



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

## Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend  
netwerk onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

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 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid 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 plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.  
*Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.*
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.  
*Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.*
- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

## Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

### Onderwijsregio Arnhem en omstreken VO

#### Inhoud

Deze aanvraag is als volgt opgebouwd:

1. Overzicht deelnemende partijen in de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO
2. Een samenvatting van de regionale arbeidsmarktanalyse
3. Een verkenning van de huidige situatie: uitdagingen en kansen
4. De ambities voor 2025
  - A. Versterken regionale samenwerking op de vijf pijlers van de onderwijsregio.
  - B. Uitgangspunten regionale samenwerking.
  - C. Toekomstverkenning

#### 1. Partners in de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO

In de regio Arnhem en omstreken zijn we kortgeleden (zomer 2024) gestart met de samenwerking als onderwijsregio voor het voortgezet onderwijs. In onze onderwijsregio nemen de volgende partijen deel:

*De partners in de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO zijn:*

Lingerijn College	VO-bestuur
Quadraam	VO-bestuur
Arentheem scholengroep COG	Onderdeel van VO-bestuur COG
Guido Arnhem	VO-school
Aeres	VO-school
De Onderwijsspecialisten	Voortgezet Speciaal onderwijs
Hogeschool van Arnhem & Nijmegen	Pabo, Tweedegraads lerarenopleidingen, masters & ALO.
Radboud Docentenacademie	Eerstegraads lerarenopleidingen
Hogeschool Utrecht	Tweedegraads lerarenopleidingen

*Opleidingsscholen in onze regio:*

Qoers	Opleidingsschool van Quadraam, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), de Radboud Docentenacademie (RDA) en de Hogeschool Utrecht (HU).
Alium	Opleidingsschool van Lingerijn, Arentheem scholengroep van COG, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en de Radboud Docentenacademie (RDA).
COS	CSG Prins Maurits, De Meerwaarde, Guido Arnhem, Ichtus College, Johannes Fontanus College, Yuverta, Christelijke Hogeschool Ede, Driestar Hogeschool en GSR.
Veelzijdig ...	Punt Speciaal, De Onderwijsspecialisten, Wonderwijs, Proominent, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Wonderwijs, Entrea, Kentalis, ATOS & De Linge.

## 2. Regionale arbeidsmarktanalyse

Om in kaart te brengen hoe de regionale problematiek van het leraren- en schoolleiderstekort er uit ziet vandaag de dag en naar verwachting in de toekomst, is een regionale arbeidsmarktanalyse uitgevoerd (*bijlage I*). Voor deze regionale arbeidsmarktanalyse is gebruikgemaakt van de landelijke database via de realisatie-eenheid, aangevuld met beschikbare data uit de schoolbesturen, opleidingsscholen en middels gesprekken met betrokkenen. Hieronder volgt een samenvatting van de regionale arbeidsmarktanalyse en op de volgende pagina worden de rode draden en eerste conclusies samengevat.

### Samenvatting regionale arbeidsmarktanalyse



Uitgaande van onze huidige wijze van organiseren van onderwijs en leren, wordt in de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO ondanks de lichte daling van het leerlingenaantal, een **lerarentekort verwacht in 2033 van 60fte.**

#### Werkdruk en overwerk

Leraren **werken structureel meer over** dan landelijk. 46,7% van de collega's werkt 2 tot 4 uur per week over. Landelijk is dit 33,8%. 18% werkt 5 tot 9 uur per week over (landelijk & regio).

40,8% **ervaart regelmatig werkdruk**, landelijk is dit 35,8%. 12,9% van de leraren geeft aan **niet** aan de gestelde eisen **te kunnen voldoen** (landelijk 11%).



Het percentage **zij-instromers**

van de totale instroom is met **6% gestegen** in de periode 2018-2022. Het aantal zij-instromers is volgens de landelijke database bijna 30%, dit wordt in de praktijk niet herkend.



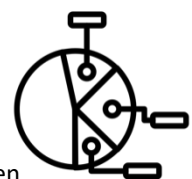
#### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt **in de regio Arnhem en omstreken hoger** dan het landelijk gemiddelde. Dit geldt zowel voor kalenderjaar 2021 als kalenderjaar 2022. Twee van de drie besturen hebben een hoger ziekteverzuim dan het landelijk gemiddelde, het derde bestuur zit daar een stuk onder.

Het verzuim in de regio is **hoog in de leeftijdsgroep 35 tot en met 44 jaar** en hoger onder vrouwen. Het verzuim onder vrouwen is hoger dan het landelijk gemiddelde in 2021 (7,0% regio t.o.v. 6,0% landelijk) en 2022 (8,5% regio t.o.v. 6,9% landelijk).

#### Functieverdeling

In de onderwijsregio Arnhem en omstreken is sprake van **een laag aantal directieleden** i.v.m. landelijk (1,1% t.o.v. 2,5% landelijk), meer OOP (30,7% t.o.v. 27,5% landelijk) en iets minder docenten (68,1% t.o.v. 69,8% landelijk). Er wordt geen tekort aan schoolleiders ervaren.



De **uitstroom** van leraren die het onderwijs verlaten ligt gemiddeld **6% hoger dan landelijk.**

De grootste groep **zij-uitstromers** is **tussen de 25 en 34 jaar** (regio 28,3%; landelijk 24%) gevolgd door de groep tussen de 35 en 44 jaar (regio 16%; landelijk 15,9%).

#### Tevredenheid leraren

86% van de docenten in de regio is tevreden met zijn/haar baan (landelijk 82%). Hieronder worden de belangrijkste behoeften van leraren in de regio weergegeven en de **mate waarin deze aanwezig zijn** in het werk (✓) of niet (!!!):

- ✓ Interessant werk
- ✓ Werkzekerheid
- ✓ Reistijd
- ✓ Mogelijkheid om te leren
- ✓ In deeltijd werken
- !!! **Leidinggevende**
- !!! **Salaris**



## Regionale uitdagingen o.b.v. de regionale arbeidsmarktanalyse

De volgende rode lijnen komen naar voren uit de regionale arbeidsmarktanalyse:

1. Overall wordt ondanks de lichte daling van het leerlingenaantal, met de huidige wijze van organiseren van onderwijs en leren, **een lerarentekort verwacht van 60fte in 2033**.
2. Het percentage **zij-instromers** volgens de cijfers uit de database (40% van de totale instroom), wordt in de praktijk in de besturen en scholen niet herkend en is in de praktijk veel lager. In de praktijk wordt juist de wens uitgesproken om meer zij-instromers te werven en op een effectieve manier te begeleiden gedurende hun oriëntatie- en opleidingstraject.
3. Er is in de regio **een hoge uitval in de inductiefase**. Dit blijkt uit de cijfers uit de database (28,3% uitval van de zij-uitstromers bevindt zich in de leeftijdsgroep 25-24 jaar). Binnen het grootste schoolbestuur is de uitval in de inductiefase bijgehouden en blijkt dat 33% van de starters in de eerste drie jaar uitvalt.
4. **Ziekteverzuim en uitval in de groep (vrouwen) tussen de 30-40 jaar** is opvallend hoog volgens de cijfers. Dit wordt vanuit HR herkend en aanvullend wordt opgemerkt dat deze groep ontevredenheid met hun baan vaak pas bespreekbaar maakt als ze al een alternatief hebben. Dit brengt een uitdaging voor leidinggevend en collega's met zich mee om het welzijn van collega's en tevredenheid in de baan bespreekbaar te maken, in het bijzonder bij deze doelgroep.

De data en aanvullende gesprekken lieten zien dat er met betrekking tot de rol van **schoolleiders** geen tekorten worden ervaren in de regio.

## 3. Verkenning huidige situatie: uitdagingen en kansen

- De **stand van zaken rondom inductiebeleid** in de besturen lijkt overeenkomstig. Er is binnen de verschillende besturen een grote diversiteit tussen de scholen. Van plekken waar het niet/nauwelijks op de agenda staat tot scholen die een good practice zijn door hun effectieve aanpak.
- Uit de gesprekken t.b.v. de regionale arbeidsmarktanalyse komt naar voren dat de **informatievoorziening en begeleiding van de potentiële zij-instromers voor verbetering vatbaar is**. Het blijkt nu lastig om in contact te komen met de juiste persoon in een onderwijsorganisatie, die kan ondersteunen bij het oriëntatieproces en/of een school te vinden waar de zij-instromer in dienst treedt.
- Er bestaat soms nog op schoolniveau de neiging tot **concurrentie in plaats van samenwerking**. Hier dient rekening mee gehouden te worden en onderzocht wat er nodig is om de concurrerende prikkels te verminderen.
- Tijdens het maken van de regionale arbeidsmarktanalyse, werd duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen de besturen in de wijze waarop zij nu data verzamelen die het mogelijk maakt om de vijf pijlers van de onderwijsregio te **monitoren**. Om met elkaar te kunnen sturen en monitoren op de vijf pijlers van de onderwijsregio is het wenselijk dat we zorgen dat we in de basis een aantal data per bestuur beschikbaar hebben.
- Op bijna alle **ervaren uitdagingen** uit de regionale arbeidsmarktanalyse naar voren kwamen, is **grote herkenning** bij de verschillende besturen. Dit draagt bij aan de ervaren noodzaak om hier in toenemende mate samen in op te trekken.

## 4. Ambities onderwijsregio Arnhem en omstreken VO voor 2025

De hierboven beschreven inventarisatie heeft geleid tot de volgende drie ambities voor onze onderwijsregio voor 2025.

- A. *Versterken regionale samenwerking op de vijf pijlers van de onderwijsregio.*
- B. *Uitgangspunten samenwerking regionale arbeidsmarkt (convenant).*
- C. *Verkennen van mogelijkheden om onderwijs en leren in de toekomst te organiseren.*

Hieronder worden de drie ambities verder geconcretiseerd in doelen voor 2025 en daarna. Per doelstelling wordt aangegeven wat we daarmee beogen, welke activiteiten we voornemens zijn om samen uit te gaan voeren, wie daarvoor verantwoordelijk is en op welke termijn ons dit haalbaar lijkt. Daarbij maken we onderscheid in acties die direct gerealiseerd kunnen worden, acties die snel gerealiseerd kunnen worden, zeker in 2025, en tot slot hebben we acties die wenselijk zijn om op te pakken maar die mogelijk later haalbaar zijn (2025-2026).

### A. Versterken Regionale samenwerking per pijler

Als onderwijsregio Arnhem en omstreken VO hebben we recent een vliegende start gemaakt. Deze vliegende start is de partijen goed bevallen gezien de, zoals hierboven beschreven, herkenning in de ervaren uitdagingen en heeft geresulteerd in de onderstaande ambities en doelen per pijler van de onderwijsregio voor 2025 en verder.

#### I. Werven

In de werving van geïnteresseerden voor het leraarschap in onze regio onder leerlingen, studenten, starters, mogelijke zij-instromers en bevoegde docenten kan samenwerking behulpzaam zijn. Heel specifiek kwam uit de regionale arbeidsmarktanalyse naar voren dat er in onze regio weinig zij-instromers starten. Dit leidt voor 2025 tot de volgende ambities en doelen:

- Start **regionaal HR-netwerk** waarin huidige werkwijzen verkend worden, gekeken wordt waar samenwerking wenselijk is op het gebied van het werven van geïnteresseerden voor het docentschap in onze regio (studenten, starters, zij-instromers, ervaren collega's). Daarnaast wordt verkend welke lessen er geleerd kunnen worden van andere regio's en andere trajecten zoals de PDG in het MBO.  
**ACTIES:** regionaal netwerk HR komt x-aantal keren bij elkaar en pakt bovengenoemde thema's op.  
**WIE:** Hoofden HR van de deelnemende schoolbesturen.  
**Termijn:** Direct te realiseren.
- Verkennen van ervaringen en mogelijkheden om docenten in tekortvakken en zij-instromers **bovenschools aan te stellen**. Dit met als doel om scholen te motiveren een zij-instromer in te zetten.  
**ACTIES:** verkennen wat tekortvakken zijn binnen de besturen, ophalen ervaringen andere regio's (bijv. regio Amsterdam en Twente die hun ervaringen presenteerde bij het onderwijsregio congres) m.b.t. het werven en aanstellen van zij-instromers. In kaart brengen benodigde stappen ter voorbereiding voor het adequaat werven en begeleiden van zij-instromers.

**WIE:** Voorbereiding door programmalijs werven en matches, besluitvorming stuurgroep.

**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

- We gaan in gesprek met Stichting Proefwerk om te verkennen of we in onze regio **studenten uit het MBO/HBO/WO in kunnen zetten op middelbare scholen** om onderwijsteams te ondersteunen. De ondersteuning kan zijn van sociaal-emotionele ondersteuning voor leerlingen, bijlesgeven, huiswerkklassen begeleiden, surveillance, examentraining, administratieve ondersteuning en/of lesopvang. Stichting Proefwerk is een landelijk initiatief, wat in de regio Rotterdam middels een NRO-studie is onderzocht op effectiviteit. Ongeveer de helft van de studenten die als bijbaan in het onderwijs heeft gewerkt is daarna gestart met een zij-instroomtraject voor de lerarenopleiding.

**ACTIE:** Verkennen mogelijkheden inzetten Stichting Proefwerk in onze regio.

**WIE:** Programmalijs werven en matches en programmalijs opleiden.

**Termijn:** Direct te realiseren.

- In 2025 verkennen van de wenselijkheid, mogelijkheden en ervaringen om VO-**leerlingen te motiveren om te kiezen voor het docentschap** d.m.v. ervaring opdoen met onderdelen van het leraarschap middels het ondersteunen van de docent in de onderbouw, het meelopen bij de lerarenopleidingen en mogelijkheid om kennis te maken met andere scholen en onderwijsconcepten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de al bestaande structuren en ervaringen in de opleidingsscholen.

**ACTIES:** experimenteren binnen Quadraam.

**WIE:** Programmalijs opleiden.

**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

- Verkenning van de ontwikkelingen op het gebied van een **regionaal loket**. Dit met als doel om te zorgen dat het voor potentiële zij-instromers duidelijk is waar zij met vragen en ondersteuning terecht kunnen en hier ook goed worden geholpen.

**ACTIES:** Concreet verkennen mogelijkheden om aan te sluiten en samen te werken met het rondom het bestaande onderwijsloket in de regio voor het PO en daarnaast ook landelijke initiatieven onderzoeken (OnderwijsIn) en mogelijke bovenregionale initiatieven (bijvoorbeeld via RA-ZON).

**WIE:** Verkenning mogelijkheden: Programmalijs werving en matching, strategische recruiter van Quadraam bij betrekken. Bestuurlijke verkenning: stuurgroep.

**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

## **II. Matchen**

De match tussen de student, zij-instromer of starter en de school gebeurt nu veelal op afzonderlijke plekken. Hier zien wij mogelijkheden voor samenwerking. Zowel op de feitelijke matching zelf maar ook op het gebied van het afspreken van spelregels voor die matching, bijvoorbeeld het in dienst nemen van studenten. Voor 2025 zijn onze doelen:

- **Bovenbestuurlijke matching** van de groep docenten waarvan het contract afloopt (incl. LIO's) en waarvoor in de school geen plek is. Dit met als doel om deze collega's te behouden voor de regio.  
ACTIES: Afspraken over momenten van uitwisseling (verwachte) vacatures etc.  
WIE: Hoofden HR in the lead  
Termijn: Direct te realiseren.
- **Regionale afspraken maken om groenpluk** van studenten te voorkomen + zorgen voor implementatie van deze afspraken.  
ACTIES: Voorstel inhoudelijk afspraken, komen tot convenant, implementatieplan, plan van aanpak voor monitoring.  
WIE: Inhoudelijke uitwerking: programmaleiders opleidingsscholen; bestuurlijke afspraken: stuurgroep; implementatie en naleving: HR.  
Termijn: Zeker haalbaar in 2025.
- Er worden pilots uitgevoerd, onderzocht en doorontwikkeld op het gebied van het **geconcentreerd plaatsen van studenten**. Geconcentreerd plaatsen van studenten houdt in dat studenten van specifieke opleidingen geplaatst worden op specifieke scholen. Het doel hiervan is om vanwege de teruglopende studentenaantallen meer massa te creëren en de kwaliteit van de begeleiding te verhogen.  
ACTIES: Qoers gaat nadat Alium hier met de RDA al mee is gestart in 2025 ook deelnemen aan geconcentreerd plaatsen. Daarnaast wordt verkend of dit breder ingezet kan worden voor meerdere instituten waaronder de HU.  
WIE: programmaleiders opleidingsscholen  
Termijn: Zeker haalbaar in 2025.
- Oriëntatie op de wenselijkheid van het **opleidingsschool overstijgend plaatsen van studenten** voor de twee opleidingsscholen. Inventariseren op welke wijze dit nu loopt, volgens welke processen en procedures, verkennen mogelijkheden voor gezamenlijke matching incl. benodigde kaderuitspraken die daarvoor nodig zijn.  
ACTIES: Gezamenlijke verkenning leidend tot een mogelijk voorstel.  
WIE: programmaleiders opleidingsscholen  
Termijn: middellange termijn.

### **III. Opleiden**

In onze onderwijsregio hebben we twee sterke opleidingsscholen staan. Qoers, een opleidingsschool van het eerste uur met jarenlange ervaring. Alium, een recentere opleidingsschool die momenteel bezig is met de bestending en doorontwikkeling.

In beide opleidingsscholen staat men zeer open om samen te werken met elkaar. Daarnaast is er binnen de opleidingsscholen veel expertise aanwezig op de pijlers van de onderwijsregio (matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren). De expertise samen met het feit dat de opleidingsscholen diepgeworteld zijn in onze scholen, willen we benutten en inzetten in het opbouwen van onze onderwijsregio. Voor 2025 zijn onze doelen:

Bij andere pijlers genoemde acties die vallen onder de opleidingsscholen:

- Leerlingen motiveren voor het docentschap (*werven*).
- Oriëntatie op gezamenlijke matching studenten voor de regio (*matchen*).
- Pilot geconcentreerd plaatsen t.b.v. kwalitatieve leerwerkplekken (*matchen*).
- In kaart brengen stand van zaken inductie (*begeleiden*).
- Verkennen opzetten regionaal leernetwerk inductie (*begeleiden & professionaliseren*).
- Ontwikkeling inductiebeleid (*begeleiden*).
- Kwalitatieve en kwantitatieve monitoring inductie (*begeleiden*).
- Inventarisatie aanbod professionaliseringsactiviteiten SO&P (*professionaliseren*).

Aanvullende doelen voor 2025:

- **Ontwikkelingsgerichte peerreview** voor opleidingsschool Qoers.  
**ACTIE:** Voorbereiden en uitvoeren in 2025.  
**WIE:** Programmaleider Qoers  
**Termijn:** Direct te realiseren.
- Verkennen van de overeenkomsten en verschillen tussen de bestaande opleidingsscholen binnen de onderwijsregio en **mogelijkheden voor samenwerking en samen leren**.  
**ACTIE:** Verkenning en mogelijk plan van aanpak voor 2025-2026.  
**WIE:** Programmaleiders opleidingsscholen  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.
- Verkennen mogelijkheden tot **gezamenlijk organiseren van opleidingsactiviteiten** zoals leerlingacteurs, beeldcoaching en oriëntatiedagen waarbij studenten verschillende scholen in de onderwijsregio bezoeken en kennismaken met anders visies en onderwijsconcepten.  
**ACTIE:** Verkenning en mogelijk plan van aanpak voor gezamenlijke opleidingsactiviteiten in 2025-2026.  
**WIE:** Programmaleiders opleidingsscholen  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

#### **IV. Begeleiden**

Uit de verkennende gesprekken in onze regio blijkt dat de aandacht voor startende leraren, tijdens de inductiefase, per school zeer wisselend is. De cijfers in de regionale arbeidsmarktanalyse laten zien dat een derde van de startende leraren binnen drie jaar weer vertrekt. Hier willen we op regionaal niveau samen leren van wat al bekend is, wat werkt met als doel om op alle scholen de juiste begeleiding voor startende leraren te hebben. Voor 2025 zijn onze doelen:

- In kaart brengen van de **stand van zaken van inductiebegeleiding** binnen de besturen en scholen. Dit met als doel om inzicht te krijgen in de stand van zaken onderwijsregio breed m.b.t. de good practices en ervaren uitdagingen op het gebied van inductiebegeleiding.  
**ACTIES:** inventarisatie inductie onderwijsregio breed bestaande uit inventarisatie binnen de opleidingsscholen, het delen van de bevindingen.  
**WIE:** programmaleiders opleidingsscholen i.s.m. HR.  
**Termijn:** Direct te realiseren.
- Verkennen van de mogelijkheden voor het **opstarten van een leernetwerk inductie** als regio met scholen en instituten met als doelen om kennis op het gebied van effectieve inductie en voorkomen van uitval in de inductiefase te verzamelen en te verspreiden, good practices verzamelen landelijk, verbeteren monitoring inductie (daar is per bestuur wisselend zicht op), momenteel loopt er de aanvraag voor een professional doctorate (praktijkpromotie) naar inductie die bij toekenning uitgevoerd zal gaan worden in onze regio. Wij hopen op toekenning zodat wij gebruik kunnen maken van de inzichten uit dit onderzoek.  
**ACTIES:** verkenning mogelijkheden voor samenwerking en betrekken instituten. Afstemming met HR en mogelijkheden verkennen.  
**WIE:** programmaleiders opleidingsscholen  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.
- Binnen beide opleidingsscholen bestaat de wens om te komen tot gezamenlijke kaders voor inductiebeleid. Inductiebeleid dat uitgaat van de voorwaardelijkheden voor effectief inductiebeleid met als doel om starters een prettige landing in het onderwijs te geven, kwalitatieve begeleiding en uitval tijdens de eerste drie jaar fors te reduceren. Daarom willen we **in gezamenlijkheid een basis inductiebeleid en implementatieplan ontwikkelen** dat vervolgens bestuur specifiek ingevuld wordt. In gezamenlijkheid kunnen uitgangspunten die voorwaardelijk zijn voor effectieve inductie verzameld en beschreven worden. Dit geldt eveneens voor de contouren van een implementatieplan van het inductiebeleid per bestuur.  
**ACTIES:** komen tot een evidence based gezamenlijke basis voor inductiebeleid, inductiebeleid wordt per opleidingsschool context specifiek ingevuld met als doel dat het zo optimaal mogelijk aansluit bij de betreffende scholen en tot slot wordt een implementatieplan gemaakt, i.s.m. vertegenwoordigers van HR en schooldirecteuren dat aandacht besteed aan de implementatie bestuursbreed en handvatten biedt aan directies en verantwoordelijken in de school voor implementatie in de scholen. Afstemming met HR en mogelijkheden verkennen.  
**WIE:** programmaleiders opleidingsscholen in afstemming met netwerk HR.  
**Termijn:** Direct te realiseren.

- **Kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van de inductiefase versterken** zodat onderwijsregio breed, en in alle scholen en besturen, inzicht is de effectiviteit van de inductiefase en de uitval. Bij een van de besturen is dit al grotendeels op orde.  
**ACTIES:** Inventarisatie beschikbare data, inventarisatie missende data, komen tot voorstel voor monitoring i.s.m. tussen opleidingsschool en HR.  
**WIE:** Inhoudelijke voorstel programmaleiders in afstemming met HR.  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

## **V. Professionaliseren**

Het blijven leren en professionaliseren van leraren zien wij als noodzakelijk voor de leraar als professional. Leer- en ontwikkelmogelijkheden zorgen tevens voor een aantrekkelijke baan voor hoogopgeleide professionals. In onze regio willen we graag samenwerken rondom het verzorgen van professionalisering. Daarnaast willen we gebruik maken van bovenregionale en landelijke ervaringen en kennis zoals de NAPL ontwikkelingen.

ij professionalisering punt 2 'Inventarisatie aanbod professionalisering zittende collega's': voorstel is om hierbij aansluiting te zoeken bij de NAPL ontwikkelingen. Plus: denk in doorlopende leerlijnen vanuit het opleiden.

In de toekomst kan dit doorontwikkeld worden naar het gezamenlijk ontwikkelen van aanbod op regionale thema's (bijv. professionalisering voor schoolleiders) en creëren van een gemeenschappelijk plek waarop het regionale professionaliseringsaanbod zichtbaar is. Voor 2025 zijn onze doelen:

- **Inventarisatie van welke professionaliseringsactiviteiten er in relatie tot samen opleiden en professionaliseren** worden aangeboden binnen de besturen en instituten en in welke vorm? Waar wordt al samengewerkt? Welke thema's leven er in de opleidingsscholen? Wat wordt er dubbel aangeboden? Waar zien we mogelijkheden voor samenwerking? Wat wordt voor welke doelgroep aangeboden? (junior, medior en senior collega's).  
**ACTIES:** Verkenning aanbod inclusief in kaart brengen overlappen, mogelijkheden voor samenwerking.  
**WIE:** Programmalijn professionalisering, programmaleiders opleidingsscholen.  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.
- **Inventarisatie aanbod professionalisering zittende collega's:** Wat wordt waar aangeboden en in welke vorm? Waar wordt al samengewerkt? Welke thema's leven er in de scholen? Wat wordt er dubbel aangeboden? Waar zitten mogelijke blinde vlekken? Waar zien we mogelijkheden voor samenwerking? Wat wordt voor welke doelgroep aangeboden? (junior, medior en senior collega's). Naast de inventarisatie van het aanbod in de eigen regio, gaan we aansluiting zoeken bij de NAPL ontwikkelingen.  
**ACTIES:** Verkenning aanbod inclusief in kaart brengen overlappen, mogelijkheden voor samenwerking.  
**WIE:** Programmalijn professionalisering, netwerk HR.  
**Termijn:** middellange termijn.

## **B. Uitgangspunten samenwerking in regionale arbeidsmarkt**

- Als onderwijsregio Arnhem en omstreken hebben we een vliegende start gemaakt en elkaar op inhoudelijke ambities gevonden. **Een verdere samenwerking vraagt om nadere kennismaking op alle lagen i.c.m. verschillende gremia.** Die kennismaking betreft de kennismaking met personen, maar ook kennismaking met elkaars werkwijze, procedures, kaders, cultuur, visie, rollen etc. Hier willen we eigenlijk al in 2024 mee beginnen en begin 2025 ruim de tijd voor nemen omdat dit voorwaardelijk is voor een stevig fundament onder onze samenwerking.  
**ACTIES:** Expliciet agenderen en organiseren van kennismaking op alle plekken waar de samenwerking verkent en gestart wordt.  
**WIE:** Projectleider i.s.m. trekkers programmalijnen.  
**Termijn:** Direct te realiseren.
- Om het fundament onder onze samenwerking regionaal verder te versterken gaan we **de ambities voor de toekomst als onderwijsregio en uitgangspunten voor de samenwerking die leidend zijn voor de komende jaren verder concretiseren.** Hierbij dient expliciet aandacht te zijn voor het komen tot gedeelde beelden over het waaraan en hoe we samenwerken.  
**ACTIES:** Verkennen leidende principes voor samenwerking als onderwijsregio voor de toekomst.  
**WIE:** Stuurgroep en projectleider i.s.m. trekkers programmalijnen.  
**Termijn:** Direct te realiseren.
- Daarnaast willen we in 2025 gezamenlijk komen tot **een convenant met regionale arbeidsmarktafspraken tussen alle partijen.** Thema's die we willen verkennen om afspraken over te maken betreffen o.a.:  
*Groenpluk:* Afspraken met als doel om te voorkomen dat leraren in opleiding studievertraging oplopen of niet afstuderen doordat zij een grote aanstelling krijgen aangeboden op een school.  
*Dure zzp-ers:* Afspraken met als doel om de kosten voor de inhuur van docenten via bureaus of als 'dure zzp-ers' te reduceren.  
*Wegkopen docenten:* Afspraken met als doel om te voorkomen dat we docenten bij elkaar weggopen/ docenten gaan shoppen voor een hogere salarisschaal. Uiteraard rekening houdend met loopbaanpaden van het individu.  
**ACTIES:** Verkennen inhouden voor convenant afspraken regionale arbeidsmarkt, gezamenlijk komen tot regionaal convenant met arbeidsmarktafspraken, maken van een implementatieplan om schoolleiders hierin mee te nemen en te ondersteunen bij de uitvoering in de dagelijkse praktijk.  
**WIE:** Inhoudelijke voorbereiding HR, rondom groenpluk inhoudelijk de programmaleiders van de opleidingsscholen, qua besluitvorming de stuurgroep.  
**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

### C. Toekomstverkenning

Als je doet wat je altijd deed, krijg je wat je altijd kreeg. De aanpakken van het lerarentekort vraagt onzes inziens om nieuwe, andere oplossingen. Zowel wetenschappelijke, landelijke (Researchned, 2023) als het regionaal onderzoek (regionale arbeidsmarktanalyse aangevuld met exitonderzoek en gesprekken met de hoofden HR) bevestigen wat we al weten: de wijze waarop het Voortgezet Onderwijs in Nederland is georganiseerd draagt niet bij aan de optimale arbeidsomstandigheden voor hoogopgeleide professionals. De voorwaarden voor de kwaliteit van de arbeid (zie kader hier rechts), zijn in het onderwijs niet vanzelfsprekend op orde.

Zo hebben alle drie de grote besturen ervaren tijdens de pandemie, toen online werd lesgeven, dat het ziekteverzuim fors afnam door de grotere flexibiliteit en regelruimte die ontstond voor leraren. Als onderwijsregio willen we ons oriënteren op de mogelijkheden van en in de toekomst om onderwijs en leren vorm te geven en deze kennis te delen. Een volgende stap kan zijn het opzetten van lokale pilots op schoolniveau waarin geëxperimenteerd wordt met deze (nieuwe) vormen en mogelijkheden van onderwijs en leren. Dit met als doel om leraren een uitdagende baan te bieden waarin zij zich erkend voelen en hun expertise optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten én we een leeromgeving realiseren waarin leerlingen optimaal kunnen leren. Zo behouden we docenten voor onze regio en realiseren we kwalitatief zeer goed onderwijs voor onze leerlingen. Voor 2025 zijn onze doelen:

- Met een groep bevlogen collega's uit het onderwijs **mogelijkheden van en in de toekomst verkennen voor de vormgeving en invulling van het onderwijs en leren**. We beginnen binnen onze eigen regio met initiatieven te bezoeken zoals de Q-highschool. Dit om inspiratie op te doen, ervaringen te horen en lessons learned te delen. Daarnaast gaan we ons oriënteren op landelijke initiatieven en ervaringen op dit gebied. Dit met als doel om in de toekomst mogelijk pilots op te

#### "Kwaliteit van de arbeid"

Tevredenheid in je baan hangt af van een zestal elementen, te weten:

1. Regelruimte om beslissingen te kunnen nemen m.b.t. de kwaliteit van je werk. *In het onderwijs is de regelruimte vaak beperkt tot de eigen lessen/het vak. Dit kan een rem zijn op collectief eigenaarschap voor (delen van) het gehele leerpad van leerlingen.*
2. Afwisseling in het werk. *Werken met leerlingen is iedere dag anders, echter het rooster biedt weinig mogelijkheden tot anders invullen van het werk en leren van leerlingen. Daarnaast is het onderwijs, ondanks de grote ontwikkelingen in de maatschappij, de laatste halve eeuw weinig veranderd.*
3. Mogelijkheden om te blijven leren en te ontwikkelen. *Denk aan de mogelijkheden voor doorontwikkeling in het leraarschap, expert worden op het gebied van didactiek, leerstrategieën of vakinhoud.*
4. Respect van en voor collega's, samenwerking. *Het exitonderzoek bij het grootste bestuur laat zien dat (een prettige) samenwerking niet vanzelfsprekend is en reden is voor vertrek.*
5. Betekenisvol werk voor de gemeenschap en samenleving. *Kleine momenten in het dagelijks werk maken het werk betekenisvol. Het effect op lange(re) termijn zie je vaak niet terug. Dat kan het uitdagend maken als je moeilijkere tijden ervaart, om je motivatie te blijven vinden in het werk.*
6. Een aantrekkelijk toekomstperspectief in de baan. *Eenmaal afgestudeerd blijf je leraar. Er zijn geen ontwikkelstappen van junior, naar medior en senior docent met bijbehorende taken waarin ruimte is voor (de ontwikkeling van) jouw expertise.*

Bron: Mohr & Van Amelsvoort, 2016.

zetten binnen onze regio om onderwijs anders te organiseren. Het doel van dit regionaal oppakken is om samen te oriënteren, te leren en kennis te delen. Mochten hier pilots uit volgen op de lange termijn dat zullen die altijd passend in de lokale context geïnitieerd en uitgevoerd worden. Een context specifieke aanpak is voorwaardelijk voor succes.

**ACTIE:** Inrichting werkgroep toekomstverkenning, verkenning voorbeelden intern en extern, inspiratiesessies organiseren om voorbeelden onderwijsregio breed te delen.

**WIE:** Enthousiaste docenten en schoolleiders uit de besturen met affiniteit met een affiniteit/ervaring met het anders organiseren van onderwijs en leren.

**Termijn:** Zeker haalbaar in 2025.

- **Oriëntatie op de ontwikkeling spelsimulatie toekomstverkenning.** Dit met als doel om twee doelgroepen (schoolleiders en docenten) in een levensechte simulatie het lerarentekort te laten ervaren én met collega's (context gebonden) oplossingen te laten ontwikkelen. Dit met als doel om allereerst de urgentie voor het lerarentekort te vergroten bij docenten en schoolleiders en ten tweede om docenten en schoolleiders zelf na te laten denken hoe het onderwijs anders georganiseerd gaat worden in de toekomst. Dit is voor ons de ultieme vorm om "de beroepsgroep" te betrekken bij het oplossen van het lerarentekort. De ontwikkeling van deze simulatie pakken wij bij voorkeur op in samenwerking met een andere onderwijsregio en de landelijke realisatie-eenheid, zodat deze simulatie ook landelijk ingezet kan worden.

**ACTIE:** Verkenning samenwerking met andere onderwijsregio's, verkennen mogelijkheden voor bovenregionale financiering.

**WIE:** Bestuurders Lingerijn.

**Termijn:** Direct te realiseren.

#### Bronnen:

Mohr, B. J., & Amelsvoort, P. van. (2016). Waves of Evolution in Socio-technical Systems Design (STS-D). In B. J. Mohr & P. van Amelsvoort (Eds.), *Co-creating humane and innovative organizations. Evolutions in the practice of socio-technical system design*. (pp. 1–15). Global STS-D Network Press.

ResearchNed (2023). *Vertrekredenen leraren en docenten in het PO, VO en MBO*. Onderzoek i.o.v. het ministerie van OCW. [Klik hier](#).

## Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

### Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Hierboven zijn per pijler bij de doelen reeds de eerste activiteiten beschreven die bijdrage aan het realiseren van de ambities en doelen voor 2025. Daarbij wordt eveneens aangegeven wie daarvoor verantwoordelijk is.

Om te zorgen dat **de collega's per programmalijn eigenaarschap ervaren over de ambities, doelen en activiteiten**, wordt per programmalijn in de periode eind 2024/begin 2025 een concrete planning voor 2025 gemaakt door de trekker van de programmalijn, de betrokken collega's in de betreffende programmalijn en de projectleider. In deze planning worden de beoogde doelen en resultaten opgenomen. Dit met als doel om tot een haalbare en gedragen concretisering te komen van de activiteiten voor 2025 als basis om deze gezamenlijk met succes te gaan realiseren.

Periode en duur van de activiteit	Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Q1	Opzetten <b>programmamateam</b> .	Verbinden programmalijnen met als doel om onze doelen en ambities te realiseren.	Programmateam dat gezamenlijk verantwoordelijk is voor het geheel aan gestelde doelen en ambities. Afspraken over communicatie, afstemming en samenwerking.
Q1	Kennismaking collega's programmalijn <b>werven en matchen</b> .	Persoonlijke kennismaking, kennismaking met elkaars organisatie, werkzaamheden etc.	Eerste bijeenkomst met collega's van de programmalijn werven en matchen.
Q1	<b>Start regionaal netwerk HR</b> .	Verbinden van de HR-adviseurs van de besturen en scholen uit de regio met als doel om kennis te delen en samen te werken.	Eerste bijeenkomst met aanwezigheid van HR-adviseurs van alle besturen en eventueel kleine partners + afspraken voor vervolgoverleggen.
Q1	Werven collega's programmalijn <b>toekomstverkenning</b> .	Werven collega's voor. programmalijn toekomstverkenning.	Bezetting programmalijn toekomstverkenning.
Q1	Kennismaking collega's programmalijn <b>toekomstverkenning</b> .	Persoonlijke kennismaking, kennismaking met elkaars organisatie, werkzaamheden etc.	Eerste bijeenkomst met collega's van de programmalijn toekomstverkenning.
Q1	Concretisering activiteiten programmalijn <b>werven en matchen</b> .	Concretisering van de activiteiten voor de programmalijn en planning	Concrete jaarplanning voor 2025 voor de programmalijn <b>werven en matchen</b> .

Periode en duur van de activiteit	Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Q1	Concretisering activiteiten programmalijs <b>opleiden.</b>	voor 2025 door de trekker van de programmalijs, direct betrokken collega's en de projectleider.	Concrete jaarplanning voor 2025 voor de programmalijs <b>opleiden.</b>
Q1	Concretisering activiteiten programmalijs <b>begeleiden.</b>		Concrete jaarplanning voor 2025 voor de programmalijs <b>begeleiden.</b>
Q1	Concretisering activiteiten programmalijs <b>professionaliseren.</b>		Concrete jaarplanning voor 2025 voor de programmalijs <b>professionaliseren.</b>
Q1	<b>Governance:</b> Inrichting (aankomend)docentenraad.	Werving collega's voor de (aankomend)docentenraad.	Vertegenwoordiging vanuit alle geledingen gerealiseerd. Voorbereidingsbijeenkomsten voor stuurgroep ingepland.
Q1	<b>Governance:</b> Inrichting adviesraad	Vertegenwoordiging van alle partners op het niveau van locatie-directeuren.	Vertegenwoordiging van alle partners gerealiseerd. Voorbereidingsbijeenkomsten voor stuurgroep ingepland.
Q1	<b>Governance:</b> Stuurgroepoverleg	Afstemming en besluitvorming strategisch niveau. Gevoed door adviesraad en docentenraad.	Vaststelling jaarplanningen per programmalijs.  Notulen en besluiten.
Q2	<b>Evaluatie en/of verantwoording:</b> Gesprek realisatie-eenheid		
Q2	<b>Governance:</b> Adviesraadoverleg ter voorbereiding van stuurgroepoverleg	Bespreken stukken voor de stuurgroep, voorzien van feedback en afstemmen op welke wijze voeding van de stuurgroep wenselijk is.	Adviseren, feedback geven en meedenken met stuurgroep.
Q2	<b>Governance:</b> Docentenraad ter voorbereiding van stuurgroepoverleg	Bespreken stukken voor de stuurgroep, voorzien van feedback en afstemmen op welke wijze voeding van de stuurgroep wenselijk is.	Adviseren, feedback geven en meedenken met stuurgroep.
Q2	<b>Governance:</b> Stuurgroepoverleg	Afstemming en besluitvorming strategisch niveau. Gevoed door adviesraad en de docentenraad.	Notulen en besluiten.
Q2	<b>Evaluatie en/of verantwoording:</b> Tussentijdse monitoring voortgang per programmalijs	Projectleider gaat in gesprek met betrokkenen per programmalijs en brengt gezamenlijk voortgang en ervaringen in kaart.	Tussenevaluatie voortgang activiteiten en samenwerking per programmalijs.
Q4	<b>Evaluatie en/of verantwoording:</b> Gesprek realisatie-eenheid		

Periode en duur van de activiteit	Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Q4	<b>Governance:</b> Adviesraadoverleg ter voorbereiding van stuurgroepoverleg	Bespreken stukken voor de stuurgroep, voorzien van feedback en afstemmen op welke wijze voeding van de stuurgroep wenselijk is.	Adviseren, feedback geven en meedenken met stuurgroep.
Q4	<b>Governance:</b> Docentenraad ter voorbereiding van stuurgroepoverleg	Bespreken stukken voor de stuurgroep, voorzien van feedback en afstemmen op welke wijze voeding van de stuurgroep wenselijk is.	Adviseren, feedback geven en meedenken met stuurgroep.
Q4	<b>Governance:</b> Stuurgroepoverleg	Afstemming en besluitvorming strategisch niveau. Gevoed door adviesraad en de docentenraad.	Notulen en besluiten.
Q4	<b>Evaluatie en/of verantwoording:</b> Evaluatie per programmalijn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzicht in gerealiseerde activiteiten en opbrengsten.</li> <li>- Inzicht in ervaren successen en werkende elementen.</li> <li>- Inzicht in ervaren uitdagingen.</li> <li>- Vooruitblik 2026.</li> </ul>	Collega's programmalijn evalueren en reflecteren op ervaringen en resultaten programmalijn in 2025 en blikken vooruit op 2026. Dit resulteert in een korte verantwoording op papier o.b.v. vooraf door projectleider aangedragen punten.
Q1 '26	<b>Evaluatie en/of verantwoording:</b> Verantwoording subsidie onderwijsregio 2025	Verantwoording van de ontvangen subsidie voor 2025.	Verantwoording uiterlijk 14 februari 2026.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het **begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering**.

In onze regio wordt urgentie ervaren om de begeleiding van startende leraren in de scholen te verbeteren. Dit omdat we zien in onze regionale arbeidsmarktanalyse dat de uitval in deze groep groot is (1 op de 3). Uit dezelfde regionale arbeidsmarktanalyse komt naar voren dat er in onze onderwijsregio (nog geen) schoolleiders tekort is en dit wordt ook niet ervaren. Voor 2025 ligt onze focus daarom op het verhogen van de kwaliteit van de begeleiding van startende leraren met als doel om de uitval van startende collega's terug te dringen en collega's te behouden voor het onderwijs.

Verkenning vanuit de opleidingsscholen in beide besturen naar huidige situatie rondom begeleiding van startende leraren. In beide besturen bleek een gedeeld beeld naar voren te komen van grote diversiteit. Een van de oorzaken van deze diversiteit betreft het aantal nieuwe collega's dat een school jaarlijks binnenkrijgt.

**Start leernetwerk begeleiding startende leraren** als onderwijsregio met als doelen om van en met elkaar te leren, werkende elementen die al bekend zijn en die we regionaal ontdekken te ontsluiten, urgentie vergroten bij schoolleiders,

Beschrijf de aanstelling en **functieomschrijving van een projectleider** om het plan uit te voeren.

Binnen de onderwijsregio is een externe projectleider aangesteld tot het voorjaar van 2025 voor 0,2fte. In de winter van 2024-2025 wordt een interne projectleider geworven die geleidelijk het stokje overneemt. Deze projectleider wordt aangesteld voor ongeveer 0,4fte.

De projectleider, bouwt de onderwijsregio op, samen met de programmaleiders van de partnerschappen SO&P en de trekkers van de programmalijnen.

De projectleider stuurt op de programmalijnen, initieert zo nodig de opstart van de verschillende programmalijnen. In het profiel van de projectleider is opgenomen dat de projectleider verantwoordelijk is voor:

- De strategische planning en coördinatie van de ambities en doelstellingen;
- Netwerkontwikkeling: opzet en doorontwikkeling van het netwerk met aandacht voor de positie van alle partners;
- Data-analyse en monitoring: zowel op het gebied van data t.b.v. de arbeidsmarktsituatie als monitoring van de voortgang op de gestelde doelen;
- Projectmanagement: aansturen van de diverse deelprojecten, bewaken van v voortgang en budgetten;
- Communicatie en lobby: op het niveau van de onderwijsregio, de brede regionale samenwerking en landelijk niveau;
- Innovatie en onderzoeken: het stimuleren van innovatieve oplossingen die bijdragen aan de doelstellingen.

De projectleider legt verantwoording af aan de stuurgroep en werkt intensief samen met het programmateam. In het programmateam zijn de programmaleiders van de opleidingsscholen vertegenwoordigd en de kartrekkers van de programmalijnen.

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

Als onderwijsregio Arnhem en omstreken VO zien wij de meerwaarde van een goed vindbaar loket waar geïnteresseerden in het onderwijs informatie kunnen vinden en eenvoudig contact op kunnen nemen met iemand uit onze regio die hen persoonlijk te woord staat en kan verwijzen naar de juiste plek.

Het komende jaar gaan wij ons oriënteren op de mogelijkheden die er zijn om te komen tot dit loket. Enerzijds betreft dit een verkenning van de mogelijkheden om aan te sluiten bij **het onderwijsloket PO** dat in onze regio al is ingericht.

Anderzijds betreft dit een verkenning van **landelijke initiatieven** die er zijn maar ook **bovenregionale afstemming** in Oost-Nederland (Ra-zon).

Ons doel is om te komen tot één duidelijk regionaal loket voor mensen die geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs. Daarom gaan wij ons in 2025 oriënteren op de mogelijkheden om te komen tot een keuze die het beste aansluit bij onze (boven)regionale doelen.

Werk de **ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers** op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

In onze regio zijn de drie grote besturen (Lingerijn, COG met Scholengroep Aretheem en Quadraam) verbonden aan twee **opleidingsscholen, Alium en Qoers**. Guido de Bres maakt deel uit van de **regio-overstijgende Christelijke Opleidingsschool (COS)**. De vso-scholen van De Onderwijsspecialisten maken deel uit van de opleidingsschool **Veelzijdig Leren**.

In 2025 gaan wij ons oriënteren op de wijze Aeres mogelijkterwijs deel kan nemen aan de opleidingsscholen. Dit met als doel om te komen tot een situatie waarin 100% van de leraren in de regio opgeleid worden in een opleidingsschool met als doel om kwalitatief goede leerwerkplekken te bieden.

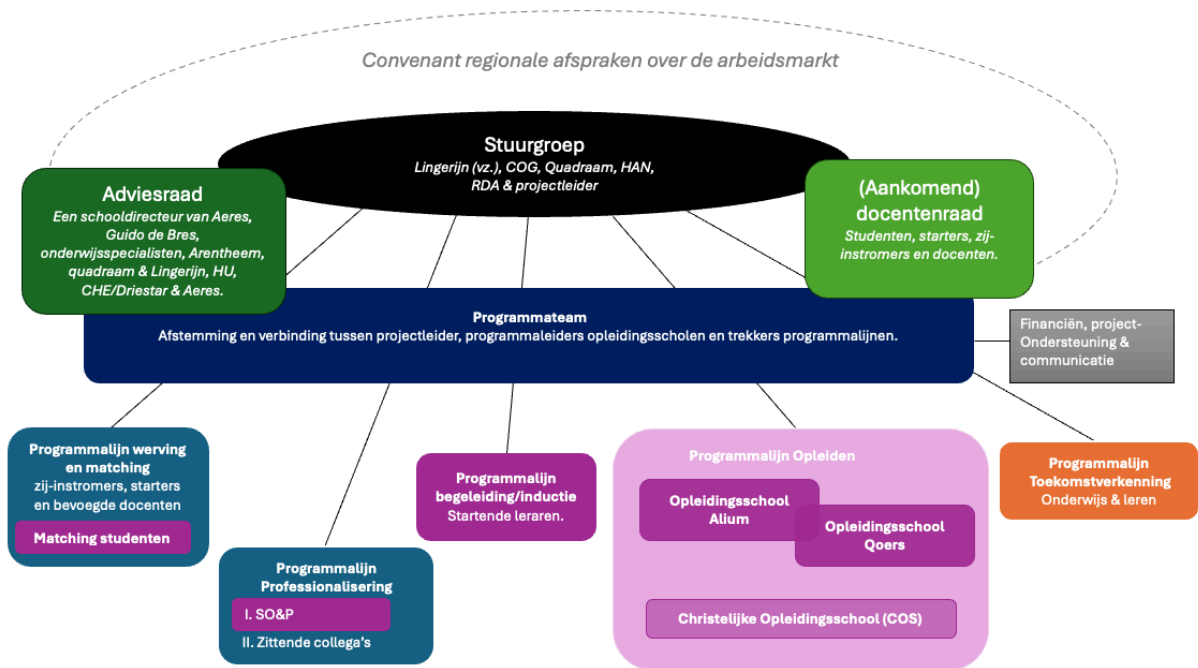
Daarnaast is het onze wens dat ook de studenten van ArteEZ, de kunstacademie die opleidt voor leraar in de kunstzinnige vakken, onderdeel uitmaakt van de onderwijsregio en deze studenten eveneens bekostigd worden.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om **alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio** aangesloten te krijgen.

**Alle partijen** voor voortgezet onderwijs zijn **betrokken bij de onderwijsregio** Arnhem en omstreken VO.

Beschrijf hoe de **governance** in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

Het governancemodel wordt weergegeven in de afbeelding hieronder, en is opgenomen in *bijlage II*.



Afbeelding 1: governancemodel onderwijsregio Arnhem en omstreken VO.

De **stuurgroep** bestaat uit bestuurders van de grootste partners in de onderwijsregio. Dit betreffen bestuurders van de VO-schoolbesturen Quadraam, COG & Lingerijn, de vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen van de HAN en de RDA.

De stuurgroep neemt besluiten over de visie op de onderwijsregio, afspraken over de arbeidsmarkt en samenwerking, te behalen doelen en resultaten, uitkomsten evaluatieonderzoek, governance en de begroting. De stuurgroep wordt actief gevoed door de (aankomend)docentenraad en de adviesraad.

*Frequentie: 3x per jaar, februari, juni en oktober.*

De **adviesraad** bestaat uit een locatiedirecteur van Lingerijn, COG, Quadraam, Aeres, Guido de Bres en de Onderwijsspecialisten. De adviesraad bespreekt voorafgaand aan een stuurgroep de voorliggende stukken en adviseert de stuurgroep hierover, bedenkt concrete oplossingen die werken in de scholen om de samenwerking te bevorderen, adviseert de stuurgroep over de te bereiken doelstellingen. Voorziet desgevraagd de programmalijnen van advies.

*Frequentie: 3x per jaar, februari, juni en oktober voorafgaand/tijdens stuurgroep.*

De **(Aankomend) docentenraad** bestaat uit studenten, starters, zij-instromers en docenten. Deze raad neemt voorafgaand aan de stuurgroep kennis van de voorliggende stukken en adviseert de stuurgroep hierover, zij signaleren verbeterpunten tijdens de opleiding of (start van) loopbaan en adviseren over mogelijke oplossingsrichtingen. De raad denkt mee over voorliggende stuurgroepstukken en nemen met regelmaat deel aan een deel van het stuurgroepoverleg. Daarnaast voorzien zij desgevraagd de programmaliijnen van feedback en advies.

*Frequentie: 3x per jaar, februari, juni en oktober voorafgaand/tijdens stuurgroep.*

Het **programmamateam** bestaat uit de projectleider, de programmaleiders van de opleidingsscholen en de trekkers van de programmaliijnen. Het programmamateam zorgt ervoor dat de doelen en ambities van de onderwijsregio in de praktijk worden gerealiseerd, verbinden mensen en activiteiten aan elkaar waar nodig, monitoren de voortgang van de programmaliijnen en zorgen voor verbinding en communicatie met elkaar en de omgeving. De leden van het programmamateam onderhouden korte lijntjes met elkaar en maken gebruik van een digitale omgeving om snel te communiceren, de voortgang te volgen en documenten te delen.

*Frequentie: 4x per jaar, januari, april, juli & oktober.*

De **programmaliijn werven en matchen** wordt getrokken door één van de hoofden HR van de drie grote besturen in de regio. Op thema's worden hoofden HR van de kleinere partners zo nodig gevraagd om aan te sluiten. Zij vormen daarmee ook het regionale HR-netwerk. Op vraagstukken in relatie tot studenten en starters wordt samengewerkt met de programmaleiders van de opleidingsscholen.

De **programmaliijn opleiden** bestaat uit de opleidingsscholen Qoers en Alium met ieder hun eigen stuurgroep. De opleidingsscholen hebben (een) programmaleider(s) die verantwoordelijk zijn voor hun eigen opleidingsschool. Zij maken daarnaast deel uit van het programmamateam.

De **programmaliijn begeleiden** wordt getrokken door de programmaleiders van de opleidingsscholen in afstemming met HR.

De **programmaliijn professionaliseren** wordt getrokken door één van de hoofden HR. Dit betreft zowel de professionalisering van zittende collega's als de professionalisering m.b.t. Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P). Met betrekking tot de professionalisering voor SO&P zijn de programmaleiders van de opleidingsscholen in the lead.

De **programmaliijn toekomstverkenning** wordt getrokken door een van de deelnemers. Hiervoor worden collega's geworven met interesse in de toekomstverkenning van onderwijs(organisaties).

Het programmamateam wordt ondersteund door collega's van *financiën*, het *bestuursbureau* van de penvoerder en *marketing en communicatie*.

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

#### **Ambities voor 2025**

In 2025 starten we met het opzetten van **bovenbestuurlijke samenwerking** rondom het uitwisselen van (verwachte) fricties, vacatures, regionale matching van collega's waarbij contract afloopt en waarvoor op de school geen ruimte is op dat moment. Dit met als doel om docenten te behouden in onze regio.

#### **Ambities na 2025**

Als regio is het streven om op de langere termijn **bovenschoolse plekken voor zij-instromers** te realiseren op het gebied van tekortvakken. Dit omdat het op de lange termijn zorgt voor bevoegde leraren voor de klas en op korte termijn geen financiële last is voor de scholen. Bovenschools i.p.v. bovenbestuurlijk omdat onze onderwijsregio momenteel nog geen rechtsvorm is die leraren in dienst kan nemen. Een van de partners heeft dit reeds gerealiseerd. Dit als regio oppakken wordt meegenomen naar 2026 omdat er dan meer financiële ruimte is.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

Voor alle **programmaliijnen** wordt in overleg met de trekker en de betrokkenen van de programmalijn vastgesteld wat de beoogde doelen voor 2025 zijn, welk resultaat we voor ogen hebben en op welke wijze we dit monitoren. Na afloop van het jaar reflecteren de trekkers van de programmalijnen en de directbetrokkenen op de te behalen doelen en leggen in een kort verslag vast in welke mate dit is gelukt, wat sleutels voor succes zijn geweest, en wat geleerde lessen voor het vervolg.

De projectleider **monitort gedurende het jaar** de voortgang op de programmalijnen. Na afloop van het jaar schrijft de projectleider **een jaarverslag** dat inzicht geeft in:

- De behaalde doelen
- De geleerde lessen o.b.v. successen en uitdagingen
- Een financiële verantwoording

Daarnaast zorgt de projectleider voor de formele verantwoording van de subsidiegelden volgens de daaraan gestelde eisen.

## Aanvullend

Als sprake is van **een sectorspecifieke aanvraag**, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Gezien de recente start die wij kortgeleden hebben gemaakt is ons eerste doel om de **samenwerking tussen de partners** goed op poten te zetten. Voor de toekomst staan wij open voor een bredere samenwerking. Daarnaast zijn in onze onderwijs regio een basisschool en scholen voor speciaal onderwijs aanwezig. Wij gaan verkennen op welke wijze we hier gebruik van kunnen maken t.b.v. het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren met als doel om het lerarentekort in de regio terug te dringen. Ten aanzien van **het onderwijsloket** gaan we samenwerking met het PO verkennen. Dit omdat het wenselijk is dat er regionaal één duidelijk loket is voor mensen die geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs.

Beschrijf hoe de **ontwikkelingsgerichte peer review** wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

Opleidingsschool Qoers heeft komend jaar een ontwikkelingsgerichte peer review. Hiervoor is een **plan van aanpak** ontwikkeld door de programmaleider (*zie bijlage III*).

Beschrijf hoe deelname aan de **beoordelingsgerichte peer review** wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

N.v.t.

Beschrijf de activiteiten gericht op het **(voortgezet) speciaal onderwijs** voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

N.v.t.

Beschrijf de activiteiten gericht op de **tekortvakken in het voortgezet onderwijs** voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Zoals opgenomen in eerdere paragrafen van dit plan, willen we het volgende gaan doen:

1. In kaart brengen per bestuur bij **welke vakken we de grootste tekorten** hebben en of dit continu of op specifieke momenten is.
2. Verkennen van de **voorbereidingen** die nodig zijn om **zij-instromers te werven** op deze tekortvakken.
3. Verkennen van de **voorbereidingen** die nodig zijn om een adequaat **begeleidingstraject voor zij-instromers** in te richten. Hierbij willen we gebruik maken van de landelijk opgedane ervaringen bij tenminste de regio Amsterdam en Twente (gepresenteerd op het Onderwijsregio Congres) en via de regioadviseur verkennen waar mogelijk nog meer good practices te vinden zijn.
4. Verkennen van de mogelijkheid tot **bovenschoolse financiering** van plekken voor zij-instromers in tekortvakken.

# Bijlagen

Bijlage I Regionale arbeidsmarktanalyse

Bijlage II Governancemodel

Bijlage III Plan van aanpak ontwikkelingsgerichte peerreview  
opleidingsschool Qoers

Bijlage I

# Arbeidsmarktanalyse onderwijsregio Arnhem en omstreken VO

Juli 2024

Myrte Legemaate

*Projectleider subsidieaanvraag 2025  
Onderwijsregio Arnhem en omstreken*

# Inhoudsopgave

<b>1. Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Inleiding</b> .....	<b>5</b>
2.1. Regionale arbeidsmarktanalyse.....	5
2.2. Opbouw rapportage .....	5
2.3. Databronnen .....	5
2.4. Regio-indeling .....	6
2.5. Reflectie/onderzoeksvragen .....	6
<b>3. Leerlingaantallen</b> .....	<b>7</b>
3.1. Ontwikkelingen leerlingaantallen 2019 - 2023 .....	7
3.2. Prognose leerlingaantallen tot 2028 .....	7
<b>4. Leraren</b> .....	<b>8</b>
4.1. Ontwikkelingen docentenaantallen 2019 - 2023 .....	8
4.2. De vraag naar leraren 2023-2028 .....	8
4.3. Aantal niet in te vullen fte 2023-2028.....	9
4.4. Relatieve onvervulde werkgelegenheid.....	9
4.5. Aantal leerlingen per leraar .....	10
4.6. Openstaande vacatures per vak in 2028 .....	10
4.7. Het aandeel bevoegd gegeven lesuren .....	11
4.8. Het aandeel bevoegd gegeven lesuren per vak .....	11
<b>5. Ervaringen in de huidige baan in het onderwijs</b> .....	<b>12</b>
5.1. Baantevredenheid .....	12
5.2. Welke baankenmerken vindt men belangrijk in de regio?.....	13
5.3. Tevredenheid met baankenmerken in de huidige baan.....	13
5.4. Discrepantie mate van belangrijkheid en ervaren tevredenheid baankenmerken.....	13
5.5. Overwerken .....	14
5.6. Ervaren werkdruk .....	14
5.7. Voldoen aan psychische eisen werk.....	14
<b>6. Arbeidsmobiliteit</b> .....	<b>15</b>
6.1. Nagedacht over ander werk? .....	15
6.2. Netto in- en uitstroom in de regio .....	15
6.3. Percentage zij-instroom en zij-uitstroom.....	16
6.4. Zij-instroom per leeftijdscategorie.....	16
6.5. Zij-uitstroom per leeftijdscategorie .....	17
6.6. Zij-instroom vanuit welke situatie .....	17
6.7. Zij-uitstroom naar welke situatie .....	18

<b>7. Ziekteverzuim .....</b>	<b>19</b>
7.1. <i>Percentage ziekteverzuim .....</i>	19
7.2. <i>Percentage ziekteverzuim per leeftijdscategorie.....</i>	19
7.3. <i>Ziekteverzuim per geslacht .....</i>	19
7.4. <i>Ziekteverzuim per functie.....</i>	20
7.5. <i>Ziekteverzuim per salarisschaal .....</i>	20
<b>8. Soorten tekort schoolleiders .....</b>	<b>21</b>
<b>9. Samenstelling personeel .....</b>	<b>22</b>
9.1. <i>Status bevoegdheid docenten (2022).....</i>	22
9.2. <i>Type contract .....</i>	23
9.3. <i>Verdeling salarisschalen van leraren .....</i>	23
9.4. <i>Leeftijd.....</i>	24
9.5. <i>Aanstellingsomvang.....</i>	25
9.6. <i>Samenstelling personeel qua functie .....</i>	26
<b>Bijlagen.....</b>	<b>27</b>
<i>Bijlage I Aandeel bevoegd gegeven lesuren per vak in de regio en landelijk.....</i>	28
<i>Bijlage II Het aandeel eerste- en tweedegraads lesgevend personeel in de regio .....</i>	29
<i>Bijlage III Leeftijdsverdeling zij-uitstromers regio &amp; landelijk .....</i>	30

# 1. Samenvatting

De **onderwijsregio Arnhem en omstreken VO** omvat de VO-scholen in de gemeenten **Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar**.

Sommige data zijn slechts beschikbaar voor de regio **Gelderland-Zuid**, dit betreft naast de regio Arnhem e.o. ook de regio Nijmegen, rivierenland en de achterhoek.



Uitgaande van onze huidige wijze van het organiseren van onderwijs en leren, wordt in de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO ondanks de lichte daling van het leerlingenaantal, een **lerarentekort verwacht in 2033 van 60fte**.

## Werkdruk en overwerk

Leraren **werken structureel meer over** dan landelijk. 46,7% van de collega's werkt 2 tot 4 uur per week over. Landelijk is dit 33,8%. 18% werkt 5 tot 9 uur per week over (landelijk & regio).

40,8% **ervaart regelmatig werkdruk**, landelijk is dit 35,8%.

12,9% van de leraren geeft aan **niet** aan de gestelde eisen **te kunnen voldoen** (landelijk 11%).



Het percentage **zij-instromers** van de totale instroom is met **6% gestegen** in de periode 2018-2022.



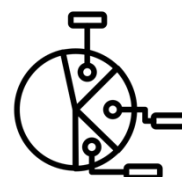
## Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt **in de regio Arnhem en omstreken hoger** dan het landelijk gemiddelde. Dit geldt zowel voor kalenderjaar 2021 als kalenderjaar 2022.

Het verzuim in de regio is **hoog in de leeftijdsgroep 35 tot en met 44 jaar** en hoger onder vrouwen. Het verzuim onder vrouwen is hoger dan het landelijk gemiddelde in 2021 (7,0% regio t.o.v. 6,0% landelijk) en 2022 (8,5% regio t.o.v. 6,9% landelijk).

## Functieverdeling

In de onderwijsregio Arnhem en omstreken is sprake van **een laag aantal directieleden** i.v.m. landelijk (1,1% t.o.v. 2,5% landelijk), meer OOP (30,7% t.o.v. 27,5% landelijk) en iets minder docenten (68,1% t.o.v. 69,8% landelijk).



De **uitstroom** van leraren die het onderwijs verlaten ligt gemiddeld **6% hoger dan landelijk**.

De grootste groep **zij-uitstromers** is **tussen de 25 en 34 jaar** (regio 28,3%; landelijk 24%) gevolgd door de groep tussen de 35 en 44 jaar (16%).

## Tevredenheid leraren

86% van de docenten in de regio is tevreden met zijn/haar baan (landelijk 82%). Hieronder worden de belangrijkste behoeften van leraren in de regio weergegeven en de **mate waarin deze aanwezig zijn** in het werk (✓) of niet (!!!):

- ✓ Interessant werk
- ✓ Werkzekerheid
- ✓ Reistijd
- ✓ Mogelijkheid om te leren
- ✓ In deeltijd werken
- !!! **Leidinggevende**
- !!! **Salaris**



## 2. Inleiding

### 2.1. Regionale arbeidsmarktanalyse

Deze regionale arbeidsmarktanalyse heeft als doel om op basis van de beschikbare landelijke data inzicht te krijgen in de uitdagingen die specifiek in de Onderwijsregio Arnhem en omstreken VO spelen. De landelijk beschikbare data geven inzicht in hoe de situatie met betrekking tot **het lerarentekort er in 2027 en 2033 uitziet als we onderwijs en leren blijven organiseren zoals we dat nu doen**. Dit houdt in, een docent die gemiddeld 26 uur in de week lesgeeft bij een voltijdsaanstelling, docenten die lessen geven aan klassen van rond de 30 leerlingen, op een vast tijdstip in de week en het huidige vakkenaanbod.



### 2.2. Opbouw rapportage

In dit rapport wordt aan de hand van een aantal thema's de regionale arbeidsmarktanalyse voor de onderwijsregio Arnhem en omstreken beschreven. Deze thema's zijn:

<b>Leerlingen:</b>	Leerlingaantallen en prognoses
<b>Leraren:</b>	Actuele en verwachte lerarentekorten, aandeel (on)bevoegde lesuren.
<b>Baanperceptie:</b>	De ervaren tevredenheid, ervaren werkdruk en uren overwerk van leraren.
<b>Arbeidsmobiliteit:</b>	Zij-instroom, zij-uitstroom per sector, leeftijd.
<b>Ziekteverzuim:</b>	Ziekteverzuim per leeftijd, geslacht, salarisschaal en functie.
<b>Schoolleiders:</b>	Soorten schoolleiderstekort in de regio.
<b>Personeelssamenstelling:</b>	Aandeel (on)bevoegde docenten, type contract, salarisschalen, aanstellingsomvang, leeftijd en functieverdeling.

### 2.3. Databronnen

Er zijn een tweetal websites waarop data gevonden kunnen worden voor de onderwijsarbeidsmarkt-analyse. Grotendeels maken deze websites gebruik van dezelfde databestanden. Soms aangevuld met andere data of worden prognoses op langere termijn gegeven door de ene website.

- A. Voion (arbeidsmarkt en opleidingsfonds voortgezet onderwijs, [klik hier](#).)
- B. OCW-onderwijsarbeidsmarkt in cijfers, [klik hier](#).

## 2.4. Regio-indeling

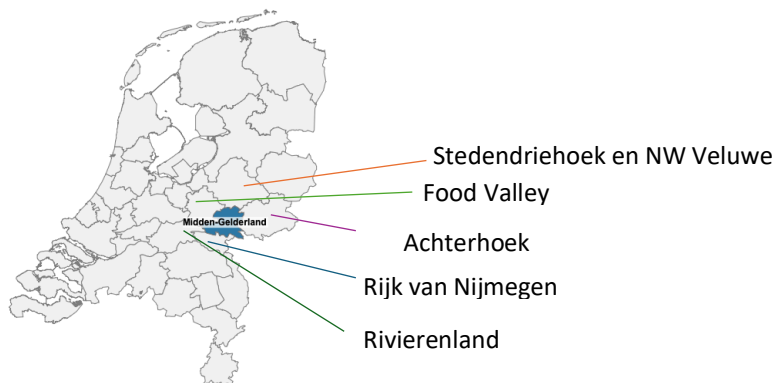
### Voion – regio Gelderland Zuid

In de data van Voion valt de regio Arnhem en omstreken in de regio “Gelderland-Zuid”. Gelderland-Zuid wordt onderverdeeld in een viertal gebieden, te weten:

1. Achterhoek: Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk.
  2. **Midden-Gelderland/ IJssel en Rijn**: Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar.
  3. Rivierenland: Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal, Zaltbommel.
  4. Rijk van Nijmegen: Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen, Wijchen.
- [Deze data geven inzicht in de regio Arnhem en omstreken en de omliggende regio's.](#)

### OCW – Regio Gelderland Midden

#### Overzicht regio Arnhem en omstreken (Gelderland-Midden) en omliggende onderwijsregio's



## 2.5. Reflectie/onderzoeksvragen

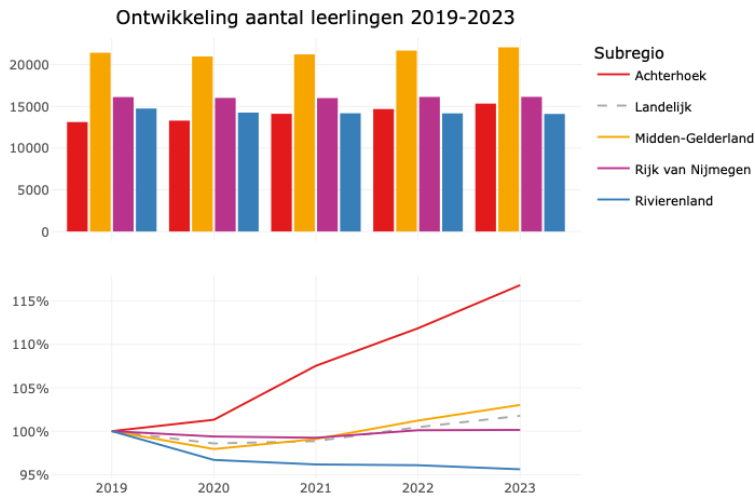


In de rapportage is om diverse plekken dit logo zichtbaar en worden in turquoise reflectie/onderzoeksvragen gesteld. Dit zijn vragen die n.a.v. de data bij de auteur op kwamen en mogelijk verder verkend zouden kunnen worden.

### 3. Leerlingaantallen

#### 3.1. Ontwikkelingen leerlingaantallen 2019 - 2023

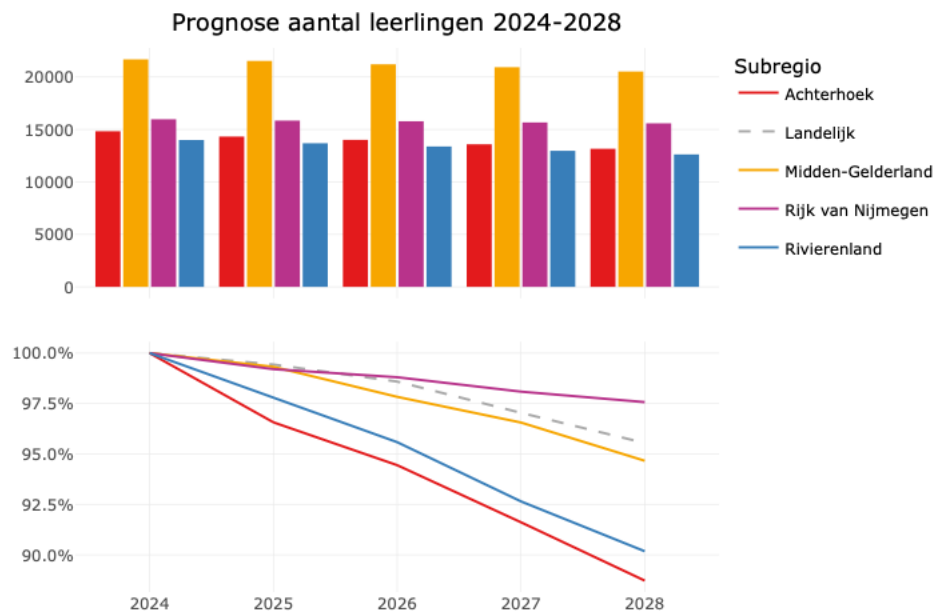
Het aantal leerlingen is in de afgelopen jaren landelijk gestegen met 2% (grijze stippellijn). In de regio Arnhem en omstreken is deze **stijging in leerlingaantallen 3%**.



Bron: Scenariomodel VO (april 2024), bewerking Voion (juni 2024)

#### 3.2. Prognose leerlingaantallen tot 2028

Landelijk wordt de komende vijf jaar verwacht dat het aantal leerlingen met 4% daalt. In de regio Arnhem en omstreken wordt **een daling van 5% van het aantal leerlingen verwacht**. In de regio Rijk van Nijmegen is dit 2%. In de regio rivierenland 10% en in de Achterhoek 11%.



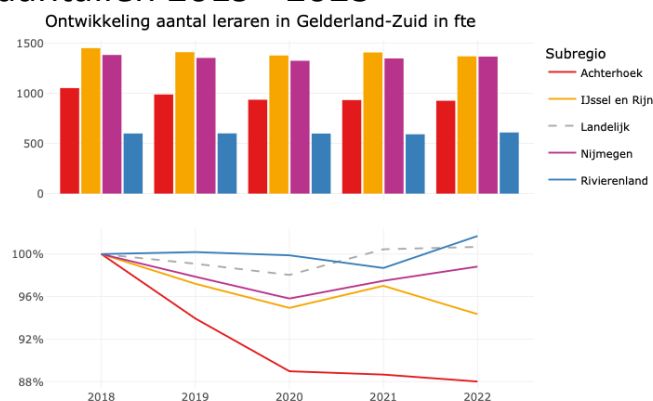
Bron: Scenariomodel VO (april 2024), bewerking Voion (juni 2024)

## 4. Leraren

### 4.1. Ontwikkelingen docentenaantallen 2019 - 2023

Landelijk is het aantal leraren in de periode 2018-2022 toegenomen met 0,7 procent. In Rivierenland is het aantal leraren eveneens toegenomen tot boven het landelijk gemiddelde. In de periode 2018 – 2022 is in de regio Achterhoek, Nijmegen en de **regio Arnhem en omstreken** (IJssel en Rijn), **sprake van een daling van het docentenaantal in fte.**

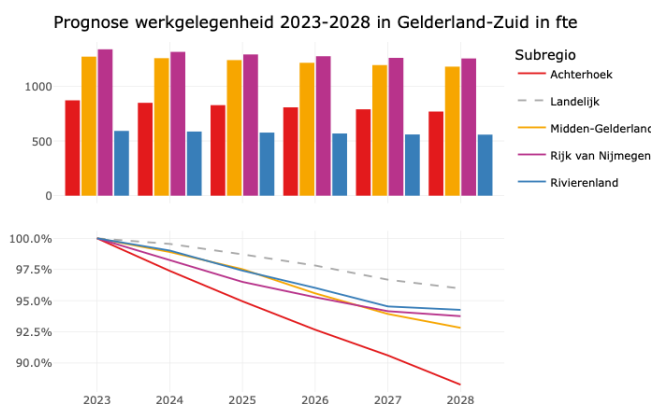
Met name in de Achterhoek is een sterke daling. Binnen Nijmegen is vanaf 2020 wel een groei van het aantal leraren ingezet, maar deze komt nog niet uit boven het aantal leraren in 2018.



Bron: DUO (april 2023), bewerking Voion (juni 2023)

### 4.2. De vraag naar leraren 2023-2028

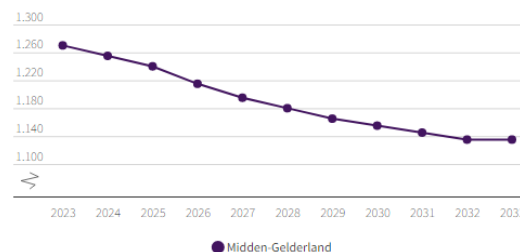
In de regio Arnhem en omstreken is er, net als landelijk, **een daling zichtbaar van het aantal benodigde leraren in voor de periode 2023 tot en met 2033**. Landelijk is deze daling van het aantal benodigde leraren 4%. In de regio Rivierenland en Rijk van Nijmegen is deze daling 6%, in de **regio Arnhem is deze daling 7% in 2028** en in de regio Achterhoek is deze daling 12%.



Bron: Centerdata (december 2023), bewerking Voion (maart 2024)

#### Prognoses fte leraren (inclusief tekorten)

Voortgezet onderwijs, aantal



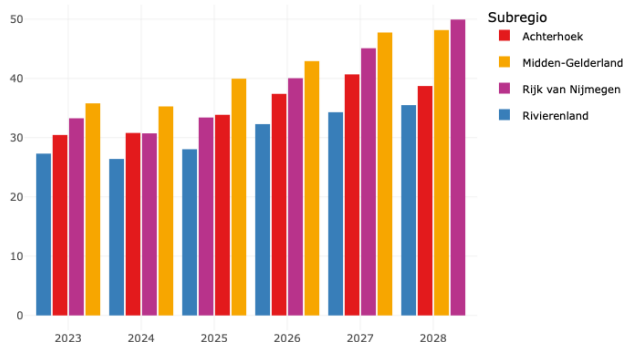
Centerdata | 2023 - 2033

### 4.3. Aantal niet in te vullen fte 2023-2028

Ondanks de dalende leerlingaantallen en de jaarlijkse instroom van afgestudeerde docenten op de arbeidsmarkt, is er landelijk en regionaal de komende jaren sprake van **een lerarentekort in de regio Arnhem en omstreken**. Dit komt doordat daarnaast ook een groep docenten het onderwijs verlaat via natuurlijk verloop (pensioenering) of ervoor kiest om buiten het onderwijs te gaan werken.

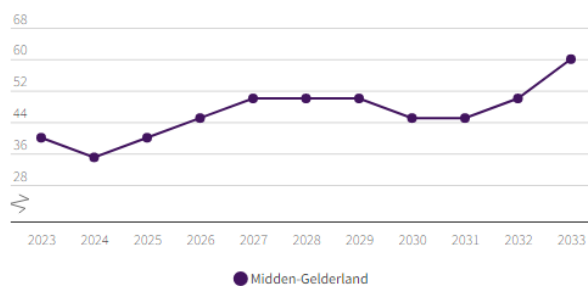
In 2024 is in de onderwijsregio Arnhem en omstreken een tekort van 35fte aan leraren. Volgens de prognoses **loopt dit tekort aan leraren in de regio op naar 48fte in 2028 en tot 60fte in 2033**.

Prognose onvervulde werkgelegenheid leraren (in fte), 2023-2028



Bron: Centerdata (december, 2023), bewerking Voion (maart 2024)

Prognoses onvervulde fte leraren  
Voortgezet onderwijs, aantal

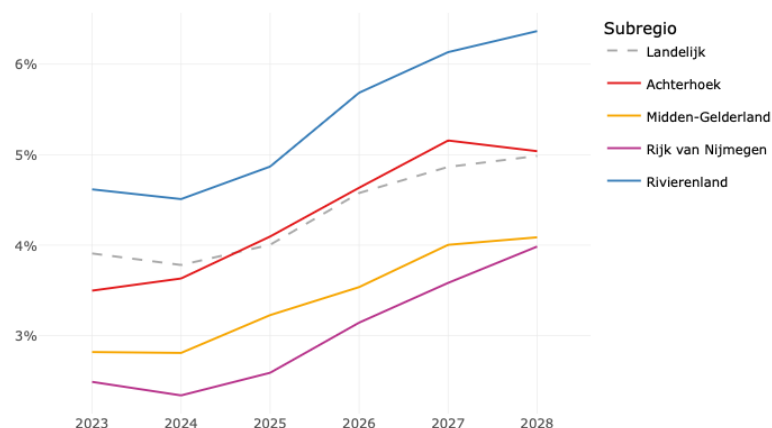


Centerdata | 2023 - 2033

### 4.4. Relatieve onvervulde werkgelegenheid

De relatieve onvervulde werkgelegenheid is de onvervulde werkgelegenheid ten opzichte van de werkgelegenheid. Oftewel het percentage niet in te vullen vacatures t.o.v. het personeelsbestand van de scholen in de regio. Landelijk groeit dit aantal van 3,9% in 2023 naar 5% in 2028. In de **regio Arnhem en omstreken groeit dit aantal van 2,8% in 2023 naar 4,1% in 2028**. In de omliggende regio's wordt het grootste tekort verwacht in Rivierenland (6,4%).

Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren (in fte), 2023-2028



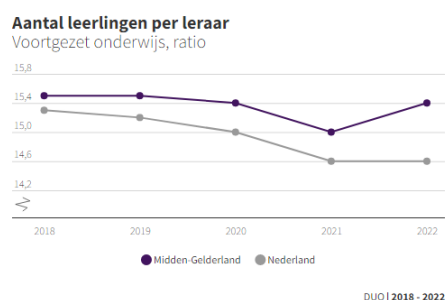
Bron: Centerdata (december, 2023), bewerking Voion (maart 2024)

## 4.5. Aantal leerlingen per leraar

Het aantal leerlingen per leraar ligt in de regio Arnhem en omstreken iets hoger dan landelijk in de periode 2018-2022. Landelijk is het leerlingaantal per leraar in de periode 2018 – 2022 gemiddeld 14,94. In de onderwijsregio Arnhem en omstreken is het aantal leerlingen per leraar in deze periode gemiddeld 15,36.

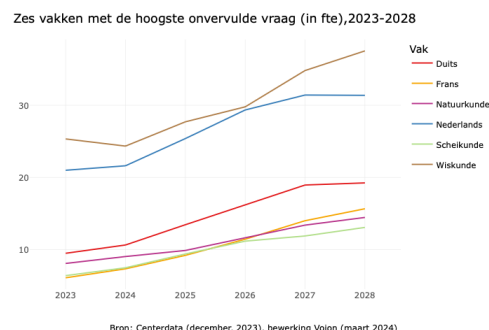
	Arbeidsmarktregio Midden- Gelderland	Nederland
2018	15,5	15,3
2019	15,5	15,2
2020	15,4	15,0
2021	15,0	14,6
2022	15,4	14,6

Tabel 1: aantal leerlingen per leraar in de regio en landelijk.



## 4.6. Openstaande vacatures per vak in 2028

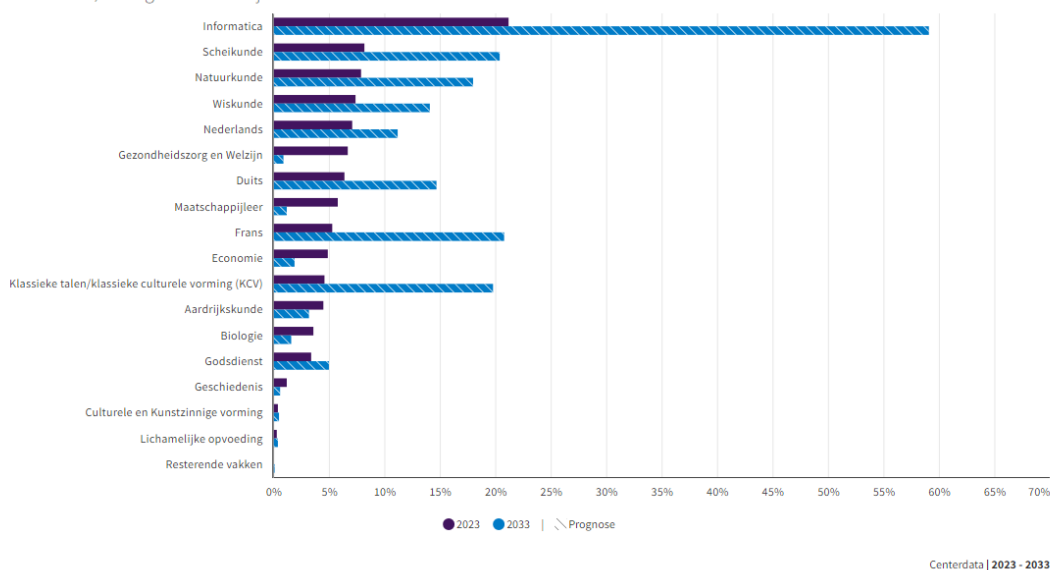
In de regio Gelderland-Zuid (de regio's Rivierenland, Achterhoek, Rijk van Nijmegen en Arnhem en omstreken samen) worden de grootste tekorten in leraren in 2028 verwacht voor het vak **wiskunde (38fte)** en voor het vak **Nederlands (31fte)**. Eveneens worden tekorten verwacht voor het vak **Duits (19fte)**, **Frans (16fte)**, **Natuurkunde (14fte)** en **Scheikunde (13fte)**. Voor al deze vakken zijn momenteel al tekorten, deze zullen verder toenemen.



### Landelijke voorspelde tekorten per schoolvak

De afbeelding hieronder geeft een overzicht van de landelijke tekorten aan leraren in fte per schoolvak voor 2023 (donkerpaars) en 2033 (blauw met streep). Deze gegevens zijn helaas niet beschikbaar op regionaal niveau.

#### Prognose onvervulde fte per type schoolvak Nederland, Voortgezet onderwijs



In de bijlagen bij dit document zijn nog de volgende gegevens opgenomen:

- Bijlage I Aandeel bevoegd gegeven lesuren per vak in de regio en landelijk.
- Bijlage II Het aandeel eerste- en tweedegraads lesgevend personeel per schoolvak.

## 4.7. Het aandeel bevoegd gegeven lesuren

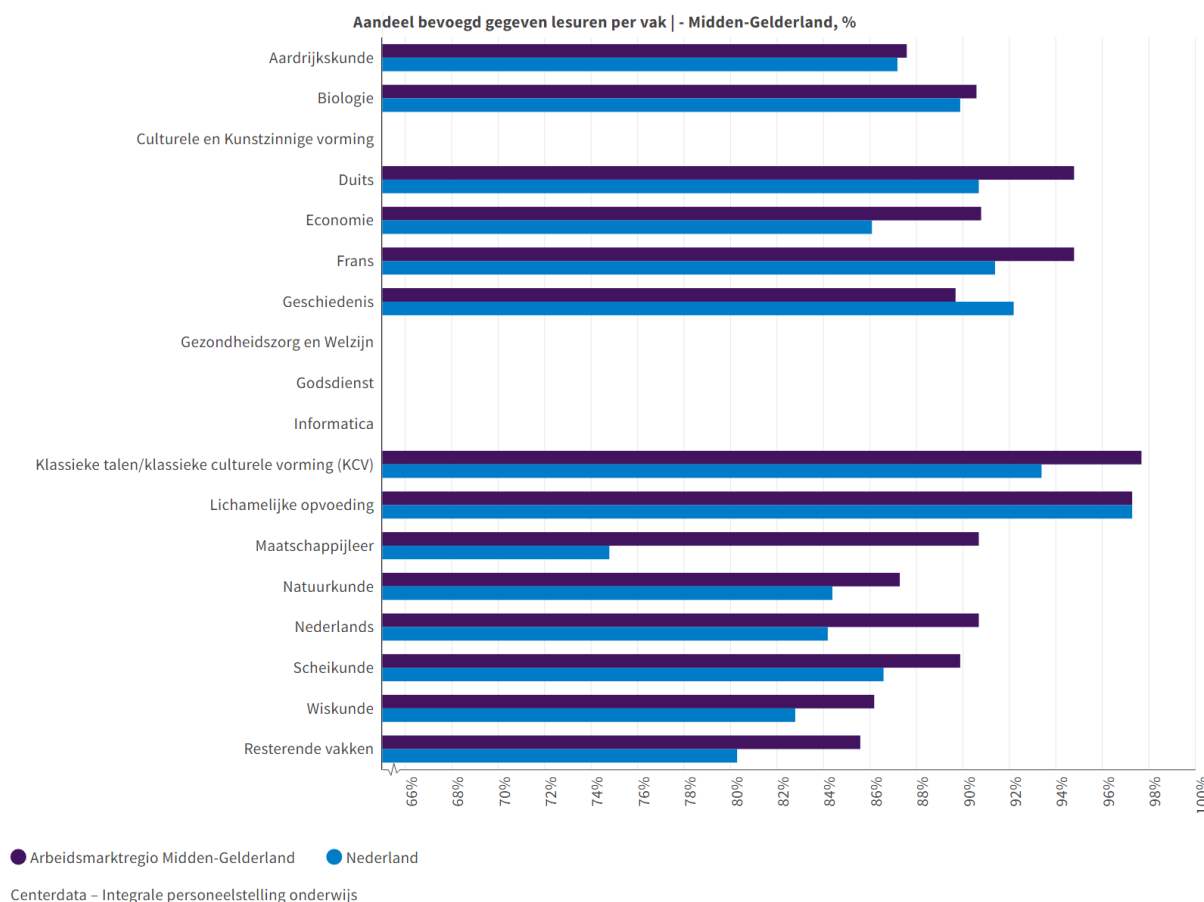
In de *onderwijsregio Arnhem en omstreken* worden in vergelijking met de landelijke cijfers in de afgelopen jaren **meer lessen gegeven door bevoegde docenten**. In 2022 is er wel een stijging zichtbaar in het percentage onbevoegde docenten dat in de regio voor de klas staat.

	Bevoegd		Benoembaar		Onbevoegd	
	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland
2019	90,3%	87,5%	7,9%	8,5%	1,7%	4,0%
2020	90,4%	88,0%	7,9%	8,4%	1,7%	3,7%
2021	90,9%	87,6%	8,0%	8,7%	1,1%	3,7%
2022	90,5%	86,4%	7,0%	9,6%	2,5%	4,0%

Tabel 2: percentage bevoegde docenten, benoembare docenten en onbevoegde docenten voor de regio Arnhem en omstreken en landelijk.

## 4.8. Het aandeel bevoegd gegeven lesuren per vak

In vergelijking met de landelijke cijfers worden in de *regio Arnhem en omstreken* **meer lessen gegeven door bevoegde leraren**. Het **percentage van de lessen dat verzorgd wordt door een bevoegde docent** is in de regio Arnhem en omstreken **het laagst voor de vakken wiskunde (86%), Natuurkunde (87%) en maatschappijleer (90%)**.



## 5. Ervaringen in de huidige baan in het onderwijs

De data die in dit hoofdstuk worden gebruikt zijn afkomstig van de website onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl en gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, uitgevoerd door TNO en het CBS i.s.m. het ministerie van SZW). Deze data zijn gebaseerd op een steekproef van personeel dat onder contract staat bij een onderwijsinstelling in het voortgezet onderwijs en onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en directieleden. In 2021 (meest recent) waren er 3500 respondenten die werkzaam waren in het PO of VO. Onderstaande data zijn gebaseerd op de respondenten die werkzaam zijn in het VO in de regio Arnhem en omstreken afgezet tegen de landelijke resultaten voor het VO.

### 5.1. Baantevredenheid

In 2021 is men gevraagd naar “In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?”. De data laten zien dat de respondenten in de regio Arnhem en omstreken meer tevreden met hun baan zijn in vergelijking met de landelijke data (86,2% vs. 82,3%). Ongeveer een even groot deel van de respondenten antwoordt neutraal op deze vraag. In de regio Arnhem en omstreken antwoordt niemand ‘ontevreden’. Landelijk geeft 4,9% wel aan ontevreden te zijn over hun baan.

#### Verdeling baantevredenheid

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland



0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Ontevreden\* ● Neutraal ● Tevreden

CBS/TNO | 2021

## 5.2. Welke baankenmerken vindt men belangrijk in de regio?

Respondenten is gevraagd in welke mate zij specifieke kenmerken van hun baan belangrijk vinden.

In volgorde **van de mate van belangrijk naar minder belangrijk** volgt hier het overzicht voor de regio Arnhem en omstreken:

Interessant werk	100%
Leidinggevende	100%
Salaris	100%
Werkzekerheid	100%
Reistijd	100%
Mogelijkheid om te leren	88,6%
In deeltijd werken	88,4%
Zelf werktijden bepalen	74,2%

	Arbeidsmarktregio Midden- Gelderland	Nederland
Interessant werk	100,0	99,7
Mogelijkheid om te leren	88,6	92,3
Leidinggevende	100,0	98,9
Salaris	100,0	96,8
Werkzekerheid	100,0	98,1
Zelf werktijden bepalen	74,2	74,2
Reistijd	100,0	92,8
In deeltijd werken	88,4	84,8

Tabel 3: overzicht van kenmerken die docenten in de regio en landelijk belangrijk vinden in hun baan.

In de regio Arnhem en omstreken wordt de **'reistijd/afstand naar het werk'** zeer belangrijk gevonden. Daarnaast wordt er in de regio meer waarde gehecht aan **'de mogelijkheid om in deeltijd te werken'**.

## 5.3. Tevredenheid met baankenmerken in de huidige baan

Respondenten is gevraagd in welke mate ze tevreden zijn met de baankenmerken in hun huidige functie. De tabel rechts geeft deze resultaten weer voor de regio Arnhem en omstreken, gevolgd door de landelijke resultaten.

In volgorde van **de mate van zeer tevreden naar minder tevreden** volgt hier het overzicht voor de regio Arnhem en omstreken:

Interessant werk	100%
Leren	100%
In deeltijd werken	100%
Werkzekerheid	98,9%
Reistijd	90%
Salaris (heel) tevreden	79%
Leidinggevende	72,7%

	Arbeidsmarktregio Midden- Gelderland	Nederland
Interessant werk	100,0	96,1
Leren	100,0	91,1
Leidinggevende	72,7	80,4
Salaris: (heel) tevreden	79,0	78,1
Werkzekerheid	98,9	94,6
Zelf werktijden bepalen		63,8
Reistijd	90,0	90,3
In deeltijd werken	100,0	93,7

Tabel 4: mate waarin volgens docenten in de regio en landelijk deze kenmerken aanwezig zijn.

## 5.4. Discrepantie mate van belangrijkheid en ervaren tevredenheid baankenmerken

Als je de baankenmerken die men in de regio Arnhem en omstreken belangrijk vindt (kolom 1) afzet tegen de ervaren tevredenheid over deze baankenmerken in de regio dan zijn er een drietal kenmerken die opvallen omdat respondenten het zeer belangrijk vinden maar er niet/minder tevreden over zijn, deze zijn oranje gemarkeerde in onderstaande tabel.

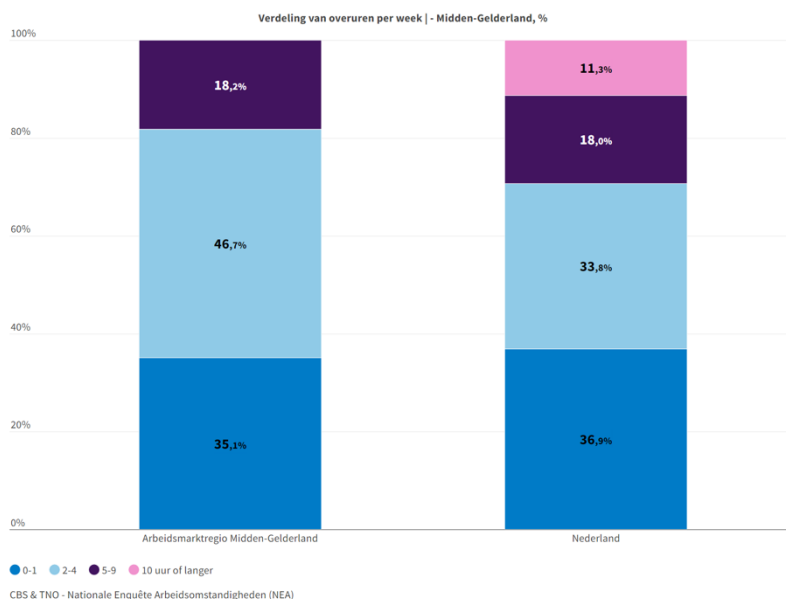
Baankenmerken	Mate waarin dit belangrijk wordt gevonden in de regio	Mate waarin men hier tevreden over is in de regio
Interessant werk	100%	100%
Leidinggevende	100%	72,7%
Salaris	100%	79%
Werkzekerheid	100%	98,9%
Reistijd	100%	90%
Mogelijkheid om te leren	88,6%	100%
In deeltijd werken	88,4%	100%
Zelf werktijden bepalen	74,2%	Geen data

Tabel 5: regionale respons welke kenmerken belangrijk zijn en mate waarin deze volgens docenten aanwezig zijn.

## 5.5. Overwerken

Respondenten is gevraagd hoeveel uren zij per week overwerken (afgerond op hele uren). Dit gaat om zowel betaald als onbetaald overwerk. Reistijd telt niet mee. Bij deze vraag is gecorrigeerd voor extreme waarden.

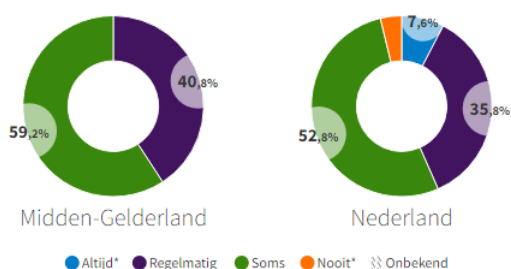
Zowel in de regio Arnhem en omstreken als landelijk werkt ongeveer 35% van de collega's in het VO 0 tot 1 over per week. **In de regio Arnhem en omstreken werkt 46,7% 2 tot 4 uur per week over.** Landelijk is dit aantal een stuk lager met 33,8%. Dit komt omdat landelijk 11,3% 10 uur of meer per week overwerkt. De categorie die 5 tot 9 uren per week overwerkt is zowel in de regio als landelijk 18%.



## 5.6. Ervaren werkdruk

### Verdeling of werkdruk wordt ervaren

Voortgezet onderwijs



CBS/TNO | 2021

Respondenten is gevraagd naar de mate waarin zij werkdruk ervaren. Dit is gedaan a.d.h.v. de vragen: 'Moet u erg snel werken?', 'Moet u heel veel werk doen?' en 'Moet u extra hard werken?'. Opvallend is dat in de regio Arnhem en omstreken niemand aangeeft dat hier altijd sprake van is (landelijk 7,6%) en eveneens niemand heeft aan dat hier nooit sprake van is (landelijk 3,8%). 59,2% geeft aan dat er soms sprake is van ervaren werkdruk (landelijk 52,8%) en **40,8% geeft aan dat er regelmatig sprake is van werkdruk (landelijk 35,8%)**. Deze laatste categorie is een aandachtspunt in de regio met het oog op het behoud van leraren in het onderwijs.

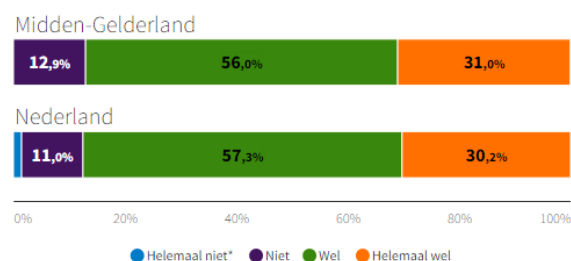
## 5.7. Voldoen aan psychische eisen werk

Om inzicht te krijgen in de mate waarin men ervaart te kunnen voldoen aan de psychische eisen die gesteld worden in de baan is de volgende vraag gesteld: "In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt".

Zowel in de regio als landelijk geeft ±30% aan helemaal wel te kunnen voldoen aan de gestelde psychische eisen. Eveneens in de regio en landelijk geeft ±56% aan te kunnen voldoen aan de gestelde psychische eisen. Landelijk heeft 11% aan niet te kunnen voldoen aan de gestelde eisen en 1,5% geeft aan helemaal niet te kunnen voldoen. **In de regio Arnhem en omstreken geeft 12,9% aan niet te kunnen voldoen aan de eisen.** Er zijn geen respondenten die aangeven helemaal niet te kunnen voldoen aan de eisen.

### Verdeling voldoen aan psychische eisen werk

Voortgezet onderwijs



CBS/TNO | 2021

## 6. Arbeidsmobiliteit

### 6.1. Nagedacht over ander werk?

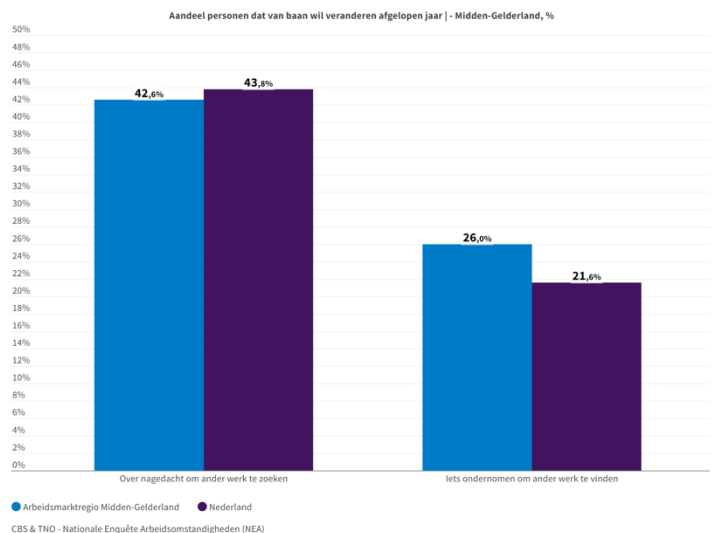
In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit het vierde kwartaal in 2021 is respondenten gevraagd “heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?”. **42,6% van de respondenten in de regio Arnhem en omstreken antwoordde hierop dat dit het geval was.** Landelijk ligt dit percentage 1,2 hoger.



#### Reflectie/onderzoeksvragen

*De periode van afname, het vierde kwartaal van 2021, was de periode dat de omnikronvariant van het COVID virus opkwam.*

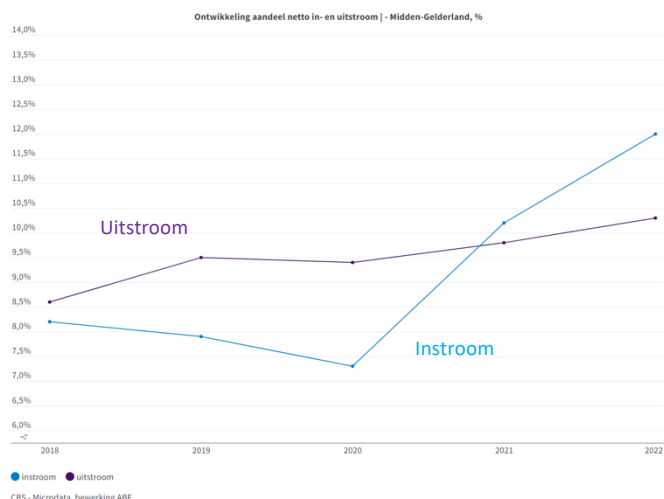
*Volgens de tijdlijn van de rijksoverheid<sup>1</sup> loopt het aantal besmettingen in oktober fors op, worden in november meer maatregelen ingevoerd i.c.m. de avondklok en in december, een week voor kerst, wordt een harde lockdown ingevoerd. Deze ontwikkelingen zijn mogelijk van invloed op deze cijfers. Is er zicht per bestuur/school in hoe collega's hier nu in staan?*



### 6.2. Netto in- en uitstroom in de regio

De **netto instroom** (blauwe lijn) betreft het percentage nieuwe collega's ten opzichte van de zittende collega's op VO-scholen in de regio Arnhem en omstreken. Deze data betreffen alle functiegroepen. De instroom laat in 2020 een dieptepunt zien (mogelijk gerelateerd aan COVID). In 2021 (10,3% instroom nieuwe collega's) is er een stijging zichtbaar t.o.v. de voorgaande jaren en die zet zich voort in 2022 (12% instroom nieuwe collega's).

In de **netto uitstroom** (paarse lijn) betreft het percentage collega's dat de school verlaat ten opzichte van de zittende collega's op VO-scholen in de regio Arnhem en omstreken. Deze data betreffen alle functiegroepen. De uitstroom van collega's in de periode van 2018-2022 laat een lichte toename zien van 8,5% in 2018 naar 10,3 in 2022.

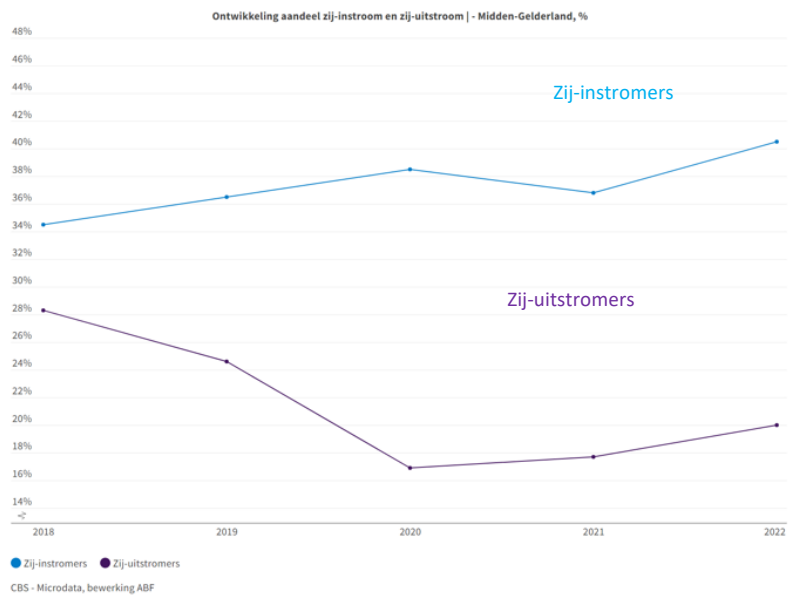


<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-tijdlijn/2021>

### 6.3. Percentage zij-instroom en zij-uitstroom

De afbeelding hier rechts, laat het percentage zij-instromers en zij-uitstromers zien voor de regio Arnhem en omstreken zien ten opzichte van de totale instroom en uitstroom in de regio. Deze data betreffen alle functiegroepen.

**Zij-instromers** zijn mensen die vanuit een andere sector instromen in het onderwijs. In 2018 is het percentage van de totale instroom dat instroomt in het onderwijs vanuit een andere sector ruim 34%. In 2022 is het percentage zij-instromers 40% van de totale instroom in de regio. Het aantal **zij-instromers is met 6% gestegen in de periode 2018-2022.**



**Zij-uitstromers** zijn leraren die ervoor kiezen buiten het onderwijs te gaan werken. Dit betrof in 2018 28% van de uitstroom, in 2022 is dit 20% van de uitstroom. Het aantal **zij-uitstromers is met 8% gestegen in de periode 2018-2022.**



#### Reflectie/onderzoeksvragen

Uit de eerste telefonische inventarisatie kwam naar voren dat er niet altijd een positief beeld is rondom het aannemen van zij-instromers. Dat roept de volgende vragen op:

- Zijn er data in de besturen/scholen beschikbaar waarin deze groep gevolgd wordt die inzicht geeft in hoe de zij-instromers landen in het onderwijs en of zij blijven? (*perspectief zij-instromers*).
- Is er zicht op wanneer het aantrekkelijk is om een zij-instromers aan te nemen en wanneer dit als niet aantrekkelijk gezien wordt? (*perspectief schoolleiders*).

### 6.4. Zij-instroom per leeftijdscategorie

Onderstaande tabel laat de leeftijdsopbouw zien van de zij-instromers voor de onderwijsregio Arnhem en omstreken en landelijk (*gemiddelden over de periode 2018-2022*).

De grootste groepen **zij-instromers** bevinden zich in de **leeftijdscategorieën jonger dan 25 jaar** (26,6% van de totale zij-instroom) en **in de groep 25 tot en met 34 jaar** (29,1% van de totale zij-instroom). De leeftijdsgroep 35 tot en met 44 jaar betreft 20,3% van de totale zij-instroom en de groep tussen van 45 tot en met 54 jaar betreft 16,5% van de totale zij-instroom. Vanaf de leeftijd van 55 jaar is het aantal zij-instromers in het onderwijs gering. In bijlage III worden de resultaten per jaar weergegeven.

	Regio	Landelijk
<b>Jonger dan 25 jaar</b>	21,0%	19,2%
<b>25-34 jaar</b>	35,9%	30,9%
<b>35-44 jaar</b>	18,6%	19,4%
<b>45-54 jaar</b>	16,1%	18,0%
<b>55-64 jaar</b>	7,3%	10,4%
<b>65 jaar of ouder</b>	2,7%	2,1%

Tabel 6: Verdeling zij-instromers naar leeftijd.

## 6.5. Zij-uitstroom per leeftijdscategorie

Onderstaande tabel laat de leeftijdsopbouw zien dan de zij-uitstromers (mensen die stoppen in het onderwijs en in een andere sector gaan werken) voor de regio Arnhem en omstreken en landelijk (*gemiddelde over de periode 2018-2022*).

De grootste groepen ***zij-uitstromers*** bevinden zich in de ***leeftijdscategorieën 25 tot 34 jaar*** (28,3% van de totale zij-uitstroom) en in ***de groep 35 tot en met 44 jaar*** (16% van de totale zij-uitstroom). In bijlage III worden de resultaten per jaar weergegeven.

	Onderwijsregio Arnhem en omstreken	Landelijk
<b>Jonger dan 25 jaar</b>	8,6%	8,5%
<b>25-34 jaar</b>	28,3%	24,0%
<b>35-44 jaar</b>	16,0%	15,9%
<b>45-54 jaar</b>	14,7%	15,9%
<b>55-64 jaar</b>	15,8%	19,2%
<b>65 jaar of ouder</b>	16,7%	15,8%

Tabel 7: Verdeling zij-uitstromers naar leeftijd.



### Reflectie/onderzoeksvragen

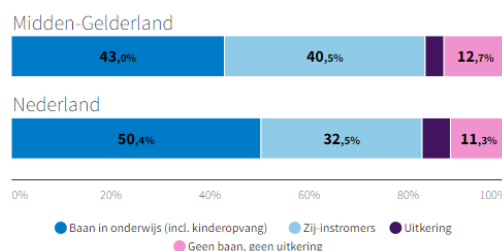
- In hoeverre is de uitstroom in de leeftijdsgroep 25 tot 34 jaar gerelateerd aan de inductiefase? (een goede landing in het onderwijs na afstuderen).
- In hoeverre is de uitstroom in de leeftijdsgroep 35-44 jaar gelinkt aan geslacht? Dit vanwege het hogere ziekteverzuim onder vrouwen in deze groep in de regio.
- Is er per school inzicht in de redenen waarom mensen het onderwijs verlaten? Zie ook het recente landelijke onderzoek naar de oorzaken van uitval van docenten uitgevoerd door ResearchNed<sup>2</sup> in 2023 in opdracht van OCW. De tien meest genoemde oorzaken voor uitval worden in het voorwoord genoemd.

## 6.6. Zij-instroom vanuit welke situatie

Het grootste deel van de zij-instromers in het VO in de regio Arnhem en omstreken is afkomstig uit een andere onderwijssector of uit de kinderopvang (in 2022 is dit 43%). Daarnaast stroomt een grote groep het onderwijs in vanuit een andere sector dan het onderwijs (in 2022 is dit 40,5%). 3,8% van de zij-instromers stroomt in vanuit een uitkering. 12,7% van de zij-instromers komt uit geen van de hiervoor genoemde situaties.

### Verdeling instroom naar herkomst

Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2022

	Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)		Zij-instromers		Uitkering		Geen baan, geen uitkering	
	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland
<b>2018</b>	43,1%	43,8%	34,5%	33,4%	8,6%	7,4%	13,8%	15,4%
<b>2019</b>	42,3%	44,6%	36,5%	35,4%	3,8%	6,5%	17,3%	13,4%
<b>2020</b>	42,3%	42,0%	38,5%	38,3%	5,8%	6,0%	13,5%	13,7%
<b>2021</b>	41,2%	38,8%	36,8%	37,5%	10,3%	9,2%	11,8%	14,5%
<b>2022</b>	43,0%	50,4%	40,5%	32,5%	3,8%	5,7%	12,7%	11,3%

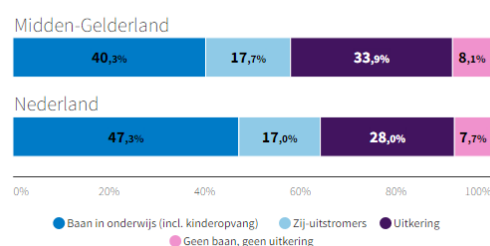
Tabel 8: overzicht van situatie waaruit zij-instromers in de periode 2018-2022 afkomstig zijn in de regio en landelijk.

<sup>2</sup> ResearchNed (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het PO, VO en MBO. Onderzoek i.o.v. het ministerie van OCW. [Klik hier](#).

## 6.7. Zij-uitstroom naar welke situatie

Het grootste deel van de zij-uitstromers in de regio Arnhem en omstreken gaat in de afgelopen jaren elders in het onderwijs of de kinderopvang werken (tussen de 34% in 2018 en 48% in 2022). Het percentage zij-uitstromers dat de onderwijssector verlaat om in een andere sector te gaan werken betreft ongeveer een vijfde. Met uitzondering van de jaren 2020 en 2021 (hoogtepunt COVID pandemie) ligt het percentage zij-instromers in de regio dat in een andere sector gaat werken iets hoger dan landelijk. Gemiddeld ligt dit 6% hoger dan landelijk (excl. COVID jaren 2020 en 2021).

Verdeling uitstroom naar bestemming  
Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2021

	Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)		Zij-uitstromers		Uitkering		Geen baan, geen uitkering	
	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland
<b>2018</b>	34,0%	43,6%	28,3%	19,4%	28,3%	27,3%	9,4%	9,6%
<b>2019</b>	44,6%	45,1%	24,6%	18,6%	23,1%	27,9%	7,7%	8,4%
<b>2020</b>	40,7%	43,9%	16,9%	16,2%	33,9%	32,6%	8,5%	7,3%
<b>2021</b>	40,3%	47,3%	17,7%	17,0%	33,9%	28,0%	8,1%	7,7%
<b>2022</b>	48,0%	55,2%	20,0%	16,9%			32,0%	28,0%

Tabel 9: overzicht naar welke situatie zij-uitstromers uitstromen in de periode 2018-2022 afkomstig zijn in de regio en landelijk.

## 7. Ziekteverzuim

### 7.1. Percentage ziekteverzuim

Het ziekteverzuim ligt in de regio Arnhem en omstreken hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit geldt zowel voor kalenderjaar 2021 als kalenderjaar 2022.

Kalenderjaar	Arnhem e.o.	Landelijk
2021	6,4%	5,4%
2022	7,1%	6,2%

Tabel 10: percentage ziekteverzuim per voor kalenderjaar 2021 en 2022.



#### Reflectie/onderzoeksvragen

*Een mogelijke verklaring voor dit hogere percentage ziekteverzuim zou mogelijk gelinkt kunnen zijn aan het grote percentage van de docenten dat aanzienlijk overwerkt per week (2-4 uur) in vergelijking met landelijk.*

### 7.2. Percentage ziekteverzuim per leeftijdscategorie

Het ziekteverzuim gaat over al het personeel dat werkzaam is bij een instelling (brinnummer). De data gaan sec over het ziekteverzuim. Het overige verzuim is niet meegenomen in deze cijfers (o.a. zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, studieverlof, calamiteitenverlof en diverse vormen van kort en lang buitengewoon verlof).

Leeftijdscategorie	Arnhem e.o.	Landelijk	Vershil
t/m 34 jaar	5,6%	4,7%	+0,9%
35 t/m 44 jaar	7,5%	5,5%	+2,0%
45 t/m 54 jaar	7,0%	6,1%	+0,9%
55 t/m 64 jaar	8,0%	8,0%	+0,0%
65+ jaar	10,7%	9,7%	+1,0%

Tabel 11: percentage ziekteverzuim per leeftijdscategorie (peildatum 2022).

Opvallend is dat in de **regio Arnhem en omstreken het verzuim**, in vergelijking met de landelijke cijfers, **hoog is in de leeftijdsgroep 35 tot en met 44 jaar**.



#### Reflectie/onderzoeksvragen

*Zou een mogelijke verklaring voor dit hogere percentage ziekteverzuim in deze leeftijdsgroep, kunnen zitten in de levensfase waarin deze doelgroep zich bevindt en waarin men veelal een jong gezin combineert met een baan? Hierdoor kunnen mogelijk (de impliciet gevraagde overuren) minder makkelijk gerealiseerd worden. Hoe is voor deze leeftijdsgroep de relatief hogere ervaren werkdruk van 2-4 uur overwerken per week?*

### 7.3. Ziekteverzuim per geslacht

Voor de regio Arnhem en omstreken is het opvallend dat het ziekteverzuim onder mannen in 2021 iets hoger is dan het landelijk gemiddelde en in 2022 is het overeenkomstig is met de landelijke cijfers. Het ziekteverzuim in de regio is onder vrouwen hoger dan het landelijk gemiddelde in 2021 (7,0% t.o.v. 6,0% landelijk) en in 2022 aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde (8,5% t.o.v. 6,9% landelijk).

Geslacht	2021		2022	
	Arnhem e.o.	Landelijk	Arnhem e.o.	Landelijk
Man	5,6	4,8	5,2%	5,4%
Vrouw	7,0	6,0	8,5%	6,9%

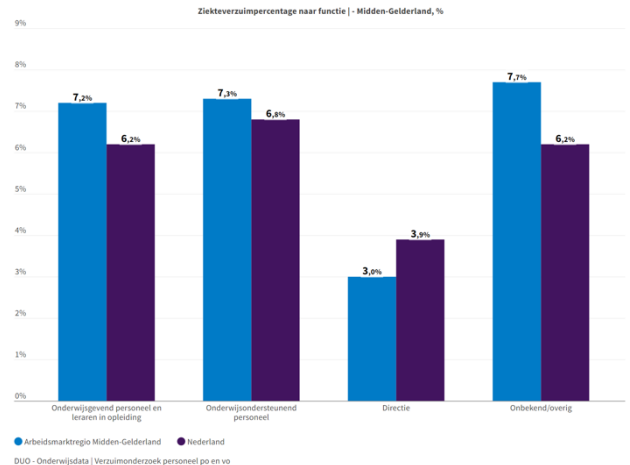
Tabel 12: percentage ziekteverzuim uitgesplitst naar geslacht (peildatum 2021 en 2022).



*De cijfers voor dit thema zijn maar voor twee jaren beschikbaar. In hoeverre is er in de scholen/besturen zicht op ontwikkelingen en trends rondom verzuim per geslacht?*

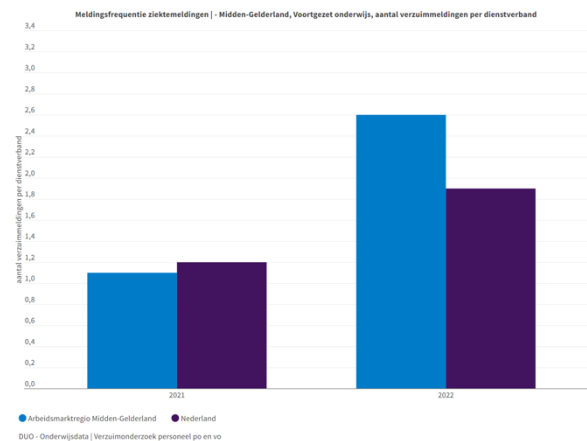
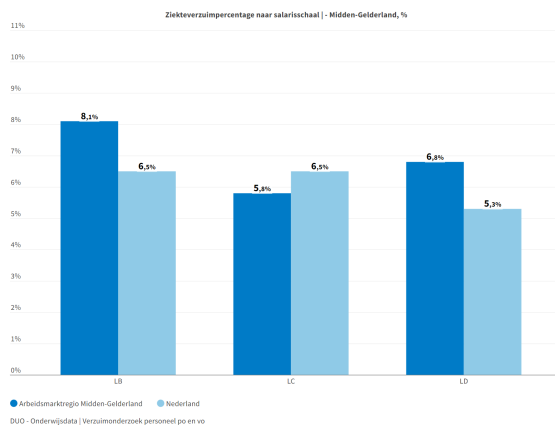
## 7.4. Ziekteverzuim per functie

Het ziekteverzuim per functie is in de regio Arnhem en omstreken 1% hoger voor onderwijzend personeel, 0,5% hoger voor onderwijsondersteunend personeel. Voor directieleden is het ziekteverzuim 0,9% lager dan landelijk. In de categorie 'onbekend/overig', is het verzuim t.o.v. landelijk het grootste met 1,5% meer in de regio.



## 7.5. Ziekteverzuim per salarisschaal

Het ziekteverzuim in de regio Arnhem en omstreken is het hoogste onder docenten aangesteld in schaal LB (8,1%). Onder docenten in LC is het ziekteverzuim het laagste (5,8%). Docenten in schaal LD zitten daar tussenin (6,8%). Ten opzichte van de landelijke cijfers is opvallend dat het verzuim in LB (+1,6%) en LD (+1,5%) in de regio een stuk hoger is. Voor LC is het verzuim juist lager i.v.m. landelijk (5,8% vs. 6,5%).



Opvallend is dat het aantal verzuimmeldingen (gemiddeld aantal verzuimmeldingen per dienstverband) in 2022 fors toegenomen is t.o.v. 2021. Landelijk is deze trend ook waarneembaar maar minder sterk.



### Reflectie/onderzoeksvragen

*In hoeverre is het toegenomen verzuim in 2022 t.o.v. 2021 het gevolg van de COVID pandemie? Is er in de eigen organisatie zicht op deze ontwikkelingen in 2023?*

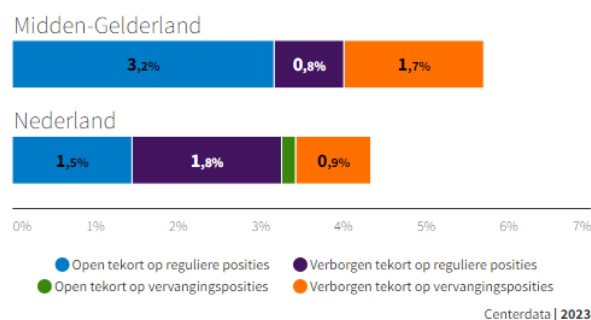
## 8. Soorten tekort schoolleiders

Naast het lerarentekort is er ook sprake van een (toekomstig) tekort aan schoolleiders. Landelijk is het tekort 4,3%, in de **regio Arnhem en omstreken is dit tekort aan schoolleiders 5,7%** (peildatum 2023).

De afbeelding hier rechts laat zien op welke wijze dit tekort zicht uit. In de regio Arnhem en omstreken betreft dit:

- 3,2% tekort reguliere posities (*tekort in fte t.o.v. werkzame schoolleiders*).
- 0,8% verborgen tekort op reguliere posities (*tekort in fte dat is ingevuld door de inhuur van iemand of een onbevoegde schoolleider*).
- 0,0% open tekort op vervangingsposities (*tekort aan vervangers in fte t.o.v. totale aantal vervangingsposities*).
- 1,7% verborgen tekort op vervangingsposities (*tekort vervangers in fte dat is ingevuld door de inhuur van iemand of een onbevoegde schoolleider*).

**Verdeling naar soort tekort schoolleiders**  
Voortgezet onderwijs



## 9. Samenstelling personeel

### 9.1. Status bevoegdheid docenten (2022)

De meeste lessen worden gegeven door een bevoegde leraar, namelijk in totaal landelijk 86%. Maar wanneer het niet mogelijk is om een bevoegde leraar voor de klas te zetten, kan het zijn dat er lessen worden gegeven door iemand zonder de juiste bevoegdheid. Als de leraar onbevoegd is, kan het zijn dat deze wel benoembaar is op grond van een uitzonderingspositie, bijvoorbeeld onder bevoegd, zij-instromer of omscholer die de opleiding nog niet heeft afgerond.

#### Verdeling gegeven lesuren naar bevoegdheid

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland



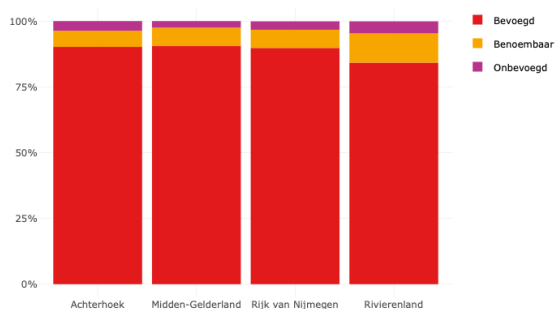
0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Bevoegd ● Benoembaar ● Onbevoegd

Centerdata | 2022

In Rivierenland wordt 84,2% van de lessen gegeven door een bevoegde leraar, in het Rijk van Nijmegen 89,8%, in de Achterhoek 90,2% en in de regio Arnhem en omstreken (Midden-Gelderland) wordt 90,5% van de lessen gegeven door bevoegde docenten.

percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren (2022)



Bron: Centerdata (december, 2023), bewerking Voion (maart 2024)

#### Regio Arnhem:

2,5% onbevoegd  
7,0% benoembaar  
90,5% bevoegd

#### Regio Nijmegen:

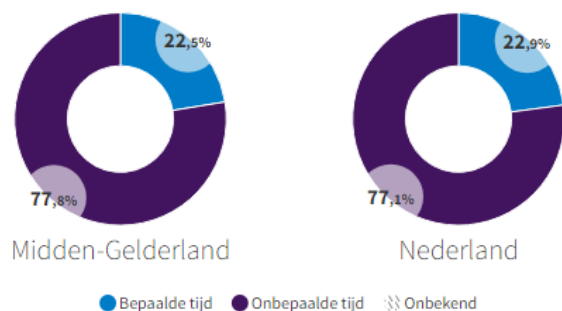
3,2% onbevoegd  
6,9% benoembaar  
89,8% bevoegd

## 9.2. Type contract

De verdeling van het aantal mensen werkzaam in het onderwijs met een vast of tijdelijk contract komen voor de regio Arnhem en omstreken zo goed als overeen met de landelijke cijfers (*cijfers o.b.v. DUO 2022*).

### Verdeling naar type contract

Voortgezet onderwijs



DUO | 2022

## 9.3. Verdeling salarisschalen van leraren

In de regio Arnhem en omstreken (Gelderland-Midden) zijn relatief veel leraren aangesteld in schaal LB (55,9% t.o.v. 43,9% landelijk) (*cijfers o.b.v. DUO 2021*). Landelijk gezien is 55% van de leraren aangesteld in schaal LC of LD, in de regio Arnhem en omstreken (Gelderland-Midden) is dit 44%. Op [het dashboard van OCW](#) is te zien dat deze landelijke hogere aantallen docenten aangesteld in schaal LC of LD wordt veroorzaakt door de hoge aantallen leraren aangesteld in schaal LC en LD in de randstad. Dit is het gevolg van het grotere lerarentekort dat daar al enige tijd wordt ervaren en de extra financiële middelen die scholen in de randstand hiervoor ontvangen.

### Verdeling leraren naar salarisschalen van leraren

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland



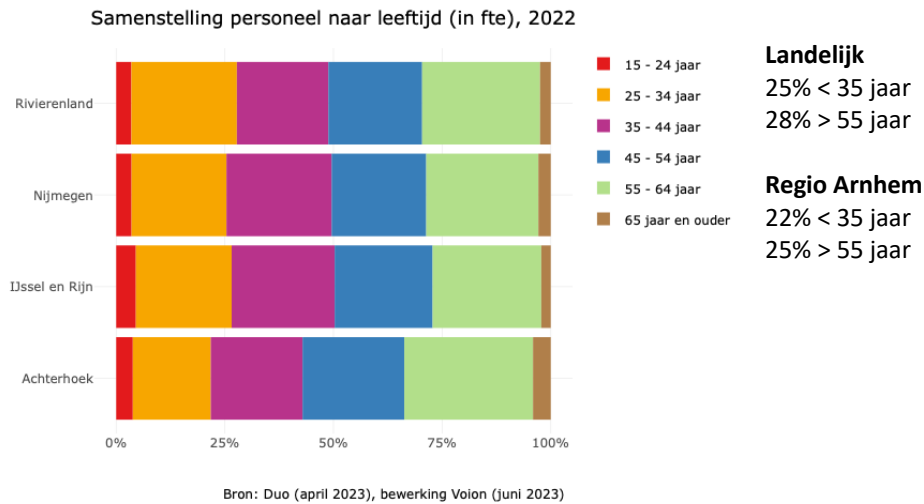
0% 20% 40% 60% 80% 100%

● LB ● LC ● LD ● Overig

DUO | 2021

## 9.4. Leeftijd

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. In de regio Arnhem en omstreken (IJssel en Rijn), zijn in vergelijking met landelijk iets meer leraren werkzaam in de leeftijdscategorieën 35-44 jaar en 45 – 54 jaar. Hierdoor zijn er net iets minder collega's onder de 35 jaar maar ook iets minder collega's ouder dan 55 jaar. De leeftijdscategorie 55-65 jaar beslaat ruim een kwart van het onderwijspersoneel in de regio Arnhem en omstreken. Deze collega's gaan de komende jaren met pensioen en dienen vervangen te worden.

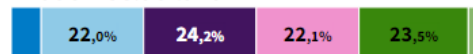


De verdeling qua leeftijdsgroepen (*cijfers o.b.v. DUO 2022*) in de regio Arnhem en omstreken komt overeen met het landelijke beeld. Een opvallend, maar klein verschil, is zichtbaar in de groep 15-24 jaar die werkzaam is in de regio Arnhem en omstreken en de groep 65+ die landelijke nog werkzaam is.

### Verdeling naar leeftijd

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland

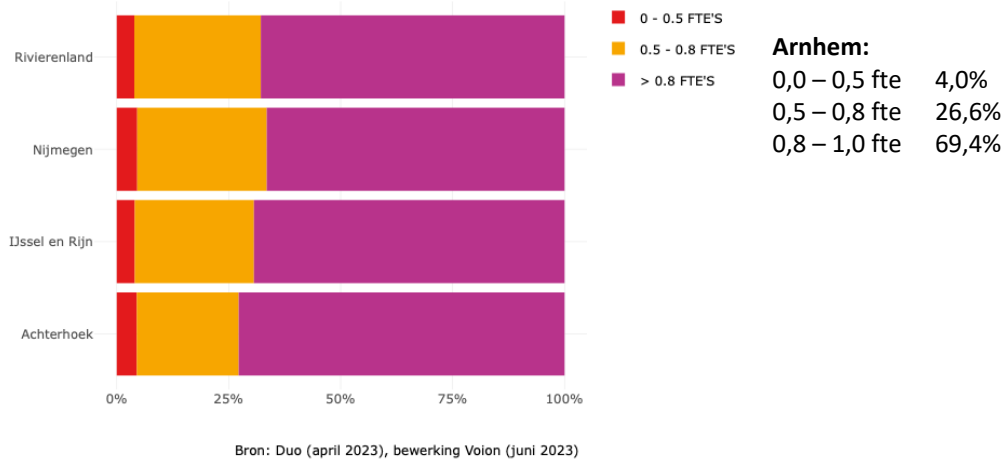


DUO | 2022

## 9.5. Aanstellingsomvang

Het aandeel personeel met een contract kleiner dan 0,8 fte varieert in de verschillende arbeidsmarktregio's tussen de 20 en 33 procent. In sommige regio's werkt het personeel dus gemiddeld meer uren dan in andere regio's. In de regio Arnhem en omstreken (IJssel en Rijn) werkt een relatief groot deel van het personeel voltijds ten opzichte van de andere regio's om ons heen (*cijfers o.b.v. DUO 2023*).

Samenstelling personeel naar aanstellingsomvang (in fte), 2022



In onderstaande vergelijking tussen de aanstellingsomvang van de regio Arnhem en omstreken met de landelijke data, blijkt dat 5% minder 32 uur of meer werkt per week (*cijfers o.b.v. DUO 2022*). De data zijn gebaseerd op alle personen die werkzaam zijn per brinnummer, dus ook niet-onderwijzend personeel.

Gemiddeld werken mensen in de regio Arnhem en omstreken 31,1 uur per week. Landelijk is dit 30,8 uur. Regio's waar een groter percentage leraren dan het landelijk gemiddelde 32 uur of meer werkt zijn o.a. Flevoland, Midden-Brabant, Zuidoost-Brabant. Dit betreffen niet de grote steden waar de hoge woonlasten een mogelijke verklaring zouden kunnen zijn voor de grootte van de aanstelling. Eveneens wordt dit verschil in de data niet verklaard door de verhouding van mannelijke en vrouwelijke docenten die werkzaam zijn in de regio.

### Verdeling naar omvang van de werkweek

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland



0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Minder dan 20 uur ● 20-32 uur ● 32 uur en langer

### Gemiddelde omvang werkweek

Voortgezet onderwijs, uur per week

**31,10**

Midden-Gelderland

**30,80**

Nederland

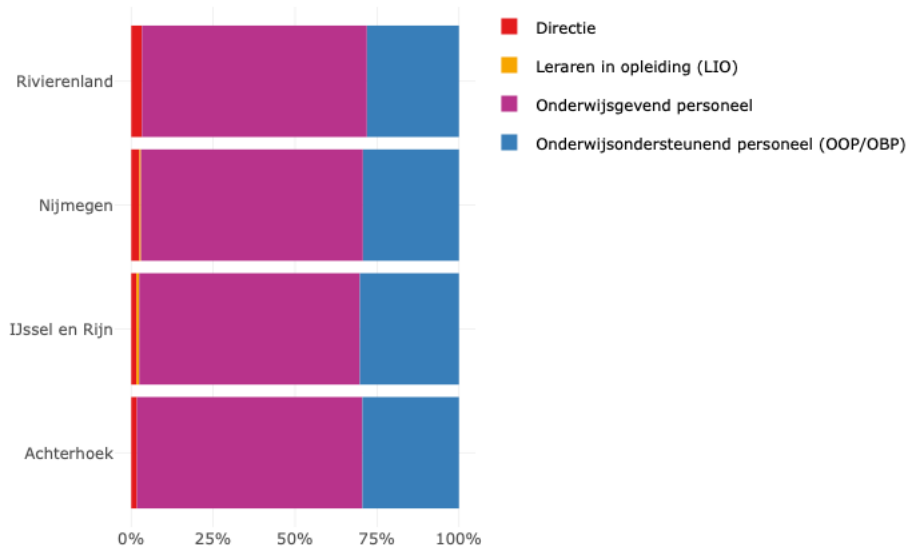
CBS/ABF | 2022

DUO | 2022

## 9.6. Samenstelling personeel qua functie

De samenstelling van het personeel is onderverdeeld in vier functiegroepen. Dit zegt iets over de manier waarop het onderwijs is georganiseerd. Het aandeel leraren varieert in de verschillende arbeidsmarktregio's tussen de 62 en 78 procent en het aandeel onderwijsondersteunend personeel tussen de 21 en 33 procent. Het aandeel directieleden fluctueert tussen 1 en 6 procent. De regio Arnhem en omstreken (Gelderland-Zuid) kent ten opzichte van een omliggende regio's een relatief hoog aandeel leraren en onderwijsondersteunend personeel tegenover een laag aandeel directieleden (*cijfers o.b.v. DUO 2023*).

Samenstelling personeel naar functie (in fte), 2022



Bron: Duo (april 2023), bewerking Voion (juni 2023)

Ook in vergelijking met de landelijke data (*cijfers o.b.v. DUO 2022*) wordt zichtbaar dat er in de regio Arnhem en omstreken sprake is van een laag aantal directieleden (1,1% t.o.v. 2,5% landelijk). Het percentage onderwijsondersteunend personeel is daarentegen iets hoger dan het landelijke gemiddelde (30,7% t.o.v. 27,5%). Het percentage docenten is iets lager dan landelijk (68,1% t.o.v. 69,8%).

### Verdeling naar functie

Voortgezet onderwijs

Midden-Gelderland



Nederland



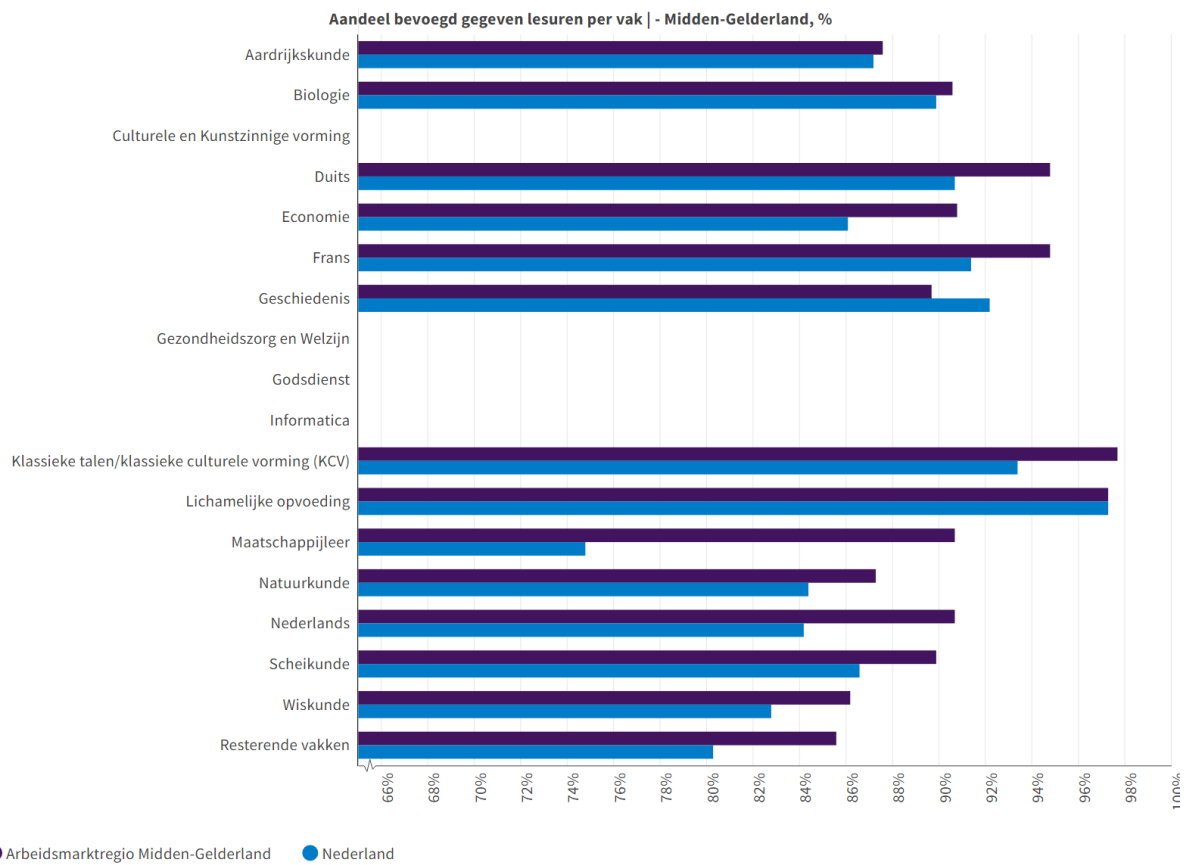
0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding  
● Onderwijsondersteunend personeel ● Directie ☒ Onbekend

DUO | 2022

# Bijlagen

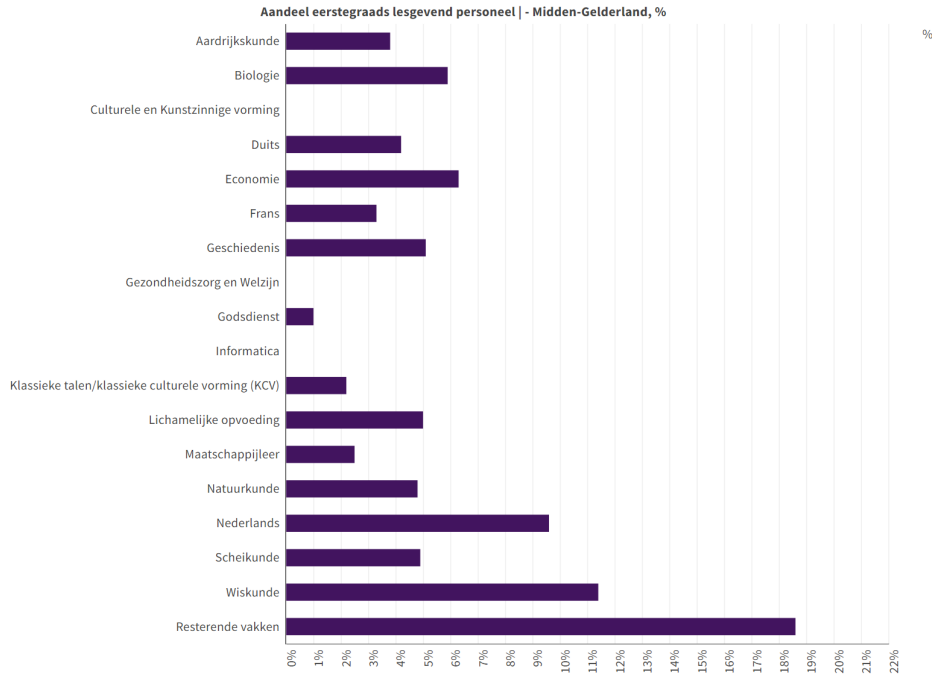
## Bijlage I Aandeel bevoegd gegeven lesuren per vak in de regio en landelijk.



Centerdata – Integrale personeelstelling onderwijs

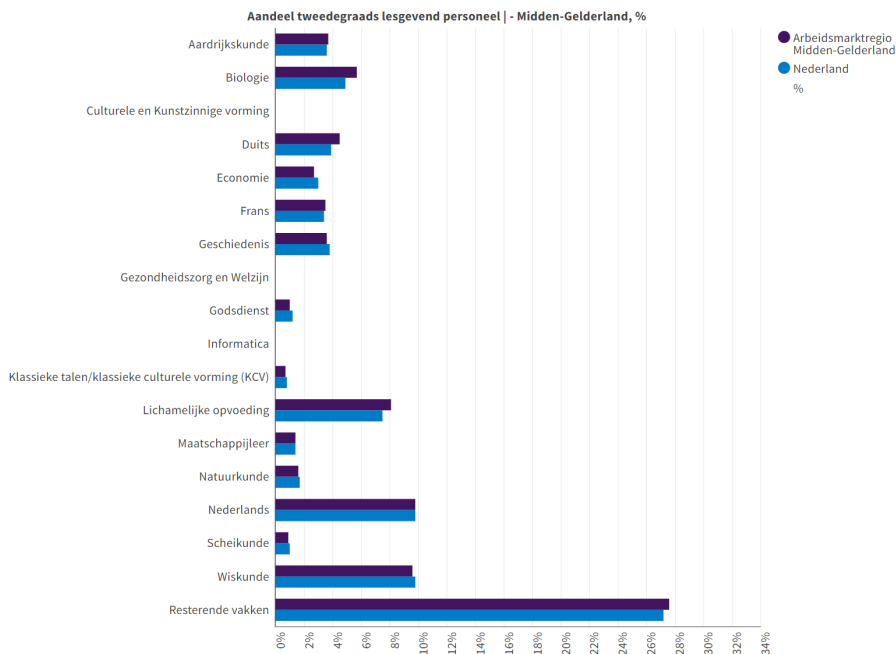
## Bijlage II Het aandeel eerste- en tweedegraads lesgevend personeel in de regio

### Het aandeel eerstegraads lesgevend personeel in de regio Arnhem en omstreken



Centerdata - Integrale personeelstelling onderwijs

### Het aandeel tweedegraads lesgevend personeel in de regio Arnhem en omstreken



Centerdata - Integrale personeelstelling onderwijs

## Bijlage III Leeftijdsverdeling zij-uitstromers regio & landelijk

Verdeling uitstromers naar leeftijd	2018		2019		2020		2021		2022	
	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland	Arnhem e.o.	Nederland
<b>Jonger dan 25 jaar</b>	7,5%	8,3%	6,3%	7,6%	11,9%	7,9%	7,9%	9%	9,3%	9,8%
<b>25-34 jaar</b>	26,4%	25,9%	35,9%	25,1%	27,1%	23%	27%	23,1%	25,3%	23,1%
<b>35-44 jaar</b>	20,8%	16,5%	14,1%	16,1%	13,6%	15,2%	12,7%	16,2%	18,7%	18,7%
<b>45-54 jaar</b>	15,1%	15,5%	14,1%	16,4%	13,6%	15,2%	15,9%	15%	14,7%	17,5%
<b>55-64 jaar</b>	13,2%	19,3%	17,2%	20%	15,3%	19,3%	15,9%	19,4%	17,3%	18,1%
<b>65 jaar of ouder</b>	17%	14,5%	12,5%	14,8%	18,6%	19,4%	20,6%	17,3%	14,7%	12,8%

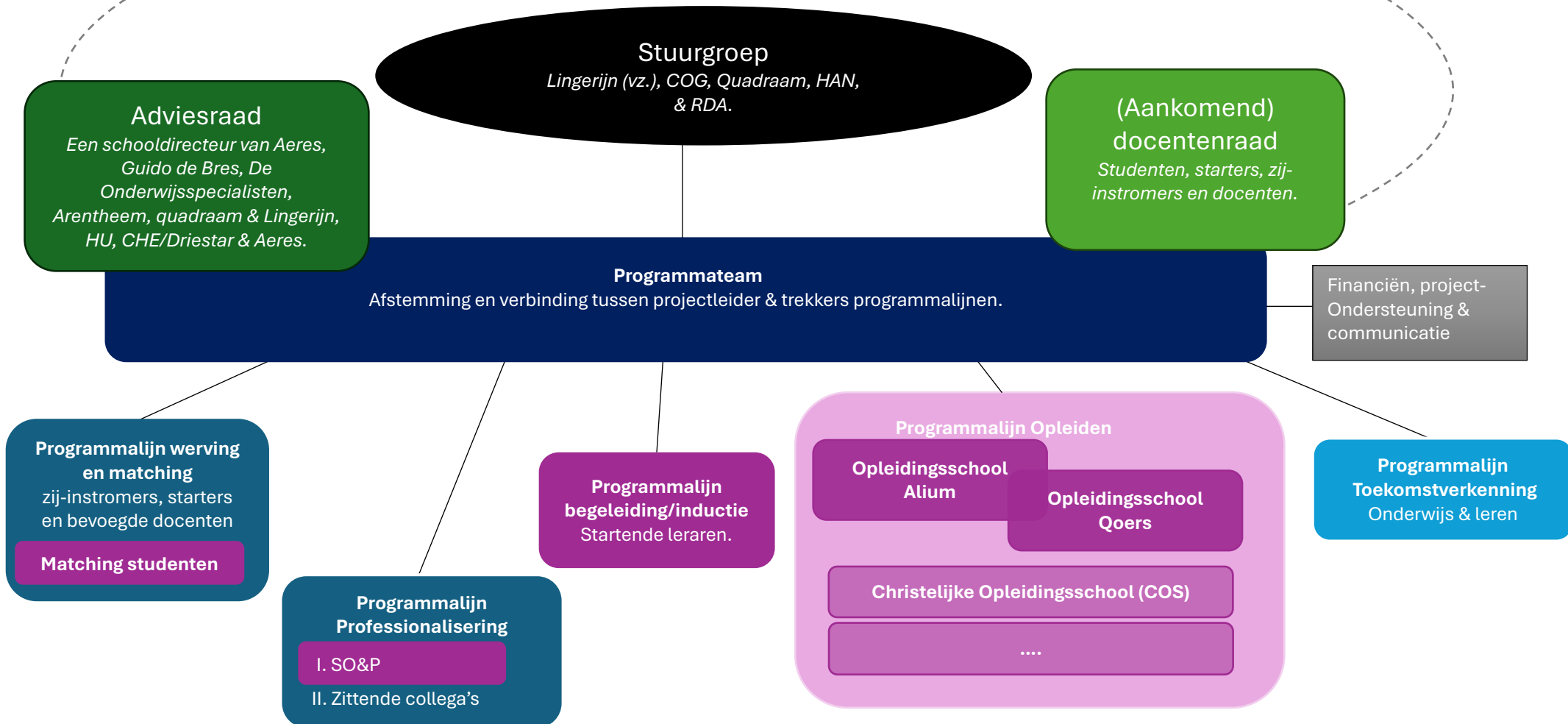
>0 - 5 % hoger	>0 - 5 % lager
5 - 10% hoger	5 - 10% lager
> 10% hoger	> 10% lager

	Arnhem en omstreken	Landelijk
<b>Jonger dan 25 jaar</b>	8,6%	8,5%
<b>25-34 jaar</b>	28,3%	24,0%
<b>35-44 jaar</b>	16,0%	15,9%
<b>45-54 jaar</b>	14,7%	15,9%
<b>55-64 jaar</b>	15,8%	19,2%
<b>65 jaar of ouder</b>	16,7%	15,8%

# Bijlage II Governancemodel

Het governancemodel voor de onderwijsregio Arnhem en omstreken VO voor 2025. O.b.v. ervaringen evalueren en zo nodig bijstellen.

*Convenant regionale afspraken over de arbeidsmarkt*



**Notitie**

Aan Stuurgroep Qoers  
 Van Nicolle van Geenen (programmamanager Qoers)  
 Datum september 2023  
 Betreft projectplan peer review

**Inleiding en doelstelling**

Opleidingsschool Qoers is al ruime tijd een erkend partnerschap. Erkende partnerschappen Samen Opleiden voeren elke zes jaar een ontwikkelingsgerichte peer review uit aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Voor opleidingsschool Qoers zal dit de eerste keer zijn dat zij een ontwikkelgericht peer review ondergaan. De peerreview van Qoers zal plaatsvinden op donderdag 17 april 2025. De bezoekende panelleden zijn OSNL en Opleidingsschool 't Gooi.

Het doel van de ontwikkelings-gerichte peer review is kwaliteitsontwikkeling. De peer review levert de ontvangers én de bezoekers (nieuwe) inzichten op *t.a.v. de kwaliteit van de opleidingsschool*. Daarom worden partnerschappen *gevraagd* om ook elke zes jaar aan minimaal twee ontwikkelingsgerichte peerreviews deel te nemen als bezoeker. Qoers neemt deel als bezoekend partnerschap bij de nieuwe opleidingsschool van Amsterdam (NOA) in maart 2024.

**Verantwoordelijkheden en processen**

Het ontvangend partnerschap is de eigenaar van de inhoud en van het proces van de ontwikkelingsgerichte peer review. Om het partnerschap te ondersteunen is de Peer Review Planner ontwikkeld: door het platform samen opleiden. Het is een online instrument dat het ontvangend partnerschap stap voor stap door het peer review proces heen leidt. In dit projectplan tref je een overzicht aan van het peer review proces die eveneens in de tijd is uitgezet. Daarmee is zowel te zien wat er van Qoers wordt verwacht bij de eigen peer review als bij het bezoek aan NOA.

**Inhoud en tijdsplan**

De invulling van de peer review vraagt iets van het ontvangend als ook het bezoekend partnerschap. Elke stap bestaat uit meerdere taken die ofwel voor het ontvangend partnerschap ofwel voor de bezoekende partnerschappen zijn bedoeld. Hieronder het overzicht per stap met daaronder de bijbehorende taken inclusief beknopte toelichting en de tijdsindicatie. Een aantal stappen vraagt voorbereiding vooraf aan het kunnen uitvoeren van de taak. Bijvoorbeeld het aangeven wie deel gaat nemen aan het peer review vraagt dat er al eerder wordt verkend wie hiervoor geschikt is en dat mensen benaderd worden. Dit soort 'stappen' vooraf zijn opgenomen in de (Qoers) jaarplanner voor het bezoeken van NOA en zullen worden gedaan voor de eigen peer review.

Stap 1: START/ AANVRAAG			
Taken	Tijdsplan	Ontvangend partnerschap	Bezoekend partnerschap
<p><b>Coördinator en datum peer review vastleggen</b>                      De startmail van het peer review proces wordt vanuit de Peer Review Planner naar de primaire contactpersoon van het ontvangend partnerschap gestuurd. Hierin wordt aangegeven wie de coördinator van de peer review is en wat de datum van de peer review zal zijn. Nicolle van Geenen zal dit namens Qoers zijn en de datum vaststellen.</p>	12-11 maanden voor start tijdsblok	X	

<p><b>Gegevens partnerschap controleren</b> Het is belangrijk dat de gegevens van de profielpagina op de website van het Platform actueel zijn, omdat het ontvangend partnerschap op basis hiervan de twee bezoekende partnerschappen kiest. Deze gegevens worden jaarlijks bijgesteld waar nodig door Nicolle van Geenen in samenwerking met de school- en instituutsopleiders</p>	12-11 maanden voor start tijdsblok	X	
---	------------------------------------	---	--

Stap 2: BEZOEKEND PANEL SAMENSTELLEN			
Taken	Tijdpad	Ontvangend partnerschap	Bezoekend partnerschap
<p><b>Partnerschappen bezoekend panel uitnodigen</b> Qoers dient twee partnerschappen uit te nodigen om het bezoekend panel te vormen. Het eerste bezoekend partnerschap is een vrije keuze uit alle sectoren. Het tweede partnerschap wordt uit een shortlist van drie partnerschappen uit de eigen sector geselecteerd. In de stuurgroep is besloten een partnerschap te kiezen vergelijkbaar met de ontwikkeling van Qoers. Nicolle zal met het platform afstemmen over mogelijke interessante opleidingsscholen.</p>	12-9 maanden voor peer reviewdag	X	
<p><b>Panelrollen verdelen over partnerschappen</b> Als beide bezoekende partnerschappen bekend zijn, geeft het ontvangend partnerschap aan welke panelrollen uit welk partnerschap dienen te komen. De rollen zijn; eindverantwoordelijke van het partnerschap (stuurgroeplid), instituutsopleider, schoolopleider, werkplek- begeleider en student. Voor de peer review van NOA zullen Maartje Buijs, Pieter Theunissen en Margo Tinnemans deelnemen.</p>	9-6 maanden voor peer reviewdag	X	

Stap 3: KRITISCHE REFLECTIE			
Taken	Tijdpad	Ontvangend partnerschap	Bezoekend partnerschap
<p><b>Kritische reflectie opstellen</b> Uiterlijk drie maanden voor de peer reviewdag moet het definitieve document geüpload worden. Gedurende de opleidersbijeenkomsten in schooljaar 2024-2025 zal n.a.v. de voorbereiding van de kwaliteitsgroep input worden opgehaald voor de reflectie en/of feedback worden gegeven op de reflectie. Nicolle neemt hiervoor het initiatief en neemt dit op in de jaarplanner van Qoers.</p>	10-3 maanden voor peer reviewdag	X	

Stap 4: PEER REVIEWDAG VOORBEREIDEN			
Taken	Tijdpad	Ontvangend partnerschap	Bezoekend partnerschap
<b>Afstemmen over programma</b> Drie maanden voor de peer reviewdag plant de coördinator van het ontvangend partnerschap het een afspraak te plannen met de programmaleider van het bezoekend panel. In deze (online) afspraak worden de ontwikkelvragen uit de kritische reflectie en het conceptprogramma doorgenomen.	3-2 maanden voor peer reviewdag	X	X
<b>Programma uploaden</b> Het ontvangend partnerschap maakt het programma definitief en plaatst dit samen met alle relevante informatie (locatie, tijd, agenda) op het digitale platform.	2-1,5 maand(en) voor peer reviewdag	X	
<b>Voorbespreking bezoekend panel plannen</b> De coördinator van het bezoekend panel plant een afspraak in voor de voorbespreking	1 maand voor peer reviewdag		X
<b>Uitnodiging voorbespreking versturen</b> Voorafgaand aan de voorbespreking verstuurt de programmamanager van Qoers het panel de uitnodiging naar de leden van het bezoekend panel.	5-3 weken voor peer reviewdag		X