

# Samenvatting Rapportage Talentcentrum

Het binden en behouden van de  
startende professional binnen  
Scope en Onderwijsregio  
Zwolle en omstreken

# Inleiding

Scope is een samenwerkingsverband van schoolbesturen en de Educatieve Academie van Hogeschool Viaa in Zwolle. Het netwerk richt zich op het opleiden voor goed christelijk onderwijs.

Scope wil zich richten op **het binden en behouden van de startende professional** in de schooljaren 25-26, 26-27 en 27-28, door **het vergroten van de aantrekkelijkheid van het leraarschap** bij de aangesloten Scope-besturen.

Het project Talentcentrum is in 2025 gestart met een uitgebreide deskresearch, verkennende interviews met stakeholders, experts en startende leerkrachten. Daarnaast zijn er verschillende enquêtes uitgezet, om vervolgens op basis van alle opgedane kennis het concept voor het Talentcentrum te ontwikkelen.

Scope was tot 31 dec 2025 een onderwijsregio en gaat per 1 januari 2026 verder als partnerschap. De verschillende schoolbesturen sluiten zich aan bij de regionale Onderwijsregio's. Het grootste aantal bij Onderwijsregio Zwolle en omstreken.

# Talentcentrum: binden en behouden van startende leerkrachten

## Waarom we nu moeten handelen

**22%**  
LANDELIJK  
OPENSTAAND  
TEKORT

**78%**  
LANDELIJK  
VERBORGEN  
TEKORT

Veel vacatures worden nu opgevuld met noodoplossingen, zoals een onderwijsassistent voor de klas of grotere groepen, wat de werklust voor het huidige team vergroot.

## Heden



Risico op verlies van afgestudeerde starters naar andere regio's en sectoren.

Ondanks huidige schommelingen blijft het structurele tekort in het basisonderwijs de komende tien jaar onderminderd hoog, maar wel ongelijk verdeeld.

## Kritiek omslagpunt

Vanaf 2028 zorgen o.a. pensioneringen voor een sterke daling in het aantal beschikbare leerkrachten.

**2034 LANDELIJK**  
**6.000 FTE**  
**TEKORT**  
**VERWACHT**

## De Talentmakelaar

Een bovenbestuurlijke aanpak met 3 pijlers:

- Starters in beeld
- Een geweldige start
- Talentmakelaar informeert

## Het Talentcentrum: voor een geweldige start in het PO

### Opleiding



### Talentmakelaar



### Starters in beeld

Creëren van starterplekken, bovenbestuurlijk de formatieruimte inzichtelijk maken, werving en matching van starters.

### Goede startersplekken

Met warme sociale cultuur, behapbare groep + takenpakket en goede startersbegeleiding.

### Een geweldige start

Hulp en advies bij cases rondom starters, startersbeleid/onboarding of de organisatie rondom de starter.

### Talentmakelaar informeert

Kennisdeling in netwerken, digitale nieuwsbrieftool en gezamenlijke datameting en -analyse.

### Duurzame loopbaan

### Van 'goed bedoeld' naar 'goed georganiseerd'

Een bovenbestuurlijke schakel om starters te begeleiden en een duurzame loopbaan te bieden binnen de regio.

# Samenvatting

Het gedane onderzoek in het project Het Talentcentrum onderstreept de noodzaak om te investeren in het binden en behouden van de startende professional binnen de Scope-besturen en onderwijsregio Zwolle en omstreken. Hoewel het landelijke lerarentekort in het primair onderwijs (po) in oktober 2023 met 8,1% iets is gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar (9,7%), wordt verwacht dat de tekorten de komende jaren licht zullen toenemen en in het komende decennium niet verder afnemen. Voor 2034 wordt, uitgaande van een neutraal economisch scenario, een tekort van circa 6.000 FTE in reguliere functies in het po geraamd.

## Het toekomstige tekort en de kwetsbare positie van starters

Volgens Centerdata ontstaat er vanaf circa 2028 een aanzienlijk lerarentekort, voornamelijk door de uitstroom van een groeiende groep leerkrachten die met pensioen gaat. De huidige situatie, gekenmerkt door het aflopen van NPO-gelden en krimp in bepaalde regio's, zorgt ervoor dat er nu minder vacatures zijn, waardoor starters onvoldoende aan de regio gebonden kunnen worden. Als het de komende jaren niet lukt deze specifieke doelgroep (afgestudeerden van Hogeschool Viaa met een passende levensbeschouwelijke achtergrond) te binden, bestaat het risico dat zij het (basis)onderwijs of de regio verlaten, wat het verwachte tekort vanaf 2028 verder zal vergroten.

Cruciaal is het inzicht dat bijna driekwart van het landelijke tekort in het po bestaat uit verborgen tekorten. Dit zijn functies die bezet zijn met ongewenste noodoplossingen, zoals een onderwijsassistent voor de klas of grotere groepen, wat de werklast voor het huidige team vergroot. Dergelijke noodoplossingen leggen een zware druk op de organisatie, zeker in het licht van de hoge werkdruk die leraren al ervaren.

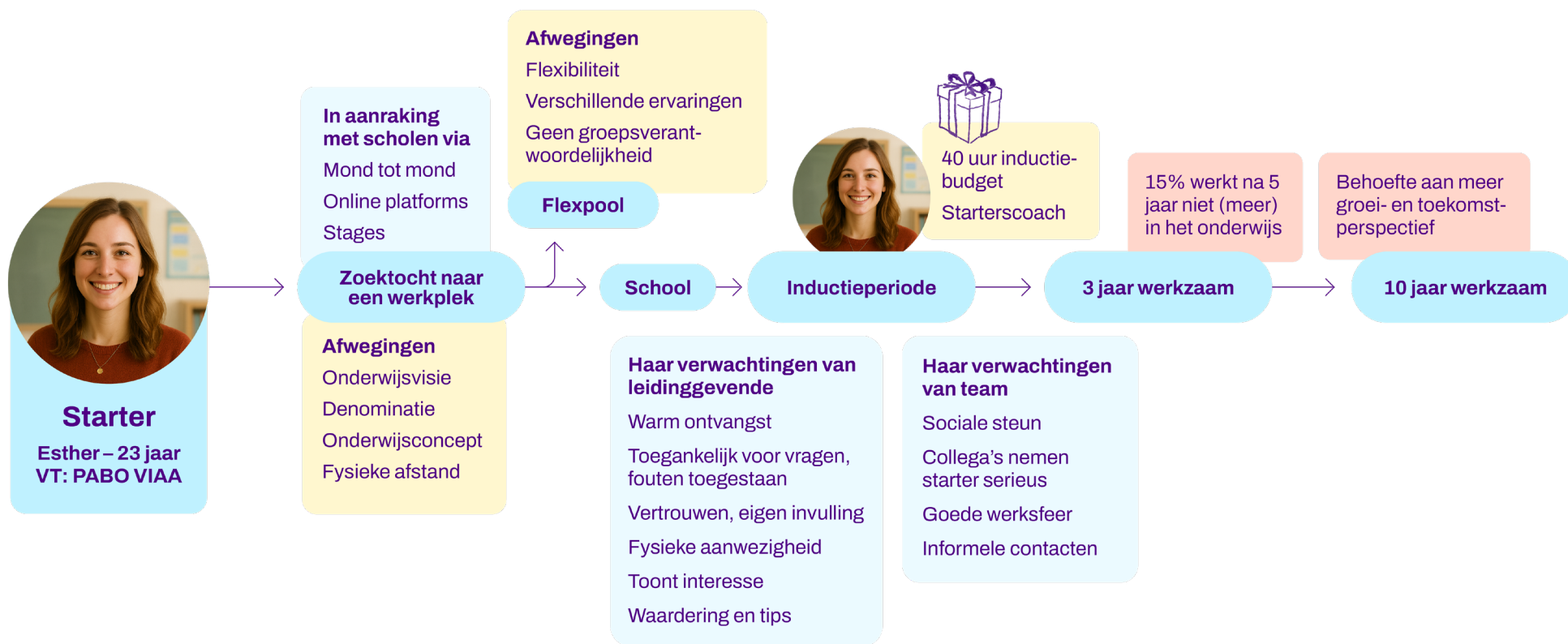
## De ervaringen van de startende professional vragen om actie

De arbeidsmarkt voor startende leerkrachten ontwikkelt zich weliswaar gunstig (meer reguliere banen, vaker vast contract of uitzicht daarop), maar de ervaringen van starters zijn vaak uitdagend. De meest voorkomende knelpunten zijn:

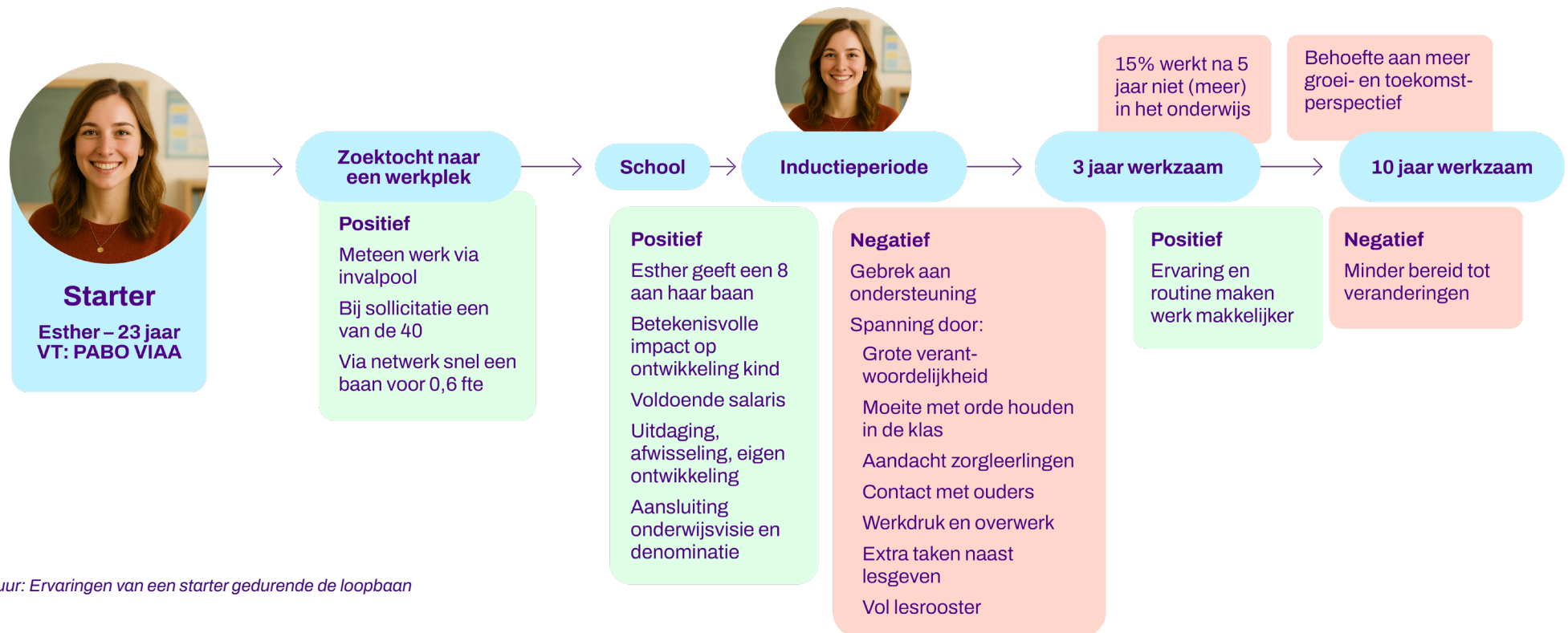
- **Hoge werkdruk en stress:** Beginnende leraren ervaren veel werkdruk door administratieve en niet-lesgebonden taken, een te complexe groep of moeite met klassenmanagement en orde houden.
- **Behoeft aan kwalitatieve begeleiding:** Hoewel bijna 90% van de starters begeleiding krijgt, varieert de intensiteit en kwaliteit sterk. Zij hebben behoefte aan intensieve begeleiding met voldoende maatwerk, vooral op gebieden als differentiëren, klassenmanagement en omgang met ouders.
- **De invloed van de werkomgeving:** Een aantrekkelijke werkomgeving vereist een goede 'fit' op het niveau van de baan (betekenisvol werk, ruimte voor ontwikkeling), de leidinggevende (ondersteuning, vertrouwen, waardering) en het team (sociale steun, volwaardige behandeling).
- **Bepert loopbaanperspectief en flexibiliteit:** Niet alle starters zien voldoende ontwikkelpaden en sommigen hebben moeite met het 'stramien' van het po (vaste werktijden, pauzes, vakanties).

# Verwachtingen en ervaringen starters & zij-instromers

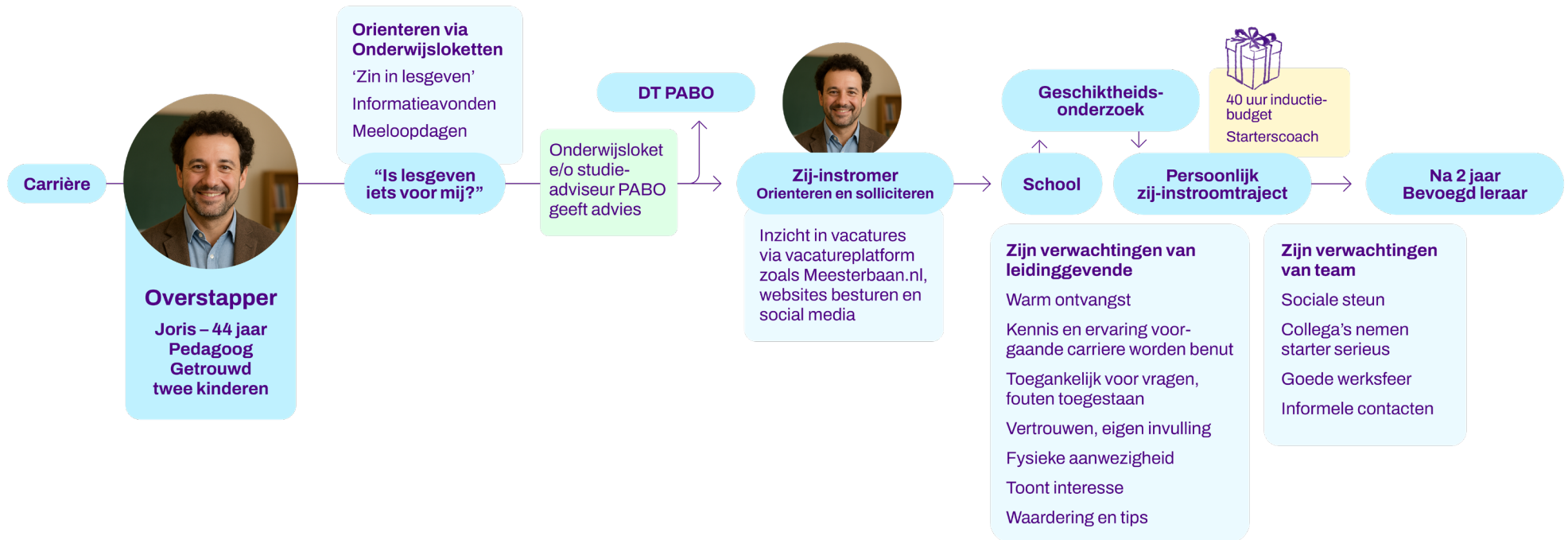
In de volgende afbeeldingen is een ‘voorbeeld’ onderwijscarrière geschetst van een starter en zij-instromer. In deze afbeeldingen wordt samengevat wat er uit de landelijke onderzoeken, de uitgevoerde enquêtes en interviews naar voren is gekomen.



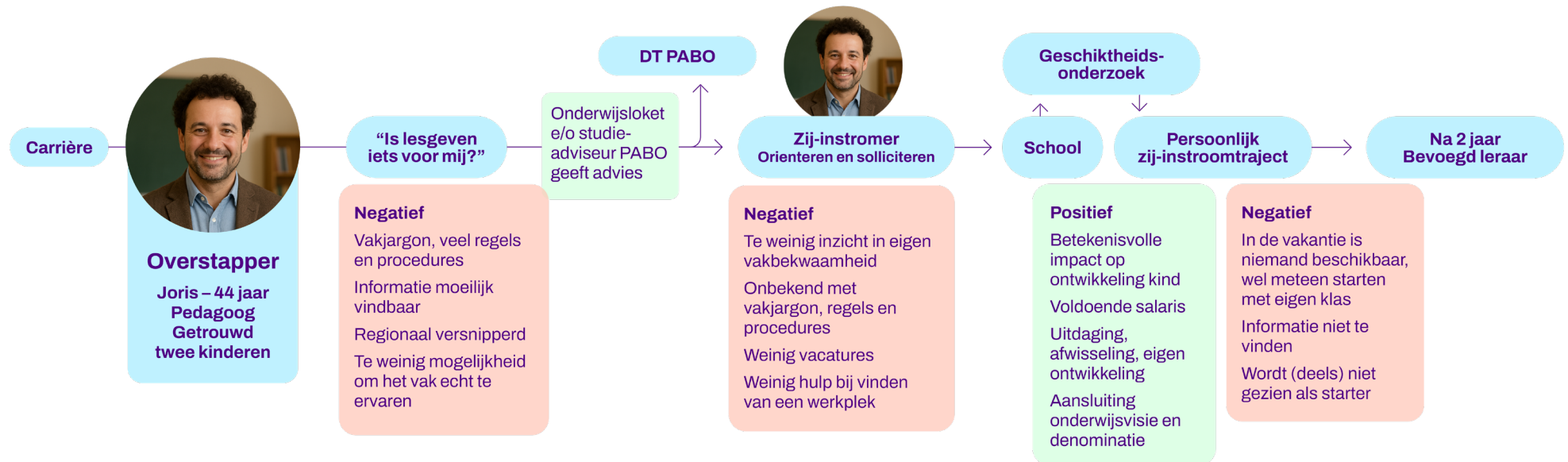
Figuur: Verwachtingen van een starter gedurende de loopbaan



Figuur: Ervaringen van een starter gedurende de loopbaan



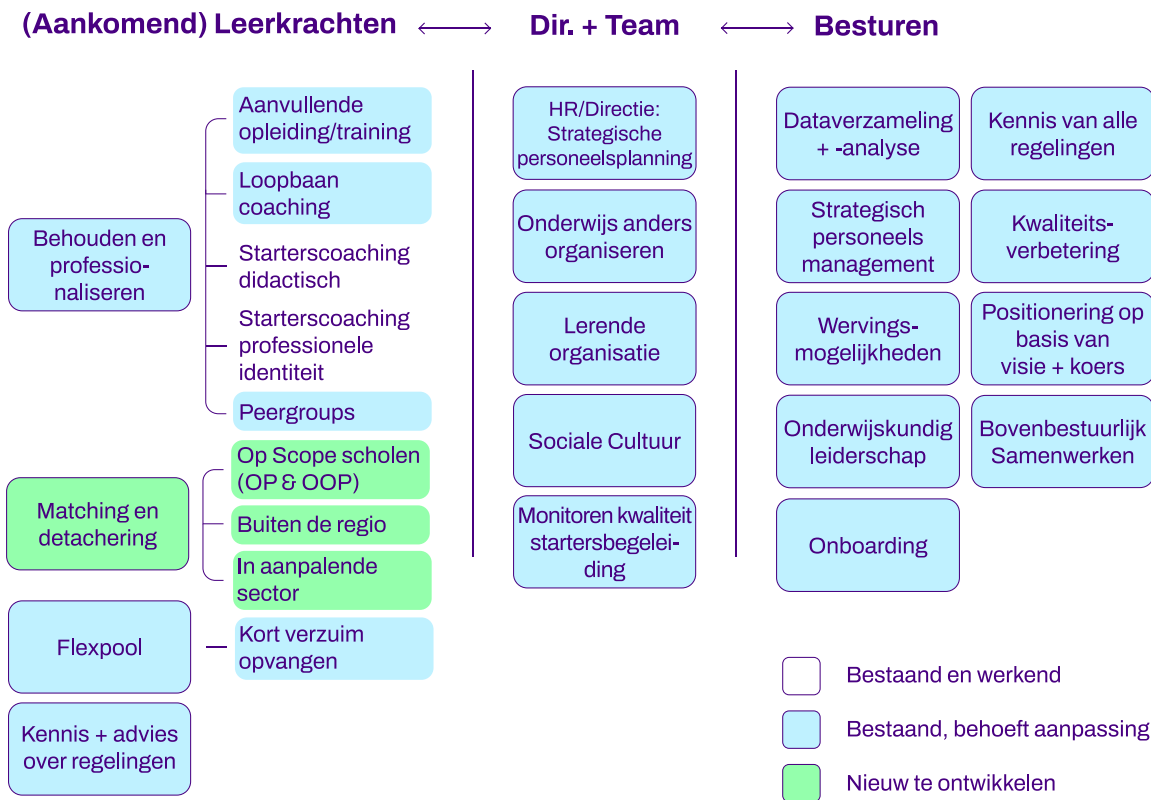
Figuur: Verwachtingen Zij-instromer



Figuur: Ervaringen Zij-instromer

Wanneer alle inzichten uit het onderzoek worden toegepast op de Scope-organisatie, hebben de hiernaast geschetste factoren invloed op de leer- en werkomgeving van de startende leerkracht.

Kort gezegd betreft het 'knoppen waaraan gedraaid kan worden' om de ervaringen van starters te verbeteren en hun ontwikkeling tot vakbekwaam leerkracht te bevorderen.



# Het Talentcentrum

Om het verwachte tekort op te vangen en de aantrekkelijkheid van het leraarschap voor starters te vergroten, wordt het Talentcentrum met een bovenbestuurlijke aanpak geïntroduceerd. Het Talentcentrum wil besturen stimuleren om starters een geweldige start te bieden, met oog voor hun kennis, ervaring en belastbaarheid. Zo dragen we samen bij aan duurzame onderwijskwaliteit en het behoud van leerkrachten voor de lange termijn.

Het Talentcentrum is er voor alle aangesloten scholen en besturen in het primair onderwijs. De beginsituatie op de scholen kan heel divers zijn en scholen hoeven niet te voldoen aan bepaalde voorwaarden om deel te nemen. Samen bouwen we aan een geweldige start.

Deelname aan het Talentcentrum biedt besturen zicht op matchende starters, actuele kennis en de mogelijkheid om startersbegeleiding zowel in beleid als in de praktijk verder te versterken.

Het Talentcentrum wordt gerealiseerd aan de hand van drie pijlers, waarbij de Talentmakelaar een centrale rol vervult:

- **Starters in beeld (werven & matchen)**  
Het inrichten van een bovenbestuurlijk platform om goede startersplekken voor formatieplanning in beeld te brengen, met als doel het voorkomen van 'sprokkelbanen'. De Talentmakelaar vervult hierbij een makel- en schakelfunctie om starters en besturen te matchen op basis van wensen en kwaliteiten.
- **Een geweldige start (opleiden & begeleiden)**  
Het bieden van een stevig netwerk en goede begeleiding, met focus op didactische vaardigheden en professionele identiteit, en het bevorderen van een open, lerende cultuur. De Talentmakelaar fungeert als onafhankelijke 'vraagbaak' en helpt proactief bij het opstellen en uitvoeren van het startersbeleid en onboarding.

- **De Talentmakelaar informeert (kennisdeling en bewustwording vangnet)**  
Het laagdrempelig informeren en bewust maken van betrokken partijen over o.a. ontwikkelpaden (NAPL), regelingen en opleidingsmogelijkheden. Essentieel is ook het op orde brengen van interne dataverzameling (0-meting, rendement, uitstroomredenen) om beleid te kunnen funderen.

## Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het beroep van leerkracht zal zich, door de krapte op de arbeidsmarkt en beter omschreven ontwikkelpaden (NAPL), ontwikkelen van een relatief statisch naar een meer mobiel beroep. Het wordt belangrijker dat de organisatie rondom startende leerkrachten verbetert van 'goed bedoeld' naar 'goed georganiseerd'.

Het Talentcentrum biedt de structuur voor deze professionalisering en bovenschoolse samenwerking. Het succes is echter afhankelijk van duidelijke randvoorwaarden, zoals een helder mandaat voor de Talentmakelaar en een actieve inzet van deelnemende besturen en scholen.

Door nu gezamenlijk de schouders te zetten onder dit Talentcentrum, anticiperen de deelnemende besturen strategisch op de toekomstige tekorten en dragen ze bij aan de broodnodige continuïteit in deskundigheid. Het is de kans om een plezierige werkomgeving, een lerende cultuur en een collegiale sfeer te creëren, wat belangrijk blijkt voor het behoud van talent. Dit project is een investering in de toekomst van het primair onderwijs in de regio en een mooie stap om de startende professional een 'geweldige start' te geven.

### Wilt u meer weten over het Talentcentrum?

Kijk op [www.onderwijsregiozwolle.nl](http://www.onderwijsregiozwolle.nl) voor de uitgebreide rapportage of neem contact op met projectleiders:

**Bianca Grote Beverborg** – [bianca@kiemkr8.nl](mailto:bianca@kiemkr8.nl)  
**Ilone Hansman** – [ilone@kiemkr8.nl](mailto:ilone@kiemkr8.nl)

Scan de QR code en beluister ook de door AI-gegenereerde podcast over Het Talentcentrum:

