

# Activiteitenplan onderwijsregio 2026 – 2029

## ONDERWIJSREGIO ZUIDWEST SAMEN

**Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026 - 2029**

**Datum: september 2025**

**Programmamanagement:**



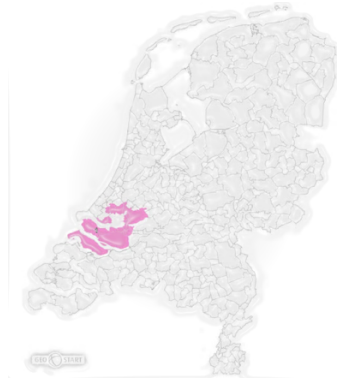
## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>2</b>
<b>Algemeen .....</b>	<b>3</b>
<b>Kwantitatieve en kwalitatieve analyse .....</b>	<b>4</b>
<b>Ambities en kenmerkende vraagstukken.....</b>	<b>5</b>
<i>Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):.....</i>	<i>5</i>
<i>Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029):.....</i>	<i>5</i>
<b>Activiteitenplanning .....</b>	<b>5</b>
<b>Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):.....</b>	<b>6</b>
<b>Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029): .....</b>	<b>12</b>
<b>Samen opleiden .....</b>	<b>16</b>
<i>Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029).....</i>	<i>18</i>
<b>Ontwikkelingsgerichte peer review .....</b>	<b>19</b>
<b>Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel .....</b>	<b>20</b>
<i>Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026) .....</i>	<i>20</i>
<i>Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029) .....</i>	<i>20</i>
<b>Regionale loketfunctie.....</b>	<b>20</b>
<i>Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026): .....</i>	<i>20</i>
<i>Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029): .....</i>	<i>20</i>
<b>Samenwerking .....</b>	<b>21</b>
<i>Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026): .....</i>	<i>21</i>
<i>Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029): .....</i>	<i>21</i>

## Algemeen

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

Onderwijsregio Zuidwest Samen opereert hoofdzakelijk voor scholen uit de volgende regio:



De onderwijsregio Zuidwest Samen bestaat uit de volgende 23 bevoegd gezagen PO en 4 pabo's.



Het aantal leerlingen in de onderwijsregio Zuidwest Samen bedraagt circa 61.000 op 222 scholen.

De activiteiten uit dit Activiteitenplan worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle deelnemende partijen (schoolbesturen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio ondertekenen de aanvraag en daarmee het activiteitenplan.

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

## Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

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

Bijlage 1 geeft een basis arbeidsmarktanalyse weer voor onze regio (Bron: Realisatie-eenheid). Uit deze analyse blijkt dat onze regio gemiddeld 5.250 fte aan leerkrachten nodig heeft om onderwijs te kunnen geven. Het leerlingaantal in onze regio blijft naar verwachting de komende 8 jaar ongeveer gelijk. Bij een ongewijzigde leraar/leerlingratio is er de komende 8 jaar sprake van een verwacht tekort aan leerkrachten en schooldirecteuren van jaarlijks zo'n 300 fte. In de regio Zuidwest Samen is het huidige tekort aan leraren 10,3% (6,3% verborgen en 4% open). Voor schoolleiders is er sprake van een tekort van 11,1% (4,8% verborgen en 6,3% open). Open tekorten betreffen openstaande vacatures en vervangingen. Verborgen tekorten betreffen een ongewenste situatie, zoals de inzet van onbevoegde leraren of het samenvoegen van groepen. De onderwijsregio levert een bijdrage aan het op sterkte houden van de populatie leerkrachten en schooldirecteuren door enerzijds activiteiten te ontplooiën of faciliteren die de werving, matching en informatievoorziening in de regio bevorderen (actielijnen 1.1 t/m 1.10 en 2.1 t/m 2.3 uit ons activiteitenplan). Daarnaast levert de onderwijsregio bijdragen aan het effectiever inzetten van personeel (actielijnen 3.1 t/m 3.4 uit ons activiteitenplan), het opleiden en professionaliseren (actielijnen 4.1 t/m 4.4 uit ons activiteitenplan) en het behouden van ons personeel (actielijnen 5.1 t/m 5.5 uit ons activiteitenplan).

De gemiddelde deeltijdfactor in onze regio bedraagt gemiddeld 0,67. De afgelopen jaren hebben we onderzocht of we de gemiddelde deeltijdfactor omhoog konden krijgen. Dit bleek in onze regio erg lastig te zijn vandaar dat we ervoor gekozen hebben om in te zetten op andere thema's.

Gedeelte fte dat een OP functie heeft bedraagt ongeveer 67%. Voor de manier waarop op dit moment onderwijs in onze regio wordt gegeven is deze verhouding adequaat.

87,1% van de medewerkers is vrouw. Dit ligt min of meer in lijn met de landelijke cijfers.

Ongeveer 19% van de medewerkers in onze regio is 55 jaar of ouder en gaan normaal gesproken op enig moment gedurende de komende 12 jaar met pensioen. actielijnen 5.2 en 5.3 uit ons activiteitenplan zetten in op het verminderen van het aantal leerkrachten dat met vervroegd pensioen gaat door hen vitaal en duurzaam naar de eindstreep te helpen.

Tussen 2019 en 2023 is het aantal leerlingen gestegen met 2% tot 18,2 leerlingen per OP'er. De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren stabiel blijft. Dit zorgt ervoor dat het leerkrachtenkorps ook ongeveer op dezelfde sterkte zal moeten blijven. Daar levert de onderwijs een bijdrage aan (zie eerder).

Baantevredenheid is ong. 85%. Medewerkers zijn in de regel het meest ontevreden over de beperkte mogelijkheden om zelf de werktijden te kunnen bepalen. 45% van de medewerkers ervaart regelmatig werkdruk. Via actielijnen 3.1 t/m 3.4 uit ons activiteitenplan en actielijnen 5.1 t/m 5.5 uit ons activiteitenplan onderzoeken we of we verbeteringen kunnen voorstellen met betrekking tot meer keuzemogelijkheden in werktijden en minder werkdruk.

Ziekteverzuimpercentage 2023: 6%. Sinds 2020 (5,2%) is er sprake van een stijgende lijn. Het ziekteverzuimpercentage in 2023 is 15% hoger dan in 2020. Het ziekteverzuim bij de leeftijdsgroep 55 – 67 is met ruim 8% het hoogste. Hoe groter de school, hoe hoger het ziekteverzuimpercentage. Scholen tot 50 medewerkers hebben een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 5,6%. Grotere scholen hebben een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 6,6%. Qua reductie verzuim valt er voor onze regio echt winst te behalen. Daarom zetten we hier in onze actielijn 5.1 uit ons activiteitenplan op in.

Uitstroom tot 2022: Ongeveer 7% stroomt uit. Ongeveer 1,34% daarvan verlaat het onderwijs richting een uitkering. De uitstroom naar ww-uitkering vertoont overigens al jaren een dalende lijn. 3,65% daarvan stroomt uit maar blijft werkzaam binnen de sector onderwijs. Jaarlijks stroomt gemiddeld 1,05% uit wegens pensionering. De uitstroom in onze onderwijsregio is niet substantieel hoog. Via actielijnen 5.1 t/m 5.5 uit ons activiteitenplan zorgen we ervoor dat de uitstroom verder vermindert.

Instroom vanuit andere sectoren: Verreweg het grootste deel (12,4%) komt vanuit de sector handel en dienstverlening. Met deze constatering houden we rekening door daar onze wervingsinspanningen op aan te passen.

## Ambities en kenmerkende vraagstukken

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

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

## Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Onderwijsregio Zuidwest Samen gebruikt 2026 om haar ambities en ambitieafspraken gezamenlijk te bepalen en vast te leggen. Er worden in ieder geval ambities en ambitieafspraken gemaakt over het leveren van een bijdrage aan **voldoende leerkrachten en schooldirecteuren voor onze regio** (bij een ongewijzigde leraar/leerlingratio is er de komende 8 jaar sprake van een verwacht tekort aan leerkrachten en schooldirecteuren van jaarlijks zo'n 300 fte). Dat doet de onderwijsregio via haar actielijnen:

1. Gezamenlijke werving en informatievoorziening, o.a. m.b.t. zij-instromers en de rol van ons loket hierin.
  2. Gezamenlijke matching en bovenbestuurlijke inzet.
  3. Gezamenlijk (samen) opleiden en professionaliseren.
  4. Slim organiseren waarbij het (huidige) personeel effectiever kan worden ingezet.
  5. Behoud van personeel, waarbij extra aandacht wordt gegeven aan de preventie en reductie van het ziekteverzuim, het verminderen van de uitstroom en de uitval bij starters en het verbeteren van de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid.
- Ons activiteitenplan geeft verder handen en voeten aan deze ambities. De KPI's en meetbare resultaatafspraken volgen in 2026.

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

Onderwijsregio Zuidwest Samen gebruikt 2026 om haar ambities en ambitieafspraken gezamenlijk te bepalen en vast te leggen. Hieruit volgen dan vanzelfsprekend de ambities en kenmerkende vraagstukken voor 2027 tot en met 2029.

Er worden in ieder geval ambities en ambitieafspraken gemaakt over het leveren van een bijdrage aan **voldoende leerkrachten en schooldirecteuren voor onze regio** (bij een ongewijzigde leraar/leerlingratio is er de komende 8 jaar sprake van een verwacht tekort aan leerkrachten en schooldirecteuren van jaarlijks zo'n 300 fte). Zie verder hierboven.

## Activiteitenplanning

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

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

## Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

<b>1. Werven</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Jaar</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
1.1 Faciliteren regionale werving en waar relevant gezamenlijke werving en effectieve inzet van middelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instroom onderwijsprofessionals in onze regio vergroten middels een regionale vacaturebank (alle vacatures in de regio overzichtelijk bijeen, met selectiemogelijkheden voor de werkzoekende). Werkzoekenden hoeven niet 24 bestuurswebsites of vele scholenwebsites individueel te bezoeken voor het totaaloverzicht. Vanuit de regionale vacaturebank worden ze doorgeleid naar de passende vacatures vanuit de eigen selectie.</li> <li>• Bereik vergroten waardoor geïnteresseerde (potentiële) onderwijsprofessionals ons gemakkelijker vinden.</li> <li>• Bundeling gezamenlijke wervingsbehoeften (b.v. voor zij-instromers) werkt efficiënter en kostenbesparend.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle besturen plaatsen tweewekelijks hun vacatures op de regionale website. Resultaat is 1 vacatureloket met selectiemogelijkheden waarvanuit potentieel geïnteresseerde onderwijsprofessionals doorgeleid kunnen worden naar passende vacatures bij de deelnemende scholen. We meten de bezoekersaantallen op de vacaturesite. Periodiek monitoren we of deze actie en frequentie bijdraagt aan het doel van deze activiteit en we stellen zonodig bij.</li> </ul>
1.2 Informatiebijeenkomst organiseren voor studenten (i.s.m. Talentscouting) met interesse in de Pabo op VO-scholen. 1.3 Mogelijkheden bieden om snuffelstages te lopen op scholen in de regio en/of om een dagje proef te studeren bij een van de aangesloten Pabo's. 1.4 Contact leggen met deelnemende scholieren uit voorgaande jaren of er nog interesse is e/o er nog ondersteuning nodig is bij aanmelding.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instroom pabo's te vergroten om het lerarenpotentieel op termijn te vergroten.</li> <li>• Onderzoek naar wenselijkheid dat (relatief jonge) havisten na het behalen van hun havo-diploma direct kiezen voor een deeltijdopleiding i.p.v. de voltijdopleiding.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 20 proefstudeerders, maar streven naar minimaal 40.</li> <li>• Minimaal 40 snuffelstages.</li> <li>• Minimaal 10% van het aantal scholieren die een snuffelstage loopt kiest uiteindelijk voor inschrijving op een Pabo.</li> <li>• De 3 Pabo's nemen deel aan de scholenmarkten.</li> <li>• Onderzoeken of we de Good practice van Nissewijs m.b.t. praktijk-havo kunnen verbreden.</li> </ul>
1.5 Doorontwikkeling gezamenlijk (onderwijs)loket (via website) als informatiepunt / toegangspoort.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vindbaarheid van onze regio vergroten voor alle belanghebbenden.</li> <li>• Duidelijke informatieverstrekking waardoor de juiste personen reageren op de juiste mogelijkheden.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De website <a href="http://www.zuidwestsamen.nl">www.zuidwestsamen.nl</a> (ons loket) trekt minimaal 150 unieke bezoekers (views) per maand.</li> </ul>

<p>1.6 Faciliteren van de werving van (potentiële) onderwijs-professionals onder andere zijinstromers.</p> <p>1.7 Jaarlijks een behoeftepeiling zij-instromers uitvragen bij de deelnemende besturen.</p> <p>1.8 Up to date loket verzorgen. Uitingen via socials.</p> <p>1.9 Deeltijd-pabo promoten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontsluiten regio voor (potentiële) onderwijsprofessionals waardoor zij makkelijker kunnen worden gekoppeld aan scholen waar mogelijkheden zijn.</li> <li>• Vindbaarheid vergroten waardoor er meer (potentiële) onderwijsprofessionals naar het onderwijs in onze regio worden getrokken.</li> <li>• Informatiepunt dat voorziet in duidelijke informatie over (on)mogelijkheden van het werken in onze regio.</li> <li>• Instroom deeltijd-pabo vergroten om het lerarenpotentieel op termijn te vergroten.</li> <li>• Blijvend de behoefte aan zijinstromers peilen bij de besturen.</li> <li>• Regionale pre-selectie van zij-instromers. De werkelijke selectie vindt plaats op school- of bestuursniveau.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Databank (marktplaats) met geïnteresseerde (potentiële) onderwijsprofessionals (beheren en delen).</li> <li>• Duidelijk regionaal informatieloket beschikbaar voor (potentiële) onderwijsprofessionals.</li> <li>• De onderwijsregio organiseert minimaal 2 regionale informatiebijeenkomst voor (potentiële) zijinstromers organiseren (indien gewenst).</li> <li>• De activiteiten vanuit de onderwijsregio zorgen voor minimaal 30 extra studenten wat betreft zij-instroom-in-opleiding (deeltijd) en zij-instroom-in-beroep.</li> <li>• Meer slagkracht en aantrekkingskracht om zij-instromers te interesseren voor onze regio.</li> </ul>
<p>1.10 Gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereik vergroten richting alle doelgroepen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle relevante stakeholders worden periodiek geïnformeerd inzake de voortgang van de onderwijsregio Zuidwest Samen.</li> <li>• Gezamenlijke wervingsuitingen (daar waar relevant).</li> <li>• Socials (periodiek) richting potentiële onderwijsprofessionals m.b.t. werving, imago en informatievoorziening.</li> <li>• Informatiematerialen (leaflets, factsheets, e.d.) op het gebied van de relevante thema's uit ons activiteitenplan.</li> </ul>

## 2. Matchen

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
<p>2.1 Commerciële inhuur beperken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuidwest Samen wil het gebruik van commerciële bureaus zoveel mogelijk beperken vanwege de hoge kosten, de mogelijke ongelijkheid op de arbeidsmarkt, het weggapen van personeel door bureau's en de afname van betrokkenheid binnen scholen. In sommige gevallen kan het echter nodig of wenselijk zijn om toch commerciële bureaus in te schakelen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse huidige situatie.</li> <li>• Advies beperkingsmogelijkheden.</li> <li>• Doelstelling voor 2026: minimaal 10% lagere inhuur wat betreft Onderwijzend Personeel.</li> <li>• Onderzoek op collectieve prijsafspraken.</li> </ul>
<p>2.2 Flexibele inzet / boven bestuurlijke mobiliteit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuidwest Samen wil inzicht krijgen in hoe aantrekkelijk en modern werkgeverschap er uit kan zien, met de focus op flexibele inzet.</li> <li>• De onderwijsregio maakt gebruik van en ontsluit voor haar deelnemers de expertise en tools vanuit de PO-raad, VOSS/ABB en het VfPf.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse huidige situatie.</li> <li>• Behoeften in kaart brengen.</li> <li>• Doelgroep analyse.</li> <li>• Advies aan de besturenraad.</li> <li>• Doelstelling; op behoefte beschikbaar stellen van mobiliteitstool.</li> </ul>
<p>2.3 Doorontwikkeling / verbreding bovenbestuurlijke vervangingspool.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ontwikkelen van een flexibele regioschil (facultatief) met en voor onderwijsprofessionals vanuit aantrekkelijk en modern werkgeverschap.</li> <li>• Onderzoeken in hoeverre een gezamenlijke vervangingspool een oplossing is voor de tekorten. Daarbij rekening houden met subregio's (wegens de grootte van onze onderwijsregio).</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspireren.</li> <li>• Consequenties voor de besturen van het participeren in een gezamenlijke vervangingspool moeten bekend zijn.</li> </ul>

### 3. Slim organiseren

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
3.1 Inspiratie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren van goede voorbeelden binnen de regio.</li> <li>• Daarnaast inzicht creëren in de mogelijkheden en welke stappen al gezet zijn. Hierdoor een gevoel van trots en werkgeluk creëren.</li> <li>• Duidelijke definitiebepaling.</li> </ul>	2026  2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een vindplek creëren op de website; door het visueel maken van goede voorbeelden in de onderwijs regio.</li> <li>• Een onderdeel op de website van Zuidwest Samen waar medewerkers binnen de regio inspiratie kunnen vinden voor hun eigen stappen in slim organiseren. Dit is een levend overzicht, waarbij steeds weer goede voorbeelden kunnen worden toegevoegd.</li> </ul>
3.2 Good practices.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseren van goede voorbeelden binnen de regio.</li> <li>• Faciliteren van het inhoudelijke gesprek op regionaal (bestuurlijk) niveau en binnen de partnerschappen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een onderdeel op de website van Zuidwest Samen waar medewerkers binnen de regio inspiratie kunnen vinden voor hun eigen stappen in slim organiseren. Dit is een levend overzicht, waarbij steeds weer goede voorbeelden kunnen worden toegevoegd.</li> </ul>
3.3 Tools en ondersteuning vanuit de regio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het creëren van verbinding en overzicht binnen de onderwijsregio m.b.t. de gerealiseerde voorbeelden en het proces tot slim organiseren.</li> <li>• Handvatten bieden aan de besturen en locaties om te komen tot urgentiebesef en een vertaling van slim organiseren naar de context van de locaties.</li> </ul>	2026  2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4x per jaar wordt er een online nieuwsbrief/magazine gepubliceerd met de voortgang van het deelproject (en de overige deelprojecten). Ook is hierin aandacht voor de goede voorbeelden in de regio.</li> <li>• Er wordt een beleidskader opgesteld met een stappenplan voor slim organiseren. Vervolgens wordt er een format aangeleverd waarmee locaties het stappenplan kunnen vertalen naar de eigen context.</li> </ul>
3.4 Slim organiseren afstemmen met leerroutes die pabo's kunnen bieden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inzichten uit het deelproject slim organiseren worden meegenomen in contact met de PABO's en MBO, om zo studenten op te kunnen leiden voor de nieuwe organisatievormen in het onderwijs.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal 4x per jaar is er een overleg tussen projectleider Slim organiseren en projectleider Samen opleiden om samen af te stemmen m.b.t: Wat moeten medewerkers/studenten leren en ontwikkelen om nog beter toegerust te zijn op het onderwijs van de toekomst? Welke cruciale kwaliteiten nodig zijn om 'slim te kunnen organiseren'? Welke vaardigheden, gedragingen en houdingen dragen bij aan het effectief werken in alternatieve organisatiestructuren?</li> </ul>

<b>4. Samen opleiden</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Jaar</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
4.1 Ontwikkeling & implementatie een regionale kwaliteitsstructuur en -cyclus vast.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een regionale kwaliteitsstructuur en -cyclus vast. We ontwikkelen kwaliteitsinstrumenten die feedbackcycli en gedeeld eigenaarschap borgen, verankerd in een verantwoordingsdocument en goedgekeurd door alle partnerschappen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteitsstructuur en cyclus, visie, instrumentarium en implementatieplan gereed voor gefaseerde invoering van schooljaar 2026-2027.</li> </ul>
4.2 Ontwikkeling partnerschapsprofielen + vergelijkingsmatrix.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzicht krijgen in hoe elk partnerschap de vier waarborgen operationaliseert (o.a. governance, processen, rollen, financiën, stagemodellen, leeromgeving, professionalisering, kwaliteitsborging) en de onderlinge overeenkomsten/ verschillen zichtbaar maken.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicatieklare partnerschapsprofielen en vergelijkingsmatrix.</li> </ul>
4.3 Ontwikkeling & uitvoering kern-schil-toetredingskader.	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% Samen Opleiden realiseren door elke student en zij-instromer onder een passend partnerschap te brengen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezamenlijk toetredingskader met consensus, overzicht niet-aangesloten besturen, beslisdocument vrije keuze overzicht en vervolgplanning per schoolbestuur.</li> </ul>
4.4 Definitiebepaling en kader 'gelijk speelveld'.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén gedeeld, landelijk getoetste definitie van een gelijk speelveld plus een advies met impactanalyse voor partnerschappen, scholen en studenten.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vastgestelde definitie, beginsituatie-analyse en bestuurlijk goedgekeurd impact- &amp; adviesdocument als basis voor vervolgstappen.</li> </ul>
4.5 Inventarisatie & analyse ZIB/ZIO-voortrajecten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén helder, vergelijkbaar overzicht van alle ZIB-en ZIO-voortrajecten en een gedeelde basis voor eventuele gezamenlijke doorontwikkeling.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definitief inventarisatieoverzicht advies t.a.v. mogelijke harmonisatie, breed gedeeld en bestuurlijk bekrachtigd.</li> </ul>
4.6 Inventarisatie & analyse rolprofielen + professionaliseringsaanbod.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén regionaal overzicht dat inzicht geeft in rollen, procedures en scholingsaanbod en aangeeft waar gezamenlijke standaarden of erkenning mogelijk zijn.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergelijkingsmatrixen en adviesrapportage, bestuurlijk besluit over verdere harmonisatie of samenwerking in professionalisering.</li> </ul>
4.7 Regionaal profiel startbekwame leerkracht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>We bepalen met elkaar het profiel van de startbekwame leerkracht voor de stad Rotterdam en de regio Rijnmond.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een regionaal profiel van de startbekwame leerkracht voor de stad Rotterdam en de regio Rijnmond. Hierbij blijft ruimte voor de profielen van de verschillende opleidingen en dit sluit aan bij de bestaande bekwaamheidseisen en het beroepsbeeld dat is geformuleerd door de bonden.</li> </ul>
4.8 Nieuwe ZIB-route: behoeftepeiling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behoeftepeiling bij betrokkene bij aanmeldoketten en bij besturen op basis waarvan besloten wordt of een route voor universitair opgeleide geïnteresseerden wenselijk is.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij voldoende behoefte zal een ZIB-route van EMPO ontwikkeld worden waarbij we aansluiten bij de (wettelijke) kaders voor geschiktheid en samen opleiden.</li> </ul>

## 5. Behoud, begeleiden en professionaliseren

Naam/beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
5.1 Behoud van personeel: Verzuim minimaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het reduceren van het ziekteverzuim zorgt ervoor dat er meer personeel is om onderwijs te verzorgen.</li> <li>Kostenreductie.</li> <li>Minder verzuim zorgt voor versterken van teamcultuur en leiderschap.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>In kaart brengen welke ondersteuningsvormen en preventieve interventies succesvol zijn (zoals vitaliteitsprogramma's, werkdruk-aanpak, coaching of een gezamenlijke arbo-dienstverlener) en deze als onderwijsregio aanbieden en/of delen met elkaar.</li> <li>Inventariseren welke verzuimstrategieën en protocollen binnen besturen goed werken en die met elkaar delen.</li> <li>Delen van goede praktijkvoorbeelden.</li> <li>Organiseren van kennisdeling over het herkennen van signalen, gesprekstechnieken en aanpakken gericht op duurzame inzetbaarheid.</li> <li>Oriënteren of Plan Reductie Verzuim (VfPf) voor de regio van meerwaarde zou kunnen zijn.</li> <li>Bieden van begeleiding bij belastbaarheid.</li> <li>Onderzoek naar de mogelijkheden om collectief (b.v. met een menukaart) een regionale providersboog in te richten gericht op preventie en herstel.</li> </ul>
5.2 Behoud van personeel: Uitstroom minimaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het minimaliseren van de niet natuurlijke uitstroom zorgt ervoor dat er meer personeel is om onderwijs te verzorgen.</li> <li>Het minimaliseren van de niet natuurlijke uitstroom zorgt voor meer continuïteit binnen het onderwijs.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoeken wat de belangrijkste redenen zijn waarom collega's stoppen (via bestaande data, interviews of exitgesprekken) om inzicht te krijgen.</li> <li>Verzamelen van minimaal 5 'good practices' of werkzame principes die bijdragen aan behoud, zoals loopbaanpaden, herstart-trajecten of rolwisselingen binnen het team.</li> <li>Bekijken of we regionaal afspraken kunnen maken over loopbaanondersteuning of mobiliteitsmogelijkheden.</li> </ul>
5.3 Behoud van personeel: Werkgeluk en duurzame inzetbaarheid vergroten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focus op het bevorderen van werkplezier en duurzame inzetbaarheid in het werk zorgt voor een hogere output, meer betrokkenheid en het gemakkelijker behouden van medewerkers in het primair onderwijs.</li> <li>Breng de bestaande (landelijke) initiatieven onder de aandacht van de besturen zodat zij er hun voordeel mee kunnen doen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoeken welke manieren een positieve werkcultuur versterken en die delen.</li> <li>Minimaal 5 good practices verzamelen op het gebied van doorgroeimogelijkheden, balans werk-privé, loopbaancoaching en levensfasebewust personeelsbeleid en deze delen.</li> <li>HR-professionals binnen de onderwijsregio beschikken over waardevolle expertise en beleidsstukken op het gebied van personeelsbehoud, verzuimbegeleiding, werkgeluk en duurzame inzetbaarheid. Deze expertise en beleidsstukken en ervaringen worden vertaald in een gezamenlijk gedragen regionaal handboek en in inspiratieproducten.</li> <li>Oriëntatie op regionale professionaliseringstrajecten die werkgeluk en betrokkenheid duurzaam versterken, verzamelen en delen binnen de onderwijsregio.</li> <li>Werken aan voorstellen of pilots voor bijvoorbeeld levensfasebewust personeelsbeleid, duurzame loopbaanpaden of maatwerktrajecten en delen binnen de onderwijsregio.</li> <li>Nagaan hoe besturen omgaan met loopbaanontwikkeling in verschillende fasen: start, midden, eind. Verzamelen en delen binnen de onderwijsregio.</li> </ul>
5.4 Begeleiding: Faciliteren startende medewerkers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitval starters verminderen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nagaan hoe besturen omgaan met loopbaanontwikkeling in de startfase en deze delen.</li> <li>Opstellen voorbeeldinductiebeleid en delen binnen de regio.</li> <li>Minimaal 5 good practices verzamelen + delen in de regio.</li> </ul>
5.5 Professionalisering: Faciliteren vervolgp-professionalisering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zorgen dat de bekwaamheid op orde is en blijft (binden en groeien). Hier kunnen de pabo's ook iets in betekenen.</li> </ul>	2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>In kaart brengen welke vormen van professionele ontwikkeling, coaching, begeleiding en doorgroeimogelijkheden er in de regio zijn en deze delen.</li> <li>Onderzoeken waar de behoeftes liggen: willen mensen verbreden, verdiepen of anders inzetten? Rapportage hierover opleveren en delen binnen de regio.</li> <li>(Faciliteren) regionaal cursusaanbod en kennisdeling.</li> </ul>

<b>6. Overig (optioneel)</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Jaar</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
6.1 Ambitieafspraken vaststellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We gebruiken 2026 om te onderzoeken of er een collectieve wens is om meer focus aan te brengen in onze activiteiten binnen de onderwijsregio.</li> </ul>	Voor okt. 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een gedegen uitwerking m.b.t. de vraag wat we wel en niet samen oppakken. Hieruit zouden een aantal kernthema's kunnen worden benoemd waar regionale samenwerking echt meerwaarde biedt. Dit wordt vertaald naar ambitieafspraken.</li> </ul>
6.2 Verdeling / doorstorting middelen onderwijsregio vanaf 2027 bepalen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoe wenden we de middelen vanaf 2027 aan.</li> </ul>	Voor okt. 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besluit hoe de middelen vanaf 2027 aan te wenden / te verdelen.</li> </ul>

## Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

<b>1. Werven</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Jaar</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
1.1 Faciliteren regionale werving en waar relevant gezamenlijke werving en effectieve inzet van middelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereik vergroten waardoor geïnteresseerde (potentiële) onderwijsprofessionals ons gemakkelijker vinden.</li> <li>Bundeling gezamenlijke wervingsbehoeften (b.v. voor zij-instromers) werkt efficiënter en kostenbesparend.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle vacatures zijn regionaal beschikbaar, geïnteresseerden kunnen goede selecties maken. Periodiek monitoren we of deze actie en frequentie bijdraagt aan het doel van deze activiteit en stellen we zonodig bij.</li> <li>Gezamenlijke werving en preselectie zijinstromers door de onderwijsregio.</li> </ul>
1.2 Informatiebijeenkomst organiseren voor studenten (i.s.m. Talentscouting) met interesse in de Pabo op VO-scholen 1.3 Mogelijkheden bieden om snuffelstages te lopen op scholen in de regio en/of om een dagje proef te studeren bij een van de aangesloten Pabo's. 1.4 Contact leggen met deelnemende scholieren uit voorgaande jaren of er nog interesse is e/o er nog ondersteuning nodig is bij aanmelding.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instroom pabo's te vergroten om het lerarenpotentieel op termijn te vergroten.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Structurele inbedding informatieverstrekking (Talentscouting) snuffelstageplekken (scholen) en proefstudeerdagen (Pabo's).</li> <li>Minimaal 3 Pabo's nemen deel aan de scholenmarkten.</li> </ul>
1.5 Doorontwikkeling gezamenlijk (onderwijs)loket (via website) als informatiepunt/toegangspoort.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vindbaarheid van onze regio vergroten voor alle belanghebbenden.</li> <li>Duidelijke informatie-verstrekking waardoor de juiste personen reageren op de juiste mogelijkheden.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een compleet onderwijsloket voor onze onderwijsregio op het gebied van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werving</li> <li>- Informatievoorziening</li> <li>- Contactmogelijkheden</li> <li>- Mobiliteit</li> </ul> </li> </ul>
1.6 Faciliteren van de werving van (potentiële) onderwijsprofessionals onder andere zijinstromers. 1.7 Jaarlijks een behoeftepeiling zij-instromers uitvragen bij de deelnemende besturen. 1.8 Up to date loket verzorgen. Uitingen via socials. 1.9 Deeltijdpabo promoten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontsluiten regio voor (potentiële) onderwijsprofessionals waardoor zij makkelijker kunnen worden gekoppeld aan scholen waar mogelijkheden zijn.</li> <li>Vindbaarheid vergroten waardoor er meer (potentiële) onderwijsprofessionals naar het onderwijs in onze regio worden getrokken.</li> <li>Informatiepunt dat voorziet in duidelijke informatie over (on)mogelijkheden van het werken in onze regio.</li> <li>Instroom deeltijdpabo vergroten om het lerarenpotentieel op termijn te vergroten.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezamenlijke werving en preselectie zijinstromers en deeltijdstudenten door de onderwijsregio.</li> <li>Gezamenlijke werving en preselectie onderwijsprofessionals voor de onderwijsregio.</li> </ul>
1.10 Gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereik vergroten richting alle doelgroepen.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Structurele inbedding m.b.t.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatieverstrekking stakeholders onderwijsregio Zuidwest Samen.</li> <li>- Gezamenlijke wervingsuitingen (daar waar relevant).</li> <li>- Socials (periodiek) richting (potentiële) onderwijsprofessionals m.b.t. werving, imago en informatievoorziening.</li> <li>- Informatiematerialen (leaflets, factsheets, e.d.) op het gebied van de relevante thema's uit ons activiteitenplan.</li> </ul> </li> </ul>

## 2. Matchen

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
2.1 Commerciële inhuur beperken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een regionaal besluit hoe we de commerciële inhuur beperken of de kosten hiervan reduceren. Ook bekijken of we collectief kunnen inkopen via een preferred supplier.</li> </ul>
2.2 Flexibele inzet / boven bestuurlijke mobiliteit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuidwest-samen wil inzicht krijgen in hoe aantrekkelijk en modern werkgeverschap is, met de focus op flexibele inzet.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een regionaal besluit over het wel of niet opzetten van een mobiliteitscentrum.</li> </ul>
2.3 Doorontwikkeling / verbreding bovenbestuurlijke vervangingspool.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het ontwikkelen van een flexibele regioschil met en voor onderwijsprofessionals vanuit aantrekkelijk en modern werkgeverschap.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besluit om de pilot op te starten.</li> <li>Pilot.</li> <li>Opzet (doorontwikkeling) van de pool indien van toepassing.</li> </ul>

## 3. Slim organiseren

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
3.1 Inspiratie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inventariseren van goede voorbeelden binnen de regio. Daarnaast inzicht creëren in de mogelijkheden en welke stappen al gezet zijn. Hierdoor een gevoel van trots en werkgeluk creëren.</li> <li>Inspireren van teams en verbinding leggen tussen professionals om te komen tot nieuwe initiatieven van Slim organiseren.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een vindplek creëren op de website; door het visueel maken van goede voorbeelden in de onderwijs regio.</li> <li>Een website waar medewerkers binnen de regio inspiratie kunnen vinden voor hun eigen stappen in slim organiseren. Dit is een levend overzicht, waarbij steeds weer goede voorbeelden kunnen worden toegevoegd.</li> <li>2x per jaar worden er inspiratiebijeenkomsten georganiseerd waarbij collega's uit de regio de kans krijgen om een bezoek te brengen aan een voorbeeld locatie van Slim organiseren.</li> </ul>
3.2 Good practises.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inspireren van teams en verbinding leggen tussen professionals om te komen tot nieuwe initiatieven van Slim organiseren en het delen van good practices.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>2x per jaar worden er inspiratiebijeenkomsten georganiseerd waarbij collega's uit de regio de kans krijgen om een bezoek te brengen aan een voorbeeld locatie van Slim organiseren.</li> </ul>
3.3 Tools en ondersteuning vanuit de regio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het faciliteren van het gesprek over de urgentie, visie en stappen tot slim organiseren.</li> <li>Het faciliteren van het gesprek over werkgeluk en duurzame inzetbaarheid met medewerkers.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spel maken voor visieontwikkeling en stappenplan anders organiseren.</li> <li>Training HR medewerkers voor begeleiden spel in teams en het voeren van het goede gesprek over: "Wat is werkgeluk?".</li> </ul>
3.4 Slim organiseren afstemmen met leerroutes die pabo's kunnen bieden	<ul style="list-style-type: none"> <li>De inzichten uit het deelproject slim organiseren worden meegenomen in contact met de PABO's en MBO, om zo studenten op te kunnen leiden voor de nieuwe organisatievormen in het onderwijs.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimaal 4x per jaar is er een overleg tussen projectleider Slim organiseren en projectleider Samen opleiden om af te stemmen m.b.t: Wat moeten studenten leren en ontwikkelen om beter toegerust te zijn op het onderwijs van de toekomst? Welke kwaliteiten nodig zijn om 'slim te kunnen organiseren'?</li> </ul>

<b>4. Samen opleiden</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Jaar</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
4.1 Voorbereiding ontwikkelingsgerichte peerreview.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basis leggen voor onafhankelijke peerreview die waarborgen en regionale ambities integraal toetst.</li> </ul>	Q2 – 2028 t/m Q4 - 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basis leggen voor positieve beoordeling ontwikkelingsgerichte peerreview.</li> </ul>
4.2 Kritische reflectie & ontwikkelvragen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vastleggen huidige stand en ontwikkelagenda op basis van de vier waarborgen.</li> </ul>	Q2– 2028 t/m Q4 - 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basis leggen voor kritische reflectie en ontwikkelvragen.</li> </ul>
4.3 Voorbereiden programma peerreviewdag.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een dagprogramma dat dialoog en open leerklimaat faciliteert.</li> </ul>	Q4 - 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definitief dagprogramma.</li> </ul>
4.4 Inplannen peerreviewdag.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formele start en borging van proces en planning.</li> </ul>	Nog niet bekend (gaat via Peer Review Planner)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vastgestelde datum, ingevulde planner, taakverdeling coördinatie.</li> </ul>
4.5 Samenstellen onafhankelijk panel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel met kritische onafhankelijke Peers volgens landelijke richtlijnen.</li> </ul>	Nog niet bekend (gaat via Peer Review Planner)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compleet panel, scholing dialogische gespreksvoering gepland.</li> </ul>
4.6 Uitvoering peerreviewdag.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialoog gestuurd toetsen en leren rond ontwikkelvragen.</li> </ul>	2029 dag nog niet bekend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gespreksrondes met alle lagen, voorlopige bevindingen en aanbevelingen.</li> </ul>
4.7 Verslaglegging & ontwikkelagenda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuleren gedeeld actieplan op basis van bevindingen.</li> </ul>	2029 datum nog niet bekend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concept- en eindverslag + ontwikkelagenda vastgesteld.</li> </ul>
4.8 Opname in jaarrapportage & kwaliteitscyclus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Borging resultaten in regionale rapportage en kwaliteitscyclus.</li> </ul>	Q1 – 2030	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peerreviewrapport opgenomen in jaarrapportage 2029.</li> </ul>

## 5. Behoud, begeleiden en professionaliseren

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar	Beoogde resultaten en producten
5.1 Behoud van personeel: Verzuim minimaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het reduceren van het ziekteverzuim zorgt ervoor dat er meer personeel is om onderwijs te verzorgen.</li> <li>Kostenreductie.</li> <li>Minder verzuim zorgt voor versterken van teamcultuur en leiderschap.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delen van good practices via een regionale kennisbank.</li> <li>Inzet Plan Reductie Verzuim (VfPf), op facultatieve basis.</li> <li>Bovenbestuurlijk aanbod van workshops.</li> <li>Een regionaal handboek.</li> <li>Een regionaal aanbod van inspiratieproducten.</li> </ul>
5.2 Behoud van personeel: Uitstroom minimaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het minimaliseren van de niet natuurlijke uitstroom zorgt ervoor dat er meer personeel is om onderwijs te verzorgen.</li> <li>Het minimaliseren van de niet natuurlijke uitstroom zorgt voor meer continuïteit binnen het onderwijs.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meer samenwerking en verbinding binnen de ovr.</li> <li>Bovenbestuurlijk aanbod van workshops.</li> <li>Een regionale kennisbank.</li> <li>Een regionaal handboek.</li> <li>Een regionaal aanbod van inspiratieproducten. nzet van een regionale mobiliteitsbank.</li> </ul>
5.3 Behoud van personeel: Werkgeluk en duurzame inzetbaarheid vergroten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Focus op het bevorderen van werkplezier en duurzame inzetbaarheid in het werk zorgt voor een hogere output, meer betrokkenheid en het gemakkelijker behouden van medewerkers in het primair onderwijs.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bovenbestuurlijk aanbod van workshops.</li> <li>Een regionale kennisbank.</li> <li>Een regionaal handboek.</li> <li>Een regionaal aanbod van inspiratieproducten.</li> </ul>
5.4 Begeleiding: Faciliteren startende medewerkers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitval starters verminderen.</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een bovenbestuurlijk aanbod van begeleiding en training voor starters (facultatief).</li> </ul>
5.5 Professionalisering: Faciliteren vervolgpprofessionalisering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zorgen dat de bekwaamheid op orde is en blijft (binden en groeien).</li> </ul>	2027 - 2029	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een bovenbestuurlijke academie / bovenbestuurlijk professionaliseringsaanbod / gezamenlijke inkoop (facultatief) i.s.m. de pabo's.</li> </ul>

## Samen opleiden

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

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

### **Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026).**

Onderwijsregio's Zuidwest Samen en Rotterdam PO trekken samen op en hebben in gezamenlijkheid onderstaand plan van aanpak Onderwijsregio 2026 – 2029 + Ontwikkelingsgerichte peerreview opgesteld.

#### **Inleiding**

Binnen de onderwijsregio's Zuidwest Samen en Rotterdam PO bundelen partnerschappen, scholen en opleidingsinstituten hun krachten in Samen Opleiden & Professionaliseren, mét ruimte voor eigenheid zodat de diversiteit aan leeromgevingen behouden blijft.

Samen creëren we één lerend systeem waarin theorie, praktijk en onderzoek in elkaar grijpen en elke leraar in opleiding profiteert van rijke, praktijkgerichte leerervaringen. Een gezamenlijk kwaliteitskader (waarborg 4) fungeert daarbij als basis voor ontwikkeling en gedeeld eigenaarschap. Het kernschilmodel zorgt voor volledige regionale dekking en waarborgt gelijke kansen en optimale begeleiding voor voltijd, deeltijd en zijinstromers.

Deze richting toetsen we continu aan het landelijk Kwaliteitskader Samen Opleiden en Professionaliseren en legt de basis voor de ontwikkelingsgerichte peerreview in 2029.

#### **Ambitie**

In 2029 functioneert Onderwijsregio Zuidwest Samen als één lerend systeem (samen met Onderwijsregio Rotterdam) waarin partnerschappen, scholen en opleidingsinstituten samen 100% Samen Opleiden realiseren.

Centraal staat een gezamenlijk kwaliteitskader (waarborg 4) met een uniforme kwaliteitscyclus en gedeelde evaluatie-instrumenten, die we ijkten op het landelijk kader SO&P. Deze kwaliteitscyclus borgt een duurzame kwaliteitscultuur met vaste feedbackloops, en gedeeld eigenaarschap en vormt de basis voor regionale en partnerschapsgerichte ontwikkeling.

De huidige partnerschappen blijven in hun huidige samenstelling bestaan. We leggen voor elk partnerschap een profiel vast (governance, rollen, financiën, stagestructuur, leeromgeving, professionalisering) en maken overeenkomsten en verschillen inzichtelijk. De Onderwijsregio gaat werken met een kern-schil model wat volledige dekking mogelijk maakt.

De huidige partnerschappen BOSS PO, BROS, EMPO en TMO vormen de kern. De besturen die nog niet meedoen aan een van de vier partnerschappen, maar wel deeltijders en zijinstromers opleiden worden uitgenodigd om een schil rondom de bestaande partnerschappen te vormen onder gezamenlijke kwaliteitsvoorwaarden. Daarmee tellen alle voltijd-, deeltijd- en zij-instromende studenten vanaf 2027 volledig mee, zodat bekostiging en kwaliteit samen oplopen.

Nieuwe toetredingen tot de kern-partnerschappen verloopt via partnerschap-specifieke procedures en wordt steeds getoetst aan de regionale kwaliteitscriteria en instapeisen.

In 2026 formuleren we een gezamenlijke definitie van het 'gelijk speelveld' en analyseren we drie jaar data om verschillen te duiden en bestuurlijk te adviseren.

Tegelijkertijd verschijnt een inventarisatie van alle ZIB- en ZIO voortrajecten zodat HR-afdelingen, besturen en opleidingsinstituten routes kunnen vergelijken. Een nog op te zetten academische ZIB-route van EMPO zal onderdeel van zijn van deze inventarisatie.

Eind 2026 ligt er een overzicht van rolbeschrijvingen en professionaliseringsaanbod voor school- en instituutsopleiders, werkplekbegeleiders, schoolleiders en assessoren; op basis daarvan verkennen we onderlinge erkenning en mogelijk gezamenlijke scholing.

De Onderwijsregio wil een toekomstbestendige opleidingsinfrastructuur waarin theorie, praktijk en onderzoek geïntegreerd zijn, studenten optimale leer- en keuzeruimte hebben en scholen profiteren van één sterk regionaal netwerk.

### **Activiteiten**

De werkgroep inventariseert de bestaande kwaliteitssystemen van de vier partnerschappen en ontwerpt, in lijn met het landelijk Kwaliteitskader SO&P, één regionaal kwaliteitskader met gedeelde kwaliteitsvisie. Er wordt een integraal kwaliteitsinstrumentarium en jaarcyclus ontwikkeld wat de basis vormt voor regionale en partnerschapsgerichte ontwikkeling.

De werkgroep ontwikkelt een uniform onderwerpkader, vult dit per partnerschap in wat zal gaan resulteren in leesbare partnerschapsprofielen, met een vergelijkingsmatrix die de overeenkomsten en verschillen tussen de partnerschappen laat zien.

De werkgroep stelt gezamenlijke basisvoorwaarden voor schoolbesturen die in de schil willen komen van een partnerschap en maakt inzichtelijk welke toetredingscriteria er gelden bij de partnerschappen om toe te treden tot de kern. Tegelijkertijd worden niet-aangesloten schoolbesturen in kaart gebracht, krijgen zij via een bijeenkomst uitleg over routes en voorwaarden, en worden hun keuzes (kern, schil of geen deelname) waar nodig opgevolgd met individuele trajectplannen, zodat ieder bestuur een duidelijke weg heeft naar volledige deelname aan SO&P (kern of schil).

De werkgroep stelt, gefundeerd op interviews, data-analyse over drie jaar tegen het landelijk kader, één gedeelde definitie van een 'gelijk speelveld' op en beschrijft de beginsituatie versus de actuele praktijk. Op basis daarvan levert zij een adviesnotitie waarmee stuurgroepen en kernteam concrete vervolgstappen bepalen.

De werkgroep stelt eerst een uniform inventarisatiekader op, laat alle opleidingsinstituten hun ZIB- en ZIO-voortraject hiermee beschrijven en redigeert de input tot eenduidige profielen plus een regionale samenvatting. Daarna analyseert zij de overzichten op harmonisatiekansen, bespreekt deze met de instituten en schoolbesturen en legt een gezamenlijke notitie met voorgestelde vervolgstappen bestuurlijk ter besluitvorming voor.

De werkgroep verzamelt voor alle partnerschappen de rol- en procesbeschrijvingen plus het professionaliseringsaanbod en analyseert overeenkomsten, verschillen. Na consultatie van stakeholders levert zij een advies waarmee stuurgroepen en kernteam kunnen besluiten over wederzijdse erkenning en verdere harmonisatie van rollen en scholing.

We bepalen met elkaar het profiel van de startbekwame leerkracht voor de regio Zuidwest Samen, de stad Rotterdam en de regio Rijnmond. Hierbij blijft ruimte voor de profielen van de verschillende opleidingen en dit sluit aan bij de bestaande bekwaamheidseisen en het beroepsbeeld dat is geformuleerd door de bonden.

In 2025/2026 vindt een behoeftepeiling plaats om inzicht te verkrijgen in de (regionale) behoefte aan een universitaire route voor ZIJNSTROOM in Beroep (ZIB). De behoeftepeiling wordt uitgevoerd zowel bij inhoudelijk goed geïnformeerde experts bij de aanmeldloketten voor ZIJNSTROOM als bij schoolbesturen. De uitkomst van deze peiling dient als input voor besluitvorming door de masteropleiding EMPO. Bij voldoende behoefte wordt de ZIB-route van EMPO verder vormgegeven.

### **Te verwachten resultaten 2026**

Eind 2026 liggen randvoorwaarden voor een regionale opleidingsinfrastructuur vast: een aanvulling op het profiel van de startbekwame leerkracht specifiek voor onze regio, een gezamenlijk kwaliteitskader met gedeelde visie, uniform instrumentarium, jaarcyclus en implementatieplan vormt de basis voor gefaseerde invoering binnen elk partnerschap. Daarnaast zijn vier partnerschapsprofielen in één format uitgewerkt, met vergelijkingsmatrix, en is een gedragen set basisvoorwaarden voor de schil opgesteld, inclusief kerntoetredingsprocedure per partnerschap, keuzeregistratie en trajectplannen voor alle nog niet aangesloten besturen op weg naar 100 % Samen Opleiden.

De regio beschikt verder over een landelijk getoetste definitie van het 'gelijk speelveld' met een beginsituatieanalyse en impactoverzicht en twee vergelijkingsmatrixen die rol en procesbeschrijvingen én professionaliseringsaanbod tegenover elkaar zetten met concrete erkenningskansen. Ook is er een overzicht van alle ZIB en ZIO-voortrajecten en op basis van de resultaten van een behoeftepeiling zal in 2026 een besluit genomen worden over het al dan niet ontwikkelen van een ZIB-route via EMPO. Dan zal ook duidelijk worden of deze ZIB-route per september 2026 start of per september 2027.

Deze resultaten uit 2026 worden getoetst aan het landelijke Kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren en vormen de basis voor de ontwikkelingsgerichte peer-review in 2029.

### **Monitoring**

Monitoring vindt plaats door de voortgangsrapportage, een helder besluitvormingsproces via stuurgroepen en kernteams, én een halfjaarlijkse aansluiting van de werkgroep SO&P bij het kernteamoverleg van de onderwijsregio om voortgang, knelpunten en bijsturingsmaatregelen direct te bespreken.

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

### **Beschrijving op hoofdlijnen 2027-2029**

Vanaf 2027 is het regionale kwaliteitskader met gedeelde visie, uniform instrumentarium en jaarcyclus in gebruik (of gefaseerd implementatieplan) bij alle actieve partnerschappen en groeit het uit tot één kwaliteitssysteem dat de vier waarborgen én de regionale ambities verbindt.

Parallel worden profielen voor passieve partnerschappen opgesteld en een overkoepelend regioprofiel toegevoegd, zodat het volledige partnerschappenlandschap inzichtelijk is. Binnen het kernschilmodel participeren alle schoolbesturen: schilbesturen draaien mee in de opleidingsinfrastructuur en besturen voltooien hun partnerschapstraject (kern) tot toelating.

Monitoring toont aan dat alle studenten en zijinstromers binnen dit kwaliteitsgeborgde model worden opgeleid, waarmee de ambitie van 100 % Samen Opleiden feitelijk wordt bereikt.

Opleidingsinstituten werken het overzicht van ZIB en ZIO-routes jaarlijks bij en voeren de mogelijke harmonisatieonderdelen uit, terwijl het de afspraken rond een 'gelijk speelveld' worden uitgewerkt en waar nodig geïmplementeerd en gemonitord.

De rolprofielen en het professionaliseringsaanbod worden verder geharmoniseerd, inclusief de verkenning van aansluiting van mbo4-onderwijsassistenten en AD-PEP kandidaten. Al deze resultaten worden getoetst aan het landelijke Kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren en vormen in 2029 de basis voor de geplande ontwikkelingsgerichte peerreview.

Zie verder: activiteitschema Samen Opleiden op hoofdlijnen.

## Ontwikkelingsgerichte peer review

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

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

### **Inleiding**

De ontwikkelingsgerichte peerreview is het instrument waarmee Onderwijsregio Zuidwest Samen (i.s.m. Onderwijsregio Zuidwest Samen) in 2029 de kwaliteit van Samen Opleiden & Professionaliseren lerend versterkt. De peerreview wordt uitgevoerd op basis van de vier waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de onderwijsregio. Alle activiteiten, beoogde resultaten en ontwikkelstappen zijn onlosmakelijk verbonden met het landelijk kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren.

### **Ambitie**

In 2029 doorlopen we samen met Onderwijsregio Zuidwest Samen een volledige ontwikkelingsgerichte peerreview met positieve waardering op de vier SO&P-waarborgen, gebaseerd op een aantoonbaar werkende kwaliteitscyclus en kern-schilmodel. In 2028 treffen we de inhoudelijke en organisatorische voorbereidingen hierop. Deze peerreview levert input op voor de verdere ontwikkelagenda vanaf 2023.

### **Activiteiten**

In 2026 leggen we een regionale kwaliteitsstructuur en -cyclus vast, het kern-schil-model en de basisvoorwaarden voor een 'gelijk speelveld' vast en in 2027 draaien deze instrumenten in de praktijk. Pas nadat alle partnerschappen, schil-besturen een heel schooljaar volgens de gezamenlijke werkwijze hebben gedraaid, kunnen we een realistischer inschatting maken en trends signaleren. De extra tijd stelt ons in staat om verschillen tussen actieve en passieve partnerschappen te verhelderen en het overkoepelend regioprofiel op te stellen. Ook benutten we 2027 om het professionaliseringsaanbod Samen Opleiden verder te ontwikkelen.

We starten in 2028 met de voorbereiding van de ontwikkelingsgerichte peer review.

### **Te verwachten resultaten**

We zijn goed voorbereid voor de ontwikkelingsgerichte peer review van 2029 met voor daarna een ontwikkelrichting.

### **Monitoring**

Monitoring vindt plaats door de voortgangsrapportage, een helder besluitvormingsproces via stuurgroepen en kernteams, én een halfjaarlijkse aansluiting van de werkgroep SO&P bij het kernteamoverleg van de onderwijsregio om voortgang, knelpunten en bijsturingsmaatregelen direct te bespreken.

## Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

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

### Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Het ziekteverzuim onder medewerkers in het primair onderwijs blijft met 7,2 procent aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,2 procent. Dat blijkt uit recent gepubliceerde cijfers over 2024 van het Vervangingsfonds en het Participatiefonds.

Een flexibele schil met onderwijsprofessionals – leraren, OOP en directie – kan helpen om het ziekteverzuim van 7,2% te verlagen. Veel verzuim komt door ervaren hoge werkdruk. Met bijvoorbeeld een flexibele pool met daaraan gekoppeld ook een mobiliteitscentrum kunnen we sneller vervangen, waardoor de werkdruk voor collega's afneemt. De professionals in de flexibele schil kiezen bewust voor afwisseling en inzet op meerdere scholen. Dat zorgt voor meer werkplezier én duurzame inzetbaarheid. Hiermee bereiken we een groep onderwijsprofessionals die deze vorm van werk ambieert én onderscheiden we ons op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan een flexibele schil de mobiliteit binnen de onderwijsregio bevorderen. Wanneer onderwijsprofessionals de mogelijkheid krijgen om binnen de regio op verschillende scholen te werken, met behoud van hun arbeidsvoorwaarden, ontstaat er een aantrekkelijke dynamiek. Dit stimuleert niet alleen de persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers, maar versterkt ook de onderlinge samenwerking tussen scholen. Mobiliteit binnen een dergelijke flexibele structuur draagt zo bij aan een wendbare en veerkrachtige onderwijsomgeving, waar zowel professionals als scholen van profiteren. In onze onderwijsregio doen we ten aanzien van dit thema deskresearch en een stakeholderanalyse en treffen we voorbereidingen om de huidige vervangingspool indien gewenst vrijblijvend open te stellen voor besturen die aan willen sluiten.

Zie verder actielijn 2.3 uit het activiteitschema.

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

Het opstellen en afnemen vragenlijsten/interviews, data-analyse en clustering, opstellen rapportage en aanbevelingen, terugkoppeling en besluitvorming met besturen over het vrijblijvend openstellen en geschikt maken van de huidige vervangingspool voor besturen die aan willen sluiten.

Zie verder actielijn 2.3 uit het activiteitschema.

## Regionale loketfunctie

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

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

### Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Zie de activiteiten onder 1 en 2 uit het activiteitschema.

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

Zie de activiteiten onder 1 en 2 uit het activiteitschema.

## Samenwerking

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

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

### Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Onderwijsregio Zuidwest Samen werkt op het gebied van Samen Opleiding van 4.1 t/m 4.8 nauw samen met Onderwijsregio Rotterdam. Dit deelproject wordt gezamenlijk gedraaid in een projectgroep waarbij participatie is vanuit beide onderwijsregio's samen met de betrokken pabo's.

Onderwijsregio Zuidwest Samen neemt deel aan de door de Realisatieeenheid geïnitieerde landelijke onderwijsregiobijeenkomsten en landelijke initiatieven waardoor er afstemming plaatsheeft met omliggende onderwijsregio's.

Onderwijsregio Zuidwest Samen staat in nauw contact met de pabo's in haar bedieningsgebied. Deze pabo's bedienen ook andere onderwijsregio's. Daar waar gewenst worden overstijgende afspraken gemaakt en vindt er overstijgende afstemming plaats.

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

Onderwijsregio Zuidwest Samen werkt op het gebied van Samen Opleiding van 4.1 t/m 4.8 nauw samen met Onderwijsregio Rotterdam. Dit deelproject wordt gezamenlijk gedraaid in een projectgroep waarbij participatie is vanuit beide onderwijsregio's samen met de betrokken pabo's.

Onderwijsregio Zuidwest Samen neemt deel aan de door de Realisatieeenheid geïnitieerde landelijke onderwijsregiobijeenkomsten en landelijke initiatieven waardoor er afstemming plaatsheeft met omliggende onderwijsregio's.

Onderwijsregio Zuidwest Samen staat in nauw contact met de pabo's in haar bedieningsgebied. Deze pabo's bedienen ook andere onderwijsregio's. Daar waar gewenst worden overstijgende afspraken gemaakt en vindt er overstijgende afstemming plaats.

# Rapportage

# basisarbeidsmarkt- analyse



Onderwijsregio's

# Inhoudsopgave

1 Samenvatting	3
2 Werkgelegenheid	5
3 Personeel	8
4 Arbeidsmobiliteit	18
6 Leerlingen, scholen en besturen	23



# 1 Samenvatting

Waar liggen de uitdagingen en kansen in de onderwijsregio? Waar is winst te behalen? En welke thema's moeten we extra aandacht geven in onze regio? De kwantitatieve analyse in dit rapport werkt als vertrekpunt bij het beantwoorden van deze vragen. Door de cijfers verder te verrijken met regionale inkleuring en context kom je tot een uitvoerige kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de regionale arbeidsmarkt. Hieruit ontstaan inzichten voor het aantrekken en opleiden, en behouden en professionaliseren van personeel en de continuïteit van onderwijs. Deze totale analyse is hét document om uiteindelijk meerjarige doelen en ambities te formuleren in en samen met de aangesloten partners in de onderwijsregio.

Het rapport biedt inzicht in de volgende thema's:

- Werkgelegenheid (werkenden, tekorten en vacatures)
- Personeel (persoons- en baankenmerken, onderwijswerkzaamheden, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim)
- Arbeidsmobiliteit
- Lerarenopleidingen
- Leerlingen, scholen en besturen

## Regioselectie

Zuidwest Samen, Primair onderwijs



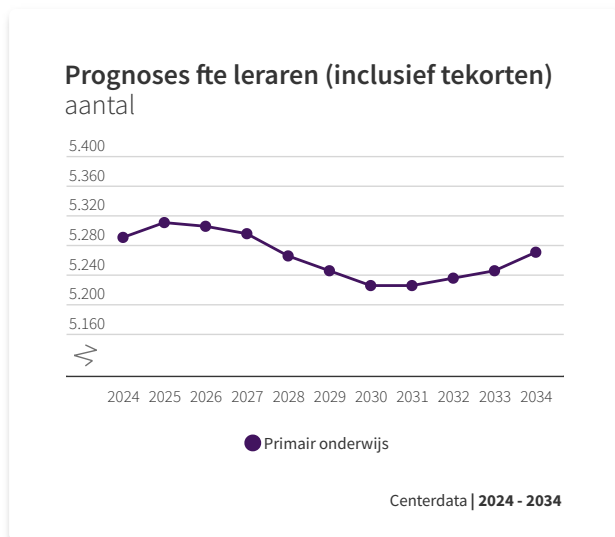
DUO | 2023

Het Primair onderwijs voor Zuidwest Samen telt 75 schoolbesturen, met in totaal 368 vestigingen waarvan 344 hoofdvestigingen.

Het tekortpercentage van leraren en schoolleiders voor de regio Zuidwest Samen is respectievelijk **10,3%** en **11,1%**. Voor leraren is het tekortpercentage vergelijkbaar met (10,3% tegenover ?%) en voor schoolleiders vergelijkbaar (11,1% tegenover ?%).

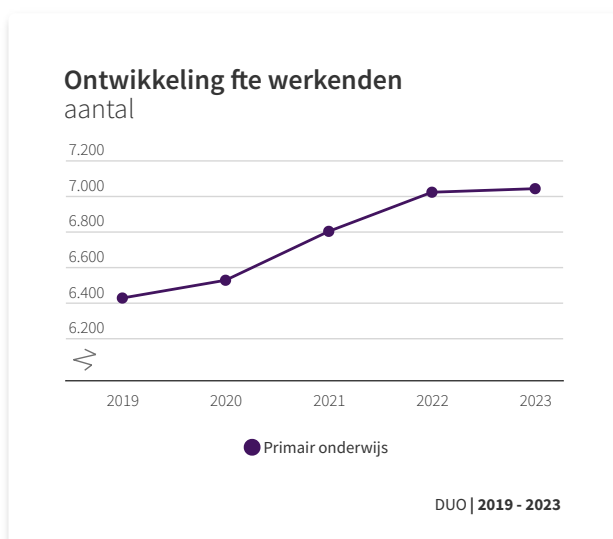
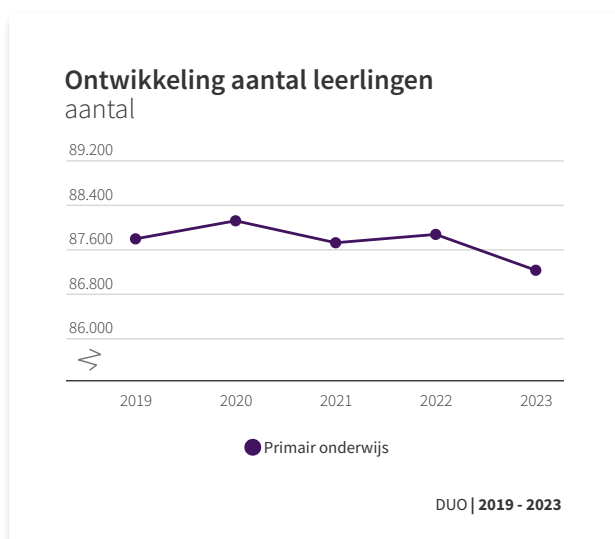
Linksonder is de prognose fte leraren inclusief tekorten te zien. In deze figuur wordt zichtbaar hoe het benodigde aantal fte zich naar verwachting de komende jaren ontwikkelt. In het Primair onderwijs blijft het benodigde aantal fte aan leraren in de regio Zuidwest Samen tussen 2024 en 2034 gelijk.

Rechtsonder is de prognose onvervulde fte leraren en directeuren weergegeven. Hierin wordt per jaar een schatting weergegeven van het aantal fte dat niet wordt ingevuld. De verwachting is dat in 2034 in de regio Zuidwest Samen de omvang van onvervulde fte met 28% daalt ten opzichte van 2024.



De onderstaande linker figuur geeft de ontwikkeling in de afgelopen jaren van het aantal leerlingen weer. In 2023 zijn er in de regio Zuidwest Samen 87.220 leerlingen in het Primair onderwijs. Dit zijn er 565 minder dan in 2019. Dit is een daling van 1%.

De onderstaande rechter figuur laat de ontwikkeling in de afgelopen jaren van het personeel in fte zien. Hierbij is in de regio Zuidwest Samen te zien dat het aantal fte dat in het Primair onderwijs tussen 2019 en 2023 is gestegen met 10%.





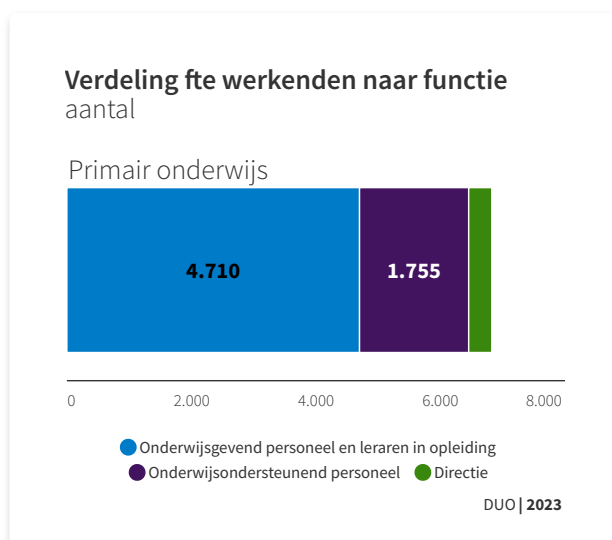
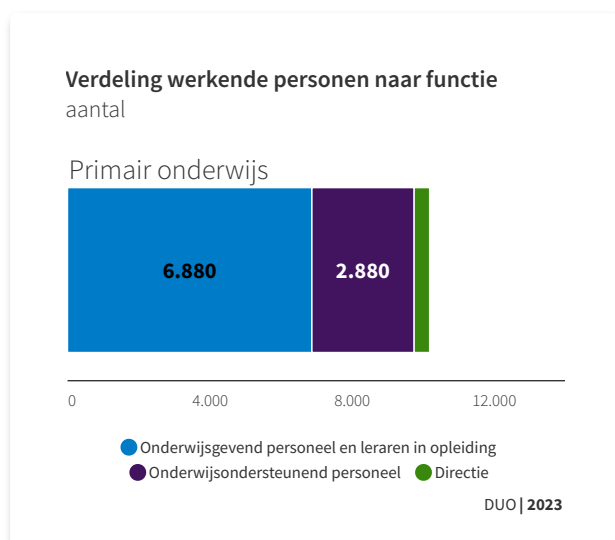
## 2 Werkgelegenheid

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de werkgelegenheid in de onderwijssector Primair onderwijs in Zuidwest Samen. Er wordt daarbij eerst stilgestaan bij de huidige groep werkenden. Vervolgens, wordt er naar de toekomst gekeken en is er aandacht voor tekorten van personeel.

### 2.1 Werkenden & tekorten

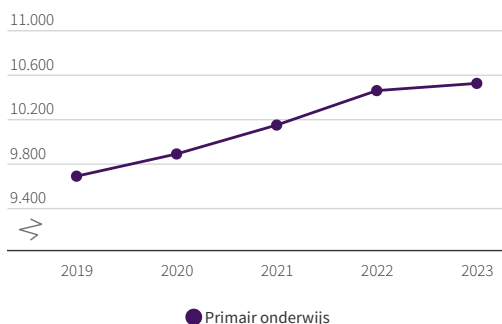
Het totaal aantal werkenden binnen de onderwijssector Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen bedraagt 10.520 personen in 2023. Ten opzichte van 2022 is het aantal werkenden daarmee gestegen met 1%. In 2023 bedraagt het aantal fte 7.040. De gemiddelde deeltijdfactor komt hiermee op 0,67 [Nederland: Invalid arg1: arg1].

Onderstaande figuren tonen de verdeling van werkende personen naar functie in Zuidwest Samen voor Primair onderwijs. Het gemiddelde aantal fte in 2023 bedraagt voor onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding 0,68, voor onderwijsondersteunend personeel 0,61, en voor de directie 0,85 [Nederland: Invalid arg1: arg1; Invalid arg1: arg1; Invalid arg1: arg1].



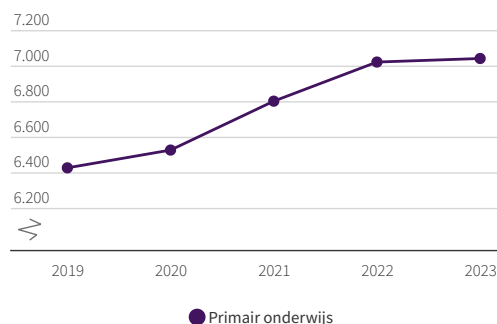
Op basis van onderstaande figuren blijkt dat het aantal werkende personen in Zuidwest Samen tussen 2019 en 2023 is toegenomen met 8,6% [Nederland: Invalid arg1: Invalid%]. De gemiddelde deeltijdfactor is in deze periode toegenomen van 0,66 naar 0,67, wat betekent dat werknemers verhoudingsgewijs meer uur zijn gaan werken. [Nederland: met Invalid arg1: arg1 gelijk gebleven].

### Ontwikkeling werkende personen aantal



DUO | 2019 - 2023

### Ontwikkeling fte werkenden aantal

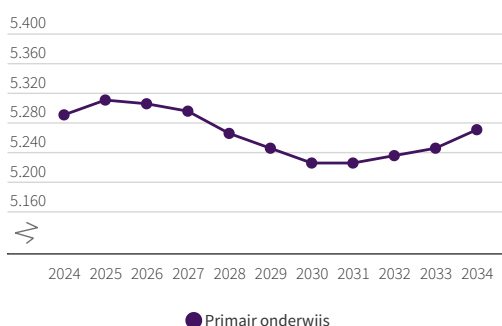


DUO | 2019 - 2023

In onderstaande figuren zijn de prognoses opgenomen van het aantal leraren inclusief tekorten en de prognose van de onvervulde werkgelegenheid van het aantal leraren en schoolleiders in fte. Voor de regio Zuidwest Samen in de onderwijssector Primair onderwijs daalt het aantal leraren inclusief tekorten van 5.290 in 2024 naar 5.270 in 2034; wat overeenkomt met een verandering van 0% [Nederland: Invalid arg1: Invalid%].

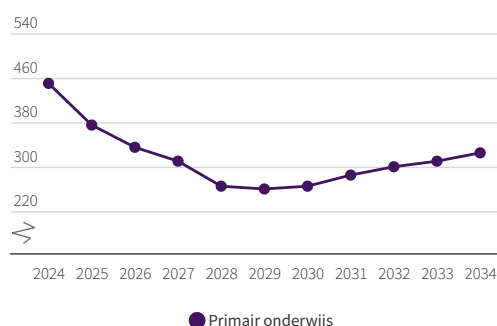
De prognose van de onvervulde werkgelegenheid toont voor dezelfde regio en dezelfde onderwijssector een ontwikkeling van 450 naar 325 fte tussen 2024 en 2034. Dit staat gelijk aan een procentuele wijziging van -28% [Nederland: Invalid arg1: Invalid%].

### Prognose fte leraren (inclusief tekorten) aantal



Centerdata | 2024 - 2034

### Prognose onvervulde fte leraren en directeuren aantal



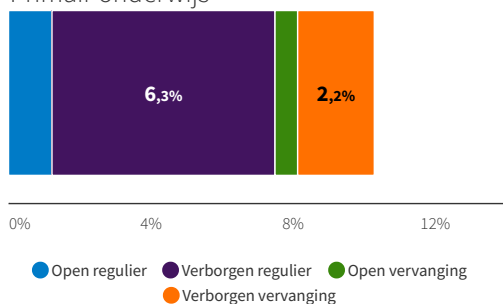
Centerdata | 2024 - 2034

Als het gaat om het tekort aan leraren en schoolleiders wordt deze berekend door het tekort in fte voor de betreffende groep te delen door de totale werkgelegenheid (aantal werkenden plus tekorten) van die groep. In de regio Zuidwest Samen is het huidige tekort aan leraren 10,3%. Voor schoolleiders is er sprake van een tekort van 11,1%. [Nederland: ? % en ?%].

De figuren hieronder laten de verdelingen van het soort tekort zien voor leraren en schoolleiders. Het meest voorkomende soort tekort voor de leraren is het 'verborgen tekort op reguliere posities' met 6,3% en voor de schoolleiders het 'verborgen tekort op reguliere posities' met 4,8%. Open tekorten betreffen openstaande vacatures en verborgen tekorten betreffen een ongewenste situatie, zoals de inzet van onbevoegde leraren of het samenvoegen van groepen.

## Verdeling naar soort tekort leraren

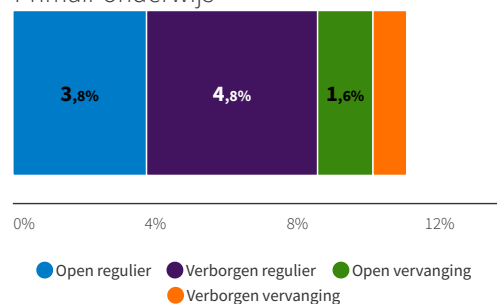
Primair onderwijs



Centerdata | 2024

## Verdeling naar soort tekort schoolleiders

Primair onderwijs



Centerdata | 2024

## 2.2 Vacatures

De populatie bestaat uit alle vacatures van de door de overheid gesubsidieerde scholen in het primair en voortgezet onderwijs en het mbo in het schooljaar 2023/'24. Een vacature is een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten de school, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

De hier gepresenteerde gegevens zijn niet beschikbaar voor de huidige onderwijsregio's. Je kunt naar de relevante arbeidsmarktregio's kijken. Meer informatie over arbeidsmarktregio's vind je op [Arbeidsmarktregio's](#) | [Samen voor de klant](#).



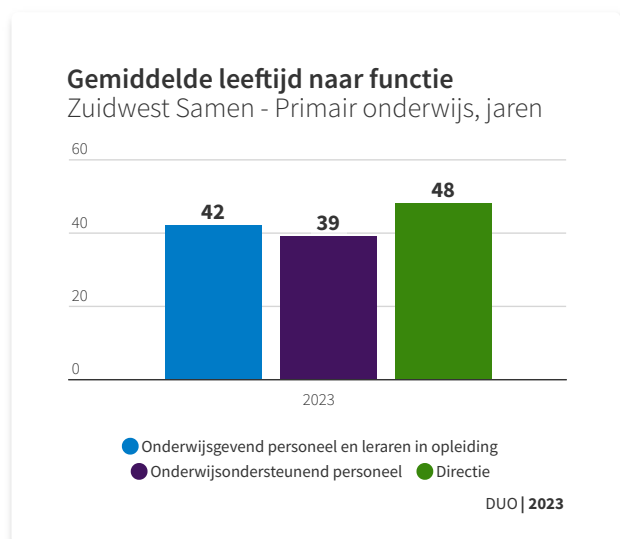
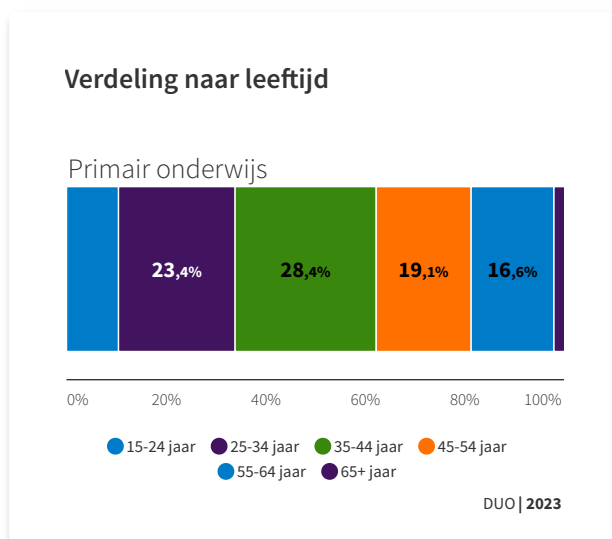
### 3 Personeel

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het onderwijspersoneel in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen. Er wordt eerst gekeken naar de verdeling van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en migratieachtergrond van het personeel. Vervolgens wordt er ingegaan op de baankenmerken, onderwijswerkzaamheden en arbeidsomstandigheden. Tot slot, wordt er een paragraaf geweid aan het ziekteverzuim.

#### 3.1 Persoonskenmerken

Van de personeelsleden in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen is het grootste deel, namelijk 28,4%, 35-44 jaar [Nederland: ].

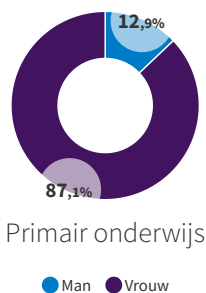
De gemiddelde leeftijd van het onderwijsgevend personeel (inclusief leraren in opleiding) in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen is 42 jaar [Nederland: ? jaar]. De onderstaande rechter figuur toont dat de gemiddelde leeftijd per functie verschilt.



Als het gaat om de verdeling van het geslacht binnen het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen, dan tonen onderstaande figuren dat het aandeel vrouwen met 87,1% groter is dan het aandeel mannen [Nederland: ? procent].

Verder ingezoomd op de verschillende functies, wordt het duidelijk dat de functie met het grootste aandeel vrouwen onbekend/overig is [Nederland: ].

### Verdeling naar geslacht

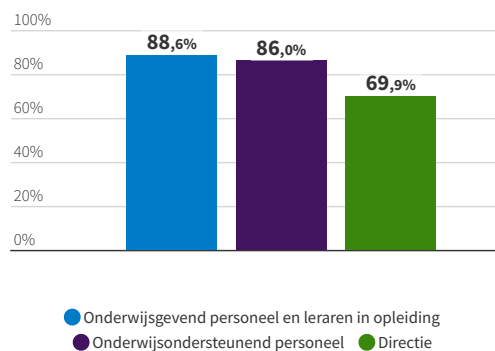


Primair onderwijs

● Man ● Vrouw

DUO | 2023

### Aandeel vrouwen naar functie Zuidwest Samen - Primair onderwijs



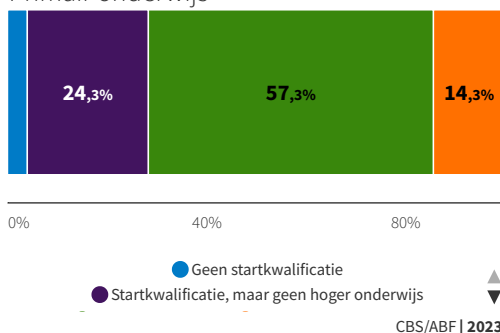
DUO | 2023

De onderstaande linker figuur toont dat met 71,6% het grootste gedeelte van het personeel in het Primair onderwijs minstens een Hbo of wo bachelor heeft behaald [Nederland: Invalid arg1: arg1%].

De verdeling naar migratieachtergrond van het schoolpersoneel wordt in de rechter figuur getoond. Hierin is te zien dat het grootste gedeelte van het personeel, 89,0%, geen migratieachtergrond heeft [Nederland: ?%].

### Verdeling naar opleidingsniveau

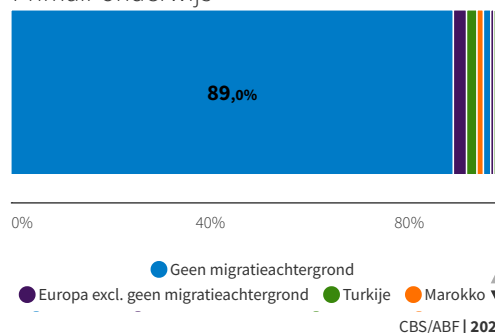
Primair onderwijs



CBS/ABF | 2023

### Verdeling naar migratieachtergrond

Primair onderwijs



CBS/ABF | 2023

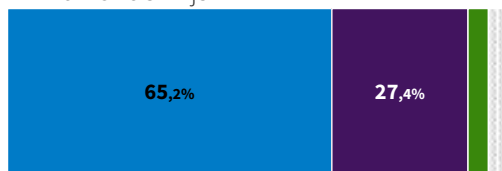
## 3.2 Baankenmerken

De figuur linksonder toont dat van al het onderwijspersoneel in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen het grootste gedeelte, namelijk 65,2%, onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding is [Nederland: onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding (?%)].

Als het gaat om het salaris, dan toont de rechter figuur dat 61,0% van de leraren in salarisschaal LB zit, wat overeenkomt met salarisschaal L10 [Nederland: ?%]. Daarnaast bevindt zich nog 36,7% zich in salarisschaal LC (L11) [Nederland: ?%].

### Verdeling naar functie

Primair onderwijs



0% 40% 80%

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

DUO | 2023

### Verdeling leraren naar salarisschalen van leraren

Primair onderwijs



0% 40% 80%

● LB ● LC ● LD ● Overig

DUO | 2023

Onderstaande figuren geven meer informatie over de werkweek. Zo is de gemiddelde werkweek in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen 27 uur [Nederland: 27 uur]. Daarnaast wordt duidelijk dat 37,9% van het personeel 32 of meer uren werkt [Nederland: ?%].

### Gemiddelde omvang werkweek uur per week

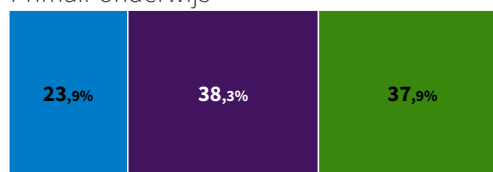
**26,60**

Primair onderwijs

CBS/ABF | 2023

### Verdeling naar omvang van de werkweek

Primair onderwijs



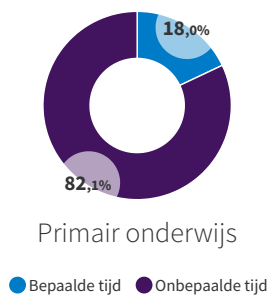
0% 20% 40% 60% 80% 100%

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

DUO | 2023

Als het gaat om het type contract, dan tonen onderstaande figuren dat verreweg het grootste gedeelte van het personeel dat les geeft op het Primair onderwijs in Zuidwest Samen een vast contract heeft. Onder al het personeel gaat het om 82,1% [Nederland: ?%]. Indien er verder onderscheid wordt gemaakt op basis van functie, dan heeft de directie met 93,6% het vaakst een vast contract [Nederland: , %].

### Verdeling naar type contract

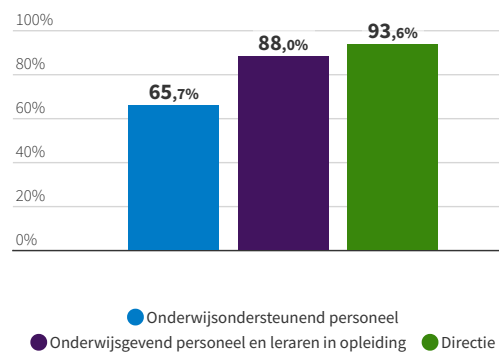


Primair onderwijs

DUO | 2023

### Percentage personen met contract voor onbep...

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



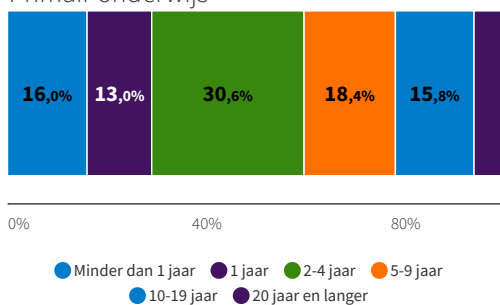
DUO | 2023

De verdeling van hoe lang het personeel gemiddeld in dienst is, wordt weergegeven in de linker figuur. In Zuidwest Samen is dit in het Primair onderwijs met 30,6% in de meeste gevallen, 2 tot 5 jaar [Nederland: ; %]. Tegelijkertijd is ook 6,2% al 20 jaar of langer in dienst [Nederland: ?%].

De rechter figuur toont de verdeling van het aantal jaar werkervaring. Om deze te bepalen is gekeken naar het aantal werkzame jaren in alle takken van het onderwijs in de afgelopen 10 jaar. Uit deze cijfers blijkt dat 62,5% al 6 jaar of langer werkervaring in een functie in het onderwijs heeft [Nederland: ?%].

### Verdeling naar duur van het dienstverband

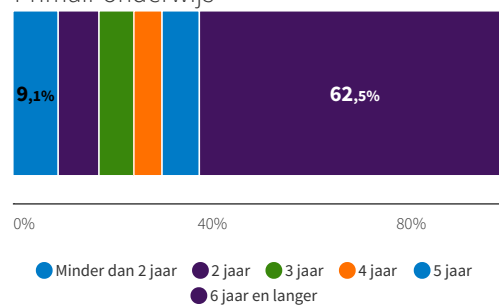
Primair onderwijs



CBS/ABF | 2023

### Verdeling naar werkervaring

Primair onderwijs

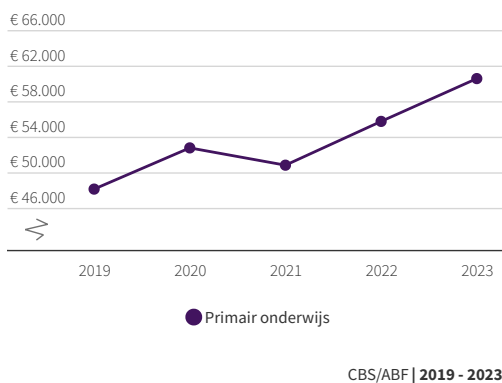


CBS/ABF | 2023

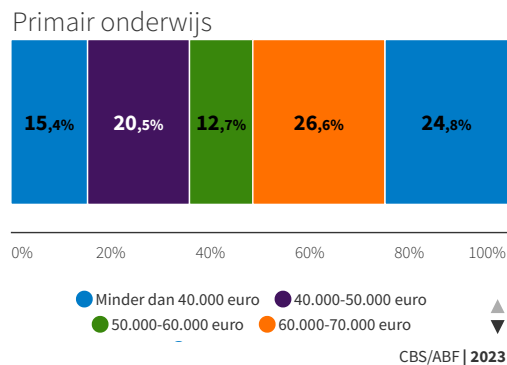
Het gemiddelde inkomen van het onderwijspersoneel in Zuidwest Samen voor het Primair onderwijs is tussen 2019 en 2023 met 26% toegenomen [Nederland: Invalid arg1: Invalid%]. In 2023 is dit gemiddeld €60.540,- [Nederland: €,,-].

Naast de het gemiddeld bruto inkomen, toont de rechter figuur de verdeling van het bruto inkomen naar 5 klassen. Om deze verdeling te bepalen is er naast het basisloon, ook rekening gehouden met vakantiegeld, een eventuele 13e maand, uitbetaalde overuren bij geregistreerd overwerk en overige bonussen. De meeste personeelsleden in Zuidwest Samen die werken in het Primair onderwijs (26,6%) verdienen €60.000 - 70.000 euro [Nederland: €, %].

### Gemiddeld bruto inkomen



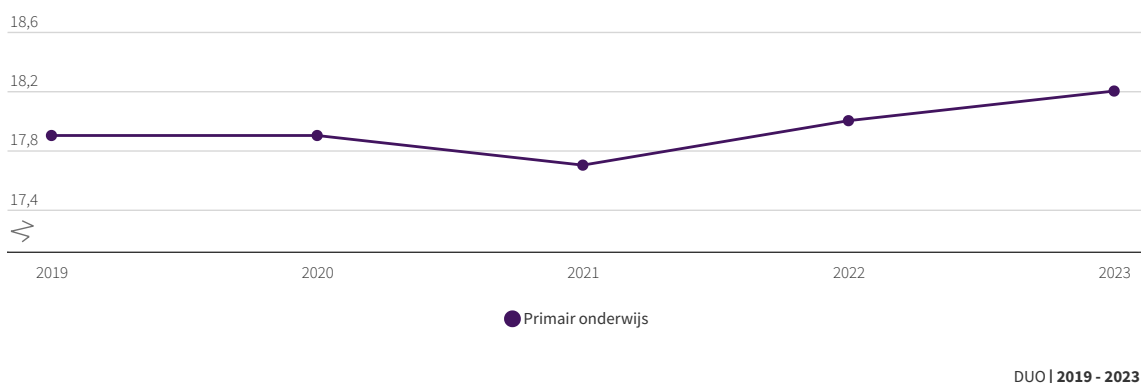
### Verdeling naar bruto inkomensklasse



## 3.3 Onderwijswerkzaamheden

Hieronder wordt het aantal leerlingen per leraar werkend in het Primair onderwijs gepresenteerd voor de regio Zuidwest Samen. Tussen 2019 en 2023 is het aantal leerlingen gestegen met 2% tot 18,2 leerlingen per leraar [Nederland: gedaald met Invalid arg1: Invalid% tot ? leerlingen per leraar].

### Aantal leerlingen per leraar ratio



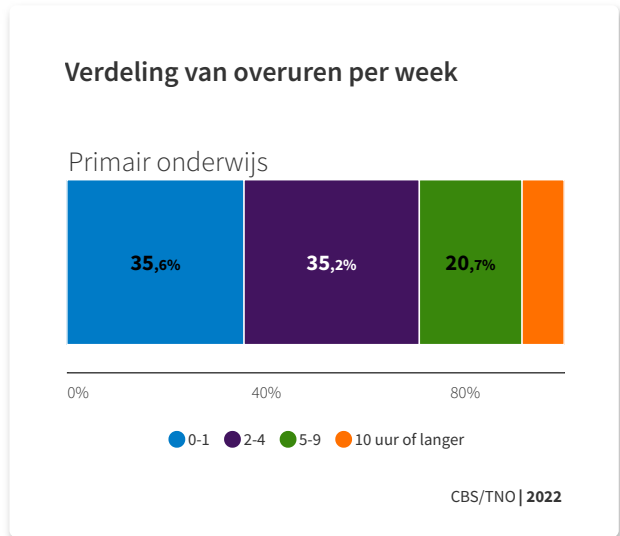
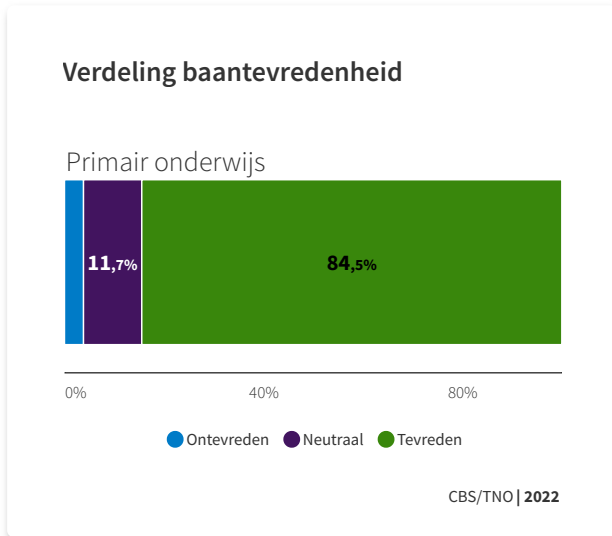
## 3.4 Arbeidsomstandigheden

Informatie in deze paragraaf is gebaseerd op de [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden](#). De steekproef van deze enquête omvat personeel dat onder contract staat bij een onderwijsinstelling, ongeacht hun functie. Voor regio Zuidwest Samen bestaat de steekproef uit 200 personen en de populatie bestaat uit 7.845 personen. Doordat de indicatoren gebaseerd zijn op een steekproef, gaat het om geschatte data. De gegevens moeten daarom als indicatief beschouwd worden, en men moet terughoudend zijn bij het trekken van conclusies uit deze gegevens. Percentages zijn gebaseerd op afgeronde aantallen, waardoor mogelijk een lichte afwijking is ontstaan.

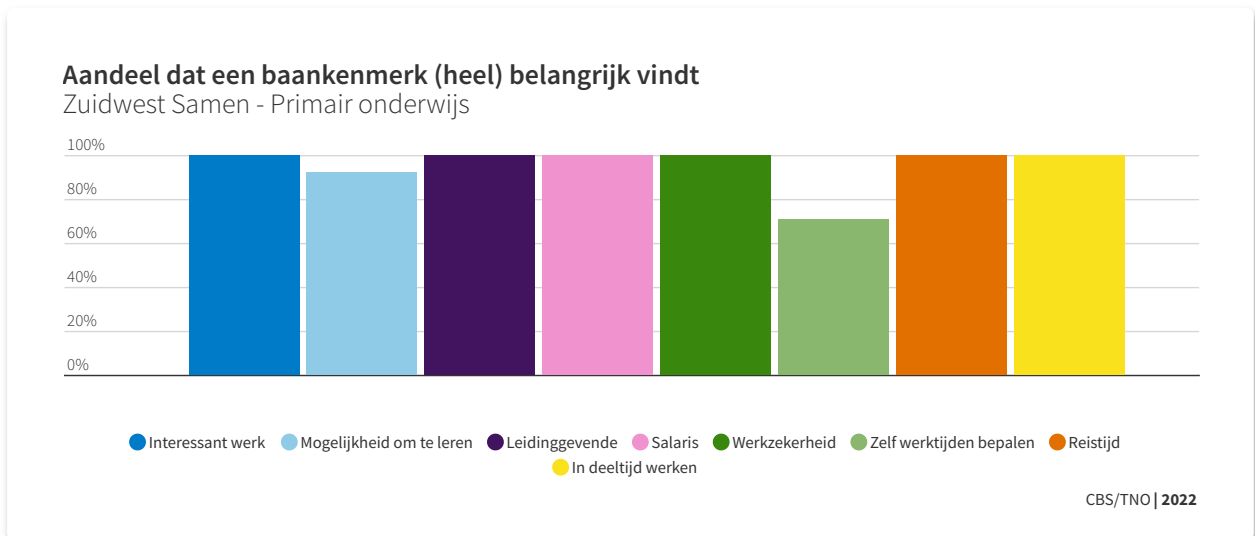
In onderstaande figuren zijn de aantallen gebaseerd op alle personen die werkzaam zijn in het onderwijs. Dit betekent dat alle functies in het onderwijs worden meegenomen tenzij anders is vermeld.

De onderstaand linker figuur geeft inzicht in de baantevredenheid. Van al het personeel dat lesgeeft op het Primair onderwijs in Zuidwest Samen is 84,5% tevreden [Nederland: 7%]. Daarnaast is 11,7% neutraal en 3,8% ontevreden [Nederland: 7%, respectievelijk 7%].

De rechter figuur toont dat het grootste deel van het Primair onderwijs personeel in Zuidwest Samen 0 tot 2 uur per week overwerkt [Nederland: 0 tot 1 uur]. 8,5% werkt 10 uur of langer over [Nederland: 7%].

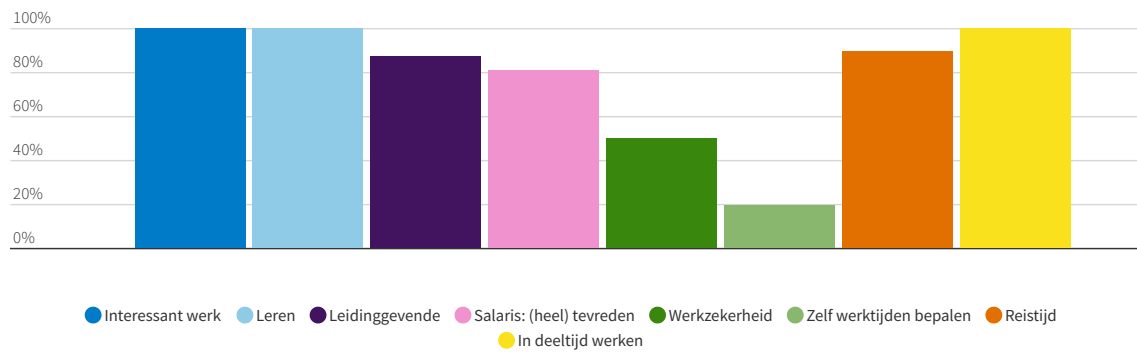


De onderstaande twee figuren geven inzicht in welke baankenmerken het personeel heel belangrijk vindt en hoe tevreden ze zijn met die kenmerken. Het kenmerk die het personeel het minst belangrijk vindt, is met 70,8% zelf werktijden bepalen [Nederland: in deeltijd werken, %]. Dit is tevens het kenmerk waar ze het minst tevreden over zijn [Nederland: in deeltijd werken, %].



## Aandeel dat (heel) tevreden is met een baankenmerk

Zuidwest Samen - Primair onderwijs

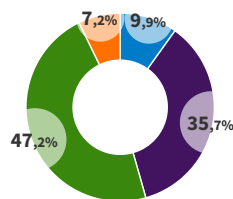


CBS/TNO | 2022

In hoeverre werkdruk wordt ervaren in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen wordt getoond in onderstaand cirkeldiagram. Het grootste gedeelte, namelijk 47,2% van het personeel ervaart soms werkdruk [Nederland: altijd, ]. Opvallend genoeg geeft niemand binnen de steekproef aan nooit werkdruk te voelen [Nederland: ?%]. Het aandeel dat altijd werkdruk voelt is 9,9% [Nederland; ?%].

Naast de werkdruk is er in de enquête gevraagd naar de psychische eisen die het werk stelt. De rechter figuur toont dat met 86,8% het grootste gedeelte van het personeel het gevoel heeft zich wel of helemaal wel aan de psysische eisen te voldoen [Nederland: Invalid arg1: arg1%]. De overige 13,2% heeft echter het gevoel niet of helemaal niet te voldoen aan de psysische eisen die het werk in Primair onderwijs in Zuidwest Samen komt kijken [Nederland: Invalid expression min%].

### Verdeling van werkdruk wordt ervaren



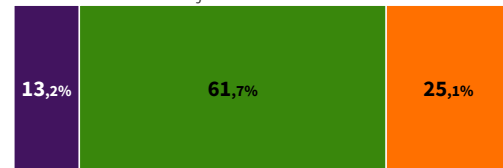
Primair onderwijs

● Altijd ● Regelmatig ● Soms ● Nooit

CBS/TNO | 2022

### Verdeling voldoen aan psychische eisen werk

Primair onderwijs



0% 40% 80%

● Helemaal niet\* ● Niet ● Wel ● Helemaal wel

CBS/TNO | 2022

Tot slot, is er in de enquête gevraagd naar cursussen en opleidingstrajecten van 6 maanden of langer die tijdens het werk worden gevolgd. In totaal gaf 21,5% van het Primair onderwijs personeel in Zuidwest Samen in 2022 aan een opleiding te volgen van 6 maanden of langer [Nederland: ?%]. Daarnaast gaf 24,7% aan dat ze een opleiding of cursus hebben gevolgd in de afgelopen 2 jaar [Nederland: ?%].

### Aandeel dat een opleiding volgt

**21,5%**

Primair onderwijs

CBS/TNO | 2022

### Aandeel afgelopen 2 jaar opleiding/cursus gevolgd

**24,7%**

Primair onderwijs

CBS/TNO | 2022

## 3.5 Ziekteverzuim

Met het ziekteverzuim bedoelen we de gemiddelde omvang van het verlof door ziekte gedeeld door de gemiddelde omvang van de formatie. Het ziekteverzuimpercentage geeft aan welk deel van de werktijd in een jaar verloren is gegaan wegens het ziekteverzuim van werknemers. De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal ziekteverzuimmeldingen per dienstverband.

### Ziekteverzuimpercentage

**6,0%**

Primair onderwijs

DUO | 2023

### Meldingsfrequentie ziektemeldingen

aantal verzuimmeldingen per dienstverba...

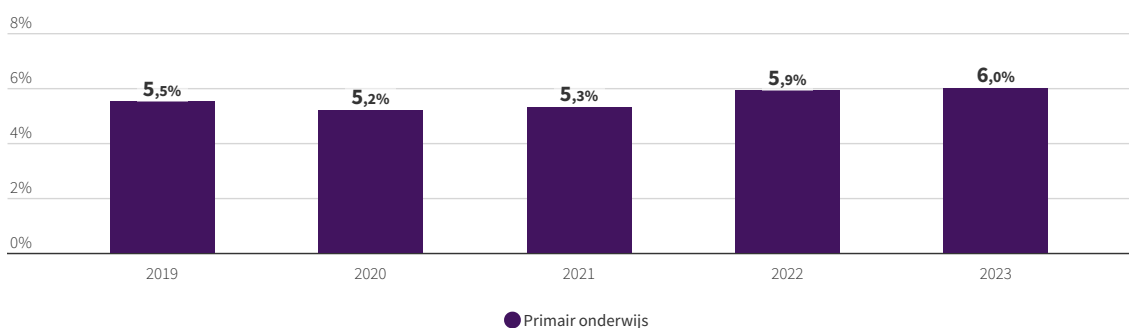
**1,0**

Primair onderwijs

DUO | 2023

Onderstaande figuur toont dat waar het ziekteverzuim van 6,0% in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen in 2023 is, deze in 2019 nog 5,5% was [Nederland: ?% in 2023]. Daarnaast is te zien dat het ziekteverzuimpercentage tussen 2023 en 2022 is toegenomen met 0,1% [Nederland: Invalid arg1: arg1%].

### Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage

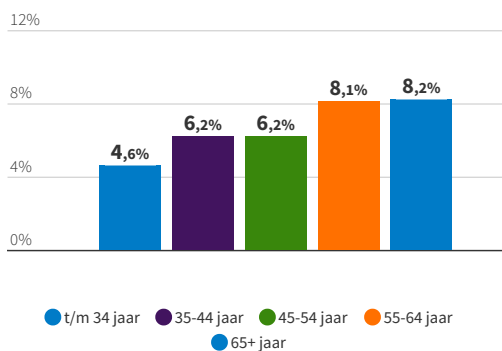


DUO | 2019 - 2023

Naast het algemene ziekteverzuimpercentage, zijn ook de ziekteverzuimpercentages bepaald op basis van persoonskenmerken. Zo toont de linker figuur dat het personeel van 65+ jaar het hoogste ziekteverzuimpercentage in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen heeft, namelijk 8,2% [Nederland: , %]. Ten opzichte van de leeftijdsgroep met het laagste ziekteverzuim, personeel t/m 34 jaar, is dat 3,6 procentpunt hoger.

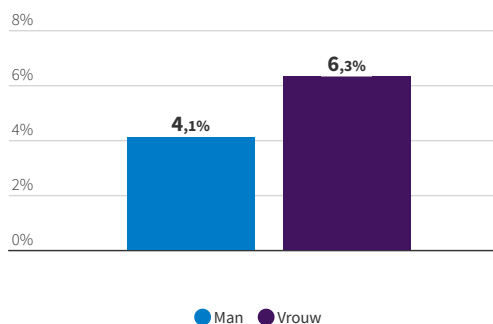
De rechter figuur toont het ziekteverzuimpercentage op basis van geslacht. Op Primair onderwijs scholen Zuidwest Samen is het ziekteverzuimpercentage met 6,3% hoger bij vrouwen dan bij mannen [Nederland: lager, ?%].

### Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd Zuidwest Samen - Primair onderwijs



DUO | 2023

### Ziekteverzuimpercentage naar geslacht Zuidwest Samen - Primair onderwijs

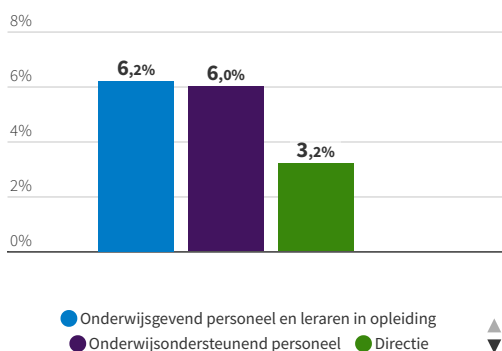


DUO | 2023

Vervolgens zijn ook de ziekteverzuimpercentages voor het Primair onderwijs bepaald op basis van baankenmerken. In de linker figuur is te zien dat onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding in de regio Zuidwest Samen het hoogste ziekteverzuimpercentage heeft met 6,2% [Nederland: , %]. Tevens blijkt dat de directie het laagste ziekteverzuimpercentage heeft, zelfs 2,8% lager dan het gemiddelde totaal [Nederland: onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding, Invalid arg1: arg1% lager].

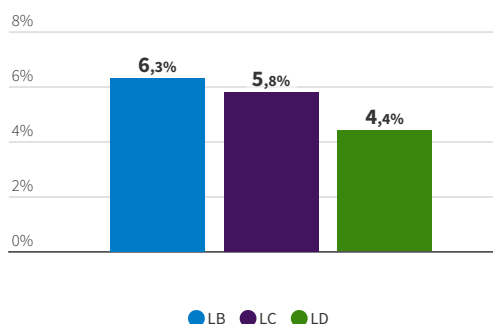
Vanuit de rechter figuur kan worden geconcludeerd dat personeel in de regio Zuidwest Samen met salarisschaal LB het hoogste ziekteverzuimpercentage hebben [Nederland: salarisschaal LB].

### Ziekteverzuimpercentage naar functie Zuidwest Samen - Primair onderwijs



DUO | 2023

### Ziekteverzuimpercentage naar salarisschaal Zuidwest Samen - Primair onderwijs

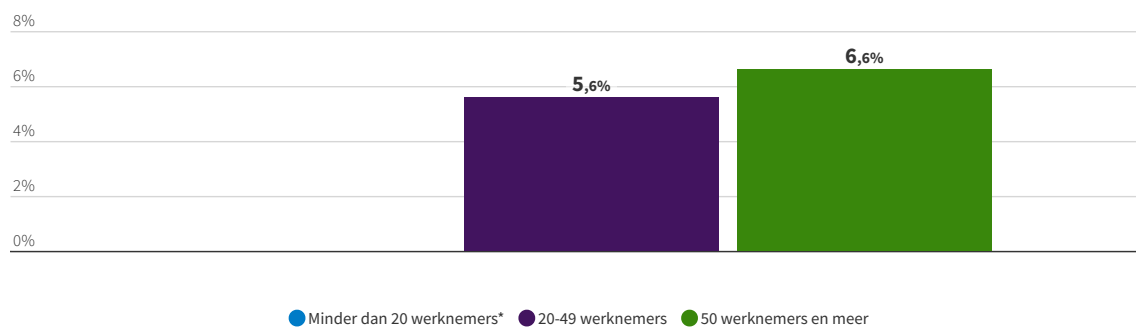


DUO | 2023

Tot slot, is het ziekteverzuimpercentage bepaald op basis van schoolgrootte. Bij Primair onderwijs scholen in Zuidwest Samen is het laagste ziekteverzuimpercentage te vinden bij scholen met 20 tot 50 werknemers (5,6%) terwijl het hoogste ziekteverzuimpercentage -namelijk 6,6%- is te vinden bij scholen bij meer dan 50 werknemers [Nederland: tot 20 werknemers (%), respectievelijk tot 20 werknemers (%)].

## Ziekteverzuimpercentage naar schoolgrootte in werknemers

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



DUO | 2023



## 4 Arbeidsmobiliteit

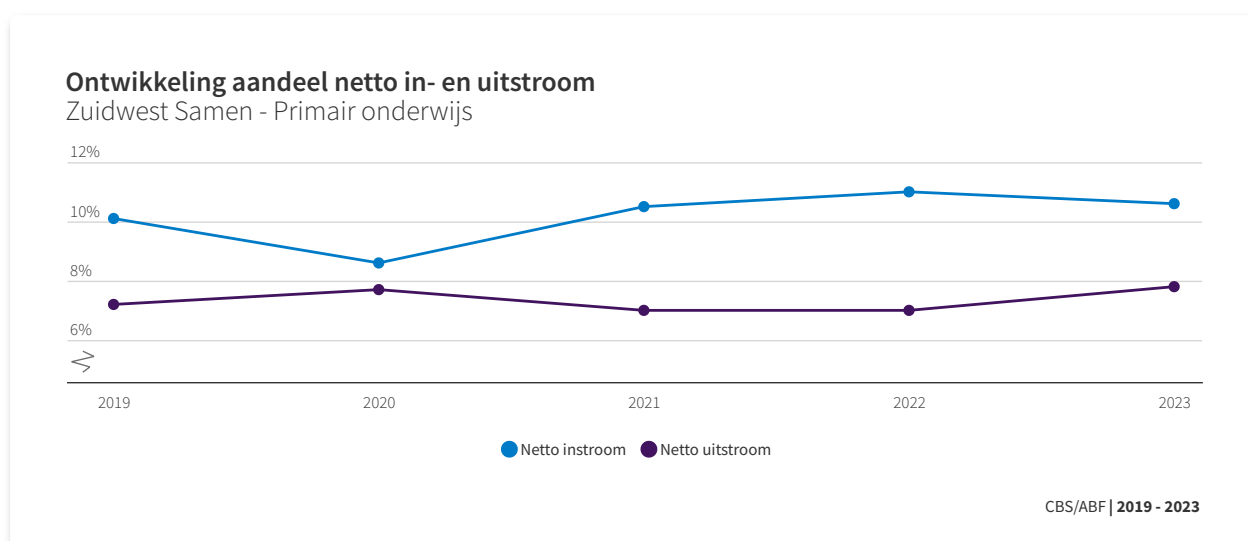
In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de in- en uitstroom in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen. Er wordt daarbij eerst globaal gekeken hoe de in- en uitstroom zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Hierbij wordt gekeken naar alle functietypen tezamen. Daarna wordt er in detail ingezoomd op de herkomst van de instromers en de bestemming van de uitstromers.

### 4.1 Omvang & samenstelling

In 2023 was het aantal instromers in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen 1.615 terwijl het aantal uitstromers 1.460 was. Dit betekent dat er meer instromers waren dan dat er uitstromers waren.

In de figuur hieronder staat het netto aandeel instromers en uitstromers gepresenteerd. Het aandeel wordt bepaald door te kijken naar het aantal nieuwe/vertrokken werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers. Net zoals in absolute aantallen, toont de onderstaande figuur dat het netto aandeel instromers in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen in 2023 groter dan het netto uitstromersaandeel. Het verschil is 2,8% [Nederland: Invalid arg1: Invalid%]. Dit betekent dat het aantal personeelsleden in 2023 is gegroeid.

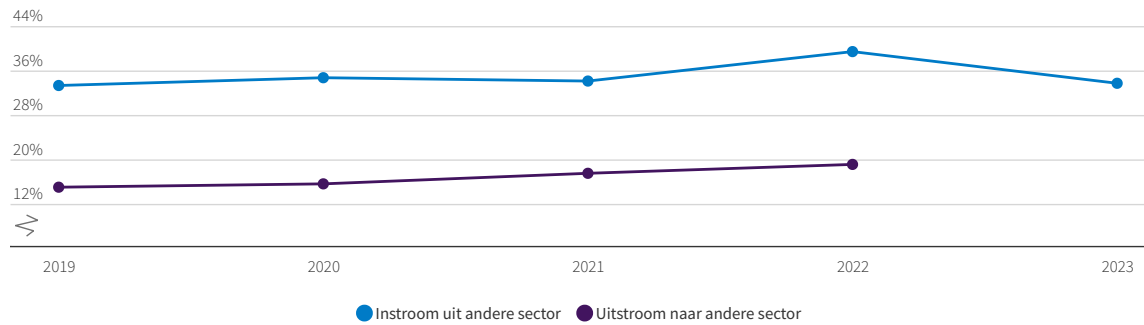
In 2022 was het netto aandeel instromers 3,8% hoger dan in 2023 [Nederland: Invalid arg1: Invalid%]. Het netto aandeel uitstromers was in 2022 10,3% lager dan in 2023 [Nederland: Invalid arg1: Invalid%].



Van de totale instroom in 2023 van 10,6% in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen is 33,7% afkomstig vanuit een andere sector dan het onderwijs [Nederland: ?%]. Voor de totale uitstroom van 7,0% geldt in 2022 dat 19,1% uitstroomt richting een andere sector [Nederland: ?%].

## Ontwikkeling aandeel in- en uitstroom uit een andere sector

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



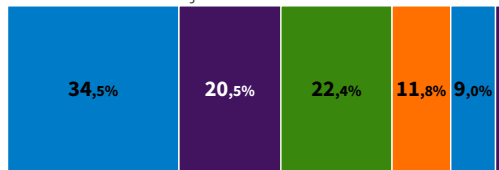
CBS/ABF | 2019 - 2023

Als er wordt ingezoomd op de leeftijd van in- en uitstromers in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen, dan blijkt dat in 2023 met 34,5% het grootste deel van de instroom jonger dan 25 jaar is [Nederland: , %].

Voor de uitstroom geldt daarentegen dat de meeste mensen 35 t/m 44 jaar zijn [Nederland: ].

### Verdeling instromers naar leeftijd

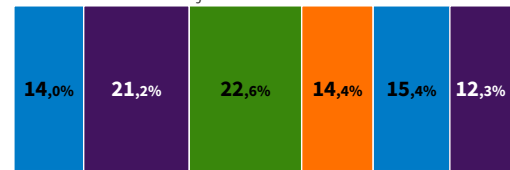
Primair onderwijs



CBS/ABF | 2023

### Verdeling uitstromers naar leeftijd

Primair onderwijs

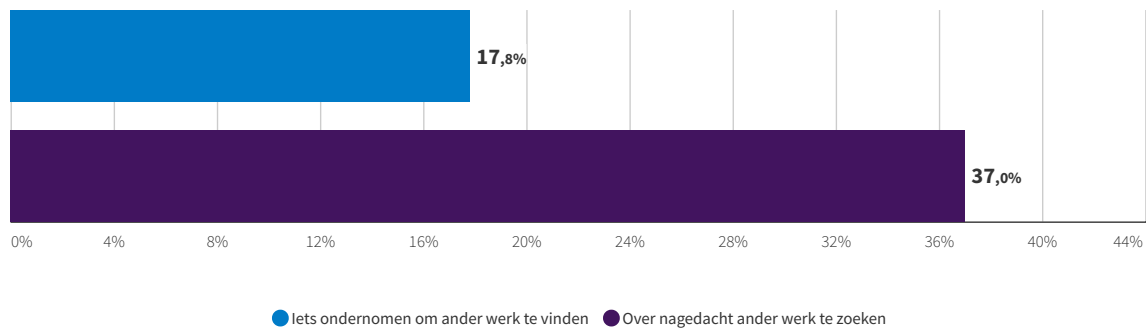


CBS/ABF | 2023

Naast het bepalen van de in- en uitstroom, is er aan het Primair onderwijs personeel in Zuidwest Samen gevraagd of zij erover na hebben gedacht om ander werk te zoeken en of zij iets hebben gedaan om dat te verwezenlijken. In Zuidwest Samen blijkt dat 37,0% in 2021 over alternatief werk heeft nagedacht en 17,8% ook daadwerkelijke stappen heeft gezet [Nederland: ?%, respectievelijk ?%].

## Iets ondernomen om ander werk te vinden

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



CBS/TNO | 2021

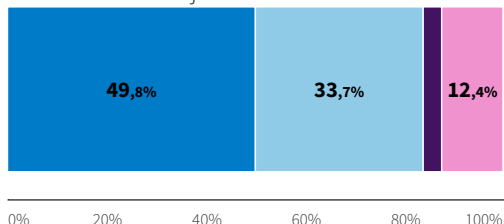
## 4.2 Herkomst & bestemming

In deze paragraaf zoomen we verder in op de in- en uitstroom in het Primair onderwijs in Zuidwest Samen. Als eerste wordt gekeken naar de herkomst. De onderstaand linker figuur toont dat een aanzienlijk deel van de instroom (49,8%) vanuit het onderwijs zelf instroomt [Nederland: ?%]. De overige 50,2% komt van buiten het onderwijs. 33,7% van de instromers zijn mensen die al een baan hebben buiten het onderwijs en van sector wisselen [Nederland: ?%].

De rechter figuur toont de verdeling van de uitstroom. Hierin is te zien dat een groot gedeelte (52,2%) van de uitstromers binnen het onderwijs blijft [Nederland: ?%]. Tegelijkertijd verlaat 47,8% het onderwijs en gaat bijvoorbeeld werken in een andere sector [Nederland: Invalid expression min%].

### Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)

Primair onderwijs

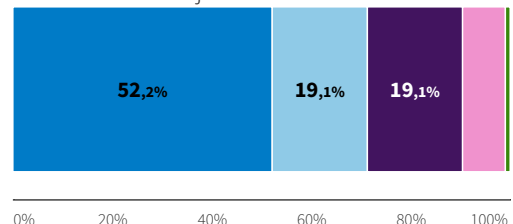


● Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)
 ● Baan buiten het onderwijs
 ● Uitkering

CBS/ABF | 2023

### Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)

Primair onderwijs



● Baan in onderwijs (incl. kinderopvang)
 ● Baan buiten het onderwijs
 ● Uitkering

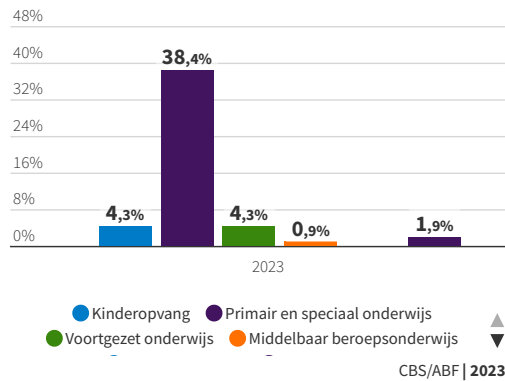
CBS/ABF | 2022

De totale instroom uit het Primair onderwijs onderwijs (incl. kinderopvang) in Zuidwest Samen in 2023 is dus 49,8%. Hoe dit percentage zich verdeelt over de verschillende onderwijscategorieën is hieronder links weergegeven. Zo is 38,4% van de 49,8% afkomstig uit het Primair en speciaal onderwijs [Nederland: %]. Daarnaast is ook een aanzienlijk deel van de instroom vanuit het onderwijs afkomstig vanuit het Voortgezet onderwijs met 4,3% [Nederland: , %].

In 2022 is de totale uitstroom richting het onderwijs (incl. kinderopvang) 52,2%. Van dat percentage wordt 39,2% bepaald door uitstroom vanuit het Primair en speciaal onderwijs en 6,7% door uitstroom vanuit het Voortgezet onderwijs [Nederland: , %; , %].

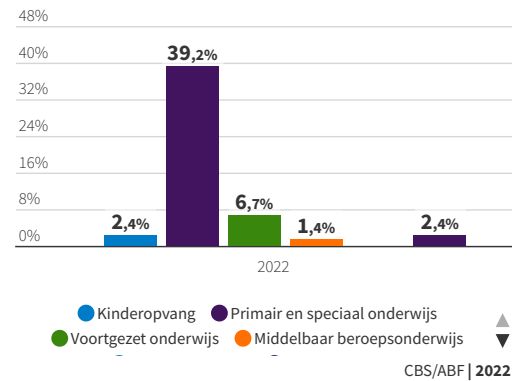
### Instroom vanuit onderwijs (incl. kinderopvang)

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



### Uitstroom naar onderwijs (incl. kinderopvang)

Zuidwest Samen - Primair onderwijs

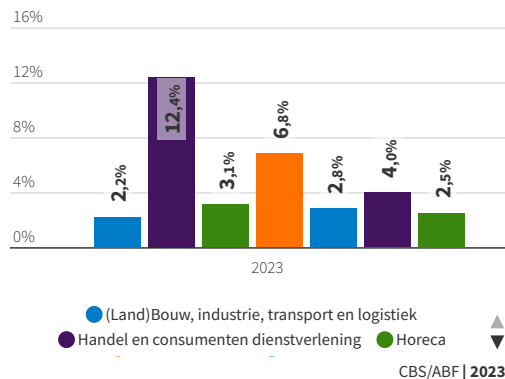


Naast een herkomst vanuit het onderwijs (incl. kinderopvang), wordt ook een belangrijk deel van de in- en uitstroom bepaald door mensen afkomstig uit andere sectoren. In de onderstaande figuren wordt getoond uit welke sectoren ze afkomstig zijn.

De totale instroom in het Primair onderwijs vanuit andere sectoren in de regio Zuidwest Samen in 2023 is in totaal 33,7%. Hiervan wordt het grootste deel, namelijk 12,4% bepaald door instroom vanuit Handel en consumenten dienstverlening [Nederland: , %]. Als het gaat om de uitstroom vanuit andere sectoren, dan wordt 6,7% van de totale uitstroom van 19,1% bepaald door Overheid en zorg [Nederland: , %].

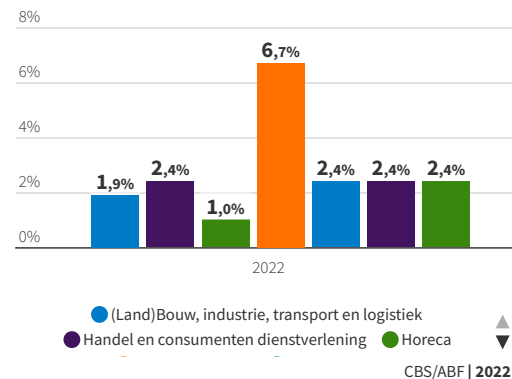
### Aandeel instroom uit andere sectoren

Zuidwest Samen - Primair onderwijs



### Aandeel uitstroom naar andere sectoren

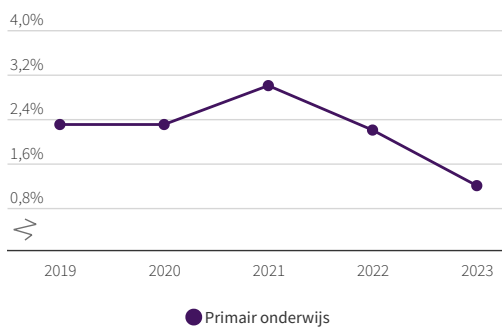
Zuidwest Samen - Primair onderwijs



Het aandeel instroom van Primair onderwijs personeel in de regio Zuidwest Samen die in 2023 vanuit een ww-uitkering kwamen, is 1,2% [Nederland: ?%]. Zoals de onderstaand linker figuur toont was dit in 2022 1,0% hoger dan in 2023 [Nederland: Invalid arg1: arg1% lager].

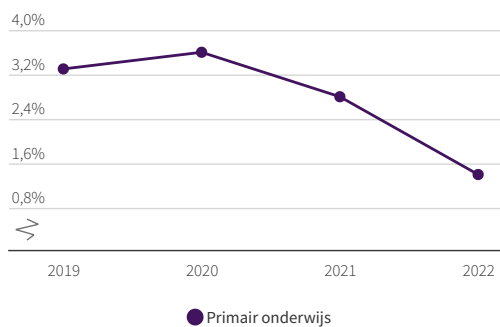
Het aandeel uitstroom dat afkomstig was vanuit een ww-uitkering was in 2022 in Zuidwest Samen 1,4%. In 2021 was deze 1,4% hoger [Nederland: ?% in 2022; ?% in 2021].

### Aandeel instroom vanuit ww-uitkering



CBS/ABF | 2019 - 2023

### Aandeel uitstroom naar ww-uitkering



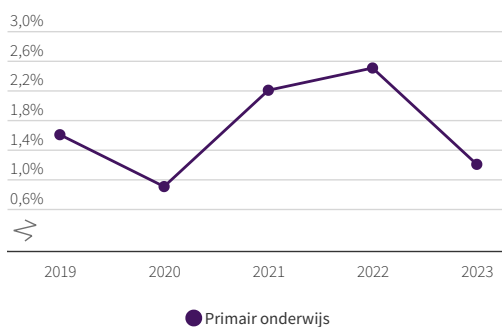
CBS/ABF | 2019 - 2022

De laatste herkomstvorm van in- en uitstroom die wordt bekeken is het aandeel personen vanuit een pensioen. Bij de uitstromers zijn dit mensen die met pensioen gaan. Bij de instroom zijn dit mensen die al pensioengerechtigd zijn maar terugkeren naar de arbeidsmarkt, wat meestal een klein aandeel betreft.

Het aandeel personen die vanuit hun pensionering terugkeren in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen in 2023 is 1,2% In 2022 was de instroom 1,3% hoger [Nederland: ?% in 2023; Invalid arg1: arg1% lager in 2022].

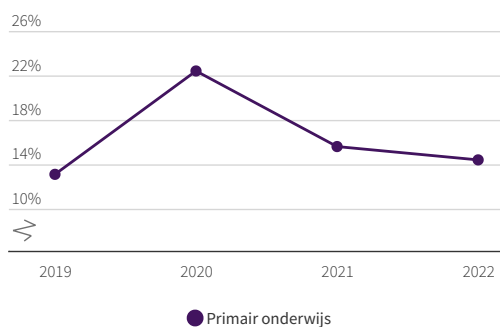
Het aandeel van de uitstroom dat met pensioen gaat, is in het laatste jaar 14,4% [Nederland: ?%]. In 2021 was de uitstroom 1,2% hoger [Nederland: ?% in 2022; Invalid arg1: arg1% lager in 2021].

### Aandeel instroom vanuit pensioen



CBS/ABF | 2019 - 2023

### Aandeel uitstroom naar pensioen



CBS/ABF | 2019 - 2022



## 5 Leerlingen, scholen en besturen

Dit hoofdstuk gaat in op de kerngetallen omstreeks leerlingen, scholen en besturen in het Primair onderwijs in de regio Zuidwest Samen. Het is daarbij goed om te weten dat een schoolbestuur meerdere onderwijstypes kan vertegenwoordigen. In dat geval is dit schoolbestuur voor alle onderwijstypes meegenomen. We tellen een schoolbestuur bij een regio als minimaal 1 hoofdvestiging gevestigd is in het verzorgingsgebied van de onderwijsregio. Indien een hoofdvestiging in een gemeente ligt die in meerdere onderwijsregio's valt, wordt de hoofdvestiging (en bijbehorende besturen en nevenvestigingen) in alle regio's meegenomen. Op deze niveaus zijn dubbeltellingen dus mogelijk.

### 5.1 Kerncijfers

In totaal zijn er in Zuidwest Samen 87.220 Primair onderwijs leerlingen. Deze zijn verspreid over 368 vestigingen. Gemiddeld bevinden zich dus 237 leerlingen per vestiging.

Van de 368 vestigingen, zijn er 344 hoofdvestigingen. Een hoofdvestiging kenmerkt zich als de belangrijkste vestiging van mogelijk meerdere vestigingen van één school. Boven de verschillende vestigingen zijn 75 schoolbesturen actief.

#### Aantal leerlingen

aantal

**87.220**

Primair onderwijs

DUO | 2023

#### Aantal schoolbesturen

aantal

**75**

Primair onderwijs

DUO | 2023

#### Totaal aantal vestigingen

aantal

**368**

Primair onderwijs

DUO | 2023

#### Aantal hoofdvestigingen

aantal

**344**

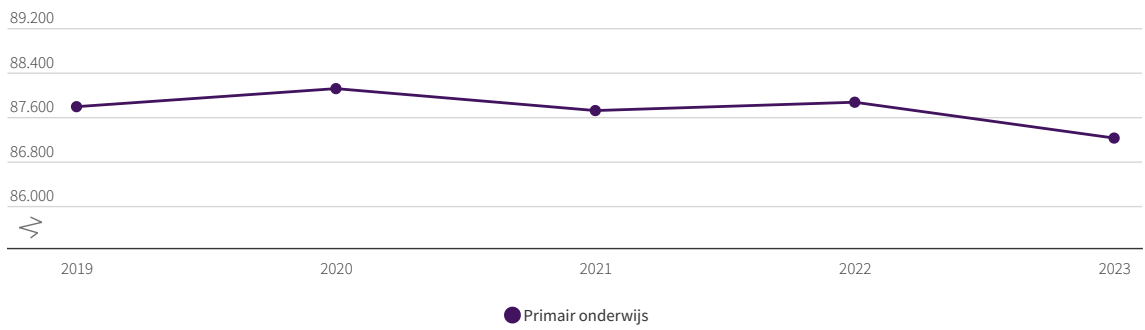
Primair onderwijs

DUO | 2023

Het aantal Primair onderwijs leerlingen in de regio Zuidwest Samen in 2023 is dus 87.220. Dit is 645 minder dan in 2022, oftewel een afname van 0,7% [Nederland: Invalid arg1: arg1, Invalid arg1: arg1%].

Ten opzichte van 2019 gaat het om een ontwikkeling van -0,6% [Nederland: Invalid arg1: arg1%].

## Ontwikkeling aantal leerlingen aantal



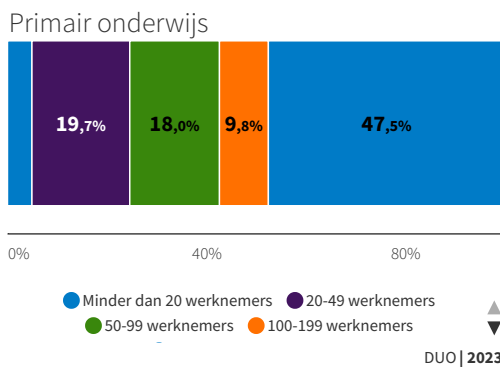
DUO | 2019 - 2023

## 5.2 Aantal werknemers besturen en hoofdvestigingen

Van de 75 schoolbesturen in de regio Zuidwest Samen die in 2023 actief waren in het Primair onderwijs had het grootste deel, namelijk 47,5%, 200 of meer werknemers [Nederland: 20 tot 49 werknemers, %].

Als het gaat om het aantal werknemers actief op de 344 hoofdvestigingen, dan toont de onderstaand rechter figuur dat het grootste deel van de hoofdvestigingen 20 tot 49 werknemers heeft [Nederland: 20 tot 49 werknemers].

### Verdeling besturen naar aantal werknemers



### Verdeling hoofdvestigingen naar aantal werknemers

