



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

## Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend  
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

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

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

## Algemeen

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

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

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

## Format activiteitenplan

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

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

## Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

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

Wij hebben de analyse op onze site geplaatst en met de volgende link zijn de documenten te vinden: [Arbeidsmarktanalyse – Onderwijsregio Midden Nederland](#)

## Ambities en kenmerkende vraagstukken

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

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

## Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

De ambities zijn beschreven in het strategisch plan en uitgeschreven in de activiteiten

hieronder. Het strategisch plan vindt u hier: [OMN-Strategisch-Plan-180925.pdf](#)

De ambitie is voldoende vitale (aanstaande) onderwijsprofessionals en leidinggevenden.

Dit bereiken wij door in te zetten op 3 pijlers

1. Werven, matchen en anders organiseren
2. Opleiden en begeleiden
3. Loopbaanmogelijkheden en professionaliseren

Focus is behoud en vitaliteit (verlagen ziekteverzuim/verhogen werkplezier) en tegelijk toewerken naar het tekort in de nabije toekomst door te zorgen voor voldoende (zij)instroom van onderwijsprofessionals en leidinggevenden.

Dit doen wij door in te zetten op alle 3 de pijlers. Gelijktijdig onderzoeken wij de impact van de interventies zodat wij bij kunnen sturen waar nodig.

Gedetailleerde ambities over bv aantal mensen dat wij op willen leiden gaan wij vaststellen in 2026.

## Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 – 2029)

- \*Goede begeleiding, professionaliseringsmogelijkheden en loopbaanpaden om mensen te behouden.
- \*Netwerken voor doelgroepen voor zowel professionalisering, kennisuitwisseling als social support
- \*Inzetten op vitaliteit voor werkplezier, behoud en minder verzuim.
- \*Optimaliseren 'klantreis' voor alle doelgroepen van werven tot pensioen.
- \*Samen opleiden in de onderwijsregio heeft een nieuwe vorm met behoud van kwaliteit waar alle deelnemers zich mee verbonden voelen.
- \*Er is heel veel kennis en kunde in de regio. Hoe brengen wij deze samen en kunnen wij hier vanuit een onderzoekende houding mee aan de slag ten dienste van onze doelstellingen.

### Activiteitenplanning

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

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

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

#### Activiteiten en uitgaven

<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Periode en duur van de activiteit (in maanden)</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
<b>Werven</b>			
1.1 Carrièrebeurs	Gezamenlijk werven voor de sector	Q2	Besturen werken in een sub-regio samen aan de uitvoer van een carrièrebeurs samen met kindopvang, VO en opleiders
1.2 Dagje leerkracht/ follow up VO lln – wervingsactiviteiten	Sector aantrekkelijk maken/ laten zien wat er is aan potentiële PABO studenten.	Q1 t/m Q4	VO leerlingen zijn enthousiast om de PABO te gaan doen.

1.3 Onderwijsambassadeurs	Positieve beeldvorming (blik van buiten) en ondersteuning onderwijsprofessionals op school	Q1 t/m Q4	Positieve beeldvorming onderwijs, ondersteuning in school en deel daarvan toekomstige collega's
1.4 Anders organiseren	Samen nadenken en leren van goede voorbeelden als het gaat om toekomstscenario's rondom anders organiseren.	Q1 t/m Q4	Menukaart van mogelijkheden en interventies (die ook uitgevoerd kunnen worden) om anders te organiseren en flankerend onderzoek over de impact
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Loketfunctie Transvita	Wij zijn vindbaar als OMN en de verschillende besturen zijn door middel van een loket ook aan elkaar gelinkt als het gaat om werven en matchen bijvoorbeeld	Q1 t/m Q4	Borgen van de expertise van Transvita voor de hele regio waaronder start klantreis zijinstromers en vacatureplatform.
2.2 Brede intake	Mensen die de overstap naar het onderwijs willen maken een zo passend mogelijk traject aanbieden.	Q1 en Q2	Er kan met potentiële zijinstromers meegedacht worden wat de beste route is richting het onderwijs. Transvita is hierbij als loket verbonden met de opleiders.
2.3 Samenwerking in subregio's gekoppeld aan arbeidsmarktvragestuk en loopbaanmogelijkheden en professionalisering (pijler 1 en 3)	Stimuleren dat besturen in dezelfde regio met elkaar in gesprek gaan en dat wij kunnen kijken in het algemene belang (ego voorbij)	Q1 t/m Q4	Besturen binnen een subregio hebben gezamenlijke vraagstukken helder en verbinden hier acties aan.
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 Flank subsidie zijinstroom onderwijsprofessionals en schoolleiders inclusief oriëntatiedagen.	Blijvend opleiden van onderwijsprofessionals en leidinggevenden ook al is er geen urgent tekort.		Stichtingen die een deel van de kosten van begeleiding op zich nemen voor nieuwe (zij-)instromende onderwijsprofessionals/ leidinggevenden krijgen een flankerende subsidie.
Transitie samen opleiden	Wij willen afstemming tussen de verschillende partnerschappen en een plek voor	Q1 t/m Q4	Programmateam dat vanuit verschillende partnerschappen samenwerkt aan het opleiden in de onderwijsregio.

	niet deelnemende besturen zodat wij samen kunnen gaan voor kwalitatief goed opleiden in de onderwijsregio.		
Onderzoek samen opleiden in de regio	Huidige situatie in kaart brengen en toekomstscenario's schetsen.		Beeld hoe de toekomst van samen opleiden in de regio eruit ziet.
Academische leraren positioneren	Het is vaak onvoldoende bekend wat de waarde is en mogelijkheden zijn van academische leraren en hiermee laten wij potentieel onbenut en bevorderen wij uitstroom.		Besturen weten wat een academische leraar kan en hoe je hier gebruik van kan maken in de school en daarmee ervaart de academische leraar ook meer autonomie en werkplezier.
Samen Opleiden in de regio	Wij willen dat de kwaliteit die binnen partnerschappen is opgebouwd voortgezet kan worden.		Kwalitatief begeleiden van studenten in de regio
Gespecialiseerd onderwijs werven, opleiden, begeleiden/behoud	Deze groep heeft een grotere uitval en uitstroom en verdient daarom specifieke aandacht.		Positieve beeldvorming gespecialiseerd onderwijs en een begeleidingsprogramma specifiek voor deze sector.
Bijeenkomst samen opleiden regiobreed	Zorgen voor ontmoeting tussen partnerschappen en niet-opleidingsscholen.		Besturen en (bovenschools) schoolopleiders ontmoeten elkaar in de regio op gezamenlijke thema's
Leidinggeven aan opleidingsscholen	Schoolleiders zijn vaak onbewust onbekwaam als het gaat om samen opleiden.		Iedere schoolleider heeft de mogelijkheid zich te verdiepen in de rol van de schoolleider binnen samen opleiden.
Optimalisatie opleidings- en begeleidingsstructuur voor de verschillende lerenden in de onderwijscontext	Er zijn veel meer verschillende lerenden in een school en in plaats van losse begeleidingstrajecten is het goed om te kijken hoe wij juist		Er is afstemming tussen de begeleidingsvormen/ structuren vanuit verschillende opleidingen en er zijn handreikingen hoe je dit kan begeleiden op de werkvloer.

	gebruik kunnen maken van de verschillen en overeenkomsten.		
<b>Begeleiden</b>			
Inductietrajecten	Er zijn van de ene kant veel vraagstukken rondom inductie en aan de andere kant expertise. Dit kunnen wij matchen	Q1 t/m Q4	Er is een regionaal kader/netwerk waar kennis en expertise gehaald en gebracht kan worden voor inductietrajecten. Uitvoering is vooral subregionaal.
Coachen van starters (alle doelgroepen)	Wij willen coaches opleiden en in een netwerk samen brengen	Q1 t/m Q4	Iedere starter heeft de mogelijkheid om gecoacht te worden
Leerkracht - veerkracht	Er is binnen het lectoraat samen opleiden expertise rondom dit thema en dit willen wij verbreden in de regio.	Q1 t/m Q4	Besturen, schoolopleiders, schoolleiders hebben handreiking hoe ze vitaliteit/veerkracht van studenten positief kunnen stimuleren.
<b>Professionaliseren</b>			
Visieontwikkeling collectieve ambitie doorgaande lijn opleiden, begeleiden, professionaliseren gekoppeld aan NAPL.	Er zit (nog) geen urgentie op deze pijler en dat maakt dat het goed is om samen stil te staan wat wij hiermee willen	Q1 en Q2	Wij hebben als OMN een visie en collectieve ambitie op professionaliseren en loopbaanontwikkeling. Wij maken hierbij de link naar (onder andere) het NAPL
Netwerken en professionalisering coaches, inductie, schoolleiders, zijinstroom, starters, onderwijsprofessionals	Leren gebeurt op veel plekken en dat is soms ook versnipperd. Wij willen om deze reden netwerken faciliteren.	Q1 t/m Q4	Er zijn regionale netwerken voor ontmoeting, inspiratie, professionalisering en samen aan de slag met gezamenlijke vraagstukken.
Loopbaangesprekken	Nu weten mensen niet altijd de weg te vinden als ze iets anders willen en hiervoor niet bij hun eigen bestuur terecht kunnen.	Q1 t/m Q4	Wij kunnen mensen in de sector behouden door met ze mee te denken als een bepaalde functie/plek niet meer past.
Loopbaanpaden PO-VO-MBO mogelijk maken	Mensen willen soms overstappen maar weten niet hoe of in de ene sector zijn mensen over en	Q1 t/m Q4	Er is een duidelijk beeld wat mogelijke loopbaanpaden tussen de sectoren zijn en hoe dit gefaciliteerd kan worden.

	in de andere mensen te kort. Hoe kunnen wij hier beter op anticiperen.		
Netwerk en verbinden huisacademies	Er is behoefte aan duidelijkheid in aanbod.	Q1 t/m Q4	Er is een kaart van (aanbod van) huisacademies en helder waar/ hoe men gebruik wil maken van elkaar.
Oriëntatie op leiderschap	Wij willen mensen met leiderschapsambitie iets kunnen bieden.	Q1 t/m Q4	Er is een training voor mensen met ambitie op leiderschap om zicht te oriënteren in een professionaliserings-traject.
Professionaliseringsactiviteiten en netwerken gericht op HR, leidinggevenden, onderwijsprofessionals	Wij moeten op zoek waar nog behoefte is in aanbod en waar wij vooral gebruik kunnen maken van wat er is.	Q1 t/m Q4	Wij hebben regionaal aanbod waar het er (sub)regionaal niet is of te klein om op te pakken.
Inspiratiedag schoolleiders	Verbinden van schoolleiders aan elkaar en de regio en zorgen voor 'social' support gekoppeld aan inspiratie/ kennisuitwisseling m.b.t. vraagstukken.	Q3	Ontmoeting tussen schoolleiders op basis van thema's die spelen binnen de doelstellingen van de onderwijsregio.
Beeldcoaching	Uitproberen van verschillende manieren van begeleiden van starters.	Q1 t/m Q4	Behoud en professionalisering door beeldcoaching.
<b>Overig</b>			
Versterken regionale samenwerking en bijeenkomsten/ events	In de subregio's gebeurt het en in de gehele regio moeten wij weer verbinden/ uitwisselen daarom van belang om dit te organiseren voor ontmoeting en inspiratie.	Q1 t/m Q4	Ieder jaar zijn er 2 bijeenkomsten met overkoepelende thema's
Onderzoek naar de impact van de activiteiten – praktijkgericht en cyclisch	Wij willen meer gaan evalueren op impact dan op proces.	Q1 t/m Q4	Er is een heldere, werkbaar en praktijkgerichte PDCA cyclus en de resultaten hiervan zijn in beeld.
Activiteiten rondom vitaliteit	Focus is vitale onderwijsprofessional dus daar	Q1 t/m Q4	Er is minimaal 1 x per 2 maanden een activiteit om

	koppelen wij ook activiteiten aan.		(je eigen) vitaliteit te stimuleren.
Klassewerkplek	Klassewerkplek is een school waar het werkgebruik hoog is en ziekteverzuim laag. Dit past binnen de doelstellingen van de regio dus willen wij dit stimuleren.	Q1 t/m Q4	Wij hebben klassewerkplekken en een professionaliseringsaanbod voor scholen die dit willen worden.
Potentieel pakken	Vervangingsvragen zijn vaak lastig en mogelijk veel beter met eigen mensen op te lossen als wij op andere manieren naar aanstellingen etc kijken.	Q1 t/m Q4	Scholen zien en benutten mogelijkheden om potentieel gekoppeld aan het arbeidsmarktvragestuk beter te benutten.
Thema-aanvragen	Binnen begroting en doelstellingen is er ruimte om met eigen initiatieven aan de slag te gaan. Dit geeft energie.		Subregio's formuleren gezamenlijke vraagstukken en gaan hiermee aan de slag middels thema-aanvragen.

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Basis voor 2027-2029 worden de geconcretiseerde ambities en het vervolg van de activiteiten met impact uit 2026. Dat betekent dat wij het specifieke plan pas kunnen maken gedurende 2026. De focus ligt vast in ons strategisch plan. Waarnaar ik u verwijst:

[OMN-Strategisch-Plan-061025.pdf](#)

Activiteiten staan hieronder en doelen en beoogde resultaten worden gedurende 2026 geconcretiseerd.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<b>1. Werven</b>			
1.1 Werven van voldoende onderwijsprofessionals en leidinggevenden in het PO		27-29	
<b>2. Matchen</b>			
2.1 Loopbaanmogelijkheden PO-VO-MBO		27-29	
2.2 Loketfunctie kan ondersteunende rol spelen in matching.			
<b>3. Opleiden</b>			
3.1 100% van de studenten in OMN worden opgeleid volgens het kwaliteitskader samen opleiden.			
3.2 Er is een begeleidingsstructuur binnen de besturen waar rekening gehouden wordt met verschillende studenten, opleidingstrajecten en opleidingsinstututen.			
<b>4. Begeleiden</b>			
4.1 Iedere startende onderwijsprofessional en startende schoolleider krijgt begeleiding die hem/haar past			

4.2 Er zijn netwerken van begeleiders en coaches uit opleiding en werkveld			
<b>5. Professionaliseren</b>			
5.1 Subregionaal en regionaal aanbod.			
5.2			
...			
<b>6. Overig (optioneel)</b>			
6.1 HR netwerk maakt samen arbeidsmarktanalyses, delen vraagstukken en komen samen (met andere partners) tot mogelijke oplossingen			
6.2 In de regio is het ziekterzuim gedaald en het werkgeluk (en daarmee ook vitaliteit) gestegen.			
...			

## Samen opleiden

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

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

### Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

Wij hebben in de activiteitenplanning een onderzoek (en opvolging) opgenomen en hierbij de link naar het doc over samen opleiden in onderwijsregio Midden-Nederland [Samen Opleiden – Onderwijsregio Midden Nederland](#)

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

Wij geven in 2027 – 2029 opvolging aan de aanbevelingen en acties die uit het

onderzoek komen dat in 2025/2026 wordt uitgevoerd. Bij het samen opleiden hebben wij het over verschillende doelgroepen naast onderwijsprofessionals bijvoorbeeld ook AD-DEP/PEP en schoolleiders.

[Samen Opleiden – Onderwijsregio Midden Nederland](#)

### Ontwikkelingsgerichte peer review

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

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

In het stuk over samen opleiden wordt ook gesproken over de peer review:

[Samen Opleiden – Onderwijsregio Midden Nederland](#)

### Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

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

### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

[Transvita | Voor jouw loopbaan in het basisonderwijs](#) heeft naast loketfunctie voor de regio ook eigen deelnemers die zich onder andere hebben verbonden aan een vervangingspool. Alle deelnemende besturen van onderwijsregio Midden-Nederland hebben de mogelijkheid om hieraan deel te nemen voor een bijdrage per leerling. In 2026 kijken wij als regio hoe wij met vervangingen organiseren en ermee omgaan als het niet lukt. Hierbij kijken wij ook sector overstijgend.

Ook voor specialisten of bv coaches van starters vragen wij de subregio's te onderzoeken hoe zij ook als collega besturen van elkaars mensen en expertise gebruik kunnen maken. Dit kunnen tevens loopbaanmogelijkheden zijnV voor de specialisten of coaches.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Vervolg geven aan wat beschreven staat bij 2026. Met als doel opvolging geven aan arbeidsmarktvraagstuk gekoppeld aan bovenbestuurlijke inzet en gebruik makend van alle kennis/ expertise en infrastructuur die er al is in de regio.

### Regionale loketfunctie

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

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

### Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Graag verwijzen wij naar deze site [Transvita | Voor jouw loopbaan in het basisonderwijs](#)  
En deze [Werken in het onderwijs – Onderwijsregio Midden Nederland](#)

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

Vervolg van 2026

## Samenwerking

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

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

### Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Wij werken samen met Utrecht stad en Midden-Nederland VO-MBO  
Wij hebben ongeveer 6 wekelijkse ontmoetingen met de programmaleiders om af te stemmen, uit te wisselen en te kijken naar gezamenlijke thema's.  
Concreet doen wij orientatietraject zij-instroom samen met Utrecht stad bijvoorbeeld en is er een Amersfoort een HR tafel PO-VO-MBO.

Bij de bijeenkomsten van de partnerschappen in OMN ontmoeten 7 onderwijsregio's elkaar en wisselen uit.

Landelijk weten wij de mensen te vinden op gemeenschappelijke thema's met hulp van de realisatie-eenheid om verbindingen te leggen.

Wij zijn welkom bij elkaars events met en zonder uitnodiging en wisselen bijvoorbeeld nieuwsbrieven uit.

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

De samenwerking zal naar verwachting intensiever worden omdat wij elkaar en elkaars regio's beter leren kennen.

Als in de eigen regio zaken lopen qua visie, organisatie en het in beeld hebben van vraagstukken is er ook meer ruimte om zaken gezamenlijk op te pakken.

Er is genoeg positieve energie om dit te doen.