



Ondersteuningsbehoefte bij leerlingen- en personeelsprognoses in het vo

Ondersteuningsbehoefte bij leerlingen- en personeelsprognoses in het vo

Auteur: Michiel van Rijn

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

1.	SAMENVATTING	5
1.1.	Achtergrond	5
1.2.	Methode	5
1.3.	Resultaten	5
2.	INLEIDING	8
2.1.	Achtergrond	8
2.2.	Doel	8
2.3.	Onderzoeksvragen	9
2.4.	Leeswijzer	9
3.	AANPAK	10
3.1.	Interviews	10
3.2.	Vragenlijst	10
4.	UITKOMST – GEBRUIK VAN LEERLINGEN- EN PERSONEELSPROGNOSES IN DE SCHOOL ..	11
4.1.	Leerlingenprognoses zijn vaker een vast onderdeel van de bedrijfsvoering dan personeelsprognoses 11	
4.2.	Ervaring met het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses	11
4.2.1.	Proces leerlingenprognoses	12
4.2.2.	Proces personeelsprognoses	12
4.3.	Welke functies in de schoolorganisatie zijn verantwoordelijk voor de prognoses?	12
4.3.1.	Wie stelt de leerlingenprognoses op?	12
4.3.2.	Wie stelt de personeelsprognoses op?	14
4.4.	Bronnen en hulpmiddelen bij het maken van leerlingenprognoses	15
4.5.	Actualisatie van prognoses	16
4.5.1.	Belang van een proactieve planningscyclus	16
4.5.2.	Actualisatie van leerlingenprognoses	17
4.5.3.	Actualisatie van personeelsprognoses	17
5.	UITKOMST - UITDAGINGEN BIJ PROGNOSES	19
5.1.	Factoren die bijdragen aan de complexiteit van leerlingen- en personeelsprognoses	19
5.2.	Uitdagingen bij leerlingenprognoses	20
5.2.1.	Data en betrouwbaarheid van prognoses	21
5.2.2.	Demografie en leerlingstromen	21
5.2.3.	Organisatie en capaciteit	21
5.2.4.	Samenwerking en communicatie	22
5.3.	Uitdagingen bij personeelsprognoses	22
5.3.1.	Personeelstekort en behoud van medewerkers	22
5.3.2.	Organisatorische en procesmatige knelpunten	23
5.3.3.	Onzekerheid en onvoorspelbaarheid van loopbanen	23
5.3.4.	Doorwerking leerlingenkrimp	23

5.3.5.	Betrouwbaarheid data en prognoses	23
6.	UITKOMST - BEHOEFTE AAN ONDERSTEUNING RONDOM LEERLINGEN- EN	
	PERSONEELSPROGNOSES	25
6.1.	Ondersteuningsbehoefte bij prognoses.....	25
6.2.	Aanknopingspunten voor een ondersteuningsaanbod.....	27
6.2.1.	Van routekaart tot het gesprek met de GMR	27
6.2.2.	Sterkste ondersteuningsbehoefte bij regionale vraagstukken	27
7.	ADVIES VOOR VERVOLGTRAJECT	30
7.1.	Focus op regionale vraagstukken rondom prognoses	30
7.2.	Bied praktische kaders rondom het opstellen van leerlingen- en personeelsprognoses.....	30
7.3.	Ondersteun bij het maken van strategisch personeelsbeleid	31
8.	VERWIJZINGEN	32
9.	BIJLAGEN	33
9.1.	Gesprekspartners	33
9.2.	Uitnodigingstekst vragenlijst.....	33
9.3.	Omschrijving steekproef	35
9.4.	Spreidingsdiagram ondersteuningsbehoefte.....	36

1. Samenvatting

1.1. Achtergrond

Leerlingen- en personeelsprognoses zijn belangrijk voor een gezonde bedrijfsvoering binnen schoolorganisaties. Om scholen in het voortgezet onderwijs (vo) te ondersteunen, stellen DUO, maar ook Voion, gratis prognoses beschikbaar.¹ De prognoses zijn in te zien op verschillende niveaus, van bestuur- tot vestigingsniveau. Onderzoek van Voion (Van Rijn, Vrielink, & De Bruin, 2023) wijst erop dat schoolorganisaties behoefte hebben aan ondersteuning bij het maken van de prognoses en het vertalen van de resultaten naar beleid. Daar gaan we in deze verkenning verder op in.

In deze verkenning staat de vraag centraal welke behoeften er bij schoolorganisaties in het vo bestaan rondom leerlingen- en personeelsprognoses. Daarbij zijn de volgende deelvragen van belang:

- In welke mate maken schoolorganisaties in het vo gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses?
- Welke uitdagingen ervaren schoolorganisaties in het vo rondom leerlingen- en personeelsprognoses?
- Op welke manier kan inzicht in de ondersteuningsbehoefte worden vertaald naar gerichte ondersteuning voor relevante doelgroepen die gebruik maken van leerlingen- en personeelsprognoses?

De resultaten bieden handvatten voor een gericht ondersteuningsaanbod vanuit Voion.

1.2. Methode

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van interviews en een vragenlijst. Een korte literatuurscan vond geen specifieke literatuurbronnen die verwijzen naar een ondersteuningsbehoefte van vo-scholen rondom leerlingen- en personeelsprognoses. Er is daarom voor gekozen geen literatuuronderzoek uit te voeren.

Er zijn 11 interviews gehouden met vertegenwoordigers van sociale partners, het Ministerie van OCW, onderwijsverenigingen en schoolorganisaties. Hierbij is achterhaald welke ondersteuningsbehoeften in het vo de 'stakeholders' signaleren. Ook zijn de geïnterviewden gevraagd welke aanknopingspunten zij zien in het bieden van ondersteuning vanuit Voion.

Daarnaast is een vragenlijst uitgezet onder het ledenpanel van DUO-Onderwijs. De vragenlijst is ingevuld door 163 personen, die allen direct betrokken zijn bij het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses. De respondenten lopen uiteen van bestuurders en schooldirecteuren tot middenmanagers en beleidsadviseurs op bovenschoolsniveau. De steekproef weerspiegelt redelijk de verdeling van scholen naar denominatie, omvang (in aantal scholen per bevoegd gezag) en vakantieregio.

1.3. Resultaten

Gebruik van prognoses

¹ Hoewel de prognoses met eenzelfde methodiek tot stand komen, zijn er verschillen. De verschillen leiden tot discussie over welke prognoses het meest betrouwbaar zijn. Hoewel de prognoses op regionaal niveau uiteen kunnen lopen, blijken de modellen van DUO en Voion van gelijkwaardige kwaliteit en betrouwbaarheid te zijn (Vrielink, 2019; Van Rijn, Vrielink, & De Bruin, 2023)

Leerlingenprognoses zijn een ingebed onderdeel van de bedrijfsvoering binnen schoolorganisaties: 85,3% van de respondenten geeft aan deze intensief te gebruiken. Personeelsprognoses lijken minder prominent te zijn ingebed in de bedrijfsvoering (53,4%). De uitvoering van de leerlingenprognoses ligt voornamelijk bij de schooldirecteur (46%), gevolgd door de financiële afdeling (28,2%) en schoolbestuurder (23,3%). Bij 64% van de respondenten maakt de HR-afdeling de personeelsprognoses. En bij 55% maakt de schooldirecteur de personeelsprognoses. Het uitbesteden van leerlingen- en personeelsprognoses aan externe partijen komt zelden voor.

Procesevaluatie

Het proces van leerlingenprognoses begint met het verzamelen van gegevens over de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen. Op basis van deze gegevens wordt een verwachting opgesteld van het aantal leerlingen per school, onderwijssoort en jaar. De uitkomsten vormen de basis voor de begroting, formatieplanning en het huisvestingsbeleid. Vervolgens worden de personeelsprognoses opgesteld. Deze sluiten aan op de leerlingenprognoses en worden aangevuld met actuele informatie over de formatie. Samen geven de prognoses scholen inzicht in de beleidskeuzes die nodig zijn om tijdig in te spelen op toekomstige ontwikkelingen. Het merendeel van de respondenten ervaart het prognoseproces als soepel: 61,4% bij leerlingenprognoses en 57,7% bij personeelsprognoses. Slechts een kleine groep (ongeveer 4%) vindt het proces stroef verlopen. Opvallend is dat de grootte van de schoolorganisatie geen significante invloed lijkt te hebben op deze ervaring, hoewel de beeldvorming over het algemeen hier wel naar verwijst.

Uitdagingen

Ondanks het overwegend soepele proces, ervaart een meerderheid wel uitdagingen: 66,8% bij leerlingenprognoses en 54% bij personeelsprognoses. Deze uitdagingen betreffen twijfels over de betrouwbaarheid, complexiteit van demografische ontwikkelingen en leerlingstromen, tekort aan kennis en vaardigheden binnen de organisatie en samenwerkingsvraagstukken. Daarnaast maken incidenten, regionale ontwikkelingen, uiteenlopende gemeentelijke methodieken en het ontbreken van vastgelegde processen het opstellen van prognoses uitdagend.

Ondersteuningsbehoefte

In tegenstelling tot de veronderstelling dat grote schoolorganisaties minder ondersteuning nodig hebben, toont de verkenning aan dat de behoefte gelijk verdeeld is over alle organisatiegrootten. Echter, deze behoefte is relatief beperkt: ongeveer één op de vijf respondenten vraagt om enige ondersteuning. De grootste vraag naar ondersteuning heeft betrekking op de rol die prognoses spelen bij regionale vraagstukken en het opstellen van strategisch personeelsbeleid.

Aanbevelingen

Schoolorganisaties worden het beste geholpen met praktische stappenplannen die duidelijkheid bieden over timing, gegevensverzameling, betrokken partijen en taakverdelingen. Op deze manier kunnen schoolorganisaties tijdig de relevante stappen zetten en leren hoe zij de relevante actoren aan boord krijgen. Verder ligt een grote ondersteuningsbehoefte bij regionale prognoses: ongeveer de helft van de organisaties heeft behoefte aan begeleiding bij het interpreteren van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt- en leerlingenpopulatie. Voion kan schoolorganisaties ondersteunen bij alle fasen van het werken met

prognoses. Dat begint met het verzamelen en benutten van de juiste data, gevolgd door het opstellen van een regionale strategische personeelsplanning. Vervolgens kan Voion scholen helpen bij het vertalen van de prognoses naar strategisch personeelsbeleid en bij het stimuleren van regionale samenwerking.

2. Inleiding

2.1. Achtergrond

Leerlingen- en personeelsprognoses vormen een belangrijke basis voor een gezonde bedrijfsvoering. Leerlingenprognoses geven een beeld van de te verwachten bekostiging van OCW en van de benodigde formatie – per jaar, onderwijssoort en vak. Daarnaast bieden ze inzicht in de toekomstige huisvestingsbehoefte van de school. Het is daarom van groot belang dat scholen en besturen over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om leerlingen- en personeelsprognoses goed te gebruiken.

DUO en Voion stellen jaarlijks gratis leerlingenprognoses beschikbaar. De prognoses zijn in te zien op bestuur-, school- en vestigingsniveau. De DUO-prognose is o.a. gebaseerd op de referentieraming van OCW/DUO. De referentieraming 2025 laat de verwachte ontwikkeling van leerlingenaantallen in het bekostigde onderwijs in Nederland zien en vormt de basis voor de OCW-begroting (OCW/DUO, 2025). DUO biedt de leerlingenprognoses aan via Excel-overzichten² en een dynamisch dashboard³. Voion stelt (gratis) prognoses beschikbaar via het Scenariomodel-VO. Dit model gebruikt een vergelijkbare prognosetechniek, maar met eigen brondata en berekeningswijze (Vrielink, 2019; Van Rijn, Vrielink, & De Bruin, 2023). Met het Scenariomodel-VO kunnen scholen op bestuurs-, school- en vestigingsniveau rapportages direct inzien en bewerken voor verdere analyse en scenariovorming. Daarnaast is het in het Scenariomodel-VO mogelijk om regionale prognoses op te stellen (Voion, 2020).⁴ De prognoses in het Scenariomodel-VO worden jaarlijks geactualiseerd.

Het uitleggen van verschillen en overeenkomsten van prognosemodellen helpt scholen en besturen om de leerlingenprognoses voor de eigen situatie meer op waarde te schatten (Vrielink, 2019). De VO-raad geeft als advies om niet van één prognose uit te gaan. Door het combineren van data kunnen scholen en besturen de verwachte ontwikkeling van leerlingenaantallen beter in beeld brengen.⁵ Bovendien is het creëren van één prognosemodel voor het vo noch haalbaar noch wenselijk (Van Rijn, Vrielink, & De Bruin, 2023).

Ondanks de toegang tot leerlingenprognoses en uitleg over de verschillende (gratis) prognosemodellen, zijn er signalen dat scholen moeite hebben met het werken met leerlingen- en personeelsprognoses. Uit eerder onderzoek '*Onderzoek naar verschillen in leerlingenprognoses*' (Van Rijn, Vrielink, & De Bruin, 2023) blijkt dat schoolorganisaties verschillen in de mate van beschikbare expertise en dat niet alle schoolorganisaties beschikken over voldoende expertise om prognoses te vertalen naar beleid. Een van de aanbevelingen was daarom een gericht scholingsaanbod te ontwikkelen dat aansluit bij de informatiebehoefte van besturen.

2.2. Doel

Tegen bovenstaande achtergrond is het relevant om te onderzoeken op welke manier schoolorganisaties (scholen of schoolbesturen) in het vo beter ondersteund kunnen worden bij het opstellen en toepassen van leerlingen- en personeelsprognoses binnen hun bedrijfsvoering. Het doel van deze verkenning is om te onderzoeken welke ondersteuningsbehoefte schoolorganisaties in het vo hebben als het gaat om het gehele

² De Excel overzichten zijn te downloaden via: https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/aantal-leerlingen/prognose-aantal-leerlingen.jsp

³ Dashboard Prognoses Voortgezet Onderwijs, zie: https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboard_prognose_vo/

⁴ <https://www.scenariomodel-vo.nl/>

⁵ <https://www.vo-raad.nl/onderwerpen/leerlingendaling-in-het-voortgezet-onderwijs>

proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses: van het verzamelen van de juiste data tot het maken van strategische beslissingen. De resultaten van dit rapport geven handvatten voor gerichte ondersteuning door Voion.

2.3. Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag is:

Welke behoeften bestaan er bij schoolorganisaties in het voortgezet onderwijs voor ondersteuning rondom leerlingen- en personeelsprognoses?

De centrale onderzoeksvraag kent de volgende deelvragen:

- In welke mate maken schoolorganisaties in het vo gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses?
- Welke uitdagingen ervaren schoolorganisaties in het vo rondom het gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses?
- Op welke manier kan inzicht in de ondersteuningsbehoefte worden vertaald naar gerichte ondersteuning voor relevante doelgroepen die gebruik maken van leerlingen- en personeelsprognoses?

2.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 3 beschrijven we de aanpak van de verkenning. Vervolgens beantwoorden we de deelvragen.

In hoofdstuk 4 gaan we in op het gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses. We leggen uit wie de prognoses opstelt, welke bronnen daarvoor worden gebruikt en wanneer deze worden geactualiseerd.

Hoofdstuk 5 bespreekt uitdagingen bij het gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses. In hoofdstuk 6 geven we inzicht in de ondersteuningsbehoefte van schoolorganisaties op dit thema. Hoofdstuk 7 sluit af met een advies voor een mogelijke aanpak vanuit Voion om te voorzien in de ondersteuningsbehoefte.

3. Aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we de onderzoeksmethoden van de verkenning. De verkenning bestaat uit interviews en een vragenlijstanalyse.

3.1. Interviews

Om een eerste beeld te krijgen van de ondersteuningsbehoefte van schoolorganisaties bij leerlingen- en personeelsprognoses, zijn elf interviews afgenomen.⁶ De geïnterviewden zijn vertegenwoordigers van:

- sociale partners (VO-raad, AOb en FvOv);
- het ministerie van OCW;
- onderwijsverenigingen (VOS/ABB en Verus);
- en enkele schoolorganisaties.

De gesprekken duurden 30 tot 60 minuten en zijn via MS Teams (online) afgenomen.

Op basis van de uitkomsten van de interviews, en in afstemming met de themacommissie Bedrijfsvoering, modern werkgeverschap en cao van de VO-raad⁷, is een online vragenlijst opgesteld. De uitnodigingstekst voor de vragenlijst staat in de bijlage (9.2).

3.2. Vragenlijst

In augustus 2025 vulden 163 leden van het onderzoekspanel *DUO-Onderwijs* de vragenlijst in.⁸ Alle respondenten zijn direct betrokken bij het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses. Van de respondenten in de steekproef is 13,5% bestuurder en 36,2% (eindverantwoordelijk) schooldirecteur. De overige respondenten hebben een andere functie in de schoolorganisatie. De meeste respondenten (73,6%) werken op een schoolorganisatie die bestaat uit 2 of meer scholen. Een volledige beschrijving van de steekproef staat in de bijlage (9.3).

De steekproef weerspiegelt redelijk de verdeling van scholen naar denominatie, omvang in aantal scholen per bevoegd gezag en vakantieregio. Er is echter een lichte oververtegenwoordiging van scholen in vakantieregio zuid en een ondervertegenwoordiging van scholen in vakantieregio midden en noord. In de steekproef zijn schoolorganisaties met twee tot vier scholen minder goed vertegenwoordigd dan landelijk, terwijl het aandeel grote schoolorganisaties (twintig of meer scholen) aanzienlijk hoger is dan in het landelijke beeld. Daarnaast zijn scholen met een openbare of rooms-katholieke denominatie iets sterker vertegenwoordigd in de steekproef, terwijl algemeen bijzondere scholen of scholen die een samenwerking tussen verschillende denominaties vormen, minder aanwezig zijn dan landelijk gezien (zie ook bijlage (9.3)).

De resultaten van de vragenlijst zijn geanalyseerd met beschrijvende statistiek.

⁶ Zie voor een overzicht van de geïnterviewden de bijlage (9.1).

⁷ De themacommissie Bedrijfsvoering, modern werkgeverschap en cao heeft een adviesfunctie binnen de VO-raad. De commissie adviseert over een breed scala aan onderwerpen met een financieel stempel en dossiers zoals bekostiging, professionalisering van de bedrijfsvoering en huisvesting. Zie <https://www.vo-raad.nl/over-de-vo-raad/verenigingsorganisatie/themacommissies>

⁸ <https://duo-onderwijs.nl/> - DUO-Onderwijs is een onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau en heeft een panel van onderwijsmedewerkers die online enquêtes invullen. Zie de bijlage (9.2) voor de uitnodigingstekst voor de vragenlijst.

4. Uitkomst – gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses in de school

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de deelvraag 'in welke mate maken schoolorganisaties in het vo gebruik van leerlingen- en personeelsprognoses. Zowel de interviews als de vragenlijst geven hier inzicht in. We gaan in op:

- in hoeverre de prognoses onderdeel zijn van de bedrijfsvoering;
- hoe het proces verloopt;
- wie de prognoses maakt;
- welke bronnen en hulpmiddelen hiervoor worden gebruikt;
- wanneer de prognoses worden geactualiseerd.

4.1. Leerlingenprognoses zijn vaker een vast onderdeel van de bedrijfsvoering dan personeelsprognoses

Leerlingenprognoses lijken stevig te zijn ingebed in de bedrijfsvoering van de meeste respondenten. Bijna alle respondenten geven aan dat de schoolorganisatie in sterke mate leerlingenprognoses gebruikt (85,3%). Dit wijst erop dat leerlingenprognoses breed toegepast worden en daarmee een vast onderdeel van de planning- en controlcyclus vormen. Omdat de financiering van scholen afhangt van het aantal leerlingen, bestaat er een direct verband tussen de leerlingenprognoses en de financiële begroting.⁹

Voor personeelsprognoses is dit beeld minder sterk. Hoewel ruim de helft (53,4%) van de respondenten aangeeft dat binnen hun schoolorganisatie de prognoses in sterke mate gebruikt worden, gebeurt dit bij een aanzienlijk deel slechts in beperkte mate (35%) (**Tabel 1**). Dit verschil suggereert dat het systematisch koppelen van leerlingenprognoses aan personeelsplanning nog niet overal is uitgewerkt of structureel is ingebed in de organisatie.

Tabel 1. Gebruik van prognoses in de schoolorganisatie (N = 163)

Gebruik	Leerlingenprognoses	Personeelsprognoses
In sterke mate	85,3%	53,4%
In beperkte mate	11,7%	35%
Niet of nauwelijks	3,1%	6,1%
Onbekend	-	5,5%

4.2. Ervaring met het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses

Het proces van leerlingenprognoses begint met het verzamelen van gegevens over de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen. Op basis van deze gegevens wordt een verwachting opgesteld van het aantal leerlingen per school, onderwijssoort en jaar. De uitkomsten vormen de basis voor de begroting, formatieplanning en het huisvestingsbeleid.

⁹ De lumpsum is bedoeld voor personele kosten en de exploitatiekosten van de school. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/financiering-voortgezet-onderwijs>

Vervolgens worden de personeelsprognoses opgesteld. Deze sluiten aan op de leerlingenprognoses en worden aangevuld met actuele informatie over de formatie. Samen geven de prognoses scholen inzicht in de beleidskeuzes die nodig zijn om tijdig in te spelen op toekomstige ontwikkelingen.

4.2.1. Proces leerlingenprognoses

Het gehele proces rondom leerlingenprognoses verloopt bij zes op de tien respondenten (61,4%) soepel tot zeer soepel. Een klein aantal (4,3%) ervaart het proces als stroef. Tegelijkertijd geeft een op de drie (33,1%) aan dat het proces niet stroef, maar ook niet soepel verloopt (**Tabel 2**). Een nadere analyse laat zien dat er geen verschillen zijn in hoe het procesverloop wordt ervaren tussen kleinere en grotere schoolorganisaties. Dit betekent echter niet dat de respondenten geen uitdagingen kennen in het proces rondom leerlingenprognoses. De uitdagingen die de respondenten ervaren, staan in hoofdstuk 5 beschreven.

Tabel 2. Procesverloop rondom de prognoses (N = 163)

Type	Ze er so ep el	So ep el	Niet so ep el, Ma ar ook niet stro ef	Stro ef	Ze er stro ef	On be kend
Leerlingenprognose	8,6%	52,8%	33,1%	4,3%	-	1,2%
Personeelsprognose	8%	49,7%	2,9%	3,7%	-	9,8%

4.2.2. Proces personeelsprognoses

Volgens de meeste respondenten verloopt het proces rondom personeelsprognoses (zeer) soepel (57,7%) (**Tabel 2**).¹⁰ Een klein deel van de respondenten (3,7%) ervaart het prognoseproces als stroef. Er is geen significant verschil in ervaringen op basis van de omvang van de schoolorganisatie.

4.3. Welke functies in de schoolorganisatie zijn verantwoordelijk voor de prognoses?

Per schoolorganisatie verschilt het wie de leerlingenprognoses maakt. Binnen de schoolorganisatie kan de bestuurder, maar ook de schooldirecteur of beleidsmedewerker de prognoses maken. Een schoolorganisatie kan het proces ook uitbesteden aan externe partijen, zowel onbetaald als betaald. Onderwijsverenigingen zoals Verus en VOS/ABB maken voor hun leden op aanvraag leerlingenprognoses.

4.3.1. Wie stelt de leerlingenprognoses op?

Verschillende partijen maken de leerlingenprognoses. De helft van de respondenten (50,3%) geeft aan dat één ‘partij’ de leerlingenprognoses maakt. Bij 49,7% maken ten minste twee ‘partijen’ de leerlingenprognoses.

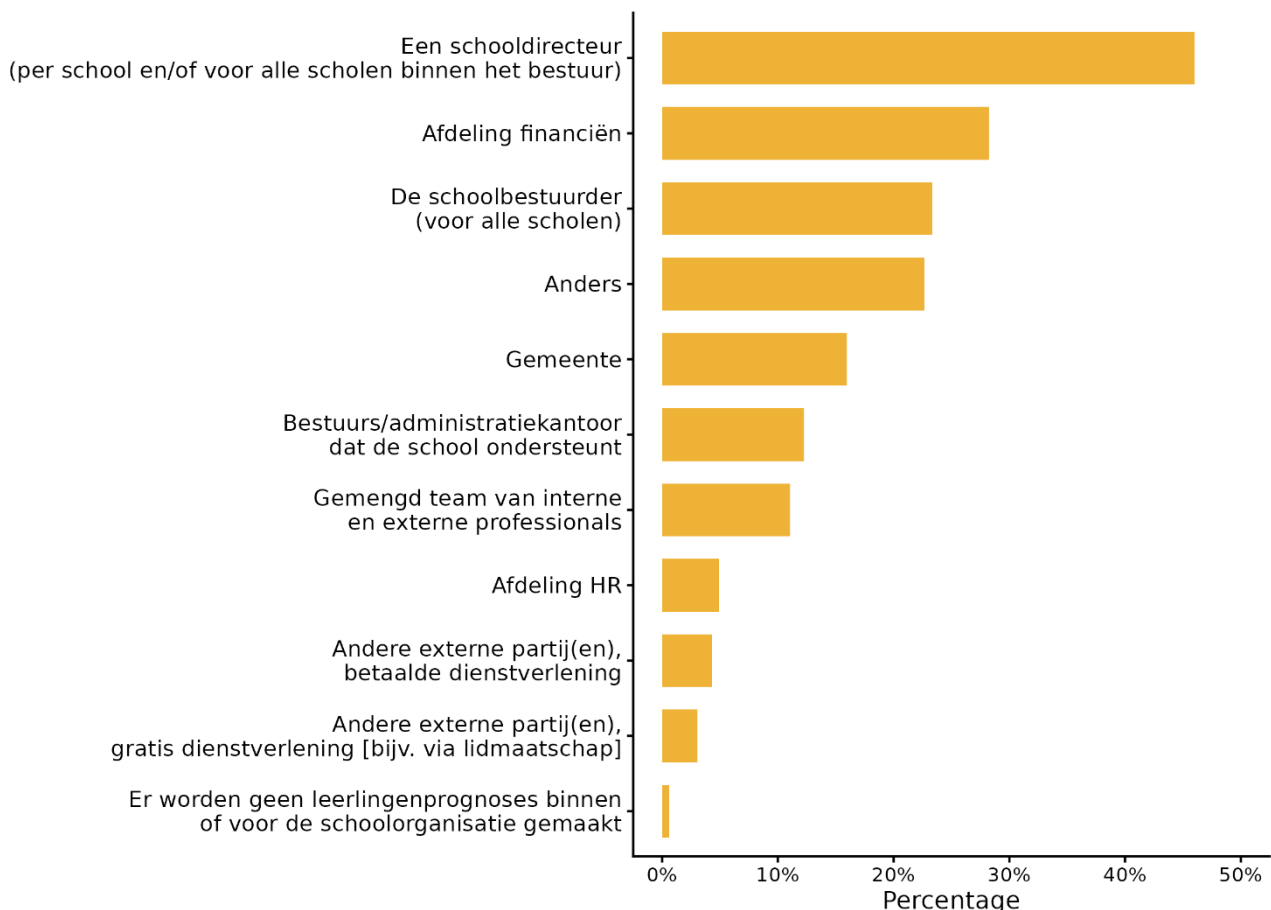
Bijna de helft van de respondenten (46%) geeft aan dat de schooldirecteur de leerlingenprognoses per school en/of voor alle scholen van de scholengemeenschap maakt. Volgens iets meer dan een kwart van de respondenten maakt de afdeling financiën (28,2%) of de schoolbestuurder (voor alle scholen) (23,3%) de leerlingenprognoses. In een aantal gevallen maakt de school volgens de respondent gebruik van betaalde dienstverlening door commerciële partijen (4,3%) of van gratis dienstverlening van organisaties waar zij lid

¹⁰ Het totaal aantal respondenten is 162, omdat een respondent de vraag niet heeft beantwoord.

van zijn (3,1%). Bij 16% van de respondenten levert (ook) de gemeente de leerlingenprognoses aan (Zie **Figuur 1**).

De respondenten die het antwoord 'anders' hebben aangevinkt, zijn gevraagd om een toelichting te geven. Deze groep respondenten (22,7%) geeft aan dat bijvoorbeeld de teamleiders (middenmanagers) of verschillende ondersteuningsmedewerkers (bijvoorbeeld de leerlingencoördinator, de controller, afdeling financiën, formatiebeheer, hoofd planning en organisatie) de prognoses maken.

We constateren een grote variatie tussen schoolorganisaties in wie de leerlingenprognoses opstelt. Bij een aantal geïnterviewden werd specifiek één persoon benoemd die verantwoordelijk was voor de leerlingenprognoses. Deze persoon verzamelt de gegevens bij de schooldirecteuren, het schoolbestuur, middenmanagers en de afdeling HR om de prognoses te maken.



Figuur 1. Wie stelt de leerlingenprognoses op (meerdere antwoorden mogelijk) (N = 163)

Wanneer de respondenten aangeven dat externe partijen of de gemeente de leerlingenprognoses maakt, blijkt dat externe partijen de schoolorganisaties in uiteenlopende activiteiten ondersteunen. De activiteiten verwijzen naar het aanleveren van data, kant-en-klare prognoses en het duiden van de cijfers. Gemeenten en private organisaties leveren op aanvraag cijfers aan over geboortetrends, demografische ontwikkelingen en doorstroom vanuit het primair onderwijs. Dit soort data vormen de basis voor het strategisch beleid en de

interne planning van scholen. Naast het leveren van data ondersteunen gemeenten en samenwerkingsverbanden bij de afstemming tussen scholen. Er worden afspraken gemaakt over aanmeldingen, werving en de verdeling van leerlingen in de regio. Bestuurskantoren en bovenschoolse organen spelen daarbij vaak een coördinerende rol. Scholen werken zo gezamenlijk aan een evenwichtige instroom en doorstroom.

Verschillende organisaties bieden aanvullende ondersteuning, zo blijkt ook uit de antwoorden van de respondenten. De VO-raad helpt scholen bij het omgaan met leerlingendaling en geeft handreikingen over fusies, regionale samenwerking en het betrekken van medezeggenschap. Voion ondersteunt scholen met sectorprognoses en kennisdeling. In enkele gevallen schakelen scholen ook externe bureaus in, bijvoorbeeld voor communicatie en werving wanneer de aanmeldingen teruglopen.

Gemeentelijke leerlingenprognoses

In lijn met gemeentelijke verordeningen kunnen gemeenten ook jaarlijks leerlingenprognoses maken.

De gemeenteverordening Voorzieningen Huisvesting Onderwijs Helmond 2015 schrijft voor dat de planning van huisvesting (mede) moet worden gebaseerd op een prognose van het aantal leerlingen per school. Binnen de gemeente stelt de afdeling Onderzoek & Statistiek elk jaar een leerlingenprognose op. De gemeente benadrukt dat prognoses op veronderstellingen berusten en dat ze daarom uitsluitend richtinggevend zijn en er een 'beperkte geldigheidsduur' op zit (Van den Heuvel & Foolen, 2015).

Ook binnen de gemeente Amsterdam stelt de Onderzoek & Statistiek-afdeling elk jaar leerlingenprognoses op. In de basis worden de leerlingenaantallen vanuit DUO gebruikt. Vervolgens verwerkt de gemeente de prognoses met informatie over 'deelname percentage per stadsdeel of gemeente', 'deelname stadsbreed', 'lotingscholen', 'recent geopende scholen' en 'geplande nieuwe scholen' (Reches, Moehamatdjalil, & Klingen, 2025).

4.3.2. Wie stelt de personeelsprognoses op?

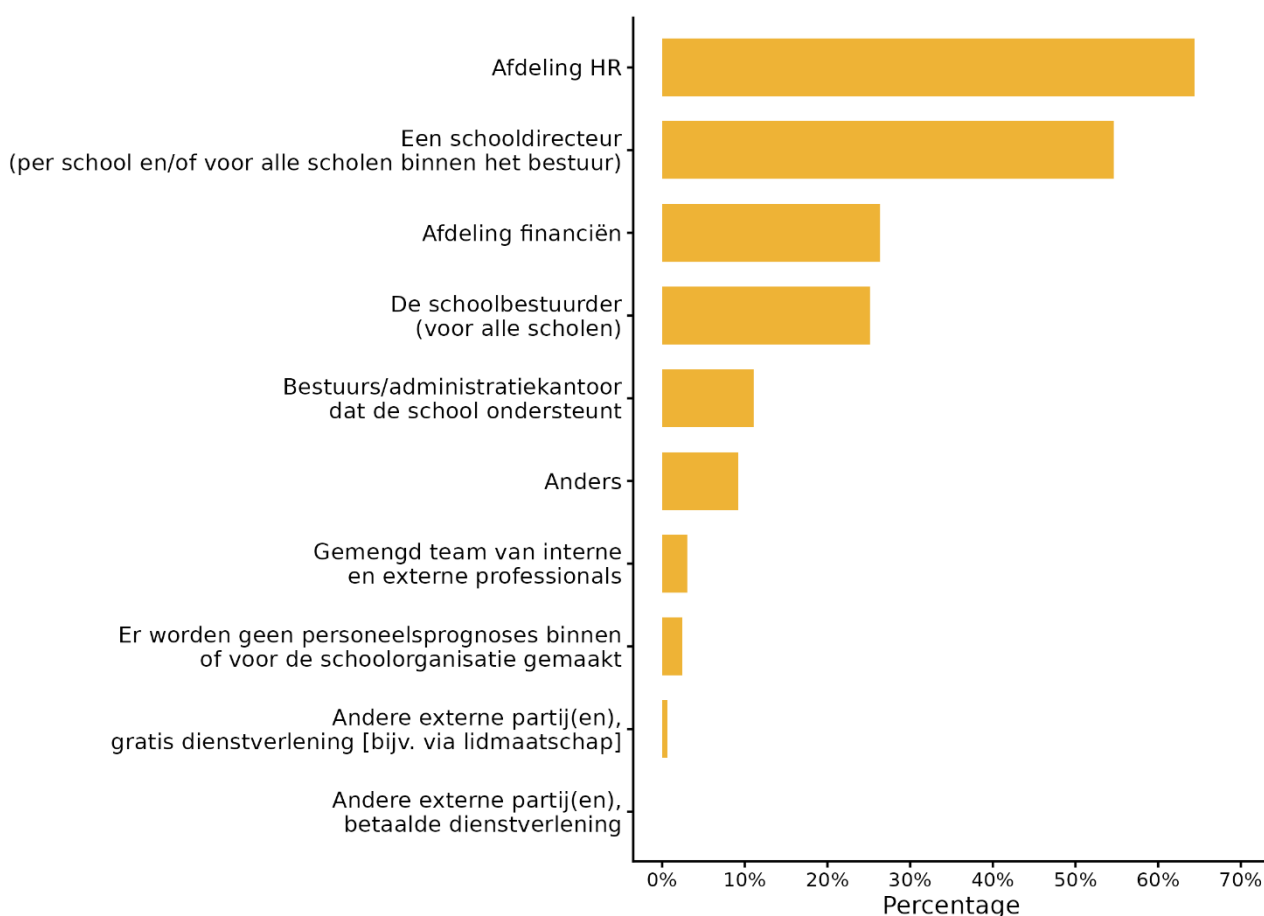
Net als bij het opstellen van leerlingenprognoses verschilt het per schoolorganisatie die de personeelsprognoses maakt. De meeste respondenten (59,5%) geven ten minste twee 'partijen' aan wie de personeelsprognoses maken. Bij ongeveer vier op de tien (40,5%) stelt één 'partij' de personeelsprognoses op.

In tegenstelling tot bij de leerlingenprognoses maakt de HR-afdeling het vaakst de personeelsprognoses (64%). Daarnaast worden schooldirecteuren vaak genoemd (55%). Een kwart van de respondenten meldt dat de schoolbestuurder de prognoses maakt voor alle scholen die onder het bevoegd gezag vallen (25%). En ongeveer een kwart geeft aan dat de afdeling financiën deze prognoses opstelt (26%). Geen van de respondenten laat personeelsprognoses tegen betaling uitvoeren. Het komt bijna niet voor dat externe partijen gratis personeelsprognoses aanleveren (1%). En een klein aantal schoolorganisaties maakt helemaal geen gebruik van personeelsprognoses (2%) (**Figuur 2**). Daarnaast geven respondenten aan dat soms ook andere partijen betrokken zijn bij het proces, zoals een conrector onderwijs, een medewerker

planning en logistiek, de roostermaker, of een samenwerking tussen verschillende actoren binnen de schoolorganisatie.

In een aantal gevallen leveren externe partijen de personeelsprognoses bij de respondenten aan, of wordt hiermee samengewerkt (3%).¹¹ Een respondent geeft aan dat verschillende partijen samenwerken om een regionale strategische personeelsplanning op te stellen.

“Vanuit de Onderwijsregio's zijn werkgroepen bezig met Regionale Strategische Personeelsplanning. De werkgroep bestaat uit interne en externe partijen.” - Beleidsmedewerker



Figuur 2. Wie stelt de personeelsprognoses op (meerdere antwoorden mogelijk) (N = 163)

4.4. Bronnen en hulpmiddelen bij het maken van leerlingenprognoses

Leerlingenprognoses zijn gebaseerd op verschillende bronnen.¹² Schoolorganisaties gebruiken bijvoorbeeld de openbare leerlingenprognoses van DUO of van Voion (het Scenariomodel-VO).¹³ Ook maken schoolorganisaties zelf prognoses op basis van eigen verwachtingen, kennis en data. Verder bieden

¹¹ Het gaat om een van de opties: 'gemengd team van interne en externe professionals', 'andere externe partij(en)', 'gratis dienstverlening en andere externe partij(en), betaalde dienstverlening'.

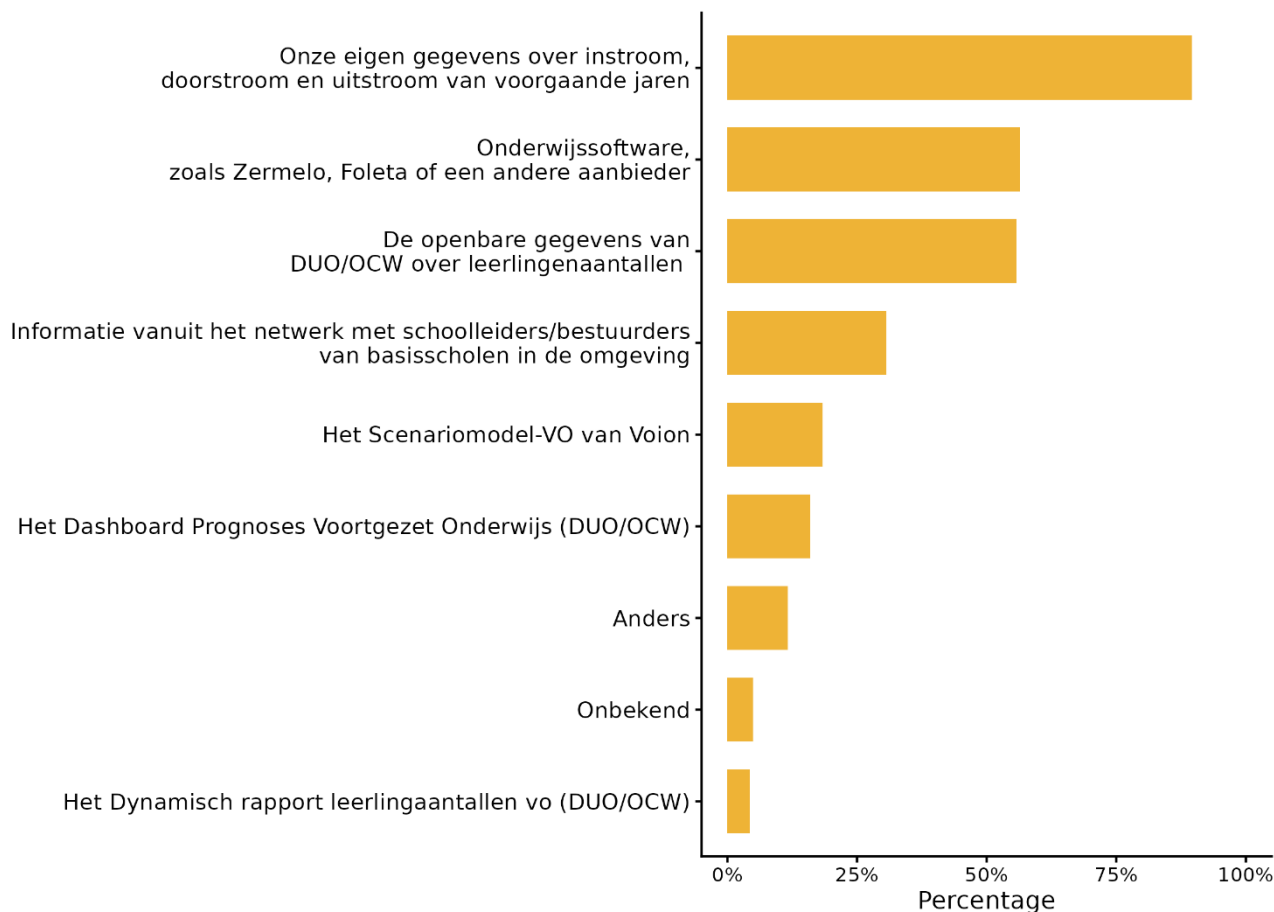
¹² Zie Van Rijn, Vrielink en De Bruin (2023) voor een overzicht van de bronnen van de leerlingenprognoses van DUO en van Voion.

¹³ <https://www.scenariomodel-vo.nl/>

verschillende modules van onderwijssoftware, zoals Foleta, de mogelijkheid om zelf leerlingenprognoses te maken.

Gebruik van eigen gegevens over leerlingenstromen (instroom, doorstroom en uitstroom) van voorgaande jaren wordt het vaakst genoemd door de respondenten waarop de prognoses zijn gebaseerd (89,6%) – ongeacht of dit wordt aangevuld met andere bronnen of tools (**Figuur 3**). Iets meer dan de helft gebruikt de prognosemodules van onderwijssoftware (Zermelo, Foleta of een andere aanbieder) (56,4%) of de openbare leerlingenprognoses van DUO (55,8%).

Bijna een op de drie respondenten (30,7%) geeft aan dat leerlingenprognoses worden gebaseerd op informatie die rechtstreeks uit het netwerk met schooldirecteuren en schoolbestuurders van basisscholen in de omgeving komt. Ongeveer een op de vijf respondenten gebruikt het Scenariomodel-VO van Voion om zelf toekomstscenario's uit te rekenen (18,4%).



Figuur 3. Bronnen of hulpmiddelen die worden gebruikt bij het maken van leerlingenprognoses (meerdere antwoorden mogelijk; N = 163)

4.5. Actualisatie van prognoses

4.5.1. Belang van een proactieve planningscyclus

Leerlingen- en personeelsprognoses maken deel uit van een proactieve planning. Hierdoor zien schoolorganisaties welke vraag er in de toekomst is naar formatie, huisvesting, bezetting van onderwijsniveaus en vakken. Wanneer schoolorganisaties onvoldoende 'vooruitkijken' met prognoses,

ontstaat de hulpvraag rondom het proces van leerlingen- of personeelsprognoses 'reactief', volgens de geïnterviewden. Met andere woorden, een hulpvraag vanuit schoolorganisaties kan 'te laat' ontstaan wanneer leerlingenaantallen en de vraag naar personeel in de toekomst niet tijdig in beeld zijn gebracht. Dan bestaat het gevaar dat scholen 'te laat om ondersteuning vragen' – zoals een geïnterviewde aangaf - terwijl tijdige informatie had kunnen uitwijzen dat de school in de toekomst bijvoorbeeld met krimp te maken zou krijgen. Tegelijkertijd zien geïnterviewden dat scholen behoefte hebben aan informatie over hoe zij het onderwijsaanbod kunnen aanpassen aan de verwachte leerlingenkrimp. En hoe ze duurzaam kunnen inspelen op veranderende omstandigheden, zoals de gevolgen van migratie en ISK-klassen.

Volgens geïnterviewden vinden scholen het lastig om prognoses jaarlijks te actualiseren en goed te gebruiken in het begrotingsproces. Dat kan leiden tot over- of onderschatting van leerlingaantallen. Veel scholen kijken slechts één jaar vooruit. Interviewers geven aan dat voor een robuust personeels- en huisvestingsbeleid het noodzakelijk is om ten minste vijf jaar vooruit te plannen. Zo ontstaat ruimte om tijdig in te spelen op trends en onverwachte veranderingen.

4.5.2. Actualisatie van leerlingenprognoses

Na de leerlingentelling op 1 oktober worden op verschillende momenten de openbare leerlingenprognoses, waaronder die van DUO en Voion, geüpdatet. Schoolorganisaties beschikken dagelijks over informatie over het aantal leerlingen en kunnen de leerlingenprognoses (in theorie) op ieder moment bijstellen. Uit de vragenlijst blijkt dat meer dan de helft van de respondenten één keer per jaar de leerlingenprognoses vernieuwt (58,3%) – vaak in het najaar (september, oktober) of het voorjaar (januari tot april).

Een deel van de schoolorganisaties actualiseert de leerlingenprognoses meerdere keren per jaar. Bij 15,3% van de respondenten is zelfs sprake van een doorlopend proces. De momenten waarop prognoses worden vernieuwd verschillen per school en per fase van het schooljaar. Toch volgen de meeste scholen een jaarlijkse cyclus, waarbij de prognoses worden gebruikt tijdens de voorbereiding op het nieuwe schooljaar en bij het opstellen van de meerjarenbegroting.

“Eigenlijk het hele jaar door. Uitstroom en nieuwe leerlingenaantallen voor het schooljaar moeten voor 1 oktober bekend zijn en aangeleverd worden. Mochten er leerlingen (zij) instromen of uitstromen wordt dit nauwkeurig bijgehouden en doorgegeven aan de directie zodat die ook op de hoogte zijn van de leerlingenaantallen.” - Beleidsmedewerker

Daarnaast worden de prognoses door veel scholen tussentijds bijgehouden en aangepast. Sommige scholen vernieuwen de prognoses maandelijks, vooral tussen januari en juli, terwijl anderen dit slechts één keer per jaar doen.

“Jaarlijks voor langere termijn, maandelijks van januari tot juli voor eerstvolgende jaar.” – Schooldirecteur

4.5.3. Actualisatie van personeelsprognoses

Net als de leerlingenprognoses worden personeelsprognoses op verschillende momenten in het schooljaar vernieuwd. Personeelsprognoses worden verfijnd met informatie over de financiën, aantal leerlingen,

lesrooster en taakverdeling binnen functies. Vaak gebeurt dit in overleg tussen HR, financiën en de schooldirectie.

“Dit wordt aangepast op basis van het leerlingaantal en de te geven lessen en daarnaast de taken die worden weggelegd bij de verschillende functies.” - Bestuurder

Opvallend is dat de meeste actualisaties plaatsvinden in de eerste vijf maanden van het kalenderjaar. Ook in oktober, wanneer de leerlingentellingen bekend zijn, gebeurt dit relatief vaak. Bij 10,5% van de antwoorden blijkt het om een doorlopend of cyclisch proces te gaan, waarbij prognoses regelmatig op vaste momenten in het schooljaar worden bijgewerkt. De piekmomenten voor personeelsprognoses lijken voornamelijk in het voorjaar te liggen. Een beleidsmedewerker vermeldt bijvoorbeeld het volgende:

“In februari wordt een eerste analyse gemaakt waarbij de verwachte uitstroom op basis van pensioen wordt gerelateerd aan de leerlingenprognoses. Hierbij wordt ook (op hoofdlijnen) gekeken naar het aandeel tijdelijke dienstverbanden en de arbeidsmarktsituatie. Eind maart wordt dit verrijkt met informatie over de wensen van de scholen met die tijdelijke dienstverbanden (welk deel stopt, welk deel wordt verlengd, welk deel wordt omgezet naar vast.” – Beleidsmedewerker

5. Uitkomst - Uitdagingen bij prognoses

In dit hoofdstuk bespreken we welke uitdagingen scholen tegenkomen in het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses. Het hoofdstuk geeft antwoord op de deelvraag ‘welke uitdagingen ervaren schoolorganisaties in het vo rondom leerlingen- en personeelsprognoses?’. De vraag wordt beantwoord via interviews en de vragenlijstanalyse.

5.1. Factoren die bijdragen aan de complexiteit van leerlingen- en personeelsprognoses

Het voorspellen van leerlingenaantallen is niet altijd eenvoudig. De geïnterviewden noemen verschillende factoren die een rol kunnen spelen:

- Incidenten: negatieve gebeurtenissen, zoals conflicten of een kritisch/negatief inspectierapport, kunnen leiden tot minder aanmeldingen;
- Keuzes van ouders zijn lastig te voorspellen;
- Schoolprofiel: scholen met een duidelijk profiel trekken vaak een stabielere instroom dan algemene scholen;
- Nieuwbouw van scholen: een nieuw schoolgebouw kan zorgen voor meer instroom. Bij bestaande scholen (met een verouderd gebouw) kan sprake zijn van uitstroom van leerlingen;
- Loting: sommige scholen werken met een lotingsysteem. Wanneer het ‘voedingsgebied’ voor de school rijk is, wordt in de regel het maximumaantal leerlingenaanmeldingen gehaald.¹⁴

Regionale, landelijke en internationale trends

Prognoses moeten rekening houden met regionale, landelijke en internationale ontwikkelingen.

Internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne, hebben gezorgd voor een toename van het aantal vo-leerlingen uit Oekraïne (OCW, 2023). De landelijke trend voor het totaalaantal vo-leerlingen in Nederland is negatief. Waar het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs de afgelopen vijf jaar met 2,7% toenam, wordt voor de komende twaalf jaar een daling van 8% verwacht. Er zijn echter grote verschillen tussen regio's.¹⁵ Tussen 2025 en 2029 wordt een groei verwacht in Haaglanden (exclusief de stad Den Haag) van 6,1%, in Den Haag zelf van 2,2% en in Amsterdam van 1,4%. In andere regio's zal het aantal leerlingen juist flink afnemen: in de Achterhoek met 21%, in Friesland met 15% en in Drenthe en Twente beide met 14%.¹⁶

Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Volgens enkele geïnterviewden kan wet- en regelgeving ervoor zorgen dat er meer aandacht is voor prognoses. In 2023 liep de consultatie voor het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Het hoofddoel van de wet is om alle schoolorganisaties in het funderend en middelbaar beroepsonderwijs strategisch personeelsbeleid te laten voeren.¹⁷ Het context wetsvoorstel verwijst naar internationaal onderzoek, waaruit blijkt dat strategisch personeelsbeleid en een sterke uitvoering daarvan bijdragen aan betere kwaliteit van

¹⁴ Het voedingsgebied is een verzameling van herkomstgebieden van waaruit een specifiek aandeel van de leerlingen afkomstig is. Voor het vo geldt een straal van 15 kilometer. Zie: <https://duo.nl/zakelijk/gemeenten/informatie-stichten-school/belangstelling-in-voedingsgebied.jsp>

¹⁵ <https://www.voion.nl/nieuws/leerlingenprognoses-in-scenariomodel-vo-geactualiseerd>

¹⁶ <https://www.voion.nl/nieuws/leerlingenaantallen-de-trends-in-uw-regio>

¹⁷ <https://www.internetconsultatie.nl/strategischpersoneelsbeleid/b1>

onderwijs, tevredener personeel en betere resultaten voor leerlingen.¹⁸ Dit vraagt om zorgvuldige personeelsprognoses.

Regionale samenwerking

De geïnterviewden geven aan dat het belangrijk is dat vo-scholen goede contacten hebben met basisscholen in de omgeving. Door het marktaandeel van de school te koppelen aan het aantal leerlingen in groep 8, ontstaat een duidelijker beeld van de te verwachten instroom. Ook is het van belang om de oorzaak van afwijkingen in het aantal aanmeldingen te onderzoeken, zoals de komst van een nieuwe school of planologische ontwikkelingen.

Sinds 2025 geldt de 'Regeling-onderwijsregio's 2025', waarin ruimte is voor regionaal strategisch personeelsbeleid.¹⁹ Een van de doelstellingen van de onderwijsregio is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. Regionale samenwerking helpt scholen om personeel efficiënter en duurzamer in te zetten. In steden met veel concurrentie tussen scholen is centrale formatieplanning belangrijk om schommelingen in leerlingaantallen op te vangen. Volgens een aantal geïnterviewden stemmen verschillende schoolbesturen dit steeds vaker samen af.

Spanning tussen schoolorganisaties en gemeenten

Gemeenten baseren hun huisvestingsbeleid vaak op prognoses van externe bureaus. Deze prognoses werken volgens een andere systematiek dan die van DUO, het Scenariomodel-VO (Voion) of van ingebouwde modules in onderwijssoftware (bijvoorbeeld Foleta) (Vrieling, 2019). Dit verschil in perspectief kan leiden tot spanningen wanneer schoolorganisaties in gesprek gaan met de gemeente vanwege huisvestingsplannen.

Organisatie en borging

In sommige gevallen is het opstellen van prognoses belegd bij één persoon. Dit brengt risico's met zich mee, bijvoorbeeld bij ziekte of vertrek. Scholen doen er goed aan om processen en kennis vast te leggen in een draaiboek, zodat prognoses geborgd zijn binnen de organisatie. Grotere schoolorganisaties zouden vaker beschikken over voldoende expertise in financiën en personeelsplanning, terwijl kleinere schoolorganisaties kwetsbaarder zouden zijn en mogelijk sneller ondersteuning nodig hebben.

5.2. Uitdagingen bij leerlingenprognoses

Het is niet vanzelfsprekend dat schoolorganisaties kundig genoeg zijn om betrouwbare leerlingenprognoses te maken. Waar de meerderheid (61,4%) aangeeft dat het proces soepel verliep (**Tabel 1**), erkent tegelijkertijd de meerderheid van de respondenten (66,9%) dat er uitdagingen zijn rondom de leerlingenprognoses. Een kwart (25,8%) ervaart geen uitdagingen. Het soepel laten verlopen betekent niet

¹⁸ Er wordt verwezen naar:

Favero, N., Meier, K., & O'Toole, L. (2014) Goals, trust, participation, and feedback: Linking internal management with performance outcomes. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(2): 327-343;
Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. (2008) The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44 (5): 635-674;
Knies, E., Leisink, P., & Van de Schoot, R. (2020) People management. *International Journal of Human Resource Management*, 31 (6): 705-737.

¹⁹ <https://www.voion.nl/nieuws/continueren-middelen-versterking-strategisch-personeelsbeleid-in-2025> en <https://www.dus-i.nl/subsidies/landelijk-dekkend-netwerk-onderwijsregios>

dat er geen uitdagingen zijn. In schoolorganisaties van elke omvang ervaart meer dan de helft van de respondenten uitdagingen.

Vervolgens zijn er respondenten die aangeven dat er uitdagingen zijn, gevraagd naar het type uitdaging. Op basis van de open antwoorden zijn de volgende type uitdagingen gecategoriseerd:

- Data en betrouwbaarheid van prognoses (21,5%);
- Demografie en leerlingenstromen (27%);
- Organisatie en capaciteit (14,1%);
- Samenwerking en communicatie (5,5%);
- Onbekend – reden wordt niet gegeven door respondent (31,9%);

5.2.1. Data en betrouwbaarheid van prognoses

Uit de open antwoorden blijkt dat de respondenten voornamelijk behoefte hebben aan betrouwbare en toegankelijke prognoses. De huidige gegevens verschillen per bron en houden vaak onvoldoende rekening met regionale ontwikkelingen en onverwachte gebeurtenissen.

“Interne prognoses van op-, af- en doorstroom blijven deels giswerk. Externe prognoses op langere termijn worden beïnvloed door eenmalige factoren als verbouwing, onderwijsconcept etc.” – Schooldirecteur

De beschikbaarheid van (openbare) data blijkt geen vereiste voor een soepel verloop van het proces. Eén van de gebruikte databronnen is de open onderwijsdata van DUO. Sinds 2023 worden de databestanden op Open Onderwijsdata in aangepaste vorm aangeboden. Volgens DUO is deze aanpassing noodzakelijk om te voorkomen dat individuele personen herleidbaar zijn, conform de AVG. Daarom worden in cellen met minder dan vijf waarnemingen geen exacte getallen weergegeven.²⁰ Echter, dit kan ervoor zorgen dat schoolorganisaties de data niet kunnen gebruiken om leerlingen- en personeelsprognoses op te stellen.

“Gegevens DUO zijn minder betrouwbaar geworden door te werken met < 5.” - Bestuurder

5.2.2. Demografie en leerlingenstromen

Volgens de respondenten is een andere uitdaging binnen de prognoses het moeilijk voorspellen van leerlingenstromen en de demografische ontwikkeling in de regio. Demografische krimp, door- en afstroom tussen niveaus en concurrentie van andere scholen maken het voorspellen extra uitdagend.

“Fluctuerende instroom (ook door geboortecijfer) maakt langetermijnbeleid moeilijker. De formatie schommelt en dat heeft gevolgen voor de financiën. Verder merken we dat het niveau van de instroom zakt waardoor er in leerjaar 2 en 3 nog behoorlijk veel wisselingen plaatsvinden.” – Schooldirecteur

5.2.3. Organisatie en capaciteit

De respondenten ervaren ook organisatorische knelpunten: de formatie en begroting komen onder druk te staan door afwijkende prognoses, terwijl gebouwen en lokalen vaak niet goed aansluiten op fluctuaties in

²⁰ https://duo.nl/open_onderwijsdata/nieuws/aanpassingen-open-data-door-avg.jsp

leerlingenaantallen. Het borgen van kennis en het versterken van samenwerking binnen en tussen schoolorganisaties is hierbij belangrijk. Dit leidt tot betrouwbare leerlingen- en personeelsprognoses.

“Volgens de prognoses hebben we komende jaren te maken met krimp. Hierdoor komt ons onderwijsaanbod in het gedrang en moeten er strategische keuzes gemaakt worden op het gebied van personeelsplanning.” - Schooldirecteur

5.2.4. Samenwerking en communicatie

Tot slot is er behoefte aan betere interne en externe samenwerking en communicatie met gemeenten, samenwerkingsverbanden en basisscholen. Er is behoefte aan meer transparantie over data en rekenmethodes. Verder maken duidelijke en tijdige informatie de prognoses volgens de respondenten betrouwbaarder. Dit draagt bij aan het voeren van het gesprek over huisvesting, formatie en strategische keuzes.

“Prognoses verschillen tussen interne partijen die betrokken zijn. Afstemming vindt plaats. Soms lijkt er een verschil in opvatting te zijn tussen een prognose en wat de ander een gewenst aantal leerlingen vindt en dat dan als prognose neerzet.” – Schooldirecteur

Uit het onderzoek van Van Rijn, Vrielink en De Bruin (2023) blijkt dat schoolorganisaties regelmatig knelpunten ervaren tijdens gesprekken met de gemeente over leerlingenprognoses. Gemeenten gebruiken vaak een andere rekenmethodiek dan de modellen die veel schoolorganisaties hanteren. Daardoor ontstaan regelmatig verschillen in uitkomsten en discussies over de juistheid van de cijfers. Deze verschillen maken het voor schoolbesturen lastig om het gesprek te voeren met de gemeente over toekomstige huisvesting.

“De gemeente hanteert andere cijfers en dat is steeds een discussie als het gaat om huisvesting.” - Bestuurder

5.3. Uitdagingen bij personeelsprognoses

Om de uitdagingen bij personeelsprognoses bij de respondenten in kaart te brengen is eerst gevraagd of zij uitdagingen ervaren. Meer dan de helft van de respondenten ervaart uitdagingen in het proces rondom personeelsprognoses (54%). Minder dan een op de drie respondenten (30,7%) ervaart dat niet. Vervolgens hebben we de respondenten de vraag gesteld welke uitdagingen zij ervaren (N = 98). De antwoorden verwijzen naar uitdagingen op het gebied van:

- Personeelstekort en behoud van medewerkers (48,9%);
- Organisatorische en procesmatige knelpunten (33,3%);
- Onzekerheid en onvoorspelbaarheid (7,8%);
- Doorwerking leerlingenkrimp (6,7%);
- Betrouwbaarheid data en prognoses (3,3%).

5.3.1. Personeelstekort en behoud van medewerkers

Ongeveer de helft van de respondenten (48,9%) ervaart dat het werven en behouden van bevoegd en gekwalificeerd personeel een belangrijke uitdaging voor de school vormt. Vooral in tekortvakken en bij jonge docenten is het verloop volgens de respondenten groot. De schoolorganisaties zoeken naar manieren om aantrekkelijk te blijven als werkgever en tegelijkertijd werkdruk te beheersen. De incidentele veranderingen in het personeelsaantal vraagt om nadere uitwerking en vernieuwing van personeelsprognoses.

“Het verloop is onvoorspelbaar. We zien dat veel docenten die relatief kort bij de school zijn en die relatief jong zijn steeds makkelijker overstappen naar een andere school. Daar liggen verschillende redenen aan ten grondslag: dichter bij huis werken, elders een grotere aanstelling krijgen, elders een hoger salaris aangeboden krijgen, nog een langere periode willen reizen, et cetera.” – Bestuurder

5.3.2. Organisatorische en procesmatige knelpunten

Uit de vragenlijst blijkt dat schoolorganisaties moeite ervaren met de aansluiting tussen prognoses, formatie en financiën. Aanpassingen in leerlingenprognoses hebben invloed op de personeelsprognoses.

“Hangt samen met uitdaging leerlingenprognoses, die stelt de personeelsprognoses voortdurend bij.” – Beleidsmedewerker

Verder zijn verantwoordelijkheden niet altijd duidelijk en processen sluiten onvoldoende op elkaar aan. Ook het tekort aan HR-expertise in het maken van prognoses speelt hierbij een rol.

“Dit proces is nog niet helder beschreven” – Medewerker bestuursbureau

5.3.3. Onzekerheid en onvoorspelbaarheid van loopbanen

Persoonlijke keuzes van medewerkers, onverwachte uitstroom en mobiliteit op de arbeidsmarkt maken de personeelsplanning moeilijk voorspelbaar.

“De grootste onzekerheden zitten in de persoonlijke ontwikkelingen van individuele medewerkers (Ik wil een wereldreis gaan maken, ik ga samenwonen en verhuis daarvoor naar de andere kant van het land, enz.)” – Bestuurder

5.3.4. Doorwerking leerlingenrimp

Daling van leerlingenaantallen leidt tot een kleinere formatie en frictie tussen vaste contracten en benodigde capaciteit. Ook de afloop van subsidies vergroot de druk op personeelsplanning.

“We hebben vanwege de rimp een mismatch tussen vakexpertise en beschikbare ruimte. Veel vaste contracten.” – Schooldirecteur

5.3.5. Betrouwbaarheid data en prognoses

De kwaliteit en betrouwbaarheid van prognoses verschillen, wat tot onzekerheid en discussie leidt. Schoolorganisaties vragen om betere datatoegang en eenduidige berekeningen. Schoolorganisaties kunnen de openbare onderwijsdata van DUO/OCW gebruiken. Echter, in verband met de AVG worden alle cellen groter dan 0 en kleiner dan 5 niet weergegeven.

“Het zou behulpzaam zijn als de niet AVG (< 5) beschermde bestanden van DUO niet alleen voor mij maar voor de scholengroep ingezien en gebruikt mogen worden” – Beleidsadviseur HR

6. Uitkomst - Behoeftte aan ondersteuning rondom leerlingen- en personeelsprognoses

In dit hoofdstuk gaan we in op de deelvraag ‘op welke manier kan inzicht in de ondersteuningsbehoefte worden vertaald naar gerichte ondersteuning voor relevante doelgroepen die gebruik maken van leerlingen- en personeelsprognoses’. Een belangrijk vertrekpunt in de beantwoording van de vraag is inzicht in welke ondersteuningsbehoefte er bestaat. Dit sluit direct aan bij de centrale onderzoeksvraag.

Tijdens de interviews bespraken we aanknopingspunten voor een ondersteuningsaanbod en welke ondersteuningsbehoeften er bestaan. De vragenlijst legt deze thema's direct voor aan de respondenten.

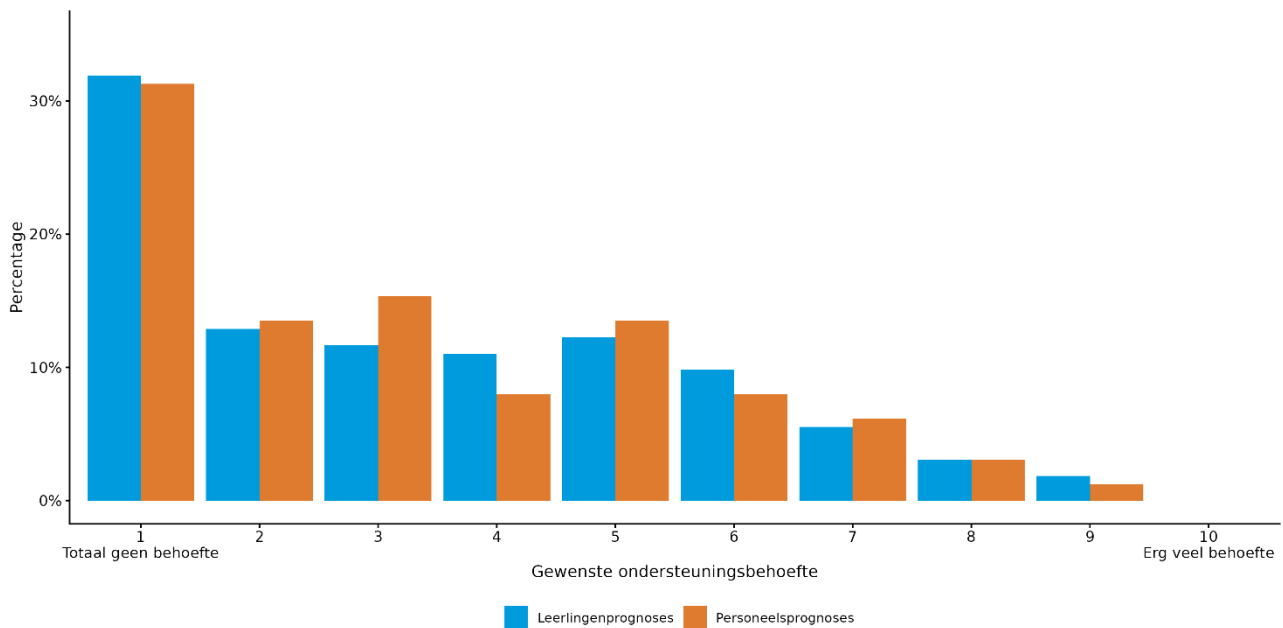
6.1. Ondersteuningsbehoefte bij prognoses

In de vragenlijst konden respondenten aangeven in welke mate hun schoolorganisatie behoefte heeft aan ondersteuning bij leerlingen- en personeelsprognoses. De meeste respondenten geven aan geen behoefte te hebben aan (extra) ondersteuning bij leerlingenprognoses (31,9%) of personeelsprognoses (31,3%) (zie **Figuur 4**). Een kwart van de respondenten (26,4%) geeft aan geen ondersteuningsbehoefte te hebben bij zowel leerlingen- als personeelsprognoses.

Over het algemeen is de gemiddelde ondersteuningsbehoefte laag. Op een schaal van een tot tien, waarbij 1 verwijst naar ‘totaal geen behoefte’ en 10 naar ‘erg veel behoefte’ liggen de gemiddelde scores relatief laag, net boven 3.²¹ Wel is er een brede spreiding in de scores. De gemiddelde scores verschillen niet significant tussen de functie van de respondent of van de vakantieregio of omvang van de schoolorganisatie.

Kijken we naar de scores van 6 en hoger, dan geeft 20,2% van de respondenten aan enige tot veel behoefte te hebben aan ondersteuning bij leerlingenprognoses, en 18,4% bij personeelsprognoses. We zien dat ongeveer een vijfde van de respondenten aangeeft een ondersteuningsbehoefte te hebben.

²¹ De gemiddelde score voor de gewenste ondersteuningsbehoefte voor leerlingenprognoses is 3,37 (SD = 2,26, modus = 1) en voor personeelsprognoses 3,3 (SD = 2,2, modus = 1).



Figuur 4. Mate van gewenste ondersteuning bij leerlingen- en personeelsprognoses (N = 163)

Enkele geïnterviewden geven aan ervan uit te gaan dat kleinere schoolorganisaties meer behoefte hebben aan ondersteuning dan grotere organisaties. Uit analyse op de vragenlijst blijkt er echter geen relatie tussen organisatiegrootte en behoefte te zijn.²²

Ook blijkt dat de ondersteuningsbehoefte voor leerlingenprognoses en personeelsprognoses sterk met elkaar samenhangen.²³ Dit betekent dat wanneer er ondersteuning nodig is op het gebied van leerlingenprognoses, dit zeer waarschijnlijk ook geldt voor personeelsprognoses. Zie Bijlage 4 voor het spreidingsdiagram voor de scores op leerlingen- en personeelsprognoses.

De verschillen tussen de groep die uitdagingen ervaart bij leerlingen- en personeelsprognoses en de groep die dat niet doet, zijn significant. Respondenten die geen uitdagingen ervaren, scoren significant lager op de schaal van ondersteuningsbehoefte ($M = 2,4$) dan respondenten die wel uitdagingen ervaren ($M = 3,7$) bij leerlingenprognoses of personeelsprognose ($M = 2,3$ t.o.v. $M = 3,7$) (zie **Tabel 3**).²⁴ Tegelijk laat de gemiddelde score onder de groep die wel uitdagingen ervaart zien dat de ondersteuningsbehoefte relatief laag blijft: de gemiddelde score bedraagt $M = 3,7$, zowel voor leerlingen- als personeelsprognoses.

²² Op basis van de uitgevoerde t-toetsen voor verschillen in gemiddelden en de ANOVA (F-toets) is geen significant verschil gevonden tussen schoolorganisaties van verschillende omvang. Dit betekent dat de gemiddelde ondersteuningsbehoefte bij leerlingen- en personeelsprognoses vergelijkbaar is voor kleine, middelgrote en grote schoolorganisaties.

²³ ($r(161) = 0,7$, $p < 0,001$).

²⁴ Dit blijkt aan de hand van de Tuckey post-hoc test waarmee paarsgewijs de groepsgemiddelden na een ANOVA worden vergeleken. Hiermee bepalen we welke groepen significant van elkaar verschillen.

De totalen per leerlingen- en personeelsprognoses verschillen omdat niet alle respondenten beide vragen over de uitdagingen bij leerlingen- en personeelsprognoses hebben beantwoord.

Tabel 3. Gemiddelde ondersteuningsbehoefte bij prognoses naar ervaren uitdagingen bij de prognoses

Leerlingenprognoses		Personeelsprognoses	
Uitdagingen:	Gemiddelde ondersteuningsbehoefte	Uitdagingen:	Gemiddelde ondersteuningsbehoefte
	(0 – 10)		(0 – 10)
Ja (N=109)	3,7	Ja (N=88)	3,7
Nee (N=42)	2,4	Nee (N=50)	2,3
Onbekend (N=11)	3,2	Onbekend (N=21)	4

6.2. Aanknopingspunten voor een ondersteuningsaanbod

Uit de interviews en de vragenlijst komen verschillende aanknopingspunten voor een ondersteuningsaanbod naar voren.

6.2.1. Van routekaart tot het gesprek met de GMR

Een routekaart naar prognoses

Een mogelijke behoefte aan ondersteuning ligt in het duidelijk maken welke stappen er nodig zijn in het proces van prognoses, zo blijkt uit de interviews. Belangrijk is om inzicht te geven in:

- wanneer welke gegevens verzameld moeten worden;
- welke partijen daarbij betrokken zijn;
- wie welke taken uitvoert;
- wanneer de prognoses gemaakt dienen te worden.

Ook is het belangrijk om stap voor stap te laten zien hoe prognoses gebruikt kunnen worden om beleid te maken. Een praktische handleiding waarin stapsgewijs het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses wordt uitgelegd, kan bijdragen aan het tijdig inspelen op verschillen in de trend over leerlingenaantallen en verwachte uitstroom van personeel en de gevolgen daarvan.

In goed overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad (MR) speelt een belangrijke rol bij het goedkeuren van formatieplannen en fusies. Uit de interviews blijkt dat leden van onderwijsverenigingen regelmatig om meer context rond leerlingendaling vragen. Deze inzichten voeden het gesprek tussen bestuurders en de gemeenschappelijke MR (GMR). Het is daarbij van belang dat zowel bestuurder als GMR-leden goed overleg kunnen voeren op basis van leerlingen- en personeelsprognoses.

6.2.2. Sterkste ondersteuningsbehoefte bij regionale vraagstukken

Uit de interviews en voornamelijk de vragenlijst blijkt dat de ondersteuningsbehoefte zich vooral richt op regionale aspecten. Uit de interviews komt naar voren dat er behoefte is aan meer inzicht in grootstedelijke vraagstukken. Een bestuurder geeft aan graag meer te willen weten over de macro-ontwikkelingen van het lerarenbestand in stedelijke regio's. Daarbij gaat het niet alleen om cijfers over wanneer eigen personeel met pensioen gaat, maar vooral om het bredere beeld van de arbeidsmarkt in steden. Het doel is om te begrijpen

hoe steden van elkaar kunnen leren en welke ontwikkelingen relevant zijn voor strategische keuzes in het personeelsbeleid.

Uit de vragenlijst blijkt ook dat de ondersteuningsbehoefte vooral betrekking heeft op regionale aspecten. Over het geheel genomen blijkt uit de antwoorden dat de ondersteuningsbehoefte het grootst is op het gebied van regionale thema's, zoals arbeidsmarktontwikkelingen en leerlingenaantallen en lager bij interne organisatorische thema's zoals formatieplanning, financiën of huisvesting. Het aandeel respondenten dat aangeeft (sterk of in beperkte mate) ondersteuning nodig te hebben, ligt tussen de 29% en 53% (**Tabel 4**).

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan een sterke of beperkte behoefte te hebben aan ondersteuning bij het begrijpen van ontwikkelingen in de (onderwijs)regio, zowel op het gebied van de arbeidsmarkt (53%) als de leerlingenpopulatie (50%). Daarnaast meldt 15% een sterke behoefte aan ondersteuning bij het verzamelen van juiste gegevens om betrouwbare prognoses te maken. Dit duidt op de behoefte aan het begrijpen van het 'verhaal achter de cijfers'. Een ondersteuningsvraag zou vooral gaan over de implicaties van de cijfers. Volgens de geïnterviewden willen schoolorganisaties meer inzicht in wat de prognoses betekenen voor het beleid en de formatie.

Ongeveer een op de drie respondenten (32,5%) geeft bij ten minste één van de negen stellingen aan een sterke ondersteuningsbehoefte te hebben. Een op de tien respondenten heeft een sterke behoefte aan ondersteuning op regionaal niveau op het gebied van personeel (10%), leerlingenaantallen (12%), en het uitwerken van een strategisch personeelsbeleid op basis van de prognoses (11%).

De onderwijsregio's kunnen vanuit hun doelstelling schoolorganisaties hierbij helpen. Bovendien is het ontwikkelen van instrumenten voor regionale strategische personeelsplanning belangrijk om schoolorganisaties te ondersteunen bij het inspelen op toekomstige personeelsbehoeften. Dit kan met behulp van gedegen personeelsprognoses op regionaal niveau (Berenschot, 2025).

“Wij hebben zelf de expertise in huis om de analyses te maken en te duiden. Wel maken we dankbaar gebruik van de beschikbare landelijke data en onderzoeken/rapporten. Via het netwerk van de onderwijsregio's is ook bredere uitwisseling van kennis en ervaring op het gebied van prognoses steeds beter mogelijk, erg fijn”- Ondersteuning

Tabel 4. Aspecten van ondersteuningsbehoefte bij leerlingen- en personeelsprognoses

Aspect	In sterke mate	In beperkte mate	Niet of nauwelijks	Geen mening	Sterk + beperkte mate
Begrijpen wat er in de (onderwijs)regio gebeurt op het gebied van personeel (arbeidsmarkt)	10%	42%	42%	6%	53%
Begrijpen wat er in de (onderwijs)regio gebeurt op het gebied van leerlingenaantallen	12%	37%	45%	5%	50%
Het verzamelen van de juiste gegevens voor het maken van betrouwbare prognoses	15%	28%	52%	6%	42%
Het uitwerken van strategisch personeelsbeleid op basis van de prognoses	11%	30%	55%	4%	41%
De betekenis van de prognoses voor het aangaan van samenwerkingsverbanden in de (onderwijs)regio	7%	29%	52%	11%	37%
Inzicht in wat de prognoses betekenen voor de formatiebehoefte binnen de schoolorganisatie (o.a. per school, vak en functie; strategische personeelsplanning)	6%	25%	64%	5%	31%
De prognoses opstellen	4%	26%	64%	5%	31%
Inzicht in wat de prognoses betekenen voor de financiële situatie van de schoolorganisatie	7%	23%	65%	5%	30%
Inzicht in wat de prognoses betekenen voor de huisvestingsbehoefte van de schoolorganisatie (o.a. nieuwbouw, verbouw)	5%	25%	64%	6%	29%

7. Advies voor vervolgtraject

De aanknopingspunten voor een ondersteuningsaanbod leiden tot een advies voor vervolgstappen. De geïnterviewden geven mee dat ondersteuning praktisch relevant moet zijn. De geïnterviewden geven mee dat technische details van prognoses mogelijk minder relevant zijn voor schoolorganisaties. De behoefte ligt vooral bij wat de cijfers praktisch betekenen voor beleid, organisatie en personeelsinzicht. Daarnaast kan het helpend zijn om inzicht te geven in op welke momenten welke stappen er gemaakt moeten worden in het proces rondom leerlingen- en personeelsprognoses. Op deze manier kunnen schoolorganisaties tijdig de relevante stappen zetten en leren hoe zij de relevante actoren aan boord krijgen.

De kansen voor Voion om een gericht ondersteuningsaanbod te ontwikkelen zijn tweeledig:

7.1. Focus op regionale vraagstukken rondom prognoses

Er is behoefte aan meer inzicht in regionale ontwikkelingen, zowel op het gebied van personeel als leerlingenaantallen. Het gaat om het begrijpen van trends en wat deze betekenen voor individuele scholen.

Ondersteun hierbij scholen bij het maken van regionaal strategisch personeelsbeleid. Dergelijk beleid is een belangrijke voorwaarde voor het succes van de onderwijsregio. De onderwijsregio heeft als doel om ervoor te zorgen dat er voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel binnen een onderwijsregio aanwezig is.²⁵ Het is daarom van groot belang dat scholen hun personeelsprognoses goed kunnen opstellen en vertalen naar beleid. Zo kunnen zij tijdig inspelen op toekomstige ontwikkelingen in instroom, doorstroom en uitstroom van personeel.

7.2. Bied praktische kaders rondom het opstellen van leerlingen- en personeelsprognoses

Het is belangrijk dat scholen weten welke gegevens nodig zijn om betrouwbare leerlingen- en personeelsprognoses te maken. Maar ook om te weten wanneer zij welke stappen moeten ondernemen. Zonder betrouwbare en tijdige data is het vrijwel onmogelijk om een helder beeld van de toekomst te krijgen. Het vertalen van prognoses naar beleid vraagt om praktische handvatten, bijvoorbeeld in de vorm van een handreiking over de 'cyclus leerlingenprognoses: wanneer, wat en hoe'.

Een praktisch handvat kan inzicht bieden in:

- Wanneer welke stappen in het proces rondom leerlingenprognoses gezet moeten worden;
- Hoe het bestuur scholen kan betrekken bij het belang van prognoses;
- Welke vragen op welk moment relevant zijn;
- Hoe de kwaliteit van prognoses periodiek gecontroleerd kan worden, net zoals bij financiële kwartaalrapportages;
- Welke aandachtspunten er zijn om beleid op basis van de prognoses op te stellen.

²⁵ <https://www.dus-i.nl/subsidies/landelijk-dekkend-netwerk-onderwijsregios-2026>

7.3. Ondersteun bij het maken van strategisch personeelsbeleid

De resultaten wijzen erop dat schoolorganisaties bekend zijn met het maken en werken met leerlingenprognoses. In mindere mate geldt dit voor het vertalen van de leerlingenprognoses naar personele inzet in de toekomst. Het benutten van prognoses voor strategisch personeelsbeleid lijkt daarmee nog in ontwikkeling. Verder heeft een op de tien respondenten een sterke behoefte aan ondersteuning bij het opstellen van strategisch personeelsbeleid op basis van de leerlingen- en personeelsprognoses.

Op dit moment wordt er vanuit Voion gewerkt aan een handleiding strategisch personeelsbeleid en hoe prognoses bijdragen aan strategisch personeelsbeleid.

8. Verwijzingen

- Berenschot. (2025). *Eerste tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's*. Utrecht: Berenschot. Opgehaald van <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2025/06/24/eerste-tussenrapport-evaluatie-onderwijsregios>
- OCW. (2023). *Handreiking onderwijs voor kinderen en jongeren uit Oekraïne*. Den Haag: OCW. Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/opvang-vluchtelingen-uit-oekraïne/documenten/publicaties/2022/04/19/handreiking-onderwijs-voor-kinderen-en-jongeren-uit-oekraïne>
- OCW/DUO. (2025). *Referentieraming 2025*. Den Haag: OCW. Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/04/25/referentieraming-ocw-2025>
- Reches, L., Moehamatdjilil, S., & Klingen, J. (2025). *Leerlingenprongose voortgezet onderwijs 2024/'25*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam. Opgehaald van <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/leerlingenprognose-voortgezet-onderwijs-2024-25>
- Van den Heuvel, H., & Foolen, M. (2015). *Leerlingenprongose basisonderwijs, speciaal en voortgezet onderwijs 2015-2030*. Helmond: Gemeente Helmond. Opgehaald van <https://www.helmond.nl/verseon/2dc0fa16-a12d-4765-96cc-bf3b7df63aa0.pdf>
- Van Rijn, M., Vrielink, S., & De Bruin, J. (2023). *Onderzoek naar verschillen in leerlingenprognoses*. Den Haag: Voion. Opgehaald van <https://www.voion.nl/wp-content/uploads/media/5869/rapportage-voion-onderzoek-verschillen-leerlingenprognosesv2maart2023definitief.pdf>
- Voion. (2020). *Handreiking mijn regio omgeving: Voor de beheerder van een gezamenlijk scenario*. Den Haag: Voion. Opgehaald van https://www.scenariomodel-vo.nl/Bestanden/HandreikingMRO_Beheerder.pdf
- Voion. (2025). *Actualisatie leerlingenprognose Scenariomodel-VO 2025. Versie: maart 2025*. Den Haag: Voion. Opgehaald van https://www.voion.nl/media/ytzdx53h/factsheet-leerlingenprognose-2025-scenariomodel-vo_def.pdf
- Vrielink, S. (2019). *Factsheet leerlingenprognose VO: Onderzoeksnotitie*. Arnhem: MOOZ. Opgehaald van <https://cdn.sanity.io/files/mccftp3c/production/f79d0efccf30d5c3efa29eeeff8180db1448451c.pdf?dl=4fc64aa3-3345-4f05-b066-ec9a51c91325.pdf>

9. Bijlagen

9.1. Gesprekspartners

Organisatie en functie (N = 11)
Sociale partners • AOb: Directeur VO • FvOv: Regioadviseur • VO-raad: Beleidsadviseur regionale samenwerking en publieke verantwoording
Profielenorganisaties • Verus: Adviseur planning en prognose • VOS/ABB: Adviseur HR en strategische personeelsplanning
Ministerie OCW • Regiocoördinator VO
Schoolorganisaties • Bestuurder CvB • Directeur • HR-adviseur • Informatiesysteemspecialist • Voorzitter CvB

9.2. Uitnodigingstekst vragenlijst

Inzicht in het toekomstige aantal leerlingen is cruciaal voor het opstellen van een realistische meerjarenbegroting en het (meerjarig) formatieplan. Het vormt bovendien de basis voor strategisch personeelsbeleid, tijdige keuzes in onderwijshuisvesting en een goed gesprek over een dekkend en toekomstbestendig onderwijsaanbod.

Bent u betrokken bij het maken van leerlingen- en/of personeelsprognoses binnen uw school(organisatie)? Verzamelt u zelf de data, analyseert u de cijfers of helpt u mee bij het opstellen van beleid? Dan vragen wij u deze korte vragenlijst in te vullen.

Voion wil, samen met de onderwijsbonden (AOb, CNV, FvOv en FNV) en de VO-raad, beter inzicht in de toepassing, belemmeringen en knelpunten met leerlingen- en personeelsprognoses. En vooral: is er behoefte aan ondersteuning bij het maken en toepassen van prognoses in het beleid van uw school(organisatie)?

Het invullen kost ongeveer 5 tot 10 minuten.

Ook als uw school geen gebruik maakt van leerlingen- en/of personeelsprognoses vragen wij u de vragenlijst in te vullen.

Bent u zelf niet verantwoordelijk voor leerlingen- en/of personeelsprognoses, maar kent u iemand binnen uw school(organisatie) die dat wel is? Dan stellen we het op prijs als u deze uitnodiging doorstuurt. Let op, de link kan maar door één persoon gebruikt worden.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!

Over Voion

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. In samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, wil Voion bijdragen aan een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken!

9.3. Omschrijving steekproef

Variabele	N	%	% in Nederland (bevoegd gezag niveau)+
Functie*			
Bestuurder	22	13,5	
Eindverantwoordelijke schooldirecteur	59	36,2	
Medewerker bestuursbureau	17	10,4	
Middenmanager	28	17,2	
Ondersteuning	37	22,7	
Voorname-lijk werkzaam op:			
School	112	68,7	
Bestuur of centraal (staf) niveau	51	31,3	
Vakantieregio			
Noord	58	35,6	38
Midden	58	35,6	41,3
Zuid	47	28,8	20,7
Omvang schoolorganisatie			
1 school	43	26,4	31,2
2 - 4 scholen	31	19	31,2
5 - 9 scholen	36	22,1	20,3
10 - 19 scholen	23	14,1	12
20 of meer scholen	29	17,8	5,4
Onbekend	1	0,6	
Denominatie			
Openbaar	57	35	21
(Rooms) Katholiek	37	22,7	13
Protestants-christelijk	37	22,7	20,3
Algemeen bijzonder	10	6,1	17,8
Samenwerking (meerdere denominaties)	10	6,1	13,4
Overig	12	7,5	14,5

*Onder functie vallen: **bestuur**, **eindverantwoordelijke schooldirecteur** (ook interim en adjunct), **middenmanagers** (bijvoorbeeld teamleiders), **medewerker bestuursbureau** (bijvoorbeeld portefeuille onderwijskwaliteit, HR, financiën), **ondersteuning** (bijvoorbeeld beleidsadviseurs en managers met portefeuille onderwijskwaliteit, HR, financiën, maar ook roostermakers en kwaliteitscoördinatoren).

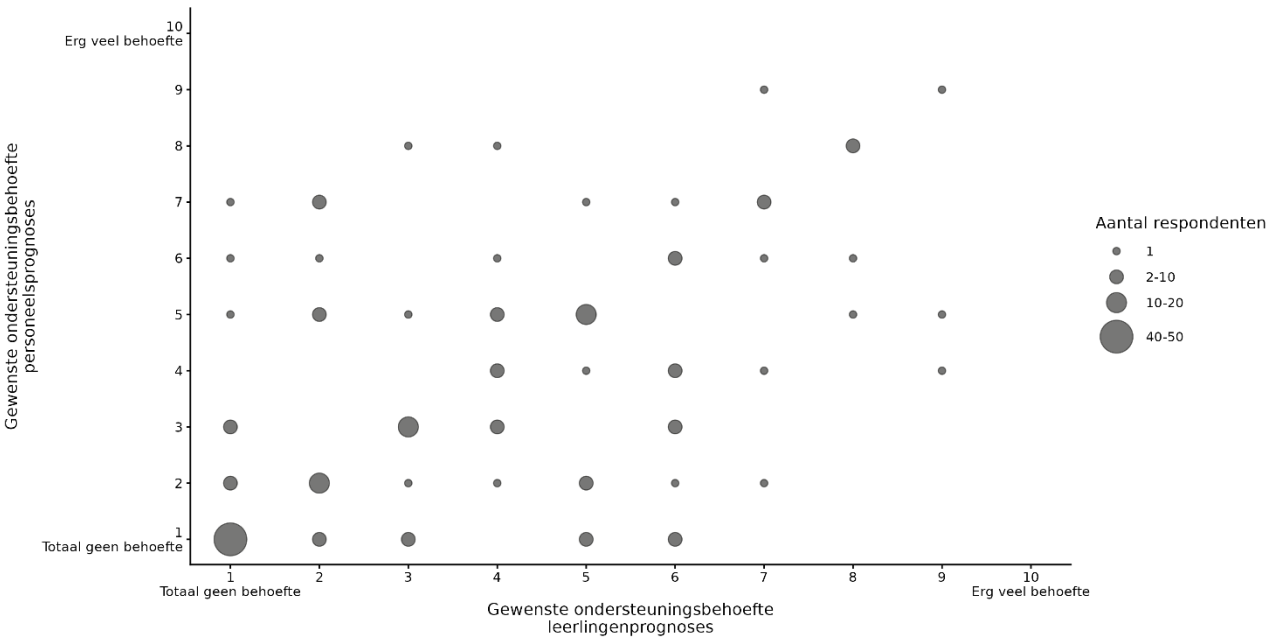
+Op basis van eigen berekeningen op het bestand 'Alle vestigingen' (de adresgegevens van hoofd- en nevenvestigingen in het voortgezet onderwijs) en 'Adressen besturen' (de adresgegevens van schoolbesturen in het voortgezet onderwijs)²⁶

²⁶ De bestanden zijn verkrijgbaar via de open onderwijsdata van DUO: Adressen besturen:

https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/adressen/besturen.jsp

Adressen hoofd- en nevenvestigingen: https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/adressen/vestigingen.jsp

9.4. Spreidingsdiagram ondersteuningsbehoefte



.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL