

Onderwijsregio Midden NL

16 juni 2026, HR netwerk bijeenkomst

Hetty de Jong

Arbeidsmarktontwikkelingen

Landelijke en regionale trends in de werkgelegenheid
Arbeidsmarkt ontwikkelingen in het po

Wat is de uitwerking voor de (sub) regio's voor:

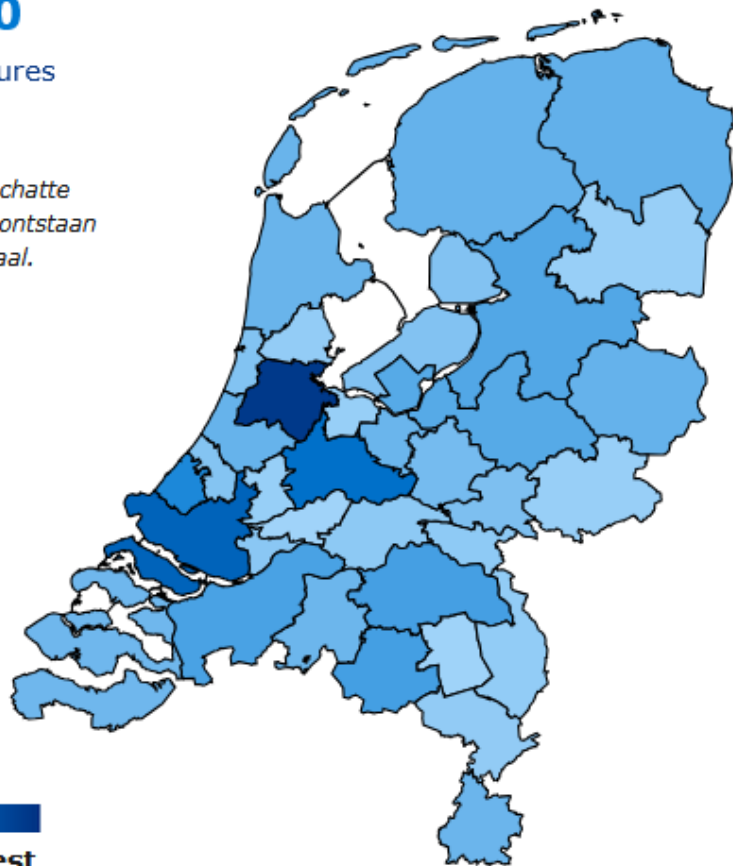
- Strategische personeelsplanning (SPP)
- Ontwikkelen van (eigen & gezamenlijke) ambities voor SHRM

Landelijke trends in de werkgelegenheid (bron: UWV, kwartaal 1, 2026)

374.350

Ontstane vacatures

*Het totaal aantal geschatte
vacatures dat nieuw is ontstaan
tijdens een kwartaal.*



Spanning per arbeidsmarktregio



3,10

Spanningswaarde

krap

Typering markt

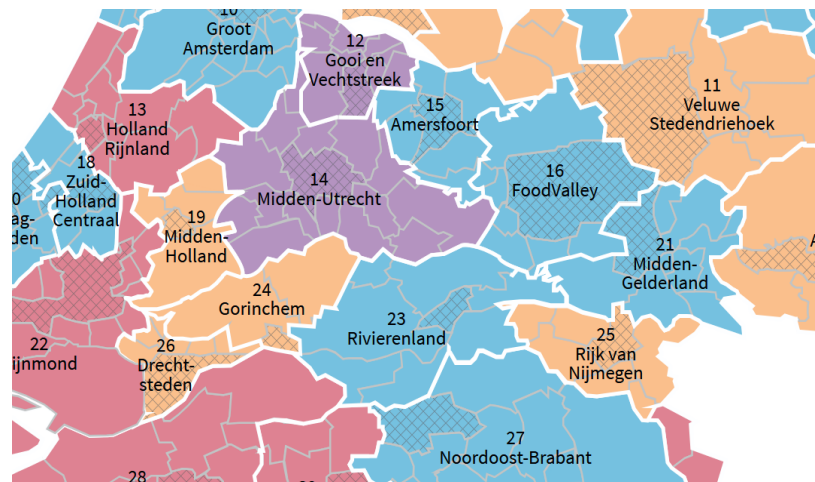
Legenda & waarden

- 4,00 t/m 16,00 / zeer krap
- 1,50 tot 4,00 / krap
- 0,67 tot 1,50 / gemiddeld
- 0,25 tot 0,67 / ruim
- 0,06 tot 0,25 / zeer ruim

minst < meest

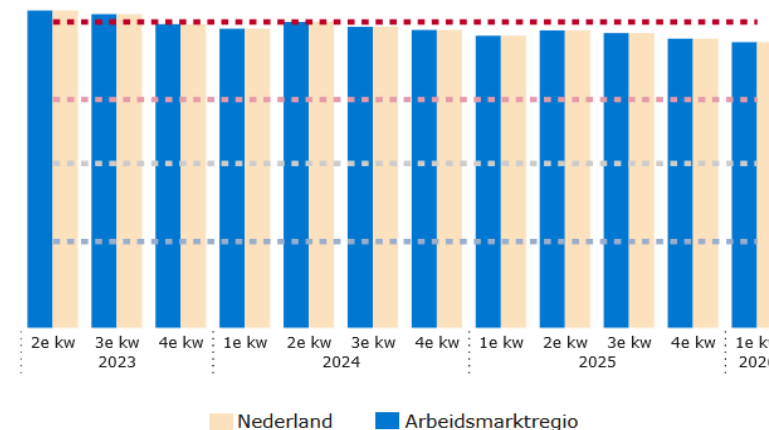
Spanningsindicator arbeidsmarkt

(2023-2026, kwartaal 1, UWV)



Spanningsindicator per kwartaal
Nederland

Spanningsindicator in het kort



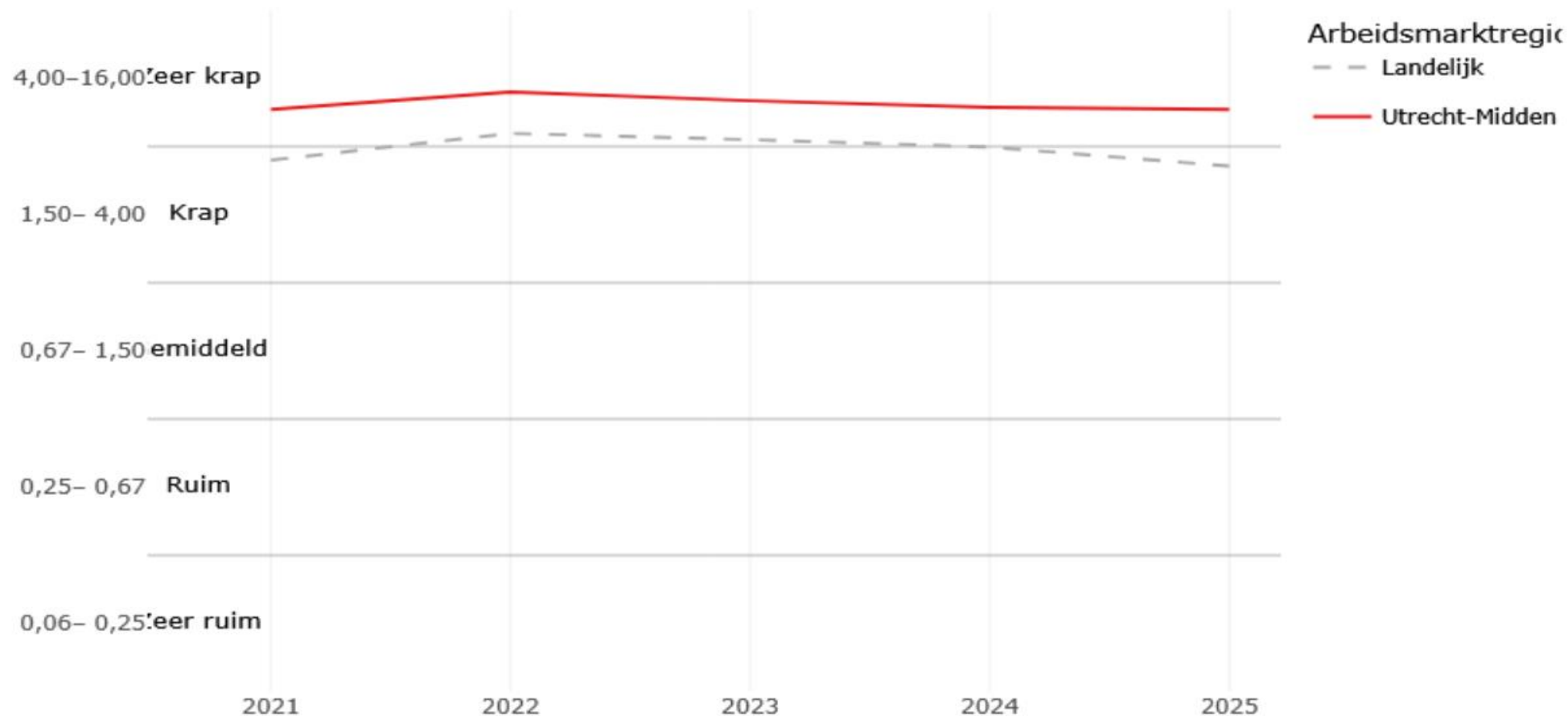
Pedagogische beroepen

Jaar	Kwartaal	Arbeidsmarktregio	Ontstaan	Openstaand
2026	1e kwartaal	Midden-Brabant	350	300
2026	1e kwartaal	Midden-Gelderland	300	300
2026	1e kwartaal	Midden-Holland	250	200
2026	1e kwartaal	Midden-Limburg	100	100
2026	1e kwartaal	Midden-Utrecht	1.450	1.300
2026	1e kwartaal	Noord-Holland Noord	400	350
2026	1e kwartaal	Noord-Limburg	150	100
2026	1e kwartaal	Noordoost-Brabant	450	400
2026	1e kwartaal	Regio Zwolle	400	350
2026	1e kwartaal	Rijk van Nijmegen	200	200
2026	1e kwartaal	Rijnmond	1.250	1.050
2026	1e kwartaal	Rivierenland	250	200
2026	1e kwartaal	Twente	250	200
Totaal			15.600	13.700

2026	1e kwartaal	Amersfoort	4,65	zeer krap
2026	1e kwartaal	FoodValley	5,27	zeer krap
2026	1e kwartaal	Gorinchem	5,00	zeer krap
2026	1e kwartaal	Midden-Holland	4,17	zeer krap
2026	1e kwartaal	Midden-Utrecht	4,33	zeer krap
2026	1e kwartaal	Regio Zwolle	4,04	zeer krap
2026	1e kwartaal	Rivierenland	4,05	zeer krap
2026	1e kwartaal	Zeeland	4,46	zeer krap
2026	1e kwartaal	Zuidoost-Brabant	4,04	zeer krap
Totaal			3,10	krap



Ontwikkeling spanningsindicator pedagogische beroepen, 2021-2025



Bron: UWV (2026)

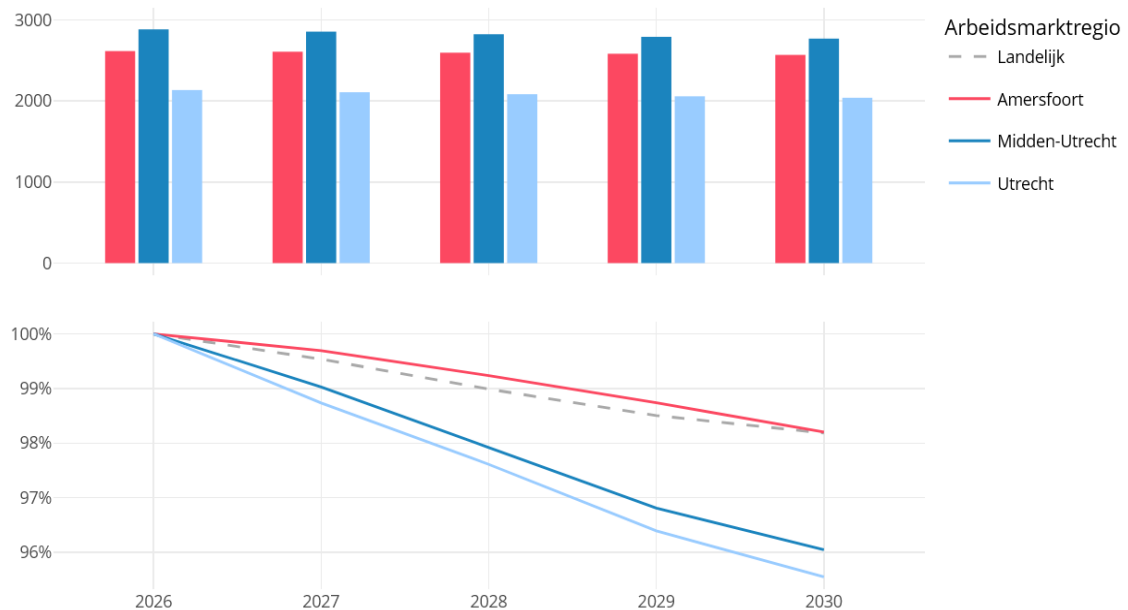
Vragen omtrent werkgelegenheid

1. Waar komt jullie huidig onderwijspersoneel vandaan?
2. Hoeveel tijd besteed jou (school) organisatie aan werving, matching en begeleiding van starters (fte per jaar)?
3. De aankomende 2-5 jaar stroomt ca. 30% van het personeel uit. Verwacht je deze groep onderwijsprofessionals met gelijkwaardige kennis en ervaringen te kunnen vervangen, uitgaande van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt?
4. Zijn er verschillen in het FTE % tussen verschillende beroepsgroepen (leraren, OOP'ers, schoolleiders)

Regio Utrecht in Beeld

<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/analyse/utrecht-regio/>

Prognose werkgelegenheid in fte van leraren en directeuren (in fte en %), 2026-2030



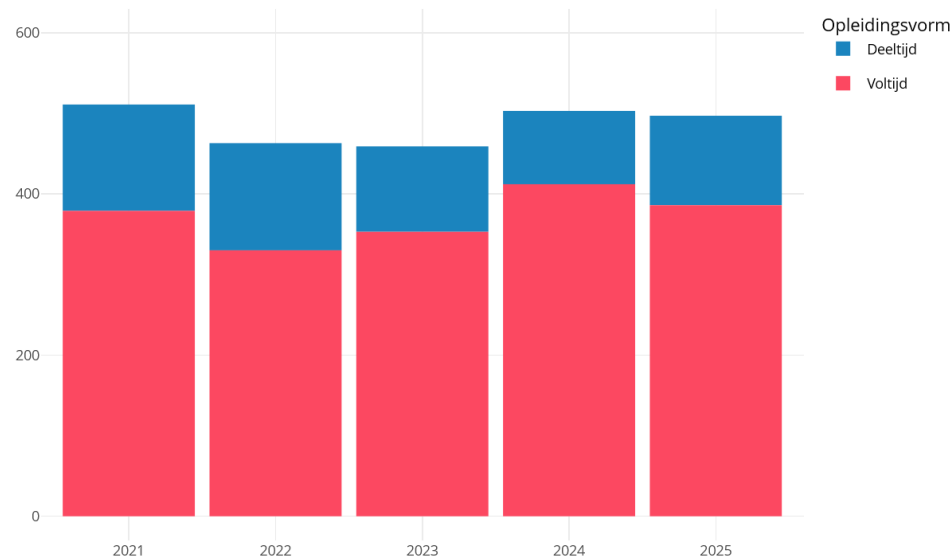
Bron: Mirror, Centerdata (2025)

NB: regio Utrecht is hier de arbeidsmarktregio's Amersfoort, Midden-Utrecht en Utrecht (stad) samen.



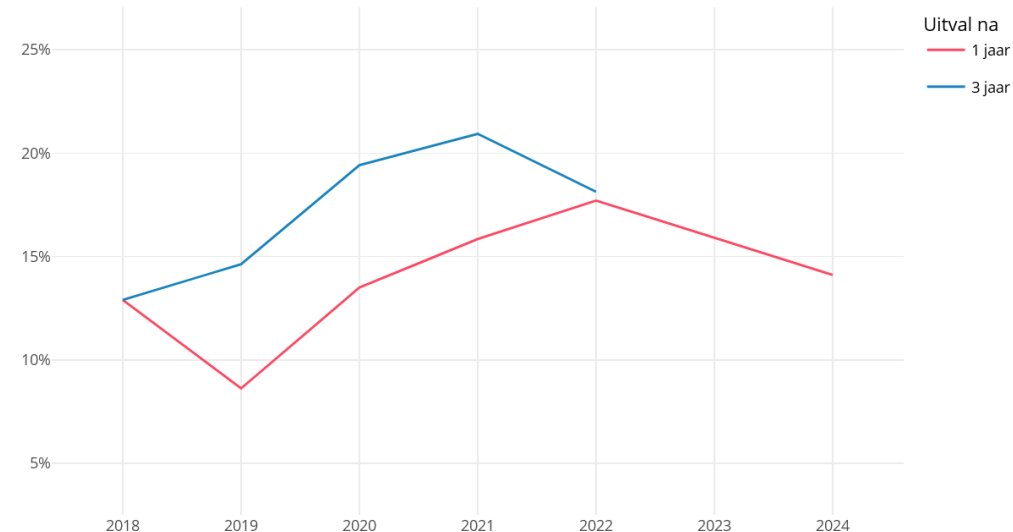
Instroom pabo afgenomen in stad Utrecht: daling 5,1%, dit wijkt af van de landelijke trend. Hiervan kiest 24% voor de deeltijdopleiding (i.p.v. 27% in 2021)

Instroom pabo-studenten 2021-2025



Bron: Vereniging Hogescholen (2026)

Uitval pabo na 1 en 3 jaar (in %), 2018-2024

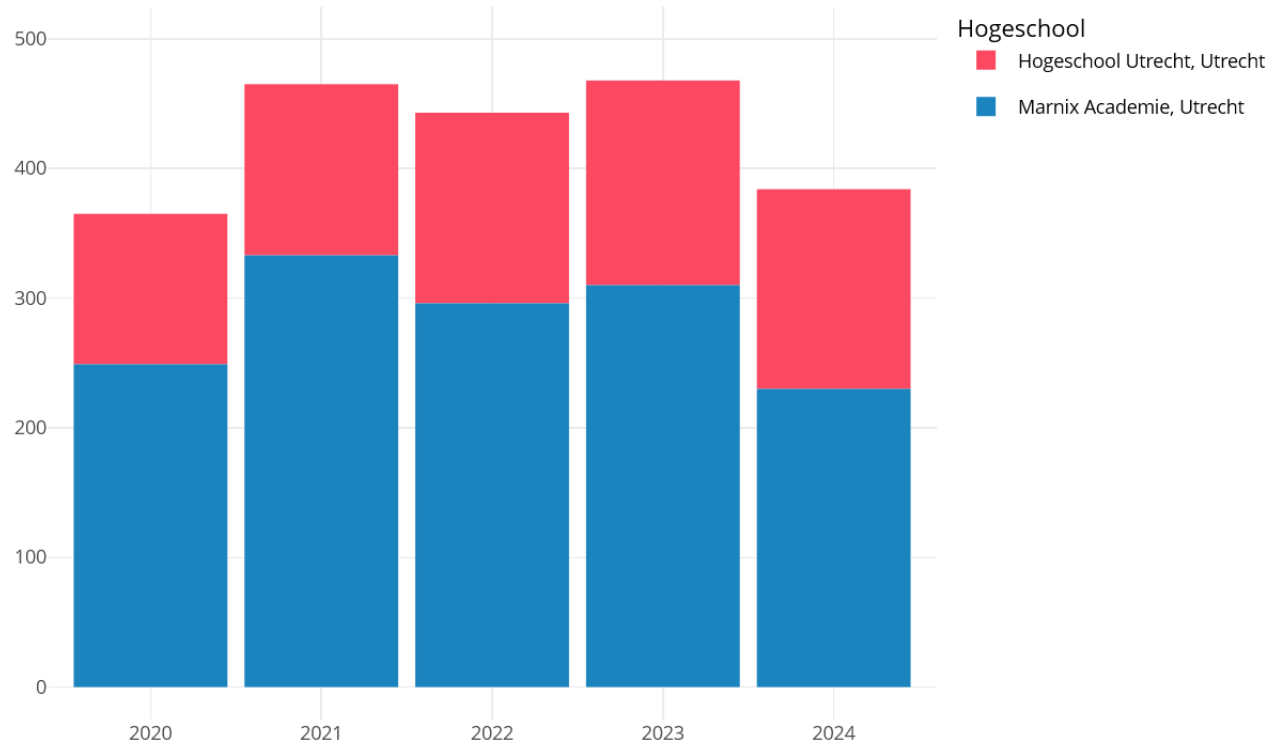


Bron: Vereniging Hogescholen (2026)

Van de studenten die in het studiejaar 2021/2022 aan de opleiding begonnen, is 21% na drie jaar uitgevallen. Voor studiejaar 2022/2023 is de uitval na drie jaar 18%.

Aantal nieuw-pabo afgestudeerden 2020 - 2024

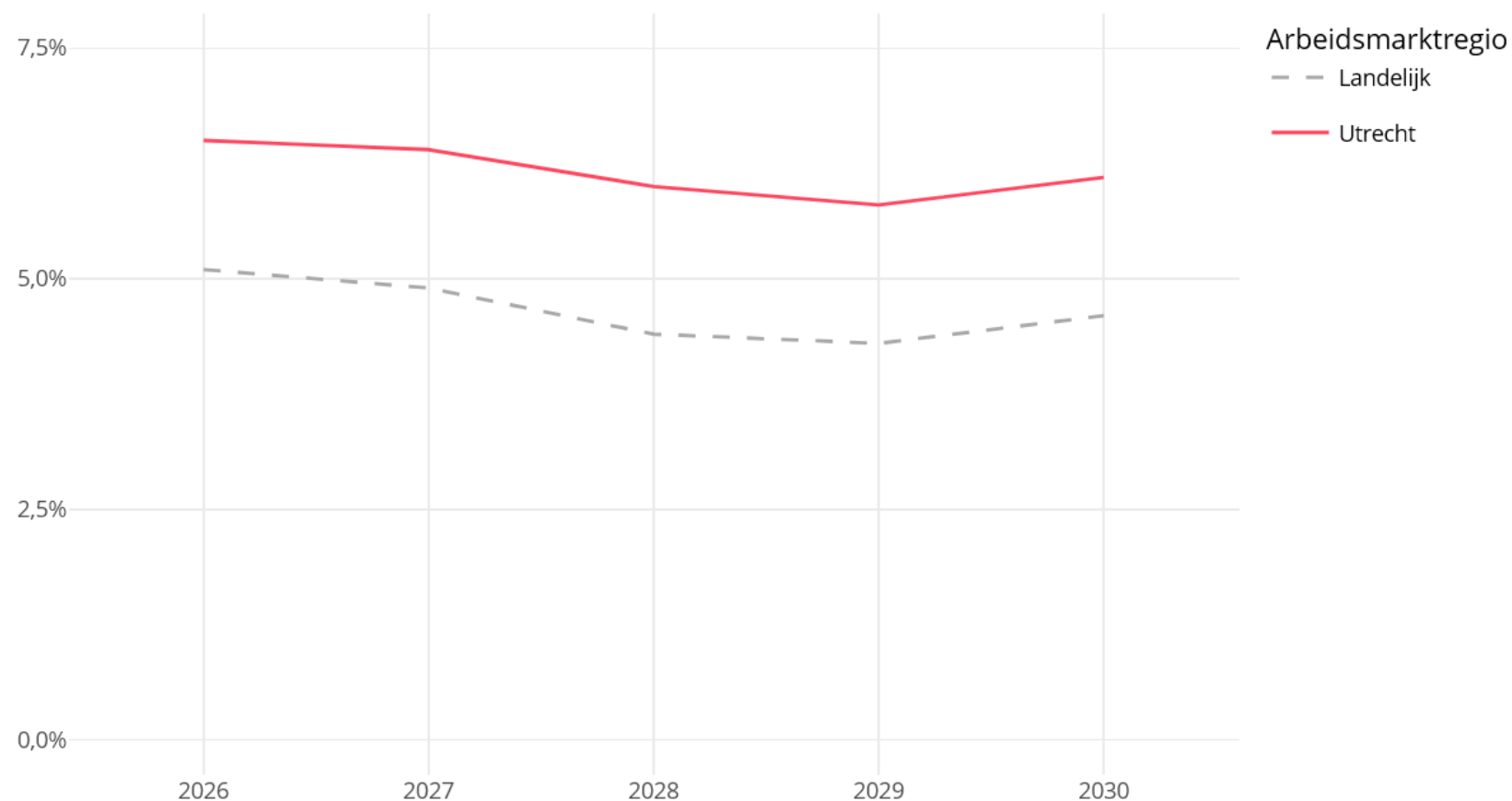
Aantal gediplomeerden pabo, 2020-2024



Het aantal nieuw-paboafgestudeerden in Nederland is met 13% gestegen

Bron: Vereniging Hogescholen (2026)

Relatieve onvervulde werkgelegenheid in fte van leraren en directeuren (in %), 2026-2030



Vacatures blijven ... leraren en SL 2026 – 2030

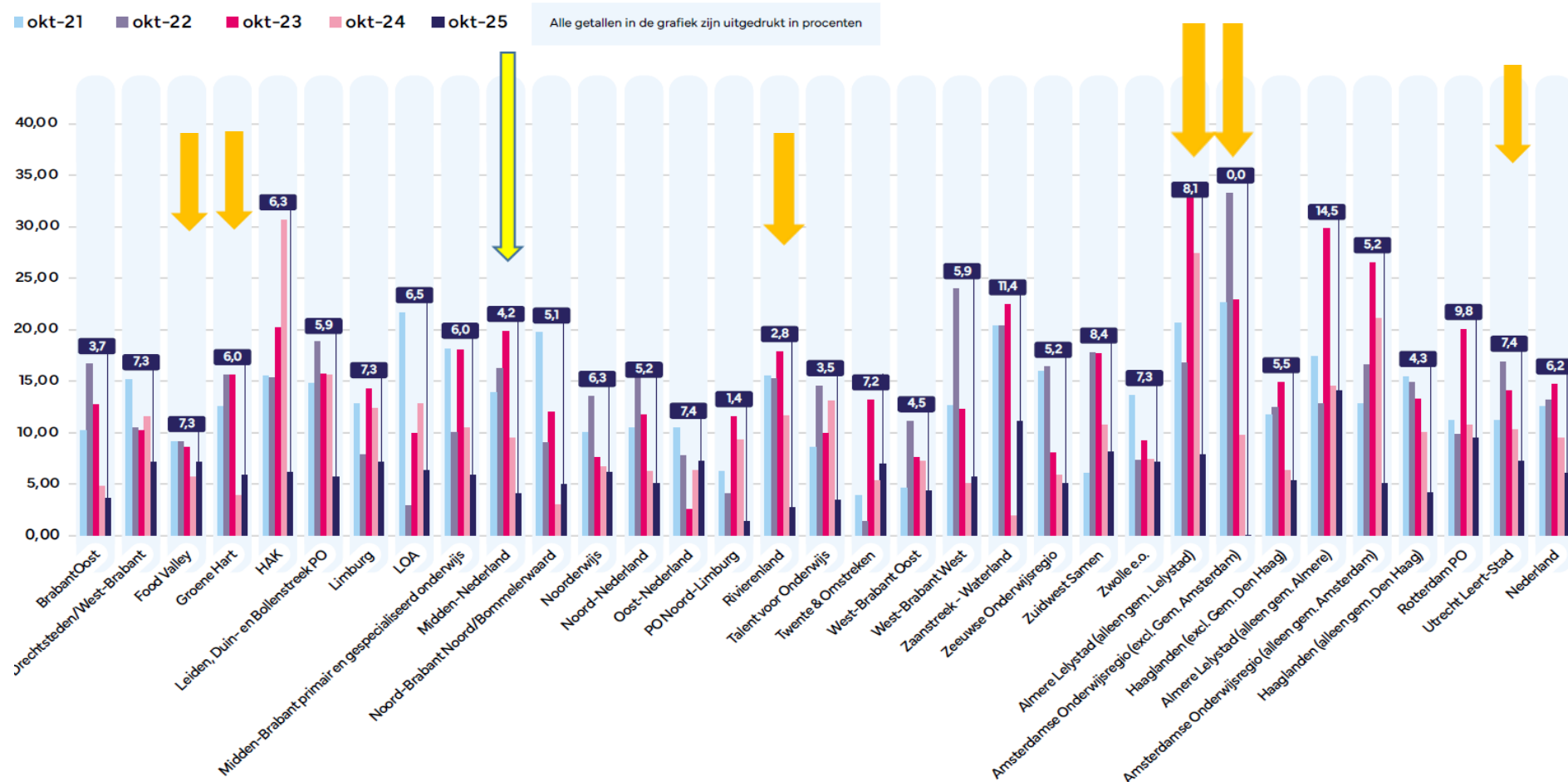
Bron: Mirror,
Centerdata

Bron: Mirror, Centerdata (2025)

Primair onderwijs

Tekort aan schoolleiders in de onderwijsregio's

Ontwikkeling van de omvang van het tekort aan schoolleiders per onderwijsregio, van oktober '21 tot oktober '25



Strategische focus voor HR

Behoud is het nieuwe werven









- Inzetten op duurzame inzetbaarheid
- Verlagen verzuim
- Leren en ontwikkelen

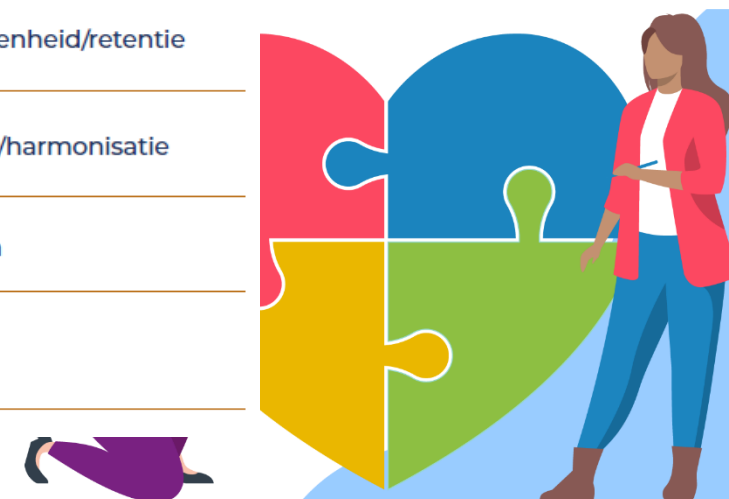
Hiervoor is onderbouwing nodig;
Strategische personeelsplanning



HR- Trendonderzoek Berenschot 2026

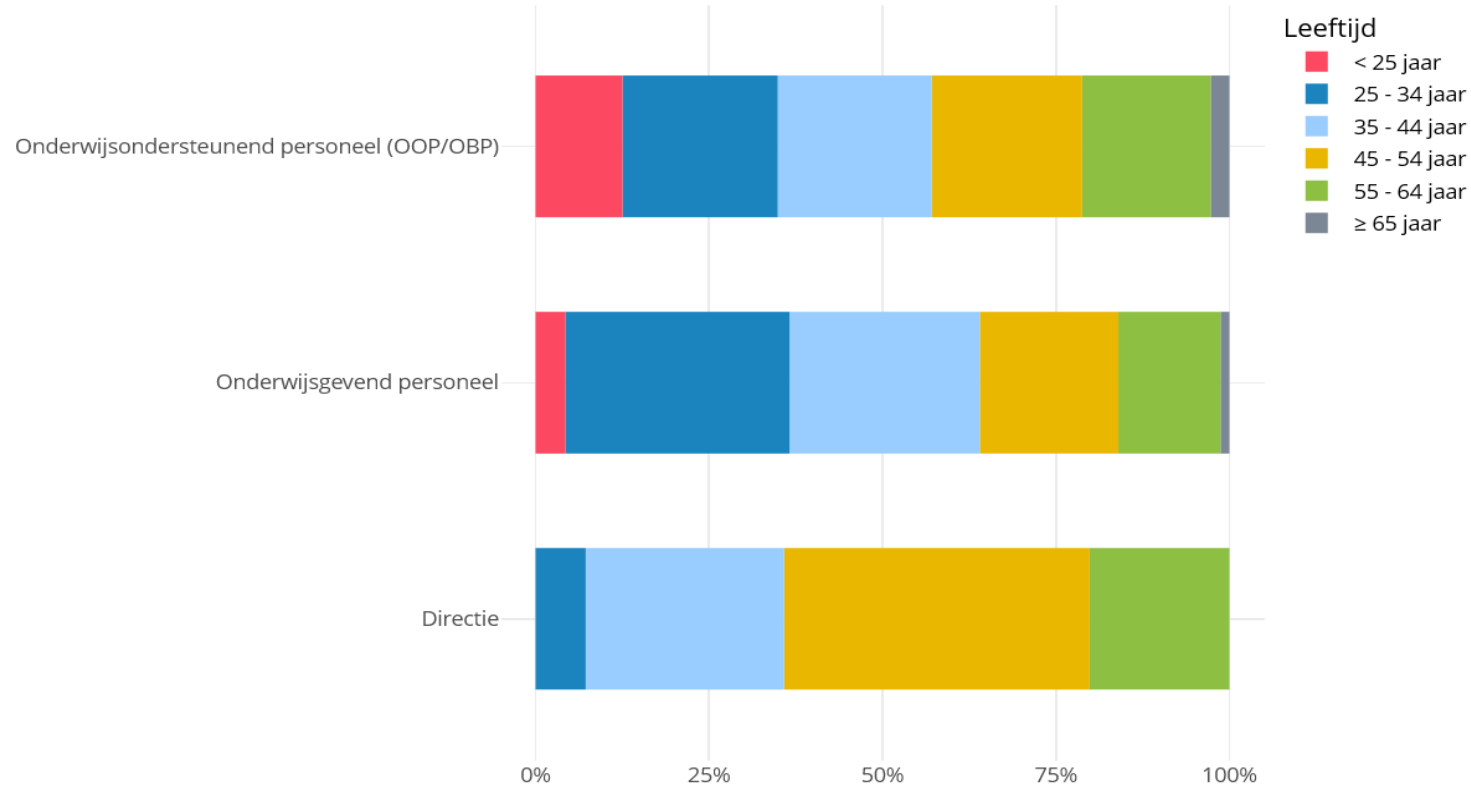
HR-TRENDONDERZOEK 2026 | Duurzaam werkgeverschap in Nederland |

De top 10:	2026	2025
1	 Inzetbaarheid, vitaliteit en verzuim	Ontwikkeling/scholing/inzetbaarheid/ talent management
2	 Leren en ontwikkelen	Werving en selectie/arbeidsmarktcommunicatie/ employer branding/onboarding
3	 Strategische personeelsplanning	Verzuim/arbeidsomstandigheden/ gezondheidsbeleid
4	 Employee experience, medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid	Strategische personeelsplanning
5	 Werving en selectie	Employer experience/medewerker-betrokkenheid/retentie
6	 Talent-, competentie- en/of skillsmanagement	Arbeidsvoorwaardenbeleid/moderni-sering/harmonisatie
7	 Digitalisering van HR-processen	Functiehuis/inrichting van functies of rollen
8	 Inrichting van functiehuis of rollenmodel	Digitale ondersteuning van HR- processen



Hoe staat het met onze starters?

Samenstelling personeel in fte naar functie en leeftijd (in %), 2025



Bron: DUO (2026)

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen.

Wat is de leeftijdsopbouw per (sub) regio? Let op de pensioen golf en het aantal 35-minners.

SHRM kan zorgen voor goede doorstroom en doorgroeimogelijkheden.

Daarvoor is een kwantitatieve analyse nodig, per organisatie en in de regio.

Zij-instroom in de regio: hoge score leraren

Midden-Nederland PO scoort relatief hoog op zij-instroom.

Aantal zij-instromers per 1.000 leraren (landelijke cijfers tussen haakjes)

2022: 13,2 (9,3)

2023: 14,1 (10,4)

2024: 12,9 (10,2)

Wat hebben we geleerd? Wat maakt het een succes?

Kan dit een opmaat zijn voor de zij-instroom van leidinggevenden?

Verzuim oorzaken en oplossingen

Wat heeft de leidinggevende nodig?

Welke gegevens zijn nodig om als HR professionals de juiste ondersteuning te bieden aan leidinggevende en medewerkers?

Hoe kan de (sub) regio helpen zodat er een win-win ontstaat voor de organisatie en het individu?

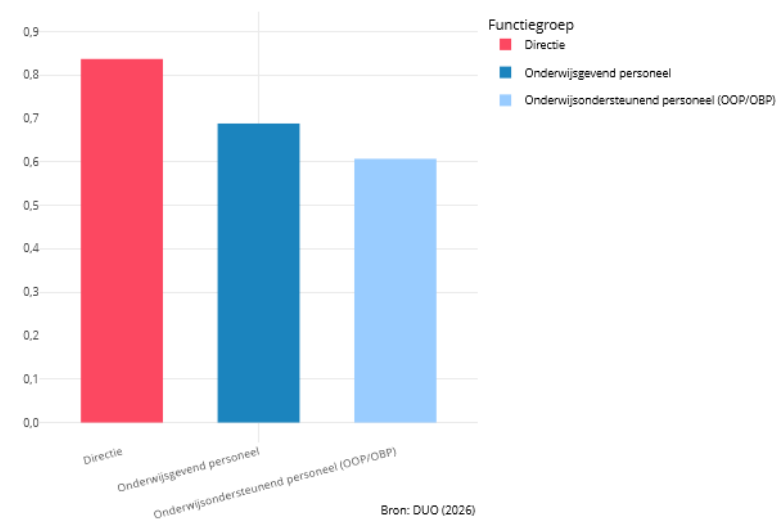
Waar in (instroom) potentieel?

Tabel 1: samenvatting potentieel van de verschillende bronnen

Potentieel	Aandachtspunten	Wat is nodig om potentieel te realiseren?	Kansrijk volgens praktijk? (focus-groepen) ¹	Kansrijk volgens experts? (interviews)
Instream van pabostudenten	<ul style="list-style-type: none"> • Marktaandeel pabo 5-7%, is al grootste hbo-opleiding • Groei studenten niet in grootste tekortregio's • Potentieel in verlagen van de uitval 	<ul style="list-style-type: none"> • Instream: programma's voor verbreding en specialisatie; minder strenge toegangseisen • Uitval: investeren in aansluiting mbo-hbo 		<ul style="list-style-type: none"> • Verhogen instroom: nee
Zij-instream in beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Honderdduizenden interesse in leraarschap; maandelijks melden zich tientallen geïnteresseerden • Jaarlijks 700-900 trajecten gestart 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer capaciteit scholen (tijd) voor opleiding • Kort voortraject met snel duidelijkheid • Meer maatwerk in opleidingstrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja
Doorgroei OOP'ers	<ul style="list-style-type: none"> • 7-18% van de OOP'ers wil leraar worden, onduidelijk hoeveel personen/fte 	<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk in opleidingen • Tijd en geld om opleiding naast werk te faciliteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja 	
Zij-instream statushouders	<ul style="list-style-type: none"> • Onduidelijk hoe groot potentieel is, maar lijkt momenteel nog geheel onbenut 	<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk in opleidingen en stages • Samenwerking en investering 		<ul style="list-style-type: none"> • Wisselt per expert
Verhogen deeltijdfactor	<ul style="list-style-type: none"> • Deeltijdfactor leraren po lager dan vo/mbo • Wel potentieel, maar kleiner dan tekorten 	<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk en flexibiliteit, eventueel financiële prikkels • Het gesprek aangaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Nee 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja
Minder/korter WW	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks enkele honderden leraren die niet terugkeren na WW 	<ul style="list-style-type: none"> • Werk- en administratiedruk redenen om niet terug te keren 	<ul style="list-style-type: none"> • Nee 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja
Terughalen stille reserve	<ul style="list-style-type: none"> • 15.000 mensen met bevoegdheid niet werkzaam in onderwijs of zorg 	<ul style="list-style-type: none"> • Betere ondersteuning, minder werkdruk, loopbaanmogelijkheden, hybride leraarschap • Terughalen lijkt lastig 		
Verlagen ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none"> • Verzuim po-leraren hoger dan andere beroepen, 15-20% veroorzaakt door werk (excl. besmetting) 	<ul style="list-style-type: none"> • Afhankelijk van specifieke oorzaken verzuim op schoolorganisatie 		<ul style="list-style-type: none"> • Ja
Doorwerken tot AOW	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks enkele honderden fte verloren door vroege uitstroom 	<ul style="list-style-type: none"> • Maatwerk • Het gesprek aangaan • Ouderenbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleider starters, inval 	
Doorwerken na AOW	<ul style="list-style-type: none"> • Grote stijging; niet hetzelfde inzetbaar als reguliere leraar 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor vertrek gesprek aangaan; contact houden • Passende taken 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleider starters, inval 	

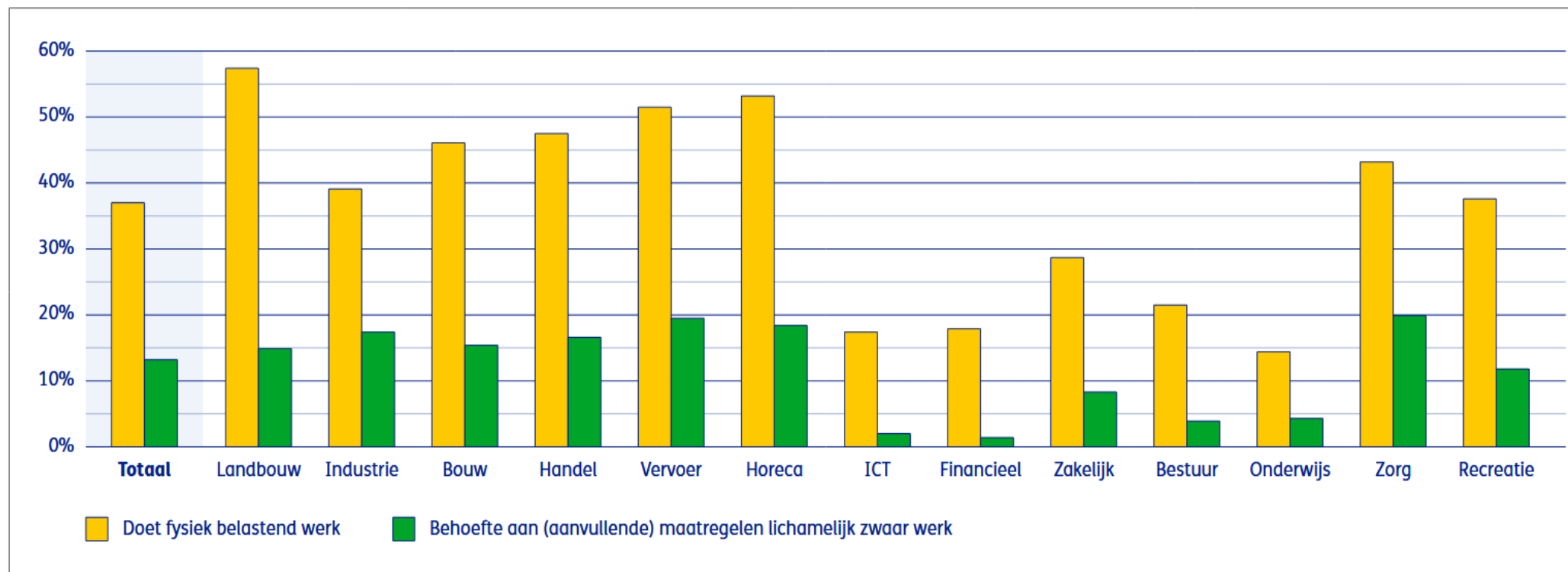
Verlaging van het ziekteverzuim zou de capaciteit aan leraren kunnen vergroten. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 30% van de lerarentekorten bestaan uit tekort aan vervanging voor langdurig (ziekte-)verzuim. Het ziekteverzuim onder po-leraren ligt hoger dan in andere beroepen. Een deel van het verzuim wordt veroorzaakt door het werk en verzuim is significant lager op scholen die hoger scoren op werkgeluk. Hier lijken schoolorganisaties dus aanvullend potentieel te kunnen realiseren. Vfpf begeleidt scholen bij het reduceren van verzuim. Verder onderzoek naar de precieze mechanismen die leiden tot hoog verzuim op sommige scholen kan helpen om beter in beeld te brengen hoe potentieel kan worden gerealiseerd.

Gemiddelde deeltijdfactor per functie, 2025



Fysiek zwaar werk, alle sectoren en hoe zit dat met PO specifiek verzuim

Figuur 1 Voorkomen fysiek belastend werk en behoefte aan (aanvullende) maatregelen voor lichamelijk zwaar werk naar sector, 2025.



Bron: TNO-CBS

Cijfers over **fysieke arbeidsbelasting** in tabelvorm

Cijfers over **zitten op het werk** in tabelvorm

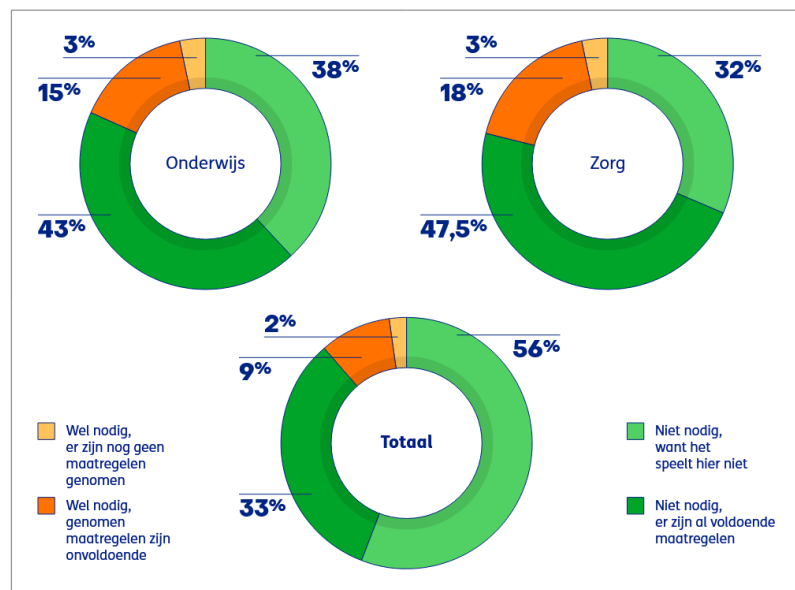
Cijfers over **beeldschermwerk** in tabelvorm

Emotioneel zwaar werk

Vrouw gerelateerde factoren en gezondheid in het PO.

Leren van initiatieven bij Rijk en gemeenten?

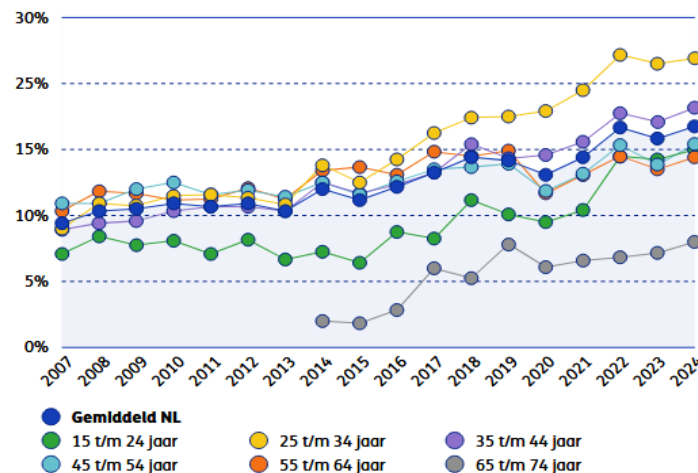
Figuur 4 Behoeft aan (aanvullende) maatregelen ten aanzien van intimidatie, agressie of geweld door klanten (of patiënten, leerlingen, passagiers, enz.) in sectoren zorg en onderwijs en voor Nederland totaal, 2025.



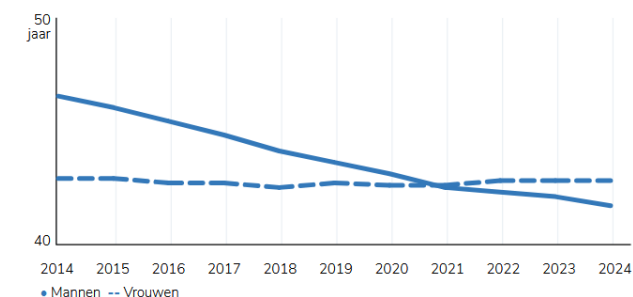
Bron: TNO-CBS

16 Psychische vermoeidheid door werk neemt toe

Het aandeel werknemers met deze zogenoemde burn-outklachten is het sterkst toegenomen onder werknemers van 25 t/m 34 jaar.



Figuur 2.3. Gemiddelde leeftijd leraren (2014-2024 primair onderwijs)



Bron: TNO, NEA enquête

Verzuimindicatoren benchmark OR Midden-Nederland: Totaal (VfPF)

Midden-Nederland

Jaar	# FTE	Verzuim (%)	Meldings-frequentie	Nulverzuim (%)	Gem. verzuimduur (in dgn)	Kosten verzuim	Gemiste FTE
2023	7.354	7,51	1,14	42,26	19,87	€ 45.801.056	552,65
2024	7.206	7,40	1,05	44,46	21,34	€ 47.240.934	533,41
2025	7.172	7,41	1,06	43,35	20,63	€ 49.634.996	531,53
2026	7.181	9,04	0,40	62,68	14,90	€ 21.020.657	649,15

Landelijk

Jaar	# FTE	Verzuim (%)	Meldings-frequentie	Nulverzuim (%)	Gem. verzuimduur (in dgn)	Kosten verzuim	Gemiste FTE
2023	140.117	7,10	1,07	42,95	19,87	€ 813.515.171	9.941,41
2024	139.303	7,13	1,00	45,31	21,28	€ 866.373.908	9.926,30
2025	138.179	7,14	1,00	44,81	21,68	€ 907.677.132	9.872,88
2026	136.087	8,24	0,38	65,16	16,92	€ 357.001.428	11.219,10

Utrecht Stad

Jaar	# FTE	Verzuim (%)	Meldings-frequentie	Nulverzuim (%)	Gem. verzuimduur (in dgn)	Kosten verzuim	Gemiste FTE
2023	2.803	7,56	1,29	38,04	18,50	€ 17.289.068	211,83
2024	2.780	7,37	1,17	43,20	18,11	€ 17.870.748	204,85
2025	2.767	8,08	1,13	43,33	21,21	€ 20.554.928	223,66
2026	2.703	9,38	0,42	61,30	18,01	€ 8.121.678	253,67

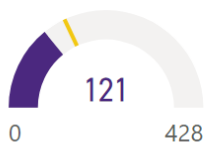
VfPF heeft regio en organisatie specifieke data over ziekteverzuim.



Midden-Nederland PO

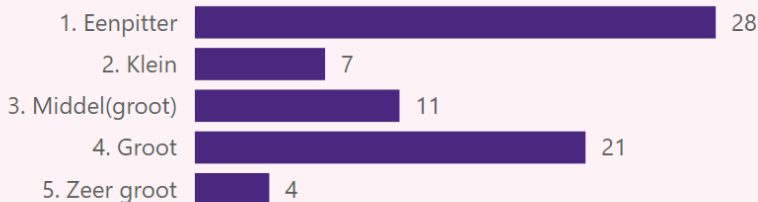
72 besturen
 362 scholen
 428 vestigingen
 11,802 werknemers
 7,174 FTE
 Gem. 43.7 jaar
 85.2% vrouw

28.3% vestigingen met actieve RI&E



Aantal vestigingen tot strategisch doel
33

Bestuur omvang verdeling



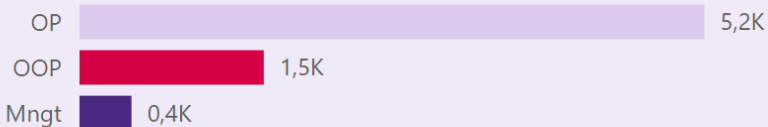
OP per OOP ratio (FTE)

3,4

Management ratio (FTE)

15,6

Functieverdeling (FTE)



%- Eerste drie jaren def. uitstroor

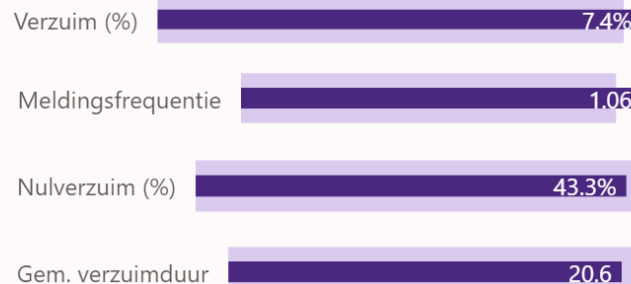
25,5%

%- Eerste vijf jaren def. uitstroor

30,3%

Verzuim 2025

● Regio ● Sector



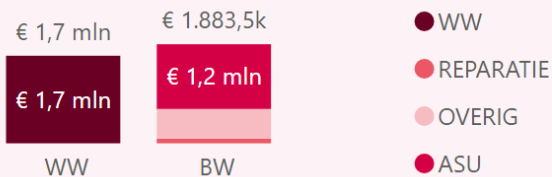
Verzuimimpact



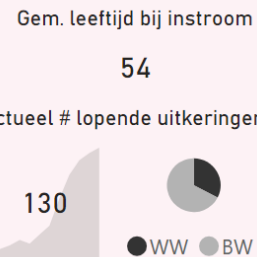
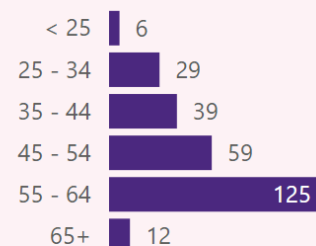
Dit tabblad is nog in ontwikkeling.

Bij vragen/opmerkingen, neem contact op met data.team@vopf.nl

Uitkeringen 2025: € 3.5 mln



Instroomleeftijd



Tekorten dalen, landelijk beeld (oktober 2025)

Tekort aan leraren: 6,3% (5760 fte) was 8,1%

Tekort aan schoolleiders: 6,2% (461 fte) was 9,2%

- Tekorten in G5 groter dan buiten G5 (en er is ook een afname in G5)
- Tekorten zijn groter naarmate schoolweging hoger is
- Let op dempend effect van NPO middelen (meting uit 2024)

Wil je inzicht in de toekomstige (regionale) personeelsbehoefte (van nu tot 2036)?

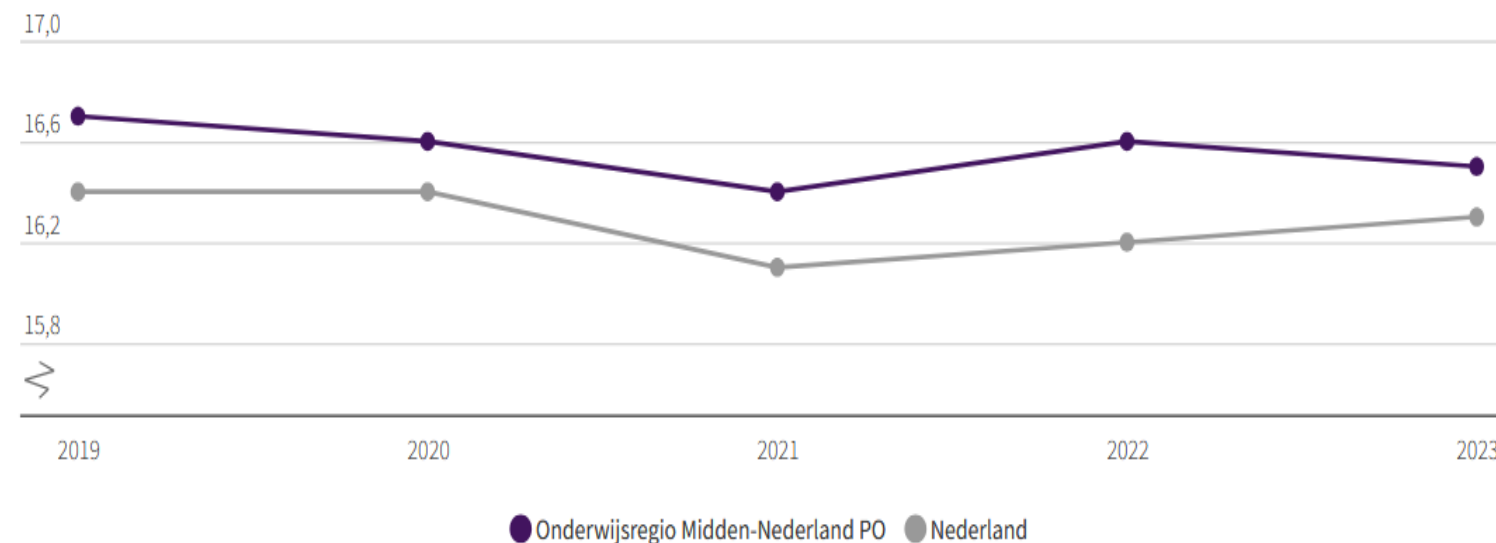
Het Scenariomodel PO is een prognose-instrument: raadpleeg (op basis van gegevens okt.25):

<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/nieuws/nieuwe-formatieprognoses-beschikbaar-in-het-scenariomodel-po/>

Organiseren in tijden van tekorten

Aantal leerlingen per leraar

Primair onderwijs, ratio



DUO | 2019 - 2023

Een greep uit recente verkenningen voor het po

Werven en matchen

- [Zij-instroom](#) (onderzoeken, instrumenten en aanpakken zij instroom leraren)
- [Bekend maakt bemind \(zij instroom schoolleiders\)](#)
- [Onderwijsatlas, Arbeidsmarktanalyse en de regionale analyses](#)
- [Potentieel versterken en vergroten](#)

Opleiden

- [Loopbaanpaden OOP](#)
- [OOP'ers voor de klas](#)
- [AI in het po](#)

Begeleiden en professionaliseren

- [Begeleiding van startende schoolleiders](#)
- [Onderwijs organiseren in tijden van tekorten](#)
- [Sterk onderwijs in uitdagende omgevingen](#)

Behoud:

- [Leeftijd- en loopbaanfasebewust HRM-beleid](#)
- [Jong professionals in het po](#)

Einstein

Als je doet wat je altijd hebt gedaan, krijg je wat je altijd hebt gekregen.

"Verbeeldingskracht is belangrijker dan kennis.

Kennis is beperkt, verbeeldingskracht omvat de hele wereld."

Einde