

Onderwijsregio

Midden

Nederland

Primair onderwijs

**Aanvraag subsidie  
onderwijsregio's 2026-2029**  
Arbeidmarktanalyse

# Arbeidsmarktanalyse als basis voor de inhoudelijke agenda en koers

De inhoudelijke agenda voor 2026 met een vooruitblik richting 2029 is gebaseerd op kwalitatieve en kwantitatieve data. Hieraan ten grondslag liggen de input vanuit bijeenkomsten OMN, gesprekken met deelnemers en partners, gesprekken met omliggende onderwijsregio's, landelijke ontwikkelingen en de duiding vanuit de cijfers en interpretatie daarvan met HR-medewerkers vanuit de regio.

**De verschillende analyses zijn te vinden op de site van OMN.**

- Arbeidsmarktanalyse Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor Midden-Nederland
- Cijfers vanuit het vervangings- en participatiefonds
- Duiding arbeidsmarktanalyse vanuit de onderwijsregio

In Midden-Nederland wordt op dit moment weinig tekort ervaren in de vaste formatie van onderwijsprofessionals. Dit heeft mede te maken met het stoppen van een aantal subsidies waardoor er ook minder formatieruimte is. Het tekort rondom schoolleiders werd het afgelopen jaar urgenter. Dat is in een aantal subregio's al te zien in de cijfers en blijkt ook uit gesprekken met bijvoorbeeld HR-adviseurs.

Op korte termijn wordt verwacht dat het tekort aan leraren en schoolleiders wat afneemt, maar op de langere termijn kan dit weer gaan toenemen, tot een stijging van onvervulde fte met 9% in 2034 t.o.v. 2024.

- ✓ In OMN hebben wij de focus op **voldoende, vitale** onderwijsprofessionals en leidinggevendenden.
- ✓ Op dit moment lijken wij **'voldoende'** te bereiken en geeft 'tijd' om voor te sorteren op het tekort dat wij vanaf 2028 meer zullen ervaren.
- ✓ Het woord **'vitaliteit'** verdient aandacht, dat zien wij bijvoorbeeld door naar het ziekteverzuimpercentage te kijken.

## 2. Wat zeggen de cijfers ons?

We lichten er een paar uit:

- In onderwijsregio Midden-Nederland PO is volgens de meting van afgelopen jaar een tekort van 7,6%
- Het tekort is afgenomen en ligt nu net onder het landelijk gemiddelde. In de praktijk betekent dit nog steeds een tekort van ca. 590 fte
- Een substantieel deel van het lerarentekort betreft verborgen tekorten op reguliere posities. Deze worden door inhuur of onbevoegden ingevuld
- Het tekort aan leraren verschilt wat per arbeidsmarktregio
- Het vervangingstekort is groter dan het reguliere tekort
- Het tekort aan schoolleiders (9,9%) is groter dan het tekort aan leerkrachten (7,6%)
- Midden-Nederland heeft een hoger ziekteverzuimpercentage dan het landelijk gemiddelde

## 3. Duiding vanuit het HR-adviseurs

HR-netwerken in de regio herkennen het beeld. Belangrijke inzichten uit gesprekken:

- Urgentie om te investeren in vitaliteit wordt breed gedeeld
- Behoud is minstens zo belangrijk als instroom; tevredenheid en werkdrukbeleving zijn cruciale factoren
- Herverdeling van taken/ inzet van mensen is in ontwikkeling, maar vraagt ondersteuning
- Goede gesprekken over manieren van (duurzame) inzetbaarheid zijn essentieel
- Er is vraag naar (oriënterende) leiderschapsprogramma's
- Er zijn zorgen over behoud in relatie tot de mogelijkheden vanuit het loopbaanperspectief
- Urgentie om anders te organiseren wordt nog niet (overal) gevoeld

## 4. Strategisch handelen op basis van feiten

De regio kiest bewust voor drie strategische lijnen, gevoed door data en praktijkkennis:

### Strategische richting

Waarom

### Behoud en vitaliteit

Het ziekteverzuim en de uitstroom laten zien dat behouden belangrijker wordt dan alleen werven

### Anders organiseren

Met minder of anders opgeleide mensen willen wij werkplezier behoudenen kwaliteit blijven bieden

### Voorsorteren op de toekomst

De uitstroom van schoolleiders en krimp in instroom maken strategische planning urgent. Dit gekoppeld aan de instroom in de opleidingen en behoud tijdens ( samen opleiden)

**Onderwijsregio**

**Midden**

**Nederland**

Primair onderwijs