

Analyse onderwijsarbeidsmarkt

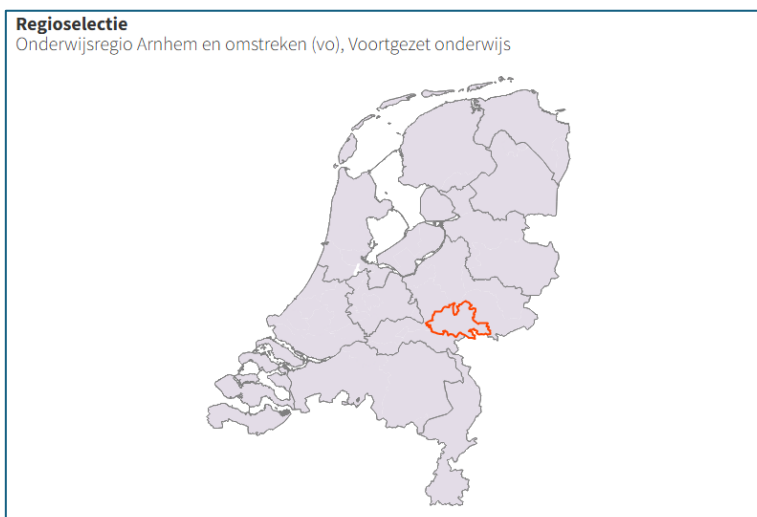
Onderwijsregio Arnhem en omstreken VO

Auteur: Babs Hermsen, programmamanager onderwijsregio

Datum: 24 september 2025

Inhoud

Inleiding.....	2
1. Werkgelegenheid.....	3
1.1 Werkenden en tekorten – werven en matchen, toekomstverkenning	3
1.2 Vacatures – werven en matchen	4
1.3 Regionale context – werven en matchen.....	5
2. Personeel.....	7
2.1 Persoons- en baankenmerken – werven en matchen	7
2.2 Arbeidsomstandigheden en verzuim – begeleiden.....	8
3. Arbeidsmobiliteit – begeleiden/inductie	10
4. Lerarenopleidingen – opleiden.....	11
4.1 Inschrijvingen	11
4.2 Diploma's per HAN lerarenopleiding	13
5. Overige ontwikkelingen	14



Inleiding

Effectieve en duurzame interventies vragen om een scherp inzicht in de regionale onderwijsarbeidsmarkt. Dit rapport presenteert de arbeidsmarktanalyse voor de onderwijsregio Arnhem en omstreken (VO). De analyse brengt de kernuitdagingen en kansen in kaart om personeelstekorten terug te dringen en de onderwijsarbeidsmarkt aantrekkelijker te maken.

Deze analyse vormt de basis voor de ambities en activiteiten in het activiteitenplan binnen de Subsidieregeling Landelijk Dekkend Netwerk Onderwijsregio's 2026–2029. De basis van dit rapport wordt gevormd door de arbeidsmarktanalyse van de Realisatie-Eenheid (zie bijlage), verrijkt met regionale data en inzichten van schoolbesturen en HR-directeuren.

Het regionale arbeidsmarktbeeld is geordend in vijf thema's: werkgelegenheid, personeel, arbeidsmobiliteit, lerarenopleidingen en overige ontwikkelingen. Ieder thema is gekoppeld aan één of meer programmalijnen en wordt ingeleid met een korte, richtinggevende kernboodschap.

1. Werkgelegenheid

1.1 Werkenden en tekorten – werven en matchen, toekomstverkenning

Omdat het leraren- en schoolleiderstekort op korte termijn laag is, ontbreekt op scholen de urgentie voor aanvullende of toekomstgerichte maatregelen.

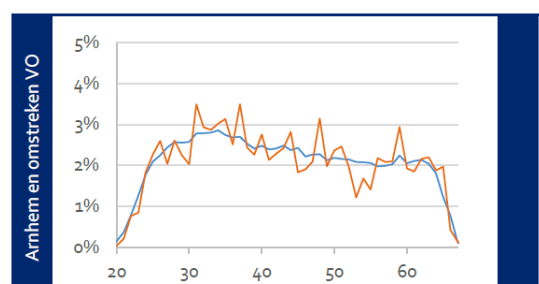
De onderwijsregio Arnhem en omstreken VO kent momenteel relatief lage tekorten aan leraren en schoolleiders. Het tekortpercentage ligt op 1,5%, tegenover een landelijk gemiddelde van 5%. Tijdens de ‘mix & match’-bijeenkomst van het regionale HR-netwerk eind juni 2025 werd duidelijk dat er in de hele onderwijsregio nog maar zo’n tien vacatures openstonden voor schooljaar 2025–2026, waarvan de meeste ook nog klein of tijdelijk waren of al in procedure. De vacatures betroffen geen specifieke vakken. Voor schoolleiders is het tekort 4,0%, wat neerkomt op ongeveer 1 fte. Door deze cijfers ontbreekt in de praktijk het gevoel van urgentie voor interventies gericht op een toekomstig tekort, zoals ook bevestigd door de docentenadviesraad.

De leerlingdaling in de regio is fors, maar de tekorten nemen desondanks toe. Deze ontwikkeling vraagt om strategisch personeelsbeleid.

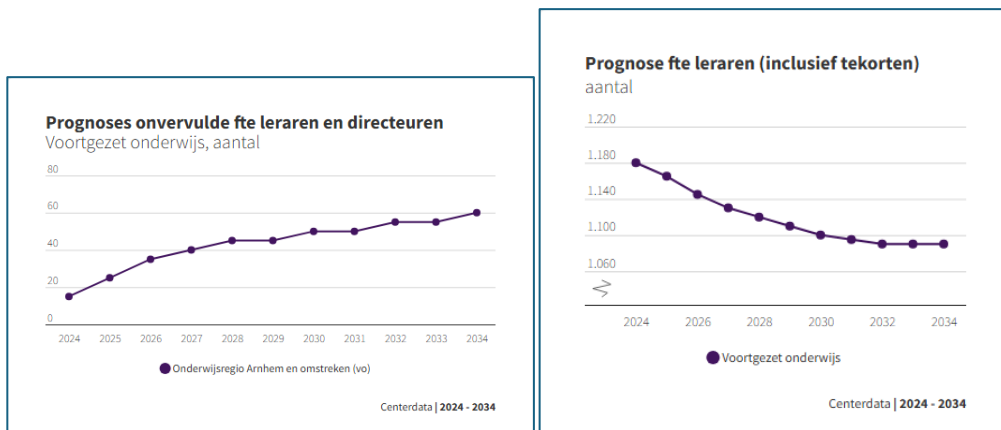
De omvang van het personeelsbestand in het voortgezet onderwijs in de regio is bij de laatste meting kleiner geworden. Deze krimp is te zien in het aantal fte, en nog sterker in het aantal medewerkers. De gemiddelde deeltijdfactor is afgenomen naar 0,75, waar deze landelijk met 0,79 gelijk gebleven is. Landelijk zijn deze aantallen juist omhooggegaan (Bron: [DUO - Onderwijsdata | Personeel](#)).

De krimp in de regio sluit aan bij de prognoses die voorspellen dat de werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs de komende tien jaar gaat afnemen. Volgens DUO is de verwachte daling van het aantal VO-leerlingen tussen 2025 en 2034 meer dan 10% in de gemeenten waar driekwart van de leerlingen uit deze onderwijsregio woont – het dubbele van de landelijke daling. Toch nemen de voorspelde tekorten aan leraren en schoolleiders toe. Het gaat hierbij vooral om vervangingsvacatures, deels samenhangend met het hogere dan gemiddeld aantal 55+’ers. (Bron: [Mirrorpedia – rapporten onderwijsregio’s](#)).

Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2023 en op landelijk niveau



In onderstaande figuren zijn de prognoses weergegeven van het aantal leraren (inclusief tekorten) en de onvervulde werkgelegenheid in fte voor leraren en schoolleiders. In de onderwijsregio daalt het aantal leraren van 1.180 in 2024 naar 1.090 in 2034, een afname van 8% (tegenover -5% landelijk). Tegelijkertijd stijgt het aantal onvervulde fte van 15 naar 60, een toename van 300% (landelijk: 72%). Deze cijfers maken duidelijk dat het risico op tekorten toeneemt, ook bij een daling van het leerlingaantal. Dit betekent dat er meer moet worden ingezet op anders werven, behoud van personeel en/of het werk anders organiseren (Bron: [Centerdata - Onderwijs arbeidsmarktramingen](#)).



1.2 Vacatures – werven en matchen

De grootste tekorten in Oost-Nederland zitten bij kernvakken als Nederlands, Wiskunde en de exacte vakken. Relatief hoge tekorten in kleine vakken zoals Informatica vragen om maatwerk. Kanttekening: onderwijsregio Arnhem VO kent binnen Oost-Nederland de laagste onvervulde werkgelegenheid.

In nevenstaande tabel is de onvervulde werkgelegenheid in fte per vak zichtbaar van landsdeel Oost-Nederland. Dit betreft de onderwijsregio's Zwolle e.o., Achterhoek Veluwezoom, Nijmegen en omstreken (vo), Twente – Achterhoek – Oost Salland, Food Valley, Rivierenland en Arnhem en omstreken VO (Bron: [Mirrorpedia – rapporten onderwijsregio's](#)). De onvervulde

vak	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Nederlands	131	124	126	124	126	129
Duits	29	32	38	46	48	50
Engels	7	2	2	2	2	2
Frans	24	27	33	38	43	48
Biologie	8	4	4	3	3	3
Informatica	9	11	13	15	17	18
Natuurkunde	26	26	31	35	39	45
Scheikunde	16	19	24	26	30	35
Wiskunde	59	58	65	75	82	92
Aardrijkskunde	7	4	6	5	7	7
Economie	16	14	15	16	17	18
Geschiedenis	2	2	2	2	2	2
Levensbeschouwing	7	6	7	7	7	9
Maatschappijleer	9	5	4	3	3	2
CKV, Kunstvakken	3	2	2	3	3	3
Gezondheidszorg en Welzijn	2	1	1	1	1	1
Klassieke Talen	4	7	10	13	16	19
Lichamelijke Opvoeding	3	1	2	2	2	2
Overige Vakken	0	0	0	1	2	2
totaal¹⁰	372	350	389	420	454	491

werkgelegenheid per vak in Oost-Nederland (waaronder de regio Arnhem en omstreken VO) laat zien dat de grootste tekorten in absolute aantallen voorkomen bij de vakken Nederlands, Wiskunde, Duits, Frans, Natuurkunde en Scheikunde. Bij Wiskunde en Nederlands worden de grootste tekorten in fte verwacht.

Dit beeld komt overeen met de inschattingen van tekorten vanuit de grotere besturen van de onderwijsregio:

- Lingerijn: 1e graads Nederlands, wiskunde en Duits
- COG: exacte vakken, economie, Duits, maatschappijleer
- Quadraam: Nederlands (1e/2^e graads), wiskunde en rekenen, techniek, natuurkunde.

Ook in relatieve zin – dus afgezet tegen de totale benodigde formatie per vak – zijn er opvallende knelpunten. Zo zijn tekorten bij kleine vakken als Informatica en Klassieke Talen relatief groot, ondanks dat het om weinig fte gaat. Vakken als Geschiedenis, CKV en Kunstvakken laten naar verwachting geen grote tekorten zien gedurende de ramingsperiode.

Kanttekening hierbij is dat de onvervulde werkgelegenheid van leraren in de onderwijsregio Arnhem het laagst is van alle regio's binnen Oost-Nederland. Desondanks vraagt de combinatie van absolute én relatieve tekorten in bepaalde vakken om een gerichte, vakspecifieke aanpak van werving en matching.

1.3 Regionale context – werven en matchen

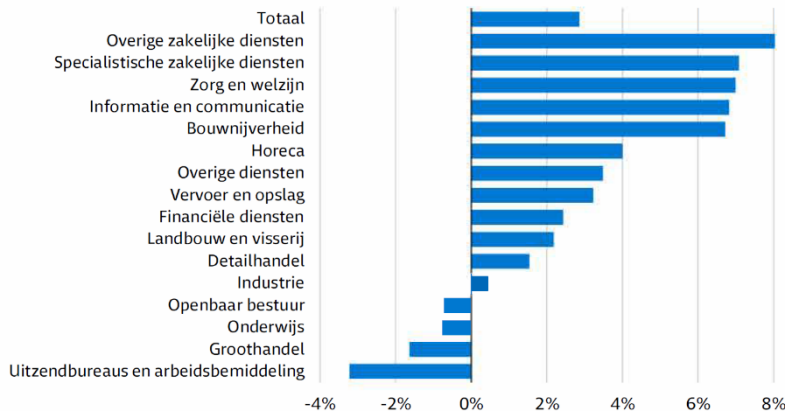
De onderwijsregio Arnhem en omstreken VO concurreert met andere sectoren en regio's om een krimpende groep onderwijsprofessionals. Ondanks beperkte banengroei blijven de tekorten in PO, VO en kinderopvang toenemen, wat extra druk zet op de werving. De regionale context vraagt om afstemming en slimme positionering in een breder werkveld.

De onderwijsregio Arnhem en omstreken VO bevindt zich in een bredere arbeidsmarktcontext waarin onderwijsinstellingen met andere sectoren en regio's concurreren om schaars personeel. In de UWV-prognoses voor arbeidsmarktregio Midden-Gelderland – grotendeels overlappend met de onderwijsregio – wordt voor 2025–2027 een beperkte banengroei van 1,3% voorzien (landelijk: 1,1%). Er is nauwelijks sprake van uitbreidingsvraag, maar de vervangingsvraag houdt het aantal vacatures structureel hoog. Het onderwijs is een van de weinige sectoren waar het aantal banen juist afneemt. Tegelijkertijd groeien sectoren als zorg en zakelijke dienstverlening. De kinderopvang – onderdeel van de zorg- en welzijnssector –

vormt in beperkte mate een concurrerende arbeidsmarkt voor pabo-afgestudeerden en hbo'ers met een zorg- of welzijnsachtergrond. Het personeelstekort in de kinderopvang bedroeg in Midden-Gelderland circa 2.500 personen in 2023, en stijgt volgens beleidsrijke prognoses naar 3.000–3.500 in 2027.

Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector

Midden-Gelderland, prognose 2027 t.o.v. 2024



Ook binnen het onderwijs concurreert het voortgezet onderwijs met het primair en middelbaar beroepsonderwijs om dezelfde, steeds schaarser wordende doelgroepen: docenten met gecombineerde bevoegdheden en zij-instromers zonder onderwijsbevoegdheid. Voor het primair onderwijs in de grotendeels overlappende onderwijsregio LOA (Lingewaard, Overbetuwe, Arnhem) blijft het totaal aantal leraren naar verwachting stabiel, maar de onvervulde werkgelegenheid stijgt van 60 fte in 2024 naar 105 fte in 2034. In het VO loopt de onvervulde werkgelegenheid in dezelfde periode op van 15 naar 60 fte.

Ten opzichte van omliggende onderwijsregio's zijn de verwachte tekorten in de regio Arnhem relatief laag, maar wel stijgend (Bron: [Centerdata - Onderwijs arbeidsmarktramingen](#)).

	2024	2029	2034
Arnhem e.o.	15	45	60
Achterhoek Veluwezoom	45	55	65
Nijmegen e.o.	15	50	70
Food Valley (PO en VO)	50	75	95

Tenslotte speelt ook regionale beleidsontwikkeling een rol. In het [Integraal huisvestingsplan onderwijs 2024-2039](#) profileert Arnhem zich als stad waar onderwijs, zorg, welzijn en arbeid in samenhang worden benaderd. Beleidsinitiatieven richten zich op brede scholen, de integratie van opleidingen, kinderopvang en wijkvoorzieningen in zogenoemde 'leercentra' en op toekomstbestendige onderwijsvoorzieningen. Deze context beïnvloedt niet alleen de arbeidsvraag, maar versterkt ook de strategische positionering van het onderwijs in de regio.

2. Personeel

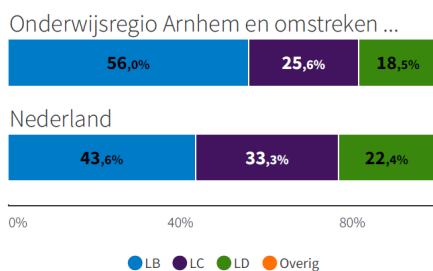
2.1 Persoons- en baankenmerken – werven en matches

De onderwijsregio kent relatief veel leraren in de LB-schaal, een bovengemiddeld salaris en langdurige dienstverbanden. Tegelijk zijn er opvallend veel parttimers en onderwijsondersteunend personeel. Deze kenmerken bieden kansen en aandachtspunten voor gerichte werving, behoud en omgang met schaarste.

De onderwijsregio laat op meerdere punten een afwijkend profiel zien ten opzichte van het landelijke beeld. Vrouwen zijn relatief goed vertegenwoordigd in directieposities, en het aandeel werknemers met een migratieachtergrond is licht gestegen, maar blijft iets achter bij het landelijke gemiddelde. Het aandeel onderwijsondersteunend personeel is met 30,7% hoger dan gemiddeld (landelijk: 28,2%), terwijl het aandeel directie lager is.

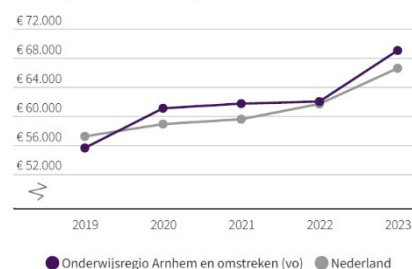
Binnen de functieverdeling valt op dat relatief veel leraren in de LB-schaal werken, een aandeel dat de afgelopen jaren verder is toegenomen. Tegelijkertijd ligt het brutosalaris iets boven het landelijke gemiddelde, en steeg het gemiddelde inkomen tussen 2019 en 2023 sneller dan landelijk.

Verdeling leraren naar salarisschalen van leraren
Voortgezet onderwijs



DUO | 2023

Gemiddeld bruto inkomen
Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2019 - 2023

Wat betreft dienstverbanden zijn personeelsleden in de regio langer dan gemiddeld in dienst. Het meest voorkomende dienstverband is 10–20 jaar (22,3%, tegenover 21,8% landelijk voor 2–5 jaar), en 13,2% is zelfs al 20 jaar of langer werkzaam (landelijk: 9,4%).

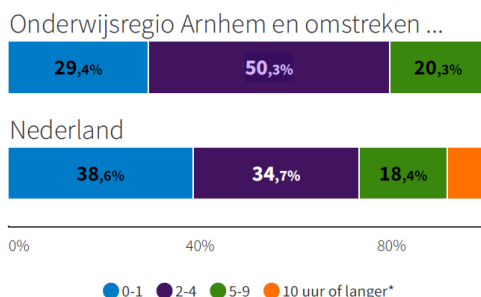
Daarnaast is het aandeel medewerkers dat tussen de 20 en 32 uur per week werkt iets groter dan het landelijke gemiddelde, hoewel de gemiddelde werkweek in fte nauwelijks afwijkt.

2.2 Arbeidsomstandigheden en verzuim – begeleiden

*Het onderwijzend personeel in de regio Arnhem ervaart meer werkdruk en werkt vaker over dan gemiddeld in Nederland en deelname aan scholing blijft achter (*blijkt uit kleine steekproef). Tegelijk ligt het ziekteverzuim – vooral onder docenten en oudere medewerkers – structureel hoger. Deze signalen vragen om aandacht voor duurzame inzetbaarheid.*

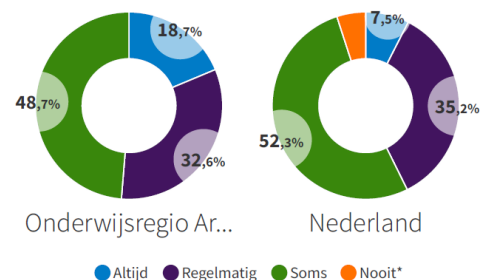
In de regio Arnhem werkt ongeveer de helft van het personeel wekelijks 2 tot 4 uur over, wat meer is dan het landelijke gemiddelde. Ook de ervaren werkdruk ligt aanmerkelijk hoger: 18,7% van het personeel voelt altijd werkdruk, tegenover 7,5% landelijk. Opvallend is dat in de regio niemand aangeeft nooit werkdruk te ervaren, terwijl dit landelijk bij 5% van het personeel wel het geval is*.

Verdeling van overuren per week
Voortgezet onderwijs



CBS/TNO | 2022

Verdeling of werkdruk wordt ervaren
Voortgezet onderwijs



CBS/TNO | 2022

Deelname aan scholing blijft achter in vergelijking met de rest van Nederland: zowel het aantal medewerkers dat momenteel een opleiding volgt als het aandeel dat de afgelopen twee jaar scholing volgde is lager dan gemiddeld. Als dit vergeleken wordt met aanpalende VO-onderwijsregio's Nijmegen en Achterhoek/Veluwezoon, zijn de verschillen nog groter*.

Aandeel dat een opleiding volgt
Voortgezet onderwijs

16,9% **19,3%**
Onderwijsregio Arnhem en... Nederland

CBS/TNO | 2022

Aandeel afgelopen 2 jaar opleiding/cursus gevolgd
Voortgezet onderwijs

24,1% **31,7%**
Onderwijsregio Arnhem en... Nederland

CBS/TNO | 2022

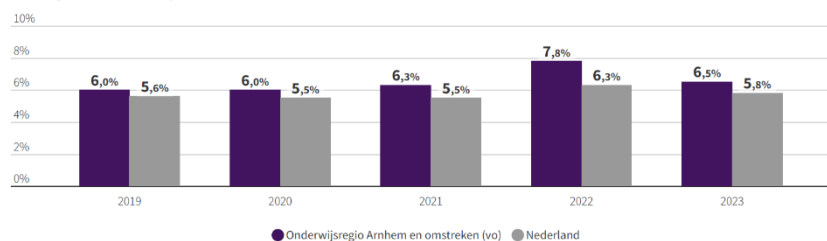
Wat betreft psychische belasting ervaart 79,5% van de medewerkers dat zij (helemaal) voldoen aan de psychische eisen van het werk. Tegelijk geeft 20,5% aan daar juist moeite mee te hebben — een hoger aandeel dan het landelijk gemiddelde van 16,8%*.

*Bovenstaande bevindingen zijn gebaseerd op de [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van CBS & TNO](#). Voor de regio Arnhem VO betreft dit een steekproef van 75 respondenten (alle functies) op een populatie van circa 2.670. Cijfers zijn indicatief en vragen om terughoudendheid in interpretatie.

Het ziekteverzuim ligt in de regio structureel hoger, vooral onder het onderwijzend personeel. Ook de meldingsfrequentie is met 1,5 hoger dan het landelijke gemiddelde van 1,4. Het hogere verzuim geldt voor zowel mannen als vrouwen en ligt in het bijzonder hoger dan gemiddeld onder 55-plussers en in de leeftijdscategorie 35–44 jaar.

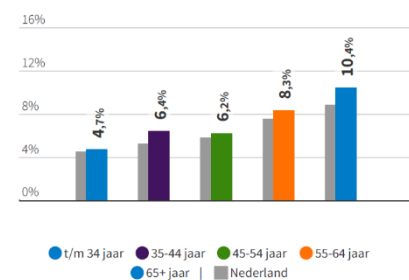
Bij onderwijsondersteunend personeel en in directiefuncties schommelt het ziekteverzuim meer, en lag dit enkele jaren zelfs onder het landelijk gemiddelde (Bron [DUO, via onderwijsarbeidsmarkt in cijfers](#)).

Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage
Voortgezet onderwijs



DUO | 2019 - 2023

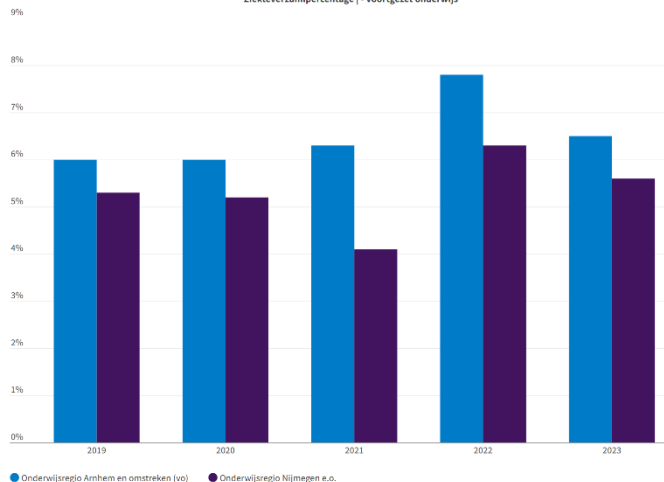
Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd
Onderwijsregio Arnhem en omstreken (vo...)



DUO | 2023

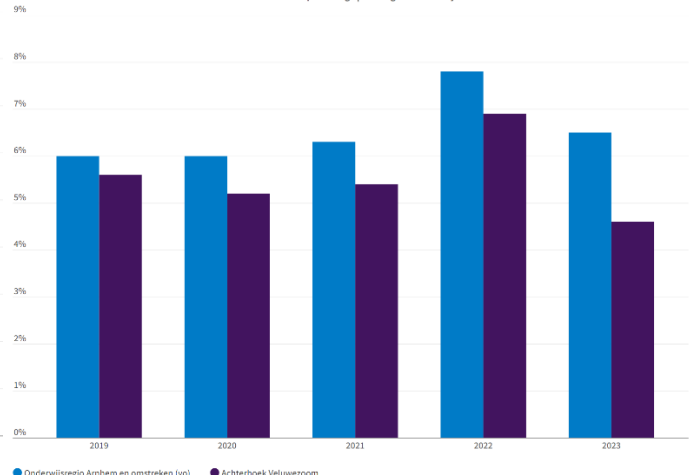
Ook in vergelijking met aanpalende VO-onderwijsregio's Nijmegen en Achterhoek/Veluwezoom is het verzuim structureel hoger.

Ziekteverzuimpercentage | - Voortgezet onderwijs



DUO - Onderwijsdata | Verzuimonderzoek personeel po en vo

Ziekteverzuimpercentage | - Voortgezet onderwijs



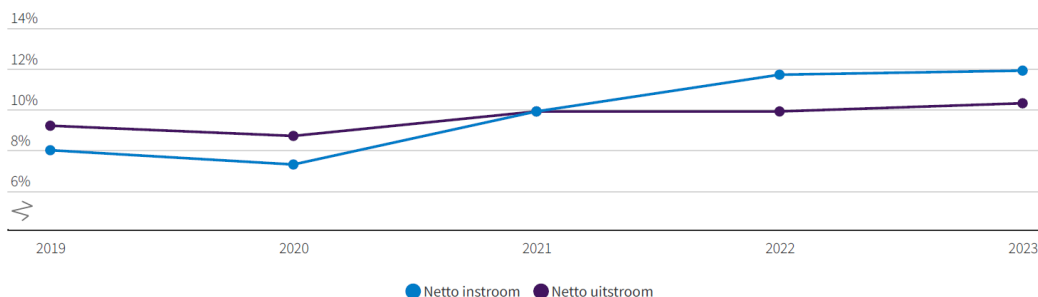
DUO - Onderwijsdata | Verzuimonderzoek personeel po en vo

3. Arbeidsmobiliteit – begeleiden/inductie

De onderwijsregio kent een relatief hoge uitstroom en afnemende instroom van jonge medewerkers, terwijl een aanzienlijk deel van het personeel overweegt ander werk te zoeken. Tegelijkertijd vindt de meeste mobiliteit plaats binnen het onderwijs, wat kansen biedt voor gerichte begeleiding en behoud.

In de onderwijsregio was de netto-instroom in 2022 en 2023 iets hoger dan de uitstroom, maar de totale uitstroom lag structureel boven het landelijk gemiddelde voor het voortgezet onderwijs. Medewerkers wisselen vooral van functie binnen het onderwijs. De instroom van buiten het onderwijs daalde van 39% in 2022 naar 27% in 2023. Toch komen er nog steeds meer mensen binnen vanuit andere sectoren dan er vertrekken. Vertrekkers kiezen vooral voor de uitzendbranche of zakelijke dienstverlening.

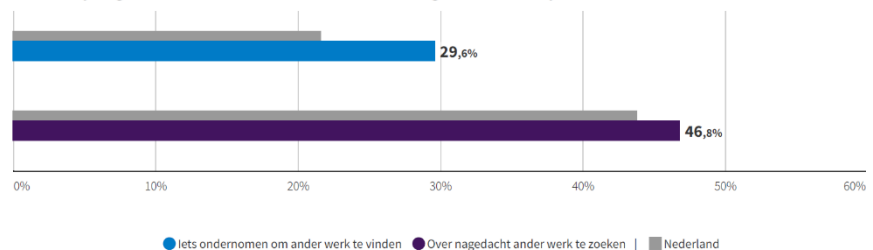
Ontwikkeling aandeel netto in- en uitstroom
Onderwijsregio Arnhem en omstreken (vo) - Voortgezet onderwijs



CBS/ABF | 2019 - 2023

De meeste mobiliteit – zowel in- als uitstroom – vindt plaats onder 25- tot 34-jarigen, wat aansluit bij het landelijke beeld. Opvallend is dat medewerkers in de regio vaker over ander werk nadenken (46,8% vs. 43,8%) én vaker stappen zetten (29,6% vs. 21,6%).

Iets ondernomen om ander werk te vinden
Onderwijsregio Arnhem en omstreken (vo) - Voortgezet onderwijs



CBS/TNO | 2021

De instroom van jonge medewerkers is, net als landelijk, afgenomen. De leeftijdsverdeling in het personeelsbestand is redelijk evenwichtig, al is het aandeel 55-plussers – met doorgaans veel ervaring – ook in de onderwijsregio de afgelopen jaren licht gedaald.

4. Lerarenopleidingen – opleiden

De instroom en het aantal afgestudeerden in de lerarenopleidingen voor het VO in Gelderland is licht dalende en de prognose is dat dit zo blijft. Dit zet de regionale beschikbaarheid van bevoegde leraren onder druk.

4.1 Inschrijvingen

Voor het voortgezet onderwijs in Gelderland zijn de belangrijkste lerarenopleidingen de HAN (tweedegraads) en de Radboud Universiteit (eerstegraads, via de Radboud Docenten Academie). Ongeveer de helft van de afgestudeerden blijft werken in Gelderland, waarvan een derde in de eigen onderwijsregio (Bron: [Voion Regionale spreiding van startende leraren in het vo: Onderzoek naar de opleidings- en werklocatie 2025](#)).

De instroom in lerarenopleidingen werd de afgelopen jaren negatief beïnvloed door een ongunstig beroepsbeeld, met name door zorgen over werkdruk, imago en beperkte professionele ruimte. Inmiddels is hierin een lichte positieve kentering zichtbaar, mede dankzij landelijke campagnes en beleidsmaatregelen.

Inschrijvingen HAN

Bij de Academie Educatie van de HAN, de grootste opleider voor onderwijsregio Arnhem VO, is nog steeds een lichte daling zichtbaar in het aantal inschrijvingen voor de tweedegraads lerarenopleidingen. Prognoses geven aan dat deze daling de komende jaren (licht) zal aanhouden. De definitieve instroomcijfers voor studiejaar 2025-2026 worden in oktober 2025 bekendgemaakt.

Deze dalende trend geldt echter niet voor alle vakgebieden. Zo nemen de instroomcijfers bij de opleidingen Engels en de exacte vakken (wiskunde, natuurkunde en scheikunde) af. De kleinere talen (Frans en Duits) vertonen een wisselend beeld en kampen structureel met een zeer beperkte instroom. Daarentegen laten enkele opleidingen juist groei zien, waaronder Nederlands, Gezondheidszorg & Welzijn en Aardrijkskunde. De grootste stijger is de eerstegraadsopleiding Lichamelijke Opvoeding.

In onderstaande tabel is de instroom bij de HAN weergegeven. Het betreft het aantal studenten dat in de periode van een jaar voorafgaand aan 1 oktober is gestart met een HAN-opleiding, en dat op 30 september van het voorgaande studiejaar niet stond ingeschreven bij diezelfde opleiding.

Bachelor (Voltijd en deeltijd)

	22-23	23-24	24-25
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Aardrijkskunde	34	43	49

B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Biologie	34	32	36
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Duits	25	9	28
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Economie	58	56	42
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Engels	172	140	122
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Frans	11	13	8
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Geschiedenis	109	132	122
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Gezondheidszorg en Welzijn	47	50	54
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Natuurkunde	17	18	16
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Nederlands	62	69	82
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Pedagogiek	16	3	7
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Scheikunde	22	19	15
B opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in Wiskunde	49	61	49
B Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lichamelijke Opvoeding	213	239	301
TOTAAL	869	884	931

Masters

	22-23	23-24	24-25
M Leraar Algemene Economie	8	13	9
M Leraar Engels	12	6	12
M Leraar Nederlands	14	6	12
M Leraar Wiskunde	16	11	10
TOTAAL	50	36	43

AD

	22-23	23-24	24-25
AD onderwijsondersteuner Gezondheidszorg en Welzijn	71	79	65
AD Pedagogisch Educatief Professional	65	78	70

Bron: IMI brongegevens, 16-10-2024

4.2 Diploma's per HAN lerarenopleiding

Tussen instroom en het behalen van een bevoegdheid treedt zowel uitval als studiewisseling op. De opleidingen registreren de belangrijkste redenen voor uitval. Uit de analyse van studiejaar 2024-2025 blijkt dat studenten vooral afhaken omdat zij uiteindelijk toch niet voor het leraarschap kiezen (een keuze die aansluit bij de centrale vraag in de propedeuse: *kan én wil ik leraar worden?*) of vanwege persoonlijke omstandigheden.

Het aantal gediplomeerden aan de HAN is de afgelopen jaren licht toegenomen ten opzichte van 2021, mogelijk mede beïnvloed door de nasleep van de coronaperiode. Bij de masteropleidingen is het aantal afgestudeerden stabiel gebleven; de vakmasters leveren al drie jaar achtereenvolgens ongeveer 26 gediplomeerden per studiejaar.

Onderstaande tabel toont het aantal diploma's dat is uitgereikt bij de onderwijsopleidingen van de HAN (alle opleidingsvormen), op basis van gegevens van de [Vereniging Hogescholen](#). De opleidingen zijn hierbij gerangschikt op het aantal in 2023 afgegeven diploma's, van laag naar hoog.

sector	opleiding	2018	2019	2020	2021	2022	2023
onderwijs	b opl. leraar vo 2e gr in pedago..	29	17	17	10	13	< 5
	m leraar nederlands	8	15	12	9	6	< 5
	m leraar wiskunde	< 5	5	13	5	5	< 5
	b opl. leraar vo 2e gr in scheiku..	8	7	10	5	7	6
	b opl. leraar vo 2e gr in natuurk..	< 5	6	5	6	8	7
	m leraar engels	7	5	< 5	7	< 5	9
	b opl. leraar vo 2e gr in frans	5	14	17	< 5	14	10
	ad onderwijsondersteuner gez..	10	12	10	8	10	11
	m leraar algemene economie	< 5	5	7	5	11	12
	b opl. leraar vo 2e gr in duits	30	27	22	19	13	16
	b opl. leraar vo 2e gr in biologie	21	25	26	18	15	21
	b opl. leraar vo 2e gr in aardrijk..	9	21	19	18	19	25
	b opl. leraar vo 2e gr in wiskun..	29	37	44	34	29	31
	b opl. leraar vo 2e gr in econom..	42	44	46	45	48	36
	ad pedagogisch educatief prof..				16	32	39
	b opl. leraar vo 2e gr in geschie..	27	34	36	33	26	41
	b opl. leraar vo 2e gr in gezond..	48	50	39	52	51	42
	b opl. leraar vo 2e gr in nederla..	68	66	70	50	46	50
	b opl. leraar vo 2e gr in engels	57	56	70	68	59	65
	b opl. leraar vo 1e gr in lichame..	111	121	151	94	103	123
totaal		518	567	617	506	519	552

5. Overige ontwikkelingen

Naast de afname van het aantal leerlingen spelen er in de regio enkele bredere ontwikkelingen die van invloed zijn op de onderwijsarbeidsmarkt.

Leiderschap en behoud van personeel

Signalen uit het HR-netwerk en uit exitgesprekken laten zien dat de kwaliteit van onderwijskundig leiderschap van doorslaggevend belang is voor het behoud van docenten. Goed leiderschap draagt bij aan een positief werkklimaat, duidelijke ontwikkelperspectieven en duurzame binding van medewerkers. Ontbreekt deze kwaliteit, dan wordt dit regelmatig als vertrekreden genoemd. Het versterken van dit type leiderschap vormt daarom een breed gedragen strategisch HR-thema dat nadrukkelijk aandacht verdient in de ambities en activiteiten van het activiteitenplan.

Anders organiseren

Uit gesprekken met onder meer de stuurgroepleden komt daarnaast *anders organiseren* nadrukkelijk naar voren als thema. Dit gaat over de vraag hoe scholen het onderwijs met minder bevoegde docenten toch kwalitatief hoogwaardig en toekomstbestendig kunnen vormgeven. Voorbeelden zijn het inzetten van hybride docenten, het vergroten van de rol van onderwijsondersteunend personeel, en het ontwikkelen van nieuwe vormen van samenwerking binnen en tussen scholen. Dit thema komt in de overige hoofdstukken nauwelijks aan bod, maar verdient een plek in het activiteitenplan omdat het onlosmakelijk verbonden is met het inspelen op de arbeidsmarktontwikkelingen.