

Activiteiten- plan

Subsidieregeling 'Landelijk dekkend netwerk
Onderwijsregio's **2026-2029**'

Samen maken we
onze regio sterker!

Onderwijsregio
Brabant
Oost

Inhoudsopgave

Hoofdstukken I t/m VIII
corresponderen met punten
I t/m VIII in de begroting.

Inleiding	5
Samen bouwen aan de toekomst van het onderwijs in BrabantOost	5
Inhoud activiteitenplan	6
Kwantitatieve en kwalitatieve analyse	
Onderwijsregio BrabantOost	7
Omvang Onderwijsregio BrabantOost	7
Belangrijkste punten uit de analyse	7
Ambities en kenmerkende vraagstukken 2026-2029	9
I. Toekomstbestendige strategische personeelsplanning Onderwijsloket	9
II. Samen Opleiden in diversiteit	10
III. Leren voor duurzame loopbanen (behouden en professionaliseren)	12
IV. Continuïteit van het onderwijs - omgaan met schaarste	13
Activiteitenplanning	14
Gedetailleerde activiteitenplanning (2026)	14
Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)	17
Samen Opleiden	19
V. Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)	19
Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)	20
Ontwikkelingsgerichte peer review	21
VI. Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)	21
Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)	22

Regionale Loketfunctie	22
VII. Gedetailleerde beschrijving loketfunctie (2026)	22
Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027-2029)	22
Samenwerking	23
VIII. Samenwerking in de regio	23
Samen opleiden met historisch gevormde partnerschappen en opleidingen	23
Samenwerken met Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO	23
Programmamanagers Onderwijsregio's Landelijk en regio Zuid	23
Sector overstijgende samenwerking met de kinderopvang	23
Bijlage 1	25
Samenvatting kwantitatieve en kwalitatieve analyse onderwijsarbeidsmarkt	
BrabantOost	25
Het aantal leerlingen groeit tot 2035	25
Demografische verschillen ontwikkeling leerlingenaantallen in de regio	26
De tekorten zijn gedaald, maar er is nog steeds sprake van een aanzienlijk fte	26
Verhouding in- en uitstroom verandert; in 2024 een mobiliteitsratio onder 100 procent	28
Verzuim	30
Ontwikkeling aantal pabo-studenten in Onderwijsregio BrabantOost	31
Bijlage 2	34
Overzicht deelnemende besturen	34
Bijlage 3	36
Overzicht gemeentes Onderwijsregio BrabantOost PO	36



Samen maken we
onze regio sterker!

Inleiding

Samen bouwen aan de toekomst van het onderwijs in BrabantOost

In een tijd waarin het onderwijs voor grote uitdagingen staat, kiezen we in Onderwijsregio BrabantOost Primair Onderwijs bewust voor samenwerking, innovatie en duurzame ontwikkeling. Dit activiteitenplan beschrijft de gezamenlijke inspanningen van 41 schoolbesturen, 2 lerarenopleidingen en de beroepsgroep in de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029, binnen het kader van de regeling 'Landelijke dekkend netwerk Onderwijsregio's 2026–2029'.

Onderwijsregio BrabantOost is in januari 2025 gestart als onderwijsregio. Onze regio is meer dan een verzameling van organisaties; het is een levendig ecosysteem waarin scholen, leraren, studenten, ouders, het sociaal-educatieve domein, het bedrijfsleven en de maatschappij met elkaar verbonden zijn. Samen zetten we ons in voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel, voor inclusieve en integrale leeromgevingen en voor loopbanen die duurzaam en betekenisvol zijn.

Hoewel het VO, MBO en kinderopvang geen formele partners zijn binnen deze subsidieaanvraag, erkennen we het belang van gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van activiteiten die betrekking hebben op het Samen Opleiden en borgen van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt voor kinderen van 0-18 jaar. Juist in de verbinding tussen sectoren ontstaat ruimte voor vernieuwing, versterking en wederzijds leren.

De komende vier jaar richten we ons op vier pijlers: strategische personeelsplanning, samen opleiden in diversiteit, leren voor duurzame loopbanen en

continuïteit van het onderwijs. Met concrete doelen zoals het verhogen van het diplomarendement, het terugdringen van uitstroom, het vergroten van diversiteit en het versterken van verbindingen met de bredere arbeidsmarkt, geven we richting aan onze gezamenlijke ambitie: een toekomstbestendig onderwijs waarin ieder talent telt.

Het formuleren van regionale ambities en activiteiten die breed gedragen worden en relevant zijn voor alle betrokken partijen, vraagt om zorgvuldige afstemming. Onze regio kent grote diversiteit, zowel in demografische samenstelling als in de context van de deelnemende organisaties. Dit betekent dat niet elke activiteit voor iedere partij even relevant hoeft te zijn. Juist in die diversiteit schuilt een kracht: het gezamenlijk leren, delen van inzichten en samenwerken vormt een verbindend en versterkend element binnen onze Onderwijsregio.

Samen geven we richting aan onze gezamenlijke ambitie: een toekomstbestendig onderwijs waarin ieder talent telt. Samen maken we onze regio sterker.

Inhoud activiteitenplan

Dit activiteitenplan biedt een gedetailleerde uitwerking van de voorgenomen activiteiten binnen Onderwijsregio BrabantOost Primair Onderwijs voor het kalenderjaar 2026. Voor de periode van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2029 zijn de activiteiten op hoofdlijnen beschreven. Het plan is opgesteld conform artikel 19 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's 2026–2029 en vormt daarmee een belangrijke basis voor de verantwoording en uitvoering van de regionale samenwerking.

Het activiteitenplan beschrijft ten minste:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio.
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse.
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel, en hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd, en het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio t.b.v. de totale klantreis van onderwijspersoneel (werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel).
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.



Samen maken we
onze regio sterker!

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Onderwijsregio BrabantOost

De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in Onderwijsregio BrabantOost vormt de basis van het activiteitenplan. Hierbij is gebruik gemaakt van de basisarbeidsmarktanalyse vanuit de Realisatie-Eenheid en de eigen regionale analyse PO, VO/MBO uitgevoerd door Decicio/OOG. In bijlage 1 vindt u de samenvatting van de bevindingen van de onderwijsarbeidsmarkt in Onderwijsregio BrabantOost Primair Onderwijs.

Omvang Onderwijsregio BrabantOost

De Onderwijsregio BrabantOost PO bestaat in 2026 uit 41 schoolbesturen, 329 (speciale) basisscholen en twee lerarenopleidingen/pabo in 28 gemeenten; in schooljaar 2024-2025 betrof dit in totaal 82.235 leerlingen en 1162 studenten.

Belangrijkste punten uit de analyse

- > Uit de regionale onderwijsarbeidsmarkt analyse blijkt dat aan te nemen is dat de tekorten in de Onderwijsregio oplopen de komende jaren tot 350 fte in 2034. Zowel door groei van het aantal leerlingen, maar ook door een mobiliteit coëfficiënt die negatief uitvalt (meer uitstroom dan instroom), o.a. door toenemende concurrerende (sectoroverstijgende) arbeidsmarkt en de vergrijzing

(Bron: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/prognoses-arbeidsmarkt-po>)

- > Het aantal fte is in de afgelopen jaren toegenomen. Desondanks is er sprake van een tekort aan leraren en overig personeel in de Onderwijsregio (Bron Centerdata: 250 fte). Wanneer er specifiek naar leraren wordt gekeken dan is er sprake van een tekortpercentage van 3,9% in 2024 (landelijk 8,1%). Het tekortpercentage aan schoolleiders in de regio is 2,0% in 2024 (landelijk 9,8%).
- > Op basis van regionale cijfers en interviews met stakeholders kan geconstateerd worden dat Partijen in de regio momenteel nog geen (serieuze) knelpunten ervaren op het invullen van de re-

guliere vacatures. Het verschil tussen de cijfers van Centerdata en de beleving in de Onderwijsregio zou kunnen duiden op verborgen tekorten; knelpunten die worden ervaren bij het invullen van tijdelijke formatie.

- > Hoewel het verzuimpercentage in de regio licht stijgt naar 5,8% in 2023, ligt het nog altijd onder het landelijk gemiddelde van alle werkenden in het onderwijs (6,3% in 2023), maar boven het gemiddeld algemeen verzuim in alle sectoren (5,3% in 2023). Het vervangen voor ziekte betreft in onze onderwijsregio gemiddeld per jaar ongeveer 418 formatieplaatsen. Met een gemiddelde omvang van arbeidsovereenkomsten van 0,75 in de regio, zijn er ongeveer 557 personeelsleden nodig om onvervulde werkgelegenheid als gevolg van ziekteverzuim in te vullen.
- > Het tekortpercentage leerkrachten in het PO lag in 2024 in de Onderwijsregio BrabantOost op 3,9 procent. Wanneer dit percentage afgezet wordt tegen het totaal aantal fte aan leerkrachten in het PO in de regio (5.585), dan constateren we dat er een tekort is van 218 leerkrachten. Aangenomen wordt dat de administratie van onvervulde vacatures en de manier waarop die soms toch worden vervuld voor de onderwijsregio niet eenduidig en compleet is, waardoor een echt betrouwbaar beeld voor de Onderwijsregio BrabantOost ontbreekt.
- > In Onderwijsregio BrabantOost werken relatief weinig medewerkers met een migratieachter-

grond. Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in Onderwijsregio BrabantOost is met 7,5% lager dan het landelijk gemiddelde (Nederland 10,9%), terwijl het percentage internationale leerlingen in enkele gemeenten rondom Eindhoven meer dan 20% is. De verdeling man-vrouw is net als landelijk onevenredig, het overgrote deel van alle medewerkers is vrouw. Het hoogste aandeel vrouwelijke medewerkers is werkzaam als onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding, namelijk 85,8% wat overeenkomt met het landelijk gemiddelde.

- > Het aantal zij-instromers is de afgelopen jaren toegenomen in BrabantOost, zowel in absolute als in relatieve zin (35% in 2019, 37% in 2023), en wijkt in de regio niet ver af van het landelijk gemiddelde. Uit gesprekken blijkt dat diverse besturen terughoudender worden voor het aannemen van nieuwe zij-instromers in verband met de kosten en begeleidingsmogelijkheden. Er is in de regio geen eenduidig beeld van hoe de verschillende besturen omgaan met het aannemen en begeleiden van zij-instromers.
- > De uitstroom van jonge leerkrachten in het primair onderwijs is hoog. Hoewel de trend dalend is, laten landelijke cijfers zien dat van de leerkrachten die in 2019 zijn gestart, inmiddels 31% niet meer in het onderwijs werkzaam is. Het is daarom aan te bevelen om de uitstroom van jonge leraren in onderwijsregio BrabantOost zowel kwantitatief als kwalitatief beter in kaart te brengen.
- > De instroom op de pabo's in de regio is de laatste jaren licht afgenomen. Dit gaat tegen de landelijke trend van juist een toename van het aantal studenten in. Daarbij is het aantal studenten op De Kempel toegenomen en te concluderen dat de afname met name zit op Fontys Educatie. In de beschikbare informatie vanuit de arbeidsmarktanalyse van Decisio/OOG en OCW is geen duidelijk beeld over factoren die instroom en/of uitstroom bepalen. Deze is (gedeeltelijk) be-

schikbaar bij de opleidingen en kunnen meegenomen worden in de verdere ontwikkeling en uitvoering van activiteiten.

- > In de Onderwijsregio wordt een belang gevoeld van het Samen Opleiden waar ook het MBO bij aan is gesloten. Naast de kwalitatieve ontwikkelingen van Samen opleiden, zoals opgenomen onder themalijn Samen Opleiden, wordt ook een belang gezien van het optimaliseren van het loopbaanperspectief door een soepele doorstroom van MBO-HBO in belang van meer leraren. Op dit moment is er geen informatie bekend over de kwantitatieve doorstroomcijfers MBO-HBO. Hier wordt door DUO/OCW wel aan gewerkt.

Tot slot: Van belang te benoemen is dat de gegevens van de regionale onderwijsarbeidsmarktanalyse als volgt tot stand zijn gekomen:

- Basis vormt de lijst van gemeenten die tot de Onderwijsregio BrabantOost PO behoren, deze is verkregen via de website van de onderwijsregio's.
- Vervolgens is via DUO open onderwijsdata 1) het aantal vestigingen en 2) het aantal leerlingen per vestiging geteld.

Deze aantallen wijken af van wat in het dashboard Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers is opgenomen. Dit heeft te maken met het feit dat het precieze verzorgingsgebied van de onderwijsregio 1) is bepaald op basis van gemeenten en 2) op basis van deelnemende schoolbesturen. Daarbij zijn er schoolbesturen die vestigingen net buiten de onderwijsregio hebben, maar die wel bij de data van de onderwijsregio zijn betrokken. Er zijn ook gemeenten die niet direct onderdeel uitmaken van de onderwijsregio, maar waar wel schoolbesturen zijn gevestigd die onderdeel uitmaken van de onderwijsregio (Maashorst is hier een voorbeeld van). Hoewel dit niet direct grote invloed heeft op de voornaamste trends zoals deze weergegeven zijn in de analyse, is deze context van belang bij het lezen en interpreteren van de data die in dit hoofdstuk over de onderwijsregio is uitgewerkt.

Hoewel recente cijfers en ervaringen tot enige geruststelling kunnen leiden over het invullen van reguliere vacatures de komende jaren, zijn zorgen over een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt reëel. De prognoses voor het primair onderwijs in onze regio schetsen voor de komende jaren een minder optimistisch beeld: zonder ingrijpen stijgt het gezamenlijke tekort aan leraren en directeuren in 2034 met minstens 30% - dat komt neer op ruim 100 fte extra - ten opzichte van de huidige situatie. Door de verwachte leerlingengroei, dalende instroom op de pabo's, een negatieve mobiliteitsbalans en demografische verschillen zal een gezamenlijke focus nodig zijn om het personeelstekort niet verder op te laten lopen.

Voor een toekomstbestendige personeelsvoorziening is inzicht nodig in:

1. **Benodigde instroom:** het jaarlijks aantal fte's aan leraren, ondersteuners en schoolleiders dat nodig is om aan de vraag te voldoen.
2. **Beheersing van uitstroom:** het aantal fte's dat behouden moet blijven om tekorten te voorkomen.
3. **Flexibele inzet:** het aantal fte's dat nodig is voor vervanging bij ziekte en verzuim, inclusief tijdelijke en incidentele inzet.

Ambities en kenmerkende vraagstukken 2026-2029

We concluderen dat in de komende jaren in Brabant-Oost de personeelstekorten oplopen, zowel in PO als in VO. Verschillende factoren spelen hierin een rol, maar feit is dat de verwachte instroom bij gelijkblijvend beleid niet voldoende is om de verwachte vraag naar en uitstroom van leerkrachten te compenseren. De Onderwijsregio zal zich hier goed op moeten voorbereiden. De oplopende tekorten zullen immers anders zorgen voor negatieve effecten op leerlingen en medewerkers. De werkdruk stijgt, onderwijskwaliteit en werkplezier nemen af. Met mogelijk meer ongewenste uitstroom en verzuim tot gevolg. Daarmee

ontstaat een zichzelf negatief versterkende, vicieuze cirkel. Met andere woorden: niets doen is geen optie!

Op basis van de eerder uitgevoerde kwalitatieve en kwantitatieve analyses, onze focuspunten en de verplichte activiteiten uit de subsidieregeling Onderwijsregio's 2026-2029, beschrijven we hieronder de gezamenlijke ambities en kenmerkende vraagstukken van de Onderwijsregio. Op weg naar een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt in Onderwijsregio BrabantOost staan de komende vier jaar vier krachtige themalijnen centraal:

- I. Strategische personeelsplanning en een regionaal onderwijsloket dat verbindt en vooruitkijkt.
- II. Samen Opleiden in diversiteit, met oog voor inclusie en kwaliteit.
- III. Leren voor duurzame loopbanen, waarin ontwikkeling centraal staat.
- IV. Continuïteit van het onderwijs: veerkrachtig omgaan met schaarste.

Voor elke themalijn zijn regionale activiteiten uitgewerkt. Daarnaast zetten we als Onderwijsregio BrabantOost in op het versterken van bestaande kwaliteit van Samen Opleiden én het verder bouwen aan (bovenbestuurlijke) lerende netwerken rondom werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Zo creëren we ruimte voor gezamenlijke initiatieven die bijdragen aan een bloeiende, toekomstgerichte onderwijsarbeidsmarkt in onze onderwijsregio. Hoewel onderwijsregio's pas in oktober 2026 verplicht zijn om concrete ambitiedoelstellingen te formuleren, zijn in dit activiteitenplan op basis van regionale input reeds eerste richtinggevende uitspraken opgenomen.

I. Toekomstbestendige strategische personeelsplanning Onderwijsloket

Binnen de Onderwijsregio hanteren de betrokken partijen uiteenlopende benaderingen voor strategische personeelsplanning. Deze variëren van ad-hoc reageren op actuele ontwikkelingen tot het formuleren van eerste meerjarige perspectieven met strategische doelstellingen. Een gedeeld regionaal inzicht in perso-

nele ontwikkelingen, gebaseerd op vooraf gezamenlijk vastgestelde indicatoren, ontbreekt vooralsnog.

De huidige kwantitatieve en kwalitatieve data-analyses zijn gebaseerd op bronnen zoals Centerdata, DUO en de Realisatie Eenheid. Echter, deze gegevens zijn niet één-op-één toepasbaar op de Onderwijsregio, doordat de regionale afbakening niet volledig overeenkomt met de gebruikte definities in de databronnen.

Om te komen tot een toekomstbestendige personeelsstrategie is het essentieel om te investeren in een gedeeld datakader, afgestemde indicatoren en een gezamenlijke visie op personeelsontwikkeling.

Ambitie: De komende vier jaren realiseren we op basis van een betrouwbare strategische personeelsplanning dat we voorzien in de behoefte van de reguliere vacatures en vervangings-vraagstukken door (1) specifiek te werven op zij-instromers, (2) het opleiden van voldoende studenten op de pabo's in de onderwijsregio Brabant Oost, (3) een vlotte doorstroom van mbo studenten dat met succes een pabo opleiding doorloopt en (4) inzet van innovatieve en duurzame oplossingen ten behoeve van meer flexibele inzet van onderwijspersoneel.

Activiteiten 2026

- 1.1. We ontwikkelen een methodiek regionale strategische personeelsplanning.
- 1.2. We implementeren samen met Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO het platform 'Onderwijsloket BrabantOost – Grijp je kans in het onderwijs' gericht op werven van belangstellenden voor werken in Onderwijsregio BrabantOost.
- 1.3. We organiseren jaarlijks een oriëntatie-avond voor geïnteresseerden werken in het onderwijs in Onderwijsregio BrabantOost PO, VO/MBO (zij-instroom, carrière switchers).

Activiteiten 2027-2029:

- 1.4. We onderzoeken sectoroverstijgend samen-

werken aan een regionale strategische personeelsplanning ((KO)PO, VO, MBO).

- 1.5. We verkennen behoefte en eventueel uitbouwen platform 'Onderwijsloket BrabantOost – Grijp je kans in het onderwijs' gericht op loopbaanoriëntatie, korte cursussen en begeleidingstrajecten.
- 1.6. We ontwikkelen gerichte strategie werven en matchen op basis van RSPP voor de komende vier jaren.
- 1.7. We organiseren specifiek kennismakingsdagen voor werken in (V)SO/SBO voor (aankomende) leraren en ondersteuners.

II. Samen Opleiden in diversiteit

In de nieuwe regeling komt de verantwoordelijkheid én organisatie van het Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) bij de Onderwijsregio te liggen. In onze Onderwijsregio wordt SO&P uitgevoerd vanuit de twee opleidingsnetwerken 'Partnerschap op School (POS) en Opleidingsnetwerk Samen Opleiden (POS). Vanuit de Zuidelijke Educatieve Alliantie (ZEA) is een eerste aanzet gemaakt tot harmonisatie. Er is behoefte om dit verder uit te bouwen ten behoeve van de kwaliteit en effectiviteit én met behoud van eigenheid van beide opleidingsnetwerken.

Naast de dalende instroom van eerstejaars pabostudenten in onze regio, maakt de regionale onderwijsarbeidsmarktanalyse één ding glashelder: het staat er niet goed voor met de diversiteit in onze regio. Het aandeel (werknemers met een migratieachtergrond ligt structureel lager dan het landelijke gemiddelde in het primair onderwijs, en deze kloof wordt jaar na jaar groter. Dat is des te opvallender gezien de internationale dynamiek van de Brainportregio, waar een grote groep expats woont en werkt.

Daarnaast laat de analyse zien dat het onderwijsgevend personeel en de leraren in opleiding voor maar liefst 85,8% uit vrouwen bestaat, wat vraagt om reflectie op de aantrekkelijkheid van het beroep voor andere groepen. Als we willen dat alle kinderen zich kunnen herkennen in hun leerkracht, dan moeten

we actief bouwen aan een inclusiever personeelsbestand. Diversiteit is geen doel op zich, maar een essentiële voorwaarde voor kwaliteit, gelijkwaardigheid en toekomstbestendig onderwijs.

Ambitie: In onze onderwijsregio hanteren we gedeelde, doorleefde kwaliteitseisen voor Samen Opleiden. In 2030 leren alle studenten en zijinstromers binnen krachtige opleidingsscholen waar praktijk en theorie samenkomen. In 2030 stroomt minstens 75% na het propedeusejaar direct door naar het tweede leerjaar, en op beide pabo's behaalt 70% binnen vijf jaar het diploma. We streven naar een toename van culturele diversiteit van minimaal 15% van het totale studentenbestand en sluiten aan bij ambities van de landelijke coalitie 'divers voor de klas'. We maken ons sterk voor behoud van startende leerkrachten, mede dankzij sterke begeleiding in de inductiefase. Het beroep straalt aantrekkingskracht, betekenis en impact uit – met rolmodellen waarin ieder kind zich herkent.

Activiteiten 2026

- 2.1. We gaan door met het harmoniseren van de opleidingsnetwerken volgens ingezette route en starten, op basis van visie, met het beschrijven van bijbehorende regionale infrastructuur van overleg, uitwisseling en samenwerken in de Onderwijsregio ten aanzien van samen opleiden. Hierin nemen we de procedure toetreden opleidingsscholen mee en bepalen we de visie op de rol/positie MBO bij de opleidingsnetwerken.
- 2.2. We bouwen verder aan een regionaal kwaliteitsinstrument Samen Opleiden in voorbereiding op de peer review uiterlijk eind 2029.
- 2.3. We ontwikkelen één gezamenlijke jaar- en professionaliseringskalender 2026 – 2027 voor mentoren en schoolopleiders, waarin helder is wat gezamenlijk wordt opgepakt en wat opleidings specifiek is.
- 2.4. We bouwen het leernetwerk starterscoaches verder uit en richten ons specifiek op de begeleiding startende leraren (versterken coaching

vaardigheden) en het toewerken naar gedeelde doorleefde beelden over het traject van startbekwaam naar vakbekwaam;

- 2.5. We bouwen verder aan alternatieve opleidingsroutes zoals bijvoorbeeld Pabo on the Job en Opleiden op Maat, ten behoeve van aanspreken specifieke (getalenteerde) doelgroep werken in het onderwijs, versterken en vergroten van het loopbaanperspectief ondersteuners en de doorstroom MBO-HBO.
- 2.6. We zetten in op een regionale strategie werven studenten voor pabo-opleidingen gericht op diversiteit.
- 2.7. We richten ons op het werven en opleiden van anderstaligen; samen met het ministerie van OC&W en omliggende Onderwijsregio's ontwikkelen we een programma voor anderstalige leraren (o.a. vanuit programma statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de klas).
- 2.8. We ontwikkelen, mede op basis van landelijke ontwikkelingen, regionaal beleid stagevergoeding.

Activiteiten 2027-2029:

- 2.9. We implementeren activiteiten en afspraken voortvloeiend uit harmonisatie-afspraken en procedure toetreden opleidingsscholen en bouwen verder aan de rol van MBO bij Samen Opleiden/ opleidingsnetwerken;
- 2.10. We bouwen verder aan een regionaal kwaliteitsinstrument Samen Opleiden in voorbereiding op de peer review uiterlijk 2029.
- 2.11. We borgen één regionale professionaliseringsagenda voor mentoren en schoolopleiders en eventueel andere betrokkenen bij Samen Opleiden
- 2.12. We borgen de campagne werven voor diversiteit (jaarlijkse wervingscampagne).
- 2.13. We onderzoeken de behoefte aan een regionaal aanbod startende leraren (bijv. regionaal professionaliseringsaanbod, leernetwerk, inspiratiebijeenkomsten e.d.)

- 2.14. We onderzoeken de behoefte aan een bovenbestuurlijk leiderschapslab voor toekomstige leiders 0-13 (in company opleiden)
- 2.15. We onderzoeken de behoefte naar een regionale plaatsingstool voor studenten/afstudeercature zodat er sprake is van een evenwichtige verdeling over de regio, met aandacht voor ontwikkelbehoeften van de aankomende leraren en de visie en capaciteit van de scholen
- 2.16. We organiseren voorbereidingsactiviteiten peerreview (uiterlijk eind 2029)
- 2.17. We brengen kwantitatief en kwalitatief in beeld hoe het samen opleiden /stage lopen op het (V) SO/SBO verloopt en verkennen de mogelijkheden om het (V)SO/SBO meer bekendheid te geven.

III. Leren voor duurzame loopbanen (behouden en professionaliseren)

Om de oplopende tekorten het hoofd te bieden ziet Onderwijsregio BrabantOost een groot belang in het leren voor duurzame loopbanen. De regio kenmerkt zich door diversiteit en innovatie, relatief nemen veel leerlingen deel aan het gespecialiseerd (voortgezet) onderwijs in de regio. In samenhang met de ontwikkeling naar een regionale strategische personeelsplanning ondersteunt de Onderwijsregio de deelnemende partijen in het uitvoeren van activiteiten t.b.v. een leven lang ontwikkelen.

De uitstroom van jonge leerkrachten in het primair onderwijs is hoog. Hoewel de trend dalend is, laten landelijke cijfers zien dat van de leerkrachten die in 2029 gestart zijn, inmiddels 31% niet meer in het onderwijs werkzaam is. Het is daarom aan te bevelen om de uitstroom van jonge leraren in onderwijsregio BrabantOost zowel kwantitatief als kwalitatief beter in kaart te brengen.

Uit de regionale analyse blijkt verder dat het verzuimpercentage in de regio vanaf 2019 licht stijgt naar 5,8% in 2023. Dat betekent dat er jaarlijks ongeveer 418 formatieplaatsen nodig zijn voor het

opvangen van ziektevervanging. Met een gemiddelde omvang van arbeidsovereenkomsten van 0,75 in de regio, zijn er ongeveer 557 personeelsleden nodig om onvervulde werkgelegenheid als gevolg van ziekteverzuim in te vullen.

Ambitie: We bouwen de komende jaren aan een vitale arbeidsmarkt waarin professionals met plezier, energie en veerkracht werken. Minstens 96% van alle medewerkers is gezond aan het werk zijn, en het verzuim neemt de komende jaren verder af tot 4%. Talent blijft behouden, we zetten ons in om zoveel mogelijk (jonge) leerkrachten te behouden voor het onderwijs, specifiek in de eerste drie jaar van werk. We investeren samen in begeleiding, professionalisering, werkgeluk én toename van diversiteit. Want goed onderwijs begint bij mensen die goed in hun werk zitten.

Activiteiten 2026

- 3.1. We organiseren activiteiten gericht op professionaliseren en behouden van (startende) leraren en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- 3.2. We zetten een HR leernetwerk op gericht op het lang(er) en gezond(er) in het werk houden van medewerkers.
- 3.3. We organiseren jaarlijks een inspiratie netwerkdag voor HR medewerkers gericht op versterken van duurzame loopbanen en diversiteit.
- 3.4. We onderzoeken de behoefte en haalbaarheid aan regionale samenwerking professionaliseringsaanbod.
- 3.5. We onderzoeken de behoefte aan bovenbestuurlijke samenwerking en eventuele schaalvergroting voor een proactieve aanpak van gezondheid en welzijn op het werk, inzet bedrijfsarts en focus op samen leren voor duurzame loopbanen.

Activiteiten 2027-2029

- 3.6. We organiseren activiteiten n.a.v. onderzoek behoefte/haalbaarheid/mogelijkheden voor een bovenbestuurlijk aanbod duurzame inzetbaarheid

voor onderwijsprofessionals zoals bijv. coaching, thematische scholing, intervisie e.d.

- 3.7. We starten met de ontwikkeling van loopbaanpaden. In onze onderwijsregio sluiten we aan bij de NAPL-ontwikkelingen.
- 3.8. We organiseren op basis van de resultaten van het onderzoek activiteiten gericht op bovenbestuurlijke samenwerking en eventuele schaalvergroting voor een proactieve aanpak van gezondheid en welzijn op het werk, inzet bedrijfsarts en focus op samen leren voor duurzame loopbanen.

IV. Continuïteit van het onderwijs - omgaan met schaarste

Hoewel de tekorten voor onderwijzend personeel in onze regio op dit moment relatief mee lijken te vallen, wijzen landelijke en regionale prognoses op een zorgelijk toenemende personeelskrapte in de komende jaren. Ook gaan we ervan uit dat er sprake is van verborgen tekorten o.a. door (kortdurende) vervangingen en zien we dat besturen die ook kinderopvang aanbieden voor grotere uitdagingen staan voor wat betreft voldoende goed opgeleid personeel voor kinderen van 0-13 jaar.

De verwachte tekorten kunnen op termijn leiden tot grotere klassen, verminderde individuele aandacht voor leerlingen en een stijgende werkdruk voor het zittende personeel. Het is van belang dat schoolorganisaties tijdig inspelen op deze ontwikkelingen door enerzijds meer te werven en op te leiden, maar ook door het verkennen en implementeren van tijdelijke én structurele maatregelen in tijden van schaarste. Daarbij staat het waarborgen van onderwijskwaliteit centraal, zowel op korte als op lange termijn.

Om deze opgave het hoofd te bieden, is een sectoroverstijgende aanpak noodzakelijk. Het onderwijs kan dit vraagstuk niet alleen oplossen. Er is behoefte aan een sterkere verbinding met de bredere arbeidsmarkt, gemeenten en andere cruciale beroepen. Dit vraagt om gezamenlijke strategievorming, bijvoorbeeld in de vorm van een regionale arbeidsmarktagenda waarin

onderwijs, zorg en bedrijfsleven samen optrekken. Binnen deze agenda liggen kansen voor:

- Kruisbestuiving tussen sectoren, waarbij loopbaanroutes en opleidingspaden worden verbreed;
- Voorkomen van concurrentie om dezelfde schaarse arbeidskrachten;
- Stimuleren van innovatie en technologie als hefboom voor duurzame oplossingen.

Door nu gezamenlijk vooruit te kijken en structureel samen te werken, kunnen we de impact van de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt verzachten en zorgen voor toekomstbestendige oplossingen voor het onderwijs én daarbuiten.

Ambitie: We streven naar een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt voor kinderen van 0-18 jaar, door innovatieve en duurzame oplossingen te onderzoeken voor volledige personeelsinvulling, diversiteit, vitaliteit en loopbaanontwikkeling, in samenwerking met sectoroverstijgende partners binnen en buiten de educatieve context.

Activiteiten 2026

- 4.1. We starten een verkenningsgroep sectoroverstijgend samenwerken onderwijs en opvang ten behoeve van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt 0-13 jaar.
- 4.2. We richten ons op de versterking van de samenwerking met de arbeidsmarktregio's Brainport Development en Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO door het verkennen van verbindingsmogelijkheden en het gericht uitbouwen van gezamenlijke initiatieven.

Activiteiten 2027-2029

- 4.3. We organiseren activiteiten op basis van bevindingen verkenningsgroep sectoroverstijgend samenwerken ten behoeve van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt 0-13 jaar.
- 4.4. We organiseren samen met partners kennisvergroting over AI in onderwijs.

Activiteitenplanning

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026)

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Toekomstbestendige Strategische Personeelsplanning - werven en matchen			
1.1. We ontwikkelen een methodiek regionale strategische personeelsplanning	Inzicht in kwalitatieve en kwantitatieve aspecten bij het realiseren van 100% invullen van de reguliere vacatures en vervangingsvraagstukken op korte en langere termijn.	Jan –sept. 2026 8 mnd.	Regionaal overzicht strategische personeelsplanning incl. inzicht in verborgen tekorten
1.2. We implementeren het platform ‘Onderwijsloket BrabantOost – Grijp je kans in het onderwijs’ gericht op werven van belangstellenden voor werken in Onderwijsregio BrabantOost.	Een nieuw regionaal Onderwijsloket BrabantOost voor PO en VO/MBO waar belangstellenden terecht kunnen en gericht geholpen worden in hun verkenning van het werken in het onderwijs (klantreis)	Jan – juli 2026 6 mnd.	Eén regionaal platform voor PO, VO/MBO wat aansluit bij het landelijk loket en funktioneert als een landingsbaan waar potentiële zij-instromers zich kunnen melden en gericht verder geholpen worden
1.3. We organiseren oriëntatie-avond voor geïnteresseerden werken in het onderwijs in Onderwijsregio BrabantOost PO, VO/MBO	Werven belangstellenden werken in het onderwijs (zij-instroom, carrière switchers)	Jan 2026 1 mnd.	Jaarlijkse oriëntatie-avond samen met VO/MBO voor belangstellenden werken in het onderwijs in regio BrabantOost (eerste op 20 januari 2026)
Samen Opleiden in Diversiteit - opleiden en begeleiden			
2.1. We gaan door met het harmoniseren van de opleidingsnetwerken volgens ingezette route en starten, op basis van visie, met het beschrijven van bijbehorende regionale infrastructuur van overleg, uitwisseling en samenwerken in de Onderwijsregio ten aanzien van samen opleiden. Hierin nemen we de procedure toetreden opleidingsscholen mee en bepalen we de visie op de rol/positie MBO bij de opleidingsnetwerken.	Verstevigen samenwerking tussen opleidingsnetwerken en komen tot een duidelijke regionale aanpak/infrastructuur SO&P. Hierin nemen we de procedure toetreden opleidingsscholen mee, bepalen we de visie op de rol/positie MBO bij de opleidingsnetwerken en maken we afspraken over de gezamenlijke inspanning om studenten de opleiding tijdig af te laten ronden.	Jan – juli 2026 6 mnd.	Kwaliteit Samen Opleiden: Gedeelde visie en beleid ten aanzien van regionale aanpak/infrastructuur Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P)
2.2. We bouwen verder aan een regionaal kwaliteitsinstrument Samen Opleiden, in voorbereiding op de peer review uiterlijk eind 2029	Het (door) ontwikkelen van een kwaliteits-instrumentarium voor Samen Opleiden en Professionaliseren ten behoeve van kwaliteit Samen Opleiden.	Jan –dec. 2026 12 mnd.	Cyclisch en planmatig werken aan ontwikkeling van kwaliteit opleidingsscholen. 100% opleiden studenten en zij-instromers volgens kwaliteitsafspraken.
2.3. We ontwikkelen één gezamenlijke jaarkalender 2026 – 2027 voor mentoren en schoolopleiders, waarin helder is wat gezamenlijk wordt opgepakt en wat opleiding specifiek is.	Regionale aanpak Samen Opleiden en Professionaliseren (versterken kwaliteit Samen Opleiden door leren van en met elkaar en efficiënte professionalisering voor mentoren en schoolopleiders). Duidelijkheid over wat we samen doen en wat opleiding specifiek is.	Jan – april 2026 4 mnd.	Eén gezamenlijke jaarkalender en professionaliseringskalender voor mentoren en schoolopleiders, waarin duidelijk is wat gezamenlijk opgepakt wordt en wat opleiding specifiek.

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
2.4. We bouwen het leernetwerk starterscoaches verder uit en richten ons specifiek op de begeleiding startende leraren (versterken coaching vaardigheden) en het toewerken naar gedeelde doorleefde beelden over het traject van startbekwaam naar vakbekwaam;	De kwaliteit van coaching voor startende leraren verhogen door deze expliciet te laten aansluiten bij de steeds inclusievere onderwijspraktijk, met als doel dat startende leraren aangeven zich goed ondersteund te voelen in het omgaan met diversiteit in de klas.	Jan – dec. 2026 12 mnd.	Kwaliteitsverbetering begeleiding starters waardoor minder uitval
2.5. We bouwen verder aan alternatieve opleidingsroutes zoals bijvoorbeeld Pabo on the Job en Opleiden op Maat, ten behoeve van aanspreken specifieke (getalenteerde) doelgroep werken in het onderwijs, versterken en vergroten van het loopbaanperspectief ondersteuners en de doorstroom MBO-HBO.	Meer diversiteit onderwijzend personeel. Betere diplomeringkansen specifieke doelgroep (mannen + mbo-hbo doorstroom). Passend opleiden van medewerkers voor een meer interprofessionele en inclusieve onderwijssetting	Jan- dec. 2026 12 mnd.	Aanbod alternatieve opleidingsmogelijkheden voor specifieke doelgroep: - Mannen - Mbo – hbo
2.6. We zetten in op een regionale strategie werven studenten voor pabo-opleidingen gericht op diversiteit (ontwikkelen meerjaren wervingscampagne)	Een toename van het aantal pabostudenten met een migratie achtergrond, door gerichte wervingscampagnes. Aansluiten bij landelijke coalitie 'divers voor de klas (ambitie 30% meer mannelijke studenten).	Jan – dec 2026 12 mnd.	Meerjaren strategisch wervingsplan diversiteit
2.7. We richten ons op het werven en opleiden van anderstaligen; samen met het ministerie van OC&W en omliggende Onderwijsregio's	Het ontwikkelen van een programma voor anderstalige leraren (o.a. vanuit programma statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de klas). Hierin meenemen het talige gehalte van portfolio's op de pabo's en de inzet van de eigen moedertaal in de opleiding en op de werkplek.	Jan -dec. 2026 12 mnd.	Toename van 15% meer diversiteit onderwijzend personeel.
2.8. We ontwikkelen een regionaal beleid stagevergoeding	Gelijke behandeling studenten/ aanstaande onderwijsprofessionals o.b.v. CAO uitgangspunten	Jan – aug. 2026 8 mnd.	Regionaal beleid stagevergoeding
Leren voor duurzame loopbanen - behouden en professionaliseren			
3.1. Activiteiten gericht op professionaliseren en behouden van (startende) leraren, duurzame inzetbaarheid	- Ontwikkelen, inzetten en uitbouwen (maatwerk) onboardings-programma's startende onderwijs-professionals, carrièreswitchers en zij-instromers; - Ontwikkelen, inzetten en uitbouwen van (maatwerk) professionaliserings-programma's aansluitend bij de verschillende bekwaamheidsfasen onderwijsprofessionals; - Onderzoek naar mogelijkheden voor (bovenbestuurlijke) inzet van loopbaancoaches t.b.v. duurzame inzetbaarheid; - Professionaliseringsaanbod voor HR gericht op (R)SPB, duurzame inzetbaarheid en amplitie;	Jan – dec. 2026	Er is een samenhangend en op maat gemaakt aanbod doorontwikkeld en ingezet voor onboarding en professionalisering van (startende) onderwijs-professionals en zij-instromers, afgestemd op verschillende bekwaamheidsfasen. Daarnaast zijn mogelijkheden voor bovenbestuurlijke inzet van loopbaancoaches onderzocht en is een professionaliseringsaanbod voor HR gerealiseerd, gericht op strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en amplitie.
3.2. We zetten een HR leernetwerk op, gericht op het lang(er) en gezond(er) in het werk houden van medewerkers.	Minder verzuim en uitstroom Versterken lerend netwerk Behouden en delen good practices in de regio	Jan – juli 2026 7 mnd.	Activiteitenplan HR leernetwerk

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.3. We organiseren jaarlijks een inspiratie netwerkdag voor HR medewerkers, gericht op het versterken van duurzame loopbanen en diversiteit	Versterken HR netwerken t.b.v. versterken duurzame loopbanen en meer diversiteit /inclusieve werkcultuur (Equity, Diversity & Inclusion)	Jan – mei 2026 5 mnd.	HR inspiratie en netwerk bijeenkomst
3.4. We onderzoeken de behoefte en haalbaarheid aan regionale samenwerking professionaliseringsaanbod	Inventarisatie behoefte naar samenwerking op professionaliseren waardoor mogelijke kostenbesparing en verruiming van het aanbod voor de verschillende doelgroepen.	Jan – nov. 2026 11 mnd.	Haalbaarheid- en behoefte-rapport regionaal samenwerken op professionaliseringsaanbod.
3.5. We onderzoeken de behoefte aan boven bestuurlijke samenwerking en eventuele schaalvergroting voor een proactieve aanpak van gezondheid en welzijn op het werk, inzet bedrijfsarts en focus op samen leren voor duurzame loopbanen	Minder verzuim en uitstroom	Jan – dec. 2026 12 mnd.	Verkenning-rapport behoefte-analyse bovenbestuurlijke samenwerking en eventuele schaalvergroting proactieve aanpak duurzame inzetbaarheid en inzet bedrijfsarts
Continuïteit van het onderwijs – omgaan met schaarste			
4.1. We starten een verkenningsgroep sectoroverstijgend samenwerken onderwijs en opvang ten behoeve van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt 0 -13 jaar	Toekomstbestendige arbeidsmarkt; diversiteit en loopbaanperspectief door: – Inventarisatie van huidige samenwerking; in kaart brengen welke initiatieven er al bestaan tussen opvang en onderwijs in de regio en welke knelpunten en kansen (samenwerkings) partners ervaren. – Stakeholdergesprekken organiseren; een aantal korte interviews met scholen/kindcentra, kinderopvangorganisaties, en opleiders om behoeften, verwachtingen en ideeën op te halen; – Inspiratiesessie met best practices Organiseren van een bijeenkomst waarin voorbeelden van succesvolle sectoroverstijgende samenwerking (uit de eigen regio, andere regio's of landelijk) worden gedeeld.	Jan – dec. 2026 12 mnd.	Een actueel overzicht van bestaande samenwerkingen tussen opvang, onderwijs en opleiders in de regio, inclusief knelpunten en kansen. Behoeften en ideeën van stakeholders zijn opgehaald en gedeeld tijdens een inspiratiesessie met best practices, waardoor een basis is gelegd voor versterkte, toekomstbestendige samenwerking die diversiteit en loopbaanperspectieven bevordert.
4.2. We richten ons op de versterking van de netwerksamenwerking met arbeidsmarktregio, Brainport Development en Onderwijsregio BrabantOost door het verkennen van verbindingsmogelijkheden en het gericht uitbouwen van gezamenlijke initiatieven.	Toekomstbestendige arbeidsmarkt; diversiteit en loopbaanperspectief door: – Opzetten overlegstructuur waarbij de verschillende stakeholders vertegenwoordigd zijn; – In beeld brengen waar we elkaar overlappen, verbindingen te maken zijn en elkaar kunnen versterken; – Een eerste opzet voor een gezamenlijke (ontwikkel- en/of uitvoeringsagenda)	Jan – dec. 2026 12 mnd.	Het bevorderen van regionale samenwerking en gezamenlijke initiatieven met Brainport Development en tussen de Onderwijsregio en arbeidsmarktregio.

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029)

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Toekomstbestendige Strategische Personeelsplanning - werven en matchen			
1.4. We onderzoeken sectoroverstijgend samenwerken aan RSPP (PO, VO, MBO).	De ontwikkelde methodiek RSPP wordt binnen de onderwijsregio ingezet	2027-2029	Een regionale SPP op basis waarvan gerichte (wervings)activiteiten kunnen plaatsvinden
1.5. We verkennen behoefte en eventueel uitbouwen platform 'Onderwijsloket BrabantOost – Grijp je kans in het onderwijs' gericht op loopbaanoriëntatie, korte cursussen en begeleidingstrajecten	Verdere ontwikkeling klantreis – uitbouwen loket	2027-2029	Doelgerichte inzet van het onderwijsloket op de beoogde functionaliteiten (werven, matchen, professionaliseren)
1.6. We ontwikkelen gerichte strategie werven en matchen op basis van RSPP voor de komende vier jaren.	Met behulp van RSPP zicht krijgen op toekomstige personele ontwikkelingen in de regio en daar activiteiten aan koppelen	2027-2029	Gericht werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. 100% invulling benodigde (verborgen) formatie
1.7. We organiseren kennismakingsdagen werken in (V)SO/SBO	Meer belangstelling voor leren en werken in SBO/(V)SO t.b.v. voldoende professionals specifieke doelgroep	2027-2029	Terugdringen tekorten gespecialiseerd onderwijs Creëren loopbaanperspectief voor medewerkers met belangstelling voor werken in (V)SO/SBO
Samen Opleiden in diversiteit - opleiden en begeleiden			
2.9. We implementeren activiteiten en afspraken voortvloeiend uit harmonisatie-afspraken en procedure toetreden opleidingsscholen en bouwen verder aan de rol van MBO bij Samen Opleiden/ opleidingsnetwerken	Op basis van visie worden er heldere structuren en afspraken voor het Samen Opleiden in de onderwijsregio ontwikkeld geïmplementeerd. Integreren (en versterken) rol MBO bij Samen opleiden	2027-2029	Kwaliteit Samen Opleiden: Gedeelde visie en beleid ten aanzien van regionale aanpak/infrastructuur Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P)
2.10. We bouwen verder aan een regionaal kwaliteitsinstrument Samen Opleiden	Het (door) ontwikkelen én implementeren van een kwaliteits-instrumentarium voor Samen Opleiden en Professionaliseren ten behoeve van kwaliteit Samen Opleiden.	2027 -2029	Cyclisch en planmatig werken aan ontwikkeling van kwaliteit opleidingscholen. 100% opleiden studenten en zij-instromers volgens kwaliteitsafspraken.
2.11. We borgen één regionale professionaliseringsagenda voor de regio voor mentoren en schoolopleiders en eventuele andere betrokkenen bij de opleidingsnetwerken Samen Opleiden.	Uitvoeren regionale professionaliseringsagenda Samen Opleiden. Versterken kwaliteit Samen Opleiden door leren van en met elkaar en efficiënte professionalisering voor mentoren en schoolopleiders. Duidelijkheid over wat we samen doen en wat opleiding specifiek is.	2027-2029	Eén gezamenlijke jaarkalender en professionaliseringskalender voor mentoren en schoolopleiders, waarin duidelijk is wat gezamenlijk opgepakt wordt en wat opleiding specifiek.
2.12. We borgen de campagne werven voor diversiteit (jaarlijkse activiteit)	- Jaarlijkse campagne diversiteit	2027-2029	Herkenbare campagne regio-breed t.b.v. meer diversiteit voor de klas
2.13. We onderzoeken de behoefte aan een regionaal aanbod startende leraren (bijv. regionaal professionaliseringsaanbod, leernetwerk, inspiratiebijeenkomsten e.d.)	Minder uitval startende leraren door doelgerichte professionalisering, ontmoeting, leer- netwerkbijeenkomsten	2027-2029	Een behoefteanalyse en beschrijving van mogelijke vervolgvormen regionaal aanbod startende leraren (inductie).
2.14. We onderzoeken de behoefte aan een bovenbestuurlijk leiderschapslab voor toekomstige leiders 0-13 (in company opleiden)	Voldoende aanwas nieuwe schoolleider. Behouden medewerkers door loopbaanperspectief. Efficiënt samenwerken op professionalisering.	2027-2029	Regionaal leiderschapslab voor nieuwe schoolleiders.

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
2.15. We onderzoeken de behoefte naar een regionale plaatsingstool voor studenten/afstudeervacature zodat er sprake is van een evenwichtige verdeling over de regio, met aandacht voor ontwikkelbehoeften van de aankomende leraren en de visie en capaciteit van de scholen	Beter beeld van en overzicht in vraag en aanbod van studenten en scholen, waardoor betere matching op diverse indicatoren. Een evenredige verdeling van studenten op opleidingsscholen.	2027-2029	Meer kans op succesvolle doorstroom studenten en diplomering.
2.16. We organiseren voorbereidingsactiviteiten peerreview (uitvoering uiterlijk eind 2029)	Vorbereiden peer reviews (planning, werkwijze, stappenplan). Uitvoering en rapportage.	2027-2029	Uitvoering peer reviews en rapportage
2.17. We brengen kwantitatief en kwalitatief in beeld hoe het samen opleiden /stage lopen op het (V)SO/SBO verloopt en verkennen de mogelijkheden om het (V)SO/SBO meer bekendheid te geven.	In voorbereiding op activiteit 1.9. meer zicht krijgen op arbeidsmarkt (V)SO/SBO in de onderwijsregio.	2027-2029	Terugdringen tekorten gespecialiseerd onderwijs Creëren loopbaanperspectief voor medewerkers met belangstelling voor werken in (V)SO/SBO
Leren voor duurzame loopbanen - behouden en professionaliseren			
3.5. We organiseren activiteiten n.a.v. onderzoek behoefte/haalbaarheid/mogelijkheden voor een boven bestuurlijk aanbod professionalisering	Verkennen (sub) regionale onderwijs-academie(s). Inzetten en uitbouwen naar behoefte van doelgroepen en besturen.	2027-2029	Verbeteren van opleidingsmogelijkheden, afgestemd op regionale vraagstukken, waarmee grotere aantrekkingskracht als regio en meer duurzame loopbanen (minder uitstroom).
3.6. We starten met de ontwikkeling van loopbaanpaden. In onze onderwijsregio sluiten we aan bij de NAPL-ontwikkelingen.	Uitwerking n.a.v. ontwikkelingen NAPL	2027-2029	Verbeteren van loopbaanpaden waarmee grotere aantrekkingskracht als regio en meer duurzame loopbanen (minder uitstroom).
3.7. We organiseren op basis van de resultaten van het onderzoek activiteiten gericht op bovenbestuurlijke samenwerking en eventuele schaalvergroting voor een proactieve aanpak van gezondheid en welzijn op het werk, inzet bedrijfsarts en focus op samen leren voor duurzame loopbanen.	Op basis van onderzoek worden passende doelstellingen en activiteiten ontwikkeld om uitval/verzuim te verminderen en zo veel mogelijk medewerkers gezond en gelukkig in het werk te behouden.	2027-2029	Verbeteren trajecten duurzame inzetbaarheid. Voorkomen of verkleinen uitval personeel. Aanbieden trainingen/begeleiding voor medewerkers die dreigen uit te vallen.
Continuïteit van het onderwijs – omgaan met schaarste			
4.4. We organiseren activiteiten op basis van bevindingen verkenningsgroep sectoroverstijgend samenwerken ten behoeve van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt 0-13 jaar	Op basis van resultaten verkenningsgroep ontwikkelen activiteiten t.b.v. toekomstbestendige arbeidsmarkt 0-13 jaar (sectoroverstijgend samenwerken - samenwerken in complementaire teams).	2027-2029	Ontwikkelen en uitbouwen van initiatieven voor (meer) duurzaam samenwerken tussen opvang, onderwijs en opleiders in de regio met als doel een toekomstbestendige arbeidsmarkt met meer diversiteit, betere doorstroom- en loopbaanperspectieven, flexibiliteit en continuïteit.
4.5. We organiseren samen met partners kennisvergroting over AI in onderwijs	Toekomstbestendige arbeidsmarkt door o.a.: - Gepersonaliseerde professionalisering - Efficiënte lesvoorbereiding - Ondersteuning klassenmanagement	2027-2029	Het vergroten van kennis, vaardigheden en handelingsbekwaamheid van onderwijsprofessionals in het verantwoord en effectief inzetten van AI binnen het onderwijs.

Samen Opleiden

V. Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

In 2026 werken we binnen Onderwijsregio BrabantOost verder aan de uitwerking van de nieuwe organisatie voor Samen Opleiden. Daarbij bouwen we voort op de bestaande partnerschappen en streven we ernaar om 100% van de studenten op te leiden volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden (2025). Om dit te realiseren, houden we een uniforme registratie bij, brengen we de scholen die nog niet zijn aangesloten in kaart en gaan we met hen in gesprek over mogelijke deelname aan Samen Opleiden in de regio.

De partnerschappen SO&P binnen de onderwijsregio hebben de afgelopen jaren een Peer Review afgerond – beoordelingsgericht of ontwikkelingsgericht – en gaan gezamenlijk aan de slag met de aanbevelingen die hieruit voortkwamen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het benutten van het beroepsbeeld en de bekwaamheidseisen in de verbinding tussen werkveld en opleiding.

Binnen het netwerk Samen Opleiden ligt de nadruk op het delen en leren van en met elkaar in de regio. Dit krijgt onder andere vorm via intervisie tussen schoolopleiders, het uitwisselen van startersprogramma's en het beschikbaar stellen van informatie onderling.

In 2026 voeren de partnerschappen (scholen en opleiders) verkennende gesprekken over verdere

integratie van Samen Opleiden binnen de onderwijsregio, met oog voor het behoud van bestaande good practices. We onderzoeken hoe we de huidige infrastructuur – zowel kwantitatief als kwalitatief – beter op elkaar kunnen afstemmen en maken afspraken over de registratie en monitoring van het werkplekleren.

Met deze activiteiten zetten we in op duidelijke kaders, afspraken, monitoring, kwaliteitsbewaking en het delen van good practices. Het doel is een integrale en toekomstbestendige organisatie van Samen Opleiden binnen onze onderwijsregio.

De activiteiten die hiertoe worden uitgevoerd zijn in de begroting opgenomen onder themalijn V Samen Opleiden;

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Borgen kwaliteit Samen Opleiden en Professionaliseren			
5.1. Borgen kwaliteit en samenwerking Samen Opleiden in de regio	- Onderhouden van korte lijnen en warme contacten tussen student, mentor/schoolopleider en instituuts-opleider - Aanbieden (geaccrediteerde) scholingstrajecten schoolopleiders - Inzetten (gecertificeerde) schoolopleiders - Organiseren van en deelname aan leernetwerk schoolopleiders en intervisiebijeenkomsten - Organiseren van en deelname aan mentoren trainingen - Inzetten en uitvoeren cyclus kwaliteitsinstrument	Jan-dec. 2026	De huidige kwaliteit van Samen Opleiden blijft geborgd tijdens het proces van ontwikkelen naar meer harmonisatie van de opleidingsnetwerken.
5.2. Inzetten eenduidige registratie deelname opleidingsscholen in onderwijsregio	- Afstemmen één gezamenlijke werkwijze studentenregistratie	Jan-mei 2026	Eén afgestemde werkwijze registratie studenten die opgeleid worden op opleidingsscholen volgens kwaliteitskader Samen Opleiden
5.3. Activiteiten gericht op 100% opleiden opleidingsscholen	- In kaart brengen van het netwerk Samen opleiden in de regio, overzicht deelnemende opleidingsscholen; - Overzicht van tekorten en overschotten, percentage studenten dat wel/niet opgeleid wordt op een opleidingsschool; - Verkennen welke besturen/scholen nu niet deelnemen aan een netwerk Samen Opleiden, maar wel die ambitie hebben; - Uitwerken procedure toetreden tot opleidingsnetwerk Samen Opleiden.	Jan-juli 2026	Een actueel overzicht van het netwerk Samen Opleiden met deelnemende scholen, tekorten en overschotten, potentiële nieuwe partners en een duidelijke toetredingsprocedure.
5.4. Voorbereidende activiteiten peer review (uiterlijk 2029).	- Kennisnemen van ontwikkelingen m.b.t. Samen opleiden en deelnemen aan landelijke informatiebijeenkomsten m.b.t. nieuwe kwaliteitskader Samen Opleiden	Jan-dec. 2026	Er is een goede kennisbasis op basis waarvan de voorbereidingen naar de ontwikkelingsgerichte Peer Review (uiterlijk 2029) opgepakt kunnen worden.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

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

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

Zie hiervoor de activiteiten 2.9 tot en met 2.13 en 2.15 tot en met 2.17

Ontwikkelingsgerichte peer review

Zie activiteit 2.16 – De gedetailleerde beschrijving van de organisatie van de Ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk december 2029 vindt plaats in kalenderjaar 2027

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

VI. Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Vooralsnog is de bovenbestuurlijke inzet van personeel gericht op:

- > Programmamanagement;
- > Samenwerkingsovereenkomst – Governance Onderwijsregio (Stuurgroep en Bestuurlijk overleg);
- > Organisatie en inrichting van het onderwijsloket BrabantOost – Grijp je kans in het onderwijs;
- > Inzet personeelsleden van besturen en opleidingen t.b.v. coördinatie en aansturen van de vier themalijnen zoals opgenomen in het activiteitenplan;
- > Het activiteitenplan wordt uitgevoerd door de deelnemende besturen en opleidingen, georganiseerd op basis van de Gezamenlijke Activiteiten zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst.

In de volgende paragrafen worden de extra activiteiten, voor zover nog niet eerder benoemd, voor 2026 en 2027 en volgende jaren weergegeven.

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Bovenbestuurlijke inzet personeel			
6.0 Inventarisatie van behoefte en capaciteit voor een gezamenlijke inval- en/of talentenpool.	– Uitvoeren onderzoek naar behoefte voor gezamenlijke inval- en/of talentenpool; – Inventariseren en analyseren huidige aard, omvang vervangingsvraagstukken en (werkbare) oplossingen; – Uitwerken van advies en scenario's.	Jan-dec. 2026	Behoeft- en haalbaarheidsrapportage voor het inrichten van een gezamenlijke inval- en/of talentenpool. Beoogd doel langere termijn: Minder lesuitval en opvangproblemen; Efficiëntie en kostenbesparing; Meer instroom en behoud van talent.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

We verwachten dat de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals beschreven voor 2026, wordt voortgezet. Daarnaast zal- op basis van de regionale ontwikkelingen ten aanzien van werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren - de bovenbestuurlijke samenwerking zich ontwikkelen en versterken. Stapsgewijs bekijken we met elkaar de kansen en mogelijkheden voor samenwerking ten behoeve van een duurzame toekomstbestendige Onderwijsarbeidsmarkt.

Naam en beschrijving van de activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Bovenbestuurlijke inzet personeel			
6.0 Vervolgstappen voor een gezamenlijke inval- en/of talentenpool op basis van onderzoek/rapportage.	- Uitvoeren vervolgstappen op basis van behoefte en haalbaarheidsrapportage.	2027-2029	Minder lesuitval en opvangproblemen; Efficiëntie en kostenbesparing; Meer instroom en behoud van talent.

Regionale Loketfunctie

VII. Gedetailleerde beschrijving loketfunctie (2026)

Met Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO werken we aan gezamenlijk onderwijsloket, aansluitend op het landelijke loket. Potentiële belangstellenden voor werken in het onderwijs kunnen zich via het loket melden en worden vanuit één centrale voorziening geholpen bij hun verdere oriëntatie (klantreis).

De activiteiten hiertoe zijn beschreven onder 1.2. en 1.3.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027-2029)

De activiteiten hiertoe zijn beschreven onder 1.5.

Samenwerking

VIII. Samenwerking in de regio

Samenwerking met geografisch omliggende of overlappende Onderwijsregio's zal gedurende de jaren 2026 – 2029 in elk geval plaatsvinden ten aanzien van de volgende activiteiten:

Samen opleiden met historisch gevormde partnerschappen en opleidingen

De samenwerking tussen onderwijsregio's aangaande de opleidingsnetwerken is gericht op het verder harmoniseren van de opleidingsnetwerken binnen de ZEA en heeft een leernetwerkfunctie ten aanzien van het uitwisselen van kennis en ervaringen aangaande Samen opleiden en Professionaliseren.

Hoe de conjunctuur van de opleidingsnetwerken zich geografisch in de komende jaren zal ontwikkelen, is voor nu niet duidelijk. We zijn gericht op het behouden en waar mogelijk versterken van kwaliteit binnen de specifieke context van regio Zuid. De eerder gevormde opleidingsnetwerken Samen Opleiden en professionaliseren en uitvoeringssamenwerkingen zullen worden voortgezet binnen de Onderwijsregio.

Samenwerken met Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO

Binnen onderwijsregio BrabantOost vindt samenwerking plaats met de collega's van Onderwijsregio BrabantOost VO/MBO ten aanzien van de uitvoering van een regionale onderwijsarbeidsmarktanalyse, het Onderwijsloket en de gezamenlijke bijeenkomst voor belangstellenden voor werken in het onderwijs. Daarnaast is er nauw contact tussen de programmadirecteur VO/MBO en programmamanager PO over zaken die onze regio betreffen.

Programmamanagers Onderwijsregio's Landelijk en regio Zuid

Tijdens de door de Realisatie-Eenheid georganiseerde bijeenkomsten vindt sparren en verdiepen plaats op basis van inhoudelijke onderwerpen en activiteiten van de Onderwijsregio. In deze bijeenkomsten worden onderlinge kennis en ervaringen uitgewisseld, en vindt er een inhoudelijke verdieping op geagendeerde thema's plaats.

Daarnaast vindt maandelijks (digitaal) overleg plaats tussen de programmamanagers PO en VO/MBO van regio Zuid. Ook hier staat het leren van en met elkaar centraal en worden thema's besproken die de Onderwijsregio aangaan.

Sector overstijgende samenwerking met de kinderopvang

Onderwijsregio BrabantOost wil het sectoroverstijgend samenwerken tussen onderwijs en opvang ten behoeve van een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt 0 -13 jaar verkennen. Een aantal besturen biedt reeds onderwijs en opvang aan vanuit één organisatie. Om deze samenwerking te onderzoeken wordt in 2026 een verkenningsgroep ingericht. (zie activiteit 4.1)



Samen maken we
onze regio sterker!

Bijlage 1

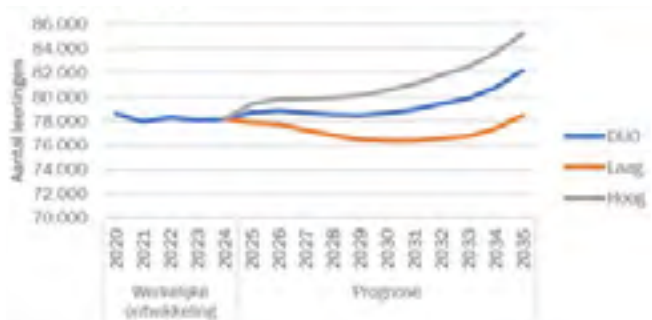
Samenvatting kwantitatieve en kwalitatieve analyse onderwijsarbeidsmarkt BrabantOost

Om betekenisvolle keuzes voor de toekomst te kunnen maken is van belang eerst de situatie van vandaag te overzien. In voorbereiding op de subsidieregeling 'Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's 2026-2029' hebben Onderwijsregio BrabantOost PO en VO/MBO aan Decisio opdracht gegeven een onderwijsarbeidsmarktanalyse voor het PO en VO/MBO uit te voeren. Daarnaast is gebruik gemaakt van de basisarbeidsmarktanalyse van OCW. Voor de volledige rapportages verwijzen wij u naar de rapportage 'Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost' uitgevoerd door Decisio/OOG (*Onderwijsregio Brabant Oost – Samen maken we onze regio sterker!*) en de basisanalyse onderwijsarbeidsmarkt BrabantOost van OCW (*Arbeidsmarktbericht - Samenvatting - Onderwijsregio BrabantOost (po)*)

Het aantal leerlingen groeit tot 2035

Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. In de komende jaren wordt verwacht dat dit ook zo zal blijven, maar na 2030 wordt een relatief sterke groei geprognoseerd.

Het aantal leerlingen zal volgens DUO met circa 4.000 toenemen tot en met 2035. Op basis van eigen analyses verwachten we dat in een hoger scenario, waarin sprake is van sterker dan voorspelde economische groei en een hoger migratiesaldo, het aantal leerlingen mogelijk met 7.000 zal toenemen tot en met 2035. Een laag scenario is ook denkbaar, dan zal het aantal leerlingen de komende jaren mogelijk juist wat afnemen en ook na 2030 weer wat stijgen. Dan is in 2035 het aantal leerlingen naar verwachting ongeveer gelijk aan nu.



Figuur 1: Prognoses leerlingenaantallen PO in Brabant-Oost volgens 3 scenario's (2025-2035)

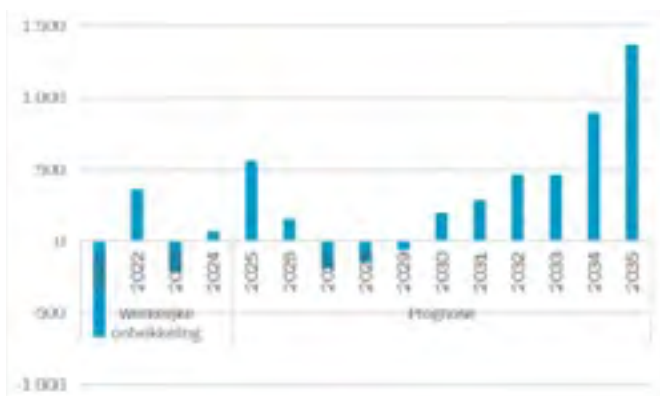
Bron: Rapportage Decisio/OOG_fig. 2.6

De prognoses van DUO laten zien dat het leerlingenaantal in de eerstkomende jaren (2025 en 2026) licht zal groeien, daarna wordt voor drie jaren een lichte krimp verwacht. Waarna het aantal leerlingen vanaf 2030 aanzienlijk zal stijgen. In onze lage en hoge prognose houden we rekening met een bandbreedte die gelijke tred voert met deze ontwikkelingen. Concreet bevindt de bandbreedte van het aantal PO-leerlingen zich:

- > In 2030 tussen de 76.400 (scenario Laag) en 80.500 (scenario Hoog); waarbij DUO uitgaat van 78.900 leerlingen.
- > In 2035 tussen de 78.450 (scenario Laag) en 85.200 (scenario Hoog); waarbij DUO uitgaat van 82.100 leerlingen.

De verwachting is dat ten opzichte van 2024 het aantal leerlingen groeit, waarbij de DUO prognose uitgaat van een groei van iets meer dan 4.000 leerlingen.

Figuur 2: Verwachte jaar-op-jaar mutaties van het aantal leerlingen, prognose DUO Rapportage Decisio/OOG_fig. 2.7



Demografische verschillen ontwikkeling leerlingenaantallen in de regio

Regionaal zijn er sterke verschillen in de ontwikkeling van het leerlingenaantal in het PO.

Zichtbaar is dat in en rondom Eindhoven sprake is van groei van 0-5%, maar dat in enkele gemeenten daaromheen ook krimp is waar te nemen in het aantal leerlingen. Zo kennen de gemeenten Helmond, Boxtel en Bladel een relatief sterke daling van meer dan 5 procent van het aantal leerlingen in de periode 2020-2025.



Figuur 3: Prognoses ontwikkeling leerlingenaantal per gemeente (2020-2025)

(Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_ Figuur 2.6 Prognoses ontwikkeling leerlingenaantal per gemeente (2020-2025))

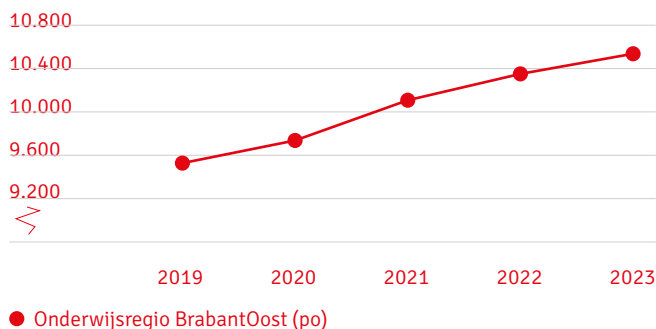
De tekorten zijn gedaald, maar er is nog steeds sprake van een aanzienlijk fte

Het aantal fte in het primair onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen. Het totaal aantal werkenden binnen de onderwijssector Primair Onderwijs in Onderwijsregio BrabantOost (po) bedraagt 10.525 personen in 2023. Ten opzichte van 2022 is het aantal werkenden daarmee gestegen met 2%. In 2023 bedraagt het aantal fte 7.560. De gemiddelde deeltijdfactor komt hiermee op 0,72 (Nederland: 0,71).

Op basis van onderstaande figuren blijkt dat het aantal werkende personen in Onderwijsregio BrabantOost (po) tussen 2019 en 2023 is toegenomen met 10,3% (Nederland: 6,0%). De gemiddelde deeltijdfactor is in deze periode toegenomen van 0,71 naar 0,72, wat betekent dat werknemers verhoudingsgewijs meer uur zijn gaan werken. (Nederland: met 0,71 gelijk gebleven).

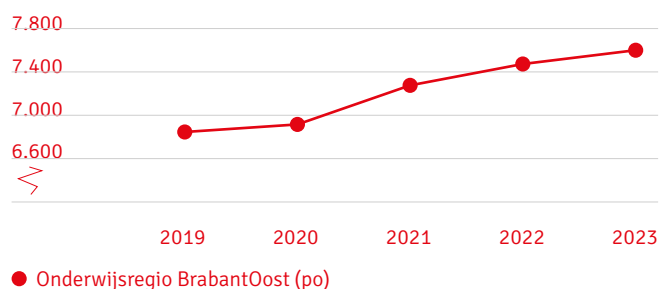
Ontwikkeling werkende personen

Primair onderwijs, aantal

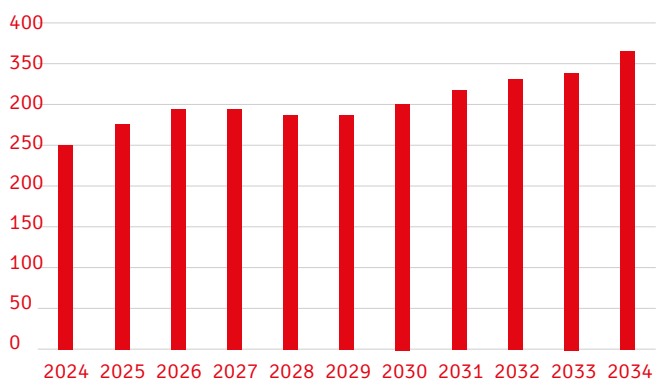


Ontwikkeling FTE werkenden

Primair onderwijs, aantal



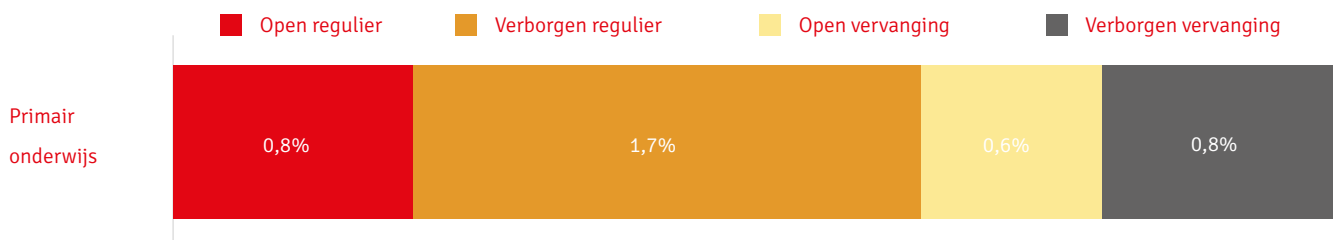
In de Onderwijsregio BrabantOost is volgens de meting van afgelopen jaar een tekort aan leraren van 3,9% en aan schoolleiders 2,0% in 2024. Beide zijn gedaald ten opzichte van voorgaande jaren, en lager dan het landelijk gemiddelde (Nederland: 8,1% en 9,8%). In de praktijk betekent dit echter nog steeds een substantieel tekort van respectievelijk 250 fte en 6 fte voor schoolleiders. Er lijkt vooral veel sprake van verborgen tekorten; ontstane ruimte in de formatie wordt ingevuld door bestaande medewerkers met een werktijdbreiding, stagiaires en externe inzet.



Figuur 6: Prognose onvervulde FTE PO in Brabant-Oost
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_ Figuur 2.19.

Figuur 7: Verdeling tekort aan leerkrachten in het PO in Onderwijsregio BrabantOost in 2024 (totaal 3,9%)

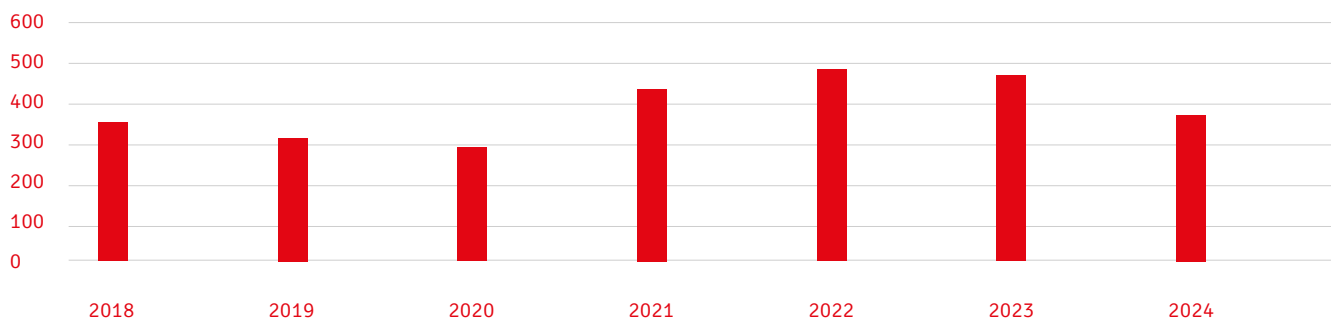
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_ Figuur 2.16.



Verhouding in- en uitstroom verandert; in 2024 een mobiliteitsratio onder 100 procent

De instroom van onderwijzend personeel in BrabantOost bedroeg in 2024 circa 900 fte, waarvan een kwart nieuwe medewerkers die bijvoorbeeld na hun opleiding instromen. Minder dan 20% is herintreder. Het overige deel, ruim 50%, betreft medewerkers die binnen de sector overstappen naar een andere functie of school. De instroom in 2024 was lager dan de drie jaren daarvoor.

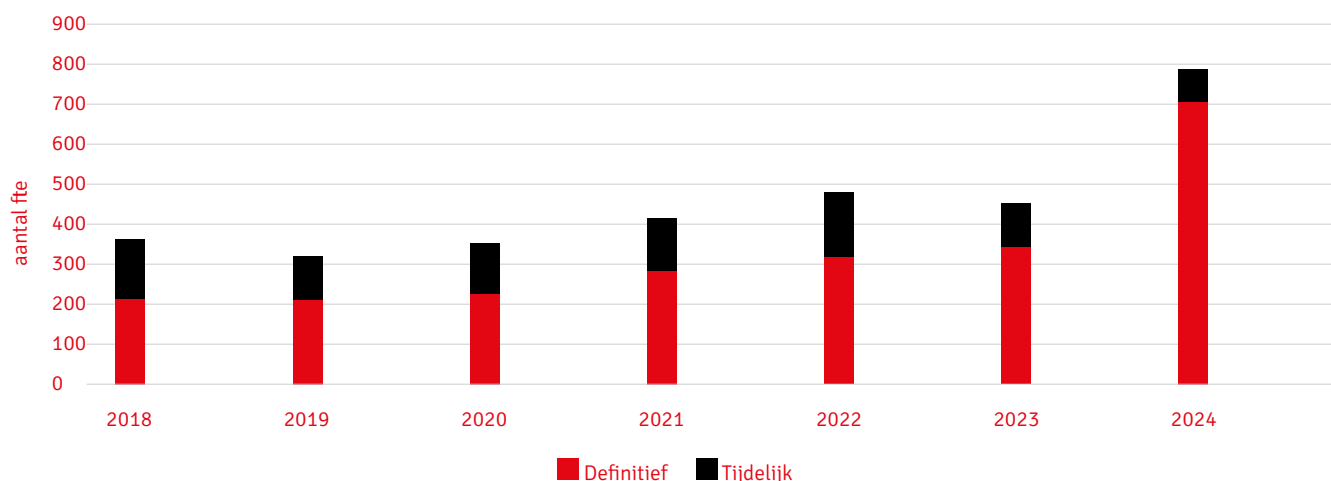
Het grootste deel van de nieuwe instromers in 2024 bestond uit onderwijzend personeel. Iets minder dan de helft was werkzaam in een ondersteunende functie. Dit is een verandering ten opzichte van de periode 2021 – 2023, toen lag dat aandeel onderwijs ondersteunend juist boven de helft.



Figuur 8; Ontwikkeling instromers en herintreders in PO in BrabantOost 2018-2024

De uitstroom van onderwijzend personeel

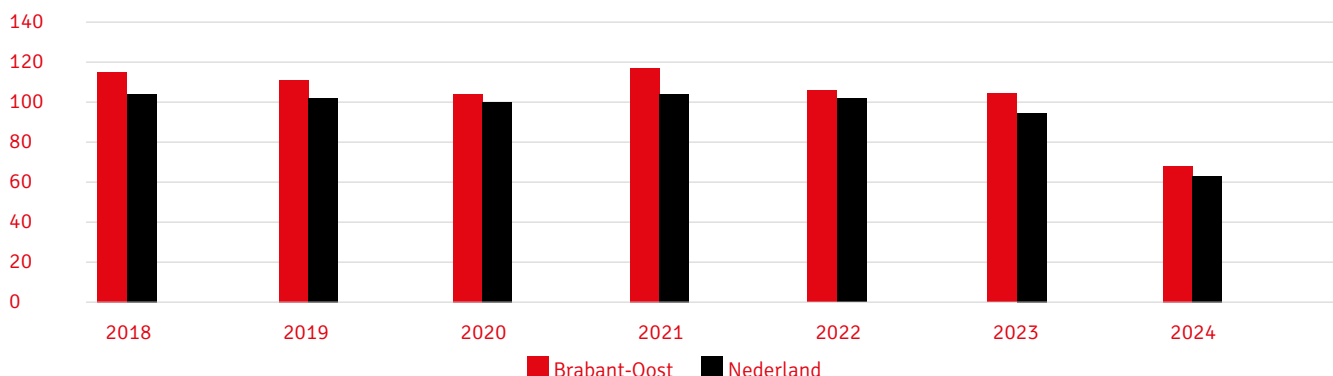
De uitstroom in BrabantOost in 2024 kwam uit op ruim 1250 fte. Meer dan de helft daarvan (55%) betrof medewerkers die definitief uitstromen, bijvoorbeeld pensionering.



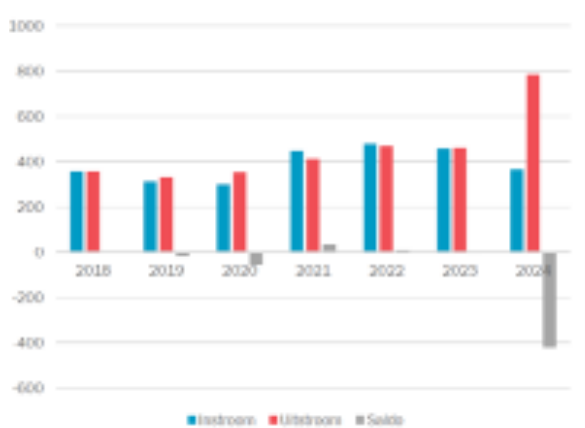
Figuur 9; Ontwikkeling uitstromers in PO in BrabantOost 2018-2024

Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_ Figuur 2.23

In de periode 2018-2023 is mobiliteitsratio (instroom gedeeld door uitstroom) boven 100 procent, wat wijst meer instroom dan uitstroom. In 2024 verandert dit in een negatieve verhouding; meer uitstroom dan instroom. Dit is in lijn met de landelijke trend.



*Figuur 10 Ontwikkeling mobiliteitsratio in PO in BrabantOost en Nederland in 2018-2024
Bron: onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.27*

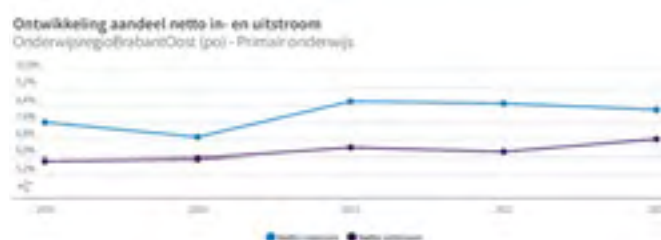


*Figuur 11 Ontwikkeling in-, uitstroom en saldo in omvang de onderwijs-sector in Brabant-Oost en Nederland
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.27*

Uitstroom onder jonge leerkrachten is hoog

De uitstroom onder jonge leerkrachten in het PO is hoog. Op basis van landelijke cijfers van het ministerie van OCW (zie: Uitval startende leraren primair onderwijs | Kerncijfers en indicatoren Primair Onderwijs | OCW in cijfers) is te constateren dat van de leerkrachten die in 2019 gestart is, inmiddels 31 procent al niet meer in het onderwijs werkzaam is. Deze trend van snelle uitstroom na start als leerkracht is wel dalende. Zo was dit percentage nog 65 procent over leerkrachten die in 2013 gestart waren.

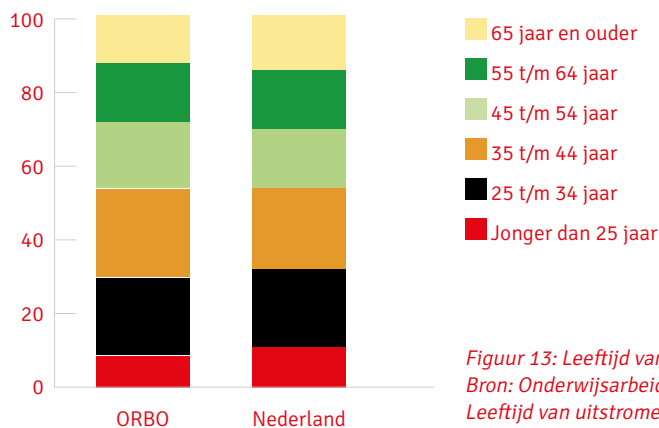
Specifiek voor de regio BrabantOost zijn de gegevens m.b.t. uitstroom startende leraren niet beschikbaar. Dit is bij OCW onder de aandacht en wordt mogelijk in 2026 beschikbaar gemaakt.



*Figuur 12: Uitstroom startende leerkrachten uitgesplitst naar jaar na starten, landelijke cijfers.
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.24*

Uitstroomleeftijd

De uitstroom naar leeftijden laat een redelijk gelijk lopend beeld zien met het landelijk gemiddelde. Daarbij valt op dat de uitstroom onder jonge leerkrachten (tot 34 jaar) relatief hoog is met 30 procent, dat is bijvoorbeeld hoger dan de uitstroom onder 55 plus.



*Figuur 13: Leeftijd van uitstromende leerkrachten in 2023
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.25
Leeftijd van uitstromende leerkrachten in 2023 (blz. 43)*

Uitstroom naar geslacht

Deze gegevens zijn niet bekend en kunnen mogelijk meegenomen in de RSPP

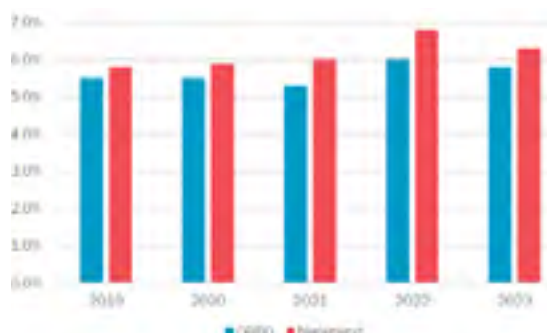
Vervolgbestemming uitstromers

Een groot deel van de uitstromers blijft binnen het onderwijs (inclusief kinderopvang), het gaat om 53 procent van het personeel dat van baan wisselt. Tegelijkertijd betekent dit dat 47 procent uistroomt naar een andere sector of stopt met werken (door pensionering of door ontslag). Hierin is geen eenduidige andere grote sector te benoemen, zo stroomt 5 procent uit naar de sector ‘Overheid en zorg’, maar is 26 procent van de uitstroom ook naar ‘overige arbeidsmarktsectoren’.

Verzuim

Het verzuimpercentage in Onderwijsregio BrabantOost stijgt in de periode 2019-2023 licht naar 5,8% in 2023, maar is nog altijd lager dan het landelijke gemiddelde (6,3%).

Het verzuimpercentage van personeel 65+ is in 2023 het hoogst namelijk 8,4% (Nederland 8,8%). Ten opzichte van de leeftijdsgroep met het laagste ziekteverzuim, personeel t/m 34 jaar, is dat 4,0 procentpunt hoger. Het verzuimpercentage ligt in de Onderwijsregio bij vrouwen hoger dan bij mannen (respectievelijk 6,1% en 4,9%). Op scholen met meer dan 50 werknemers ligt het verzuimpercentage 1,0 procentpunt hoger dan op scholen tot 50 werknemers (respectievelijk 6,7% en 5,7%).



*Figuur 14: Ziekteverzuim ORBO vergeleken met Nederland
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/ OOG_Figuur 2.20*

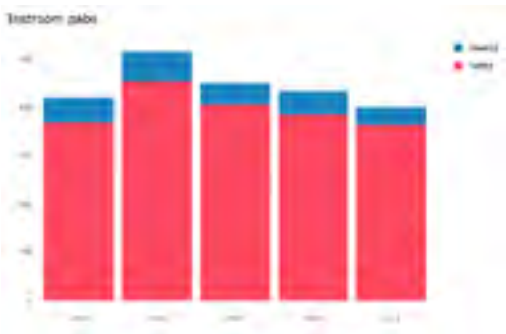
Ontwikkeling aantal pabo-studenten in Onderwijsregio BrabantOost

De instroom op de pabo's in de regio is de laatste jaren licht afgenomen. Dit gaat tegen de landelijke trend van juist een toename van het aantal studenten in. Daarbij is het aantal studenten op De Kempel toegenomen en te concluderen dat de afname met name zit op Fontys Educatie.

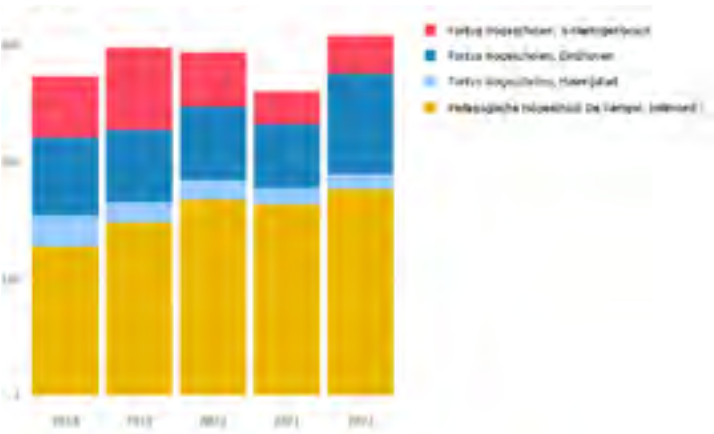
	Gediplomeerden					Instroom	Doorstroom
	2018	2019	2020	2021	2022	2024/2025	naar 2 ^e jaar
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
De Kempel	128	148	168	164	177	302	77%
Fontys Eindhoven	66	62	63	55	87	89	65%

	Instromers totaal regio				
	2019	2020	2021	2022	2023
	2018	2019	2020	2021	2022
Deeltijd	52	62	45	47	36
Voltijd	368	453	405	433	400
Totaal	420	515	450	433	400

Figuur 15: Instroom pabo regio BrabantOost (beschikbaar via mail).
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG



Figuur 16.
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG



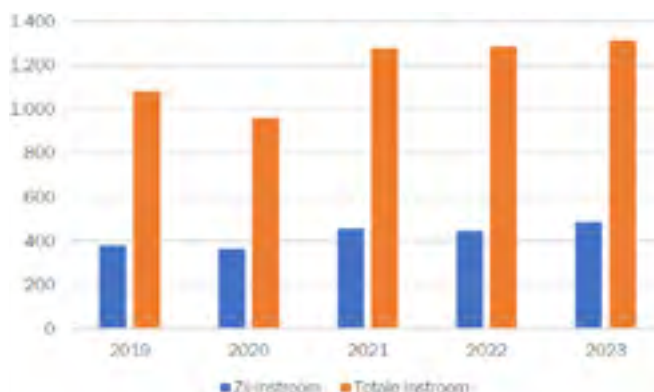
Figuur 17: Aantal gediplomeerden pabo.
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG

Zij-instroom

Het aantal zij-instromers is in de afgelopen jaren toegenomen in Brabant-Oost. Zowel in absolute zin (aantallen), als in relatieve zin op de totale instroom van leerkrachten (35 procent in 2019, 37 procent in 2023). Zij-instroom ligt relatief gezien hoger dan in andere regio's. Al liggen de percentages niet ver uit elkaar. Met landelijk 33 procent in 2023.

Op basis van een landelijke analyse is de trend van zij-instromers nader te duiden. De afgelopen jaren is het aantal zij-instromers in het primair onderwijs flink toegenomen. Kozen er in 2017 nog maar 71 mensen van buiten het onderwijs voor een baan voor de klas, in 2022 waren dit er 799. Van iedere zes of zeven nieuwe leraren in het basisonderwijs, is er één een zij-instromer in het beroep.

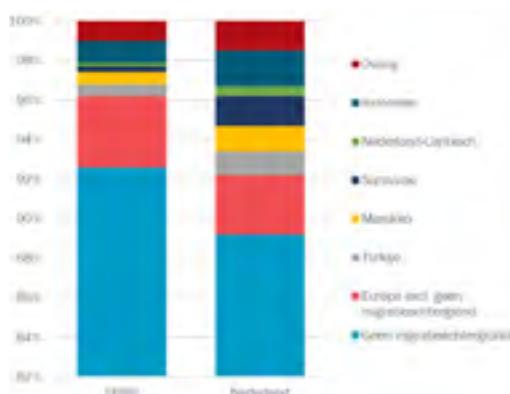
Uit een rapportage van het ministerie van OCW blijkt dat een groot deel van de zij-instromers na afronding van het traject in het onderwijs blijft werken. Van de lichter die in 2014 als leraar zij-instroomde, is 83 procent vijf jaar later nog steeds werkzaam in het onderwijs. Het rendement is dus hoog.



Figuur 18: Ontwikkeling aantal zij-instromers in het PO.
Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG

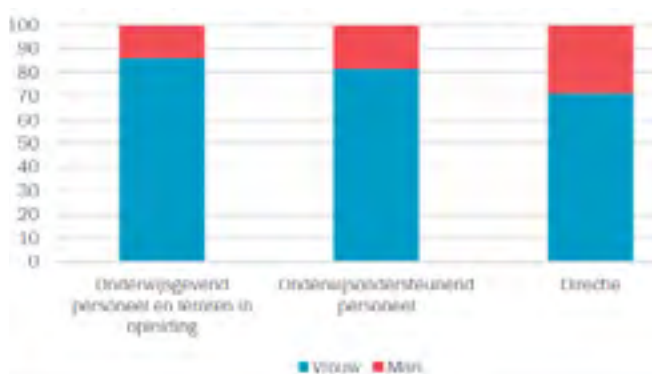
Diversiteit; in Onderwijsregio BrabantOost werken relatief weinig medewerkers met een migratieachtergrond

Tegen de achtergrond van de sterke instroom van internationals in de regio en internationale kinderen in het onderwijs, is het interessant te kijken naar de ‘internationalisering’ in het personeelsbestand in het onderwijs. Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in Onderwijsregio BrabantOost is met 92,5% lager dan het landelijk gemiddelde. De verdeling man-vrouw is net als landelijk onevenredig, het overgrote deel van alle medewerkers is vrouw. Het hoogste aandeel vrouwelijke medewerkers is werkzaam als onderwijzend personeel, namelijk 85,8%. Het percentage vrouwen dat werkzaam is in een directiefunctie is met 71% iets hoger dan het landelijk gemiddelde.



Figuur 19: Migratieachtergrond van het personeel in het PO in Brabant-Oost, vergeleken met het landelijk beeld.

Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.15



Figuur 20: Verdeling van vrouwen en mannen in het PO in BrabantOost.

Bron: Onderwijsarbeidsmarktanalyse BrabantOost uitgevoerd door Decisio/OOG_Figuur 2.14

Bijlage 2

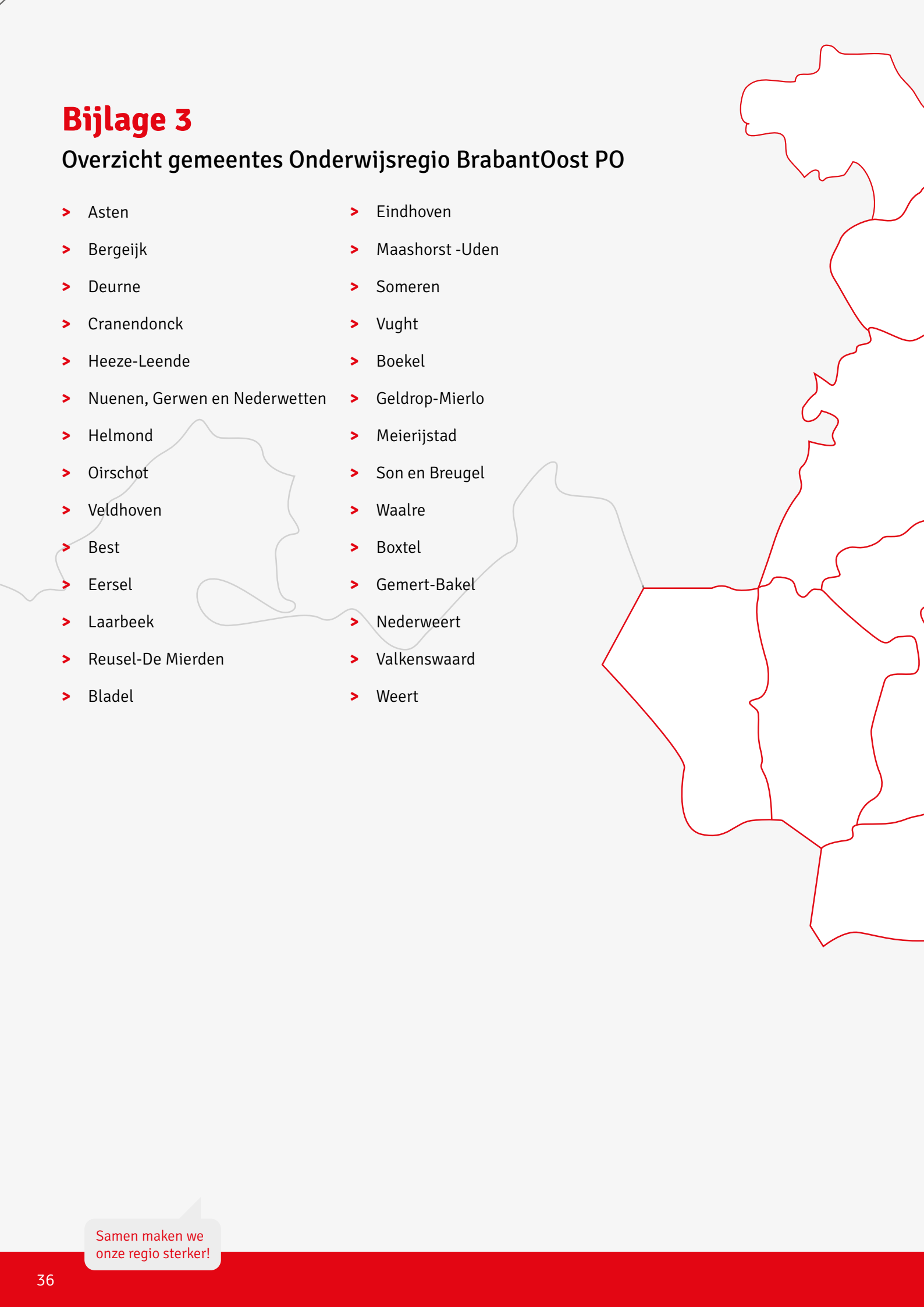
Overzicht deelnemende besturen

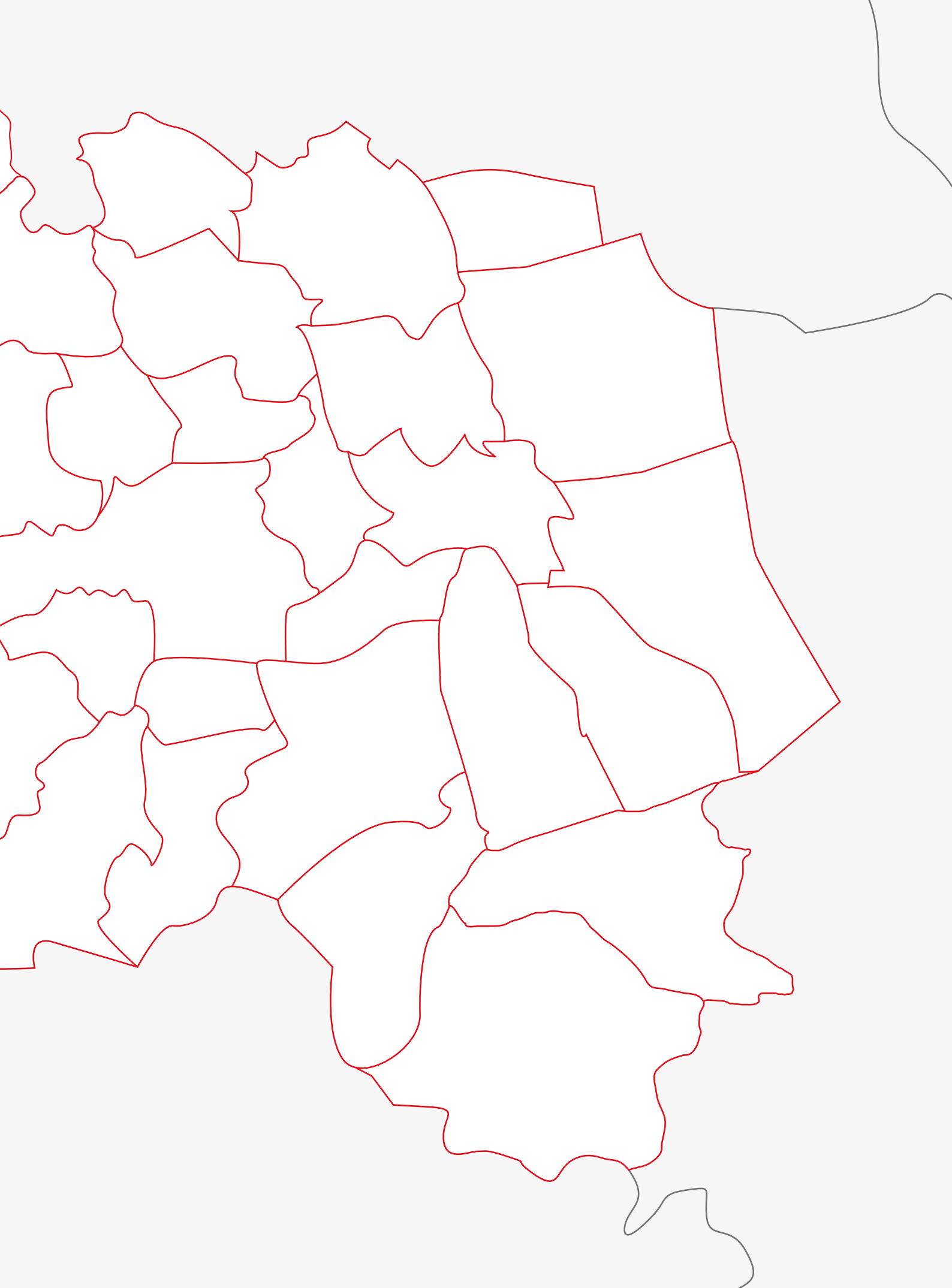
	Bestuursnummer	Bestuur	POS Fontys	OSO Kempel	OBO
1	41349	Stg. OBS Helmond	Nee	Ja	Ja
2	41860	PlatOO	Ja	Ja	Ja
3	41223	Prodax	Nee	Ja	Ja
4	40557	Stg. Eenbes	Nee	Ja	Ja
5	30240	Stg. QliQ primair onderwijs	Ja	Ja	Ja
6	72905	SSOE	Nee	Ja	Ja
7	73906	De Berkenschutse	Ja	Ja	Ja
8	26977	Stg. Best Onderwijs	Ja	Ja	Ja
9	41167	Stg. MOZON locaties Weert/Helmond	Ja	Ja	Ja
10	41246	Stg. Pallas	Nee	Ja	Ja
11	37428	BS De Rank Helmond	Nee	Ja	Ja
12	41662	Stg. RBOB De Kempen	Ja	Ja	Ja
13	60061	BS Silvester - Bernadette	Nee	Ja	Ja
14	38169	Stg neutraal onderwijs Wilhelmina	Nee	Nee	Ja
15	73283	Stg katholiek bo De Goede Herder	Nee	Nee	Ja
16	40982	Stg. SKOBOS	Nee	Ja	Ja
17	40378	Stg. SKPO	Ja	Ja	Ja
18	77338	Stg. Veldvest	Ja	Ja	Ja
19	73712	Stg. Verdi locaties	Nee	Ja	Ja
20	44201	Onderwijsbestuur Kempenkind	Ja	Ja	Ja
21	50819	Stg. Meerderweert	Ja	Ja	Ja
22	41840	SILFO (Internationale scholen)	Ja	Ja	Ja
23	41248	Stg. SALTO	Ja	Ja	Ja

	Bestuursnummer	Bestuur	POS Fontys	OSO Kempel	OBO
24	75688	Jenaplanschool De Pandelaar	Nee	Ja	Ja
25	42538	Stg. Eduquaar	Ja	Ja	Ja
26	31384	Stg. Atalanta	Ja	Ja	Ja
27	82253	Onderwijsbestuur Emiliusschool	Nee	Nee	Ja
28	30027	Onderwijsbestuur Vrije School Eindhoven	Ja	Nee	Ja
29	85269	Stg. Zuiderbos	Nee	Nee	Ja
30	21657	Stg Vitus Zuid - Taalbrug Junior	Ja	Nee	Ja
31	40706	Stg. Talentis	Ja	Ja	Ja
32	75388	Stg. SAAM	Ja	Ja	Ja
33	40874	Stg. SKOPOS	Nee	Nee	Ja
34	50143	Saltho – het Dok Eindhoven	Nee	Nee	Ja
35	31088	Stg. Islamitische Scholen Helmond eo	Nee	Ja	Ja
36	94251	Stg. Nuts scholen Aalst-Waalre	Ja	Ja	Ja
37	32177	Stg. Kiem Onderwijs (in aanvraag)	Ja	Ja	Ja
38	32580	Stg. GOO Onderwijs en Opvang	Ja	Ja	Ja
39	41008	Aloysiusstichting locaties	Nee	Nee	Ja
40	30725	Stg. IEZO	Ja	Nee	Ja
41	82292	Stg. HUB Noord Brabant	Nee	Nee	Ja
Opleiders					
42	30GB	Fontys Hogeschool Kind & Educatie	nvt	nvt	Ja
43	08OK	Hogeschool De Kempel	nvt	nvt	Ja
44	40854	Summa College	nvt	nvt	Ja
45	00000	ROC Ter Aa	nvt	nvt	Ja

Bijlage 3

Overzicht gemeentes Onderwijsregio BrabantOost PO

- 
- > Asten
 - > Bergeijk
 - > Deurne
 - > Cranendonck
 - > Heeze-Leende
 - > Nuenen, Gerwen en Nederwetten
 - > Helmond
 - > Oirschot
 - > Veldhoven
 - > Best
 - > Eersel
 - > Laarbeek
 - > Reusel-De Mierden
 - > Bladel
 - > Eindhoven
 - > Maashorst -Uden
 - > Someren
 - > Vught
 - > Boekel
 - > Geldrop-Mierlo
 - > Meierijstad
 - > Son en Breugel
 - > Waalre
 - > Boxtel
 - > Gemert-Bakel
 - > Nederweert
 - > Valkenswaard
 - > Weert





Onderwijsregio
Brabant

◆◆◆◆ Oost

Samen maken we
onze regio sterker!