



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

Format meerjarige ambitieafspraken

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk
onderwijsregio's 2026-2029

Dit format helpt u bij het maken van meerjarige ambitieafspraken. Het format is niet verplicht.

Openbaar maken

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap publiceert uw meerjarige ambitieafspraken op www.onderwijsregio.nl. Dit gebeurt volgens de regels van de privacywetgeving.

1. Algemeen

Meerjarige ambitieafspraken van de onderwijsregio

In de meerjarige ambitieafspraken beschrijft u welke resultaten uw onderwijsregio wil bereiken uiterlijk eind 2029. De afspraken gaan over drie grote doelen:

- A. Meer personeel aantrekken en opleiden
- B. Personeel behouden en verder professionaliseren
- C. Zorgen voor continuïteit van het onderwijs, ook bij een tekort aan personeel

Om deze doelen te halen, maakt u afspraken die passen bij de plannen van uw onderwijsregio. Deze plannen staan in het activiteitenplan dat u eerder heeft ingediend. De afspraken kunnen zowel over aantallen gaan (bijvoorbeeld hoeveel mensen) als over kwaliteit (bijvoorbeeld verbetering of ontwikkeling).

U maakt afspraken over drie verplichte onderwerpen. Daarnaast maakt elke onderwijsregio eigen, regiospecifieke afspraken. U stuurt ons de meerjarige ambitieafspraken uiterlijk 12 oktober 2026.

De afspraken gaan in ieder geval over:

1. Het aantal zij-instromers
2. Het aantal leraren dat het onderwijs verlaat:
 - binnen 3 jaar na het behalen van een diploma van een lerarenopleiding (2.1)
 - vanaf 3 jaar of langer na het behalen van een diploma van een lerarenopleiding (2.2)
3. De omvang van:
 - het lerarentekort (3.1)
 - het tekort aan schoolleiders (3.2)
4. Regio-specifieke afspraken over:
 - aantrekken en opleiden van personeel (4.1)
 - behouden en professionaliseren van personeel (4.2)
 - het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel (4.3)

Wat zijn ambitieafspraken?

Ambitieafspraken beschrijven wat uw onderwijsregio eind 2029 concreet wil hebben bereikt. Bij de subsidieaanvraag heeft u een activiteitenplan ingediend. In dat plan staan de gezamenlijke doelen van de partners in uw regio. De ambitieafspraken bouwen voort op deze doelen. U beschrijft:

- welke ambitie uit het activiteitenplan centraal staat;
- welke concrete resultaten u daarbij wilt behalen.

Mist u een ambitie in het activiteitenplan? Dan mag u het plan aanpassen en de nieuwe ambitie hier opnemen. In de tabellen kunt u regels toevoegen of verwijderen. Formuleer de ambitieafspraken zo concreet en meetbaar mogelijk (SMART). Sectoroverstijgende onderwijsregio's mogen:

- één afspraak maken voor meerdere sectoren, of
- aparte afspraken maken per sector.

Geef altijd aan voor welke sector(en) de afspraak geldt.

Let op: Voor de drie voorgeschreven onderwerpen (1 t/m 3) levert de Realisatie-Eenheid gegevens aan (voor het mbo: voor zover beschikbaar). Deze gegevens gebruikt u ook bij het volgen van de voortgang.

Informatie en ondersteuning

Meer informatie vindt u op www.onderwijsregio.nl en in de handreiking ambitieafspraken van de Realisatie-Eenheid. De Realisatie-Eenheid ondersteunt onderwijsregio's bij het maken van de afspraken. Neem hiervoor contact op met uw regioadviseur via www.onderwijsregio.nl/contact.

2. Ambitieafspraken

1) Aantal zij-instromers

Ambitie(s)

De onderwijsregio benut het beschikbare arbeidsmarktpotentieel optimaal door kwalitatief hoogwaardige zij-instroomroutes voor onderwijsprofessionals en leidinggevend en te realiseren.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De onderwijsregio realiseert jaarlijks 65 zij-instroomplekken.	x			Het gaat over zij-instromende onderwijsprofessionals en leidinggevend en (ZIB, versneld voor de klas, zij-instroom schoolleider).
2	De regio bouwt voort op de bestaande sterke infrastructuur voor zij-instroom. Daarbij wordt ingezet op behoud en kwaliteit van begeleiding en leercultuur in de school. De regio ontwikkelt meer inzicht in succesfactoren voor zij-instroom en vertaalt deze naar de opleidings- en begeleidingspraktijk. Wanneer er gefinancierd wordt vanuit de regio worden er ook eisen gesteld aan de begeleiding.				Er is veel bekend over succesfactoren rondom opleiden zij-instroom. Er wordt in de regio vanuit het lectoraat van de HU in samenwerking met Marnix Academie, Transvita en samenwerkende besturen een praktische vertaalslag gemaakt van deze succesfactoren. De flanksubsidie willen wij gaan koppelen aan de kwaliteit van de begeleiding. Tegelijk zorgen wij voor begeleiding vanuit de regio om te zorgen dat iedereen de kans heeft te zorgen voor kwalitatief goede begeleiding.
3	De regio ontwikkelt een visie op zij-instromende schoolleiders, beschrijft succesfactoren voor opleiding en begeleiding en toetst deze in de praktijk. Op basis daarvan wordt een aantalsafpraak vastgesteld.				Er wordt op verschillende plaatsen gewerkt met zij-instromende schoolleiders en er zijn belemmeringen rondom financiering, onderwijskundige ervaring en leraarsbevoegdheid (i.v.m. aanstelling). Middelen voor subsidie van deze doelgroep zitten in de middelen van de onderwijsregio. De tekorten rondom schoolleiders wordt groter. Vanuit HR zijn verzoeken gekomen om in kaart te brengen wat wij toekomstgericht met deze doelgroep willen en kunnen. Ondertussen zijn er zij-instromende schoolleiders met succes in de regio aan het werk en worden ook mensen opgeleid en dit zijn allemaal individuele initiatieven.

2.1) Uitstroom van het aantal leraren uit het onderwijs tot 3 jaar na het behalen van een diploma van een lerarenopleiding.

Ambitie(s)

Starters beter begeleiden, verbinden en behouden voor het onderwijs.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De onderwijsregio vermindert uiterlijk eind 2029 de uitstroom van startende leraren met 10% ten opzichte van de vast te stellen nulmeting. De doelgroep sluit aan op de categorie tot drie jaar na diplomering.				Wij zetten in op behoud door een goede ondersteuning van de starter door het professionaliseren van de inductietrajecten.
2	Iedere starter heeft toegang tot een coach en/of inductietraject. Waar dit bijdraagt aan behoud, wordt het NAPL-loopbaanpad van start- naar basisbekwaam verweven in de inductie.				Loopbaanpad voor de leraar van start naar basisbekwaam verweven wij zoveel mogelijk in de inductietrajecten waar dit bijdraagt aan de doelstelling behoud van de starter.
3	De regio krijgt meer inzicht in de loopbaanreis van student naar starter, inclusief succesfactoren voor behoud en redenen voor uitval. Op basis hiervan worden gerichte interventies ingezet.				Wij handelen steeds onderzoeksmatiger en brengen de impact in kaart.
4	Coaches zijn regionaal verbonden waarin kennis en expertise wordt uitgewisseld en zij zich verder professionaliseren.				Er is een coachnetwerk wat de verbinding mogelijk maakt.
5	Er is een blauwdruk beschikbaar als basis voor ieder inductietraject.				Hierin wordt onderzoek, praktijk van Hogescholen en besturen zelf met elkaar verbonden om tot een blauwdruk te komen.

2.2) Uitstroom van het aantal leraren uit het onderwijs vanaf 3 jaar na het behalen van een diploma van een lerarenopleiding

Ambitie(s)

De onderwijsregio draagt bij aan het versterken van een lerende en vitale cultuur die ook loopbaanmogelijkheden biedt.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	Er is aandacht voor de sleutelpositie/tandem van schoolleider en HR en wij onderzoeken wat wij hier als regio in kunnen betekenen.				Zowel in HR netwerken als in de gesprekken met bestuur, schoolleiders, programmteam komt steeds de cruciale rol van de schoolleider naar voren. Tegelijk ook samenwerking met HR in combi met de support van de bestuurder. Tijd is tegelijk een belemmering en daarom 'onderzoek naar wat het beste werkt en wat haalbaar is'.
2	De regio ontwikkelt in 2026 en 2027 een visie op loopbaanontwikkeling en stemt activiteiten daarop af.				Deze visieontwikkeling is gestart en loopt door in 2026 en 2027 om helder te hebben vanuit welk kader wij strategie bepalen en keuzes maken voor activiteiten. Ondertussen vinden ook activiteiten plaats zodat wij erachter komen wat behoeftes en beelden van mensen zijn en hoe dit weer richting geeft aan het verder vormen van de visie.
3	De regio brengt redenen voor vertrek uit het onderwijs in beeld en zet op basis hiervan gerichte interventies in waar dat wenselijk is.				In HR netwerk kwam naar voren dat het heel interessant kan zijn om bv input van exit gesprekken te verzamelen en hier gedeelde thema's uit te halen.
4	Er is zicht op ontwikkel en loopbaanmogelijkheden in de regio waarbij bijvoorbeeld ook sectoroverstijgend wordt gedacht kinderopvang-PO-VO-MBO-HBO-UU				Amersfoort-Eemland is hier als voorloper mee bezig en zij hebben ook een loopbaantool ontwikkeld. Dit is een voortdurend proces waarin nog meer mogelijk is en opgeschaald kan worden naar de andere subregio's/ hele regio.

3.1 Omvang van de tekorten aan leraren

Ambitie(s)

Het terugdringen van personeelstekorten door een samenhangende regionale arbeidsmarktaanpak.

De regio geeft prioriteit aan vitaliteit en een lerende professionele cultuur. Daarmee wil zij bijdragen aan behoud van professionals en beperking van personeelstekorten.

Nr.	Ambitieafspraken	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De regio zet in op instroom en behoud zoals uitgewerkt bij onderdeel 1, 2.1 en 2.2.				De focus als regio is vitaliteit.
2	De regio werkt toe naar een lerarentekort onder 5% en onderzoekt welke interventies bijdragen aan verdere vermindering.				Wij zetten eerst in op vitaliteit en daarmee inzetbaarheid, kwaliteit, behoud en werkplezier. Gelijktijdig onderzoeken wij manieren van toekomstgericht organiseren en inclusief werkgeverschap.
3	De regio voert bestuurlijk het gesprek over een vitale, lerende cultuur en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor personeelstekorten en de aanpak daarvan.				Wij kunnen allerlei activiteiten inzetten en de hefboom is veel meer de cultuur van besturen, scholen, regio en het leiderschap. In gezamenlijke dialoog kunnen wij perspectieven uitwisselen, elkaar verder helpen, scherp houden en hier zullen ook activiteiten uit voortkomen.
4	De professional heeft mogelijkheden om zich vitaal te houden.				Zowel vanuit Transvita worden activiteiten aangeboden zoals bv een Fit gesprek als een vitaliteitswandeling en zo zijn er in de hele regio meer verschillende activiteiten.
5	De regio onderzoekt en biedt loopbaanmogelijkheden om professionals voor het onderwijs te behouden. Waar passend werkt zij samen met VO, MBO, kinderopvang en andere partners.				Bij monitoring onderscheiden we behoud voor het PO, behoud voor het onderwijs en overstappen naar de bredere pedagogische sector.

3.2) Omvang van de tekorten aan schoolleiders

Ambitie(s)

Voldoende en vitale schoolleiders voor de regio.
De onderwijsregio investeert in de rol van de schoolleider als sleutel voor vitaliteit, professionele ontwikkeling en behoud van onderwijsprofessionals.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De onderwijsregio heeft inzicht in data (kwalitatief en kwantitatief) rondom instroom, verzuim en het behoud van schoolleiders. Trajecten rondom oriëntatie, kweekvijvers en het aantal plekken zijn beter op elkaar afgestemd. Hierin wordt ook de plek van de zij-instromende schoolleider meegenomen.				De regio gebruikt gegevens over instroom, verzuim en behoud van schoolleiders om opleidings- en ondersteuningsroutes af te stemmen. Binnen de kwaliteitscyclus worden bevindingen besproken, verbeteringen gekozen en opbrengsten gevolgd.
2	Er zijn verschillende professionaliseringsmogelijkheden en netwerken voor de schoolleider afgestemd op hun behoefte (nu al: inductietraject, vanaf jan. 27 leidinggeven aan vitale organisaties).				Schoolleiders spelen een cruciale rol bij werkplezier, begeleiding, professionele cultuur en duurzame inzetbaarheid. Daarom investeert de regio in leiderschapsontwikkeling, kennisdeling en ondersteuning van schoolleiders.
3	De regio biedt mogelijkheden om de eigen vitaliteit van schoolleiders te versterken, afgestemd op de behoeften van deze doelgroep.				Er zijn verschillende mogelijkheden gecreëerd om hier aandacht voor te hebben.
4	Er wordt onderzoeksmatig gewerkt door leiders zelf (evt. in combinatie met een opleiding) of door onderzoekers in te zetten om impact zichtbaar te maken van bovenstaande interventies en/of vraagstukken vanuit schoolleiders onderzoeksmatig te benaderen.				Er gebeurt veel in de regio en op scholen/in besturen. Wij willen impact zichtbaar maken zodat wij steeds meer focus kunnen leggen op interventies met de meeste impact of bij kunnen sturen/verbeteren.

4.1) Regio-specifieke afspraken over het aantrekken en opleiden van personeel

Ambitie(s)

Kwalitatief goede onderwijsprofessionals opleiden in de regio vanuit een gezamenlijke kwaliteitscultuur en structuur.
 "Samen opleiden draagt bij aan de doorlopende ontwikkelijn van student naar starter en ervaren professional."
 De onderwijsregio realiseert een regionaal verbonden en lokaal ingebedde begeleidings- en ontwikkelinfrastructuur waarin studenten, starters en ervaren professionals zich duurzaam kunnen ontwikkelen.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De regio harmoniseert de partnerschappen vanuit een gezamenlijke kwaliteitscultuur.				Er is een opdracht tot harmonisatie gegeven aan de partnerschappen.
2	De partnerschappen ontwikkelen een gezamenlijke kwaliteitscultuur rondom samen opleiden in de onderwijsregio.				De partnerschappen werken hierin samen en de informatie en kennis is beschikbaar voor de hele regio.
3	De structuur en governance van samen opleiden is toekomstbestendig ingericht.				De partnerschappen ontwikkelen een gezamenlijke kwaliteitscultuur en werken in samenhang daaraan een ondersteunende structuur en governance uit.
4	De Onderwijsregio realiseert jaarlijks een passend aantal stageplaatsen binnen het kwaliteitskader Samen Opleiden zodat alle studenten op kwalitatief goede plekken worden opgeleid.				Scholen en opleidingspartners werken samen aan voldoende en kwalitatief sterke opleidingsroutes en behoud van studenten voor de regio.
5	Alle opleidingsscholen van de onderwijsregio hebben een infrastructuur voor begeleiding en ontwikkeling van studenten , starters en zij-instromers met geschoolde schoolopleiders, werkplekbegeleiders en coaches.				Ondersteuning en versterking vanuit de onderwijsregio richt zich op een duurzame begeleidingsinfrastructuur waarin begeleiders worden toegerust, de kwaliteit en capaciteit van begeleiding toeneemt en de druk op individuele docenten wordt verminderd. (Medewerkers van) partners vinden elkaar gemakkelijker langs deze duurzame infrastructuur die samenwerking versterkt, dubbel werk voorkomt en de kwaliteit van professionalisering vergroot.
6	De regio biedt ruimte om andere manieren van begeleiden op de werkplek te beproeven, bijvoorbeeld in leerteams met verschillende studenten.				Wij stimuleren deelnemers om andere manieren van begeleiden uit te gaan proberen.

4.2) Regio-specifieke afspraken over het behouden en professionaliseren van personeel

Ambitie(s)

Onderwijsprofessionals en leidinggevendenden vitaal houden, behouden en ontwikkelmogelijkheden bieden.

Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	Het verzuimpercentage ligt minimaal op het landelijke gemiddelde.				De regio ontwikkelt en deelt kennis over duurzame inzetbaarheid, werkplezier, vitaliteit, leiderschap en verzuim. Hierbij wordt aandacht besteed aan onder andere leiderschap, professionele dialoog, verzuimaanpakken, arbobeleid, monitoring en kennisdeling van effectieve interventies. Ambitie is om focus te hebben op vitaliteit. Wij zoeken ook hoe wij dat meetbaar en merkbaar maken en ondertussen gebruiken wij ook het verzuim% als data.
2	De onderwijsregio stimuleert dat bestuurders, HR-professionals en schoolleiders gezamenlijk werken aan een professionele cultuur waarin het goede gesprek over vitaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling centraal staat.				Professionele cultuur en leiderschap zijn belangrijke hefboomen voor verzuim, vandaar hier de aandacht voor. Er zijn veel mooie voorbeelden in de regio en wij kunnen elkaar helpen door dit te delen. Niet alleen wanneer het goed gaat, ook als het ingewikkeld is.
3	De onderwijsregio versterkt werkplezier, vitaliteit, professionele ontwikkeling en leiderschap zodat onderwijsprofessionals en leidinggevendenden duurzaam inzetbaar blijven en behouden worden voor het onderwijs.				Dit doen wij vanuit cultuur, professionalisering maar ook door onderwijsprofessionals en leidinggevendenden activiteiten aan te bieden waardoor ze kunnen werken aan hun eigen vitaliteit.

4.2) Regio-specifieke afspraken over het behouden en professionaliseren van personeel

4	De regio verkent wat inclusief werkgeverschap betekent voor de regionale cultuur en arbeidsmarktaanpak en ontwikkelt op basis hiervan een gezamenlijke richting.				Inclusief onderwijs is beter te realiseren vanuit een inclusieve cultuur als team/werkgever. Maar wat is dan inclusief en waar zitten de kansen en uitdagingen? Hier hebben wij samen nog iets te ontdekken, te beginnen met wat wij verstaan onder inclusief en vervolgens welke impact dit heeft op de vraagstukken in de regio.
---	--	--	--	--	--

4.3) Regio-specifieke afspraken over het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel

Ambitie(s)

	De regio ontwikkelt zich als lerende regio waarin data, onderzoek en praktijkkennis worden benut om arbeidsmarktinterventies continu te verbeteren.				
Nr.	Ambitieafpraak	Sector(en)			Toelichting
		po	vo	mbo	
1	De regio organiseert toegankelijke uitwisseling van kennis, professionaliseringsmogelijkheden en opbrengsten van onderzoek, pilots en thema-aanvragen.	x			Wij doen dit nu via de website en onderzoeken of er ook nog een andere (digitale) infrastructuur moet komen om deze ambitie te ondersteunen.
2	Schoolleiders, HR-professionals, coaches en opleiders leren gezamenlijk van regionale vraagstukken, bijvoorbeeld in netwerken.	x			Wij verbinden bestaande netwerken en vernieuwen waar nodig.
3	De regio biedt professionaliseringstrajecten en activiteiten die de vitaliteit en inzetbaarheid van professionals versterken.				Passend bij onze collectieve ambitie is dit een belangrijke focus.
4	De regio gebruikt data, onderzoek en praktijkervaring, maakt impact zichtbaar om activiteiten en investeringen periodiek bij te stellen.	x			Dit doen wij al en wij kunnen hierin verbeteren door meer samenhang te creëren.
5	De regio verkent hoe toekomstgericht organiseren kan bijdragen aan voldoende professionals, vitaliteit en onderwijscontinuïteit. Zij biedt ruimte voor experimenten en kennisuitwisseling over cultuur, structuur en leiderschap.	x			De regio verkent samen met partners waar toekomstgericht organiseren nodig en kansrijk is en stimuleert gerichte experimenten.