



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's

Onderwijsregio Rivierenland

10-10-2024 definitief

Voorwoord

Onderwijsregio Rivierenland. Opeens is ze daar. En hoe. Een regio voor funderend onderwijs (po en vo) met bijna 43.000 leerlingen verspreid over 173 vestigingen onder de verantwoordelijkheid van 21 bevoegd gezagen in het PO en 9 in het VO. Een regio die elkaar snel gevonden heeft op de dubbele betekenis van het credo: 'dat doen we gewoon'. Het zegt iets over de praktische mentaliteit die deze regio zo kenmerkt. Het kunnen en willen aanpakken en doorpakken. Het zegt ook iets over de nuchtere mentaliteit hoe we dat dan met elkaar doen: praktisch, vanuit vertrouwen, met respect naar elkaar en voortbordurend op de goede verbanden en relaties die er al zijn.

Onderwijsregio Rivierenland is ontstaan vanuit de overtuiging dat we een eigen arbeidsmarktregio zijn: ons onderwijspersoneel woont in en is grotendeels afkomstig uit onze eigen regio Rivierenland. Onderwijsregio Rivierenland is ontstaan vanuit de overtuiging dat we een eigen maatschappelijk-culturele positie hebben tussen de stedelijke regio's om ons heen. Rivierenland wordt gekenmerkt door veel kleinere plaatsen en dorpen met een enkele kleine stad. Alle bestaande netwerken en uitgangspunten hoe we iets regelen in deze regio zijn daarop gebaseerd. Het ontbreken van grote steden met een bepaalde dominantie of natuurlijke voortrekkerspositie is daarin een belangrijk gegeven. Daarom vinden we elkaar vaak heel organisch op thema en kunnen we snel schakelen. Er is altijd wel ergens iemand die het initiatief neemt of gevraagd wordt dit te doen. Complexe bestuurlijk processen kennen we waarschijnlijk minder dan andere regio's.

Onderwijsbesturen herkennen de regio, herkennen elkaar en herkennen de gezamenlijk opgave waar ze voor staan. Uit de arbeidsmarktscan blijkt dat deze opgave net een tandje meeromvattend is dan de landelijk opgave en zich ook net iets eerder aandient dan in de rest van het land. Meer groene druk, meer grijze druk en eerder en sterker herstel van het aantal leerlingen. Dat geeft op korte termijn al een extra druk op de personeelsbezetting in het primair onderwijs. Het geeft een aantal jaar later op het voortgezet onderwijs extra druk, hoewel in deze laatste sector er nu al wel sprake is van specifieke tekortvakken. De genoemde verbondenheid en daadkracht geven echter perspectief dat de arbeidsmarkttuitdagingen in deze regio het beste in een eigen Onderwijsregio Rivierenland aangepakt kunnen worden. Op deze manier kunnen we bestuurlijk de meeste energie en focus in de regio aanbrengen en zullen we in communicatie-uitingen het meeste herkenbaar zijn voor onze doelgroep.

De eerste gedachten rond een verkenning naar de vorming van Onderwijsregio Rivierenland zijn ergens in het voorjaar van 2024 ontstaan. Het plan van aanpak sluit aan bij die context. Veel zaken moeten nog in kaart gebracht worden. Veel data moet nauwkeuriger in beeld gebracht worden. Er is op dat vlak geen gezamenlijk verleden. Er is geen vroegere RAP-regio waar we op verder kunnen bouwen. Er is geen grote regio-specifieke Opleidingsschool waar de meeste besturen deel van uitmaken. Op het terrein van de onderwijsarbeidsmarkt zullen we veel van de grond af aan moeten opbouwen. Dat geeft kansen maar dat kost ook tijd. Want ondanks dat we 'een volkje van aanpakkers' zijn, doen we de dingen ook graag goed, waarbij we er groot belang aan hechten dat we niemand vergeten of niet ergens te snel een afslag nemen. Zorgvuldigheid zowel op de inhoud als op de relaties kenmerkt ons doorpakken: we doen de dingen ook graag in één keer goed.

De kracht van regio Rivierenland is tegelijkertijd ook de achilleshiel. We weten elkaar dan wel makkelijk te vinden en zijn gewend ons te organiseren in 'niet-grootstedelijke-aanpakken', het is echter nog even afwachten of dit ook geldt voor onze belangrijkste stakeholders: de hogescholen en aanpalende partnerschappen. Gelukkig hebben zo'n tien hogescholen en universiteiten aangegeven als 'stille partner' mee te tekenen in onze regio. Gelukkig hebben we alle acht partnerschappen waar we mee samenwerken aardig in beeld. Tegelijkertijd zijn al die stakeholders aan het zoeken hoe ze zich tot Onderwijsregio Rivierenland kunnen verhouden, omdat andere onderwijsregio's meer 'dichtbijgelegen' voelen of omdat ze te maken hebben met een veelheid aan regio's. Het helpt ons daarbij dat deze complexiteit ook landelijk wordt herkend en opgepakt.

Onderwijsregio Rivierenland. In dit plan van aanpak presenteert ze zich. Deze presentatie is gebaseerd op een degelijke arbeidsmarktscan, een gedegen analyse, goede gesprekken en de overtuiging dat we met deze aanpak het goede doen voor ons personeel, onze leerlingen en onze maatschappelijke opdracht.

Namens de stuurgroep,

Jan Maarten de Bruin en Henri van Breugel,

Penvoerders

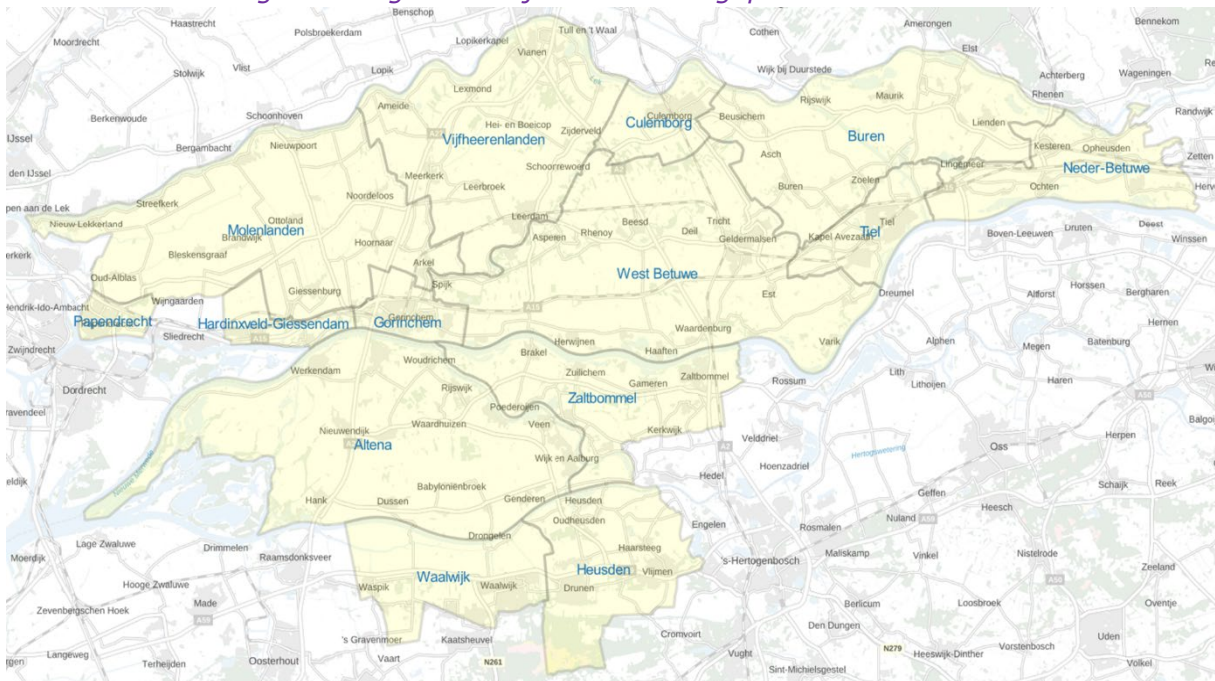
Inhoudsopgave

1. Ambities, regionale arbeidsmarktanalyse en kenmerken	6
1.1 Onderwijsregio Rivierenland. Dat doen we gewoon!	6
1.2 Samenvatting regionale arbeidsmarktanalyse (regionale kenmerken)	7
2. Activiteitenplanning.....	10
2.1 Activiteitenprogramma.....	10
2.2 Begeleiding startende professionals	14
2.3 Projectleiding.....	15
2.4 Regionaal onderwijsloket.....	17
2.5 Opleiden in opleidingsscholen	18
2.6 Regiovorming	20
2.7 Governance	21
2.8 Bovenbestuurlijke inzet.....	24
2.9 Monitoren en sturing.....	25
3. Aanvullend.....	27
3.1 Sectoren	27
3.2 Ontwikkelingsgerichte peer review	27
3.3 Beoordelingsgerichte peer review aspirant-opleidingsschool.....	27
3.4 Speciaal onderwijs.....	28
3.5 Tekortvakken in het voortgezet onderwijs	28
Bijlage 1 Arbeidsmarktscan Onderwijsregio Rivierenland	29
1 Managementsamenvatting	31
1.1 Achtergrond	31
1.2 Scholenlandschap	31
1.3 Demografische ontwikkeling	31
1.4 Leerlingontwikkeling	31
1.5 Personeelskenmerken (historisch en actueel)	32
1.6 Toekomstige arbeidsmarkt	33
2 Inleiding	35
2.1 Doelstelling en gebiedsafbakening	35
2.2 Scholenlandschap	36
3 Demografie en leerlingen	39
3.1 Inleidend.....	39
3.2 Demografische ontwikkelingen	39
3.3 Leerlingontwikkeling	42

4 Onderwijspersoneel actueel	46
4.1 Inleiding op / kanttekeningen bij personeelsdata	46
4.2 Primair onderwijs	46
4.3 Voortgezet onderwijs	56
5 Toekomstige arbeidsmarkt	65
5.1 Inleidend	65
5.2 Primair onderwijs	65
5.3 Voortgezet onderwijs	69
Bijlage: Bronnenoverzicht	77
Databronnen	77

1. Ambities, regionale arbeidsmarktanalyse en kenmerken

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



1.1 Onderwijsregio Rivierenland. Dat doen we gewoon!

Ambities

We bieden (potentiële) leraren een aantrekkelijk en divers aanbod van opleidings-, professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden binnen de onderwijsregio Rivierenland.

Dit doen we middels een integrale aanpak waarin de medewerker – die de kwaliteit van ons onderwijs bepaald - centraal staat en we samen – met behoud van diversiteit – gericht werken aan activiteiten voor het boeien, binden en behouden van (potentiële) leraren. Voor een prachtig beroep, in een aantrekkelijke onderwijsregio.

Kernwaarden

Diversiteit in verbondenheid

Onze regio typeert zich door levensbeschouwelijke diversiteit. Die maakt onze regio kleurrijk en aantrekkelijk voor (potentiële) leraren vanuit verschillende achtergronden. In onze regio valt voor iedereen wat te kiezen.

Vanuit die diversiteit werken we in verbondenheid aan onze gezamenlijke opgave ten aanzien van het lerarentekort en het breder arbeidsmarkttekort in de onderwijssector (OOP, directeuren): we werken aan het samen boeien, binden en behouden van (potentiële) leraren.

We verbinden ons op de afspraken die we met elkaar maken over hoe we onze gedeelde opgave en ambities willen realiseren. We committeren ons aan ons integrale plan en kwaliteitseisen t.a.v. de uitvoering. We zijn een regio van afspraak is afspraak.

Binnen die afspraken behouden we ruimte voor diversiteit in de uitvoering. We staan hierover met elkaar in contact, stemmen af en willen van elkaar leren en elkaar inspireren. Gezamenlijk evalueren we en sturen we bij.

Samendoen/ samen sterk

We zijn divers maar verbonden. We (h)erkennen dat we alleen in samenwerking een sterke onderwijsregio neer kunnen zetten die aantrekkelijk is voor (potentiële) leraren. Een regio waarbinnen niet geconcurrereerd wordt maar waar we elkaar versterken, aanvullen en zorgen voor mobiliteit en behoud binnen de regio.

De maatschappelijke opgave t.a.v. het lerarentekort en daarmee het belang van toegankelijkheid en continuïteit van onderwijs – zodat leerlingen, ouders en ook leraren een keuze hebben – staat centraal. Dat is in zowel ons collectief belang, als die van onze afzonderlijke organisaties.

Vertrouwen

Samen werken, start vanuit vertrouwen in het proces dat we nu gezamenlijk aangaan. We kennen elkaar en de lijnen zijn kort. We zijn een sociaal-culturele gemeenschap, verbonden, nuchter en praktisch. Met vertrouwen als basis zullen we met elkaar de komende tijd doen, evalueren en leren.

We geven ruimte voor diversiteit en autonomie, we maken de afspraken die ons verbinden. We monitoren en evalueren deze afspraken – op inhoud, proces en relatie – en benutten voortschrijdend inzicht voor het verder ontwikkelen van onze regio. Op deze manier werken we op een lerende en ontwikkelingsgerichte wijze aan vertrouwen in onze samenwerking, de wijze waarop we dat doen en de impact die we daarmee realiseren.

1.2 Samenvatting regionale arbeidsmarktanalyse (regionale kenmerken)

Aanpak

Voor het bepalen van de prioriteiten van onze regio is een gedegen arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. Omwille van de kwaliteit en integraliteit van de geanalyseerde data hebben we gebruik gemaakt van betrouwbare, landelijke bronnen die periodiek geactualiseerd worden, waardoor trends geschetst kunnen worden en eenduidige definities worden gehanteerd. Door (waar mogelijk) eigen bewerkingen op het bronmateriaal uit te voeren, is Onderwijsregio Rivierenland nauwkeurig in beeld gebracht.

De arbeidsmarktanalyse is gestoeld op kwantitatieve data die de regio Rivierenland kenmerken op de terreinen: scholenlandschap, demografie, leerlingaantallen, personeelskenmerken en onderwijsarbeidsmarktprognoses.

De volgende bronnen zijn benut:

- DUO, waaronder:
 - adressenbestanden vestigingen
 - leerlingaantallen vestigingen
 - leerlingenprognoses

- onderwijspersoneel (omvang/kenmerken)
- verzuimonderzoek personeel
- CBS, waaronder:
 - regionale bevolkingsprognose
 - historische bevolkingsstatistieken
- Centerdata (MIRROR-prognoses), rapportages:
 - (landelijk) De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033
 - (arbeidsmarktregionaal) De arbeidsmarkt voor leraren po/vo 2023-2028

De volledige arbeidsmarktanalyse is als bijlage 1 toegevoegd aan dit Plan van Aanpak.

Bevindingen samengevat: Wat we in de regio zien...

Scholencontext

- Bijna 300 vestigingen voor primair en voortgezet onderwijs
- Alwaar circa 75 duizend leerlingen naar school gaan (actueel)
- VO-scholen grotendeels in de grotere kernen
- PO-scholen in de grote én kleine kernen
- PO-scholen in de kleine kernen vaak ook klein in omvang, algehele regionale gemiddelde schoolgrootte is ook kleiner dan landelijk

Demografie

- Momenteel circa 525 duizend inwoners
- Aanhoudende bevolkingsgroei geschat tot circa 575 duizend in 2050
- Zowel 'grijze' als 'groene' druk neemt toe: het aandeel van de bevolking in de werkzame leeftijden daalt (en daarmee het arbeidspotentieel)
- Deels door groeiende schoolgaande populatie, maar vooral door sterke, voortzettende vergrijzing (hoewel grootste uitstroom van onderwijspersoneel in afgelopen vijf jaar nu even achter de rug lijkt)

Leerlingontwikkeling

- Komende 20 jaar wordt grote leerlinggroei verwacht in het regionaal basisonderwijs (+23% per 2034 t.o.v. nu o.b.v. DUO-prognoses), maar grote groei treedt pas vanaf een jaar of tien op
- In de komende tien jaar betreft de regionale geschatte groei nog 'maar' +5% t.o.v. nu, toch is dit al fors groter dan landelijk (waar juist krimp wordt verwacht)
- Hoewel prognoses – zeker op lange termijn – grote onzekerheden met zich meebrengen, lijkt hier een grote, strategische uitdaging te ontstaan
- Het regionaal voortgezet onderwijs krimpt komende jaren juist iets (ca. -3%), zij het wel zwakker dan landelijk. Regionale VO-leerlingaantallen blijven na de krimp in de eerste jaren ca. vijftien jaar redelijk stabiel, DUO-prognoses verwachten pas op zeer lange termijn (ca. vanaf 2040) leerlinggroei

Personeelskenmerken

- Regionale personeelssterkte groeide in PO tussen 2017-2022 jaarlijks (m.n. onder ondersteuners) om in 2023 te krimpen (vooral daling leraren); personeelssterkte in VO blijft wel doorgroeien (vooral ondersteuners)
- Leerling-leraar-ratio neemt in basisonderwijs na lange periode van daling laatste jaren wat toe; in regionaal voortgezet onderwijs voortzettende daling
- In PO wordt vaak in deeltijd gewerkt en in onze regio in nóg sterkere mate: bijna twee derde van leraren 'deeltijder' (max. 0,8 FTE), wel is het aandeel zeer kleine aanstellingen (<0,5 FTE) dalende (maar alsnog ca. een kwart)
- T.o.v. PO kent VO relatief veel fulltime-leraren (ca. zes tiende van aanstellingen >0,8 FTE), regionaal in lijn met landelijk beeld en vrij stabiel
- Lerarenbestand PO én VO is na 2016 minder 'vergrijsd': aandeel 55-plussers is in beide sectoren flink gedaald, ligt in VO wel hoger dan in PO (in VO derhalve relatief hogere vervangingsvraag)
- De grootste 'pensioneringshaussse' lijkt in beide sectoren voorlopig achter de rug; maar landelijke vergrijzing blijft toenemen: uitstroomuitdagingen op lange termijn lijken dus groot
- Relatief hoog verzuim onder 55+

Voorgaande heeft gevolgen voor de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt...

Toekomstige arbeidsmarkt PO

- Korte termijn (tot 2028) 100 fte aan openstaande vacatures, lange termijn (na 2028) 185 fte openstaande vacatures.
- Werkgelegenheid in FTE voor leraren en directie (de personeelssterkte) groeit volgens Centerdata-prognoses komende tien jaar tussen +7% en +18% t.o.v. nu in de voor ons relevante arbeidsmarktregio's Gorinchem, Rivierenland, Midden-Brabant (NB: dit zijn bestaande, landelijk bepaalde gebiedsindelingen, deels overlappend met onze Onderwijsregio Rivierenland); de geschatte werkgelegenheidsgroei is in onze regio daarmee veel sterker dan landelijk (+5%)
- Daarbij is er op dit moment reeds sprake van personele tekorten (ca. 4% van de werkgelegenheid), hoewel dit in onze regio op dit moment verhoudingsgewijs iets beperkter is dan landelijk (ca. 5%)
- De eerstvolgende jaren (tot 2028) neemt de krapte verhoudingsgewijs nog iets af, om daarna snel te gaan groeien: per 2033 wordt een onervulde vraag (d.w.z. verschil tussen de verwachte daadwerkelijke personeelsomvang t.o.v. de benodigde omvang) verwacht tussen de 6,5% en 7,6% in de voor ons relevante arbeidsmarktregio's (landelijk ca. 7%)
- Vanuit de lange termijn-leerlingenprognoses (die versnellende groei na 2033 voorziet) lijken we te kunnen verwachten dat de werkgelegenheid alleen maar verder zal groeien en de personele vraag blijft toenemen

Toekomstige arbeidsmarkt VO

- Korte termijn (tot 2028) mismatch *kring* 25 fte terwijl er 20 fte vacatures open staan, lange termijn (na 2028) 45 fte openstaande vacatures.
- Werkgelegenheid in FTE voor leraren en directie krimpt volgens Centerdata-prognoses in komende 10 jaar tussen -4% en -8% in de voor ons relevante arbeidsmarktregio's (in Gorinchem en Rivierenland vooral in de eerste vijf jaar, in Midden-Brabant in de gehele periode), in lijn met landelijke krimp (-6%)
- Op dit moment is er sprake van personele tekorten (regionaal ca. 3,5-4,5% onervulde vraag, vergelijkbaar met landelijk)
- De komende vijf jaar (tot 2028) neemt de krapte verhoudingsgewijs nog wel iets af in Midden-Brabant, maar groeit het al in regio's Gorinchem en Rivierenland. Richting 2033 nemen de tekorten toe tot ruim 5 procent onervulde vraag in Gorinchem en Midden-Brabant en zelfs bijna 8 procent in Rivierenland (landelijk ca. 6%). De verwachte instroom van leraren (en directie) is dus niet afdoende om de geschatte uitstroom te compenseren.
- Wel zijn er zeer grote verschillen in lerarentekorten tussen de vakken: zo is er reeds grote schaarste in het tweedegraadsgebied voor kernvakken Nederlands en Wiskunde waarbij de verwachte tekorten oplopen, en zijn er groeiende problemen in het tweedegraadsgebied voor Duits, Frans, Natuurkunde, Scheikunde, Klassieke Talen en Informatica.
- In het eerstegraads gebied zijn de actuele en verwachte tekorten veel kleiner, wel worden groeiende knelpunten verwacht voor Wiskunde, Frans, Klassieke Talen en Informatica.

Implicaties en uitdagingen van de arbeidsmarktontwikkelingen...

- De personele krapte neemt in het gehele funderend onderwijs de komende 10 jaar toe, onze onderwijsregio is daarop geen uitzondering
- In het primair onderwijs neemt de krapte in onze regio zelfs extra snel toe door bovengemiddelde leerlinggroei, met naar schatting nog stevigere leerlinggroei op de zeer lange termijn (10-20 jaar): er wordt dus een stevige personele uitbreidingsvraag voorzien
- De krapte in het regionaal voortgezet onderwijs neemt ook serieus toe, maar de tekorten zijn verhoudingsgewijs net iets kleiner dan in het primair onderwijs. VO-tekorten worden daarbij wat 'gedempt' door *leerlingkrimp*, maar ze lopen op door onvoldoende compensatie van de uitstroom door instroom. Er zijn wel grote verschillen tussen vakken, er is en blijft grote schaarste aan (onder meer) leraren Nederlands en Wiskunde
- De regionale prioriteit lijkt op basis van voorgaande – mede in het licht van de voortzettende leerlinggroei op lange termijn – net iets meer te liggen bij het primair onderwijs, maar zonder daarbij tekort te doen aan de fikse (oplopende) uitdagingen in het voortgezet onderwijs (zeker in arbeidsmarktregio Rivierenland en voor specifieke vakken)
- We staan met elkaar voor grote personele opgaven en uitdagingen om goed onderwijs te blijven borgen, kernvragen hierbij:
 - Hoe verhogen we de instroom, zowel vanuit de studentenpopulatie als vanuit *zij-instroom*: hoe wordt werken in het onderwijs nog aantrekkelijker (bv. via arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden, imago-versterking) en wat betekent dit voor PR, welke drempels kunnen we beslechten om voor een lerarenopleiding te kiezen én succesvol af te ronden? In hoeverre kunnen we onderwijsondersteuners laten doorgroeien naar het leraarschap?
 - Hoe verlagen we de uitstroom: hoe blijft werken in het onderwijs aantrekkelijk, wat zijn de belangrijkste vertrekredenen en hoe kunnen we die aanpakken (niet in de laatste plaats onder startende leraren)?
 - Hoe benutten we het zittende personeel nog beter: hoe kunnen we uitval door verzuim verder beperken (bv. werkdrukverlaging via onderwijsondersteuners), hoe kunnen we mensen 'verleiden' om meer te werken (grotere aanstellingen) of om eventueel langer door te werken, hoe kunnen we regionale spreiding van personeel (of uitwisseling tussen primair en voortgezet onderwijs) meer stimuleren?
 - Hoe kunnen we het onderwijs nog slimmer organiseren, mogelijk met behulp van technologie, om met (absoluut dan wel verhoudingsgewijs) minder leraren toch hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven borgen?

De analyse en implicaties vormen mede input voor onze te bepalen focus en prioritaire activiteiten. In het komende jaar willen we ook de ontwikkelingen en verschuivingen binnen het christelijk/ reformatorisch onderwijs t.o.v. het algemeen toegankelijk/ openbaar onderwijs – relevant voor onze regio en medewerkers – nader onderzoeken. Daarnaast is uit eerdere analyses gebleken dat de arbeidsmarkt sterk regiogebonden is. Ofwel, onze medewerkers wonen voor het grootste gedeelte in onze regio en zijn er vaak ook in opgegroeid. Daarom richten we onze activiteiten voor zowel studenten als zij-instromers ook grotendeels op deze 'interne arbeidsmarkt'.

In het volgende hoofdstuk worden onze prioriteiten en activiteiten nader uitgewerkt.

2. Activiteitenplanning

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

Richtinggevende principes bij het activiteitenplan Onderwijsregio Rivierenland

De vormgeving van Onderwijsregio Rivierenland staat nog in de kinderschoenen. Dat betekent dat een groot deel van onze prioritaire activiteiten vanaf oktober 2024 in het teken staan van het creëren van overzicht en inzicht in de bestaande activiteiten van de aangesloten partners en het met elkaar verbinden en verbeteren van het aanbod, evenals het prioriteren van activiteiten voor 2026 en verder.

Onze richtinggevende principes voor 2025 zijn:

1. Gezamenlijk oppakken van profilering en werving: we verkennen hoe en op welke wijze we de profilering van onze onderwijsregio en haar leden en gezamenlijke wervings- en matchingsactiviteiten willen oppakken.
2. Het voortzetten van goedlopende bestaande activiteiten: we maken ruimte voor wat goed loopt en succesvol is en continueren deze activiteiten in 2025.
3. Het inventariseren van activiteiten en kansen: we maken inzichtelijk welke activiteiten zoal ondernomen worden opdat we deze mogelijk beter kunnen verbinden, delen en kansen met elkaar kunnen benutten.
4. Aansluiten potentiële partners en belanghebbenden: we blijven actief verbinden met potentiële partners die zich in 2025 bij onze onderwijsregio willen aansluiten en met partijen die een belang hebben bij de ontwikkeling van onze regio.

Hieruit volgt een aantal prioritaire activiteiten voor 2024-2025. De realisatie hiervan wordt gemonitord en geëvalueerd. Uitkomsten en voortschrijdend inzicht leveren input voor de verdere concretisering van de ambities en resultaten richting 2026 en verder.

2.1 Activiteitenprogramma

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

WERVEN EN MATCHEN	Doel van de activiteit	Periode + duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.1 Regionaal onderwijsloket Rivierenland	• Een centraal punt/ 'front-office' van de onderwijsregio Rivierenland. • Databank van alle onderwijsvacatures in de regio • Het loket verstrekt essentiële informatie voor (in eerste instantie) zij-instromers, geïnteresseerden, leraren en herintreders. T.z.t. kan dit doorontwikkeld worden naar een loketfunctie voor leraren in opleiding, studenten en starters. • Informeren: biedt antwoorden op praktische vragen en behoeftes van de doelgroep(en); • Kennismaken met beroep van leraar via loopbaan oriëntatie (bijv. organiseren meeloopdagen) • Helpen en mobiliseren: verbindt en koppelt de doelgroep(en) met relevante en/of werkgevers/ leerwerkplek. Draagt bij aan goede oriëntatie en matching. • Stimulerend: informeert de doelgroep(en) over de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs en zet hen aan tot het nemen van stappen in hun loopbaan: opleiden, werktijdfactor verhogen, mobiliteit. • Registreren en signaleren: wie, wat en waarom in de regio en levert daarmee belangrijke arbeidsmarktdata en managementinformatie aan de programmaleider.	• Opstart en ontwikkelfase t/m Q2 2025 • Live vanaf Q3 2025. • Vanaf Q3 2025 continuering en bijsturing in PDCA.	1. Zichtbaarheid onderwijsregio Rivierenland. Bekend bij en vindbaar voor doelgroepen en stakeholders door digitale en folio bekendheidscampagnes en een contactpersoon. 2. 100% follow-up op alle aanmeldingen en registratie van wie, wat en waarom. 3. 100% Inzicht/ terugkoppeling op opvolging aanmeldingen (wie, wat, waar, uitkomst). 4. Ervaring met en waardering van loket bij doelgroep en partners (evaluatie).

WERVEN EN MATCHEN	Doel van de activiteit	Periode + duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.2 Profilering en werving	- Regio en onderwijs gezamenlijk profileren als aantrekkelijke werkgever en sector. Scholen zijn en blijven verantwoordelijk voor de werving en selectie van het eigen personeel. Wel willen we samen optrekken in een aantal aspecten in het profileren van en werven binnen de regio (zie loket hierboven). - Verkennen van de activiteiten die we gezamenlijk op willen oppakken, denk aan: - Carrière/ onderwijsdagen - Zichtbaarheid als onderwijsregio op regionale events, zoals streekdagen, streekbeurzen, openbare plaatsen. - Activiteiten binnen PO/ VO voor het interesseren van potentiële studenten. - Werving zij-instromers en gastdocenten. - Positieve onderwijsprofilering en promoten van de aantrekkelijkheid van de werkgevers in/ en onze onderwijsregio in communicatie uitingen. - Plan van aanpak voor gedeelde werving en matching realiseren.	- Verkenning gedeelde behoeften en logische gedeelde activiteiten t/m Q4 2024 - Plan voor gezamenlijke aanpak in Q1 2025. - Start uitvoering en activiteiten per Q2 2025. - Vanaf Q3 2025 continue en bijsturing in PDCA.	- Plan van aanpak voor gedeelde werving en matching realiseren Q1 2025. - Realisatie verschillende activiteiten in Q2,3 en 4 2025. - Evaluatie effecten en resultaten van activiteiten in Q4 2025.
1.3 Onderzoek, analyse en ontwikkelen	- Regionale data-analyse en onderzoek van tevredenheid, succes- en risicofactoren en uitvalspercentage onder studenten en zij-instromers. - Onderzoek naar en ontwikkelen van een PGP-educatie in de havo-bovenbouw t.b.v. vergroten aantal leerlingen dat keuze maakt voor leraarschap.	- Eerste helft 2025 - Heel 2025, doorlopend naar 2026 ev.	- Plan van aanpak, verbeterdoelen en regionale afspraken - Op twee plaatsen in de regio is een concreet programma PGP-educatie ontwikkeld. - PGP-ontwikkeld samen met Hogescholen.

OPLEIDEN	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
2.1 Voortzetten activiteiten in huidige opleidingsschool en	- Continueren huidige opleidingsplaatsen in bovenregionale partnerschappen. - Het voortzetten van de activiteiten van het regionale partnerschap VO Opleidingsschool Rivierenland (OSR).	Continu.	- Continuering en versterken samen opleiden in de regio. - Minimaal 125 studenten per jaar in VO en 225 studenten in PO.
2.2 Inventariseren en verbinden verschillende opleidingsschool en Hogescholen	- Inventariseren van opleidingsscholen waar de partners in de regio Rivierenland bij zijn aangesloten (PO maar ook VO). - Inventariseren/onderzoeken behoefte aan/ condities voor uitbreiding en/of aansluiting aantal partnerschappen. Afstemmen op inhoud en proces waar vereist en waar nodig. - Verkenning om scholen die nog niet aangesloten zijn, bij een opleidingsschool aan te laten sluiten. - Ontwerpen en inbedden van een overlegstructuur en kwaliteitskader aan de hand waarvan voortgang, realisatie en bijsturing geborgd kan worden. - Alle studenten en zij-instromers die een lerarenopleiding volgen, opleiden via een van de aangesloten partnerschappen Samen Opleiden binnen onze onderwijsregio. - Helderheid creëren en afspraken maken over rol, inhoud en betekenis van het zijn van 'silent partner' in de regio van Hogescholen. - Uitbreiden Hogescholen in partnerschappen, afstemming en samenwerking tussen Hogescholen in de regio.	- Inventarisatie Q3 2024. - Inbedding in governance structuur en werkwijze projectteam per Q4 2024. - Opstart gezamenlijke verkenning en afstemming per Q1 2025.	100 % samen opleiden in de regio. - Alle scholen zijn aangesloten bij een opleidingsschool. - Uniform kwaliteitskader SO&P. - Minimaal 350 studenten per jaar. - Periodieke evaluatie en uitwisseling partnerschappen.
2.3 Maatwerktraject en voor deeltijders en zij-instromers (carrière-switchers)	Inzicht in knelpunten voor deeltijders en zij-instromers in de aanloop naar een opleiding/werkplek en tijdens de opleiding en de aanstelling	Q1 en Q2 2025	Afgestemde begeleiding/ondersteuning in 2025/2024

BEGELEIDEN/ INDUCTIE	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.1 Inventariseren en verbinden verschillende begeleiding/inductie activiteiten	• Inventariseren van bestaande activiteiten en onderzoeken huidige tevredenheid • Analyse van activiteiten: wat blijven doen, wat beter anders doen, wat niet meer doen en wat nieuw ontwikkelen. • Bepalen prioritering: welke activiteiten voor 2025 en/ of 2026 en verder. • Uitgangspunten: passend bij ambities en beoogde resultaten regio, activiteit/ kennis/ opbrengsten deelbaar met alle partners, ruimte voor eigen en gezamenlijke initiatieven.	• Inventarisatie t/m Q1 2025 • Analyse en prioritering Q2 2025. • Inbedding in plan en monitoring door programmaleider en projectteam per Q3 2024. • Start uitvoering en activiteiten per Q3 2025. • Vanaf Q3 2025 continue en bijsturing in PDCA.	1. Inventarisatie bestaande activiteiten 2. Analyse en prioritering voor 2025-2026. 3. Inbedding in plan en monitoring door programmaleider en projectteam. 4. Start uitvoering en activiteiten per Q3 2025. 5. Evaluatie effecten en resultaten van activiteiten in Q4 2025. 6. Elke school heeft een passend inductieprogramma

PROFESSIO- NALISEREN	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
4.1 Inventariseren en verbinden verschillende professionaliseringsactiviteiten	• Inventariseren van bestaande activiteiten. • Analyse van activiteiten: wat blijven doen, wat beter anders doen, wat niet meer doen en wat nieuw ontwikkelen. • Bepalen prioritering: welke activiteiten voor 2025 en/ of 2026 en verder. • Uitgangspunten: passend bij ambities en beoogde resultaten regio, activiteit/ kennis/ opbrengsten deelbaar met alle partners, ruimte voor eigen en gezamenlijke initiatieven.	• Inventarisatie t/m Q1 2025 • Analyse en prioritering Q2 2025. • Inbedding in plan en monitoring door programmaleider en projectteam per Q3 2024. • Start uitvoering en activiteiten per Q3 2025. • Vanaf Q3 2025 continue en bijsturing in PDCA.	1. Inventarisatie bestaande activiteiten 2. Analyse en prioritering voor 2025-2026. 3. Inbedding in plan en monitoring door programmaleider en projectteam. 4. Start uitvoering en activiteiten per Q3 2025. 5. Evaluatie effecten en resultaten van activiteiten in Q4 2025.
4.2 Aanvragen voor (collectief) relevante professionaliseringsactiviteiten	• Recht doen aan bestaande of in ontwikkeling zijnde initiatieven die bijdragen aan de ambities van de onderwijsregio. • Zorgdragen voor continuïteit in relevante activiteiten en mogelijkheid bieden deze vanuit subsidie te financieren. • Met elkaar schetsen van een 'afwegingskader' hiervoor: welke criteria voor aanvraag? • Daarmee bijdragen aan verder professionaliseren/ ontwikkelen van bijv.: ○ Zittende leraren (bijv. diverse lijnen, school overstijgende lerarenteams die gezamenlijk thema verkennen/ onderzoeken, WPB-training). ○ Onderwijs rond identiteit (professioneel/ levensbeschouwelijk) ○ Evalueren/ beoordelen van relevante activiteiten met meerwaarde/impact. ○ Kennisdeling vanuit onderzoeksinstituten, benutten voor ontwikkeling aanbod. • Bepalen welke activiteiten voor 2025 en/ of 2026 en verder.	• Beoordelingskader gereed Q4 2024. • Aanvragen gedurende 2024-2025. • Vanaf 2026 reservering voor onvoorziene aanvragen en afwegingskader hiervoor.	1. Beoordelings-/ afwegingskader. 2. Continuering relevante activiteiten op alle thema's. 3. Prioritering voor 2026 en verder. 4. Bepaling investeringsruimte onvoorziën voor 2026 en verder.

LOOPBAANONTWIKKELEN	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
5.1 Strategische Personeels Planning (SPP)/ HR Kennisnetwerk	• Verkennen behoefte en ontwikkeling van kenniskring voor HR-medewerkers in onderwijsregio Rivierenland. • Bepalen samenstelling kenniskring (HR en kennisinstellingen) en 'agenda' voor komende jaren, • Verkennen mogelijke inhoudelijke prioriteiten en ondersteunende HR-instrumenten, bijvoorbeeld voor verhogen werktijdfactor, terugdringen verzuim, samenwerking/ mobiliteit tussen sectoren, Regio Academy Rivierenland (vergezicht). • Professionalisering van HR-medewerkers en instrumenten. • Samenwerking werving/matching regionale onderwijsloket Rivierenland.	• Verkenning en opstart in 2025. • Inbedding en continu vanaf 2026.	1. Verkenning behoeften en agenda. 2. Opzet van kenniskring. 3. Uitvoeringsagenda/ plan voor 2026 e.v. 4. Inbedding in integrale plan regio en governance structuur.
5.2 Analyse uitstroom starters & medewerkers met een (verlengd) tijdelijk e/o vast dienstverband	• Analyse van uitstroom starters binnen eerste 2 jaar. • Analyse van uitstroom medewerkers uit het onderwijs (niet zijnde starters) per functie-, per leeftijdsgroep • Op basis van reeds bestaand onderzoek en uitvraag aangesloten besturen Rivierenland. • Zicht op diversiteit van deze groep: omvang, functies, leeftijd, redenen, welke begeleiding gekregen etc. • Bepalen risico- en succesfactoren. • Doorvoeren relevante aanpassingen binnen ons bestaande aanbod en/ of ontwikkelen nieuw aanbod.	• Analyse uitstroom starters gereed Q2 2025. • Analyse uitstroom medewerkers gereed Q 3 2025. • Aanpassingen per 2025/2026. • Continu vanaf 2026: evaluatie uitstroom starters en bijsturing in aanbod.	1. Analyse en advies voor aanpassingen gereed per Q2 2025. 2. Actieplan voor 2025-2026 gedragen door stuurgroep en opleiders Rivierenland. (Q2).

Daarnaast zijn er een aantal aanvullende prioriteiten/ programmalijnen benoemd die eveneens in 2025 in gang worden gezet. Ook houden we ruimte om waardevolle initiatieven/ projecten die gedurende het jaar opportuun lijken te zijn op te kunnen starten.

OVERIGE PRIORITEITEN	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
6.1 Werving partners en aansluiten overige stakeholders	• Actief betrekken van nog niet aangesloten PO besturen/ eenpitters en overige belanghebbenden. • Verdere groei van de onderwijsregio en verbinding met economische/ arbeidsmarkt initiatieven realiseren.	• Inventarisatie en plan in 2024. • Wervings-activiteiten vanaf 2025.	1. Communicatiekalender voor alle communicatie uitingen onderwijsregio Rivierenland. 2. Stakeholderanalyse inclusief actieplan. 3. Wervings- en informatie event. 4. Groei aantal deelnemers xx
6.2 Overig/ onvoorzien	Te overwegen activiteiten: • Onderzoek naar hoe werktijdfactor deeltijders in PO te verhogen. Hoe, op welke wijze via welke instrumenten (o.a. primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden). • Onderzoeken mogelijkheden Anders Organiseren.	• Verkenning in 2025 resulterend in advies voor vervolg.	1. Programmaleider informeert de stuurgroep over relevante initiatieven. 2. Stuurgroep maakt een afweging en besluit. 3. Programmaleider gaat aan de slag met de uitkomst 4. Afhankelijk van genomen besluit ontstaan er nieuwe actielijnen in 2025 of 2026.
6.3 Slimmer organiseren in de regio	• Innovatie van de wijze waarop leraar onderwijs verzorgt en/of de leerling onderwijs volgt. • Effectieve(re) inzet ICT middelen • Inzet AI • Andere didactische werkvormen (flipping classroom)	• Verkenning Q1 en Q2 2025 • Drie pilots in 2025/2026	1. Anders ingerichte les-/leerruimtes 2. Leraren die pilots gaan draaien en ervaringen delen in onderwijsteams

2.2 Begeleiding startende professionals

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

Begeleiden startende leraren en schoolleiders

Voor de regio is het van belang om (startende) leraren te behouden voor het onderwijs. Een goed inductieprogramma biedt de mogelijkheid om de kwaliteit van de medewerkers binnen de onderwijsregio op een hoger niveau te brengen. Dit heeft zowel een gunstig effect op de leerprestaties in de klas, als de doorontwikkeling in het beroep en voorkomt vroegtijdige uitval.

Voor de inductie van medewerkers binnen de onderwijsregio zien we een aantal categorieën:

1. De startende leraar: de begeleiding van leraar in de eerste drie jaar na het afstuderen;
2. De leraar met meer dan drie jaar ervaring;
3. De schoolleider: afdelingsleiders, teamleiders en directeurs;
4. De onderwijsondersteuner.

Het inductieprogramma per schoolorganisatie is maatwerk en sluit aan bij de missie, visie en personeelsbeleid van de organisatie. Daarnaast sluit het inductieprogramma aan op de persoonlijke behoeftes van de medewerker. Elke schoolorganisatie hanteert een eigen onboardingprogramma. Waarin we vanuit het inductieprogramma een aantal kpi's met elkaar afspreken.

De startende leraar

Extra aandacht is er voor de startende leraar. De overgang van opleiden naar lesgeven is groot en hier zijn we ons als onderwijsregio van bewust. Het eerste jaar lesgeven wordt voor veel leraren als overleven gezien. Een kwart van de startende leraren verlaat het VO binnen vijf jaar.

De startende leraar krijgt naast de leidinggevende een coach/ buddy toegewezen. Deze coach is minimaal één/twee uur per week beschikbaar voor de begeleiding van de leraar. De didactische vaardigheden staan bij de coaching centraal. We monitoren:

- De startende leraar heeft de eerste drie jaar minimaal vijf officiële gesprekken met de leidinggevende en/ of coach betreft het inductieprogramma.
- Tussentijdse bevraging en het daadwerkelijke behoud van de startende leraar na 3 jaar.
- De beoordeling - door de startende leraar - van de begeleiding vanuit de organisatie na drie jaar met minimaal een 7,5 (op een score van 1 tot en met 10).

De leraar met meer dan drie jaar ervaring:

- Minimaal 80% van de leraren is tevreden over het inductieprogramma. Dit wordt aan het einde van het inductieprogramma getoetst middels een uitvraag;

Schoolleiders

- De schoolleiders krijgen binnen de onderwijsregio een buddy/maatje aangewezen. De schoolleider kan met de (ervaren) buddy sparren over verschillende thema's, zoals leiderschap en onderwijsontwikkeling;

De onderwijsondersteuner

- Tijdens het inductieprogramma van de onderwijsondersteuner staan verschillende thema's centraal. De onderwijsondersteuner kennis laten maken met het onderwijsproces, het begeleiden door een collega onderwijsondersteuner.

Verdere professionaliseren

De verschillende organisaties binnen de onderwijsregio kenmerken zich als lerende organisatie. Vanuit de onderwijsregio vinden we het belangrijk dat leraren voldoende ontwikkelmogelijkheden en carrièreperspectief hebben. Elke medewerker kan het budget vanuit de cao hiervoor inzetten.

Daarnaast zullen we schooloverstijgende bijeenkomsten organiseren waarin leraren en andere medewerkers zich kunnen ontwikkelen en gezamenlijke thema's verder met elkaar kunnen verkennen. Vakinhoudelijke kennis zal gedeeld worden, enerzijds zodat medewerkers bezig zijn met de eigen professionalisering, anderzijds voor het kunnen aanbieden van nog beter onderwijs. Onbevoegde leraren worden intern opgeleid via de Opleidingsschool.

Het beroep van schoolleider vraagt veel kennis, vaardigheden en een doorlopende professionele ontwikkeling. De schoolleider krijgt een maatje binnen de onderwijsregio. Iemand met wie de schoolleider kan sparren op verschillende thema's. Binnen de verschillende organisaties worden leiderschapsprogramma's aangeboden aan de schoolleiders. School overstijgend worden relevante uitkomsten en thema's op inhoud met elkaar gedeeld.

2.3 Projectleiding

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

Programmaleider

Wij spreken – in het geval van onderwijsregio Rivierenland – van een programmaleider. Dit omdat in onze regio in de toekomst verschillende projecten en actielijnen zullen worden uitgevoerd die in feite het gezamenlijke programma van de onderwijsregio vormen. Deze projecten en/ of actielijnen zullen hun eigen projectleider of 'trekker' krijgen'.

Functie en aanstelling

De programmaleider kent de volgende functieomschrijving met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden:

- Opdrachtnemer van en verantwoordelijk voor de realisatie van de uitvoeringsagenda en verbinden verschillende stakeholders (responsible).
- Stuur op realisatie, monitort, evalueert en verantwoord (en escaleert indien nodig) richting stuurgroep.

- Faciliteert en coördineert integrale werkgroep in realiseren uitvoeringsagenda.
- Draagt zorg voor de administratie/ verantwoording van de subsidie (in samenwerking met de penvoerder en controller als eindverantwoordelijke).
- Draagt zorg voor de communicatie en positionering van de onderwijsregio en de verbinding met relevante belanghebbenden (potentiële partners, RE, human capital agenda). Vertegenwoordigd bij landelijke bijeenkomsten.
- Bereidt stuurgroep- en ledenbijeenkomst voor i.s.m. de voorzitter stuurgroep. Neemt deel aan deze vergaderingen en draagt zorg voor concrete vervolgacties.
- Inzet van de programmamanager is 2 dagen in de week voor de periode nov 2024 t/m dec 2025. Voor 2026 wordt gezien wat de benodigde (continuerende) van inzet is.

Profiel

In onze werving voor een programmaleider richten we ons op het volgende profiel:

- Je hebt aantoonbare ervaring met regionale samenwerking: bij voorkeur in het onderwijs (bijv. kwartiermaker, netwerkregisseur, leiden van samenwerkingsverbanden).
- Afkomstig uit/ of ervaring met de regio Rivierenland is een pre.
- Je hebt ervaring- en bent bekend met opleidingsscholen/ partnerschappen
- In staat om leiding te geven aan projecten/ programma met aanzienlijke budgetverantwoordelijkheid en bestuurlijke complexiteit.
- In staat om de strategische ambities met werkgroepen en in interactie met stakeholders te vertalen naar tactische en uitvoerend niveau.
- In staat om leiding te geven aan werkgroepen: stimuleren, faciliteren, gedeeld eigenaarschap en borgen van kwaliteit van resultaten.
- Communicatief vaardig op alle niveaus: strategisch, tactisch en operationeel.
- Bewaakt hoofdlijnen, bewaart rust en hebt oog voor zowel inhoud, proces als relatie. Je neemt belanghebbenden mee door inzicht, overzicht en een duidelijke route.
- Enthousiast en energiek: je hebt een positieve en gedreven werkhouding.
- Samenwerkingsgericht: je werkt graag samen met verschillende stakeholders.
- Toekomstgericht en innovatief: je hebt lef en visie op opleiden en begeleiden.
- Communicatief sterk: je kunt goed communiceren met bestuurders, schoolleiders, schoolopleiders en andere stakeholders.
- Financieel inzicht: je hebt duidelijk zicht op begroting en financiën.

2.4 Regionaal onderwijsloket

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

Regionaal onderwijsloket Rivierenland

Scholen zijn en blijven verantwoordelijk voor de werving en selectie van het eigen personeel. Scholen zijn vrij om overal te werven op die manier die zij willen.

De meerwaarde op het werven en matchen in onze regio zit op gezamenlijke inrichting van een loket dat inspanning doet om interesse voor werken in het onderwijs in onze regio te versterken en geïnteresseerden (schoolverlaters/ studenten of zij-instromers) laagdrempelig van ervaring en informatie te voorzien over het werken in het onderwijs.

Het loket verstrekt essentiële informatie voor leraren in opleiding, starters, zij-instromers, geïnteresseerden, leraren en herintreders. Ze plaatst de open vacatures uit de regio en leidt kandidaten door naar de vacaturehouders en/ of andere passende werkplek. Tot slot registreert ze relevante managementinformatie voor verdere ontwikkeling van de gezamenlijk werving en matching.

Het loket is:

- Profilerend en wervend: promoot de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs en de diverse werkgevers in onze onderwijsregio.
- Informerend: biedt antwoorden op praktische vragen en behoeftes van de doelgroep(en);
- Hulpvaardig en mobiliserend: verbindt en koppelt de doelgroep(en) met relevante en/ of werkgevers/ leerwerkplek;
- Actueel en stimulerend: informeert de doelgroep(en) over de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs en zet hen aan tot het nemen van stappen in hun onderwijstraject;
- Registrerend en signalerend: signaleert en registreert wie, wat en waarom in de regio en levert daarmee belangrijke arbeidsmarktdata en managementinformatie.

De potentiële beroepsbeoefenaar wordt via een menustructuur naar de gewenste informatie geleid. Aankomend jaar zullen we inzetten op een alles-in-één platform voor informatie, nieuwsontwikkelingen, veel gestelde vragen, het onderwijsveld Rivierenland, keuzehulp, vacatures en aanbod van Webinars, seminars en evenementen voor de verschillende doelgroepen.

2.5 Opleiden in opleidingsscholen

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

We streven ernaar om alle studenten en zij-instromers zowel in het voortgezet als in het primair onderwijs te plaatsen op opleidingsscholen.

De netwerkstructuren van lerarenopleidingen, scholen, besturen, opleidingsscholen, educatieve allianties van lerarenopleidingen en onderwijsregio's staan niet als vanzelf met elkaar in verbinding. Het is hierbij essentieel voor de kwaliteit van het onderwijs dat de ambitie om alle leraren op te leiden in een partnerschap door kan gaan en dat remmende effecten bij de onderwijsregiovorming tegengegaan worden. Dit laat zich extra voorkomen in regio's waar geen opleidingsinstituten aanwezig zijn en meerdere instituten participeren in een partnerschap. En daar waar een opleidingsinstituut betrokken is in meerdere onderwijsregio's die zich meer op de grenzen van het werkgebied van het instituut bevinden. Er zullen, zeker in de eerste fase van samenwerken in de regio scholen zijn waarmee intensiever wordt samengewerkt en scholen waarmee de samenwerking zal worden onderzocht. De vorming van de onderwijsregio vraagt om een verkenning naar verschillende vormen van samenwerken, zowel inhoudelijk als vanuit het perspectief van de bekostiging

Het landschap van opleidingsscholen in Rivierenland

Binnen het VO is het landschap van opleidingsscholen op dit moment eenduidig en overzichtelijk. Binnen de regio is één geaccrediteerd regionaal partnerschap actief. Dit is Opleidingsschool Rivierenland (OSR). Van de overige scholen in het voortgezet onderwijs zijn enkelen aangesloten bij een bovenregionaal of landelijk partnerschap. Er zijn ook een aantal scholen die niet zijn aangesloten bij een partnerschap. Daarnaast tellen op dit moment niet alle studenten die binnen een partnerschap worden opgeleid mee in de financiering. Het streven is dat alle studenten, ongeacht van welk instituut zij komen, meetellen om de begeleiding te kunnen waarborgen.

Binnen het PO is het landschap van opleidingsscholen op dit moment complex. Scholen die zijn aangesloten bij een partnerschap zijn dat bij grote bovenregionale verbanden, vaak verbonden aan een pabo. Er zijn ook een aantal scholen die niet zijn aangesloten bij een partnerschap. Daarnaast tellen op dit moment niet alle studenten die binnen een partnerschap worden opgeleid mee in de financiering. Het streven is dat alle studenten, ongeacht van welk instituut zij komen, meetellen om de begeleiding te kunnen waarborgen.

Aanhaken en positioneren Hogescholen

Onderwijsregio Rivierenland is geografisch gepositioneerd tussen alle grote steden waar doorgaans de opleidingsinstituten gepositioneerd zijn. Dat maakt dat veel Hogescholen hebben aangegeven wel mee te willen tekenen in onderwijsregio Rivierenland, maar dan als 'stille partner' of op een specifiek thema. Over het algemeen wordt een verband gelegd met de plaatsing van studenten en de inzet van instituutsopleiders en de aanwezigheid aan bestuurlijke tafels.

Onderwijsregio Rivierenland kan echter niet werken aan het versterken van het opleiden in opleidingsscholen met alleen maar 'stille partners', gezamenlijke inzet op de verschillende thema's is nodig om integraal te kunnen werken aan de opgave die ons voorligt.

Dit risico wordt onderkent door de regiobesturen. Het versterken van de positie van onze regio bij de Hogescholen is topprioriteit voor onze regio. Binnen de stuurgroep zijn daarom twee plaatsen gecreëerd voor een vertegenwoordiger van de opleidingsinstituten voor zowel het VO als het PO. In samenspraak met hen willen we het hierboven geschetste dilemma oppakken.

Naast het verduidelijken en verstevigen van de positie en rol van de Hogescholen in onze regio willen we onderzoeken of en hoe de bestaande opleidingsscholen kunnen samenwerken, integreren of uitbreiden. Bij dit onderzoek zal ook de positie van de Hogescholen worden meegewogen. Samenwerken, integreren en uitbreiden van opleidingsscholen betekent ook dat Hogescholen meer moeten gaan samenwerken, integreren en uitbreiden, alvast in regio Rivierenland.

Overzicht, verankering en opleiden

Pas als de infrastructuur van onze opleidingsscholen duidelijk is en kwalitatief verankerd kunnen we echte plannen maken op welke wijze we 100% van de studenten in onze regio willen gaan opleiden. Onze regio kenmerkt zich bovengemiddeld door relatief kleine scholen (zie regioanalyse). Niet iedere locatie heeft wellicht de mogelijkheid om die begeleiding aan studenten en zij-instromers te bieden die noodzakelijk is. Daarvoor zullen we onderling het gesprek aangaan hoe we daarmee willen omgaan in de regio.

Samen Opleiden & Professionaliseren

Voor het deelnemen als 'stille partner' gelden vooralsnog en in elk geval in 2025 de volgende standaard afspraken:

1. Het partnerschap Samen opleiden & Professionaliseren organiseert de samenwerking op het gebied van samen opleiden en professionaliseren met de partners uit de verschillende onderwijsregio's waaraan zij verbonden zijn.
2. Om de continuering van diverse geldstromen en de doorontwikkeling van kwaliteitsafspraken zeker te stellen tekent in elke onderwijsregio tenminste één opleider als (schil)partner. Om de samenwerking verder te verdiepen heeft het de voorkeur dat tenminste één opleider dat partnerschap volwaardig invult en daartoe deelneemt aan het bestuurlijk overleg. Anderen kunnen eventueel meetekenen als schilpartner, zoals hieronder verder is uitgewerkt voor de situatie rondom SO&P. De "minimumvariant" is dat alle betrokken opleiders als schilpartner meetekenen.
3. De hogeschool/universiteit tekent mee in de betrokken onderwijsregio om de samenwerking op het gebied van 'Samen Opleiden & Professionaliseren' met de besturen uit deze onderwijsregio te bestendigen dan wel te versterken.
4. De hogeschool/universiteit participeert alleen op de andere thema's die de onderwijsregio ontplooit als daar expliciete afspraken (inhoudelijk en financieel) over zijn gemaakt.
5. De hogeschool/universiteit die schilpartner is, ziet in de desbetreffende onderwijsregio af van stemrecht over de verdeling van middelen die buiten de financiering voor opleidingsscholen vallen.

6. Als er sprake is van een 'schilpartnerschap' blijven gedurende het kalenderjaar 2025 de financiële en inhoudelijke afspraken zoveel mogelijk gelijk aan of vergelijkbaar met die van 2024. Daarbij zorgt de onderwijsregio ervoor dat de €1.250 per student die de onderwijsregio ontvangt voor SO&P toekomt aan het partnerschap waar de student de opleiding volgt.
7. Iedereen die deelneemt aan een SO&P partnerschap, inclusief leden die in de schil van het partnerschap zitten, committeert zich aan de kwaliteitsafspraken, zoals opgenomen in het kwaliteitskader SO&P. Activiteiten die door het partnerschap georganiseerd zijn, richten zich op het realiseren van deze kwaliteitsafspraken. Het zijn activiteiten die te maken hebben met het behalen van de peer-review, het uitbreiden en borgen dat alle studenten op een erkende opleidingsschool zitten, het uitdragen van de gezamenlijke onderwijsvisie, begeleiding van startende leraren (inductie) en de professionalisering ten behoeve van 'Samen Opleiden en Professionaliseren'.

2.6 Regiovorming

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

Huidige stand van zaken

Onderwijsbesturen vo/po/so

Onderwijsregio Rivierenland is gestart met een groep schoolbesturen die vanuit bestaande netwerken en 'ons kent ons' de vorming van een eigen onderwijsregio hebben opgepakt. Deze besturen hebben een aantal keer gezamenlijk overlegd. Uit dit overleg is de afbakening van Onderwijsregio Rivierenland tot stand gekomen. De kernregio bestaat uit de gemeenten: Molenlanden, Vijfheerenlanden, Culemborg, Buren, Neder-Betuwe, Hardinxveld-Giessendam, Gorinchem, West-Betuwe, Tiel, Altena, en Zaltbommel.

Daarnaast zijn er enkele scholen uit de gemeenten Papendrecht, Waalwijk en Heusden aangesloten. Op 6 september 2024 zijn alle besturen en directeurs van scholen (po,vo, sbo, so, vso, overig) uit de genoemde kernregio aangeschreven en geïnformeerd over Onderwijsregio Rivierenland. Uitzondering daarop zijn de scholen op reformatorische of gereformeerde grondslag, omdat verondersteld is dat deze zijn aangesloten bij de landelijke onderwijsregio Progressus. De hele regio is dus betrokken en in beeld.

Hogescholen/ Opleidingsscholen

Uit de totale analyse blijkt dat er een zeer groot draagvlak is onder de scholen en besturen om deel te nemen aan Onderwijsregio Rivierenland. Voor alle besturen geldt wel als voorwaarde dat de huidige verbanden en connecties met Opleidingsscholen en Hogescholen onderdeel vormen van de regio.

Daarom is er vanuit de stuurgroep actief contact gezocht met de Hogescholen. Daarbij is gesproken met: InHolland, HU, Avans, Fontys, Marnix, CHE, Driestar en de HAN. Alle betreffende Hogescholen geven aan open te staan voor samenwerking met Onderwijsregio Rivierenland. Tegelijkertijd worstelen ze met de hoeveelheid regio's die ze moeten bedienen, willen ze graag kwaliteit leveren en kunnen ze nu niet overzien hoe dat waar te maken. Dat maakt de Hogescholen enigszins terughoudend zijn in het doen van harde uitspraken.

Een aantal scholen uit Onderwijsregio Rivierenland die nu deelnemen aan de landelijke onderwijsregio's Progressus (reformatorisch, Driestar, po en vo), COS (protestants-christelijk, Driestar|CHE, vo) en Koerskracht (protestants-christelijk, CHE, po) geeft aan dat ze, met behoud van de eigen Opleidingsschool, ook graag deelnemen aan Onderwijsregio Rivierenland. Ook andere besturen die nu, vanuit historische banden zijn aangesloten bij een aanpalende onderwijsregio, volgen onze regio met belangstelling en willen betrokken blijven bij de ontwikkelingen.

Voor al die scholen geldt dat we hen blijven informeren en betrekken. Dit borgen we in onze governance en jaarcyclus (2.7).

2.7 Governance

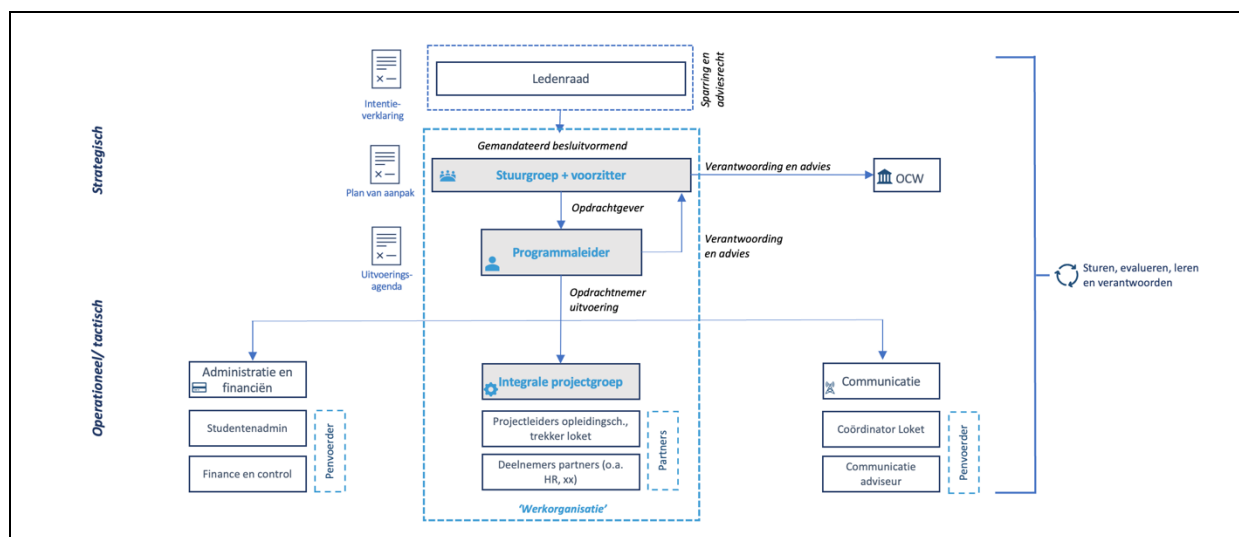
Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

Vorm/ entiteit van de onderwijsregio

De vorm van Onderwijsregio Rivierenland kenmerkt zich in 2025 door het pragmatisch en werkbaar opstarten van de netwerkorganisatie die de regio in feite nu is. Een samenwerkingsovereenkomst met formele deelname en onderhavig plan vormen het fundament van de samenwerking in 2025. In 2026 – met het intreden van de nieuwe regeling – verkennen we of aan andere (juridische) vorm van de samenwerking relevant en/ of noodzakelijk is.

Sturing en inrichting

In de structuur van de onderwijsregio zijn alle deelnemende partners vertegenwoordigd. In de verschillende gremia borgen we de representatie van onze partners, inspraak en advisering. We hanteren geen aparte PO-VO kamers maar werken integraal samen. Daarnaast is er binnen de structuur een zogenaamde 'werkorganisatie', deze is gemandateerd verantwoordelijk voor realisatie, evaluatie en verantwoording ten aanzien van het integrale plan wat we in 2025 verder uitwerken in een uitvoeringsagenda.



Het zwaartepunt van de uitvoering ligt bij de programmaleider en de integrale projectgroep, zij vertalen het integrale plan naar een concrete uitvoeringsagenda en dragen zorg voor de realisatie i.s.m. 'de werkvloer'. Voor de praktische uitwerking van deze structuur naar de praktijk en activiteiten (hoe maken we het werkend), zie de paragraaf over de jaarcyclus.

Rollen en verantwoordelijkheden

De verschillende gremia kennen een specifieke samenstelling, verantwoordelijkheid en taken. Deze zijn hieronder beschreven.

Ledenraad

- Bestaat uit alle deelnemende partners (die de intentieverklaring ondertekend hebben) in Onderwijsregio Rivierenland.
- Afvaardiging beroepsgroep: vanuit eigen organisatie en/of uitnodiging vakbond onderwijsregio consulent om aanwezig te zijn bij deze bijeenkomsten.
- Instemmings- en adviesrecht op richtinggevende uitspraken en begroting en benoeming nieuwe leden stuurgroep.
- Bij langdurig geen consensus: dan telt gewicht stem gebaseerd op leerling- en studentaantallen van deelnemende besturen of scholen van besturen. Wordt jaarlijks vastgesteld.
- Wordt door programmaleider/ stuurgroep geconsulteerd en adviseert over inhoud integraal plan en uitvoeringsagenda.
- Inventariseert en deelt signalen/ trends/ behoeften uit praktijk.
- Mandateert stuurgroep voor realisatie en verantwoording integraal plan.
- Ambassadeur richting eigen organisatie: informeert, consulteert en brengt signalen/ kansen terug in de ledenraad.

Stuurgroep + voorzitter

- Bestaat uit de volgende selectie bestuurders PO en VO. Daarbij is ook gekeken naar een evenwichtige geografische spreiding en afspiegeling van de regio (oost-west-zuid) en de identiteit van de besturen (openbaar-christelijk)
 - Miriam van der Smissen, OZA5 (PO)
 - Martin de Kock, De Stroming (PO)
 - Nicole Hermans, OVO (PO en VO)
 - Jan Maarten de Bruin en Henri van Breugel, Willem van Oranje Onderwijsgroep (PO en VO) (Willem van Oranje Onderwijsgroep is tevens penvoerder en voorzitter)
 - Pim Spijker, Fluvium (PO)
 - Peter Borgman, Instituut Archimedes (HU) (Opleiders VO)
 - Vertegenwoordiging opleiders PO, nog in te vullen

De bestuurlijke vertegenwoordiging vanuit het PO heeft ook expliciet de opdracht om – i.s.m. de programmaleider – de betrokkenheid van éénpitters in het PO verder te ontwikkelen en te borgen.

- Leden worden voor vier jaar gekozen, nieuwe stuurgroepleden worden voorgedragen vanuit het gremium waaruit het vertrekkende stuurgroep lid is aangewezen.
- De bestuurlijk penvoerder is permanent lid van de stuurgroep.
- Programmaleider neemt deel aan de overleggen (linking pin tussen verschillende gremia).
- Besluitvormend orgaan en mandaat op o.a:

- Meerjarenplan en begroting
- Opdracht netwerkleader en uitvoeringsagenda/ opdracht netwerkleader
- Afzonderlijke projecten
- Toelating nieuwe leden (toetsing stuurgroep en benoeming ledenraad)
- Benoeming programmaleider
- Besluitvorming op basis van consent of meerderheid van stemmen (helft +1). Geen gewogen stem, niet aanwezig of vertegenwoordigd is geen stem
- Eindverantwoordelijk voor realisatie integraal plan en betrekken (potentiële) belanghebbenden (in afstemming met programmaleider).
- Vraagt advies aan ledenraad
- Delegeert en mandateert vertaling van integraal plan naar uitvoeringsagenda en de realisatie hiervan aan programmaleider en legt verantwoording af aan de ledenraad.

Programmaleider

- Opdrachtnemer van en verantwoordelijk voor de realisatie van de uitvoeringsagenda en verbinden verschillende stakeholders (responsible).
- Stuur op realisatie, monitort, evalueert en verantwoord (en escaleert indien nodig) richting stuurgroep.
- Faciliteert en coördineert integrale werkgroep in realiseren uitvoeringsagenda.
- Draagt zorg voor de administratie/ verantwoording van de subsidie (in samenwerking met de penvoerder en controller als eindverantwoordelijke).
- Draagt zorg voor de communicatie en positionering van de onderwijsregio en de verbinding met relevante belanghebbenden (potentiële partners, RE, human capital agenda). Vertegenwoordigd bij landelijke bijeenkomsten.
- Bereidt stuurgroep- en ledenbijeenkomst voor i.s.m. de voorzitter stuurgroep. Neemt deel aan deze vergaderingen en draagt zorg voor concrete vervolgacties.
- Inzet van de programmamanager is 2 dagen in de week voor de periode nov 2024 t/m dec 2025. Voor 2026 wordt gezien wat de benodigde (continuerende) van inzet is.

Integrale projectgroep

- Bestaat uit vertegenwoordiging vanuit verschillende partners: integraal en divers (HR, opleiden et cetera).
- Verschillende 'trekkers' op actuele projecten/ actielijnen.
- Verantwoordelijk voor realisatie concrete activiteiten/ inhoudelijke projecten op basis van het integrale plan van aanpak en doorontwikkeling nieuwe kansen/ activiteiten (middel)lange termijn.
- In 2025 werkend aan de verschillende prioriteiten op de verschillende thema's.
- Duidelijke afspraken over op welke wijze wordt bijgedragen door welke partners en op welk niveau.
- Wordt gefaciliteerd en aangestuurd door programmaleider.

Structureel betrekken potentiële partners en belanghebbenden.

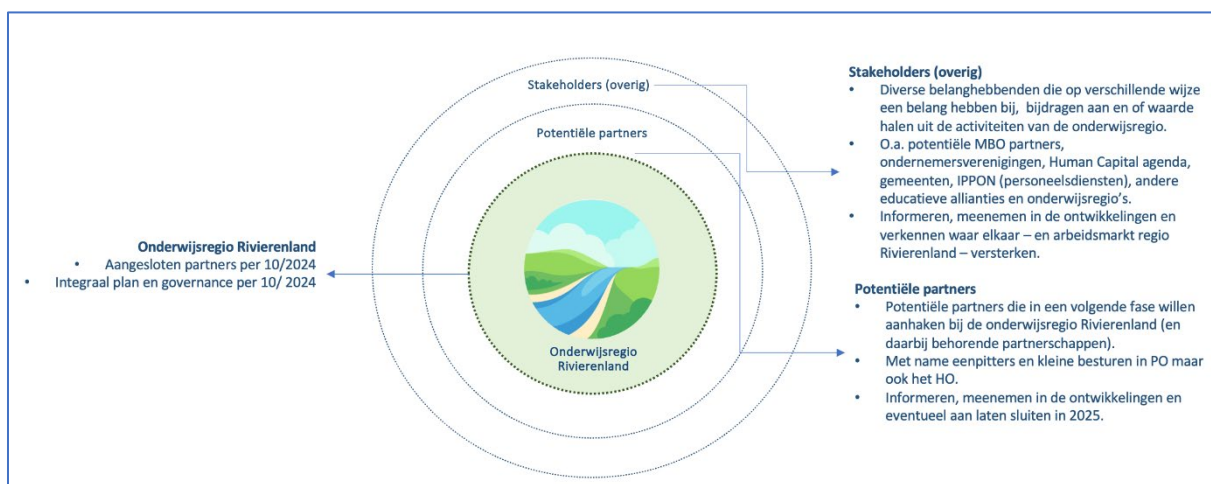
Er zijn naast de huidige partners ook andere belanghebbenden die (nog) geen onderdeel uitmaken van de onderwijsregio Rivierenland maar daar wel een belang bij hebben. Deze stakeholders – zoals PO, MBO, HBO maar ook andere sectoren - willen we bijvoorbeeld informeren, consulteren of actief betrekken in de uitvoering en evaluatie van activiteiten.

Penvoerder

- De penvoerder is ervoor verantwoordelijk dat alle partijen zich houden aan de verplichtingen van de regeling.

- Over de geboekte resultaten en opvolging van de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid dient de penvoerder uiterlijk op 14 februari 2026 een rapportage in.
- In de rapportage staan een terugblik op de activiteiten in 2025 door de penvoerder en aandachtspunten voor 2026 door de Realisatie-Eenheid.
- De penvoerder houdt een administratie bij waarin inzichtelijk en controleerbaar het aantal studenten en zij-instromers wordt geregistreerd dat in schooljaar 2023/2024 op de vestigingen van opleidingsscholen en aspirant-opleidingsscholen binnen een onderwijsregio is opgeleid.
- De penvoerder is ervoor verantwoordelijk dat een afvaardiging van de deelnemende partijen in 2025 2 keer een gesprek voert met de Realisatie-Eenheid.

Structureel betrekken potentiële partners en belanghebbenden



Wij borgen de betrokkenheid van deze belanghebbenden in onze jaarcyclus (PDCA). Op verschillende momenten worden zij geïnformeerd en/ of uitgenodigd om actief te participeren. De programmaleider is samen met de stuurgroep verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan.

2.8 Bovenbestuurlijke inzet

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

PO

Binnen Onderwijsregio Rivierenland is er een cluster PO scholen, gelegen in de Betuwe, die van oudsher een bovenbestuurlijke vervangingspool hebben. Deze scholen maakten deel uit van Florent. Binnen deze reeds bestaande vervangingspool zijn afspraken gemaakt over welk percentage van de totale formatie van elk deelnemend bestuur bovenformatief in de vervangingspool wordt geplaatst. Daarmee wordt het onderwijzend personeel 'in dienst genomen' van de vervangingspool en ingezet om vervangingsvragen in te lossen op de scholen van de deelnemende besturen.

Twee andere PO besturen, gelegen in Alblasserwaard/Vijfheerenlanden zijn aangesloten bij RTC Transvita. Weer andere besturen uit het primair onderwijs uit Onderwijsregio Rivierenland hebben aangegeven geïnteresseerd te zijn in het functioneren van deze

pools en te willen verkennen of en hoe zij zich hiertoe willen (gaan) verhouden. Het werven van personeel voor deze pool als oplossing voor het personeelstekort kan conflicteren met de directe behoeften van de besturen die medewerkers moeten leveren voor deze pool. Er is meer analyse en onderzoek nodig om te bepalen welk type professional met welk profiel geschikt is voor een dergelijke bovenbestuurlijke inzet van personeel.

VO

Binnen het voortgezet onderwijs leven geen initiatieven om te komen tot een regionale vervangingspool. De organisatie daarvan wordt als te complex gezien. Bovenbestuurlijke inzet wordt in het voortgezet onderwijs meer in rechtstreeks onderling contact opgepakt (leraar school A springt bij op school B en besturen verrekenen dit onderling). Het VO binnen de onderwijsregio Rivierenland wil de ontwikkeling en resultaten van de pool PO volgen en op termijn verkennen of een vergelijkbare constructie ook voor VO kan functioneren. Dit zal dan als onderzoeksvraag voor 2026 geformuleerd worden.

Prioritaire acties 2025

De bestaande vervangingspool van voorheen Florent (PO Betuwe) wordt door de daarbij aangesloten besturen voortgezet.

In 2025 wordt onderzocht welke aanvullende stappen voor m.n. het primair onderwijs op de bovenbestuurlijke inzet van personeel gezet kunnen worden, zoals bestaande pools verbinden, voor meer besturen laten werken of de activiteiten vanuit bestaande pools uitbreiden.

Uitgangspunt is dat er meer bovenbestuurlijke initiatieven in regionaal netwerkverband worden georganiseerd, zonder dat deze de eigenheid en identiteit van de deelnemende besturen aantasten. We willen in 2025 kansrijke structuren en initiatieven onderzoeken en in het tweede kwartaal van 2025 met een plan komen waarover de stuurgroep een besluit kan nemen. Wellicht dat het in te richten HR-netwerk hier een rol in kan gaan spelen.

2.9 Monitoren en sturing

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

Eerder beschreven we de inrichting van onze governancestructuur. In die structuur scheppen we duidelijkheid over hoe onze onderwijsregio (netwerk) is ingericht en wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft.

In onze gezamenlijke jaarcyclus werken we de activiteiten en momenten uit die nodig zijn om daadwerkelijk te kunnen sturen op de realisatie van onze ambities en doelen, en daar waar nodig bij te sturen en te ontwikkelen.

Jaarcyclus: cyclische werkwijze

In onze jaarcyclus brengen we onze structuur (organogram) en samenwerking zo praktisch mogelijk en op werkbare wijze (frequentie, agenda, afstemming) in de praktijk. De cyclus is erop gericht om met betrokkenheid van alle belanghebbenden – in verschillende gremia – het integrale plan te realiseren. Kern van de activiteiten is: samen realiseren, evalueren, leren en door ontwikkelen van een aantrekkelijke arbeidsmarkt in de onderwijsregio Rivierenland.

TWEEWEEKLIJKS Integrale projectgroep <i>Actief implementeren en door ontwikkelen PvA naar uitvoeringsagenda. Monitoring en evaluatie.</i> • Projectgroepleden en programmaleider (faciliteert/ jaagt aan). • Stavaza op prioriteiten en thema's + actualiteit. • Opvolging acties, bijsturing en vervolgacties. • Kort cyclische evaluaties (kwartaal) op proces, inhoud en relatie. • Actieve werksessie, 2 uur. Afwisselend fysiek en online (opstart fysiek).	MAANDELIJKS Communicatie en administratie <i>Implementatie en opvolging communicatieplan en administratie verantwoording subsidie. Monitoring en evaluatie.</i> • Programmaleider, communicatieadviseur, trekker loket en controller penvoerder. • Stavaza, opvolging acties, bijsturing en vervolgacties. • Acties en opvolging. • Voor bespreken sessies/ overleggen. • W.v.t.t.k. • Actieve werksessie, 2 uur. Afwisselend fysiek en online (opstart fysiek).
KWARTAAL Stuurgroep <i>Bespreken voortgang integraal plan en uitvoeringsagenda, borgen samenhang en kwaliteit, relevante vervolgacties.</i> • Alle stuurgroepleden en programmaleider. RE adviseur op uitnodiging. • Stavaza (doel-)realisatie en actualiteit (going concern). • Implicaties: bijsturing en vervolgacties. • Evaluatie (jaarlijks): realisatie inhoud, proces en relaties. Verantwoording subsidie. • Implicaties: bijsturing/ strategische keuzes (growing concern). • Interactieve sessie, 1,5 uur. • Voorbereidend stuk vooraf via programmaleider (afstemming voorzitter).	HALFJAARLIJKS Ledenraad <i>Informeren voortgang, consultatie, besluitvorming en verantwoording.</i> • Alle deelnemers regio, eventueel relevante stakeholders, adviseur RE, beroepsgroep en programmaleider. • Voortgang uitvoeringsagenda en integraal plan, actualiteit. • Consultatie, advies en verantwoording. • Mandateert stuurgroep eens in vier jaar voor realisatie en verantwoording integraal plan. En jaarlijks voor uitvoeringsagenda. • Interactieve sessie 1,5 uur. Afwisselend fysiek en online (opstart fysiek). • Voorbereidend stuk vooraf via programmaleider.
JAARLIJKS Stakeholders/ potentiële partners <i>Zichtbaar maken onderwijsregio, voortgang, voordelen van aansluiting.</i> • Stakeholders/ potentiële partners, representatie stuurgroep, projectgroepleden, trekker loket en deelnemers. • Zichtbaar maken van impact en ontwikkelingen. • Implicaties belanghebbenden: kansen en hoe aansluiten/ samenwerken. • (Online) bijeenkomst, 1,5 uur. Duidelijk doel en resultaten voor werving partners, ondersteunend filmpje/ infographic o.i.d.	OCW/ Realisatie eenheid <i>Verantwoording, sparring en kennis nemen actualiteit.</i> • Programmaleider, vertegenwoordiging stuurgroep en projectgroep, adviseur RE Bijpraten over voortgang en ontwikkelen. • Delen van signalen, trends en verwachte ontwikkelingen. • Eventuele vervolgacties en -afspraken. • Bijpraten, 1 uur online. • Formele verantwoording via DUS-I

De cyclus is ingericht met het oog op de opstart- en verdere uitwerkingsfase in 2025. Uiteraard kan blijken dat meer/ minder overlegmomenten nodig zijn in deze en/ of volgende fase. Dergelijke voortschrijdende inzichten zullen dan tot aanpassing leiden.

3. Aanvullend

3.1 Sectoren

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

Onderwijsregio Rivierenland is een sector overstijgende regio waarin zowel PO als VO een plaats hebben. Het MBO heeft in onze regio onvoldoende volume om onderdeel te worden van regio Rivierenland. Wel zal er contact met de mbo's worden gelegd als opleiders van onderwijsondersteuners.

3.2 Ontwikkelingsgerichte peer review

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

Opleidingsschool Rivierenland (OSR) heeft op 19 maart 2025 een peer reviewdag gepland. In de voorbereiding wordt gebruik gemaakt van de peer reviewtool van het platform Samen Opleiding, www.peerreviewplanner.nl.

In de aanloop naar 19 maart zijn de stappen onderverdeeld en worden deze wekelijks gemonitord. Er is contact gelegd met bezoekende opleidingsscholen en de datum is vastgelegd. Alle voorbereidingen lopen op schema. De bezoekende partnerschappen zijn:

- Academische opleidingsschool Passie voor Leren (Uden)
- Opleidingsschool Zwolle e.o. (OSZ), Zwolle

De afgevaardigden van beide partnerschappen zullen op 19 maart 2025 naar aanleiding van de door OSR opgestelde kritische reflectie in gesprek gaan. In deze kritische reflectie, waarin is verantwoord op welke wijze OSR voldoet aan de basiskwaliteit, is beschreven waar het partnerschap vandaan komt, waar het nu staat en wat de ambities zijn. Daarnaast is er casuïstiek opgenomen waarover de OSR met de bezoekende partnerschappen van gedachten wil wisselen.

Het programma voor deze dag is reeds vastgesteld en bestaat uit een plenaire presentatie van OSR, twee gespreksronden en een eindbeschouwing. De gespreksronden zullen beide worden voorafgegaan door een afstemmingsmoment en worden gevolgd door een reflectiemoment.

3.3 Beoordelingsgerichte peer review aspirant-opleidingsschool

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

Dit is niet van toepassing voor onze regio.

3.4 Speciaal onderwijs

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

In de regio zijn er een aantal scholen voor gespecialiseerd onderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Daarnaast zijn er binnen het VO drie scholen voor praktijkonderwijs.

Deze scholen zijn onderdeel van reguliere besturen in de regio en daarbuiten. Bij deze scholen zijn de uitdagingen t.a.v. het lerarentekort groot. De tekorten binnen SBO/(V)SO zijn zelfs groter dan in het reguliere onderwijs.

Het gespecialiseerde (voortgezet) speciaal onderwijs is beperkt aanwezig in onze regio. Speciale inzet/activiteiten worden in beperkte mate ingezet voor deze scholen. Deelname aan de reguliere activiteiten in de regio wordt vooralsnog voldoende geacht.

Binnen de regio is er wel veel aandacht voor inclusiever onderwijs, verbrede toelating en inclusieve lesplaatsen. Dit doet een beroep op docentvaardigheden en vraagt om andere functionarissen. Samenwerkingsverbanden spelen in de toerusting van scholen en leraren ook een grote rol.

We zijn er in de regio nog niet aan toegekomen om te verkennen of bovenstaande een plaats moet krijgen in de scope van deze regionale samenwerking en zo ja hoe dan? We richten ons in 2025 eerst op de basisstructuur van de regio. Voor 2026 verkennen we of en hoe we dit onderwerp opnemen in onze verder planvorming en activiteiten.

3.5 Tekortvakken in het voortgezet onderwijs

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

Binnen het VO is er de komende jaren sprake van een mismatch. Enerzijds wordt er tot 2028 nog een krimp verwacht, anderzijds zijn er niet vervulde vacatures te verwachten.

Het is de verwachting dat er een zeer grote en bovendien groeiende schaarste ontstaat in het tweedegraadsgebied Nederlands en Wiskunde en ook serieuze en groeiende problemen voor de vakken Duits, Frans, Natuurkunde, Scheikunde, Klassieke Talen en Informatica. Actuele en verwachte tekorten in het eerstegraads gebied zijn veel kleiner dan in tweedegraads gebied in onderwijsregio Rivierenland. Wel zijn er snel groeiende knelpunten in het eerstegraadsgebied voor de vakken Wiskunde, Frans, Klassieke Talen en Informatica.

Activiteiten gericht op bovenstaande problematiek zijn op het niveau van de Onderwijsregio nog niet besproken. Binnen de afzonderlijk deelnemende besturen zijn er, met vooralsnog geen onverdeeld succes, wel voorbeelden te vinden zoals het stimuleren van het behalen van een tweede bevoegdheid of experimenten met digitale oplossingen. In 2025 zal nader bekeken worden wat we hiermee gaan doen. Wellicht dat we daarbij ook geïnspireerd kunnen worden door voorbeelden uit andere regio's.

Bijlage 1 Arbeidsmarktscan Onderwijsregio Rivierenland



Arbeidsmarktscan

Onderwijsregio Rivierenland

18 september 2024

Inhoud

1	Managementsamenvatting.....	31
1.1	Achtergrond	31
1.2	Scholenlandschap.....	31
1.3	Demografische ontwikkeling	31
1.4	Leerlingontwikkeling	31
1.5	Personeelskenmerken (historisch en actueel)	32
1.6	Toekomstige arbeidsmarkt.....	33
2	Inleiding.....	35
2.1	Doelstelling en gebiedsafbakening	35
2.2	Scholenlandschap.....	36
3	Demografie en leerlingen.....	39
3.1	Inleidend	39
3.2	Demografische ontwikkelingen	39
3.3	Leerlingontwikkeling	42
4	Onderwijspersoneel actueel.....	46
4.1	Inleiding op / kanttekeningen bij personeelsdata	46
4.2	Primair onderwijs	46
4.3	Voortgezet onderwijs	56
5	Toekomstige arbeidsmarkt.....	65
5.1	Inleidend	65
5.2	Primair onderwijs	65
5.3	Voortgezet onderwijs	69
	Bijlage) Bronnenoverzicht	77
	Databronnen	77

1 Managementsamenvatting

1.1 Achtergrond

In het kader van de oprichting van de beoogde Onderwijsregio Rivierenland en het opstellen van het bijbehorend regionaal plan van aanpak, brengen we met voorliggende rapportage de regionale (onderwijs)context in beeld op de terreinen scholenlandschap, demografie, leerlingaantallen, personeelskenmerken en (onderwijs)arbeidsmarktprognoses¹. In deze regionale 'arbeidsmarktscan' is de onderwijsregio afgebakend tot (het primair en voortgezet onderwijs in) de 13 gemeenten: Altena, Buren, Culemborg, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Heusden, Molenlanden, Neder-Betuwe, Tiel, Vijfheerenlanden, Waalwijk, West Betuwe en Zaltbommel. Hoewel er ook participerende samenwerkingspartners van buiten deze gemeenten kunnen zijn, beperken we ons in deze cijfermatige analyse tot de voornoemde gemeenten. Voorliggende rapportage laat zien dat het regionaal primair en voortgezet onderwijs reeds voor fikse personele uitdagingen staat en hier bovendien in toenemende mate voor komt te staan.

1.2 Scholenlandschap

In Onderwijsregio Rivierenland zijn bijna 300 vestigingen voor funderend onderwijs gelegen (basis-, gespecialiseerd en voortgezet onderwijs) alwaar momenteel circa 75 duizend leerlingen onderwijs volgen. Het gaat dan om ongeveer 46 duizend leerlingen in het primair onderwijs (basis- en gespecialiseerd onderwijs) en circa 29 duizend in binnen het voortgezet onderwijs. De scholen voor voortgezet onderwijs zijn grotendeels in de grotere kernen gelegen. Deze grotere kernen, veelal middelgrote steden, zijn omringd door 'perifere' gebieden met kleinere dorpen. In deze kleinere dorpen liggen veel relatief veel kleine basisscholen, waardoor de gemiddelde schoolgrootte in het primair onderwijs in Onderwijsregio Rivierenland ook verhoudingsgewijs laag is. De gemiddelde schoolgrootte in het voortgezet onderwijs lijkt meer op het landelijke beeld.

1.3 Demografische ontwikkeling

Onderwijsregio Rivierenland telt momenteel circa 525 duizend inwoners. Op basis van de regionale bevolkingsprognose 2023-2050 van het CBS blijft de bevolking in de gehele prognoseperiode doorgroeien tot circa 575 duizend inwoners in 2050. Zowel de 'grijze' als de 'groene' druk neemt daarbij toe. Dit wil zeggen dat het aandeel 65-plussers ten opzichte van de leeftijdsgroep 20-65 jaar toeneemt ('grijze' druk) alsook het aandeel 20-minners ten opzichte van 20-65-jarigen. Het relatieve arbeidspotentieel neemt daarmee af, vooral door sterke vergrijzing, maar ook door een groeiende schoolgaande populatie.

Hoewel de 'grijze druk' toe blijft nemen, lijkt de grootste 'pensionerings-hausse' in de onderwijssector overigens voorlopig even achter de rug. De afgelopen jaren is het onderwijspersoneelsbestand minder 'grijs' geworden en ook richting de eerstvolgende jaren neemt de vervangingsvraag in de onderwijssector af. Vanuit de demografische prognoses moeten we op de langere termijn echter rekening houden met een (wederom) hoge uitstroom én een groeiende werkgelegenheid door leerlinggroei.

1.4 Leerlingontwikkeling

Het leerlingaantal in de Onderwijsregio Rivierenland gaat op termijn naar verwachting sterk groeien. Conform DUO-prognoses wordt tussen 2024 en 2043 een regionale groei in het funderend onderwijs verwacht van bijna +12 duizend leerlingen, oftewel een uiterst forse +16 procent. Het totaal aantal leerlingen groeit in dat scenario van de huidige 74 duizend leerlingen naar bijna 86 duizend (aantallen excl. so/vso). De groei is daarbij vrijwel volledig toe te schrijven aan groei in het (speciaal) basisonderwijs, conform de prognose ligt het regionale leerlingaantal hier per 2043 maar liefst +23 procent hoger dan nu, terwijl het regionale voortgezet onderwijs per 2043 naar verwachting slechts minimaal is gegroeid (+4% t.o.v. actueel).

De grote leerlinggroei in het regionaal funderend onderwijs vindt echter pas op de lange termijn plaats. In de komende tien jaar groeit het basisonderwijs nog voorzichtig met circa +5 procent per 2033 ten opzichte van nu. Het regionaal voortgezet onderwijs krimpt komende jaren zelfs (met circa -3%) om circa 15 jaar redelijk

¹ Bronnenoverzicht opgenomen in de bijlage

stabiel te blijven. De leerlinggroei in het basisonderwijs neemt over een jaar of tien echt een vlucht (tot de eerder genoemde +23% per 2043). Het voortgezet onderwijs volgt (logischerwijs) later, pas vanaf 2040 wordt hier groei verwacht (die op de nog langere termijn vermoedelijk door zal zetten). Ten opzichte van het landelijke beeld wordt voor Onderwijsregio Rivierenland een vroegere en veel sterkere leerlinggroei in het basisonderwijs verwacht. Het regionale voortgezet onderwijs krimpt komende jaren naar verwachting minder dan landelijk.

1.5 Personeelskenmerken (historisch en actueel)

Primair onderwijs²

In de periode 2017 tot en met 2022 groeide de werkgelegenheid in het primair onderwijs van de Onderwijsregio Rivierenland, na een lange periode van krimp, jaarlijks. Deels door groei in het lerarenbestand, maar relatief gezien vooral door een sterke groei aan ondersteuners. In 2023 daalde de personeelssterkte (in FTE) echter, waarbij de daling optrad onder leraren (ondersteuners bleef ruwweg gelijk). Ook landelijk keerde de groeitrend in 2023 om naar krimp. De leerling-leraar-ratio neemt in basisonderwijs, na een daling tussen circa 2015 en 2021, weer toe, in lijn met landelijk beeld. De ratio ligt daarmee in het basisonderwijs nu op het landelijke niveau, waar deze er in het verdere verleden structureel boven lag. In het gespecialiseerd onderwijs steeg de ratio al sinds 2017. Deze stijging is in lijn met het landelijk beeld, maar de ratio ligt wel structureel hoger dan landelijk.

Leraren in Onderwijsregio Rivierenland werken in het primair onderwijs vaak in deeltijd. In 2022 had ruim een kwart van de leraren een aanstelling van minder dan 0,5 FTE. Minder dan vier op de tien leraren werkt meer dan 0,8 FTE. Wel zien we het aantal personen met zeer kleine aanstellingen daalt: waar in 2012 nog 31 procent van het onderwijsgevend personeel een aanstelling had van minder dan 0,5 FTE, is dit door de jaren heen gedaald tot 26 procent in 2022. Het aandeel deeltijders is vanuit landelijk perspectief echter alsnog hoog: in 2022 was regionaal 64 procent 'deeltijder' (t/m 0,8 FTE), tegenover 57 procent landelijk. Er zijn in onze onderwijsregio dus relatief meer personen 'benodigd' om de werkgelegenheid te vervullen dan landelijk.

Het lerarenbestand is na 2016 'verjongd', of wellicht beter gezegd: is minder sterk 'vergrijsd'. Waar het aandeel 55-plusers in 2016 (in FTE's) 23 procent betrof, was dit in 2022 gedaald tot 19 procent. Het aandeel 35-minners bleef overigens gelijk, maar het percentage leraren tot 25 jaar nam wel iets toe. De 'vergrijzingspiek' lijkt in het primair onderwijs daarmee vooralsnog achter de rug en daarmee samenhangend de 'hausse' aan uitstroom van leraren door pensionering (overigens is en was het po-lerarenbestand in onze regio al verhoudingsgewijs 'jong'). Arbeidsmarktprognoses voor de komende jaren bevestigen dit, maar de demografische prognoses op de lange termijn lijken wel weer tot een zeer hoge vervangingsvraag te gaan leiden.

Noot: In hoofdstuk 4 van dit rapport zijn ook cijfers over tijdelijke/vaste dienstverbanden en ziekteverzuim opgenomen (voor po en vo). Ten bate van de beknoptheid van deze managementsamenvatting gaan we hier niet nader op in.

Voortgezet onderwijs

Lange tijd bleef de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs van Onderwijsregio Rivierenland ruwweg stabiel. Sinds 2020 is de regionale personeelssterkte (in FTE's) echter groeiende. Het lerarenbestand is groeiende, maar nog in sterkere mate neemt het aantal ondersteuners toe. De groeiende personeelssterkte in onze onderwijsregio is ruwweg vergelijkbaar met de landelijk trend. De leerling-leraar-ratio is de laatste jaren fors gedaald in onze onderwijsregio, van flink bovengemiddeld tot rond het landelijk niveau. De ratio groeide tussen 2009 en 2016 aanvankelijk sterk. Ook landelijk nam de ratio in deze jaren toe, maar lag wel structureel lager dan in onze regio. Na 2016 keerde de trend om, zowel landelijk maar vooral regionaal, waardoor de actuele ratio nu vergelijkbaar is met landelijk.

De meeste vo-leraren in Onderwijsregio Rivierenland werken (bijna) fulltime. In 2023 had 61 procent een aanstelling van meer dan 0,8 FTE. Hele kleine aanstellingen komen nauwelijks voor, in 2023 had 9 procent een aanstelling van minder dan 0,5 FTE. Het aandeel deeltijders is in onze onderwijsregio ruwweg vergelijkbaar met landelijk en ook redelijk stabiel over de jaren. Vergeleken met het primair onderwijs wordt er in het voortgezet onderwijs veel minder in deeltijd gewerkt.

² De data over de kenmerken van het regionale personeelsbestand, zowel in het primair als voortgezet onderwijs, kennen enkele technische beperkingen, waarover meer in hoofdstuk 4. Op de algehele conclusies hebben deze beperken naar verwachting echter relatief weinig impact.

Net als in het primair onderwijs is het regionale lerarenbestand (net als landelijk) na 2016 flink 'verjongd', of wederom: is minder sterk 'vergrijsd'. Was het aandeel 55-plusers in 2016 (in FTE's) nog 28 procent, in 2023 betrof het 22 procent. Het aandeel 35-minners bleef in deze periode wel ruwweg gelijk, maar hier was al in een eerdere fase sprake van 'vergroening'. De 'vergrijzingspiek' lijkt daarmee ook in het voortgezet onderwijs voorlopig achter de rug en daarmee samenhangend de grootste uitstroom van leraren door pensionering. Maar ook hiervoor geldt dat de (vergrijzings)prognoses op de lange termijn wel grote uitdagingen lijken te gaan vormen.

1.6 Toekomstige arbeidsmarkt

Primair onderwijs

De werkgelegenheid in het primair onderwijs gaat sterk toenemen. Deze verwachting volgt al uit de eerder besproken leerlingenprognoses, maar wordt nog eens bevestigd door de zogenaamde 'MIRROR-prognoses' (onderzoeksinstituut Centerdata) van de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt. Hierbij de kanttekening dat deze arbeidsmarktprognoses alleen beschikbaar voor Nederland als geheel en voor de zogenaamde 'arbeidsmarktregio's'. Deze 'arbeidsmarktregio's' zijn in het verleden landelijk bepaald (door VNG, UWV en ministerie van SZW) en overlappen niet één op één met onze Onderwijsregio Rivierenland. Voor onze onderwijsregio zijn de volgende drie arbeidsmarktregio's uit de MIRROR-prognoses vooral van belang: Gorinchem, Rivierenland en Midden-Brabant (waarbij laatste slechts ten dele overlapt met Onderwijsregio Rivierenland)³.

In de komende tien jaar groeit de werkgelegenheid in het primair onderwijs in arbeidsmarktregio Gorinchem met circa +150 fte (voor leraren en directie, +18% t.o.v. uitgangsjaar 2023), in arbeidsmarktregio Rivierenland met circa +225 fte (+10%) en in arbeidsmarktregio Midden-Brabant met +200 fte (hoewel Midden-Brabant slechts ten dele in de onderwijsregio ligt, +7%)⁴. Deze werkgelegenheidsgroei is bovendien fors groter dan landelijk (+5%). NB: met de term 'werkgelegenheid' wordt simpelweg de totale benodigde personeelssterkte (in fte) bedoeld, ongeacht of deze wel of niet ingevuld kan worden.

Aan de hand van schattingen over de werkgelegenheids-, uitstroom- en instroomontwikkelingen berekent het 'MIRROR'-model – vanuit een kwantitatief perspectief – in hoeverre de toekomstige werkgelegenheid vervuld kan worden. De kwantitatieve mismatch tussen vraag (werkgelegenheid) en aanbod (lerarenpotentieel) levert de schatting van de 'onvervulde werkgelegenheid' op. Maar hierbij moeten we in ogenschouw nemen dat er ook nu al een grote krapte op de arbeidsmarkt is, oftewel: het startpunt voor de prognoses is reeds een situatie van personele tekorten. Zo is er binnen het primair onderwijs al in MIRROR-uitgangsjaar 2023 sprake van een onvervulde vraag in arbeidsmarktregio's Rivierenland en Midden-Brabant van circa 100 fte voor leraren en directie (oftewel circa 3,9 en 4,4 procent van de werkgelegenheid) en in regio Gorinchem van ongeveer 35 fte (circa 4,4 procent van de werkgelegenheid). Verhoudingsgewijs is de problematiek daarmee momenteel wel iets kleiner dan landelijk, met een landelijk geschatte 5,3 procent onvervulde vraag. Tussen nu en 2028 neemt de krapte in Midden-Brabant en Rivierenland bovendien, in lijn met landelijk beeld, iets af (onvervulde vraag daalt naar resp. 3,0% en 4,0%), de krapte in regio Gorinchem blijft de eerstvolgende jaren stabiel.

Vanaf 2028 gaan de tekorten zowel landelijk als in de relevante arbeidsmarktregio's naar verwachting echter zéér snel groeien. Landelijk groeit de onvervulde werkgelegenheid naar 7,0 procent per 2033, in regio Midden-Brabant naar 6,5 procent, in regio Rivierenland naar 6,7 procent en in regio Gorinchem zelfs naar 7,6 procent. De personele uitdaging wordt conform deze prognoses dus zeer groot. In de wetenschap dat de leerlingaantallen ook op de nog langere termijn in Onderwijsregio Rivierenland door blijven groeien, zal deze krapte mogelijk alleen nog maar groter worden.

Voortgezet onderwijs

In lijn met de verwachte lichte krimp vanuit de leerlingenprognoses voor Onderwijsregio Rivierenland in de komende tien jaar, volgt ook vanuit de MIRROR-prognoses (van de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt) een krimpende werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs binnen arbeidsmarktregio's Gorinchem en Rivierenland met circa -25 fte (voor leraren en directie) en in Midden-Brabant met ongeveer -140 fte (hoewel Midden-Brabant slechts ten dele overlap heeft met Onderwijsregio Rivierenland). Deze krimp is goeddeels vergelijkbaar met de landelijke verwachtingen, conform de arbeidsmarktprognoses daalt de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs in Nederland tussen nu en 2033 met -6 procent, in arbeidsmarktregio's Gorinchem en

³ De gemeenten Altena en Hardinxveld-Giessendam zijn echter in wéér andere arbeidsmarktregio's gelegen. Zie ook de toelichting in hoofdstuk 5.

⁴ Zie hoofdstuk 5 voor een toelichting op deze arbeidsmarktregio's en hoe deze zich verhouden tot Onderwijsregio Rivierenland.

Rivierenland betreft het -4 procent en in regio Midden-Brabant -8 procent.

Ook in het voortgezet onderwijs is het startpunt van de MIRROR-prognose echter een situatie van krapte. Reeds in uitgangsjaar 2023 betreft het geschatte tekort in arbeidsmarktregio Gorinchem ongeveer 20 fte (3,3% onvervulde vraag), in Rivierenland ongeveer 30 fte (4,5% onvervuld) en in Midden-Brabant circa 70 fte (4,2% onvervuld). Verhoudingsgewijs liggen de tekorten in deze drie regio's tezamen ongeveer rond het landelijk gemiddelde.

In de komende vijf jaar (met name vanaf 2025) nemen de tekorten in arbeidsmarktregio's Gorinchem en Rivierenland – ondanks de werkgelegenheidskrimp – toe: per 2028 groeit de onvervulde vraag in beide regio's met 5 tot 10 fte. Procentueel van 3,3 procent naar 4,7 procent in regio Gorinchem en van 4,5 procent naar 6,2 procent in Rivierenland. In Midden-Brabant daalt het tekort in de eerstvolgende jaren juist iets, maar neemt deze ook toe vanaf 2025, wel is het absolute tekort per 2028 door de aanvankelijk afnemende krapte nog wel circa 5 fte lager dan nu.

Na 2025 nemen de tekorten snel toe en blijven ze oplopen in de gehele verdere prognoseperiode. Ten opzichte van 2023 groeit het tekort aan leraren en directie in arbeidsmarktregio Gorinchem met circa 15 fte (tot een onvervulde vraag van 5,5%) per 2033, in regio Rivierenland met circa 20 fte (tot zelfs 7,9% onvervuld, daarmee fors hoger dan de landelijk geschatte 5,8% in 2033) en in regio Midden-Brabant met circa 10 fte (tot 5,2% onvervuld). Aangezien de werkgelegenheid tot en met 2033 in geen van de regio's toeneemt, ligt de oorzaak in een te hoge uitstroom ten opzichte van de instroom. In de wetenschap dat de leerlingaantallen in Onderwijsregio Rivierenland vanaf 2040 stevig gaan groeien, lijken de uitdagingen ook op de zeer lange termijn te blijven optreden.

De mate waarin er nu en toekomstige sprake is van krapte is overigens zeer vakspecifiek (en deels ook specifiek voor het 'graadgebied'). Zo is er reeds grote schaarste in het tweedegraadsgebied voor de kernvakken Nederlands en Wiskunde waarbij de verwachte tekorten bovendien oplopen, en zien we ook serieuze en groeiende problemen in het tweedegraadsgebied voor de (wat kleinere) vakken Duits, Frans, Natuurkunde, Scheikunde, Klassieke Talen en Informatica. In het eerstegraads gebied zijn de actuele en verwachte tekorten veel kleiner dan in tweedegraads gebied. Wel worden ook in het eerstegraads graadgebied snel groeiende knelpunten verwacht voor de vakken Wiskunde, Frans, Klassieke Talen en Informatica

2 Inleiding

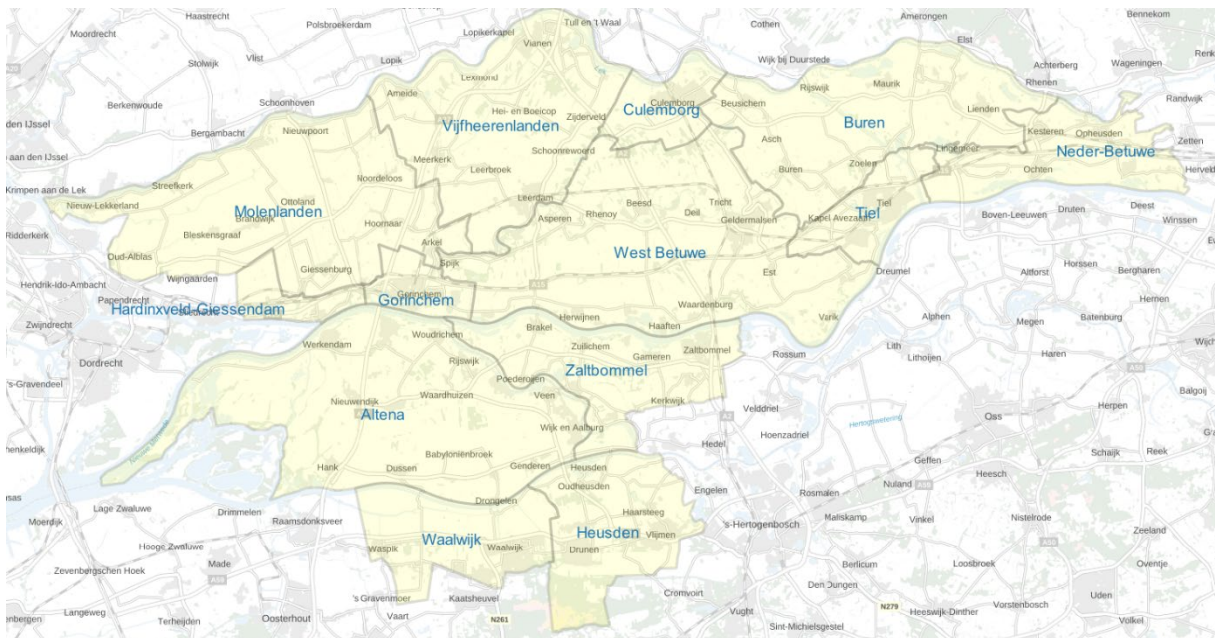
2.1 Doelstelling en gebiedsafbakening

In het kader van de vorming van Onderwijsregio Rivierenland en het bijbehorende opstellen van een regionaal plan van aanpak, brengen we met voorliggende rapportage de regionale (onderwijs)context in beeld op de terreinen scholenlandschap, demografie, leerlingaantallen, personeelskenmerken en (onderwijs)arbeidsmarktprognoses⁵. Met deze regionale arbeidsmarktscan beogen we Onderwijsregio Rivierenland aan de hand van feiten en cijfers (nog) beter te leren kennen en om van daaruit eventuele personele knelpunten (en mogelijke oplossingsrichtingen) te kunnen identificeren.

De voorliggende arbeidsmarktscan bakent de onderwijsregio af tot 13 gemeenten, te weten Altena, Buren, Culemborg, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Heusden, Molenlanden, Neder-Betuwe, Tiel, Vijfheerenlanden, Waalwijk, West Betuwe en Zaltbommel (Figuur 1). Hoewel samenwerkingspartners binnen Onderwijsregio Rivierenland ook uit andere gemeenten afkomstig kunnen zijn, hanteren we de 13 gemeenten binnen dit rapport als het 'kerngebied'. Overigens zullen ook niet alle vestigingen binnen deze 13 gemeenten integraal participeren in de onderwijsregio, maar om de regionale context te schetsen gaan we in deze arbeidsmarktscan wel uit van het volledige scholenlandschap voor funderend onderwijs binnen deze gemeenten. Het gaat dan om het primair onderwijs (regulier basisonderwijs en gespecialiseerd onderwijs) en het voortgezet onderwijs.

Aangezien Onderwijsregio Rivierenland een vrij groot geografisch gebied omvat, wordt in deze rapportage – waar mogelijk – nader gespecificeerd naar drie deelgebieden. De 13 gemeenten zijn ingedeeld naar het Alblaserwaards deel (Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Molenlanden en Vijfheerenlanden), het Betuws deel (Buren, Culemborg, Neder-Betuwe, Tiel en West Betuwe) en het Zuidelijk deel (Altena, Heusden, Waalwijk en Zaltbommel).

Figuur 1 - Gemeenten binnen Onderwijsregio Rivierenland op de kaart



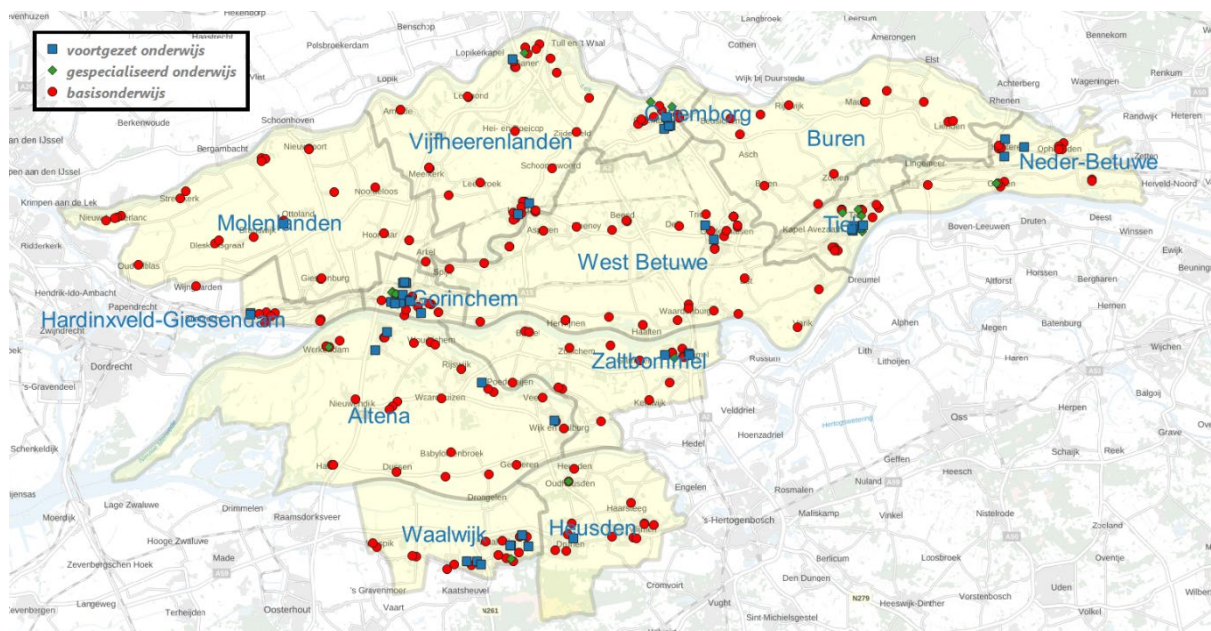
⁵ Bronnenoverzicht opgenomen in bijlage.

2.2 Scholenlandschap

Bijna driehonderd vestigingen voor primair en voortgezet onderwijs

Binnen de 13 gemeenten van de Onderwijsregio Rivierenland zijn 295 vestigingen voor primair en voortgezet onderwijs gelegen (o.b.v. oktobertelling 2023). Figuur 2 toont alle vestigingen in het basisonderwijs, het gespecialiseerd onderwijs (sbo, vso, so) en het voortgezet onderwijs op de kaart. We zien dat de scholen voor voortgezet onderwijs grotendeels geclusterd zijn rond de grotere kernen in het gebied, zo zien we relatief veel vestigingen in Gorinchem, Culemborg, Tiel, Waalwijk en Zaltbommel. Kesteren valt hierbij op met een relatief groot aantal vo-vestigingen in een relatief kleine kern. Verder zien we een aantal wat meer geïsoleerde vo-vestigingen in kleinere kernen. Het gespecialiseerd onderwijs kent 18 vestigingen in de regio (waarbij sbo, vso en so allen zijn vertegenwoordigd), voornamelijk gelegen in de grotere kernen Gorinchem, Culemborg, Zaltbommel en Tiel. Het (regulier) basisonderwijs kent 230 vestigingen in de onderwijsregio, logischerwijs ook met een zwaartepunt in de grotere kernen, maar vanwege de veel meer lokale functie overal in de regio wel te vinden. Onderwijsregio Rivierenland laat zich globaal kenmerken als een gebied met een aantal middelgrote steden die omringd zijn door relatief grote 'perifere' gebieden met kleinere dorpen.

Figuur 2 - Vestigingen primair en voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, per '23/'24

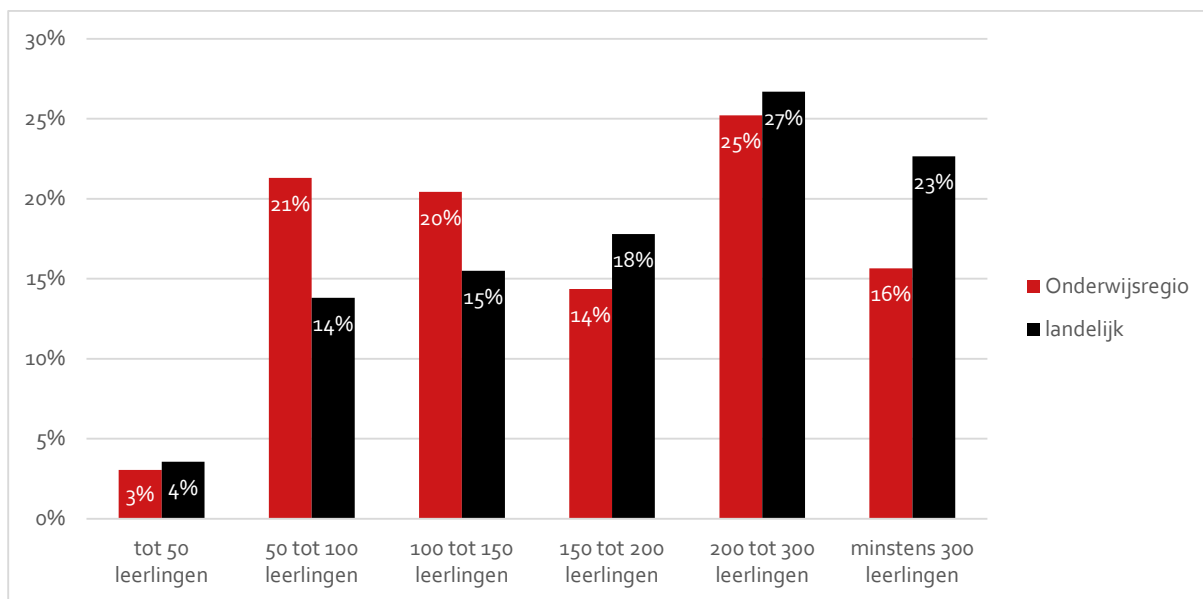


Bron: DUO

Onderwijsregio kent relatief veel kleine po-scholen, spreiding in leerlingaantallen vo-scholen vrij 'gemiddeld'

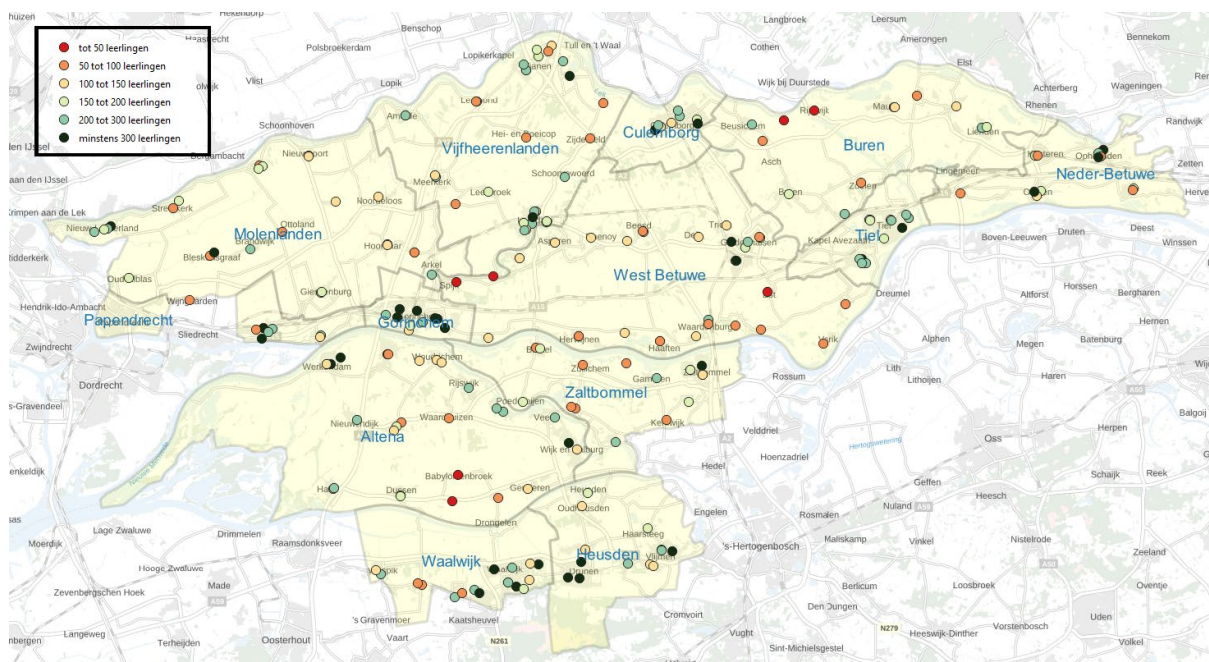
De gemiddelde schoolgrootte van basisscholen in Onderwijsregio Rivierenland betreft (op vestigingsniveau) per '23/'24 ongeveer 190 leerlingen. Landelijk is dit ruim 220 leerlingen, waardoor onze onderwijsregio zich kenmerkt door relatief (veel) kleine scholen. Figuur 3 illustreert dit verder door het regionale basisscholenlandschap te categoriseren naar schoolgrootte en dit te verhouden tot het landelijke beeld. In Onderwijsregio Rivierenland is een kwart van de basisscholen (24%) kleiner dan 100 leerlingen en is bijna de helft (45%) kleiner dan 150 leerlingen. Landelijk is minder dan een vijfde van de basisscholen (17%) kleiner dan 100 leerlingen en is een derde (33%) kleiner dan 150 leerlingen. De kleinere basisscholen in de regio zijn daarbij bijna zonder uitzondering gelegen in de meer 'perifere' gebieden (buiten de grotere kernen), zo laat Figuur 4 zien. Enkel het aandeel zéér kleine scholen (tot 50 leerlingen) is regionaal vergelijkbaar met landelijk. Onderwijsregio Rivierenland heeft verhoudingsgewijs weinig zeer grote basisscholen: regionaal is 16 procent van de vestigingen minstens 300 leerlingen groot, tegenover een landelijke 23 procent.

Figuur 3 - Spreiding leerlingaantal vestigingen basisonderwijs, Onderwijsregio en landelijk, per '23/'24



Bron: DUO

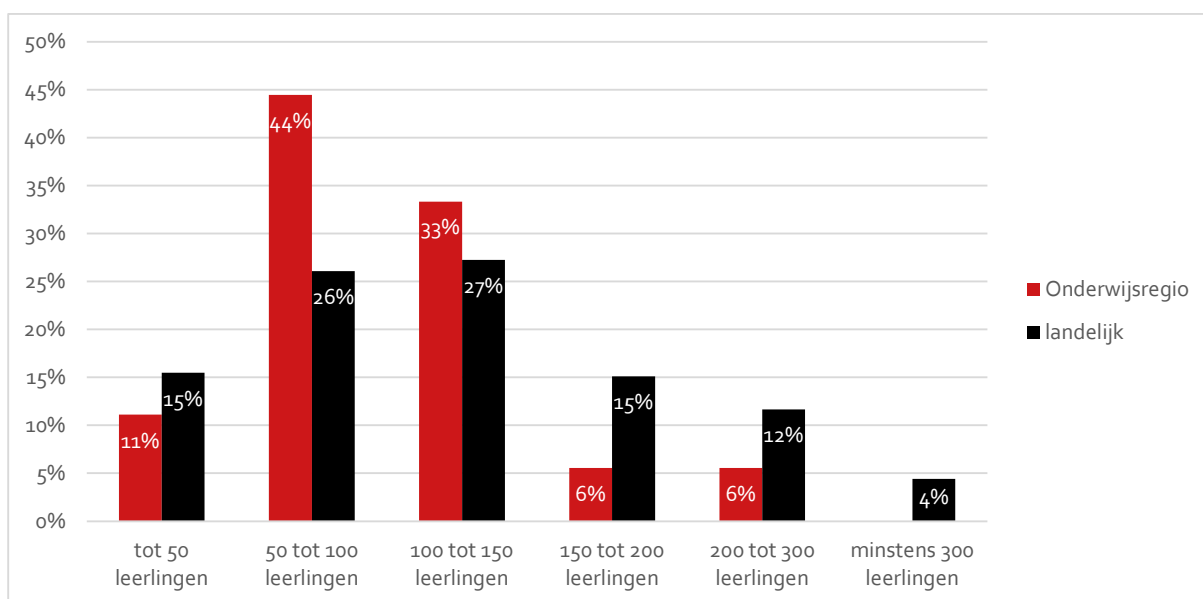
Figuur 4 - Vestigingen basisonderwijs naar schoolgrootte, Onderwijsregio Rivierenland, per '23/'24



Bron: DUO

Eenzelfde patroon zien we in het gespecialiseerd onderwijs. Het gaat hier weliswaar om slechts 18 vestigingen in Onderwijsregio Rivierenland, maar ook hier is de gemiddelde schoolgrootte (op vestigingsniveau) met 100 leerlingen kleiner dan de landelijke 128. Figuur 5 verduidelijkt dit aan de hand van een zestal categorieën. Wel moet de kanttekening worden gemaakt dat het gespecialiseerd onderwijs een uiteenlopende groep scholen betreft met sbo, vso én so. De vergelijking met het landelijke beeld is hierbij niet gecorrigeerd voor deze verschillende subsectoren (maar lijkt wel in lijn met het patroon voor basisonderwijs).

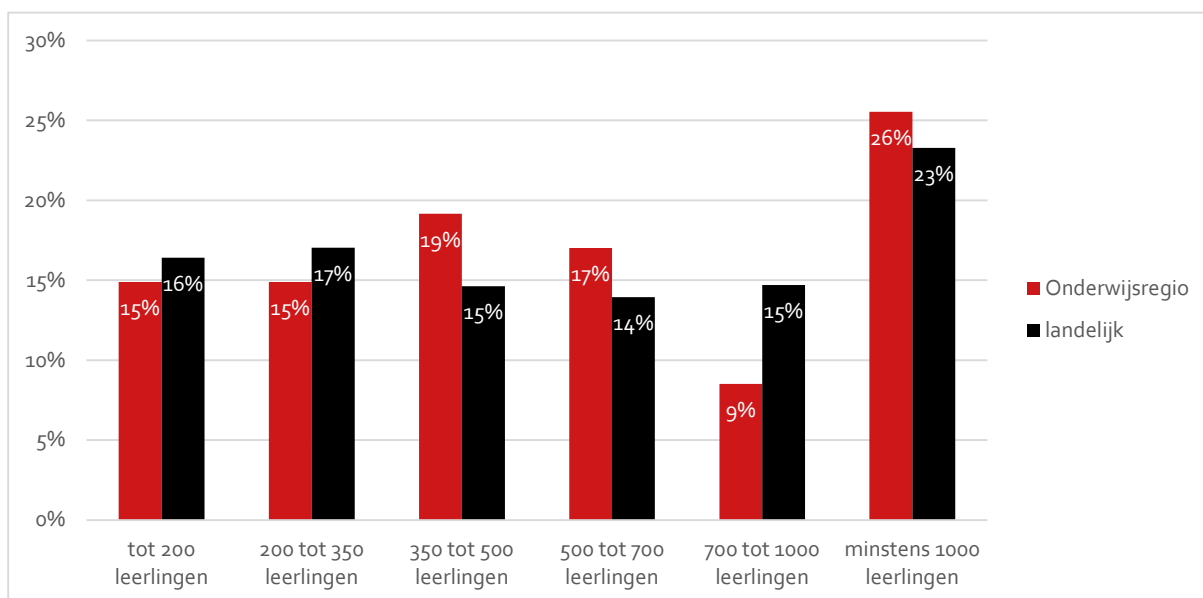
Figuur 5 - Spreiding leerlingaantal vestigingen gespecialiseerd onderwijs, Onderwijsregio en landelijk, per '23/'24



Bron: DUO

De spreiding van grote en kleine vestigingen in het voortgezet onderwijs van onze onderwijsregio is in tegenstelling tot het primair onderwijs wel ruwweg vergelijkbaar met het landelijke beeld. De gemiddelde schoolgrootte (op vestigingsniveau) ligt in Onderwijsregio Rivierenland op circa 625 leerlingen, tegenover circa 650 leerlingen landelijk. Figuur 6 laat zien dat het aandeel kleinere vo-scholen tot 350 leerlingen regionaal 30 procent betreft, tegenover een vergelijkbare 33 procent landelijk. Het aandeel scholen met 350 tot 700 leerlingen is wel iets groter dan landelijk, maar het aandeel met 700 tot 1000 leerlingen is juist weer wat kleiner. De groep grote scholen van minstens 1000 leerlingen ligt regionaal op 26 procent tegenover een redelijk vergelijkbare 23 procent landelijk.

Figuur 6 - Spreiding leerlingaantal vestigingen voortgezet onderwijs, Onderwijsregio en landelijk, per '23/'24



Bron: DUO

3 Demografie en leerlingen

3.1 Inleidend

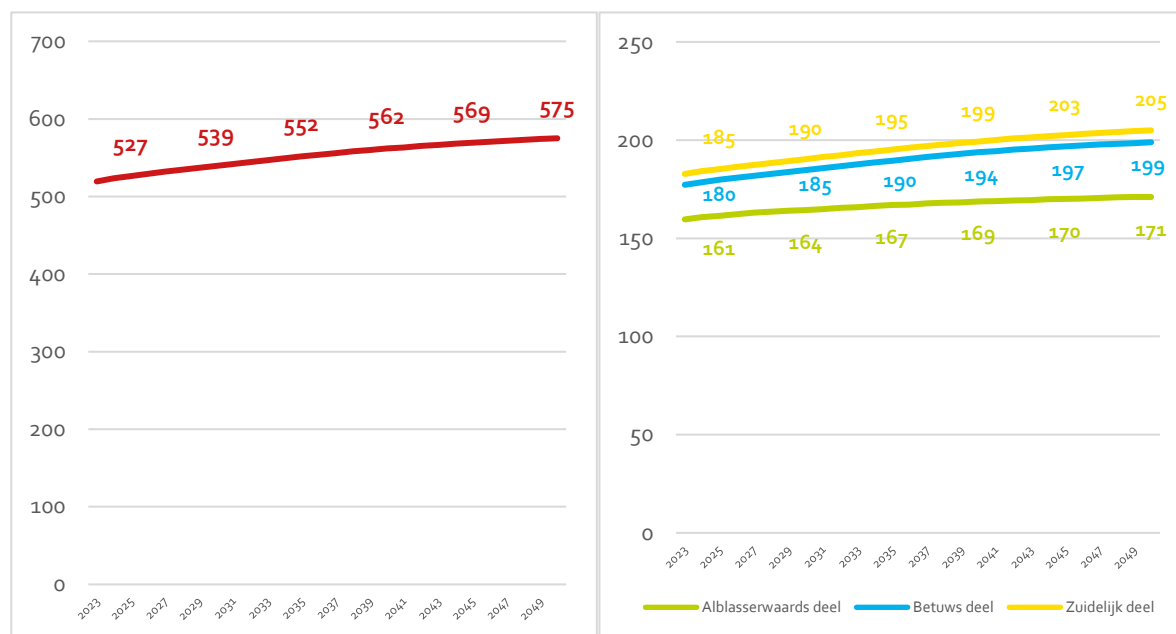
In dit hoofdstuk gaan we in op de demografische ontwikkelingen in de Onderwijsregio Rivierenland en in het bijzonder op de leerlingenprognoses voor het primair en voortgezet onderwijs op de middellange en lange termijn. De bevolkingsontwikkeling en (leeftijds)samenstelling heeft zowel impact op het leerlingaantal als op het arbeidspotentieel en is dus relevant in deze contextschets. Tegelijkertijd lopen bevolkingsontwikkelingen zoals vergrijzing, niet per definitie volledig parallel aan personeelsontwikkelingen binnen de onderwijssector. Ontwikkelingen in het onderwijspersoneelsbestand worden uitgediept in het hoofdstuk volgend op het huidige.

3.2 Demografische ontwikkelingen

Bevolkingsprognose: regio gaat groeien

De Onderwijsregio Rivierenland telt momenteel circa 525 duizend inwoners. Op basis van de regionale bevolkingsprognose 2023-2050 van het CBS blijft de bevolking in de gehele prognoseperiode doorgroeien tot circa 575 duizend inwoners in 2050 (oftewel +55 duizend groei in de periode '23-'50, Figuur 7). In alle drie deelgebieden is er sprake van een continue bevolkingsgroei, zij het dat de verwachte groei in de Alblasserwaardse gemeenten minder sterk is dan in de Betuwse en Zuidelijke gemeenten van de regio. Tussen 2023 en 2025 groeit het Alblasserwaards deel naar verwachting met +12 duizend inwoners, tegenover +22 duizend inwoners in het Betuws en Zuidelijk deel.

Figuur 7 - Geprognosticeerde bevolkingsontwikkeling Onderwijsregio Rivierenland, 2023-2050, aantallen $\times 1000$

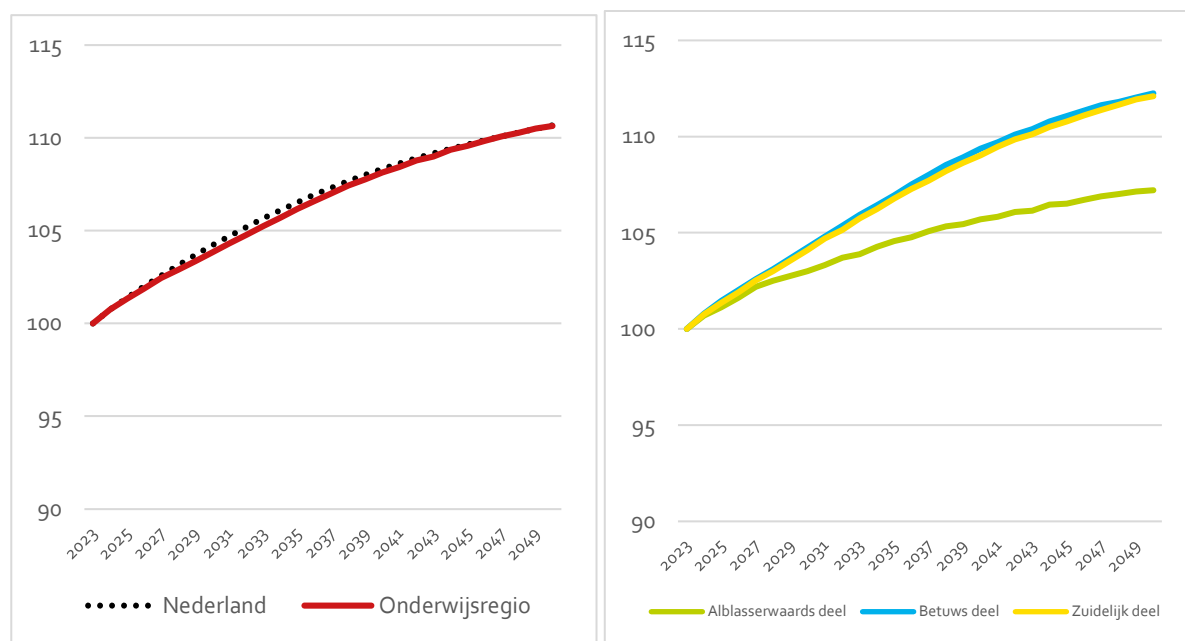


Bron: CBS

Bevolkingsprognose: bevolkingsgroei zwakst in Alblasserwaards deel, gemeente Molenlanden krimpt zelfs

De verwachte bevolkingsgroei in Onderwijsregio Rivierenland is in lijn met het landelijke beeld, zo volgt uit Figuur 8. Tussen 2023 en 2050 groeit de bevolking zowel in Onderwijsregio Rivierenland als landelijk met +11 procent, zelfs de jaarlijkse groeicurve is nagenoeg identiek. Binnen de Onderwijsregio groeit het Alblasserwaards deel zoals gezegd relatief het zwakst: tussen 2023 en 2050 met +7 procent, tegenover +12 procent in het Betuws en Zuidelijk deel.

Figuur 8 - Geprognosticeerde bevolkingsontwikkelingen, 2023-2050, indexcijfers (2023=100)



Bron: CBS

Verhoudingsgewijs gaan de gemeenten Buren en Heusden tussen nu en 2050 binnen de regio het sterkst groeien (resp. +18% en +17%, niet weergegeven in de figuur), Molenlanden is daarentegen juist de enige gemeente in de regio waar de bevolking naar verwachting gaat krimpen (-4%). In absolute zin wordt de grootste bevolkingsgroei verwacht in West Betuwe en Heusden (resp. +8,0 duizend en +7,7 duizend inwoners), de krimp in Molenlanden wordt tussen 2023 en 2050 geschat op -1,9 duizend inwoners.

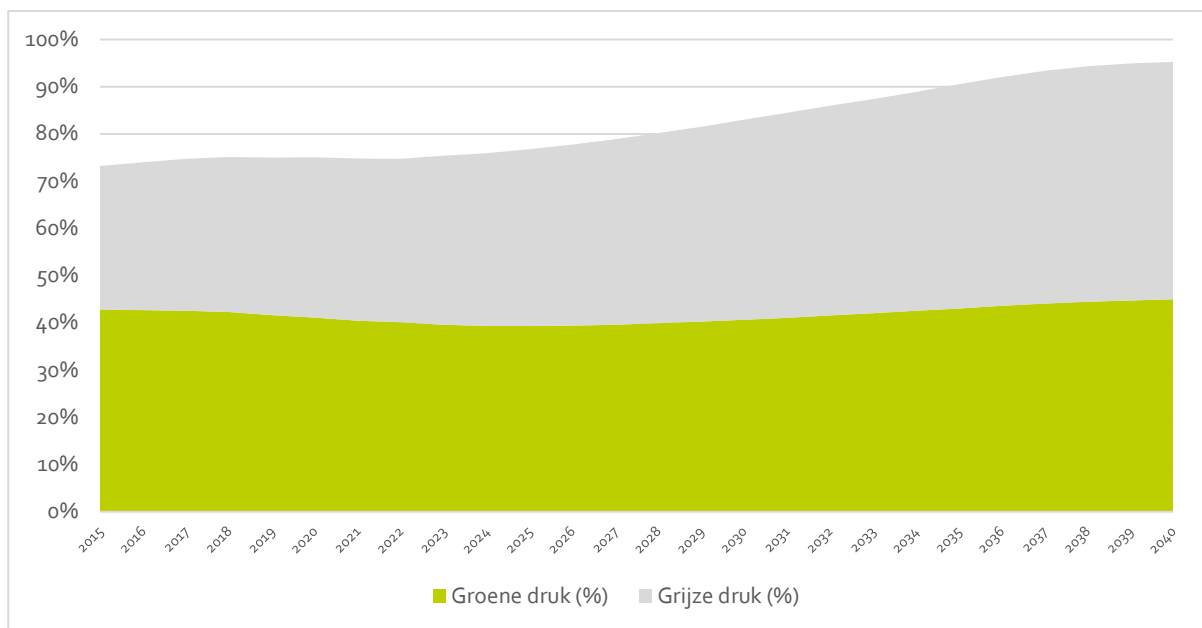
Demografische druk bovengemiddeld en toenemend

De 'demografische druk' geeft inzicht in de verhouding tussen het niet-werkende deel van de bevolking en het werkende deel van de bevolking, en kan gespecificeerd worden naar 'groene druk' (verhouding tussen 0 tot 20-jarigen enerzijds en 20 tot 65-jarigen anderzijds) en 'grijze druk' (verhouding tussen 65+'ers enerzijds en 20 tot 65-jarigen anderzijds). De afgelopen 20 jaar is de demografische druk in Onderwijsregio Rivierenland (en landelijk) iets toegenomen, de 'groene druk' nam tussen 2005 en 2024 af (-4 procentpunt), maar de 'grijze druk' nam toe (+6 procentpunt). Door de vergrijzing zijn er verhoudingsgewijs steeds minder Nederlanders die in de 'werkzame leeftijden' zitten, het arbeidspotentieel is (verhoudingsgewijs) dus kleiner dan voorheen.

Vanuit een CBS-prognose tot 2040 kan verwacht worden dat de demografische druk in de onderwijsregio nog verder (en in forse mate) zal toenemen. De 'grijze druk' neemt tussen 2024 en 2040 naar schatting met +14 procentpunt toe. De 'groene druk' neemt, in minder sterke mate, overigens ook toe. Zowel het aandeel ouderen als (in lichtere mate) het aandeel jongeren stijgt dus ten opzichte van de 'werkzame leeftijdsgroep 20-65', met een verder dalend (relatief) arbeidspotentieel en een groeiend aandeel onderwijsvolgenden als gevolg.

Hoewel de 'grijze druk' toe blijft nemen, lijkt de grootste 'pensionerings-hausse' in de onderwijssector overigens voorlopig even achter de rug, zo zal volgen uit de volgende hoofdstukken. De afgelopen jaren is het personeelsbestand minder 'grijs' geworden en ook richting de eerstvolgende jaren neemt de vervangingsvraag in de onderwijssector af. Vanuit de demografische prognoses moeten we op de langere termijn echter rekening houden met een (wederom) hoge uitstroom én een groeiende werkgelegenheid door leerlinggroei. Over dit laatste meer in de volgende paragraaf.

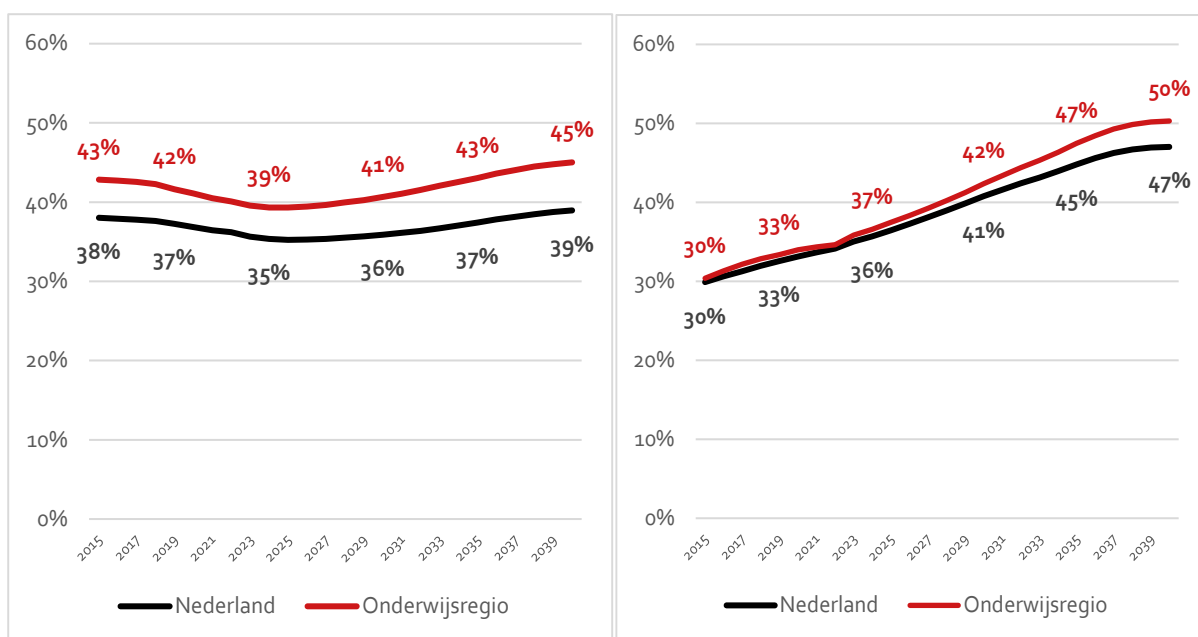
Figuur 9 - Demografische druk, Onderwijsregio Rivierenland, historie en prognose (2015-2040)



Bron: CBS

Figuur 10 toont de demografische druk in Onderwijsregio Rivierenland in relatie tot het landelijke beeld, historisch en in prognose (periode 2015-2040). Per 2024 zien we dat de regionale druk hoger ligt dan landelijk, waarbij vooral de 'groene druk' in onze onderwijsregio groter is (+4 procentpunt). Richting de toekomst neemt de demografische druk zoals we eerder al constateerden fors toe. Dit is ook een landelijk patroon, maar de drukverzwaring treedt in onze onderwijsregio naar schatting harder toe. Zowel de verwachte groei in de 'groene druk' als de groei in de 'grijze druk' is bovengemiddeld. Er zal verhoudingsgewijs steeds minder 'arbeidspotentieel' zijn door een groeiende schoolgaande populatie én een sterke vergrijzing.

Figuur 10 - Groene (links) en grijze druk (rechts), Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, historie en prognose (2015-2040)



Bron: CBS

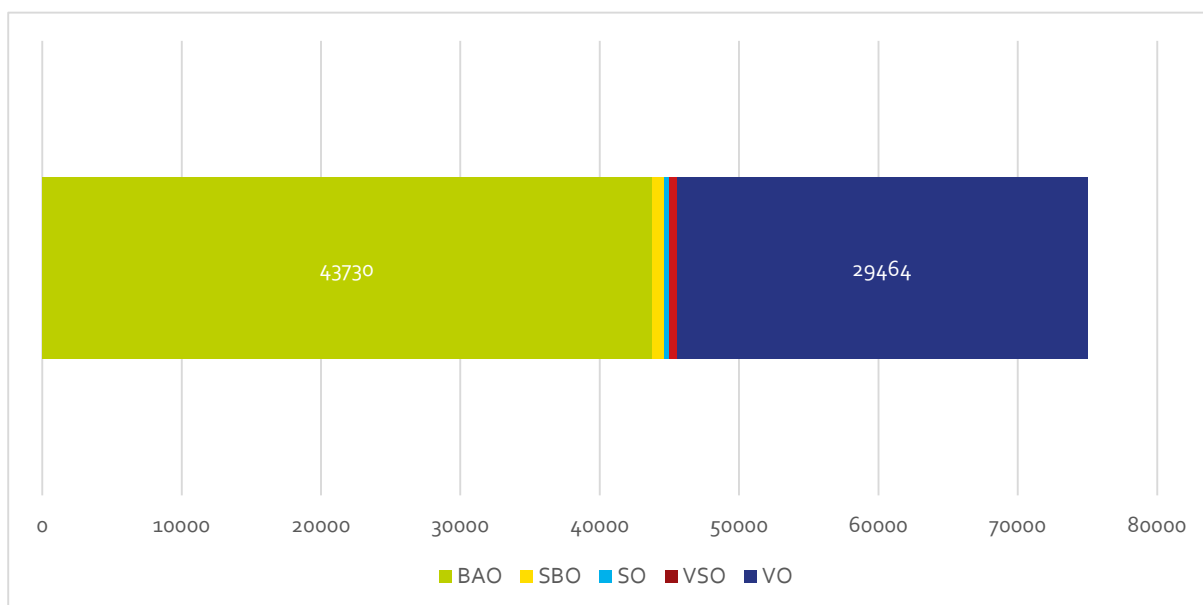
3.3 Leerlingontwikkeling

Actueel: Onderwijsregio Rivierenland verzorgt aan 75 duizend kinderen funderend onderwijs

Op dit moment volgen circa 75 duizend kinderen funderend onderwijs in Onderwijsregio Rivierenland (Figuur 11). Deze zijn daarbij in gelijke mate verdeeld over de drie deelgebieden: drie maal 25 duizend leerlingen. Bijna de helft (44%) van deze leerlingen volgt onderwijs in Altena (10%), Gorinchem (14%), Vijfheerenlanden (10%) of Waalwijk (11%),

In totaal gaan bijna 44 duizend kinderen naar reguliere basisscholen in de regio, gaan ruim 29 duizend naar scholen voor regulier voortgezet onderwijs (incl. praktijkonderwijs) en volgen nog eens bijna 2 duizend kinderen onderwijs op een school voor speciaal basisonderwijs of speciaal (voortgezet) onderwijs. Verhoudingsgewijs volgen daarmee relatief net iets minder kinderen gespecialiseerd onderwijs in Onderwijsregio Rivierenland dan landelijk (2% t.o.v. 4% van het funderend onderwijs) en net iets meer regulier basisonderwijs (58% t.o.v. 56% landelijk). Het aandeel leerlingen dat in onze onderwijsregio regulier voortgezet onderwijs volgt (incl. praktijkonderwijs) ligt gelijk aan het landelijk aandeel (39%).

Figuur 11 - Leerlingaantallen, naar (sub)sectoren funderend onderwijs, vestigingen in Onderwijsregio Rivierenland, schooljaar '23/'24

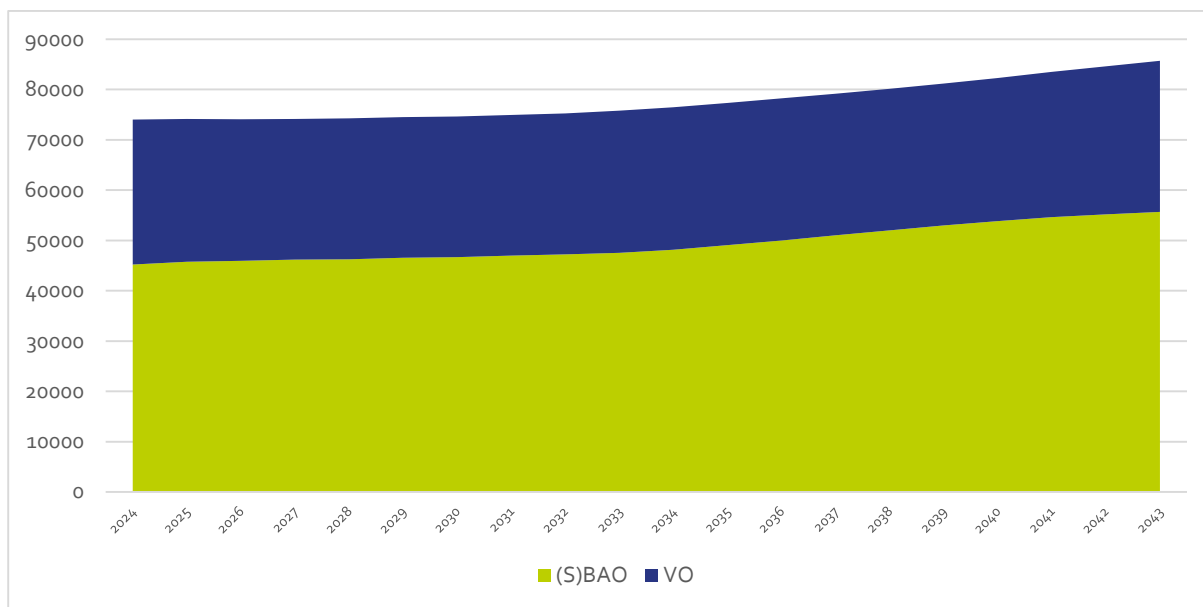


Leerlingenprognose: forse groei verwacht, vooral in het basisonderwijs en met name op de lange termijn

Het leerlingaantal in de Onderwijsregio Rivierenland gaat op termijn naar verwachting sterk groeien. Conform DUO-prognoses wordt tussen 2024 en 2043 een regionale groei in het funderend onderwijs verwacht van bijna +12 duizend leerlingen, oftewel een uiterst forse +16 procent (Figuur 12). Het totaal aantal leerlingen groeit in dat scenario van de huidige 74 duizend leerlingen naar bijna 86 duizend (aantallen excl. so/vso). De groei is daarbij vrijwel volledig toe te schrijven aan groei in het (speciaal) basisonderwijs, conform de prognose ligt het regionale leerlingaantal hier per 2043 maar liefst +23 procent hoger dan nu, terwijl het regionale voortgezet onderwijs per 2043 naar verwachting slechts minimaal is gegroeid (+4% t.o.v. actueel).

De welhaast explosieve leerlinggroei in het regionale funderend onderwijs (als geheel) vindt daarbij overigens pas op de lange termijn plaats. Het gezamenlijke leerlingaantal blijft de komende tien jaar naar schatting ruwweg op een vergelijkbaar niveau als nu (+2% per 2033 t.o.v. actueel). Het (speciaal) basisonderwijs groeit tot 2033 al wel licht met +5 procent, maar het voortgezet onderwijs krimpt in deze periode zelfs (circa -3 procent vergeleken met nu, vooral krimp in de eerstvolgende drie jaar) om nog lang stabiel te blijven. Pas vanaf 2033 – maar dan wel in een zeer hoog tempo – vindt de grote leerlinggroei in het basisonderwijs plaats.

Figuur 12 - Leerlingenprognose, (s)bao en vo, vestigingen in Onderwijsregio, 2024-2043



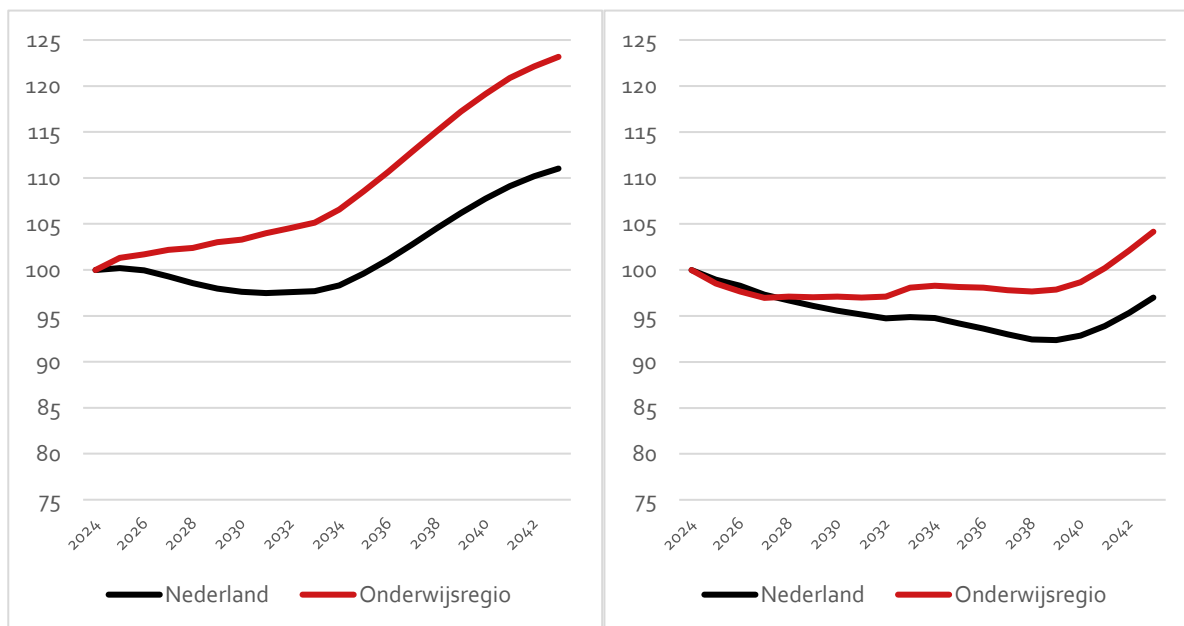
Bron: DUO

Leerlingenprognose: op termijn zeer sterke groei in basisonderwijs, relatief ook veel sterker dan landelijk

De verwachte regionale leerlinggroei in het funderend onderwijs vindt in de prognoseperiode tot 2043 zoals gezegd vrijwel geheel plaats in het basisonderwijs, zoals ook te zien in Figuur 13. Al in de komende jaren groeit het basisonderwijs wat, maar de groei neemt over een jaar of tien pas echt een vlucht. Hierdoor zien we ook pas geheel aan het einde van de prognoseperiode een (snelle) toename in het voortgezet onderwijs (het moment waarop de eerste grote cohorten basisscholieren doorstromen richting voortgezet onderwijs), in de periode tot 2038 ligt het vo-leerlingaantal naar verwachting zelfs wat lager dan actueel. Een logische verwachting is dan ook dat op de nóg langere termijn (na de prognoseperiode) ook het voortgezet onderwijs (forse) groei door gaat maken, hoewel we het dan over een inschatting van +20 jaar en verder hebben, met alle (nog grotere) onzekerheden van dien.

Ten opzichte van het landelijke beeld zien we in de Onderwijsregio Rivierenland een afwijkende geprognosticeerde trend in de leerlingontwikkeling (Figuur 13). Waar er in het (speciaal) basisonderwijs in de eerste tien jaar landelijk enige krimp wordt verwacht, vindt hier regionaal al lichte groei plaats. Na die periode wordt ook landelijk stevige groei in het (speciaal) basisonderwijs verwacht, maar alsnog minder sterk dan in de Onderwijsregio Rivierenland. De regionale verwachtingen voor het voortgezet onderwijs wijken iets minder sterk af van het landelijke plaatje, maar ook hier zien we dat de (relatieve) ontwikkeling in het leerlingaantal regionaal boven het landelijk niveau ligt.

Figuur 13 - Leerlingenprognose, (s)bao (links) en vo (rechts), landelijk en vestigingen in Onderwijsregio, 2024-2043, indexcijfers (2024=100)



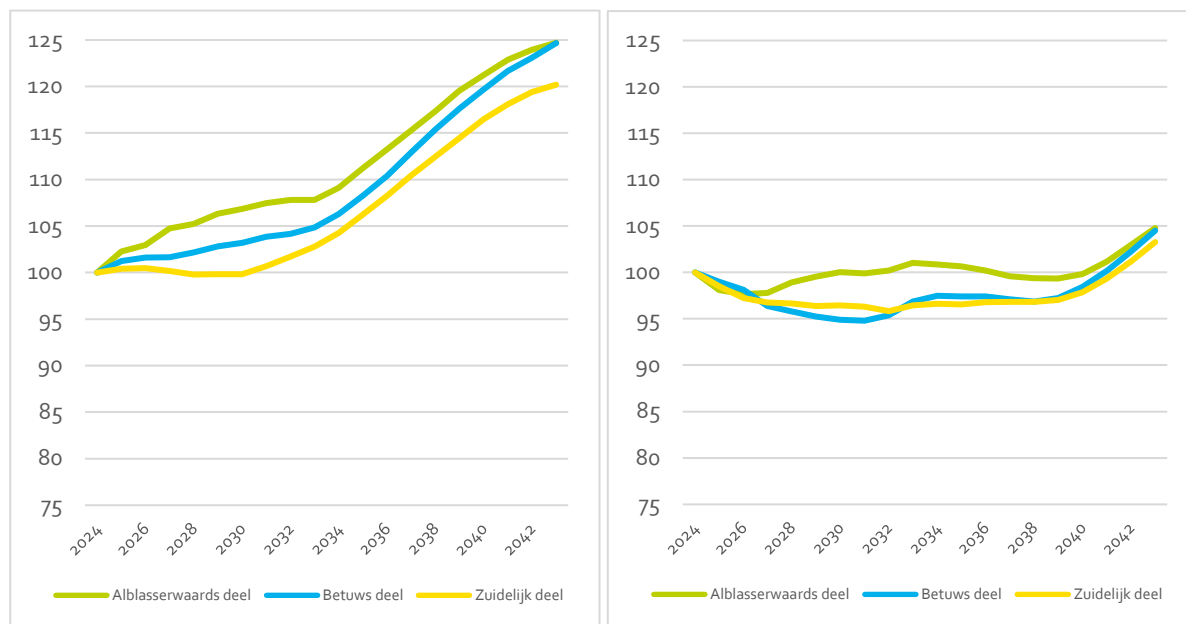
Bron: DUO

Leerlingenprognose: sterke groei in alle deelgebieden van de regio

De sterke regionale groei van het (speciaal) basisonderwijs, met name vanaf circa 2033, zien we in alle drie deelgebieden optreden. Per 2043 is het basisonderwijs naar schatting in zowel het Alblasserwaards deel, als het Betuws deels, als het Zuidelijk deel met 20 tot 25 procent gegroeid ten opzichte van nu. In het Alblasserwaards deel lijkt de leerlinggroei al iets eerder op gang te komen (al in de komende jaren), in het Zuidelijk deel komt deze juist wat later op gang. Op gemeentelijk niveau (niet in figuur weergegeven) vindt over de gehele prognoseperiode verhoudingsgewijs de grootste groei plaats binnen de (speciale) basisscholen in Culemborg (+40% per 2043), Vijfheerenlanden (+45%) en Zaltbommel (+38%). De relatief kleinste groei wordt verwacht in Altena (+11%) en Hardinxveld-Giessendam (+6%).

In het voortgezet onderwijs is de geschatte groei per 2043 ten opzichte van nu in alle drie deelgebieden circa +5 procent. Ook hier groeit de vo-populatie op de scholen in het Alblasserwaards deel net iets eerder dan in de andere deelgebieden, maar groeien de twee andere delen juist in de laatste jaren van de prognoseperiode wat harder. Op gemeentelijk niveau groeien de gezamenlijke vo-scholen in Vijfheerenlanden en Zaltbommel in de periode tot 2043 het hardst (resp. +25% en +13%). Het voortgezet onderwijs in Altena, Hardinxveld-Giessendam en Molenlanden krimpt over de prognoseperiode juist licht (tussen -2% en -4%).

Figuur 14 - Leerlingenprognose, (s)bao (links) en vo (rechts), Onderwijsregio Rivierenland, 2024-2043, indexcijfers (2024=100), naar deelregio



4 Onderwijspersoneel actueel

4.1 Inleiding op / kanttekeningen bij personeelsdata

Jaarlijks publiceert DUO onderwijspersoneelsbestanden voor het primair en voortgezet onderwijs. Deze uitgebreide bestanden bieden inzicht in (de ontwikkeling in) personeelskenmerken als omvang, dienstverband, leeftijd, aanstellingsomvang enzovoort, gespecificeerd naar functiegroep. Het meest gedetailleerde niveau waarop deze gegevens beschikbaar worden gesteld, is op het niveau van de 'hoofd-BRIN'. Helaas zijn de gegevens niet op vestigingsniveau ('BRIN6') beschikbaar: al het personeel dat binnen dezelfde 'hoofd-BRIN' werkzaam is, kunnen we derhalve alleen aan de gemeente verbinden van de hoofdvestiging (waarmee we vervolgens de onderwijsregio in beeld kunnen brengen).

Binnen het primair onderwijs is dit naar inschatting slechts in beperkte mate beperkend, in deze sector bestaat een BRIN vaak maar uit één vestiging, en daar waar deze wel uit meerdere vestigingen bestaat, ligt de nevenvestiging (of liggen de nevenvestigingen) vaak in dezelfde gemeente (binnen het gespecialiseerd onderwijs is dit overigens minder vanzelfsprekend)⁶. In het voortgezet onderwijs bestaan BRINs veel vaker uit meerdere nevenvestigingen, en is het ook minder vanzelfsprekend dat nevenvestigingen in dezelfde gemeente als de hoofdvestiging zijn gelegen. Dit maakt de personeelsanalyse voor onze Onderwijsregio Rivierenland iets complexer, tegelijkertijd komt het relatief weinig voor dat een nevenvestiging buiten de onderwijsregio is gelegen (maar het komt voor). Al het hier getoonde cijfermateriaal over personeelsomvang en -kenmerken zijn, vanwege de hoofd-nevenvestiging-beperkingen, dus technisch gezien 'benaderingen'.

Analyses op het niveau van deelgebieden binnen onze regio zijn hierdoor minder goed mogelijk, vanwege de genoemde beperkingen rond 'hoofd- en nevenvestigingen', maar ook omdat personeelsdata niet in ieder jaar voor iedere BRIN beschikbaar is. Voor het algemene beeld op het niveau van de gehele onderwijsregio (het doel van deze arbeidsmarktscan), denken we echter voldoende met de data uit de voeten te kunnen om de belangrijkste trends te signaleren.

Tot slot is het goed om te benoemen dat de voorliggende analyse van het regionale personeelbestand is gebaseerd op onderwijspersoneel dat werkzaam is op een school (d.w.z. de aanstelling is verbonden aan een BRIN). Personeel dat bovenschools is aangesteld (d.w.z. wel te verbinden aan een bestuur, maar niet aan een specifieke BRIN) is hier buiten beschouwing gelaten, omdat lang niet altijd af te bakenen is onder welke onderwijsregio dit personeel geschaard moet worden. Bovendien leggen we in dit hoofdstuk de focus op leraren (werkzaam op scholen) en veel minder op overige functiegroepen.

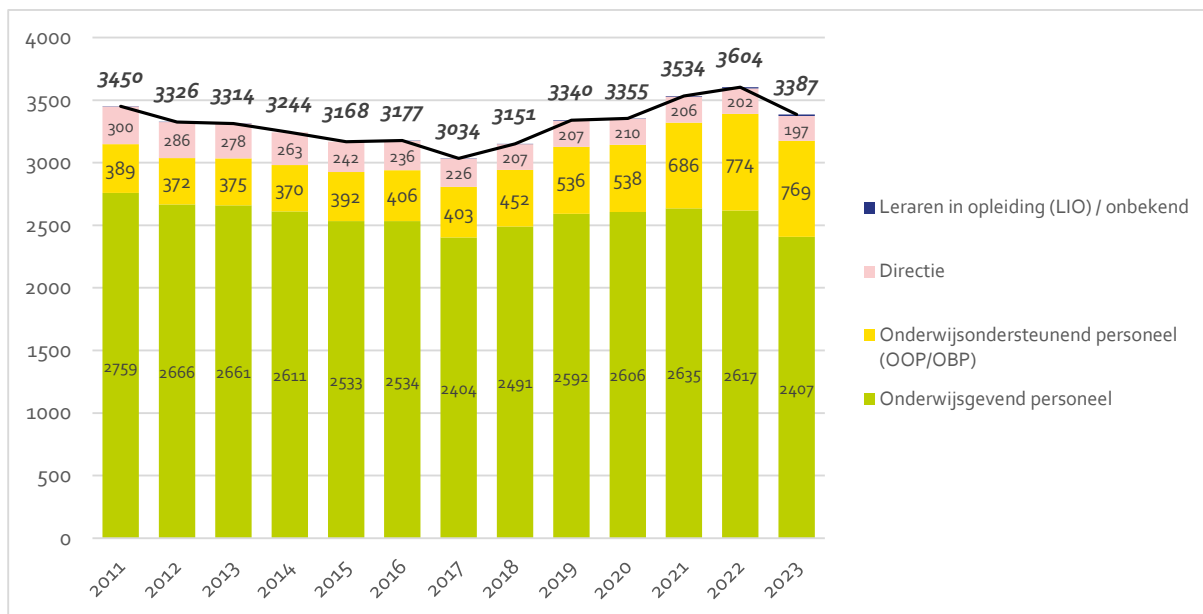
4.2 Primair onderwijs

Personeelssterkte: na vele jaren van groei voor het eerst weer enige krimp in 2023

In de periode 2017 tot en met 2022 groeide de werkgelegenheid in het primair onderwijs van de Onderwijsregio Rivierenland jaarlijks (Figuur 15), na daarvoor een lange periode van krimp. Hoewel de 'dip' in 2017 in de figuur vermoedelijk iets overtrokken is (personeelsdata op BRIN-niveau ontbreekt incidenteel in de databestanden, met vermoedelijk iets meer ontbrekende data in 2017), was de personele omvang in het primair onderwijs per 2017 ook landelijk op het laagste niveau in tien jaar tijd. In Onderwijsregio Rivierenland was de personeelssterkte in 2018 naar benadering circa 3.150 FTE, in de daaropvolgende jaren groeide de omvang om te pieken in 2022 op (naar benadering) circa 3.600 FTE. De groei in de personeelsomvang in de periode richting 2022 was ten dele een gevolg van een groeiend aantal FTE's onder leraren, maar in nog veel sterkere mate een groei in het aantal FTE's onder ondersteuners. De omvang van het onderwijsondersteunend personeel, nam in Onderwijsregio Rivierenland in deze periode toe van (naar benadering) circa 450 FTE in 2018 naar circa 780 FTE in 2022. In 2023 daalde de personeelssterkte na jaren van groei echter (hoewel de in de figuur getoonde daling vermoedelijk iets 'overdreven' is door missende data). Deze daling trad vooral op onder leraren, de omvang van het ondersteunersbestand bleef ruwweg gelijk.

⁶ Een specifiek geval is hier BRIN 17GW (Kentalis), de hoofdvestiging is gelegen in Zaltbommel, maar deze BRIN kent nog 35 andere vestigingen door het hele land. Deze BRIN is derhalve buiten beschouwing gelaten, omdat deze BRIN anders te veel impact zou hebben op het totaalbeeld.

Figuur 15 - Benadering van totaalaantal FTE naar functiegroep (werkzaam op een BRIN), 2011-2023, Onderwijsregio Rivierenland, primair onderwijs



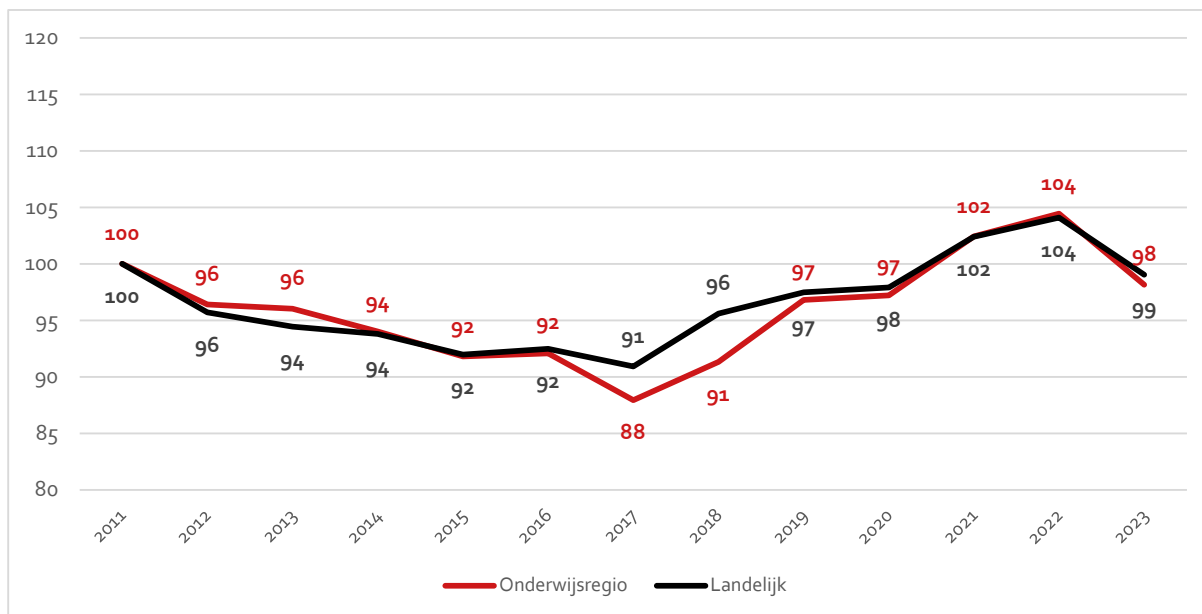
Noot: de regionale 'dips' in 2017 en 2023 zijn vermoedelijk overtrokken, vanwege gedeeltelijk ontbrekende data, maar passen wel in het landelijke beeld
Bron: DUO

De ontwikkeling in de personeelssterkte in Onderwijsregio Rivierenland is zoals gezegd vergelijkbaar met het landelijk beeld, zoals ook aan de hand van indexcijfers te zien is in

Figuur 16. Zowel landelijk als regionaal daalde de personeelssterkte in het primair onderwijs tussen 2011 en 2017 bijna jaarlijks. In de daaropvolgende jaren groeide de werkgelegenheid fors om te pieken in 2022. In het laats bekende jaar 2023 daalde de personeelssterkte in FTE zowel landelijk als regionaal. Hoewel de daling vanuit de brondata zowel regionaal als landelijk 'overdreven' lijkt door vermoedelijk gedeeltelijk ontbrekende data, weten we vanuit andere externe bronnen⁷ wel dat de personeelssterkte in 2023 inderdaad is gedaald (en vooral onder leraren).

⁷ Bijvoorbeeld: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/personeelssterkte-primair-onderwijs#:~:text=Personeelsomvang%20afgenomen,groei%20van%20de%20totale%20formatie>.

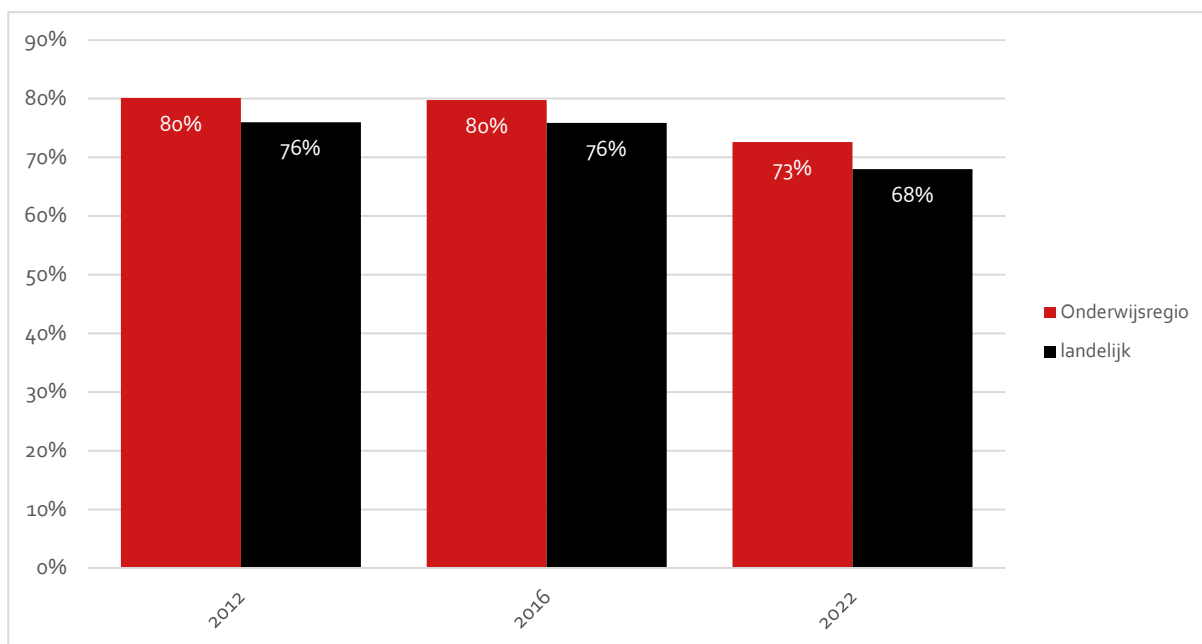
Figuur 16 – Benadering van totaalaantal FTE (werkzaam op een BRIN), primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, geïndexeerd (2011=100)



Noot: de regionale 'dips' in 2017 en 2023, alsmede de landelijke 'dip' in 2023, zijn vermoedelijk overtrokken, vanwege gedeeltelijk ontbrekende data
Bron: DUO

Het overgrote deel van het onderwijspersoneel in Onderwijsregio Rivierenland betreft onderwijsgevend personeel. In 2022 maakten leraren 73 procent uit van het totaalaantal FTE's in de regio (Figuur 17). Dit is iets meer dan landelijk alwaar het 68 procent betrof. Verhoudingsgewijs kent de onderwijsregio minder ondersteunend personeel: 21 procent tegenover 26 procent landelijk (niet weergegeven in figuur). De afgelopen tien jaar is het aandeel leraren zowel regionaal als landelijk fors gedaald, deels door een absolute afname van het aantal FTE's van leraren (Figuur 15), maar vooral door een zeer forse toename van het aantal ondersteuners. Waar leraren in 2012 regionaal 80 procent van het totaalaantal FTE's in het primair onderwijs vormen, betrof het in 2022 73 procent.

Figuur 17 - (Benadering van) Aandeel onderwijsgevend personeel van totaal FTE primair onderwijs, 2012-2022



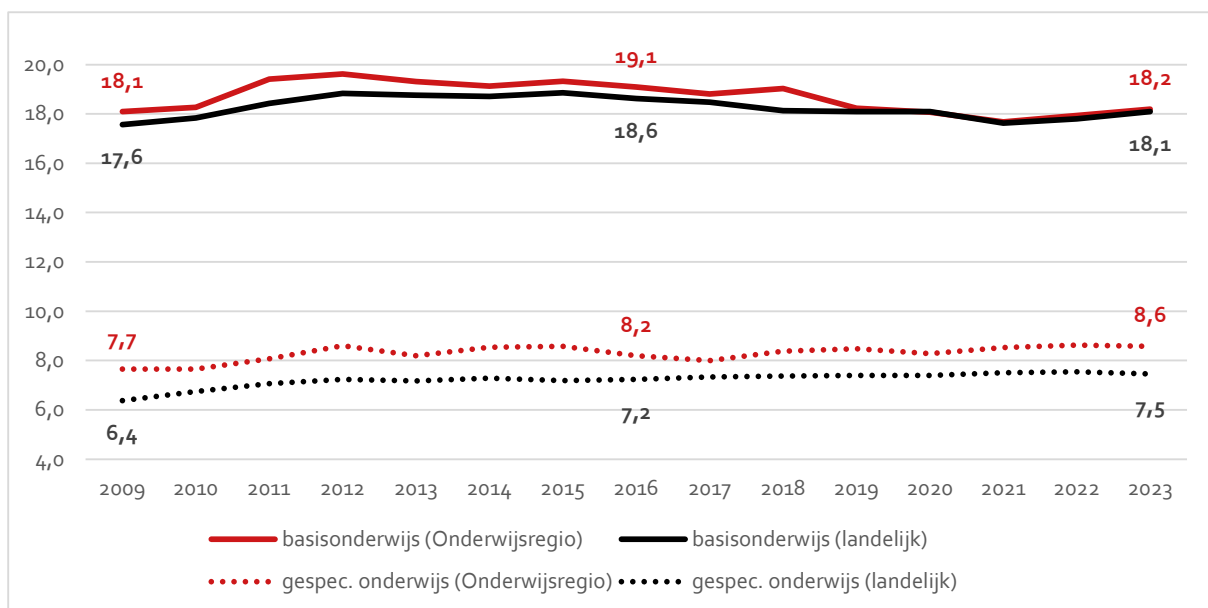
Bron: DUO

Leerling-leraar-ratio neemt in basisonderwijs sinds 2021 weer toe, in lijn met landelijk beeld

De leerling-leraar-ratio geeft het gemiddeld aantal leerlingen weer per voltijdeenheid leraar. De leerling-leraar-ratio in het basisonderwijs kende in Onderwijsregio Rivierenland een piek in de periode 2011-2015, de ratio betrof toen circa 19,5 leerlingen per leraren-FTE (Figuur 18). In de jaren daarna daalde de ratio regionaal tot 17,7 in 2021, maar in de laatste twee jaar zien we weer een stijging. Per 2023 betrof de ratio in onze onderwijsregio 18,2. De ratio ligt daarmee in het basisonderwijs nu op het landelijke niveau, in het verdere verleden (tot 2019) lag deze er structureel wat boven.

In het gespecialiseerd onderwijs is de leerling-leraar-ratio in Onderwijsregio Rivierenland gestegen na 2017. In dat jaar betrof de ratio 8,0 en ligt per 2023 op 8,6. Deze stijging is in lijn met het landelijk beeld, maar de ratio ligt wel structureel fors hoger dan landelijk. Wel is de vergelijking met landelijk binnen het gespecialiseerd onderwijs wat minder zuiver, omdat dit een brede groep van sbo, vso en so betreft en er veel minder vestigingen zijn dan in het basisonderwijs.

Figuur 18 - (Benadering van) Leerling-leraar-ratio, primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, 2009-2023

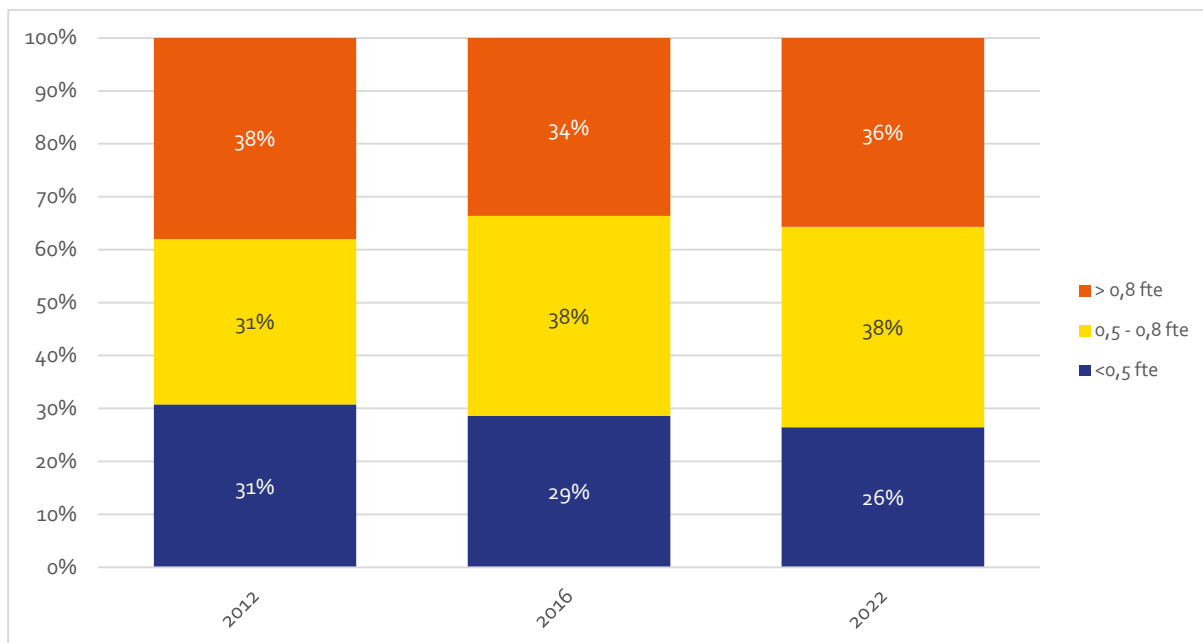


Bron: DUO

Relatief veel po-leraren werken in deeltijd in Onderwijsregio, wel dalend aantal zeer kleine aanstellingen

In Onderwijsregio Rivierenland wordt in het primair onderwijs vaak in deeltijd gewerkt, in 2022 had ruim een kwart van de leraren een aanstelling van minder dan 0,5 FTE (Figuur 19). Minder dan vier op de tien leraren werkt meer dan 0,8 FTE. Wel zien we het aantal personen met zeer kleine aanstellingen daalt: waar in 2012 nog 31 procent van het onderwijsgevend personeel een aanstelling had van minder dan 0,5 FTE, is dit door de jaren heen gedaald tot 26 procent in 2022. Er is een verschuiving zichtbaar naar vooral meer 'middelgrote' aanstellingen van 0,5 tot 0,8 FTE, van 31 procent in 2012 naar 38 procent in 2022. Het aandeel grote aanstellingen (meer dan 0,8 FTE) daalde tussen 2012 en 2016 aanvankelijk van 38 naar 34 procent, maar is per 2022 weer iets gegroeid naar 36 procent.

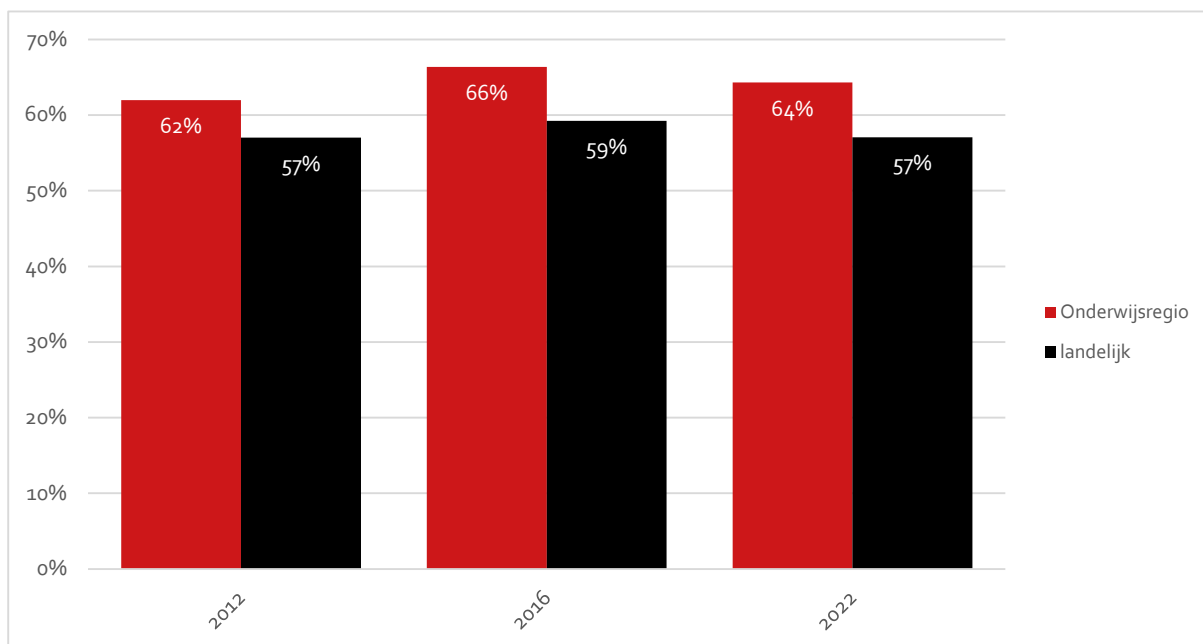
Figuur 19 - (Benadering van) Aanstellingsomvang, onderwijsgevend personeel in personen, primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2012-2022



Bron: DUO

Onderwijsregio Rivierenland kent bovengemiddeld veel deeltijders, zo toont Figuur 20. Zowel in 2012, 2016 als 2022 lag het percentage leraren dat maximaal 0,8 FTE werkt boven het landelijk gemiddelde. In 2022 was regionaal 64 procent 'deeltijder' (t/m 0,8 FTE), tegenover 57 procent landelijk. Er zijn in onze onderwijsregio dus relatief meer personen 'benodigd' om de werkgelegenheid te vervullen dan landelijk.

Figuur 20 - (Benadering van) Aandeel deeltijders (t/m 0,8 fte) als percentage van totaal onderwijsgevend personeel, Onderwijsregio Rivierenland, primair onderwijs, 2012-2022

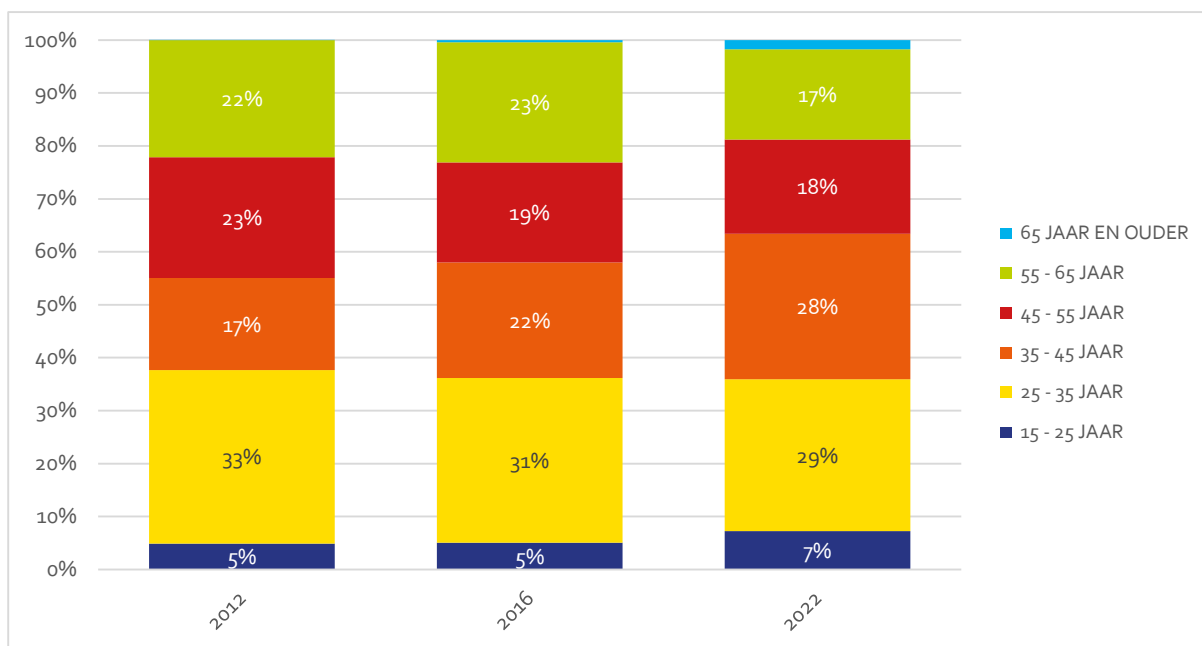


Bron: DUO

Regionale lerarenbestand afgelopen jaren fors minder 'vergrijsd', was en is bovendien als relatief 'jong'

Figuur 21 laat de leeftijdsverdeling van leraren in het primair onderwijs zien voor Onderwijsregio Rivierenland. We zien dat het lerarenbestand na 2016 is 'verjongd', of wellicht beter gezegd: minder sterk is 'vergrijsd'. Waar het aandeel 55-plussers in 2016 (uitgedrukt in FTE's) 23 procent betrof, was dit in 2022 19 procent. Het aandeel 35-minners bleef overigens gelijk (36%), maar het percentage leraren tot 25 jaar nam wel iets toe (van 5% naar 7%). De 'vergrijzingspiek' lijkt in het primair onderwijs daarmee vooralsnog achter de rug en daarmee samenhangend de 'hausse' aan uitstroom van leraren door pensionering. In het volgende hoofdstuk (arbeidsmarktprognoses) zien we dit ook bevestigd.

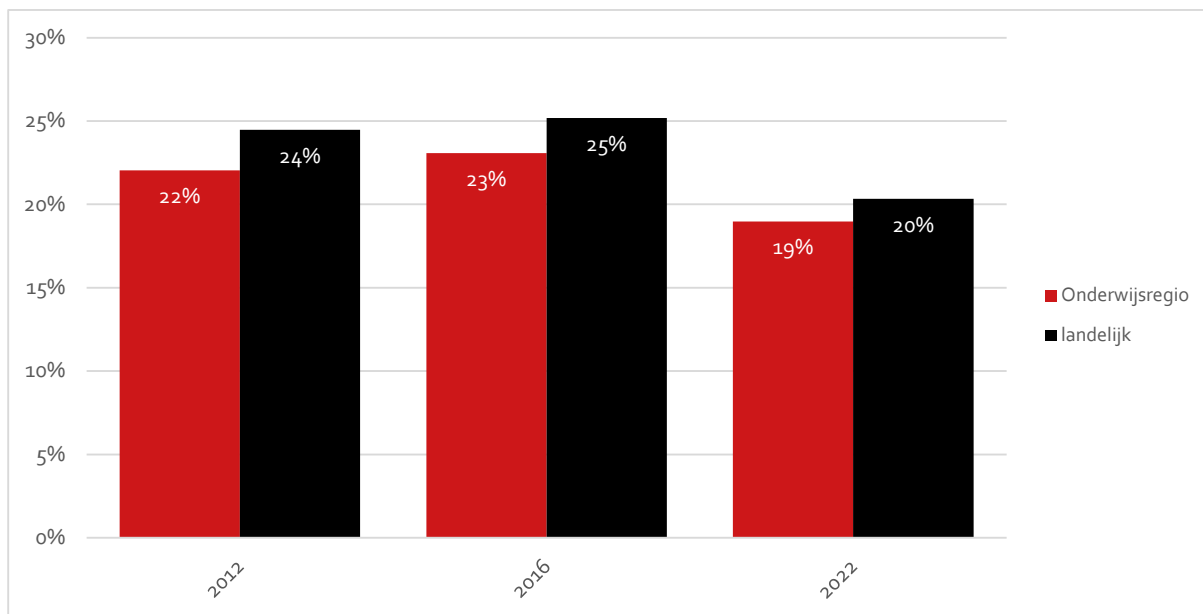
Figuur 21 - (Benadering van) Leeftijdsverdeling naar FTE, onderwijsgevend personeel, primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2012-2022



Bron: DUO

Het lerarenbestand in Onderwijsregio Rivierenland is de afgelopen jaren niet alleen 'verjongd', maar was verhoudingsgewijs al relatief jong (Figuur 22). Waar het aandeel 55-plussers in 2016 in onze regio 23 procent betrof, was dit landelijk 25 procent. Per 2022 is het verschil een stuk kleiner, maar alsnog kent onze onderwijsregio relatief iets meer leraren onder de 55 jaar (19% tegenover 20% landelijk).

Figuur 22 - (Benadering van) Aandeel 55+'ers in FTE als percentage van totale FTE's, primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2012-2022

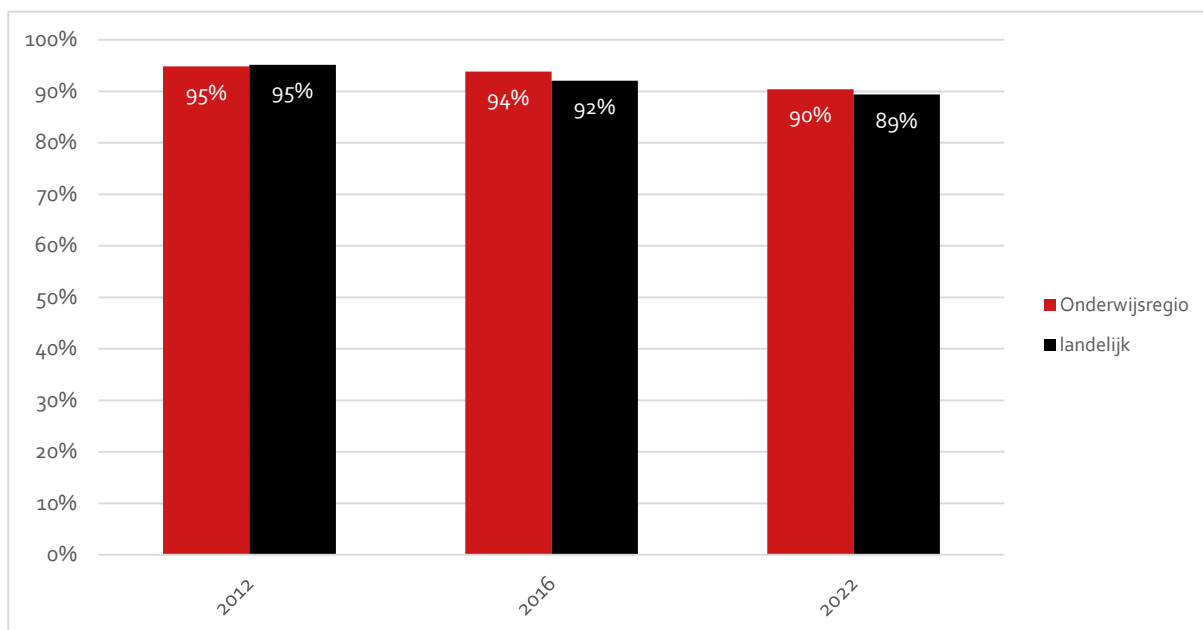


Bron: DUO

Aandeel leraren met vaste aanstellingen in Onderwijsregio Rivierenland gedaald, wel in lijn met landelijk patroon

Het aandeel leraren met een vaste aanstelling (uitgedrukt in FTE's) is in tien jaar tijd fors gedaald. In 2012 had nog 95 procent van het onderwijsgevend personeel in Onderwijsregio Rivierenland een vaste aanstelling, per 2022 betrof het nog maar 90 procent. Ten opzichte van het ondersteunend personeel overigens nog altijd een zeer hoog aandeel (regionaal 68%, niet weergegeven in figuur), maar wel dalende. Deze daling is in lijn met het landelijke beeld en ook ruwweg op hetzelfde niveau, tussen 2012 en 2022 daalde het landelijke aandeel vaste aanstellingen van 95 procent naar 89 procent.

Figuur 23 - (Benadering van) Aandeel vaste aanstellingen uitgedrukt in FTE, onderwijsgevend personeel, primair onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, 2012-2022



Bron: DUO

Introductie op / kanttekeningen bij verzuimcijfers

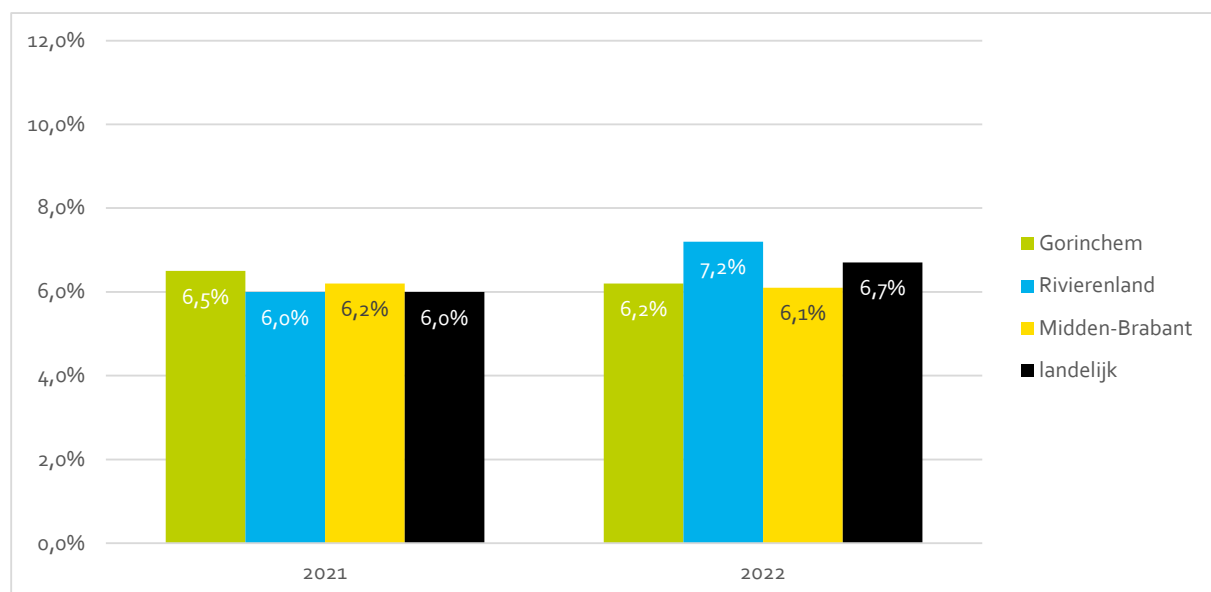
Jaarlijks voert DUO het 'verzuimonderzoek personeel' uit. Hoewel recent (september 2024) een nieuw verzuimonderzoek is gepubliceerd (met als recentste verzuimjaar: 2023), is het vanuit de onderliggende beschikbare data op BRIN-niveau nog niet mogelijk gebleken om hier goede analyses op Onderwijsregio-niveau uit te voeren. Op landelijk niveau kunnen we al wel een doorkijk geven naar 2023.

Wel is op arbeidsmarktregionaal niveau cijfermateriaal beschikbaar over 2021 en 2022. Arbeidsmarktregio's overlappen niet één op één met de Onderwijsregio Rivierenland, maar geven wel een goede indicatie⁸. In deze paragraaf richten we de aandacht op arbeidsmarktregio's Gorinchem, Rivierenland en Midden-Brabant. De arbeidsmarktregio Gorinchem ligt volledig in Onderwijsregio Rivierenland, arbeidsmarktregio Rivierenland ligt voor het overgrote deel in Onderwijsregio Rivierenland (o.b.v. inwoneraantal voor meer dan 80%), arbeidsmarktregio Midden-Brabant overlapt slechts ten dele met de onderwijsregio (o.b.v. inwoneraantal voor ca. 20%) waardoor we voorzichtiger met deze verzuimcijfers om moeten gaan. De gemeenten Altena en Hardinxveld-Giessendam zijn gelegen in respectievelijk arbeidsmarktregio West-Brabant en arbeidsmarktregio Drechtsteden. Aangezien beide gemeenten (qua inwoneraantal) minder dan 10 procent van deze arbeidsmarktregio's vormen, achten we deze verzuimcijfers onvoldoende van waarde om te tonen.

Ziekteverzuimpercentage in Onderwijsregio Rivierenland redelijk gemiddeld, 55+'ers meest kwetsbaar

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs lag in 2022 landelijk op 6,7 procent, hoger dan het jaar ervoor toen het 6,0 procent betrof (Figuur 24). Vanuit het landelijke rapport weten we dat het ziekteverzuim in de sector in 2023 weer wat is gedaald naar 6,2 procent. In arbeidsmarktregio's Gorinchem en Midden-Brabant lag het verzuim in 2022 rond de 6,2 procent, iets lager dan landelijk en ruwweg vergelijkbaar met het jaar ervoor. In regio Rivierenland was het ziekteverzuim in 2022 met 7,2 procent aan de hoge kant en ook fors hoger dan het jaar ervoor, toen 6,2 procent.

Figuur 24 - Ziekteverzuimpercentage, onderwijspersoneel totaal, primair onderwijs, 2021 en 2022

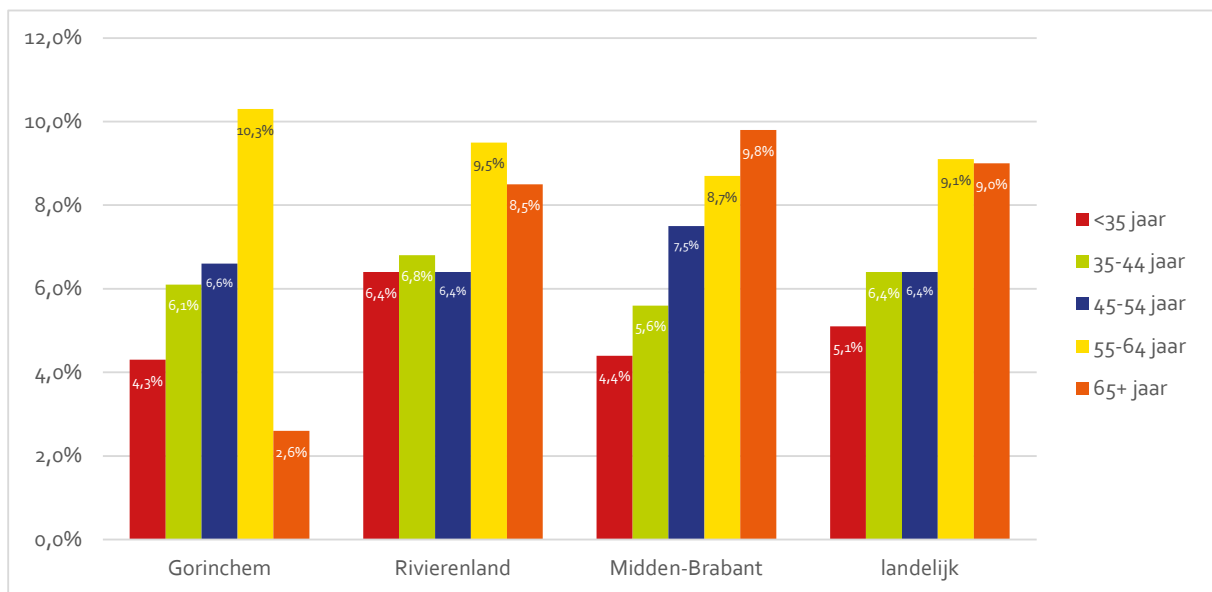


Bron: DUO

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs was in 2022 met name hoog onder 55+'ers, landelijk betrof het verzuimpercentage circa 9 procent onder personeel vanaf 55 jaar. Ook in onze arbeidsmarktregio's zijn dit ruwweg de meest kwetsbare groepen. Het zeer lage verzuimpercentage in regio Gorinchem onder 65+'ers valt op, maar dit is in omvang een zeer minimale groep.

⁸ Toekomstig komen mogelijk wel prognoses beschikbaar op het niveau van onderwijsregio's.

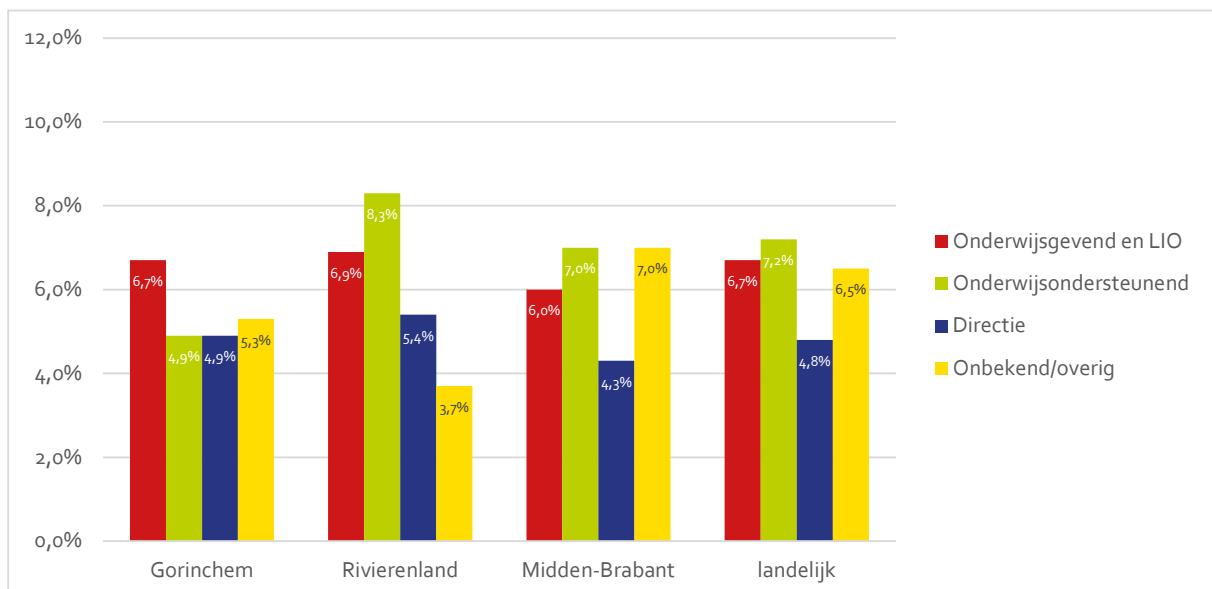
Figuur 25 – Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd, onderwijspersoneel totaal, primair onderwijs, 2021 en 2022



Bron: DUO

Ziekteverzuim komt landelijk gezien ongeveer in even grote mate voor onder onderwijsgevend als ondersteunend personeel, in 2022 rond de 7 procent. Onder directies is er met circa 5 procent aanzienlijk minder sprake van ziekteverzuim. Binnen onze relevante arbeidsmarktregio's zien we in 2022 wat afwijkende patronen, zo was in Gorinchem het verzuim onder onderwijspersoneel en directiepersoneel gemiddeld te noemen, maar lag deze onder ondersteunend personeel met circa 5 procent veel lager. In Rivierenland was het ziekteverzuim onder ondersteunend personeel met ruim 8 procent juist fors hoger dan gemiddeld, terwijl in Midden-Brabant het verzuim onder onderwijspersoneel juist ondergemiddeld was.

Figuur 26 - Ziekteverzuimpercentage naar functiegroep, onderwijspersoneel totaal, primair onderwijs, 2022



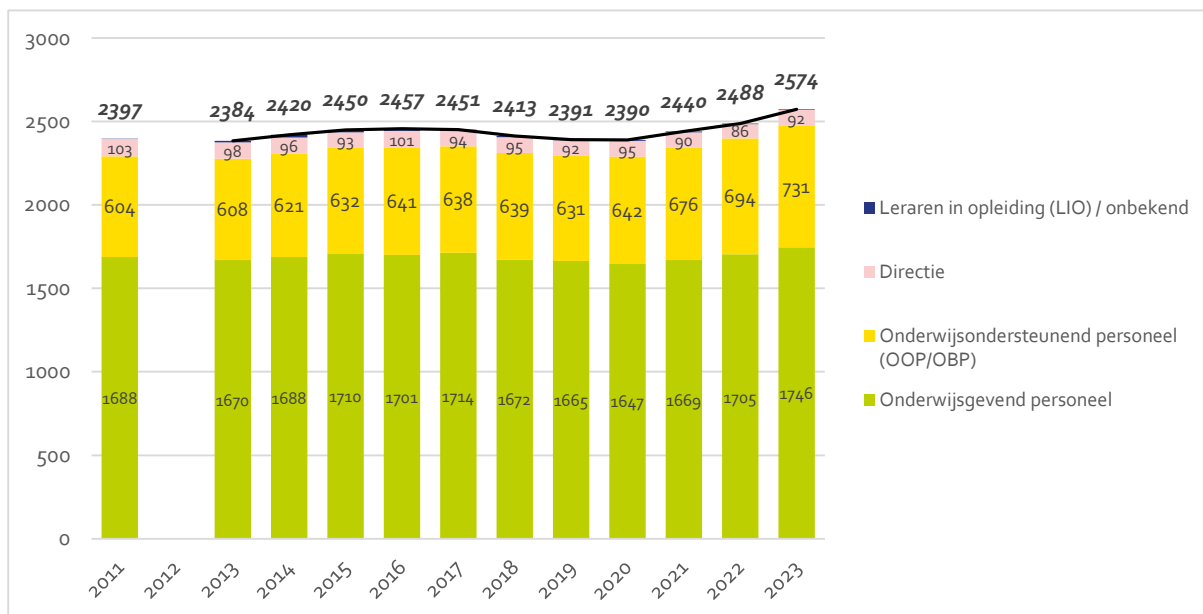
Bron: DUO

4.3 Voortgezet onderwijs

Personeelssterkte: na jarenlang redelijk stabiele omvang, laatste jaren groeiend in Onderwijsregio

Lange tijd bleef de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs van Onderwijsregio Rivierenland ruwweg stabiel op (naar benadering) circa 2.400 FTE (werkzaam op scholen). De afgelopen jaren is de personeelssterkte echter groeiende, tussen 2020 en 2023 met ongeveer +180 FTE, oftewel +8 procent (Figuur 27). Hoewel deze groei in absolute zin vergelijkbaar was tussen leraren en ondersteuners, is de groei verhoudingsgewijs vooral groot geweest onder ondersteunend personeel (+14% t.o.v. 2020).

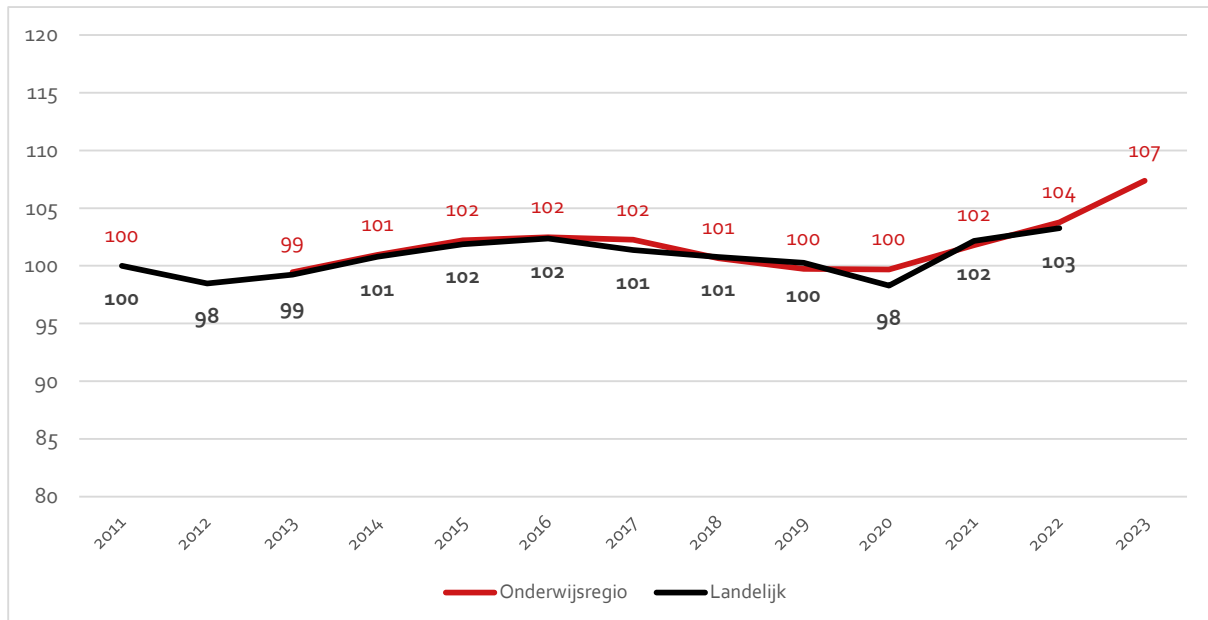
Figuur 27 - (Benadering van) Totaalaantal FTE naar functiegroep (werkzaam op een BRIN), 2011-2023, Onderwijsregio Rivierenland, voortgezet onderwijs



Noot: exclusief jaar 2012, opvallend grote dip in de brondata, vermoedelijk door gedeeltelijk ontbrekende gegevens
Bron: DUO

De ontwikkeling in de personeelssterkte in Onderwijsregio Rivierenland is vergelijkbaar met de landelijk trend (onderstaande Figuur 28). Jarenlang bleef het aantal FTE's in het voortgezet redelijk stabiel – zij het iets dalend tussen 2015 en 2020 – om de laatste jaren te groeien. Hoewel uit de gebruikte brondata een landelijke daling volgt in 2023, weten we vanuit andere bronnen dat deze ook in 2023 landelijk is gegroeid⁹. Het landelijke indexcijfer voor 2023 is daarom niet getoond in de figuur, maar lijkt vanuit externe gegevens ruwweg eenzelfde patroon te laten zien als in Onderwijsregio Rivierenland.

Figuur 28 – (Benadering van) totaal aantal FTE (werkzaam op een BRIN), voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, geïndexeerd (2011=100)

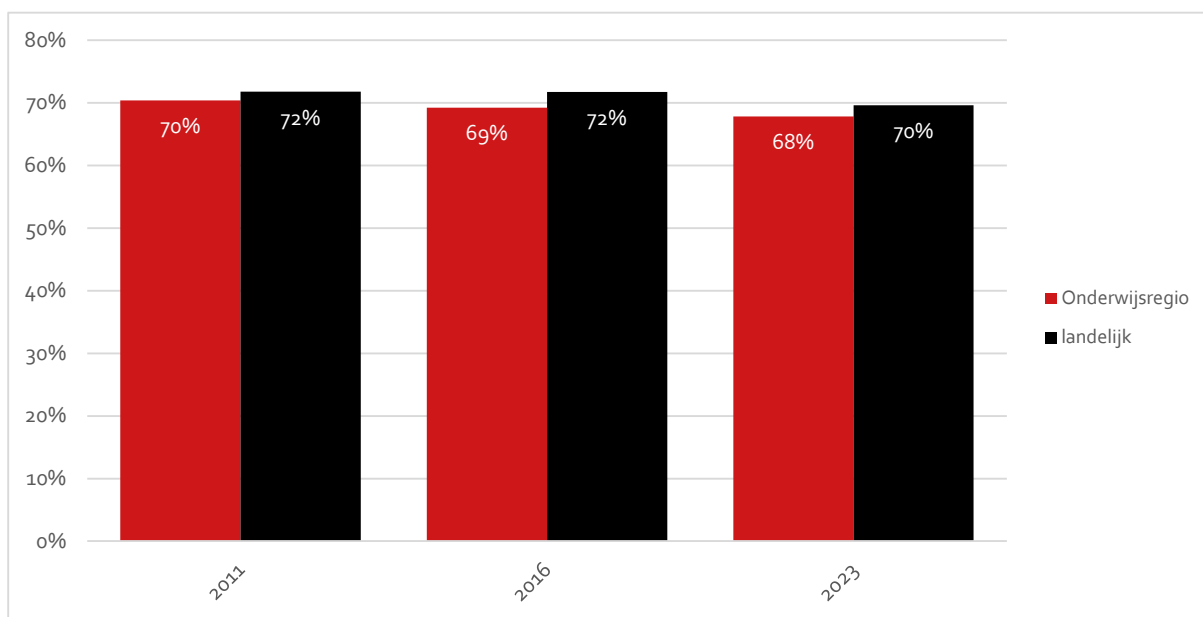


Noot: indexcijfer 2012 Onderwijsregio buiten beschouwing gelaten, opvallend grote dip vermoedelijk door gedeeltelijk ontbrekende data; landelijk indexcijfer 2023 buiten beschouwing gelaten, toont in de data personeelskrimp, maar andere overheidsbronnen gaan uit van groei
Bron: DUO

Het onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs van Onderwijsregio Rivierenland bestaat logischerwijs grotendeels uit onderwijsgevend personeel. Uitgedrukt in FTE's bestaat het personeelsbestand (werkzaam op scholen) voor ongeveer zeven tiende uit leraren. De afgelopen jaren daalde dit percentage heel licht van 70 procent in 2011 naar 68 procent in 2023, het percentage ondersteuners groeide in deze periode juist (zoals we hiervoor ook al zagen in de absolute omvang van het personeelsbestand). Circa 3 tot 4 procent van het personeelsbestand betreft directie. Verhoudingsgewijs is het aandeel leraren in onze onderwijsregio iets kleiner dan landelijk, maar de verschillen zijn vrij beperkt (ca. 2 procentpunt lager).

⁹ Bijvoorbeeld: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/personeel-voortgezet-onderwijs#:~:text=Personeelsomvang%20stijgt%20opnieuw,in%20de%20voorgaande%20jaren%20afnam.>

Figuur 29 - (Benadering van) Aandeel onderwijsgevend personeel van totaal FTE voortgezet onderwijs, 2011-2023

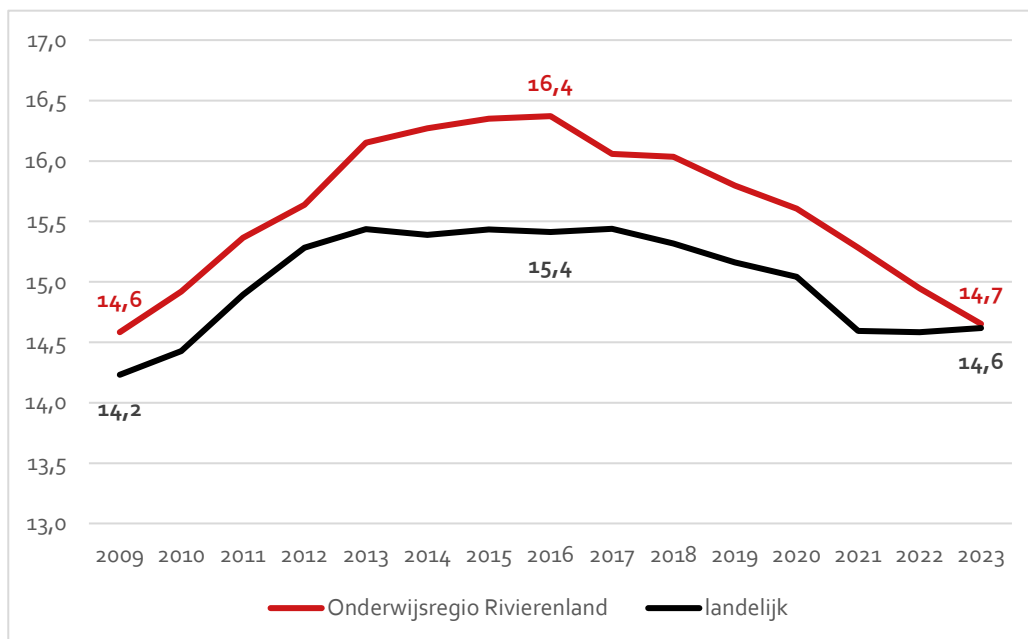


Bron: DUO

Leerling-leraar-ratio in Onderwijsregio laatste jaren fors gedaald, van flink bovengemiddeld naar landelijk niveau

De leerling-leraar-ratio in het voortgezet onderwijs van Onderwijsregio Rivierenland groeide tussen 2009 en 2016 sterk van 14,6 naar 16,4 leerlingen per voltijdseenheid leraren (Figuur 30). Ook landelijk nam de ratio in deze jaren toe, maar lag in alle jaren fors lager dan in onze onderwijsregio. Na 2016 keerde de trend om, landelijk maar in nog veel sterkere mate regionaal. De ratio daalde in Onderwijsregio Rivierenland van 16,4 in 2016 naar 14,7 in 2023 en ligt daarmee voor het eerst in zeer lange tijd op het landelijk gemiddelde.

Figuur 30 - (Benadering van) Leerling-leraar-ratio, voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, 2009-2023

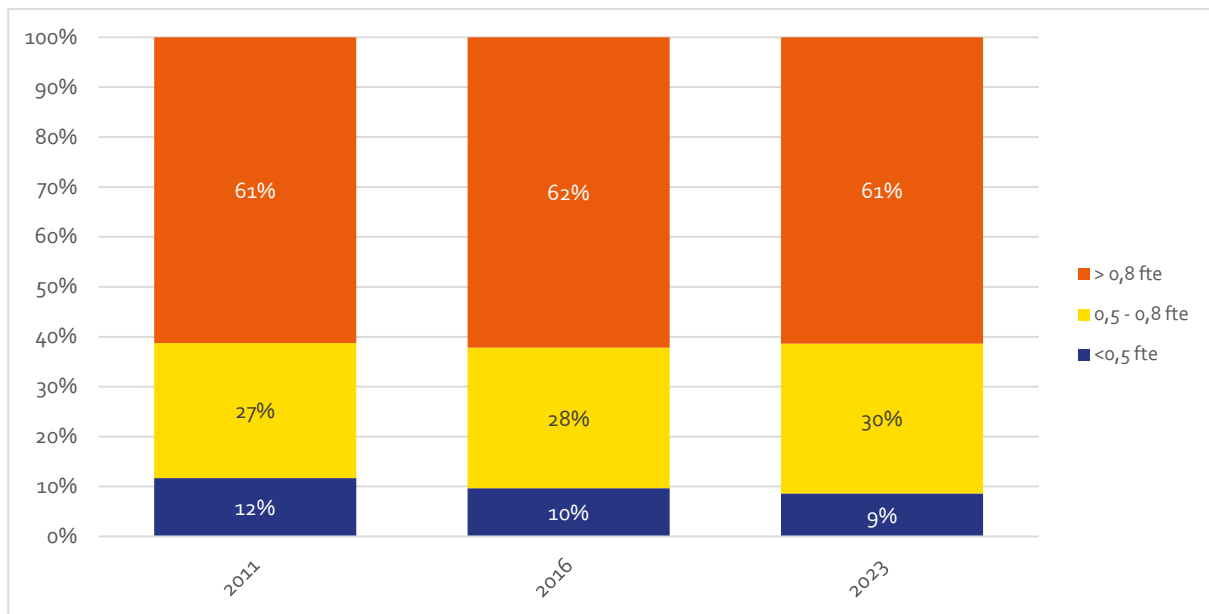


Bron: DUO

Aandeel deeltijders in Onderwijsregio stabiel, net iets hoger dan landelijk

De meerderheid van de leraren in het voortgezet onderwijs van Onderwijsregio Rivierenland werkt (bijna) full-time (Figuur 19). In 2023 had 61 procent van het onderwijsgevend personeel (werkzaam op scholen) een aanstelling van meer dan 0,8 FTE. Drie op de tien (30%) had een aanstelling tussen 0,5 en 0,8 FTE. Hele kleine aanstellingen (van minder dan 0,5 FTE) komen weinig voor, in 2023 betrof het 9 procent. Door de jaren heen zijn deze verhoudingen in de regio redelijk stabiel gebleven, het percentage aanstellingen van meer dan 0,8 FTE is tussen 2011 en 2023 onveranderd gebleven, wel zien we dat het percentage zeer kleine aanstellingen iets af is genomen ten gunste van 'middelgrote' aanstellingen.

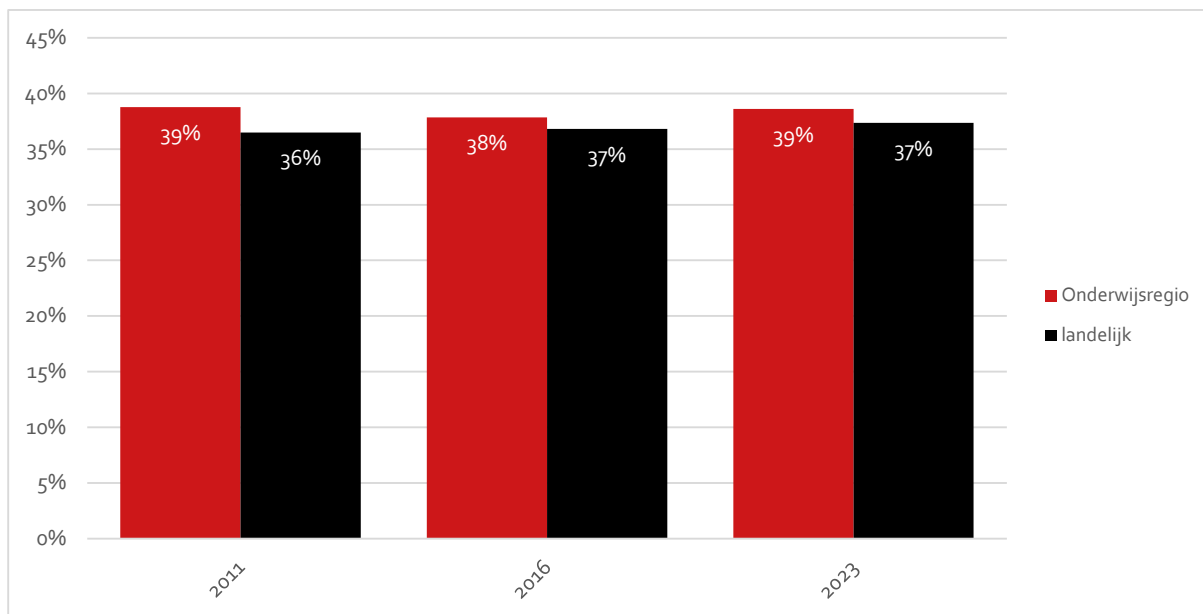
Figuur 31 - (Benadering van) Aanstellingsomvang, onderwijsgevend personeel in personen, voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2011-2023



Bron: DUO

In de Onderwijsregio Rivierenland werkt circa twee op de vijf leraren in deeltijd (maximaal 0,8 FTE), de regio kent net iets meer deeltijders dan gemiddeld, maar het verschil is beperkt (Figuur 20). Het aandeel leraren dat maximaal 0,8 FTE werkt lag in 2011, 2016 en 2023 gemiddeld 2 procentpunt hoger dan landelijk. Het aandeel deeltijders ligt vergeleken met het primair onderwijs echter zéér laag (aldaar betreft het zes à zeven op de tien leraren).

Figuur 32-- (Benadering van) Aandeel deeltijders (t/m 0,8 fte) als percentage van totaal onderwijsgevend personeel, Onderwijsregio Rivierenland, voortgezet onderwijs, 2011-2023

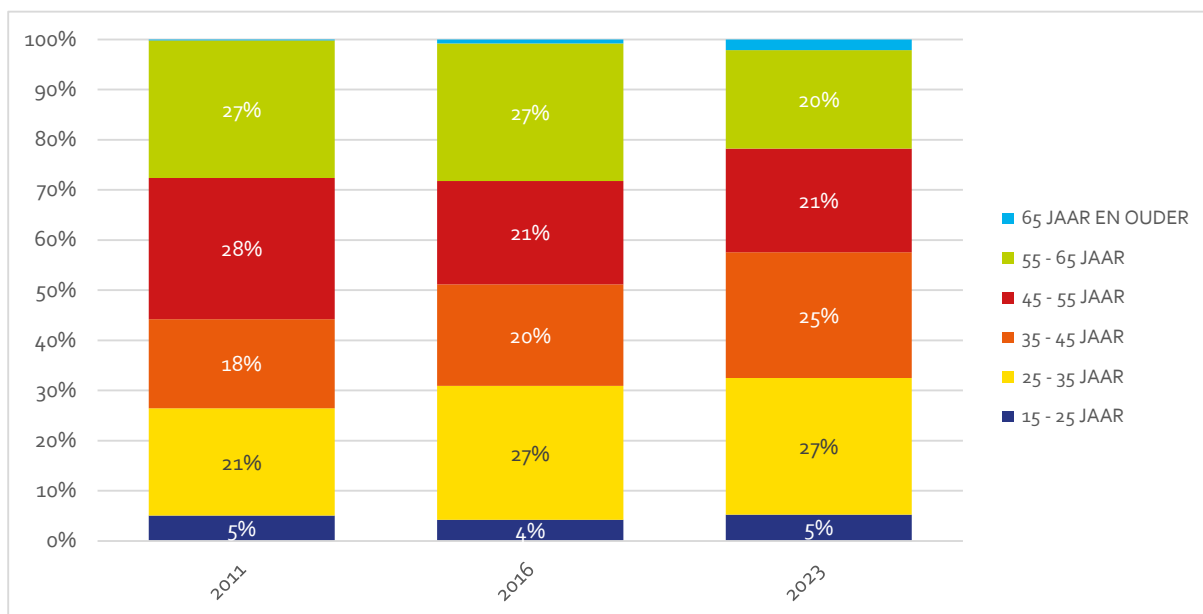


Bron: DUO

Regionale lerarenbestand afgelopen jaren fors minder 'vergrijsd'

Figuur 33 toont de leeftijdsverdeling van vo-leraren in Onderwijsregio Rivierenland. Net als in het primair onderwijs is te zien dat het lerarenbestand na 2016 flink is 'verjongd', of vooral: minder sterk is 'vergrijsd'. Was het aandeel 55-plusers in 2016 (uitgedrukt in FTE's) nog 28 procent, in 2023 betrof het een veel lagere 22 procent. Het aandeel 35-minners bleef in deze periode wel ruwweg gelijk (ca. 32%), maar hier was al in een eerdere fase sprake van 'vergroening': tussen 2011 en 2016 nam het toe van 26 naar 31 procent. De 'vergrijzingspiek' lijkt in het voortgezet onderwijs achter de rug en daarmee voorlopig ook de grootste uitstroom van leraren door pensionering (zo volgt ook uit volgend hoofdstuk).

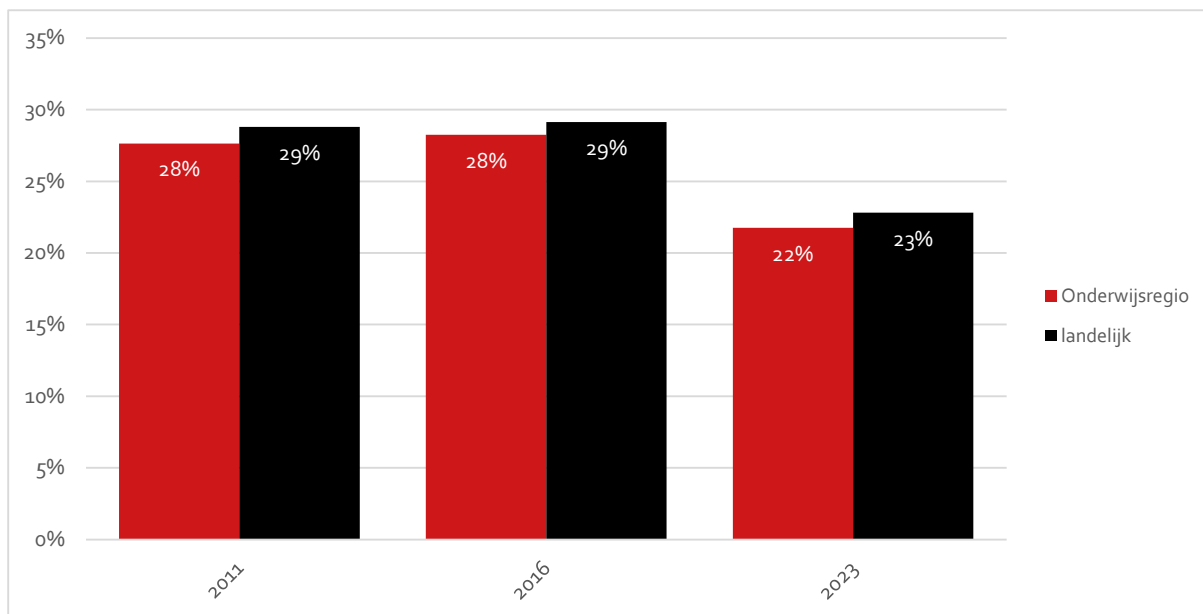
Figuur 33 - (Benadering van) Leeftijdsverdeling naar FTE, onderwijsgevend personeel, voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2011-2023



Bron: DUO

Het aandeel vo-leraren van 55 jaar en ouder ligt al lange tijd rond het landelijk gemiddelde. De relatieve 'verjonging' die na 2016 optrad in Onderwijsregio Rivierenland was ook landelijk het geval (Figuur 34). Het actuele (per 2023) aandeel 55-plussers is in onze onderwijsregio 22 procent tegenover 23 procent landelijk.

Figuur 34 - (Benadering van) Aandeel 55+'ers in FTE als percentage van totale FTE's, voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland, 2012-2022

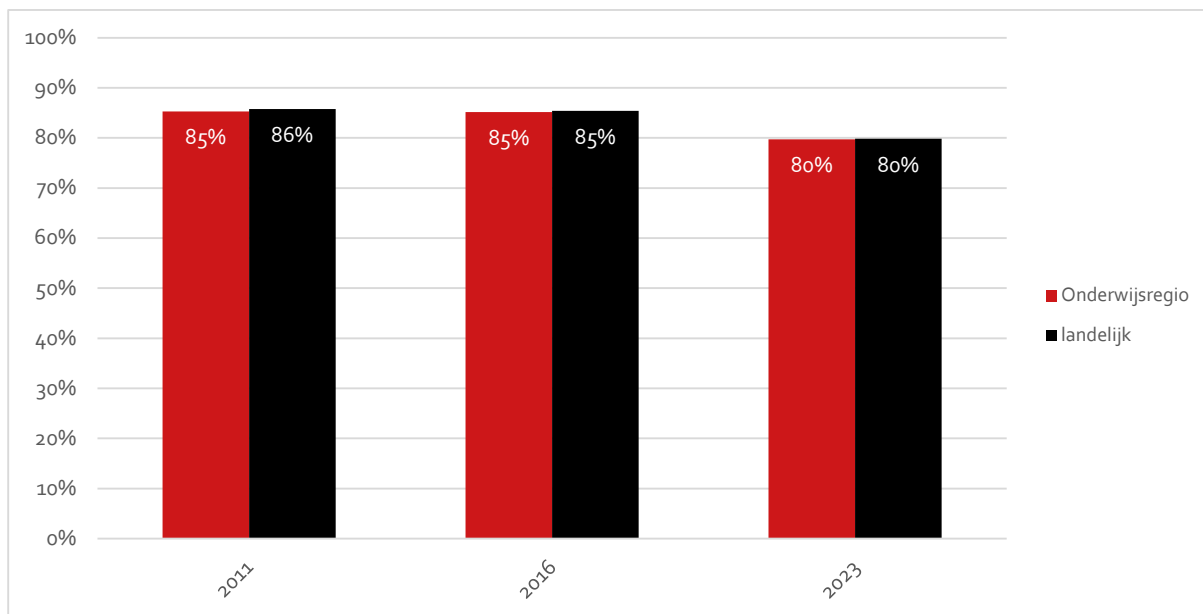


Bron: DUO

Aandeel leraren met vaste aanstellingen zowel in Onderwijsregio Rivierenland als landelijk gedaald

Het aandeel leraren met een vaste aanstelling (uitgedrukt in FTE's) is in relatieve korte tijd flink afgenomen. Waar er in 2016, net als in 2011, nog 85 procent van de vo-leraren in Onderwijsregio Rivierenland een vaste aanstelling had, betrof het per 2023 nog maar 80 procent (vergelijkbaar met ondersteunend personeel, niet weergegeven in figuur). Deze daling is echter vergelijkbaar met het landelijke beeld en de percentages over de jaren zijn regionaal ook vrijwel identiek aan de landelijke cijfers.

Figuur 35 - (Benadering van) Aandeel vaste aanstellingen uitgedrukt in FTE, onderwijsgevend personeel, voortgezet onderwijs, Onderwijsregio Rivierenland en landelijk, 2012-2022

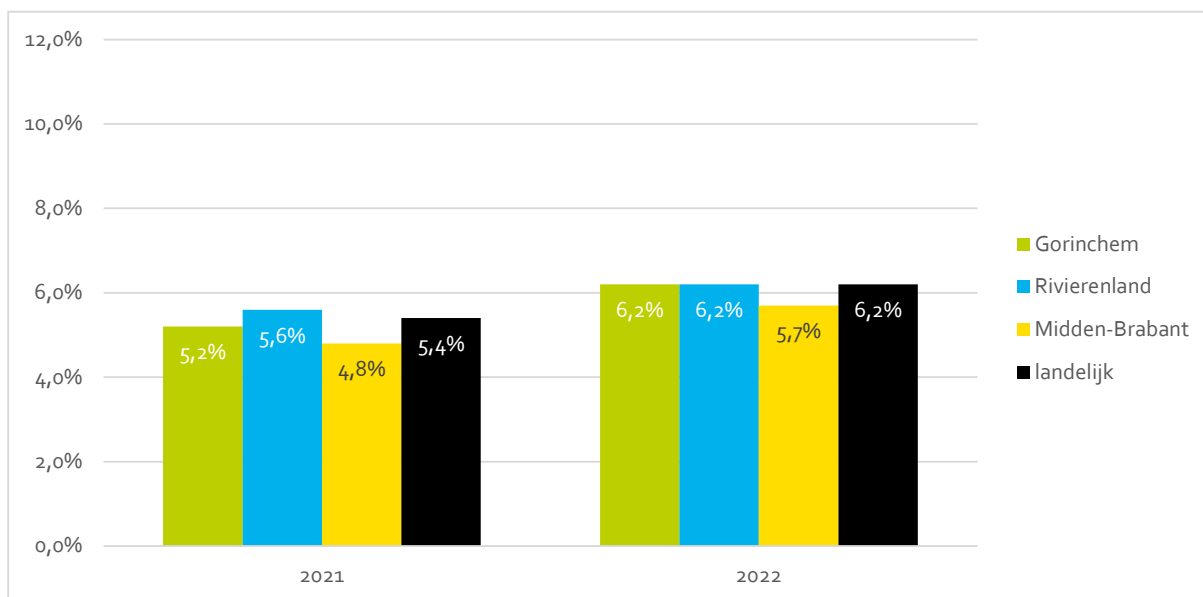


Bron: DUO

Ziekteverzuimpercentage in Onderwijsregio Rivierenland ruwweg vergelijkbaar met landelijk, 55+’ers kwetsbaar

Ook voor het voortgezet onderwijs geldt dat onze regionale databron nog gebaseerd is op het jaar 2022 en uitgaat van arbeidsmarktregio’s die niet altijd helemaal aansluiten op de Onderwijsregio Rivierenland. Hoe dan ook: het ziekteverzuim in het voortgezet onderwijs lag in 2022 landelijk op 6,2 procent, net als in het primair onderwijs hoger dan het jaar ervoor toen het 5,4 procent betrof (Figuur 36). Vanuit het landelijke rapport weten we dat het ziekteverzuim in het vo in 2023 weer wat is gedaald naar 5,7 procent. In arbeidsmarktregio’s Gorinchem en Rivierenland lag het verzuim in 2022 op 6,2 procent, exact gelijk aan het landelijke percentage en in lijn met de landelijke trend een toename ten opzichte van 2021. In regio Midden-Brabant nam het verzuim tussen 2021 en 2022 ook toe, maar lag het in beide jaren lager dan gemiddeld.

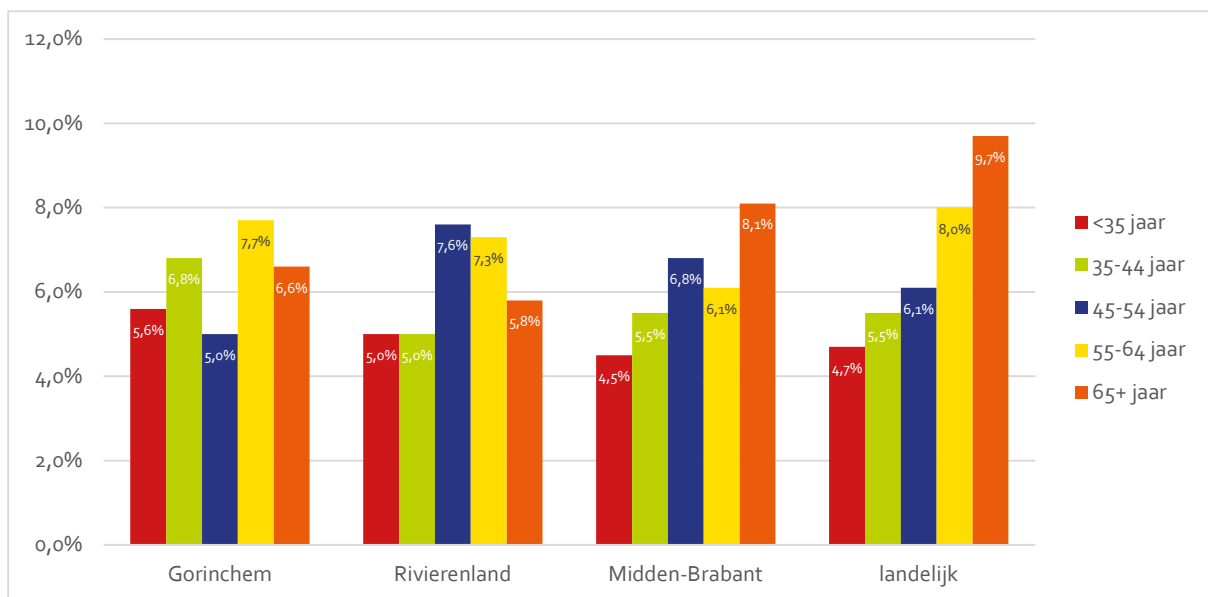
Figuur 36 - Ziekteverzuimpercentage, onderwijspersoneel totaal, voortgezet onderwijs, 2021 en 2022



Bron: DUO

Het ziekteverzuim in het voortgezet onderwijs neemt vanuit landelijk perspectief welhaast lineair toe met de leeftijd van het personeel (Figuur 37). Waar het landelijke verzuimpercentage onder personeel tot 35 jaar 'slechts' 4,7 procent betrof, lag het onder 45-54-jarigen al op 6,1 procent en lag het onder 55-64-jarigen rond de 8 procent (en nog hoger onder de, weliswaar zeer kleine, groep 65+'ers). Hoewel het verband tussen leeftijd en verzuim in onze arbeidsmarktregio's iets minder sterk naar voren komt, zien we ook hier in alle drie de regio's dat het verzuimpercentage onder de groep 55-64 hoger is dan onder jonger personeel, hoewel we in Rivierenland en Midden-Brabant ook hoge verzuimpercentages zien in de leeftijden 45-54 jaar.

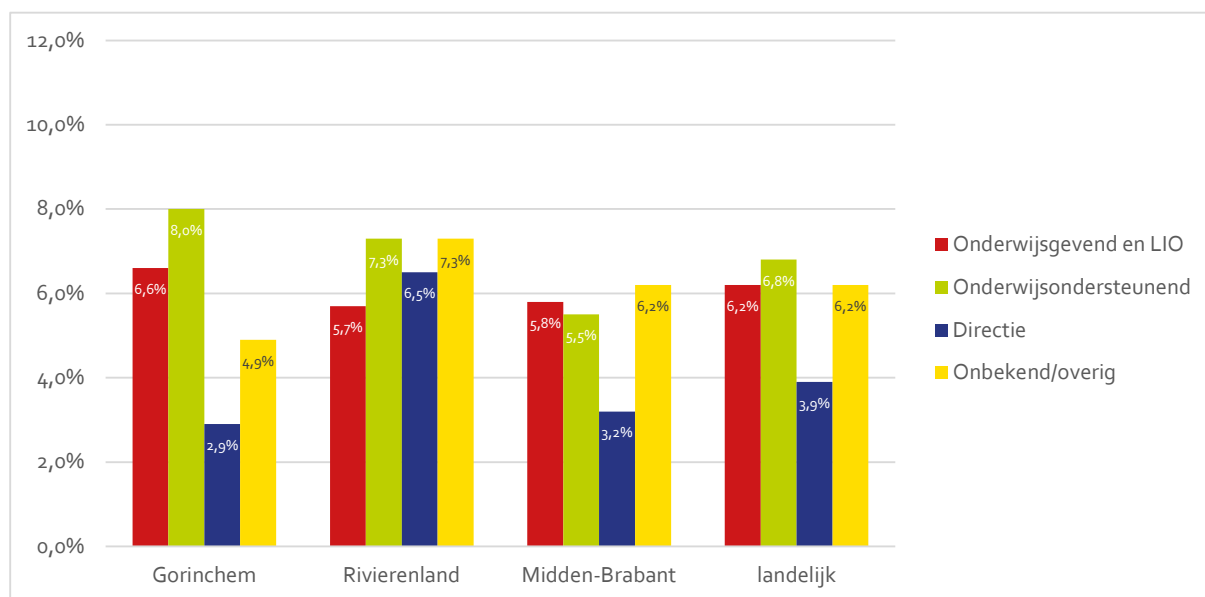
Figuur 37 - Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd, onderwijspersoneel totaal, voortgezet onderwijs, 2022



Bron: DUO

Ook in het voortgezet onderwijs komt ziekteverzuim landelijk ongeveer in even grote mate voor onder onderwijsgevend als ondersteunend personeel, in 2022 rond de 6,5 procent. Onder directeuren ligt het verzuimpercentage veel lager rond de 4 procent. Binnen onze relevante arbeidsmarktregio's zien we in 2022 wat afwijkende patronen, zo was in Gorinchem het verzuim onder ondersteund personeel aan de hoge kant en onder directie juist zeer laag; in Rivierenland lag het lerarenverzuim juist wat lager, maar was er veel directieverzuim. In Midden-Brabant was er een redelijk 'gemiddeld' verzuim per functiegroep.

Figuur 38 - Ziekteverzuimpercentage naar functiegroep, onderwijspersoneel totaal, voortgezet onderwijs, 2022



Bron: DUO

5 Toekomstige arbeidsmarkt

5.1 Inleidend

Jaarlijks worden door onderzoeksinstituut Centerdata arbeidsmarktprognoses voor de onderwijssector opgesteld middels het zogenaamde 'MIRROR-model'. Dit model berekent de omvang van de 'onvervulde vraag' (het personele tekort) aan de hand van geschatte instroomaantallen (vanuit de lerarenopleidingen, vanuit stille reserve of vanuit zij-instroom), uitstroomaantallen (met name door pensionering en vertrek uit de onderwijssector) uitstroom en de werkgelegenheidsontwikkelingen (vooral gebaseerd op leerlingaantallen). In dit hoofdstuk gaan we in op de meest recente prognoses uit 2023.

Deze prognoses zijn – net als de verzuimcijfers uit voorgaande hoofdstuk – beschikbaar op het landelijk niveau en op arbeidsmarktregionaal niveau. Deze 'arbeidsmarktregio's' zijn in het verleden landelijk bepaald (door VNG, UWV en ministerie van SZW, niet onderwijsspecifiek) en overlappen niet één op één met onze Onderwijsregio Rivierenland¹⁰. In deze paragraaf richten we de aandacht op de drie 'arbeidsmarktregio's' (uit de MIRROR-prognoses) die voor onze onderwijsregio het meest van belang zijn: regio Gorinchem, regio Rivierenland en regio Midden-Brabant. Arbeidsmarktregio Gorinchem ligt volledig in Onderwijsregio Rivierenland, arbeidsmarktregio Rivierenland ligt voor het overgrote deel in Onderwijsregio Rivierenland (o.b.v. inwoneraantal voor meer dan 80%), arbeidsmarktregio Midden-Brabant overlapt slechts ten dele met onze onderwijsregio (o.b.v. inwoneraantal voor ca. 20%) waardoor we voorzichtiger met deze prognosecijfers om moeten gaan.

De gemeenten Altena en Hardinxveld-Giessendam zijn respectievelijk gelegen in arbeidsmarktregio West-Brabant en arbeidsmarktregio Drechtsteden. Aangezien beide gemeenten (qua inwoneraantal) minder dan 10 procent van deze arbeidsmarktregio's vormen, achten we deze arbeidsmarktregio-prognoses onvoldoende van waarde om te tonen.

5.2 Primair onderwijs

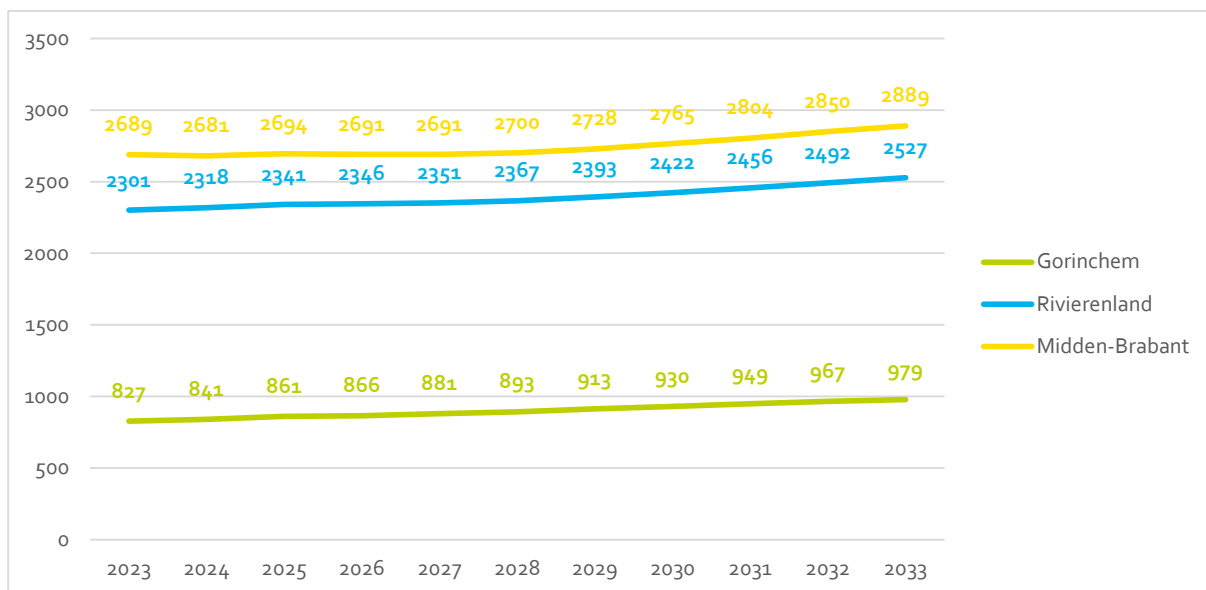
Komende tien jaar zeer sterke, bovengemiddelde werkgelegenheidsgroei Onderwijsregio

In hoofdstuk 3 zagen we reeds dat er in Onderwijsregio Rivierenland een significante groei in het po-leerlingaantal verwacht kunnen worden, waarbij dit vooral op de langere termijn sterk op gaat treden, maar in het Alblasserwaards deel en het Betuws deel ook in de eerste jaren al begint. De MIRROR-prognoses voor de arbeidsmarktregio's Gorinchem, Rivierenland en Midden-Brabant tonen ruwweg eenzelfde patroon. In de komende tien jaar groeit de werkgelegenheid in het primair onderwijs in arbeidsmarktregio Gorinchem met circa +150 fte (leraren en directie), in Rivierenland met circa +225 fte en in Midden-Brabant met +200 fte (hoewel Midden-Brabant slechts ten dele in de onderwijsregio ligt). NB: met de term 'werkgelegenheid' wordt simpelweg de totale benodigde personeelssterkte (in fte) bedoeld, ongeacht of deze wel of niet ingevuld kan worden.

Deze werkgelegenheidsgroei is, zoals we wederom in de leerlingenprognoses al zagen, bovendien fors groter dan landelijk. Ten opzichte van 2023 groeit de werkgelegenheid in arbeidsmarktregio Gorinchem met +8 procent in 2028 en zelfs met +18 procent in 2033, landelijk betreft het +0 procent in 2028 (ongewijzigde werkgelegenheid) en +5 procent in 2033 (lichte groei). In arbeidsmarktregio Rivierenland betreft de groei +3 procent (2028) en +10 procent (2033). In arbeidsmarktregio Midden-Brabant betreft het respectievelijk +0 procent (2028) en +7 procent (2033). In de wetenschap dat de po-leerlingenprognoses voor Onderwijsregio Rivierenland op de zeer lange termijn (vanaf circa 2034) een nog sterkere groei laten zien, zal de werkgelegenheid naar verwachting alsmaar doorgroeien en vanaf dat moment ook in alle drie deelgebieden van onze onderwijsregio (i.c. het Alblasserwaards, Betuws én Zuidelijk deel).

¹⁰ Toekomstig komen mogelijk wel prognoses beschikbaar op het niveau van onderwijsregio's. NB: de 'arbeidsmarktregio's' in de MIRROR-prognoses zijn landelijk bepaalde regio's en zijn dus niet hetzelfde als de deelgebieden (Alblasserwaards, Betuws en Zuidelijk deel) die we eerder in dit rapport zelf hebben gehanteerd.

Figuur 39 - Werkgelegenheid leraren pus directeuren (fte) 2023-2033, primair onderwijs



Bron: Centerdata

Vervangingsvraag in de regio momenteel relatief laag en komende jaren dalend

De vervangingsvraag, als gevolg van personele uitstroom (onder meer pensionering), neemt in de eerstvolgende jaren naar verwachting wat af (cijfermateriaal helaas alleen t/m 2028 gepubliceerd). Waar de vervangingsvraag in arbeidsmarktregio's Gorinchem, Rivierenland en Midden-Brabant per 2023 gezamenlijk circa 235 fte aan leraren betreft, daalt deze naar circa 210 fte in 2028. De procentuele vervangingsvraag (vervangingsvraag ten opzichte van de totale werkgelegenheid) daalt hiermee in de eerstvolgende jaren ook Tabel 1). Ook vergeleken met het landelijke beeld is de vervangingsvraag in de drie arbeidsmarktregio's nu én in de komende jaren aan de lage kant. In het licht van de hiervoor beschreven sterke werkgelegenheidsgroei is de relatief lage vervangingsvraag gunstig.

Tabel 1 - Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid, primair onderwijs, 2023-2028

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gorinchem	4,0%	3,7%	3,5%	3,9%	3,5%	3,7%
Rivierenland	4,5%	4,1%	3,9%	3,7%	3,9%	3,6%
Midden-Brabant	4,3%	4,4%	4,2%	4,1%	4,1%	4,0%
landelijk	4,8%	4,7%	4,7%	4,4%	4,5%	4,5%

Bron: Centerdata

Instroom van leraren regio Gorinchem en Rivierenland komende jaren redelijk constant, dalend in Midden-Brabant; relatieve aandeel aan de lage kant in Rivierenland en Midden-Brabant

De jaarlijkse instroom van leraren (vanuit opleidingen, stille reserve en zij-instroom) ligt in arbeidsmarktregio Gorinchem nu en in de komende vijf jaar gemiddeld op circa 40 fte per jaar (langetermijncijfers helaas niet regionaal gepubliceerd). Ook in arbeidsmarktregio Rivierenland is de jaarlijkse instroom redelijk constant met jaarlijks circa 95 fte. In arbeidsmarktregio Midden-Brabant daalt de instroom komende jaren naar verwachting van circa 120 fte naar circa 110 fte. De relatieve instroom (instroom ten opzichte van de totale werkgelegenheid) blijft in de regio's Gorinchem en Rivierenland ook relatief constant, in Midden-Brabant daalt deze wat.

Ten opzichte van het landelijke beeld is het huidige instroompercentage van leraren in regio Gorinchem redelijk gemiddeld, in Rivierenland en Midden-Brabant ligt deze momenteel iets onder het landelijk gemiddelde. In de eerstvolgende jaren is het relatieve aandeel in Gorinchem en Rivierenland redelijk constant (heel iets da-

lend in vijfjaarsperspectief), in Midden-Brabant daalt het wat sterker. Ook in de vijfjaarsprognose blijft de procentuele instroom in Gorinchem iets boven het landelijk gemiddelde, en in Rivierenland en Midden-Brabant iets onder het landelijk gemiddelde.

Aangezien er in de 13 gemeenten van Onderwijsregio Rivierenland geen hbo-instellingen (en ook geen wo-instellingen) zijn gevestigd, zullen alle (gediplomeerde) instromers een lerarenopleiding moeten volgen buiten de onderwijsregio.

Tabel 2 - Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid, primair onderwijs, 2023-2028

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gorinchem	5,3%	5,2%	5,0%	4,9%	5,1%	5,1%
Rivierenland	4,5%	4,6%	4,4%	4,2%	4,4%	4,3%
Midden-Brabant	4,7%	4,7%	4,4%	4,3%	4,3%	4,3%
landelijk	5,4%	5,3%	4,8%	4,6%	4,7%	4,7%

Bron: Centerdata

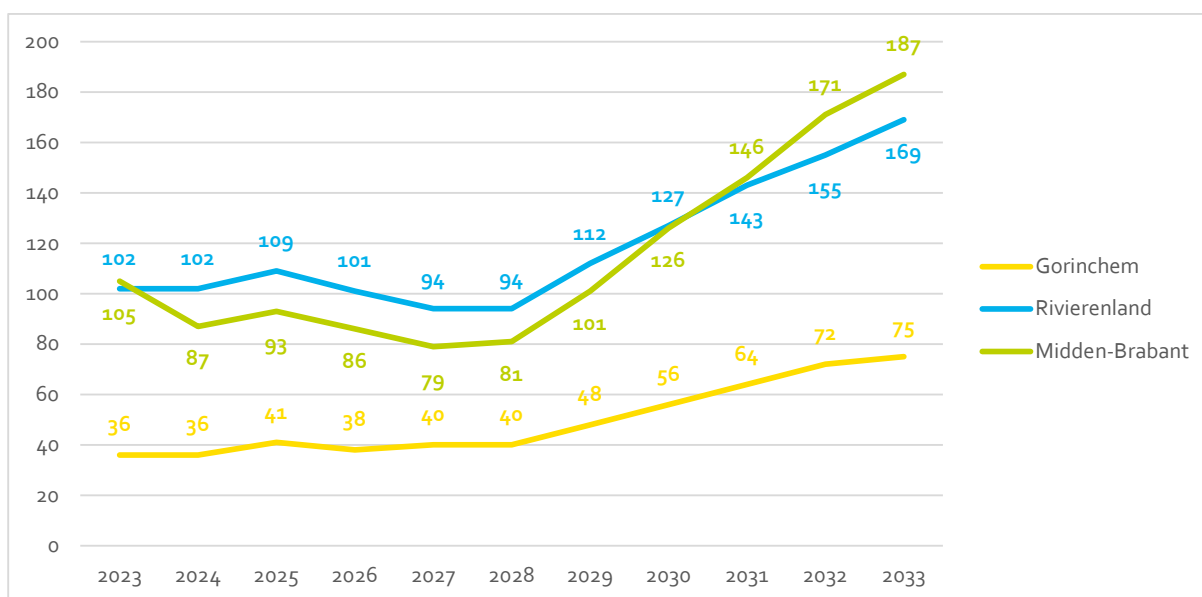
Explosieve groei onvervulde werkgelegenheid vanaf 2028, regio Gorinchem al in komende vijf jaar toename

Aan de hand van de werkgelegenheids-, uitstroom- en instroomontwikkelingen kan – vanuit een kwantitatief perspectief – berekend worden in hoeverre toekomstige vacatures vervuld kunnen worden (dit gaat nog even voorbij aan eventuele kwalitatieve mismatches in wervingsprocessen). De kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod levert de schatting van de 'onvervulde werkgelegenheid' op. Maar hierbij moeten we in ogenschouw nemen dat er ook nú al een grote krapte op de arbeidsmarkt is, oftewel: het startpunt voor de prognoses is reeds een situatie van personele tekorten.

Figuur 40 laat dit zien, al in uitgangsjaar 2023 is er voor het primair onderwijs in arbeidsmarktregio's Rivierenland en Midden-Brabant reeds een onvervulde werkgelegenheid (voor leraren en directie) van circa 100 fte en in regio Gorinchem van ongeveer 35 fte. Tussen nu en 2028 zien we in regio Gorinchem een lichte groei in de onvervulde vraag van circa 5 fte, in Rivierenland daalt deze juist met bijna 10 fte en in Midden-Brabant zelfs met bijna 25 fte (eerder zagen we al dat in laatstgenoemde regio's de vervangingsvraag relatief klein is en er ook weinig werkgelegenheidsgroei optreedt).

Vanaf 2028 zien we echter pas echt grote (verwachte) personele problemen opdoemen. Ten opzichte van 2023 groeit het tekort aan leraren en directie in arbeidsmarktregio Gorinchem met circa 40 fte (meer dan een verdubbeling!), in regio Rivierenland met circa 65 fte en in regio Midden-Brabant met circa 80 fte. De grote groei in het verwachte leerlingaantal is de belangrijkste oorzaak voor deze fors oplopende tekorten.

Figuur 40 – Onvervulde werkgelegenheid leraren *pus* directeuren (fte) 2023-2033, primair onderwijs



Bron: Centerdata

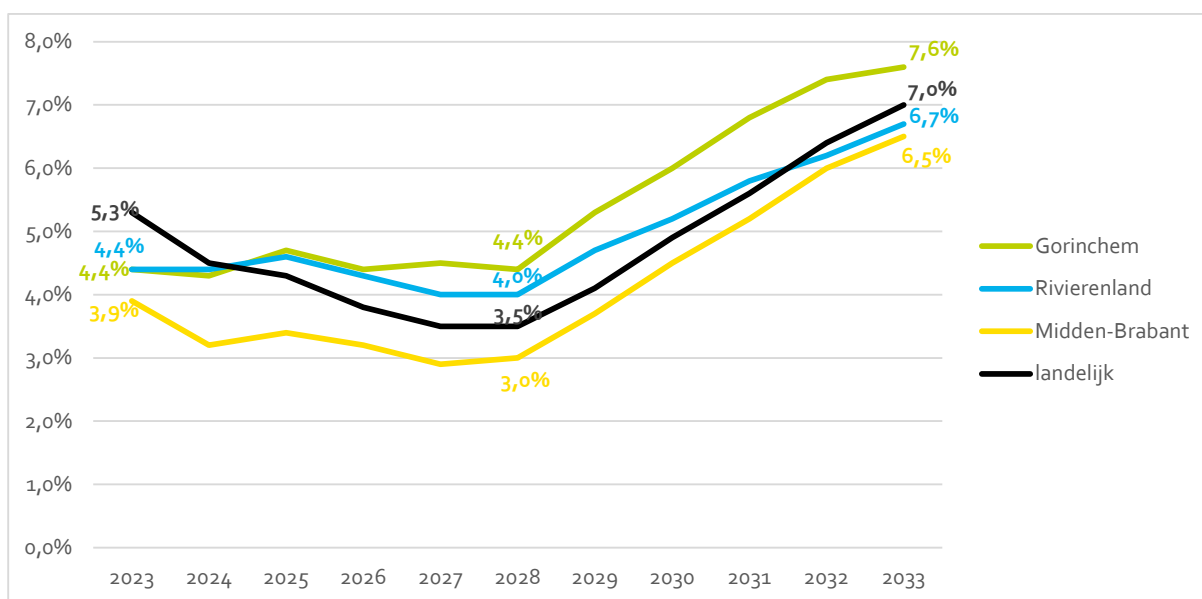
Ook verhoudingsgewijs zeer snel groeiende personele tekorten vanaf 2028, regio Gorinchem zelfs naar fors bovengemiddelde krapte

De uitdaging waar het primair onderwijs (landelijk en onverminderd regionaal) reeds voor staat, en in toenemende mate voor lijkt te komen staan, wordt nog eens verduidelijkt door Figuur 41. Hierin is de onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in deze sector weergegeven. We zien dat er reeds in de uitgangssituatie sprake is van behoorlijke personele tekorten in Onderwijsregio Rivierenland, zij het verhoudingsgewijs in mindere mate dan landelijk. Op dit moment is in arbeidsmarktregio's Gorinchem en Rivierenland naar schatting circa 4,4 procent van de werkgelegenheid onvervuld, in Midden-Brabant betreft het 3,9 procent. Landelijk is 5,3 procent van de werkgelegenheid onvervuld. Het regionale personeelstekort is in het primair onderwijs dus zeker aanwezig, maar op dit moment nog iets minder problematisch dan landelijk.

Per 2028 zien we een wat ander beeld: in de komende jaren dalen de (procentuele) personeelstekorten in het primair onderwijs landelijk fors van 5,3 procent nu naar 3,5 procent. De arbeidsmarkt blijft daarmee zeker krap, maar naar verwachting iets minder gespannen. Ook in Midden-Brabant is dit ruwweg de verwachting, de onvervulde vraag daalt van 3,9 procent nu naar 3,0 procent in 2028, in beide gevallen onder de landelijke prognose. In regio Rivierenland daalt de onvervulde (relatieve) vraag ook, maar veel zwakker: van 4,4 procent naar 4,0 procent, oftewel van onder het landelijk gemiddelde naar boven het landelijk gemiddelde. De onvervulde vraag blijft in regio Gorinchem zelfs stabiel rond 4,4 procent en ligt daarmee van fors onder het landelijk percentage naar fors boven het landelijk percentage.

Vanaf 2028 gaan de tekorten zowel landelijk als in de drie voor ons relevante arbeidsmarktregio's naar verwachting zéér snel groeien. Landelijk groeit de onvervulde werkgelegenheid naar 7,0 procent, in regio Midden-Brabant naar 6,5 procent, in regio Rivierenland naar 6,7 procent en in regio Gorinchem zelfs naar 7,6 procent. De personele uitdaging wordt conform deze prognoses dus zeer groot. In de wetenschap dat de leerling-aantallen ook op de nog langere termijn in Onderwijsregio Rivierenland door blijven groeien, zal deze grote krapte mogelijk alleen nog maar groter worden.

Figuur 41 - Onvervulde werkgelegenheid leraren plus directeuren (%), primair onderwijs



Bron: Centerdata

5.3 Voortgezet onderwijs

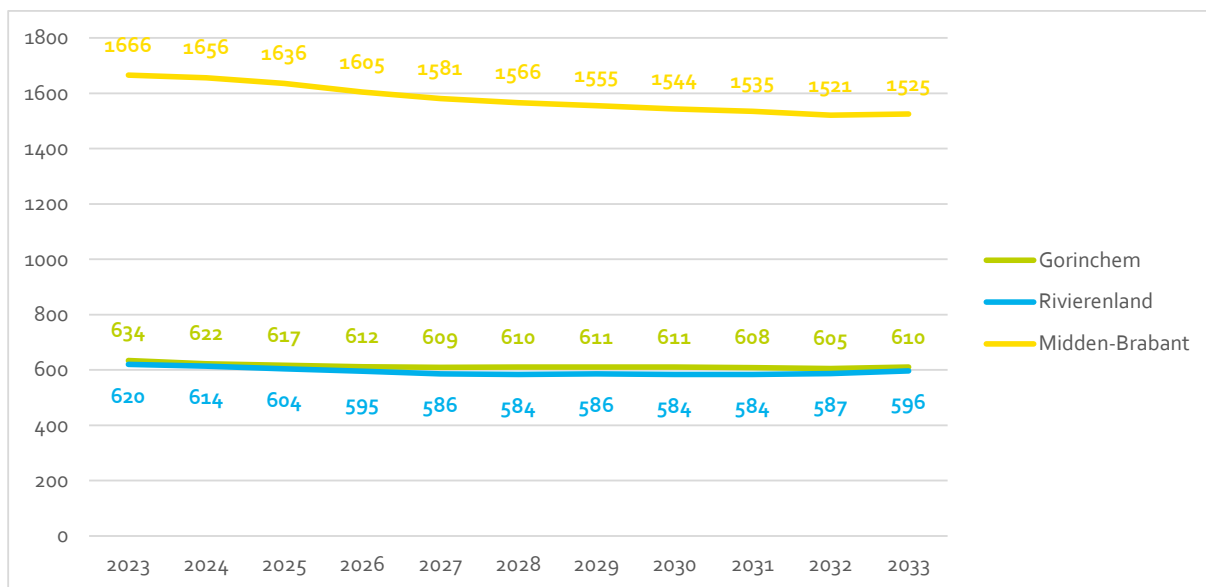
Komende tien jaar licht krimpende werkgelegenheidsgroei Onderwijsregio

In hoofdstuk 3 zagen we al dat het vo-leerlingaantal in Onderwijsregio Rivierenland de komende tien jaar naar verwachting wat kleiner zal zijn dan actueel, om na circa vijftien jaar van nu (rond 2040) snel te gaan groeien. Op het niveau van onze deelgebieden zagen we dat het leerlingaantal in het Alblasserwaards deel tot 2040 nog redelijk stabiel blijft, maar dat vooral het Betuws en het Zuidelijk deel wat krimpt. De MIRROR-prognoses voor de arbeidsmarktregio's Gorinchem, Rivierenland en Midden-Brabant laten een redelijk vergelijkbaar beeld zien, hoewel deze voor regio Gorinchem van een licht krimpscenario uitgaat (vermoedelijk als gevolg van afwijkende regio-afbakening en één jaar oudere cijfers in MIRROR).

In de komende tien jaar krimpt de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs in arbeidsmarktregio's Gorinchem en Rivierenland met circa -25 fte (leraren en directie) en in Midden-Brabant met ongeveer -140 fte (wederom met de kanttekening dat Midden-Brabant slechts ten dele in de Onderwijsregio Rivierenland ligt). Deze krimp is goeddeels vergelijkbaar met de landelijke verwachtingen, conform de arbeidsmarktprognoses daalt de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs in Nederland tussen nu en 2033 met -6 procent, in arbeidsmarktregio's Gorinchem en Rivierenland betreft het -4 procent en in regio Midden-Brabant -8 procent.

Vanuit de langetermijn-leerlingenprognoses voor de komende twintig jaar kan echter wel verwacht worden dat de werkgelegenheid in Onderwijsregio Rivierenland wat eerder aantrekt dan landelijk en vanaf 2040 fors gaat groeien, maar dus pas na de MIRROR-prognoseperiode.

Figuur 42 - Werkgelegenheid leraren pus directeuren (fte) 2023-2033, voortgezet onderwijs



Bron: Centerdata

Vervangingsvraag schommelt, maar lijkt in vijfjaarsperspectief wat te dalen, blijvend hoge vervangingsvraag in Rivierenland

De vervangingsvraag schommelt de komende jaren zowel landelijk al in de relevante arbeidsmarktregio's voor Onderwijsregio Rivierenland, maar is naar verwachting per 2028 wel wat lager dan momenteel (cijfermateriaal over vervangingsvraag helaas alleen t/m 2028 gepubliceerd). Zo is de actuele vo-vervangingsvraag in arbeidsmarktregio Gorinchem ruim 35 fte, per 2028 is deze naar schatting net geen 30 fte. In Rivierenland is deze nu een kleine 55 fte, per 2028 ruim 45 fte. In Midden-Brabant gaat het om respectievelijk zo'n 100 fte en 90 fte.

De procentuele vervangingsvraag (ten opzichte van de totale werkgelegenheid) schommelt logischerwijs ook over de jaren, maar daalt vanuit een vijfjaarsperspectief (Tabel 3). Wel is de vervangingsvraag in Rivierenland zowel actueel als over vijf jaar zéér hoog: 9,1 procent nu en 8,4 procent in 2028 ten opzichte van respectievelijk 6,2 procent en 5,9 procent landelijk. De uitstroom in Rivierenland is dus fors hoger dan gemiddeld en blijft ook hoog. In arbeidsmarktregio's Gorinchem en Midden-Brabant is de vervangingsvraag momenteel vergelijkbaar met landelijk. De (naar verwachting) landelijk gedaalde vervangingsvraag per 2028 zien we ook terug in regio Gorinchem, maar in Midden-Brabant blijft het vervangingsniveau juist vrij stabiel.

Tabel 3 - Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid, voortgezet onderwijs, 2023-2028

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gorinchem	6,2%	5,3%	5,5%	6,2%	5,9%	5,0%
Rivierenland	9,1%	8,5%	9,2%	9,2%	9,1%	8,4%
Midden-Brabant	6,2%	5,5%	6,0%	6,5%	6,5%	5,9%
landelijk	6,2%	5,3%	5,5%	6,2%	5,9%	5,0%

Bron: Centerdata

Instroom van leraren regio Gorinchem neemt komende jaren licht toe, , maar daalt hard in Midden-Brabant; relatieve instroom ondergemiddeld in Gorinchem, bovengemiddeld in Rivierenland, en van boven- naar ondergemiddeld in Midden-Brabant

De jaarlijkse instroom van leraren ligt in arbeidsmarktregio Gorinchem ligt momenteel op circa 25 fte. De komende jaren (enige schommelingen daargelaten) neemt dit wat toe naar circa 30 fte in 2028. In regio Rivierenland betreft het nu circa 45 fte, daalt dit op korte termijn iets om daarna weer iets aan te trekken naar de hui-

dige omvang. De instroom in Midden-Brabant betreft nu circa 115 fte, maar gaat de komende jaren hard teruglopen naar slechts 70 à 75 fte over vijf jaar.

Ten opzichte van het landelijke beeld is het huidige instroompercentage van leraren in regio Gorinchem ondergemiddeld: 4,3 procent tegenover 6,3 procent (Tabel 4). In Midden-Brabant (7,0%) en vooral in Rivierenland (7,9%) is de procentuele instroom nu fors hoger dan landelijk. De komende jaren groeit de relatieve instroom in Gorinchem echter naar het (geprognosticeerd) landelijk gemiddelde. In Rivierenland schommelt dit wat, maar blijft structureel bovengemiddeld. In Midden-Brabant neemt de instroom zowel absoluut als relatief drastisch af: van een actuele 7,0 procent naar 4,8 procent in 2028.

Aangezien er in de 13 gemeenten van Onderwijsregio Rivierenland geen hbo- of wo-instellingen zijn gevestigd, zullen alle (gediplomeerde) instromers een lerarenopleiding moeten volgen buiten de onderwijsregio.

Tabel 4 - Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid, voortgezet onderwijs, 2023-2028

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gorinchem	4,3%	3,7%	4,3%	4,7%	5,0%	5,2%
Rivierenland	7,9%	7,7%	7,3%	7,0%	7,3%	7,9%
Midden-Brabant	7,0%	5,4%	5,0%	4,4%	4,6%	4,8%
landelijk	6,3%	5,5%	5,2%	5,2%	5,1%	5,2%

Bron: Centerdata

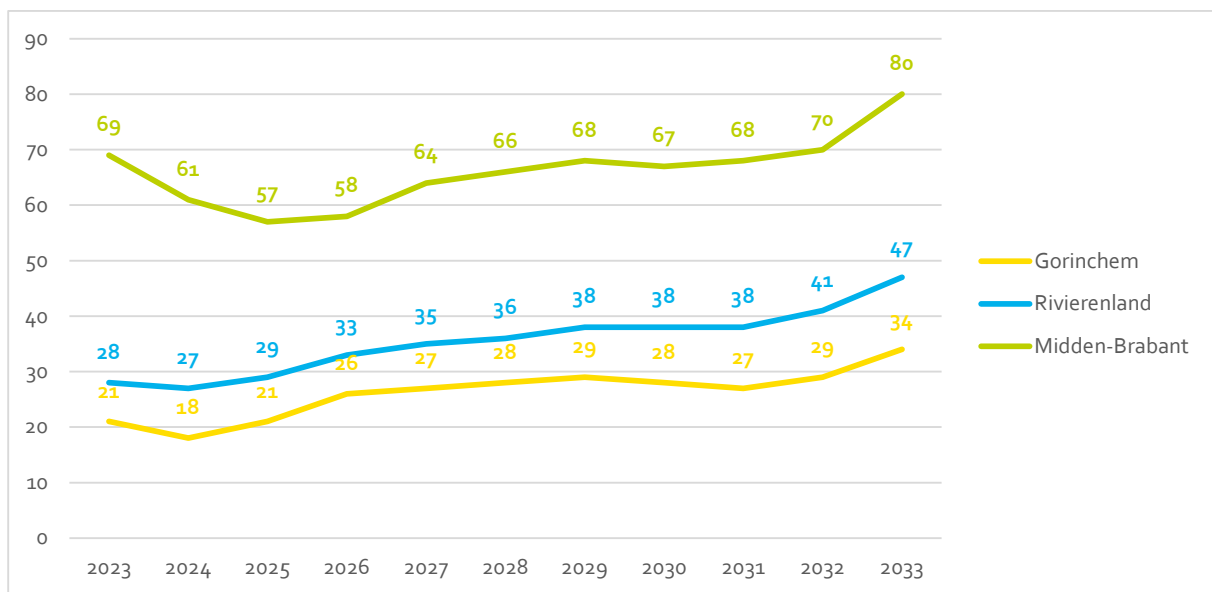
Na 2025 snel oplopende tekorten in regio's Gorinchem en Rivierenland, onvervulde vraag in Midden-Brabant komende tien jaar iets kleiner dan nu

De combinatie van de werkgelegenheids-, uitstroom- en instroomprognoses levert de kwantitatieve prognose van de 'onvervulde werkgelegenheid' op (dit gaat nog even voorbij aan eventuele kwalitatieve mismatches). Deze kwantitatieve 'mismatch' tussen in- en uitstroom is reeds (jaren) gaande, het startpunt voor de prognose van de onvervulde vraag is dus al een situatie van tekorten.

Al in uitgangsjaar 2023 is er in het voortgezet onderwijs in de drie arbeidsmarktregio's sprake van een onvervulde werkgelegenheid (voor leraren en directie), zo toont Figuur 43. In arbeidsmarktregio Gorinchem betreft het ongeveer 20 fte, in Rivierenland ongeveer 30 fte en in Midden-Brabant circa 70 fte. In de komende vijf jaar (met name vanaf 2025) nemen de tekorten in regio's Gorinchem en Rivierenland reeds toe: per 2028 groeit de onvervulde vraag in beide regio's met 5 tot 10 fte. In Midden-Brabant daalt deze in de eerstvolgende jaren juist, maar neemt deze ook toe vanaf 2025, wel is het absolute tekort per 2028 door de aanvankelijk afnemende krapte nog circa 5 fte lager dan nu.

Na 2025 nemen de tekorten snel toe en blijven ze ruwweg oplopen in de gehele verdere prognoseperiode. Ten opzichte van 2023 groeit het tekort aan leraren en directie in arbeidsmarktregio Gorinchem met circa 15 fte (+62%), in regio Rivierenland met circa 20 fte (+68%) en in regio Midden-Brabant met circa 10 fte (+16%). Aangezien de werkgelegenheid tot en met 2033 in geen van de regio's toeneemt, ligt de oorzaak in een te hoge uitstroom ten opzichte van de instroom.

Figuur 43 – Onvervulde werkgelegenheid leraren *pus* directeuren (fte) 2023-2033, voortgezet onderwijs



Bron: Centerdata

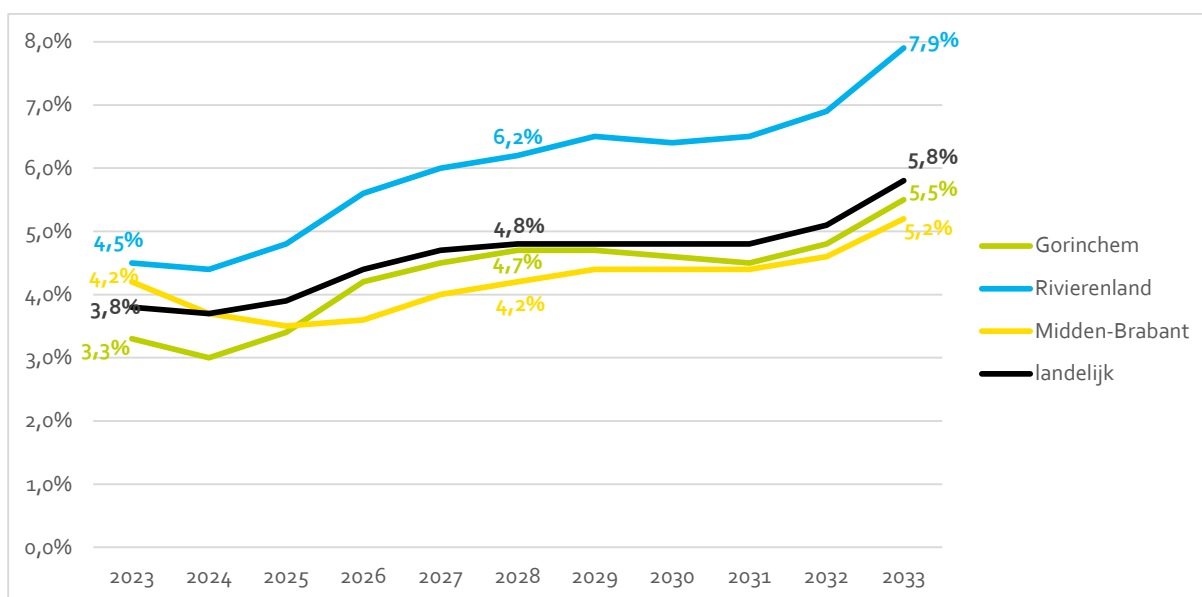
Ook verhoudingsgewijs oplopende personele tekorten vanaf 2025, in regio Rivierenland reeds bovengemiddelde en bovendien fors toenemende krapte in komende tien jaar

De personele uitdaging neemt vanaf 2025 zowel landelijk als in Onderwijsregio Rivierenland flink toe, zo toont Figuur 44. Op dit moment betreft de landelijke onvervulde werkgelegenheid 3,8 procent van het totaal. In arbeidsmarktregio Gorinchem is de krapte met 3,3 procent onvervulde vraag momenteel nog redelijk beperkt, is deze in regio Midden-Brabant met 4,2 procent al iets bovengemiddeld en is deze in regio Rivierenland met 4,5 procent behoorlijk bovengemiddeld. Onderwijsregio-breed lijkt de personele krapte daarmee nu redelijk vergelijkbaar aan het landelijke beeld.

Over vijf jaar ziet het beeld er anders uit: landelijk groeit de onvervulde vraag van 3,8 procent nu naar 4,8 procent in 2028, de krapte neemt toe. In arbeidsmarktregio Gorinchem groeit de onvervulde vraag van 3,3 procent stevig naar 4,7 procent, oftewel van onder naar op rond het landelijk gemiddelde. In regio Midden-Brabant daalt de relatieve krapte eerst iets om per 2028 met 4,2 procent weer op het actuele niveau te liggen, tegen die tijd onder het landelijk gemiddelde. In arbeidsmarktregio Rivierenland groeit de reeds bovengemiddelde krapte van 4,5 procent nu naar een forse 6,2 procent in 2028.

Per 2033 is de procentuele onvervulde vraag landelijk en in de drie arbeidsmarktregio's fors hoger dan nu. De landelijke schatting gaat uit van 5,8 procent. De regio Gorinchem volgt ruwweg het landelijke patroon en stijgt naar 5,5 procent, ongeveer rond het landelijk percentage. Het tekortpercentage groeit in Midden-Brabant naar 5,2 procent in 2033, wel onder het landelijk gemiddelde. De relatieve tekorten in regio Rivierenland blijven hard doorgroeien tot zelfs 7,9 procent in 2033, véél hoger dan de landelijke schatting. In de wetenschap dat de leerlingaantallen in Onderwijsregio Rivierenland vanaf 2040 stevig gaan groeien, lijken de uitdagingen ook op de zeer lange termijn te blijven optreden.

Figuur 44 - Onvervulde werkgelegenheid leraren plus directeuren (%), voortgezet onderwijs



Bron: Centerdata

Over lerarentekorten naar vakgebied

De MIRROR-prognoses geven ook inzichten in de ontwikkelingen van de werkgelegenheid, instroom en uitstroom per vakgebied (alsmede prognoses naar onderwijsgraad). De verwachtingen per vakgebied worden enkel gepubliceerd op het niveau van provincies of zeer grove regio's. Aangezien de beoogde Onderwijsregio Rivierenland door vier provincies loopt (Utrecht, Zuid-Holland, Gelderland en Noord-Brabant), maar zeker niet deze gehele provincies omvat; en aangezien de onderwijsregio door drie grove regio's loopt (Gelderland-Zuid, Noord-Brabant-West en Zuid-Holland-Zuid) maar ook zeker niet deze gehele regio's omvat, bieden de MIRROR-prognoses naar vakgebied op provinciaal of (grof) regionaal niveau weinig meerwaarde ten opzichte van de landelijke prognoses. Temeer omdat we in vrijwel alle provincies en (groe) regio's dezelfde tekortvakken zien opdoemen in de MIRROR-prognoses. Voor het globale beeld lijkt het derhalve afdoende om de landelijke tekortprognoses nader in beeld te brengen. Naar verwachting zullen zoals eerder gezegd toekomstig wel arbeidsmarktprognoses voor specifieke onderwijsregio's ontwikkeld worden. Hieronder zetten we de tekortschattingen per vakgebied uiteen naar het tweede- en eerste graadsgebied.

Zeer grote en bovendien groeiende schaarste in tweedegraadsgebied Nederlands en Wiskunde, ook serieuze en groeiende problemen voor vakken Duits, Frans, Natuurkunde, Scheikunde, Klassieke Talen en Informatica

Tabel 5 toont de landelijke prognose voor de (relatieve) onvervulde werkgelegenheid per vak in het tweedegraads gebied. De vakken zijn hierbij gesorteerd naar vakomvang (in fte) van groot naar klein, de laatste kolom in de tabel geeft dit weer. We zien dat de tekort aan docenten in de twee grootste vakgebieden, Nederlands en Wiskunde, nu al zeer fors is en ook veel groter dan gemiddeld (over alle vakken heen). De actuele onvervulde vraag ligt in voor deze (tweedegraads) kernvakken rond de 8 procent (tegenover ruim 4% over alle tweedegraads vakken). De geschatte tekorten aan tweedegraders Nederlands en Wiskunde lopen daarbij naar schatting snel nog verder op: per 2028 betreft de verwachte onvervulde vraag al respectievelijk circa 13 en 11 procent om in de jaren daarna nog verder op te lopen richting een zorgwekkende 15 procent.

Ook zien we in het tweedegraads gebied sterk toenemende tekorten voor de talen Duits en Frans: per 2028 is de verwachte onvervulde vraag voor beide vakken ongeveer 15 procent, om richting 2033 zelfs door te groeien naar circa 20 procent. De bètavakken Natuurkunde en Scheikunde laten een vergelijkbare trend zien, hoewel de tekorten in deze vakken in het tweedegraads gebied nú al zeer groot zijn: respectievelijk circa 10 en 12 procent. Per 2028 ligt de verwachte onvervulde werkgelegenheid op respectievelijk zo'n 19 en 25 procent, en per 2033 zelfs een extreme 26 en 34 procent.

Verder vallen twee kleine vakken op: de tekorten aan docenten klassieke talen en informatica voor het tweedegraads gebied nemen in zeer hoog tempo toe, tot zelfs respectievelijk een geschatte 24 en 59 (!) procent in

2033.

Tegenover de genoemde vakken met oplopende (en soms zelfs extreme) tekorten, vallen ook een aantal grote vakken op waar juist nauwelijks tekorten worden verwacht. Grote vakgebieden als Engels, Lichamelijke Opvoeding, CKV/kunstvakken en Biologie laten in de MIRROR-prognoses kleine en soms zelfs dalende tekorten zien. De personele uitdagingen in het (tweedegraads gebied van het) voortgezet onderwijs zijn dus zeer vakspecifiek.

Actuele en verwachte tekorten in het eerstegraads gebied veel kleiner dan in tweedegraads gebied, wel snel groeiende knelpunten in eerstegraadsgebied voor vakken Wiskunde, Frans, Klassieke Talen en Informatica

Tabel 6 toont de relatieve onvervulde werkgelegenheid per vak voor het eerstegraads gebied. De tabel is wederom gesorteerd naar vakomvang (in fte) van groot naar klein. Ook hier zien we dat kernvak Wiskunde in het eerstegraads gebied nu al uitdagend is (circa 6% onvervulde vraag), maar dat ook hier in de komende jaren nog verder (en snel) toenemende spanning te verwachten valt. De onvervulde vraag groeit al binnen een paar jaar naar circa 10 procent en blijft op dit problematische hoge niveau.

Net als in het tweedegraads gebied zien we ook in het eerstegraads gebied zorgwekkend hard oplopende tekorten onder de (wat kleinere) vakken Frans, Klassieke Talen en Informatica. Per 2028 is de verwachte onvervulde vraag voor Frans en Klassieke Talen circa 12 procent en voor Informatica een extreme 43 procent. Richting 2033 lopen de verwachte tekorten op tot circa 17 procent voor Frans en Klassieke Talen, en tot zelfs 60 procent voor Informatica.

Tegenover deze zorgwekkende vakken, staan in het eerstegraads gebied ook veel vakken die veel minder tot zelfs nauwelijks personele uitdagingen lijken te gaan geven. Zo zijn er conform de MIRROR-prognoses richting de komende jaren nauwelijks problemen voor grote vakken als Nederlands, Engels, Lichamelijke Opvoeding, CKV/kunstvakken, Geschiedenis enzovoort. Een opvallend contrast met de verwachte tekorten in het tweedegraads gebied.

Tabel 5 - Onvervulde werkgelegenheid in graadsector twee voor leraren als percentage van leraren per vak, gesorteerd naar totale werkgelegenheid per vak, 2023-2033, landelijk

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	% werkgelegenheid (2023)
Nederlands	8,3%	8,5%	10,0%	11,5%	12,3%	12,8%	12,7%	12,4%	12,4%	13,0%	14,5%	11%
Wiskunde	8,0%	8,1%	8,8%	10,0%	10,8%	11,4%	12,0%	12,3%	12,8%	13,8%	15,5%	9%
Engels	4,4%	2,6%	1,6%	1,5%	1,0%	0,6%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,5%	8%
Lichamelijke Opvoeding	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	7%
CKV, Kunstvakken	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	7%
Biologie	4,3%	3,4%	2,9%	3,2%	3,2%	2,6%	1,8%	0,9%	0,6%	0,6%	1,8%	5%
Geschiedenis	1,0%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	4%
Economie	6,0%	5,3%	5,3%	5,6%	5,7%	5,2%	4,3%	2,6%	1,6%	1,3%	2,9%	4%
Duits	7,5%	8,7%	10,3%	12,2%	13,7%	14,8%	15,4%	15,8%	16,3%	17,2%	19,0%	4%
Aardrijkskunde	5,4%	4,7%	4,2%	4,8%	4,7%	4,8%	4,1%	3,1%	2,5%	2,5%	4,0%	4%
Frans	5,9%	7,1%	8,9%	11,5%	13,5%	15,3%	16,6%	17,6%	18,6%	20,1%	22,3%	3%
Natuurkunde	9,7%	11,6%	13,5%	15,7%	17,8%	19,2%	20,6%	21,8%	22,9%	24,2%	26,4%	3%
Gezondheidszorg en Welzijn	6,6%	2,5%	1,0%	0,9%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	2%
Scheikunde	11,7%	14,3%	17,2%	20,3%	22,9%	24,9%	26,8%	28,2%	29,8%	31,6%	34,1%	2%
Maatschappijleer	7,9%	6,0%	4,5%	3,9%	2,8%	1,6%	0,9%	0,7%	0,7%	0,8%	1,3%	2%
Levensbeschouwing	2,9%	2,3%	2,0%	3,0%	3,5%	3,4%	3,3%	3,1%	3,1%	3,3%	4,5%	1%
Klassieke Talen	5,3%	6,8%	9,3%	12,0%	14,5%	16,6%	17,9%	19,1%	20,4%	21,4%	23,5%	1%
Informatica	25,2%	30,5%	35,3%	40,2%	43,6%	46,6%	49,2%	50,9%	53,3%	55,9%	58,5%	0%
Overige vakken	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	18%
Totaal	4,2%	4,1%	4,3%	4,9%	5,3%	5,4%	5,4%	5,4%	5,5%	5,8%	6,6%	100%

Bron: Centerdata

Tabel 6 - Onvervulde werkgelegenheid in graadsector één voor leraren als percentage van leraren per vak, gesorteerd naar totale werkgelegenheid per vak, 2023-2033, landelijk

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	% werk- gelegen- heid (2023)
Wiskunde	5,8%	6,5%	7,4%	8,4%	9,1%	9,6%	10,0%	9,8%	9,8%	9,9%	11,0%	11%
Nederlands	3,2%	2,6%	2,4%	2,5%	2,0%	1,3%	0,8%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	10%
Engels	3,5%	3,2%	3,2%	3,7%	3,7%	3,4%	2,7%	2,1%	1,3%	1,2%	2,0%	9%
Economie	3,5%	2,4%	1,9%	1,9%	1,4%	0,8%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	8%
Lichamelijke Opvoeding	0,6%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	6%
CKV, Kunstvakken	0,8%	0,6%	0,7%	0,9%	0,8%	0,7%	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,9%	6%
Geschiedenis	1,6%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,4%	0,5%	0,6%	0,8%	6%
Biologie	2,0%	1,3%	1,0%	1,1%	1,0%	0,8%	0,7%	0,6%	0,7%	0,8%	1,0%	5%
Scheikunde	4,2%	3,7%	3,6%	4,2%	4,5%	4,4%	4,4%	3,7%	3,5%	3,6%	4,3%	5%
Natuurkunde	4,5%	4,1%	4,0%	4,4%	4,5%	4,4%	4,0%	3,0%	2,4%	2,2%	2,7%	4%
Aardrijkskunde	2,5%	1,6%	1,1%	1,1%	1,0%	1,0%	0,9%	0,8%	0,9%	0,9%	1,1%	4%
Duits	3,4%	3,7%	4,2%	5,0%	5,4%	5,1%	4,9%	4,2%	3,4%	3,1%	3,5%	4%
Maatschappijleer	3,0%	1,7%	1,4%	1,3%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	1,1%	3%
Frans	3,7%	4,9%	6,2%	8,3%	10,2%	11,5%	12,2%	12,6%	13,4%	14,7%	16,4%	3%
Klassieke Talen	4,1%	4,9%	6,7%	8,5%	10,6%	12,2%	13,1%	13,5%	14,3%	15,2%	16,5%	2%
Levensbeschouwing	4,3%	3,9%	3,5%	4,5%	5,0%	5,2%	4,9%	4,6%	4,4%	4,8%	6,0%	2%
Informatica	17,4%	22,7%	28,5%	33,7%	38,8%	43,4%	47,3%	50,4%	53,2%	56,1%	59,6%	1%
Overige vakken	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	9%
Totaal	3,1%	2,9%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	3,7%	3,4%	3,4%	3,6%	4,1%	100%

Bron: Centerdata

Bijlage: Bronnenoverzicht

Databronnen

Omwille van de kwaliteit en integraliteit van de geanalyseerde data is in dit rapport gebruik gemaakt van betrouwbare, landelijke bronnen die periodiek geactualiseerd worden, waardoor trends geschetst kunnen worden en eenduidige definities worden gehanteerd. Op het bronmateriaal zijn (waar mogelijk) eigen bewerkingen uitgevoerd, waardoor onze specifieke Onderwijsregio Rivierenland (c.q. deelgebieden binnen deze regio) in beeld kan worden gebracht. Uitzondering hierop betreft de geraadpleegde MIRROR-prognoses, deze data zijn enkel beschikbaar op het niveau van zogenaamde 'arbeidsmarktregio's' (die niet per volledig aansluiten op de gebiedsafbakening van onze onderwijsregio). Deze regio's zijn in het verleden landelijk bepaald (door VNG, UWV en ministerie van SZW) en zijn niet specifiek voor de onderwijssector.

Bron	Datasets / rapportages
DUO (Open Onderwijsdata)	adressenbestanden vestigingen
	leerlingaantallen vestigingen
	leerlingenprognoses
	onderwijspersoneel (omvang/kenmerken)
	verzuimonderzoek personeel
CBS (m.n. Statline)	regionale bevolkingsprognose
	historische bevolkingsstatistieken
Centerdata (MIRROR-prognoses)	landelijke rapport: <i>De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033</i>
	regiorapporten: <i>De arbeidsmarkt voor leraren po/vo 2023-2028</i>