



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

Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

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

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

Algemeen

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

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

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

Format activiteitenplan

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

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

- van het werven, matchen, opleiden, begeleiden tot het professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

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

Inleiding

In deze arbeidsmarktanalyse schetsen we een beeld van de huidige en verwachte toekomstige arbeidsmarktsituatie in Onderwijsregio Limburg. Deze analyse is primair gebaseerd op drie databronnen: de Centerdata-rapporten voor het primair- en Voortgezet Onderwijs in Limburg (maart 2025), de recent gepubliceerde basisanalyse van de Realisatie-Eenheid, en het dashboard van Onderwijsarbeidsmarktincijfers.nl. Waar relevant is deze informatie aangevuld met aanvullende beschikbare data en signalen uit de regio die zijn opgehaald d.m.v. interviews met bestuurders uit de Regiegroep, verschillende penvoerders van Partnerschappen SO&P en HR-professionals die deelnemen aan de regionale HR-tafel. Omdat er relatief weinig data beschikbaar is over het MBO en het SBO is er voor gekozen voor deze twee sectoren aan het eind van deze analyse de belangrijkste trends te benoemen.

De analyse is in de kern kwantitatief van aard, maar wordt voorzien van kwalitatieve duiding op basis van inzichten uit de praktijk en aanvullende bronnen. Op deze manier ontstaat een genuanceerd beeld van trends en ontwikkelingen binnen het regionale onderwijspersoneelsbestand.

De arbeidsmarktanalyse vormt een inhoudelijk fundament voor het activiteitenplan. Door de vraagstukken en trends inzichtelijk te maken, biedt deze analyse richting aan de keuzes die in het activiteitenplan worden gemaakt. Zo ontstaat samenhang tussen analyse en actie, en wordt de basis gelegd voor een gerichte en onderbouwde aanpak van de regionale arbeidsmarkttopgaven.

NB: In dit document worden met regelmaat grafieken en tabellen getoond. Soms zijn de waarden uitgedrukt in absolute fte's en soms in percentages. Daarnaast kunnen de getallen en intervallen op de y-as verschillen per sub regio of onderwijssector. Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat een deel van de data uit 2024 of eerder afkomstig is.

Algemene arbeidsmarktontwikkelingen

Om context te bieden aan de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt is het relevant om eerst te kijken naar de algemene arbeidsmarktontwikkelingen in Limburg. Op basis van de 'regio in beeld' rapporten van het UWV (2024) wordt in deze paragraaf daarom een beeld geschetst van de Limburgse arbeidsmarkt.

De Limburgse arbeidsmarkt staat de komende jaren onder druk en laat duidelijke regionale verschillen zien. In Noord- en Zuid-Limburg wordt een lichte krimp van de werkgelegenheid verwacht, vooral in de industrie en landbouw. Dit hangt samen met de hoge energieprijzen die de positie van energie-intensieve sectoren, zoals de chemie, extra kwetsbaar maken. Midden-Limburg kent daarentegen nog een lichte groei in de zorg en detailhandel, al wordt

deze beperkt doordat werkgevers moeite hebben om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden.

De arbeidsmarkt is in heel Limburg structureel krap, maar de arbeidsparticipatie verschilt per regio: in Noord-Limburg ligt deze met 72,9% het hoogst, in Midden-Limburg komt dit uit op 70,3%, en in Zuid-Limburg blijft de participatie steken op 66,8%. Daarmee is Zuid-Limburg de regio met het grootste onbenutte arbeidspotentieel. Ook vergrijzing speelt een rol in de krapte op de arbeidsmarkt. Veel werknemers naderen de pensioengerechtigde leeftijd, terwijl de instroom van jongeren achterblijft. De spanning neemt toe doordat juist in de sectoren met structurele tekorten, zoals in de techniek, ICT, zorg en onderwijs, relatief weinig nieuwe instroom plaatsvindt.

Hoewel immigratie de afgelopen jaren met name in Midden- en Noord-Limburg nog bijdroeg aan een lichte bevolkingsgroei, sluit dit niet altijd aan bij de behoeften van de arbeidsmarkt. Voor werkgevers betekent dit dat het tekort aan geschikt personeel voorlopig blijft bestaan. De mismatch zorgt ervoor dat vacatures in cruciale sectoren steeds moeilijker vervuld raken.

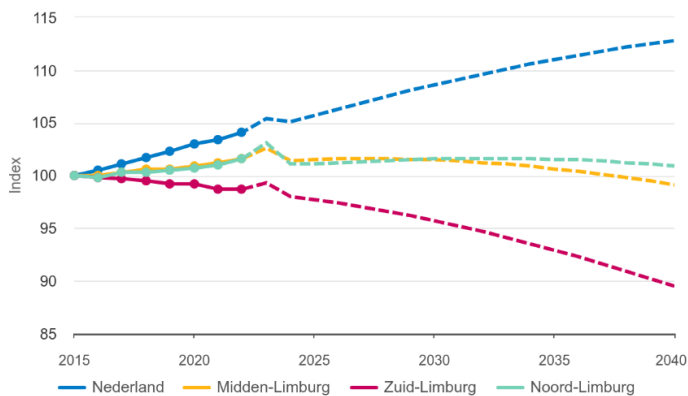
Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, worden verschillende strategieën ingezet. Bedrijven investeren in technologische oplossingen en procesverbetering om de productiviteit te verhogen. Daarnaast is er veel aandacht voor het behoud en de scholing van personeel, onder meer via een leven lang ontwikkelen en het stimuleren van oudere werknemers om langer door te werken. Ook het activeren van het onbenutte arbeidspotentieel staat centraal: werkzoekenden worden begeleid naar sectoren waar veel vraag is, zoals zorg en techniek. Tot slot wordt meer gebruikgemaakt van flexibele schil, met uitzendkrachten en zelfstandigen, om in te spelen op wisselende personeelsbehoeften.

Alles bij elkaar ontstaat een beeld van een arbeidsmarkt die onder druk staat: lichte krimp in Noord- en Zuid-Limburg, enige groei in Midden-Limburg, maar overal structurele tekorten. De cijfers laten zien dat met name Zuid-Limburg kampt met de laagste arbeidsparticipatie en de sterkste vergrijzing, wat de uitdaging daar nog groter maakt. Alleen door een combinatie van productiviteitsgroei, scholing, behoud van personeel en activering van onbenut potentieel kan Limburg deze structurele krapte het hoofd bieden.

Demografische ontwikkelingen

Kijkend naar de verwachte bevolkingsgroei, valt op dat de voorspelde bevolkingsgroei in de regio zich vermoedelijk anders zal ontwikkelen ten opzichte van het Nederlands gemiddelde. In onderstaande grafiek is te zien dat de bevolkingsgroei in Noord- en Midden Limburg afvlakt en op lange termijn naar verwachting zal gaan dalen, terwijl die daling in Zuid-Limburg al is ingezet. Tegelijkertijd zien we recent een toenemende druk op bijvoorbeeld de woningmarkt in Noord- en Midden Limburg, mede veroorzaakt door instroom vanuit de regio Eindhoven. Het gaat hierbij veelal om starters en jonge gezinnen. Deze ontwikkeling zou de verwachte daling van de bevolkingsgroei kunnen beïnvloeden.

Bevolkingsontwikkeling



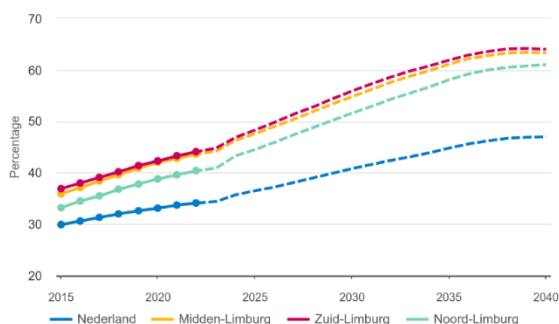
FIGUUR 1: BEVOLKINGSONTWIKKELING IN LIMBURG

Demografische druk

Onderstaande figuren gaan dieper in op de demografische cijfers van de regio. Let op: de waarden en intervallen op de y-as zijn niet gelijk. In figuur 2 zien we dat de grijze druk in de regio hoger ligt dan het landelijk gemiddelde en dat deze naar verwachting tot 2040 zal blijven toenemen. In de praktijk betekent dit dat het aantal 65-plussers ten opzichte van de zogeheten 'productieve leeftijdsgroep' (20-64-jarigen) in de regio naar verwachting sterk zal stijgen tot boven de 60%. Op termijn zal dit vermoedelijk ook impact hebben op de onderwijsarbeidsmarkt, omdat deze vergrijzingstrend naar verwachting ook daar zichtbaar zal zijn.

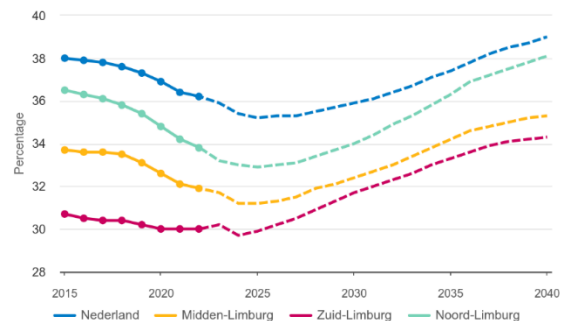
In figuur 3 zien we dat de groene druk (het aantal 0-20 jarigen ten opzichte van de beroepsbevolking) de afgelopen tien jaar is afgenomen en iets lager ligt dan gemiddeld. Dit is, in tegenstelling tot de groeiende grijze druk, een positieve ontwikkeling wat betreft de arbeidsmarkt. Echter is de verwachting dat deze groene druk net als de grijze druk sterk zal gaan toenemen de komende 15 jaar. De combinatie van zowel een stijgende grijze- als groene druk betekent dat de algehele demografische druk naar verwachting naar bijna 100% zal stijgen in 2040. Dit betekent dus dat bijna de helft van de personen in de regio in 2040 buiten de productieve leeftijdsgroep van 20-64-jarigen valt. Interessant om te zien is dat de groene druk in Noord-Limburg het hoogst is, terwijl de grijze druk juist in Zuid-Limburg het hoogst is. De algemene demografische druk ligt daarmee heel dicht bij elkaar (zie figuur 4)

Trend in Grijze druk



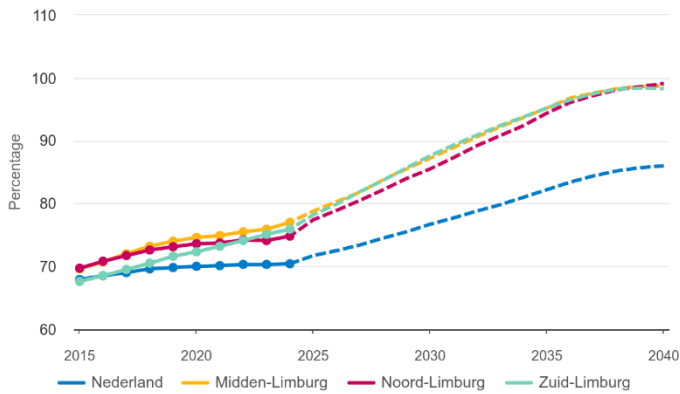
FIGUUR 2: GRIJZE DRUK IN LIMBURG

Trend in Groene druk



FIGUUR 3: GROENE DRUK IN LIMBURG

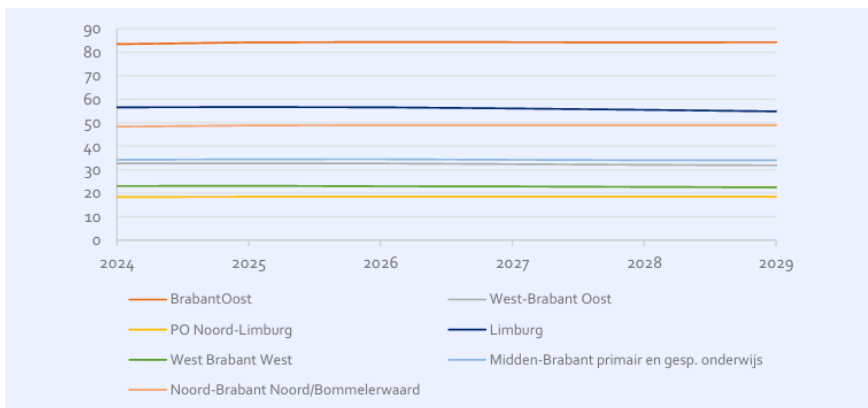
Trend in Demografische druk



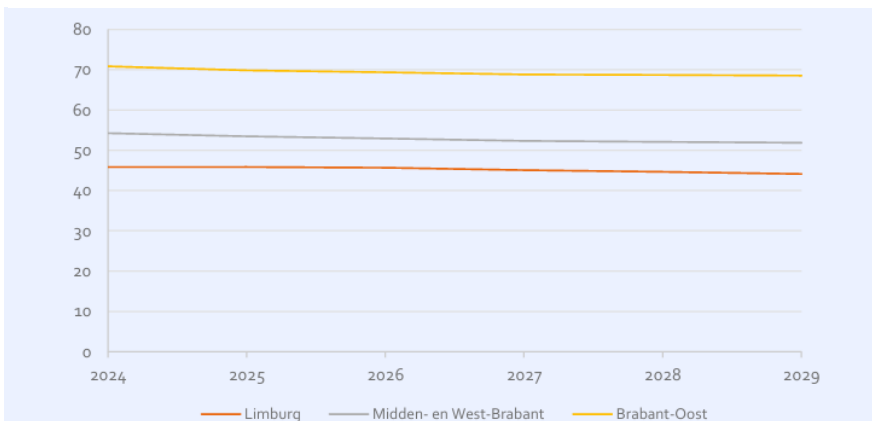
FIGUUR 4: DEMOGRAFISCHE DRUK IN LIMBURG

Leerlingenprognoses

Terwijl de verwachting is dat de groene- en grijze druk de komende jaren al zal stijgen verwacht DUO dat de leerlingenaantallen in het PO en het VO de komende jaren licht door zullen dalen, nadat deze de afgelopen 10 jaar, met name in het VO, voornamelijk zijn gedaald (niet zichtbaar in onderstaande grafieken).



FIGUUR 5: LEERLINGENPROGNOSES PO (LEERLINGENAANTALLEN X1000)

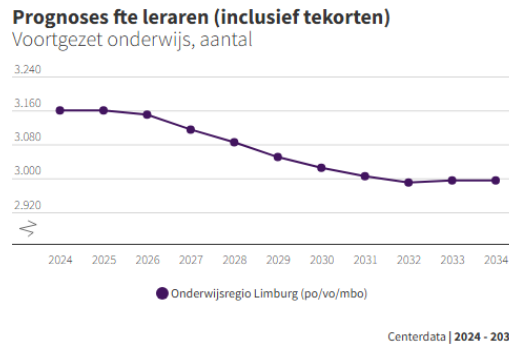
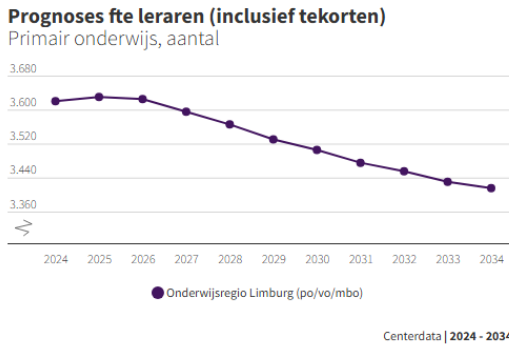


FIGUUR 6: LEERLINGENPROGNOSES VO (LEERLINGENAANTALLEN X1000)

Onderwijsarbeidsmarkt

Werkgelegenheid

Nu er kort een beeld is geschetst van de algemene demografische ontwikkeling in Limburg is het tijd om te kijken naar de data over de onderwijsarbeidsmarkt in de regio. De verwachting is dat in zowel het PO als het VO de werkgelegenheid in de onderwijsregio's de komende jaren zal gaan afnemen, net als de zojuist benoemde leerlingeninstream.



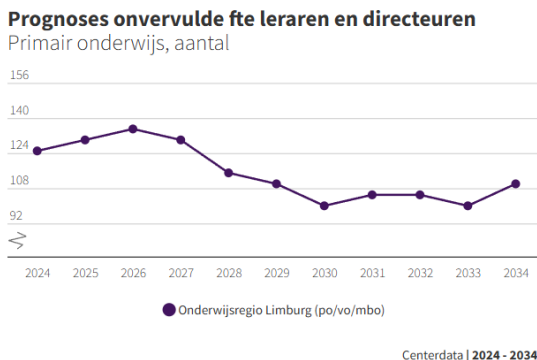
FIGUUR 7: PROGNOSE WERKGELEGENHEID PO | FIGUUR 8: PROGNOSE WERKGELEGENHEID VO

Tekorten

In Onderwijsregio Limburg is volgens de meting uit 2024 sprake van een lerarentekort van 6,1% in het Primair Onderwijs en 4,4% in het Voortgezet Onderwijs. Het gaat hierbij om het totale tekort, bestaande uit zowel openstaande vacatures als het verborgen tekort. In de praktijk komt dit neer op een geschat totaal tekort van respectievelijk 125 fte en 63 fte in 2024. Ten opzichte van een jaar eerder zijn deze percentages slechts licht gedaald, en dan alleen in het Primair Onderwijs. Wel liggen de tekorten nog onder het landelijk gemiddelde van respectievelijk 8,1% en 5,1% voor PO en VO.

Hierbij is het goed om te noemen dat het verborgen tekort in het PO 4,1% procent bedroeg in 2024, in het VO bedroeg het verborgen tekort in 2024 2,4%.

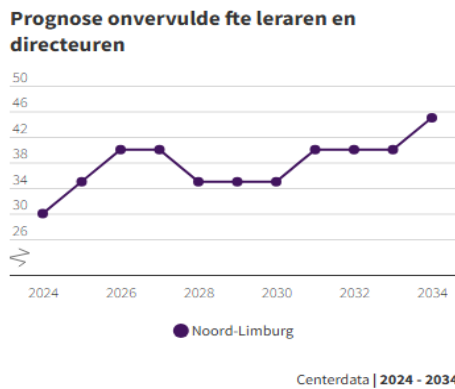
In onderstaande grafiek is te zien dat het tekort in het PO vermoedelijk nog kort zal oplopen, om vervolgens te dalen. Echter blijft er volgens deze prognose nog altijd een continu tekort van meer dan 100 fte. Let op dat onderstaande grafiek zowel leraren als directeuren meeneemt in de prognose.



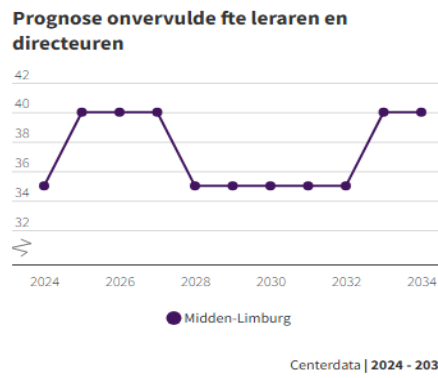
FIGUUR 9: PROGNOSE TEKORTEN PO

Om tot een zo compleet mogelijk beeld te komen is hier ook gekeken naar onderlinge verschillen tussen de 3 Limburgse subregio's. Let hierbij goed op de y-as, de intervallen

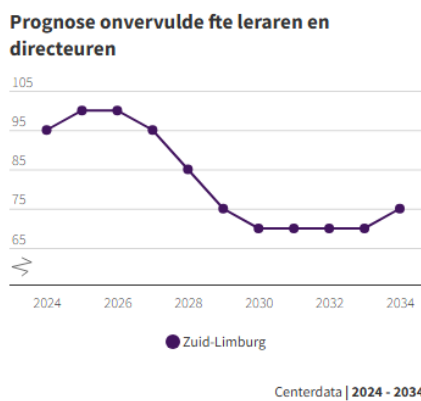
zijn verschillend. Hierbij is het interessant om te constateren dat in de regio Noord-Limburg, dat voor het PO niet binnen deze onderwijsregio valt, het tekort de komende 10 jaar naar verwachting vrij consistent zal toenemen, terwijl de prognose van Zuid-Limburg vanaf 2026 een dalende trend voorziet. In de regio Midden-Limburg fluctueert het tekort over de jaren maar zijn de tekorten over het algemeen constanter.



FIGUUR 10: PROGNOSE TEKORTEN PO NOORD-LIMBURG



FIGUUR 11: PROGNOSE TEKORTEN PO MIDDEN-LIMBURG

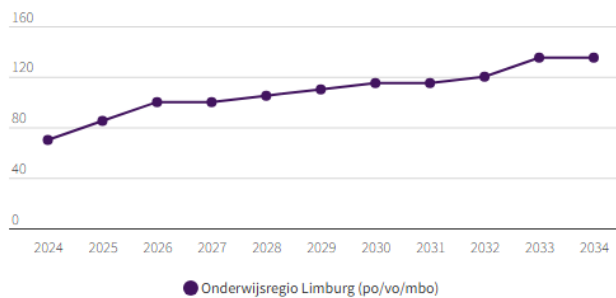


FIGUUR 12: PROGNOSE TEKORTEN PO ZUID-LIMBURG

In tegenstelling tot in het PO zien we in het VO wel de prognose dat het aantal onvervulde fte consistent zal toenemen de komende 10 jaar. (zie afbeelding 13). Deze afbeelding toont zowel de onvervulde fte's voor leraren als voor leidinggevenden in het VO, maar voor beide groepen wordt een stijgend tekort verwacht door de geïnterviewden. Ook is er in het VO geen duidelijk onderscheid tussen de verschillende sub regio's: het tekort neemt naar verwachting in alle regio's sterk toe.

Prognoses onvervulde fte leraren en directeuren

Voortgezet onderwijs, aantal



Centerdata | 2024 - 2034

FIGUUR 13: PROGNOSE TEKORTEN VO

Deze toenemende tekorten gelden voor nagenoeg ieder vak in het vo. Kijken we concreet naar het aantal onvervulde fte's zijn de verwachte tekorten het grootst voor de vakken Nederlands en Wiskunde. Let op dat onderstaande tabel een gezamenlijke prognose voor Limburg én Brabant betreft. Wanneer we kijken naar het tekortpercentages (niet te zien in onderstaande tabel) zien we dat de vakken Duits, Frans, Natuurkunde en Scheikunde er ook uitspringen, met in 2029 verwachte tekortpercentages van rond de 10% of hoger. Tijdens de aanvullende interviews wordt bevestigd dat dit beeld in lijn is met de verwachtingen in Limburg.

vak	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nederlands	85	78	83	84	89	96
Duits	19	21	27	31	36	42
Engels	7	2	2	2	2	2
Frans	13	19	26	34	41	46
Biologie	7	4	3	3	3	3
Informatica	7	10	13	15	18	21
Natuurkunde	16	20	28	32	37	41
Scheikunde	8	14	19	23	27	30
Wiskunde	34	36	50	58	70	79
Aardrijkskunde	5	4	5	4	5	6
Economie	16	15	14	12	13	15
Geschiedenis	2	2	2	2	2	2
Levensbeschouwing	11	8	8	8	9	11
Maatschappijleer	6	4	4	3	2	2
CKV, Kunstvakken	3	2	2	2	2	3
Gezondheidszorg en Welzijn	1	1	1	1	1	1
Klassieke Talen	7	8	10	12	16	19
Lichamelijke Opvoeding	3	2	2	2	2	2
Overige Vakken	0	0	1	1	2	2
totaal¹⁰	258	256	306	332	380	423

FIGUUR 14: PROGNOSE TEKORTEN VO PER VAK

Wat betreft schoolleiders is er in het Voortgezet Onderwijs nauwelijks sprake van een tekort in de regio. Het totale tekort bedraagt hier 1%, met een verborgen tekort van 0,5%. Het landelijke schoolleiderstekort ligt in het VO hoger, namelijk op 3,5%.

Toch geeft dit cijfer een enigszins rooskleurig beeld van de werkelijkheid. Hoewel er momenteel geen openstaande vacatures zijn, wordt een aanzienlijk aantal procedures meerdere keren opengesteld. Bovendien is het aantal kandidaten per procedure beperkt,

wat de druk op het wervingsproces vergroot. In het Primair Onderwijs bedraagt het totale tekort aan schoolleiders 12,7%, wat neerkomt op een geschat tekort van 24 fte. Dit ligt boven het landelijke gemiddelde (9,8%) voor het Primair Onderwijs. Het verborgen tekort in het PO ligt in de regio op 7,1%.

Persoonskenmerken

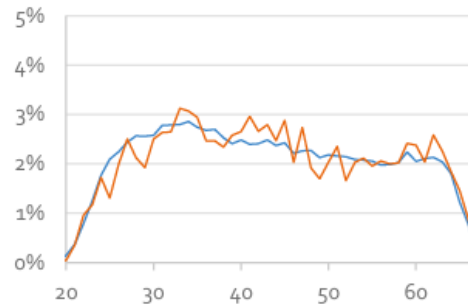
Nu er een beeld is geschetst van de huidige en voorspelde tekorten is het van belang om in kaart te brengen hoe het huidige (potentiële) medewerkersbestand er uit ziet, zodat er concrete activiteiten kunnen worden georganiseerd het juiste personeel te werven, matchen, behouden, etc. Daarom worden in deze paragraaf de belangrijkste persoons- en baankenmerken geduid.

Leeftijd

Wat betreft de leeftijdsopbouw van de docenten zijn er geen grote verschillen t.o.v. het landelijk gemiddelde te zien. Kijkend naar de cijfers uit 2023 zien we enkel dat er in de regio Limburg wat minder 25-35 jarigen werkzaam zijn in zowel het PO (links) als het VO (rechts).



FIGUUR 15: LEEFTIJDOPBOUW DOCENTEN IN HET PO (LEEFTIJD OP X-AS, EN PERCENTAGE VAN TOTAAL AANTAL DOCENTEN OP Y-AS)



FIGUUR 16: LEEFTIJDOPBOUW DOCENTEN IN HET VO (LEEFTIJD OP X-AS, EN PERCENTAGE VAN TOTAAL AANTAL DOCENTEN OP Y-AS)

Geslacht en migratieachtergrond

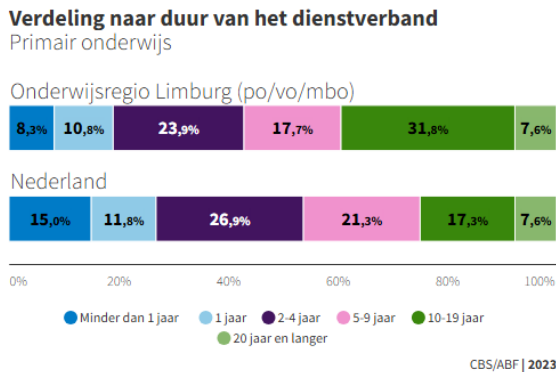
In de data rondom het geslacht en de migratieachtergrond van het onderwijspersoneel in de regio zijn geen grote opvallendheden te zien. Zowel in het PO als in het VO zijn naar verhouding iets minder vrouwen en dus meer mannen actief dan in de rest van Nederland. Zo is in Limburg 83% vrouw tegenover het landelijk gemiddelde van 84,8% in het PO. In het VO is in Limburg 56,8% vrouw, ten opzichte van 58,1% landelijk.

In Limburg zijn daarnaast iets minder mensen met een migratieachtergrond actief. In het PO heeft 90,7% geen migratieachtergrond, tegenover een landelijk gemiddelde van 89,1%.

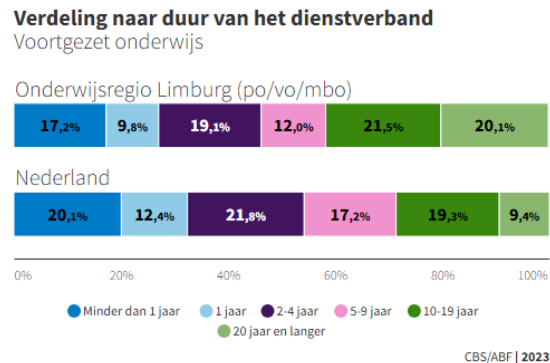
In het VO ligt het gemiddelde in Limburg iets verder van het landelijk gemiddelde; 85,5% van de werknemers heeft hier geen migratieachtergrond, tegenover een landelijk gemiddelde van 82,6%. De werknemers mét migratieachtergrond hebben in zowel het PO als in het VO volgens de CBS cijfers voornamelijk een Europese migratieachtergrond, vaker dan in de rest van Nederland.

Dienstverbanden

Kijkend naar de duur van de dienstverbanden binnen de onderwijsregio is het opvallend om te zien dat in het PO en in het VO een hoog percentage van de medewerkers een dienstverband heeft van 10 jaar of langer en maar een klein deel van het personeel minder dan een jaar in dienst is, terwijl de gemiddelde leeftijd van het personeel niet opvallend hoger ligt dan in de rest van Nederland. Een mogelijke verklaring hiervoor is de lange en goedwerkende traditie van Samen Opleiden in de regio. Hierdoor starten relatief veel jonge docenten direct na hun opleiding met werken in het onderwijs. Daarnaast zijn Limburgers over het algemeen vrij honkvast, wat bijdraagt aan de lange dienstverbanden

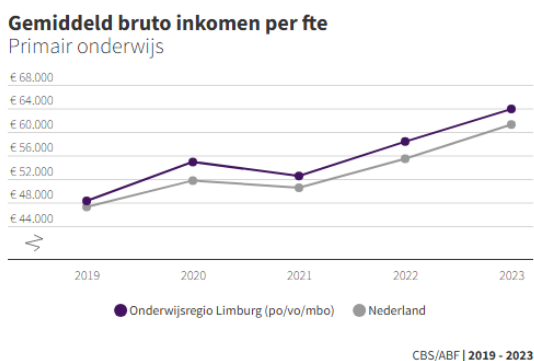


FIGUUR 17: DUUR VAN DIENSTVERBANDEN IN HET PO



FIGUUR 18: DUUR VAN DIENSTVERBANDEN IN HET VO

Het relatief hoge aantal medewerkers in PO met een langer dienstverband is ook terug te zien in het gemiddeld bruto inkomen per fte (zie afbeelding). Dit gemiddelde ligt namelijk hoger dan landelijk en de bestuurders in de regio geven aan dat dit onder andere een gevolg is van het aantal leraren dat al lang in dienst is en dus in een hoge salaristrede zit. De salariscijfers vanuit het VO zijn niet volledig beschikbaar maar lijken in lijn te liggen met het landelijk gemiddelde.



FIGUUR 19: GEMIDDELD BRUTO INKOMEN PO

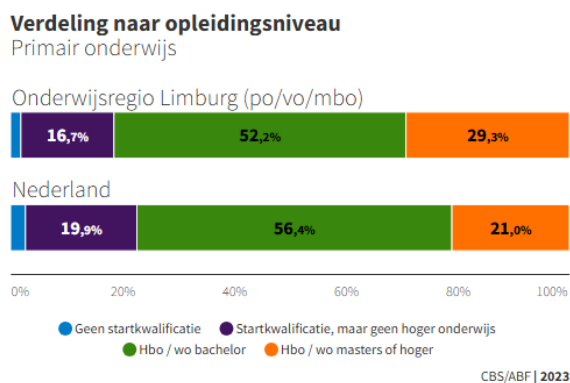
Als we verder kijken naar de type dienstverbanden in de onderwijsregio zien we dat in het PO 89,9% van de werknemers een contract voor onbepaalde tijd heeft. Dit is een stukje hoger dan landelijk gemiddeld (83,5%). Ook in het VO ligt het percentage medewerkers met een vaste aanstelling relatief hoog: 80,8% van de contracten zijn hier voor onbepaalde tijd, tegenover een landelijk gemiddelde van 76,2%.

Opvallend is ook dat de gemiddelde werkweek in het PO 30,9 uur bedraagt, tegenover een landelijk gemiddelde van 28 uur. De gemiddelde medewerker in het PO in Limburg werkt dus ruim 10% meer uur dan het landelijk gemiddelde. In het VO liggen deze cijfers wel in lijn met het landelijk gemiddelde.

Wat betreft de type dienstverbanden is er nog een andere opvallende trend te zien. In het Primair Onderwijs is in de regio het onderwijsondersteunend personeel in de afgelopen jaren flink toegenomen. Deze ontwikkeling is landelijk ook te zien in het Primair Onderwijs, maar in de regio is deze toename nog harder gegaan. Tegelijkertijd maakt het onderwijsondersteunend personeel in de regio een kleiner deel uit van het totale personeelsbestand dan wat we gemiddeld zien in het Primair Onderwijs in Nederland. Met andere woorden: de omvang van het onderwijsondersteunend personeel was eerder relatief klein ten opzichte van Nederland, en is na deze grote toename wat meer gemiddeld. Om precies te zijn bestaat het onderwijspersoneel in het PO in Limburg nu voor 27,7% uit onderwijsondersteunend personeel, ten opzichte van 28,3% landelijk. In het VO gaat het om 24% onderwijsondersteunend personeel t.o.v. 28,2% landelijk.

Ontwikkeling docenten

Wanneer we kijken naar het gemiddelde opleidingsniveau van de docenten zien we in het PO een opvallend hoog percentage van docenten die een HBO/WO masters diploma of hoger heeft afgerond.



FIGUUR 20: OPLEIDINGSNIVEAU VAN DOCENTEN IN HET PO

Kijken we vervolgens naar het percentage docenten dat in dienst is en ondertussen nog een opleiding volgt of net heeft afgerond liggen de percentages op basis van onderzoek uit 2022 dan weer een stuk lager dan het landelijk gemiddelde in zowel het PO als in het VO.

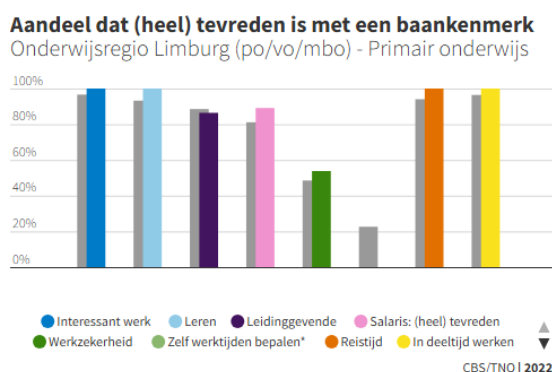
In het PO volgt 12,5% een opleiding en heeft 20,1% de afgelopen twee jaar een opleiding afgerond, terwijl de landelijke gemiddeldes op 18,6% en 25,4% liggen. In het VO volgt 13,8% een opleiding en heeft 29,7% recent een opleiding afgerond, terwijl de landelijke gemiddeldes ook hier met 19,% en 31,7% een stukje hoger liggen. De reden hiervoor is niet direct bekend.

Arbeidsomstandigheden

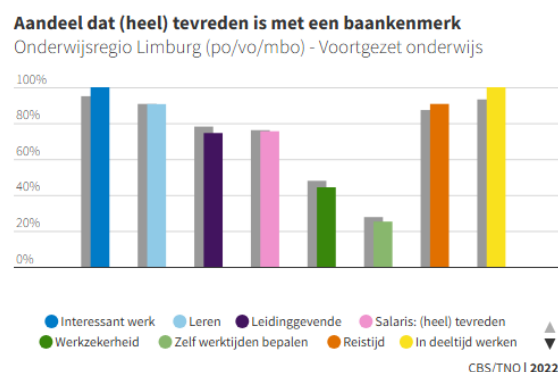
In 2022 was volgens onderzoek van TNO en DUO 9,4 procent van de medewerkers in het PO in Limburg ontevreden met zijn of haar baan, tegenover 4,2 procent landelijk. In het VO ligt dit meer in lijn met landelijk gemiddelde, maar ook hier ligt het aantal mensen dat ontevreden is ligt boven het landelijk gemiddelde (6,2 t.o.v. 5.5) .

Onderstaande figuren verklaren niet direct de lage baantevredenheid van de leraren in het PO, aangezien de medewerkers over de individuele baankenmerken nagenoeg overal

tevredener zijn dan het landelijk gemiddelde (weergegeven doormiddel van de grijze staafdiagrammen). In de interviews met PO bestuurders is er specifiek gevraagd naar de baantevredenheid onder docenten maar uit eigen onderzoeken van de stichtingen komt het beeld van een relatief hoge ontevredenheid niet terug. Zij geven aan dat hun eigen onderzoeken laten zien dat de baantevredenheid de afgelopen jaren juist is gestegen. Mogelijk ligt de verklaring in de werkdrukcijfers, maar helaas zijn deze (nog) niet volledig beschikbaar en ook hiervan geven de PO bestuurders aan dat dit mee lijkt te vallen binnen hun stichtingen.

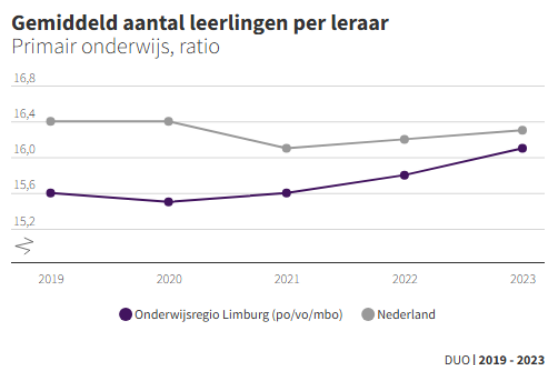


FIGUUR 21: TEVREDENHEID OVER BAANKENMERKEN IN HET PO

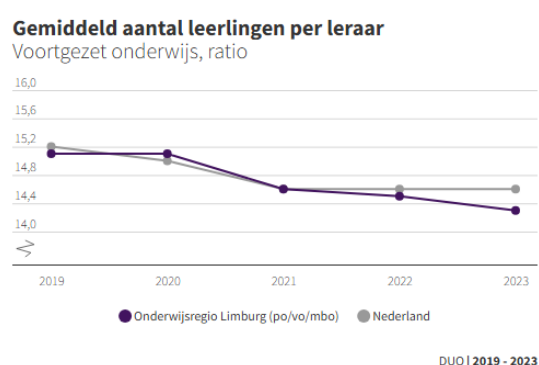


FIGUUR 22: TEVREDENHEID OVER BAANKENMERKEN IN HET VO

Ook is er gekeken naar het gemiddeld aantal leerlingen per leraar. In figuur 23 is te zien dat het gemiddeld aantal leerlingen per leraar in 2023 in het PO iets lager ligt dan gemiddelde, maar dat het verschil de afgelopen jaren naar elkaar toe is gegroeid. In het VO ligt dit cijfer nog dichter bij het landelijk gemiddelde, zoals is te zien in figuur 24.



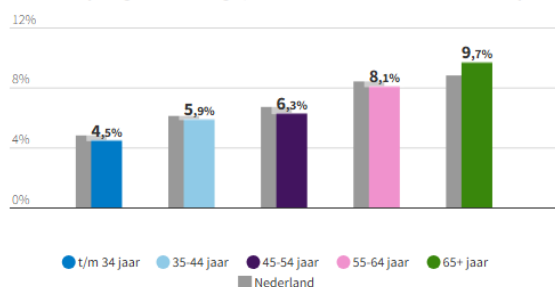
FIGUUR 23: GEMIDDELD AANTAL LEERLINGEN PER LEERKRACHT IN HET PO



FIGUUR 24: GEMIDDELD AANTAL LEERLINGEN PER LEERKRACHT IN HET VO

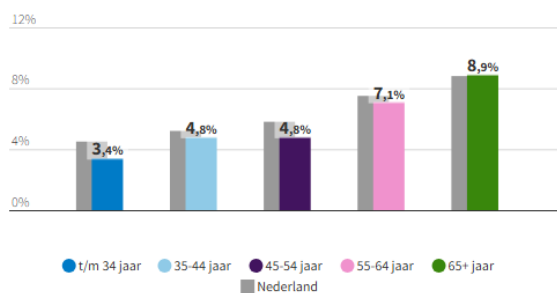
Kijkend naar de verzuimpercentages onder de medewerkers zijn er zowel in het PO als in het VO geen grote opvallendheden geconstateerd vergeleken met de landelijke cijfers. Dit wordt bevestigd door de bestuurders van de verschillende stichtingen. Wat hierbij wel wordt opgemerkt is dat het verzuim in lijn met het landelijk gemiddelde het grootst is in de hoogste leeftijdscategorieën, waarbij het verzuim in de hoogste leeftijdscategorie in het PO ook hoger ligt dan landelijk. Omdat er door de vergrijzende bevolking in de regio vermoedelijk steeds meer docenten in deze leeftijdscategorie zullen gaan vallen is dit wel een relevant aandachtspunt.

Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd
Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo) - Primair onderwijs



FIGUUR 25: ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGE NAAR LEEFTIJD IN HET PO

Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd
Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo) - Voortgezet



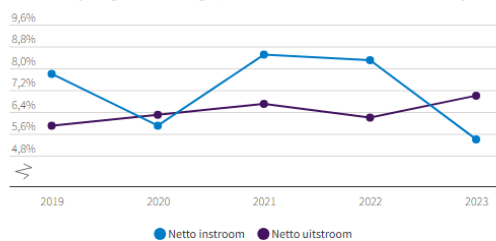
FIGUUR 26: ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGE NAAR LEEFTIJD IN HET VO

In-en uitstroom

Eerder is al het aantal onvervulde fte's in de regio toegelicht. Deze data hangt sterk samen met de ontwikkelingen rondom de in-en uitstroom. Als we kijken naar de netto in- en uitstroom in het PO in de onderwijsregio (figuur 27) zien we een enigszins zorgelijke ontwikkeling, namelijk een hogere uit- dan instroom in 2023. Het is interessant en van belang om te monitoren of dit een eenmalig incident is, of dat deze ontwikkeling zich de komende jaren verder door zal zetten.

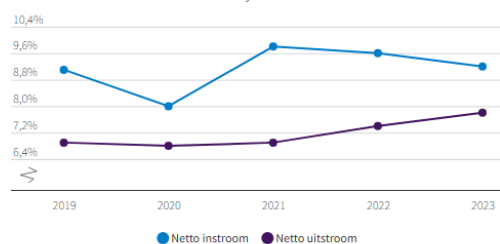
Ook is het interessant om te zien dat de arbeidsmobiliteit in Limburg lager ligt dan gemiddeld in Nederland (figuur 28). Wanneer je onderstaande figuren naast elkaar legt, is te zien dat zowel de in- als de uitstroom (als percentage ten opzichte van het totale personeelsbestand) lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Let bij het interpreteren van de grafieken goed op de verschillende cijfers op de Y-as.

Ontwikkeling aandeel netto in- en uitstroom
Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo) - Primair onderwijs



FIGUUR 27: NETTO IN- EN UITSTROOM IN HET PO (ONDERWIJSREGIO LIMBURG)

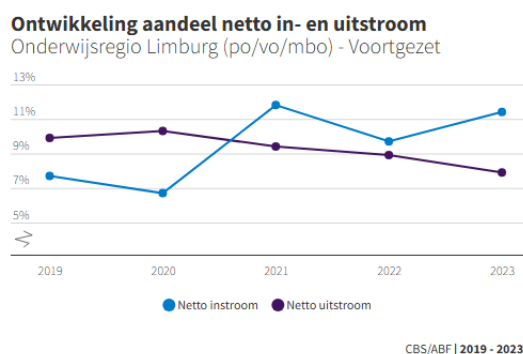
Ontwikkeling aandeel netto in- en uitstroom
Nederland - Primair onderwijs



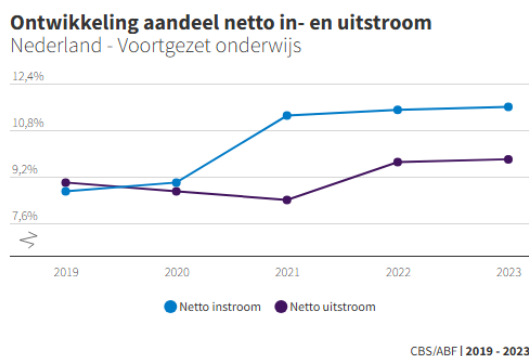
FIGUUR 28: NETTO IN-EN UITSTROOM IN HET PO (NEDERLAND)

In het VO heeft er gelukkig een kentering plaatsgevonden waarbij we nu zien dat er in 2023 voor het derde jaar op rij meer instroom dan uitstroom is geweest. Echter blijkt uit de verschillende interviews die zijn afgenomen dat deze instroom nog achter blijft voor vakken zoals Nederlands en wiskunde, terwijl hier juist de meeste fte's nodig zijn.

In onderstaande grafieken is te zien dat de instroom in het VO (als percentage ten opzichte van het totale personeelsbestand) vergelijkbaar is met het Nederlands gemiddelde. Opvallend is wel dat de uitstroom in Limburg de afgelopen jaren is gedaald, terwijl deze op landelijk niveau is gestegen. Let bij het interpreteren van de grafieken ook hier goed op de verschillende cijfers én de kleinere intervallen op de Y-as.



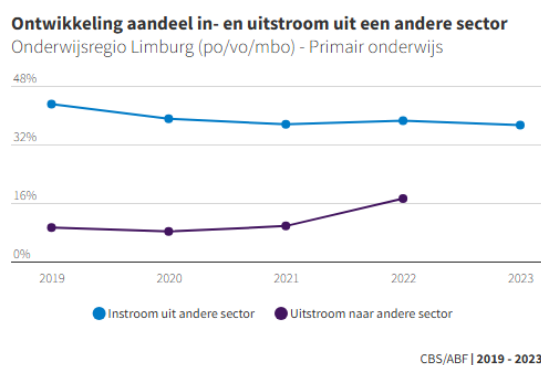
FIGUUR 29: NETTO IN- EN UITSTROOM IN HET VO (ONDERWIJSREGIO LIMBURG)



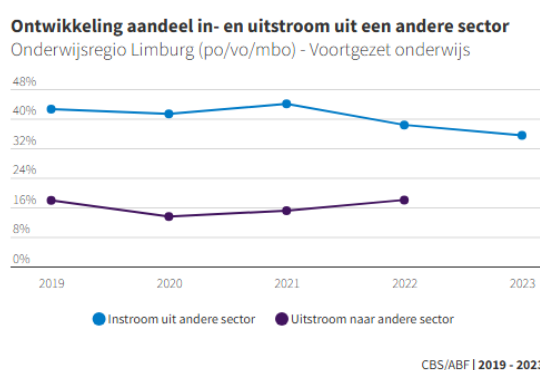
FIGUUR 30: NETTO IN-EN UITSTROOM IN HET VO (NEDERLAND)

De in- en uitstroom is echter niet de enige factor die van invloed is op het aantal fte leraren dat in dienst is. Er zijn vanzelfsprekend ook leraren die niet uitstromen, maar bijvoorbeeld wel minder gaan werken of een andere functie gaan bekleden binnen de school. Daarom is het ook relevant om naar de vervangingsvraag te kijken. De vervangingsvraag is de optelsom van alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden. De Mirrorpedia rapporten uit 2024 voorspellen dat de vervangingsvraag in het PO zal dalen van 167 fte in 2024, naar 151 in 2029. In het VO is de verwachting dat de vervangingsvraag zal dalen van 175 fte in 2024, naar 159 fte in 2029.

Als we verder inzoomen op de in- en uitstroomcijfers zien we dat zowel voor het PO als het VO een substantieel deel instroomt vanuit een andere sector. Echter is hier in zowel het PO als in het VO een voorzichtige dalende trend te zien. Daarbij valt het ook op dat de uitstroom naar andere sectoren in zowel het PO als in het VO juist stijgt.



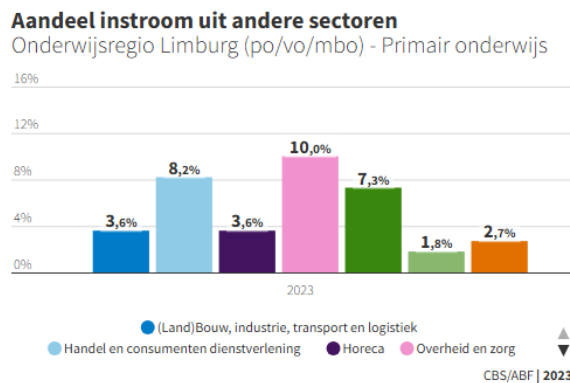
FIGUUR 31: IN-EN UITSTROOM VANUIT EEN ANDERE SECTOR PO



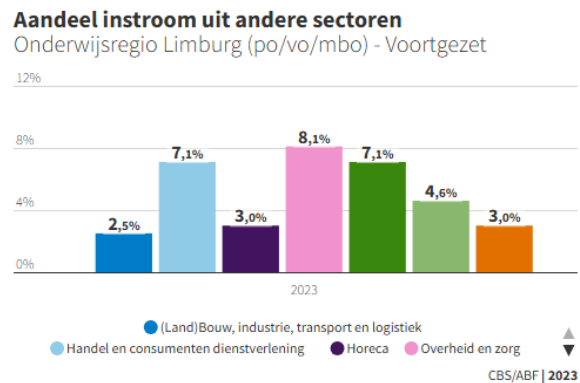
FIGUUR 32: IN- EN UITSTROOM VANUIT EEN ANDERE SECTOR VO

In onderstaande staafdiagrammen is te zien dat deze instroom met name uit de overheid en zorg, de handel en consumentendienstverlening, en de uitzendbranche (donkergroen in de grafieken). Belangrijk om hierbij aan te geven is dat de geïnterviewde HR-professionals opmerken dat een substantieel deel van de instromers uit de uitzendbranche als

uitzendkracht al werkzaam is/was binnen de onderwijsregio en de overstap maakt naar een dienstverband bij één van de stichtingen zelf.



FIGUUR 33: INSTROOM VANUIT ANDERE SECTOREN PO

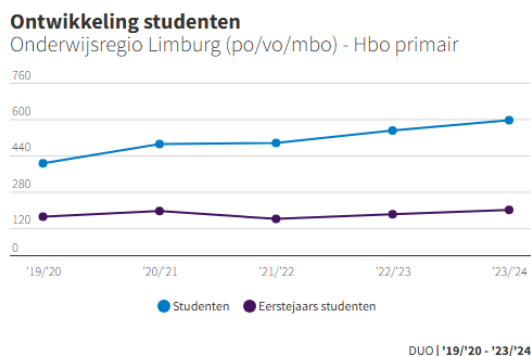


FIGUUR 34: INSTROOM VANUIT ANDERE SECTOREN VO

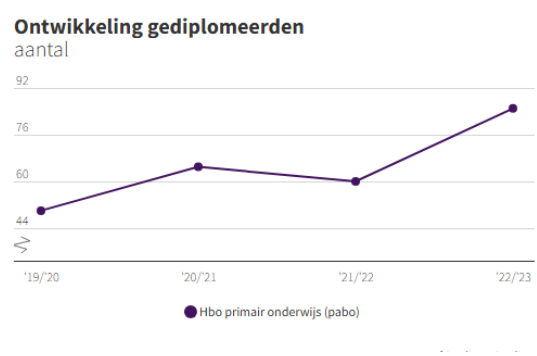
Daarnaast is er in het PO ook een licht stijgende trend te zien van het aantal docenten dat instroomt vanuit hun pensioen. In 2019 bestond 1,5% procent van het aantal instromers uit gepensioneerden, terwijl de instroom in 2023 voor 2,7% uit gepensioneerden bestond. In het VO zien we hier geen duidelijke stijgende- of dalende trend.

Opleidingen

Ondanks dat een deel van de instromers vanuit een andere sector in het onderwijs terecht komt, komt het grootste deel van de instroom direct vanuit een opleiding. Als we kijken naar de opleidingscijfers valt het op dat deze een positieve trend laten zien in de afgelopen jaren. Wat betreft de PABO zien we tussen het schooljaar 2019/2020 en 2023/2024 een stijgende trend in zowel het aantal studenten als in het aantal gediplomeerden. Volgens onderstaand figuur lijkt het aantal eerstejaarsstudenten niet (meer) significant te groeien.



FIGUUR 35: ONTWIKKELING AANTAL PABO STUDENTEN



FIGUUR 36: ONTWIKKELING AANTAL PABO GEDIPLOMEERDEN

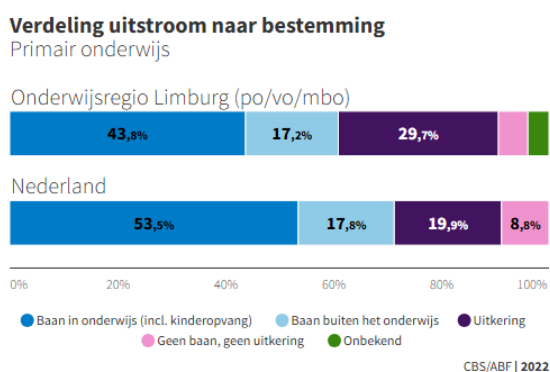
Kijkend naar de 1^e- en 2^egraads lerarenopleidingen op de hogescholen uit de regio zien we daarentegen een neerwaartse trend. Zo is het aantal inschrijvingen voor een

lerarenopleiding op Fontys Sittard gedaald van 173 inschrijvingen in 2019, naar 117 inschrijvingen in 2024. Het aantal inschrijvingen voor de docentenopleiding aan de HAN in Nijmegen, waar ook een deel van de Limburgse docenten vandaan komt, is gedaald van 579 in 2019, naar 470 inschrijvingen in 2024. Dit houdt in dat het aantal gediplomeerden docenten in de regio de komende jaren hoogstwaarschijnlijk verder af zal nemen, nadat dit de afgelopen vijf jaar ook al voorzichtig afnam. Wanneer we kijken naar de vakken Nederlands en wiskunde, waar de verwachte tekorten in fte's het grootst zijn, zien we dezelfde dalende trend wat betreft het aantal inschrijvingen over de afgelopen vijf jaar.

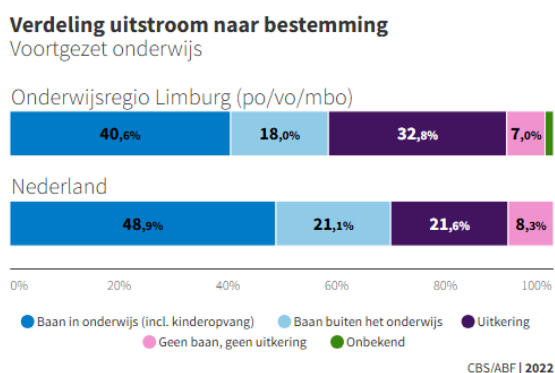
De neerwaartse trend wat betreft het aantal inschrijvingen voor de docentenopleiding ligt overigens wel in lijn met de landelijke trend, waar de afgelopen vijf jaar ook een dalende trend te zien is (5012 inschrijvingen in 2019 en 4530 inschrijvingen in 2024).

Opvallende uitstroomcijfers

Kijken we vervolgens naar de uitstroom zien we dat docenten in zowel het PO als in het VO opvallend vaak uitstromen richting een uitkering en onder gemiddeld vaak uitstromen richting een andere baan in het onderwijs, zoals te zien is in onderstaande figuren. Ook zijn er in zowel het PO als in het VO relatief veel docenten die uitstromen naar hun pensioen, in lijn met de relatief hoge vergrijzing in de regio.

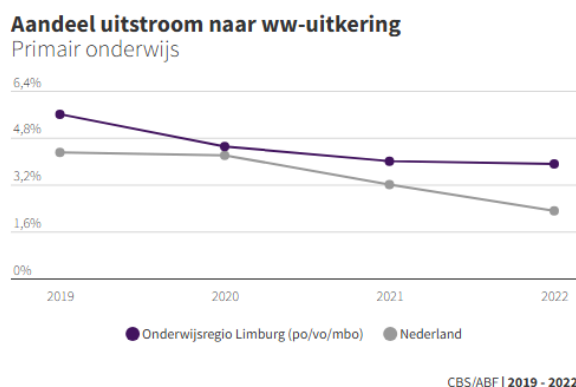


FIGUUR 37: BESTEMMING UITSTROMERS PO

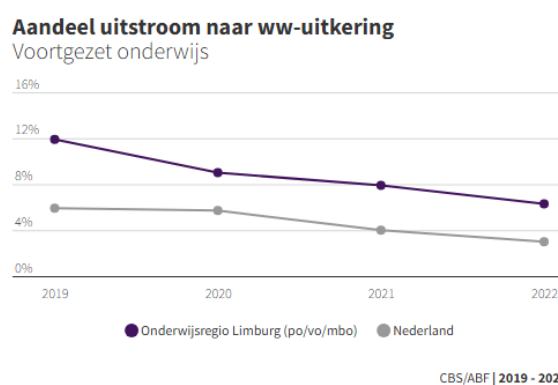


FIGUUR 38: BESTEMMING UITSTROMERS VO

Wel zien we in onderstaande figuren dat de uitstroom naar een WW-uitkering tussen 2019 en 2022 procentueel is afgenomen in zowel het PO als in het VO.



FIGUUR 39: AANDEEL UITSTROOM NAAR WW-UITKERING PO



FIGUUR 40: AANDEEL UITSTROOM NAAR WW-UITKERING VO

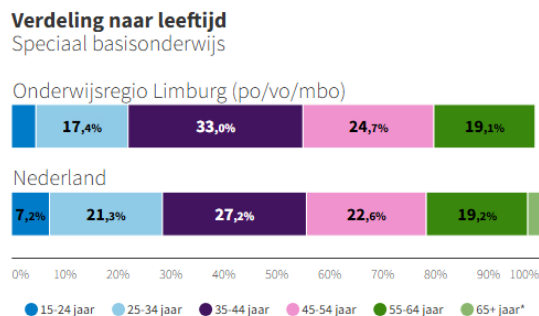
Trends in het SBO, VSO en MBO

Binnen Onderwijsregio Limburg zijn het speciaal basisonderwijs (SBO) het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) drie sectoren met een eigen dynamiek en arbeidsmarkt vraagstuk. Waar het SBO en het VSO momenteel te maken hebben met tekorten, bevindt het MBO zich in een relatief stabiele fase, maar met duidelijke risico's op middellange termijn. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste en meest opvallende trends en ontwikkelingen uit de data en de gehouden interviews besproken.

Speciaal Basisonderwijs (SBO)

Het lerarentekort in het speciaal basisonderwijs is landelijk het hoogst: bijna 80% van de scholen in het (speciaal) onderwijs ervaart op dit moment tekorten aan onderwijzend personeel. Voor Limburg zijn geen afzonderlijke cijfers beschikbaar, maar signalen uit de regio bevestigen dat ook hier vacatures in het SBO moeilijk te vervullen zijn. De beperkte data die wel beschikbaar is over het SBO laat zien dat het aantal fte dat werkzaam is binnen de regio is afgenomen van 280 fte in 2019, naar 265 in 2024. Dit gaat overigens gepaard met een leerlingendaling van 1760 leerlingen in 2019, naar 1505 leerlingen in 2023 volgens de meest recente cijfers van DUO.

Daarbij zien we dat er in Limburg relatief weinig jonge medewerkers werkzaam zijn in het SBO. Onderstaande afbeelding toont dat er vergeleken met het Nederlands gemiddelde relatief weinig medewerkers onder de 35 jaar werkzaam zijn. Een mogelijke reden hiervoor die veel terugkomt in de interviews is de geringe aandacht voor het SBO op de PABO.



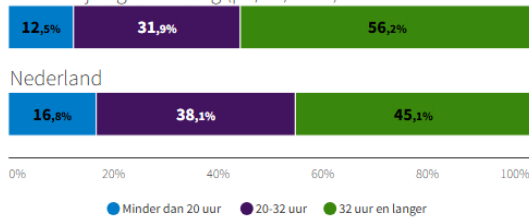
FIGUUR 41: LEEFTIJDVERDELING MEDEWERKERS IN HET SBO

Een aantal andere mogelijk interessante DUO cijfers over het SBO in de onderwijsregio is dat maar liefst 94,9% een vast contract heeft, ten opzichte van 84,8% landelijk. Ook valt op dat maar liefst 83,5% van de leraren in de LC schaal zit, ten opzichte van 79,9% landelijk. Daarbij zien we ook dat de docenten in de onderwijsregio vaker 32 uur of langer werken per week ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Verdeling naar omvang van de werkweek

Speciaal basisonderwijs

Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo)

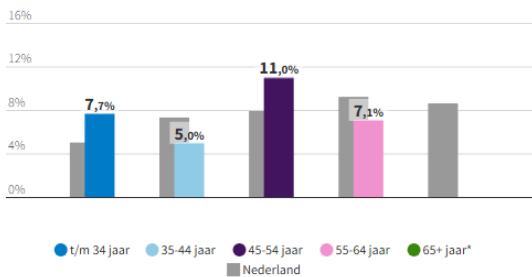


FIGUUR 42: OMVANG VAN DE WERKWEEK IN HET SBO

Helaas zien we vervolgens in de DUO cijfers over de onderwijsregio ook een wat hoger verzuimpercentage (7,5%) ten opzichte van landelijk (7%). Wat hierbij opvalt is dat het ziekteverzuim behoorlijk verschilt per leeftijdscategorie, waarbij vooral de leeftijdsgroepen 't/m 34 jaar' en '45-54 jaar' er uit springen. Ook is het opvallend te noemen dat het verzuimpercentage onder vrouwen aanzienlijk hoger ligt dan onder mannen, zeker als je hier bij optelt dat 83,7% van de werknemers in het SBO vrouw is.

Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd

Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo) - Speciaal

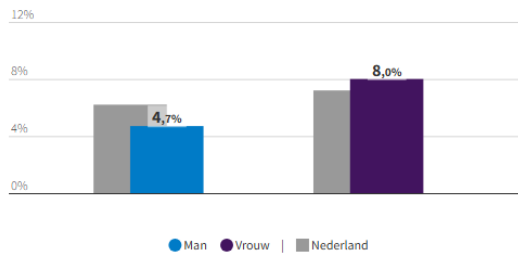


DUO | 2023

FIGUUR 43: ZIEKTEVERZUIM NAAR LEEFTIJD IN HET SBO

Ziekteverzuimpercentage naar geslacht

Onderwijsregio Limburg (po/vo/mbo) - Speciaal



DUO | 2023

FIGUUR 44: ZIEKTEVERZUIM NAAR GESLACHT IN HET SBO

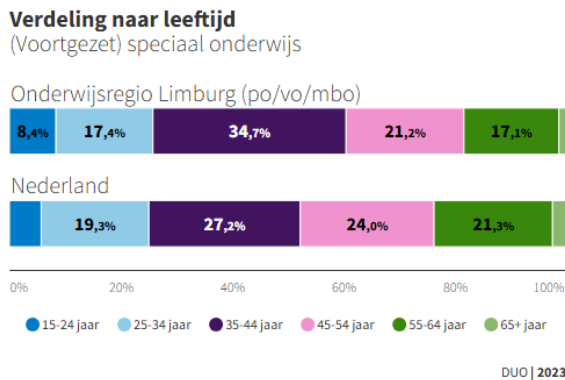
Voortgezet speciaal onderwijs (VSO)

Helaas is er ook voor het VSO relatief weinig data bekend. Zo zijn ook hier helaas geen tekortcijfers beschikbaar. Wel laten de cijfers van DUO (2023) zien dat het aantal fte werkenden in het VSO de afgelopen jaren sterk is toegenomen in de onderwijsregio. In 2019 werkten er namelijk 'maar' 835 fte's in het VSO, terwijl dit in 2023 925 fte's waren. Dit is overigens redelijk in lijn met het totaal aantal fte binnen het VSO in Nederland, wat in diezelfde periode steeg van 19570 fte's naar 22000 fte's.

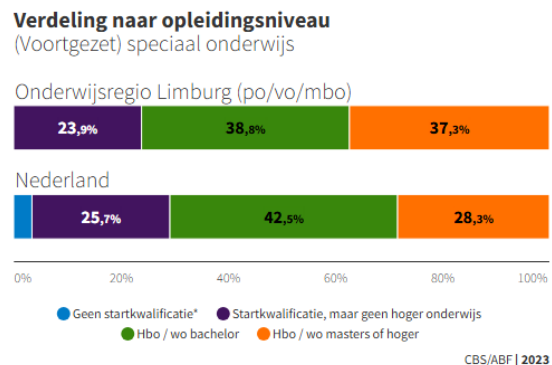
Wat betreft het aantal leerlingen zien we sinds 2021 juist een daling in Limburg. In 2021 bedroeg het aantal leerlingen namelijk nog 3530, terwijl dit aantal is gedaald naar 3330 leerlingen in 2023. Landelijk lijkt er een jaar later, in 2022, ook een daling te zijn ingezet. Omdat deze trend haaks lijkt te staan op het groeiend aantal werkzame fte's is dit een belangrijke ontwikkeling om in de gaten te houden voor de onderwijsregio.

Wanneer we kijken naar de leeftijdsverdeling onder medewerkers in het VSO valt op dat er relatief weinig medewerkers onder de twee hoogste leeftijdscategorieën vallen ten opzichte van de rest van Nederland. Daarbij zien we dat er in Limburg met name veel medewerkers zijn tussen de 35 en 44 jaar, net als dat er in Limburg bovengemiddeld veel medewerkers in de jongste leeftijdscategorie werkzaam zijn.

Wat ook opvalt is dat er in Limburg ook in het VSO relatief veel medewerkers een Hbo/ Wo masters diploma hebben. Eerder bleek dit ook al het geval te zijn het (reguliere) PO.

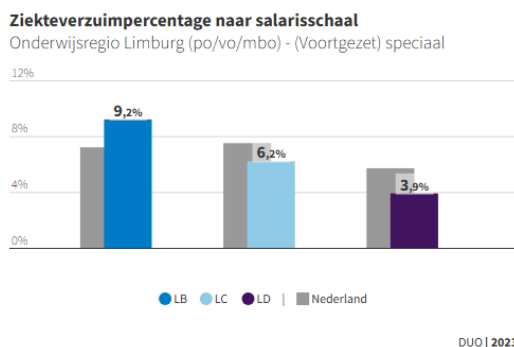


FIGUUR 45: LEEFTIJDVERDELING MEDEWERKERS IN HET VSO



FIGUUR 46: VERDELING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU IN HET VSO

Helaas is er voor het VSO geen data beschikbaar over de deeltijdfactor en/of werkdruk. Wel kan er worden geconstateerd dat het verzuimpercentage in het VSO lager ligt dan het landelijk gemiddelde (6% tegenover 7,3%). Wat hierbij opvalt is dat het verzuimpercentage voor medewerkers in de LB schaal wél aanzienlijk hoger ligt dan het landelijk gemiddelde (weergegeven in de grijze staafdiagrammen)



FIGUUR 47: ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGE NAAR SALARISSCHAAL IN HET VSO

Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)

In Limburg leidde regionale urgentie in 2021 tot de oprichting van de Opleidingschool MBO-docent Limburg (een samenwerking tussen Gilde Opleidingen, VISTA College en Fontys Lerarenopleiding Sittard). Deze is gericht op de werving en begeleiding van nieuwe docenten.

De grootste knelpunten in de regio liggen bij de tekorten in algemene vakken zoals taal en rekenen, met tekorten tot circa 10%. Daarnaast is het werven van techniek- en ICT-docenten bijzonder lastig, mede door de concurrentie met het bedrijfsleven in sectoren als de Techniek en Agrofood. Uit de gehouden interviews met de MBO scholen blijkt dat het soms lastig is om te concurreren met andere sectoren als het gaat om salaris.

Een belangrijk verschil met het Primair en Voortgezet Onderwijs is dat het MBO meer ruimte heeft om docenten aan te trekken die via praktijkervaring bekwaam worden verklaard, omdat er voor veel vakken geen specifieke lerarenopleiding bestaat (bijvoorbeeld voor kappers). Hierdoor heeft het MBO meer slagkracht in het aantrekken van vakdocenten dan het PO en VO.

De grootste dreiging voor het MBO is de vergrijzing. Veel docenten bereiken de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd. Landelijke prognoses laten zien dat het tekort kan oplopen tot 8% of hoger tegen 2030, als de vervangingsvraag niet tijdig wordt opgevangen. Een tweede landelijke meting volgt eind 2025 om de trend verder te monitoren. In Limburg kan een daling van het aantal leerlingen dit effect deels temperen (DUO verwacht een vrij constante daling van 26223 leerlingen in 2025 naar 23596 in 2039), maar de vraag naar docenten in tekortvakken blijft structureel hoog.

Kenmerkende vraagstukken PO & VO (samenvattend)

Onderwijsregio Limburg staat de komende jaren voor grote en structurele uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Deze opgaven worden zichtbaar in zowel het primair als het Voortgezet Onderwijs, en raken vrijwel alle aspecten van instroom, behoud en inzetbaarheid van personeel. Hoewel Limburg op sommige vlakken nog gunstiger scoort dan het landelijk gemiddelde, is het beeld overwegend zorgelijk. De druk op het onderwijssysteem neemt toe en vraagt om een gezamenlijke, gerichte en goed onderbouwde aanpak.

Demografie als onderliggende motor van de arbeidsmarktproblematiek

De regio wordt gekenmerkt door sterke demografische ontwikkelingen die het personeelsvraagstuk direct beïnvloeden. De grijze druk (aandeel 65-plussers t.o.v. de werkende bevolking) stijgt gestaag tot boven de 60% in 2040. Tegelijkertijd zal ook de groene druk (aandeel 0-20-jarigen) toenemen. Hierdoor valt naar verwachting in 2040 bijna de helft van de bevolking buiten de productieve leeftijdsgroep. Dit legt niet alleen druk op de potentiële beroepsbevolking, maar ook op het onderwijs zelf, dat zowel jonge leerlingen als vertrekkend personeel moet opvangen met een krimpende groep beschikbare arbeidskrachten.

Hoewel de leerlingenaantallen in het PO en VO naar verwachting licht dalen, is dit geen garantie voor verlichting van de werkdruk. De demografische veranderingen hebben namelijk ook effect op de instroom van nieuw personeel én de mate waarin huidige docenten inzetbaar blijven.

Structurele tekorten, ondanks krimp

In zowel het PO als VO is sprake van aanzienlijke en hardnekkige personeelstekorten. In het Primair Onderwijs is het tekort in 2024 geraamd op 6,1% (121 fte), in het Voortgezet Onderwijs op 4,4% (63 fte). Hoewel het tekort in het PO mogelijk iets zal dalen, blijft het structureel boven de 100 fte. In het VO is de trend zorgelijker: de prognoses laten een aanhoudende toename van onvervulde fte's zien over de komende tien jaar, met name voor vakken als Nederlands en wiskunde. De regionale verschillen zijn beperkt: de tekorten doen zich in vrijwel alle subregio's voor.

Mismatch tussen instroom, behoefte en opleidingscapaciteit

Hoewel het aantal studenten in lerarenopleidingen (zoals de pabo en eerstegraads opleidingen) de afgelopen jaren licht is gestegen, is er geen sprake van een structurele toename die aansluit bij de toekomstige vraag. Bovendien blijkt uit de analyse dat de meeste instroom nog altijd uit opleidingen komt, terwijl de instroom vanuit andere sectoren (zoals zorg, overheid en dienstverlening) juist afneemt. Tegelijkertijd stijgt de uitstroom naar andere sectoren én richting uitkeringen. Dit duidt op een kwetsbare arbeidsmarktpositie en een gebrek aan aantrekkelijk loopbaanperspectief binnen het onderwijs.

Ook het aandeel academisch opgeleide docenten neemt af, wat bijdraagt aan de 'ontacademisering' van het onderwijs. Dit vraagt om gerichte professionaliseringstrajecten en het stimuleren van academische scholing. Daarnaast ligt het aandeel personeel dat een opleiding volgt of recent heeft afgerond in Limburg onder het landelijk gemiddelde. Dit wijst op een beperkte professionele ontwikkeling binnen de sector, wat op termijn negatieve gevolgen heeft voor het behoud van personeel en de onderwijskwaliteit.

Beperkte mobiliteit en risico op overbelasting

Een ander opvallend kenmerk van de regio is de relatief hoge mate van langdurige dienstverbanden en het grote aandeel vaste contracten. In het PO heeft bijna 90% van de medewerkers een contract voor onbepaalde tijd; in het VO is dit ruim 80%. De gemiddelde werkweek in het PO ligt met 30,9 uur bovendien fors boven het landelijke gemiddelde. Tegelijkertijd ligt de baantevredenheid in Limburg onder het landelijk gemiddelde, met name in het PO, waar 9,4% van de medewerkers ontevreden is (t.o.v. 4,2% landelijk).

Hoewel het ziekteverzuim nog in lijn ligt met het landelijk gemiddelde, wijzen zowel de vergrijzing als de toegenomen werkdruk op een verhoogd risico voor de komende jaren. Zeker gezien het feit dat het verzuim het hoogst is in de oudste leeftijdscategorieën.

Schoolleiders als extra kwetsbare groep

In het PO is het tekort aan schoolleiders met 12,7% aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 9,8%. In het VO is dit tekort nog beperkt (1%), maar zijn de vacatures moeilijk te vervullen. De verwachtingen op langere termijn zijn ook niet geruststellend, mede door de vergrijzing en de geringe instroom van nieuwe leidinggevendenden.

Conclusie: noodzaak tot actie, met ruimte voor maatwerk

Onderwijsregio Limburg staat voor een structureel en complex arbeidsmarktprobleem. De combinatie van vergrijzing, beperkte instroom, stijgende tekorten en lage mobiliteit zorgt voor een steeds grotere druk op de sector. Tegelijkertijd zijn er ook kansen: de regio scoort goed op inzetbaarheid (lange dienstverbanden, relatief hoge contractomvang), er is nog ruimte om behoud te vergroten en kansen om arbeidspotentieel beter te benutten (bijvoorbeeld migranten en partners van expats, gepensioneerden en mogelijk zij-instromers).

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 speciaal 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):

Gezamenlijke ambitie voor 2026-2029 in lijn met de eerder opgestelde ambitie voor 2025:

In Onderwijsregio Limburg staat goed onderwijs voor alle leerlingen en studenten centraal. Om dit te realiseren, zijn voldoende en goed opgeleide onderwijsprofessionals onmisbaar. Hun welbevinden en werkplezier zijn essentieel voor zowel het behoud van medewerkers als de kwaliteit van het onderwijs. Daarom zetten we stevig in op het behouden en opschalen van wat werkt, met als concrete ambitie om de uitstroom van leraren in de eerste vier tot vijf jaar van hun loopbaan merkbaar te verminderen.

We zien het als onze gezamenlijke taak om potentiële medewerkers – zowel zij-instromers als jonge leraren – te enthousiasmeren voor een studie en loopbaan in het onderwijs, én hen te behouden voor de brede onderwijssector. Door middel van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en aansprekende campagnes willen we het onderwijs als aantrekkelijke sector profileren. Daarbij werken we aan een aantrekkelijk regionaal klimaat, met professionele groeikansen, innovatieve onderwijsvormen en een ondersteunende werkcultuur. Het behoud en de verdere professionalisering van leraren is onze prioriteit, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

We versterken de samenwerking tussen HR-afdelingen en partnerschappen SO&P, met specifieke aandacht voor schoolleiders, het speciaal onderwijs, de inductiefase van o.a. nieuwe leraren en het behoud van huidige onderwijsmedewerkers. Daarnaast zoeken we actief de samenwerking op tussen de sectoren, om zo de binding van onderwijsprofessionals met de onderwijsregio te vergroten en om de mogelijkheden te verkennen om tot gezamenlijke inzet van medewerkers te kunnen komen.

Tegelijkertijd moeten we leren omgaan met arbeidsmarkttekorten. In de brede arbeidsmarktregio staan cruciale sectoren zoals zorg, onderwijs en techniek voor grote uitdagingen door de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande tekorten. Deze tekorten raken niet alleen individuele sectoren, maar vormen een gezamenlijke maatschappelijke opgave. Door ons als onderwijspartijen solidair met elkaar op te stellen en 'de regio' als vertrekpunt te nemen, streven we naar een rijk en divers onderwijsaanbod voor de

kinderen, jongeren en studenten in Limburg, ondanks de personeelstekorten. Hierbij durven we 'taboes' bespreekbaar te maken, zoeken we naar manieren om te 'ontregelen' en te ontschotten en zijn waar nodig 'burgerlijk ongehoorzaam' als dat helpt om onze gezamenlijke missie te realiseren. Waar het bijdraagt aan onze doelen, voeren we gezamenlijk een lobby om landelijke ontwikkelingen mogelijk te maken.

We besteden onder andere aandacht aan het versterken van de instroom van professionals van buiten het onderwijs. We creëren goede randvoorwaarden, bieden begeleiding en zetten in op duurzame inzetbaarheid van zij-instromers, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de continuïteit van het onderwijs.

Wij hebben onze gezamenlijke ambitie en de geconstateerde opgaven in de regio vertaald in een inhoudelijke hoofdlijnenagenda.

De ambitie-agenda

In deze agenda benoemen we de deelthema's waarvan wij verwachten dat hierop het verschil gemaakt kan worden. We hanteren de volgende thematische kapstok voor het categoriseren van ambities en inspanningen: werven, matchen, opleiden, begeleiden, professionaliseren, behouden, anders organiseren en onderzoeken. Merk op dat de eerste vijf thema's zijn die vanuit de regeling zijn benoemd, de laatste drie thema's hebben we vanuit de regio toegevoegd omdat we deze belangrijk vinden voor onze context en ambities. Dat wil niet zeggen dat al deze thema's even zwaar wegen en op elk onderdeel van de kapstok even uitgebreid wordt ingezet: vanuit de arbeidsmarktanalyse en de gesprekken zijn inschattingen gemaakt waar het meeste verschil gemaakt kan worden. We hanteren deze indeling derhalve puur waarvoor het bedoeld is: als kapstok. Thema's raken uiteraard aan elkaar en iedere indeling is arbitrair: om herhaling te voorkomen, kiezen we ervoor om voor ambities en activiteiten die aan meerdere onderdelen van de kapstok raken, pragmatisch één plek te kiezen om deze te beschrijven.

2026

De basis van deze agenda is tijdens het traject in 2023 – 2024 opgesteld en up-to-date gemaakt tijdens een traject in 2025 met een aanvullende arbeidsmarktanalyse, een reeks interviews met vertegenwoordigers van de Regiegroep, HR-tafel en partnerschappen SO&P, een brede werkconferentie met een grote groep betrokken partners en een uitgebreide feedbackronde. Het betreft een verdiepende inventarisatie van kansen en wensen die gezien worden om samen op te trekken ten aanzien van de opgave van het personeelstekort. Het jaar 2026 staat naast het opvolgen van succesvolle activiteiten vooral in het teken van de verdere verankering van Onderwijsregio Limburg en wordt daarom vooral benut om activiteiten te prioriteren, faseren en concretiseren.

Werven

Definitie en afbakening: Onder werving verstaan wij de brede arbeidsmarktcommunicatie voor het vak van leerkracht (PO, VO, MBO) en de opleiding tot leerkracht. Werving gaat in deze definitie niet om werving voor een specifieke vacature, dat is aan scholen en schoolbesturen zelf.

Ambitie: Het onderwijs is een aantrekkelijke sector om in te werken: maatschappelijk van belang, persoonlijk van betekenis, met goede voorwaarden en volop ontwikkelkansen. In Limburg staan scholen veelal bekend als aantrekkelijke werkgevers, met een goede reputatie en voldoende instroom. Tegelijkertijd wordt dit positieve beeld

niet altijd weerspiegeld in het publieke debat: zorgen over werkdruk, beloning en begeleiding van starters blijven bestaan. In arbeidsmarktcommunicatie willen we dan ook nadrukkelijk het werkplezier en de tevredenheid van onderwijsprofessionals uitlichten, om zo het positieve imago van het beroep te versterken.

Als onderwijsregio erkennen we dat aantrekkelijk werkgeverschap verder gaat dan PR. We willen het volledige verhaal vertellen, gebaseerd op praktijkervaringen, en dit uitdragen naar leerlingen, studenten, ouders, alumni, zij-instromers en andere professionals. Daarbij zetten we in op realistische beeldvorming, goede begeleiding, en het benutten van nieuwe doelgroepen zoals hybride docenten, arbeidsmigranten en middelbare scholieren.

We streven naar een gezamenlijke aanpak, met een regionale website voor werving en een cultuur van samenwerking tussen sectoren. Zo vergroten we de instroom van onderwijsprofessionals in Limburg.

Activiteiten:

- *Imago en bereik: gerichte arbeidsmarkt-communicatie met realistische beeldvorming. De website van onderwijsregio Limburg verwijst hierbij door naar sectorspecifieke initiatieven*

We zetten in op gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie en PR voor het onderwijsberoep, met nadruk op realistische en herkenbare beeldvorming. In plaats van brede, generieke campagnes richten we ons op het zichtbaar maken van aantrekkelijk werkgeverschap en het delen van concrete verhalen uit de praktijk. Dit gebeurt via sectorale platforms en communicatiekanalen die aansluiten bij de belevingswereld van de doelgroepen. Hierbij sluiten we waar mogelijk aan bij landelijke campagnes.

We geven vorm aan een regionaal overkoepelende website van onderwijsregio Limburg, waarin we direct doorverwijzen naar de regionale sectorspecifieke wervingsportalen voor PO, VO en MBO, waarin scholen, besturen en opleidingsinstellingen samenwerken. Deze portalen bieden informatie en vacatures voor potentiële studenten, zij-instromers, onder- en andersbevoegden, hybride docenten en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We onderzoeken op welke manier wij drempels weg kunnen nemen die mensen nu ervaren bij het starten in het onderwijs, zoals het bieden van persoonlijke begeleiding bij de zoektocht naar opleidingen & vrijstellingen.

- *Talent en toeleiding: scouten van het potentieel in VO, bij vervolgoopleidingen en onder alumni*

Het onderwijs heeft unieke toegang tot haar toekomstige professionals. We benutten deze positie door: het uitstralen van trots en werkplezier door tevreden leraren, als vorm van werving én behoud. Daarnaast willen we gericht scouten van talentvolle leerlingen in het VO en studenten in het MBO. Hiervoor voeren we zelfonderzoek uit hoe wij kunnen aansluiten bij hun context/interesses, waarna we gerichte programma's en communicatie hierop ontwikkelen.

We zetten in op voorlichting aan studenten in het hoger onderwijs, met bijdragen van leraren uit PO en VO over het beroep, en van opleiders over routes naar bevoegdheid. De focus ligt op voorlichting tijdens de opleiding, omdat dit effectiever blijkt dan alumniwerving. Het gaat dan o.a. om meer aandacht voor het SBO. Alumni blijven een aanvullende doelgroep, mits afgestemd op sector en context. We sluiten aan bij de landelijke UNL-campagne Doe iets wat ertoe doet.

Matchen

Definitie en afbakening: Onder matchen verstaan wij 1) de match van de (aankomend) student en de opleiding; en 2) de match van de reeds gekwalificeerde kandidaat met een school/vacante positie. Voor het eerste ziet Onderwijsregio Limburg een gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid. Voor het tweede bepaalt (zeker in de huidige arbeidsmarkt) primair de kandidaat waar hij/zij wil kennismaken en solliciteren. Onderwijsregio Limburg ziet in het kader van matchen van kandidaten en werkplekken ook een rol in het faciliteren van werk-naar-werk en hiermee voorkomen van uitstroom uit de sector, dit wordt nader beschreven onder het kopje 'behouden'.

Ambitie: Het realiseren van een goede match tussen student en opleiding, tussen persoon en werkplek (bijv. zij-instromer of hybride docent) als belangrijke voorspeller voor het voorkomen van voortijdige uitval.

Activiteiten:

Om wervingscommunicatie effectief te laten zijn, is het essentieel dat deze wordt opgevolgd door toegankelijke, persoonlijke en goed afgestemde begeleiding. Idealiter realiseren we dit door een combinatie van online en offline oriëntatiemogelijkheden en persoonlijk advies en begeleiding.

- *Zij-instroom en samenwerking: verbeteren traject zij-instromers, door o.a. gezamenlijke visie op werkplekken voor zij-instromers*
We investeren in het verbeteren van het traject voor zij-instromers door intensievere samenwerking met de lerarenopleidingen, het delen van best practices en het versterken van de begeleiding. Onze focus ligt op het verminderen van uitval tijdens de opleiding en het bieden van gerichte ondersteuning, zodat meer zij-instromers succesvol instromen én behouden blijven voor het onderwijs. Om afhaken te voorkomen:
 - ontwikkelen we een regionaal afgestemde visie op de inzet van werkplekken, inclusief duidelijke afspraken over aanstellingen en financiële zekerheden.
 - zorgen we dat deze visie wordt gedragen door zowel besturen als opleiders en aansluit op bestaande begeleidingstrajecten.
- *Verkenning en verbinding: offline oriëntatiemogelijkheden*
We organiseren:
 - Banenmarkten en oriëntatie-events op subregionaal niveau.
Deze zijn intersectoraal van opzet, zodat geïnteresseerden zich breed kunnen oriënteren op het onderwijs.
 - Meeloopdagen
De HR-tafel coördineert de planning, communicatie en evaluatie van deze initiatieven.

Opleiden

Definitie en afbakening: Opleiden heeft een belangrijke functie ten aanzien van het werven en behoud van leraren. We zien opleiden daarnaast ook als kans om de onderwijskwaliteit te verhogen, (zelfsturend) leren en *evidence-informed* werken te stimuleren. Het opleiden van studenten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van lerarenopleidingen en scholen. Binnen de partnerschappen SO&P hebben we hiervoor al een goed lopende samenwerking ontwikkeld. Deze inspanningen willen we behouden, verbinden en versterken. In de komende periode onderzoeken we een verdere integratie van de partnerschappen SO&P.

Ambitie: We leiden alle studenten (vol- en deeltijd), zij-instromers, schoolleiders en andere onderwijsprofessionals op conform het 100% Kwaliteitskader Samen Opleiden, waarbij we de uitval zo laag mogelijk brengen en houden. De instroom in de lerarenopleidingen staat onder druk. Werving voor instroom zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid, omdat we willen voorkomen dat opleidingen door teruglopende studentenaantallen zouden moeten stoppen: studenten die buiten de provincie gaan studeren, komen vaak na hun studie niet terug om op een Limburgse school te gaan werken. Daarnaast hebben we de ambitie om Samen Opleiden niet alleen te richten op leraren, maar ook op andere professionals die een belangrijke rol spelen in het onderwijs, zoals onderwijsondersteuners en schoolleiders. Daarbij zetten we in op samenwerking tussen partnerschappen SO&P, het delen van goede praktijken, het versterken van begeleiding en inductie, het gelijktrekken van formats en het ontwikkelen van flexibele, contextgerichte opleidingsroutes die aansluiten bij de persoon en de regionale behoefte. Daarnaast zetten we in op het opleiden van onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners met behulp van de mijlpalenregeling en/of de subsidietrajecten SOOL, zodat zij kunnen doorgroeien naar een lerarenfunctie. We verbinden deze ambitie nadrukkelijk met het principe van een leven lang leren, zodat onderwijsprofessionals zich ook na hun initiële opleiding blijvend kunnen ontwikkelen en duurzaam inzetbaar blijven binnen het onderwijs.

Activiteiten:

- *Partnerschap en positionering: voortzetten en uitbreiden samenwerking Samen Opleiden. Verkennen van verdere integratie*
Binnen de zes partnerschappen SO&P in Limburg (twee in het PO, twee in het VO, één specifiek gericht op groen, en één in het MBO) is al veel bereikt. We versterken deze samenwerkingsstructuur en richten ons nadrukkelijker op het betrekken van nieuwe doelgroepen, zoals schoolleiders, docenten voor speciaal onderwijs, associate degrees en onderwijsondersteuners. Daarnaast stimuleren we kennisdeling en gezamenlijke ontwikkeling via intervisie, het delen van startersprogramma's en scholing van bijvoorbeeld werkplekbegeleiders. Dit draagt bij aan een sterkere regionale leer- en verbetercultuur. We onderzoeken of en op welke wijze een verdere integratie van de huidige overlegtafels en governance passend is. Een herinrichting die bijdraagt aan meer samenhang en slagkracht.
- *Doorstroom en doorgroei: doorstroommogelijkheden voor ondersteunend personeel*
We bieden onderwijsondersteuners en -assistenten de kans om via associate- of bacheloropleidingen door te groeien. Waar mogelijk maken we gebruik van de mijlpalenregeling en/of de subsidietrajecten SOOL, zodat onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners kunnen worden opgeleid tot leraar. Zo benutten we talent en versterken we de personeelsbasis in het onderwijs.
- *Voorkomen en verbeteren: initiatieven gericht op voorkomen uitval in de opleiding*
We ondersteunen initiatieven die uitval tijdens de opleiding helpen voorkomen, zoals het ontwikkelen van flexibele opleidingsroutes en het verweven van leren en werken. Door analyse van uitvalcijfers en het delen van goede praktijken tussen partnerschappen SO&P kunnen we gerichte interventies inzetten. Dit vergroot de kans op succesvolle instroom en behoud van studenten en zij-instromers binnen het onderwijs.

Begeleiden

Definitie en afbakening: Bij begeleiden onderscheiden we grofweg twee fasen: de inductiefase (0-3 jaar carrière) en de levensloophase (>3 jaar). In deze paragraaf focussen we op de inductiefase. De levensloophase komt aan bod onder het kopje 'professionaliseren' en 'behouden'. Onder startende medewerkers onderscheiden we de volgende groepen: 1) docenten in opleiding die starten voor de klas; 2) afgestudeerde docenten die starten voor de klas; 3) zij-instromers die starten voor de klas; 4) docenten met ervaring die starten op een nieuwe school. De behoeften kunnen per subgroep verschillen; en 5) startende schoolleiders.

Ambitie: De belangrijkste uitdaging is hoe we studenten en startende medewerkers zo kunnen begeleiden dat voortijdige uitval wordt voorkomen in de inductiefase.

Activiteiten:

- *Inductie en borging: continueren en doorontwikkelen van begeleiding en inductie op scholen*
We initiëren verbeterde inductiepraktijken die aansluiten op Samen Opleiden. Ook kijken we naar het uniformeren van effectieve onderdelen van bestaande trajecten
- *Inzicht en interventie: kennisdeling over begeleiding en inductie, verkennen van intensievere samenwerking.*
Binnen scholen zijn al veel waardevolle begeleidingspraktijken ontwikkeld. We delen deze kennis regionaal, bijvoorbeeld over succes- en faalfactoren van inductietrajecten en via data over vertrekredenen van starters. Ook onderzoeken we waar gezamenlijke aanpak meerwaarde heeft, zoals bij het verminderen van verzuim, het opleiden van docentencoaches of het organiseren van bovenbestuurlijke inductie voor schoolleiders.

Professionaliseren

Definitie en afbakening: Professionaliseren voor medewerkers dient meerdere doelen. Het draagt bij aan de kwaliteit van onderwijs en aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van individuele medewerkers, wat in het kader van loopbaanontwikkeling en behoud belangrijk is.

Ambitie: In Onderwijsregio Limburg werken we vanuit een gezamenlijke visie op professionaliseren, waarbij de medewerker centraal staat. We stimuleren eigenaarschap en eigen regie door het ontsluiten van professionaliseringsaanbod via huisacademies en regionale platforms, zodat medewerkers zelf kunnen kiezen wat bij hun ontwikkeling past. Opleiders binnen onze onderwijsregio spelen hierbij een belangrijke rol. Professionalisering wordt ingericht op basis van de loopbaanfase van de docent, met specifieke aandacht voor de verschillende niveaus van ervaring en ontwikkeling. Dit draagt niet alleen bij aan vakinhoudelijke groei, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling, welzijn en werkgeluk. We stimuleren intersectoraal leren en kennismaken, bijvoorbeeld via meeloopdagen, stages en lerende netwerken, zodat scholen en sectoren van elkaar kunnen leren. Tot slot hebben we aandacht voor onderzoek en onderzoeksmatig werken, mede door het delen van goede voorbeelden, en het benutten van de expertise van opleidingsinstituten.

Activiteiten:

- *Aanbod en afstemming: ontsluiten van het bestaande aanbod van instellingen en opleiders en gezamenlijk ontwikkelen aanbod op specifieke vraagstukken*

Binnen de regio bestaat een breed aanbod aan professionaliseringsmogelijkheden, variërend van nascholingen, workshops en lezingen vanuit lerarenopleidingen tot huisacademies van verschillende stichtingen en instellingen. Tegelijkertijd is het aanbod versnipperd en ontbreekt het aan integraliteit. Als Onderwijsregio zetten we daarom in op het ontsluiten van het volledige aanbod voor een bredere groep onderwijsprofessionals, een brede professionaliseringsagenda. We ontwikkelen een gezamenlijk overzicht van het bestaande aanbod, waarmee we ook aanvullende en maatwerkbehoeften in beeld brengen.

Daarnaast werken we aan gezamenlijk programmering voor specifieke behoeften die moeilijk door één partij alleen kunnen worden gerealiseerd—zoals onderwijs voor nieuwkomers, AI-toepassingen of leiderschapstrajecten. Dit gebeurt lokaal waar mogelijk, en regionaal wanneer de lokale vraag onvoldoende schaalgrootte heeft. Als de regionale vraag groot genoeg is, kunnen docentenopleidingen het aanbod ontwikkelen en organiseren.

- *Leiderschap en ontwikkeling: ontwikkelen van leerlijn voor schoolleiders*
We ontwikkelen een regionale module voor (potentiële) schoolleiders waarin werving, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering samenkomen. Dit draagt bij aan sterk en duurzaam leiderschap in de regio.
- *Landelijk en lokaal: Aansluiting bij Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren*
Tot slot benutten we de mogelijkheden van landelijke initiatieven zoals de Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL). Dit Groeifondsprogramma stimuleert de doorlopende professionalisering van leraren en het onderzoeksmatig werken in het PO, VO en MBO. We sluiten hier actief bij aan, met oog voor de toepasbaarheid binnen onze regionale context.

De thema's die hieronder zijn uitgewerkt zijn aanvullend op en houden nauw verband met de thema's zoals landelijk geformuleerd.

Behouden

Definitie en afbakening: Stevig inzetten op instroom zal niet bijdragen aan het verkleinen van de tekorten als we niet evenzeer inzetten op het behouden van medewerkers. Behoud betekent niet per se het vasthouden van medewerkers voor de eigen school of stichting: het gaat primair om het behouden van onderwijsprofessionals voor de onderwijssector en (idealiter) de regio. Ook professionalisering en aandacht voor welzijn/werkgeluk draagt bij aan behoud.

Ambitie: We willen uitstroom voorkomen door het versterken van goed en toekomstgericht werkgeverschap, waarbij besturen verantwoordelijkheid nemen voor een ondersteunende werkomgeving met aandacht voor werkdruk, zekerheid en ontwikkelmogelijkheden. We investeren in een sterke start voor nieuwe medewerkers via gestructureerde inductie, mentoring en coaching, en bieden passende begeleiding en professionalisering voor alle levensfasen. Daarbij volgen we de ontwikkelingen op m.b.t. de wetgeving SHRM en richten we ons op strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en het bieden van loopbaan- en mobiliteitsperspectief. Door samenwerking tussen HR, partnerschappen SO&P en sectoren bouwen we aan een onderwijsregio waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en met perspectief kunnen blijven bijdragen aan het onderwijs. Daarbij hoort ook het begeleiden van mensen van werk naar werk binnen de onderwijssector of daarbuiten wanneer blijkt dat het onderwijs niet goed bij hen past.

Activiteiten:

- *Mobiliteit en zekerheid: verkennen warme overgangen tussen instellingen, regionale en intersectorale mobiliteit en bovenbestuurlijke baangaranties*
Het behouden voor de sector staat centraal door warme overgangen te faciliteren. Scholen zoeken actief contact met elkaar om medewerkers die boventalig zijn, een kleiner contract hebben of een ontwikkelwens hebben, een passende plek te bieden binnen de regio. De HR-tafel fungeert hierbij als structureel platform voor afstemming, met behoud voor de onderwijssector als gezamenlijk uitgangspunt. We willen voorkomen dat medewerkers de sector verlaten door onzekerheid over hun aanstelling. Daarom verkennen we bovenbestuurlijke afspraken over baangaranties en het opzetten van regionale pools. Door sneller vaste contracten te bieden en verantwoordelijkheid te delen tussen besturen, vergroten we de stabiliteit en het vertrouwen in de sector. Bij het verkennen van een bovenbestuurlijke invalpool houden we rekening met de beperkte formatieruimte.
Mobiliteit binnen en tussen onderwijssectoren wordt actief gestimuleerd. We maken het mogelijk dat onderwijsprofessionals laagdrempelig kennismaken met andere scholen en sectoren via initiatieven zoals meeloopdagen en 'kijkjes in de keuken'. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en versterkt de regionale samenhang. We begeleiden leraren die hun werkplezier verliezen actief naar andere onderwijssectoren of passende functies, en stimuleren flexibele inzetbaarheid binnen de regio om het werkgeluk te vergroten en uitval te voorkomen.
- *Begeleiding en Levensfasebeleid: begeleiding van starters en zij-instromers en inzet van oud(ere) medewerkers*
Starters en zij-instromers zijn onmisbaar voor de toekomst van het onderwijs, maar ook kwetsbaar. We maken afspraken over het voorkomen van groenpluk, het bieden van baangarantie en het creëren van ruimte voor bovenformatieve inzet. Door intensieve begeleiding, coaching en een sterke inductiefase en samenwerking met de opleiders zorgen we voor een goede start en voorkomen we uitval. We besteden specifieke aandacht aan medewerkers die de pensioenleeftijd naderen of deze reeds hebben bereikt. We gaan met hen in gesprek over wat hen kan motiveren om door te werken. Door mogelijkheden te bieden voor demotie, aangepaste taken of inzet in begeleidende en opleidende rollen, blijven zij vitaal en met plezier inzetbaar. Hun ervaring wordt actief benut in het versterken van teams en het begeleiden van collega's.

Anders (onderwijs) organiseren

Definitie en afbakening: Onder anders organiseren verstaan we inspanningen en interventies die niet direct gericht zijn op het tegengaan of terugdringen van personeelstekorten, maar met het omgaan met schaarste, door het anders vormgeven en organiseren van het onderwijs en/of het inzetten van andersoortig personeel.

Ambitie: Hoewel we inzetten op het vergroten van instroom en het versterken van behoud, erkennen we dat er sprake is van een structureel arbeidsmarkttekort, ook buiten het onderwijs. Dit vraagt om een fundamentele herbezinning op hoe we het onderwijs organiseren. Het anders organiseren van onderwijs biedt ook kansen om de kwaliteit te versterken en het onderwijs toekomstbestendig te maken door ruimte te creëren voor flexibiliteit, maatwerk en samenwerking. Juist nu de tekorten nog beheersbaar zijn, benutten we de ruimte om te experimenteren met nieuwe organisatievormen en andersoortig personeel, waaronder inclusieve, multidisciplinaire teams, de inzet van AI,

inzet op basis van bekwaamheid (ipv bevoegdheid), hybride functies en sectorspecifieke en -overstijgende samenwerking. We voeren het gesprek met lef en realiteitszin, en zetten in op het leren van pilots, het delen van best practices en het doorbreken van bestaande patronen. Zo bouwen we aan een toekomstbestendig onderwijslandschap dat beter bestand is tegen schaarste, en waarmee we de continuïteit van het onderwijs kunnen waarborgen.

Activiteiten:

- *Toekomst en transitie: eerste stappen richting aanpassingen onderwijslandschap*
We voeren het kritische gesprek over de inrichting van het onderwijslandschap. Daarbij bespreken we vragen als: moet al het onderwijsaanbod overal zijn? Hoe kunnen we elkaars leraren, locaties en faciliteiten beter benutten? Hoe kunnen we over sectorale grenzen heen onderwijsprofessionals inzetten, bijvoorbeeld tussen kinderopvang en PO, PO-VO of VO-MBO? Deze gesprekken worden gevoerd met oog voor de lange termijn en zijn gericht op het realiseren van structurele veranderingen. Er is bestuurlijk lef nodig om deze gesprekken te voeren, maar ook realiteitszin over wat haalbaar is. We verkennen daarnaast of het traditionele model van één klas met één docent nog past bij de uitdagingen van deze tijd, en of het leerstofjaarklassensysteem (deels) doorbroken kan worden. Hoewel deze gesprekken niet altijd tot directe oplossingen leiden, zijn ze essentieel om als regio toekomstgericht te kunnen handelen.
- *Experiment en evaluatie: leren van pilots/experimenten met bv. andersbevoegde of bekwame professionals, inzet van AI, andere schooldag/week of taakbeleid en gezamenlijke afdelingen VMBO/MBO*
Binnen Onderwijsregio Limburg leren we van pilots en experimenten. Hierover wisselen we uit, koppelen we gelijksoortige initiatieven aan elkaar, stimuleren we de aanjagersrol en gebruiken we (waar mogelijk) bestaande methodieken en onderzoeken. We denken hierbij o.a. aan:
 - een andere invulling van taakbeleid als stimulans voor de aantrekkelijkheid van onze sector;
 - het benutten van andersbevoegde professionals, zoals hybride docenten die hun werk in het onderwijs combineren met een baan in het bedrijfsleven of de overheid, educatieve professionals met een associate degree en vakdocenten;
 - andere vormen van ondersteuning van leerlingen, zoals initiatieven waarbij een deel van de begeleiding effectief door studenten wordt opgepakt of door inclusieve teams wordt vormgegeven;
 - mogelijkheden die ontstaan door de snelle opkomst van AI.

We erkennen daarbij dat dit thema niet alleen regionaal kan worden opgepakt: we dragen actief bij aan een landelijke lobby om regel-, CAO- en inspectieruimte te creëren voor innovatieve organisatievormen.

Onderzoeken

Definitie en afbakening: Onderzoek kan in de context van personeelstekorten verschillende aspecten omvatten. Enerzijds gaat het om onderzoek door studenten en onderwijsprofessionals, als onderdeel van hun professionalisering en ten behoeve van het bewerkstelligen van een cultuur van onderzoeksmatig en evidence informed werken. Anderzijds gaat het om onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van personeelstekorten

en de doelmatigheid van interventies hierop, inclusief motieven voor uitval en uitstroom uit de opleiding en het vak.

Ambitie: Ontwikkelen, experimenteren, evalueren en leren zijn kernwoorden in de aanpak van Onderwijsregio Limburg. We verankeren onderzoek in onze agenda door systematisch pilots te evalueren, de impact van interventies te meten en opgedane kennis actief te delen. Daarbij maken we gebruik van actuele arbeidsmarktdata en verkennen we de inzet van structuren zoals een practoraat. We werken samen met lectoraten en hoger onderwijs om onderzoeksmatig werken te versterken en te verbinden aan thema's als onboarding, professionalisering en strategische beleidsvorming. Zo bouwen we aan een lerende regio die zich continu ontwikkelt op basis van inzicht en bewijs.

Activiteiten:

- *Kennis en impact: vormgeven van onderzoeksagenda naar o.a. impact van interventies, waar relevant in samenwerking met onderzoeksgroepen, lectoraten en practoraten.*

Hoe onderzoek precies vormgegeven gaat worden, bespreken we in 2026 binnen Onderwijsregio Limburg. Dit doen we waar relevant in samenspraak met onderzoeksgroepen en/of leerstoelen van universiteiten, lectoraten van het Hoger Onderwijs en practoraten van MBO-instellingen. Wij stellen een gezamenlijke onderzoeksagenda op en bepalen een werkwijze om de impact van interventies en inspanningen binnen Onderwijsregio Limburg vast te stellen.

Vanaf 2027 verdiepen we deze samenwerking door het opzetten van gezamenlijke onderzoeksprojecten en het delen van good practices. We stimuleren onderzoeksmatig werken door de structurele betrokkenheid van practoraten, lectoraten en universitaire onderzoeksgroepen. Zo wordt onderzoek stevig verankerd in de regionale aanpak.

Waar mogelijk en logisch sluiten we aan bij bestaande onderzoeksinspanningen binnen en buiten de regio. Dit bevordert kennisdeling en versterkt onze aanpak door gebruik te maken van bestaande expertise en infrastructuur. Door aan te sluiten bij lopende initiatieven kunnen we sneller leren, effectiever handelen en de beschikbare middelen optimaal benutten.

Bovenstaande activiteiten worden vertaald naar een gedetailleerde activiteitenplanning voor 2026 en een activiteitenplan op hoofdlijnen voor 2027-2029.

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

Gezamenlijke ambitie voor 2026-2029 in lijn en overeenkomstig met de eerder opgestelde ambitie voor 2025:

In Onderwijsregio Limburg staat goed onderwijs voor alle leerlingen en studenten centraal. Om dit te realiseren, zijn voldoende en goed opgeleide onderwijsprofessionals onmisbaar. Hun welbevinden en werkplezier zijn essentieel voor zowel het behoud van personeel als de kwaliteit van het onderwijs. Daarom zetten we stevig in op het behouden en opschalen van wat werkt, met als concrete ambitie om de uitstroom van leraren in de eerste vier tot vijf jaar van hun loopbaan merkbaar te verminderen.

We zien het als onze gezamenlijke taak om potentiële medewerkers – zowel zij-instromers als jonge leraren – te enthousiasmeren voor een studie en loopbaan in het onderwijs, én hen te behouden voor de brede onderwijssector. Door middel van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en aansprekende campagnes willen we het onderwijs als aantrekkelijke sector profileren. Daarbij werken we aan een aantrekkelijk regionaal klimaat, met professionele groeikansen, innovatieve onderwijsvormen en een ondersteunende werkcultuur. Het behoud en de verdere professionalisering van leraren is onze prioriteit, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

We versterken de samenwerking tussen HR-afdelingen en partnerschappen SO&P, met specifieke aandacht voor schoolleiders, het speciaal onderwijs, de inductiefase van o.a. nieuwe leraren en het behoud van het huidige onderwijspersoneel. Daarnaast zoeken we actief de samenwerking op tussen de sectoren, om zo de binding van onderwijsprofessionals met Onderwijsregio Limburg te vergroten en om de mogelijkheden te verkennen om tot gezamenlijke inzet van medewerkers te kunnen komen.

Tegelijkertijd moeten we leren omgaan met arbeidsmarkttekorten. In de brede arbeidsmarktregio staan cruciale sectoren zoals zorg, onderwijs en techniek voor grote uitdagingen door de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande tekorten. Deze tekorten raken niet alleen individuele sectoren, maar vormen een gezamenlijke maatschappelijke opgave. Door ons als onderwijspartijen solidair met elkaar op te stellen en 'de regio' als vertrekpunt te nemen, streven we naar een rijk en divers onderwijsaanbod voor de kinderen, jongeren en studenten in Limburg, ondanks de personeelstekorten. Hierbij durven we taboes bespreekbaar te maken, zoeken we naar manieren om te 'ontregelen' en te ontschotten en zijn waar nodig 'burgerlijk ongehoorzaam' als dat helpt om onze gezamenlijke missie te realiseren. Waar het bijdraagt aan onze doelen, voeren we gezamenlijk een lobby om landelijke ontwikkelingen mogelijk te maken.

Specifiek besteden we aandacht aan het versterken van de instroom van professionals van buiten het onderwijs. We creëren goede randvoorwaarden, bieden begeleiding en zetten in op duurzame inzetbaarheid van zij-instromers, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de continuïteit van het onderwijs.

Wij hebben onze gezamenlijke ambitie en de geconstateerde opgaven in de regio vertaald in een inhoudelijke hoofdlijnenagenda.

De ambitie-agenda

In deze agenda benoemen we de deelthema's waarvan wij verwachten dat hierop het verschil gemaakt kan worden. We hanteren de volgende thematische kapstok voor het categoriseren van ambities en inspanningen: werven, matchen, opleiden, begeleiden, professionaliseren, behouden, anders organiseren en onderzoeken. Merk op dat de eerste vijf thema's zijn die vanuit de regeling zijn benoemd, de laatste drie thema's hebben we vanuit de regio toegevoegd omdat we deze belangrijk vinden voor onze context en ambities. Dat wil niet zeggen dat al deze thema's even zwaar wegen en op elk onderdeel van de kapstok even uitgebreid wordt ingezet: vanuit de arbeidsmarktanalyse en de gesprekken zijn inschattingen gemaakt waar het meeste verschil gemaakt kan worden. We hanteren deze indeling derhalve puur waarvoor het bedoeld is: als kapstok. Thema's raken uiteraard aan elkaar en iedere indeling is arbitrair: om herhaling te voorkomen,

kiezen we ervoor om voor ambities en activiteiten die aan meerdere onderdelen van de kapstok raken, pragmatisch één plek te kiezen om deze te beschrijven.

2027 - 2029

De basis van deze agenda is tijdens het traject in 2023 – 2024 opgesteld en up-to-date gemaakt tijdens een verdiepend traject in 2025 met een aanvullende arbeidsmarktanalyse, een reeks interviews, een brede sessie met alle betrokkenen en een uitgebreide feedbackronde. Het betreft een inventarisatie van kansen en wensen die gezien worden om samen op te trekken ten aanzien van de opgave van het personeelstekort. De periode 2027-2029 staat in het teken van implementatie, uitbreiding en integratie van de activiteiten en de verdere vorming van Onderwijsregio Limburg.

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):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Verbinding met de arbeidsmarktanalyse
1. Werven				
1.1 Imago en bereik: gerichte arbeidsmarkt-communicatie met realistische beeldvorming. De website van Onderwijsregio Limburg verwijst hierbij door naar sectorspecifieke initiatieven	Verbeteren van het imago van het onderwijsberoep en vergroten van de instroom. Vergroten van de samenwerking en de bereikbaarheid voor de diverse doelgroepen	2026, langlopend	Werven tijdens bv open dagen voor leerlingen, praktijkverhalen gedeeld via passende kanalen. Aansluiting bij de landelijke campagnes is vanzelfsprekend	De analyse laat zien dat er sprake is van aanzienlijke lerarentekorten in zowel het PO als in het VO. Versterking van het imago en zichtbaarheid helpt de instroom te vergroten.
1.2 Talent en toeleiding: scouten van het potentieel in VO, bij vervolgopleidingen en onder alumni	Talent aantrekken en instroom opleidingen verhogen door scoutingsprogramma's en voorlichtingssessies	Start in 2026, langlopend	Programma's voor en communicatie naar leerlingen. Inzichten in carrièremogelijkheden, directe werving, ondersteuning via landelijke campagne.	De analyse toont dat het aantal inschrijvingen voor lerarenopleidingen tot VO docent afneemt, vooral bij tekortvakken. Gerichte scoutingsprogramma's en voorlichtingssessies helpen om meer jongeren te interesseren voor een loopbaan in het onderwijs.
2. Matchen				
2.1 Zij-instroom en samenwerking: verbeteren traject zij-instromers, door o.a. gezamenlijke visie op werkplekken voor zij-instromers	Vasthouden van geïnteresseerden en voorkomen afhaken zij-instromers	2026	Gezamenlijke visie op werkplekken, afstemming met besturen en opleiders	In de analyse komt naar voren dat instroom vanuit andere sectoren afneemt en uitstroom juist toeneemt. Een versterkt traject voor zij-instromers draagt bij aan het vasthouden van deze groep.

2.2 Verkenning en verbinding: organiseren van offline oriëntatiemogelijkheden zoals meeloopdagen	Oriëntatie op onderwijs voor geïnteresseerden	2026, ev	Georganiseerde activiteiten, planning en evaluatie door HR-tafel	De analyse laat zien dat er sprake is van aanzienlijke lerarentekorten in zowel het PO als in het VO. Laagdrempelige oriëntatiemogelijkheden helpen om meer geïnteresseerden te enthousiasmeren.
3. Opleiden				
3.1 Partnerschap en positionering: voortzetten en uitbreiden samenwerking Samen Opleiden. Verkennen van verdere integratie.	Samenwerking en activiteiten partnerschappen SO&P voortbouwen	2026, ev	Continueren van goede praktijken. Besluit over verdere integratie.	De analyse laat zien dat de instroom vanuit opleidingen belangrijk blijft omdat de tekorten structureel aanwezig zijn. Versterking van Samen Opleiden helpt om voldoende startbekwame leraren voor de regio te blijven opleiden.
3.2 Doorstromen en doorgroeien: doorstroommogelijkheden voor ondersteunend personeel verkennen	Benutten van talent en versterken we de personeelsbasis in het onderwijs.	2026	Overzicht van doorstroommogelijkheden ondersteunend personeel – opname in gesprekkencyclus	In de analyse is zichtbaar dat het aantal ondersteunend personeel is toegenomen. Het verkennen van doorstroommogelijkheden kan helpen om dit potentieel nog beter te benutten.
3.3 Voorkomen en verbeteren: initiatieven gericht op voorkomen uitval in de opleiding	Uitval verminderen	Continu	Analyse op uitvalcijfers voor de opzet van interventies op maat	De analyse laat zien dat de instroom in lerarenopleidingen kwetsbaar blijft. Het terugdringen van uitval draagt bij aan het verminderen van toekomstige tekorten.

4. Begeleiden				
4.1 Inductie en borging: Continueren en doorontwikkelen van begeleiding en inductie op scholen	Voortzetten van begeleiding om medewerkers te behouden	2026	Passende inductietrajecten die aansluiten op Samen Opleiden	De analyse laat zien dat starters en jongere medewerkers relatief schaars zijn in de regio. Goede begeleiding draagt bij aan het versterken van de professionele basis van startende leraren, waardoor ze behouden blijven.
4.2 Inzicht en interventie: Kennisdeling over inductie en begeleiding, verkennen van intensievere samenwerking	Regionale kennisdeling over succes- en faalfactoren, doorontwikkelen begeleiding	2026	Kennisdeling, pilot-initiatieven voor samenwerking	Zie de analyse hierboven; er is winst te behalen in het delen en doorontwikkelen van good practices in het kader van inductie.
5. Professionaliseren				
5.1 Aanbod en afstemming: ontsluiten van het bestaande aanbod van instellingen en opleiders en gezamenlijk ontwikkelen aanbod op specifieke vraagstukken	Medewerkers maken gebruik van breed aanbod en krijgen indien gewenst aanbod op maat	2026	Regionaal overzicht van professionaliseringsaanbod, ontwikkelen van aanbod op specifieke thema's zoals AI of leiderschap	Uit de analyse blijkt dat in Limburg relatief weinig medewerkers scholing volgen of afronden. Een breed en toegankelijk aanbod draagt bij aan ontwikkeling en behoud.
5.2 Leiderschap en ontwikkeling: ontwikkelen van leerlijn voor schoolleiders	Programma voor intersectoraal leiderschap	2026	Conceptprogramma, plan van aanpak	De analyse laat zien dat er in het PO en VO sprake is van een tekort aan schoolleiders. Een gezamenlijke leerlijn helpt om het aanbod van kwalitatieve leidinggevendenden te vergroten.
5.3 Landelijk en lokaal: aansluiting bij landelijke initiatieven (NAPL)	Gebruik maken van bestaande groeifonds-initiatieven	2026	Inventarisatie toepasbaarheid NAPL binnen Limburgse context	Zie 5.1. We zien kansen in de mogelijkheden die NAPL biedt om het aanbod te versterken.

6. Behouden				
6.1 Mobiliteit en zekerheid: verkennen warme overgangen tussen instellingen, regionale en intersectorale mobiliteit en bovenbestuurlijke baangaranties	Voorkomen van uitstroom. Stimuleren van mobiliteit tussen scholen en sectoren. Verkennen van afspraken voor zekerheid in aanstellingen	2026	Inzicht in (sub)regionale personeelsbehoeften. Meeloopdagen en kennismakingsinitiatieven opgezet	In de analyse komt naar voren dat Limburg lage arbeidsmobiliteit kent. Warme overgangen en afspraken over zekerheid kunnen een bijdrage leveren aan een hogere mobiliteit binnen de onderwijsregio.
6.2 Begeleiding en Levensfasebeleid: begeleiding van starters en zij-instromers en inzet van oud(ere) medewerkers	Goede start en begeleiding van nieuwe medewerkers. Voorkomen van vroegtijdige uitstroom door aangepaste taken en rollen	2026	Inductieprogramma's, mentoringtrajecten, afspraken rond groenpluk en baangarantie. Voorstellen voor aangepaste rollen, begeleidingstrajecten voor oudere medewerkers	De analyse benadrukt de vergrijzing en het hogere verzuim in oudere leeftijdsgroepen in Limburg. Levensfasegericht beleid helpt om personeel langer en beter inzetbaar te houden.
7. Anders (Onderwijs) Organiseren				
7.1 Toekomst en transitie: gezamenlijk gesprek onderwijslandschap	Gedeelde visie op onderwijsstelsel/ landschap van de toekomst	2026 ev	Langetermijn oplossingen en mogelijk identificeren van voor de hand liggende oplossingen	De analyse laat zien dat de demografische druk toeneemt en de tekorten structureel zijn. Een mogelijke oplossing is dan een bredere 'onderwijstransformatie'.
7.2 Experiment en evaluatie: pilots/experimenten met bv andersbevoegde of bekwame (hybride) professionals, andere schooldag/week, inzet AI, gezamenlijke afdelingen VMBO/MBO, taakbeleid	Regionaal kennis en ervaringen opdoen, monitoren, zodat goede praktijken verbreed kunnen worden	2026	Vastlegging van resultaten monitoring, delen van praktijkvoorbeelden, randvoorwaarden in kaart gebracht	De analyse schetst structurele tekorten in de regio. Pilots kunnen bijdragen aan het vinden van alternatieve oplossingen.

8. Onderzoeken				
8.1 Kennis en impact: vormgeven van een onderzoeksagenda naar o.a. impact van interventies, waar relevant in samenwerking met practoraten, lectoraten en onderzoeksgroepen en/of leerstoelen	Inzicht in de opbrengsten en effecten van inspanningen binnen Onderwijsregio Limburg	2026	Onderzoeksagenda	De analyse benadrukt dat de arbeidsmarkt in de regio structureel onder druk staat. Een onderzoeksagenda helpt om inzicht te krijgen in de effecten van interventies en om keuzes beter te onderbouwen.

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Imago en bereik: continuering gerichte arbeidsmarktcommunicatie. Doorlopende communicatiecampagnes en versterkt PR. Inzet van website en sectorale onderwijsloketten	Voortzetting imago verbetering en instroom verhoging.	2027-2029, vervolg en uitbreiding	(sub)regionale campagnes, verder gedeelde praktijkverhalen. Aansluitend bij landelijke campagnes
1.2 Talent en toeleiding: doorontwikkelen van scouten van het potentieel in VO, bij vervolgopleiding en onder alumni.	Talent aantrekken, behoud verhogen, voortzetten voorlichting en werving	2027-2029,	Uitgebreide scoutingprogramma's en succesresultaten.
2. Matchen			
2.1 Zij-instroom en samenwerking: implementeren gezamenlijke visie op werkplekken en beleid voor instroom (per sector)	Voorkomen van uitval, betere match tussen onderwijs en zij-instromers	2027-2029	Geïmplementeerde visie, afstemming en monitoring door HR-tafel
2.2 Verkenning en verbinding: continuering en evaluatie van offline oriëntatiemogelijkheden	Bieden van structurele oriënteringsmogelijkheden	2027-2029	Regelmatig georganiseerde evenementen met evaluatie verslagen
3. Opleiden			
3.1 Partnerschap en positionering: verdere doorontwikkeling Samen Opleiden op basis van besluitvorming verdere integratie in 2026	Kennisdeling en samenwerking stimuleren	2027-2029	Nieuwe inrichting Samen Opleiden
3.2 Doorstroom en doorgroei: implementeren doorstroommogelijkheden	Realiseren van doorstroompaden voor ondersteunend personeel, evaluatie en borging	2027-2029	Toename in doorstroom van ondersteunend personeel
3.3 Voorkomen en verbeteren: duurzame initiatieven gericht op	Verminderen van de uitval	2027-2029	Monitoring uitvalcijfers; interventies

voorkomen uitval in de opleiding			aanpassen waar aan de orde
3.4 Verduurzamen flexibel opleidingsaanbod	Flexibele modulariteit verankeren in opleidingsroutes	2027-2029	Maatwerk – terugbrengen uitval
4. Begeleiden			
4.1 Inductie en borging: verdere doorontwikkeling van begeleiding en inductie op scholen	Verankeren van begeleidingstrajecten om uitval te verminderen	2027–2029	Begeleidings-trajecten op maat, evaluaties
4.2 Inzicht en interventie: uitbreiden gezamenlijk leren en samenwerking, verdiepen kennisdeling	Optimaliseren van begeleiding door bredere samenwerking	2027–2029	Uitbreiding van initiatieven en gezamenlijk leren best practices
5. Professionaliseren			
5.1 Aanbod en afstemming: verkennen en realiseren van sectoroverstijgende professionalisering	Medewerkers kunnen sectoroverstijgend van elkaar leren	2027–2029	Intersectorale leernetwerken, meeloopdagen, stages
5.2 Leiderschap en ontwikkeling: implementeren leerlijn voor schoolleiders	Regionaal duurzaam leiderschap versterken	2027–2029	Afgeronde leerlijn, gecertificeerde programma's
5.3 Landelijk en lokaal: Aansluiting bij landelijke initiatieven concretiseren	Doorlopende professionalisering en onderzoeksmatig werken	2027–2029	Deelname aan NAPL-programma's, regionale toepassing en evaluatie
6. Behouden			
6.1 Mobiliteit en zekerheid: warme overgangen tussen instellingen, regionale en intersectorale mobiliteit en mogelijk bovenbestuurlijke baangaranties	Structureel behoud en mobiliteit van personeel bevorderen. Opzet mobiliteitsprogramma's en netwerken. Implementeren van zekerheid in stabiele contracten	2027–2029	Afspraken, verbeterde regionale mobiliteit, minder uitstroom. Meeloopdagen, structurele intersectorale samenwerking, beleid voor duurzame inzetbaarheid.
6.2 Begeleiding en levensfasebeleid: begeleiding van starters en zij-instromers en inzet van oud(ere) medewerkers	Aandacht voor professionalisering en behoud van nieuwe medewerkers. Monitoren en benutten van ervaring richting en na pensioen. Kennisdeling: opschalen	2027–2029	Coaching- en inductieprogramma's . Aangepaste taken, mentorschap-programma's, vitaliteit

	en verankeren van succesvolle interventies		bevorderende initiatieven.
7. Anders (onderwijs) organiseren			
7.1 Toekomst en transitie: eerste stappen richting aanpassingen onderwijslandschap	Toepassen visie en structurele veranderingen	2027–2029	Scenario's voor aanpassingen onderwijslandschap. Lobby opstarten richting OCW om aanpassingen mogelijk te maken
7.2 Experiment en evaluatie: uitbreiding van pilots en experimenten met andersbevoegde professionals, samen opleiden studenten, andere schooldag/week, taakbeleid etc.	Regionale uitbreiding van succesvolle experimenten, monitoren, verankeren van kennis	2027–2029	Kennisdatabase van experimenten en delen
8. Onderzoeken			
8.1 Kennis en impact: uitvoering van onderzoeksagenda en verdieping samenwerking met practoraten (MBO), lectoraten (HBO) en/of leerstoelen/onderzoeksgroepen (Universiteit)	Implementeren van onderzoeksprojecten, aanpassen van inspanningen op basis van onderzoek Onderzoeksmatig werken stimuleren	2027–2029	Uitgevoerd onderzoek, beleidsaanpassingen Onderzoeksprojecten, gedeelde good practices, waar relevant betrokkenheid practoraten, lectoraten en/of leerstoelen/onderzoeksgroepen

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)

In 2026 werken we binnen Onderwijsregio Limburg de nieuwe organisatie van het Samen Opleiden verder uit. De onderwijsregio bouwt hierbij voort vanuit de bestaande partnerschappen voor Samen Opleiden aan de ambitie om 100% van de studenten op te leiden conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden (2025). Hiervoor houden we een eenduidige registratie bij, brengen we de laatste nog niet aangesloten scholen hiervoor in kaart en voeren het gesprek over hun mogelijke aansluiting bij ons Samen Opleiden.

Al onze partnerschappen SO&P hebben eind 2025 een Peer Review afgerond (beoordelingsgericht danwel ontwikkelingsgericht) en gaan gezamenlijk, in het netwerk dat ze vormen, aan de slag met de aanbevelingen die hierin zijn geformuleerd. Te denken valt bv aan gezamenlijke professionalisering van de actoren binnen het Samen Opleiden. Het netwerk Samen Opleiden legt de nadruk op het delen en leren van en met elkaar in de regio. Dit omvat onder andere intervisie van schoolopleiders, het delen van startersprogramma's en het beschikbaar stellen van workshops voor andere partnerschappen SO&P.

De partnerschappen SO&P voeren in 2026 met elkaar verkennende gesprekken over verdere integratie van het Samen Opleiden binnen Onderwijsregio Limburg, met oog voor het behoud van de good practices. We onderzoeken hoe we de bestaande infrastructuren op elkaar kunnen afstemmen (kwantitatief én kwalitatief) en maken afspraken over de registratie en monitoring van het werkplekleren (zie ook activiteit 3.1).

Met bovenstaande activiteiten zetten we in op heldere afspraken, monitoring, kwaliteitsbewaking en het delen van good practices, met als doel een integrale en toekomstbestendige organisatie van het Samen Opleiden voor onze onderwijsregio.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

In de periode 2027–2029 verankeren we de organisatie van Samen Opleiden verder in het strategisch beleid van Onderwijsregio Limburg. De focus ligt op het bestendigen van samenwerkingsverbanden en het stroomlijnen van overlegstructuren. Regionale beleidsdocumenten leggen afspraken vast over curricula, kwaliteitsstandaarden en gezamenlijke verantwoordelijkheden.

De ambitie om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden blijft leidend. Dit realiseren we door het versterken van de infrastructuur, het faciliteren van scholen met kleinere aantallen studenten, en waar mogelijk het concentreren van studenten op goed uitgeruste locaties. We werken aan een flexibele, toekomstgerichte organisatie waarbinnen monitoring, evaluatie en kennisdeling centraal staan.

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.

Uiterlijk in 2029 organiseren de partijen die verantwoordelijk zijn voor het Samen Opleiden binnen Onderwijsregio Limburg de Ontwikkelingsgerichte Peer Review, gebaseerd op het Kwaliteitskader Samen Opleiden.

De specifieke organisatie van die Ontwikkelingsgerichte Peer Review hangt mede af van de uiteindelijke vorm die we binnen onze onderwijsregio aan het Samen Opleiden zullen geven. De gesprekken hierover voeren we de komende periode (2026); vanaf 2027 werken de partners volgens de overeengekomen structuren en uitgangspunten voor het Samen Opleiden binnen onze onderwijsregio.

De partnerschappen SO&P binnen onze onderwijsregio hebben reeds ervaring opgedaan met peer reviews (in 2024 en 2025), waarbij de bezoekende peers uit alle delen van het land kwamen. Deze ervaringen zijn positief gewaardeerd en vormen een belangrijke inspiratiebron voor de verdere organisatie van de Ontwikkelingsgerichte Peer Review op regionaal niveau.

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)

In 2026 verkennen we binnen Onderwijsregio Limburg de mogelijkheden van een bovenbestuurlijke invalpool. Bij deze verkenning houden we rekening met de beperkte formatieruimte bij scholen. We nemen de ervaringen en zorgen van scholen hierin expliciet mee.

In 2026 ondernemen we de volgende activiteiten (zie ook 6.1):

- Verkennende gesprekken voor PO
- Verkennende gesprekken voor bovenbestuurlijke aanstelling voor zij-instromers in het VO
- Verkenning van succesverhalen uit andere regio's en sectoren.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

In de periode 2027–2029 wordt op basis van de uitkomst van de gesprekken in 2026 vervolgstappen geformuleerd.

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):

We hebben in 2025 een regionale website (zie activiteit 1.1) ontwikkelend die doorverwijst naar bestaande sectorspecifieke initiatieven zoals het Limburgse PO-loket, het MBO-loket en het te ontwikkelen VO-loket. De nadruk ligt daarbij in deze fase vooral op de werving van onderwijspersoneel.

De HR-tafel krijgt de opdracht om:

- Te onderzoeken hoe het loket kan bijdragen aan gerichte wervingscampagnes, alumniwerving en het zichtbaar maken van vacatures.
- Te bepalen of en hoe matchingfunctionaliteiten kunnen worden toegevoegd, bijvoorbeeld via instroommakelaars of regionale plaatsingssystemen.
- Te inventariseren welke onderdelen van de klantreis (zoals opleiden, begeleiden, professionaliseren) eventueel op termijn via het loket ondersteund kunnen worden.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In de periode 2027–2029 wordt het onderwijsloket op hoofdlijnen strategisch doorontwikkeld. Op basis van de ervaringen en evaluaties uit 2026 worden keuzes gemaakt over:

- Functionele uitbreiding richting andere onderdelen van de klantreis, zoals onboarding, begeleiding en professionalisering.
- Technische en organisatorische versterking, bijvoorbeeld koppeling met landelijke platforms en integratie van sector-specifieke systemen.
- Doelgroepverbreding, zoals ondersteuning voor onderwijsondersteunend personeel en zij-instromers.
- Interregionale samenwerking, gericht op kennisdeling en afstemming van aanpakken.

De doorontwikkeling blijft flexibel en adaptief: alleen onderdelen die in 2026 als zinvol en haalbaar zijn geïdentificeerd, worden verder uitgewerkt. Zo blijft het loket een effectief en relevant instrument voor Onderwijsregio Limburg.

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):

In 2026 zet Onderwijsregio Limburg vervolgstappen om samenwerking met omliggende en overlappende onderwijsregio's te versterken. De samenwerking met Onderwijsregio PO Noord-Limburg is al intensief; de programmaleider en de netwerkcoördinator voeren regelmatig overleg en houden elkaar op de hoogte van elkaars activiteiten; waar mogelijk pakken we activiteiten gezamenlijk op.

De programmaleider van Onderwijsregio PO Noord-Limburg is telkens ook uitgenodigd voor het overleg van de Regiegroep van Onderwijsregio Limburg.

Daarnaast stimuleert Onderwijsregio Limburg actief de uitwisseling van kennis en expertise. De netwerkcoördinator neemt deel aan overleggen en bijeenkomsten met andere onderwijsregio's, georganiseerd door bijvoorbeeld de Zuidelijke Educatieve Alliantie en/of de Realisatie-Eenheid. Indien relevant, geldt dit ook voor andere betrokkenen, zoals HR-professionals.

De samenwerking richt zich onder andere op:

- Afstemming van leerlijnen en curriculumontwikkeling
- Verkenning van onderwijsregio-overstijgende invalpools in plaats van het gebruik maken van uitzendbureaus
- Uitwisseling van docenten en opleiders, bijvoorbeeld via interregionale bijeenkomsten.
- Er wordt verkend in hoeverre samenwerking met Belgische instellingen kan worden versterkt. Daarbij wordt ook gekeken naar de mogelijkheden om Belgische docenten aan te trekken, mede in het licht van de toenemende aanwezigheid van deze doelgroep in Zuid-Limburg.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

In de periode 2027-2029 wordt de samenwerking met omliggende onderwijsregio's strategisch verdiept en verbreed. Op hoofdlijnen voorzien we de volgende ontwikkelingen:

- Uitbreiding van kennisdeling
- Flexibele samenwerking, waarbij succesvolle ervaringen uit 2026 worden opgeschaald en aangepast aan lokale contexten.

De onderwijsregio blijft inzetten op een adaptieve en lerende aanpak, waarbij we samenwerking met andere regio's zien als een kans om de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs te versterken.