker aangesteld voor de organisatie en de aansturing, en er wordt een projectgroep samengesteld.
- Een aantal leden van de werkgroep SHRM, neemt zitting in projectgroep.
- Waar nodig wordt op specifieke thema's externe expertise ingehuurd.
- Bij de verdere uitwerking worden minimaal twee bestuurders betrokken.

## *Planning 2026*

Vorbereiden, uitwerken en kleinschalige start met de Engelenbak en Vliegende brigade: tot de zomervakantie 2026.

Startfase: na de zomervakantie van 2026.

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

In 2026 zijn de Engelenbak en de Vliegende brigade op kleine schaal van start gegaan. Op grond van de eerste ervaringen zal er in de zomer 2027 worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld.

Het is de ambitie om beide pools te laten groeien waardoor meer scholen gebruik kunnen gaan maken van het aanbod.

## **8. Regionale loketfunctie**

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

De regio heeft al een aantal jaar een regioloket met de bijbehorende infrastructuur. Er is een uitgebreide website ([www.talentsdocent.nl](http://www.talentsdocent.nl)) waarop informatie voor geïnteresseerden te vinden is, naast scholingsaanbod voor collega's werkzaam binnen het VO en MBO in de onderwijsregio. Daarnaast zijn de Meesterbaanvacatures van alle scholen in de regio op deze website te vinden. In het najaar van 2025 is de website van het regioloket zowel technisch als inhoudelijk geactualiseerd. Het regioloket heeft op het gebied van voorlichting en oriëntatiemogelijkheden een nauwe samenwerking met de betrokken lerarenopleidingen en met het landelijke onderwijsloket.

Via de website kunnen geïnteresseerden zich aanmelden voor voorlichtingsavonden. Ook kunnen zij om persoonlijk advies vragen en gebruik maken van oriëntatiemogelijkheden, zoals meeloopdagen en ministages. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de training Ontdek je Talent als Docent of gebruik te maken van portfoliobegeleiding in opmaat naar het ZiB-assessment.

Het loket fungeert hierbij als centrale spil. De "achterkant" van ons regioloket is in 2025 in samenwerking met Stichting Onderwijs in en drie andere onderwijsregio's, ingericht met behulp van een 'digitale infrastructuur'. Deze structuur biedt handvatten voor de processen en de werkzaamheden binnen het regioloket. In de klantreisfase van het Interresseren en het Oriënteren bestaat de ambitie om de dienstverlening nog verder te verbeteren. Daarnaast bestaat de ambitie om in de fase van de Matching, vanuit het loket, dienstverlening aan te gaan bieden.

Daartoe worden twee instroommakelaars (2 x 0,6 fte) aangesteld voor een periode van vier jaar. Hoofddoel is het organiseren en coördineren van de matching van second career teachers binnen onze onderwijsregio. Hun uitdaging om een passende opleidings- of werkplek te vinden, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de besturen binnen de onderwijsregio. Vanuit bestuurlijke solidariteit en commitment is afgesproken dat er voor specifieke tekortvakken altijd een opleidings- en werkplek wordt gegarandeerd. Scholen die tijdelijk in zwaar weer verkeren, kunnen hiervan worden uitgezonderd. Op basis van beschikbare data wordt vastgesteld voor welke vakken structureel opleidings- en werkplekken (bovenformatief) beschikbaar worden gesteld.

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

Het regionaal loket wordt, zowel aan de voorkant, als de achterkant, in de periode 2027-2029 structureel geëvalueerd en bijgesteld. De inzet van de instroommakelaars wordt separaat geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

De ambitie is om de fasen van de klantreis waar de dienstverlening op gericht is, verder uit te bouwen. Daarbij kunnen de ervaringen van de instroommakelaars en de ervaringen van de andere onderwijsregio's die met de digitale infrastructuur van "Airtable" werken, als input worden gebruikt.

## **9. Samenwerking**

### **9.1 Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):**

Sinds een aantal jaar is er een nauwe samenwerking met omliggende onderwijsregio's VO/MBO (Hollands Noorden, Leiden, Duin- en Bollenstreek en Amsterdam-Stad) en de Hogeschool van Amsterdam om gezamenlijk te bewerkstelligen dat opleidingstrajecten bij de HvA voor second career teachers flexibeler ingericht worden, zodat de studeerbaarheid beter wordt. Gezien het belang zullen we deze samenwerking de komende jaren voortzetten.

In 2025 is de samenwerking opgestart met de onderwijsregio PO in Kennemerland & Groot-Amsterdam. Deze onderwijsregio bevindt zich in een andere fase van ontwikkeling. Waar mogelijk wordt in 2026 de samenwerking uitgebreid op relevante thema's.

Voor begin 2026 is de ambitie om een bijdrage te leveren aan de NAPL-aanvraag die vanuit het educatief consortium (ALMA), in samenwerking met een aantal onderwijsregio's, ingediend wordt.

De ambitie in onze onderwijsregio is om in 2026 te starten met een aantal co-creatielabs. De opbrengsten hiervan zullen gedeeld worden met andere onderwijsregio's.

Verder zijn er informele contacten met collega programmamanagers uit verschillende regio's in het land om kennis te delen rond specifieke thema's. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van formele contacten zoals de netwerkbijeenkomsten, de leerateliers en de landelijke praktijkdag die georganiseerd worden door de RE. Deze bijeenkomsten staan in het teken van denken, delen en uitwisselen.

In 2024 zijn we in samenwerking met Stichting Onderwijs in en drie andere onderwijsregio's gestart met de pilot Digitale infrastructuur. Vanaf 2025 zijn de regio's gezamenlijk gebruik gaan maken van het systeem Airtable. Daarbij worden ze nog steeds ondersteund vanuit Onderwijs in. Inmiddels maken er acht regio's gebruik van deze infrastructuur. Er worden regelmatig bijeenkomsten georganiseerd om te evalueren en uit te wisselen. Onze regio speelt hierin een actieve rol.

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

Voor de jaren 2027-2029 geldt dat alle bovengenoemde samenwerkingen, worden gecontinueerd.