

Personeelstekort in het voortgezet onderwijs – hoe gaan we verder?

Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

Welkom!

- Maarten-Harm Verburg
 - Adviseur onderwijs
- Tussentijds vragen? Stel ze gerust.
- Wie zijn jullie?

Voion

- Adviseren en ondersteunen van het voortgezet onderwijs
- Kernopgaven
 - Optimaliseren arbeidsmarkt
 - Stimuleren veilig en vitaal werken
 - Advies/ondersteuning cao- en/of sector-tafel
- Paritair (gelijkwaardig), bestuurd door sociale partners

Vraagstukken

- Welke mogelijkheden zijn er op schoolniveau om (acute) personeelstekorten te ondervangen?
- Welke mogelijkheden zijn er op regionaal niveau om (acute) personeelstekorten te ondervangen?
- Welke van de bestaande mogelijkheden worden toegepast en wat is de ervaring hiermee?

Vraagstukken



Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

Waan van de dag

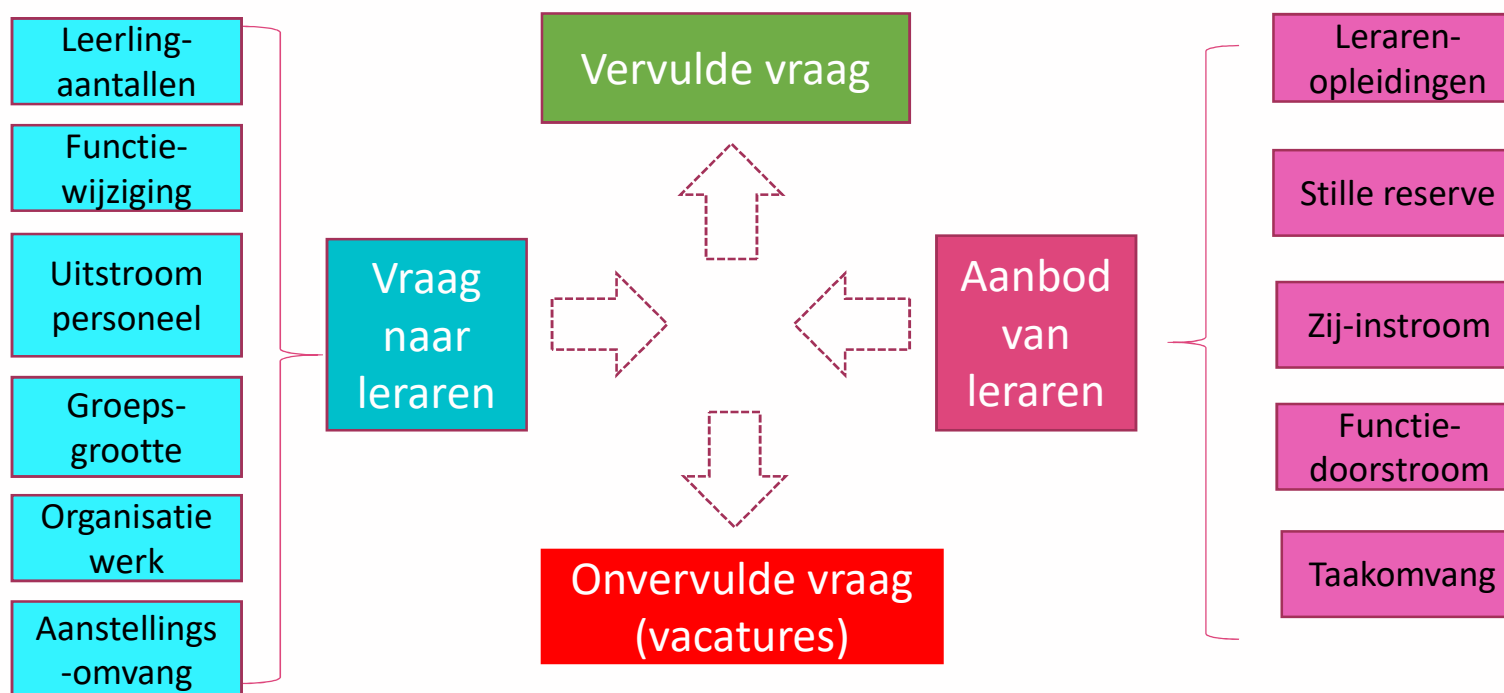


Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

Tekorten...

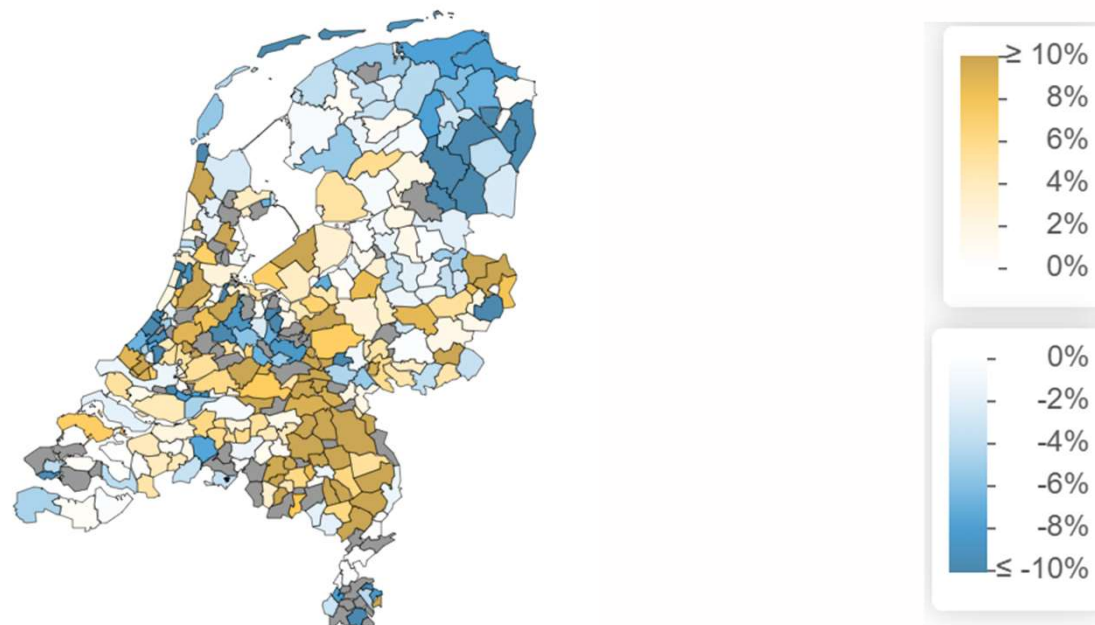
- Wie ervaart ze zelf of ziet ze in de regio?

Vraag en aanbod van onderwijspersoneel



Prognose leerlingontwikkeling 2026-2045

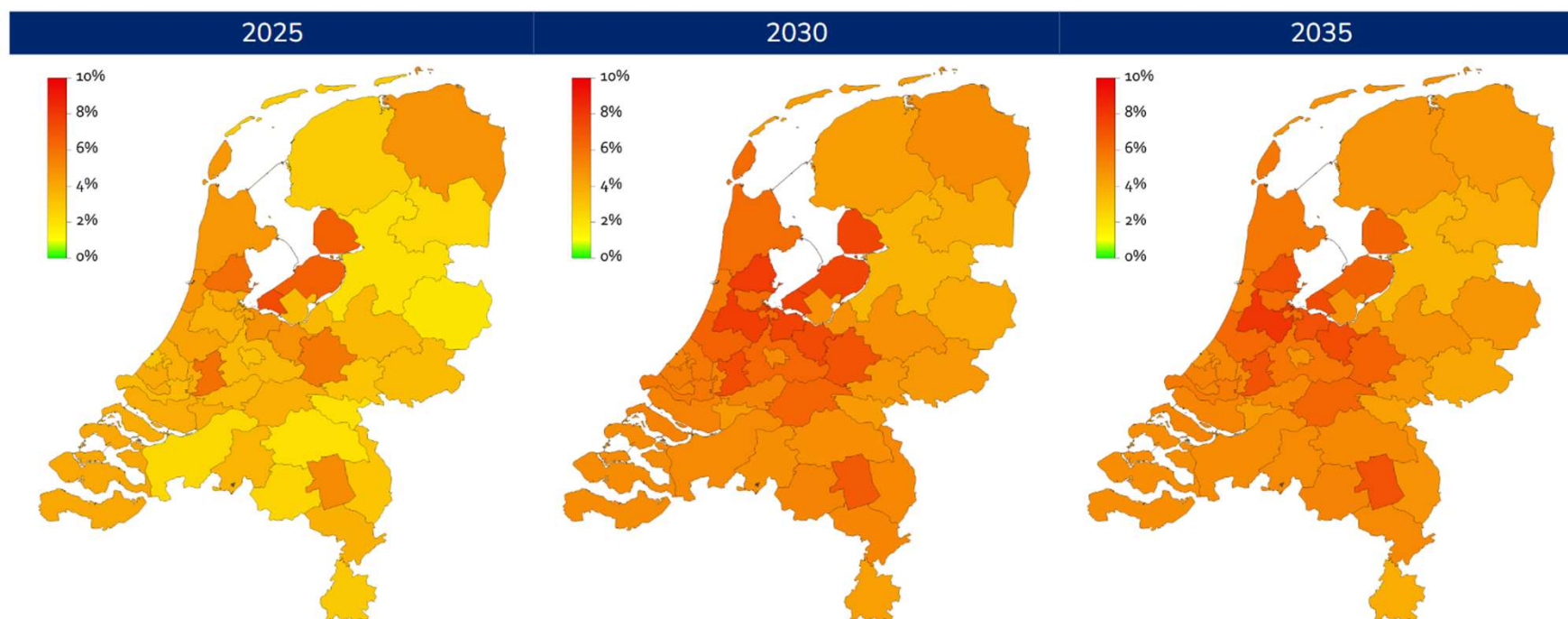
Bron: DUO, [Dashboard prognoses voortgezet onderwijs](#)



Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

Percentage onvervulde werkgelegenheid leraren

Bron: Centerdata, 2025 (peildatum 1 oktober 2025)



Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

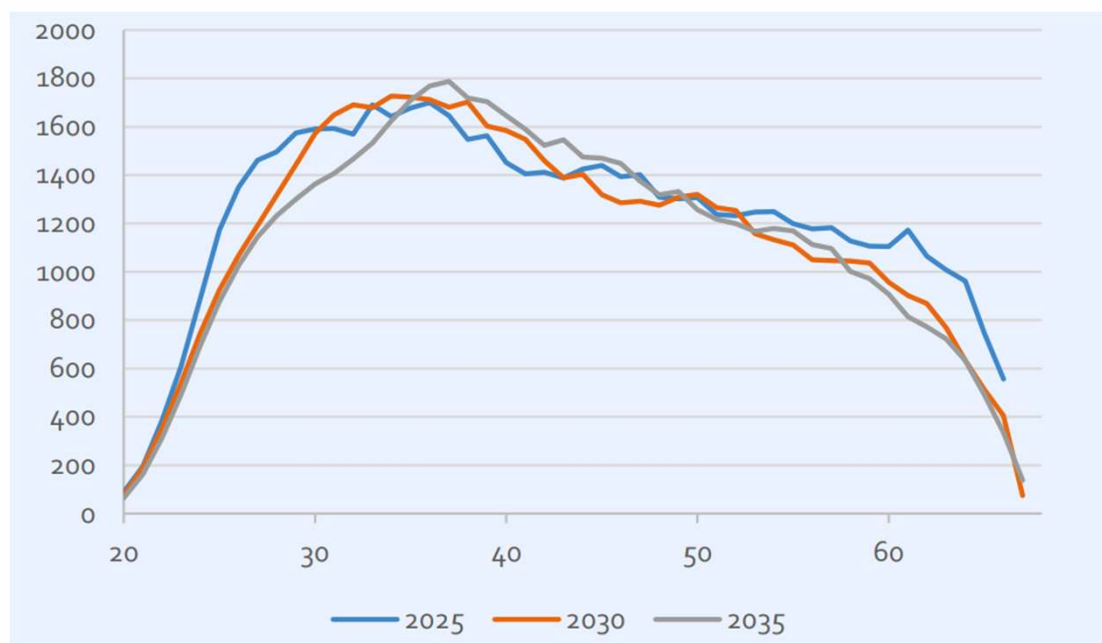
Tekortvakken (Bron: Centerdata, 2023)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Nederlands											
Duits											
Engels											
Frans											
Biologie											
Informatica											
Natuurkunde											
Scheikunde											
Wiskunde											
Aardrijkskunde											
Economie											
Geschiedenis											
Levensbeschouwing											
Maatschappijleer											
CKV, Kunstvakken											
Gezondheidszorg en Welzijn											
Klassieke Talen											
Lichamelijke Opvoeding											
Overige Vakken											
totaal*											

*inclusief hier niet getoonde vakken

Prognose leeftijdsverdeling in fte

Bron: Centerdata, 2025



Landelijke praktijkdag onderwijsregio's 24 september 2026

Belangrijkste oorzaken

- Uitstroom groter dan instroom
 - Ook na instroom via lerarenopleidingen
- Ook indien we rekening houden met instroom uit de stille reserve
- En: ondanks dalend aantal leerlingen

Situatie

- Tekorten spelen in heel Nederland
- 3800 fte, waarvan +/- 60% verborgen tekort
- Ook in krimpregio's zijn er personeelstekorten

Aan welke knoppen kun je draaien?

- Gesprekken met medewerkers
- Keuzes t.a.v. inzet aanvullend en toekomstige medewerkers
- Beleidsmatige interventies
- Organisatorische oplossingen
- Regionale en externe samenwerking (Onderwijsregio's)

Overwegingen

- Verschillende (situaties in) scholen vragen om verschillende oplossingen
- Wie betrek je (niet)?
- Welke termijn?
- Uitvoering en beleidsvorming

1. Gesprekken met personeel (individueel/team)

Interventie	Toegepast	Hoe wordt dit toegepast?	Ervaringen en effect of beoogd effect (bijv. invloed op kwaliteit, werkdruk, financiële gevolgen)	Opmerkingen en vragen
Gesprek over de deeltijdfactor	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Rol van mantelzorg	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Extra beloning / tegemoetkoming	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Extra waarderingsgesprekken	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Oudervriendelijke maatregelen	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Afspraken over professionalisering	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Meer zeggenschap over roostering	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			
Team teaching stimuleren	☐ ja ☐ nee ☐ onbekend			

1. Gesprekken met personeel (individueel/team)

Gesprekken over de deeltijdfactor

Een gesprek over de deeltijdfactor kan volgens onderzoek van Voion mogelijk leiden tot het verhogen van de deeltijdfactor van een medewerker.

Rol van mantelzorg

Mantelzorg kan invloed hebben op het functioneren en welzijn van de werknemer. Hierover het gesprek voeren en waar dat wenselijk en mogelijk is aanpassingen bespreken, kan positief effect hebben op zowel de werknemer als de werkgever.

Extra beloning/tegemoetkoming

Het verhogen van de (financiële) vergoeding van de werknemer.

Extra waarderingsgesprekken

Het voeren van gesprekken waarin expliciete en onderbouwde waardering wordt uitgesproken, kan positief bijdragen aan het welbevinden van de werknemer en het versterken van de werkrelatie.

Oudervriendelijke maatregelen

De zorg voor een of meer kinderen in een gezin, kan invloed hebben op het functioneren en welzijn van de werknemer. Hierover het gesprek voeren en waar dat wenselijk en mogelijk is aanpassingen bespreken, kan positief effect hebben op zowel de werknemer als de werkgever.

Afspraken over professionalisering

Investeren in de professionalisering van werknemers kan leiden tot meer tevreden personeel, waarbij professionalisering kan zorgen voor (verder) verbeterd onderwijs en van de omliggende werkzaamheden. De professionalisering is gericht op zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders.

Inrichten structureel systeem van zeggenschap op rooster

Meer zeggenschap op de roostering van werknemers, kan leiden tot meer tevreden werknemers, met positieve gevolgen voor de kwaliteit van arbeid en de deeltijdfactor.

Introduceren team teaching

Het stimuleren van team teaching tussen medewerkers kan leiden tot (duurzaam) behoud van personeel op de lange termijn en het verhogen van de kwaliteit van arbeid. Hier kan o.a. worden gedacht aan een Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO).



Ondervangen personeelstekorten schoolniveau

- Extra waarderingsgesprekken
- Inzet van studenten (en motiveren van leerlingen)
- Gepensioneerd personeel inzetten
- Andere ervaringen?

Ondervangen personeelstekorten regionaal niveau

- Bovenbestuurlijke samenwerking
 - Detachering
 - Centraal dienstverband
 - Regionale pool
- Aanvullende ervaringen?
- Factsheet bovenbestuurlijke samenwerking

Toepassingen en ervaringen

- Schoolniveau
 - Inzet studenten (bijv. Studentinzetopschool)
 - Gepensioneerden inzetten (bron)
- Regionale samenwerking
 - Bovenbestuurlijke samenwerking (Minkema College en Kalsbeek College)
 - Gesprekken met project- en programmaleiders onderwijsregio's

En toen waren er...

te weinig medewerkers...

Aan de slag

- Groepen
 - Casus: een van de groepsleden brengt een actuele casus in met een tekortsituatie
- 20 minuten
 - 5 min voorstellen en casus bespreken
 - Wat gebeurt er wel en niet?
 - Wat is er geprobeerd?
 - 10 minuten: oplossingsrichtingen verrijken
 - Wat doe je in jouw organisatie en/of onderwijsregio?
 - Vragen en inspiratie vanuit inventarisatielijst
 - 5 min
 - Plenair: Wat kan de inbrenger van de casus met de gegeven input?

Casus (indien geen groepscasus)

- Er is een tekort van 2,0 fte voor Nederlands
- Oorzaken:
 - Uitval van een collega (0,8 fte)
 - Doorlopend tekort (1,2 fte)
- Werkgroep
- Vrijbrief om los van de huidige kaders te denken.

Aan de slag

- Ervaringen
- Inventarisatielijst
 - <https://www.voion.nl/instrumenten/inventarisatielijst-interventies-bij-personeelstekorten>
- Inspiratie:
 - Regionale samenwerking op personeelsgebied
 - <https://www.voion.nl/instrumenten/handreiking-regionale-samenwerking-op-personeelsgebied>
 - Bovenbestuurlijke samenwerking
 - <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/innovatie-en-organisatie/innovatielab/bovenbestuurlijke-samenwerking-voor-personeelsbehoud>
 - Deeltijdfactor
 - <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/innovatie-en-organisatie/innovatielab/in-gesprek-over-de-deeltijdfactor>

Dank!

- Algemene vragen voor Voion?
 - Info@voion.nl of 070-3765756
- Feedback en/of verder praten?