



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

## **Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023**

**December 2023**

## Colofon

Directie

Kennis

Contact

Rijnstraat 50 | Den Haag  
Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag

## Inhoud

Colofon—2  
Inhoud—3

### **Belangrijkste ontwikkelingen—6**

### **Samenvatting primair onderwijs—8**

### **Samenvatting voortgezet onderwijs—13**

### **Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs—19**

### **Inleiding en leeswijzer—22**

#### **1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector—25**

- 1.1 Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio—25
- 1.2 Leraren, deeltijd en aandeel vrouwen en mannen—26
- 1.3 Leeftijd leraren—30
- 1.4 Vaste en tijdelijke contracten—34
- 1.5 Beloning leraren in het po, vo en mbo—38

#### **2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn en pensioengerechtigde werknemers—41**

- 2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar—41
- 2.2 Het vo in de afgelopen 10 jaar—42
- 2.3 Het mbo in de afgelopen 10 jaar—43
- 2.4 De keuze van het referentiejaar—43
- 2.5 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken—44
- 2.6 Veranderingen voor leraren bij bereiken pensioenleeftijd—48

#### **3 Personeel niet in loondienst (PNIL)—51**

- 3.1 De financiële jaarverslagen—51
- 3.2 Gegevensverzameling door DUO—52
- 3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag—52
- 3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen—56

#### **4 Vacatures in het onderwijs—59**

- 4.1 Het CBS onderzoek—59
- 4.2 Ontwikkeling vacatures de laatste 10 jaar—60
- 4.3 Vacaturegegevens in 2022—61

#### **5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs—66**

- 5.1 Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen—66
- 5.2 Het landelijke beeld van de lerarentekorten—67
  - 5.2.1 *Tekorten aan leraren—67*
  - 5.2.2 *Tekorten aan schoolleiders—72*
- 5.3 Situatie in de G5—74
  - 5.3.1 *Totale tekorten leraren per stad—74*
  - 5.3.2 *Invulling verborgen tekorten in de G5—77*
  - 5.3.3 *Tijdreeks tekorten G5—78*

- 5.3.4 *Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs in de G5—80*
- 5.4 *Situatie buiten de G5—83*
- 5.4.1 *De tekorten—84*
- 5.4.2 *Invulling verborgen tekorten—86*
- 5.4.3 *Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs buiten de G5—86*
- 5.5 *Samenhang tekorten met schoolweging—89*

## **6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs—92**

- 6.1 *Inleiding—92*
- 6.2 *Tekort aan leraren—92*
- 6.3 *Tekorten aan schoolleiders—96*
- 6.4 *Verdeling leraren tekorten naar vakken—98*
- 6.5 *Achtergrondkenmerken scholen en tekorten—100*

## **7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector: po, vo en mbo—102**

- 7.1 *Behoefte aan leraren—102*
- 7.2 *Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs—104*
- 7.2.1 *Verwachte tekorten de komende jaren—104*
- 7.2.2 *Vergelijking met vorige raming—106*
- 7.2.3 *Tekorten per regio—107*
- 7.2.4 *De ontwikkelingen in grote lijnen—107*
- 7.3 *Ramingen Voortgezet Onderwijs—108*
- 7.3.1 *Verwachte tekorten de komende jaren—109*
- 7.3.2 *Tekorten per regio—111*
- 7.3.3 *Tekorten per vak—113*
- 7.3.4 *De ontwikkelingen in grote lijnen—118*
- 7.4 *Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs—119*
- 7.5 *Regionale rapportages po en vo—121*

## **8 De lerarenopleidingen—122**

- 8.1 *Instroom in de lerarenopleidingen—122*
- 8.2 *De pabo—123*
- 8.3 *Lerarenopleiding hbo 2<sup>e</sup> graads—125*
- 8.3.1 *Algemene instroom en diploma's—126*
- 8.3.2 *Instroom en diploma's permanente tekortvakken—128*

## **9 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren—130**

- 9.1 *Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding—130*
- 9.2 *Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs—131*
- 9.3 *Soort aanstelling starters—135*

## **10 Studenten werkend op de school—139**

- 10.1 *De aantallen door de jaren heen—139*
- 10.2 *Deeltijd en voltijd studenten—142*
- 10.3 *Functie—142*
- 10.4 *Jaar van de lerarenopleiding waar men zit—144*
- 10.5 *De kip of het ei—145*
- 10.6 *Bijbaantje of serieus aan de slag—147*
- 10.7 *Regionale verdeling—147*
- 10.8 *Ten slotte—148*

## **11 De mythe van het lerarenlek—150**

- 11.1 *Uitval beginnende leraren po—150*

11.2	Uitval beginnende leraren vo—153
11.3	Beschouwing lerarenlek—156
<b>12</b>	<b>Mobiliteit leraren—158</b>
12.1	Uitstroom leraren po en vo—158
12.2	Aantallen overstappers naar andere sectoren—160
12.3	Mobiliteit binnen de sector—161
12.4	G5: Overstappers naar andere gemeente—162
12.5	Mobiliteit afgestudeerde leraren—163
<b>13</b>	<b>Zij-instromers in het beroep leraar—165</b>
13.1	Aantallen zij-instromers in het beroep—165
13.2	Zij-instromers in de Loopbaanmonitor—169
<b>14</b>	<b>Beschouwing van de tekorten—173</b>
<b>15</b>	<b>Bevoegdheid en Lessen—179</b>
15.1	Bevoegdheid in het vo—179
15.1.1	<i>In het vo gegeven lessen—179</i>
15.1.2	<i>Bevoegdheid en onderwijssoort—182</i>
15.1.3	<i>Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren—183</i>
15.1.4	<i>Bevoegdheden voor verschillende vakken—186</i>
15.2	Bevoegdheid in het po—188
<b>16</b>	<b>Arbeidsomstandigheden en welbevinden—191</b>
16.1	Gezondheid—191
16.2	Arbeidsvoorwaarden—192
16.3	Beleving van werkdruk—194
16.4	Mobiliteit—194
16.5	Algemeen oordeel—196
<b>17</b>	<b>Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's—197</b>
17.1	WW-uitkeringen—197
17.2	Re-integratie uit werkloosheid—199
17.3	Ziekteverzuim—202
17.4	Arbeidsongeschiktheid—203
17.5	Stand van zaken cao's onderwijssectoren—204
<b>18</b>	<b>Verantwoording—206</b>
18.1	Keuze onderwerpen in de Tendrapportage—206
18.2	Verantwoording gebruikte gegevens—206
18.3	Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd—208
<b>19</b>	<b>Begrippenlijst—209</b>
<b>20</b>	<b>Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst—210</b>

## Belangrijkste ontwikkelingen

- In deze rapportage wordt bericht over de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt. Nederland heeft 240 duizend mensen als leraar werken in het po, vo en mbo, die samen 181 duizend voltijdsbanen vervullen.
- Vanzelfsprekend is de actuele stand van het lerarentekort in het onderwijs een belangrijk onderwerp in deze rapportage. In het primair onderwijs was er in oktober dit jaar sprake van een tekort van 9.800 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is drie kwart (74%) een zogenaamd verborgen<sup>1</sup> tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 1.270 fte, waarvan 55% een verborgen tekort is.  
In het voortgezet onderwijs is dit ook voor het eerst gemeten, met als resultaat een tekort van 3.800 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is 59% een verborgen tekort. Voor schoolleiders geldt dat er een tekort is van 125 fte, waarvan 63% een verborgen tekort is.  
In het mbo loopt dit schooljaar een pilot onderzoek, hopelijk kunnen we volgend jaar daar ook de actuele tekortcijfers laten zien.
- Naar verwachting zijn we de komende 10 jaar niet verlost van het lerarentekort. Bij gelijkblijvende omstandigheden wordt verwacht dat het tekort in het po de komende jaren iets lager wordt maar daarna weer gaat stijgen en hoger dan nu uitkomt, mede door de stijging van het aantal leerlingen. In het vo blijft het tekort de komende 10 jaar, bij ongewijzigde omstandigheden, ongeveer op dezelfde hoogte, met een lichte stijging. Maar als verder ingezoomd wordt betekent dit wel dat de vakken die nu al als tekortvak worden bestempeld nog grotere tekorten zullen krijgen, terwijl de vakken die er nu rooskleuriger voorstaan het in de toekomst nog makkelijker zullen krijgen. De tekortvakken zijn Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde, Informatica, Nederlands, Duits, Frans en Klassieke talen. Bij de tekortvakken geldt dat de instroom in de lerarenopleidingen harder daalt dan die bij de gehele lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads. Voor het mbo worden geen grote tekorten verwachten behalve voor de vakken die hier net voor het vo werden genoemd.
- Dat het steeds slechter gaat, juist waar het lerarentekort al hoog is blijkt uit verschillende zaken. We zien het aan de actuele tekorten in het po, waar de grote steden met een hoog tekort te maken hebben en het aantal scholen met een zeer hoog tekort stijgt (terwijl het aantal scholen zonder tekort eveneens toeneemt). Ook zien we in het vo dat de tekortvakken meer te maken hebben met onbevoegdheid dan andere vakken.
- De grote steden verliezen jaarlijks meer leraren aan de rest van Nederland dan zij er uit die gebieden bij krijgen. In het vo was die trend omgekeerd, maar is het saldo op dat gebied nu ook negatief geworden. Tevens zien we als alarmbellen voor het tekort een toename van vacatures in de sectoren, een toename van de onbevoegd gegeven lessen, meer pensioengerechtigden die doorwerken en meer studenten van de lerarenopleidingen die in het onderwijs werken. De laatste twee onderwerpen komen hierna aan de orde.

---

<sup>1</sup> Dat betekent dat er wel iemand voor de klas staat maar niet degene die men zou willen (een onbevoegde, een ingehuurd kracht, een overwerkende collega enzovoorts).

- In de Tendrapportage is voor het eerst aandacht besteed aan mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en toch nog doorwerken. Dit aantal is de laatste jaren flink aan het toenemen, al is hun aandeel op het totale lerarenkorps nog niet zo groot. Voor po, vo en mbo samen gaat dat in 2022 om ruim 900 fte, vervuld door bijna 2.500 mensen. Bijna 1.600 van deze mensen werken als leraar. Daarnaast zullen er nog pensioengerechtigden zijn die als invalkracht werken, maar dat is nu nog niet in beeld.
- Een ander nieuw onderwerp is studenten van de lerarenopleidingen die steeds vaker in het onderwijs werken. In 2022 werkten zo'n 7.500 studenten van de Pabo (28% van het totaal) in het po. Het grootste deel (77%) had een aanstelling als onderwijsondersteuner, 9% als leraar. In het vo werkten bijna 6.000 van de studenten van de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding (20%) in het vo. Deze studenten hebben in 82% van de gevallen een aanstelling als leraar.
- Het laatste nieuwe onderwerp betreft wat in de publiciteit het 'lerarenlek' heet. Vaak wordt beweerd dat een groot deel van de nieuwe docenten na een jaar al weg is omdat zij het niet volhouden in het onderwijs. Dat is echter niet het geval. Uit analyses voor het po en het vo blijkt dat personen die na een jaar niet meer op dezelfde plek zitten in meerderheid in de jaren daarna weer wel in het onderwijs te vinden zijn. Dat kan weer als leraar in dezelfde onderwijssoort zijn, maar ook in een andere functie in dezelfde en/of in een andere onderwijssoort. Tevens gaat een deel verder met een studie waar men reeds mee bezig was en begint een deel aan een nieuwe studie. Uit onderzoek onder pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken blijkt ook dat maar een gering deel op zoek is naar een andere baan en dat men doorgaans tevreden is over de baan en de begeleiding die men krijgt.
- De zij-instroom in het beroep leraar levert nog steeds een structurele bijdrage aan het lerarenkorps. In 2022 zijn er ruim 2.000 subsidies toegekend in het kader van deze regeling. Bijna de helft daarvan is voor het mbo, ruim <sup>2</sup>een derde voor het po en een zesde voor het vo. In 2023 zijn voor alle onderwijssoorten de meeste aanvragen voor de subsidie gedaan sinds de start van de regeling.

In de rapportage worden de meeste onderwerpen tegelijk behandeld voor alle drie de onderwijssoorten. Hierna volgen samenvattingen waarin de belangrijkste trends per onderwijssoort op een rijtje worden gezet.

## Samenvatting primair onderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In het schooljaar 2022/2023 werd er door 129 duizend leraren voor 93 duizend fte in het po gewerkt.

### *Kenmerken van de leraren en de baan*

De gemiddelde leeftijd van leraren in het po vertoont over langere tijd gezien de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 42,7 jaar. Inmiddels is 21% van de leraren 55 jaar of ouder.

In het po werkt 9% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 32% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,72.

Van de leraren heeft 88% een vast contract. Dat aandeel is de laatste jaren iets gedaald omdat met nieuwe leraren vaak eerst een tijdelijk contract wordt afgesloten. Aangezien er de afgelopen jaren relatief veel instroom van nieuwe leraren was is daarmee ook het percentage tijdelijke contracten toegenomen. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een leraar in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) verdient tussen € 3.840 en € 7.890 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning voor een leraar in het po is € 5.800 bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 7% gedaald en het aantal scholen met 9%. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 2% gedaald en het aantal fte directie met 16%. Het aantal fte ondersteunend personeel is met 76% gestegen.

Het maakt echter wel uit over welke periode wordt vergeleken, mede door veranderingen in beleid. Als we kijken naar de verhouding leerlingen en leraren, dan zien we dat de leerlingen-leraar ratio (aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren) in het po in de tienjarige periode 2013-2022 is afgenomen met 0,9, oftewel meer fte leraren per leerling. Maar kijken we over de 14-jarige periode 2009-2022 dan zien we juist een stijging met 0,3.

### *Gepensioneerden in het po*

In het po wordt 476 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij gaat het om 1.317 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar. Dit aantal is in de laatste 5 jaar verdubbeld en zal naar verwachting nog verder stijgen. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.



### *Personeel niet in loondienst*

De scholen besteden 4,4% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is, wat flink hoger is dan de 3,8% van vorig jaar. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De meting die in het afgelopen jaar werd gehouden laat zien dat 54% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 10% aan directeuren en 24% aan ondersteunend personeel. Binnen het bedrag voor Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 37% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (20%), payroll (4%), detacheringen van andere scholen (5%) en detacheringen van andere rechtspersonen (3%).

Als de gegevens van het onderzoek naar Personeel Niet In Loondienst onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 0,8% (86 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0,3% (37 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar verdriedubbeld in het po. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het basisonderwijs ontstonden in 2022 14.650 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 6.650 fte aan leraren gezocht. In het speciaal basisonderwijs werd via vacatures naar 440 fte aan leraren gezocht, in het (voortgezet) speciaal onderwijs naar 490 fte.

### *Actuele tekorten*

In de uitvraag naar actuele tekorten bij alle scholen wordt niet alleen gevraagd naar vacatures die momenteel open staan maar ook naar zogenaamde 'verborgen vacatures'. Dit gaat om lerarenvacatures die men uit nood op een andere dan de gewenste manier heeft ingevuld. De meerderheid van de verborgen vacatures worden intern ingevuld, een minderheid wordt via uitzendbureaus 's en dergelijke ingevuld. Naast openstaande en verborgen vacatures bij de reguliere banen voor leraren, wordt ook gevraagd naar openstaande en verborgen vacatures bij vervangingen van langer dan 6 weken. Kortere vervangingen zijn vanwege de mogelijk seizoensgebonden factoren niet meegenomen.

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 9,7% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 9.800 fte tekort (vorig jaar 9.700 fte). Hiervan is 6.800 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 3.000 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 15,1% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.270 fte.

Uit het onderzoek bleek verder:

- De G5 heeft duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In de G5 is het totale tekort 18,0%, in de rest van Nederland 8,0%. In de gebieden rond de grote steden is het tekort ook hoger dan gemiddeld.

- Het tekort in de G5 is ten opzichte van vorig jaar toegenomen, het tekort buiten de G5 is licht gedaald.
- Er is géén arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 14% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 49% van de scholen.
- Het sbo heeft gemiddeld hogere tekorten dan het basisonderwijs en het (v)so.
- Hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook gemiddeld het tekort aan leraren op een school is.

#### *Verwachte tekorten*

De actuele meting van de tekorten geeft een goed startpunt voor het berekenen van de ramingen voor toekomstige tekorten. Daarbij worden de tekorten op reguliere banen als uitgangspunt genomen, inclusief de verborgen vacatures. De vervangingstekorten worden niet meegenomen, omdat anders in de raming een dubbeltelling ontstaat (voor een bestaande baan worden dan de oorspronkelijke werknemer en een vervanger meegenomen).

Zonder veranderingen in de omstandigheden of beleid staat het po in de komende jaren landelijk een geringer tekort in vergelijking met de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2028/2029, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort voor de raming bedraagt in 2023 5.433 fte en in 2028 is er een tekort van 4.584 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 849 fte lager dan nu. Een voorname reden hiervoor is dat het aantal geraamde leerlingen lager is dan eerder was verwacht.

Op de wat langere termijn wordt weer een stijging van de tekorten verwacht. Dit komt met name omdat het aantal leerlingen, dat de afgelopen jaren afnam, weer gaat groeien.

#### *Pabo*

De instroom op de pabo was in 2020 flink gestegen, een effect van de door corona veroorzaakte omstandigheden. Door de ruime diplomering in het vo was er een groter potentieel aan studenten beschikbaar. Daarnaast was het fenomeen van potentiële studenten die een tussenjaar namen vrijwel afwezig. In 2021 en 2022 is er sprake van een lagere instroom dan in 2020. Maar als de lijn doorgetrokken wordt zonder de uitschieter van 2020 mee te nemen is er sprake van een gestage stijging van het aantal pabo instromers, met in 2022 een aantal van 7.779.

#### *Jonge leraren*

Pas afgestudeerde leraren krijgen de afgelopen jaren vaker dan voorheen een baan in het onderwijs, vaker een grote aanstelling (0,8 fte of meer) en ook vaker (uitzicht op) een vast contract. Dit past bij het huidige lerarentekort, waardoor werkgevers afgestudeerden vaker een aanbieding doen en deze gemiddeld ook voor meer uren is en ook vaker voor een vast contract.

#### *Pabo studenten die op scholen werken*

Steeds meer pabo studenten, die ook geen andere lesbevoegdheid hebben, hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2022 is dit opgelopen tot bijna 7.500, 28% van het totale aantal pabo studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten, maar 30% van hen volgt de voltijd opleiding. Ruim drie kwart van hen heeft een aanstelling als onderwijsassistent, 10% heeft een aanstelling als leraar. Het gaat zeker niet alleen om mensen die aan het eind

van hun studie zitten. 50% is drie jaar of korter geleden aan de studie begonnen. Ook gaat het in één op de zes gevallen om iemand die al op een school werkte en daarna met de pabo is begonnen. Één op de vijf is tegelijk aan de pabo en de baan begonnen en twee derde was al met de studie bezig toen men in het onderwijs ging werken.

Wat betreft aanstellingsomvang doen de pabo-studenten niet veel voor het overige personeel onder, met respectievelijk 0,6 fte en 0,7fte. De grote steden en de omliggende gebieden, waarvan bekend is dat ze de grootste tekorten hebben, hebben in het po een hoger percentage studenten onder het personeel dan het landelijke aandeel.

#### *Lerarenlek in het po?*

In de publiciteit is geregeld te horen dat er in sprake zou zijn van een lerarenlek in het po, waarmee bedoeld wordt dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het po is na een jaar 11% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het po gaan vervullen en mensen die in het vo of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 44% en 62% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo. Een groot deel is na een jaar al terug, sommigen na enkele jaren. Bij terugkomst kan men weer leraar zijn, maar soms keren mensen ok terug in een andere functie.

(naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe). Bij de 'uitvallers' komen relatief veel personen zonder bevoegdheid voor, wat bijvoorbeeld studenten kunnen zijn die de studie verder oppakken. Ook gaat het vaak om mensen met een tijdelijk contract. Het is zeker mogelijk dat een deel van hen de carrière in het onderwijs vervolgd met een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau of een andere externe constructie. Deze mensen kunnen dus nog in het onderwijs blijven werken zonder dat we dit zien, aangezien dergelijke contracten niet in de administratie van DUO staan.

Als aan pas afgestudeerden, die als leraar po werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 2% met ja en geeft 4% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

#### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren is al jaren vrij constant en ligt in het po op 6%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze groep verlaat jaarlijks 21% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

Leraren kunnen op verschillende manieren mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Een grote overstap van leraren in het po naar het vo is daarbij niet zo vaak aan de orde. Procentueel stappen er meer leraren van het vo naar het po over dan omgekeerd. In het po verlaat jaarlijks 0,5% van de leraren de sector om naar het vo of het mbo te gaan. In het vo verlaat 1,1% de sector voor een van de twee andere sectoren, in het mbo dit 1,3%.

Een overstap naar een ander schoolbestuur komt wel wat vaker voor. In de overgangen tussen de schooljaren 2020/2021 en 2021/2022 kwam dit bij bijna circa 5% van de leraren voor. In de twee jaren daarvoor was dit, waarschijnlijk als gevolg van corona, wat lager.

In de G5 zijn door overstappen tussen scholen in de periode 2018-2022 in totaal bijna 1.263 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd.

### *Zij-instroom*

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren lijkt na een kleine stagnatie weer in een groeicurve beland met een aantal instromers in 2022 van 878. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Het aantal aanvragen in kalenderjaar 2023 laat zien dat hierbij geen daling wordt verwacht.

### *Bevoegdheid leraren*

Om de bevoegdheid van de leraren te bepalen is gekeken naar de groep geboren vanaf 1970.<sup>3</sup> Van deze groep leraren in het po heeft in 2022 92,1% een pabo diploma en 2,3% een bewegingsonderwijs of kunst bevoegdheid. Verder is 3,0% via de zij-instroom in het beroep in het po terecht gekomen en 0,6% studeert nog aan de Pabo (waarschijnlijk grotendeels toegestane Leraren In Opleiding). Resteert bijna 2,0% waarvan geen bevoegdheid bepaald kan worden. Voor een deel zal het gaan om toegestane uitzonderingssituaties die niet in het diplomabestand staan (waaronder goedgekeurde buitenlandse diploma's).

### *Arbeidsomstandigheden*

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, waarbij extra vragenlijsten zijn uitgezet om uitspraken over het po en vo te kunnen doen.

Voor de behandelde arbeidsvoorwaarden geldt dat po leraren en directeuren in grote meerderheid tevreden zijn. Men ook iets positiever dan de vo leraren en directeuren. De leraren en directeuren zijn overal iets vaker tevreden dan de werknemers in de rest van Nederland.

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 45% van de leraren in het po vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers. Ook vindt 66% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 42% geldt.

84% van de leraren en directeuren in het po is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan. Voor Nederland en het vo is dat percentage 78%.

---

<sup>3</sup> Aangezien voor eerdere groepen geen goede diplomabestanden bestaan.

## Samenvatting voortgezet onderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In schooljaar 2022/2023 werd er door 77 duizend leraren voor 61 duizend fte in het vo gewerkt. Ondanks de leerling daling is was het aantal fte leraren in 2021 met zo'n 1.500 fte gestegen, voor 2022 is daar nog een stijging met 100 fte bovenop gekomen.

### *Kenmerken van de leraren en de baan*

De gemiddelde leeftijd van de leraren vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 43,1 jaar. In het vo werkt 6% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 43% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,79.

Van de leraren heeft 78% een vast contract, vorig jaar was dat 80%. Nieuwe leraren krijgen vaak eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met uitzicht op vast werk. Als we alleen kijken naar leraren die langer dan een jaar in dienst zijn is het aandeel vaste contracten 91%.

Een leraar in het vo verdient tussen € 3.840 en € 7.890 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.200 euro bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 4% gedaald en het aantal scholen met 2% gestegen (mede door administratieve regels waardoor het gunstiger is een vestiging als zelfstandig te benoemen). In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 1% gestegen, het aantal fte directie met 16% gedaald en het aantal fte ondersteunend personeel is met 15% gestegen.

Zoals bij het po al is aangegeven, maakt het wel uit over welke periode vergeleken wordt, mede door veranderingen in beleid. Als we kijken naar de verhouding leerlingen en leraren, dan zien we dat de leerlingen-leraar ratio (aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren) in het vo in de tienjarige periode 2013-2022 is afgenomen met 0,8, oftewel meer fte leraren per leerling. Maar kijken we over de 14-jarige periode 2009-2022 dan zien we juist een stijging met 0,4.

### *Gepensioneerden in het vo*

In het vo wordt 343 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 801 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar. Dit aantal is in de laatste 5 jaar flink toegenomen en zal naar verwachting nog verder stijgen. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst*

De scholen besteden 4,4% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. Dat is over 2022 een forse toename ten opzichte van het jaar daarvoor, toen was het 3,9%.

DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. Deze meting laat zien dat 47% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 7% aan directeurs en middenmanagement en 24% aan ondersteunend personeel. Bij de bedragen voor Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 58% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (13%), payroll (4%) en detacheringen van andere scholen (6%).

Als de gegevens van het onderzoek onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 1,4% (115 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detachingsbureaus. Naar schatting 0,2% (16 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie vo+mbo verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het vo ontstonden in 2022 18.380 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 8.150 fte aan leraren gezocht.

### *Actuele tekorten*

Voor het eerst is een landelijke uitvraag bij scholen uitgevoerd naar de actuele lerarentekorten. Hierbij is niet alleen gevraagd naar vacatures die momenteel open staan maar ook naar zogenaamde 'verborgen vacatures'. Dit gaat om lerarenvacatures die men uit nood op een andere dan de gewenste manier heeft ingevuld. De meerderheid van de verborgen vacatures worden intern ingevuld, een minderheid wordt via uitzendbureaus 's en dergelijke ingevuld. Naast openstaande en verborgen vacatures bij de reguliere banen voor leraren, wordt ook gevraagd naar openstaande en verborgen vacatures bij vervangingen van langer dan 6 weken.

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 5,8% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 3.800 fte tekort. Hiervan is 2.100 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 700 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeurs en adjunct-directeurs) bedraagt ongeveer 4,3% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 125 fte.

Als nader ingezoomd wordt op de vakken dan blijken daar grote verschillen tussen te bestaan. De hoogste tekorten, van 10% van de werkgelegenheid, zijn te vinden bij Techniek (avo), Informatica en Nederlands. Kort daarop volgen met 9% tekort de beroepsgerichte vakken in het vmbo en het combinatievak Natuurkunde / scheikunde. Alle andere vakken hebben een tekort van 7% of lager.

In geschatte aantallen tekorten in fte's komt er een heel andere rangorde uit, waar Nederlands met 710 fte tekort koploper is, gevolgd door wiskunde met 500 fte, beroepsgerichte vakken in het vmbo met 350 fte en Engels met 270 fte tekort. Informatica en techniek in het avo staan hier laag op de lijst, met respectievelijk 50 en 90 fte tekort.

Ook in het vo blijkt bij achtergrondanalyse de 'weegfactor' van de scholen een grote rol te spelen. In deze door het CBS ontwikkelde maat wordt de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie aangegeven. Hoe hoger de gemiddelde score van de school, hoe hoger het verwachte tekort.

#### *Verwachte tekorten*

De ramingen voor toekomstige tekorten werden tot voor kort uitgevoerd met als resultaat een tekort 'bovenop het huidige tekort'. Aangezien het aantal onbevoegd gegeven lessen nauwkeurig bekend is, is dit omgewerkt naar een starttekort voor het vo. Met ingang van volgend jaar zullen de ramingen als starttekort het hiervoor vermelde actuele tekort hebben. Voor de ramingen van dit jaar was dit gegeven te laat bekend.

De verwachting bij de ramingen is dat het tekort de komende jaren na een kleine daling een stijging laat zien, die na een periode van stabiliteit overgaat in een grotere stijging. Een belangrijke reden voor de aanvankelijke daling en de beperkte stijging die we zien is de leerling daling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het vo voor 2028 een verwachting van 2.943 fte tekort, inclusief het meegenomen starttekort van de onbevoegd gegeven lessen. Als de huidige raming met die van vorig jaar wordt vergeleken, is het verschil dat er vooral de eerste jaren hogere tekorten worden voorspeld. Dit is grotendeels het gevolg van een verbeterde referentieraming van OCW voor de afgestudeerden in het hbo, wat een kleiner aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het vo oplevert.

#### *Verschillen per vak*

In het vo is in mindere mate sprake van regionale verschillen in de tekorten en grote steden problematiek. Toch heeft het westen op termijn wel meer iets last van de tekorten, omdat daar geen sprake zal zijn van een leerling daling, in de grote steden zal er zelfs sprake zijn van een leerling stijging.

In het vo zijn de tekorten meer per vak verschillend. Een indeling van de belangrijkste vakken:

- Permanente tekortvakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen. (Het tekort van Nederlands lijkt na 2027 procentueel wel af te nemen, maar omdat het een omvangrijk vak is zal dit in aantallen toch een groot probleem blijven)
- Vakken met een afnemend tekort: Engels, Aardrijkskunde, Economie en Maatschappijleer.
- Vakken met permanent lage tekorten: Biologie, Geschiedenis, Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Gezondheidszorg en Welzijn, Lichamelijke Opvoeding, Overige Vakken.

In het algemeen is de verwachting dat de komende jaren de problemen van de tekortvakken toe zullen nemen, terwijl de andere vakken nauwelijks problemen op zullen leveren.

#### *Lerarenopleiding*

De totale instroom in de tweedegraads lerarenopleiding op het hbo is de laatste jaren teruggelopen, op een stijging in 2020 na die door corona werd veroorzaakt (net als het hele hbo: meer vo diploma's en vrijwel geen tussenjaren). Gezien de spreiding van de tekorten is belangrijker hoe dit zich vertaalt naar de verschillende vakken. De laatste jaren is bij alle tekortvakken een daling van de instroom te zien.

Het zorgwekkende is dat de instroom in de tekortvakken juist een relatief groot deel van de totale daling in de instroom betreft.

#### *Studenten van de lerarenopleiding die op scholen werken*

Steeds meer studenten van de 2<sup>e</sup> graads HBO lerarenopleiding (die ook geen andere lesbevoegdheid hebben) hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2022 is dit opgelopen tot 5.900, 20% van het totale aantal studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten, maar 50% van hen volgt de voltijd opleiding.

In het po hebben deze studenten meestal een aanstelling als onderwijsondersteuner, maar in het vo heeft 82% van hen een aanstelling als leraar (en 5% als Leraar in Opleiding).

Het gaat maar voor een deel om mensen die aan het eind van hun studie zitten. 59% is drie jaar of langer geleden aan de studie begonnen. 12% zit in het eerste verblijfsjaar van de studie. Ook gaat het slechts in één op de zeven gevallen om iemand die al op een school werkte en daarna met de pabo is begonnen. Één op de acht is tegelijk aan de pabo en de studie begonnen en drie kwart was al met de studie bezig toen men in het onderwijs ging werken.

Wat betreft aanstellingsomvang doet men iets voor het overige personeel onder, met respectievelijk 0,6 fte en 0,8fte. Voor het vo geldt dat de grote steden Rotterdam, Den Haag en Utrecht een bovengemiddeld aandeel studenten onder het personeel hebben, Amsterdam en Almere niet. Ook zit Groningen en omgeving bij de koplopers.

#### *Lerarenlek in het vo?*

In de publiciteit is geregeld te horen dat er in sprake zou zijn van een lerarenlek in het vo, waarmee bedoeld wordt dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het vo is na een jaar 20% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het vo gaan vervullen en mensen die in het po of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 37% en 48% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo, hetzij als leraar hetzij in een andere functie (naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe).

Van 28% van de uitvallers weten we dat ze een studie volgen. Voor een kwart van deze personen is dat een nieuwe studie. Voor het overige gaat het om mensen die hun studie al eerder begonnen waren. Hierbij zitten dus ook studenten van de lerarenopleiding uit de vorige paragraaf die een aanstelling in het onderwijs hadden. Bij de 'uitvallers' gaat het vaak om mensen met een tijdelijk contract. Het is zeker mogelijk dat een deel van hen de carrière in het onderwijs vervolgt met een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau of een andere externe constructie. Deze mensen kunnen dus nog in het onderwijs blijven werken zonder dat we dit zien, aangezien dergelijke contracten niet in de administratie van DUO staan. Als aan pas afgestudeerden, die als leraar vo werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 4% met ja en geeft 5% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

#### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren (dus niet allen de pas begonnen leraren van hiervoor) is al jaren vrij constant en ligt in het vo het afgelopen jaar wel iets hoger dan daarvoor met 9%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze



groep verlaat jaarlijks 21% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

Ook voor het vo geldt dat er procentueel gezien weinig leraren overstappen naar een andere onderwijssoort. Jaarlijks gaat dat om ongeveer 1,2% van de leraren, waarvan ongeveer 60% naar het mbo gaat en 40% naar het po. Maar van beide onderwijssoorten stappen ook weer leraren over naar het vo, wat het totale saldo in aantal leraren ongeveer neutraal maakt.

De mobiliteit van leraren tussen scholen neemt in het vo het laatste jaar toe naar 5%. In het po zagen we dat de G5 jaarlijks per saldo leraren verliezen aan de overige gemeenten. In het vo leverde de verhuizingen van school de G5 in het verleden een overschot op, maar het afgelopen jaar voor het eerst een tekort van 126 leraren. Over de totale periode 2018-2022 komt dit neer op een overschot voor de G5 van 53 leraren.

#### *Jonge leraren*

Pas afgestudeerde leraren krijgen de afgelopen jaren in grotere mate dan voorheen een baan in het onderwijs, vaker een grote aanstelling en ook weer vaker (uitzicht op) een vast contract. Allemaal passend bij een toenemend lerarentekort.

#### *Zij-instroom*

In het vo was jaren sprake van een zij-instroom in het beroep van maximaal 220 leraren per jaar. Dat is inmiddels flink toegenomen en in 2021 en 2022 boven de 350 gekomen. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Maar afgaand op de aanvragen voor subsidie dit kalenderjaar is deze groei bestendig. Zij-instromers in het beroep zijn vaker te vinden in de tekortvakken.

#### *Onbevoegd gegeven lessen*

Het percentage onbevoegd gegeven lessen is de laatste jaren gestaag gedaald. Alleen in het laatste jaar is te zien dat de onbevoegdheid overal hoger ligt dan het vorige jaar, al is het nog steeds duidelijk lager dan de vroegere jaren. Momenteel gaat het om 4,0% van de lessen die onbevoegd worden gegeven. Zoals elk jaar is dit percentage in het vmbo iets hoger en bij het vwo en de havo wat lager, met als tussencategorie de 'combinatieklassen', wat veelal brugklassen zijn.

Het percentage bevoegd gegeven lessen is licht gedaald en staat nu op 86%. De derde onderscheiden categorie, benoembaar gegeven lessen, wordt gegeven door leraren die (nog) niet de bevoegdheid hebben deze lessen te geven maar dat wel mogen doen, bijvoorbeeld omdat zij daarvoor in opleiding zijn. Dit percentage is gestegen naar 10%. Ongetwijfeld zullen hierbij ook de aantallen studenten van de lerarenopleiding die een aanstelling als leraar hebben een rol spelen.

De hoogste percentages onbevoegd gegeven lessen zijn te vinden bij Techniek, het combinatie vak Natuurkunde/Scheikunde, Maatschappijleer, Wiskunde en Nederlands. Overigens gaat het bij het merendeel van de onbevoegd gegeven lessen om iemand die wel een lesbevoegdheid heeft, maar dan in een ander vak, een andere graad of een andere onderwijssoort.

In het vmbo zijn er ook beroepsgerichte vakken. Daarvoor is gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient bedacht te worden dat ze landelijk gezien vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het

vinden van een docent met een specifieke bevoegdheid voor dit vak kan bemoeilijken

#### *Arbeidsomstandigheden*

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, waarbij extra vragenlijsten zijn uitgezet om uitspraken over het po en vo te kunnen doen.

Voor de behandelde arbeidsvoorwaarden geldt dat vo leraren en directeuren in grote meerderheid tevreden. Men is vaak wel iets minder positief dan de po leraren en directeuren. De leraren en directeuren in het vo zijn doorgaans iets vaker tevreden dan de werknemers in de rest van Nederland.

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 42% van de leraren in het vo vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers. Ook vindt 60% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 42% geldt.

78% van de leraren en directeuren in het vo is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan. Dit is hetzelfde percentage als voor heel Nederland.

## Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In studiejaar 2022/2023 werd er door 35 duizend docenten voor 28 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren dat vorig jaar met 1200 was gestegen is nu met 400 afgenomen.

### *Kenmerken van de docenten en de baan*

De gemiddelde leeftijd van docenten in het mbo vertoont de laatste jaren een duidelijk dalende lijn en ligt nu in het mbo op 45,8 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mbo-docent is ongeveer 2 jaar hoger dan die in het po en vo omdat docenten vaker op latere leeftijd in het mbo komen werken. 27% van de mbo-docenten is tussen 55 en 65 jaar oud, 3% is 65 jaar of ouder.

In het mbo werkt 6% van de docenten in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 41% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijd factor is 0,80.

Van de docenten heeft 78% een vast contract. Nieuwe docenten krijgen geregeld eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een docent in het mbo verdient tussen de € 4.030 en € 7.610 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.000 bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal BBL studenten met 3% gedaald, het aantal BOL studenten met 13% gestegen en het aantal instellingen met 16% gedaald. In dezelfde tijd is het aantal fte docenten met 16% toegenomen, het aantal fte directie met 13% en het aantal fte ondersteunend personeel is met 24% gestegen. Zoals hiervoor bij po en vo reeds vermeld, maakt het voor de trends wel uit over welke periode vergeleken wordt.

### *Gepensioneerden in het mbo*

In het mbo wordt 118 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 373 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is docent. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst*

In het mbo wordt 7% van het personeelsbudget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Dit percentage is hetzelfde als vorig jaar. In het mbo is overigens hierbij geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als hybride docent gedetacheerd zijn bij de opleiding.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie 'vo+mbo' verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het mbo ontstonden in 2022 5.530 vacatures, waarvan 43% voor docenten. Hiermee werd in totaal naar 1.750 fte aan docenten gezocht. De top 5 van meest gezochte vakken in de vacatures:

- Nederlands (300)
- Gezondheidszorg en welzijn (230)
- Economie en handel (210)
- Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken (170)
- Wiskunde (150)

### *Ramingen*

Ramingen voor toekomstige tekorten zijn voor het mbo lastiger te maken. Deels heeft dat te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die docenten geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. Het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde vakkenstructuur maar een kwalificatiestructuur. Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde docenten, mede omdat op termijn de studenten aantallen zullen dalen.

Wel zullen voor vakken waarvoor de tekorten toenemen in het vo ook in het mbo problemen worden ervaren (Nederlands, Informatica), alsmede voor specialistische technische vakken waarvoor ook op de reguliere arbeidsmarkt grote tekorten ontstaan. In het mbo is minder sprake van een toename van het tekort als gevolg van extra toegekende middelen. Het mbo kent in tegenstelling tot het funderend onderwijs geen specifieke werkdrukmiddelen of andere grote investeringen in personeel.

Dat deze toename er niet zal zijn is geen reden om aan te nemen dat er geen tekorten in het mbo zijn, Komend voorjaar wordt dan ook een pilot uitgevoerd om te kijken of er de komende jaren ook een zinvolle uitvraag naar tekorten in het mbo plaats kan vinden.

### *Zij-instroom in het beroep*

Het aantal zij-instromers in het beroep docent in het mbo is zowel dit jaar als vorig jaar op een hoger niveau dan de periode daarvoor. Het mbo heeft in absolute zin de meeste zij-instromers, terwijl in totale omvang van docenten de populatie in het mbo veel kleiner is dan de leraren in het po en het vo. In 2022 is aan 900 zij-instromers de zij-instroomsubsidie toegekend. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Maar het aantal aanvragen in 2023 is hoger dan ooit tevoren.

### *Jonge leraren*

Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen voor net afgestudeerden van de lerarenopleiding toegenomen. In totaal is het aandeel (met uitzicht op) vast contract bij de aanstelling van pas afgestudeerden van de lerarenopleiding tussen 2018 en 2023 gestegen van 79% naar 88%. De overige 12% bestaat voornamelijk uit tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vast, met een klein deel flexibele contracten.

### *Mobiliteit*

In het mbo is het verloop van personeel het hoogste van de drie onderwijssoorten. Nadat dit enkele jaren rond de 9% lag is het nu gestegen naar 11%. Echter, als naar leeftijd wordt uitgesplitst verschilt het mbo niet zo veel meer van met name het vo. De reden voor de totale hoge uitstroom is dat er in het mbo relatief veel 60-plussers werken. Deze groep heeft veruit de hoogste uitstroom, wat met pensioen te maken zal hebben.

Als we naar de mobiliteit kijken zien we dat ongeveer 1,5% van de mbo-docenten jaarlijks overstapt naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Er gaan de laatste vier jaar gemiddeld 374 docenten per jaar naar het vo, maar jaarlijks komen gemiddeld 489 leraren uit het vo in het mbo werken, wat dus een netto winst oplevert. Tussen het mbo en het po liggen de overstapcijfers nog lager, zo'n 206 docenten uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en zo'n 91 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks netto 230 docenten meer dan men er kwijtraakt.

Overstappen naar een andere instelling binnen de sector komt binnen het mbo veel minder voor dan bij de andere sectoren. Bij het mbo gaat dit jaarlijks om 1,6% van de docenten (tegen in 2022 5% in het vo en het po).

## Inleiding en leeswijzer

De Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren bevat de meest actuele gegevens rond de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Scholen en hun besturen zijn weliswaar verantwoordelijk voor het aantrekken van leraren om het onderwijs te geven, OCW voelt zich ook verantwoordelijk voor de arbeidsmarkt voor leraren als geheel. Niet voor niets worden er op dit gebied door het ministerie in nauwe samenspraak met alle betrokkenen in de betreffende onderwijssectoren en met grote gemeenten veel beleidsinspanningen gepleegd. Over deze beleidsinspanningen gaat de Tendrapportage nadrukkelijk niet: hiervoor wordt verwezen naar de Lerarenbrief waar deze rapportage een bijlage bij is.

In deze tendrapportage presenteert het Ministerie van OCW een feitelijk en cijfermatig overzicht over de arbeidsmarkt van leraren. Deels is dit een samenvatting van relevante gegevens uit enkele in opdracht van OCW uitgevoerde monitor-onderzoeken die tegelijk hiermee verschijnen. Daarnaast worden verschillende analyses getoond die op DUO gegevens zijn uitgevoerd en worden actuele cijfers uit andere bronnen opgenomen.

Geregeld zullen gegevens van het mbo niet voorkomen of in mindere mate gedetailleerd zijn. Dat heeft simpelweg te maken met de beschikbaarheid van deze gegevens. Er is voor het mbo geen landelijk 'lessenoverzicht' zoals in het vo: het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde vakkenstructuur maar een kwalificatiestructuur. En het mbo heeft ook een bredere arbeidsmarkt voor docenten dan het po en vo. Wel is het de bedoeling met ingang van volgend jaar inzicht in de actuele tekorten te geven.

### *Urgentie van het monitoren*

Het ministerie van OCW laat verschillende monitor-onderzoeken uitvoeren om een vinger aan de pols te houden op het gebied van de arbeidsmarkt voor leraren. Daarnaast monitort OCW ook zelf de stand van zaken rondom de arbeidsmarkt voor leraren aan de hand van beschikbaar cijfermateriaal. De naam Tendrapportage betekent ook dat de meest recente cijfers in perspectief worden gezet en worden vergeleken met afgelopen jaren om eventuele ontwikkelingen op het spoor te komen. Deze ontwikkelingen kunnen aangeven in hoeverre bestaand beleid werkt, maar ook aanleiding zijn om het beleid bij te sturen of nieuw beleid te ontwikkelen.

De rapportage is bedoeld om de Tweede Kamer te informeren over de belangrijkste ontwikkelingen, maar daarnaast ook als naslagwerk voor het onderwijsveld en andere belangstellenden die de gegevens van de verschillende rapporten en analyses hier in handzaam formaat kunnen lezen. Veel cijfers hebben een jaarcyclus en zullen daarom nog enige tijd de meest actuele gegevens beschikbaar zijn. Waar dat niet zo is wordt verwezen naar de website [www.OCWinCijfers.nl](http://www.OCWinCijfers.nl) waarop door OCW, in samenwerking met DUO en het CBS, de meest actuele cijfers worden bijgehouden over onder andere de arbeidsmarkt voor leraren.

### *Uitgangspunt bij het opstellen van gegevens*

Om scholen en leraren zo veel mogelijk te ontlasten wordt voornamelijk gewerkt met registerdata en openbare bronnen. Waar dit niet mogelijk was, is op zo efficiënt mogelijke wijze gegevens verzameld via internet-bevragingen.

Naast het voorkomen van bevraginglast hebben registerdata als groot voordeel dat er geen sprake is van non-respons die de resultaten minder betrouwbaar kan maken. Een nadeel is dat registerdata per definitie enige tijd achterlopen op de actualiteit, waardoor de meeste gegevens over afgelopen schooljaar gaan.

#### *Leeswijzer*

In het eerste hoofdstuk worden de feitelijke gegevens over **personeelsaantallen** en **achtergrondgegevens** van de aanstellingen van leraren weergegeven, gebaseerd op gegevens uit de personeelsbestanden waar DUO over beschikt.

Hoofdstuk twee sluit daarop aan met analyses in de **ontwikkelingen** van de aantallen **personeel en leerlingen** over een periode van 10 jaar en over een periode van meer dan 25 jaar.

In hoofdstuk drie kunnen, op basis van een uitvraag van DUO bij de scholen, voor de tweede maal gedetailleerde gegevens worden gegeven over de bestedingen van scholen in het po en vo aan **personeel dat niet bij de school in loondienst is**.

Hoofdstuk vier behandelt het onderzoek naar **vacatures** dat het CBS uitvoert, vanaf dit jaar in de sector onderwijs uitgebreid door een financiële bijdrage van OCW. De Kwartaalenquête Vacatures en Ziekteverzuim (KVZ) wordt onder scholen in het po, vo en mbo uitgezet. Deze gegevens worden gekoppeld en aangevuld met vacatures van internet.

Hoofdstuk vijf levert inzichten in **actuele tekorten in het primair onderwijs**. De basis hiervoor vormt een landelijke uitvraag bij de schoolbesturen. Het gaat hier om actuele gegevens van oktober 2023. Naast een landelijk beeld worden hier de gegevens van de grote steden en de rest van Nederland apart gerapporteerd.

Hoofdstuk zes bevat de première van de **actuele tekorten in het voortgezet onderwijs**. De basis hiervoor vormt de eerste landelijke uitvraag bij de schoen en besturen. Het gaat hier eveneens om actuele gegevens van oktober 2023. Naast een landelijk beeld worden hier de gegevens ook op vak niveau gepresenteerd.

In hoofdstuk zeven worden de jaarlijkse **arbeidsmarktramingen** van Centerdata behandeld. Hier wordt voor de onderwijssectoren voorspeld hoe het lerarentekort zich gaat ontwikkelen en waar de meeste problemen worden verwacht.

Hoofdstuk acht laat zien wat de ontwikkelingen zijn bij de **lerarenopleidingen**. Aan de hand van DUO gegevens wordt gekeken naar aantallen diploma's, instroom in de opleiding en doorstroom op de opleiding.

In hoofdstuk negen komen de **jonge leraren** aan bod. Voornamelijk aan de hand van de Loopbaanmonitor van Centerdata en MOOZ wordt inzicht gegeven in de ontwikkelingen van recent afgestudeerden van de lerarenopleiding op de onderwijsarbeidsmarkt. Ook worden hier gegevens weergegeven over de uitval van jonge leraren op basis van de DUO-bestanden. Tevens wordt hierbij ingegaan op wat in discussies het lerarenlek is gaan heten.

In hoofdstuk tien een nieuw thema: **studenten** van lerarenopleidingen die **in het onderwijs werken**. Gekeken wordt naar de aantallen, hun aanstellingen en wat voor functie zij vervullen.

Hoofdstuk elf behandelt een fenomeen dat in de publiciteit geregeld wordt benoemd: het **lerarenlek**. Is het inderdaad zo dat veel nieuwe leraren weer snel het onderwijs verlaten? Met cijfers uit de DUO-bestanden wordt aangetoond dat de werkelijkheid een stuk genuanceerder is.

In hoofdstuk twaalf wordt aandacht besteed aan de **mobiliteit** van leraren. Met gebruikmaking van DUO gegevens wordt nagegaan in welke mate leraren overstappen naar andere onderwijssoorten en hoe vaak ze overstappen naar een andere school. Hierbij wordt ook nagegaan wat dit voor de G5 betekent. Ook wordt gekeken naar de uitstroom van leraren uit het onderwijs.

In hoofdstuk dertien worden de **zij-instromers in het beroep** van leraar geanalyseerd. Uitgangspunt hiervoor is de aanvraag van subsidie voor zij-instroom door de werkgevers van de zij-instromer, het schoolbestuur of de mbo-instelling, gekoppeld aan andere bij DUO beschikbare gegevens. Daarnaast worden enkele gegevens gepresenteerd uit de Loopbaanmonitor op basis van een enquête onder de zij-instromers.

Hoofdstuk veertien bevat een **bespreking van de tekorten** in het po en het vo op basis van een combinatie van gegevens uit eerdere hoofdstukken. Ook wordt ingegaan op de vraag hoe de tekorten kunnen toenemen terwijl er meer leraren in het onderwijs werken.

De mate waarin lessen in het po en het vo **bevoegd** worden gegeven wordt in hoofdstuk vijftien behandeld. Voor het vo is daar ook te vinden wat de omvang van de verschillende vakken is. Voor het mbo zijn hierover geen gegevens beschikbaar.

In hoofdstuk zestien wordt in deze Tendrapportage een selectie getoond van gegevens voor po en vo uit de Nationale Enquête **Arbeidsomstandigheden** van TNO en CBS.

Als laatste nieuw materiaal zijn in hoofdstuk zeventien enkele zaken opgenomen die jaarlijks aan de Tweede Kamer worden gemeld. Het gaat daarbij om **uitkeringen** voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, het **ziekteverzuim**, de stand van zaken van geldende **cao's** en een overzicht van de stand van zaken van de **functie- en salarismix**.

In hoofdstuk achttien is een **verantwoording** opgenomen over de gebruikte gegevens in deze rapportage.

Hoofdstuk negentien bevat een **begrippenlijst** van gebruikte termen en afkortingen.

Het rapport wordt afgesloten met een **bijlage** waar in tabelvorm de cijfers staan voor grafieken waar deze cijfers niet in worden gepresenteerd.

### Rapporten

De onderzoeksrapporten waar de Tendrapportage op is gebaseerd (naast eigen analyses van DUO gegevens) zijn te vinden op de website [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).



## 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

In het afgelopen schooljaar 2021/22 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 272 duizend fte<sup>4</sup> waarvan 181 duizend fte aan leraren. Twee kanttekeningen hierbij:

- Het gaat om de gegevens van werkzame personen exclusief vervangers (omdat er anders een dubbel telling voor de werkgelegenheid plaats zou vinden).
- De gegevens zijn aan DUO verstrekt uit de salarissystemen van de scholen. Dit betekent dat gegevens over payrollers, uitzendkrachten, andere inleende krachten en zzp'ers ontbreken, aangezien deze op een andere manier betaald worden. Zie hiervoor hoofdstuk 3.

### 1.1 Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio

In de onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel fte (=voltijdseenheden) de instellingen in het po, vo en mbo de afgelopen drie jaar in dienst hadden voor de verschillende functies.

Tabel 1.1 FTE onderwijsgevend personeel werkzaam in de sectoren schooljaren 2020/21, 2021/22 en 2022/2023 peildatum 1 oktober 2022 (Bron: DUO)

X 1.000 fte	Directie	Onderwijs- gevend personeel	Onderwijs- ondersteunend personeel	Leraren in opleiding	Onbekend	Totaal
<b>PO</b>						
2020	7,9	92,7	27,8	0,4	0,0	128,8
2021	7,9	93,4	31,8	0,5	0,0	133,6
2022	8,0	92,6	35,0	0,5	0,0	136,1
<b>VO</b>						
2020	2,7	59,3	21,1	0,2	0,1	83,4
2021	2,7	60,8	22,3	0,2	0,1	86,1
2022	2,6	60,9	23,0	0,2	0,2	86,9
<b>MBO</b>						
2020	1,0	27,0	18,4	0,2	0,7	47,3
2021	0,9	28,2	19,6	0,2	0,1	49,0
2022	0,9	27,8	19,6	0,2	0,1	48,6

In het po, dat bestaat uit het (speciaal) basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs, is na de lichte toename van fte onderwijsgevend personeel van vorig jaar het aantal fte weer vrijwel terug op het niveau van 2 jaar geleden. Tevens is nog steeds een constante en forse toename van het ondersteunend personeel te zien. De stijgingen zijn toe te wijzen aan de gelden die scholen toegekend hebben gekregen voor de bestrijding van de werkdruk bij leraren en het geld van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden) om de corona achterstanden weg te werken. De trend van een afname van directiefuncties blijft zich doorzetten.

In het vo is dezelfde ontwikkeling te zien. Een stijging van leraren vorig jaar en nu een stabilisatie plus een voortdurende stijging van de fte ondersteunend personeel. Ook hier kan worden verwezen naar de werkdruggelden en de NPO-gelden.

<sup>4</sup> Fte=full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben.

In het mbo is na een toename van onderwijsgevend personeel vorig jaar nu een lichte daling te zien. Het onderwijsondersteunend personeel nam in omvang vorig jaar toe en is dit jaar gestabiliseerd.

Overigens hebben de lerarenaantallen natuurlijk ook rechtstreeks te maken met de aantallen leerlingen. In het po en vo is daar al jaren sprake van een daling. In het mbo speelt dat er een verschuiving is van BOL naar BBL studenten, die doorgaans dag per week les krijgen.

## 1.2 Leraren, deeltijd en aandeel vrouwen en mannen

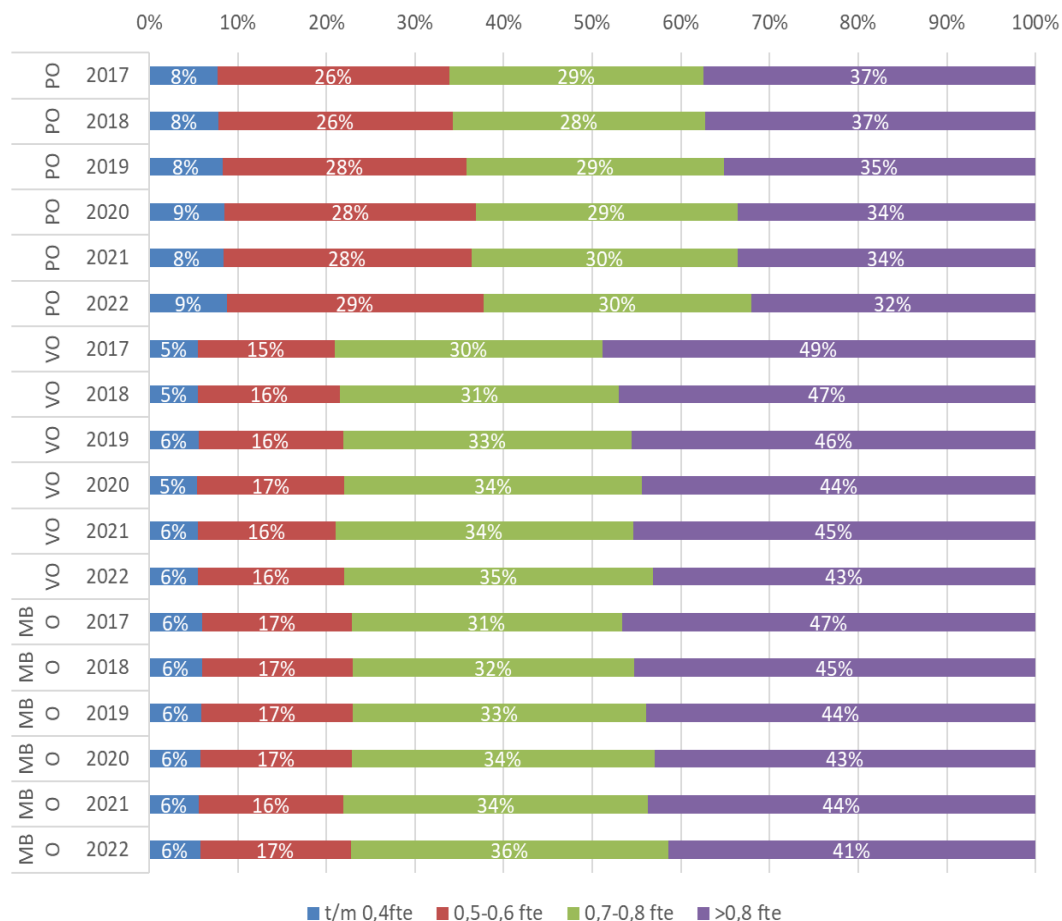
De personeelssterkte in het onderwijs is ook uit te drukken in het aantal personen dat de bovengenoemde fte's invult. Dat levert voor afgelopen schooljaar de volgende resultaten op van personen in loondienst:

*Tabel 1.3 Personen werkzaam in de sectoren po, vo en mbo, schooljaar 2022/23 peildatum 1 oktober 2022 (Bron: DUO)*

<b>X 1.000 personen</b>	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>MBO</b>	<b>Totaal</b>
Directie	8,9	2,7	1	12,6
Onderwijsgevend personeel	128,1	76,8	34,8	239,7
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	52,7	30,5	24,6	107,8
Leraren in opleiding (LIO)	0,9	0,4	0,3	1,6
Onbekend	8,9	2,7	1	12,6
<b>Totaal</b>	<b>190,6</b>	<b>110,4</b>	<b>60,7</b>	<b>361,7</b>

In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk. De 181 duizend fte aan onderwijsgevend personeel in de drie sectoren wordt door 240 duizend mensen ingevuld.

Figuur 1.1 Deeltijdfactor van leraren in de sectoren per 1 oktober 2022 (Bron: DUO)

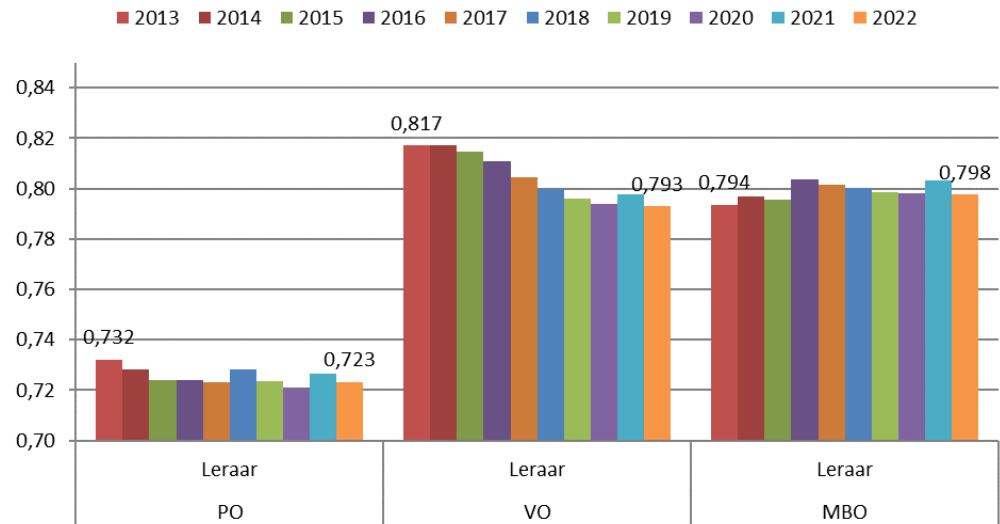


Om de indeling in fte iets tastbaarder te maken: het gaat hier respectievelijk om gemiddeld 1-2, 3, 4 of 5 dagen per week.

In het po werkt momenteel ruim één op de drie leraren in voltijd, drie op de tien leraren zo'n 0,7 tot en met 0,8 fte en vier op de tien leraren werkt minder dan 0,7 fte. In het vo en het mbo liggen de percentages wat anders, met duidelijk meer mensen die een grotere aanstelling hebben en minder mensen die een aanstelling kleiner dan 0,7 fte hebben. De groep 0,7 t/m 0,8 fte is in het onderwijs overall ongeveer even groot. In zowel het po, vo als mbo zien we dat het aantal voltijders relatief afneemt met zo'n vijf à zes procentpunt tussen 2017 en 2022.

In de volgende grafiek de gemiddelde aanstellingsomvang van de leraren in de laatste 10 jaar.

Figuur 1.2 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2013-2022 (Bron: DUO)

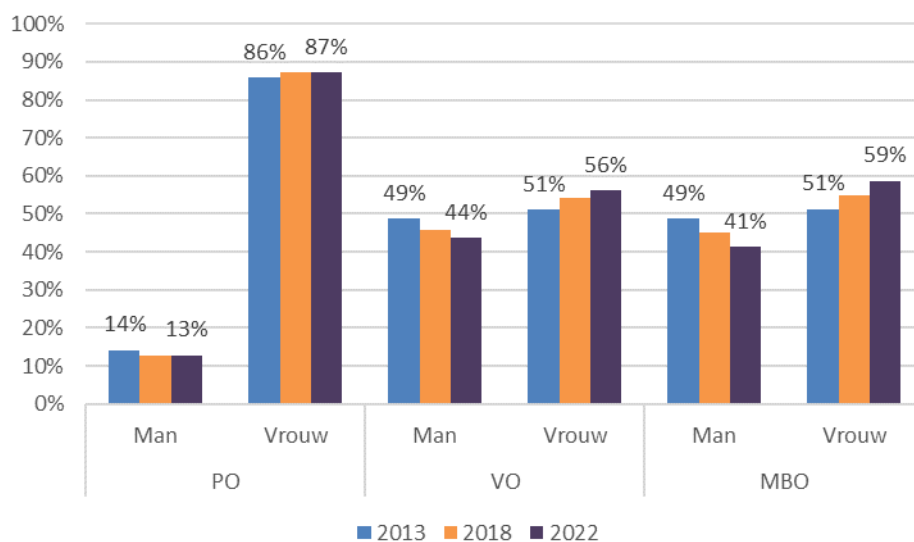


In bovenstaande grafiek is ter wille van de leesbaarheid bij de schaal alles onder de 0,70 weggelaten. Daardoor worden de verschillen tussen de jaren sterk uitvergroot, terwijl het in feite om marginale veranderingen gaat. De algehele trend is dat, ondanks een stijging bij alle onderwijssoorten in het vorige jaar, de deeltijdfactor in het po en vo over de afgelopen 10 jaar is afgenomen en die in het mbo licht is gestegen.

Voor het po en vo is in een belangrijk deel van de verklaring dat de uitstroom voor een groot deel uit pensioen bestaat, waaronder zich relatief veel mannen met grote aanstellingen bevinden. Bij de instroom bevindt zich een hoger percentage vrouwen, die gemiddeld een kleinere aanstelling hebben dan mannen.

Onderstaand een overzicht van de aandelen mannen en vrouwen bij de leraren door de jaren heen.

Figuur 1.3 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2013, 2018 en 2022 (Bron: DUO)

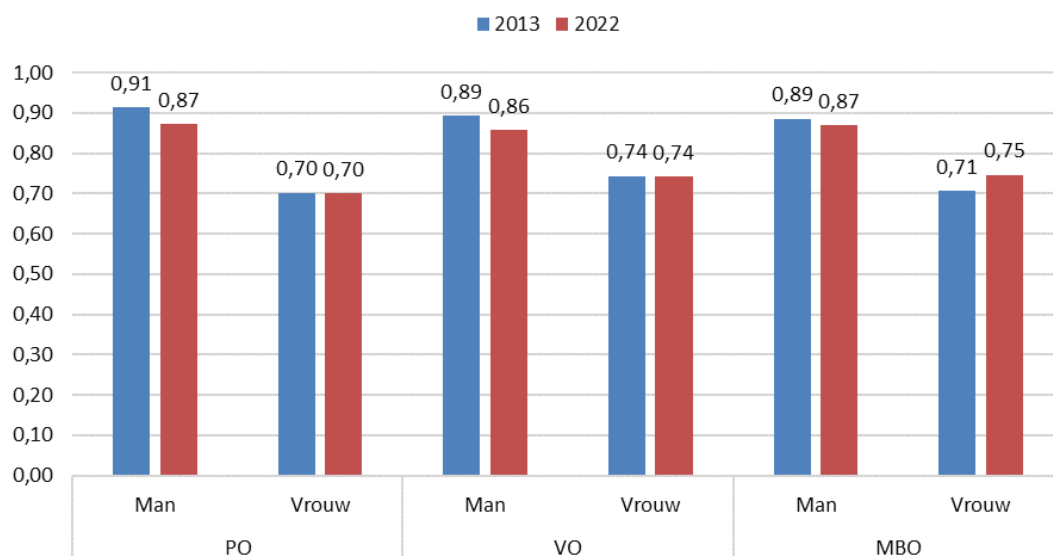


In het po is al jaren sprake van een forse oververtegenwoordiging van vrouwen in het lerarenberoep. In het vo en het mbo is pas in de laatste 10 jaar sprake van een meerderheid van vrouwen, die nog steeds aan het toenemen is.

In het onderwijs is een weerslag te zien van wat de Nederlandse arbeidsmarkt van veel Westerse landen onderscheidt: er is een relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar een relatief laag aantal uur dat deze vrouwen per week werken.

Onderstaand de gemiddelde fte's van mannen en vrouwen in 2013 en 2022.

Figuur 1.4 Gemiddelde fte mannen en vrouwen voor leraren po, vo mbo in 2013 en 2022 (Bron: DUO)



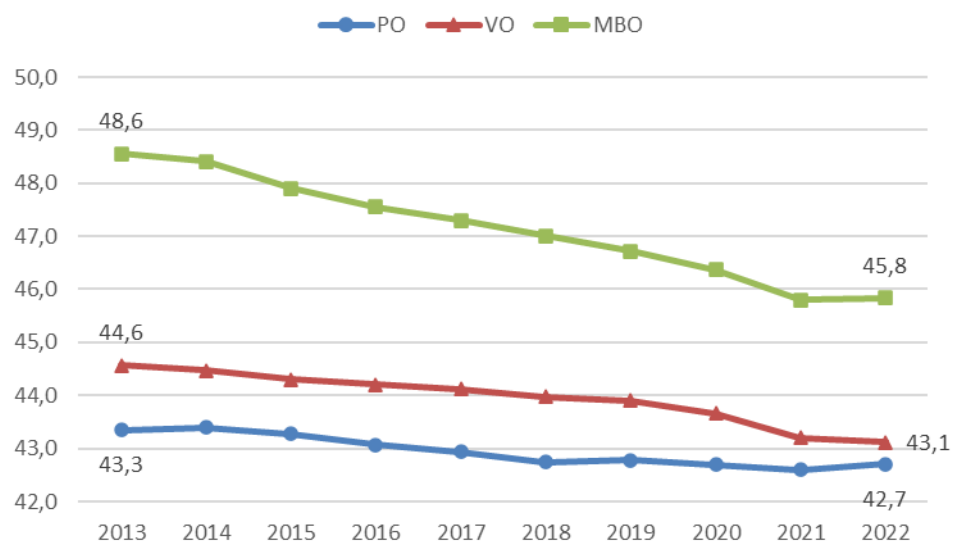
Bij alle drie de onderwijssoorten is duidelijk te zien dat mannen gemiddeld een hoger aantal fte vervullen dan vrouwen, in het po is het verschil het grootst. De gemiddelde fte van de mannen komt over de onderwijssoorten vrij goed overeen, net als dat van de vrouwen.

De vergelijking met 10 jaar geleden laat ook zien dat de gemiddelde fte van mannen licht aan het dalen is. Het gemiddelde aantal fte voor vrouwen is gelijk gebleven, met uitzondering van een lichte stijging in het mbo.

### 1.3 Leeftijd leraren

De afgelopen jaren is vaak gesproken over de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking. Voor de Nederlandse beroepsbevolking in zijn algemeen geldt dat de gemiddelde leeftijd al jaren aan het toenemen is en momenteel op 42 jaar ligt<sup>5</sup>. Onderstaand de gemiddelde leeftijd van leraren in de afgelopen jaren

*Figuur 1.5 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022 (Bron: DUO)*

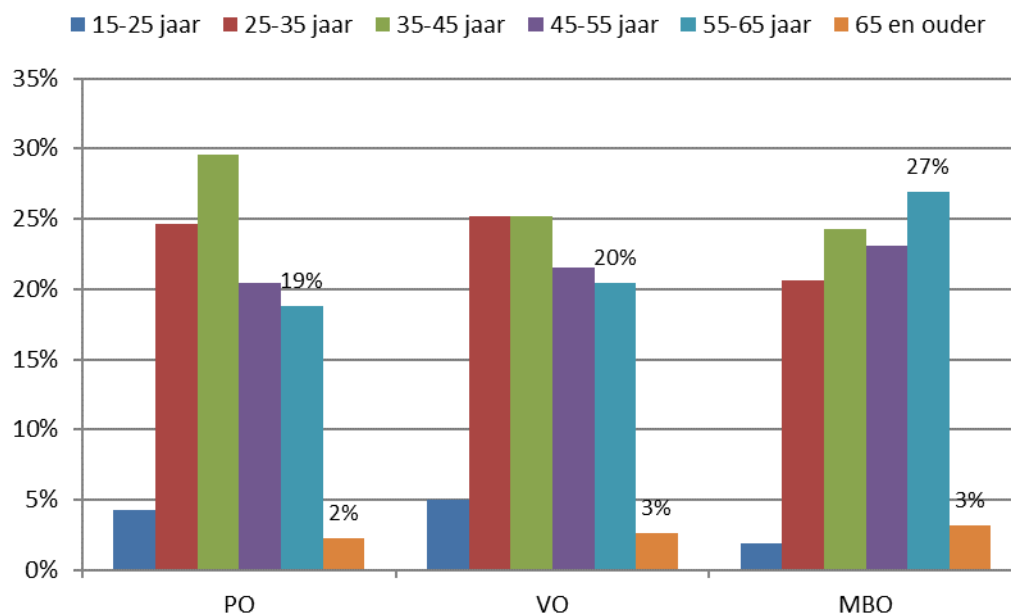


Voor het onderwijs geldt nog steeds de conclusie dat de gemiddelde leeftijd van leraren hoger ligt dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking, al hebben vo en mbo deze leeftijd vrijwel bereikt. De cijfers van de meest recente jaren laten zien dat bij alle drie de onderwijssoorten de vergrijzing al jaren is omgezet in een daling van de gemiddelde leeftijd. Om na te gaan in hoeverre het onderwijs de komende tijd rekening moet houden met pensionering van leraren is de verdeling van leraren over verschillende leeftijdsgroepen van belang.

Onderstaand deze verdeling voor de drie onderwijssoorten in het schooljaar 2022/2023.

<sup>5</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/25/de-gemiddelde-leeftijd-van-de-werkzame-beroepsbevolking>

Figuur 1.6 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2022/2023 (Bron: DUO)



Voor alle drie de onderwijssoorten geldt dat er een aanzienlijke groep van 55-plussers aanwezig is. Voor het po, vo en mbo is dat respectievelijk 21%, 23% en 30% van de leraren.

Met de vereenvoudiging van de bekostiging po<sup>6</sup> is de bekostigingsindicator Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) afgeschaft. Met de GGL werd bij de personele bekostiging rekening gehouden met de leeftijd van docenten. Door de GGL kregen po scholen met een oud lerarenbestand relatief meer bekostiging dan scholen waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. De vereenvoudiging van de bekostiging po wordt vanaf kalenderjaar 2023 toegepast. Vanaf dan heeft de leeftijd van de docenten, behoudens de overgangsregeling, geen invloed meer op de hoogte van de bekostiging. In onderstaande tabel is te zien wat de in- en uitstroom is per leeftijdscohort<sup>7</sup>.

Tabel 1.4 De in- en uitstroom van leraren in fte in het primair onderwijs naar leeftijdsgroep (Bron: DUO)

Leeftijdsgroep	Uitstroom in fte	Instroom in fte	Saldo in- en uitstroom	fte 2021 in beide jaren aanwezig	fte 2022 in beide jaren aanwezig	Saldo in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	753	1.739	986	16.405	14.962	-1.444
30 tot 40 jaar	1.015	945	-70	25.394	24.919	-474
40 tot 50 jaar	806	739	-67	20.736	21.492	756
50 tot 60 jaar	636	419	-216	16.787	16.691	-96
60 jaar +	1.876	218	-1.658	8.309	9.729	1.421
<b>Totaal</b>	<b>5.086</b>	<b>4.061</b>	<b>-1.025</b>	<b>87.631</b>	<b>87.794</b>	<b>163</b>

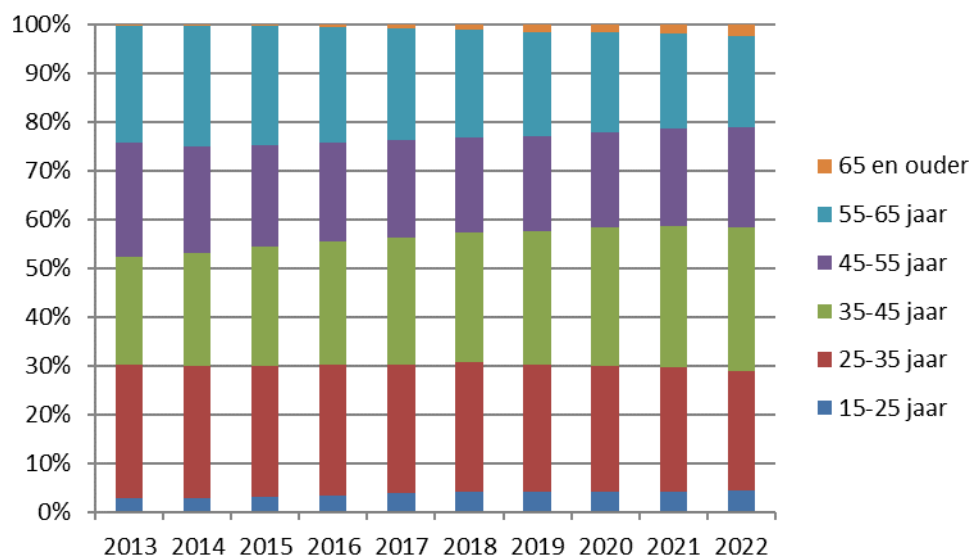
<sup>6</sup> Stb. 2021, 171.

<sup>7</sup> Naar aanleiding van de motie van het lid Rog c.s. (Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 456) wordt in de Tendrapportage jaarlijks de leeftijdsamenstelling van het personeel in het po gepresenteerd.

In de tabel is te zien dat er bij docenten van 60 jaar en ouder relatief veel uitstroom is, maar dat is vanwege pensionering logisch. De komende jaren zal hier de ontwikkeling van leeftijdssamenstelling van de docenten worden gevolgd om mogelijke gevolgen van het afschaffen van de GGL te monitoren. Voor nu is te zien dat de groep '50-60 jaar' licht gedaald is en de groep '60 jaar en ouder' in omvang duidelijk is toegenomen.

Onderstaand de ontwikkeling van de leeftijdsverdeling over de afgelopen jaren voor alle drie de onderwijssoorten.

*Figuur 1.7 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)*

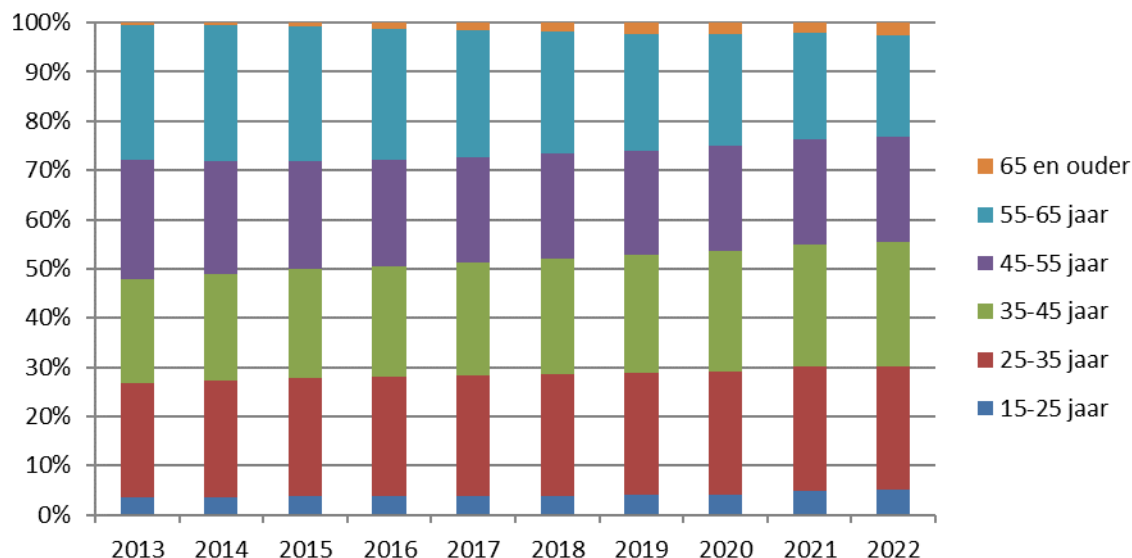


In het po is te zien dat de afgelopen jaren het aandeel van de groep 45-55 jaar aanzienlijk kleiner is geworden, terwijl de groep 35-45 jaar het meeste is gegroeid. Ondanks de afname van de gemiddelde leeftijd blijft daarmee de groep 55-plussers die de komende 12 jaar met pensioen zal gaan omvangrijk.

Onderstaand de leeftijdsverdeling voor het vo.

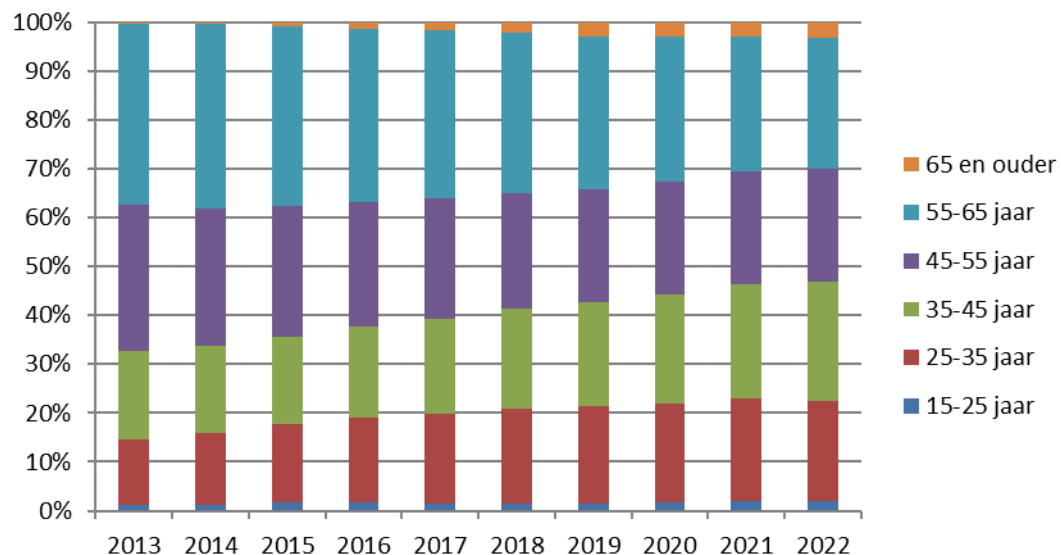


Figuur 1.8 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)



De ontwikkeling in het vo is vergelijkbaar met die in het po: de groep beneden de 45 is in omvang toegenomen, maar de groep die de komende 12 jaar met pensioen zal gaan is nog steeds groot.

Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)



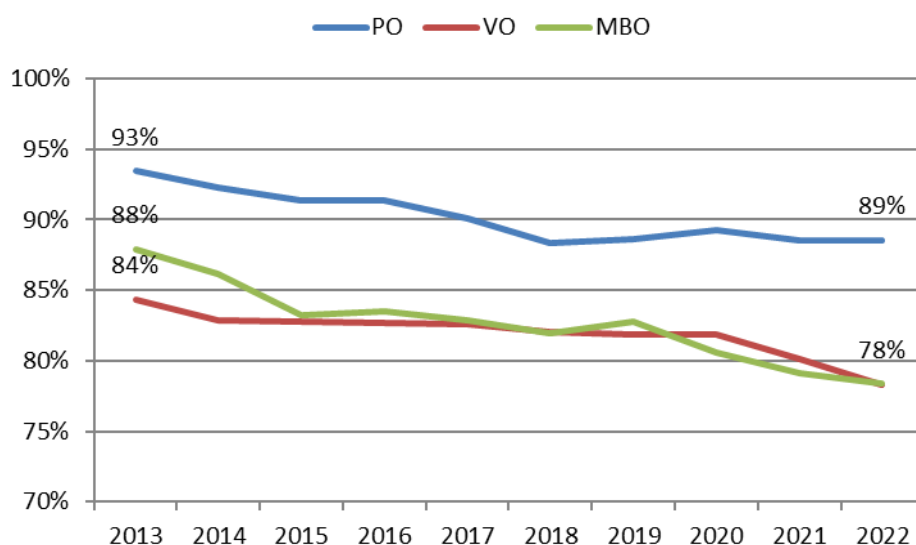
Het mbo heeft de afgelopen jaren een flinke aanwas gekregen in de leeftijdsgroep 25-35 jaar en ook de groep 35-45 jaar is wat gegroeid. De groep 45-55 jaar beslaat een flink minder deel van het personeel. Het aandeel van de groep 55-plussers is de laatste jaren tevens gedaald. Maar in vergelijking met de andere onderwijssoorten is deze groep wel vrij omvangrijk.

Op de in alle onderwijssoorten in omvang toenemende groep boven de 65 wordt in het volgende hoofdstuk teruggekomen.

#### 1.4 Vaste en tijdelijke contracten

In onderstaande grafiek is weergegeven in welke mate leraren in de onderwijssoorten een vast contract hebben.

*Figuur 1.10 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)*



Het aandeel leraren met een vast contract is in alle drie de onderwijssoorten in de periode 2013-2022 afgenomen. In het po bedraagt daardoor de totale afname van vaste contracten over deze 10 jaar 4% (van 93% vast naar 89% vast), waarbij er sinds 2018 een stabilisatie lijkt te zijn. In het vo was er oorspronkelijk niet zo veel ontwikkeling maar is het aandeel vaste contracten juist sinds 2020 gedaald waardoor het over de hele periode met 6% is afgenomen. In het mbo is een constant dalende tendens te zien die uiteindelijk leidt tot de grootste daling, een afname van de vaste contracten met 10%.

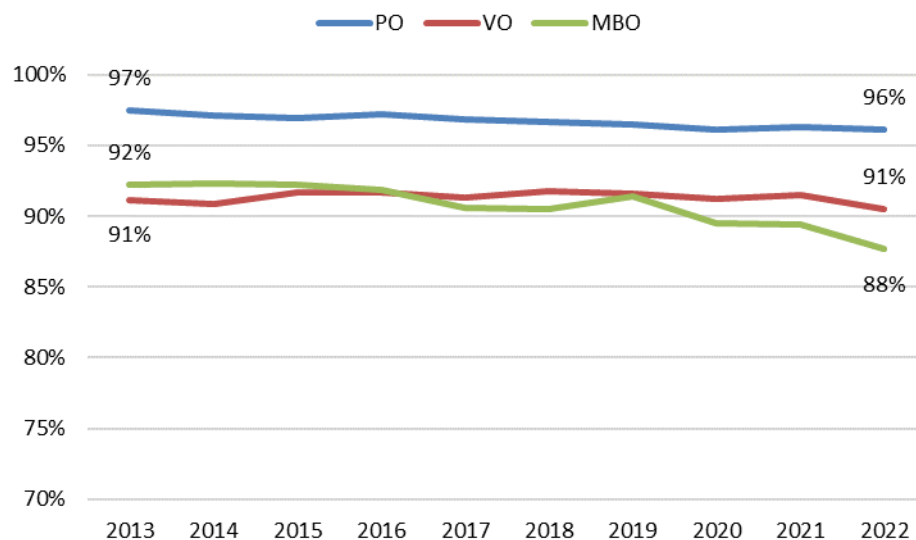
Op het eerste gezicht zou de conclusie kunnen zijn dat hier sprake kan zijn van een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Echter, er zijn achterliggende redenen om deze afname in ieder geval deels te verklaren. De sectoren hebben de afgelopen jaren te maken gehad met veel pensioneringen, waardoor er nieuwe mensen moesten worden aangenomen. Net als in veel andere sectoren krijgen nieuwe mensen vaak een jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling. Mede daarom is het percentage vaste contracten teruggelopen.

Een andere belangrijke verklaring in het po en vo is de stijging van de werkgelegenheid, door extra middelen die scholen de afgelopen twee jaar hebben ontvangen. Met name de werkgedrukmiddelen en het NPO hebben scholen in staat gesteld meer personeel aan te trekken. Mede daardoor is het percentage vaste contracten teruggelopen. Dit heeft ook te maken met het tijdelijke karakter van het NPO.

Beide verklaringen hebben hun weerslag op de aantallen vaste contracten, maar dan specifiek voor mensen die pas kort in het onderwijs werken. Daarom in de

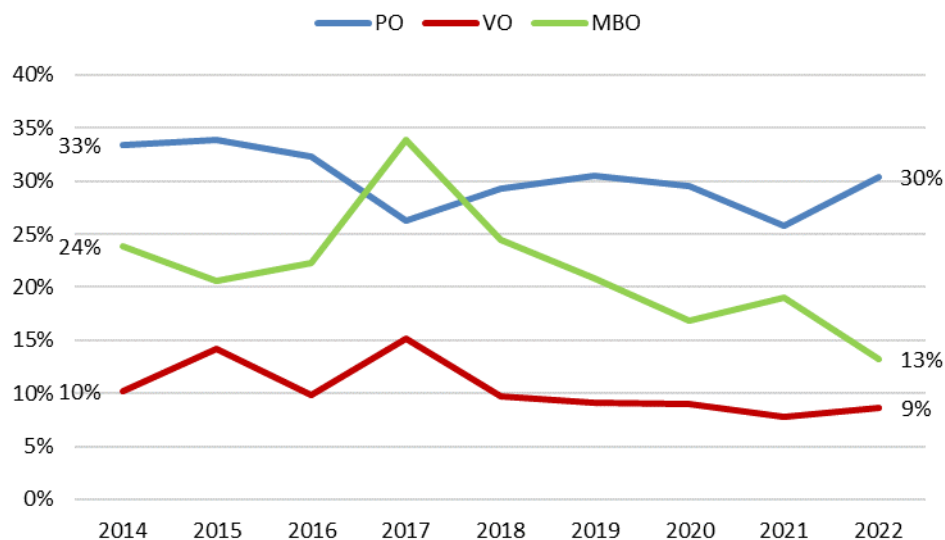
volgende figuur de aandelen tijdelijke contracten voor mensen die langer dan een jaar in het onderwijs werken. De grafiek is gemaakt met dezelfde schaalverdeling (70% tot 100% op de linker as) om het verschil goed te laten zien.

*Figuur 1.11 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo die langer dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)*



Onmiddellijk zien we een ander beeld met bijzonder kleine verschuivingen in de loop der jaren. In het vo is het percentage vaste contracten gelijk gebleven, in het po is het percentage met 1 procentpunt gedaald en in het mbo met 3 procentpunt gedaald. Voor de groep die korter dan een jaar in dienst is liggen de cijfers totaal anders.

*Figuur 1.12 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo die korter dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO) (NB: 2013 lijkt een bestandmatige uitbijter en is daarom weggelaten)*



Alleen in het mbo zien we hier een flinke daling, voor po en vo zijn de cijfers over de jaren constant.

Er is overigens nog een derde mogelijke verklaring voor de stijging in tijdelijke contracten bij de totale groep. Zij-instromers in het beroep en studenten van de lerarenopleidingen die nog niet zijn afgestudeerd nemen een steeds grotere plaats onder de leraren. Mensen die de opleiding nog niet hebben afgerond zullen doorgaans ook geen vaste aanstelling als leraar krijgen. Dit zal ook gelden voor andere onbevoegden. In het vo zal zeker meespelen dat daar steeds meer studenten van de lerarenopleiding werken (zie hoofdstuk 9), die vaak een tijdelijk contract zullen hebben.

In paragraaf 1.3. (leeftijd leraren) is reeds ingegaan op de vereenvoudiging bekostiging po en de afschaffing van de GGL. Vanaf de eerste toepassing van de vereenvoudigde bekostigingssystematiek in 2023 gaat de leeftijd van de docenten geen invloed meer hebben op de hoogte van de bekostiging. In onderstaande tabel is te zien in welke mate er sprake is van een vast of tijdelijk contact per leeftijdscohort<sup>8</sup>.

*Tabel 1.5 Percentage vaste en tijdelijke contracten bij leraren in het primair onderwijs per leeftijdsgroep (Bron: DUO)*

Leeftijdsgroep	Type contract	Uitstroom in fte	Instroom in fte	fte 2021 in beide jaren aanwezig	fte 2022 in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	Vast	64%	18%	78%	85%
	Tijdelijk	36%	82%	22%	15%
30 tot 40 jaar	Vast	79%	26%	90%	92%
	Tijdelijk	21%	74%	10%	8%
40 tot 50 jaar	Vast	78%	25%	92%	94%
	Tijdelijk	22%	75%	8%	6%
50 tot 60 jaar	Vast	77%	29%	95%	96%
	Tijdelijk	23%	71%	5%	4%
60 jaar +	Vast	93%	16%	96%	96%
	Tijdelijk	7%	84%	4%	4%
<b>Totaal</b>	Vast	81%	22%	90%	93%
	Tijdelijk	19%	78%	10%	7%

Voor oudere docenten die zowel op 1 oktober 2021 als 1 oktober 2022 in dienst waren, is het aandeel tijdelijke contracten gedaald bij de groep 50 tot 60 jaar en gelijk gebleven bij de 60-plussers. Voor beiden geldt dat het aandeel tijdelijke contracten lager is dan in alle andere leeftijdsgroepen.

Bij de nieuwe instroom geldt voor 60+ docenten dat zij minder dan gemiddeld een vast contract krijgen, docenten in de groep 50 tot 60 jaar krijgen echter het vaakst een vast contract vergeleken met de andere leeftijdsgroepen.

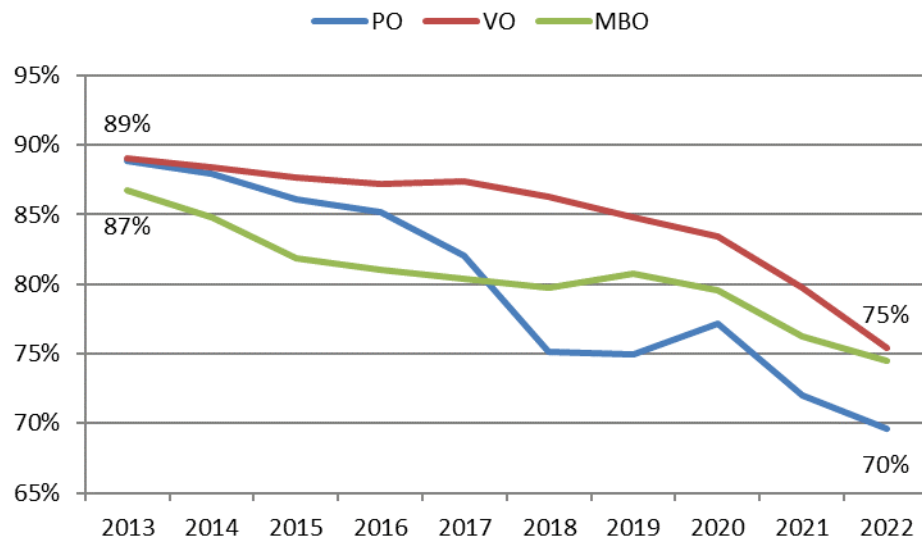
De komende jaren zal hier de ontwikkeling van het aandeel vaste en tijdelijke contracten per leeftijdscohort worden gevolgd.

Het effect van het dalende percentage vaste contracten bij de totale groep leraren is overigens nog sterker te zien bij het onderwijsondersteunend personeel in het po,

<sup>8</sup> Naar aanleiding van de motie van de leden Kwint en Van den Hul (Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 454) zal voortaan op deze plaats het aandeel vaste contracten per leeftijdscohort gepresenteerd worden.

dat met relatief veel nieuwe mensen is uitgebreid (zie tabel 1.1). In onderstaande grafiek wordt dat aangetoond.

*Figuur 1.13 Percentage vast contract ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)*

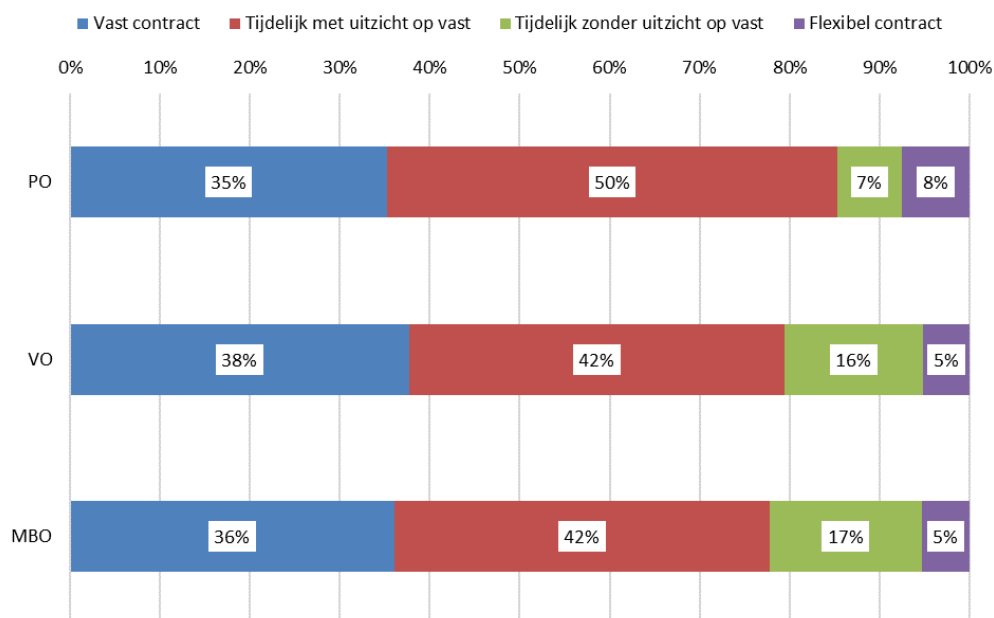


Hier is duidelijk te zien dat vooral de extra instroom van ondersteunend personeel heeft geleid tot een flink daling van het percentage vaste contracten. De verwachting is dat bij een stabilisering van de hoeveelheid ondersteunend personeel veel van de tijdelijke contracten met-uitzicht-op-vast dan daadwerkelijk in een vast contract worden omgezet.

In de personeelsbestanden van DUO kan niet worden gezien of er bij een tijdelijk contract de afspraak is gemaakt dat dit met uitzicht op een vaste aanstelling is afgesloten. In onderzoek dat verderop in deze rapportage aan de orde komt hebben we daar echter wel informatie over.

Onderstaand gegevens van de Loopbaanmonitor, waarbij in een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen die in het onderwijs werken gevraagd wordt wat voor contract zij hebben (zie hoofdstuk 8).

*Figuur 1.14 Arbeidscontracten in 2022 voor leraren die in 2021 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding, op basis van enquête (Bron: Loopbaanmonitor, Centerdata/Mooz)*



Hier zijn twee voor dit onderwerp relevante conclusies uit te trekken:

- De meerderheid van degenen die na hun opleiding als leraar in het onderwijs zijn gaan werken hebben een tijdelijk contract gekregen (57%, 58% en 59%).
- Voor deze groep is tevens duidelijk te zien dat het overgrote deel van de tijdelijke contracten alsmede de bepaling 'uitzicht op vast' in zich heeft (respectievelijk 88%, 72% en 71% van de tijdelijke contracten biedt uitzicht op een vast contract).

## 1.5 Beloning leraren in het po, vo en mbo

Leraren in het po, vo en mbo verdienen vanaf 1 januari 2024 tussen de € 3.840 en € 7.890 bruto per maand (incl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere vaste toelagen). Dat is als een leraar voltijd werkt. De taken en verantwoordelijkheden van een leraar bepalen de salarisschaal (LB, LC of LD) en de trede binnen de schaal bepaalt het brutosalaris. In het po, vo en mbo bestaat elke schaal uit 12 salaristreden. Doorgaans wordt het salaris van een leraar elk jaar volgens de voor hem geldende salarisschaal met één trede verhoogd. In de praktijk kan dat verschillen, mede afhankelijk van het functioneren.

In het onderwijs maken sociale partners de cao-afspraken. Sociale partners zijn vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. De PO-Raad, VO-raad en MBO Raad maken met de vakbonden afspraken in de cao over de beloning.

### Funderend onderwijs

- Leraren in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) en vo verdienen tussen € 3.840 en € 7.890 per maand.
- Een leraar in het po verdient gemiddeld ongeveer € 5.800 per maand.

- Een leraar in het vo verdient gemiddeld ongeveer € 6.200 per maand.
- Alle leraren verdienen op basis van een voltijdscontract boven modaal. Modaal is € 3.458 bruto per maand inclusief vakantiegeld<sup>9</sup>.

Tabel 1.6 Beloning leraren primair en voortgezet onderwijs

PO/ VO (per mnd.)	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren PO: 60% / VO:44%	
LB-start	€ 3.301	€ 3.840
LB-10jr.	€ 4.534	€ 5.280
LB-max	€ 5.030	€ 5.990
LC	aandeel leraren PO: 38% / VO: 33%	
LC-start	€ 3.321	€ 3.870
LC-10jr.	€ 5.231	€ 6.090
LC-max	€ 5.862	€ 6.960
LD	aandeel leraren PO 2% / VO: 23%	
LD-start	€ 3.334	€ 3.880
LD-10jr	€ 5.812	€ 6.770
LD-max	€ 6.665	€ 7.890
Gemiddelde beloning po: € 5.800		
Gemiddelde beloning vo: € 6.200		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO PO 2023-2024 en DUO data, onderhandelaarsakkoord VO 2023-2024, bewerking OCW

### Middelbaar beroepsonderwijs

- Een docent in het middelbaar beroepsonderwijs verdient tussen € 4.030 en € 7.610 per maand.
- Gemiddeld verdient een docent zo'n € 6.000 per maand.
- Alle docenten verdienen op basis van een voltijdscontract boven modaal. Modaal is € 3.458 bruto per maand inclusief vakantiegeld<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> CPB Macro Economische Verkenning 2024 (19 september 2023)

<sup>10</sup> CPB Macro Economische Verkenning 2024 (19 september 2023)

Tabel 1.7 Beloning docenten middelbaar beroepsonderwijs

Mbo	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 53%	
LB-start	€ 3.431	€ 4.030
LB-10jr.	€ 4.779	€ 5.600
LB-max	€ 5.078	€ 5.950
LC	aandeel leraren 43%	
LC-start	€ 3.906	€ 4.590
LC-10jr.	€ 5.405	€ 6.330
LC-max	€ 5.740	€ 6.760
LD	aandeel leraren 4%	
LD-start	€ 4.452	€ 5.220
LD-10jr	€ 6.118	€ 7.160
LD-max	€ 6.488	€ 7.610
Gemiddelde beloning mbo: € 6.000		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO mbo 2023-2024 en DUO data, bewerking OCW

#### **Technische toelichting bij de tabellen:**

- In de tabellen wordt informatie over salaris en beloning van leraren in het po, vo en mbo weergegeven.
- Het salaris is het maandelijkse bedrag dat volgens de cao bij een specifieke schaal en trede hoort.
- De beloning (bruto inkomen) bestaat uit het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en (een benadering van) toelagen die iedere leraar in de desbetreffende schaal en trede krijgt.
- Eenmalige uitkeringen horen wel bij de beloning, maar zijn niet meegenomen, omdat die niet structureel zijn.
- De maandelijkse beloning is berekend door het jaarbedrag te delen door twaalf en af te ronden op tientallen euro's.
- De gemiddelde beloning betreft een gewogen gemiddelde per maand waarbij rekening wordt gehouden met de schalen en treden van alle leraren in loondienst.



## 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn en pensioengerechtigde werknemers

In dit hoofdstuk staan gegevens over toenames en dalingen van:

- aantal leerlingen
- aantal scholen
- aantal personeel in fte van leraren, directeuren en ondersteunend personeel
- verhouding leerlingen en leraren (leerling-leraar ratio)

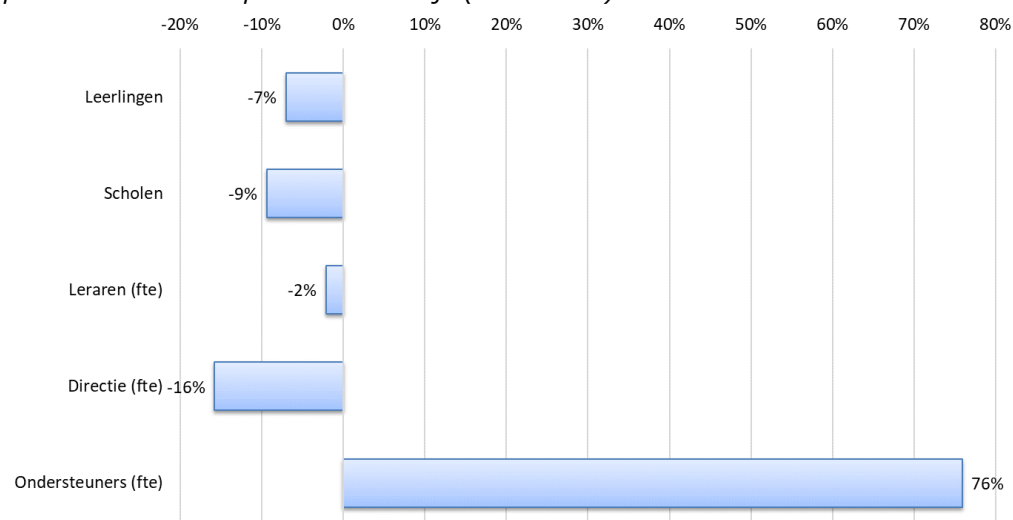
In de volgende paragrafen worden deze gegevens per onderwijssoort over de laatste 10 jaar bekeken. De ontwikkelingen in aantallen personeel en aantallen scholen zijn een rechtstreekse resultaten van de ontwikkelingen in leerlingaantallen. Mechanismes als bekostiging op leerlingaantallen en normen voor het sluiten van kleine scholen dragen daartoe bij.

Vervolgens wordt aandacht besteed aan de toename van het aantal personen dat de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en nog werkzaam zijn in de onderwijssectoren

### 2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar

Als we voor de laatste 10 jaar de ontwikkelingen op een rij zetten levert dat de volgende grafiek op:

*Figuur 2.1 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2013-2022 primair onderwijs (Bron: DUO)*



De leerling daling van de afgelopen 10 jaar bedraagt 7%. Daarmee hangt samen dat het aantal scholen in dezelfde periode met 9% is afgenomen. Dit heeft voornamelijk als reden dat er weinig leerlingen waren, waardoor scholen zijn opgeheven of gefuseerd.

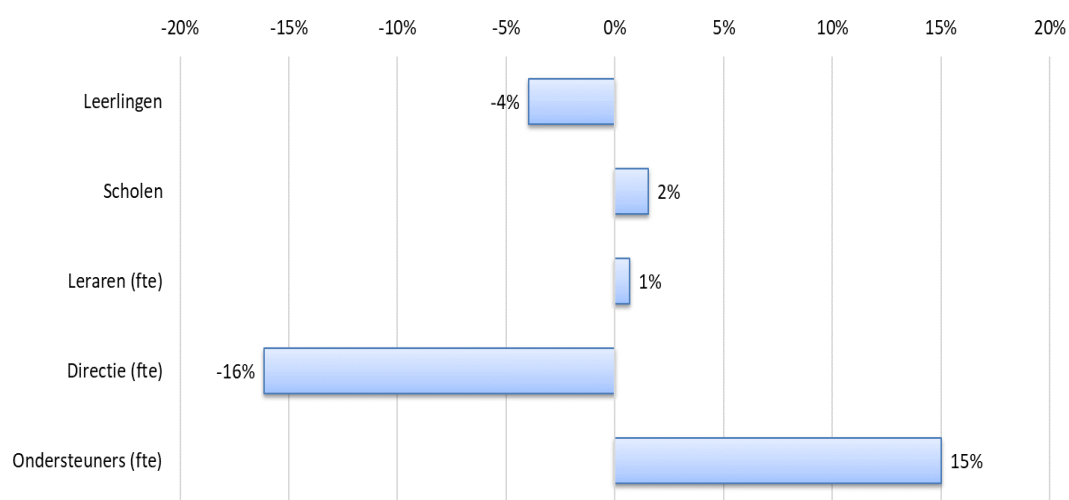
Het aantal fte leraren is in deze periode minder afgenomen, met 2%. Het aantal directie fte is een zesde (16%) afgenomen, meer dan op grond van de daling van

het aantal scholen kon worden verwacht. Het aantal ondersteuners is flink toegenomen, waarbij het grootste deel van deze toename vrij recent is.

## 2.2 Het vo in de afgelopen 10 jaar

Voor het vo leveren de ontwikkelingen van de verschillende categorieën over de laatste 10 jaar het volgende beeld op:

*Figuur 2.2 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2013-2023 voortgezet onderwijs (Bron: DUO)*

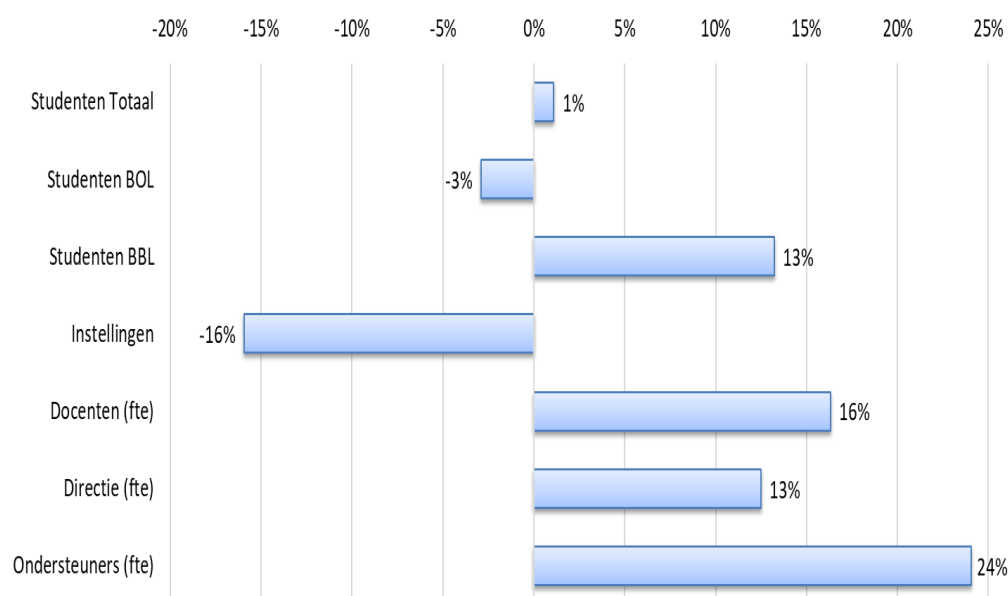


Ook in het vo zien we een daling van het aantal leerlingen, met 4%. In tegenstelling tot bij het po is het aantal scholen gestegen, wat hier echter ook te maken heeft met de wijze van financiering waarbij het benoemen van een aparte vestiging financieel aantrekkelijker werd. De ontwikkeling van het aantal fte leraren in deze periode is tegengesteld aan die van de leerlingen, met zelfs een stijging van een procent. Evenals het po laat het vo een forse daling van het aantal fte directiefuncties zien met een zesde. De stijging van het aantal fte ondersteuners is eveneens waar te nemen, hier echter fors kleiner dan in het po. Dit zal ook te maken hebben met het feit dat er in het verleden, in vergelijking met het po, relatief veel ondersteuners in het vo waren, waardoor een toename een minder hoog stijgingspercentage veroorzaakt.

### 2.3 Het mbo in de afgelopen 10 jaar

Voor het mbo staan de ontwikkelingen van de laatste 10 jaar in onderstaande figuur.

*Figuur 2.3 Ontwikkeling aantallen studenten, scholen en personeel (in fte) in de periode 2013-2023 middelbaar beroepsonderwijs (Bron: DUO)*



Alhoewel het totaal aantal studenten in het mbo vrijwel gelijk is gebleven heeft er de afgelopen 10 jaar wel een verschuiving plaatsgevonden. Er is sprake van een daling van het aantal BBL-studenten terwijl het aantal BOL-studenten is gestegen<sup>11</sup>. Voor BOL studenten zijn meer docenten nodig dan voor BBL studenten.

Het aantal fte docenten in het mbo is de laatste 10 jaar met 13 procent gestegen. Het aantal fte voor directiefuncties is, tegengesteld aan de ontwikkelingen in po en vo, met 33% gestegen, waarbij het aantal instellingen met 13% afnam. Dit laatste hoeft niet te betekenen dat er minder vestigingen zijn waar onderwijs kan worden gevolgd. Het aantal instellingen wordt ook beïnvloedt door fusies en vergaande samenwerkingen.

### 2.4 De keuze van het referentiejaar

Bij een vergelijking door de tijd in een dynamisch speelveld als de aantallen leerlingen/studenten en personeelsleden in het onderwijs, kan de keuze voor de vergelijkingsperiode sterk van invloed zijn op de uitkomsten. In de vorige paragrafen is gekozen voor de vergelijking over 10 jaar, met als voornaamste

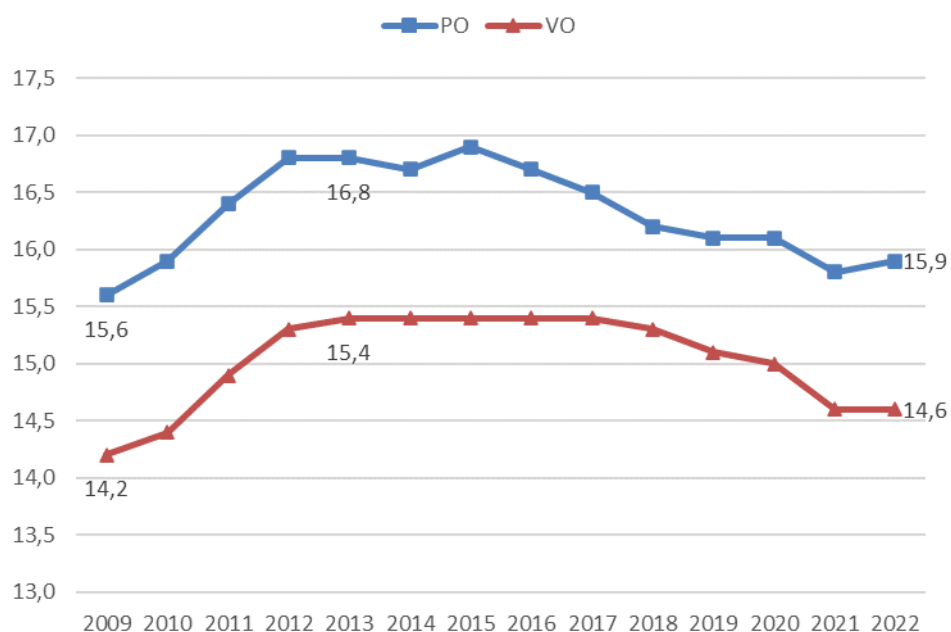
<sup>11</sup> BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg. De nadruk ligt op een werkplek waar ervaring wordt opgedaan, aangevuld met een dag per week onderwijs op de instelling.

BOL - Beroeps Opleidende Leerweg. De nadruk ligt op onderwijs op de instelling, waarbij ook ervaring in het werkveld in de vorm van stages wordt opgedaan.

argument dat dit een rond getal is. Maar als we bijvoorbeeld het primair onderwijs over een iets langere periode zouden vergelijken, 14 jaar in plaats van 10 jaar, zien we direct een ander beeld.

Voor po en vo kunnen we deze ontwikkeling ook duidelijk maken met de leerling-leraar ratio (het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren).

Figuur 2.4 Ontwikkeling leerling-leraar ratio in po en vo 2009-2022. (Bron: DUO)



In de grafiek zijn naast de trendlijnen de getallen voor de jaren 2009, 2013 en 2022 weergegeven. Als de tienjarige periode 2013 en 2022 wordt vergeleken kunnen we voor po en vo concluderen dat de leerling-leraar ratio duidelijk is afgenomen. (po 0,9 - vo 0,8. Oftewel overall meer fte leraar per leerling.

Maar kijken we over 14 jaar in plaats van over 10 jaar dan ligt het anders. Een vergelijking tussen de jaren 2009 en 2022 levert op dat er voor po en vo sprake van een kleine stijging (po 0,3, vo 0,4).

Voor mbo ligt dit iets ingewikkelder, omdat er wat ontwikkelingen zijn die de ratio beïnvloeden (opname AOC's in het mbo en een andere definitie van de ratio), daarom is deze hier achterwege gelaten.

De ontwikkeling van de verhouding aantallen leerlingen en leraren heeft voor een groot deel te maken met (al dan niet tijdelijke) investeringen in het onderwijs die de scholen extra armslag geven. Het vat buiten het bestek van deze rapportage om daar uitgebreid op in te gaan.

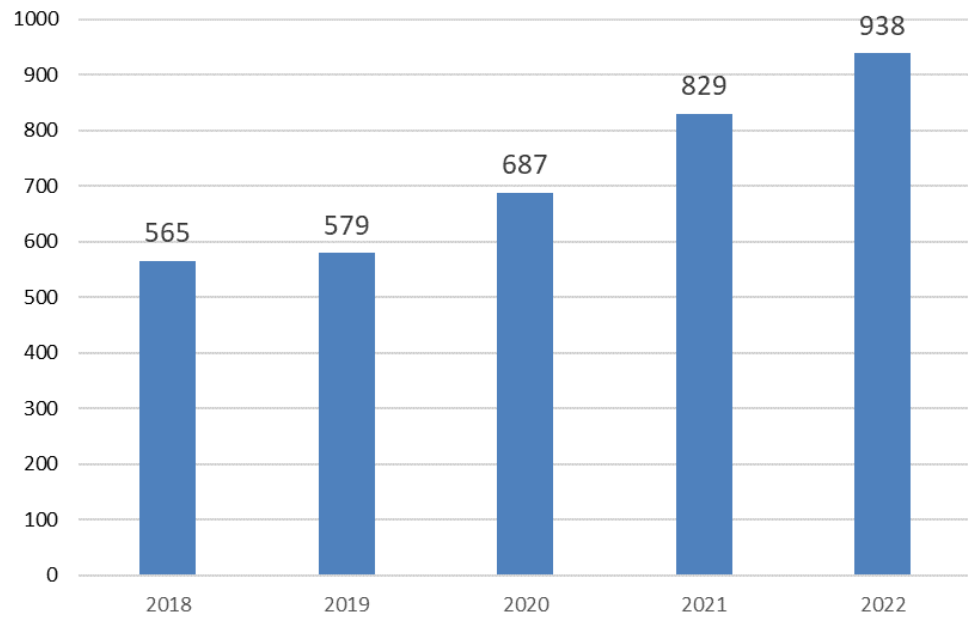
## 2.5 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken

In het vorige hoofdstuk werd al gewezen op het feit dat, ondanks een daling van de gemiddelde leeftijd van de leraren, het aantal 65-plussers toeneemt.

Voorheen werd dit gebruikt als een aanduiding van gepensioneerden, aangezien de pensioenleeftijd voor iedereen vast lag op 65. Met de huidige, verschuivende wettelijke pensioenleeftijd ligt dat iets anders. Onderstaand een overzicht van het aantal gepensioneerden dat in de onderwijssoorten po, vo en mbo als leraar

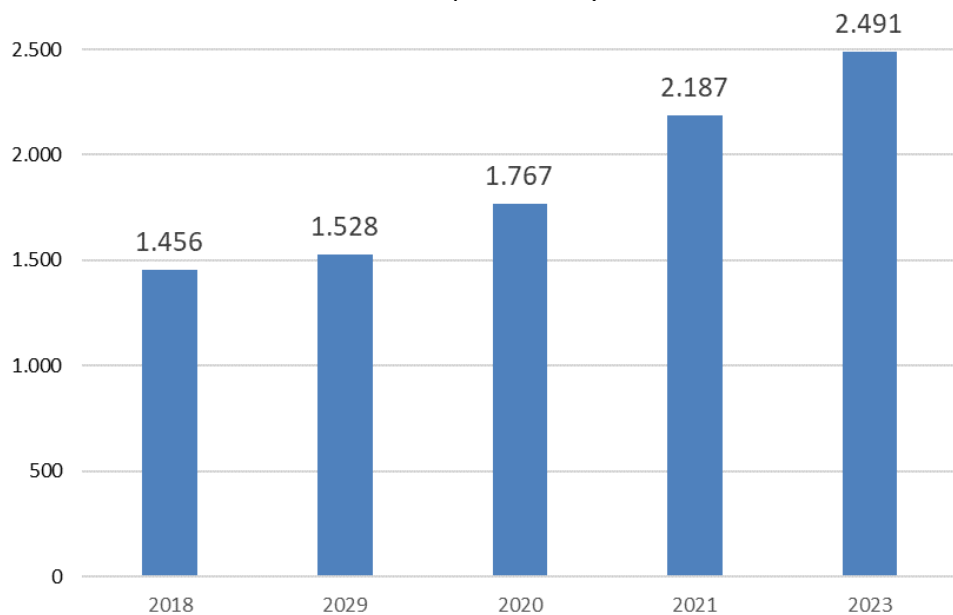
werkzaam is in de laatste 5 jaar. Daarbij was in 2018 de pensioengerechtigde leeftijd 66 jaar, in de periode 2019-2021 ging het om 66 jaar en 4 maanden, in 2022 was dat 66 jaar en 7 maanden.

*Figuur 2.5 Aantal fte pensioengerechtigden in po, vo en mbo werkzaam in de periode 2018-2022 voor alle functies (Bron: DUO)*



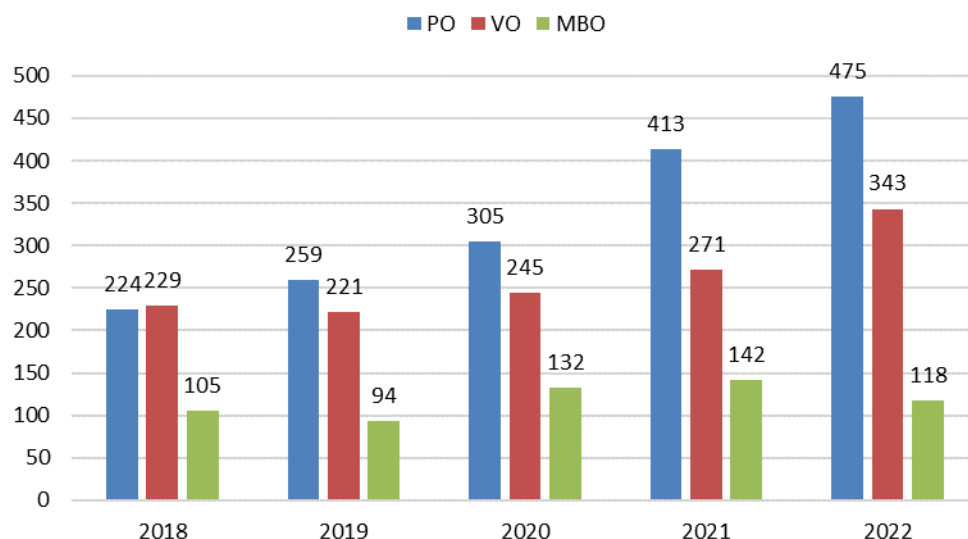
In 2022 gaat het nog niet om enorme aantallen, de 938 fte in de drie onderwijssoorten vormt 0,35% van het totale aantal fte. Veel pensioengerechtigden werken een beperkt aantal uur per week. Als de aantallen bekeken worden op persoonsniveau komen we op het volgende uit:

*Figuur 2.6 Aantal pensioengerechtigden in personen po, vo en mbo werkzaam in de periode 2018-2022 voor alle functies (Bron: DUO)*

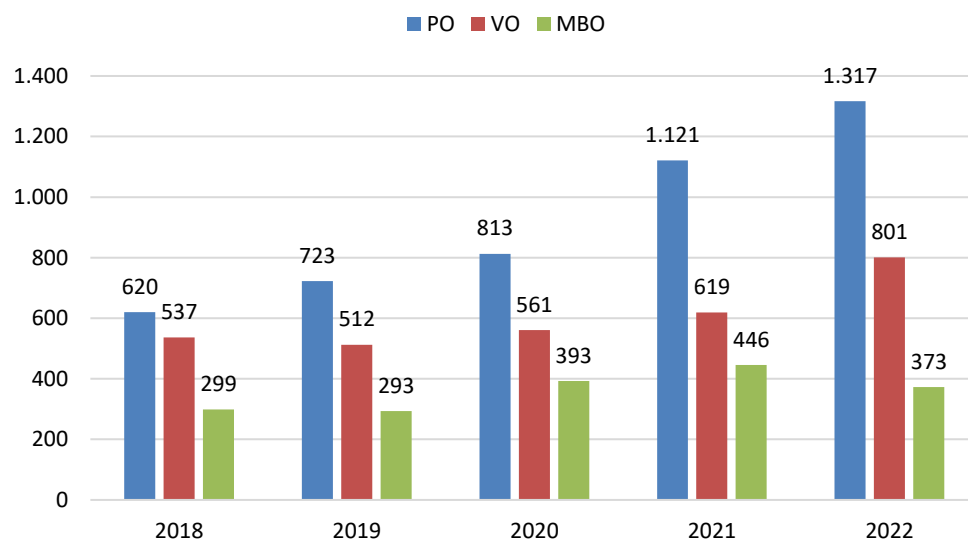


Er werken dus bijna 2.500 pensioengerechtigden in het po, vo en mbo. Er is sprake van een duidelijke stijging in de laatste jaren. Dat deze stijging ook te maken heeft met het lerarentekort kan worden afgeleid uit de volgende grafieken:

*Figuur 2.7 FTE pensioengerechtigde werknemers per onderwijssoort, periode 2018-2022 (Bron: DUO)*

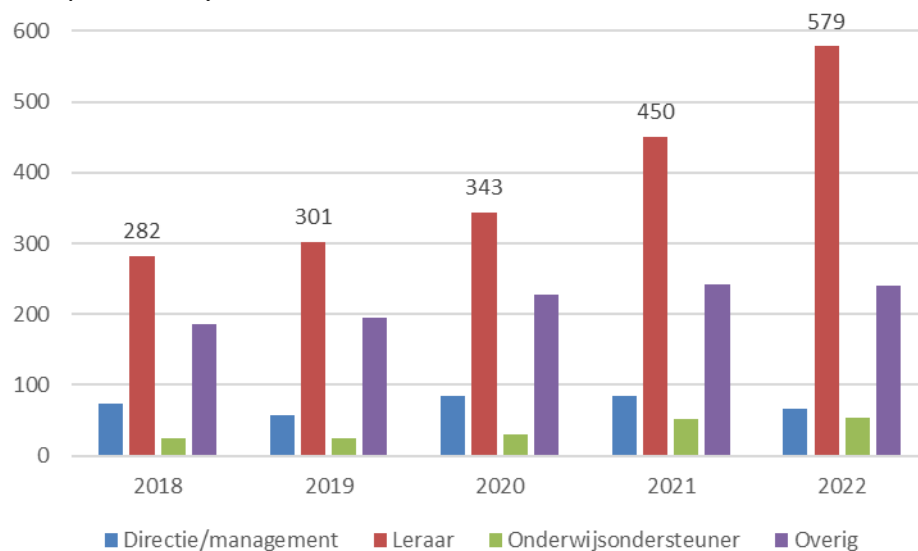


*Figuur 2.8 Aantallen pensioengerechtigde werknemers in personen per onderwijssoort, periode 2018-2022 (Bron: DUO)*

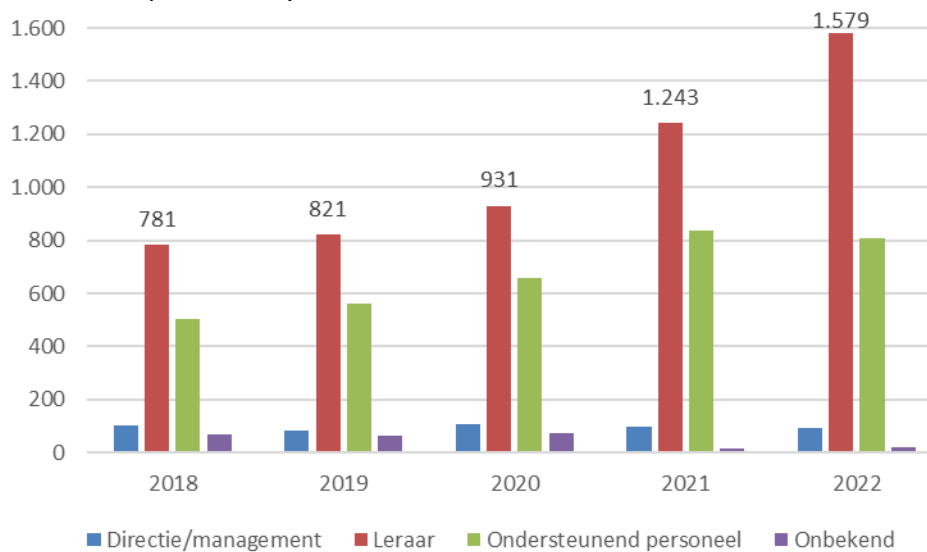


In het po, waar het lerarentekort als het meest nijpend wordt ervaren, is er in 5 jaar tijd sprake van een ruime verdubbeling van het aantal fte werknemers die pensioengerechtigd zijn. In het vo is er met name het laatste jaar een forse stijging. In het mbo is er het laatste jaar sprake van een daling.

Figuur 2.9 Fte pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)

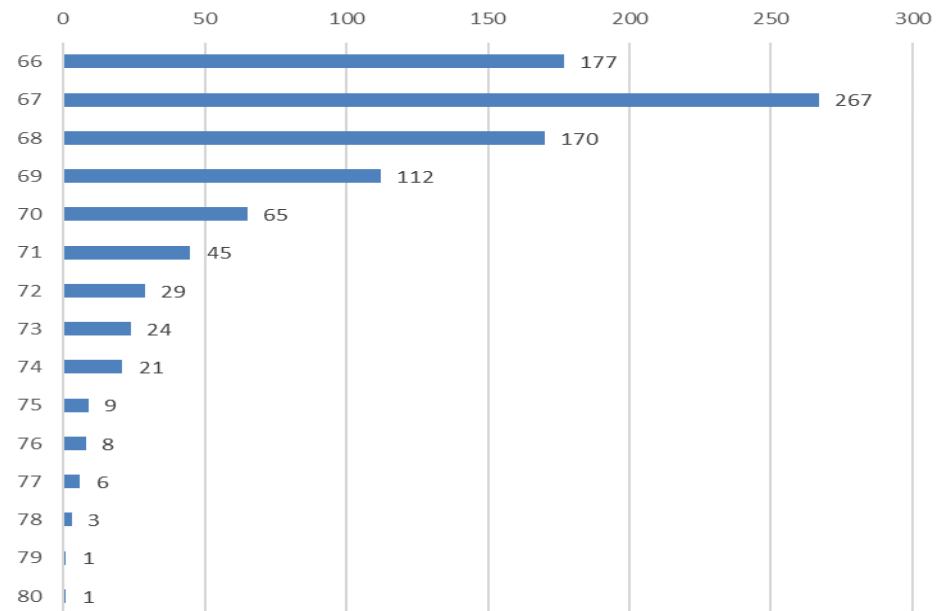


Figuur 2.10 Aantal pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)



In de grafieken is te zien dat de functie leraar een belangrijke plaats inneemt bij de pensioengerechtigden die in het onderwijs werken. Zowel het aantal fte als het aantal personen is bij deze functie in 5 jaar tijd verdubbeld. Voor de andere functies zijn de ontwikkeling minder sterk.

Figuur 2.11 Fte pensioengerechtigden naar leeftijd voor de onderwijssoorten, 1 oktober 2022 (Bron: DUO)



Het gaat niet alleen om mensen van 66 die nog even doorwerken. Van de 938 fte wordt bijna een kwart vervuld door mensen van 70 jaar of ouder.

## 2.6 Veranderingen voor leraren bij bereiken pensioenleeftijd

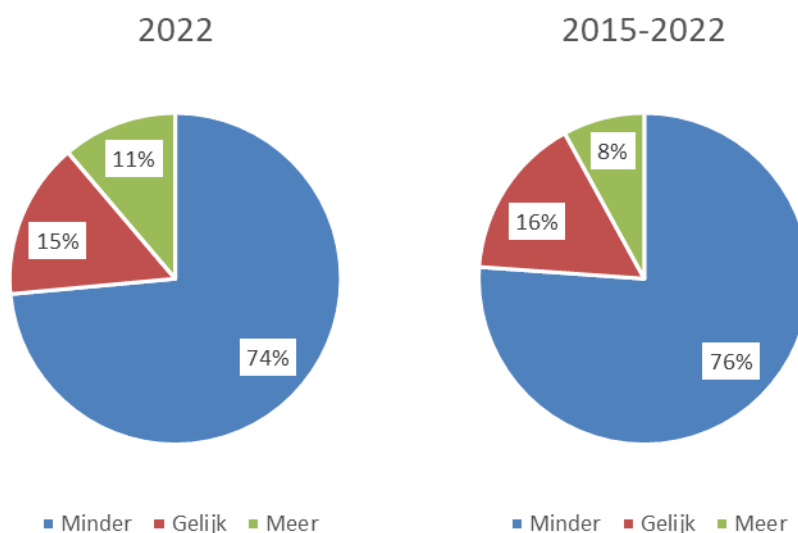
In deze paragraaf is er aandacht voor wat er gebeurt met de aanstelling als leraren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en doorwerken.

Deze zaken worden alleen weergegeven voor de leraren, aangezien dat de groep is waar deze rapportage zich op richt.

Als eerste is nagegaan of er veranderingen plaatsvinden in de omvang van het arbeidscontract als mensen na hun pensioengerechtigde leeftijd door blijven werken.

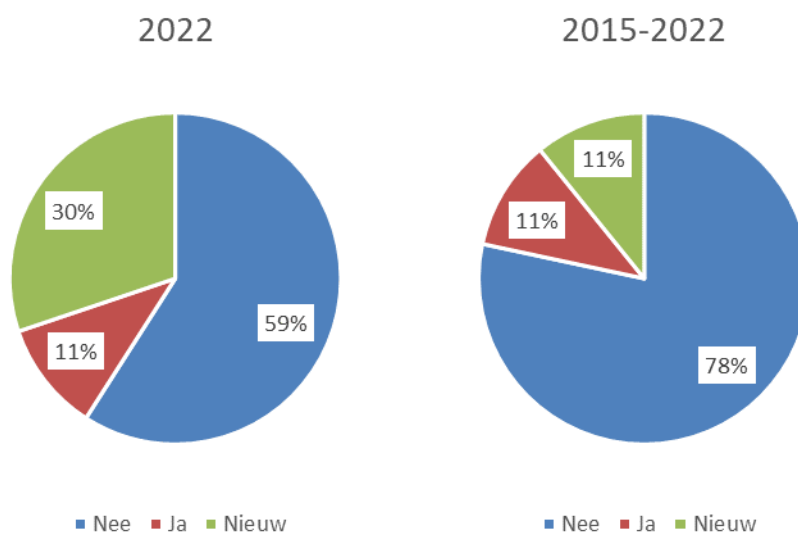


Figuur 2.12 Omvang aanstelling in arbeidscontract leraren in uren per week na bereiken pensioendatum en het jaar daarvoor. Gegevens over 2022 en gemiddelde van periode 2015-2022 (Bron: DUO)



Drie kwart van de leraren die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, en vervolgens doorwerken, grijpen dit moment aan om minder uren per week te gaan werken. In 2022 was zichtbaar dat 11% juist meer uren gaat werken. Gemiddeld over de periode 2015-2022 was dit aandeel 8%.

Figuur 2.13 Verandering van bestuur bij doorwerken na bereiken pensioengerechtigde leeftijd 2022 en gemiddelde 105-2022 (Bron: DUO)



Bij deze analyse stuiten we op een onverwacht fenomeen: mensen die in het jaar voordat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken niet in de personeelsbestanden van DUO staan, hier aangeduid met 'nieuw'. En zo te zien is deze groep flink aan het toenemen. Het kan hier gaan om personen die in een andere sector werkten (en wel een onderwijsbevoegdheid hadden) of personen die voorheen via een externe constructie (uitzendbureau, zzp) werkten, maar ook om personen die al een vroegtijdig pensioen hadden maar besloten toch weer te gaan werken.

Voor de overige groep geldt dat men in grote meerderheid bij hetzelfde bestuur blijft werken, maar 11% kiest toch voor een ander bestuur.

Tevens is nagegaan of men hetzelfde soort aanstelling, vast of tijdelijk, houdt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor het grootste deel (bijna 80%) geldt dat deze situatie veranderd, waarbij men doorgaans van een vast naar een tijdelijk contract zal gaan.

Tenslotte is voor de gehele groep, dus niet alleen de leraren, nagegaan of men van functie veranderd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is maar voor 5% van de personen het geval.

Bovenstaande gegevens bieden slechts een gedeeltelijk beeld van het werk van pensioengerechtigden in het onderwijs. Er is alleen gekeken naar reguliere aanstellingen op 1 oktober van het schooljaar. Van scholen horen wij geregeld dat pensioengerechtigden van de eigen school nog als vervangers voor afwezige reguliere krachten werkzaam zijn. De vervangers worden in de analyses voor deze rapportage nergens meegenomen. Dat zou dubbeltellingen veroorzaken en totalen onder andere afhankelijk maken van het feit of er op dat moment een griepgolf is of niet.

Mede gezien de interesse in de gepensioneerden in het onderwijs zal komend jaar gekeken worden welke relevante gegevens er uit de personeelsbestanden van DUO kunnen worden gehaald over de vervangers.

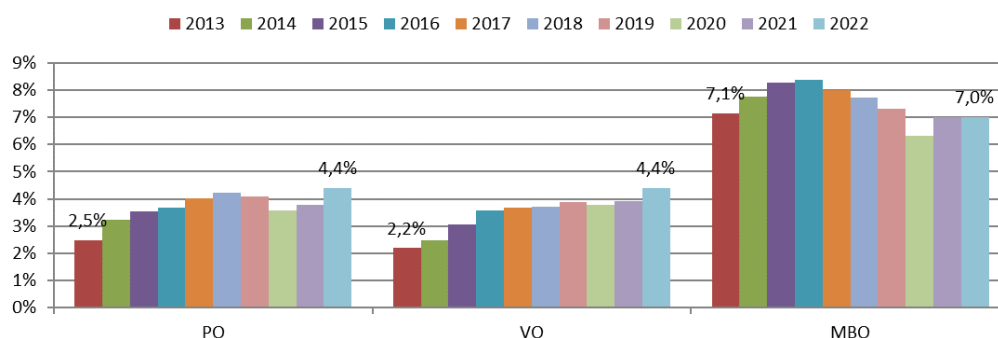
### 3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

De in de vorige hoofdstukken gepresenteerde personeelsgegevens voor de onderwijssectoren worden door DUO verzameld op basis van gegevens van de bureaus die de salarisbetalingen voor de scholen verrichten. Personeel dat niet in loondienst van de scholen is, zoals uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden en zzp'ers, zit daar niet bij.

#### 3.1 De financiële jaarverslagen

In de financiële jaarverslagen die scholen bij DUO indienen dient te worden opgenomen welk bedrag er aan personeel niet in loondienst wordt uitgegeven. Het gaat hierbij om de totale uitgaven aan personeel, inclusief die voor vervangers.

*Figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2013-2022 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)*



In zowel het po als het vo is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode tot 2018 flink gestegen. In 2022 is het percentage ten opzichte van 2021 gestegen met 0,6% voor het po en 0,5% voor het vo. In het po begon een daling in 2019, die in 2021 weer door een stijging werd gevolgd. In het vo is alleen in 2020 een kleine daling waar te nemen, verder is er sprake van een constant stijgende trend. Voor beide onderwijssoorten geldt dat het niet uit te sluiten is dat bij eerder waargenomen dalingen of stabilisering corona een rol speelde (bijvoorbeeld minder inhuur van externe dienstverleners ten tijde van afstandsonderwijs of meer inhuur door extra NPO-middelen).

In het mbo is er in eerste instantie sprake van een stijging, waarna het (weliswaar relatief hoge percentage) vijf jaar is gedaald. Voor de laatste twee jaar is het percentage weer iets hoger dan in 2020.

Bovenstaande gegevens over PNIL zijn niet zondermeer te koppelen aan de gegevens over leraren in de vorige paragrafen. Zo is niet bekend wat de functie is van het ingehuurde personeel. Dat het hier deels onderwijsgevend personeel betreft weten we, maar op basis van de jaarverslagen van de scholen weten we niet in welke mate.

Verder betekent PNIL dat de persoon in kwestie niet bij de school zelf in dienst is, maar het kan ook gaan om een inhuur van een gemeenschappelijke pool of van een andere school. Dan is er dus sprake van inhuur binnen het onderwijs. In het beroepsonderwijs is er bovendien veel samenwerking met het bedrijfsleven. Een deel van het daar ingehuurde personeel is ingehuurd in het kader van deze samenwerking.

### **3.2 Gegevensverzameling door DUO**

Op basis van de beschikbare bestanden uit de jaarverslagen kunnen we geen inzicht verwerven in de inhoud van de PNIL. Daarom is OCW op zoek gegaan naar andere manieren om hier gegevens over te verzamelen. Na een pilotperiode zijn besturen vanaf 2022 verplicht PNIL-gegevens te leveren. De aanlevering van de gevraagde PNIL-gegevens blijkt tot grotere administratieve lasten te leiden dan verwacht. Daarom heeft de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs onlangs besloten om vanaf volgend jaar de PNIL-gegevens op een meer geaggregeerd niveau op te vragen.

Bij de uitvraag naar gegevens over het kalenderjaar 2022 zijn dit jaar van 743 besturen in het po en vo een goedgekeurde leveringen binnengekomen. Daarnaast zijn de leveringen van 199 besturen afgekeurd omdat er technische en/of functionele fouten in zaten.

Na controle en opschoning van de database resteren de PNIL-gegevens van 712 besturen. Van deze bruikbare meldingen hebben 43 besturen aangegeven dat zij geen PNIL-kosten hadden in 2022.

De PNIL-gegevens van de 712 besturen zijn als volgt verdeeld over het po en vo: 556 besturen in het po en 148 besturen in het vo. Dit betekent een respons van 65 procent in het po en 60 procent in het vo, aanzienlijk hoger dan vorig jaar (37% resp. 26%).

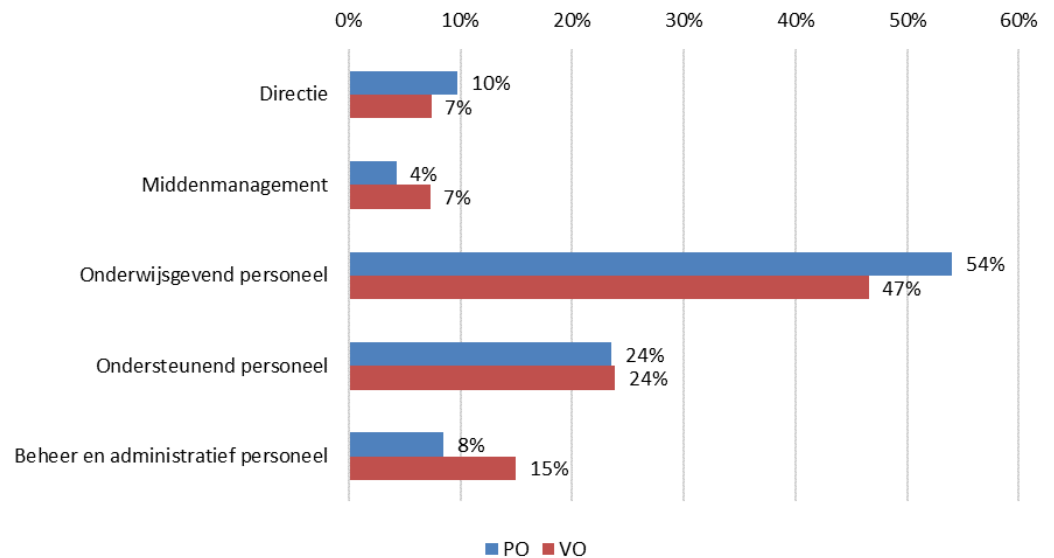
Met deze responsaantallen gaan wij er van uit dat de resultaten een redelijke weerspiegeling geven van het landelijke beeld. Wij hebben geen indicatie dat de respons vertekend is door een specifieke groep die geen of onvolledige gegevens heeft aangeleverd.

### **3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag**

In deze paragraaf staan de resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag over 2022. Deze resultaten zijn in lijn met de resultaten uit de uitvraag over 2021.

Een belangrijk inzicht uit de gegevensverzameling is voor welke functies de categorie PNIL wordt ingezet.

*Figuur 3.2 Percentages uitgaven aan ingehuurd PNIL functies op het totale bedrag in 2022 door de scholen uitgegeven aan PNIL (Bron: DUO).*



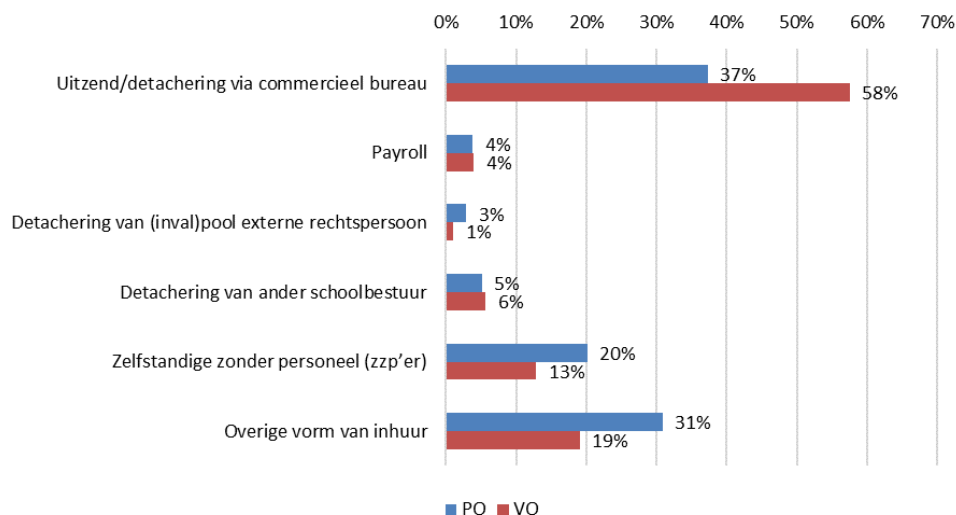
Bij deze figuur dient bedacht te worden dat het hier niet om fte of personen gaat maar om bedragen.<sup>12</sup> Het ligt voor de hand dat directeuren gemiddeld meer kosten dan ondersteunend personeel, waardoor eenzelfde percentage voor directeuren over minder fte zal gaan dan dit percentage voor ondersteuners.

Voor zowel po als vo is de grootste kostenpost onderwijsgevend personeel, grofweg de helft. Voor beide onderwijssoorten staat het bedrag voor ondersteunend en beheer- en administratief personeel samen op de tweede plaats, met respectievelijk 32% en 39%. Directie en management komen het minste voor, maar daar zijn natuurlijk ook de minste functies van aanwezig.

Onderstaand is te zien van welke externe partij het PNIL afkomstig is.

<sup>12</sup> Gegevens over fte en personen zijn wel uitgevraagd, maar de respons hierop is niet betrouwbaar genoeg om hier weer te geven.

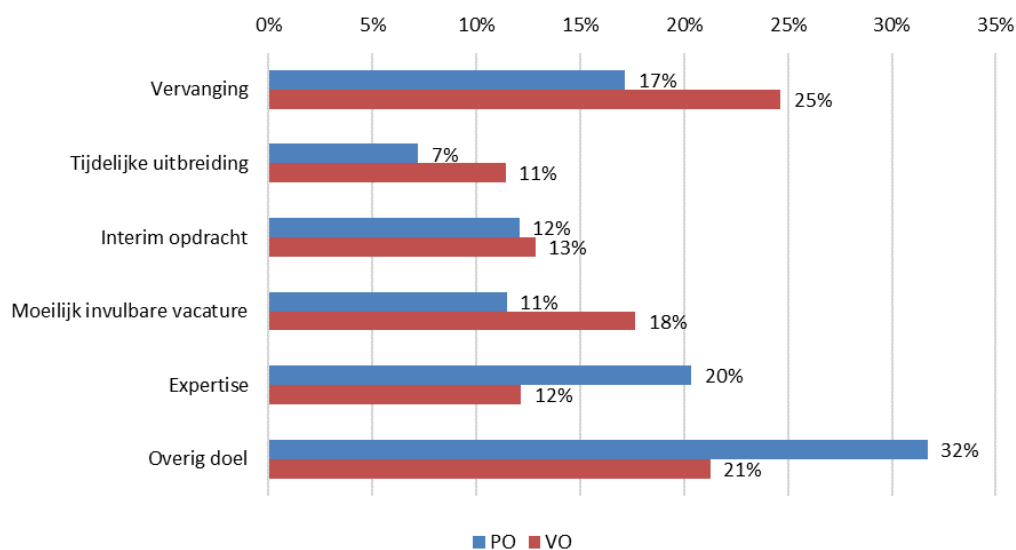
**Figuur 3.3 Leverancier van PNIL, percentages op het totale PNIL-bedrag 2022 (Bron: DUO)**



Bij zowel het vo als het po gaat het voor een groot deel van het bedrag om inhuur van uitzend- en andere commerciële bureaus. Voor het vo is dat ruim de helft van het bedrag met 58% en voor het po 37%. Voor beide staan de zzp'ers op de tweede plaats met respectievelijk 20% voor het po en 13% voor het vo. Een deel van de bestedingen aan PNIL blijft binnen het onderwijs: respectievelijk 5% en 6% van het bedrag gaat naar detacheringen van andere scholen en 3% respectievelijk 1% naar (inval)pools die men met andere scholen heeft.

De scholen is ook gevraagd wat de (voornaamste) reden was voor de inhuur van het PNIL. De antwoorden daarop, wederom gepercenteerd op de bedragen, staan in de volgende grafiek.

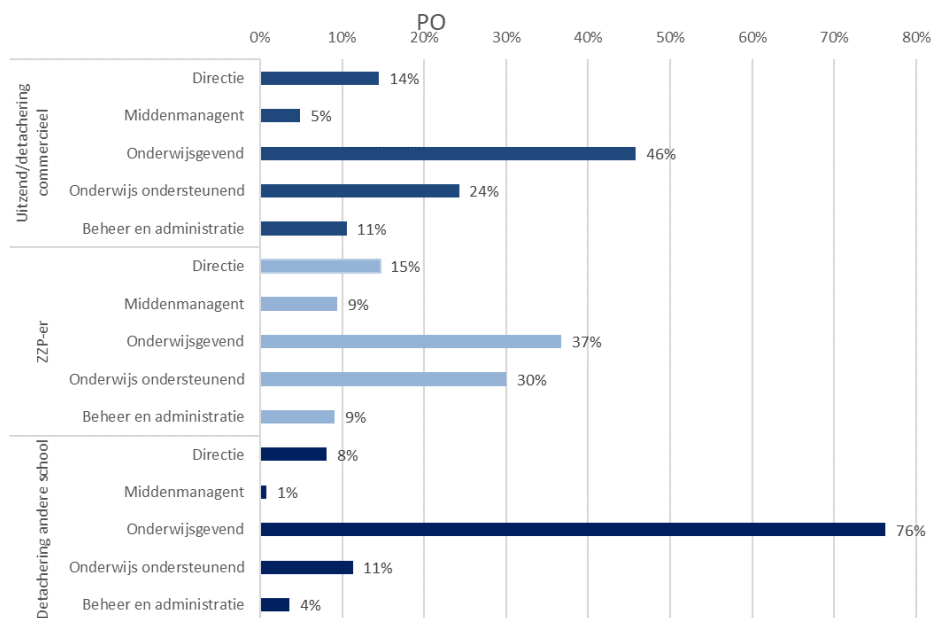
**Figuur 3.4 Reden inhuur PNIL, percentages op totaal bedrag aan PNIL 2022 (Bron: DUO).**



In po en vo is 'vervanging' respectievelijk voor een zesde en een kwart van het uitgegeven bedrag een reden om PNIL in te huren. Bij het po is ook expertise voor ongeveer een vijfde van de inhuur de reden. In het vo komt 'moeilijk invulbare vacature' daar nog in de buurt met 18%. De andere redenen die genoemd zijn komen minder vaak voor, maar zijn niet onbelangrijk. Bij de percentages onder 'overig' zitten ook gevallen waar men meer dan één reden had om PNIL in te huren.

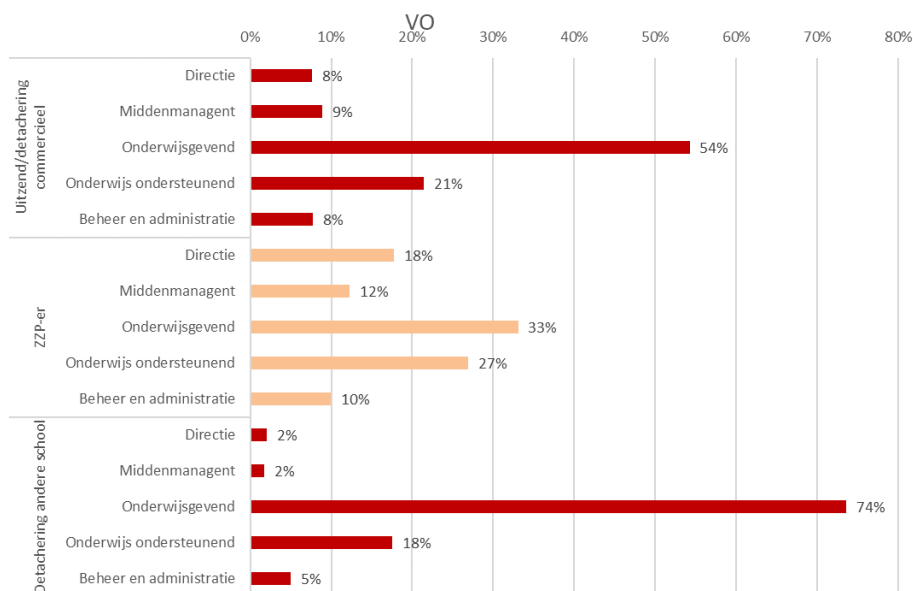
De functies van personen die via de verschillende kanalen als PNIL bij de scholen werken zijn voor de twee onderwijssectoren in onderstaande grafieken weergegeven. Daarbij zijn alleen de grotere kanalen weergegeven, voor kleinere kanalen zijn de gegevens minder betrouwbaar.

*Figuur 3.5 Functies PNIL in het po naar verschillende kanalen 2022. Percentages gaan om uitgegeven bedragen, aantal fte is niet bekend (Bron: DUO).*



In het po is bij uitzend- en detacheringsbureaus 46% van het betaalde bedrag voor de inzet van leraren. Bij detacheringen van andere scholen is dat percentage hoger met 76%. De categorie directie komt, gezien het geringe aantal per school, relatief vaak voor met 14% bij uitzend- en detacheringsbureaus. Bij de zzp'ers is 15% van het bestede bedrag bestemd voor mensen met een directiefunctie. Ondersteunend personeel komt relatief vaak voor bij zzp-ers (30%).

Figuur 3.6 Functies PNIL in het vo naar verschillende kanalen 2022. Percentages gaan om uitgegeven bedragen, aantal fte is niet bekend (Bron: DUO).



Dat bij het vo meer dan de helft van de PNIL bestedingen voor leraren bestemd is, is ook te zien aan het feit dat leraren bij alle hier opgenomen categorieën inhuur de grootste groep zijn, oplopend van 33% van de zzp'ers tot 74% van de inhuur van andere scholen. Ondersteunend personeel is relatief hoog met ruim een kwart bij zzp-ers.

### 3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen

Het bedrag van PNIL dat opgegeven wordt is geregeld lager dan dat wat dezelfde school in het financieel jaarverslag heeft opgegeven. Het totaal van de aangeleverde PNIL-kosten benadert het totaal van de in het jaarverslag opgenomen PNIL-kosten: 83 procent in het po en 76 procent in het vo (dat was respectievelijk 84 en 74 procent vorig jaar). Dit beeld verschilt echter sterk van bestuur tot bestuur. Deels zal dit verschil er zijn omdat niet alles goed terug te rekenen is, deels zal dat ook veroorzaakt worden door rekeningen voor diensten van externe partijen waarbij men niet precies weet welk deel om personele inzet ging.

Onderstaand worden de gevonden percentages waar het geld voor PNIL aan uit wordt gegeven gekoppeld aan de gegevens die uit de jaarverslagen komen. Met deze koppeling kan een inschatting gegeven worden welke bedragen scholen voor leraren (en directie en middenmanagement) uitgeven aan commerciële bureaus (de uitzend- en detacheringsbureaus en zzp'ers). Wat in het kort gedaan wordt is het *percentage* van de doelen van het geld dat we uit de uitvraag weten, toepassen op de *bedragen* die we uit de jaarverslagen weten. Omdat we hier twee bronnen met elkaar vermengen en de ene ook geen 100% respons heeft, spreken we nadrukkelijk van een *schatting*.



*Tabel 3.1 Landelijke uitgaven 2022 PNIL uit de jaarverslagen en daarbinnen, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het percentage van het bedrag dat aan personeel, leraren en directeuren via uitzend- en detachingsbureaus wordt besteed (Bron: DUO).*

	<b>PO</b>	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>VO</b>
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 503.355.949	4,4%	€ 369.532.222	4,4%
Schatting uitgaven alle personeel uitzend- en detachingsbureaus	€ 87.812.979	1,7%	€ 212.635.413	2,5%
Schatting uitgaven leraren uitzend- en detachingsbureaus	€ 86.065.489	0,8%	€ 115.390.756	1,4%
Schatting uitgaven directeuren en middenmanagement uitzend- en detachingsbureaus	€ 27.226.223	0,2%	€ 16.232.910	0,2%

Dat het om grote bedragen gaat heeft natuurlijk ook te maken met het feit dat het om een groot aantal scholen gaat, 6.581 in het po en 1.458 vestigingen in het vo in 2022. Als naar de percentages gekeken wordt, geven in het po de scholen gemiddeld 0,7% van hun personeelsbudget uit aan leraren via uitzend- en detachingsbureaus en 0,2% aan directeuren via uitzend- en detachingsbureaus. In het vo zijn deze percentages iets hoger: 1,0% voor de leraren en 0,4% voor de directeuren.

Voor de zzp'ers kan de volgende tabel gepresenteerd worden.

*Tabel 3.2 Landelijke uitgaven 2022 PNIL uit de jaarverslagen en daarbinnen, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het percentage van het bedrag dat aan personeel, leraren en directeuren via zzp'ers wordt besteed (Bron: DUO).*

	<b>PO</b>	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>VO</b>
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 503.355.949	4,4%	€ 369.532.222	4,4%
Schatting uitgaven alle personeel zzp	€ 101.332.692	0,9%	€ 47.573.068	0,6%
Schatting uitgaven leraren zzp	€ 37.243.273	0,3%	€ 15.735.528	0,2%
Schatting uitgaven directeuren en middenmanagement zzp	€ 14.863.122	0,1%	€ 8.437.929	0,1%

De uitgaven aan leraren en directeuren via een zzp-constructie zijn beduidend lager dan via uitzend- en detachingsbureaus. Bij beide onderwijssoorten gaat het voor leraren en directeuren om 0,1% van de totale personeelslasten in het geval van leraren en 0,2% in het geval van directeuren en middenmanagement.

## 4 Vacatures in het onderwijs

OCW laat liet voorheen jaarlijks uitgebreid vacatureonderzoek uitvoeren. Vacatures werden daarbij in eerste instantie ook gezien als een afgeleide van eventuele tekorten. Inmiddels worden de tekorten rechtstreeks bij de scholen opgevraagd, inclusief de verborgen tekorten. Deze tekorten worden in het volgende hoofdstuk gepresenteerd.

Het zicht op de vacatures is daardoor iets minder urgent geworden. Maar om toch zicht te houden op de vacatures is door OCW besloten aan te sluiten bij onderzoek dat het CBS reeds naar vacatures doet. Met een financiële bijdrage van OCW is dit voor het onderwijs uitgebreid.<sup>13</sup>

### 4.1 Het CBS onderzoek

Het CBS spoort vacatures in het onderwijs op twee manieren op, via online vacatures en via de eigen kwartaal enquête vacatures bij bedrijven.

- *Online vacatures* : Er wordt door het CBS een bestand aangekocht met vacatures voor alle sectoren in Nederland die op internet kunnen worden gevonden. In dit bestand worden voor dit onderzoek de onderwijsvacatures geselecteerd. Tevens kunnen met tekstanalyses nog specifieke zaken uit de advertenties worden gehaald, zoals bijvoorbeeld de functiegroep, het aantal uur dat in de vacature wordt aangeboden, om welk vak het gaat enzovoorts.
- *Kwartaal enquêtes vacatures* : Het CBS publiceert elk kwartaal cijfers over openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures op basis van de zogenaamde KVZ: Kwartaalenquête Vacatures en Ziekteverzuim. Voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevroegd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

Vervolgens worden door het CBS de gegevens van de aantallen vacatures op instellingsniveau gekoppeld aan de gevonden online vacatures. Dit maakt een verdieping van de aantallen mogelijk met de kenmerken die bij de online vacatures gevonden zijn. Door middel van weging worden de resultaten landelijk toepasbaar gemaakt. Door de weging en andere statistische correcties zijn de uitkomsten een goede benadering van de werkelijkheid.

<sup>13</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/40/vacatures-in-het-onderwijs-2022-23>

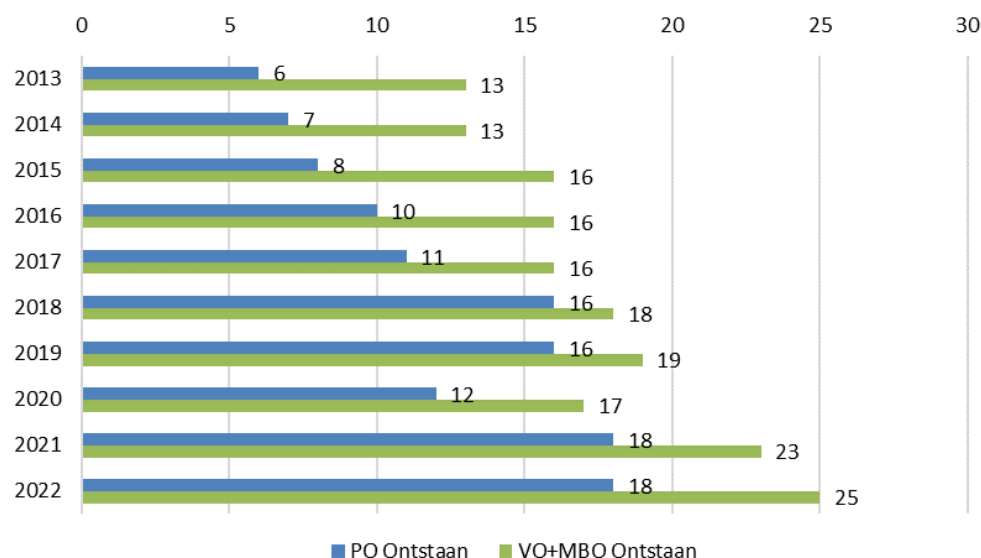
## 4.2 Ontwikkeling vacatures de laatste 10 jaar

Voordat het onderzoek naar vacatures in het po, vo en mbo werd geïntensiveerd hield het CBS ook jaar een wat grovere telling van de vacatures in het onderwijs bij. Hierbij werden de voor deze rapportage relevante vacatures in kaart gebracht in de categorieën 'Basisonderwijs en speciaal onderwijs' (vergelijkbaar met po) en 'Voortgezet Onderwijs' (waaronder vo en mbo vallen)<sup>14</sup>.

De in deze paragraaf gepresenteerde gegevens zijn niet helemaal vergelijkbaar met die van de verderop gepresenteerde gegevens, aangezien hier ook het niet door OCW bekostigde onderwijs is meegenomen.

De aantallen in de kwartaal enquêtes gemelde vacatures in de twee onderscheiden onderwijssoorten ontwikkelden zich de afgelopen 10 jaar als volgt:

*Figuur 4.1 Ontstane vacatures x1.000 op jaarbasis PO en VO+MBO uit CBS kwartaal enquêtes (Bron: CBS Statline)*



In zowel het po als de gecombineerde sector vo+mbo is het aantal ontstane vacatures de afgelopen 10 jaar fors toegenomen. In het po is zelfs sprake van een verdriedubbeling van 6 duizend naar 18 duizend vacatures die volgens de instellingen in het jaar ontstaan. In het vo+mbo is sprake van een verdubbeling. Bij beide onderwijssoorten is te zien dat het coronajaar 2020 voor een dip in de constant stijgende lijn heeft gezorgd.

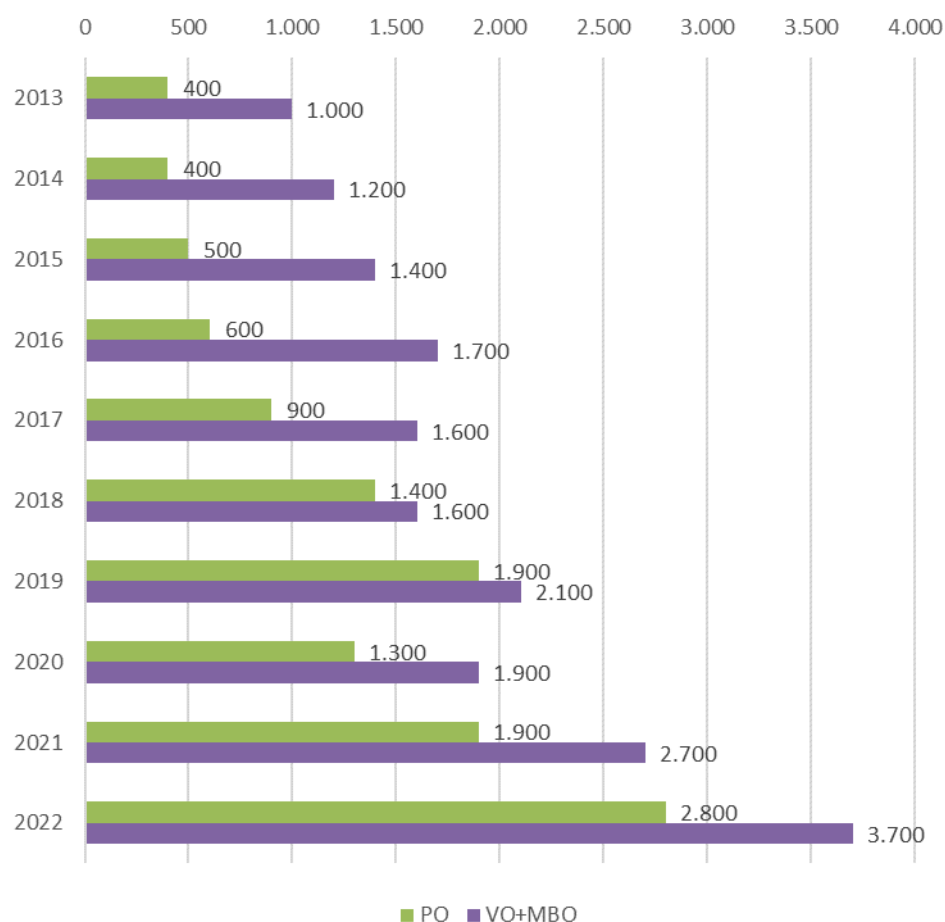
De stijgende lijn is overigens in overeenstemming met de trend die zichtbaar was in het onderzoek Arbeidsmarktbarometer dat OCW voorheen jaarlijks liet uitvoeren. Een vermoedelijke reden is dat de scholen in de loop der jaren veel mensen met pensioen hebben zien gaan waardoor er vervanging nodig was. Dit is ook in lijn met de eerder getoonde daling van de gemiddelde leeftijd van leraren, tegen de trend van de vergrijzing van de beroepsbevolking in. Maar ook de toename van het

<sup>14</sup> <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80472ned/table?dl=9748A>

lerarentekort zal hierbij een rol hebben gespeeld: om personeel te vinden zijn scholen actiever moeten worden in het zoeken.

Onderstaand een jaargemiddelde van het aantal openstaande vacatures dat door de opleidingen in de kwartaal enquêtes is gemeld. Nadrukkelijk wordt vermeld dat hier geen tekorten mee worden bedoeld. Een openstaande vacature kan reeds langere tijd open staan, maar ook pas net open zijn gesteld.

*Figuur 4.2 Openstaande vacatures, jaargemiddelde afgerond op honderdtallen PO en VO+MBO uit CBS kwartaal enquêtes (Bron: CBS Statline)*

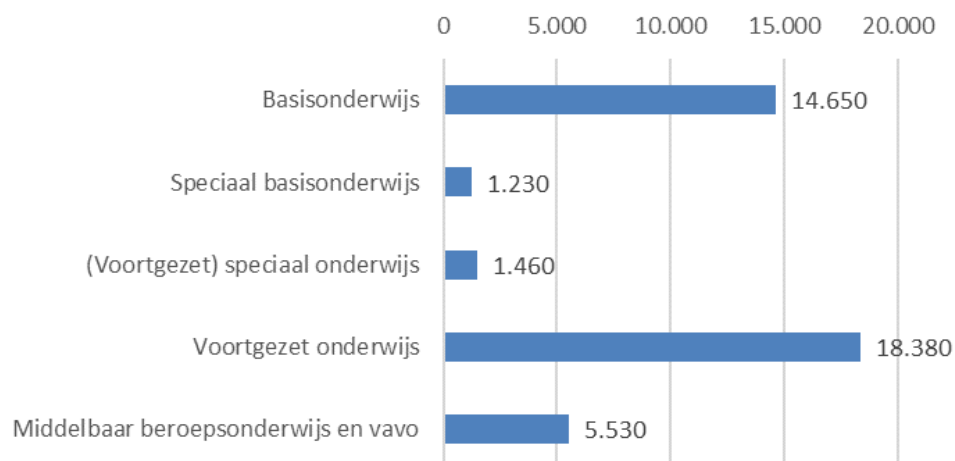


De aantallen per kwartaal gemelde openstaande vacatures zijn nog sterker gestegen dan de aantallen ontstane vacatures in de vorige grafiek, Voor po is het aantal in 10 jaar 7 keer zo groot geworden, voor vo+mbo bijna 4 keer zo groot.

### 4.3 Vacaturegegevens in 2022

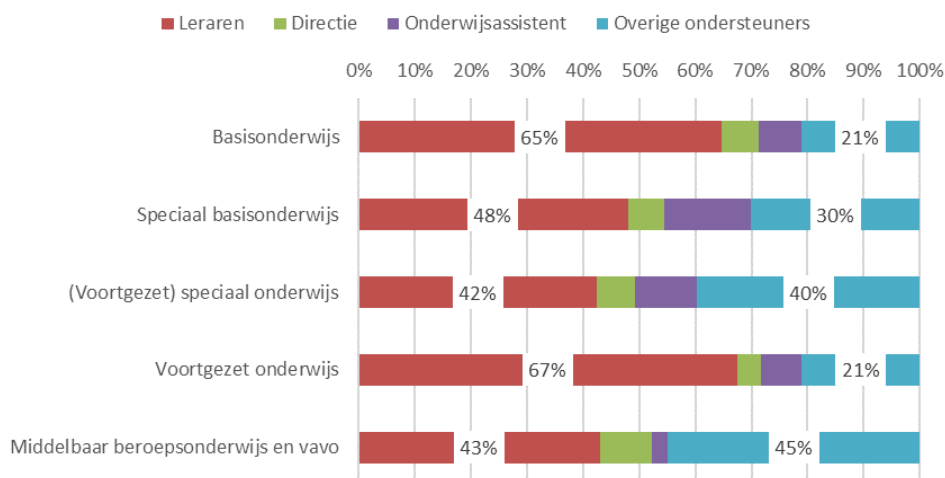
Vanaf deze paragraaf de gegevens die het CBS in opdracht van OCW heeft verdiept, waarbij we op meer details van de vacatures in kunnen gaan. Als eerste de aantallen vacatures die in 2022 zijn ontstaan in de verschillende onderwijssoorten.

Figuur 4.3 Aantallen vacatures ontstaan in de onderwijssoorten



In totaal zijn er in de onderwijssoorten ruim 41 duizend vacatures ontstaan. De verdeling van de vacatures over de verschillende functies is hieronder te zien.

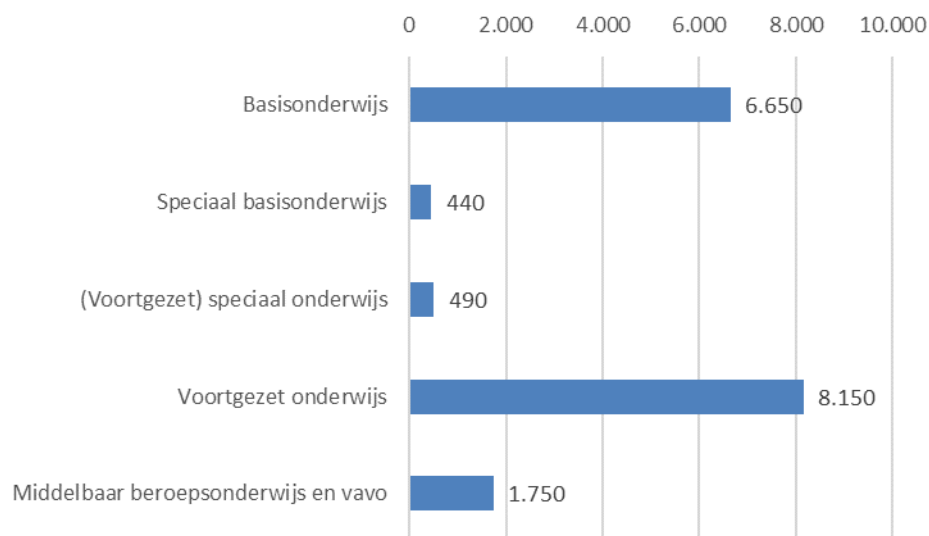
Figuur 4.4 Ontstane vacatures in 2022 naar functie (bron: CBS)



In bijna alle onderscheiden onderwijssoorten is de grootste groep vacatures voor de functie leraar, de functie die ook het meeste voorkomt. In het mbo en vavo is de categorie 'overige ondersteuners' iets groter, daarin zit ook de in het mbo veel voorkomende functie van instructeur. In de andere onderwijssoorten is de óverige ondersteuner' de categorie die na leraar het meeste voorkomt.

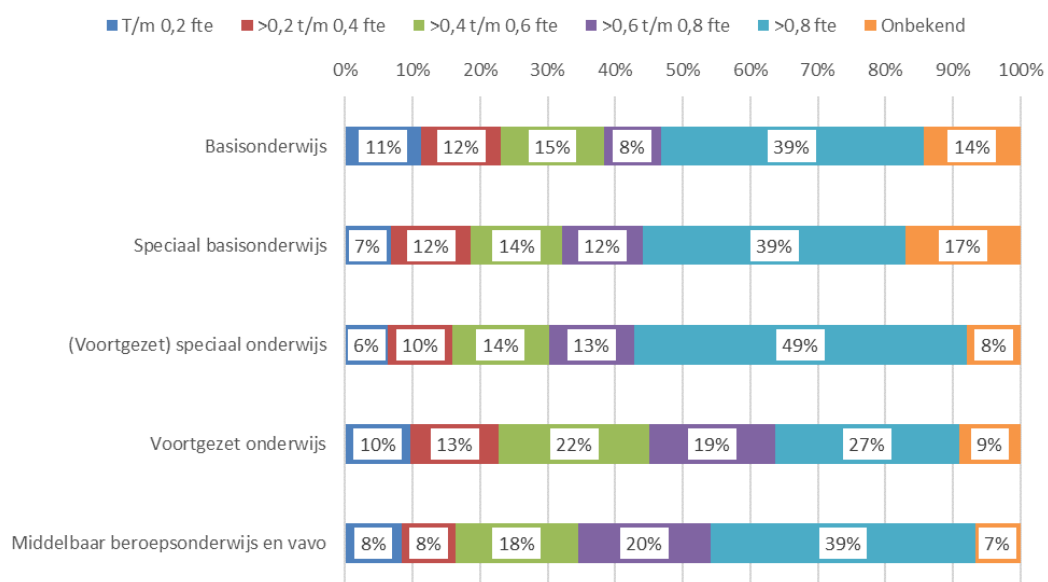
In de volgende grafiek de aantallen lerarenvacatures die in het jaar zijn ontstaan naar aantal fte.

Figuur 4.5 Aantal fte in lerarenvacatures voor de onderwijssoorten in 2022 (Bron: CBS)



Bij de lerarenvacatures is nagegaan hoe groot de aanstelling is die aangeboden wordt. Daarbij is uitgegaan van het maximum aantal uur per week dat in de advertenties stond.

Figuur 4.6 Maximum aantal fte in de vacatures voor leraar in de onderwijssoorten 2022 (Bron: CBS)

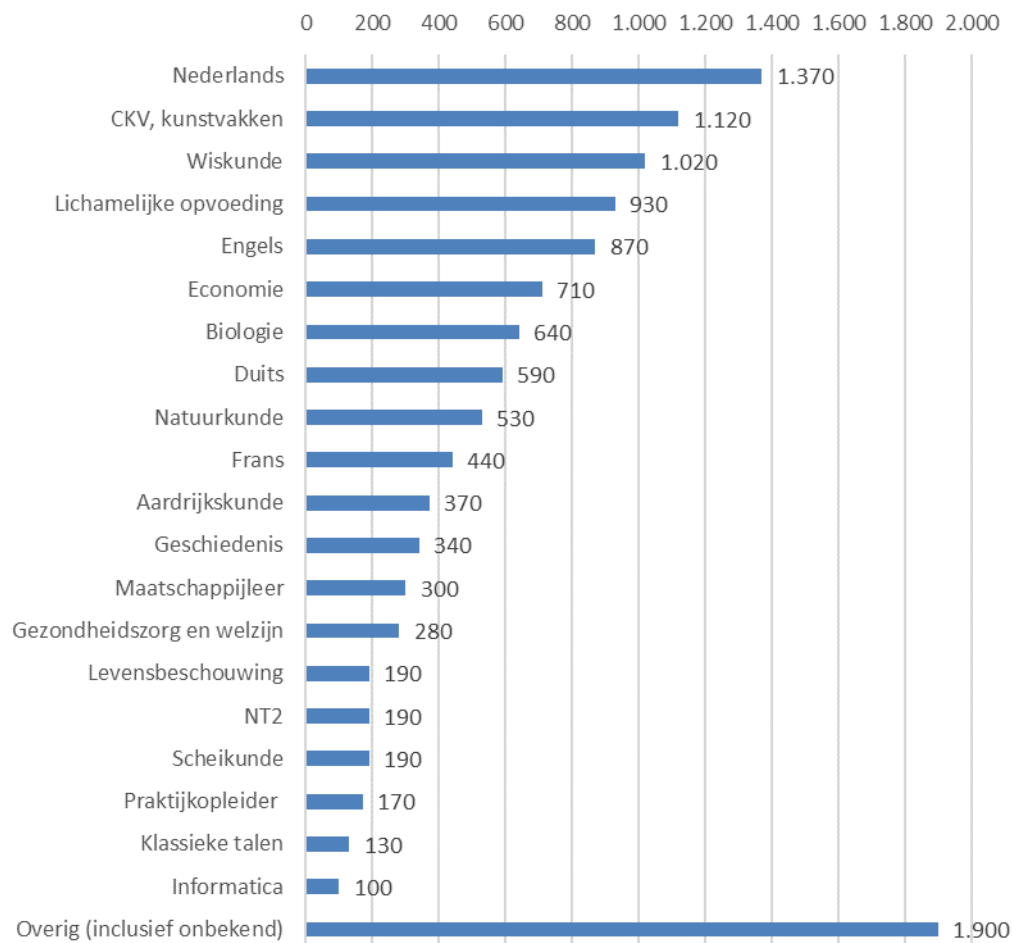


Als we de vacatures waarbij geen maximum omvang werd vermeld gemakshalve meerekenen als full time aanstellingen, geldt voor het hele po dat ruim de helft van de vacatures een aanstelling van meer dan 0,8 fte aanbiedt. Dit aandeel is het laagste in het vo, waar iets meer dan een derde van de vacatures wordt aangeboden voor meer dan 0,8 fte. Voor het basisonderwijs en het vo geldt dat bijna een kwart

van de vacatures wordt aangeboden voor 0,4 fte of minder, in de andere onderwijssoorten is dat lager.

In het vo is een onderscheid gemaakt naar de vakken waarvoor vacatures voor leraren zijn ontstaan.

*Figuur 4.7 Vakken van de ontstane vacatures in het vo voor leraren 2022 (Bron CBS).*

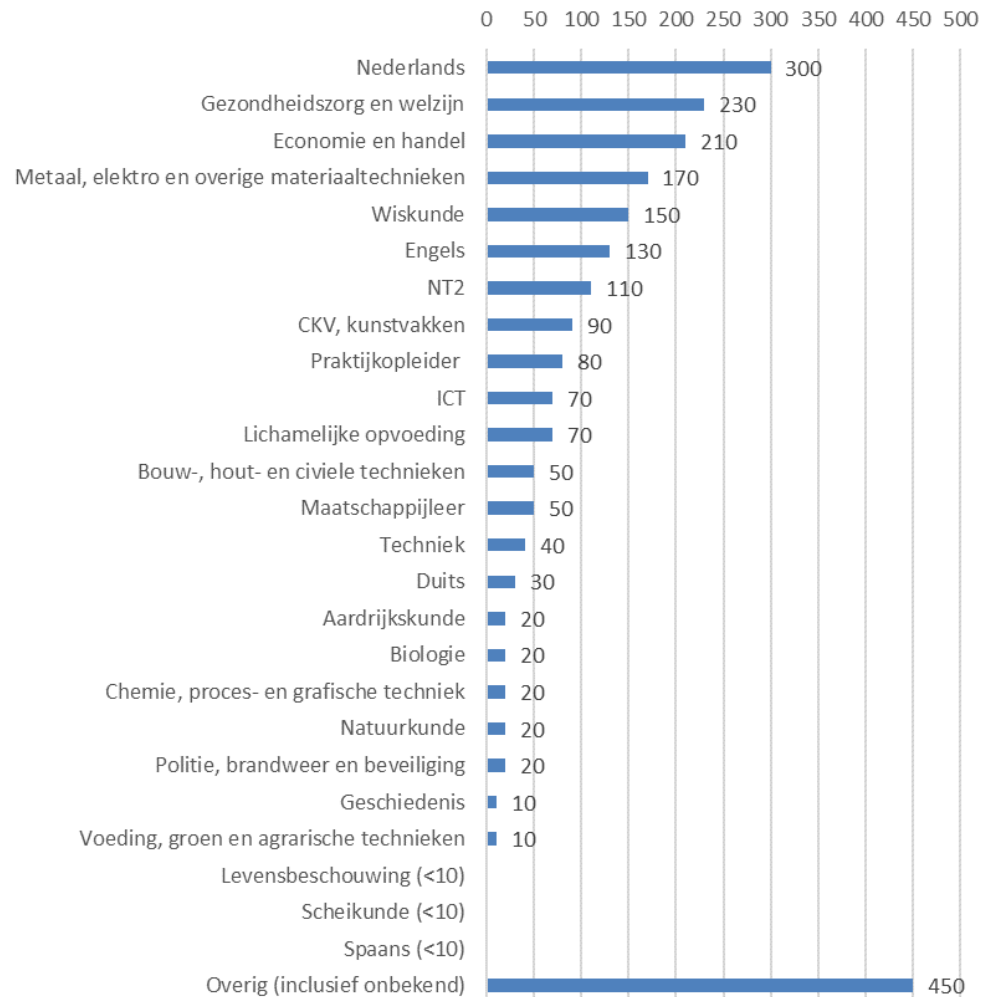


De grote categorie 'Overig (inclusief onbekend)' is terug te voeren op advertenties waarin vakken werden gevraagd die niet zo vaak voorkwamen en de advertenties waar geen eenduidige voorkeur voor een specifiek vak werd uitgesproken. Dat de vakken Nederlands, Wiskunde en Engels hoog in de lijst staan is niet raar, dit zijn de meest gegeven vakken in het vo. Verder staat 'CKV, kunstvakken' wellicht hoog omdat het hier een verzameling van vakken betreft, het kan echter ook te maken hebben met een grote doorstroom binnen deze vakken. Lichamelijke opvoeding staat eveneens hoog in de lijst.

Ook voor het mbo en vavo is een lijst met vakken uit de advertenties opgesteld.



**Figuur 4.8 Vakken van de ontstane vacatures in het mbo en vavo voor docenten 2022 (Bron CBS).**



Nederlands staat hier bovenaan als het vak waar veruit de meeste vacatures voor zijn ontstaan. Vervolgens staan in de lijst typische grote mbo vakken: Gezondheidszorg en welzijn, Economie en handel plus Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken.

## 5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

De arbeidsmarkt voor de hier besproken onderwijssectoren is een van de best gedocumenteerde arbeidsmarkten in Nederland. Een weergave welk tekort er op dit moment is, is echter complex. Inzicht in het actuele tekort is alleen mogelijk door scholen te vragen om de tekorten te registreren en vraagt om heldere definities om verschil in interpretatie zoveel mogelijk te voorkomen.

Een uitvraag naar tekorten bij de scholen vindt in 4 van de grote steden (Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) sinds 2020 plaats. In 2021 heeft Amsterdam zich hierbij aangesloten<sup>15</sup>. Vanaf dat jaar is ook, in samenwerking met de PO Raad deze uitvraag landelijk uitgevoerd. In oktober 2023 is de landelijke uitvraag voor de derde keer uitgevoerd. De resultaten van deze uitvraag zijn in detail te vinden in een rapportage die tegelijk met deze Tendrapportage wordt gepubliceerd.<sup>16</sup> Onderstaand een korte beschrijving van het onderzoek en de resultaten in samenvatting.

Bij de G5 is, net als bij de vorige metingen, een bijzonder hoge respons behaald: 95%. Alleen in het (v)so blijft de respons iets achter met 70%.<sup>17</sup> De resultaten kunnen dan ook worden gezien als geldig voor de gemeenten.

Ook bij de meting in de rest van Nederland is een zeer bevredigende respons behaald: 58%. Over het verschil met het respons percentage in de G5 kan opgemerkt worden dat de meting in de G5 is ontstaan op initiatief van de schoolbesturen zelf. De uitvraag wordt daar ook via de besturen verspreid, die zelf actief navragen als de uitvraag nog niet is ingevuld.

### 5.1 Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen

De scholen is gevraagd aan te geven welk deel van de fte van hun reguliere vacatures open staat en welk deel van de formatie een verborgen vacature bevat. Hetzelfde is apart gevraagd voor de vervangingen: openstaande en verborgen vacatures. Het gaat hierbij om vervangingen voor een periode van minimaal zes weken. Kortdurende vervangingen zijn niet meegenomen, vooral omdat deze op een specifiek meetmoment verstrend kunnen werken voor het algemene beeld.

Bij verborgen vacatures wordt als mogelijkheden aangegeven:

- Zij-instroom die ongewenst zelfstandig voor de klas staat
- Bevoegd ambulant
- Onbevoegd
- Groep verdeeld
- Uitzendkracht bevoegd
- Uitzendkracht onbevoegd
- Zzp'er
- Anders extern

De zij-instroom behoeft enige uitleg. Het gaat hier volgens de uitvraag om een zij-instromer die volgens het schoolbestuur of de schoolleiding ongewenst zelfstandig voor de klas staat. Om praktische redenen wordt deze groep verder in dit hoofdstuk

<sup>15</sup> Amsterdam gebruikte in de periode hiervoor een andere methode om de plaatselijke tekorten vast te stellen.

<sup>16</sup> Centerdata, Personeelstekorten in het primair onderwijs peildatum 1 oktober 2023. Tilburg, 2023,

<sup>17</sup> Al geldt hier wel dat door het kleine aantal scholen een non-responderende school gelijk een grote invloed op het percentage heeft.

simpelweg met zij-instroom aangeduid, waarbij dus in gedachten moet worden gehouden dat dit niet om de gehele zij-instroom gaat. Een zij-instromer staat immers wettelijk bevoegd voor de klas en kan dus ook een goede oplossing zijn.

Onderstaand eerst een schatting van de landelijke resultaten. Daarna achtereenvolgens de twee onderzoeken waar deze schatting op is gebaseerd, Eerst de resultaten in de G5, daarna volgt een overzicht van de resultaten in de rest van Nederland. De gegevens worden gepresenteerd zonder de fte voor de extra maatregel NP Onderwijs.

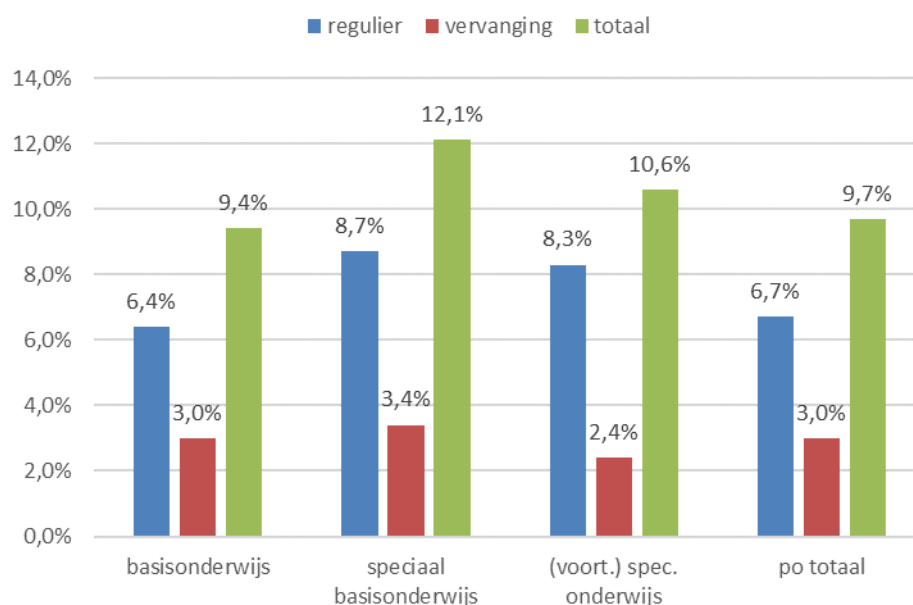
## 5.2 Het landelijke beeld van de lerarentekorten

Als we er van uitgaan dat de enquêtegegevens geen vertekening bevatten in de respons dan kunnen de gegevens van de G5 en de rest van Nederland met elkaar gecombineerd worden. Onderzoekstechnisch heeft dit nog wel een bezwaar omdat de enquêtes niet op precies dezelfde manier zijn uitgevoerd. Maar zeker is dat het de gepresenteerde resultaten de werkelijkheid zullen benaderen.

### 5.2.1 Tekorten aan leraren

Onderstaand de percentages tekorten, waarbij openstaande en verborgen tekorten bij elkaar zijn opgeteld.

*Figuur 5.1 Schatting landelijke percentages tekorten aan leraren primair onderwijs op basis van de enquêtegegevens, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)*



Het landelijke lerarentekort in het primair onderwijs komt hiermee op 9,7% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren (vorig jaar: 9,5%). Bij de reguliere banen is er een tekort van 6,7% van de werkgelegenheid, aangevuld met de 3,0% tekort van de werkgelegenheid voor langdurige vervangingen levert dit het totaal op van 9,7%. Het speciaal basisonderwijs heeft duidelijk een hoger tekort dan het overige primair onderwijs met 12,1% tekort op de werkgelegenheid.

Onderstaan in tabelvorm een schatting van de absolute aantallen actuele tekorten, wederom onderscheiden naar onderwijssoort.

*Tabel 5.1 Schatting actuele landelijke tekorten aan fte leraren per oktober 2023 (Bron: Centerdata)*

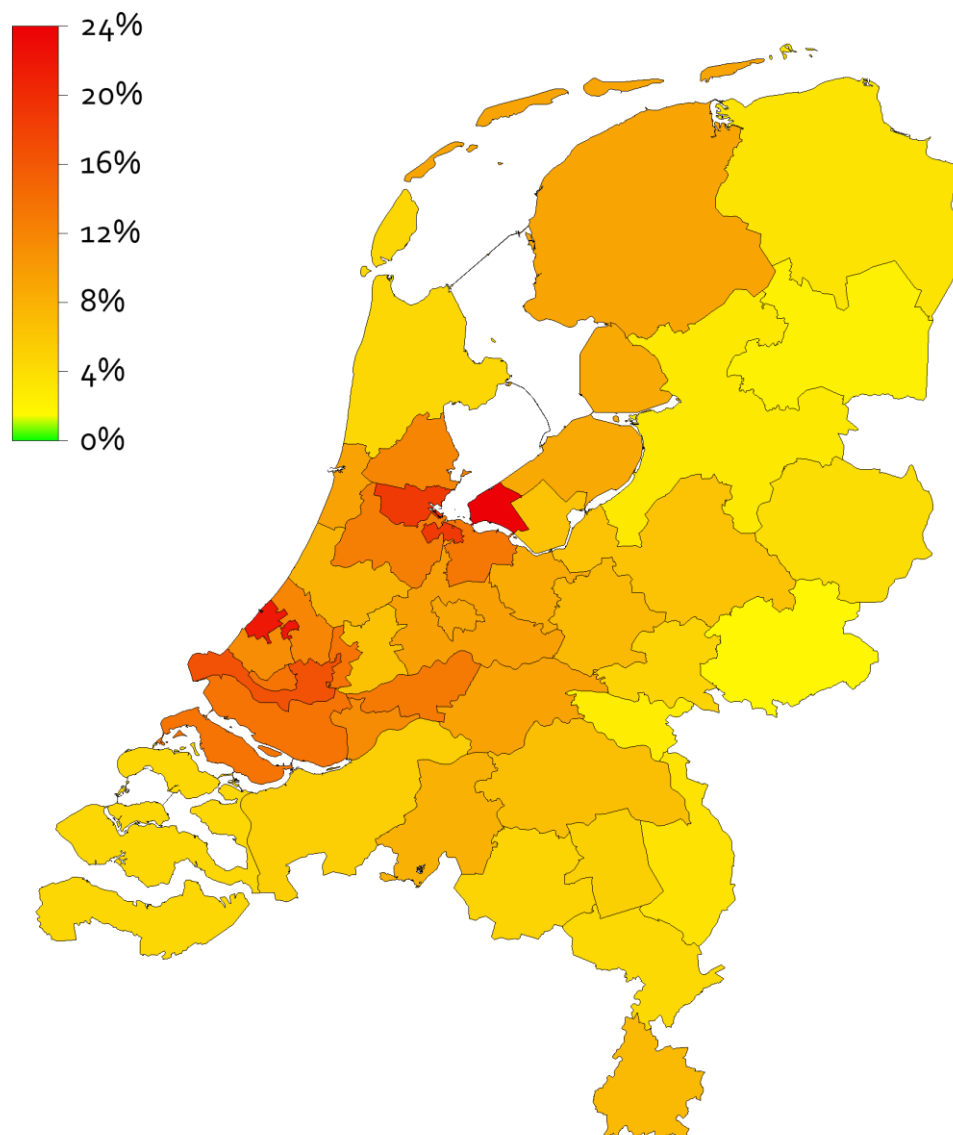
<b>schooltype</b>	<b>tekort regulier</b>	<b>tekort vervanging</b>	<b>Totaal</b>
Basisonderwijs	5.442	2.555	7.900
speciaal basisonderwijs	393	154	700
(voortgezet) speciaal onderwijs	942	272	1.100
<b>Totaal</b>	<b>6.777</b>	<b>2.982</b>	<b>9.759</b>

Het totale landelijke openstaande en verborgen tekort voor reguliere banen en langdurige vervangingen bedraagt bijna 9.800 fte. Hiervan is 69% een tekort bij reguliere banen.

Het tekort is in totaal bijna even groot als vorig jaar. In 2022 werd het totale tekort aan fte afgerond geschat op 9.700.

De landelijke verdeling van de tekorten wordt in de volgende landkaartjes inzichtelijk gemaakt. Daar is alleen het basisonderwijs opgenomen, omdat de verdeling van de andere onderwijssoorten over de regio's anders te veel van invloed kan zijn.

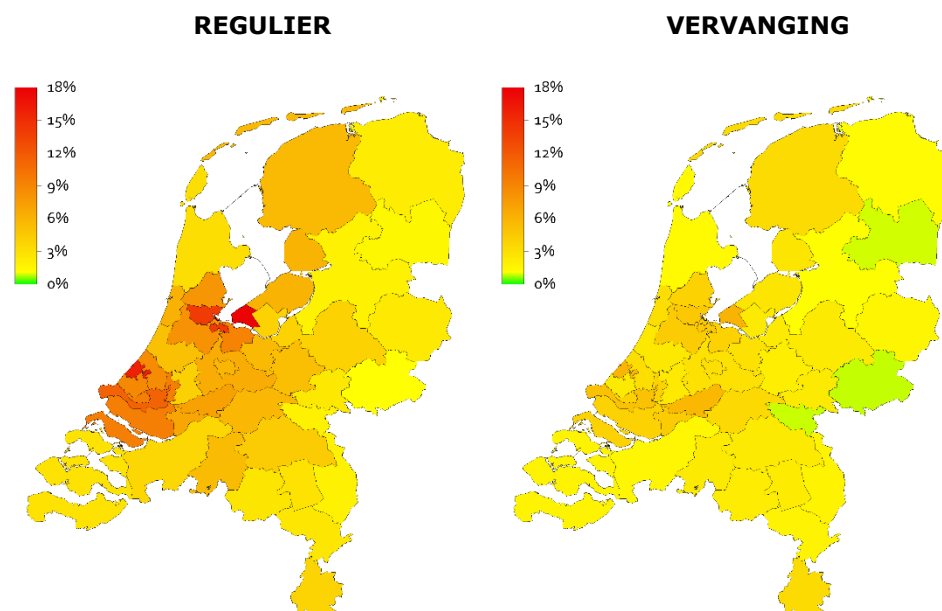
*Figuur 5.2 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)*



Al zijn er veel scholen zonder een tekort, er is geen arbeidsmarktregio waar het tekort afwezig is (de kleur groen). Bij de totale tekorten springen met name Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en de omliggende gebieden er uit met relatief hoge tekorten. Bij de totale tekorten zien we in brede zin dat in de Randstad de hogere tekorten zitten, maar ook niet alleen daar.

De volgende landkaartjes laten apart de verschillen zien tussen regio's bij de reguliere banen en de langdurige vervangingen.

*Figuur 5.3 Landelijke verdeling tekorten reguliere banen en tekorten langdurige vervanging basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)*



De grootste tekorten bij de reguliere banen vinden we in de grote steden en omliggende gebieden. De tekorten bij langdurige vervanging liggen doorgaans wat lager. De gebieden die relatief hoge tekorten hebben bij de reguliere banen zitten ook relatief hoog bij de tekorten op vervangingsbanen.

Een vergelijking over de tijd laat zien dat de tekorten zich meer en meer lijken te concentreren in de G5. Het verschil tussen de G5 en de rest van Nederland dat in het voorgaande rapport werd geconstateerd, is nog pregnanter geworden. Vooruitlopend op de volgende paragrafen de tekorten voor het hele po:

- Oktober 2022: 15,2% tekort binnen de G5 versus 8,5% buiten de G5
- Oktober 2023: 18,0% tekort binnen de G5 versus 8,0% buiten de G5

We zien bijvoorbeeld dat de tekorten in Almere, Amsterdam en 's-Gravenhage sinds 1 oktober 2020 ieder jaar gestegen zijn, en tegelijk dat de tekorten in bijvoorbeeld arbeidsmarktregio's Achterhoek, Regio Zwolle, Rijk van Nijmegen, West-Brabant en Noord-Limburg voor het tweede jaar op rij gedaald zijn.

Ook binnen regio's zijn er overigens grote verschillen in het tekort aan leraren. Zo geeft bijvoorbeeld 49% (tegen 37% bij de voorgaande meting) van de scholen buiten de G5 aan geen tekort te hebben. Binnen de G5 is dit 14% (11% bij de voorgaande meting). Deze verschillen in tekortpercentages tussen scholen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van een school. Wel is een duidelijk verband gevonden met de schoolweging.<sup>18</sup> Daarbij geldt algemeen

<sup>18</sup> Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrondkenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger het getal, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](https://onderwijsinspectie.nl).

gesproken dat hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school is.

Bovenstaand zijn de tekorten onderverdeeld naar tekorten voor reguliere banen en de langdurige vervangingen. We kunnen ook een onderverdeling maken naar openstaande banen en verborgen vacatures, oftewel plekken waar die de school wel heeft ingevuld, maar op een manier die men eigenlijk niet wil.

*Tabel 5.2 Totale tekorten (regulier en vervanging) naar openstaand en verborgen (Bron: Centerdata)*

<b>schooltype</b>	<b>openstaand</b>	<b>verborgen</b>	<b>totaal</b>
<b>basisonderwijs</b>	2,3%	7,1%	9,4%
<b>speciaal basisonderwijs</b>	3,7%	8,4%	12,1%
<b>(voort.) spec. onderwijs</b>	3,5%	7,1%	10,6%
<b>totaal</b>	<b>2,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,7%</b>

Bij het totaal is te zien dat ongeveer een kwart van het gehele tekort in het po bestaat uit openstaande vacatures en drie kwart uit verborgen vacatures. Het speciaal basisonderwijs heeft een hoger percentage tekort bij zowel de openstaande als de verborgen vacatures dan het basisonderwijs. Het voortgezet speciaal onderwijs heeft een hoger openstaand tekort dan het basisonderwijs.

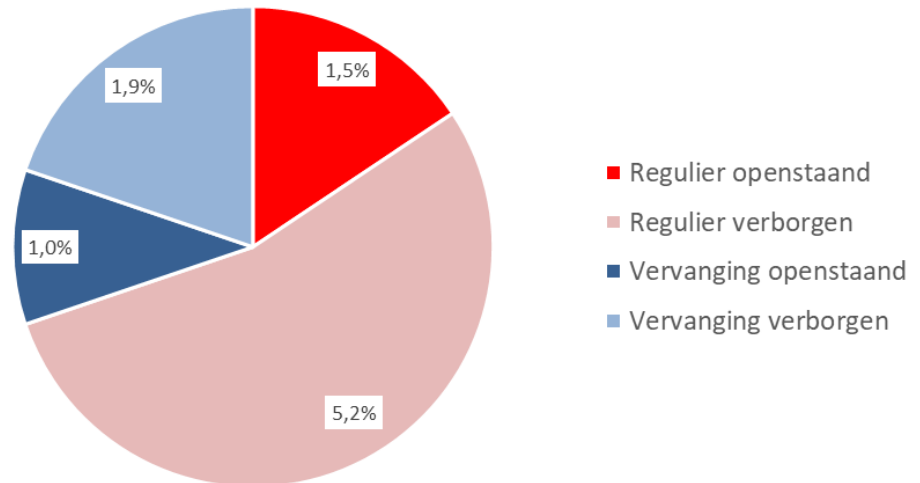
Als we de indelingen regulier/vervanging en openstaand/verborgen combineren is het landelijk tekort als volgt onder te verdelen:

*Figuur 5.4 Landelijke onderverdeling tekorten leraren po in regulier/vervanging en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)*

---

Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrond-kenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](#).

Tekort van 9,7%:



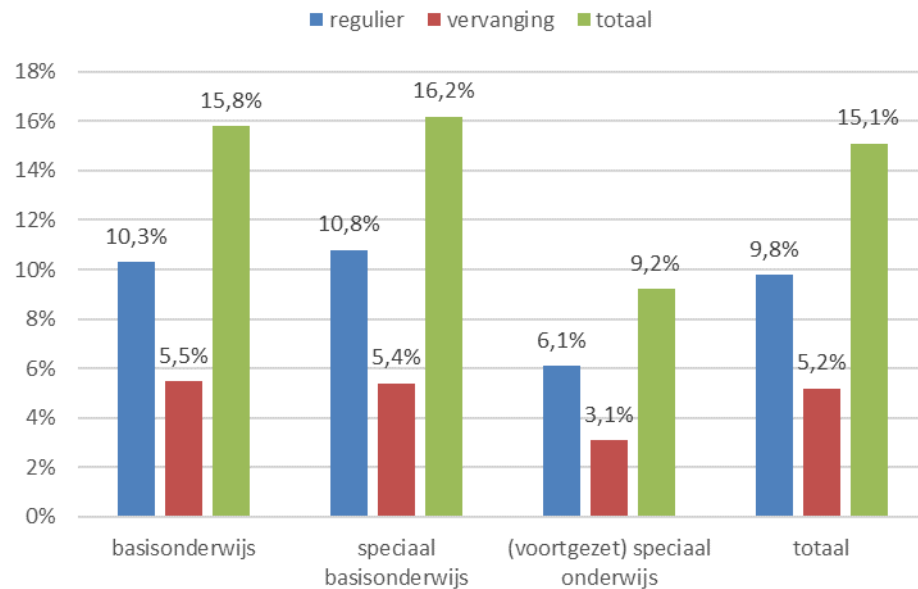
Hier is goed te zien dat ongeveer de helft van het tekort bestaat uit verborgen vacatures bij de reguliere banen, We kunnen ons overigens niet rijk rekenen met het feit dat 'slechts' 2,5% van het totale tekort (regulier + vervanging) open staat. De verborgen tekorten zijn serieuze problemen voor de scholen waar men in feite met noodoplossingen werkt die men liever niet zou hanteren. De nu gekozen oplossingen voor de verborgen vacatures zijn in de vorige paragraaf te zien. Zeker als deze noodoplossingen voor langere tijd moeten worden gehanteerd legt dit een groot beslag op de organisatie.

### 5.2.2 Tekorten aan schoolleiders

Naar aanleiding van signalen uit het veld dat er een tekort aan schoolleiders is ontstaan wordt aan deze groep de laatste jaren apart aandacht besteed bij de uitvraag van de tekorten. Onderstaand de geschatte landelijke tekorten aan schoolleiders in percentages.



Figuur 5.5 Schatting landelijke percentages tekorten aan schoolleiders po op basis van de vacatureaanvragen inclusief verlopen tekorten (Bron: Centerdata)



Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt in 2023 15,1% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. In fte gaat het om de volgende aantallen.

Tabel 5.3 Schatting actuele landelijke tekorten aan fte schoolleiders per oktober 2023 (Bron: Centerdata)

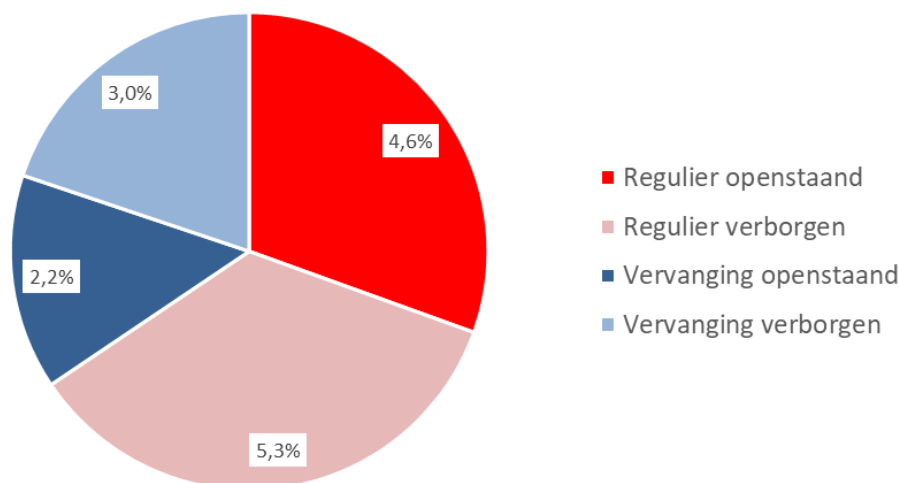
	Regulier	Vervanging	Totaal
<b>basisonderwijs</b>	730	390	1.120
<b>spec. basisond.</b>	40	20	60
<b>(voort.) spec. ond.</b>	60	30	90
<b>totaal</b>	830	440	1.270

Het tekortenpercentage vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.270 fte (vorig jaar 1.100 fte), waarvan twee derde reguliere functies betreft.

In overzicht de soorten tekorten aan schoolleiders voor het hele po

*Figuur 5.6 Landelijke onderverdeling tekortenschoolleiders po in regulier/vervangings en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)*

Tekort van 15,1%:



Bij de schoolleiders staat, in vergelijking met de leraren, een relatief groter deel van de tekorten open. In totaal is 6,6% van de werkgelegenheid niet ingevuld, ook niet met noodmaatregelen.

### 5.3 Situatie in de G5

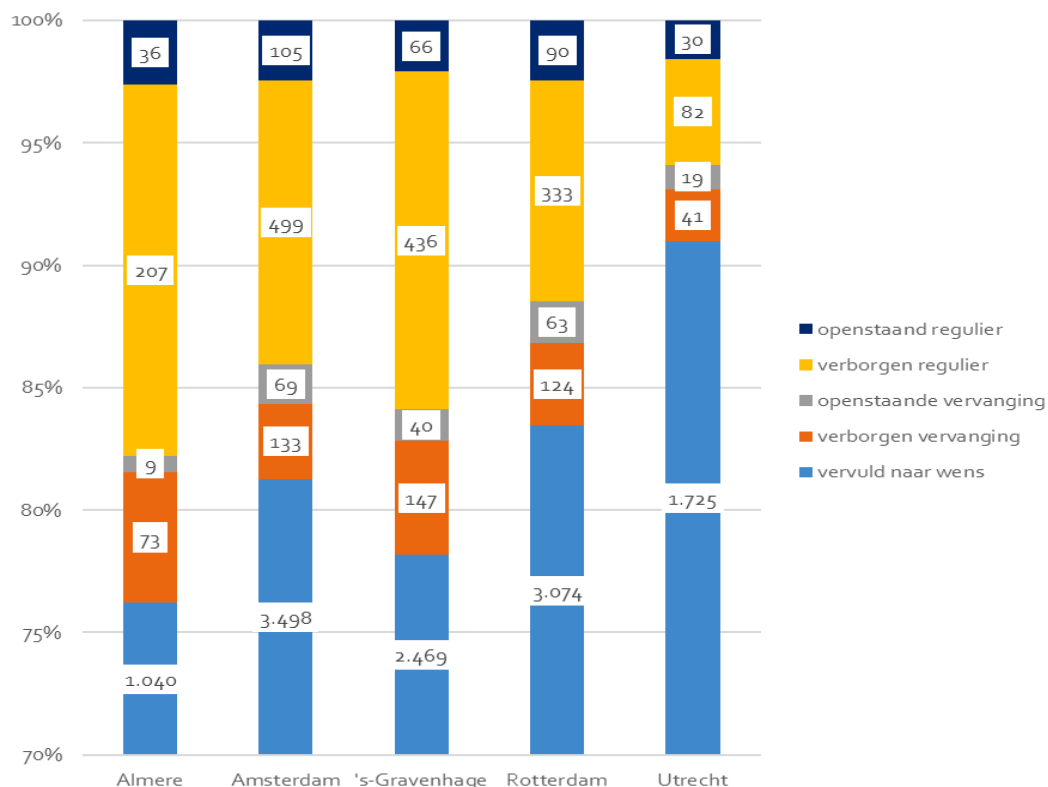
Voor de G5 zit het onderzoek technisch iets anders in elkaar en is er met een respons van 95% een zeer accuraat beeld van de situatie te schetsen. Maar de belangrijkste reden om een aparte paragraaf aan de G5 te besteden is dat de situatie daar veel ernstiger is dan in de rest van het land.

#### 5.3.1 Totale tekorten leraren per stad

In de 5 grote gemeenten (Almere, Amsterdam, 's-Gravenhage, Rotterdam en Utrecht) is de tekortmeting op een paar punten anders verlopen dan in de rest van Nederland. De verschillen zitten niet in de gestelde vragen, maar in wie bevestigd zijn (de bevestiging geschiedt op vestigingsniveau in plaats van op schoolniveau), en de mate van deelname. Omdat het oorspronkelijke initiatief tot de metingen uit de G5 kwam bestaat hier een grote bereidheid tot medewerking en wordt door besturen en gemeenten de deelname aan het onderzoek bevorderd. Dit heeft geleid tot een respons van 96% gemeten op het aantal leerlingen van de scholen en 93% op het aantal vestigingen.

In de onderstaande figuren de door de scholen gemelde tekorten. De vermelde percentages beschouwen we als geldend voor de complete gemeente, de aantallen fte zijn van de onderzoeksgroep.

Figuur 5.7 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren in de G5, gepercentageerd op totale formatie, gemeten in oktober 2023, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)

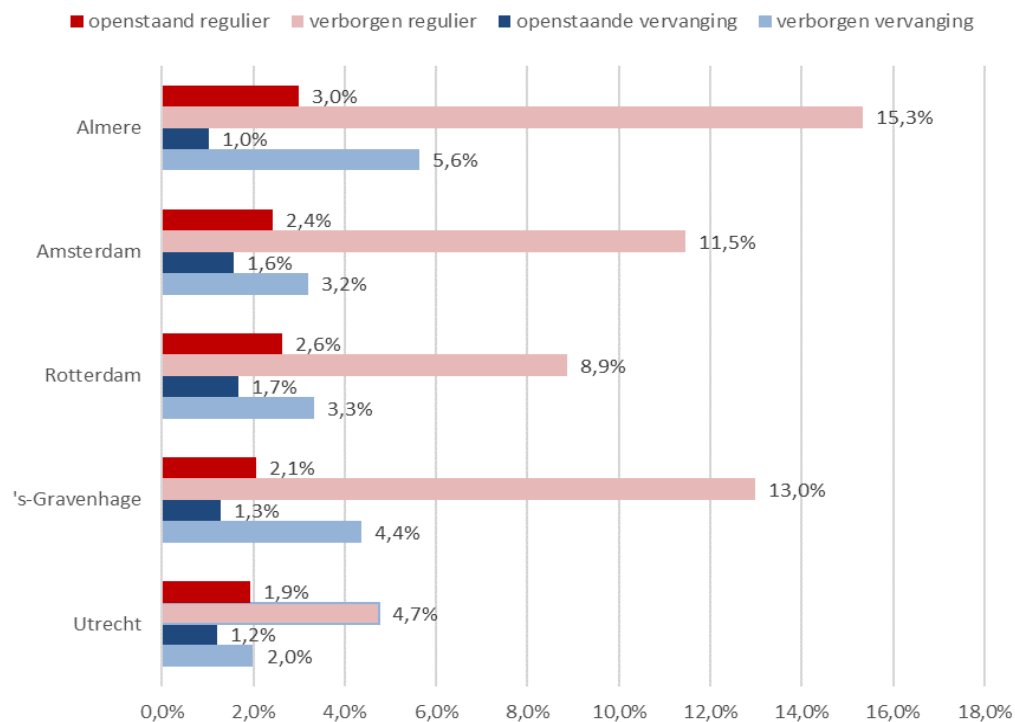


Omdat de grafiek anders onleesbaar zou worden is de onderste 70% van de naar wens vervulde vacatures in het plaatje weggelaten. Ondanks de veelheid aan informatie in de grafiek zijn enkele conclusies eenvoudig te trekken:

- In omvang het grootste gemelde probleem is in alle steden de verborgen reguliere vacatures (gele vlak).
- Op de tweede plaats komen de verborgen vervanging vacatures.
- Utrecht lijkt van de steden relatief de minste problemen te ervaren, Almere heeft procentueel de grootste tekorten, gevolgd door Den Haag.

Om deze getallen nog inzichtelijker te maken hieronder nog een grafiek met percentages op het totaal aantal fte. De hoge percentages van de naar wens vervulde vacatures zijn voor de overzichtelijkheid niet in de grafiek opgenomen.

*Figuur 5.8 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2023 (Bron: Centerdata)*

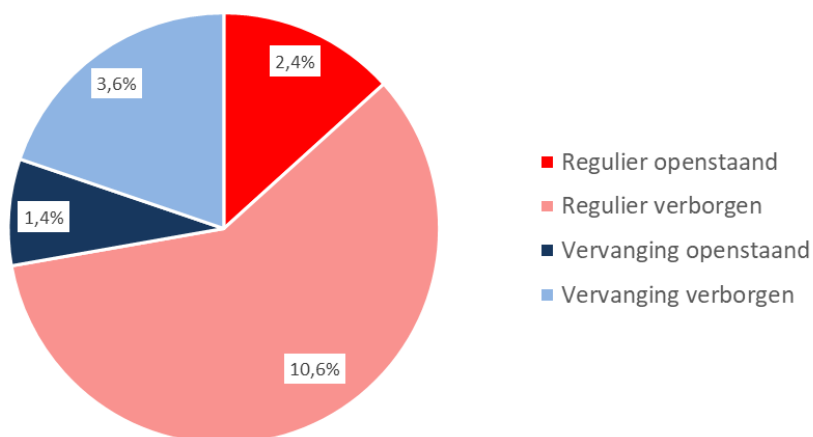


Deze percentages zijn de 'vertalingen' van de gegevens in de vorige figuur. Hier is nog duidelijker te zien dat in alle vijf de steden de grootste tekorten zitten bij de verborgen reguliere vacatures.

Als we de gegevens van de G5 combineren zien we de volgende verdeling:

*Figuur 5.9 Onderverdeling tekorten leraren po G5 in regulier/vervanging en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)*

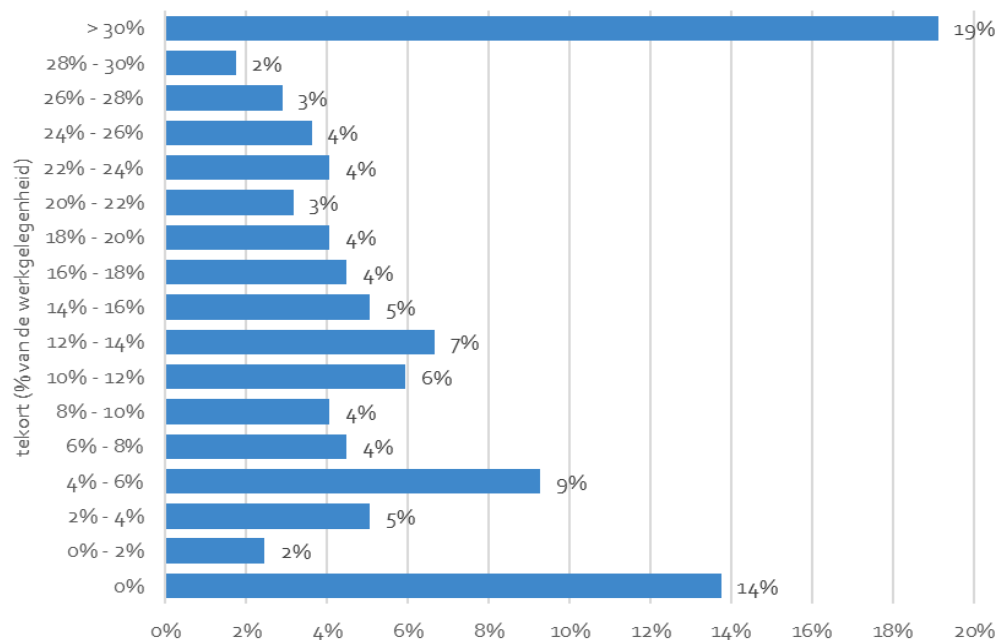
Tekort van 18,0%



De verborgen tekorten bij de reguliere banen nemen hier een nog groter deel van het totaal in beslag dan bij de gegevens over heel Nederland. Maar bij het grote deel van de tekorten dat door de scholen met noodmaatregelen wordt ingevuld, blijft staan dat in totaal 3,8% van de werkgelegenheid onvervuld is.

Er zijn niet alleen regionale verschillen tussen de G5 en de rest van Nederland, zoals eerder al aangegeven, er zijn ook grote verschillen tussen scholen binnen de steden. Ook in de 5 grote steden zijn er scholen die geen tekorten hebben. Daar staan weer scholen tegenover die hele hoge tekorten hebben. In de volgende grafiek een verdeling van de scholen over de mate waarin ze tekorten ervaren.

*Figuur 5.10 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2023 (Bron: Centerdata)*

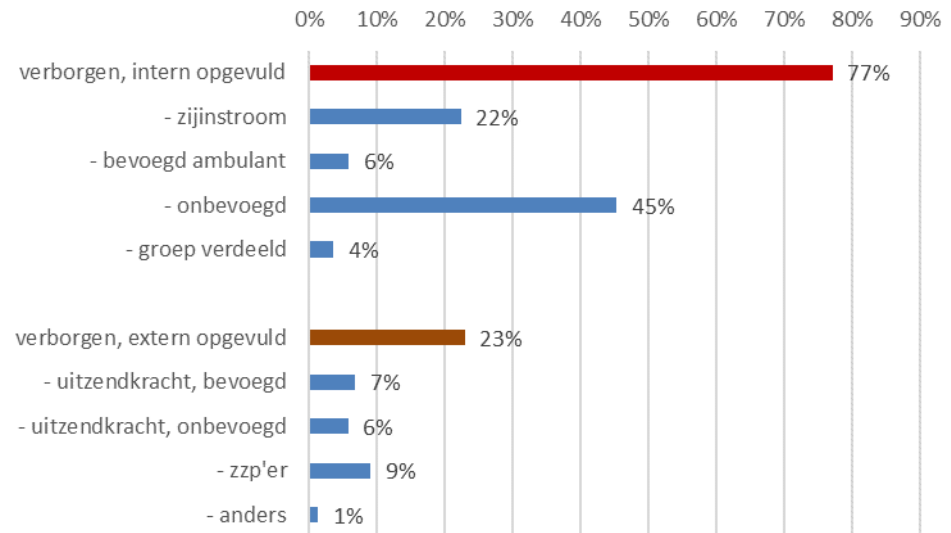


Een op de zeven scholen meldt geen enkel tekort te hebben (14%, vorig jaar was dit 11%). Bijna één op de vijf scholen meldt meer dan 30% tekort te hebben (19%, vorig jaar was dat 13% van de scholen). Dus in beide extremen is een toename te zien.

### 5.3.2 Invulling verborgen tekorten in de G5

Bij het invullen van de verborgen vacatures konden de scholen uit verschillende categorieën kiezen. Onderstaand in een figuur welke invulling aan de verborgen vacatures is gegeven in de steden. De cijfers zijn gebaseerd op de reguliere basisscholen.

*Figuur 5.11 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2023 G5, alleen voor reguliere basisscholen (Bron: Centerdata)*



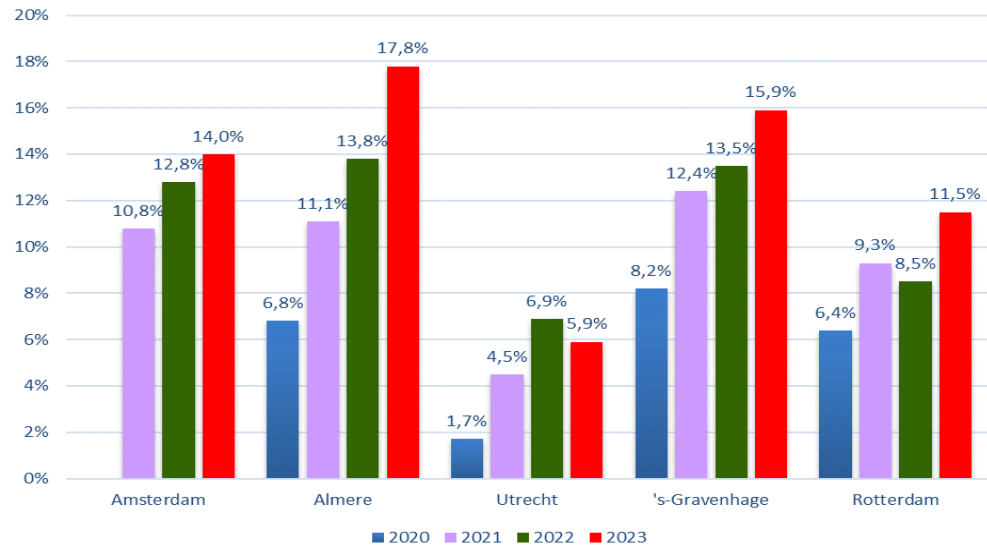
De conclusies uit bovenstaande grafiek:

- Verborgen vacatures worden meestal intern ingevuld. Dit geldt in totaal voor de G5 voor drie kwart van de gevallen.
- Verborgen vacatures worden in de helft van de gevallen met een onbevoegde leraar ingevuld. Voornamelijk via interne werknemers (45%) en deels via uitzendbureaus (6%).
- Ook de zij-instromer die ongewenst zelfstandig voor de klas staat komt geregeld voor. Dit geldt voor 22% van de verborgen vacatures.
- In totaal wordt 13% van de verborgen vacatures via een uitzendbureau ingevuld. Zpp-ers nemen 9% van de verborgen vacatures voor hun rekening.

### 5.3.3 Tijdreeks tekorten G5

Aangezien er inmiddels 6 metingen zijn verricht (waarbij Amsterdam alleen aan de laatste twee metingen deelnam) kan een tijdreeks worden gegeven hoe de tekorten zich de laatste 4 jaar hebben ontwikkeld. Twee van de zes metingen zijn in februari verricht, waarbij wellicht sprake is van seizoen effecten, bijvoorbeeld omdat in de loop van het jaar leraren uitvallen. Om dergelijke effecten te vermijden hieronder een grafiek met alleen de metingen die in oktober zijn afgenomen, daaruit ontstaat een eenduidiger beeld:

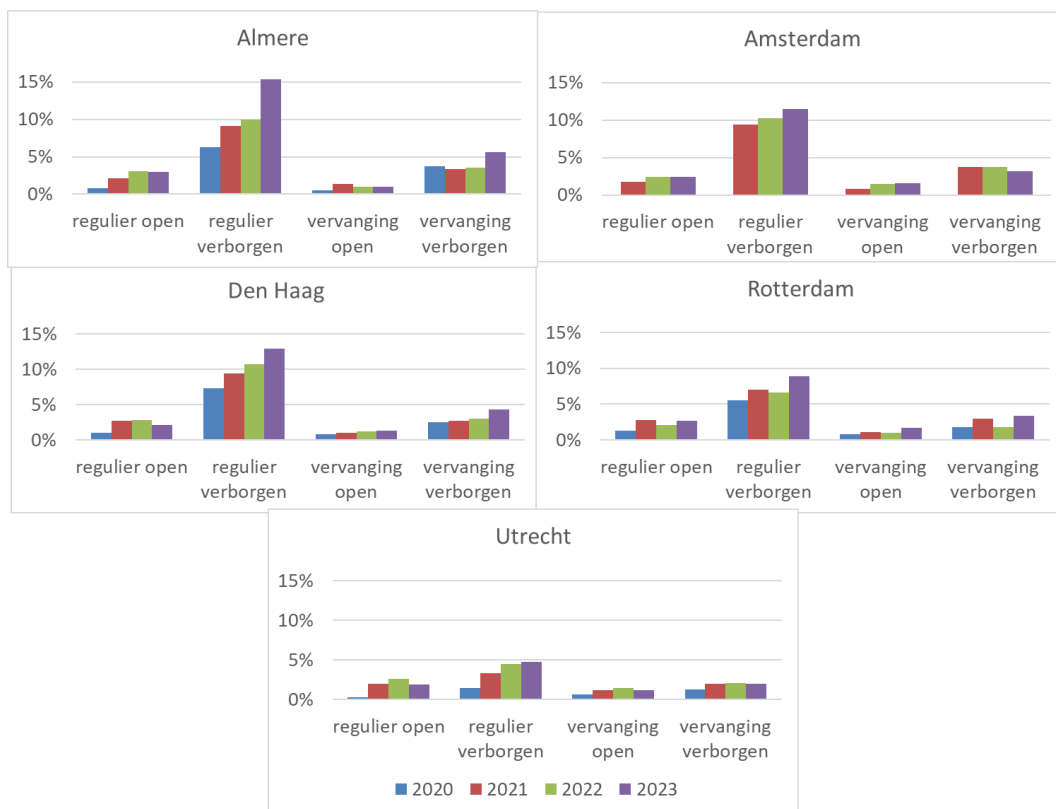
Figuur 5.12 Totale percentages tekorten oktober metingen in de afgelopen 4 jaar in de G5. Percentage op totaal aantal fte werkgelegenheid, exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)



Het tekort in oktober 2022 is voor vier van de vijf steden het hoogste in de hele meetperiode, alleen voor Utrecht is dit niet zo. Voor alle steden is een flinke stijging te zien in de relatief korte periode van 4 jaar, Uit de steden wordt aangegeven dat het vermoeden is dat de huidige hoge tekortcijfers ook komen door een combinatie van eerder uitgestelde mobiliteit, de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt en de effecten van de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen in het kader van het NP Onderwijs. Tekorten bij dit laatste programma zijn weliswaar hier niet meegenomen (zie verderop in dit hoofdstuk), maar de leraren die er in de G5 voor zijn aangenomen kunnen ten koste gaan van de rest van het lerarencorps op de scholen. En leraren die in andere regio's worden aangenomen zorgen voor meer druk op de arbeidsmarkt voor de G5.

Als we nagaan waar de grote stijging bij het tekort in zit is de volgende figuur behulpzaam. Daarin wordt voor alle vijf de steden weergegeven wat de ontwikkeling is bij de verschillende soorten tekorten.

Figuur 5.13 Ontwikkeling G5 percentages verschillende tekorten op totale werkgelegenheid, exclusief NPO (Bron: Centerdata).



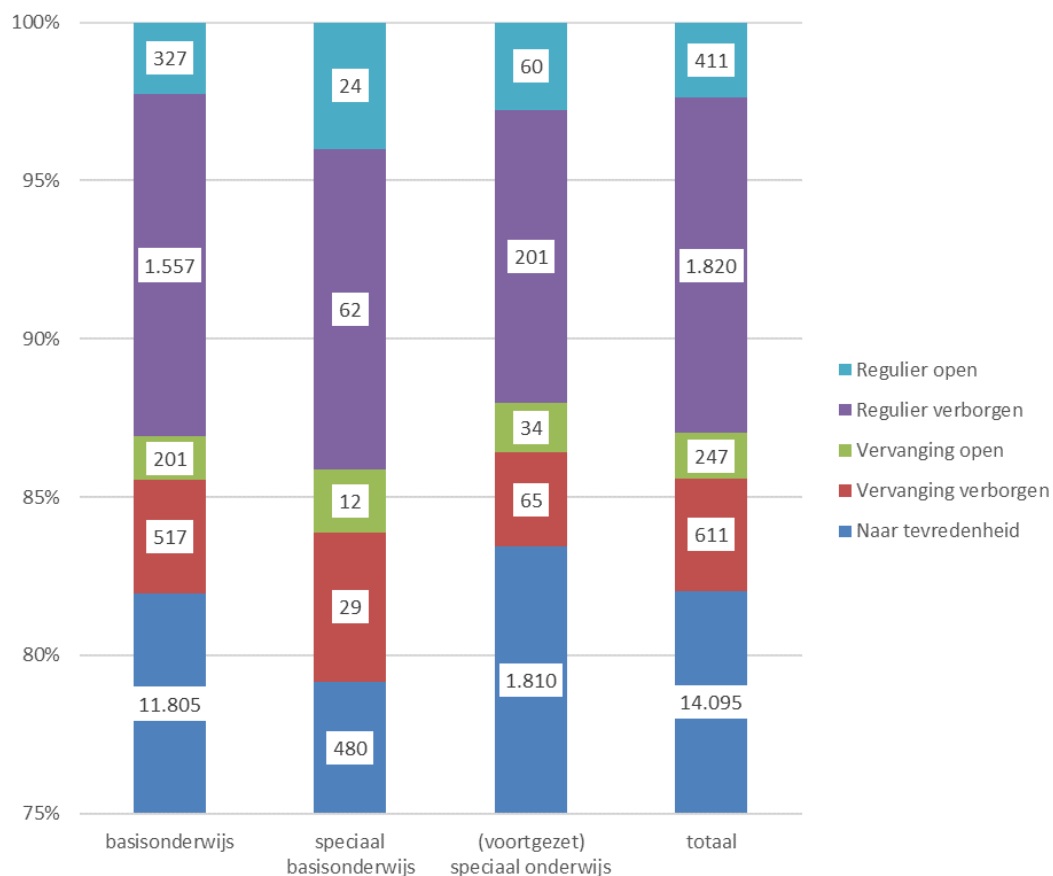
De grote rol van de reguliere verborgen tekorten bij het totaal is in alle jaren overal goed te zien. Opvallend is de grote stijging hiervan in Almere en de gestage stijging in Den Haag. De openstaande reguliere vacatures zijn over de gehele periode gestegen. Als alleen naar het laatste jaar wordt gekeken zijn er in Den Haag en Utrecht hier wel kleine dalingen in te zien. De verborgen vervangingsvacatures vertonen in drie steden een stijging, maar in Utrecht lijkt deze stabiel en in Amsterdam is er zelfs een kleine daling te zien.

#### 5.3.4 Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs in de G5

Bovenstaand zijn de tekorten in de G5 gepresenteerd voor het hele po. Hieronder wordt onderscheid gemaakt naar het (s)bao en (v)so. Omdat het bij het sbao en (v)so om kleine aantallen gaat zijn hier de vijf steden van de G5 tezamen genomen.



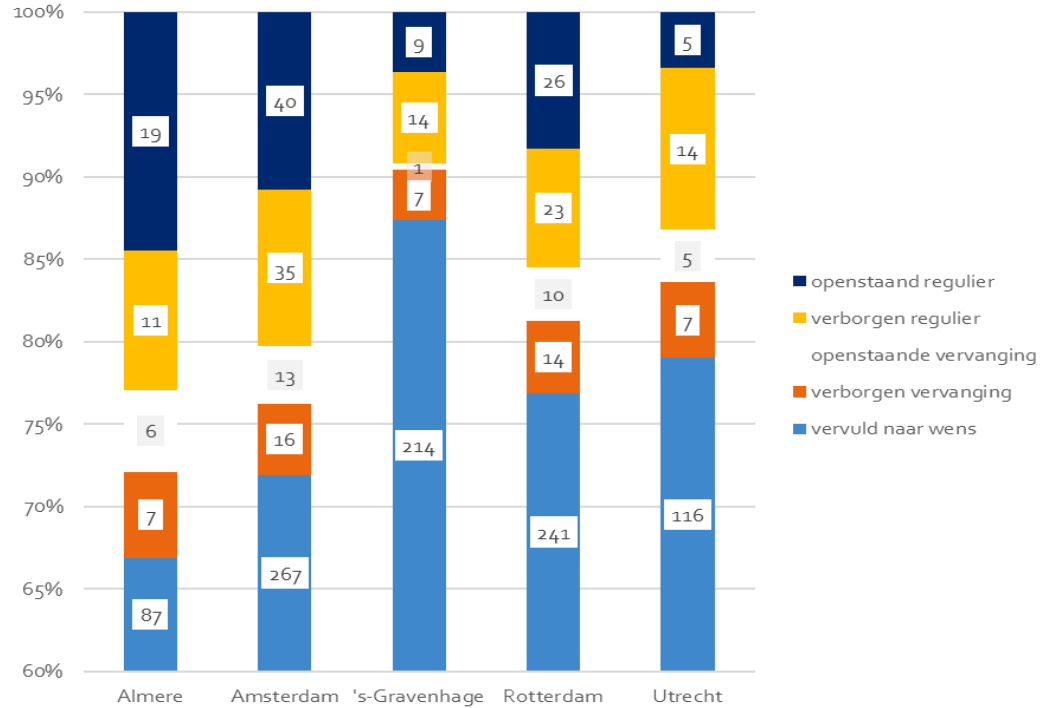
Figuur 5.14 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2023, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



In aantallen neemt het basisonderwijs de belangrijkste plaats in. Maar hier is te zien dat in het speciaal basisonderwijs bij alle soorten tekorten een hoger percentage heeft. De relatief iets minder ernstige positie van het (voortgezet) speciaal onderwijs is vooral terug te voeren op een lager aandeel verborgen reguliere vacatures.

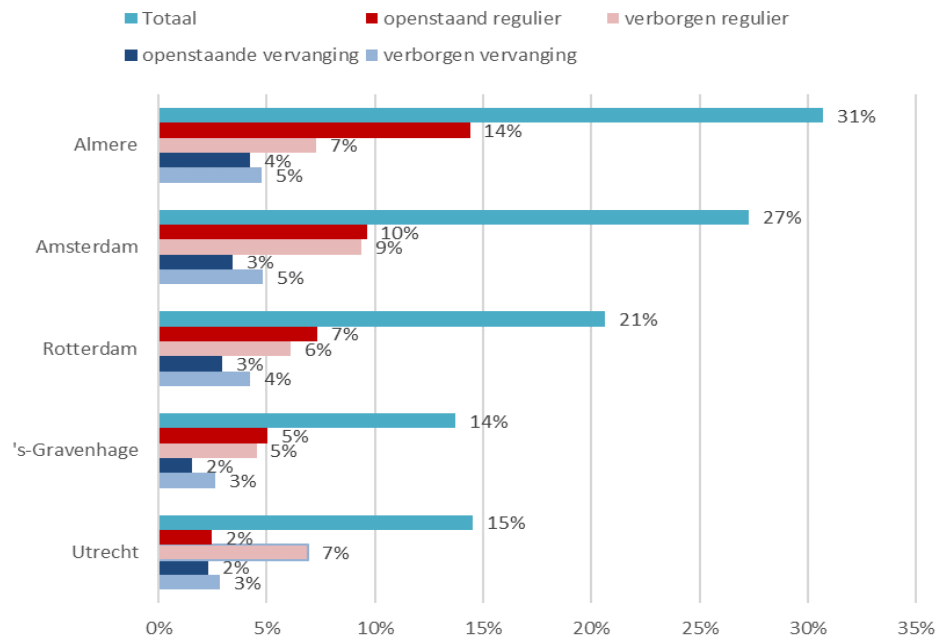
Bij de scholen is ook navraag gedaan naar de tekorten aan schoolleiders. Over het totaal van de scholen in de steden levert dit het volgende beeld op:

Figuur 5.15 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders in de G5, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



Ook hier nemen de verborgen tekorten een grote plaats in, maar in Almere, Amsterdam en Rotterdam zijn ook de openstaande reguliere tekorten aanzienlijk. In percentages is het beeld als volgt:

Figuur 5.16 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte schoolleiders in de G5, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



Almere heeft met bijna een derde van de gewenste fte schoolleiders een probleem, Amsterdam met ruim een kwart. De overige steden zitten iets lager, met als minimum 14% in Den Haag.

De tekorten aan schoolleiding zijn binnen de G5 al drie keer eerder gemeten, op 1 februari 2021, 1 oktober 2021 en 1 oktober 2022. In de tijd zien we opvallende verschillen tussen de gemeenten in de G5. In 's-Gravenhage zijn de tekorten aan schoolleiding over de tijd gestaag afgenomen. In alle andere gemeenten van de G5 zijn de tekorten aan schoolleiding met name sinds peildatum 1 oktober 2022 sterk toegenomen.

Tot slot in deze paragraaf cijfers over de inzet van leraren voor het NP Onderwijs. Aan de scholen is gevraagd in hoeverre in de plannen die zijn gemaakt voor deze programma's fte's aan leraren ingepland zijn en in welke mate deze fte's vervuld zijn of nog open staan.

*Tabel 5.1 Totale werkgelegenheid leraren voor NP Onderwijs in fte, deel dat vervuld is en deel dat open staat en tekortpercentage. G5, oktober 2023 deelnemende scholen. (Bron: Centerdata)*

<b>gemeente</b>	<b>Fte werkgel.</b>	<b>Fte vervuld</b>	<b>Fte open</b>	<b>Tekort (%)</b>
Almere	84	69	15	17,5%
Amsterdam	143	132	12	8,0%
's-Gravenhage	91	80	11	11,7%
Rotterdam	126	95	31	24,4%
Utrecht	101	94	7	6,5%
<b>Totaal</b>	<b>545</b>	<b>471</b>	<b>74</b>	<b>13,6%</b>

Van de plannen die in de G5 zijn gemaakt om extra mensen aan te nemen voor de extra gelden van het NP Onderwijs kan niet alles gerealiseerd worden. In totaal staat bijna een op de zeven vacatures nog open. Dat is wel ongeveer even veel als vorig jaar. De verschillen tussen de gemeenten zijn aanzienlijk, waarbij vooral de hoge tekortenpercentages van Rotterdam en Almere opvallen.

Wegens de relatief kleine aantallen heeft dit op het totale tekort maar weinig invloed, als het tekort bij het NPO bij het overige tekort opgeteld wordt komt het totale tekort ongeveer een half procent lager uit.

#### **5.4 Situatie buiten de G5**

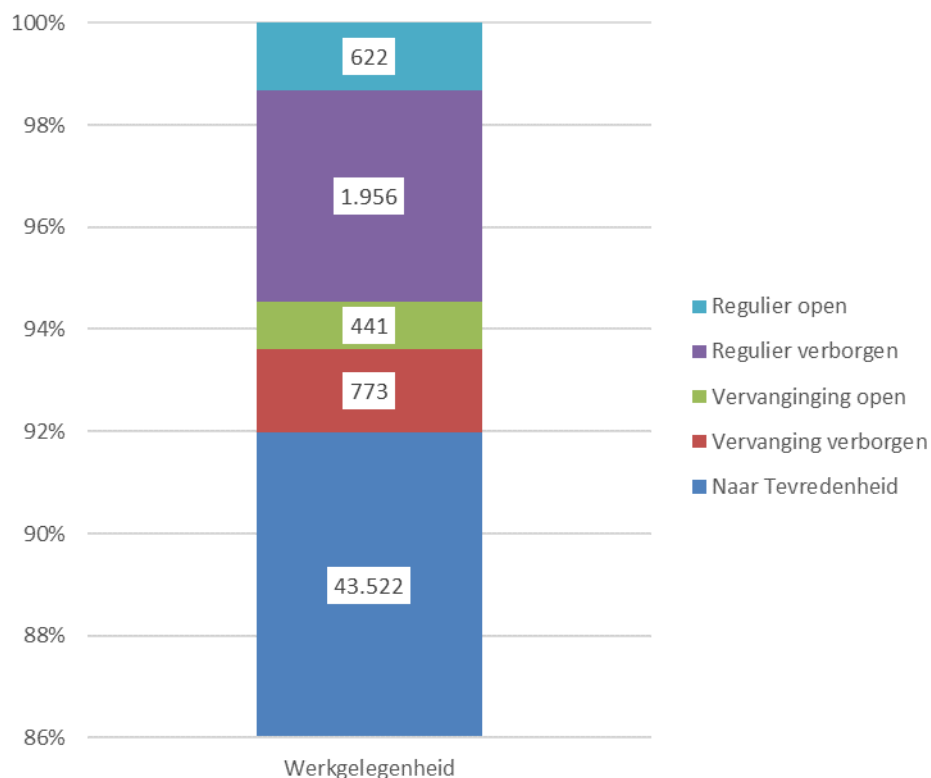
Aan het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat de respons buiten de G5 58% was. Dat betekent dat de uitkomsten een betrouwbaar beeld geven voor Nederland buiten de G5.

## 5.4.1

*De tekorten*

In de onderstaande figuren de door de scholen gemelde tekorten.

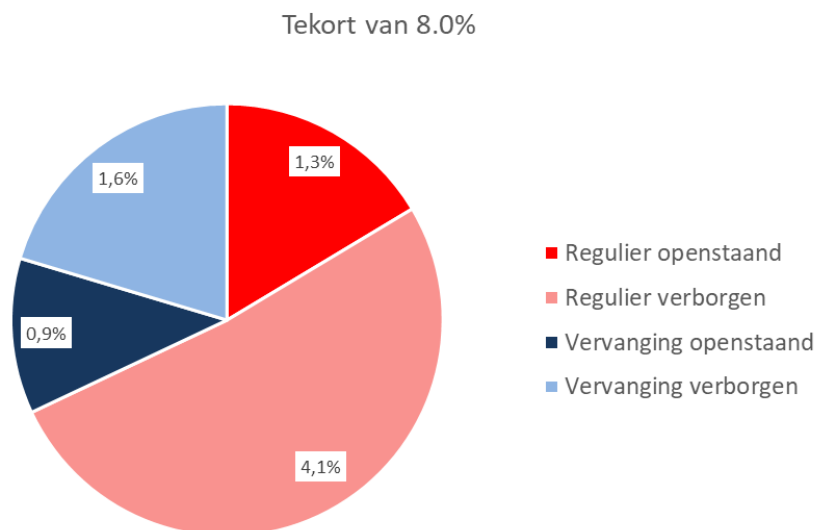
*Figuur 5.17 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2023, fte-cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)*



Wederom is de onderste 86% van de naar tevredenheid vervulde werkgelegenheid weggelaten ter wille van de leesbaarheid. In de grafiek staan zoals gezegd de fte's zoals die door de scholen zijn opgegeven. Dit zijn dus niet alle fte's van het gebied buiten de G5, aangezien 42% van de scholen de gegevens niet heeft ingevuld. De percentages zijn door de grote en representatieve respons wel geldig voor het hele gebied.

Uit de figuur blijkt dat er ook in de rest van Nederland duidelijk lerarentekorten zijn. Net als bij de G5 is te zien dat het grootste deel van het tekort in beslag wordt genomen door het verborgen reguliere tekort. In de volgende grafiek de percentages die bij de verschillende tekorten horen.

Figuur 5.18 Onderverdeling tekorten leraren po G5 in regulier/vervang en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)

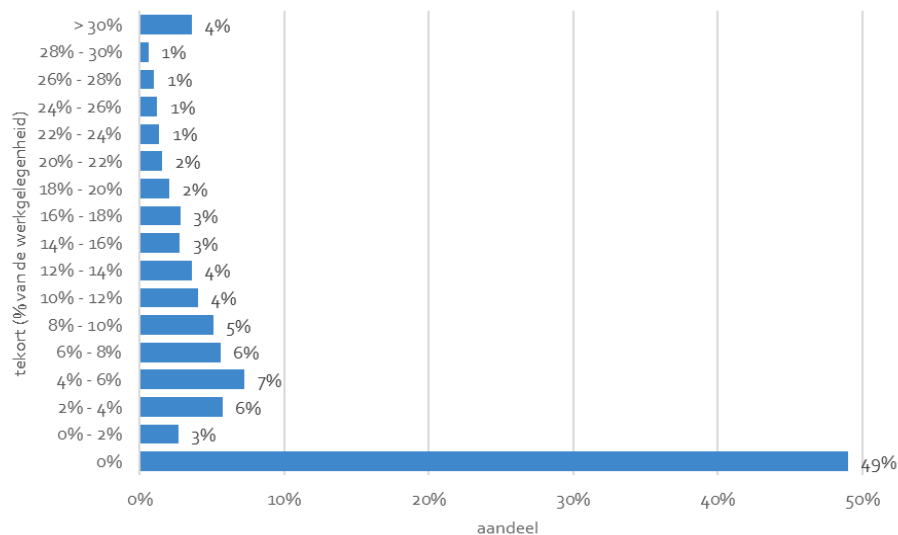


Ook in het gebied buiten de G5 is het grootste deel van het tekort reguliere vervanging. In totaal staat 2,2% van de werkgelegenheid open.

Het totale tekort van 8,0% is beduidend lager dan dat van de G5 (18,0%). Een vergelijking met de vorige metingen buiten de G5 laat zien dat 2022 iets hoger was met 8,5% tekort en 2021 hetzelfde resultaat als 2023 opleverde met 8,0% tekort. Dus na een kleine stijging in 2022 nu een kleine daling.

De tekorten zijn niet gelijk verdeeld over alle scholen buiten de G5. In de volgende grafiek is te zien welk deel van de scholen tekorten hebben, en om welke percentages dat gaat.

Figuur 5.19 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren buiten de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



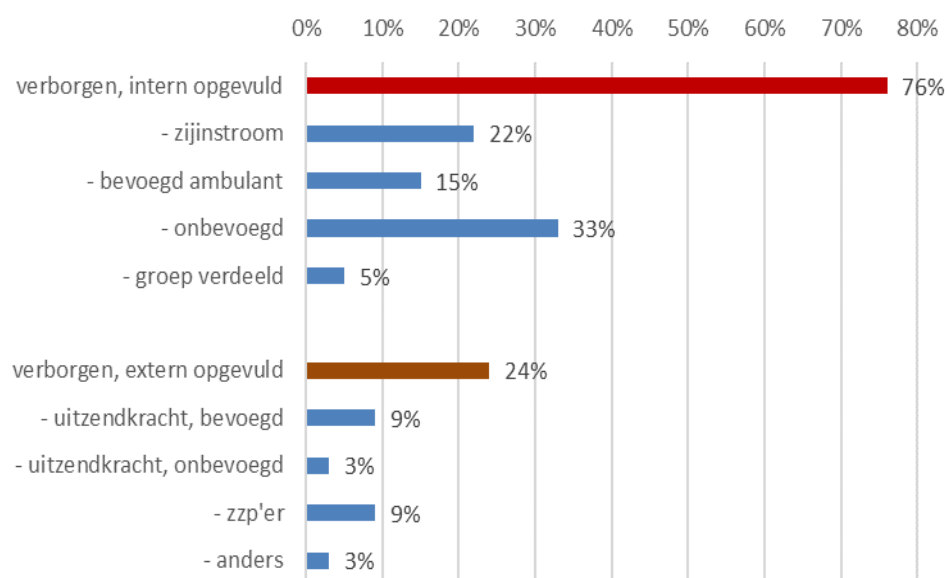
In totaal 49% heeft geen tekorten, een flinke stijging ten opzichte van vorig jaar, toen was dit 37%. Daartegenover staat 4% dat een tekort hoger dan 30% heeft, dat was vorig jaar 3%.

Buiten de G5 zijn er wel verschillen tussen regio's te zien (zie ook de landkaartjes in onderdeel 5.2.1 Tekorten aan leraren). Maar er is geen enkele regio waarin er geen tekorten worden gemeld.

#### 5.4.2 Invulling verborgen tekorten

Hoe in de gebieden buiten de G5 de verborgen tekorten worden ingevuld is in de volgende figuur te zien.

*Figuur 5.20 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2023 buiten de G5, alleen voor reguliere basisscholen (Bron: Centerdata)*

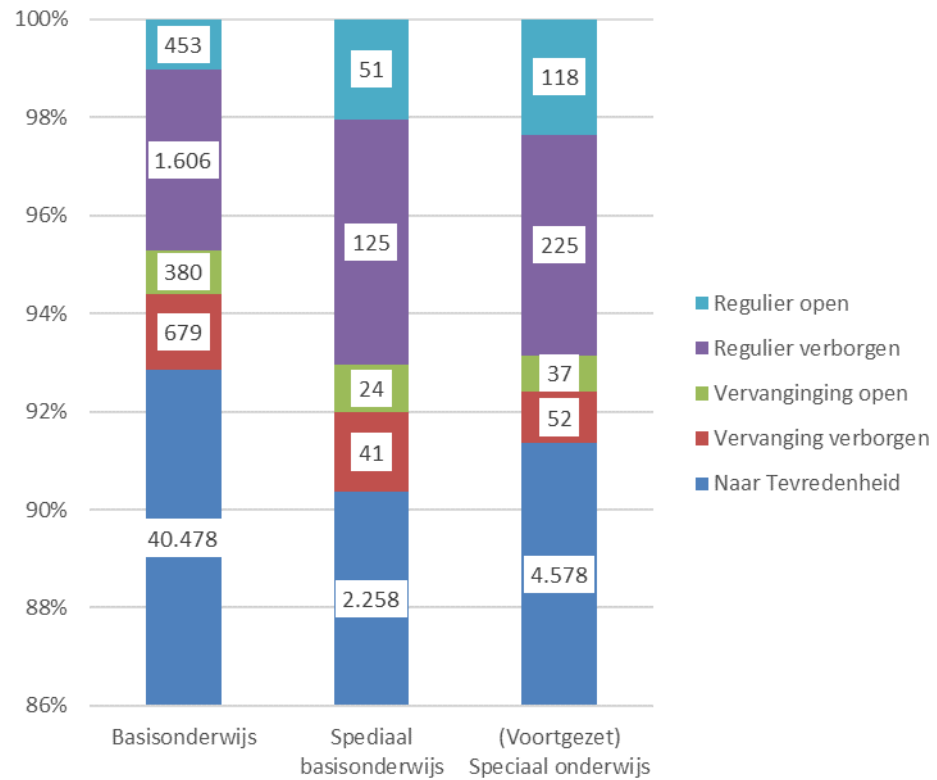


Ook buiten de G5 worden verborgen tekorten meestal intern opgevangen, in totaal geldt dit voor 76% van de oplossingen. Gecombineerd met de uitzendkrachten is in totaal 36% onbevoegd, een duidelijk lager aantal dan in de G5.

#### 5.4.3 Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs buiten de G5

Onderstaand de tekorten aan schoolleiders die gemeld zijn, onderscheiden naar de schoolsoorten in het primair onderwijs.

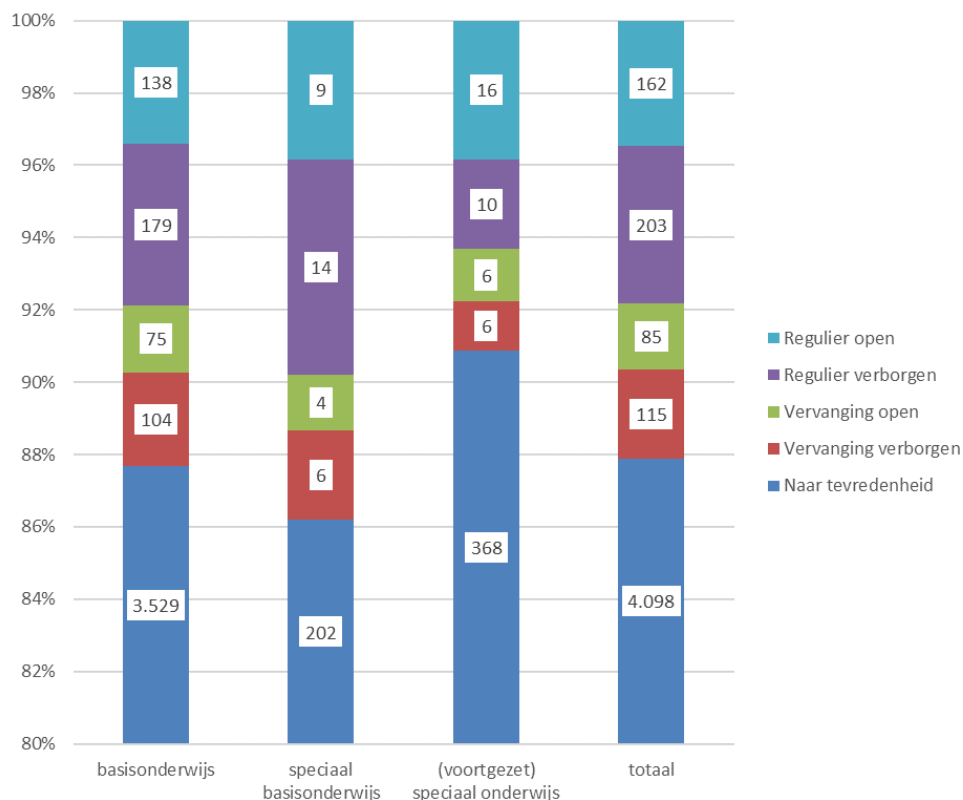
Figuur 5.21 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2023, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



Het patroon dat de reguliere verborgen tekorten het grootste deel van de tekorten vormen is ook hier zichtbaar. Wel valt op dat het Sbao en het (v)so relatief veel reguliere openstaande tekorten hebben. Beide onderwijssoorten hebben een hoger totaal tekort dan het basisonderwijs,

De schoolleiders tekorten buiten de G5 staan in de volgende figuur.

*Figuur 5.22 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders buiten de G5 per onderwijssoort, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2023, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)*



De schoolleiders tekorten liggen met 13,3% duidelijk hoger dan de lerarentekorten (8,5%). Ook het verschil met het gemiddelde van de G5 is hier vrijwel afwezig. De geringe aantallen fte tekorten in het sbao en (v)so betekenen dat voorzichtigheid geboden is om hier conclusies over verschillen te trekken.

Tot slot in deze paragraaf gegevens over de inzet van leraren voor het NP Onderwijs en EHK. Aan de scholen is gevraagd in hoeverre, in de plannen die zijn gemaakt voor deze programma's, fte's aan leraren nodig zijn en in welke mate deze fte's vervuld zijn of nog open staan.

We zien dat op de responderende basisscholen 4.822 fte werkgelegenheid leraren is ontstaan naar aanleiding van het NPO, en dat daarvan 98 fte niet ingevuld is. Dat betekent dat 2,0% van de door het NPO ontstane werkgelegenheid voor leraren niet kon worden vervuld. Dat is aanzienlijk lager dan het tekort aan leraren naar aanleiding van het NPO van 7,6% bij de voorgaande meting. Bij onderwijs ondersteunend personeel is het tekort naar aanleiding van het NPO twee keer zo groot als bij leraren, te weten 4,0%. Dat is overigens ook lager dan bij de voorgaande meting (5,3%).



## 5.5 Samenhang tekorten met schoolweging

Ondanks dat de kortdurende vervangingen niet eens in dit onderzoek zijn meegenomen, kunnen we met zekerheid concluderen dat een aanzienlijk deel van de scholen in de Nederland een serieus probleem heeft met het rond krijgen van de formatie. Dit geldt niet voor alle scholen (in de G5 meldt 14% van de scholen geen tekorten te hebben, daarbuiten 49%), waaruit blijkt dat de pijn niet gelijk verdeeld is. Niet over het land maar ook niet binnen de G5 of de arbeidsmarktgebieden.

Met de grote hoeveelheid verzameld materiaal zijn statistische analyses gedaan met welke kenmerken de tekorten samenhangen. Belangrijk hierbij is voor ogen te houden dat de statistische analyse alleen een samenhang aanduiden, en niet een oorzakelijk verband.

- Het belangrijkste element dat uit de analyses komt is de regio waar de school gevestigd is. Sowieso zijn er in de G5 hogere tekorten dan in de rest van het land (waarbij Utrecht een tussenpositie inneemt), maar ook in de rest van Nederland zijn er duidelijke verschillen tussen regio's te zien. Dit is ook in de landkaarten eerder in dit hoofdstuk te zien (zie onderdeel 5.2.1 Tekorten aan leraren). Maar ook geldt dat binnen regio's er nog grote verschillen zijn (Dus de regio is zeker niet de enige factor die van invloed is).
- Een tweede belangrijk element is de schoolweging, oftewel de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school<sup>19</sup>. Een hogere schoolweging hangt samen met hogere tekorten. Hiermee zeggen we niet dat een school met een complexere leerlingenpopulatie altijd hogere tekorten heeft, maar de kans is zeker groter.
- Verder zijn in heel Nederland ook verbanden gevonden met de hoogte van het ziekteverzuim en de hoeveelheid tijdelijke en kleine contracten voor leraren. Bij deze factoren is bij uitstek de vraag gerechtvaardigd of dit veroorzakers of juist gevolgen van een lerarentekort zijn. Het is ook goed mogelijk dat tekorten leiden tot grotere werkdruk voor de leraren en daarmee gepaard gaand ziekteverzuim. En scholen kunnen tekorten proberen op te vullen met tijdelijke en kleine contracten.

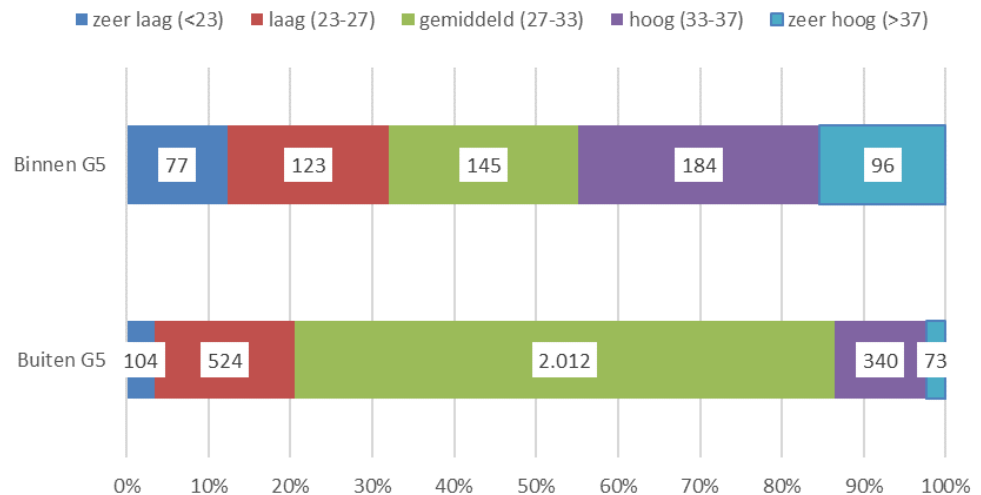
Voor de schoolweging kunnen we nog enkele gegevens toevoegen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken:

- het opleidingsniveau van de ouders
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school
- het land van herkomst van de ouders
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland
- of ouders in de schuldsanering zitten.

<sup>19</sup> Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrondkenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger het getal, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](https://onderwijsinspectie.nl).

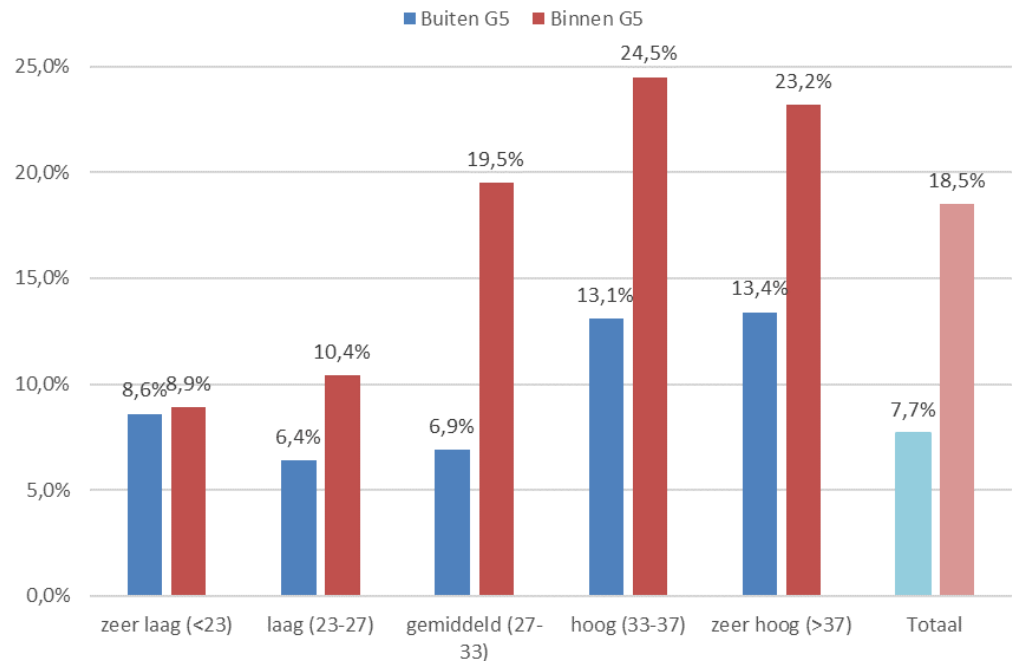
Een hoger getal betekent daarbij een complexere leerling populatie. Voor we de gegevens presenteren naar schoolweging eerst een overzicht van de schoolwegingen binnen en buiten de G5.

*Figuur 5.23 Verdeling scholen naar schoolwegingen in het basisonderwijs voor G5 en buiten G5 (Bron: Centerdata)*



Bovenstaande onderverdeling is voor de G5 gemaakt, met een enigszins vergelijkbaar aandeel voor de verschillende klassen. Daardoor is de verdeling buiten De G5 wat onevenwichtig met een grote middengroep. Dan de samenhang tussen de schoolweging en de tekortenpercentages. Aangezien we de schoolweging voor het basisonderwijs gebruiken dient hier vergeleken worden met de tekortpercentages voor het basisonderwijs.

Figuur 5.24 Percentage tekort op werkgelegenheid in fte op de totale werkgelegenheid in het basisonderwijs naar schoolweging, uitgesplitst naar binnen en buiten de G5 (Bron: Centerdata)



Het verband tussen schoolweging en tekort is zeker niet rechtlijnig.

- Bij beide groepen is te zien dat een hoge schoolweging samenhangt met een hoog tekort. Binnen de G5 is dit effect al te zien vanaf de gemiddelde schoolweging.
- Voor de meeste groepen geldt dat het tekort binnen de G5 duidelijk hoger is dan dat buiten de G5
- Tevens geldt buiten de G5 dat de groep met een lage schoolweging een hoger tekort heeft dan het gemiddelde tekort buiten de G5

Los van deze verbijzonderingen kan na de analyse op schoolweging gesteld worden dat de tekorten overal voorkomen, maar dat de groep met een hogere schoolweging duidelijk de grootste problemen heeft.

## 6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs

### 6.1 Inleiding

Na een pilot vorig jaar in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam is dit jaar voor het eerst een landelijke uitvraag bij de scholen gedaan naar de tekorten die zij op 1 oktober hebben. Deze uitvraag is succesvol verlopen met een responspercentage van 54% als we kijken naar het aantal responderende vestigingen en een responspercentage van 60% als we kijken naar de leerlingenpopulatie. De respons is voldoende van omvang en is ook voldoende representatief om landelijke uitspraken te kunnen doen. In onderstaande figuren kunnen percentages daarom als landelijk geldend worden beschouwd. De opgenomen aantallen fte zijn, tenzij anders vermeld, een weergave van de door de scholen ingevulde aantallen.

Tot nu toe was bij de raming van de toekomstige tekorten (zie volgend hoofdstuk) uitgegaan van de hoeveelheid onbevoegd gegeven lessen die werden aangetroffen voor de vakken. In vergelijking met de resultaten in dit hoofdstuk blijkt dat daarmee sowieso de tekorten zoals verwacht onderschat werden. De onderlinge verhoudingen van de meeste vakken werden daarbij wel redelijk goed ingeschat.

De scholen is gevraagd aan te geven welk deel van de fte van hun reguliere vacatures open staat en welk deel van de formatie een verborgen vacature bevat. Hetzelfde is apart gevraagd voor de vervangingen: openstaande en verborgen vacatures. Het gaat hierbij om vervangingen voor een periode van minimaal zes weken. Kortdurende vervangingen zijn niet meegenomen, vooral omdat deze op een specifiek meetmoment verstoring kunnen werken voor het algemene beeld.

Bij verborgen vacatures wordt als mogelijkheden aangegeven:

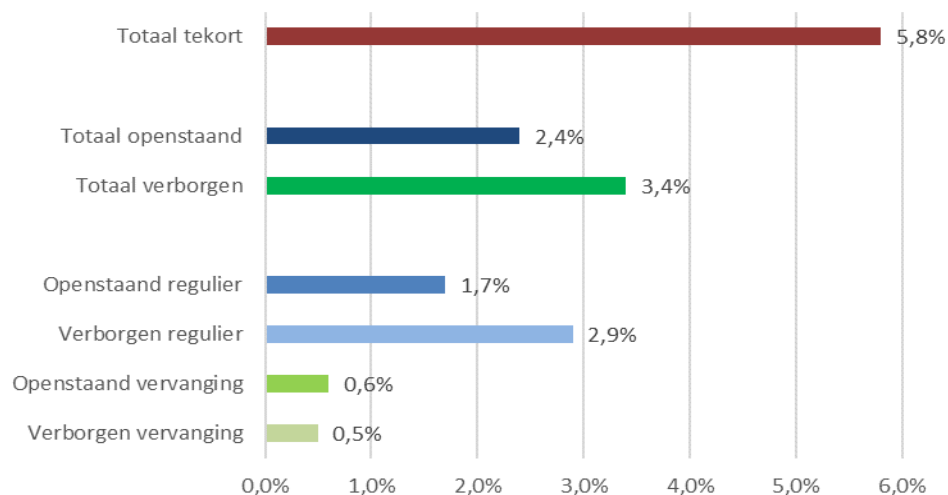
- Intern opgevangen, bevoegd
- Intern opgevangen, onbevoegd
- Extern opgevangen, bevoegd
- Extern opgevangen, onbevoegd
- Klassen gecombineerd

Met extern wordt daarbij een van buiten ingehuurd kracht bedoeld die niet bij de school zelf in dienst is.

### 6.2 Tekort aan leraren

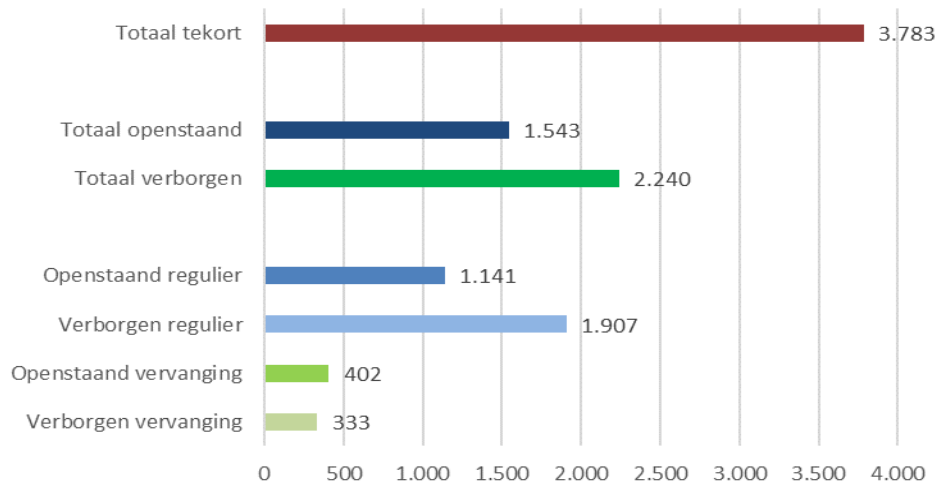
Evenals in het po is scholen gevraagd naar tekorten op reguliere functies en tekorten voor vervangingen die langer dan 6 weken duren. Tevens is gevraagd aan te geven of het gaat om openstaande tekorten of verborgen tekorten, oftewel plaatsen die ingevuld zijn op een manier die men liever niet zou willen. Dit alles resulteert in de volgende gegevens:

Figuur 6.1 Percentages tekorten aan fte leraren in het vo gepercenteerd op de totale werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



In totaal heeft het vo een tekort van 5,8% van de totale werkgelegenheid. De verborgen tekorten nemen een iets grotere plaats in dan de openstaande tekorten. Maar de openstaande tekorten zijn bijna even hoog als die in het po (hier 2,4%, in het po 2,6%). Ook in lijn met het po is dat de reguliere tekorten groter zijn dan de tekorten voor langdurige vervanging. Die verhouding is hier nog schever door het relatief geringe aandeel van de vervangingstekorten.

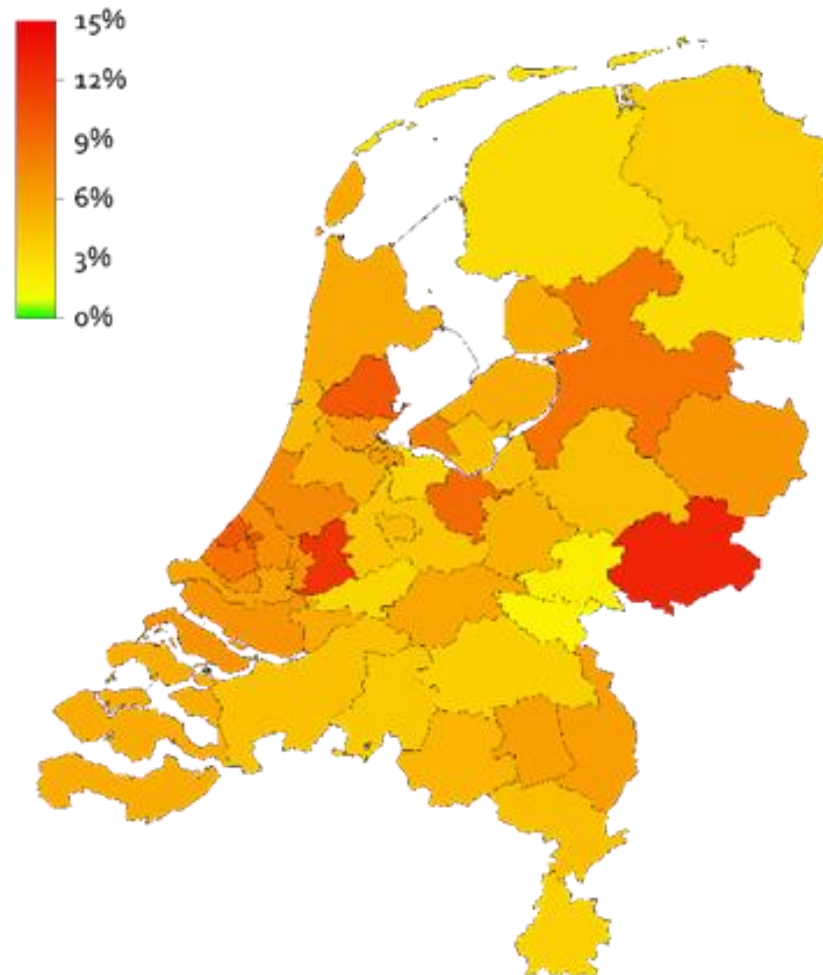
Figuur 6.2 Schatting landelijke aantallen fte tekorten aan leraren in het vo op basis van percentages uit de uitvraag, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



Het totale tekort van 5,8% vertaalt zich naar een landelijk tekort van ongeveer 3.800 fte, waarvan ruim 1.500 fte bestaat uit openstaande plekken.

Uit eerdere arbeidsramingen kwam naar voren dat de regionale verdeling die zo scherp is in het po in het vo een minder grote rol speelt. Toch zijn er wel degelijk verschillen tussen de regio's.

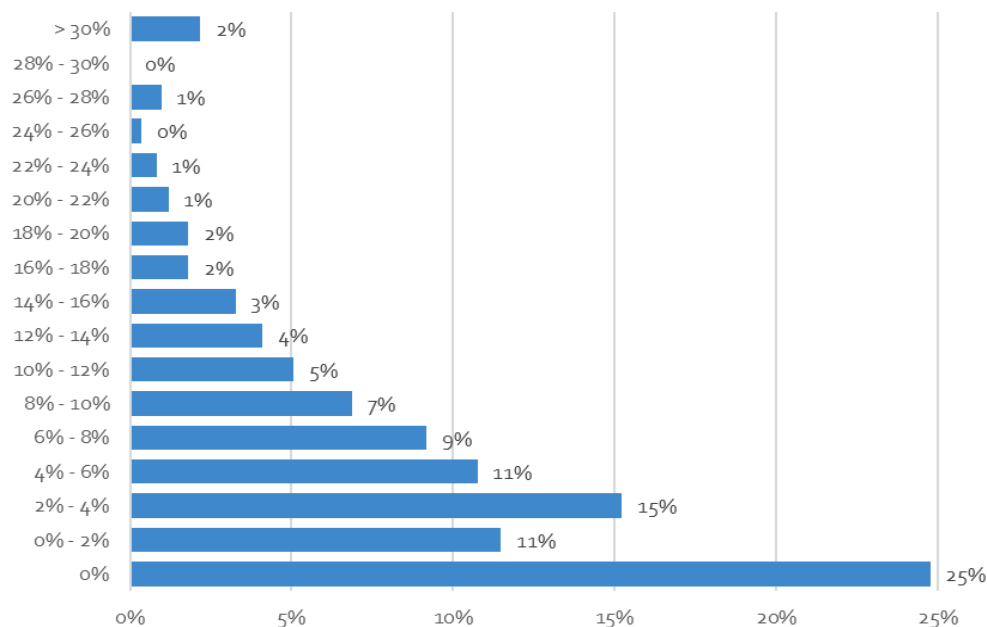
Figuur 6.3 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren vo in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (cijfers per regio zie bijlage) (Bron: Centerdata)



Opvallend is dat hier niet het standaard beeld van het po te zien is met de Randstedelijke tekorten die lager zijn in de overige provincies. De totale tekorten zijn het hoogste in de regio's Achterhoek en Midden-Holland en het laagste in de regio's Rijk van Nijmegen en Midden-Gelderland. Bij de regio Achterhoek is het vermeldend waard dat daar bij de deelname aan het onderzoek relatief veel isk's (internationale schakelklassen voor nieuwkomersonderwijs) zitten, waarvoor in figuur 6.5 wordt getoond dat daar hoge tekorten bestaan.

Een belangrijke conclusie uit de bovenstaande figuur is dat er geen regio in Nederland is waar geen tekorten zijn in het vo. Dat wil nog niet zeggen dat er geen scholen zonder tekorten zijn, zoals te zien is in de volgende figuur.

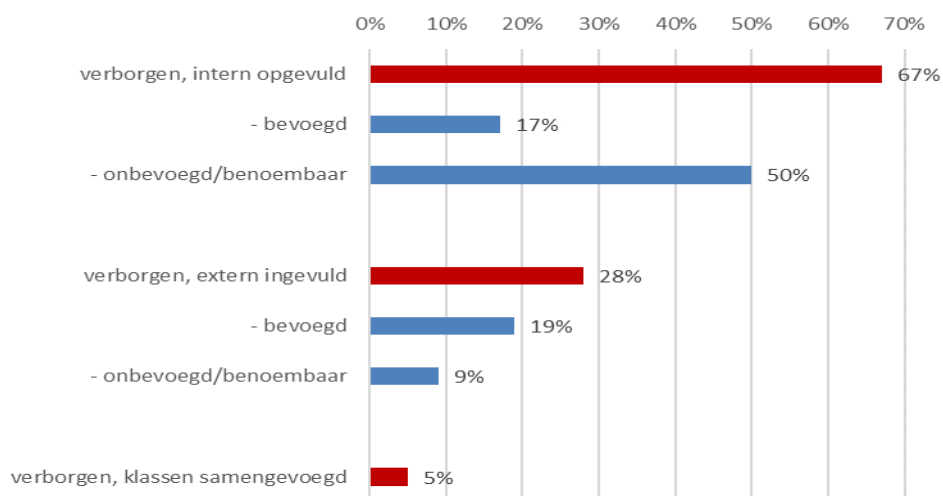
**Figuur 6.4** Verdeling scholen over mate van tekorten aan fte leraren 2023 (Bron: Centerdata)



Een kwart van de scholen heeft geen tekorten. Bij nog eens een kwart zijn de tekorten lager dan 4%. Als we kijken naar de scholen met hoge tekorten is te zien dat in totaal 5% een tekort heeft van meer dan 20%. In totaal heeft 29% van de scholen een tekort van meer dan 10%.

Zoals eerder geschetst is er een verborgen tekort van 3,4% van de werkgelegenheid. Hoe dit is opgevuld is te zien in de volgende figuur.

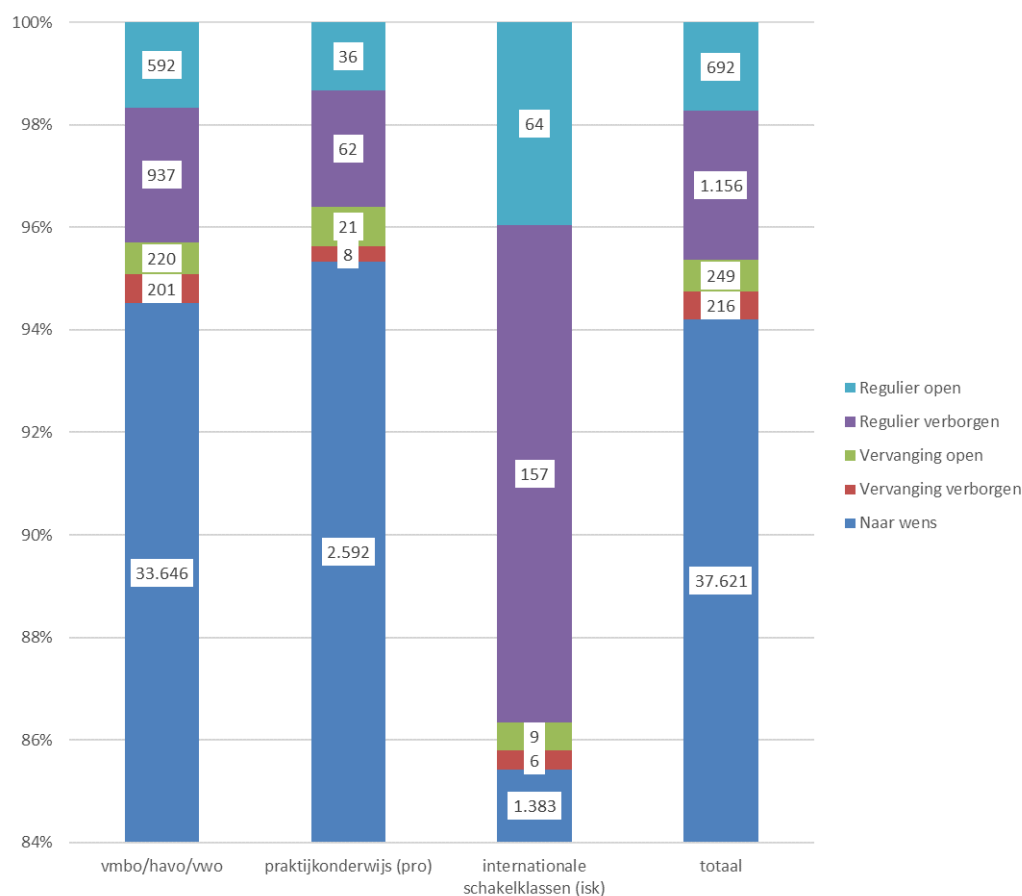
**Figuur 6.5** Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere en vervangingsvacatures, voor oktober 2023 (Bron: Centerdata)



Twee derde van de verborgen vacatures worden intern opgelost, ruim een kwart met extern personeel. In 5% van de gevallen worden klassen samengevoegd. In totaal wordt voor de verborgen vacatures in 59% van de gevallen personeel ingezet dat onbevoegd of benoembaar is.

In de volgende figuur is te zien welke verschillen er tussen de schoolsoorten zijn bij de verschillende tekorten. In de figuur zijn de aantallen FTE opgenomen zoals die door de respondenten van het onderzoek zijn ingevuld, het betreft dus geen landelijke aantallen.

*Figuur 6.6 Tekorten aan leraren naar schoolsoort in het vo, fte gemeld door scholen in de uitvraag (Bron Centerdata)*



Voor de leesbaarheid is de laagste 84% van de naar tevredenheid ingevulde vacatures niet in de figuur opgenomen. In de figuur is duidelijk te zien dat de internationale schakelklassen te maken hebben met de grootste tekorten, in totaal meer dan 14%. Naast 4% openstaande reguliere tekorten hebben zij ook 10% verborgen tekorten bij de reguliere functies.

Het totale percentage voor het vo wordt voornamelijk bepaald door de grootste groep, het vmbo/havo/vwo onderwijs. In het praktijkonderwijs is de tekortensituatie iets gunstiger dan in deze sector, vooral door minder openstaande vacatures voor reguliere banen.

### 6.3 Tekorten aan schoolleiders

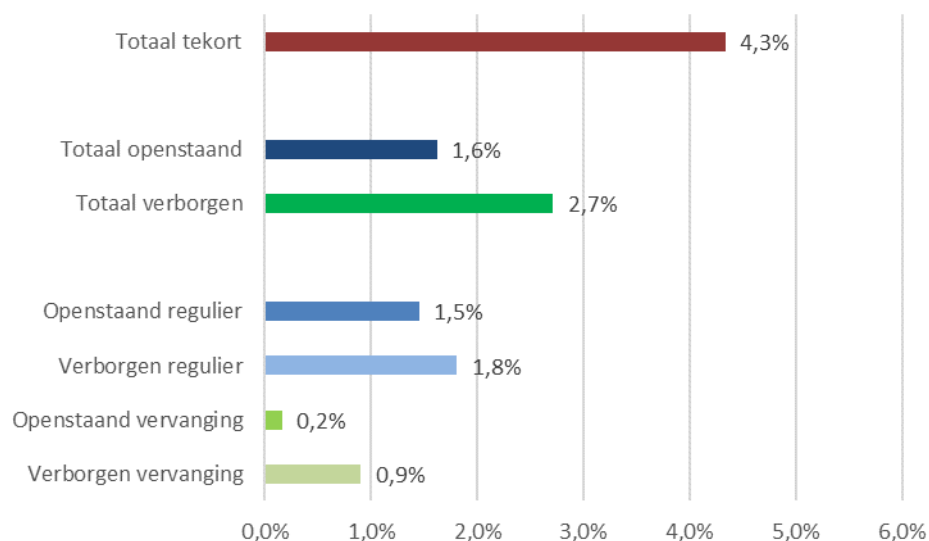
Bij het opstellen van de vragenlijst voor de uitvraag naar de tekorten is uitvoerig overleg gepleegd met scholen om de vragen mogelijke antwoorden goed herkenbaar te maken voor de invullers. Schoolleider is een punt waarop nogal wat discussie is



gevoerd, mede omdat hier in het vo verschillende benamingen en invullingen voor bestaan. Uiteindelijk is besloten gebruik te maken van de volgende definitie: onder 'schoolleiding' verstaan we personeel dat onderwijskundig en/of organisatorisch leiding geeft, tevens personele verantwoordelijkheid draagt in school en minimaal een leraren salarisschaal heeft.

In onderstaande figuur worden de tekorten aan schoolleiders weergegeven.

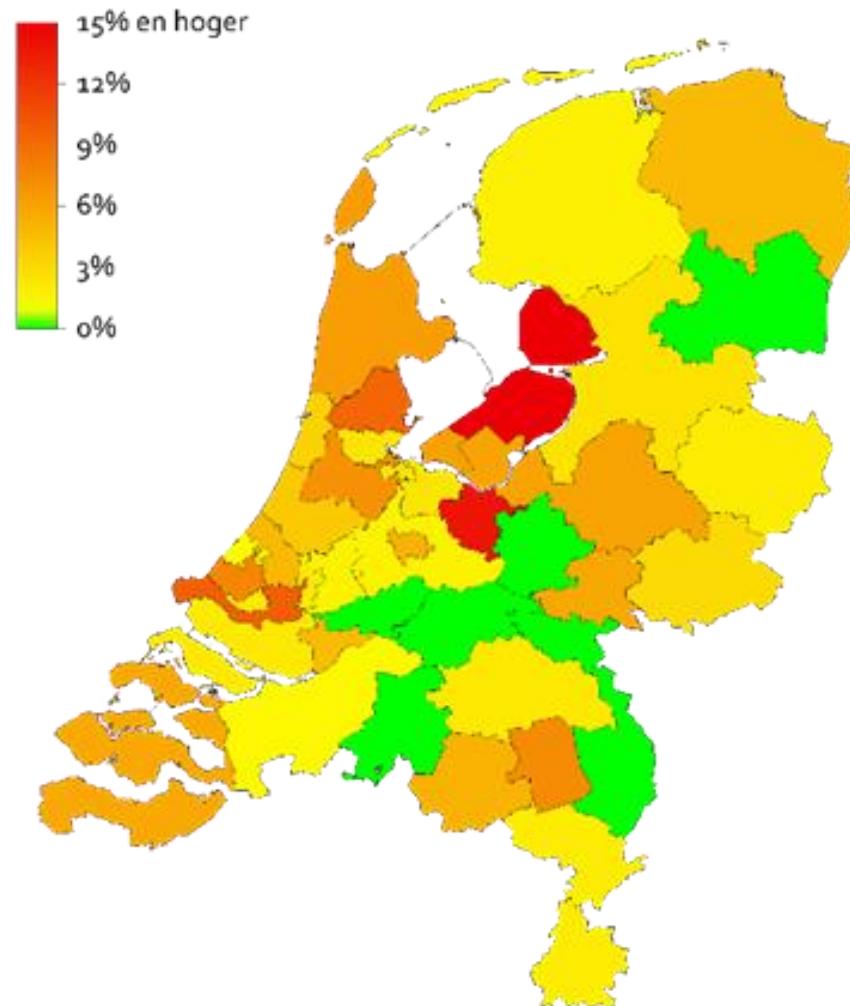
*Figuur 6.7 Tekorten aan schoolleider in het vo gepercenteerd op de totale fte werkgelegenheid voor schoolleiders 2023 (Bron: Centerdata)*



Het totale tekort aan schoolleiders is met 4,3% wat lager dan het tekort aan leraren (5,8%). Ook bij de schoolleiders is het grootste deel van het tekort bij de reguliere banen en is er sprake van een groter verborgen dan openstaand tekort. Het percentage tekorten vertaalt zich naar een landelijk tekort aan schoolleiding van ongeveer 125 fte.

Op de volgende bladzijde een overzicht van de tekorten naar schoolleiders in de verschillende regio's.

*Figuur 6.8 Tekorten schoolleiders per arbeidsmarktregio, gepercenteerd op totaal aantal fte werkgelegenheid, 2023 (Bron: Centerdata)*



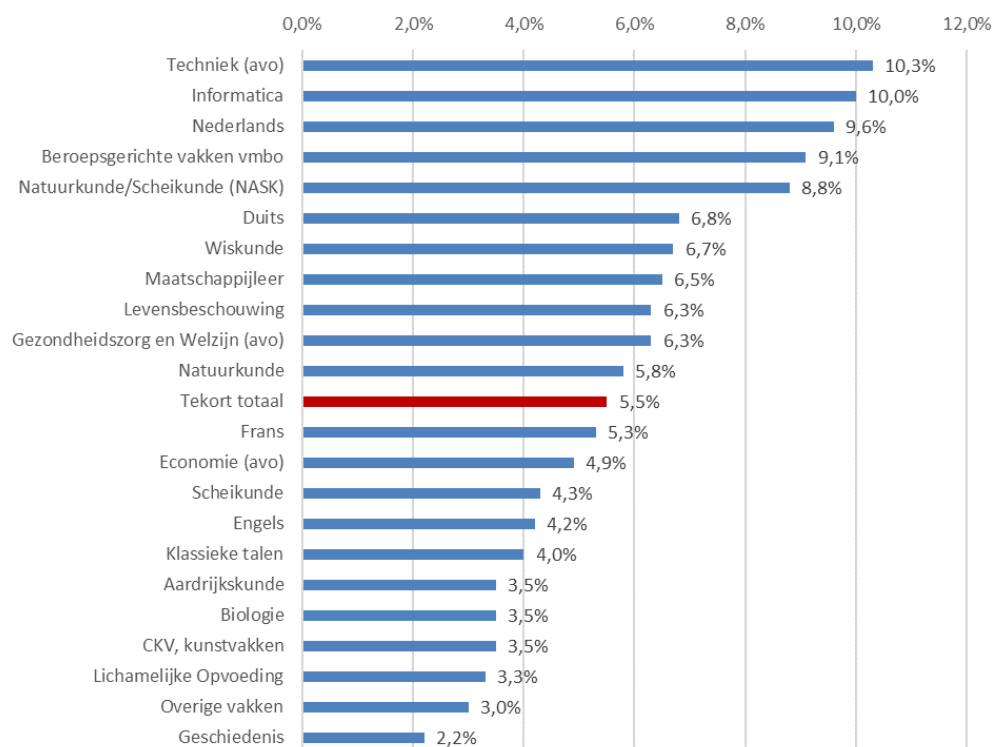
De tekorten zijn het hoogst in Flevoland (30,8%) en Amersfoort (13,9%). Hierbij moet wel worden aangetekend dat in Flevoland de respons relatief laag was, waardoor deze cijfers kunnen zijn vertekend.

In totaal 7 regio's hebben geen schoolleiders tekort.

#### **6.4 Verdeling leraren tekorten naar vakken**

Uit onder andere de jaarlijkse bevoegdheidsgegevens was al duidelijk geworden dat de belangrijkste factor bij de lerarentekorten in het vo niet de regio is maar het vak dat de leraar geeft. Onderstaand de totale tekorten (regulier en vervanging, openstaand en verborgen) onderscheiden naar vak.

Figuur 6.9 Percentage tekorten leraren naar vak in het vo. Gepercenteerd op de totale werkgelegenheid per vak, 2023 (Bron: Centerdata)

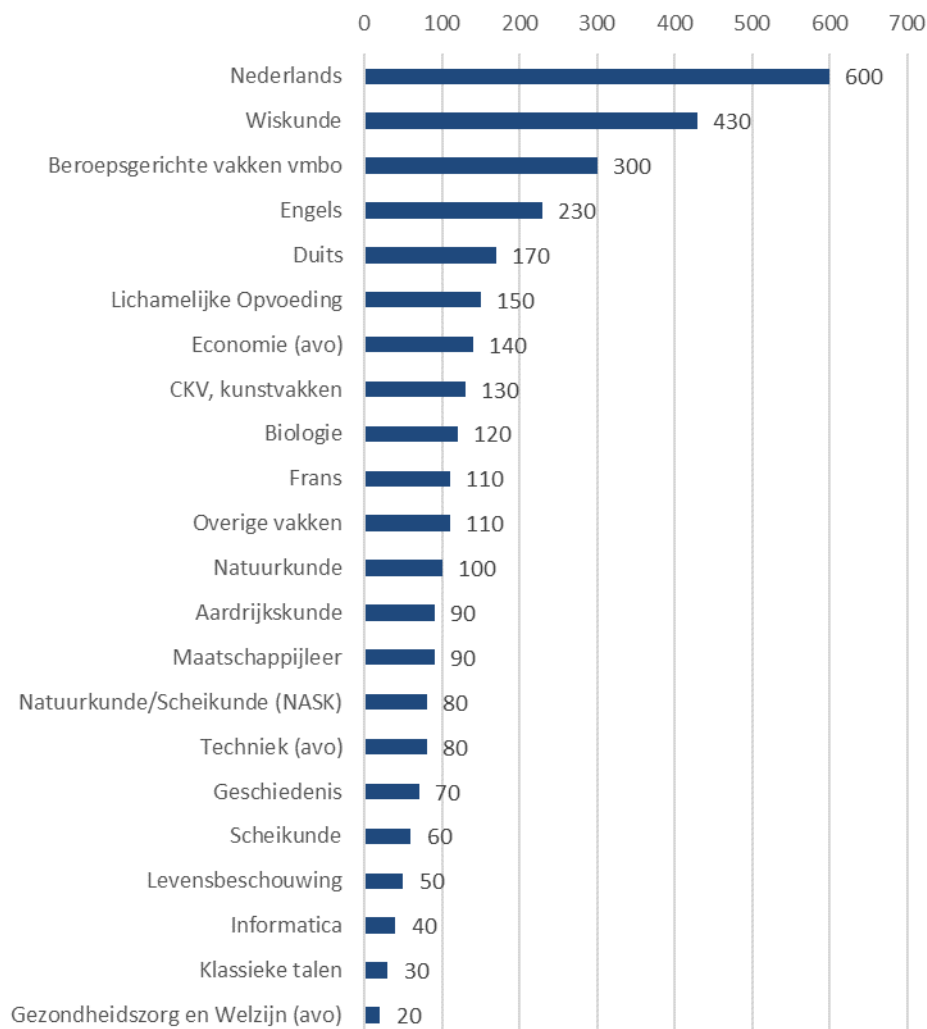


De ranglijst van tekorten vertoont een grote overeenkomst met de lijst die we al langer kennen van de bevoegdheidsmetingen via IPTO (zie hoofdstuk 15). Opvallend zijn de relatief lage tekorten voor Natuurkunde (net boven het gemiddelde tekort), Frans (net er onder) en Scheikunde (een procent er onder). Bij het hoge tekort voor Nederlands hoort een kanttekening. In het onderzoek zijn zoals eerder te zien was ook de isk's meegenomen, waar de tekorten relatief hoog zijn. Daarbij is vaak het vak Nederlands aangegeven. Maar dat is in wezen een ander vak dan het Nederlands dat in vmbo/havo/vwo gegeven wordt. Bij de isk's zal het vaak gaan om een vorm van Nederlands als tweede taal, waarvoor ook een specifieke aantekening bestaat. Dit neemt in totaal overigens maar een heel klein deel in van het vak Nederlands.

De hoge plaats van beroepsgerichte vakken in het vmbo is zorgelijk. Niet alleen omdat het hier om kernvakken zal gaan, maar ook omdat het hier een gemiddelde over alle beroepsgerichte vakken gaat, wat zal betekenen dat het tekort voor sommige beroepsgerichte vakken nog (veel) hoger is.

Als we de percentages van de scholen omzetten naar aantallen fte, en hier weer een volgorde op basis van het grootste tekort van maken, ontstaat een ander beeld:

*Figuur 6.10 Schatting landelijk aantal fte leraar tekorten naar vak in het vo, gebaseerd op de gegevens van de responderende scholen bij de uitvraag tekorten. 2023 (Bron: Centerdata)*



Aangezien het hier bij de berekening voor sommige onderdelen om op kleine cijfers gebaseerde gegevens betreft en de vertaling naar landelijke gegevens lastig is, kan hier niet meer dan een schatting worden gegeven. Deze geeft echter wel een goede indicatie van de werkelijke aantallen.

Nederlands, waar eerder een kanttekening bij is geplaatst, staat op grote afstand van de overige vakken met 600 fte tekort. Ook de grote vakken wiskunde en Engels zien we nu hoog in de lijst. En de beroepsgerichte vakken in het vmbo staan nog steeds hoog in de lijst.

De koplopers bij de percentages, informatica en techniek (avo), nemen nu relatief bescheiden plaatsen in met respectievelijk 40 en 80 fte tekort.

## 6.5 Achtergrondkenmerken scholen en tekorten

Net als in het primair onderwijs is er een analyse uitgevoerd naar de samenhang van achtergrondkenmerken van scholen met de mate van tekorten die men heeft.

Om de vestigingen goed te kunnen vergelijken is gekozen alleen een analyse te doen op vestigingen die vmbo/havo/vwo aanbieden.

De verschillen in tekortpercentages tussen vestigingen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van de schoolvestigingen.

Een van de elementen die in de analyse is meegenomen is de gemiddelde achterstandsscore van de leerlingen. Deze score toont ook een verband met het tekort in het po. Voor degenen die het daar nog niet hebben gelezen wordt deze score nogmaals uitgelegd: Het CBS berekent de achterstandsscore van een leerling als het verschil tussen de landelijke gemiddelde onderwijsscore en de verwachte onderwijsscore van de leerling op basis van omgevingskenmerken. De gemiddelde achterstandsscore per leerling van een vestiging is meegenomen in de analyse. De omgevingskenmerken die zijn meegenomen zijn het opleidingsniveau van de vader, het opleidingsniveau van de moeder, de herkomst van de ouders, de verblijfsduur in Nederland van de moeder, en of de ouders in de schuldsanering zitten.

De belangrijkste uitkomst van de analyse is dat hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een vestiging is (hogere achterstandsscore), hoe hoger ook het tekort aan leraren op een vestiging is.

Een tweede punt dat wordt gevonden is het ziekteverzuimpercentage van de leraren. Een hoger ziekteverzuimpercentage hangt samen met een hoger tekort. Daar zit natuurlijk ook de logica in dat er dan ook meer vervangingsvacatures zijn. Verder is ook niet duidelijk welke kant het oorzakelijk verband op gaat, het zou ook kunnen zijn dat een hoger tekort juist een hoger ziekteverzuimpercentage veroorzaakt.

Een laatste punt dat werd gevonden is dat het aantal leerlingen ook een rol speelt. Kleinere vestigingen lijken over het algemeen lastiger leraren te kunnen vinden

## 7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector: po, vo en mbo

De arbeidsmarktramingen<sup>20</sup> worden jaarlijks geactualiseerd. De vorige versie van de ramingen is in december 2022 aan de Kamer gezonden. Bij het opstellen van de ramingen is gebruik gemaakt van de meest actuele informatie en inzichten over de arbeidsmarkt voor leraren en omstandigheden die daarbij een rol spelen.<sup>21</sup>

### *Waarde van de ramingen*

De in deze paragraaf gepresenteerde ramingen geven een beeld van de arbeidsmarkt voor leraren in de komende jaren, uitgaande van de huidige situatie. Als daarbij tekorten worden geraamd, houdt dit in dat, onder de nu bekende omstandigheden, er meer personen met de juiste diploma's nodig zijn om aan de vraag te voldoen dan er gevonden kunnen worden. Omdat de ramingen ook een signaalfunctie hebben, zorgen zij er daarmee voor dat de uitgangspunten waarop ze gebaseerd zijn veranderd kunnen worden. Als tekorten zich in de praktijk voordoen zijn er doorgaans verschillende mechanismes die in werking treden. Een krappe arbeidsmarkt kan meer mensen naar de opleiding trekken en wervingskracht hebben op zij-instromers. Verder zijn veranderingen in de leerling-leraar ratio en de mate waarin bevoegd les wordt gegeven natuurlijk ook factoren die een rol spelen.

### *Gekozen voor scenario met neutrale economische ontwikkeling*

Bij de uitstroom van leraren uit de sector speelt de economische ontwikkeling van Nederland een belangrijke rol. Naarmate het economisch beter gaat zijn er voor leraren meer en gunstiger mogelijkheden om een baan buiten het onderwijs te vinden. Er zijn drie verschillende ramingsscenario's voor de vraag naar leraren doorgerekend, gebaseerd op verschillende economische scenario's. Hierbij is gebruik gemaakt van de meest actuele ramingen van het CPB, waarin verwachtingen rond gewijzigd beleid en de gevolgen van de coronacrisis en de huidige energiecrisis zijn verwerkt.

In deze samenvatting gaan we uit van het neutrale economische scenario, dat op het moment het meest realistisch lijkt. In de economisch meer pessimistische scenario's, komen verwachtingen voor tekorten die in de volgende paragrafen worden genoemd lager uit. In het optimistische economische scenario komen de ramingen uit op hogere tekorten.

### 7.1 Behoefte aan leraren

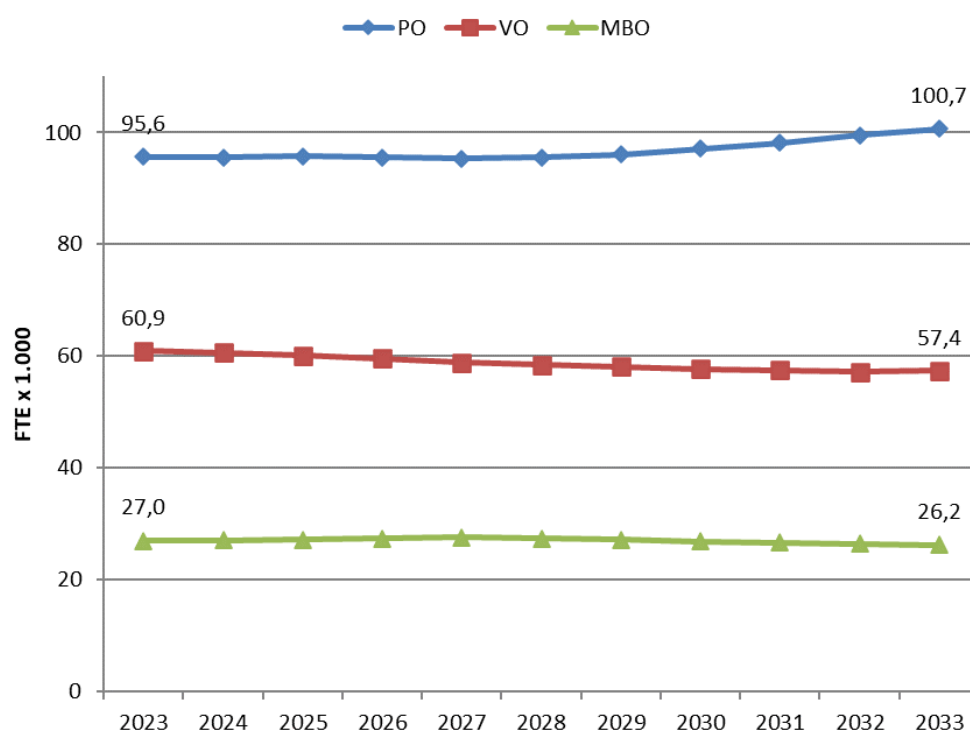
Door het ministerie van OCW wordt jaarlijks geraamd wat de leerling- en studentenaantallen in het onderwijs de komende tien jaar zullen zijn, onder andere op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten Referentieramingen

<sup>20</sup> De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2023-2024 Centerdata, Tilburg 2023. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/rapporten-bij-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

<sup>21</sup> Er is rekening gehouden met de functiemix, verhoging AOW-leeftijd, salarisgegevens voor bruto werkgeverslasten en recentste raming van het CPB voor wat betreft de economische groei en werkloosheid. Tevens worden vaste voeten gebruikt in de bepaling van het verband tussen het aantal leerlingen en het aantal fte. Met name voor (zeer) kleine scholen in het primair onderwijs is dit relevant. Ook zijn afspraken uit de cao's po, vo en mbo meegenomen in het ramingsmodel.

van leerlingen zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd.<sup>22</sup> Uitgaande van dezelfde verhouding tussen leerlingen en leraren (en een vaste voet voor met name kleinere scholen) kan hierop berekend worden hoeveel leraren er de komende jaren nodig zijn. In de onderstaande figuur is te zien wat de geraamde aantallen benodigde leraren de komende jaren zullen zijn.

*Figuur 7.1 Ramingen benodigde fte leraren x1.000 op basis van aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo periode 2023-2033 (Bron: Centerdata)*



De leerlingendaling in het po is grotendeels voorbij en in de loop van de jaren wordt weer een stijgende trend voorzien. Uiteindelijk zal er in 2033 ongeveer 5% meer leerlingen in het po aanwezig zijn dan in 2022, wat de behoefte aan eenzelfde percentage aan extra fte leraren betekent.

Voor het vo en mbo geldt dat de verminderde leerlingen en studenten aantallen, en daarmee de verminderde behoefte aan leraren, die de afgelopen jaren al in het po zichtbaar waren, nu doorschuiven naar deze sectoren. Voor de komende 10 jaar wordt voor beide sectoren een daling verwacht. In het vo was deze daling al aan de gang, maar resteert er nog steeds een effect dat er in 2033 6% minder fte leraren nodig zullen zijn dan in 2023. Voor het mbo gaat het om 3% minder fte leraren waar behoefte aan zal zijn in 2033.

Bij het bestaande lerarenkorps vindt uitstroom plaats om verschillende redenen (met als belangrijkste pensioen). Om aan de bovenstaande aantallen te kunnen komen wordt, met name in het po en vo, bij de instroom in de sector voornamelijk geleund op de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Als er onvoldoende

<sup>22</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/01/referentieraming-ocw-2023>

gediplomeerde instroom mogelijk is, ontstaat er onvervulde werkgelegenheid oftewel een lerarentekort.

## 7.2 Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs

In het recente verleden werden de ramingen gepresenteerd als de 'extra tekorten bovenop de huidige situatie', aangezien niet bekend was wat de actuele situatie op het gebied van de tekorten was. Sinds twee jaar geleden is dit echter wel bekend, in het vorige hoofdstuk is al de derde meting van de actuele tekorten gepresenteerd. In de ramingen zijn de actuele tekorten van de tweede meting van vorig jaar meegenomen. Buiten het feit dat de nieuwste meting net klaar is en daarom niet in de raming mee zou kunnen, is de logica hiervoor ook dat de raming uitgaat van de personeelsbestanden per oktober 2022, hetzelfde moment als de meting van vorig jaar.

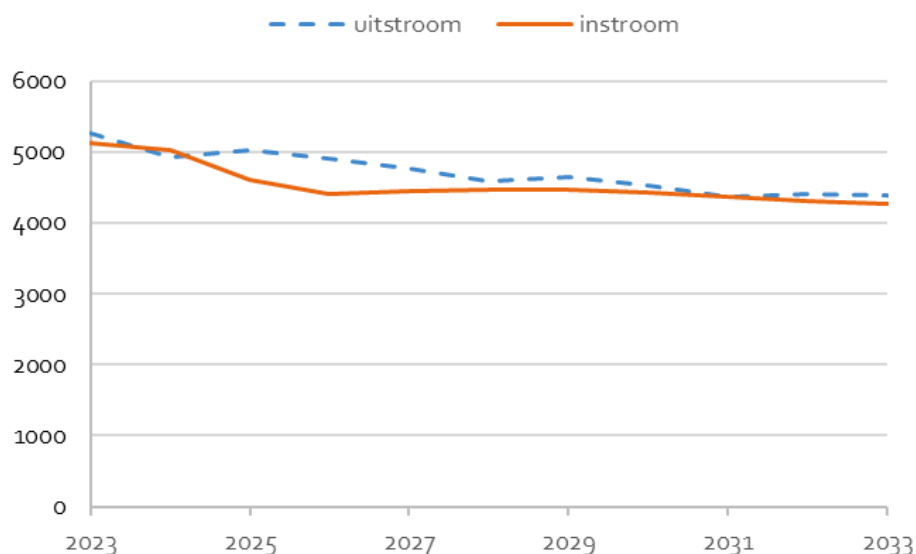
Als starttekort zijn alleen de reguliere banen meegenomen, vervangingen worden nooit in de ramingen meegenomen. Tevens zijn de verborgen tekorten aan zij-instromers, die naar oordeel van de scholen te snel zelfstandig voor de klas staan, niet als tekort meegenomen. Deze hebben namelijk ook een aanstelling als leraar en zouden dan dubbel geteld worden bij de raming.

De verborgen tekorten, oftewel de plekken die de scholen op hebben weten vullen op een manier die ze liever niet zouden doen, zijn verder wel meegenomen.

### 7.2.1 Verwachte tekorten de komende jaren

Onderstaand voor het po de verwachte uitstroom aan leraren en directeuren (veelal pensioen) en de mogelijke instroom (voornamelijk afgestudeerden aan de pabo, maar ook instroom uit de stille reserve en zij-instroom in het beroep) de komende jaren.

Figuur 7.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)

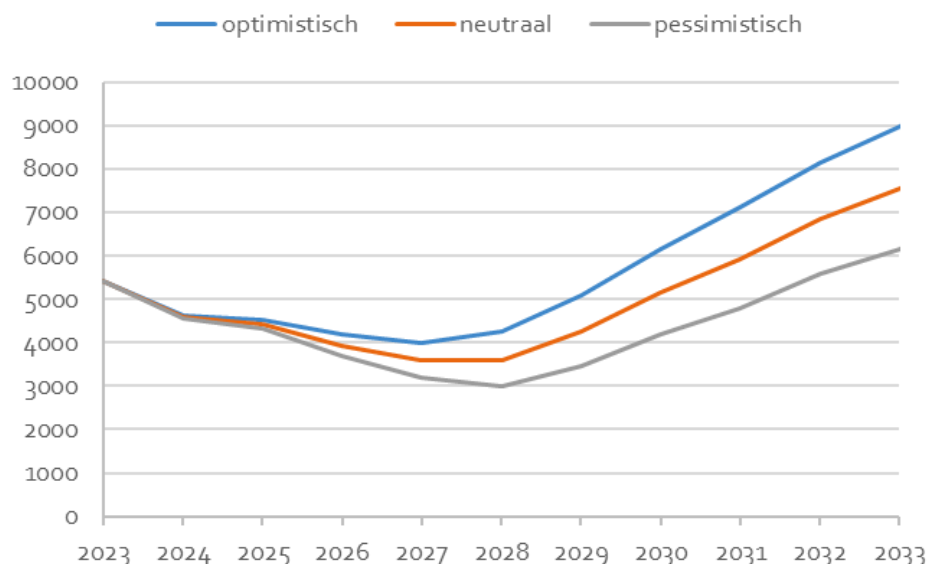




In de figuur is te zien dat de komende jaren verwacht wordt dat de uitstroom even in evenwicht zal zijn en daarna zal de uitstroom de instroom overtreffen, met aan het eind van de periode weer een evenwicht.

In de volgende figuur staan de geraamde tekorten bovenop de huidige bekende situatie aan benodigde fte met de juiste diplomering ter vervanging van de uitstroom uit het onderwijs en de uitbreidingsvraag. Zoals gezegd gaan we verder uit van het neutrale economische conjunctuurscenario. Om de invloed van de economische conjunctuur zichtbaar te maken zijn alleen in onderstaande figuur ook het optimistische en het pessimistische scenario opgenomen.

*Figuur 7.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)*



Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren landelijk een geringer tekort in vergelijking met de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2028/2029, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort bedraagt 5.433 fte en in 2027 is er met het neutrale economische scenario een tekort van 3.597 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 1.836 fte lager. Zoals eerder vermeld is het begrip 'bij ongewijzigde omstandigheden' cruciaal. Door bekendmaking van ramingen kunnen omstandigheden al wijzigen en bij de bestaande tekorten zullen vanzelfsprekend zowel op landelijk als lokaal niveau beleidsinspanningen plaatsvinden.

En een van deze veranderde omstandigheden is al bekend: het NP Onderwijs. Uit de vorige tekortmeting kunnen we nu wel grofweg berekenen dat er in het po ongeveer 6 duizend fte extra aan leraren is gezocht voor het NP Onderwijs (waarvan echter niet alles gevonden is). Dat betekent een grotere druk op het lerarentekort dan nu in de raming is meegenomen.

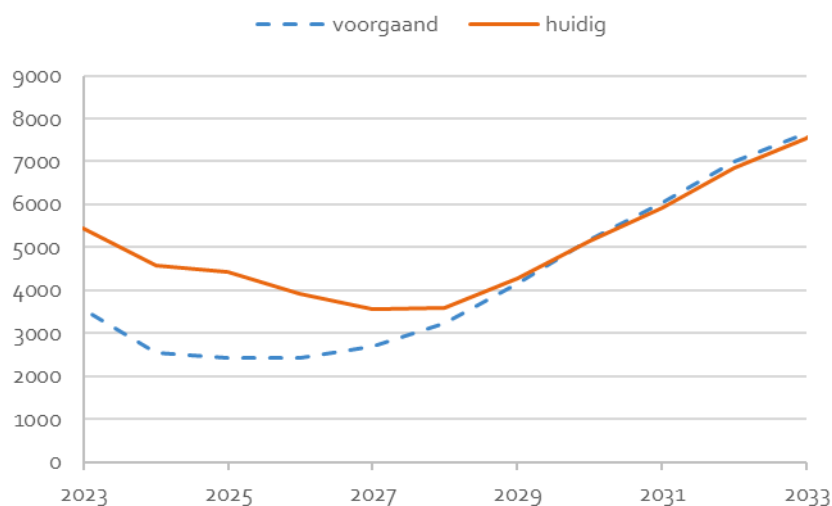
### 7.2.2 *Vergelijking met vorige raming*

Het verschil met de ramingen van eerdere jaren is aanzienlijk. Daar werd vrijwel alleen een stijging van de tekorten verwacht. De reden dat voor de komende jaren eerst een daling van de tekorten wordt verwacht heeft te maken met:

- een hogere raming van de afgestudeerden van de Pabo (volgens de Referentieramingen van OCW)
- bijgestelde leerlingaantallen (bevolkingsprognose CBS)
- gedragsveranderingen bij leraren de afgelopen jaren, zoals minder vertrekkers en meer uren werken, die in het model voor de toekomst worden meegerekend.

Als vergeleken wordt met de vorige raming<sup>23</sup>, die in juli aan de Kamer is gestuurd, ontstaat het volgende beeld.

*Figuur 7.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging 2023 met arbeidsmarktraming 2022, tekorten in fte (Bron: Centerdata)*



Te zien is dat de trend ongeveer hetzelfde is, maar dat de huidige raming tot 2028 een groter tekort laat zien dan de vorige raming. Dit was al voorspeld in het vorige ramingsrapport, met name omdat toen de gevolgen van de NPO-middelen nog niet konden worden ingeschat. Het verschil in de komende jaren is ongeveer 2.000 extra fte tekort meer dan eerder werd ingeschat.

Ongeveer de helft van deze verhoging in de eerste jaren van het tekort komt door herschattingen van de instroom, de doorstroom en de uitstroom van leraren. Dit is voornamelijk gebaseerd op gedragingen van de afgelopen jaren. Verder is als tweede factor aan te wijzen het verhoogde starttekort in de huidige raming, gebaseerd op de uitvraag naar tekorten bij de scholen.

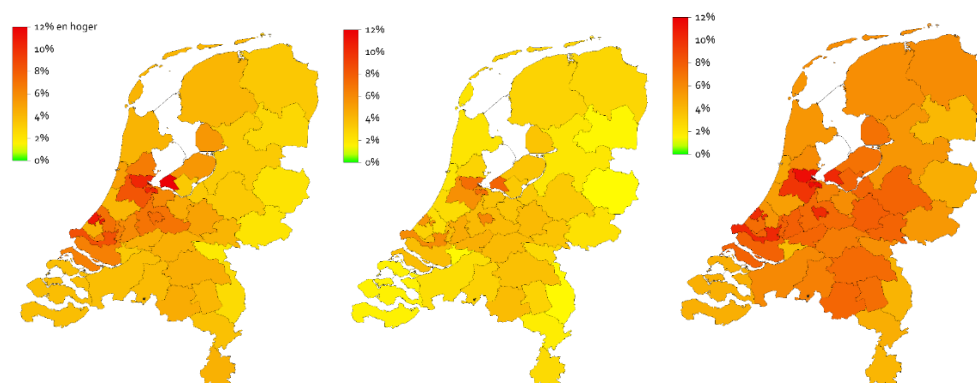
In de loop der jaren heffen de gevolgen van de verschillende factoren die van invloed zijn op het tekort elkaar op en ontstaat een gelijk beeld voor de raming van vorig jaar en dit jaar vanaf 2029.

<sup>23</sup> Zie De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2022-2032, Centerdata, Tilburg 2022.

### 7.2.3 Tekorten per regio

Zoals ook in het vorige hoofdstuk over de actuele tekorten duidelijk werd, zijn de tekorten in het po regionaal sterk verschillend. Een goed beeld van de geraamde tekorten is te zien in de verwachte *vacaturedruk* voor de verschillende regio's: het percentage van de verwachte tekorten op het totaal aantal banen, beiden in fte gemeten. Onderstaand de vacaturedruk over 5 en 10 jaar per arbeidsmarktregio.

*Figuur 7.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop, in 2023 (links) 2028 (midden) en 2033 (rechts) (Bron: Centerdata) (NB: de schaal loopt van 0%, groen, tot 12%, donkerrood)*



Zoals te zien in het linker kaartje zijn er momenteel door het hele land tekorten, maar zijn deze niet gelijk verdeeld over de regio's. De hoogte van de regionale tekorten hangt sterk samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de leeftijdsopbouw van het lerarenkorps (uitstroom van ouderen) speelt een rol. Amsterdam, Almere, Den Haag en Rotterdam hebben op alle drie de getoonde peilmomenten de hoogste tekorten.

De verwachting is overigens dat in de praktijk de toekomstige regionale verschillen kleiner zullen zijn dan hier voorspeld omdat compenserende mechanismen gaan optreden (regionale stromen), vooral tussen nabijgelegen regio's. Deze mechanismes zijn niet in het voordeel van de tekortgebieden, aangezien de cijfers laten zien dat deze al jaren leraren aan andere gebieden verliezen (zie paragraaf 9.3).

De problematiek zal dus zoals verwacht groter zijn in de regio's met groei en neemt af naarmate de krimp groter is.

### 7.2.4 De ontwikkelingen in grote lijnen

In het primair onderwijs is er de afgelopen jaren sprake geweest van een oplopend tekort, dat voornamelijk te maken had met een grote golf aan pensioneringen die onvoldoende kon worden opgevangen door de belangrijkste instroom: de afgestudeerden aan de lerarenopleiding. De hoogte van het tekort werd nog enigszins gedempt door een teruglopend aantal leerlingen en een forse stijging van de aantallen zij-instromers in het beroep.

Op dit moment lijkt de arbeidsmarkt voor leraren in het po op een kantelpunt beland, waarbij de factoren die het tekort verkleinen een daling van het totale tekort

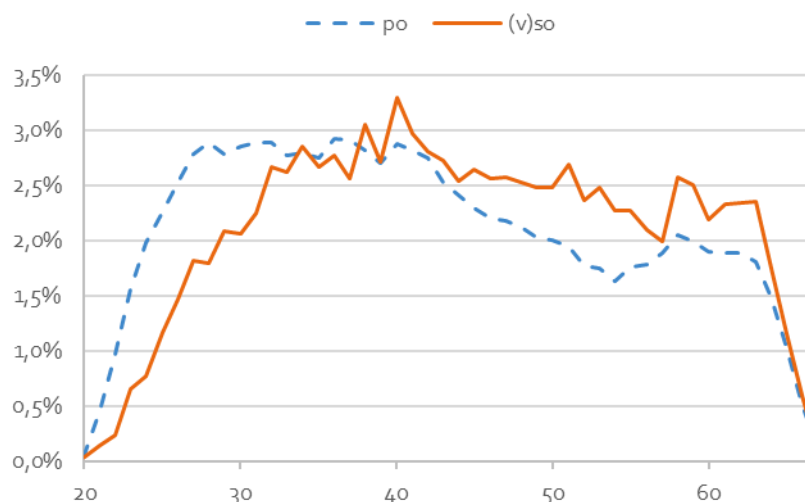
kunnen veroorzaken, voornamelijk omdat het aantal pensioneringen terugloopt en de leerlingaantallen nog steeds dalen.

Echter, al snel zal het aantal leerlingen weer gaan oplopen, waardoor de tekorten weer gaan stijgen en uiteindelijk hoger uitkomen dan het huidige niveau.

#### *(Voortgezet) Speciaal Onderwijs*

Bij de meeste onderwerpen in de Tendrapportage wordt het po als een geheel behandeld, zonder aandacht voor de specifieke onderdelen waar het uit bestaat. Het is goed om hier even stil te staan bij de afwijkende leeftijdsverdeling die in het (voortgezet) speciaal onderwijs, oftewel (v)so, wordt aangetroffen in vergelijking met het (speciaal) basisonderwijs, oftewel (s)bao.

*Figuur 7.6 Leeftijdsverdeling (v)so vergeleken met het hele po in 2023, percentage leraren van elk leeftijdsjaar in het personeelsbestand (Bron: Centerdata, gebaseerd op DUO-gegevens)*



In de figuur is te zien dat in het (v)so ten opzichte van het po de groep boven de 40 jaar is oververtegenwoordigd en de groep onder de 35 jaar is ondervertegenwoordigd. Dit betekent automatisch dat de uitstroom in het (v)so de komende jaren relatief wat hoger zal zijn dan in het po als geheel. Ook is duidelijk dat men in het (v)so pas op wat latere leeftijd gaat werken dan in de rest van het po. Veel leraren in het (v)so hebben dan ook een aanvullende studie gevolgd. Dit alles zou de komende jaren kunnen leiden tot hogere tekorten in het (v)so vergeleken met het po als geheel.

### 7.3 Ramingen Voortgezet Onderwijs

Ook in het vo zijn momenteel in de praktijk geluiden te horen over tekorten en moeilijk vervulbare vacatures. Daarom hebben ook de ramingen in het vo als uitgangspunt dat er voorspeld wordt of en in welke mate er sprake is van tekorten aan gekwalificeerde leraren bovenop de huidige situatie. Nieuw is sinds twee jaar geleden dat we ook uitgaan van een aanvangssituatie met een tekort. Hiervoor worden de onbevoegd gegeven lessen genomen zoals deze uit de IPTO-meting

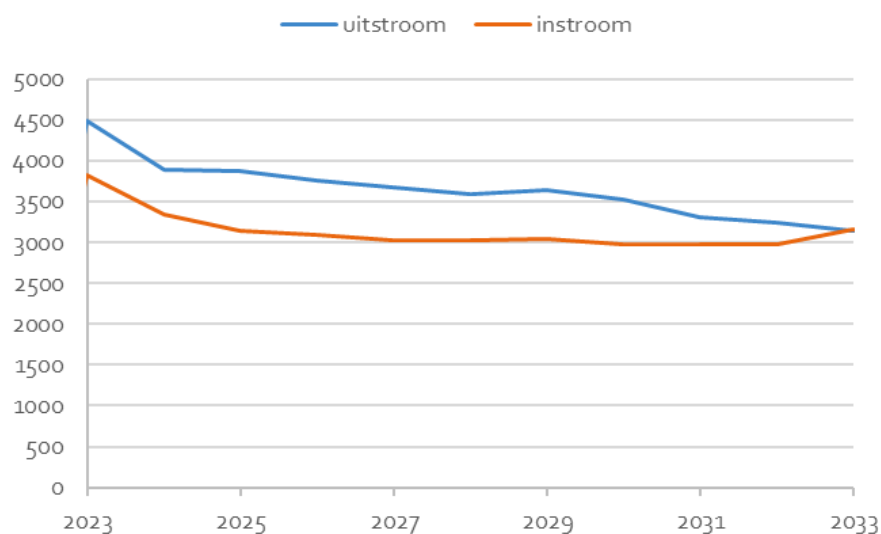
komen<sup>24</sup>. Er wordt van uitgegaan dat lessen onbevoegd worden gegeven omdat men geen bevoegde docent kan vinden. Bij het interpreteren van de uitkomsten met betrekking tot de tekorten moet er rekening mee gehouden worden dat tekorten onder vervangers niet zijn meegenomen. Daarnaast kan sprake zijn van verborgen tekorten. Als een school een vak niet aanbiedt omdat het daarvoor geen leraren kan vinden (denk bijvoorbeeld aan klassieke talen) of er sprake is van grotere groepen dan wenselijk is dan is er ook sprake van een (in de ramingen niet zichtbaar) tekort. Daarmee is het in deze ramingen meegenomen 'starttekort' een onderschatting van het werkelijke tekort.

Vanaf komend jaar kunnen we gebruik gaan maken van de uitvraag naar tekorten bij de scholen zoals deze in het vorige hoofdstuk staat vermeld. De resultaten van deze eerste landelijke uitvraag waren op het moment van het opstellen van deze raming nog niet beschikbaar.

### 7.3.1 Verwachte tekorten de komende jaren

Als eerste de raming van de leraren die uitstromen in de komende jaren en de instroom van de komende jaren.

*Figuur 7.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)*



Te zien is dat de uitstroom de periode jaren duidelijk hoger zal zijn dan de verwachte instroom. Deels valt dit bij de tekorten weg omdat dat er in het vo sprake is van een leerlingendaling die er voor zorgt dat er naar verwachting in 2033 6% minder fte nodig is (zie Figuur 6.1). Tevens geeft bovenstaande geen inzicht in de effecten voor de verschillende vakken.

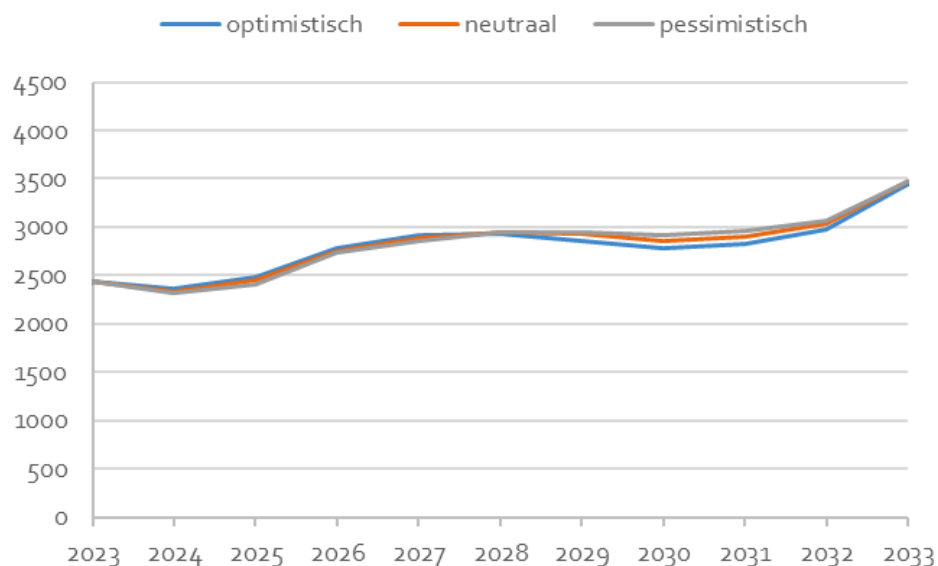
Onderstaand de ramingen van de tekorten voor het vo in de komende 10 jaar, met als starttekort de huidige onbevoegd gegeven lessen<sup>25</sup>. Ook hier worden de drie

<sup>24</sup> Dit is de jaarlijkse meting naar in het vo gegeven vakken en bevoegdheden van leraren die deze vakken geven.

<sup>25</sup> Voor het voortgezet onderwijs geldt dat de onbevoegd gegeven lesuren zoals die bekend zijn uit het IPTO-onderzoek als het aanvangstekort worden gehanteerd. De bijdrage van de onbevoegd gegeven lesuren van een persoon aan het tekort is daartoe (per vak) benaderd door het aandeel van de onbevoegd gegeven lesuren op het totaal door de leraar gegeven lesuren te vermenigvuldigen met diens betrekkingsomvang in fte.

economische scenario's weergegeven, verder wordt in deze paragraaf uitgegaan van het neutrale scenario.

*Figuur 7.8: Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2023-2033 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)*



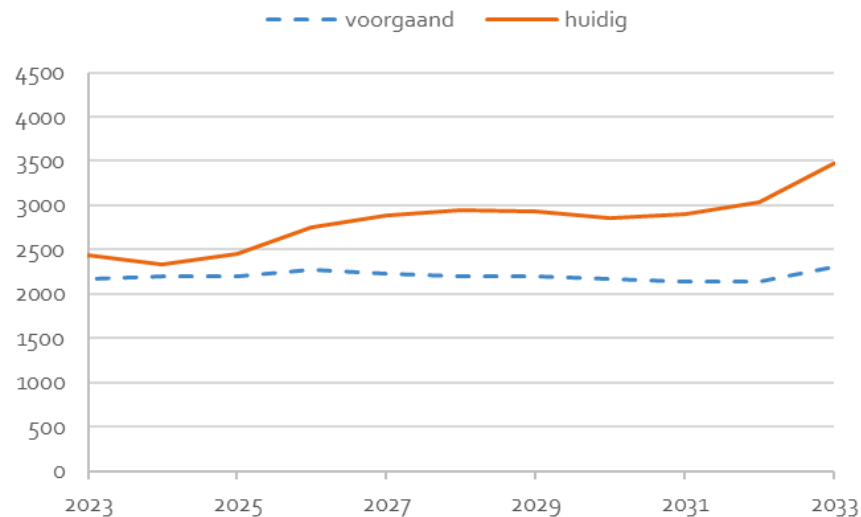
In het po was de verwachting dat de tekorten op korte termijn zullen dalen. Daar is in het vo geen sprake van. In het vo gaan we juist uit van een lichte stijging die in later jaren zal afvlakken en voor het optimistische conjunctuurscenario overgaat in een lichte daling. Aan het eind van de periode is in alle scenario's weer een stijging te zien.

'Dat de scenario's zo dicht bij elkaar liggen kan grotendeels verklaard worden door de oorzaken van de ontwikkelingen. Er is een tekort aan aanbod uit de afgestudeerden, zij-instroom en stille reserve voor bepaalde vakken. En dit tekort is niet gevoelig voor economische ontwikkelingen. Belangrijk is ook dat de tekorten zich bij specifieke vakken afspelen.

Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het neutrale scenario voor 2028 een verwachting van 2.943 fte tekort.

In de volgende grafiek is een vergelijking met de vorige raming uit 2022 te zien. Ook voor die raming is gewerkt met een starttekort op basis van de onbevoegd gegeven lessen.

*Figuur 7.9. Tekorten leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming (beiden neutraal conjunctuurverloop, Bron: Centerdata)*



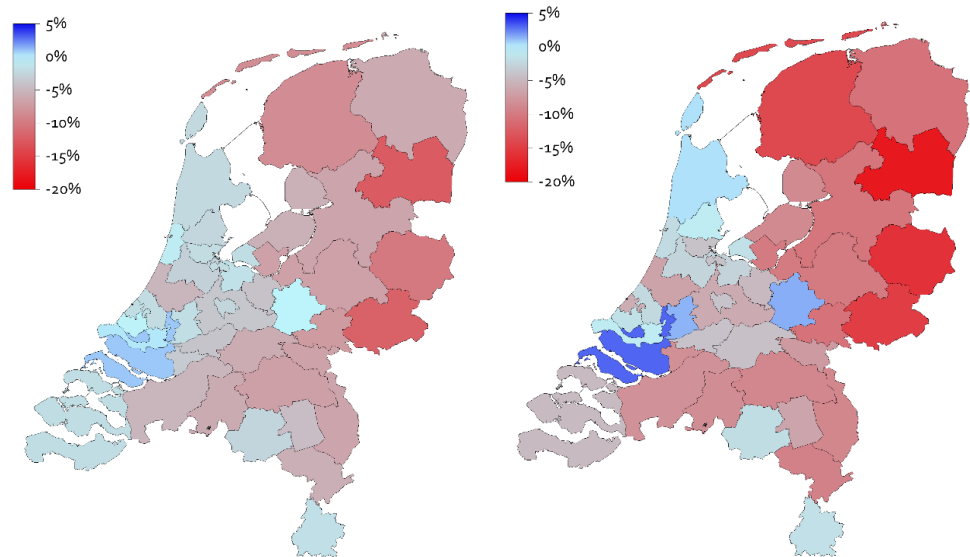
Te zien is dat de huidige raming afwijkt van de voorgaande raming en ongunstiger, waarbij het verschil in de ramingsperiode oploopt. Dit verschil wordt voornamelijk veroorzaakt door een lagere schatting van de aantallen afgestudeerden aan de lerarenopleiding in de studentenraming van OCW. Hier is gewerkt met een verbeterde raming die hiervoor lagere aantallen oplevert, wat het tekort doet toenemen. Daarnaast is er nog een kleine bijdrage van de herschatting van het voorspelde arbeidsmarktgedrag van leraren op basis van de afgelopen jaren.

Net als in het vo volgt hieronder een overzicht van de tekorten naar regio. De tekorten zijn in het vo echter minder naar regio verdeeld maar meer per vakgebied verschillend. Ook daar zal op in worden gegaan.

### 7.3.2 Tekorten per regio

Voor we de tekorten in het vo per regio bekijken is het goed eerst naar de verwachte leerling dalingen per regio te kijken.

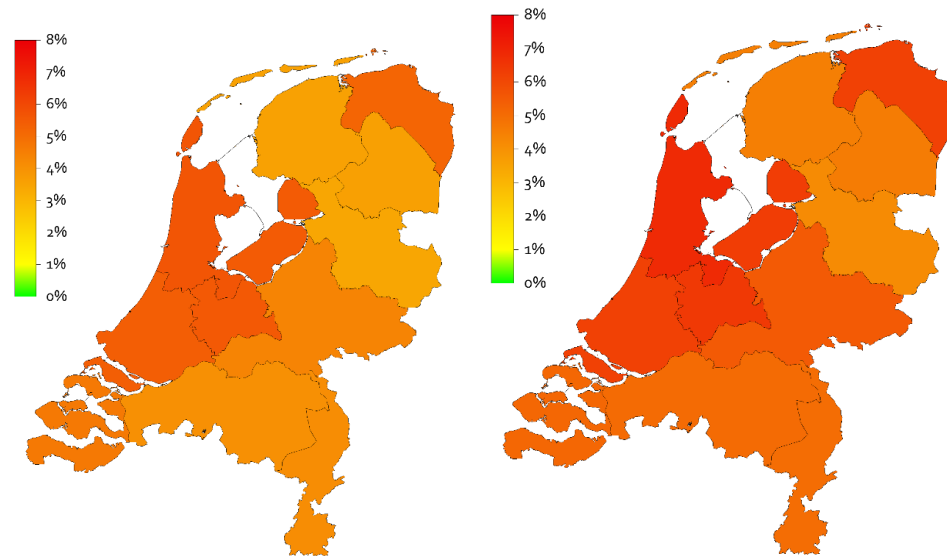
*Figuur 7.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2028 (links) en 2033 (rechts) ten opzichte van 2023 (Bron: Centerdata)*



Het is duidelijk dat de leerling daling in het vo niet gelijk over de regio's verdeeld is, net als dat de afgelopen jaren in het po het geval was. In het westen van het land, en meer in bijzonder in de grote steden, is er zelfs sprake van een leerling stijging. Dit heeft ook zijn weerslag op verdeling van de tekorten over het land. Onderstaand de verwachte vacaturedruk (tekorten gedeeld door de totale werkgelegenheid) in het vo naar regio.



Figuur 7.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2027 (links) en 2032 (rechts) (Bron: Centerdata)

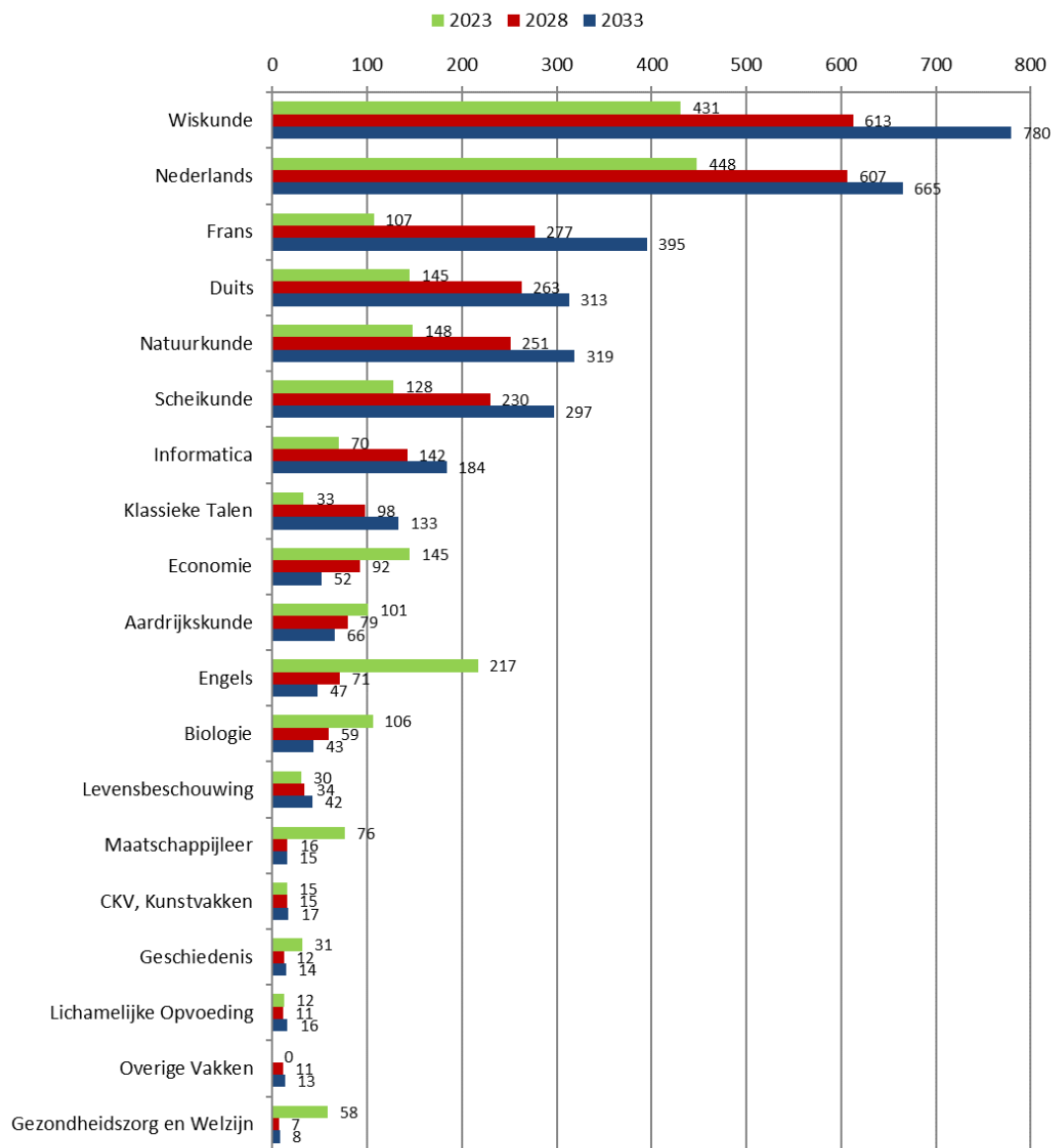


Voor het vo gold altijd dat de tekorten regionaal niet zozeer verschilden. Dat lijkt echter wel iets te veranderen. Voor 2028 en zeker voor 2033 is te zien dat er in het oosten minder vacaturedruk lijkt te zijn. De hoogste vacaturedruk lijkt in 2033 in de Randstad te liggen.

### 7.3.3 Tekorten per vak

Problemen met moeilijk te vinden onderwijspersoneel zijn in het vo minder verdeeld over regio maar wel over de verschillende vakken. Onderstaand daarom een overzicht van de hoofdvakken, waarbij respectievelijk vermeld staat hoeveel fte tekort er in dit vak in 2023 is op basis van de onbevoegd gegeven lessen en hoeveel tekort er naar verwachting in 2028 en 2033 zal zijn.

Figuur 7.12 Onvervulde vraag in fte leraren in 2022, 2027 en 2033 op het niveau van individuele vakken, gesorteerd op tekort in 2027 (bron: Centerdata).



Te zien is dat er in 2028 en in 2033 voor Wiskunde het grootste tekort in fte zal zijn. Nederlands neemt in 2027 de tweede plaats in, waarbij dit tekort 5 jaar later flink lager is. Voor beide vakken zullen de tekorten naar verwachting in omvang vrij aanzienlijk zijn de komende jaren.

In 2027 zijn na wiskunde de vakken Frans, Duits, natuurkunde, scheikunde en informatica koplopers bij de aantallen fte verwachte tekorten.

Voor Engels en Economie geldt dat de tekorten naar verwachting behoorlijk minder zullen worden,

Een andere indicatie voor het tekort is de eerder gepresenteerde vacaturedruk, oftewel het percentage onvervulde fte's op het totaal aantal fte's. In de volgende

tabel de vacaturedruk voor de verschillende vakken momenteel en over 5 en 10 jaar.

*Tabel 7.1 Vacaturedruk (onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in fte) in 2023, 2028 en 2033 op het niveau van individuele vakken, op volgorde van percentage in 2028 (Bron: bewerking gegevens Centerdata)*

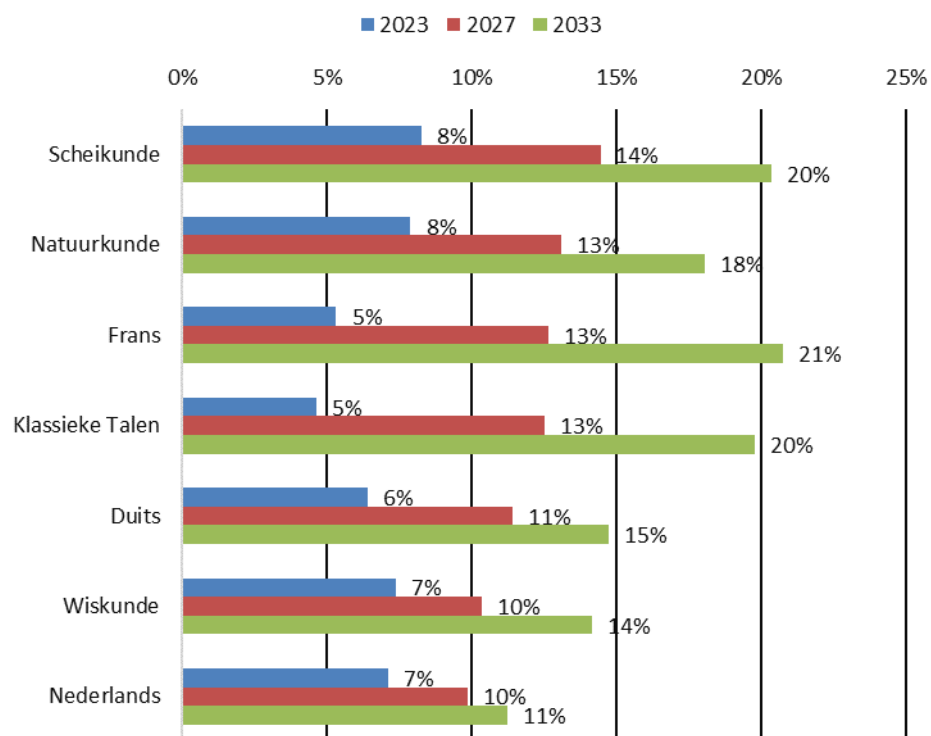
	2023	2028	2033
Informatica	21,3%	41%	59%
Scheikunde	8,3%	14%	20%
Natuurkunde	7,9%	13%	18%
Frans	5,3%	13%	21%
Klassieke Talen	4,6%	13%	20%
Duits	6,4%	11%	15%
Wiskunde	7,4%	10%	14%
Nederlands	7,1%	10%	11%
Levensbeschouwing	3,4%	4%	5%
Economie	4,9%	4%	2%
Aardrijkskunde	4,6%	4%	3%
Biologie	3,7%	3%	2%
Maatschappijleer	5,9%	2%	1%
Engels	4,1%	2%	1%
Gezondheidszorg en Welzijn	6,7%	1%	1%
Geschiedenis	1,2%	1%	1%
CKV, Kunstvakken	0,4%	0%	0%
Lichamelijke Opvoeding	0,3%	0%	0%
Overige Vakken	0,0%	0%	0%

Hier is een wat andere volgorde te zien. Informatica liet in de grafiek geen grote aantallen fte zien bij de tekorten, maar gedeeld op de gehele werkgelegenheid in informatica is dit wel een fors percentage. En zo staan de in omvang grote vakken wiskunde en Nederlands hier lager dan in de grafiek.

Ook is nog relevant te vermelden dat de vacaturedruk voor het eerstegraads gebied (bovenbouw havo en vwo) ongeveer gelijk is aan die in het tweedegraadsgebied (onderbouw havo en vwo plus geheel vmbo).

Op de volgende bladzijde zijn aparte grafieken te vinden van de grootste tekortvakken en de vakken met een middelgroot tekort.

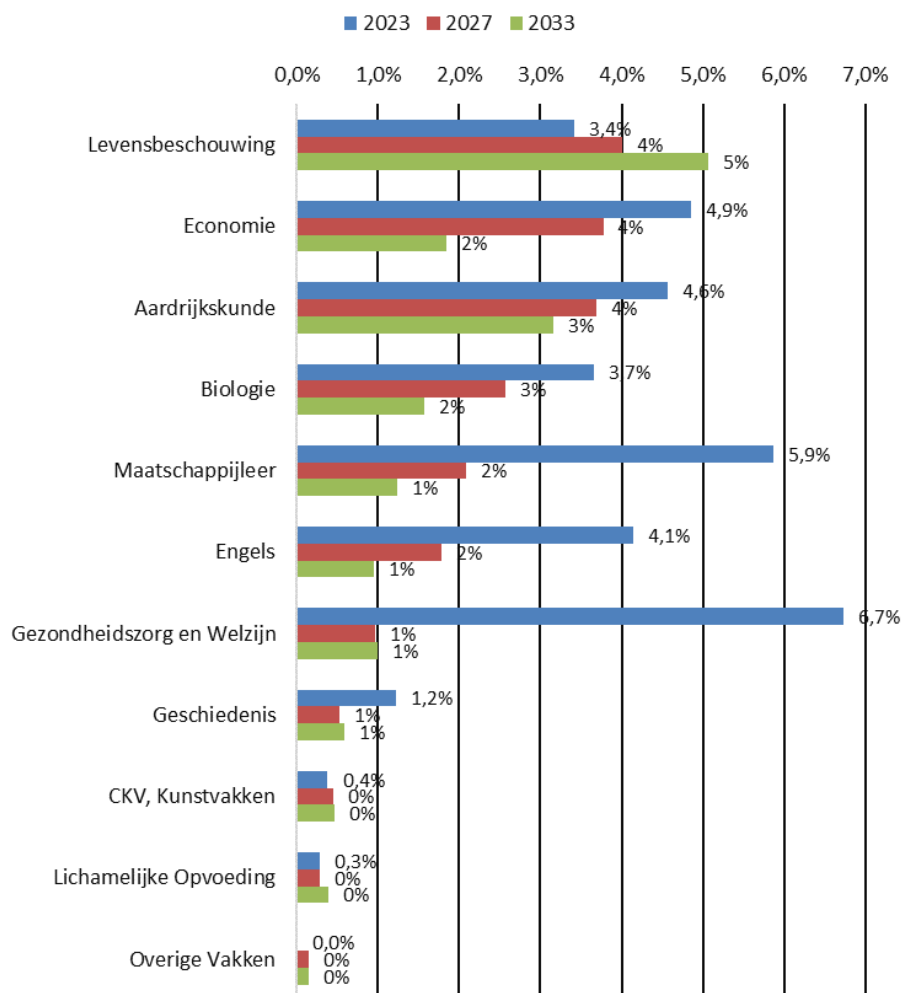
Figuur 7.13 Vacaturedruk grootste tekortvakken in 2023, 2028 en 2033. Informatica is uit de grafiek gehouden omdat deze grote percentages de rest onleesbaar maken. Vakken op volgorde van tekort in 2028 (Bron: Centerdata)



Voor alle tekortvakken is de verwachting dat er de komende tien jaar een gestage verhoging van het tekort staat te wachten, eindigend in minimaal een verdubbeling van het huidige tekort in 2032. De meeste tekortvakken hebben deze verdubbeling in 2018 al bereikt en stijgen daarna nog door, Voor Nederlands is de verwachting iets minder somber dan voor de andere vakken, maar door de grote omvang van het vak zullen hier ook omvangrijke problemen zijn.

Bovenstaande cijfers staat in contrast met de lagere cijfers voor de overige vakken, die in de volgende grafiek te zien zijn.

Figuur 7.14 Vacaturedruk overige vakken in 2022, 2027 en 2032. (Bron: Centerdata)



Veel percentages komen door de afronding op nul procent terecht, deze liggen tussen de 0,1 en 0,5 procent. Voor bovenstaande groep vakken is goed te zien dat tekorten die op dit moment ervaren worden in de komende jaren sterk zullen verminderen. In 2032 wordt voor geen van deze vakken een tekort boven de 1% verwacht, in 2027 voor de meeste vakken ook niet.

De vergelijking met het totale cijfer van het vo laat hier zien dat de toekomstige tekorten bij andere vakken te vinden zullen zijn.

Evenals vorige jaren volgt hieronder een grafische weergave van de tekorten voor de verschillende vakken en hun ontwikkeling in de tijd.

Figuur 7.15 Ontwikkeling onvervulde vraag in fte inclusief onbevoegd gegeven lessen per vak. Groen is gering tekort, geel gematigd en rood groot tekort (Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Nederlands	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Duits	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Engels	geel	geel	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Frans	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Biologie	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Informatica	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Natuurkunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Scheikunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Wiskunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Aardrijkskunde	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Economie	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Geschiedenis	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Levensbeschouwing	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Maatschappijleer	rood	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
CKV, Kunstvakken	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Gezondheidszorg en Welzijn	rood	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Klassieke Talen	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Lichamelijke Opvoeding	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Overige Vakken	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
totaal*	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel

We kunnen de vakken op grond van de ontwikkelingen in de figuur als volgt classificeren:

- Permanente tekortvakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen.
- Vakken met een afnemend tekort: Engels, Biologie, Aardrijkskunde, Economie, Maatschappijleer en Gezondheidszorg en Welzijn;
- Vakken met permanent lage tekorten: Geschiedenis, Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Lichamelijke Opvoeding en Overige Vakken.

#### 7.3.4 De ontwikkelingen in grote lijnen

Op dit moment heeft het vo al te maken met tekorten. In een deel van Nederland zullen deze tekorten de komende jaren minder hard aankomen omdat er daar sprake is van leerling daling. In de grote steden en een deel van de Randstad is dit echter niet het geval, en is er zelfs sprake van een leerling stijging. Dit betekent dat de tekorten meer dan voorheen regionaal verschillend zullen zijn.

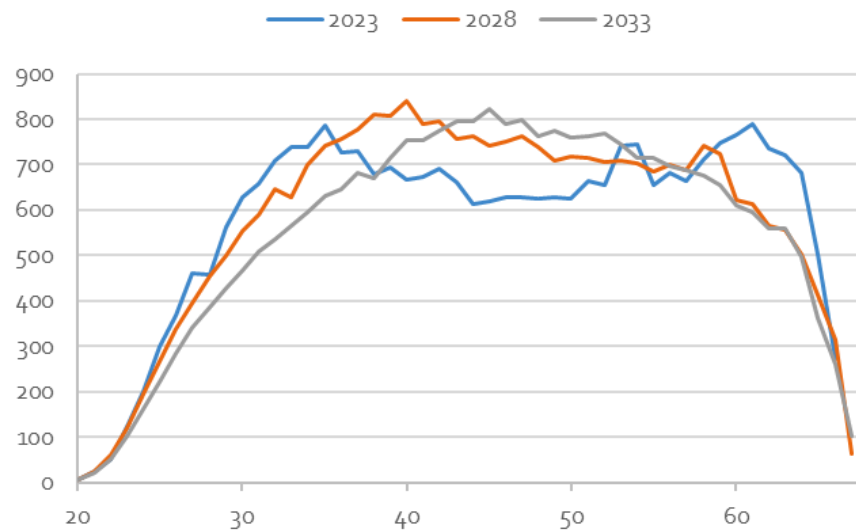
De tekorten in het vo zijn geconcentreerd bij een achttal vakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen, Naar verwachting worden de tekorten voor deze vakken groter, terwijl ze voor andere vakken geen belangrijke rol zullen spelen.

## 7.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs

Voor het mbo gelden deels andere regels voor de kwalificatie van leraren dan voor de hiervoor behandelde sectoren. Een deel van de docenten is afkomstig van dezelfde lerarenopleidingen als in het vo en geeft gedeeltelijk dezelfde vakken. Een groot deel van de instroom van docenten in het mbo is echter niet afkomstig van de lerarenopleiding maar van het bedrijfsleven. Daarom is het mbo ook geen 'gesloten systeem' waarover exacte ramingen kunnen worden gemaakt als voor het po en vo. Wel kunnen enkele belangrijke factoren voor de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht.

Omdat mbo docenten vaak uit andere arbeidsmarktsectoren afkomstig zijn is de leeftijd van deze leraren relatief hoog. Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Dit kan worden geïllustreerd met de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo in de komende jaren die in de volgende grafiek te zien is.

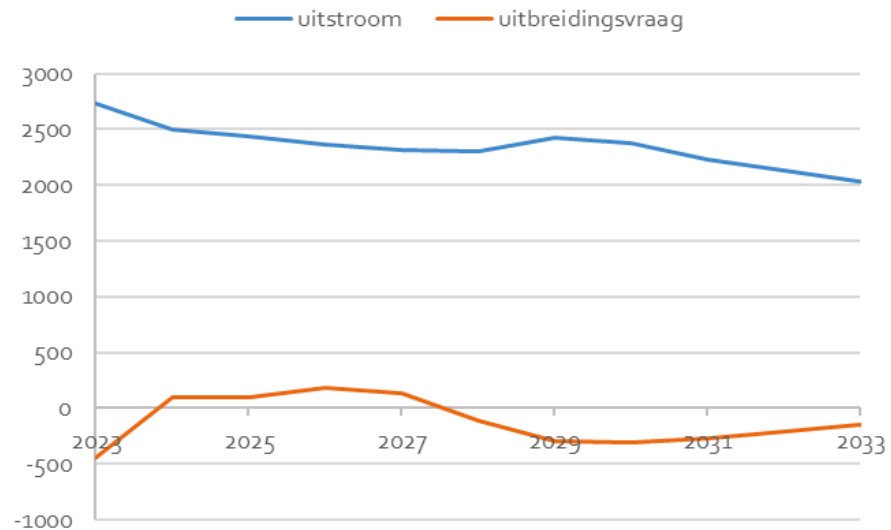
*Figuur 7.16 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2023, 2028 en 2033 (bron: Centerdata)*



Te zien is dat er in 2023 een grote groep oudere docenten is die de komende jaren met pensioen zal gaan. Daarnaast vindt nog uitstroom plaats wegens andere redenen. Voor vraag op de arbeidsmarkt vanuit het mbo is daarnaast nog belangrijk wat de uitbreidingsvraag is, in hoeverre zijn er extra mensen nodig door uitbreidingen of vervallen er vacatures door krimp.

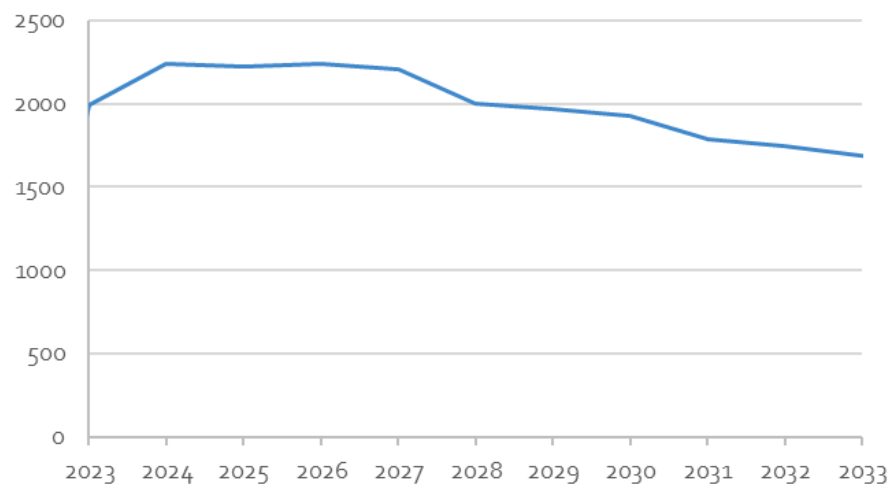
In de volgende figuur zijn deze ontwikkelingen weergegeven.

Figuur 7.17 Uitstroom en uitbreidingsvraag docenten in het mbo periode 2022-2032 in fte (Bron: Centerdata)



De uitbreidingsvraag in het mbo is de komende 10 jaar in de meeste jaren negatief door de verwachte daling in aantallen studenten, waardoor de totale vraag naar leraren lager wordt (zie paragraaf 6.1). De uitstroom wordt geschat op basis van de laatste jaren en bestaat zoals gezegd voor een groot deel uit pensioneringen. Dit levert bij elkaar de volgende vraag naar docenten op de komende 10 jaar:

Figuur 7.18 Benodigde instroom van docenten in het mbo periode 2022-2032 in fte (Bron: Centerdata)



Indien we het bovenstaande vertalen naar krapte op de arbeidsmarkt voor docenten mbo, dan is een voorzichtige conclusie dat in tussen 2024 en 2027 de krapte op zijn hoogst is, vanwege toenemende benodigde instroom. De inzet van NPO-middelen leidt daarbij de komende tijd mogelijk nog tot extra krapte vanwege toenemende vraag, maar dat zal er sterk van afhangen hoe men deze middelen inzet. Als we afgaan op de benodigde instroom die in de figuur getoond wordt, wordt de



arbeidsmarkt na 2027 gedurende de rest van de ramingsperiode alsmaar ruimer. Er moet daarbij wederom worden opgemerkt dat in deze analyse het effect van mogelijke ontwikkelingen in het aanbod van docenten buiten beschouwing blijft.

Over vakspecifieke tekorten in het mbo kunnen momenteel met Mirror geen uitspraken gedaan worden, al ligt het voor de hand dat er parallellen met het vo optreden en sprake zal zijn van vakspecifieke tekorten bij de vakken Nederlands en Informatica, die zowel op het vo als op het mbo gegeven worden. Analoog zullen de tekorten die voor het vak Techniek in het vmbo spelen waarschijnlijk ook spelen bij de vele technische vakken in het mbo. Gegeven de tekorten die momenteel spelen in het bedrijfsleven in bijna alle sectoren, zal ook dit zijn effect hebben op de tekorten in de beroepsgerichte vakken in het mbo.

Dit najaar wordt een pilot uitgevoerd om te kijken of er de komende jaren ook een zinvolle uitvraag naar tekorten in het mbo plaats kan vinden.

## **7.5 Regionale rapportages po en vo**

In het voorgaande is duidelijk geworden dat niet iedere regio voor dezelfde problemen staat. Voor zowel het po als het vo worden de arbeidsmarktramingen daarom elk jaar uitgesplitst naar regionale rapportages op het niveau van de arbeidsmarktregio's zoals deze zijn gebruikt in de landkaartjes eerder in dit hoofdstuk. Hiervoor worden 14 deelrapporten per sector gemaakt waarin doorgaans enkele arbeidsmarktregio's tezamen worden genomen. Ook de G5 gemeenten worden hier apart in behandeld. Deze rapporten hebben ook als doel de ramingen herkenbaarder te maken voor scholen in hun eigen regio.

De rapporten zijn te downloaden via de website van de rijksoverheid ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)) en de websites van de arbeidsmarktfondsen Arbeidsmarktplatform PO en Voion.

## 8 De lerarenopleidingen

In dit hoofdstuk volgt informatie over de instroom, doorstroom en uitstroom met diploma van de lerarenopleidingen. Aangezien inschrijvingen tot iets na het begin van het studiejaar kunnen plaatsvinden beschikken we nog niet over de definitieve gegevens van studiejaar 2023/2024. Daarom lopen de gegevens tot en met 2022, waarmee studiejaar 2022/2023 wordt aangeduid. Voor diploma's geldt een zelfde verhaal, diploma's tot half oktober kunnen bij het vorige jaar worden geteld, waardoor we de definitieve cijfers over vorig studiejaar 2022/2023 nog niet hebben en uitgaan van de diploma's tot en met 2021/2022. Definitieve cijfers over de instroom in dit studiejaar en de diploma's van vorig studiejaar worden in januari 2024 verwacht.

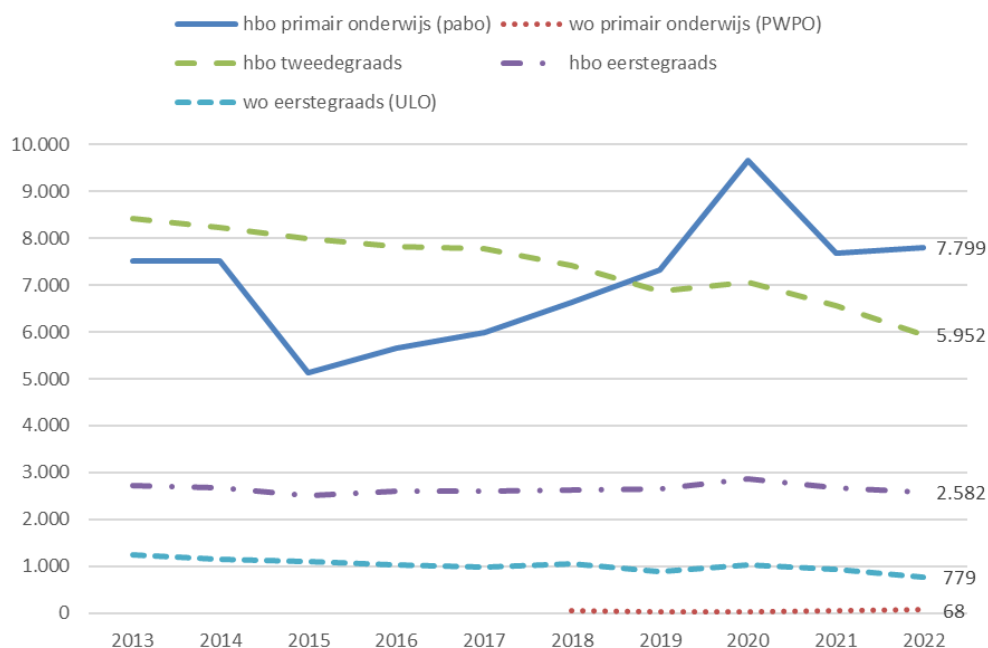
Ter wille van de leesbaarheid wordt in de Tendrapportage voornamelijk gewerkt met grafieken en minder met tabellen. Voor degenen die de cijfers bij de grafiek behorende bij dit hoofdstuk exact wil weten wordt derhalve verwezen naar de bijbehorende tabellen in de bijlage.

### 8.1 Instroom in de lerarenopleidingen

Onderstaand een grafiek met de instroom in de voor dit rapport belangrijkste lerarenopleidingen in de afgelopen 10 jaar. Het gaat hier om de volgende lerarenopleidingen:

- hbo primair onderwijs, pabo (voor po)
- wo primair onderwijs (voor po, niet te verwarren met Academische pabo, deze valt onder de pabo)
- hbo lerarenopleiding voor 2<sup>e</sup> graads leraar (voor vo en mbo)
- hbo lerarenopleiding voor 1<sup>e</sup> graads leraar (vo, mbo)
- ulo: Universitaire lerarenopleiding voor 1<sup>e</sup> graads leraren (vo, mbo)

Figuur 8.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2013-2022 (Bron: DUO)



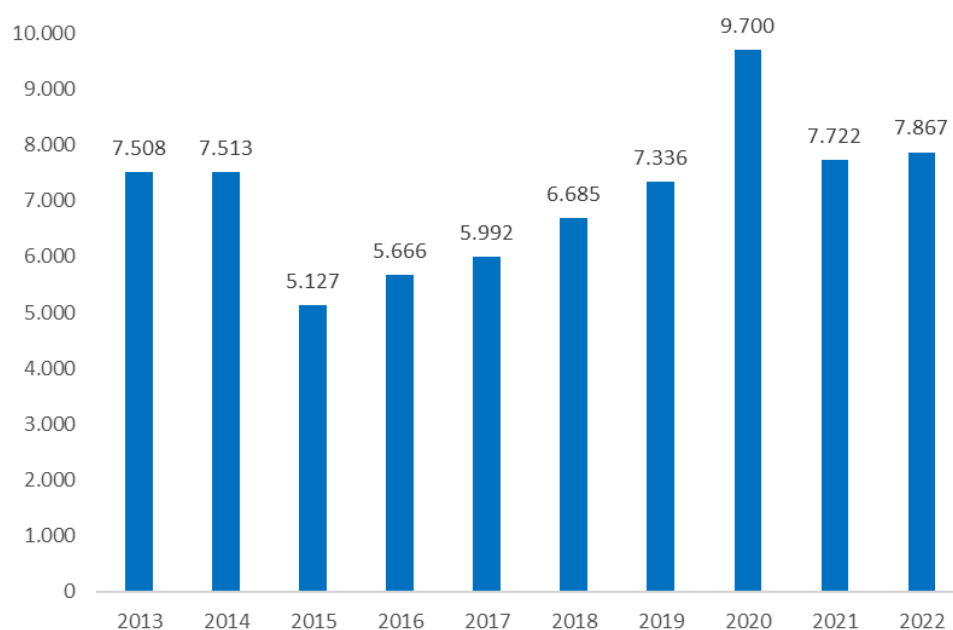
Onder instroom eerstejaars wordt hier verstaan: iedereen die aan de opleiding begint in dat jaar, waaronder ook personen die eerder delen van de opleiding hebben gevolgd, degenen die switchen van andere opleidingen en degenen die met vrijstellingen door eerdere opleidingen instromen.

Het jaar 2020 laat bij de pabo een forse stijging van de instroom zien, die gevolgd wordt door een daling, waarna de stijging weer wordt ingezet. Bij de lerarenopleiding voor 2<sup>e</sup> graads leraar wordt na een kleine stijging in 2020 de dalende trend uit de jaren daarvoor voortgezet.

De totale aantallen instroom in de lerarenopleidingen (in 2022 ruim 17 duizend personen) worden grotendeels bepaald door de pabo en de hbo 2<sup>e</sup> graads opleiding. In het navolgende wordt geconcentreerd op deze twee opleidingen. Voor de overige opleidingen geldt dat zij als een master vaak een vervolgopleiding zijn voor degenen die al een lerarenbevoegdheid hebben (hbo eerstegraads), niet alleen als doelgroep het po, vo en mbo hebben (Kunst en Lichamelijke Opvoeding) of dat de huidige opzet geen uitgesplitste analyses toelaat (ULO, in de diplomaregistratie staan tegenwoordig algemene kwalificaties als Taal en Cultuur en geen specifieke vakken).

## 8.2 De pabo

*Figuur 8.2 Instroom pabo 2013-2022 (inclusief wo opleiding voor po PWPO<sup>26</sup> met jaarlijks een instroom vanaf 2018 (in 2022: 68), exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo (ALPO)) (Bron: DUO)*

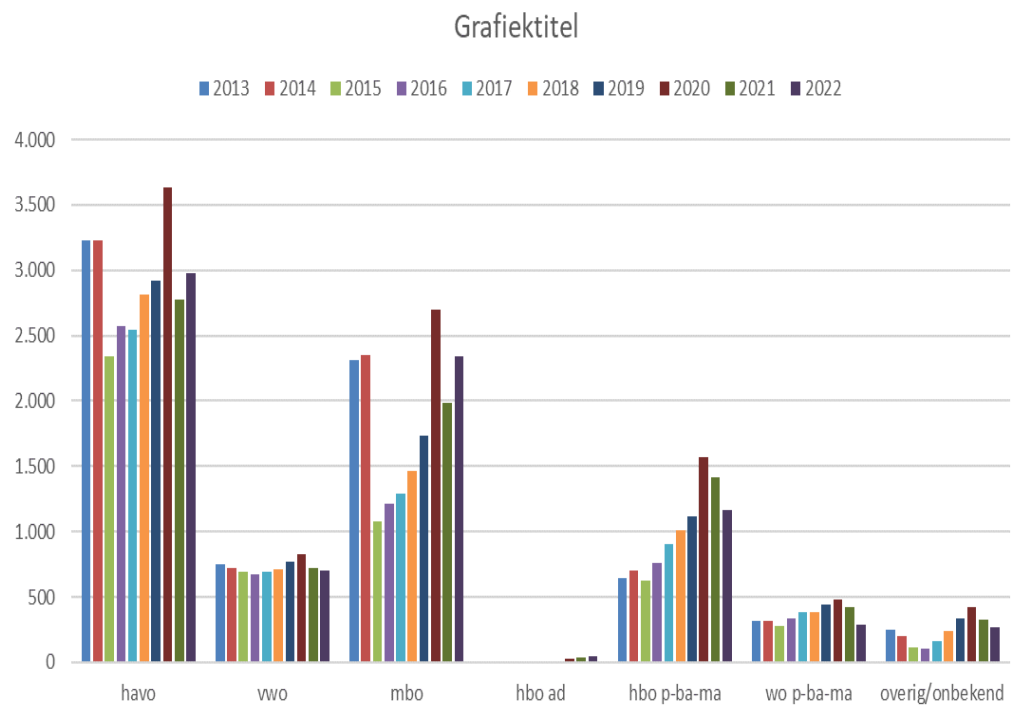


In het studiejaar 2015/2016 vond een ontwikkeling plaats die ongunstig voor de omvang van de instroom was: de invoering van toelatingstoetsen op de pabo. Na de grote daling in 2015 is een constant stijgende lijn ingezet. Als we 2020 als een uitschieter beschouwen is de stijgende lijn door te trekken en is sinds 2011 een instroom bereikt die hoger is dan die in 2014.

<sup>26</sup> Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs.

Bij welke vooropleidingen de daling van 2015 voornamelijk plaats vond, en in hoeverre dat aan het herstellen is, kan geconstateerd worden met een analyse naar vooropleiding van de instromers.

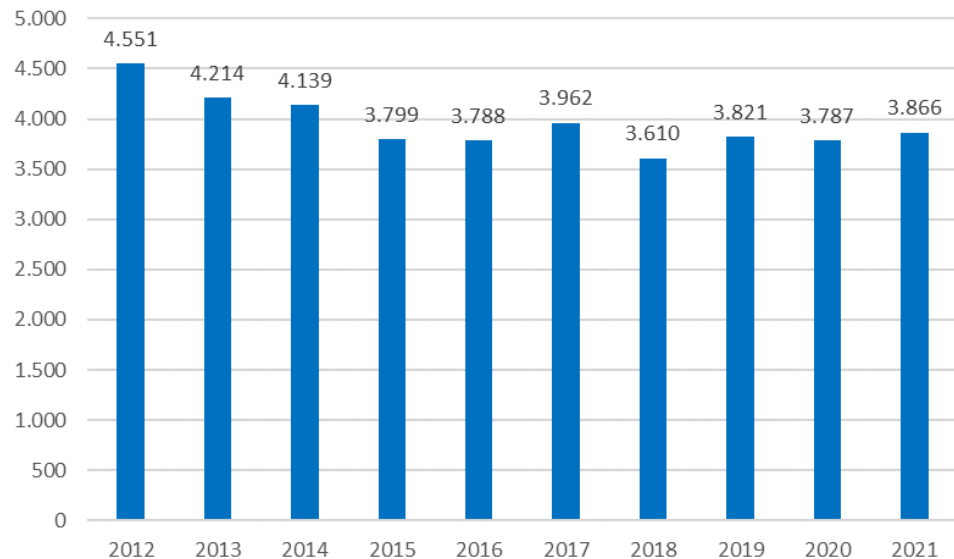
Figuur 8.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2013-2022 (Bron: DUO)



De daling van de instroom in de pabo is terug te voeren op de twee belangrijkste bronnen voor de pabo. In 2015 bleek de instroom van studenten met een mbo achtergrond meer dan gehalveerd. En die van de havo bleek ook flink afgenomen. Daarna is bij beiden een stijgende trend ingezet, waarmee het oude niveau echter nog niet bereikt is, met uitzondering van de uitschieter in 2020. Het vwo is ongeveer op de stand van 2013. Hbo en wo gecombineerd laat in 2022 bijna een verdubbeling ten opzichte van de instroom van 2013 zien. Deze is iets meer op het hbo terug te voeren.

Dat de eerdere daling van de instroom zijn weerslag heeft op de aantallen gediplomeerden is in de onderstaande grafiek te zien.

*Figuur 8.4 Gediplomeerden pabo 2012-2021 (inclusief wo opleiding voor po PWPO met 8 in 2019 en 13 in 2020, exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo) (Bron: DUO)*



Het aantal gediplomeerden is de laatste 10 jaar jaren gedaald, al is er sinds 2018 wel sprake van een licht stijgende lijn.

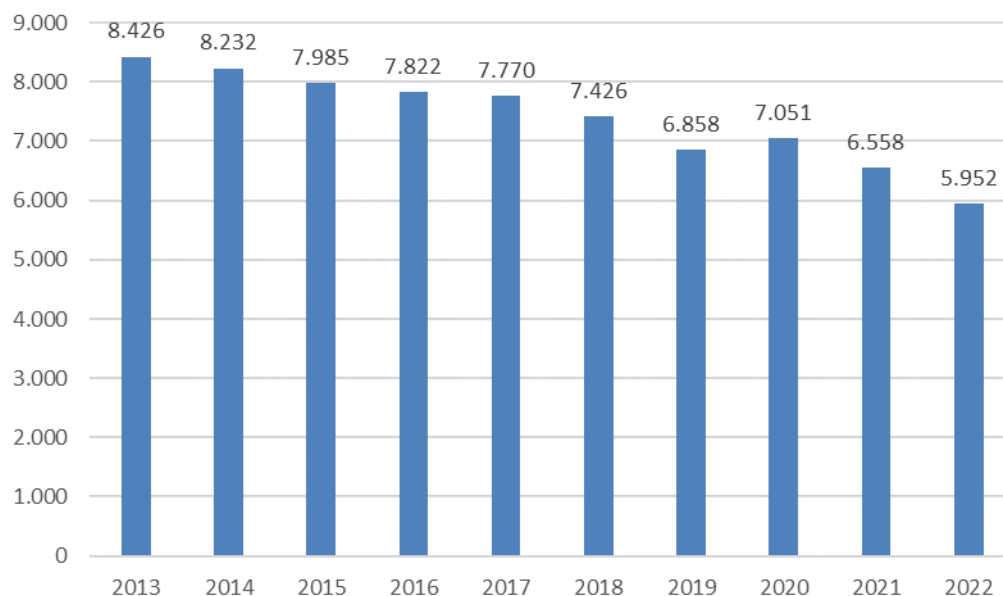
Overigens dient te worden bedacht dat bij de instroom en gediplomeerden de zijinstroom in het beroep niet is opgenomen. Deze groep, die zoals in hoofdstuk 13 is te zien de laatste jaren een flinke ontwikkeling heeft doorgemaakt in het po, volgt contractonderwijs (i.t.t. bekostigd onderwijs), waardoor inschrijvingen en getuigschriften niet in de statistieken van DUO voorkomen.

### **8.3 Lerarenopleiding hbo 2<sup>e</sup> graads**

In deze paragraaf worden de gegevens over de lerarenopleiding voor tweedegraads leraar weergegeven. Eerst worden wat algemene gegevens getoond, daarna volgen uitsplitsingen voor verschillende vakken.

### 8.3.1 Algemene instroom en diploma's

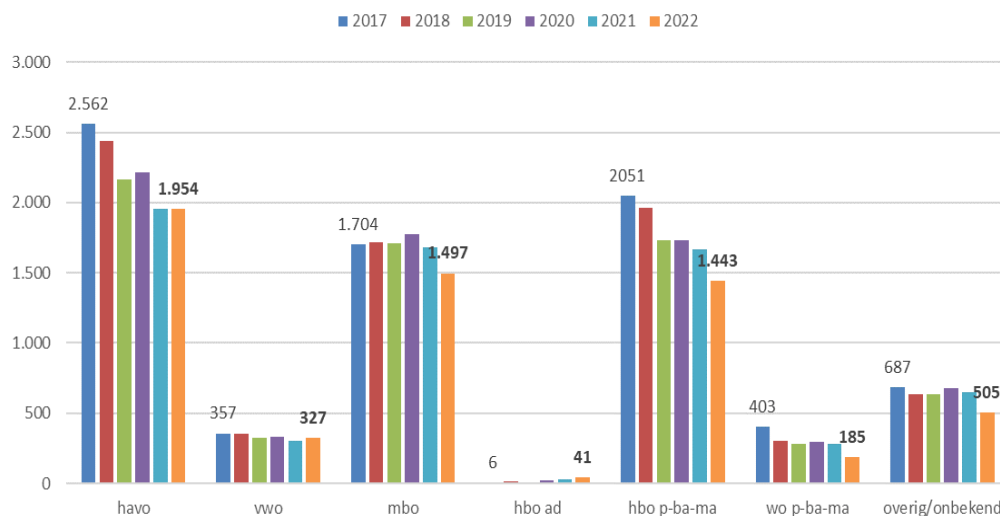
Figuur 8.5 Instroom hbo opleidingen 2e graads leraar 2013-2022 (Bron: DUO)



Over het geheel van de 10 jaar kan geconstateerd worden dat het aantal inschrijvingen aan het dalen is. De stijging wegens de speciale omstandigheden in 2020 wordt gevolgd door een voortzetting van de dalende lijn in 2021 en 2022.

Uitgesplitst naar de vooropleidingen ontstaat voor de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding het volgende beeld

Figuur 8.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2017-2022 (Bron: DUO)

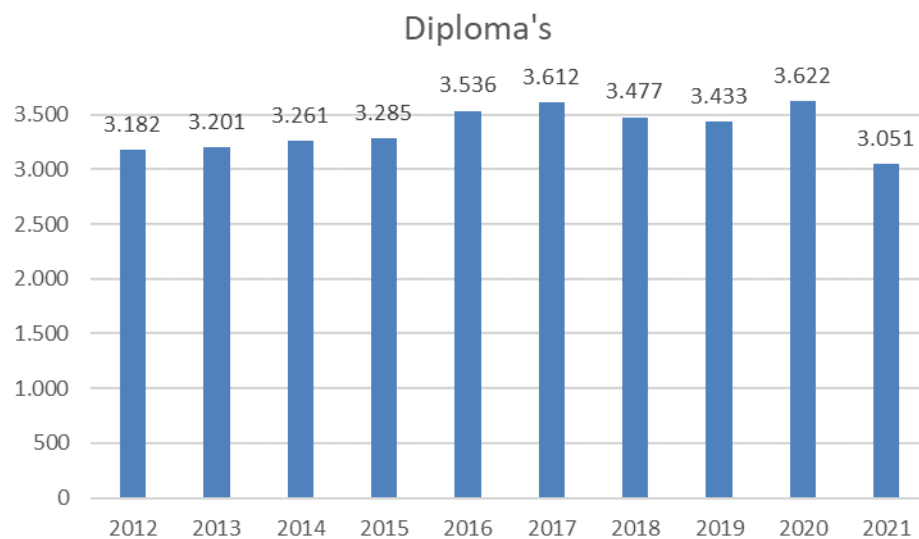


In deze grafiek zijn de getallen vanaf 2017 te zien omdat dit het eerste jaar is waarop de ho-cijfers goed zijn uitgesplitst. Ook bij de lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads

daalden hiervoor van 2014 op 2015 de aantallen vanuit het mbo en havo, maar in vergelijking met de pabo was dit een heel geringe daling. De twee van origine grootste instroom bronnen, havo en hbo, leveren beiden een dalend beeld op (op het uitzonderlijke jaar 2020 na). Het mbo laat een vrij stabiele tendens zien en is inmiddels in aantallen hoger dan het hbo als instroombron.

De volgende figuur toont de diploma's voor de lerarenopleiding tweede graads voor de afgelopen jaren.

*Figuur 8.7 Diploma's opleidingen 2<sup>e</sup> graads leraar 2012-2021 (Bron: DUO)*



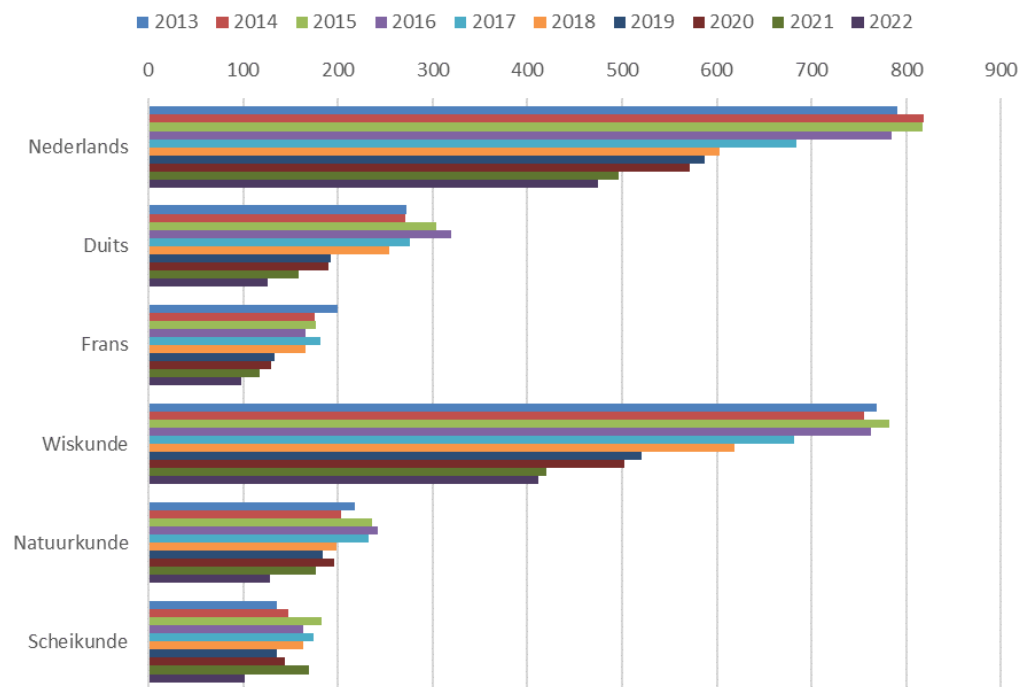
Het aantal diploma's vertoont na 2012 eerst een langzame stijging en na 2017 een daling. Wederom is coronajaar 2020 hier een uitbijter. Mede daardoor is de daling naar 2021 fors.

Ook voor deze diploma's geldt dat de zij-instroom in het beroep hier niet is meegerekend (zie hiervoor hoofdstuk 10).

Met het lerarentekort in specifieke vakken als belangrijk thema op de arbeidsmarkt voor vo leraren, zijn algemene gegevens van de lerarenopleiding voor 2<sup>e</sup> graads leraar wat minder bruikbaar voor analyses. Daarom in de volgende paragraaf een overzicht van de diploma's en de instroom bij de permanente tekortvakken zoals die aan het eind van paragraaf 7.3.3. worden onderscheiden.

### 8.3.2 Instroom en diploma's permanente tekortvakken

*Figuur 8.8 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2013-2022 (Bron: DUO)*

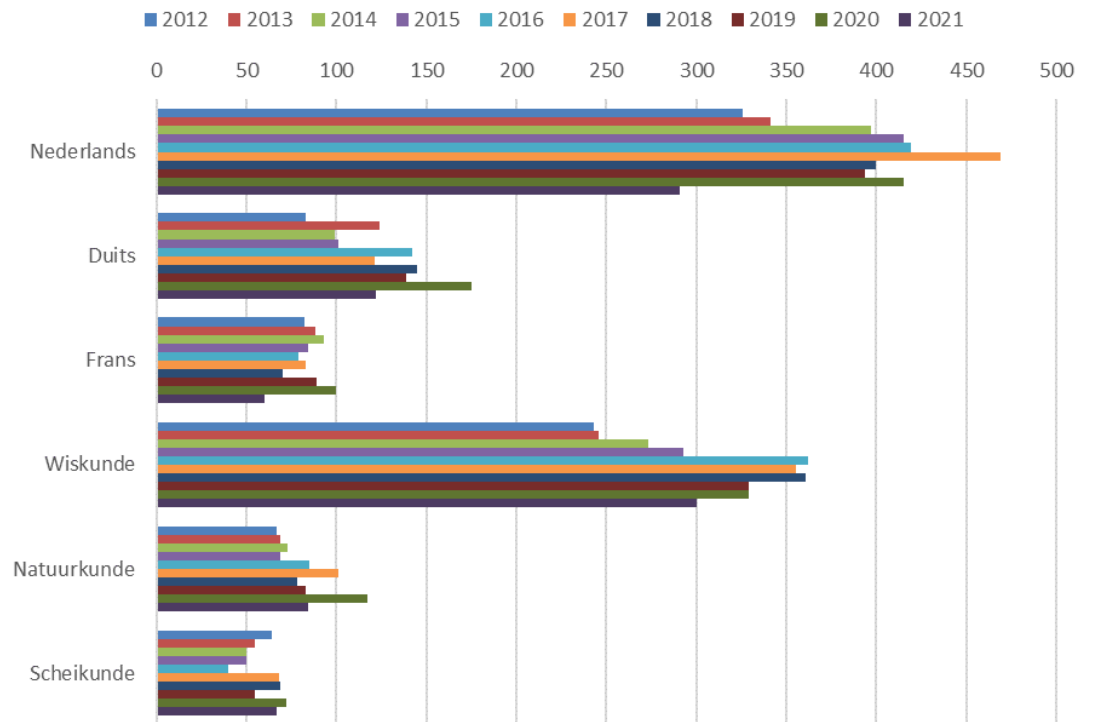


Voor de meeste tekortvakken (behalve Frans) is het patroon te zien dat er aanvankelijk een stijging van de instroom plaats vond (die dan ook mede ten grondslag lag aan de piek in diplomering in 2017). Maar de laatste jaren is bij alle tekortvakken een daling van de instroom te zien. Vooral de grote dalingen bij Nederlands, wiskunde en ook Duits en Frans lijken zorgwekkend.

De dalingen bij de tekortvakken bepalen ook voor een onevenredig groot deel de daling van de totale instroom. Op de totale instroom in 2022 vormen bovenstaande vakken 23% van het totaal. Maar als gekeken wordt naar de daling van de instroom sinds 2013 dan komt 42% van deze daling voor rekening van deze tekortvakken.



Figuur 8.9 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads<sup>27</sup>  
2012-2021 (Bron: DUO)



Voor veel vakken zijn in 2017 de hoogste aantallen diploma's te zien, wat ook voor de hele 2e graads opleiding het geval is (zie vorige figuur). Wiskunde en Nederlands zijn de grootste vakken, die ook het meeste gegeven worden in het vo (samen met Engels).

Als, ondanks de verschillende ontwikkelingen in de jaren, geprobeerd wordt een grote lijn te ontdekken, dan kan geconstateerd worden dat Nederlands, Duits en Wiskunde een licht stijgende lijn hebben, die met enige goede wil ook bij natuurkunde te zien is. Scheikunde heeft na een dip de stijgende lijn weer te pakken, hetzelfde lijkt voor Frans te gelden.

<sup>27</sup> Informatica en Klassieke Talen zijn ook permanente tekortvakken, maar daar zijn geen 2e graads opleidingen voor.

## 9 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Vanwege het belang van de instroom van pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen laat OCW jaarlijks een monitoronderzoek naar deze groep uitvoeren, getiteld Loopbaanmonitor<sup>28</sup>.

Voor het onderzoek worden via CBS gegevens de loopbanen van pas afgestudeerden in de eerste 5 jaar na hun afstuderen gevolgd. Op deze manier kunnen alle afgestudeerden in kaart worden gebracht.

Tevens worden enquêtes gehouden onder pas afgestudeerden, waarin zaken aan de orde worden gesteld die niet in bestanden te vinden zijn. Al enkele jaren zijn daar voor het mbo ook de zij-instromers in het beroep aan toe gevoegd. Gezien de toenemende aantallen is dat sinds vorig jaar ook voor het po en vo gebeurd.

### 9.1 Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding

De gegevens van het CBS zijn gebaseerd op diplomabestanden van lerarenopleidingen en informatie die bekend is van de werkgever bij de Belastingdienst. Dit laatste betekent dat het niet om de meest recente informatie gaat, maar het geeft wel een goed beeld van ontwikkelingen over de langere termijn. Hiermee kunnen we complete cohorten (jaargangen) afgestudeerden door de tijd volgen.

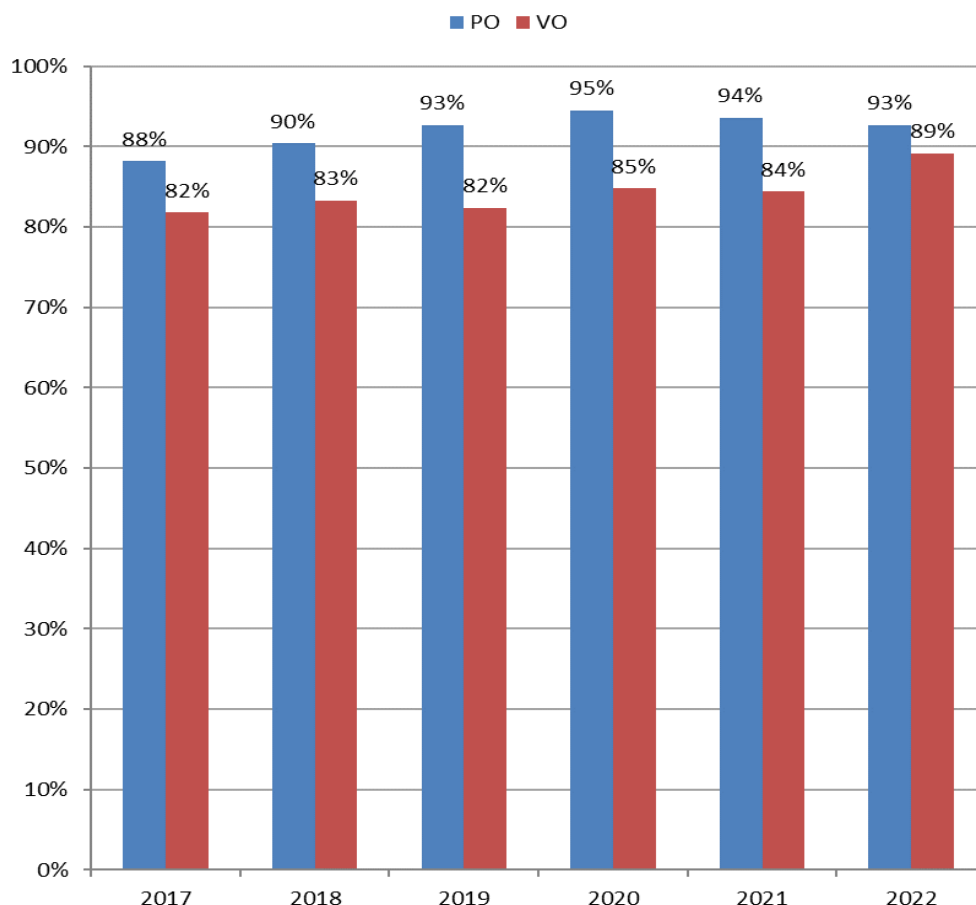
Aanvullend daarop worden, zoals gezegd, enquêtes gehouden onder recent afgestudeerden aan de opleidingen voor leraar, zodat we vinger aan de pols kunnen houden. In de enquête worden altijd hogere percentages gevonden voor het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan bij de analyses met de CBS microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Personen die in het onderwijs werken zouden vaker deel kunnen nemen aan de enquête. Een andere verschil is dat leraren via uitzendbureaus of payroll constructies in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data<sup>29</sup>. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn.

Uit de enquêtes blijkt dat het aantal afgestudeerden dat volgens eigen melding na een half jaar in het onderwijs werkt zowel voor de pabo als voor de lerarenopleiding de afgelopen jaren is toegenomen.

<sup>28</sup> Loopbaanmonitor onderwijs 2023, Centerdata/Mooz, Tilburg, Nijmegen, 2023.

<sup>29</sup> Alles bij elkaar gaat het hierbij slechts om enkele procenten, vorig jaar bleek dit bij de enquête nog geen 3% van de populatie te zijn.

*Figuur 9.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)*



Van degenen die in 2017 afstudeerden aan de pabo was 88% een half jaar later in het onderwijs werkzaam, voor afstudeerjaar 2022 is dat percentage gestegen naar 93%. Voor de lerarenopleidingen vo/mbo en de universitaire lerarenopleidingen is dit percentage gestegen van 82% naar 89%. In vaktermen kan hier gesproken worden van een bijzonder hoog opleidingsrendement.

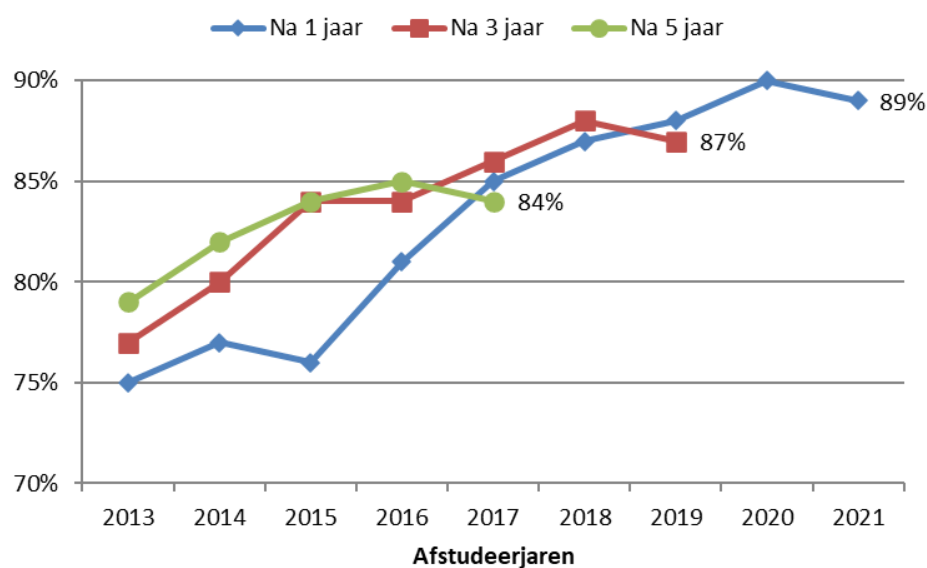
Uit de enquête onder de pas afgestudeerden komen in deze periode ook positieve ontwikkelingen voor deze groep aan het licht als het gaat om het type aanstelling (en het type dienstverband). Zo vertoont het percentage gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan (in tegenstelling tot een vervangingsbaan) in het onderwijs heeft een duidelijke stijging (zie verderop). Hetzelfde geldt voor het percentage met een vast dienstverband of uitzicht op een vast dienstverband. Op beide gegevens wordt verderop verder ingegaan.

## 9.2 Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs

In deze paragraaf worden gegevens getoond die op CBS bestanden zijn berekend, gebaseerd op diplomabestanden van lerarenopleidingen en informatie over de werkgever.

Als eerste een grafiek met de mate waarin men na respectievelijk 1, 3 en 5 jaar in het onderwijs werkt. Het gaat hier niet telkens om dezelfde mensen. Het komt geregeld voor dat iemand 1 of 3 jaar na het afstuderen niet in het onderwijs werkt maar na 5 jaar wel, of omgekeerd. Een deel van de mensen die in het onderwijs werken stroomt (tijdelijk) uit en een deel van degenen die in eerste instantie niet in het onderwijs werken stroomt later in.

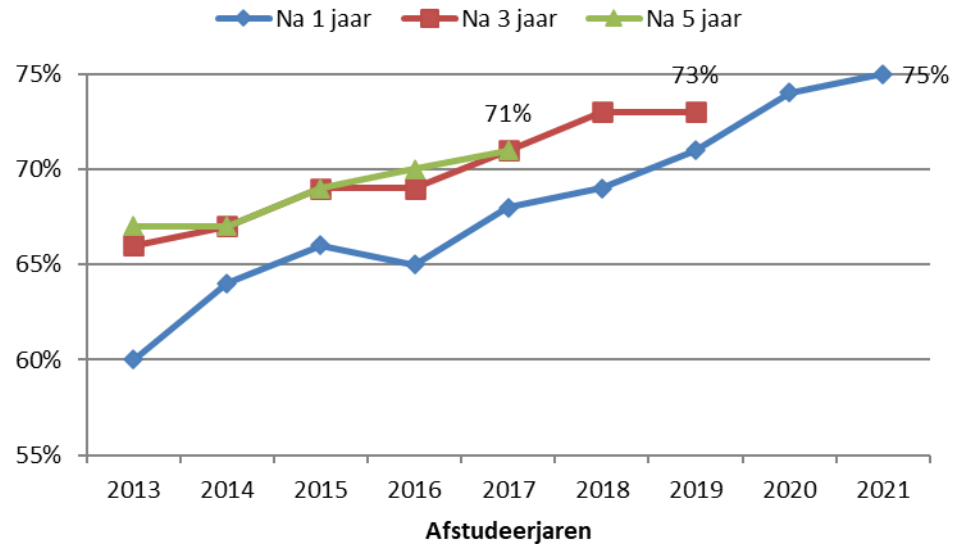
*Figuur 9.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*



De eerste conclusie is dat in de loop der jaren het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan tussen de cohorten behoorlijk is toegenomen. Niet alleen de mensen die recent zijn afgestudeerd hebben vaker een baan in het onderwijs, ook van de oudere cohorten is te zien dat er in de loop der jaren een hoger percentage van hen in het onderwijs werkt dan bij vorige cohorten het geval was. Ook is binnen de lichteningen te zien dat afgestudeerden van de pabo 3 of 5 jaar na het afstuderen vaker in het onderwijs werken dan 1 jaar na het afstuderen. Voor het laatste meetjaar geldt dat de resultaten iets naar beneden gaan, waarvoor geen verklaring voorhanden is.

Onderstaande gegevens gaan over de lerarenopleidingen vo/mbo. De percentages afgestudeerden die in het onderwijs terecht komen voor de pabo zijn altijd hoger dan voor de lerarenopleidingen voor vo en mbo.

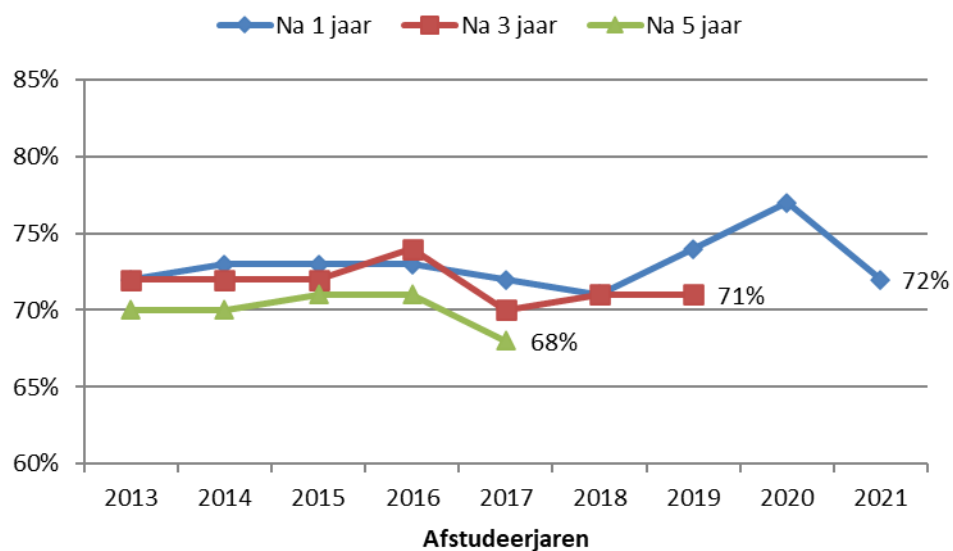
*Figuur 9.3 Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*



Van de hbo Lerarenopleiding vo/mbo is al jaren een stijgend percentage na een jaar in het onderwijs te vinden. Voor het cohort 2021 is dat inmiddels 75%, een duidelijke verbetering ten opzichte van de 60% van 10 jaar terug. De laatste jaren is het percentage dat na drie jaar en na vijf jaar nog in het onderwijs werkt eveneens gestegen. Ook hier is goed te zien dat per cohort de percentages die na 3 en 5 jaar in het onderwijs werken overall hoger zijn dan de percentages die na 1 jaar in het onderwijs werken. Dit kan hier ook te maken hebben met mensen die na het afstuderen eerst nog de kopopleiding voor een eerstegraads bevoegdheid volgen.

Tevens een kanttekening dat het beroepsrendement hier negatief beïnvloed wordt door het feit dat dat afgestudeerden in de creatieve/culturele vakken en lichamelijke opvoeding vaak hun beroep buiten het hier behandelde onderwijs uitoefenen. Dat is ook te zien in de cijfers per vak/richting die hieronder worden behandeld.

Figuur 9.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)



Van de universitaire lerarenopleiding lag het percentage dat in het onderwijs gaat werken voor de verschillende cohorten en meetmomenten iets hoger dan voor de lerarenopleiding vo en mbo, in het laatste jaar is dat bijgetrokken. Over de afgelopen jaren is er weinig ontwikkeling te zien in de percentages die in het onderwijs gaan werken, al is het percentage van het een na laatste cohort na 1 jaar wel iets hoger. Ook is bij deze opleiding als enige te zien dat het percentage dat in de latere jaren in het onderwijs werkt niet hoger is dan het percentage na 1 jaar.

#### Gegevens naar vak

Het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs verschilt per vakgebied en type lerarenopleiding. Onderstaand de ontwikkelingen op dat gebied voor de afstudeercohorten 2016 t/m 2021.

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden van cohort 2021 met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 87% het hoogst bij de exacte vakken, gevolgd door de economische vakken met zo'n 85%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 43%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (57%), maatschappijvakken (71%), verzorgende vakken (76%) en technische vakken (80%).

Voor het cohort 2021 ligt het beroepsrendement een jaar na afstuderen met 83% zo'n 9 procentpunten hoger dan voor cohort 2016. Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2021 voor de technische vakken met 77% vrijwel even hoog als voor cohort 2016. Voor de exacte vakken en de economische vakken ligt het rendement voor het cohort 2021 daarentegen zo'n 5 procentpunten hoger dan voor het cohort 2016. Bij de overige vakken is per saldo een wat grotere toename waarneembaar, variërend van 9 procentpunten voor de verzorgende vakken tot 17 procentpunten voor lichamelijke opvoeding. Overigens zeggen de rendementverschillen niet alles

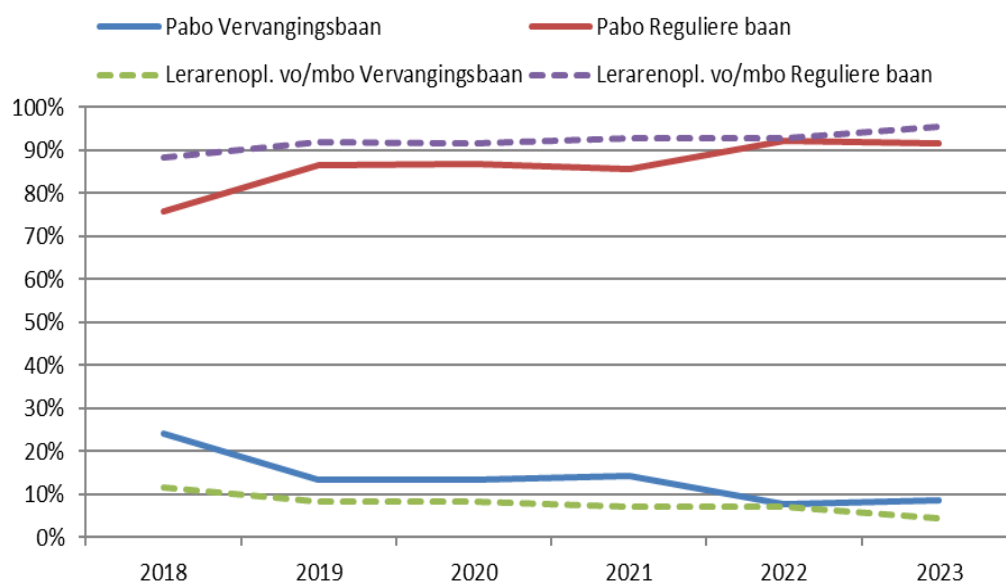
over de beroepsperspectieven van de afgestudeerden in de diverse vakken: de opleidingen in de culturele/creatieve vakken richten zich bijvoorbeeld niet uitsluitend op een carrière in het (door OCW gefinancierde) onderwijs.

Bij de ulo-afgestudeerden<sup>30</sup> is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 82%), gevolgd door de exacte vakken (73%) en de economische vakken (73%). Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken<sup>31</sup>. Bij de exacte vakken valt de daling van het beroepsrendement een jaar na afstuderen (van 80% naar 64%) tussen cohort 2020 en 2021 op.

### 9.3 Soort aanstelling starters

Met name in het po was het enkele jaren geleden heel gebruikelijk dat afgestudeerden van de lerarenopleiding via tijdelijke vervangingsbanen langzaam een reguliere baan in het onderwijs verwerven. De afgelopen jaren is dat behoorlijk aan het veranderen.

*Figuur 9.5. Pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).*



Bij de afgestudeerden van de pabo was de verhouding regulier-vervanging flink veranderd tot aan afstudeercohort 2018. Inmiddels heeft een ruime meerderheid die na een half jaar in het onderwijs werkt een reguliere baan. Het feit dat steeds meer pabo-afgestudeerden een reguliere baan verwerven heeft natuurlijk ook zijn weerslag op het steeds geringere aantal beschikbare vervangers in het po.

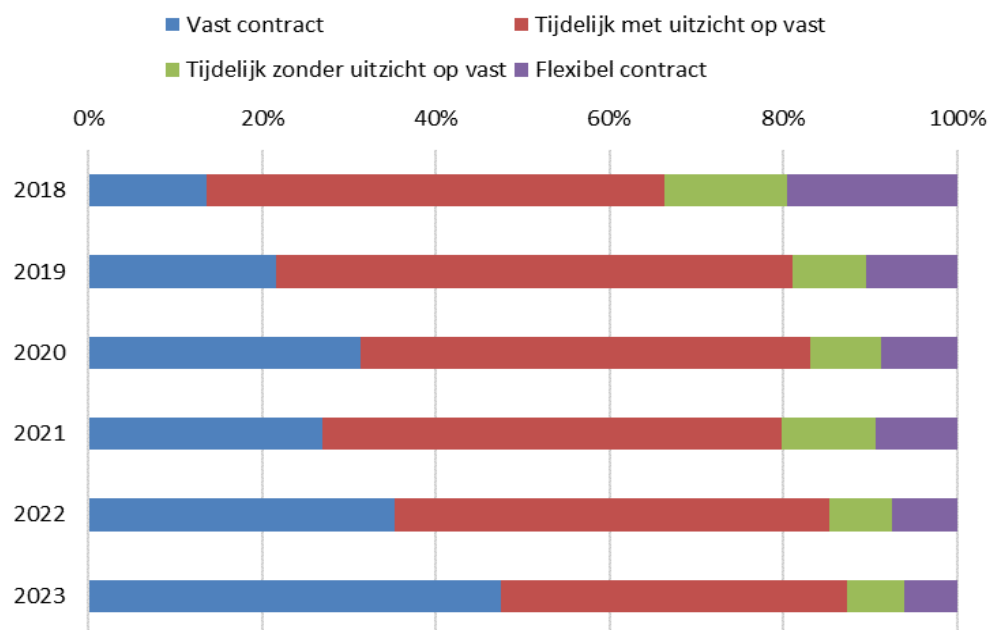
<sup>30</sup> Van een aantal ulo-afgestudeerden is niet precies duidelijk voor welk vak zij een bevoegdheid hebben behaald. Het gaat daarbij bv. om personen die de masteropleiding 'Educatie en Communicatie in Taal en Cultuurwetenschappen' hebben gevolgd. De betreffende personen zijn buiten de analyses gehouden die een onderscheid maken naar vakgebied als hun vakgebied niet op grond van hun vooropleiding kon worden vastgesteld

<sup>31</sup> Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie. Bij de verschillende cohorten laten de geringe aantallen afgestudeerden aan deze ulo opleidingen het niet toe de beroepsrendementen afzonderlijk te tonen.

In het vo en mbo is er altijd al minder sprake van vervangingsbanen geweest. Dat heeft ook te maken met het feit dat kortdurende afwezigheid van leraren daar doorgaans niet vervangen wordt. Het levert ook geen onoverkomelijke problemen op aangezien er geen klassen naar huis hoeven te worden gestuurd. En invallers dienen zich even in te werken, wat bij een kortdurende vervanging de moeite niet altijd loont.

De stijging van het aandeel reguliere banen bij de afgestudeerden van de pabo heeft ook zijn weerslag op het soort arbeidscontract dat de startende leraren krijgen. In de onderstaande grafieken wordt voor de drie onderwijssoorten weergegeven in hoeverre pas afgestudeerden na een half jaar een vast of tijdelijk contract hebben.

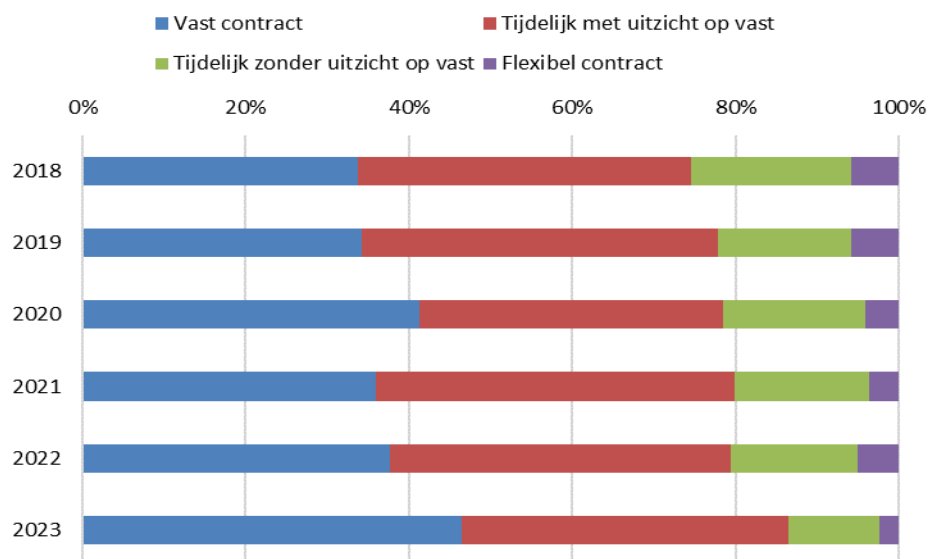
*Figuur 9.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).*



In vijf jaar tijd is in het po het aandeel (uitzicht op) vast contract flink gestegen van 15% naar 48%. Zowel de tijdelijke als de flexibele contracten zijn flink in aantal gereduceerd. De flexibele contracten zijn daarbij van bijna 20% teruggebracht naar 6%.

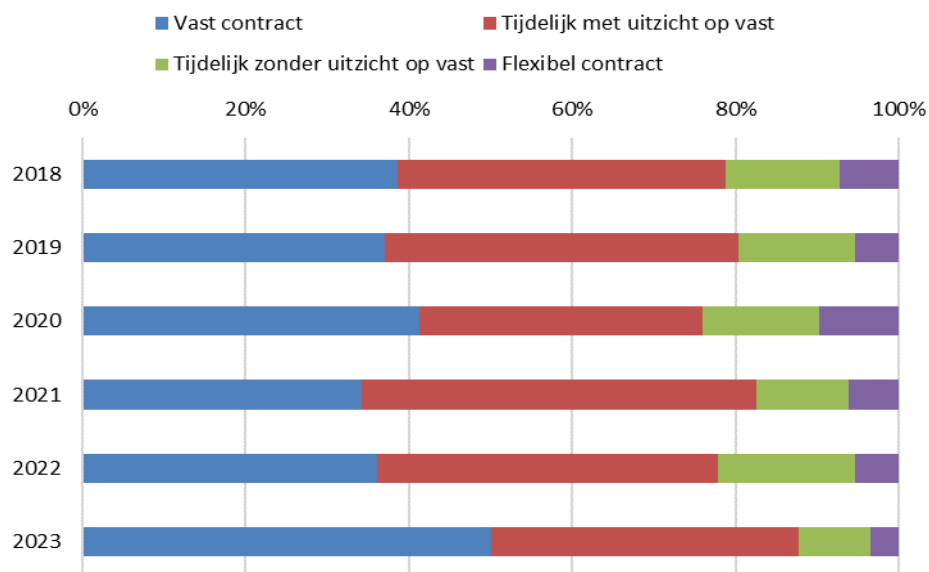


*Figuur 9.7 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).*



Ook in het vo is een soortgelijke beweging te zien. Het aandeel (uitzicht op) vast contract is hier gestegen van 75% naar 87%. De flex-contracten zijn teruggedaan van 6% naar 2%, de tijdelijke zonder vooruitzicht op vast van 20% tot 11%.

*Figuur 9.8 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).*



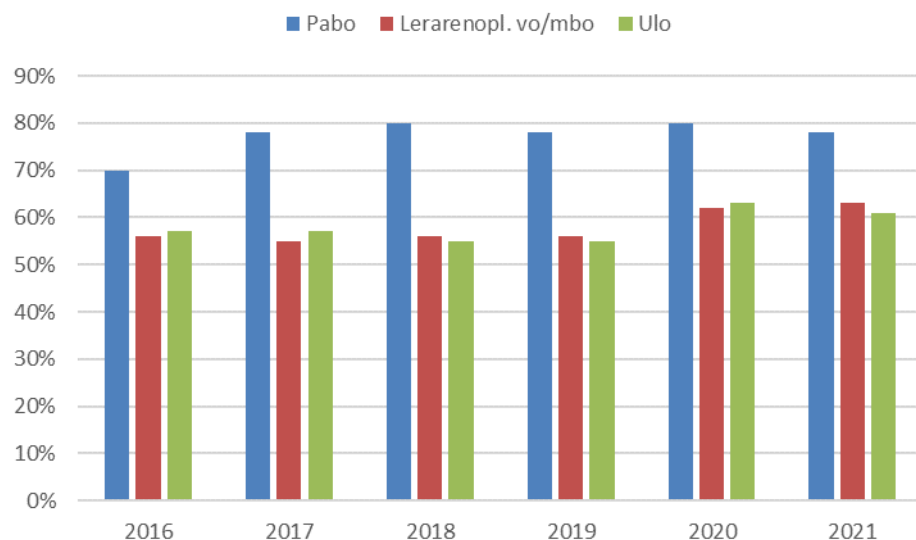
Ook in het mbo zijn de aanstellingen die vast of met uitzicht op vast zijn toegenomen, van 79% naar 88%. Tijdelijk zonder vooruitzicht op vast en flexibel contract zijn allebei gedaald.

Overigens moet hier onder flexibele contracten niet worden verstaan dat al deze mensen via uitzendbureaus en dergelijke zijn ingehuurd. Het gaat hier doorgaans om een contract met een of meer scholen waarbij men op oproepbasis wordt ingezet, vaak als invaller. Dit kan als freelancer of als zelfstandige zijn.

Het aandeel starters dat als uitzendkracht werkt of op basis van detachering is beperkt. Alles bij elkaar gaat het hierbij om 2 procent van de pabo-gediplomeerden (0,9% uitzendkracht, 1,1% detachering, 0% payroll), 1,5 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo (inclusief payroll) en 0,8 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen mbo (ook inclusief payroll).

Het laatste onderwerp bij de contracten is de aanstellingsomvang. In onderstaande grafieken is te zien in welke mate er in voltijd wordt gewerkt, een jaar na het afstuderen.

*Figuur 9.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2016-2021 (Bron: Centerdata/Mooz)*



Voor de Pabo was bij de afgestudeerden die in het onderwijs werkten het percentage dat een vast contract had een jaar na het afstuderen in 2016 nog 49%. De laatste jaren is dat tussen de 70% en 80%. Voor zowel de lerarenopleiding vo/mbo als de ulo is het percentage vaste contracten onder de afgestudeerden die in het onderwijs werken toegenomen van ruim 50% naar ruim 60%

Bij afgestudeerden aan de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding is lag dit percentage redelijk constant onder de 60%, maar is het afgelopen jaar gestegen naar 62% voor de lerarenopleiding vo/mbo en naar 63% voor de ulo's. Dat is respectievelijk een stijging met 6 en 8 procentpunten ten opzichte van 2016.

## 10 Studenten werkend op de school

Steeds vaker komen er signalen over studenten van de lerarenopleidingen die werkzaam zijn op de scholen tijdens de studie. In dit hoofdstuk een eerste poging hier meer systematisch inzicht in te krijgen, op basis van de personeelsbestanden van DUO.

Deze bestanden komen rechtstreeks van de salarisbureaus en administraties van de scholen. Hierin is gezocht naar personen die:

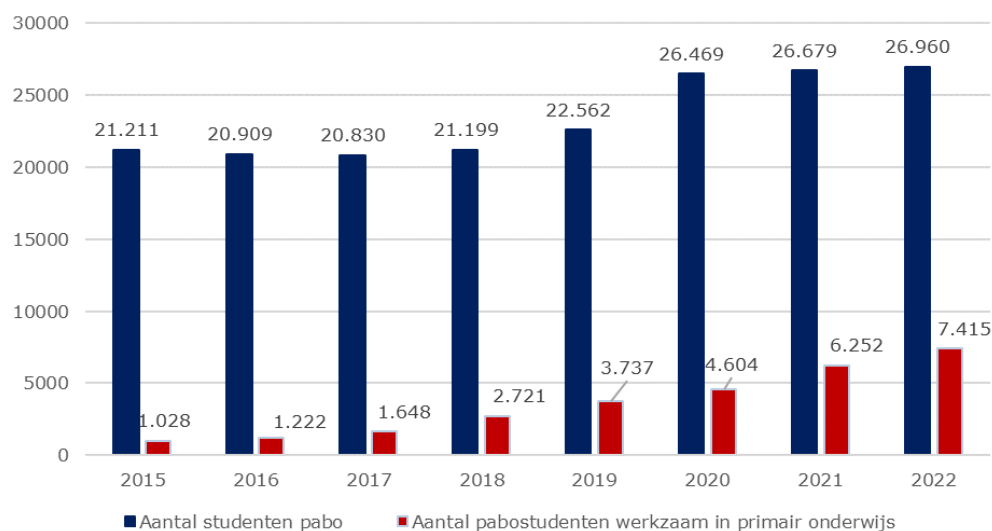
- Geen lesbevoegdheid hebben gehaald
- Als student zijn ingeschreven aan een Pabo of een tweedegraads lerarenopleiding voor vo/mbo
- Op 1 oktober 2022 een aanstelling hebben bij een school in het po of het vo.

Met deze laatste voorwaarde worden mensen uitgesloten die ergens in het jaar een (korte) invalbaan hebben. Onderstaande gegevens vormen daarmee een *ondergrens* van de aantallen studenten van de lerarenopleiding die in het onderwijs werkzaam zijn.

### 10.1 De aantallen door de jaren heen

Als eerste het aantal studenten van de Pabo dat werkzaam is in het primair onderwijs in de afgelopen jaren. Om dit aantal in perspectief te plaatsen zijn in de grafiek ook de totale aantallen pabostudenten opgenomen. En met een lijn is tevens aangegeven welk percentage van de pabostudenten in het onderwijs werkt.

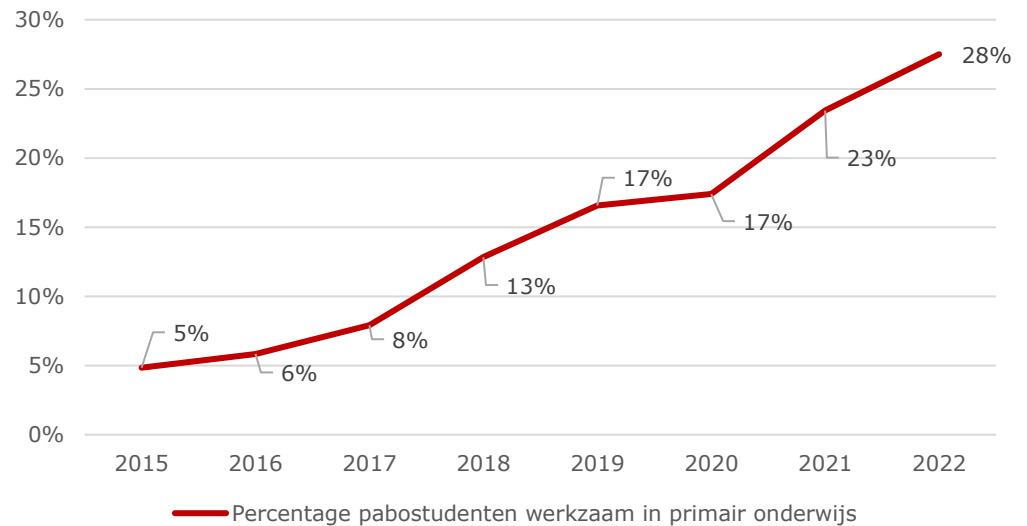
*Figuur 10.1 Totaal aantal pabostudenten en pabostudenten werkend in het po 2015-2022 (Bron: DUO)*



In de grafiek is te zien dat het aantal studenten dat een aanstelling heeft in de afgelopen jaren behoorlijk is toegenomen, van ruim duizend in 2015 naar bijna

7.500 in 2022. Het percentage Pabo studenten dat in het po een aanstelling heeft is daarmee ook flink gestegen:

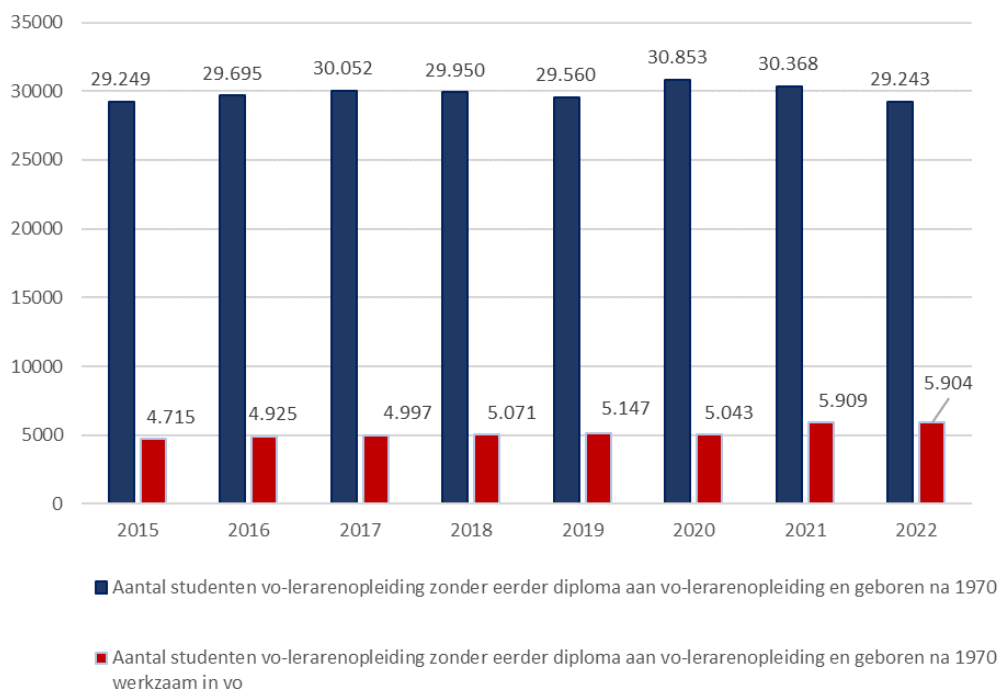
*Figuur 10.2 Percentage pabostudenten met een aanstelling in het po, 2015-2022 (Bron: DUO)*



Werkte in 2015 nog 1 op de 20 pabostudenten in het po, inmiddels is dat aandeel opgeschoven naar ruim een kwart.

Voor de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding en het werken in het vo zijn de aantallen als volgt:

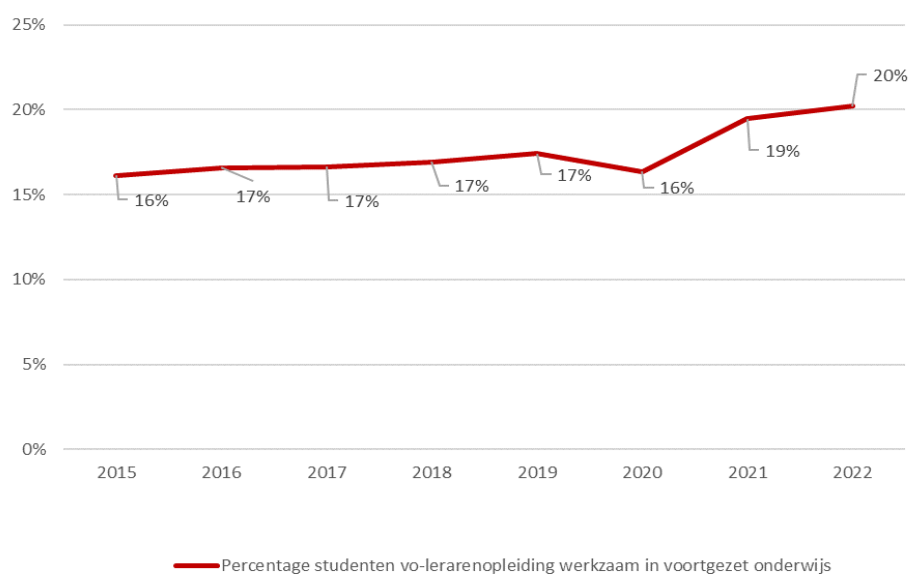
*Figuur 10.3 Totaal aantal studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding en aantal studenten werkend in het vo 2015-2022 (Bron: DUO)*



Ook in het vo is een stijging te zien van het aantal studenten van een tweedegraads lerarenopleiding dat in het onderwijs werkt, zij het wat minder spectaculair. Een belangrijke reden daarvoor is dat in het vo de aanvangssituatie in 2015 al flink hoger was.

De percentages van de studenten die in het onderwijs werken op het totaal aantal studenten laten het volgende beeld zien:

*Figuur 10.4 Percentage studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding met een aanstelling in het vo, 2015-2022 (Bron: DUO)*

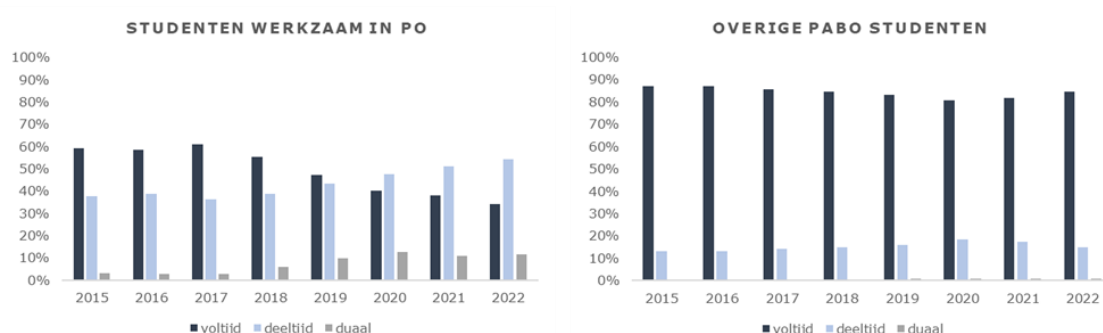


Het percentage in het vo was in 2015 al 16%, dat is nu 20% geworden.

## 10.2 Deeltijd en voltijd studenten

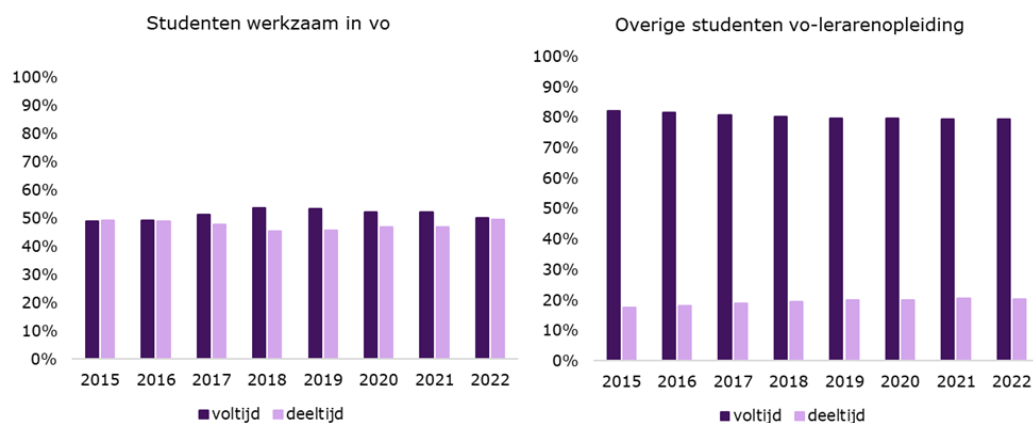
Onderstaand een overzicht in welke mate de pabostudenten die al dan niet in het onderwijs werken in deeltijd, voltijd of duaal studeren (dual: deels studeren en deels in het onderwijs werken).

*Figuur 10.5 Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor pabostudenten die al dan niet in het po werken (Bron: DUO)*



Bij de rechter grafiek is te zien dat degenen die niet in het po werken maar voor een klein deel (10%) de deeltijd opleiding volgen. Bij degenen die in het po werken neemt de deeltijdstudie, en in het kielzog daarvan de duale studie, een steeds belangrijker plaats in, de laatste drie jaar is het aandeel deeltijd studenten, onder degenen die tijdens de opleiding een aanstelling in het onderwijs heeft, groter dan het aantal voltijd studenten.

*Figuur 10.6 Studie in deeltijd of voltijd studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die al dan niet in het vo werken (Bron: DUO)*

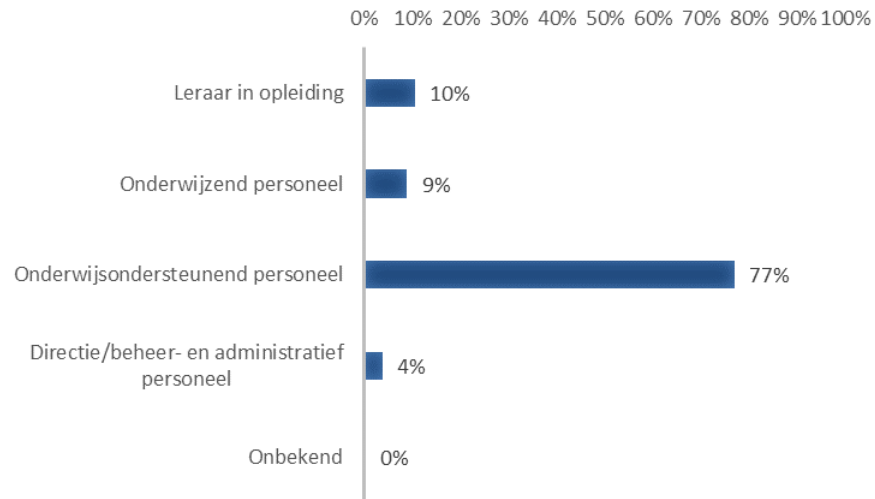


Voor het vo zien we in grote lijnen hetzelfde beeld, al zijn de details iets anders. Ook hier is het aandeel deeltijd studenten onder degenen die niet in het onderwijs werken niet zo groot, maar het gaat wel om bijna 20% tegen 10% in het po. Bij degenen die wel in het onderwijs werken houden de aandelen deeltijd- en voltijdstudenten elkaar door de jaren heen ongeveer in evenwicht.

## 10.3 Functie

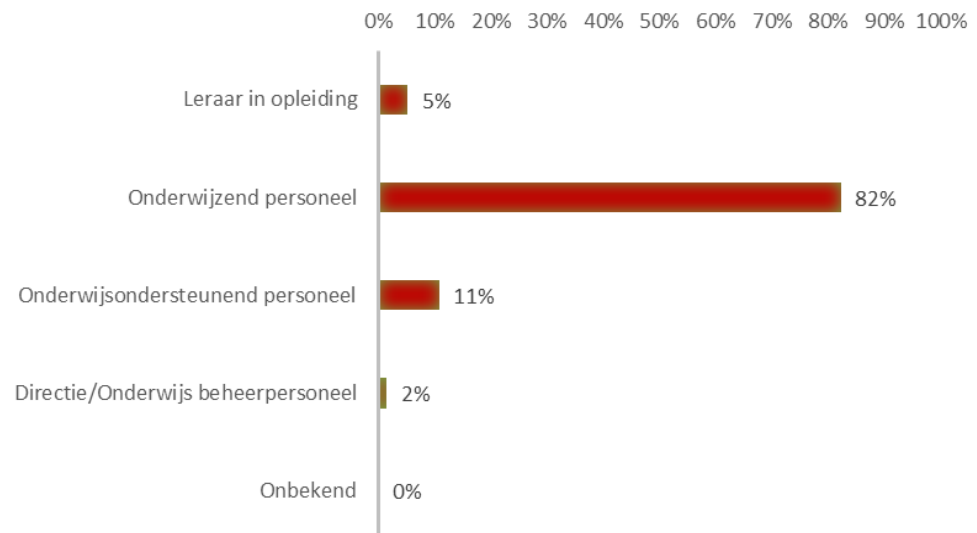
Onderstaand de functie die de studenten volgens de administratie vervullen.

*Figuur 10.7 Functie pabostudenten die in het onderwijs werken*



Ruim drie kwart is aangesteld als ondersteunend personeel, 9% als leraar. 10% heeft de wettelijk geregelde aanstelling van Leraar in opleiding (oftewel LIO, die men in de laatste maanden van de lerarenopleiding mag hebben),

*Figuur 10.8 Functie studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het onderwijs werken*



Hier is een compleet andere verdeling te zien, 82% heeft een aanstelling als leraar en 11 procent als ondersteuner. De Leraar in opleiding komt slechts bij 5% voor.

Deze verschillen zijn ook in de salarisschalen te zien. Bij de pabostudenten heeft 76% een aanstelling in schaal 8 of lager, waarvan de helft in schaal 6 of lager, wat ook past bij een ondersteunende functie. Bij de studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding heeft 79% de hogere lerarenschaal LB.

De regelgeving voor het po en het vo is verschillend, wat bovenstaande gegevens zal verklaren. In het vo is het mogelijk om iemand aan te stellen als leraar als deze

persoon in opleiding is en de verwachting is dat dit binnen 2 jaar is afgerond. En dit kan zelfs een maal verlengd worden.

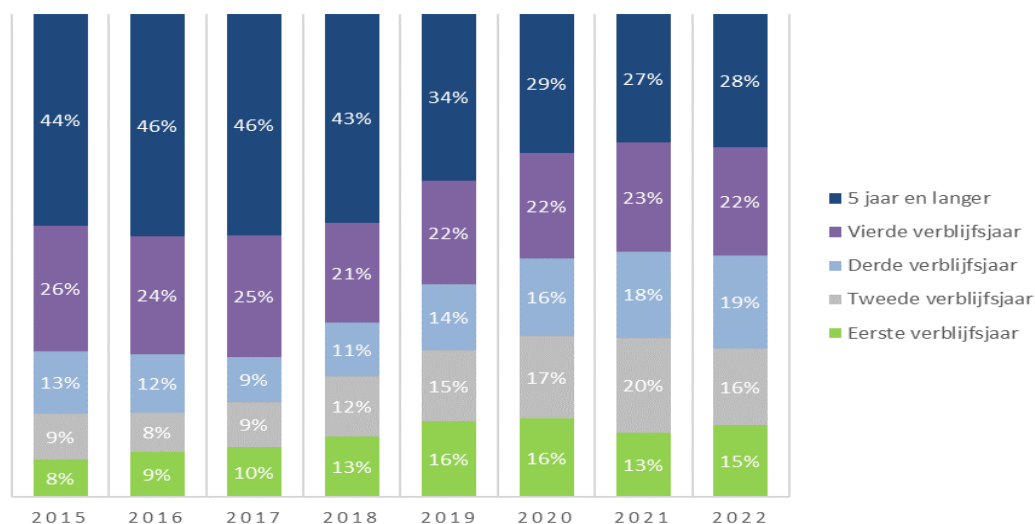
Zoals eerder vermeld is dit onderzoek uitgevoerd op salarisbestanden. Hierdoor weten we de officiële functie, maar niet wat mensen in de praktijk doen. Of een pabostudent aangesteld als onderwijsondersteuner geregeld zelfstandig les geeft kunnen wij niet zien, evenmin of een student 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die aangesteld is als leraar in feite assisteert bij een klas.

#### **10.4 Jaar van de lerarenopleiding waar men zit**

Zoals hiervoor gezegd bestaat de constructie Leraar In Opleiding voor de laatste maanden van de studie. In de DUO-gegevens is niet te zien in welke fase van de studie mensen zitten, maar wel hoe lang ze de studie al aan het volgen zijn. Een overzicht hoe lang men aan het studeren is voor degenen die de laatste jaren in het onderwijs werken.

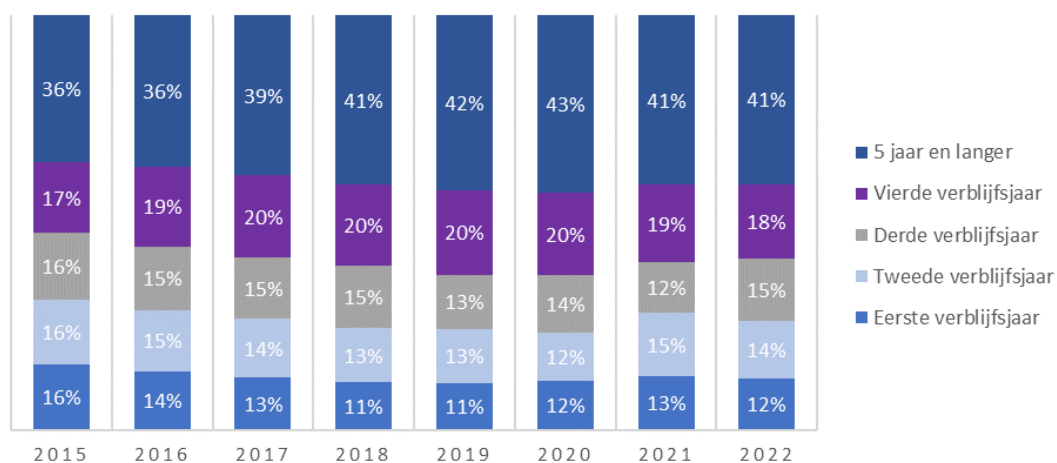


*Figuur 10.9 Verbljfsjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten pabo die in het po werken 2015-2022. (Bron: DUO)*



Voor een groot deel gaat het om studenten die al langer de studie volgen, al neemt het aandeel van deze personen in snel tempo af. In de grafiek is te zien dat de 'lagere' jaren een steeds grotere rol gaan spelen. Zowel de percentages voor het eerste als het tweede verbljfsjaar zijn in de loop der tijd bijna verdubbeld.

*Figuur 10.10 Verbljfsjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het vo werken 2015-2022. (Bron: DUO)*



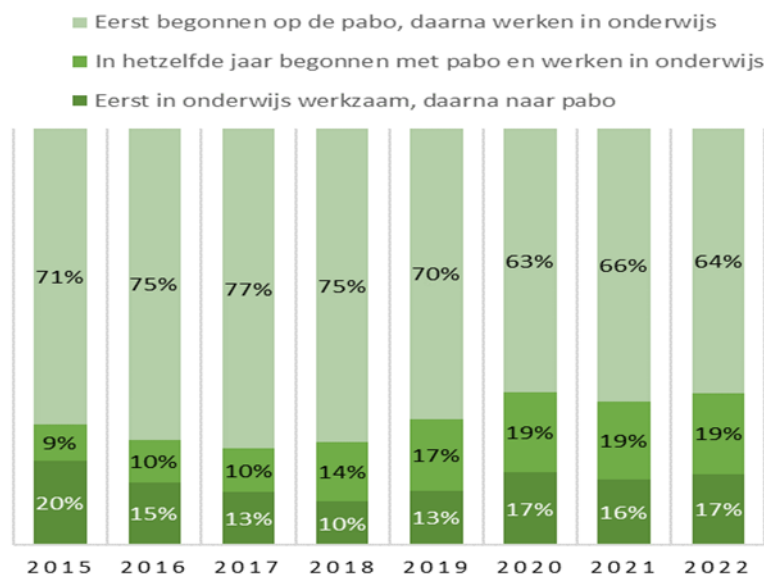
Wederom in het vo een ander beeld, met minder veranderingen door de jaren heen. Meer dan de helft komt uit de verbljfsjaren 4 en hoger, maar de eerste twee jaren zorgen wel ieder jaar voor ruim een kwart van degenen die werken in het onderwijs.

## 10.5 De kip of het ei

In de DUO bestanden kunnen we ook nagaan of iemand eerst de lerarenopleiding volgde en daarna in het onderwijs ging werken, of dat het juist andersom was. Zo kunnen mensen die onderwijsassistent zijn in het primair onderwijs ook na verloop van tijd de pabo gaan volgen, of kunnen mensen zelfs tegelijkertijd met het starten van de baan een lerarenopleiding gaan volgen. En dan spreken we eigenlijk van

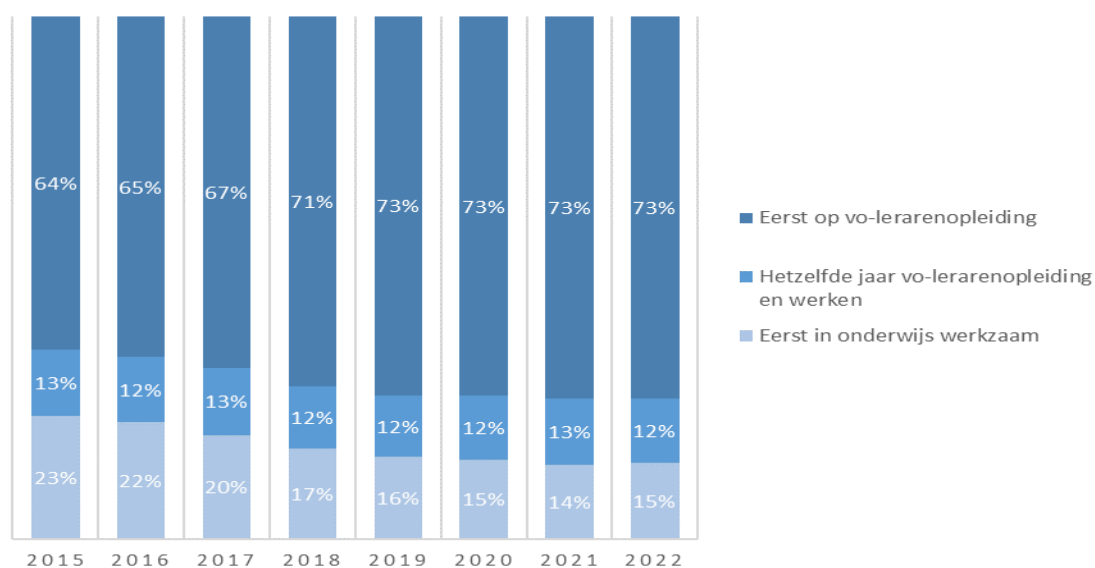
onderwijswerknemers die tevens studeren, in plaats van studenten die in het onderwijs werken.

*Figuur 10.11 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten pabo die in het po werken, 2015-2022 (Bron: DUO)*



Bijna twee derde van degenen die in 2022 in het po werken is pas later in het onderwijs gaan werken. Het aandeel personen dat eerst in het onderwijs werkte of tegelijkertijd aan beiden begon is wel toegenomen, van totaal 29% tot 36%.

*Figuur 10.12 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het vo werken, 2015-2022 (Bron: DUO)*



Ook in het vo gaat het, bij de studenten van de tweedegraads lerarenopleiding die daar werken, grotendeels om personen die eerder aan de opleiding begonnen dan

aan de baan in het onderwijs. Het aandeel is wel groter dan in het po, in 2022 bijna drie kwart. Dat komt ook omdat de aandelen personen die eerst in het onderwijs werkten in de loop de jaren flink zijn afgenomen.

## 10.6 Bijbaantje of serieus aan de slag

Mede omdat ongeveer de helft van de studenten die in het onderwijs werken een voltijds studie volgen, is nagegaan in hoeverre er sprake is van een kleine bijbaan naast de studie of een grotere baan.

*Tabel 10.1 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte in het po voor studenten pabo, vergeleken met overig personeel in dezelfde functies (Bron: DUO)*

Functie	FTE studenten	FTE Overig personeel
onderwijzend personeel, leraren	0,6	0,7
onderwijsondersteunend personeel	0,6	0,7
directie/beheer- en administratief personeel	0,6	0,8
leraren in opleiding	0,5	-
Totaal	0,6	0,7

De gemiddelde aanstellingsomvang voor de pabo studenten bedraagt ongeveer 3 dagen per week, waarbij er geen groot verschil tussen de functies is. Dit is slechts een beetje lager dan de 3½ dag per week van het overig personeel.

*Tabel 10.2 Gemiddelde aanstellingsomvang in fte in het vo voor studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding, vergeleken met overig personeel in dezelfde functies (Bron: DUO)*

Functie	FTE studenten	FTE Overig personeel
onderwijzend personeel, leraren	0,6	0,8
onderwijsondersteunend personeel	0,6	0,7
directie/beheer- en administratief personeel	0,7	0,8
leraren in opleiding	0,5	-
Totaal	0,6	0,8

Het aantal fte van de studenten tweedegraads lerarenopleiding doet ook niet veel onder voor dat van het overige personeel, men heeft gemiddeld een aanstelling van 3 dagen per week tegen het overige personeel 4 dagen.

Voor beide groepen studenten geldt dus dat men meestal een serieuze aanstelling heeft en doorgaans geen kleine bijbaantjes.

## 10.7 Regionale verdeling

De mate waarin studenten van lerarenopleidingen in het onderwijs werkzaam zijn zal naar verwachting ook te maken hebben met de mate waarin er tekorten zijn in de regionale arbeidsmarkt. Een indicatie hiervoor kunnen we krijgen uit het aandeel van studenten onder het personeel in de arbeidsmarktregio.

Voor het po geldt dat het landelijke aandeel pabo studenten onder het personeel 4% is.

De arbeidsmarktregio's die het hoogste aandeel hebben met 6% van het personeel zijn:

- Haaglanden excl. Den Haag, Den Haag, Rotterdam en Almere

De arbeidsmarktregio's met een aandeel van 5% studenten zijn:

- Amsterdam, Zuidelijk Noord-Holland excl. Amsterdam, Gooi & Vechtstreek, Utrecht-Midden excl. Utrecht, Rijn-Gouwe, Rijnmond excl. Rotterdam en Zeeland.

Oftewel alle grote steden en de omliggende gebieden, waarvan bekend is dat ze de grootste tekorten hebben, hebben in het po een hoger percentage studenten onder het personeel dan het landelijke aandeel.

In het vo is het landelijke aandeel studenten onder het personeel hoger dan in het po met 6%.

De arbeidsmarktregio's met het hoogste aandeel van 9% is:

- Rotterdam

De regio's die een aandeel van 8% hebben zijn:

- Rijnmond excl. Rotterdam, Utrecht en Noord Groningen

De regio's die ook boven het gemiddelde zitten met 7% zijn:

- Den Haag, Rijn-Gouwe en Centraal Groningen

Voor het vo geldt dat de grote steden Rotterdam, Den Haag en Utrecht wel boven het gemiddelde zitten, Amsterdam (6%) en Almere (5%) niet. Groningen en omgeving zijn hier een verrassing bij de 'koplopers'.

Bij het vo is er nog een manier om te kijken in hoeverre tekorten op de arbeidsmarkt van invloed kunnen zijn op de mate waarin studenten bij de scholen werken. Dat is door te kijken in hoeverre zij voorkomen bij de tekortvakken (Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen). In totaal blijkt 7% van de lessen in de tekortvakken door studenten van de lerarenopleiding te worden gegeven. Afgezet tegen het landelijke percentage van 6% van het personeel dat student is, is dit een aanwijzing dat studenten bij de tekortvakken vaker voorkomen.

Een laatste feit dat nog van belang is voor het vo is het aantal uur dat men les geeft. De studenten van de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het vo een aanstelling als leraar hebben gaven 12,6 uur per week les, tegen 14,0 uur voor de overige leraren. Deze verschillen zijn vergelijkbaar met de eerdere constatering dat de studenten als leraar een gemiddelde aanstelling van 0,6 hebben en de overige leraren een aanstelling van 0,7 fte.

## **10.8 Ten slotte**

In dit hoofdstuk is aangetoond dat een fors deel van de studenten aan de lerarenopleidingen in het onderwijs werken. In het po doorgaans met een aanstelling en salaris van onderwijsondersteuner, in het vo doorgaans als leraar. De vraag is in hoeverre dit zorgwekkend is.

In het po lijkt het voornamelijk te gaan om mensen die een positie hebben als onderwijsondersteuner. Of deze mensen in de praktijk ook (al dan niet zelfstandig)

les geven kunnen wij niet zien in de administratieve bestanden. Dan zou het ook kunnen gaan om mensen die op deze manier aan een deel van de stageverplichtingen van de opleiding voldoen. En, zoals eerder aangetoond, deels gaat het natuurlijk om mensen die al in het onderwijs werkten en daarbij een lerarenopleiding zijn gaan volgen. Dan blijft nog over dat een groot tijdsbeslag van het werk (gemiddeld 3 dagen per week) er wel voor kan zorgen dat mensen later afstuderen. Maar in het algemeen lijken de gegevens die nu bekend zijn niet voor grote problemen te zorgen.

In het vo ligt de situatie duidelijk anders. Er wordt hier door grote groepen studenten les gegeven voordat men de bevoegdheid heeft. De wetgeving biedt daartoe in het vo ook mogelijkheden. Een klein deel zal een duaal traject ingaan waarbij men tijdens het werken de benodigde kennis en vaardigheden vergaart. Dit is dan engszins vergelijkbaar met mensen die een officieel zij-instroom traject doormaken. Maar voor degenen die eerder aan de studie waren begonnen dan aan de baan zal toch gelden dat het hier om een vorm van 'groenpluk' gaat die de kwaliteit van het onderwijs aan kan tasten. Nog niet gediplomeerde mensen geven les zonder dat we weten of daar een officieel netwerk van begeleiding en ondersteuning bij bestaat. En uit de cijfers blijkt dat het hier zeker niet alleen om de tekortvakken gaat. Ook hier bestaat het gevaar dat men langer over de opleiding doet of deze wellicht niet af maakt.

Voor beide onderwijssoorten is het voornemen dat wij ons verder in deze materie verdiepen dan de huidige administratieve gegevens toelaten.

## 11 De mythe van het lerarenlek

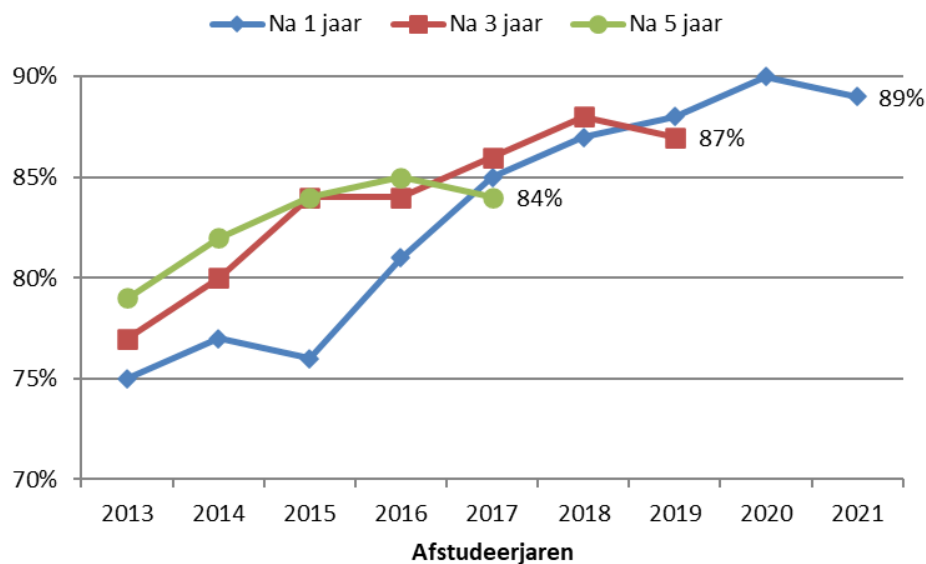
Steeds vaker wordt gesproken over het 'Lerarenlek', waarmee doorgaans bedoeld wordt dat nieuwe leraren die in het beroep aan de slag gaan daar vervolgens al snel mee stoppen. Als dat zo zou zijn, dan is dat vanzelfsprekend een belangrijke oorzaak van het lerarentekort.

In dit hoofdstuk wordt nagegaan waar de verhalen over het lerarenlek vandaan komen en wordt cijfermatig aangetoond dat het hier om een misverstand gaat. In werkelijkheid verlaat maar een klein gedeelte van de nieuwe leraren het onderwijs.

### 11.1 Uitval beginnende leraren po

In hoofdstuk 8 staan gegevens over de mate waarin afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het onderwijs werken. Deze zijn op basis van CBS-gegevens gemaakt. Daarbij worden alle afgestudeerden meegenomen die hun eerste onderwijsdiploma hebben gehaald en wordt gekeken in hoeverre men in het onderwijs werkt, waarbij geen onderscheid gemaakt wordt naar sector en ook niet naar functie (die laatste is in de CBS-gegevens niet aanwezig).

*Figuur 11.1 (herhaling van 9.2) Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*

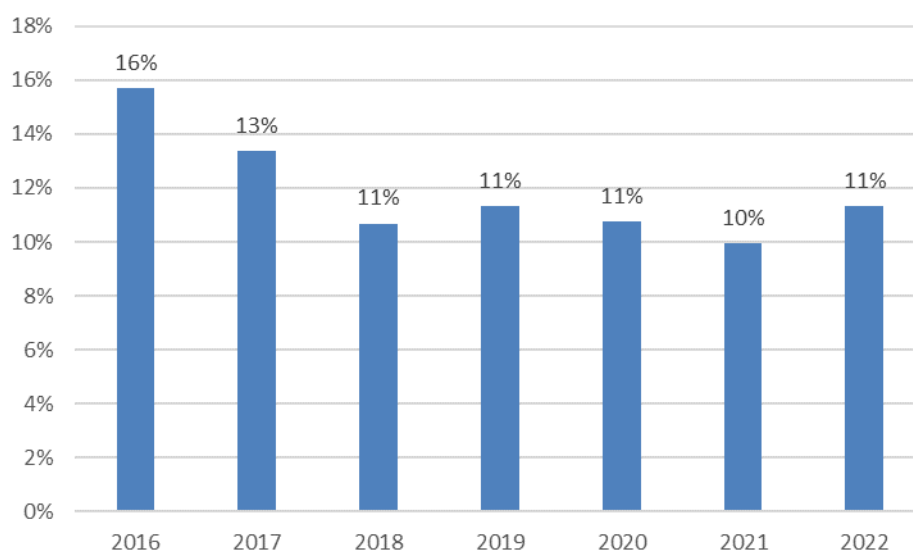


Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is tussen de cohorten behoorlijk toegenomen. En er is ook te zien dat naarmate over een langere periode wordt gekeken (3 of 5 jaar) het percentage van de afgestudeerden dat in het onderwijs werkt toeneemt. Uit analyses blijkt dat na 5 jaar grotendeels mensen worden aangetroffen die ook in het eerste jaar al in het onderwijs werkten, maar ook mensen die dat jaar niet in het onderwijs werkten. Ook zitten er mensen tussen die tussendoor een jaar of langer niet in het onderwijs hebben gewerkt.

Er is ook een andere manier om naar het succes van jonge leraren in het onderwijs te kijken, hiervoor heeft DUO analyses gemaakt op eigen bestanden. Van alle leraren die instromen, gekeken in welke mate ze de jaren daarna als leraar in dezelfde onderwijssector werkzaam zijn. Hieronder wordt dat voor alle leraren gedaan, in DUO publicaties wordt soms ook alleen naar de groep tot 30 jaar gekeken als beginnende leraren. Echter, steeds vaker stromen ouderen ook in, als zij-instromer in het beroep of de opleiding. Overigens zijn de 'uitval' percentages voor ouderen in het algemeen wat hoger.

Dit verschilt wezenlijk van de hiervoor gepresenteerde meting omdat het om beginnende leraren gaat, los van het feit of ze op dat moment net een diploma van een Nederlandse lerarenopleiding hebben gehaald. Zij-instromers in het beroep hebben dat diploma bijvoorbeeld niet, omdat zij niet bekostigd contractonderwijs volgen. Ook mensen met een buitenlandse lerarenopleiding die hier erkend wordt hebben dat diploma niet. Tevens wordt alleen gekeken naar de onderwijssoort waar men begint en alleen naar de functie leraar. Deze analyse levert voor het po de volgende resultaten op:

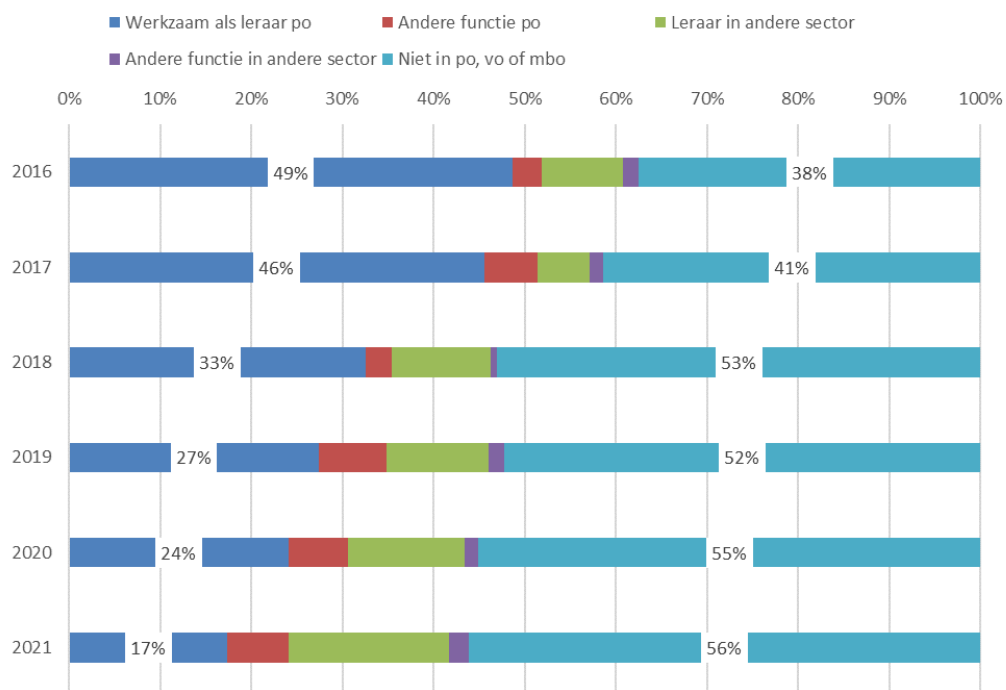
*Figuur 11.2 Mate waarin beginnende leraren po na een jaar zijn niet meer te vinden zijn als leraar. Percentage 2022 is welk deel van de nieuwe leraren uit '21 niet te vinden is in '22. (Bron: DUO)*



Een percentage van 11% lijkt op het eerste gezicht zorgelijk, als zoveel mensen na een jaar het onderwijs al voor gezien houden. Maar deze conclusie is niet zondermeer uit deze gegevens te trekken. Het gaat om het voor het eerst 'aanwezig zijn' in het personeelsbestand in 2021 en dan ook aanwezig zijn in het bestand van 2022. Het is heel goed mogelijk dat men na de eerste baan even geen nieuwe kon vinden maar later wel. Ook is het mogelijk dat men tussentijds via een uitzendbureau of in een andere constructie heeft gewerkt, wat in de DUO bestanden niet als leraar zichtbaar is. Oftewel er is sowieso niet te constateren dat 11% van de nieuwe leraren voor het onderwijs verloren gaat.

Onderstaande gegevens tonen dat aan: in de volgende grafiek wordt gekeken in hoeverre mensen die ooit na een jaar 'verdwenen' waren uit het lerarenbestand later weer terug te vinden zijn in de personeelsbestanden.

*Figuur 11.3 Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar po'. (Bron: DUO)*



*NB Alle percentages van deze en andere grafieken, die hier niet vermeld staan, zijn opgenomen in tabellen in de bijlagen.*

Van degenen die in 2020 begonnen als leraar, en in 2021 werden aangemerkt als 'uitgevallen', blijkt 17% inmiddels weer leraar in het po te zijn. 7% heeft een andere functie in het po, en 20% werkt als leraar of in een andere functie in het vo of mbo. 56% is ook in 2021 niet in de personeelsbestanden te vinden.

Als verder terug wordt gekeken worden deze cijfers alleen maar gunstiger, van degenen die in 2016 als uitvaller werden aangemerkt is de helft 6 jaar later weer aanwezig als leraar po. Van de uitgevallen leraren in 2016-2021 zien we 44% tot 62% weer terug als onderwijspersoneel in 2022

Overige zaken die nog opvallen bij de analyse van de groep die na een jaar niet meer als leraar po te vinden is:

- Er is een duidelijk verband met leeftijd, hoe ouder de startende leraar is hoe groter de kans dat deze 'uitvalt'. Dit kan onder andere te maken hebben met een grotere kans op een andere baan binnen het po naarmate men ouder is.
- 7 % van de uitvallers begint in dat jaar aan een nieuwe studie, waarvan minder dan de helft een onderwijs-gerelateerde studie.
- 7% van de uitvallers volgde reeds een studie die men voortzet. Deels gaat het daarbij om de pabo.
- Het aantal mensen dat (nog) geen pabo diploma heeft is bij de uitvallers 2 maal zo hoog dan bij degenen die niet uitvallen.



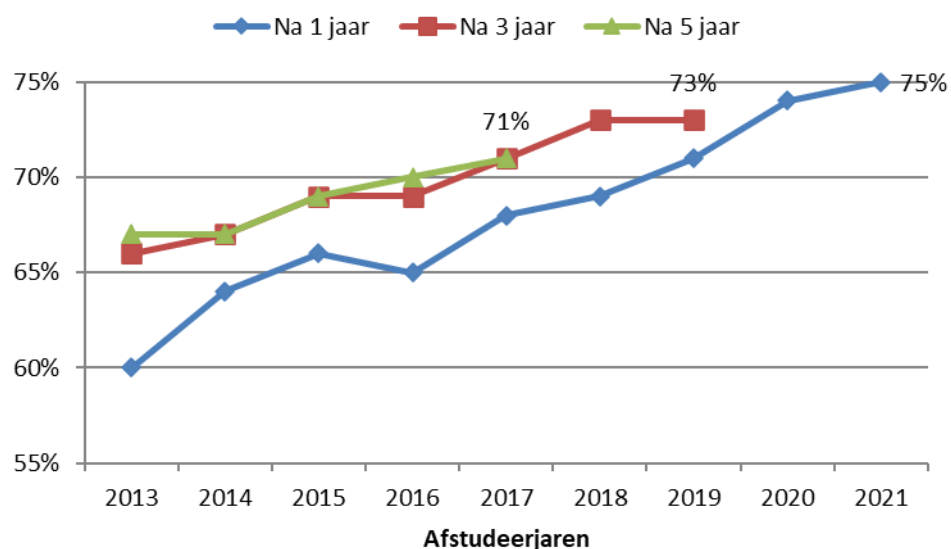
- Degenen die uitvallen hebben veel vaker een tijdelijk contract dan degenen die wel terug te vinden zijn. Dit kan er mee te maken hebben dat men na een tijdelijk contract even moet zoeken naar een nieuwe baan of via een uitzendbureau o.i.d. werkt, en daardoor in de DUO-bestanden onzichtbaar is.
- Degenen die uitvallen hebben gemiddeld een lagere aanstellingsomvang dan degenen die niet uitvallen. Dus als de uitval op aantal fte wordt bekeken is deze lager dan zoals nu op personen.

## 11.2 Uitval beginnende leraren vo

Dezelfde gegevens als hiervoor zijn ook voor het vo gemaakt. In het vo lijkt er iets meer aan de hand en hier wordt ook vaker de term 'lerarenlek' gebruikt. Onderstaand is te zien dat de nuanceringen uit het po ook hier weer terugkomen.

Als eerste weer een herhaling van de mate waarin afgestudeerden van de relevante lerarenopleidingen in het onderwijs gaan werken uit de Loopbaanmonitor.

*Figuur 11.4 (herhaling van 9.3) Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*



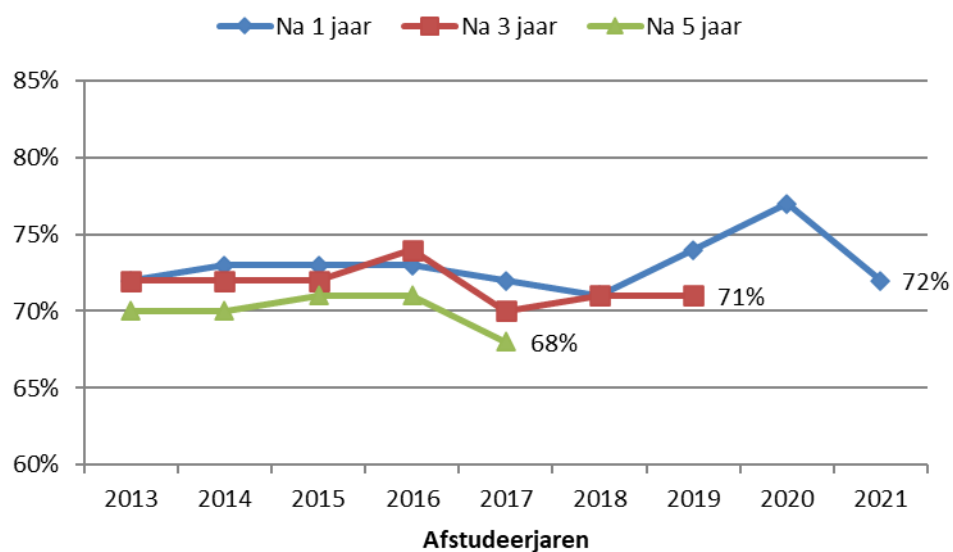
Van de hbo Lerarenopleiding vo/mbo is al jaren een stijgend percentage na een jaar in het onderwijs te vinden. Voor het cohort 2021 is dat inmiddels 75%, een duidelijke verbetering ten opzichte van de 60% van 10 jaar terug. De laatste jaren is het percentage dat na drie jaar en na vijf jaar nog in het onderwijs werkt eveneens gestegen. Ook hier is goed te zien dat per cohort de percentages die na 3 en 5 jaar in het onderwijs werken overall hoger zijn dan de percentages die na 1 jaar in het onderwijs werken. Dit kan hier ook te maken hebben met mensen die na het afstuderen eerst nog de kopopleiding voor een eerstegraads bevoegdheid volgen.

Tevens een kanttekening dat het beroepsrendement (welk percentage van de opleiding komt in het beroep terecht) hier negatief beïnvloed wordt door het feit dat

dat afgestudeerden in de creatieve/culturele vakken en lichamelijke opvoeding vaak hun beroep buiten het hier behandelde onderwijs uitoefenen. Dat is ook te zien in de cijfers per vak/richting die in hoofdstuk 8 worden behandeld.

Een tweede opleiding die belangrijk is voor het vo is de universitaire lerarenopleiding.

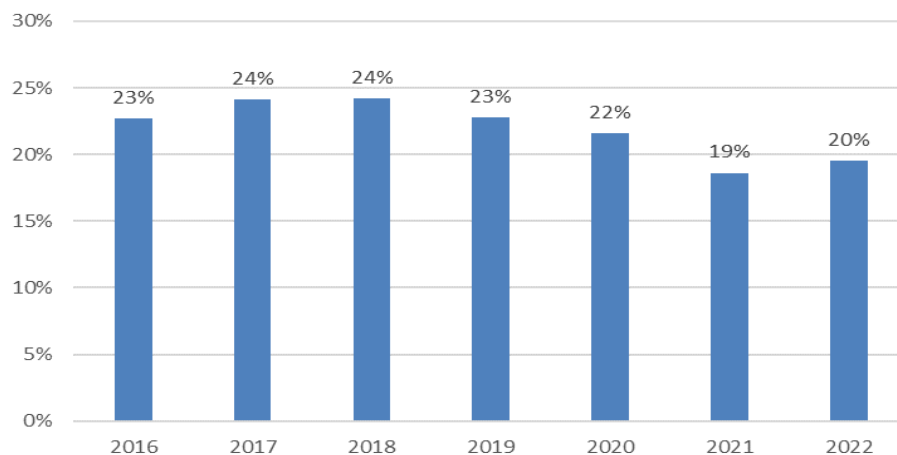
*Figuur 11.5 (herhaling van 9.4) Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*



Van de universitaire lerarenopleiding lag het percentage dat in het onderwijs gaat werken voor de verschillende cohorten en meetmomenten iets hoger dan voor de lerarenopleiding vo en mbo, in het laatste jaar is dat bijgetrokken. Over de afgelopen jaren is er weinig ontwikkeling te zien in de percentages die in het onderwijs gaan werken, al is het percentage van het een na laatste cohort na 1 jaar wel iets hoger. Ook is bij deze opleiding als enige te zien dat het percentage dat in de latere jaren in het onderwijs werkt niet hoger is dan het percentage na 1 jaar.

Vervolgens gaan we over naar de DUO gegevens over 'uitval' van beginnende leraren in het vo. Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar de soort lerarenopleiding die men gevolgd heeft. Ook is de leeftijdsgrens van 30 jaar losgelaten, omdat het tegenwoordig steeds vaker voorkomt dat mensen pas op latere leeftijd in het onderwijs gaan werken (zijinstromers in het beroep en in de opleiding). Hiermee wordt overigens het percentage uitvallers wat vergroot, aangezien ouderen vaker na 1 jaar uitvallen uit de functie die men had. Onderstaand de mate waarin beginnende leraren na een jaar niet meer als leraar in het vo werken.

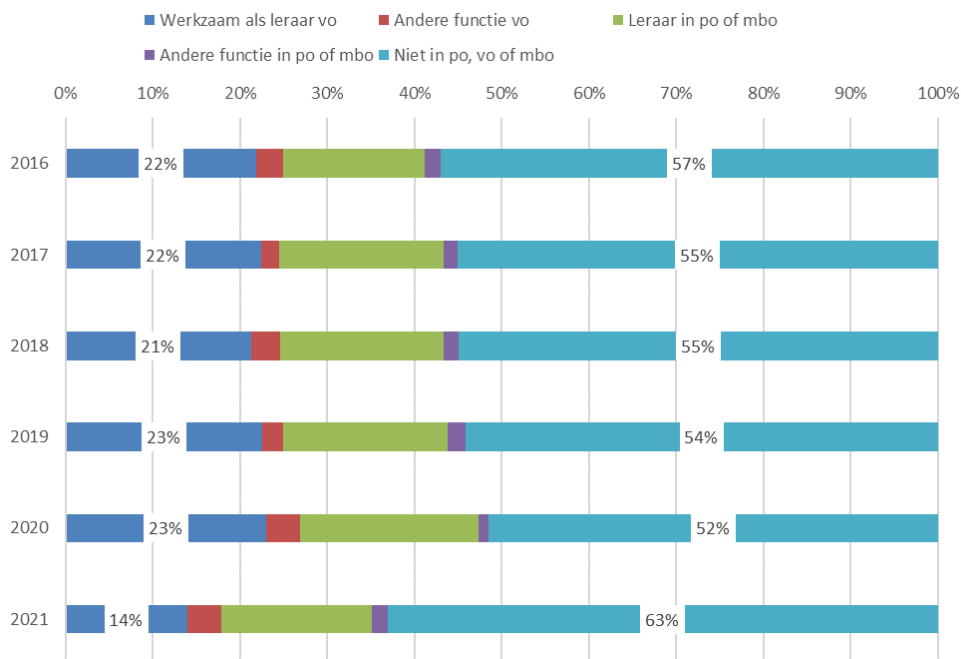
**Figuur 11.6** Mate waarin beginnende leraren vo na een jaar zijn niet meer te vinden zijn als leraar. Percentage 2022 is welk deel van de nieuwe leraren uit '21 niet te vinden is in '22. (Bron: DUO)



Het 'uitstroompercentage' in het vo is in 2022 bijna twee keer zo hoog als dat in het po. In eerste instantie zien deze cijfers er dus zorgwekkend uit.

Maar net als in het po kunnen we hier beter zicht op krijgen door meer zaken te bekijken. Als eerste het aandeel dat weliswaar een jaar afwezig was maar daarna weer in het onderwijs te vinden is:

**Figuur 11.7** Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar vo'. (Bron: DUO)



De primaire focus in dit rapport is gericht op de studenten die in 2022 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. We richten ons daarbij op de situatie in mei/juni 2023, ruim een half jaar na afstuderen.

Van de uitval in 2016-2020 is in 2022 ruim een vijfde weer als leraar vo te vinden. Voor de uitval in 2021 is dat nog maar 14%, maar waarschijnlijk zal dat in latere jaren ook hoger worden. Als we kijken welk deel van de uitvallers in totaal later weer in het onderwijs (po, vo of mbo) werkt dan is dat voor 2021 vooralsnog 37% en voor de andere jaren 43% tot 48%. Dat betekent dit deel van de personen die als uitval worden aangewezen in werkelijkheid niet voor het onderwijs verloren zijn.

#### *Geen leraar meer wegens studie*

In het vo geldt dat de lerarenopleiding in vroegere tijden de 'universiteit light' was. Iemand wilde bijvoorbeeld Engels studeren, maar vond de universitaire studie te zwaar, of had alleen een havo diploma, en ging dan de lerarenopleiding volgen. Dan was degene die dit koos toch inhoudelijk met het vak bezig en werd er onderwijs ook een eventueel te gebruiken diploma behaald. Vaak gaan dergelijke mensen daarna alsnog naar de universiteit. Ook kan het zijn dat men om een andere reden door gaat studeren (bijvoorbeeld de behoefte aan verdieping van het vak). Uit een analyse van de groep die in 2021 instroomde en in 2022 geen leraar meer was bleek dat 7% een nieuwe studie was begonnen die men daarvoor nog niet deed.

Van degenen die uitvallen volgt 28% een studie. Een kwart daarvan (de 7% die hiervoor genoemd is) is net begonnen aan deze studie, maar voor drie kwart gaat het om personen die een studie vervolgen waar ze al eerder aan begonnen waren. Daar zitten ook studenten van de lerarenopleiding vo tussen die tijdens hun studie als leraar hebben gewerkt (zie vorige hoofdstuk). 30% volgt namelijk een onderwijs gerelateerde studie. Ook zitten hier de mensen tussen die met een educatieve minor in het onderwijs hebben gewerkt. Via deze constructie werken universiteitsstudenten in het voortgezet onderwijs, waarna ze doorgaans hun studie gaan vervolgen.

#### *Overige bevindingen*

- Net als in het po is te zien dat de 'uitval' hoger is naarmate mensen ouder zijn. De kans dat ze dan een andere functie in het onderwijs gaan vervullen is dan vanzelfsprekend ook groter.
- Mensen met een tijdelijk contract vallen vaker uit. De kans is aanwezig dat deze personen langer moeten zoeken of een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau o.i.d. vervullen, wat dan bij DUO niet in beeld is.
- Net als in het po hebben degenen die uitvallen gemiddeld een kleinere aanstellingsomvang. Dat betekent ook hier dat op fte berekend het uitvalpercentage lager is.

### **11.3 Beschouwing lerarenlek**

Het is voor zowel het po als het vo onverantwoord om te spreken over een lerarenlek op basis van de uitvalcijfers van DUO. Deze cijfers laten alleen zien wie er het jaar na aanvang niet aanwezig is als docent in dezelfde onderwijssoort. Maar in zowel po als vo is te zien dat een flink aandeel van deze mensen niet als uitval uit het onderwijs kunnen worden gezien. Ongeveer de helft is in de jaren daarna in het onderwijs te zien, zij het soms in een andere functie of in een andere onderwijssoort.

Daarnaast zien we dat 14% in het po en 28% in het vo een studie volgt, waarvan een deel ook een onderwijsgerelateerde studie.

Vooraf in het vo zijn er daarnaast ook gevallen van 'uitval' die logisch zijn:

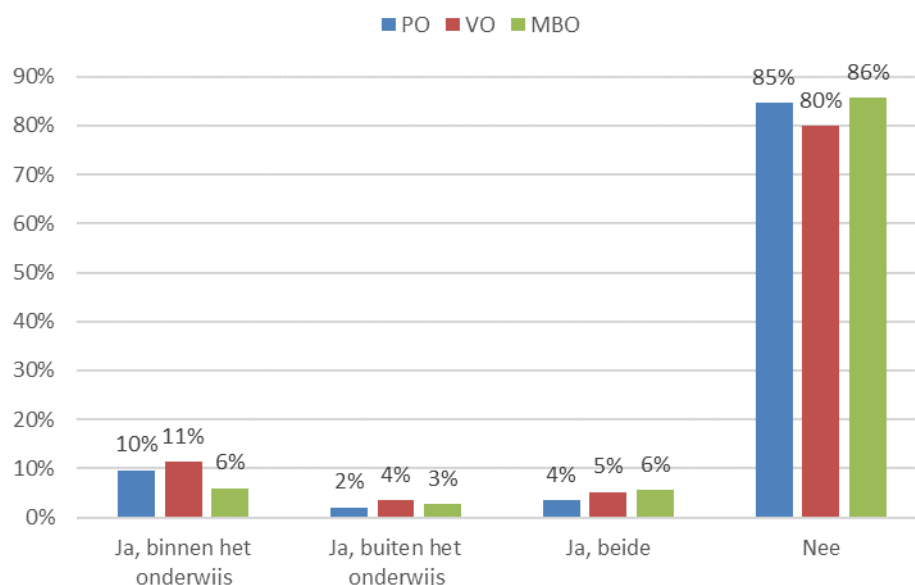
- Studenten van de lerarenopleiding die al een tijdje als leraar hebben gewerkt en zich vervolgens richten op het afmaken van de studie.

- Studenten van de universiteiten die met een educatieve minor in het onderwijs hebben gewerkt en hun studie vervolgen.

Precieze schattingen van wat dan wel de 'echte' uitval van beginnende leraren is zijn moeilijk te geven, ook omdat het bij de groepen die geen echte uitval zijn deels om overlappings gaat.

Een beter inschatting van de mate waarin beginnende docenten niet meer in het onderwijs willen werken is daarom te maken met de enquête uit de Loopbaanmonitor onder pas afgestudeerden. Aan degenen die in het onderwijs werken (voor percentages zie het vorige hoofdstuk) is gevraagd of men ook uitkijkt naar een andere baan. De enquête is afgenomen onder studenten die in 2022 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. De vragen gaan over de periode in mei/juni 2023, minimaal een half een half jaar na afstuderen. Onderstaand de antwoorden, met deze keer ook het mbo meegenomen.

*Figuur 11.8 'Bent u op zoek naar een andere baan', enquêtegegevens pas afgestudeerden van lerarenopleidingen die in het onderwijs werken uit de Loopbaanmonitor 2023 (Bron: Centerdata/Mooz)*



Het aandeel pas afgestudeerde startende leraren dat op zoek is naar een andere baan neemt al een aantal jaar op rij af. Het daalt in 2023 met name in vo en mbo. Het aandeel starters dat alleen een baan zoekt buiten het onderwijs is zeer beperkt: po 2%, vo 4% en mbo 3%. Zelfs als daarbij nog de mensen worden opgeteld die zowel binnen als buiten het onderwijs kijken zijn de percentages voor po, vo en mbo niet zo hoog met respectievelijk 6%, 9% en 9%.

Uit arbeidsmarktonderzoeken blijkt tevens dat het percentage dat bevestigend antwoord op de vraag 'zoekt u naar een andere baan?' een overschatting is van degenen die daadwerkelijk actief op zoek zijn. En dat is weer een overschatting van het aandeel mensen dat daadwerkelijk de huidige baan verlaat.

## 12 Mobiliteit leraren

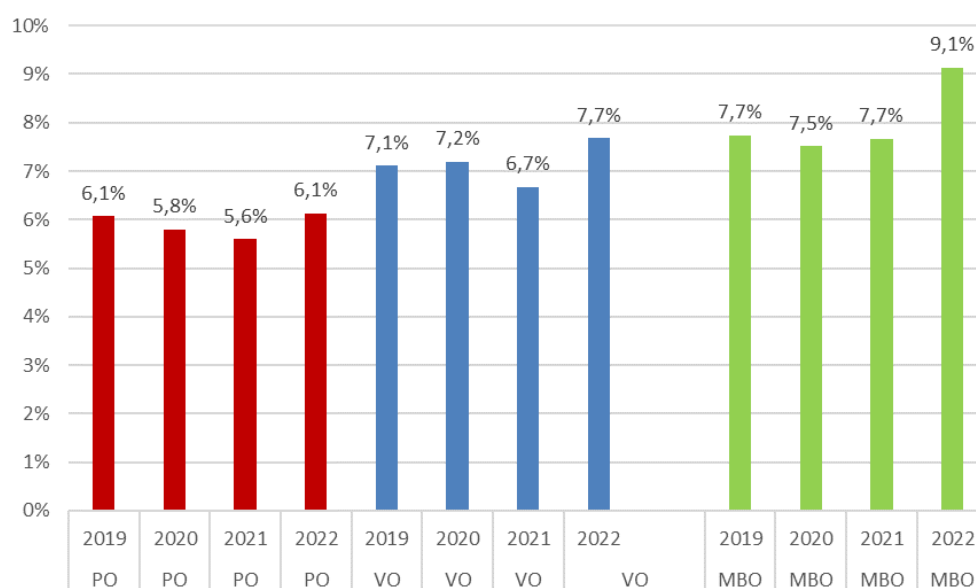
In dit hoofdstuk wordt begonnen met een vervolg op het vorige: het vertrek van leraren uit het onderwijs, maar dan voor de gehele groep leraren en niet alleen de starters.

Verder het gegeven dat sinds enkele jaren door DUO wordt berekend in hoeverre leraren van de drie onderwijssectoren overstappen naar de andere sectoren. Tevens wordt vastgesteld hoeveel leraren overstappen naar een ander bestuur binnen de eigen sector. Hierbij wordt ook nagegaan wat dit voor de G5 betekent.

### 12.1 Uitstroom leraren po en vo

Als eerste vorm van mobiliteit de uitstroom, oftewel leraren die het hier behandelde onderwijs verlaten.

*Figuur 12.1 Gemiddelde percentage leraren dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2018-2019 tot en met 2021-2022. Exclusief degenen die naar een van de andere twee onderwijssectoren overstappen (Bron: DUO)*



De percentages voor het po zijn duidelijk lager dan die in het vo en het mbo, voor alle drie de onderwijssoorten valt de uitstroom het laatste jaar het hoogste uit.

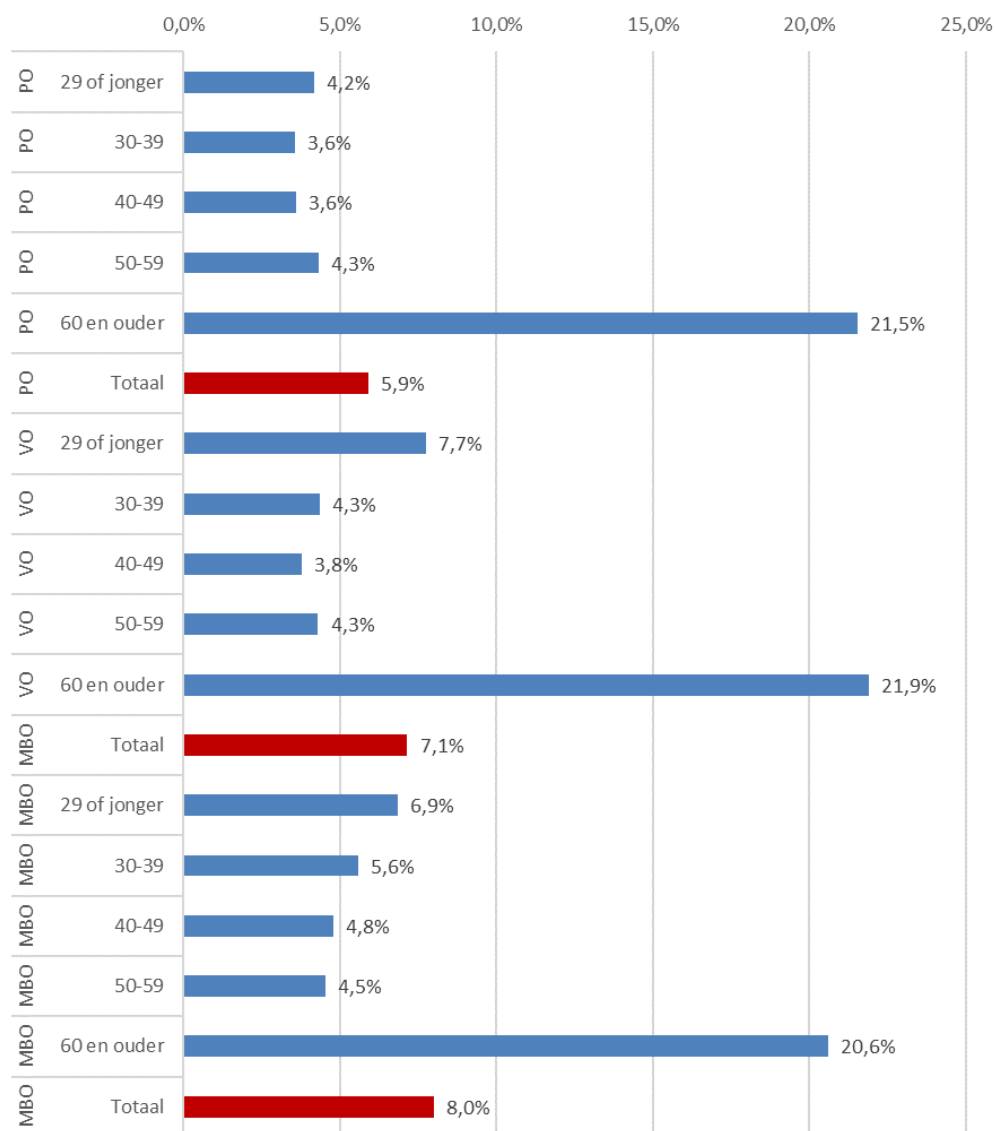
Bij de bovenstaande gegevens horen enkele flinke aantal nuances.

- Het gaat hier om administratieve gegevens uit de salarisadministraties. Oftewel iemand die op 1 oktober van een bepaald jaar in het bestand voorkomt en het jaar daarna niet voorkomt. Zoals eerder in deze rapportage is aangetoond, het feit dat leraren in een bepaald jaar het onderwijs verlaten betekent lang niet altijd dat ze nooit meer terugkomen. Het is dus ook mogelijk dat deze persoon later weer wel in het onderwijs voorkomt of via een andere constructie in het onderwijs werkt (uitzend of detachering).

- Uitstroom naar het hoger onderwijs is hier meegerekend als uitstroom uit de sector, terwijl deze mensen natuurlijk niet voor de sector onderwijs verloren gaan. Evenals mensen die overstappen naar bijvoorbeeld de Inspectie of het ministerie.
- Bij het bekijken van de uitstroom moet bedacht worden dat het hier om een mix van veel verschillende bestemmingen gaat. Een belangrijke is pensioen. Een baan elders kan ook een reden zijn. Verder kan de oorzaak ook buiten het beroep liggen zoals ziektes en emigratie.

DUO beschikt niet over pensioen bestanden om dit deel van de uitstroom inzichtelijk te maken, maar we kunnen wel een overzicht geven van de uitstroom naar leeftijd waaruit dit aandeel duidelijk wordt.

*Figuur 12.2 Gemiddelde percentage leraren per leeftijdsgroep dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2018-tot en met 2022. Exclusief degenen die naar een van de andere twee sectoren overstappen (Bron: DUO)*



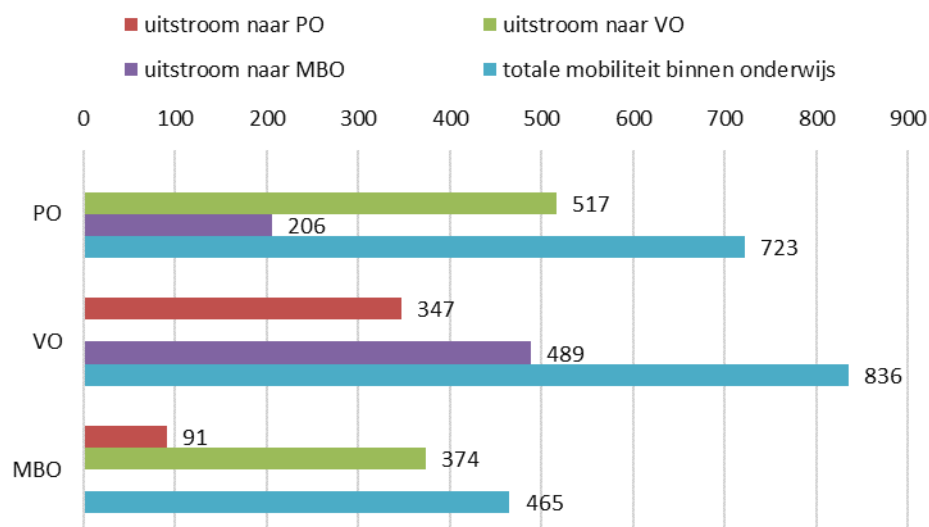
Bij alle drie de sectoren ligt het uitstroompercentage van de 60-plussers boven de 20%. De overige leeftijdsgroepen liggen vrijwel allemaal onder het totaal van de gehele groep leraren. Alleen de jongeren in het vo liggen boven het gemiddelde. Hiervoor wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk.

Ook is te zien dat de lagere uitstroom in het po terug te voeren is op het lage uitstroompercentage bij de groep van 29 jaar of jonger in vergelijking met het vo en het mbo. Voor het overige hebben de sectoren uitstroompercentages die elkaar niet veel ontlopen.

## 12.2 Aantallen overstappers naar andere sectoren

In de gegevens waar DUO over beschikt is in de laatste schooljaren bekeken in hoeverre personeel met een aanstelling, die niet voor vervanging is bedoeld, een overstap maakt naar een andere onderwijssoort. Hiervoor zijn gegevens bekeken van leraren in het po, vo en mbo over de jaren 2018 tot en met 2022. Als we naar de gemiddelde aantallen personen kijken dan blijkt dat het hier om relatief kleine aantallen gaat.

*Figuur 12.3 Gemiddeld aantal leraren per jaar dat in de periode 2018-2022 (vier overgangen) overstapt naar een andere onderwijssector vanuit en naar po, vo en mbo. (bron: DUO)*



Het grootste aantal overstappers is te vinden tussen po en vo en vo en mbo. Gemiddeld 517 po-ers gaan naar het vo en 347 vo-ers gaan in de omgekeerde richting. Enerzijds kan de conclusie zijn dat het po jaarlijks per saldo 170 docenten aan het vo verliest. Maar de conclusie kan ook zijn dat er, gezien het verschil in aantallen leraren (zie hoofdstuk 1) procentueel iets meer vo-leraren naar het po gaan dan omgekeerd het geval is. Deze percentages liggen op 0,48% voor vo leraren naar het po en op 0,41% voor po leraren naar het vo.

Tussen vo en mbo geldt een soortgelijk verhaal: 489 vo-ers gaan per jaar naar het mbo, 374 mbo-ers naar het vo. In percentages is dit echter: 0,67% van de vo leraren gaat naar het mbo en 1,23% van de mbo leraren gaat naar het vo.



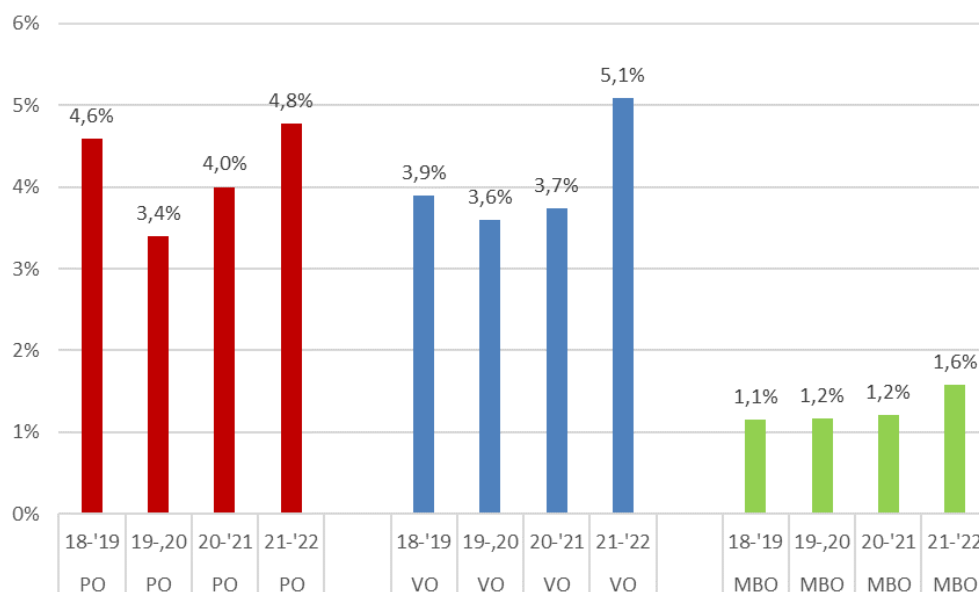
De uitwisseling tussen po en mbo is het geringst in omvang. Als gekeken wordt naar de totale mobiliteitscijfers binnen de onderwijssoorten dan is die van het po het laagst met 0,6% van het personeel dat jaarlijks naar een andere onderwijssoort gaat, in het vo is dit 1,2% en in het mbo 1,5%.

Bovenstaande cijfers zijn zoals gezegd gemiddelden over de laatste vier jaren, mede omdat het hier om lage getallen gaat. De vermelde percentages geven aan dat deze overstappen op de arbeidsmarkt een geringe rol spelen. Als we kijken naar de ontwikkelingen over de afgelopen jaren dan vertonen deze cijfers geen grote ontwikkelingen.

### 12.3 Mobiliteit binnen de sector

De mobiliteit binnen de sector is lastiger in beeld te brengen. Wat we in het DUO-bestand goed waar kunnen nemen zijn overgangen naar andere besturen, in het bestand herkenbaar als BRIN<sup>32</sup> nummers. Als iemand binnen een bestuur overstapt naar een andere vestiging met hetzelfde BRIN nummer dan is dat voor DUO niet goed te zien. Met name binnen grote besturen kunnen dit ook overgangen naar scholen op een behoorlijke afstand zijn. Voor zowel het po en vo geldt dat de mobiliteit naar een ander bestuur veel groter is dan de mobiliteit naar een andere sector.

Figuur 12.4 Ontwikkeling aantal overstappers: leraren die naar een ander bestuur gaan 2018-2022<sup>33</sup> (Bron: DUO)



Waar de mobiliteit naar een andere onderwijssector in het zowel het po als het vo vrij constant en laag is, neemt de mobiliteit naar andere besturen een veel belangrijker plaats in. In het mbo is dat in mindere mate het geval.

<sup>32</sup> BRIN = Basisregistratie Instellingen.

<sup>33</sup> In het verleden werd op deze plaats een figuur gegeven met de veranderingen per BRIN-code. Besturen kunnen 1 BRIN-code hebben maar er kunnen ook meerdere codes per bestuur zijn. En dan is het ook nog zo dat leraren een bestuursaanstelling kunnen hebben of een aanstelling bij een aparte vestiging met eigen BRIN nummer. Om de cijfers het meest zuiver te presenteren is besloten dit vanaf nu op voor alle leraren op bestuur BRIN te doen, dus hier staan alleen de veranderingen van leraren die overstappen naar een ander bestuur.

In zowel po als vo was de mobiliteit tussen besturen in de covid jaren wat afgenomen, maar inmiddels iets boven het niveau van voor covid. Ook in het mbo is de het percentage overstappers binnen de sector toegenomen.

De stijgingen kunnen te maken kan hebben met de grotere bewegingen op de arbeidsmarkt in zijn geheel na de COVID maatregelen, alsmede tekorten die het makkelijker maken om van bestuur te veranderen.

Overigens zal het feit dat er meer overstappen tussen besturen zijn in het po en vo ook te maken hebben met het feit dat er daar nu eenmaal veel meer besturen zijn om naar over te stappen dan in het mbo, waardoor er meer alternatieven in de buurt zijn.

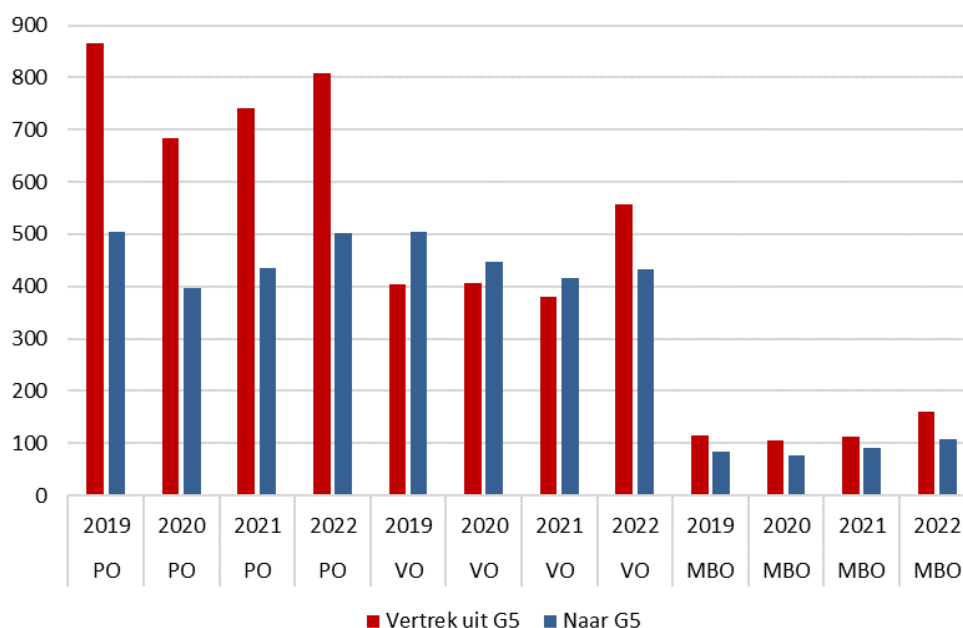
#### 12.4 G5: Overstappers naar andere gemeente

De afgelopen jaren bleek dat bij de mobiliteit naar andere scholen, met name in het po, het fenomeen zich voordeed dat de G5 meer leraren bij de scholen in de gemeenten zag vertrekken naar scholen in andere gemeenten, dan er leraren vanuit scholen in andere gemeenten in de G5 kwamen werken.

Uit analyses bleek dat de G5 met relatief grote vertrekoverschotten te kampen had. Dit was een tegenstelling met de situatie van enkele jaren geleden, toen het lerarentekort in de grote steden nog mensen aantrok uit gebieden waar een overschot aan leraren was.

In de volgende grafiek is te zien in hoeverre de afgelopen jaren leraren overstapten vanuit de rest van Nederland naar de G5 en omgekeerd.

*Figuur 12.5 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren die in de sector blijven, naar een andere school vanuit de G5 naar een andere gemeente ('Vertrek uit G5') en vanuit andere gemeenten naar de G5 ('naar G5') 2018-2022 (Bron: DUO)*



Duidelijk is te zien dat in het po de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten, die eerder al fors was toegenomen, na de 'covid-dip' weer aan het toenemen is. De instroom naar de G5 volgt hetzelfde patroon, maar in veel minder sterke mate. Daardoor is de uitstroom de laatste jaren veel groter dan de instroom.

Voor het vo is zichtbaar dat de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten de laatste jaren na jaren van stabiliteit het laatste jaar sterk gestegen is, waardoor de uitstroom uit de G5 voor het eerst hoger is dan de instroom.

Voor het mbo is de voornaamste conclusie dat het hier om kleine aantallen gaat, zowel wat uit- als instroom betreft. De uitstroom uit de G5 is iets groter dan de instroom.

In de volgende tabel zijn de resultaten opgenomen van het verschil tussen de uit- en instroom van leraren voor de G5.

*Tabel 12.1 In- en uitstroom saldo G5 en overige gemeenten periode 2017-2021 (Bron: DUO)*

	PO	VO	MBO
<b>2018-2019</b>	-361	+102	-31
<b>2019-2020</b>	-289	+42	-28
<b>2020-2021</b>	-306	+34	-21
<b>2021-2022</b>	-307	-126	-52
<b>Totaal 2018-2022</b>	-1.263	+53	-132

De G5 verliest in het po de laatste jaren gemiddeld ruim driehonderd leraren per jaar aan de overige gemeenten. Over de vierjarige meetperiode gaat het om 1.263 leraren.

In het vo heeft op dit gebied een positief saldo van 53 leraren die meer naar de G5 komen dan er uit vertrekken, maar dankt dit saldo alleen aan de eerdere jaren uit de afgelopen periode, het laatste jaar levert een negatief saldo van 126 op. Voor het mbo gaat het ook hier om lage aantallen, maar die tellen in de vier jaar wel op tot een verlies van 132 docenten.

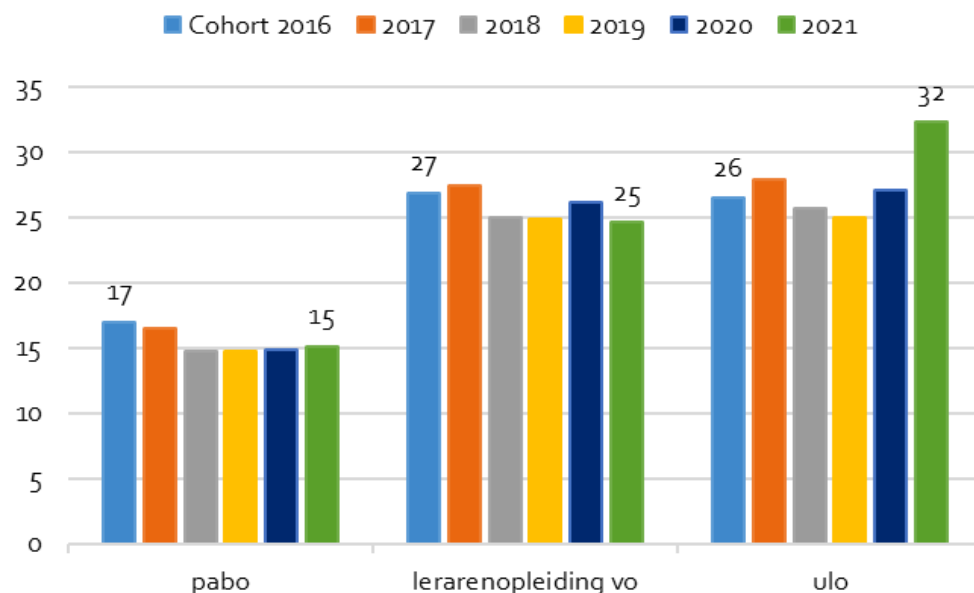
## 12.5 Mobiliteit afgestudeerde leraren

De gebieden waar nu geen tekorten zijn hebben blijkbaar gebruik gemaakt van hun financiële mogelijkheden om meer leraren aan te nemen. Als er meer werkdruggelden beschikbaar komen bestaat de kans dat zij dit in grotere mate doen.

Een ruimer lerarencorps en een nog lagere leerling leraar ratio maken deze scholen daarmee aantrekkelijker voor pas afgestudeerde leraren. Ook leraren die in het verleden na de pabo naar de grote steden trokken, omdat er in de eigen regio geen werk als leraar was, zullen in de verleiding komen terug te keren naar een gebied waar nu wel banen te vinden zijn, de werkdruk lager is, waar familie en oude vrienden wonen en waar woningen goedkoper zijn.

Ook zal een toegankelijker regionale arbeidsmarkt het voor pabo afgestudeerden minder aantrekkelijk maken na het afstuderen naar de tekortregio's te trekken. Een indicatie hiervoor is dat de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen aan de pabo en de woonplaats van de eerste baan in het onderwijs.

Figuur 12.6. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen voor verschillende afstudeerjaren (Bron: Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz)



Voor afgestudeerden van de pabo is de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen en de plaats van de eerste baan tussen de cohorten 2016 en 2018 afgenomen van 17 naar 15 kilometer, en sindsdien stabiel gebleven. Oftewel de afgestudeerden vinden sinds cohort 2018 een baan die gemiddeld dichterbij de plaats ligt waar men tijdens het afstuderen woonde dan vroeger het geval was. Dit betekent in de praktijk ook dat er minder trek naar de tekortgebieden plaats vindt na het afstuderen.

Voor de lerarenopleiding vo/mbo is dit effect minder goed zichtbaar maar lijkt het wel enigszins een rol te spelen. Voor de ulo's is deze conclusie niet te trekken, gezien de grote stijging van de afstand voor het laatste cohort. Sowieso is de afstand voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo en de ulo gemiddeld groter dan die van de Pabo omdat er veel minder van deze opleidingen in Nederland zijn dan Pabo's.

## 13 Zij-instromers in het beroep leraar

Het klassiek patroon voor een leraar is dat deze na het vo of het mbo naar de lerarenopleiding gaat en vervolgens op jonge leeftijd aan een lange carrière in het onderwijs begint. Steeds meer mensen blijken geïnteresseerd om op latere leeftijd als leraar in het onderwijs te gaan werken. Deze toename is de laatste jaren dusdanig dat het ook een significante betekenis voor de arbeidsmarkt heeft. In het mbo is de zij-instroom van oudsher ook van belang om beroepsgerichte deskundigheid van docenten in huis te krijgen.

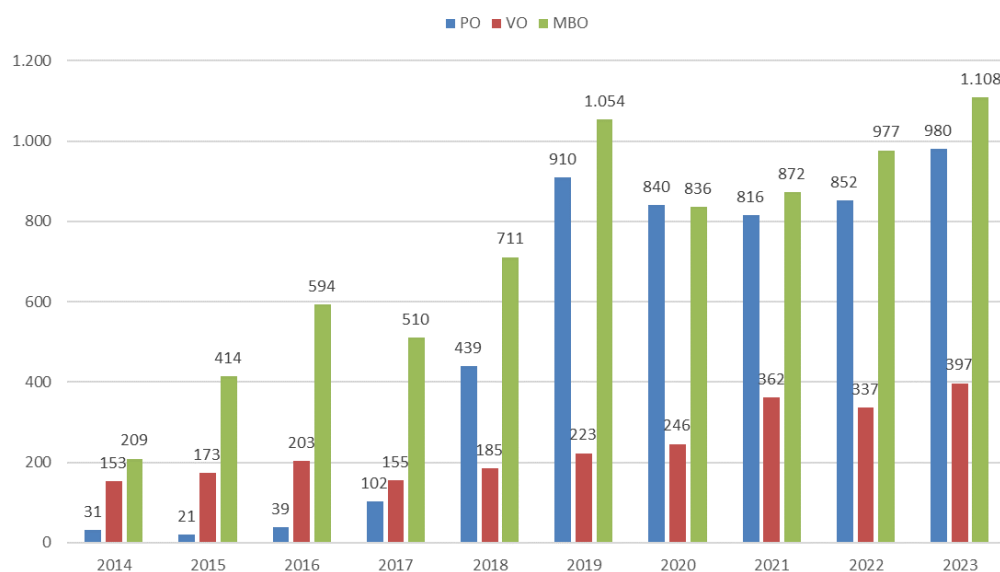
In dit hoofdstuk wordt op basis van bestandsgegevens van de subsidieaanvragen gerapporteerd over de zij-instroom van leraren in het onderwijs (po, vo en mbo). De analyses zijn verricht door DUO en gebaseerd op de combinaties van bestaande bestanden. Vervolgens wordt een aanvulling gegeven met de ervaringen van de zij-instromers zelf op basis van enquêtes die onder deze groep zijn gehouden voor het onderzoek Loopbaanmonitor.

### 13.1 Aantallen zij-instromers in het beroep

Zij-instromers in het beroep zijn na een geschiktheidsonderzoek beoordeeld als geschikt om al les te gaan geven terwijl zij tegelijkertijd scholing en begeleiding krijgen om hiaten in de kennis en vaardigheden aan te vullen. Schoolbesturen en mbo-instellingen kunnen hiervoor een beroep doen op een subsidie regeling zij-instroom van OCW.

Onderstaand de ontwikkeling in de tijd van de aantallen aanvragen voor subsidie voor zij-instromers.

*Figuur 13.1 Aangevraagde subsidie voor zij-instromers in het beroep met aanvraagjaar 2014-2023 voor de onderwijssoorten (Bron: DUO)*



De belangrijkste conclusie uit de grafiek is dat de belangstelling voor de subsidie zij-instroom enorm is gegroeid in de loop der jaren. In 2014 werden er in alle drie de onderwijssoorten bij elkaar 453 aanvragen ingediend, in 2023 was dat 2.485, oftewel bijna zes maal zo veel.

De meeste spectaculaire stijging is te zien in het po, van 31 naar 980. Het mbo heeft elk jaar het hoogste aantal aanvragen, terwijl het in lerarenaantallen de kleinste sector is. In het vo is met name in de laatste drie jaar de stijging van de aantallen waar te nemen. Voor alle drie de onderwijssoorten geldt dat er in 2023 het hoogste aantal aanvragen werd gedaan sinds de start van de regeling.

In de volgende grafiek de aantallen toegekende subsidies uitgesplitst naar onderwijssoort.

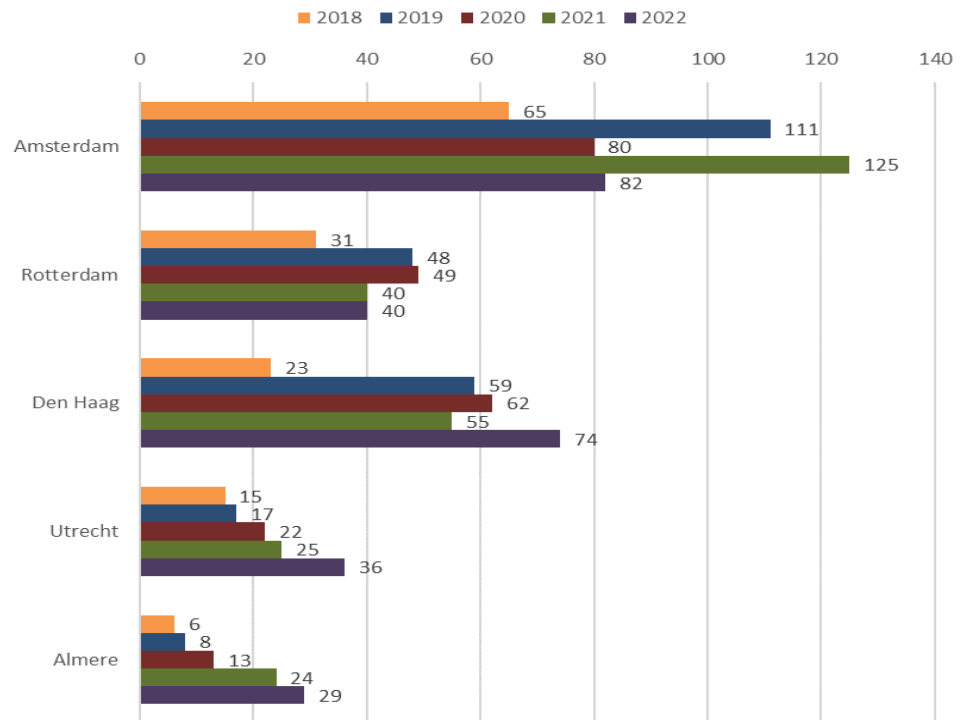
*Figuur 13.2 Toegekende subsidie voor zij-instromers in het beroep naar onderwijssoort aanvraagjaar 2018 tot en met 2023 (Bron: DUO)*



Ook hier is de stijging van de aantallen te zien, met een dip in coronajaren en voor 2023 het hoogste aantal ooit voor iedere onderwijssoort. Tevens val het grote aantal toegekende aanvragen op voor de sector met de minste leraren, het mbo.

Omdat de zij-instroom voor de grote steden met hun hoge tekorten een speciale rol speelt hierbij de cijfers specifiek voor deze groep in het primair onderwijs. Hiervoor zijn de subsidiegegevens gekoppeld aan het personeelsbestand dat OICW heeft, en is gekeken in hoeverre degene waar een subsidie voor is aangevraagd daarin voorkomt, en in welke gemeente de school in kwestie staat. Dat levert voor de grote steden tot en met 2022 het volgende beeld op:

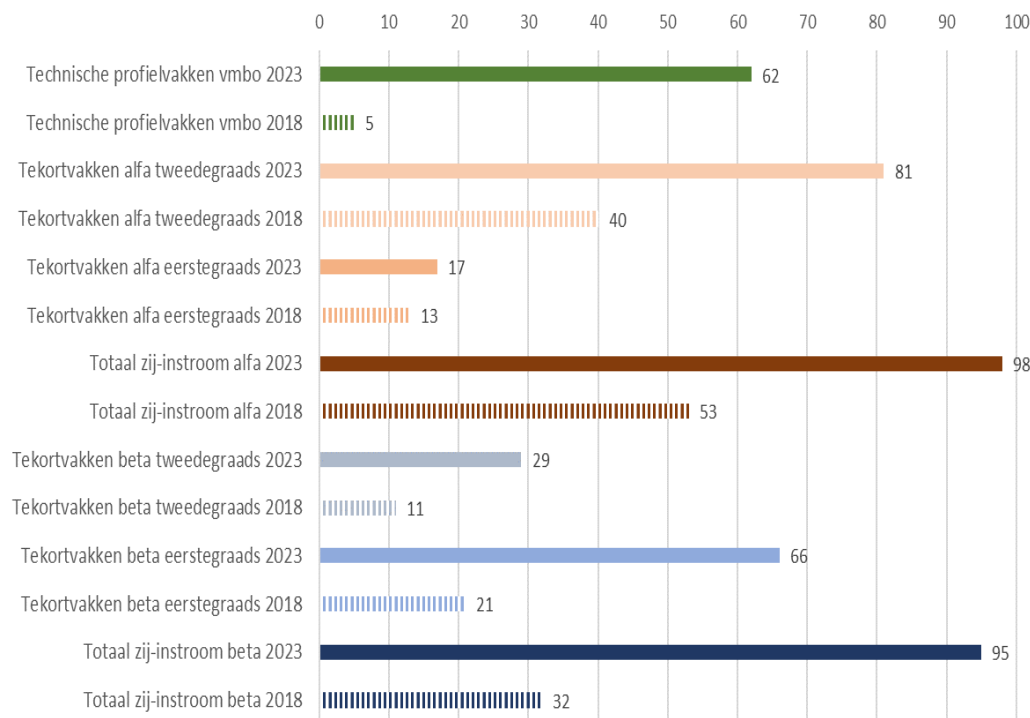
Figuur 13.3 Aantal toegekende aanvragen po in de G5 naar jaar aanvraag die teruggevonden zijn in de personeelsbestanden (Bron: DUO)



In totaal zijn er in 2022 voor de G5 261 aanvragen gehonoreerd, wat ruim een derde van de gehonoreerde aanvragen is. Als we bedenken dat de G5 ongeveer 15% van de leerlingen in het po in huis heeft is dit dus een relatief hoog aantal. Voor Den Haag, Utrecht en Almere was 2022 het jaar met de hoogste instroom en is er sprake van een gestage stijging van het aantal. In Amsterdam is het aantal na het topjaar 2021 weer gedaald naar het niveau van 2020. Rotterdam lijkt met een stagnatie in de groei te maken te hebben.

Voor het VO is een onderverdeling naar vakken gemaakt, net name naar de tekortvakken. Die zijn in onderstaande grafiek in groepen ingedeeld, waarbij de tekortvakken alfa, tekortvakken bèta en de technische beroepsprofielen vmbo worden onderscheiden. Voor de eerste twee groepen wordt ook uitgesplitst naar de eerste- en de tweedegrads vakken.

**Figuur 13.4 Aantal toegekende aanvragen zij-instroom subsidie voor tekortvakken vo in 2023 en 2018 (Bron: DUO)**



De totalen voor de tekortvakken opgeteld voor 2023 (95 bèta vakken, 98 alfa vakken en 62 profielvakken vmbo) levert samen 255 goedgekeurde aanvragen op. Dat betekent dat 72% van de goedgekeurde aanvragen voor het vo bedoeld zijn voor tekortvakken.

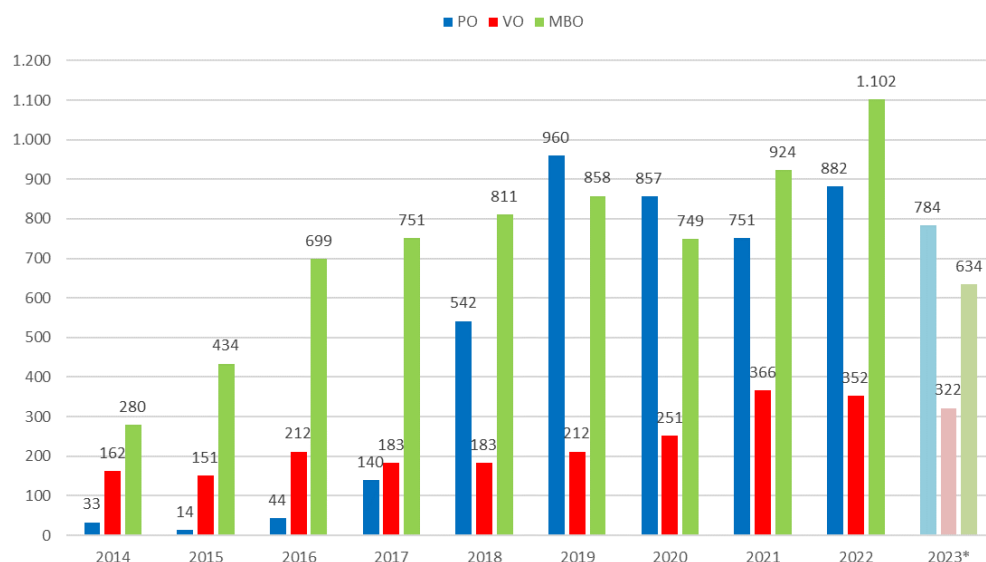
Voor alle soorten tekortvakken geldt dat er een flinke groei in het aantal goedgekeurde aanvragen heeft plaatsgevonden in de afgelopen 5 jaar.

Als we willen weten hoeveel zij-instromers jaarlijks het onderwijs instromen voldoet een overzicht van de aangevraagde subsidies niet. In de praktijk worden aanvragen voor zij-instroomsubsidie in een aanzienlijk deel van de gevallen pas een jaar na de start van de scholing ingediend. De regeling laat hier ook de ruimte voor. Zo waren van de aanvragen ingediend in 2023 er in totaal 750 voor mensen met startjaar 2022.

In de volgende figuur zijn de toegekende aanvragen per onderwijssoort weergegeven op het jaar dat men het zij-instroomtraject is gestart.



*Figuur 13.5 Zij-instromers in het beroep leraar met startjaar 2014-2023 (Bron: DUO) \*2023 is een voorlopig cijfer*



Het feit dat het cijfer voor 2023 nog voorlopig is heeft zoals gezegd te maken met het feit dat er in 2024 nog aanvragen en toekenningen zullen volgen die betrekking hebben op instroom in 2023.

In het po is wederom te zien dat er nauwelijks sprake was van zij-instroom in het beroep totdat dit in 2017 op gang kwam en in de jaren daarna een grote vlucht nam. Voor het mbo, dat door de beroepsgerichte vakken al een traditie van zij-instroom heeft, is te zien dat er een gestage stijging plaatsvindt. In het vo is er eveneens een stijging ingezet, die wat later begint.

Gezien de verschillen in personeelsaantallen heeft het mbo procentueel steeds het grootste aantal zij-instromers.

Voor het vo is vermeldenswaardig dat de grootste aandelen door zij-instromers gegeven lessen te vinden is bij de tekortvakken. Omgekeerd is het niet zo dat alle tekortvakken per definitie grote aantallen zij-instromers tellen.

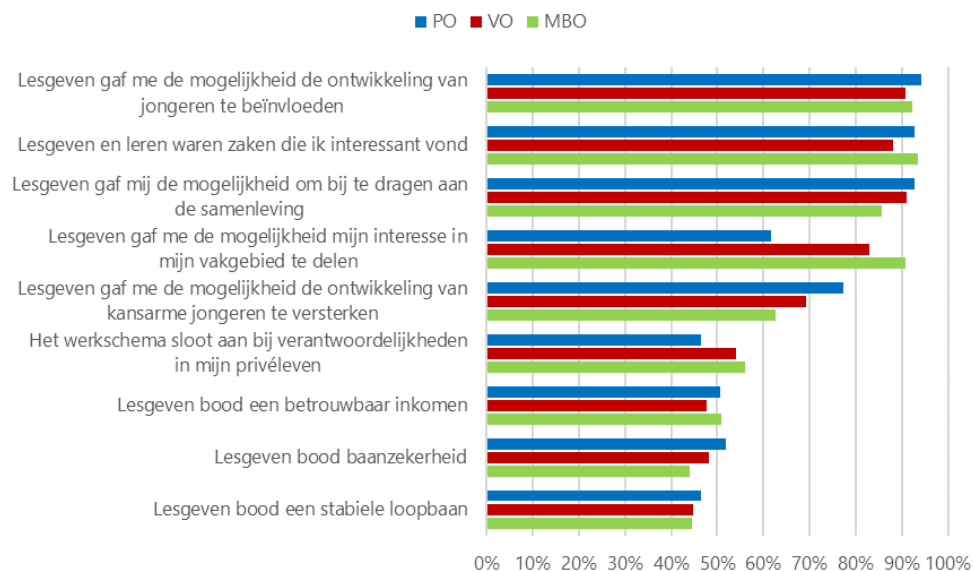
## 13.2 Zij-instromers in de Loopbaanmonitor

In het onderzoek Loopbaanmonitor, waarvan de arbeidsmarktresultaten in hoofdstuk 8 worden behandeld, zijn ook enquêtes uitgezet onder pas afgestudeerde leraren en onder de zij-instromers in het beroep. Van die laatste groep worden in deze paragraaf enkele resultaten getoond.

Voor het onderzoek zijn alle personen benaderd die in schooljaar 2021/22 met de zij-instroom zijn begonnen. Tevens zijn alle personen bevraagd die in het mbo in schooljaar 2020/2021 met hun PDG-traject zijn begonnen. Het gaat dus om zij-instromers die op het moment van enquêteren al enige tijd in het onderwijs werkzaam zijn.

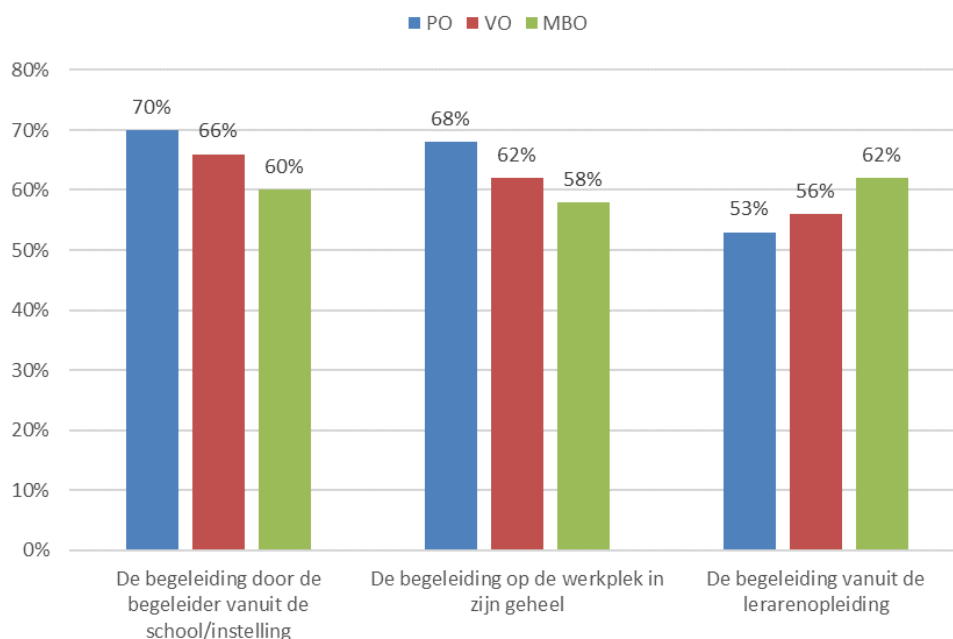
Als eerste de motieven die men had om zij-instromer te worden. Daarbij waren meerdere antwoordmogelijkheden tegelijk mogelijk.

Figuur 13.6 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector (Bron: Centerdata/MOOZ)



De verschillen tussen de sectoren zijn niet zo groot. Duidelijk is dat de meer ideële motieven overheersen. De wat meer materiele zaken scoren ook, maar duidelijk minder. De instroommotieven van zij-instromers in het beroep sluiten in grote lijnen ook aan bij die van pas afgestudeerde leraren.

Figuur 13.7 Percentage tevreden over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject in 2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

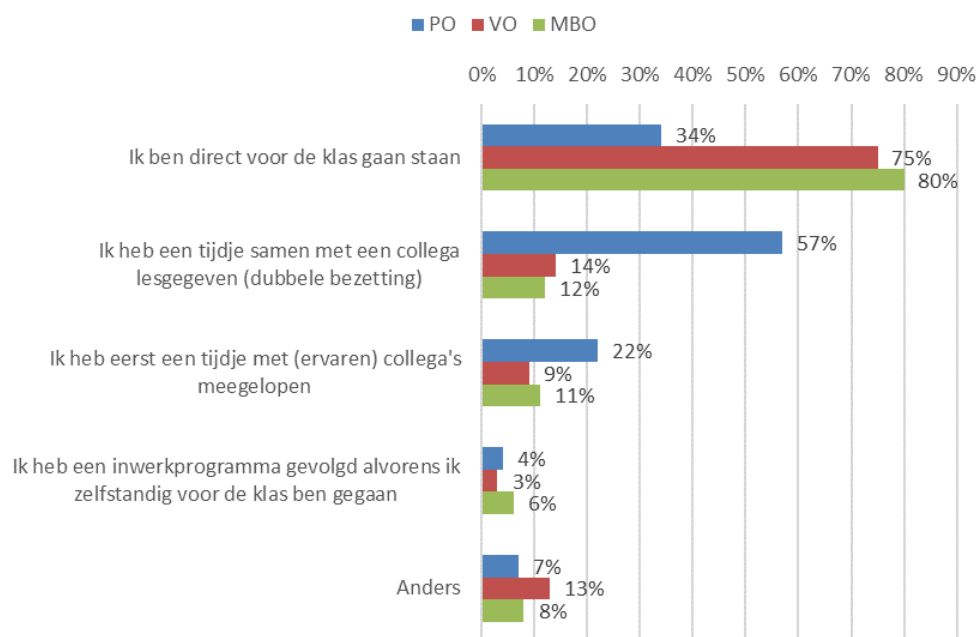


Zij-instromers zijn in meerderheid niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. In het po is

men vaker tevreden over de begeleiding vanuit de school en op de werkplek dan bij de onderwijssoorten. Bij de begeleiding vanuit de instelling is dit andersom. Het vo neemt overal een tussenpositie in tussen po en mbo.

Een bijzonder aspect van de zij-instroom in het beroep is dat deze leraren direct voor de klas staan. Hoe dat er in de praktijk uit ziet is te zien in de volgende grafiek.

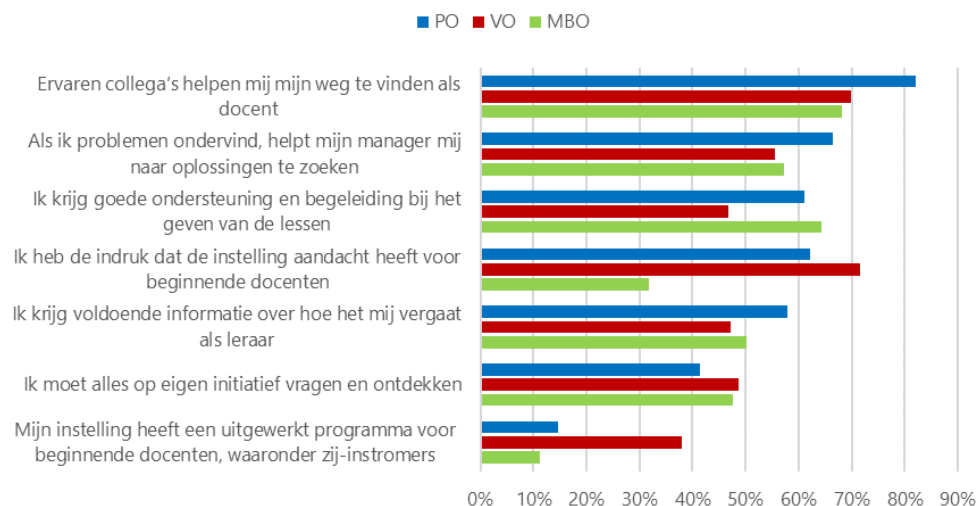
*Figuur 13.8 Percentages antwoorden op de vraag "Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan?" (Bron: Centerdata/Mooz)*



In het vo en mbo staan veruit de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat in een derde van de gevallen. In het po loopt bijna een kwart eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft ruim de helft eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting).

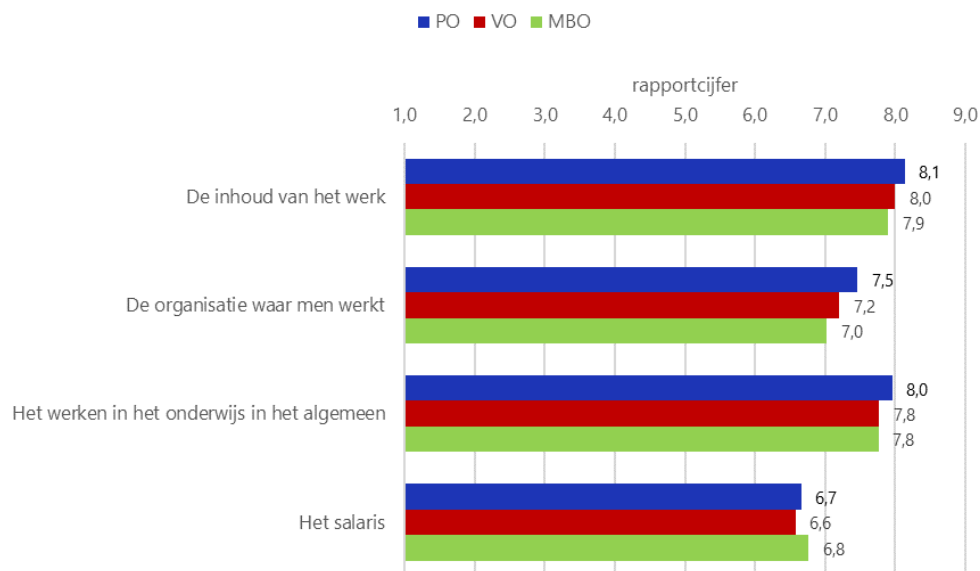
In de onderstaande grafiek is te zien in welke mate de zij-instromers in het beroep ondersteuning vanuit de organisatie krijgen bij hun werk.

*Figuur 13.9 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding 2023 (Bron: Centerdata/Mooz)*



Tot slot van deze samenvatting de mate waarin men tevreden is over de beroepssituatie in het algemeen. Onderstaand de rapportcijfers voor een aantal aspecten van het werk.

*Figuur 13.10 Werktevredenheid zij-instromers in het beroep naar sector 2023 (Bron: Centerdata/Mooz)*



Zeker voor de eerste drie punten zijn dit hoge cijfers, waarbij de verschillen tussen de sectoren niet groot zijn. Het salaris krijgt een relatief lage score, maar nog altijd een ruime voldoende.

## 14 Beschouwing van de tekorten

In de voorgaande hoofdstukken zijn telkens zaken aan bod gekomen die te maken hebben met het lerarentekort. In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan een overkoepelende analyse van dit complexe probleem te geven.

### **De simpele verklaring van het lerarentekort**

Als het ontstaan van het lerarentekort in één zin moet worden uitgelegd dan is het de volgende: in zowel het po als het vo hebben we de afgelopen jaren te maken met relatief veel oudere leraren die met pensioen gaan, waar tegenover te weinig nieuwe aanwas vanuit de lerarenopleiding staat. Net als in de meeste landen om ons heen lijkt de belangstelling bij jongeren voor het lerarenberoep achter te blijven bij de vraag.

Vervolgens zijn er diverse nuanceringen en andere zaken die hier invloed op hebben, zoals te lezen valt in de verschillende hoofdstukken van de Tendrapportage. Een belangrijke invloed daarbij zijn de leerlingaantallen, die voornamelijk bepalen hoeveel leraren er nodig zijn.

### **Het tekort zal voorlopig niet verdwijnen, de grootste problemen worden juist groter, maar wel bijgestelde verwachtingen**

Ondanks inspanningen op vele niveaus (lokaal, regionaal, sociale partners en overheid) is er een lerarentekort te zien in het po en het vo dat, zoals te zien is in de ramingen, niet snel zal verdwijnen. Naast de openstaande vacatures laten zowel po als vo flinke aantallen verborgen vacatures zien, oftewel noodmaatregelen die genomen zijn om plekken niet open te laten staan. Dit betekent dat achter het zichtbare tekort er bij de scholen een nog groter tekort is dat de onderwijskwaliteit bedreigt. Deels worden gaten opgevuld door mensen die eigenlijk andere taken zouden moeten doen, deels worden onbevoegden ingezet. Dit alles legt vanzelfsprekend een groot beslag op de organisatie.

Een belangrijke overkoepelende conclusie is dat op gebieden in het po en het vo waar eerder de grootste problemen zijn geconstateerd, deze problemen alleen maar toenemen en op grotere afstand komen te staan van de gebieden waar de problemen minder groot zijn.

In het po hebben de grote steden aanzienlijk hogere tekorten dan de rest van Nederland, met de nieuwe tekortenmeting is te zien dat dit verschil is toegenomen. Uit de tekortenmeting blijkt ook dat scholen met een complexe leerlingenpopulatie vaker en harder dan gemiddeld getroffen worden door tekorten. Deze scholen komen in de grote steden relatief vaker voor dan in de rest van Nederland. Ook binnen de grote steden en de rest van Nederland zijn de verschillen verscherpt. Er is overal een groter aandeel dat geen tekorten heeft dan vorig jaar en een groter aandeel dat bijzonder veel tekorten heeft.

Er is ook wederom geconstateerd dat de grote steden jaarlijks netto ruim 300 leraren verliezen aan de gebieden er buiten. Tel daarbij op dat het grootste deel van Nederland nog te maken heeft met een leerling daling maar dat de grote steden

juist te maken hebben met een leerling stijging, en de we weten dat de verschillen bij ongewijzigde omstandigheden zullen blijven toenemen.

In het vo is de regionale verdeling van de tekorten niet gelijk aan die in het po. De vraag is echter of dat zo zal blijven. Een eerste indicatie is al dat de grote steden afgelopen jaar voor het eerst meer leraren zagen vertrekken naar de rest van Nederland dan er uit dat gebied werd aangetrokken. En de leerling dalingen die het vo de komende jaren zullen blijven raken zullen hetzelfde patroon volgen als ze in het po hebben gevolgd: geen daling maar eerder een stijging in de grote steden, de grote daling vindt daarbuiten plaats. Dus meer behoefte aan leraren in de grote steden terwijl daar juist leraren uit vertrekken.

Waar we nu de vinger al op kunnen leggen is dat de tekorten in het vo zich voornamelijk concentreren op de zogenaamde tekortvakken Nederlands, Duits, Frans, Wiskunde, Natuurkunde en Scheikunde. Daaraan kunnen worden toegevoegd de Klassieke Talen en Informatica, al hebben deze laatste twee vakken een kleiner volume. De ramingen laten zien dat de tekorten daar zullen toenemen. Ook de ontwikkelingen bij de lerarenopleidingen ondersteunen dit vermoeden.

Nog maar een paar jaar geleden was de verwachting dat het lerarentekort in het po, *bovenop het bestaande tekort* (dat destijds niet bekend was) in 10 jaar zou uitgroeien tot 10 duizend fte. Daarmee werd niet het getal bedoeld van 9.800 fte voor het po dat nu uit de tekortenmeting komt. In het getal uit de huidige tekortenmeting zitten ook de vervangingen, die bij de ramingen niet worden meegenomen in verband met dubbeltellingen. Dus als we vergelijken moeten we uitgaan van de tekorten op reguliere banen, en dat komt in 2023 uit op 6.800 fte. En de geraamde 10 duizend fte was dus ook nog 'bovenop de reeds bestaande tekorten' die toen nog niet in beeld waren. Zonder dat we een precieze cijfermatige vergelijking kunnen maken kan wel gesteld worden dat de huidige en binnenkort te verwachte tekorten in het po lager zijn dan voorheen werd verwacht. Dat maakt de bestaande tekorten echter niet minder problematisch.

### **Meer leraren erbij in het po, ondanks dalende leerlingaantallen, en toch tekorten?**

In het primair onderwijs doet zich de situatie voor dat er de laatste jaren vrijwel ieder jaar relatief meer fte leraren in de sector werken, terwijl de leerling aantallen dalen. In eerste instantie zou de conclusie daaruit dan zijn dat de lerarentekorten afnemen. En toch blijft de Tendrapportage bol staan van de indicatoren dat er tekorten zijn in het po en dat die ook niet zo eenvoudig zullen verdwijnen. Wat is hier aan de hand?

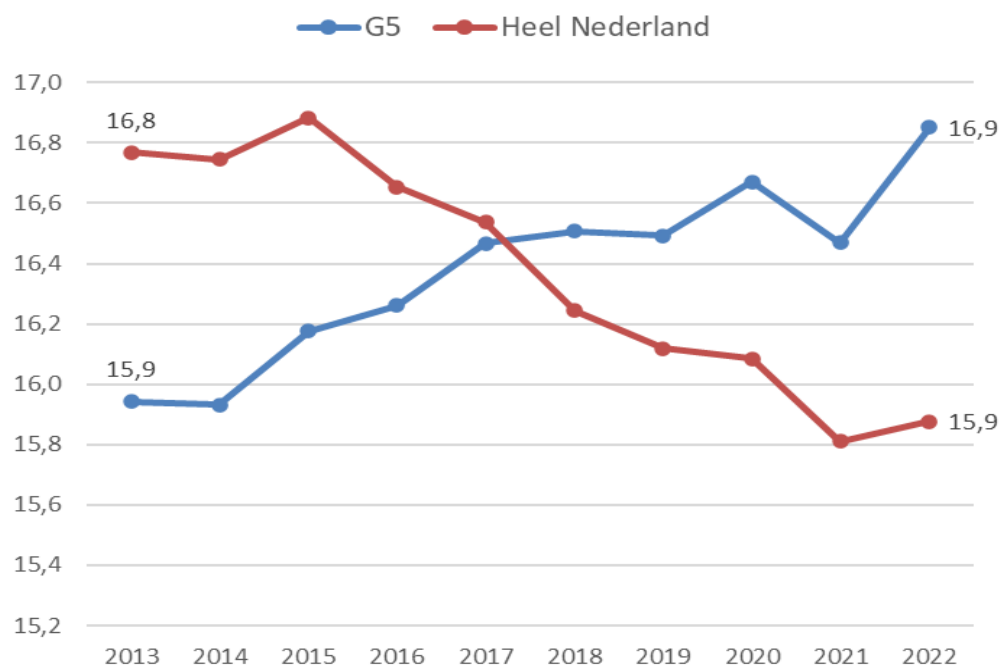
Heel in het kort is hierop het antwoord: de Werkdrukgeden, NPO-gelden en andere specifieke subsidies. Op veel plaatsen is dit geld (deels) ingezet om extra leerkrachten aan te trekken. De keuze hiervoor is natuurlijk mede bepaald door de mogelijkheden die de scholen hadden op de arbeidsmarkt.

Maar meer personeel in het po betekent niet altijd dat dit leraren zijn die in de tekortregio's terecht komen. Personeelsaantallen van verschillende jaren vergelijken is wat lastig, omdat we ook te maken hebben met verschillen in ontwikkelingen van leerlingen. In veel regio's zijn er dalende aantallen leerlingen, in de grote steden is er juist sprake van groei.

Een goede maat daarbij is dan om te kijken naar de leerling-leraar ratio, zoals ook in hoofdstuk2 wordt gedaan. Simpelweg is dit het aantal leerlingen gedeeld door het

aantal fte leraren. Een hoog getal betekent daarbij dat er relatief veel fte leraar beschikbaar is per leerling. Onderstaand laten we de ontwikkeling van de grote steden zien ten opzichte van heel Nederland.

*Figuur 14.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio primair onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5, 15% van de leerlingen).  
Bron: DUO*



In de beginjaren van de grafiek ligt het gemiddelde van de G5 onder de ratio voor heel Nederland. Dat komt omdat de G5 relatief veel leerlingen met een hoger 'gewicht' hebben, oftewel; meer kinderen met een grotere kans op een onderwijsachterstand. Daar wordt in de toekenning van geld voor de scholen voor gecompenseerd.

Daarna zien we echter in Nederland een constant dalende lijn (met uitzondering van het laatste jaar), oftewel meer fte leraar per leerling. Het gemiddelde in de G5 is vrij constant aan het stijgen.

De grafiek laat zien dat in de grote steden sinds 2015 jaarlijks minder fte per leerling beschikbaar zijn dan het vorige jaar, terwijl dat er over heel Nederland gemeten juist meer fte per leerling beschikbaar is.

De relatieve stijging van de leraren aantallen gebeurt dus in de gebieden waar geen of minder tekorten zijn.

### Verschillen tussen scholen

Het lerarentekort is geen simpel verhaal van de G5 versus de rest van Nederland. Bij de meting van de actuele tekorten in het primair onderwijs in oktober 2022 bleek dat er tekorten werden ervaren in alle 34 arbeidsmarktregio's. Echter, in de G5 bleek 14% van de scholen geen tekort te ervaren. Buiten de G5 meldde 49% van de scholen geen tekort te ervaren. Dus ook binnen steden verschilt de situatie van scholen op het gebied van tekorten.

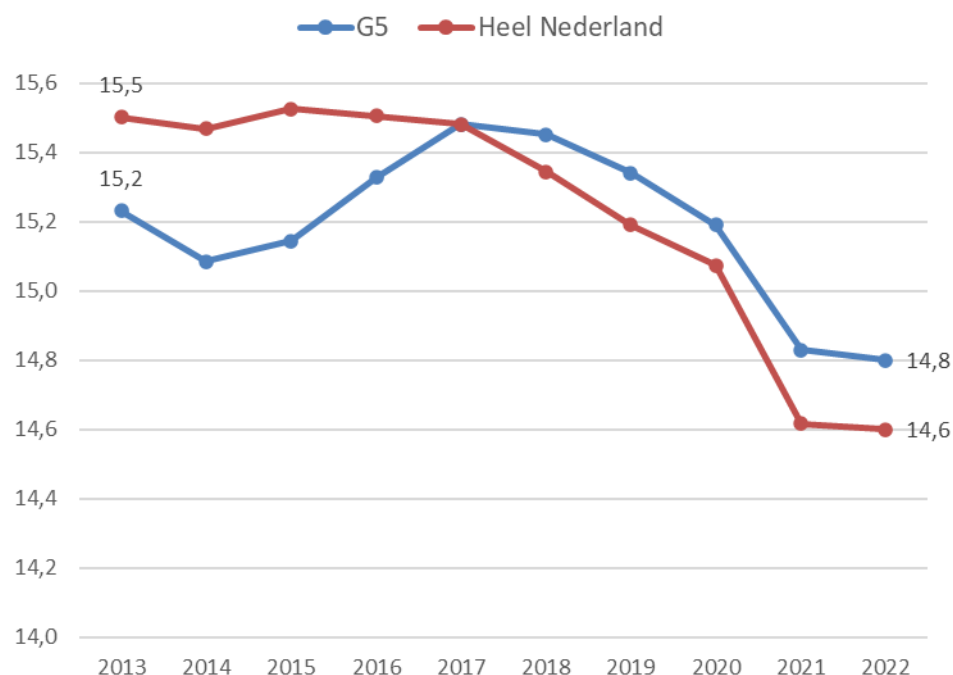
Een van de oorzaken kan daarbij gezocht worden in de aantrekkelijkheid van de school voor leraren. In de uitvraag naar tekorten komt naar voren dat het belangrijkste kenmerk dat samenhangt met de hoogte van de tekorten de regio is waar men gevestigd is. Simpelweg: een school in de G5 heeft een grotere kans op een tekort dan een school daarbuiten.

In deze analyse komt op de tweede plaats van de factoren die samenhangen met de hoogte van de tekorten de hoogte van de schoolweging; oftewel de mate waarin er kinderen met een weegfactor vanwege een achterstandssituatie op de school zitten. Deze factor wordt ook in het vo gevonden als de belangrijkste factor die verband houdt met de hoogte van het lerarentekort op een school.

### En hoe zit dit in het vo?

Als we naar de ontwikkeling van de leerling-leraar ratio in het vo kijken zien we het volgende beeld

*Figuur 14.2 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5). (Bron: DUO)*



De ontwikkeling van de leerling-leraar ratio loopt hier in de G5 grotendeels parallel met die van geheel Nederland, met uitzondering van de periode 2014-2017. Maar voor het totaal is wel te zien dat de grote steden de afgelopen 10 jaar een kleinere daling van de ratio laten zien dan die voor heel Nederland (0,4 t.o.v. 0,9). Oftewel per leerling is er meer fte leraar ter beschikking, en dat geldt in grotere mate voor heel Nederland dan voor de G5..

Dit kan voor een deel te maken hebben met de dalende leerling aantallen, waarbij de scholen deze niet volledig hebben vertaald in kleinere fte's. Een kleinere klas die in het vo een vak volgt heeft nog steeds evenveel uren nodig als een grotere, dus minder leerlingen biedt een school niet altijd de mogelijkheid om dit te vertalen in minder leraren. Overigens is de leerling daling in de G5 niet te constateren.



Het vo heeft sinds dit jaar ook te maken met Werkdrukmiddelen en het NP Onderwijs. Dus ook in het vo is er de mogelijkheid om extra personeel aan te nemen. De verschillen daarbij tussen de G5 en de rest van Nederland zijn hier niet te zien. Maar als we kijken naar de verschillen bij de ramingen van de leerling dalingen (zie paragraaf 7.3.2) staat het vo wel te wachten dat de tekorten in de grote steden hoger zullen zijn dan die in de rest van Nederland.

### **Wat vergroot of verkleint het lerarentekort in po en vo?**

Onderstaand enkele factoren die het lerarentekort in de afgelopen jaren hebben beïnvloed en de komende jaren zullen beïnvloeden. Dit is nadrukkelijk niet bedoeld als een evaluatie van het beleid, aangezien dan vele andere factoren en maatregelen mee zouden moeten worden genomen, waarvan ook (nog) lang niet altijd met cijfers is aan te tonen wat het effect er van is. Onderstaand worden bewegingen op de arbeidsmarkt genoemd, waarbij de oorzaken van deze bewegingen niet aan de orde komen.

*Het tekort is vergroot door:*

- Relatief oude populatie leraren waardoor er de afgelopen jaren veel mensen met pensioen zijn gegaan
- Daling totaal aantal afgestudeerden lerarenopleidingen voor vo en mbo
- Stijging leerlingaantallen in de grote steden/Randstad
- Stijging vraag naar leraren door extra financiële middelen (o.a. Werkdrukgeden, NP Onderwijs)
- Concurrentie van de gespannen arbeidsmarkt
- Afname gemiddelde aanstellingsomvang

*Het tekort is verkleind door:*

- Landelijke daling leerling aantallen (is over enkele jaren voor po niet of minder het geval)
- Grote toename aantal zij-instromers in het beroep in po, toename in het vo
- Stijging aantal afgestudeerden van de pabo
- Groter percentage afgestudeerden van lerarenopleidingen dat in het onderwijs gaat werken en blijft werken
- Gemiddeld grotere aanstellingsomvang van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken
- Verhoging pensioenleeftijd
- Meer mensen met pensioen die doorwerken
- Toename studenten van 2<sup>e</sup> graads lerarenopleidingen die in het vo werken

*Het tekort wordt waarschijnlijk verkleind door:*

- De salarisverhogingen in het po en de recente cao's in po en vo
- Aannee meer ondersteunend personeel waardoor de werkdruk verlicht wordt

## 15 Bevoegdheid en Lessen

In dit hoofdstuk uitgebreid aandacht voor in het vo gegeven lessen en de mate waarin deze bevoegd worden gegeven. Tevens is aan het eind van het hoofdstuk een overzicht van de bevoegdheden in het po. Hier nogmaals de vermelding dat cijfers die niet in de grafieken staan in de bijlagen te vinden zijn.

### 15.1 Bevoegdheid in het vo

De afgelopen periode heeft weer een meting van de gegeven lessen in het vo plaatsgevonden via het onderzoek IPTO<sup>34</sup>. IPTO staat daarbij voor de Integrale Personeelstelling Onderwijs die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks laat uitvoeren. Het betreft een telling op alle scholen in het vo, waarbij voor al het lesgevend personeel<sup>35</sup> gegevens worden verzameld over vakken en bevoegdheden op 1 oktober van het vorige schooljaar.

IPTO is de enige bron waaruit precies bekend is welke lessen en hoeveel van deze lessen worden gegeven in het vo. Daarom wordt ook veel energie in het onderzoek en de medewerking van de scholen gestopt. Dit jaar is Centerdata er weer in geslaagd 100% van de scholen mee te laten werken aan het onderzoek. Onderstaande cijfers zijn daarom geen schattingen uit steekproefonderzoek maar een directe weergave van de bestaande situatie in 2022.

#### 15.1.1 *In het vo gegeven lessen*

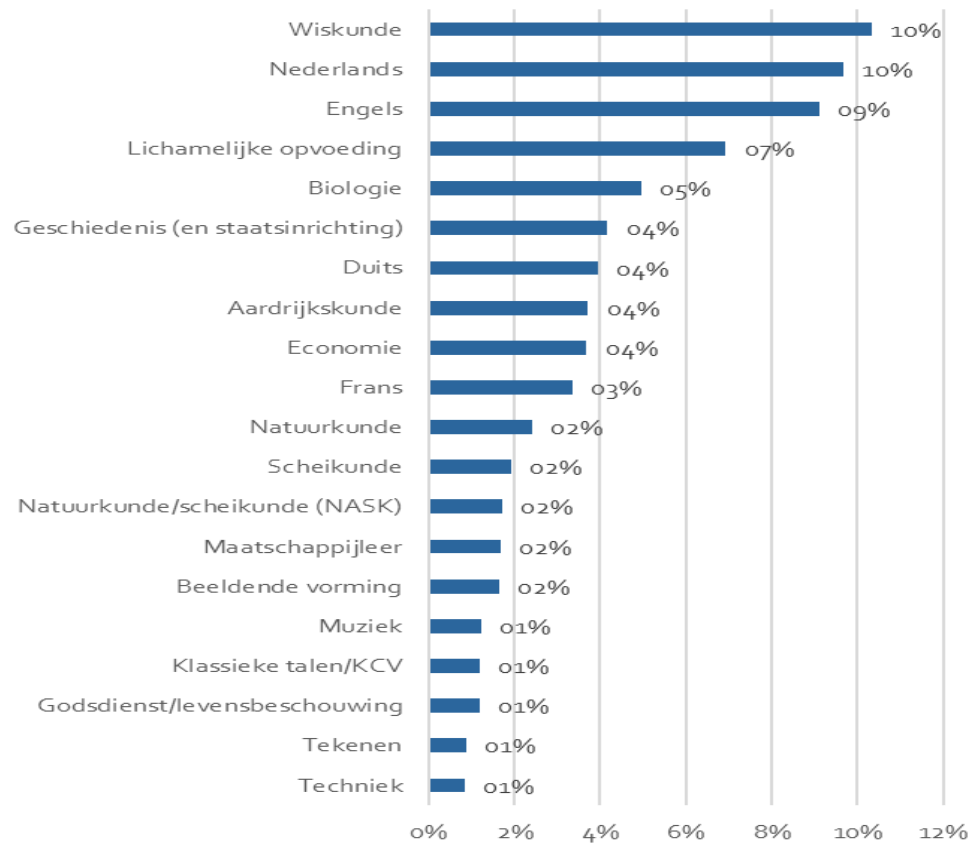
Onderstaand een overzicht van de belangrijkste vakken en hun aandeel in het totaal van de lessen. Deze gegevens zijn gebaseerd op de roosters van alle vo scholen per 1 oktober 2022.

---

<sup>34</sup> IPTO, vakken en bevoegdheden peildatum 1 oktober 2022, Centerdata, Tilburg, 2023. Zie [www.rijksoverheid.nl/](http://www.rijksoverheid.nl/)

<sup>35</sup> exclusief pro en isk.

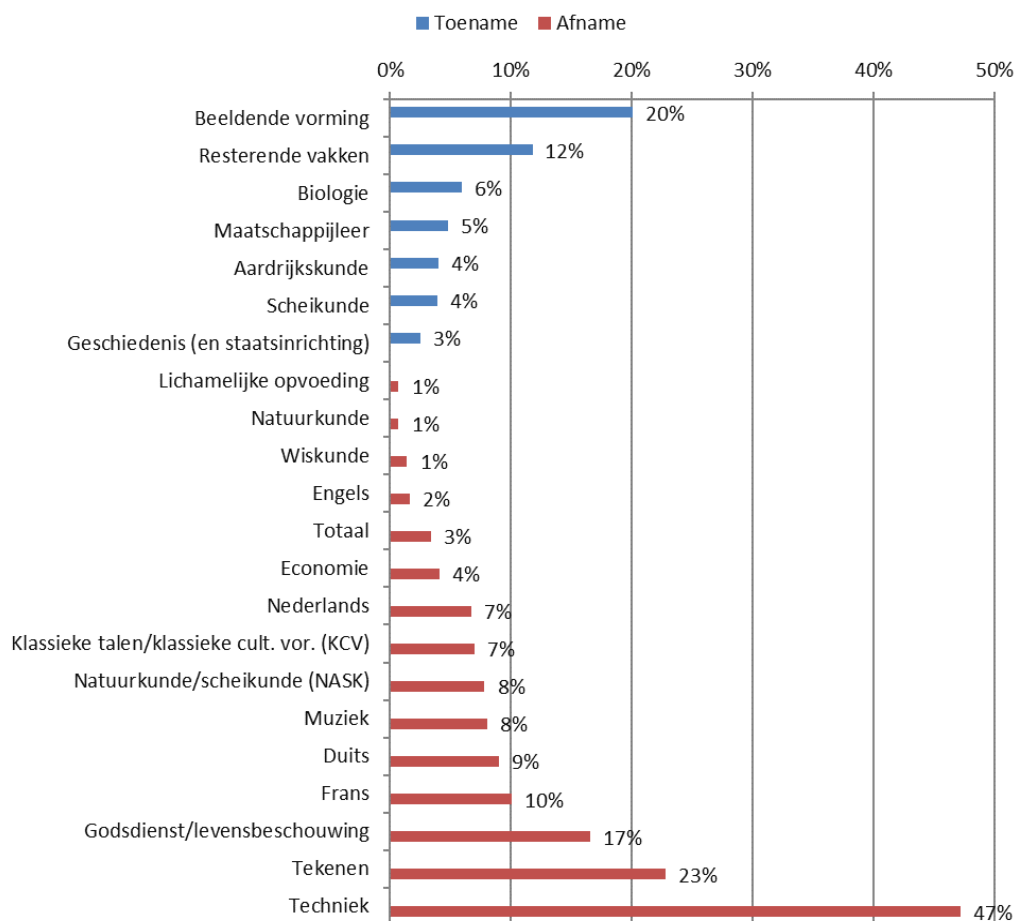
*Figuur 15.1: Aandeel van de 20 algemeen vormende vakken in het totaal aantal gegeven lesuren (Bron: Centerdata)*



Samen zijn bovenstaande vakken goed voor 75% van het totaal aantal gegeven lesuren in het vo. De drie grootste vakken zijn Wiskunde, Nederlands en Engels, hun gezamenlijk aandeel is 29% van het totaal aantal lesuren in het vo. Het aandeel lesuren van het vak Lichamelijke Opvoeding is ook relatief groot en volgt op de vierde plaats.

In de volgende figuur is de ontwikkeling van het aantal gegeven uren van de avo-vakken in de afgelopen vijf jaar weergegeven. Daarin staat een daling van 2% voor het totaal. Dit betekent niet dat er in totaal 2% minder les wordt gegeven op de scholen. Het gaat hier alleen om het aandeel vakken met een duidelijk aanwijsbare bevoegdheidseis.

Figuur 15.2 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2015/16 tot en met schooljaar 2022/2023 (Bron: Centerdata)

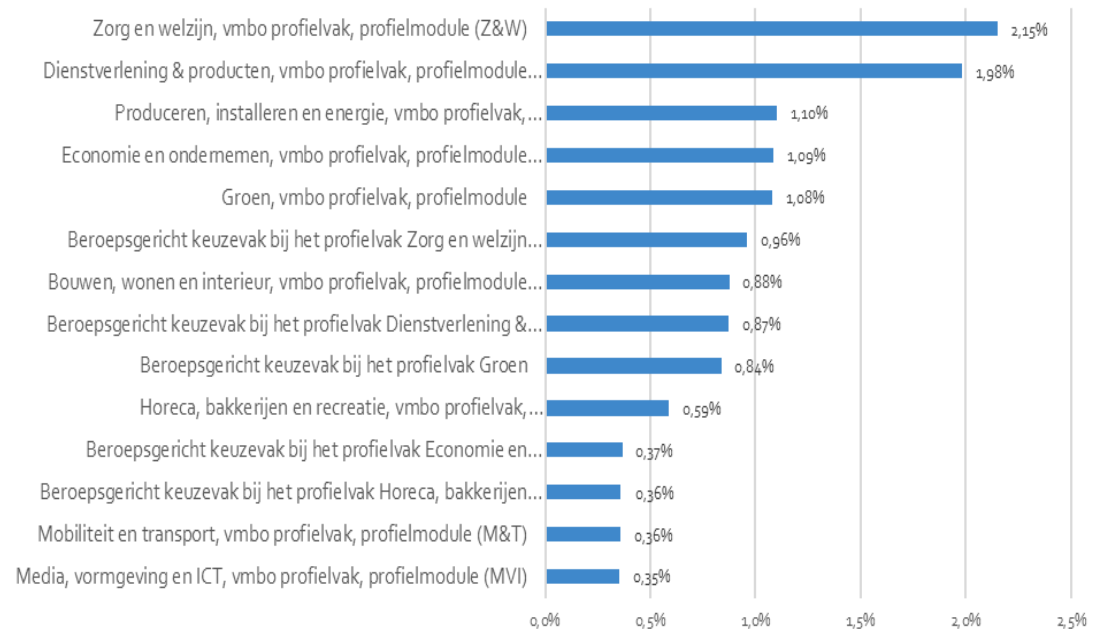


Het vak Techniek wordt steeds minder gegeven, het heeft de afgelopen jaren bijna de helft van de uren ingeleverd. Deels heeft dit te maken met de invoering van de profielvakken in het vmbo. Ook in havo en vwo is er een forse daling, die te maken zal hebben met het feit dat het geen verplicht vak meer is voor examenprofielen. Ook Tekenen en Godsdienst/levensbeschouwing worden duidelijk minder gegeven. De daling van Tekenen en ook Muziek heeft vermoedelijk te maken met de groei van het vak Beeldende vorming. Zo zijn er meer verbanden te leggen: de daling van het combinatie vak NASK (Natuurkunde en Scheikunde) is terug te vinden in de stijging van Scheikunde, maar vreemd genoeg niet bij Natuurkunde. En minder Godsdienst/levensbeschouwing zal waarschijnlijk een vertaling vinden in meer Maatschappijleer.

Vakken die 4% of meer dalen zonder dat daarbij een stijging van een soortgelijk vak kan worden aangewezen zijn het al genoemde Techniek, Frans, Duits, Klassieke Talen, Nederlands en Economie.

Op het vmbo worden naast de avo-vakken ook nog verschillende beroepsgerichte vakken gegeven. Onderstaand een overzicht van het aandeel van deze vakken in het totaal aantal uren op het vmbo.

**Figuur 15.3: Percentage lesuren voor de 14 meest gegeven beroepsgerichte vakken (vmbo), gesorteerd van groot naar klein, 2022 (Bron: Centerdata)**



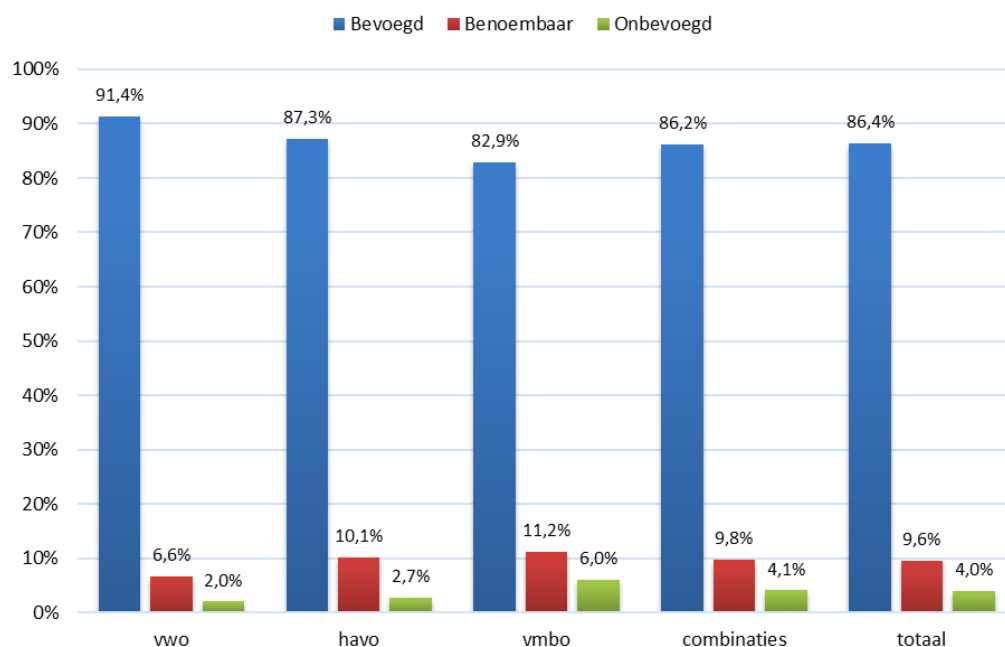
De grootste beroepsgerichte vakken op het vmbo zijn de profielvakken Zorg en welzijn en Dienstverlening en producten.

### 15.1.2 Bevoegdheid en onderwijssoort

Bij het weergeven van de bevoegdheidspercentages wordt alleen gekeken naar vakken waarvoor een bevoegdheid kan worden bepaald (bijna 90% van gegeven lesuren). Van de lessen waar dit voor kan worden berekend werd op 1 oktober 2022 88,0% bevoegd gegeven, zie Figuur 11.4. Dit betreft vooral personen met het juiste diploma voor zowel het vak als de graadsector (eerste- of tweedegraads lesgebied) waarin men lesgeeft, maar het kan bijvoorbeeld ook een zogeheten teambevoegdheid betreffen. 8,4% van de lesuren wordt benoembaar gegeven. De personen die deze lessen geven zijn veelal in opleiding, maar men kan ook onderbevoegd zijn, dat wil zeggen eerstegraads les geven met een tweedegraads bevoegdheid voor dat vak. Dit mag (onder voorwaarden) gedurende één jaar. Bij 3,7% van het totaal aantal lesuren gaat het om lesuren die onbevoegd gegeven worden.

Tussen de verschillende onderwijssoorten zijn duidelijke verschillen waar te nemen, zoals aangetoond in onderstaande figuur.

Figuur 15.4 Percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijstype, 2019. De categorie 'Combinaties' betreft voornamelijk brugklassen. (Bron: Centerdata)



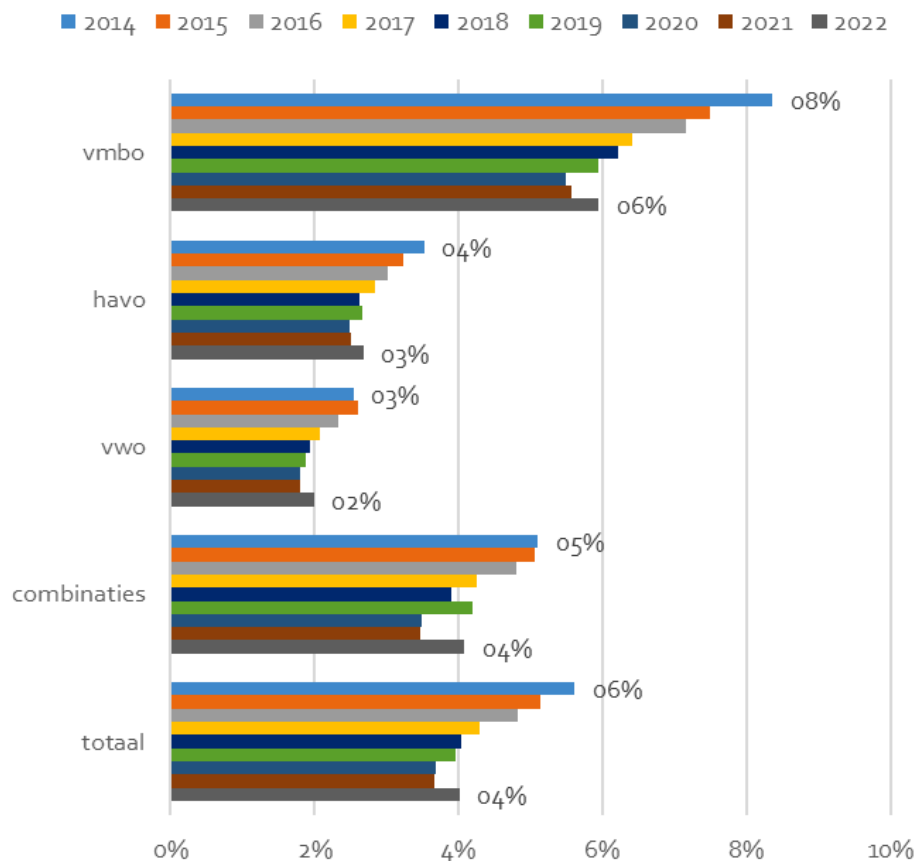
Voor het vmbo geldt dat er relatief veel onbevoegdheid te vinden is in de beroepsgerichte vakken die daar gegeven worden, wat een belangrijke oorzaak is voor het hogere percentage onbevoegd gegeven lessen. De geringere onbevoegdheid in havo en vwo is ook terug te voeren op een geringere onbevoegdheid in het eerstegraadsgebied dat daarbinnen zit.

Voor de onbevoegd gegeven lesuren geldt overigens voor het overgrote merendeel dat deze worden gegeven door personen die wel een lesbevoegdheid hebben of daarvoor in opleiding zijn, maar niet voor het juiste vak. Daarom spreken we ook over onbevoegd gegeven lessen en niet over onbevoegde docenten.

### 15.1.3 Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren

Bij de huidige manier van onderzoek doen wordt voor alle personen, waarbij een bevoegdheid niet op basis van bronnen (diplomabestand of oudere metingen) kan worden vastgesteld, aan de school gevraagd wat de benoemingsgrondslag voor de betreffende lessen is. Deze manier van meten is voor het schooljaar 2014/2015 het eerst gebruikt, daarom kan een goede vergelijking over negen schooljaren presenteren.

Figuur 15.5 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

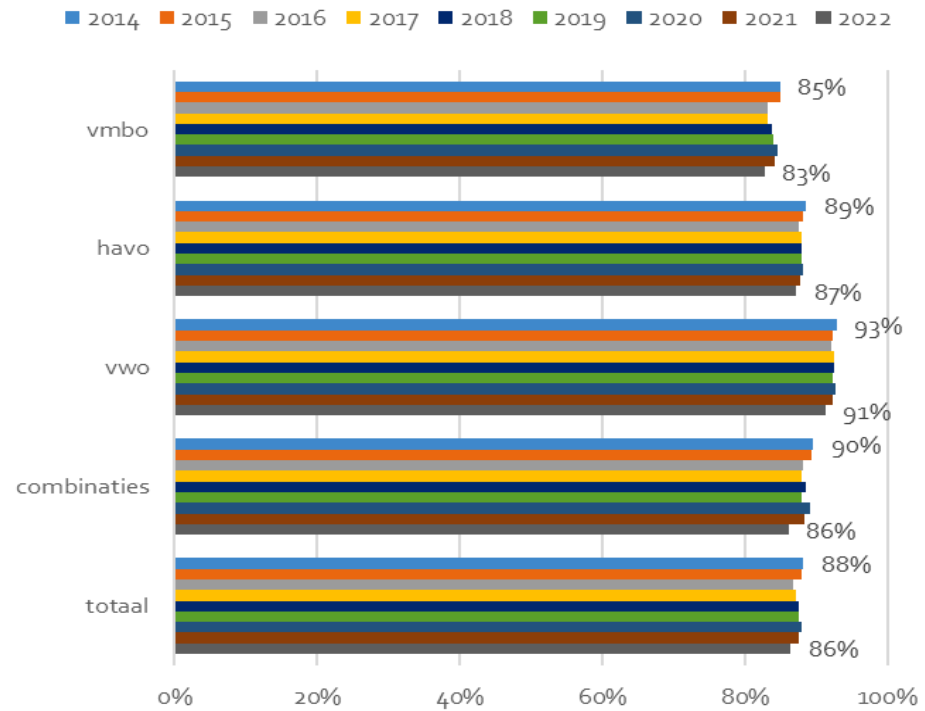


In de grafiek is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen overal gestaag is gedaald. Alleen in het laatste jaar is te zien dat de onbevoegdheid overal hoger ligt dan het vorige jaar, al is het nog steeds duidelijk lager dan de vroegere jaren. Zeker gezien de toenemende krapte voor sommige vakken is dit een goede prestatie te noemen. De grootste daling is waar te nemen in het vmbo, waar ook de meeste winst op dit gebied te behalen is.

Onderstaand de ontwikkeling van het aandeel bevoegd gegeven lessen.



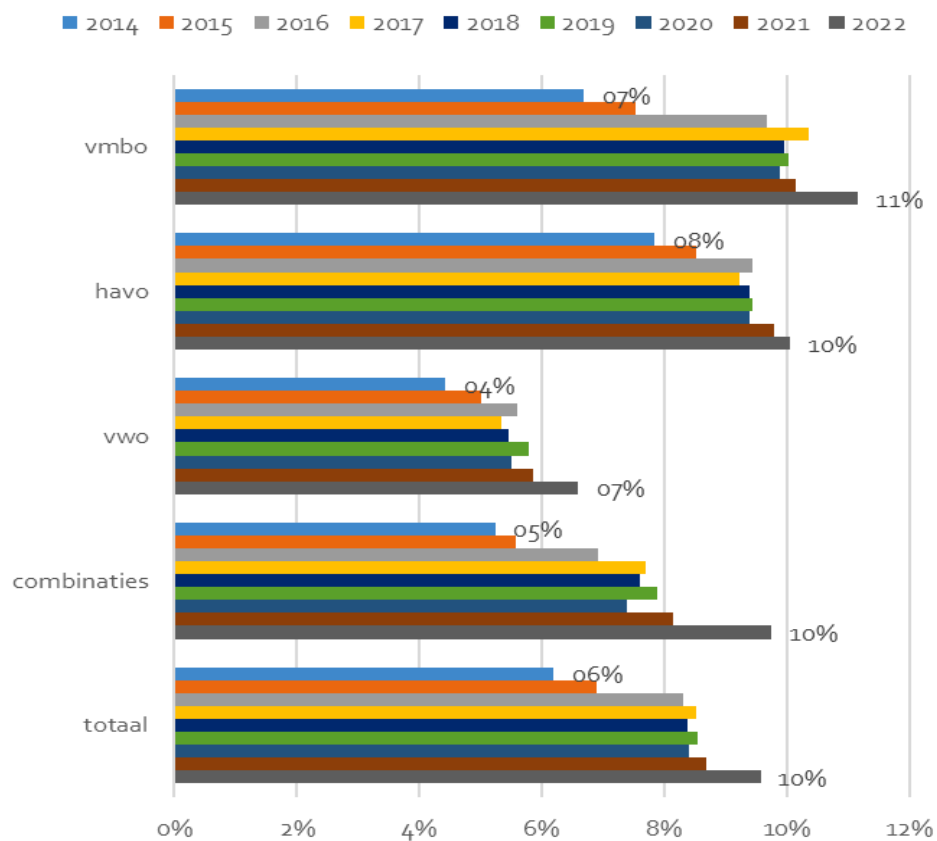
*Figuur 15.6 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)*



Voor alle onderwijssoorten is te zien dat er na 2014 eerst sprake was van een daling in het aandeel bevoegd gegeven lessen, gevolgd door een stijging en daarna weer een daling. Inmiddels zijn de cijfers overal iets lager dan het niveau van 2014.

Het laatste stukje in de puzzel is het aandeel benoembaar gegeven lessen.

Figuur 15.7 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

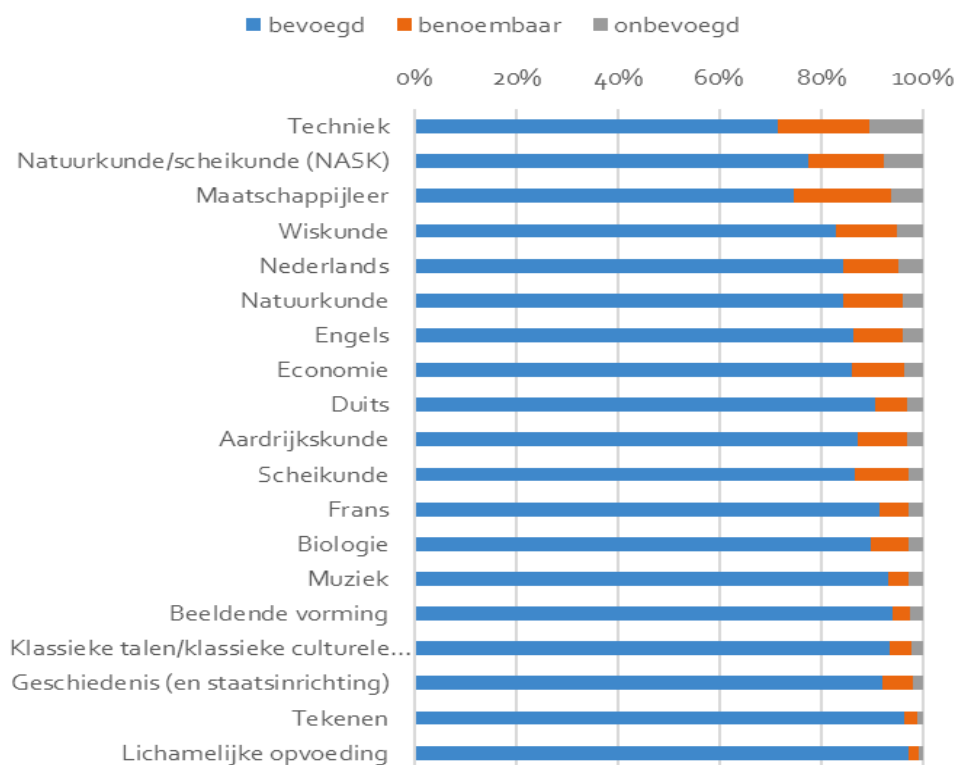


Als we de ontwikkeling van de bevoegdheid van alle drie de grafieken samen nemen is de conclusie dat in eerste instantie de percentages bevoegdheid en onbevoegdheid zijn gedaald en de benoembaarheid is toegenomen. Met name het laatste jaar is daar op de meeste plaatsen een forse stijging in te zien.

#### 15.1.4 Bevoegdheden voor verschillende vakken

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die als tekortvakken zijn aangewezen. Uitzonderingen daarop zijn Techniek en Maatschappijleer. Het is mogelijk dat lessen in deze laatste vakken geregeld gegeven worden door personen die reeds een ander vak bevoegd geven en zo meer uren aanstelling kunnen krijgen.

Figuur 15.8 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2022 (Bron: Centerdata)



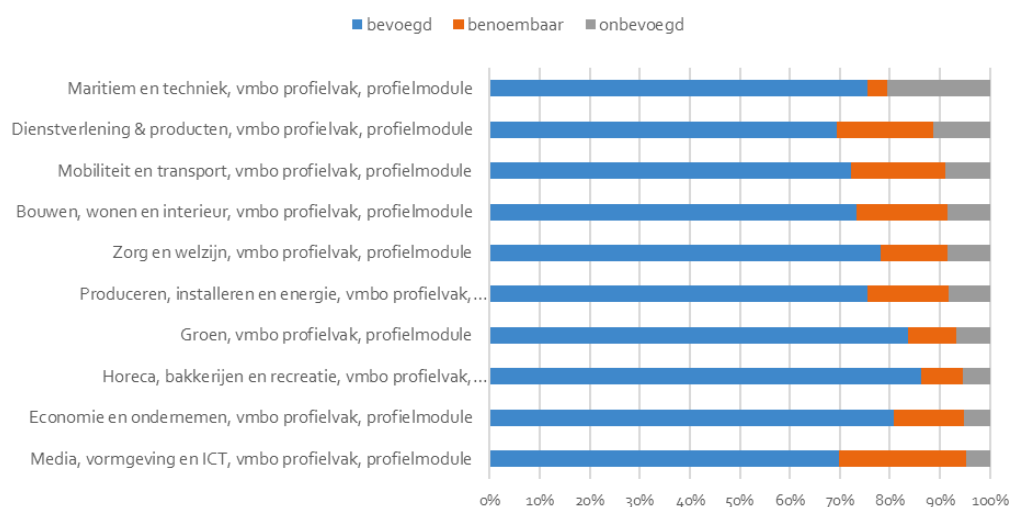
De drie vakken met het hoogste percentage onbevoegd gegeven lessen wordt gevormd door Techniek (10,5%), NASK (7,7%), en Maatschappijleer<sup>36</sup> (6,1%). Uit de cijfers blijkt dat de (qua lessen) grote vakken Nederlands en Wiskunde een iets hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lessen kennen (respectievelijk 4,6% en 5,0%, tegen een gemiddelde van 4,0% over alle vakken). Het eveneens veel gegeven vak Engels ligt met 3,9% rond het gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lessen. Bevoegdheidspercentages van 85% of lager vinden we bij de vakken Techniek, Maatschappijleer, NASK, Wiskunde, Nederlands en Natuurkunde. Relatief hoog (>95%) is het bevoegdheidspercentage bij onder meer Lichamelijke opvoeding en Tekenen. Benoembaarheidspercentages hoger dan 10% vinden we bij de vakken Maatschappijleer, Techniek, NASK, Wiskunde, Natuurkunde, Nederlands, Scheikunde en Economie.

Vakken waarbij het bevoegdheidspercentage is toegenomen zijn NASK, Duits en Tekenen. Voor de andere avo-vakken is sprake van een afname in het bevoegdheidspercentage. De grootste afname zien we bij Techniek, Nederlands en Muziek. Het benoembaarheidspercentage is afgenomen bij Duits en voor de andere avo-vakken toegenomen. De grootste toename in het benoembaarheidspercentage zien we bij Techniek, Nederlands, Muziek, Biologie, Aardrijkskunde en Engels. De grootste afname van het percentage onbevoegd gegeven lessen ten opzichte van 2021 zien we bij NASK en de grootste toename bij Techniek, Frans, Maatschappijleer, Nederlands, Muziek, Beeldende vorming en Duits.

<sup>36</sup> Personen die Maatschappijleer geven doen dit voor gemiddeld 45% van hun lessen. Ze geven daarnaast vaak ook andere vakken, met name het vak Geschiedenis.

In het vmbo is er naast de hiervoor behandelde avo-vakken ook een belangrijke rol weggelegd voor de beroepsgerichte vakken. Daarvoor is gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient bedacht te worden dat ze landelijk gezien vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het vinden van een bevoegde docent kan bemoeilijken.

*Figuur 15.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht vak in het vmbo 2020 (Bron: Centerdata)*



Percentages onbevoegd gegeven lessen groter dan 10% zien we bij de vakken Maritiem en techniek en Dienstverlening en producten. Van het hoogste benoembaarheidspercentage is sprake bij Media, vormgeving en ICT (25,5%)

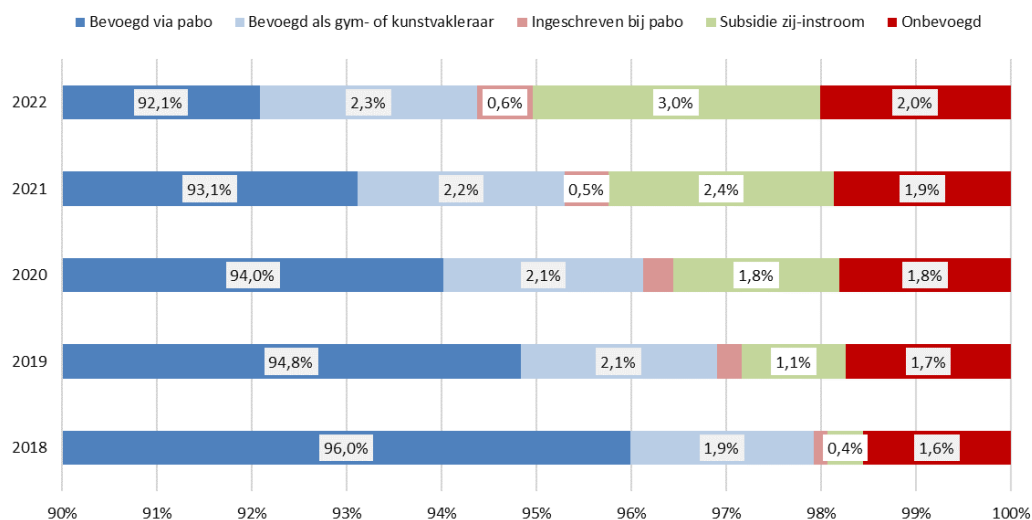
## 15.2 Bevoegdheid in het po

Het onderzoek naar de bevoegdheid in het vo roept ook de vraag op naar de bevoegdheid van de leraren in het po. Een dergelijk onderzoek in het po op te zetten zou een grote belasting zijn voor het veld voor slechts dit ene aspect. Daarom is bestandsonderzoek uitgevoerd om toch gedeeltelijk inzicht in de bevoegdheidssituatie in het po te krijgen.

Dit onderzoek is uitgevoerd met behulp van het diplomabestand van DUO. Dit bestand is betrouwbaar voor degenen die vanaf 1970 zijn geboren. Voor ouderen geldt dat de diploma's hoger onderwijs niet werden bijgehouden.

Verdere restricties die zijn aangebracht is dat er uitsluitend gekeken is naar het basisonderwijs. Tevens is alleen gekeken naar personen met een onderwijsnummer, dat wil zeggen dat ze in Nederland onderwijs genoten hebben. Dat betekent dat mensen die in het buitenland een opleiding gevolgd hebben die al of niet tot een bevoegdheid leraar basisonderwijs heeft geleid niet in de analyse voorkomen. De groep waarop de percentages gebaseerd zijn is daarom lager dan het totale aantal leraren.

Figuur 15.10 Bevoegdheidssituatie leraren geboren vanaf 1970 in het basisonderwijs (bron: DUO)



Het leeuwendeel van de leraren in het basisonderwijs (waar de diplomering van bekend is) heeft een bevoegdheid van de pabo. Wel zien we dat dit percentage enigszins is teruggelopen, omdat andere manieren van toegestaan les geven, buiten de pabo-route, aan belang toenemen.

Van de 2,3% die in oktober 2022 geen pabo diploma heeft, maar wel een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs of kunstvakken, gaan we er van uit dat deze personen hiermee bevoegd les geven in deze vakken in het basisonderwijs. Dit percentage is licht toegenomen de laatste vijf jaar.

Degenen die ingeschreven staan bij de pabo zullen deels bestaan uit leraren in opleiding (LIO), die het toegestaan is in het laatste opleidingsjaar les te geven. Dit percentage is gestegen van afgerond 0,0% in 2018 tot 0,6% in 2022.

Dan is er nog een groep waarvan wij weten dat er voor hen de afgelopen jaren een zij-instroom subsidie is aangevraagd. Hier zien we een stijging van 0,4% in 2018 naar 3,0% in 2022. Deze personen mogen zowel tijdens als na hun opleiding les geven in het basisonderwijs. Voor deze analyse is nadelig dat zij geen officieel pabo diploma krijgen, aangezien zij contractonderwijs volgen in plaats van de reguliere bekostigde opleiding. Daarom zijn zij niet in de diplomabestanden te vinden. Resteren dus maximaal 2,0% onbevoegden in de laatste jaren. Hierbij zullen ook nog personen zitten die onder een andere toegestane uitzonderingsregel vallen. In werkelijkheid zal het percentage onbevoegden dus lager liggen.

Het percentage onbevoegden dat hier wordt gevonden is beduidend lager dan doorgaans in het vo wordt gevonden. We hebben geen aanwijzingen dat de situatie voor leraren die voor 1970 geboren zijn, en waarvoor we geen diplomagegevens hebben, anders is.

Zoals in een vorige Tendrapportage reeds werd aangetoond zijn de bevoegdheidspercentages in het speciaal onderwijs wat lager dan in het basisonderwijs. Deels komt dat door een relatief grote aanwezigheid van mensen met een bevoegdheid als een gym- of kunstvakleeraar. Ook is het percentage ingeschreven bij de pabo iets hoger, waarbij het voornamelijk zal gaan om mensen

die al een pabo diploma hebben en de kopopleiding voor speciaal onderwijs volgen (Master Special Educational Needs).

Tenslotte is ook het percentage onbevoegden wat hoger, wat deels terug te voeren zal zijn op mensen die een andere specifieke opleiding dan de Pabo hebben gehad hebben waar behoefte aan is.

## 16 Arbeidsomstandigheden en welbevinden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden<sup>37</sup> (NEA) volgt veranderingen van werk en de werkomstandigheden van Nederlandse werknemers en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt, al meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS.

In opdracht van het ministerie van OCW wordt de reguliere NEA steekproef sinds 2018 uitgebreid, zodat in de sectoren 'primair en speciaal onderwijs' (po) en 'algemeen vormend vo' (vo) meer bruikbare responsen kunnen worden gerealiseerd. Voor het po was dit aantal in 2022 4.938, voor het vo 4.398, voldoende om betrouwbare antwoorden te berekenen.

De vragenlijst van de NEA 2022 is eind 2022 afgenomen. In 2022 heeft het totale onderzoek een responspercentage van 36,9%, wat een aantal van ruim 64.700 respondenten opleverde. Door statistische weging wordt de NEA representatief gemaakt voor de Nederlandse populatie.

Onderstaand worden gegevens weergegeven waarbij de leraren in het po en vo vergeleken worden met de overige Nederlandse beroepsbevolking, in de grafieken afgekort tot Overig Nederland.

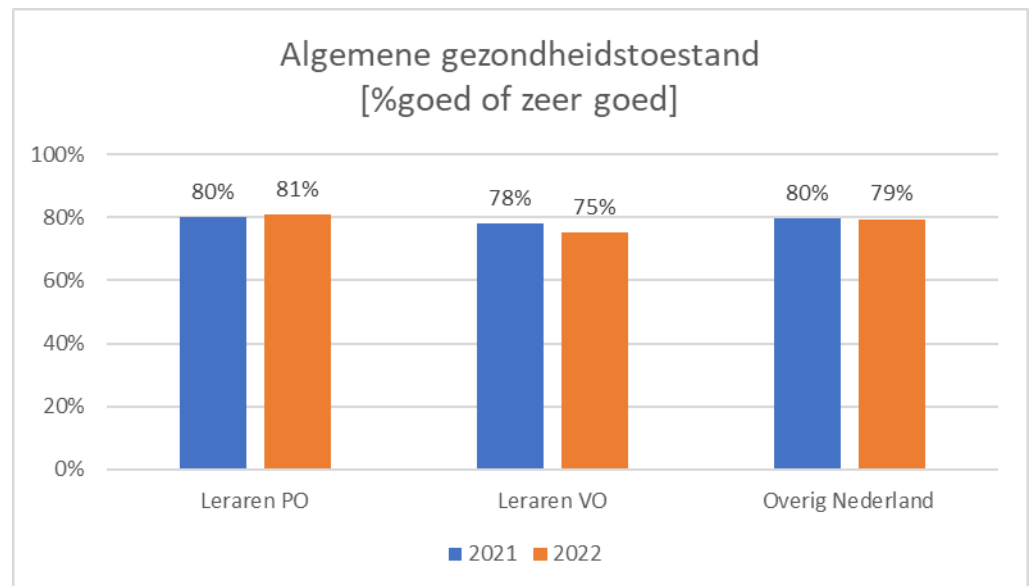
### 16.1 Gezondheid

Onderstaande gegevens hebben betrekking op de gezondheid van de leraren. De ziekteverzuimcijfers zijn in hoofdstuk 15 te vinden. Aangezien de NEA jaarlijks wordt afgenomen, is in de grafieken gekozen voor een vergelijking tussen 2021 en 2022.

---

<sup>37</sup> De resultaten in vogelvlucht en het methodologische rapport zijn via [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 - Resultaten in vogelvlucht \(tno.nl\)](#) te vinden.

*Figuur 16.1 Hoe typeert men de eigen gezondheid, percentages 'goed' of 'zeer goed' voor leraren po en vo en overig Nederland 2021-2022 (Bron: TNO)*



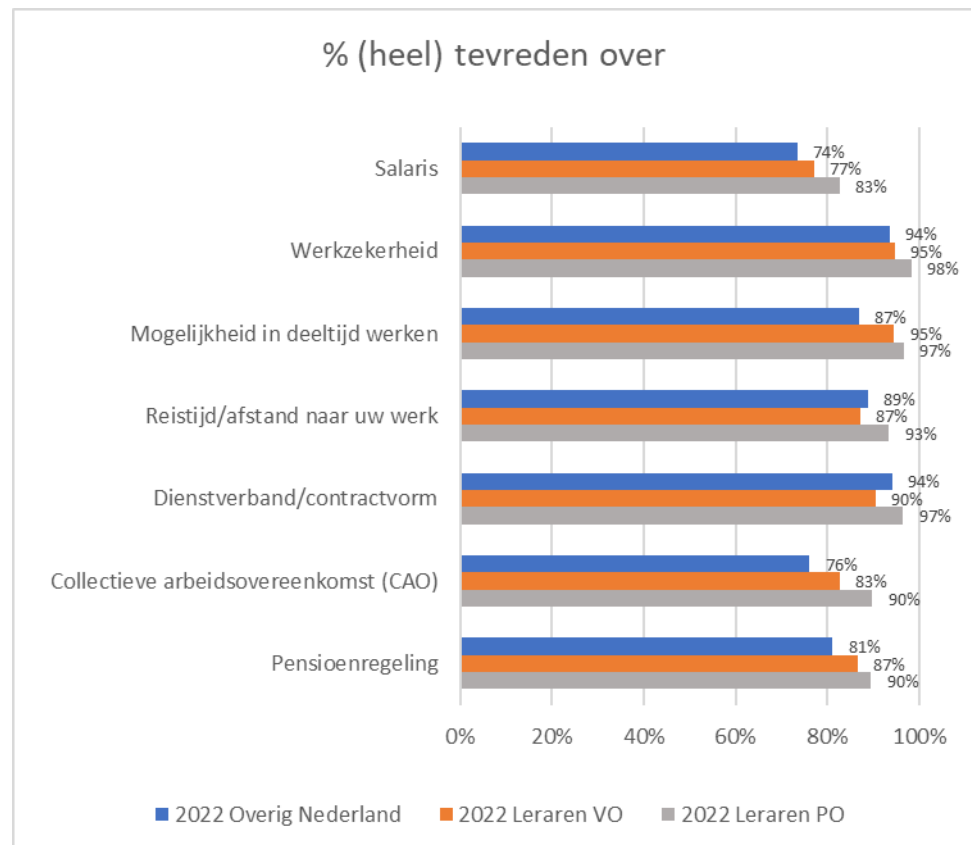
Leraren in het po en vo typeren de algemene gezondheidstoestand in grote meerderheid als goed of zeer goed. Het aandeel met een positief gevoel over de algemene gezondheidstoestand is voor het po in 2022 iets hoger dan overig Nederland; voor het vo is dit aandeel iets lager dan overig Nederland.

## 16.2 Arbeidsvoorwaarden

De leraren zijn, net als de andere werknemers in Nederland, bevraagd over de mate waarin zij tevreden zijn over verschillende arbeidsvoorwaarden. De antwoorden op deze vragen staan gecombineerd in de volgende grafiek.



Figuur 16.2 Mate van tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden, percentages 'tevreden' en 'zeer tevreden' 2022 (Bron: TNO)

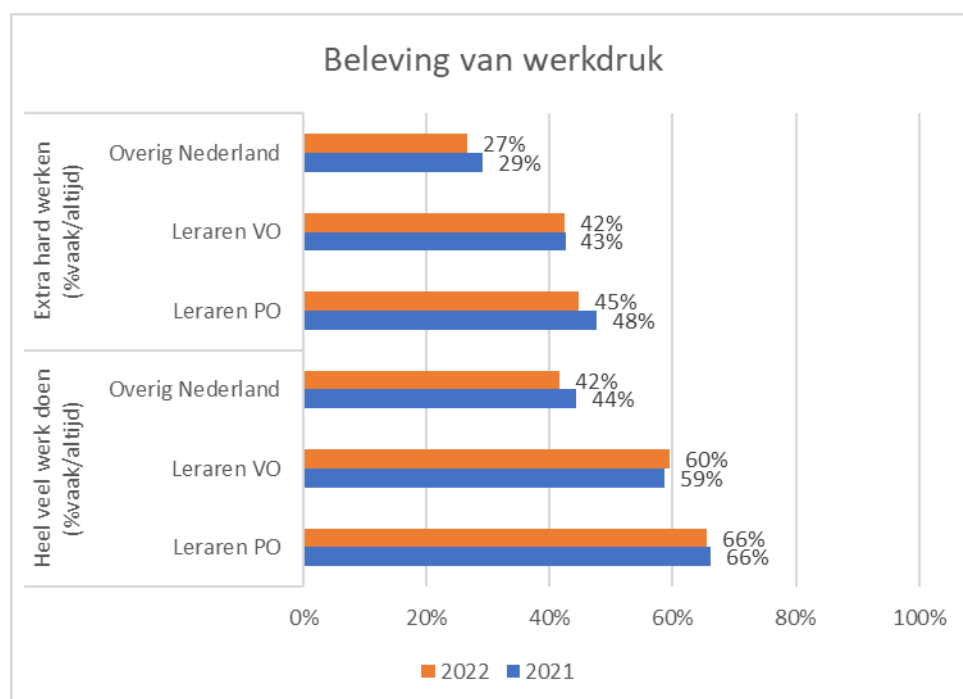


Als we naar de vermelde arbeidsvoorwaarden kijken is ten eerste te zien dat voor alle onderwerpen geldt dat er zowel bij de leraren als de rest van Nederland een grote meerderheid bestaat die er (zeer) tevreden over is. Daarbij valt op dat de leraren bij vrijwel alle arbeidsvoorwaarden in nog iets grotere aantallen (zeer) tevreden zijn dan de rest van Nederland, waarbij de leraar po doorgaans nog vaker tevreden is dan de leraar vo. Voor de leraren vo zijn de uitzonderingen dat men iets minder vaak tevreden is over de reisafstand dan de rest van Nederland en dat men over de contractvorm iets minder vaak tevreden is, al is ook daar nog een overgrote meerderheid (zeer) tevreden.

### 16.3 Beleving van werkdruk

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de beleving van werkdruk door de leraren.

*Figuur 16.3 Beleving van werkdruk voor leraren po en vo en overig Nederland: moet men heel veel werk doen + moet men extra hard werken, percentages 'vaak' en 'altijd' 2022 (Bron: TNO)*



Bij beide onderwerpen is duidelijk te zien dat een groter deel van de leraren werkdruk ervaren dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer het geval is.

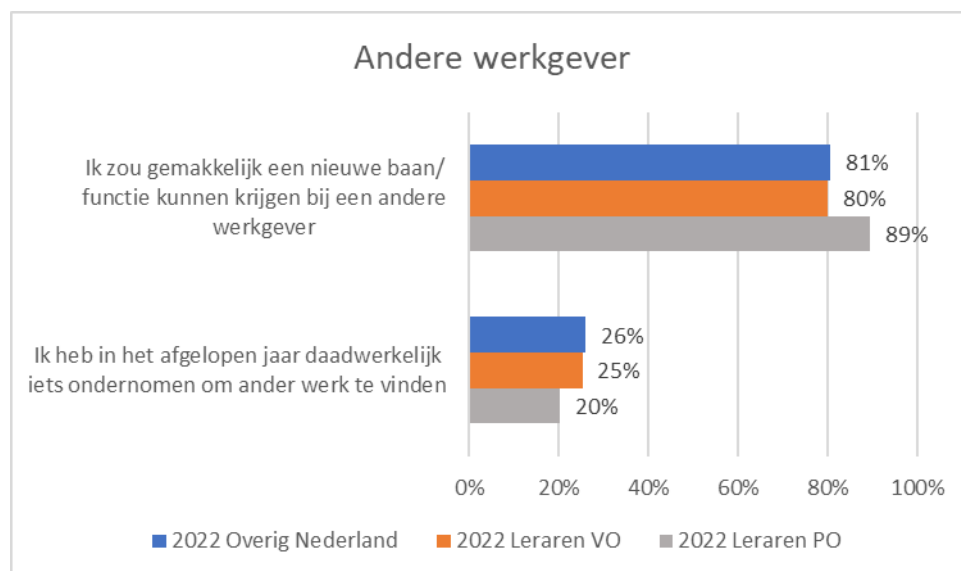
Ruim een kwart van de Nederlandse werknemers ervaren dat ze extra hard moeten werken. Dit gevoel bij de leraar van po en vo ligt duidelijk hoger dan die van overig Nederland, al geldt het wel voor ruim minder dan de helft. Dit gevoel bij de leraar is bijna hetzelfde vergeleken met vorig jaar.

Een meerderheid van de leraren vindt dat men heel veel werk moet doen; dit is aanmerkelijk hoger dan overig Nederland. Voor het po gaat het om twee derde van de leraren, voor het vo ligt dat iets lager. Ten opzichte van vorig jaar is deze beleving bij de leraren bijna hetzelfde.

### 16.4 Mobiliteit

In hoeverre de leraren menen dat er vraag is naar hun vaardigheden op de arbeidsmarkt en in hoeverre zij ook daadwerkelijk op zoek zijn naar een andere baan blijkt uit onderstaande grafieken.

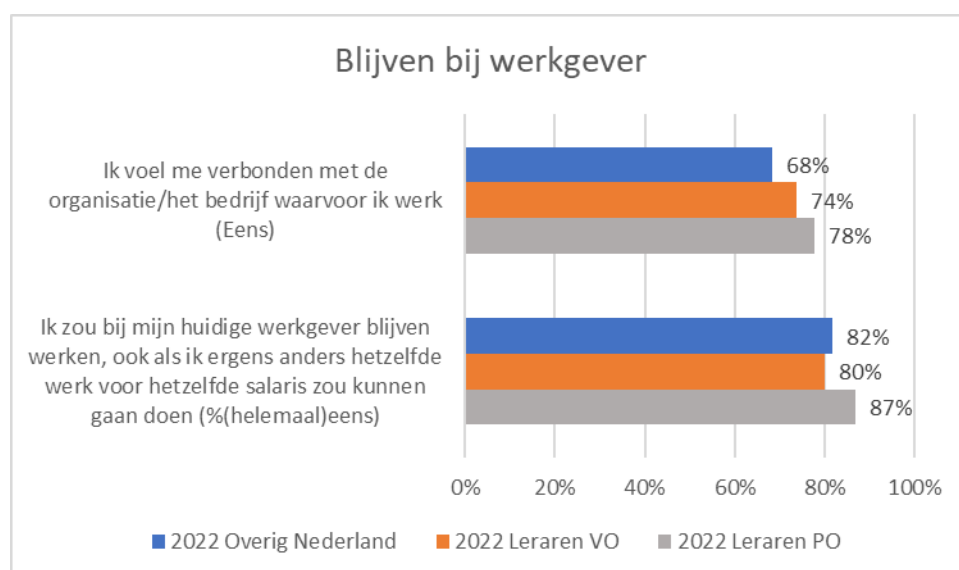
Figuur 16.4 Kansen op de arbeidsmarkt en interesse in een andere baan (Bron: TNO)



De leraren po zijn vaker dan de leraren vo en de rest van Nederland er van overtuigd dat zij makkelijk elders een baan kunnen vinden, het geen gezien het lerarentekort in het po geen rare gedachte is. Desondanks zien we bij de vragen of men over een andere baan heeft daadwerkelijk stappen heeft ondernomen dat dit in het po bij het kleinste deel zo is, vergeleken met de leraar vo en de rest van Nederland. De laatste twee liggen ongeveer op één lijn.

Vervolgens twee vragen over het willen blijven bij de huidige werkgever.

Figuur 16.5 Blijven bij de huidige werkgever (Bron: TNO)



Rond drie kwart van de leraren in het po en het vo voelen zich verbonden met de organisatie waarbij ze werken. De verbondenheid van de leraar van po en vo ligt

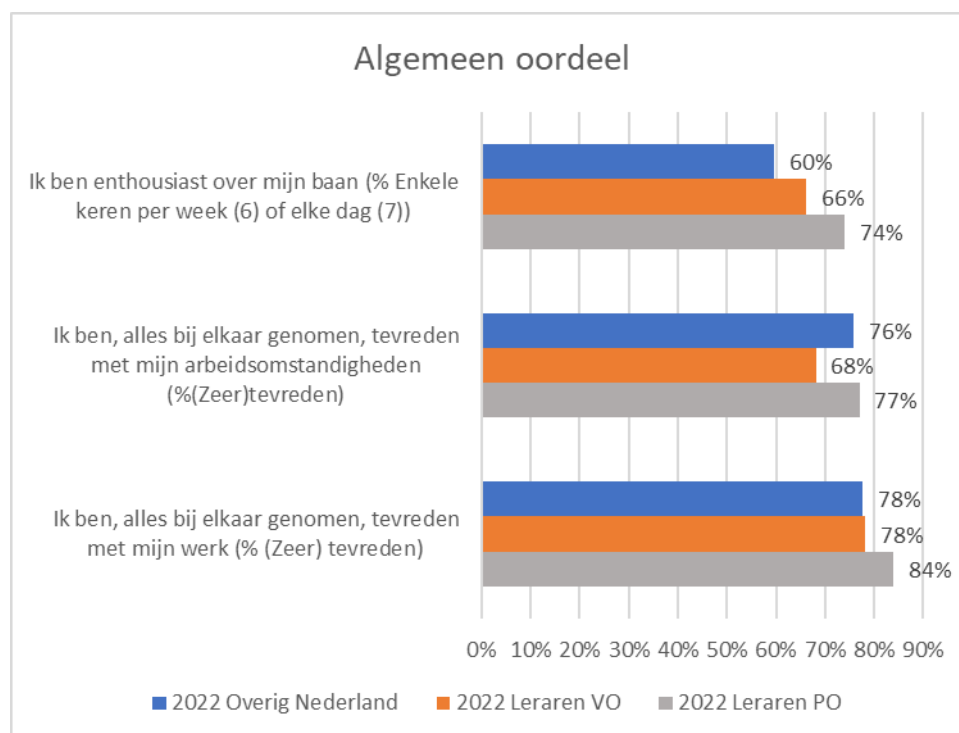
boven die van overig Nederland. Leraren in het po voelen zich vaker verbonden met hun organisatie dan hun collega's in het vo.

Een overgrote meerderheid wil niet naar een andere werkgever voor hetzelfde salaris. Bij het de leraar po is dit nog iets hoger dan de rest van Nederland, bij de leraar vo iets lager.

## 16.5 Algemeen oordeel

Aan het eind van de vragenlijst zijn de respondenten ook naar algemene conclusies gevraagd.

Figuur 16.6 Algemeen oordeel over werk (Bron: TNO)



De meerderheid van de Nederlandse werknemers is enthousiast over de eigen baan. Voor de leraren geldt dat een groter deel enthousiast is, waarbij de leraar in het po nog iets vaker enthousiaster is dan de leraar in het vo (drie kwart versus twee derde).

De algemene tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is aanwezig in de meerderheid van de Nederlandse werknemers. De leraar vo scoort daar met twee derde wat lager dan de scores van de po leraar en de rest van Nederland (beiden drie kwart).

De grote meerderheid van de Nederlandse werknemers zijn tevreden met hun werk. Voor de leraren geldt dat hetzelfde of een iets groter deel tevreden is, waarbij de leraar po nog iets vaker tevreden is dan de leraar vo.

## 17 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's

In dit hoofdstuk worden aanvullende arbeidsmarkt gegevens aan de Kamer gerapporteerd. Achtereenvolgens komen de werkloosheidsuitkeringen, het ziekteverzuim, uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken van de cao's aan de orde.

### 17.1 WW-uitkeringen

Het aantal WW-ers is een indicator van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs. Wel moet in gedachten worden gehouden dat dit niet gelijk is aan het totaal aantal werklozen of werkzoekenden. Zowel de werkzoekenden die (nog) niet via een baan in het onderwijs in de WW zijn terechtgekomen, als mensen die - zonder een nieuwe baan te vinden - het einde van hun WW-rechten hebben bereikt, komen in deze cijfers niet voor.

In Figuur 17.1 is de ontwikkeling van het totale aantal WW-uitkeringen aan het eind van ieder kwartaal per sector zichtbaar gemaakt in de laatste vier jaar. De gegevens over de WW-uitkeringen betreffen al het personeel uit de sector, dus niet alleen leraren.

*Figuur 17.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2019 t/m 2022 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK<sup>38</sup>)*



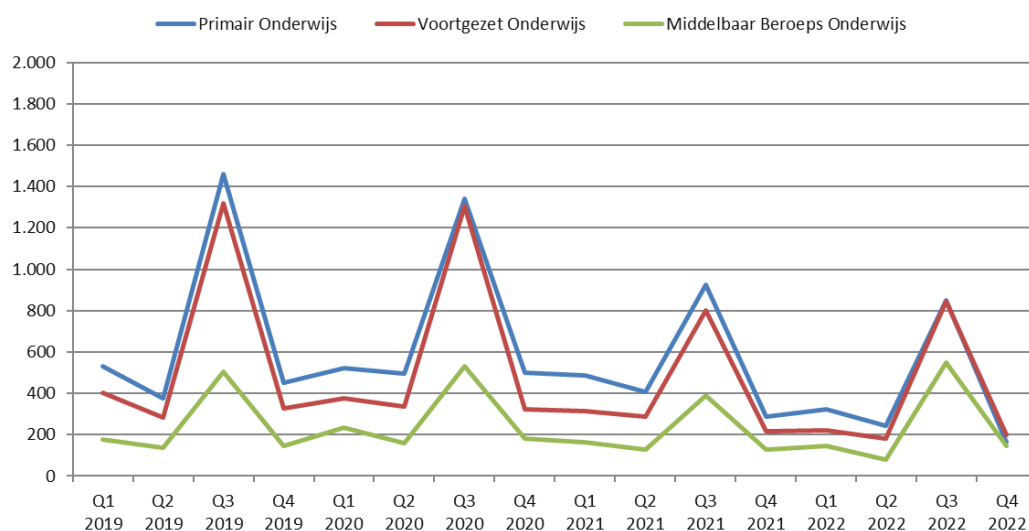
<sup>38</sup> De aantallen WW uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn een benadering omdat dat er sprake is van enige onzekerheid bij de toedeling van de uitkeringen aan getoonde sectoren.

Te zien is dat het aantal WW-uitkeringen jaarlijks daalt, in lijn met de ontwikkeling in heel Nederland. Voor het onderwijs betreft dit forse dalingen. In deze periode daalt het aantal WW-uitkeringen in het po van Q4 2018 naar Q4 2022 met 71%. Voor het vo is de daling 46%, voor het mbo 28%.

De WW-instroom in het onderwijs wordt gekenmerkt door relatief sterke seizoensinvloeden, met name door de zogenoemde "zomerpiek" in het derde kwartaal, een moment waarop veel tijdelijke jaarcontracten aflopen.

Onderstaand de cijfers van de instroom in de laatste vier jaar per einde kwartaal.

*Figuur 17.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2019 t/m 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK<sup>39</sup>)*



De zomerpiek in het po is al een aantal jaar aan het dalen. Ook in het vo is deze tendens sinds vorig jaar duidelijk waar te nemen. De afname van de zomerpiek in Q3 2022 ten opzichte van Q3 2019 bedraagt in het po 42% en in het vo 36%. In het mbo is de zomerpiek in deze periode met 9% gestegen.

De grote daling van het aantal WW uitkeringen in het po is een positieve ontwikkeling. Het aantal personen met een aansluitende uitkering in het po zal de komende jaren echter toenemen. Na de piek in de instroom in de voorbije jaren, stromen met name de oudere werklozen vanuit een WW-uitkering door naar de aansluitende uitkering op basis van de WOPO<sup>40</sup>.

In het onderwijs is ook nog sprake van een bovenwettelijke uitkering die volgt op het aflopen van de WW-uitkering: de zogenaamde aansluitende uitkering. In het po gaat het daarbij eind 2022 om 3.278 aansluitende uitkeringen, in het vo om 1.115. In het mbo gaat het om gemiddeld 252 aansluitende uitkeringen over heel 2022.

<sup>39</sup> De aantallen WW uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn onzeker omdat ongeveer 7% van de uitkeringen behorend bij het onderwijs in den brede, niet kan worden toegedeeld aan één van de onderwijssectoren. De getoonde aantallen kunnen daarom een onderschatting van de werkelijkheid zijn

<sup>40</sup> Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

## 17.2 Re-integratie uit werkloosheid

Een van de reguliere activiteiten van het Participatiefonds is bemiddeling naar werkherleving van mensen uit het po die een (verlengde) werkloosheidsuitkering hebben. Onderstaand de resultaten van dit project in de afgelopen vier jaar.

*Tabel 17.1 Bemiddeling uitkeringsgerechtigden primair onderwijs naar werk, per sector waar men geplaatst is door Participatiefonds, 1-7-2018 t/m 31-10-2023 (Bron: Participatiefonds)*

	Aantal bemiddeling	Gemiddeld aantal uren per week	Aanstelling gevonden	Aanstelling >6 maanden
<b>PO leraar</b>	1.483	22,1	1.277	955
<b>PO ondersteuning</b>	759	20,4	558	445
<b>PO directie</b>	112	31,7	102	91
<b>PO bestuursfunctie</b>	17	29,6	10	8
<b>PO invaller</b>	52	23,1	47	36
<b>(V)SO docent</b>	23	22,5	13	9
<b>VO</b>	317	22,7	19	14
<b>MBO</b>	116	23,3	5	3
<b>HBO</b>	30	16,2	1	0
<b>WO</b>	7	19,8	0	0
<b>NT2 Docent</b>	21	18,8	0	0
<b>Kinderopvang</b>	9	19,9	0	0
<b>Detachering/ZZP</b>	356	18,5	31	23
<b>Buiten onderwijs</b>	1.534	20,4	48	34
<b>Onbekend</b>	9	13,5	1	1
<b>Totaal</b>	4.845	20,4	2.112	1.619

### Benadering Stille reserve door Vervangingsfonds/Participatiefonds

Daarnaast benadert het Participatiefonds de zogenaamde stille reserve. Dit is hier gedefinieerd als alle uitkeringsgerechtigden die voor 1 augustus 2018 werkloos zijn geworden. Doel van de benadering is in eerste instantie de kenmerken van de groep in kaart te brengen en daarna op grond van de kenmerken passende vervolgstappen voor re-integratie of anderszins te zetten.

### Aanmeldingen

Aantal meldingen totaal: 1.100 meldingen.

Tabel 17.2 Specificatie 230 werkhervattingen (Bron: Participatiefonds)

Werkhervattingen	
	Aantal
<b>Werkhervatting binnen PO</b>	97
<b>Werkhervatting buiten PO</b>	133
<b>Totaal</b>	<b>230</b>

**Traject niet gestart**

Van de 1.100 personen die zijn aangemeld bij de bureaus, zijn er 146 niet gestart met een traject.

Tabel 17.3 Redenen niet gestarte trajecten (Bron: Participatiefonds)

Trajecten niet gestart	
Reden	Aantal
<b>Vanwege werkhervatting*</b>	45
<b>Vanwege ziekmelding</b>	54
<b>Vanwege vroegpensioen</b>	27
<b>Vanwege ontheffing**</b>	15
<b>Vanwege overige redenen***</b>	5
<b>Totaal</b>	<b>146</b>

\*Kandidaat bleek na het hernieuwde contact een baan te hebben gevonden

\*\*Ontheffing sollicitatieplicht i.v.m. bijvoorbeeld mantelzorg, opleiding, calamiteit

\*\*\* O.a. stopzetten uitkering door kandidaat, samenloop met WIA/WAO uitkering.

NB. Als er sprake is van samenloop ligt de re-integratie verantwoordelijkheid bij het UWV.

Tabel 17.4 Specificatie redenen beëindigde trajecten 230 werkhervattingen (Bron: Participatiefonds)

Beëindigde trajecten	
Reden	Aantal
<b>Beëindigd i.v.m. werkhervatting</b>	230
<b>Beëindigd i.v.m. ziekmelding</b>	236
<b>Beëindigd i.v.m. vroegpensioen</b>	85
<b>Beëindigd i.v.m. ontheffing *</b>	36
<b>Beëindigd i.v.m. overige redenen**</b>	18
<b>Traject doorlopen, geen werkhervatting</b>	217
<b>Totaal</b>	<b>822</b>

\* Ontheffing sollicitatieplicht i.v.m. bijvoorbeeld mantelzorg, opleiding, calamiteit

\*\* O.a. stopzetten uitkering door kandidaat, samenloop WIA



### **Ervaringen met doelgroep Stille Reserve**

De gemiddelde kandidaat is 59 jaar of ouder en is 5 jaar of langer uit het arbeidsproces. Dit maakt de afstand tot de arbeidsmarkt groot. Veelgehoorde signalen uit deze groep zijn:

Kandidaat heeft al vaak afwijzingen ontvangen o.b.v. vermoedelijk de leeftijd en is daarom gedemotiveerd/heeft zich erbij neergelegd;

Geen motivatie voor begeleiding naar werk. Ze geven aan het weggegooid geld te vinden. Ze willen met rust gelaten worden omdat ze vinden daar recht op te hebben (op de rust, zoals afgesproken in de vso, ook op de uitkering: altijd hard voor gewerkt);

Er is bij een groot deel van de kandidaten sprake van fysieke en mentale beperkingen. Kandidaten zijn onzeker over hun belastbaarheid. Ze waren ziek, in veel gevallen is er sprake geweest van burn- out/overspannenheid, en hersteld gemeld om vervolgens via een vso met ontslag te gaan.

Er is in de ogen van de kandidaat geen aandacht meer geweest voor nazorg. Hierdoor is men ervan overtuigd dat de oude klachten herleven zodra ze werk weer op gaan pakken, zeker werk voor de klas.

### **Voorlopige conclusie**

Op basis van de cijfers en de ervaringen van de re-integratiebureaus kunnen we voorlopig te conclusie trekken dat het potentieel dat terug kan en wil keren uit de stille reserve binnen het PO klein is. Van de onderzochte groep is 21% weer aan het werk, waarvan tot nu toe 9% is teruggekeerd binnen PO na het volgen van het re-integratietraject. En dat is, gelet op de achtergronden van de groep een goed resultaat te noemen.

De belangrijkste redenen die worden aangegeven als oorzaak om niet terug te keren:

Te hoge werkdruk;

De administratieve last is te groot;

Te veel extra taken naast het lesgeven;

Het cliëntvolgsysteem: Minder oog voor het kind, meer voor het systeem;

Verandering in de verhouding tussen docent – ouders – kind;

Weerstand tegen digitalisering;

Moeite met het bijhouden van de mediawijsheid van de leerlingen;

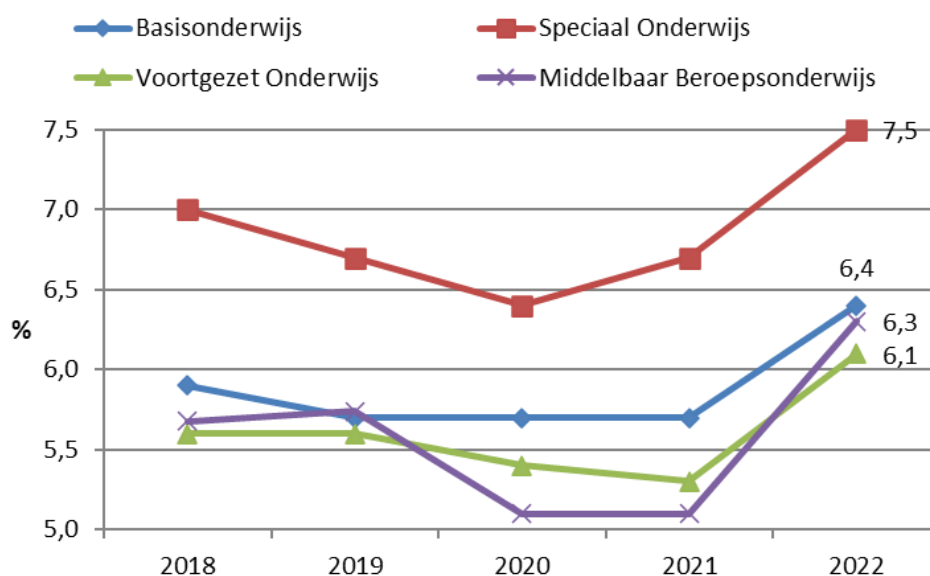
Terugkeer in de oude functie van groepsleerkracht is voor de meeste uitkeringsgerechtigden een afgesloten boek. Voor de Stille reserve maar ook bij uitkeringsgerechtigden die na 2018 zijn ingestroomd in de WW, zien we als de wens er is om weer terug te keren als groepsleerkracht dit relatief snel gebeurt na instroom in de WW (< 1 jaar) al dan niet met ondersteuning vanuit het Participatiefonds.

Het Vervangingsfonds/Participatiefonds onderzoekt een combinatie van de uitkomsten met die van een aantal onderzoeken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om beschikbare informatie over motivatiefactoren van verschillende leeftijdsgroepen en de mate waarin de werkgever hieraan tegemoet kan komen. Vanuit het Vervangingsfonds/Participatiefonds worden gesprekken gevoerd met schoolbesturen om te vragen in hoeverre werk anders georganiseerd kan worden zodat drempels weggenomen kunnen worden. Op deze manier kunnen de mogelijkheden m.b.t. re-integratie mogelijk worden vergroot.

### 17.3 Ziekteverzuim

Onderstaand de ziekteverzuimpercentages (aantal verzuimde uren op totale werkuren) in de verschillende sectoren in de laatste vijf jaar.

*Figuur 17.3 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 5 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)*



Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren is in de afgelopen jaren voor het speciaal onderwijs het hoogst. Voor alle sectoren geldt dat er in 2022 een duidelijk hoger ziekteverzuim was dan in 2021.

Het niveau van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren po, vo en mbo ligt boven het landelijk cijfer voor ziekteverzuim van de werkende beroepsbevolking, 5,2% in 2021 naar eigen melding van werknemers volgens het CBS<sup>41</sup>. Dit was ook duidelijk hoger dan in 2021, toen was het 4,6%.

Een algemeen gangbare deelverklaring voor de stijging van het ziekteverzuim is dat de openstelling van de maatschappij, na de isolerende maatregelen tijdens de covid periode, er voor heeft gezorgd dat griepvirussen die daarvoor minder kans kregen zich te verspreiden als het ware een 'inhaalslag' hebben gemaakt.

Dat het ziekteverzuim in het onderwijs hoger is dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer kan deels worden verklaard doordat de registratie in met name de sectoren po en vo zeer volledig is. Verder spelen ook

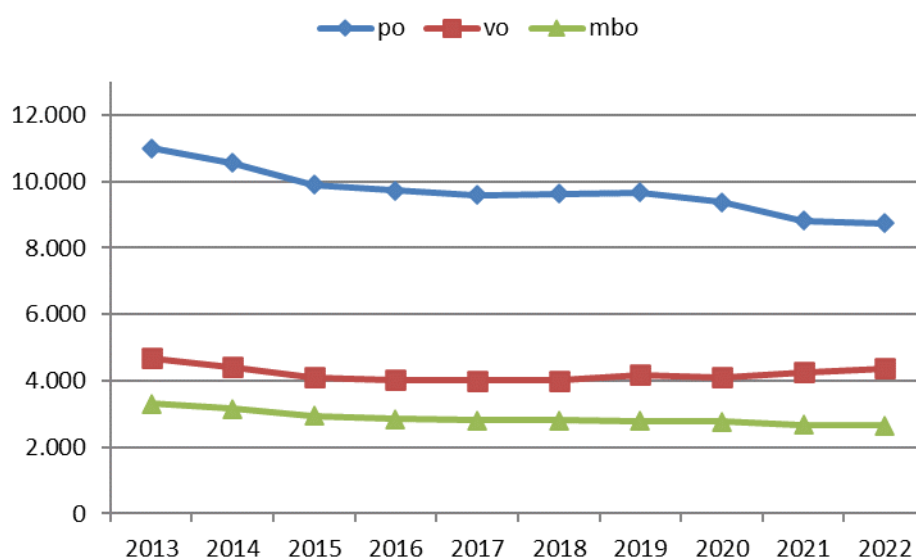
<sup>41</sup> <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83056NED/table?ts=1668172992467>

achtergrondkenmerken van het personeel een rol zoals geslacht en leeftijd. Voor mannen is het CBS percentage bijvoorbeeld 4,2% en voor vrouwen 6,3%.

## 17.4 Arbeidsongeschiktheid

Onderstaand de aantallen personen afkomstig uit het onderwijs die de afgelopen jaren een ongeschiktheidsuitkering hadden.

*Figuur 17.4 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2013-2022 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl) en BZK<sup>42</sup>)*



De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is een landelijke trend. Op het totale aantal personen met een ongeschiktheidsuitkeringen (eind 2022 in totaal 780 duizend volgens het CBS<sup>43</sup>) neemt het onderwijs met een totaal van bijna 16 duizend personen met een dergelijke uitkeringen een bescheiden plaats in.

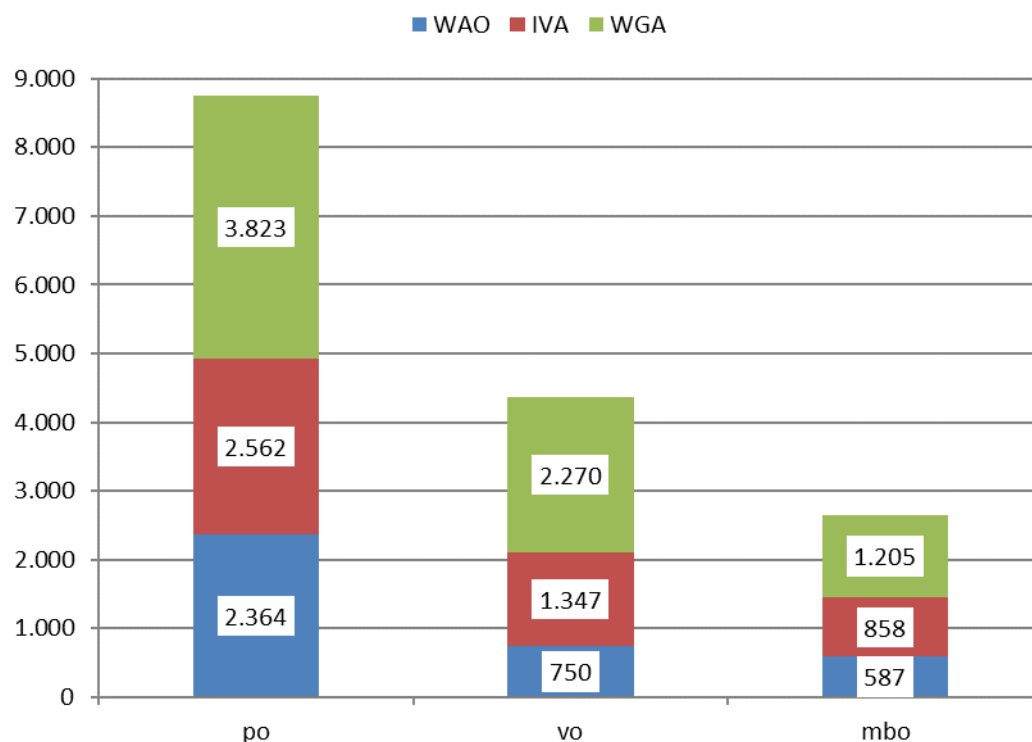
De arbeidsongeschiktheid in de sectoren po, vo en mbo neemt de laatste jaren in zijn totaliteit af, mede vanwege de strengere toelating tot de WIA-uitkeringen die ook zichtbaar is in het onderwijs. Overigens laat het aantal in het vo in de laatste twee jaar wel een kleine stijging zien.

In de volgende grafiek is een onderverdeling te vinden naar de specifieke uitkeringen die mensen afkomstig uit het onderwijs in 2022 ontvingen.

<sup>42</sup> De aantallen WIA- en WAO-uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn onzeker omdat ongeveer 7% van de uitkeringen behorend bij het onderwijs in den brede, niet kan worden toegedeeld aan één van de onderwijssectoren. De getoonde aantallen kunnen daarom een onderschatting van de werkelijkheid zijn

<sup>43</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83963NED?q=arbeidsongeschiktheid%20arbeidongeschiktheid>

Figuur 17.5 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2022 per onderwijssoort (bron: BZK<sup>44</sup>)



Toelichting: De WIA vervangt als wet de WAO, waardoor de WAO-uitkeringen oude rechten betreffen en per jaar minder vaak voor zullen komen. De WIA is verdeeld in twee uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling is bedoeld voor mensen die 2 jaar of langer ziek zijn en (in de toekomst) kunnen werken. De IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten en is bedoeld voor mensen die niet of nauwelijks kunnen werken en een kleine kans op herstel hebben.

In de grafiek is te zien dat de meerderheid van de mensen die vanuit het onderwijs een uitkering krachtens de WIA hebben een WGA-uitkering hebben en dat van hen dus een herstel in geschiktheid voor arbeid op termijn wordt verwacht.

## 17.5

### Stand van zaken cao's onderwijssectoren

#### Looptijd Cao en loonsverhoging PO

Looptijd cao: 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024

- M.i.v. 1 juli 2023 structurele loonsstijging van 10%
- Eenmalige uitkering afhankelijk van schaal:
  - Schaal 1 t/m 5: € 1.000 bruto (naar rato)
  - Schaal 6 t/m 9: € 600 bruto (naar rato)
- Schaal 10/LB en hoger: € 350 bruto (naar rato)

<sup>44</sup> De aantallen WIA- en WAO-uitkeringen hier getoond zijn onzeker omdat ongeveer 7% van de uitkeringen behorend bij het onderwijs in den brede, niet kan worden toegedeeld aan één van de onderwijssectoren. De getoonde aantallen kunnen daarom een onderschatting van de werkelijkheid zijn

### **Looptijd Cao en loonsverhoging VO**

Looptijd cao: 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024

- M.i.v. 1 juli 2023 structurele loonsverhoging van 10%
- Eenmalige uitkering afhankelijk van schaal:
  - Schaal 1 t/m 5: € 1.000 bruto (naar rato)
  - Schaal 6 t/m 9: € 600 bruto (naar rato)
  - Schaal 10/LB en hoger: € 350 bruto (naar rato)

### **Looptijd Cao en loonsverhoging MBO**

Looptijd cao: 1 juni 2023 tot 1 juni 2024

- M.i.v. 1 juli 2023 structurele loonsverhoging van gemiddeld 7% (€ 100 + 4,57%)
- M.i.v. 1 januari 2024 structurele loonsverhoging van 3%
- Eenmalige uitkering van € 1.000 bruto (naar rato)

### **Looptijd Cao en loonsverhoging HBO**

Looptijd cao: 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024

- M.i.v. 1 juli 2023 structurele loonsverhoging van tussen de 6,36 en 13,8% afhankelijk van schaal:
  - Schaal 1-10: € 150 + 6,36%
  - Schaal 11-12: € 100 + 6,36%
  - Schaal 13 en hoger: 6,36%
- Eenmalige uitkering van € 833 bruto (naar rato)

### **Looptijd Cao en loonsverhoging WO**

Looptijd cao: 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024

- M.i.v. 1 augustus 2023 structurele loonsverhoging van 9%
- Eenmalige uitkering afhankelijk van schaal:
  - Werknemers die het sectorale minimumuurloon ontvangen: € 1200 bruto (naar rato)
  - t/m schaal 9: € 1000 bruto (naar rato)
  - Schaal 10 en hoger: € 800 (naar rato)

### **Looptijd Cao en loonsverhoging OI**

Looptijd cao: 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024

- M.i.v. 1 september 2023 structurele loonsverhoging van 5%
- M.i.v. 1 januari 2024 structurele loonsverhoging van 2,25%
- Eenmalige uitkering van € 1.500 bruto (naar rato)

## 18 Verantwoording

### 18.1 Keuze onderwerpen in de Tendrapportage

In deze rapportage wordt uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarkt voor leraren in het po, vo en mbo. Docenten uit het hbo en wo zijn hier niet opgenomen omdat de verzameling van personeelsgegevens en het verspreiden van informatie hierover door de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland gebeurt. OCW heeft over deze groepen ook veel minder informatie.

Op de scholen komen natuurlijk ook andere beroepen dan leraar voor. Voor leraren geldt echter dat zij een specifieke opleiding nodig hebben om bevoegd les te mogen geven, terwijl voor de meeste andere beroepen een divers opleidings- en ervaringspalet beschikbaar is. En voor die andere beroepen geldt doorgaans ook dat er door de scholen met de algemene arbeidsmarkt geconcurrereerd moet worden, iets wat voor leraren in veel geringere mate geldt.

De specifieke bevoegdheidseisen voor leraren, gekoppeld aan een beperkt aantal opleidingen hiervoor, maken dat de arbeidsmarkt voor leraren het risico loopt in disbalans te raken. Daarom is het noodzakelijk de vinger aan de pols te houden. Het voordeel voor deze rapportage is dat deze eigenschappen er voor zorgen dat de arbeidsmarkt voor leraren in hogere mate dan andere arbeidsmarkt sectoren inzichtelijk kan worden gemaakt. Ook kunnen hierdoor ramingen gemaakt worden die, bij onveranderde omstandigheden, een hoge mate van betrouwbaarheid bieden.

### 18.2 Verantwoording gebruikte gegevens

Bij veel analyses in dit rapport staat vermeld dat deze gebaseerd zijn op DUO gegevens. Hiervoor is gebruik gemaakt van de volgende bestanden:

- Personeelsgegevens van alle scholen in het po, vo en mbo. Vier maal per jaar wordt door de scholen, doorgaans via een extern salarisbureau, gegevens over personeel dat in dienst is aan DUO vertrekt. Jaarlijks wordt door DUO een personeelsbestand voor analyses samengesteld op basis van de peildatum 1 oktober, de datum die ook gebruikt wordt voor de leerling tellingen.
- Aanvragen en toekenning van subsidies voor zij-instroom in het beroep.
- Diploma's hoger onderwijs van personen geboren na 1970. Eerder werden diploma's landelijk niet goed bijgehouden.
- Studenten van lerarenopleidingen
- Regionale leerling ramingen, door DUO gemaakt op basis van de leerling ramingen van OCW.

Het CBS spoort vacatures in het onderwijs op twee manieren op:

- Online vacatures : Er wordt door het CBS een bestand aangekocht met vacatures voor alle sectoren in Nederland die op internet kunnen worden gevonden. In dit bestand worden voor dit onderzoek de onderwijsvacatures geselecteerd.
- Kwartaal-enquêtes Vacatures en Ziekteverzuim (KVZ): Het CBS publiceert elk kwartaal cijfers over openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures op basis van de zogenaamde KVZ. Speciaal voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevraagd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures

er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

Vervolgens worden door het CBS de gegevens van de aantallen vacatures op instellingsniveau gekoppeld aan de gevonden online vacatures. Dit maakt een verdieping van de aantallen mogelijk met de kenmerken die bij de online vacatures gevonden zijn. Door middel van weging worden de resultaten landelijk toepasbaar gemaakt. Door de weging en andere statistische correcties zijn de uitkomsten een goede benadering van de werkelijkheid.

De meting van het actuele lerarentekort is door het bureau Centerdata verzorgd op basis van een uitvraag die in en met de G5 is ontwikkeld. Voor het landelijke onderzoek is ook met de PO-raad samengewerkt. Vestigingen van scholen in alle gemeenten hebben in oktober 2022 een uitnodiging ontvangen om een internet vragenlijst in te vullen. Centerdata heeft deze gegevens vervolgens verwerkt. De gegevens per school zijn teruggekoppeld aan de besturen en in de G5 ook aan de gemeenten. OCW beschikt niet over de individuele gegevens van de scholen, dit om te voorkomen dat scholen gegevens als onbevoegd gegeven lessen niet invullen.

De arbeidsramingen zijn gemaakt met het model MIRROR. In simpele bewoordingen komt dit model op het volgende neer. Er wordt gekeken hoeveel leraren de komende jaren nodig zijn in het po en vo op basis van door OCW gemaakt leerling ramingen. Dan wordt voor de eigenlijke raming het meest recente volledige DUO personeelsbestand genomen. Alle individuen krijgen kansen toegekend om leraar te blijven, van school te veranderen, het onderwijs te verlaten, de aanstellingsomvang te veranderen enzovoorts. Deze kansen worden toegekend op basis van verschillende kenmerken, zoals omvang huidige aanstelling, geslacht, leeftijd, werkervaring en soort school waarop men werkt. Dan wordt als het ware voor ieder individu in een computerprogramma met een reuze dobbelsteen gegooid waarin al deze kansen zijn verwerkt en volgt er voor iedereen een uitkomst voor het komend jaar en de jaren daarna. De uitkomsten voor alle mensen samen vormen een mogelijk situatie voor de komende jaren. Met deze reuze dobbelsteen wordt voor iedereen 100 keer gegooid, waarna het gemiddelde van alle uitkomsten wordt genomen en dat wordt de raming voor het zittend personeel. Vervolgens wordt gekeken in welke mate openstaande plaatsen ingevuld kunnen worden met gediplomeerden van de lerarenopleidingen, zij-instroom in het beroep en instroom uit de stille reserve. Dit levert de eventuele extra tekorten op die voor de komende jaren worden verwacht. Voor meer uitleg rond de raming systematiek wordt verwezen naar het rapport (zie hieronder). Ook is er een website beschikbaar waar nog veel meer uitleg wordt gegeven: [www.mirrorpedia.nl](http://www.mirrorpedia.nl).

De gegevens voor de loopbaan van de jonge leraren worden in het onderzoek Loopbaanmonitor op twee manieren verzameld. Een deel van de informatie wordt opgesteld door gegevens uit de diplomabestanden van DUO in een CBS omgeving te koppelen aan het zogenaamde POLIS-bestand, waarin op basis van gegevens van de Belastingdienst staat aangegeven waar mensen werkzaam zijn. Het tweede onderdeel van het onderzoek bestaat uit internet enquêtes onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers uit het beroep. De adresgegevens van deze personen komen van DUO. Ook voor dit onderzoek wordt naar het in paragraaf 15.3 genoemde rapport verwezen voor verder informatie.

Gegevens over het welbevinden en mobiliteitswensen van leraren in het po en vo is afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA wordt, al

meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS onder een groot deel van de beroepsbevolking.

De gegevens over uitkeringen e.d. in hoofdstuk 15 zijn gebaseerd op gegevens van:

- Ministerie van BZK – [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl)
- Participatiefonds
- Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM (ziekteverzuim)
- [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl)
- Cao's uit openbare bronnen

### **18.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd**

Onderstaande rapporten verschijnen jaarlijks en zijn tevens opgenomen op de site [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl). Het gaat om:

- IPTO: vakken en bevoegdheden in het voortgezet onderwijs – Peildatum 1 oktober 2022. Centerdata, Tilburg 2023.
- Loopbaanmonitor onderwijs, Centerdata en MOOZ, Tilburg/Nijmegen 2023
- Mirror, De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2023-2033, Centerdata, Tilburg 2023
- Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2023, Centerdata, Tilburg 2023
- Personeelstekorten voortgezet onderwijs, Peildatum 1 oktober 2023, Centerdata, Tilburg 2023

De rapporten zijn te vinden op: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Tevens zijn de regionale rapporten van de arbeidsmarktramingen voor het vo te vinden op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Gegevens uit deze Tendrapportage zijn ook terug te vinden op onze website <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>, daar zijn ook verwijzingen naar de oorspronkelijke rapporten terug te vinden.



## 19 Begrippenlijst

Avo- vakken	Algemeen vormende vakken
bao	Basisonderwijs
BBL	Beroeps begeleidende leergang, de mbo variant waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever en daarnaast meestal een dag per week les volgt op het mbo
BOL	Beroeps opleidende leerweg, de mbo variant waarbij men studeert aan het mbo en daarnaast 1 of 2 stages loopt
BRIN	Basisregistratie Instellingen
fte	Full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben
havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
isk	Internationale schakelklas, klassen in vo bedoeld voor nieuwkomers die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
leerling- leraar ratio	Aantal leerlingen gedeeld door het aantal leraren op een school of in een regio. De leerling-leraar ratio is niet hetzelfde als de groepsgrootte, aangezien leraren niet al hun tijd les geven maar ook geregeld andere taken hebben
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OOP	Onderwijsondersteunend personeel (in tegenstelling tot onderwijsgevend personeel)
pabo	Lerarenopleiding voor het primair onderwijs
po	Primair onderwijs (basisonderwijs + speciaal basisonderwijs + (voortgezet) speciaal onderwijs)
PNIL	Personeel niet in loondienst
pro	Praktijkonderwijs
pwpo	Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs
sbao	Speciaal basisonderwijs
UNL	Universiteiten van Nederland
vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
vo	Voortgezet onderwijs (vmbo + havo + vwo)
vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOPO	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs
WVO	Wet op het voortgezet onderwijs
WW	Werkloosheidsuitkering

## 20 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst

In deze bijlage staan cijfers waarop figuren in de tekst gebaseerd zijn. Alleen voor figuren waar geen cijfers in staan worden hier tabellen getoond, als in de figuren reeds cijfers zijn opgenomen worden deze hier niet herhaald.

**Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector**

Tabel bij figuur 1.2 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2011-2021 (Bron: DUO)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	<b>Directie</b>	0,942	0,938	0,932	0,921	0,918	0,914	0,907	0,900	0,900	0,897
	<b>Leraar</b>	0,732	0,728	0,724	0,724	0,723	0,728	0,724	0,721	0,726	0,723
	<b>OOP</b>	0,640	0,640	0,640	0,642	0,640	0,650	0,648	0,651	0,661	0,665
<b>VO</b>	<b>Directie</b>	0,970	0,964	0,965	0,966	0,963	0,961	0,963	0,962	0,963	0,967
	<b>Leraar</b>	0,817	0,817	0,815	0,811	0,804	0,800	0,796	0,794	0,798	0,793
	<b>OOP</b>	0,757	0,760	0,762	0,759	0,760	0,760	0,760	0,758	0,757	0,755
<b>MBO</b>	<b>Directie</b>	0,946	0,931	0,933	0,945	0,946	0,940	0,937	0,934	0,923	0,919
	<b>Leraar</b>	0,794	0,797	0,796	0,804	0,802	0,800	0,799	0,798	0,803	0,798
	<b>OOP</b>	0,797	0,798	0,798	0,797	0,795	0,795	0,792	0,794	0,794	0,796

Tabel bij figuur 1.3 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2013, 2018 en 2022 (Bron: DUO)

		2013	2018	2022
<b>PO</b>	<b>Man</b>	18%	15%	15%
	<b>Vrouw</b>	82%	85%	85%
<b>VO</b>	<b>Man</b>	53%	50%	47%
	<b>Vrouw</b>	47%	50%	53%
<b>MBO</b>	<b>Man</b>	54%	50%	45%
	<b>Vrouw</b>	46%	50%	55%

Tabel bij figuur 1.5 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	43,3	43,4	43,3	43,1	42,9	42,7	42,8	42,7	42,6	42,7
<b>VO</b>	44,6	44,5	44,3	44,2	44,1	44,0	43,9	43,7	43,2	43,1
<b>MBO</b>	48,5	48,6	48,4	47,9	47,6	47,3	47,0	46,7	46,4	45,8

Tabel bij figuur 1.6 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2022/2023 (Bron: DUO)

<b>2021</b>	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>MBO</b>
<b>15-25 jaar</b>	5.507	3.869	653
<b>25-35 jaar</b>	31.576	19.317	7.176
<b>35-45 jaar</b>	37.827	19.336	8.462
<b>45-55 jaar</b>	26.224	16.574	8.038
<b>55-65 jaar</b>	24.076	15.717	9.374
<b>65 en ouder</b>	2.889	2.015	1.100
<b>Totaal</b>	128.099	76.829	34.802

Tabel bij figuur 1.7 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)

	<b>15-25 jaar</b>	<b>25-35 jaar</b>	<b>35-45 jaar</b>	<b>45-55 jaar</b>	<b>55-65 jaar</b>
<b>2013</b>	3.593	35.566	28.605	30.171	31.133
<b>2014</b>	3.690	34.846	29.746	28.081	31.798
<b>2015</b>	3.860	34.146	30.807	26.481	30.982
<b>2016</b>	4.377	34.024	31.959	25.627	30.077
<b>2017</b>	4.799	33.634	32.993	25.185	29.141
<b>2018</b>	5.365	34.042	33.913	24.950	28.142
<b>2019</b>	5.230	33.834	35.252	24.930	27.637
<b>2020</b>	5.229	33.331	36.402	25.119	26.446
<b>2021</b>	5.500	32.574	37.376	25.619	25.152
<b>2022</b>	5.507	31.576	37.827	26.224	24.076

Tabel bij figuur 1.8 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo, schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
<b>2011</b>	2.550	17.207	15.707	17.880	20.363	2.550
<b>2012</b>	2.648	17.754	16.313	17.156	20.840	2.648
<b>2013</b>	2.890	18.133	16.772	16.726	20.625	2.890
<b>2014</b>	2.880	18.359	16.989	16.292	20.159	2.880
<b>2015</b>	2.856	18.564	17.515	16.161	19.637	2.856
<b>2016</b>	2.909	18.613	17.861	16.103	18.779	2.909
<b>2017</b>	2.998	18.680	18.095	15.831	17.960	2.998
<b>2018</b>	3.046	18.674	18.376	15.940	17.034	3.046
<b>2019</b>	3.676	19.249	19.006	16.292	16.317	3.676
<b>2020</b>	3.869	19.317	19.336	16.574	15.717	3.869

Tabel bij figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen docenten mbo, schooljaren 2013/2014 t/m 2022/2023 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
<b>2011</b>	328	4.079	5.474	8.982	11.211	89
<b>2012</b>	403	4.455	5.455	8.602	11.600	103
<b>2013</b>	529	4.982	5.516	8.283	11.346	258
<b>2014</b>	503	5.473	5.807	8.030	11.113	405
<b>2015</b>	491	5.924	6.277	7.940	11.113	568
<b>2016</b>	459	6.366	6.673	7.739	10.745	738
<b>2017</b>	459	6.639	7.095	7.693	10.401	961
<b>2018</b>	545	6.906	7.524	7.848	9.976	1.033
<b>2019</b>	693	7.335	8.226	8.141	9.651	1.019
<b>2020</b>	653	7.176	8.462	8.038	9.374	1.100
<b>2021</b>	328	4.079	5.474	8.982	11.211	89

Tabel bij figuur 1.10 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	93%	92%	91%	91%	90%	88%	88%	89%	88%	88%
<b>VO</b>	84%	83%	83%	83%	83%	82%	82%	82%	80%	78%
<b>MBO</b>	88%	86%	83%	83%	83%	82%	83%	80%	79%	78%

Tabel bij figuur 1.11 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo die langer dan 1 jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	92%	92%	91%	91%	90%	87%	87%	89%	88%	88%
<b>VO</b>	91%	91%	92%	92%	91%	92%	92%	91%	92%	91%
<b>MBO</b>	92%	92%	92%	92%	91%	91%	91%	90%	89%	88%

Tabel bij figuur 1.12 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo die korter dan 1 jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	33%	34%	32%	26%	29%	30%	30%	26%	30%
<b>VO</b>	10%	14%	10%	15%	10%	9%	9%	8%	9%
<b>MBO</b>	24%	21%	22%	34%	24%	21%	17%	19%	13%

Tabel bij figuur 1.13 Percentage vaste aanstelling ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2022. (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	89%	88%	86%	85%	82%	75%	75%	77%	72%	70%
<b>VO</b>	89%	88%	88%	87%	87%	86%	85%	83%	80%	75%
<b>MBO</b>	87%	85%	82%	81%	80%	80%	81%	80%	76%	75%

## Hoofdstuk 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn

Tabel bij figuur 2.4 Ontwikkeling leerling-leraar ratio in po en vo 2009-2022. (Bron: DUO)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>G5</b>	16,4	16,9	17,2	17,4	17,3	17,5	17,7	17,9	18,0	18,0	18,1	17,9
<b>NL</b>	17,7	18,3	18,7	18,6	18,6	18,7	18,4	18,2	17,8	17,7	17,7	17,3

Tabel bij figuur 2.9 FTE pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Directie/management</b>	68	51	72	66	54
<b>Leraar</b>	280	298	342	450	577
<b>Onderwijsondersteuner</b>	178	194	234	304	299
<b>Overig</b>	186	195	227	242	241

Tabel bij figuur 2.10 Aantal pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Directie/management</b>	104	83	108	97	92
<b>Leraar</b>	781	821	931	1.243	1.579
<b>Onderwijsondersteuner</b>	504	562	656	835	806
<b>Overig</b>	67	63	73	14	19

**Hoofdstuk 3 Personeel niet in loondienst (PNIL)**

*Tabel bij figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2013-2022 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)*

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>PO</b>	2,5%	3,2%	3,5%	3,7%	4,0%	4,2%	4,1%	3,6%	3,8%	4,4%
<b>VO</b>	2,2%	2,5%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	3,9%	3,8%	3,9%	4,4%
<b>MBO</b>	7,1%	7,8%	8,3%	8,4%	8,0%	7,7%	7,3%	6,3%	7,0%	7,0%

## Hoofdstuk 5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

*Figuur 5.2 en 5.3 Landelijke verdeling totale tekorten, reguliere tekorten en vervangingstekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)*

Arbeidsmarktregio (G5 apart)	Totaal	Regulier	Vervanging
Groningen	3,5%	2,3%	1,3%
Friesland	9,1%	5,7%	3,4%
Drenthe	2,4%	1,6%	0,8%
Regio Zwolle	3,1%	1,9%	1,1%
Twente	4,1%	2,4%	1,6%
Noord-Holland Noord	4,6%	3,2%	1,4%
Zaanstreek/Waterland	12,0%	8,0%	4,0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	9,4%	6,2%	3,2%
Groot Amsterdam	12,6%	8,3%	4,4%
Gooi en Vechtstreek	13,3%	9,3%	4,0%
Amsterdam	18,7%	14,0%	4,7%
Flevoland	8,8%	6,0%	2,8%
Almere	23,8%	17,8%	6,0%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	6,4%	4,0%	2,4%
FoodValley	7,3%	5,2%	2,1%
Amersfoort	8,6%	5,6%	3,0%
Midden-Utrecht	9,5%	6,5%	3,0%
Utrecht	9,0%	5,9%	3,1%
Holland Rijnland	7,8%	5,2%	2,5%
Zuid-Holland Centraal	11,9%	8,7%	3,2%
Haaglanden	11,3%	8,9%	2,4%
Midden-Holland	6,5%	4,1%	2,5%
's-Gravenhage	21,8%	15,9%	5,9%
Rijnmond	13,6%	9,6%	4,0%
Drechtsteden	11,4%	7,0%	4,4%
Gorinchem	13,0%	7,3%	5,7%
Rotterdam	16,6%	11,5%	5,1%
Rivierenland	9,3%	5,8%	3,5%
Rijk van Nijmegen	2,6%	1,8%	0,8%
Midden-Gelderland	4,9%	2,5%	2,4%
Achterhoek	1,8%	1,0%	0,8%
Zeeland	4,6%	2,9%	1,7%
West-Brabant	5,3%	3,7%	1,6%
Midden-Brabant	7,9%	5,5%	2,4%
Noordoost-Brabant	6,8%	4,4%	2,4%
Zuidoost-Brabant	4,9%	2,7%	2,2%
Helmond-De Peel	5,3%	3,0%	2,3%
Noord-Limburg	3,6%	1,9%	1,7%
Midden-Limburg	4,4%	2,6%	1,8%
Zuid-Limburg	7,3%	3,9%	3,4%



Tabel bij figuur 5.13 Ontwikkeling G5 percentages verschillende tekorten op totale werkgelegenheid, exclusief NPO (Bron: Centerdata).

Type tekorten	Jaar	Almer e	Amsterda m	Den Haag	Rotterda m	Utrech t
<b>Regulier open</b>	2020	0,8%		1,0%	1,3%	0,2%
<b>Regulier open</b>	2021	2,1%	1,8%	2,8%	2,8%	2,0%
<b>Regulier open</b>	2022	3,1%	2,4%	2,8%	2,1%	2,6%
<b>Regulier open</b>	2023	3,0%	2,4%	2,1%	2,6%	1,9%
<b>Regulier verborgen</b>	2020	6,3%		7,3%	5,5%	1,4%
<b>Regulier verborgen</b>	2021	9,1%	9,4%	9,4%	7,0%	3,3%
<b>Regulier verborgen</b>	2022	10,0%	10,2%	10,8%	6,7%	4,5%
<b>Regulier verborgen</b>	2023	15,3%	11,5%	13,0%	8,9%	4,7%
<b>Vervanging open</b>	2020	0,5%		0,8%	0,8%	0,7%
<b>Vervanging open</b>	2021	1,4%	0,8%	1,0%	1,1%	1,1%
<b>Vervanging open</b>	2022	1,0%	1,5%	1,2%	1,0%	1,5%
<b>Vervanging open</b>	2023	1,0%	1,6%	1,3%	1,7%	1,2%
<b>vervanging verborgen</b>	2020	3,7%		2,5%	1,8%	1,3%
<b>vervanging verborgen</b>	2021	3,4%	3,8%	2,7%	3,0%	2,0%
<b>vervanging verborgen</b>	2022	3,5%	3,7%	3,0%	1,8%	2,1%
<b>vervanging verborgen</b>	2023	5,6%	3,2%	4,4%	3,3%	2,0%

**Hoofdstuk 6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs**

Tabel bij figuren 6.2 en 6.7 totale tekort aan leraren en schoolleiders per arbeidsmarktregio met de G5 apart, 2022 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	leraren	schoolleiders
Groningen	3,9%	4,8%
Friesland	3,0%	1,8%
Drenthe	2,9%	0,0%
Regio Zwolle	8,6%	2,6%
Twente	6,7%	2,1%
Noord-Holland Noord	5,7%	6,4%
Zaanstreek/Waterland	10,0%	9,3%
Zuid-Kennemerland en IJmond	4,8%	3,5%
Groot Amsterdam	5,4%	7,0%
Gooi en Vechtstreek	3,5%	2,4%
Amsterdam	6,5%	2,5%
Flevoland	5,5%	30,8%
Almere	7,8%	6,2%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	4,5%	6,0%
FoodValley	5,2%	0,0%
Amersfoort	9,1%	13,9%
Midden-Utrecht	4,2%	1,7%
Utrecht	4,8%	5,1%
Holland Rijnland	7,5%	3,9%
Zuid-Holland Centraal	7,2%	4,9%
Haaglanden	8,6%	7,6%
Midden-Holland	12,0%	1,7%
's-Gravenhage	10,1%	1,2%
Rijnmond	6,9%	2,2%
Drechtsteden	5,6%	4,6%
Gorinchem	3,3%	0,0%
Rotterdam	6,1%	9,7%
Rivierenland	5,8%	0,0%
Rijk van Nijmegen	1,7%	0,0%
Midden-Gelderland	2,0%	5,7%
Achterhoek	13,0%	3,0%
Zeeland	5,5%	5,7%
West-Brabant	4,4%	1,4%
Midden-Brabant	4,0%	0,0%
Noordoost-Brabant	3,6%	2,2%
Zuidoost-Brabant	5,0%	5,1%
Helmond-De Peel	6,1%	7,3%
Noord-Limburg	6,3%	0,0%
Midden-Limburg	4,6%	2,0%
Zuid-Limburg	3,5%	2,0%
<b>totaal</b>	<b>5,8%</b>	<b>4,3%</b>

## Hoofdstuk 7 Arbeidsmarktramingen

Tabel bij figuur 7.1 Ramingen benodigd aantal leraren voor po, vo en mbo x1.000 periode 2023-2033 (Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>PO</b>	95,6	95,5	95,8	95,5	95,3	95,5	96,1	97,1	98,2	99,5	100,7
<b>VO</b>	60,9	60,6	60,1	59,6	58,9	58,4	58,1	57,7	57,5	57,2	57,4
<b>MBO</b>	27,0	27,1	27,2	27,4	27,6	27,4	27,2	26,9	26,6	26,4	26,2

Tabel bij figuur 7.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Uitstroom</b>	5.270	4.931	5.022	4.905	4.758	4.584	4.637	4.531	4.362	4.414	4.386
<b>Instroom</b>	5.122	5.017	4.614	4.417	4.457	4.460	4.459	4.432	4.361	4.311	4.269

Tabel bij figuur 7.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

Scenario	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Optim.</b>	5.433	4.620	4.534	4.175	4.003	4.243	5.102	6.164	7.107	8.154	8.973
<b>Neutraal</b>	5.433	4.582	4.415	3.925	3.576	3.597	4.267	5.159	5.934	6.846	7.533
<b>Pessim.</b>	5.433	4.548	4.312	3.707	3.184	2.988	3.461	4.184	4.799	5.583	6.145

Tabel bij figuur 7.4 Vergelijking arbeidsmarktraming 2023 met arbeidsmarktraming 2022, tekorten in fte (Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Tekort raming 2023</b>	5.433	4.582	4.415	3.925	3.576	3.597	4.267	5.159	5.934	6.846	7.533
<b>Tekort raming 2022</b>	3.562	2.533	2.438	2.433	2.708	3.225	4.168	5.183	6.056	6.995	7.648

Tabel bij figuur 7.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	2023	2028	2033
Groningen	3,4%	2,8%	6,0%
Friesland	4,1%	2,9%	5,9%
Drenthe	2,7%	1,4%	4,1%
Regio Zwolle	3,3%	2,1%	5,5%
Twente	2,2%	1,2%	4,5%
Noord-Holland-Noord	4,3%	2,2%	5,5%
Zaanstreek/Waterland	6,7%	2,9%	6,0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,1%	2,1%	4,8%
Groot Amsterdam	8,3%	5,8%	9,7%
Gooi en Vechtstreek	6,1%	3,7%	6,4%
Amsterdam	10,4%	7,3%	11,4%
Flevoland	5,5%	3,5%	7,1%
Almere	12,5%	7,7%	10,3%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	3,3%	3,3%	7,7%
FoodValley	5,0%	4,0%	7,9%
Amersfoort	4,6%	3,6%	5,9%
Midden-Utrecht	7,0%	4,0%	7,4%
Stad Utrecht	7,4%	6,2%	10,2%
Holland Rijnland	4,1%	2,5%	5,1%
Zuid-Holland Centraal	7,2%	2,4%	5,6%
Haaglanden	4,4%	2,9%	7,3%
Midden-Holland	6,0%	4,6%	7,9%
's-Gravenhage	11,0%	5,5%	10,2%
Rijnmond	6,5%	3,8%	7,8%
Drechtsteden	3,4%	1,3%	3,9%
Gorinchem	4,4%	4,4%	7,6%
Rotterdam	8,6%	6,0%	10,3%
Rivierenland	4,4%	4,0%	6,7%
Rijk van Nijmegen	1,9%	2,6%	5,8%
Midden-Gelderland	4,2%	3,6%	7,7%
Achterhoek	2,2%	2,3%	5,5%
Zeeland	3,8%	1,6%	4,4%
West-Brabant	3,8%	2,5%	6,1%
Midden-Brabant	3,9%	3,0%	6,5%
Noordoost-Brabant	4,5%	3,7%	7,4%
Zuidoost-Brabant	4,6%	3,9%	7,6%
Helmond-De Peel	4,1%	2,9%	7,3%
Noord-Limburg	2,6%	1,3%	4,2%
Midden-Limburg	3,7%	1,8%	4,5%
Zuid-Limburg	4,4%	2,6%	4,1%
<b>totaal</b>	<b>5,3%</b>	<b>3,5%</b>	<b>7,0%</b>

Tabel bij figuur 7.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reël beschikbare instroom 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Uitstroom</b>	4.48	3.88	3.87	3.74	3.67	3.59	3.64	3.52	3.30	3.24	3.13
<b>(fte)</b>	4	5	0	8	8	2	6	3	0	6	6
<b>Instroom</b>	3.81	3.34	3.14	3.09	3.01	3.03	3.03	2.97	2.97	2.98	3.16
<b>(fte)</b>	7	1	8	5	8	0	6	4	5	2	6

Tabel bij figuur 7.8: Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2023-2033 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Optim.</b>	2.436	2.356	2.482	2.786	2.919	2.934	2.862	2.783	2.826	2.980	3.435
<b>Neutraal</b>	2.436	2.338	2.449	2.758	2.891	2.943	2.928	2.860	2.896	3.034	3.463
<b>Pessim.</b>	2.436	2.316	2.415	2.739	2.862	2.940	2.951	2.912	2.959	3.069	3.470

Tabel bij figuur 7.9. Tekorten leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming (beiden neutraal conjunctuurverloop, Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
<b>Tekort raming 2023</b>	2.436	2.338	2.449	2.758	2.891	2.943	2.928	2.860	2.896	3.034	3.463
<b>Tekort raming 2022</b>	2.177	2.198	2.206	2.280	2.227	2.202	2.201	2.165	2.136	2.140	2.309

Tabel bij figuur 7.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2023 t/m 2033 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	2028	2033
Groningen	35,0	33,3
Friesland	31,0	29,1
Drenthe	10,1	9,5
Regio Zwolle	30,2	29,0
Twente	30,8	28,8
Noord-Holland-Noord	34,1	35,0
Zaanstreek/Waterland	13,9	14,2
Zuid-Kennemerland en IJmond	21,3	20,9
Groot Amsterdam	16,9	16,9
Gooi en Vechtstreek	15,9	15,7
Amsterdam	47,7	46,6
Flevoland	7,6	7,3
Almere	12,0	12,0
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	30,7	29,7
FoodValley	18,7	19,0
Amersfoort	22,3	22,2
Midden-Utrecht	28,2	27,5
Stad Utrecht	17,6	17,3
Holland Rijnland	27,0	26,6
Zuid-Holland Centraal	21,8	21,8
Haaglanden	15,2	15,0
Midden-Holland	12,6	13,0
's-Gravenhage	27,1	26,0
Rijnmond	39,7	40,6
Drechtsteden	11,4	10,8
Gorinchem	8,4	8,4
Rotterdam	36,2	35,9
Rivierenland	8,8	9,0
Rijk van Nijmegen	18,5	18,3
Midden-Gelderland	18,7	18,0
Achterhoek	11,4	11,0
Zeeland	17,8	17,3
West-Brabant	31,9	30,9
Midden-Brabant	21,5	21,0
Noordoost-Brabant	31,2	30,5
Zuidoost-Brabant	23,9	24,0
Helmond-De Peel	12,3	12,1
Noord-Limburg	9,5	9,3
Midden-Limburg	10,4	9,9
Zuid-Limburg	24,3	24,3
<b>totaal</b>	<b>863,8</b>	<b>847,9</b>

Tabel bij figuur 7.11 Raming tekort in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren 2023 t/m 2033 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	2028	2033
Groningen	5,0%	6,0%
Friesland	3,6%	4,5%
Drenthe	3,2%	4,0%
Regio Zwolle	3,3%	4,1%
Twente	3,8%	4,5%
Noord-Holland Noord	5,9%	7,2%
Zaanstreek/Waterland	6,4%	7,4%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,7%	6,5%
Groot Amsterdam	5,7%	6,8%
Gooi en Vechtstreek	6,2%	7,0%
Amsterdam	5,1%	6,6%
Flevoland	5,4%	6,2%
Almere	5,5%	6,4%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	3,6%	4,5%
FoodValley	5,8%	7,1%
Amersfoort	5,5%	6,7%
Midden-Utrecht	5,7%	6,3%
Stad Utrecht	4,8%	5,6%
Holland Rijnland	5,9%	7,3%
Zuid-Holland Centraal	5,8%	6,6%
Haaglanden	5,6%	6,0%
Midden-Holland	6,7%	7,4%
's-Gravenhage	4,9%	5,3%
Rijnmond	5,2%	6,0%
Drechtsteden	4,0%	4,7%
Gorinchem	4,7%	5,5%
Rotterdam	5,6%	6,4%
Rivierenland	6,2%	7,9%
Rijk van Nijmegen	3,9%	4,9%
Midden-Gelderland	4,1%	5,1%
Achterhoek	5,0%	6,3%
Zeeland	4,7%	5,2%
West-Brabant	4,2%	5,1%
Midden-Brabant	4,2%	5,2%
Noordoost-Brabant	4,0%	5,1%
Zuidoost-Brabant	3,8%	4,7%
Helmond-De Peel	4,0%	5,0%
Noord-Limburg	5,2%	6,1%
Midden-Limburg	3,3%	3,8%
Zuid-Limburg	4,0%	5,1%
<b>totaal</b>	<b>4,8%</b>	<b>5,8%</b>

Tabel bij figuur 7.16 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2023, 2028 en 2033 (bron: Centerdata)

	2023	2028	2033
20	6	7	6
21	25	25	21
22	52	61	50
23	123	120	101
24	201	195	161
25	301	267	223
26	369	338	285
27	461	394	341
28	457	455	386
29	562	499	429
30	627	554	465
31	659	590	508
32	709	645	536
33	740	627	566
34	739	699	596
35	787	743	631
36	727	758	646
37	731	778	683
38	678	810	670
39	693	808	716
40	666	840	753
41	674	789	755
42	691	795	774
43	660	756	797
44	612	763	796
45	620	741	823
46	628	750	788
47	628	763	798
48	625	739	764
49	627	707	774
50	626	717	759
51	666	715	763
52	655	707	770
53	742	708	746
54	745	703	715
55	655	684	713
56	682	700	698
57	665	687	687
58	711	741	677
59	748	725	655
60	767	623	612
61	788	614	595
62	737	564	559
63	720	556	559
64	683	503	497
65	503	413	363
66	274	313	261
67	0	64	102

Tabel bij figuur 7.17 Uitstroom en uitbreidingsvraag leraren in het mbo periode 2022-2032 in fte (Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
uitstroom	2.729	2.501	2.438	2.359	2.319	2.308	2.419	2.382	2.224	2.131	2.035
uitbreidingsvraag	-444	94	99	187	137	-114	-290	-305	-273	-208	-150

Tabel bij figuur 7.18 Benodigde instroom van leraren in het mbo periode 2022-2032 in fte (Bron: Centerdata)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
uitbreidingsvraag	-444	94	99	187	137	-114	-290	-305	-273	-208	-150
benodigde instroom	1.997	2.237	2.220	2.243	2.209	2.003	1.968	1.924	1.786	1.743	1.688



## Hoofdstuk 8 De lerarenopleidingen

Tabel bij figuur 8.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2013-2022  
(Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>hbo primair onderwijs (pabo)</b>	7.508	7.513	5.127	5.666	5.992	6.639	7.313	9.660	7.676	7.799
<b>wo primair onderwijs (PWPO)</b>						46	23	40	46	68
<b>hbo tweedegraads</b>	8.426	8.232	7.985	7.822	7.770	7.426	6.858	7.051	6.558	5.952
<b>hbo eerstegraads</b>	2.721	2.681	2.517	2.616	2.610	2.620	2.649	2.873	2.670	2.582
<b>wo eerstegraads (ULO)</b>	1.258	1.154	1.102	1.022	994	1.058	892	1.034	925	779

Tabel bij figuur 8.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2013-2022 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>havo</b>	3.228	3.232	2.342	2.573	2.547	2.816	2.923	3.636	2.778	2.982
<b>vwo</b>	752	719	698	677	692	714	766	830	721	701
<b>mbo</b>	2.317	2.349	1.075	1.215	1.292	1.463	1.732	2.703	1.984	2.344
<b>hbo ad</b>		2	1	1	2	3	5	24	33	50
<b>hbo p-ba-ma</b>	643	699	623	759	905	1.015	1.113	1.570	1.412	1.165
<b>wo p-ba-ma</b>	320	314	275	338	389	383	441	477	425	292
<b>overig/onbekend</b>	248	198	113	103	165	245	333	420	323	265

Tabel bij figuur 8.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2017-2022 (Bron: DUO)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>havo</b>	2.562	2.437	2.168	2.212	1.953	1.954
<b>vwo</b>	357	352	328	335	301	327
<b>mbo</b>	1.704	1.720	1.712	1.776	1.681	1.497
<b>hbo ad</b>	6	15	3	19	27	41
<b>hbo p-ba-ma</b>	2051	1.962	1.729	1.733	1.668	1.443
<b>wo p-ba-ma</b>	403	306	281	299	281	185
<b>overig/onbekend</b>	687	634	637	677	647	505

Tabel bij figuur 8.9 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2013-2022 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Nederlands</b>	791	819	817	784	684	603	587	571	496	475
<b>Duits</b>	273	271	304	320	276	254	192	190	159	126
<b>Frans</b>	200	175	177	166	182	166	133	130	117	98
<b>Wiskunde</b>	769	755	782	763	682	619	521	502	420	412
<b>Natuurkunde</b>	218	204	236	242	233	199	184	196	177	128
<b>Scheikunde</b>	136	148	183	163	174	163	136	144	169	102

Tabel bij figuur 8.09 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2012-2021 (Bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nederlands</b>	326	341	397	415	419	469	400	394	415	291
<b>Duits</b>	83	124	99	101	142	121	145	139	175	122
<b>Frans</b>	82	88	93	84	79	83	70	89	100	60
<b>Wiskunde</b>	243	246	273	293	362	355	361	329	329	300
<b>Natuurkunde</b>	67	69	73	69	85	101	78	83	117	84
<b>Scheikunde</b>	64	55	50	50	40	68	69	55	72	67

## Hoofdstuk 9 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Tabel bij figuur 9.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	75%	77%	79%
<b>2014</b>	77%	80%	82%
<b>2015</b>	76%	84%	84%
<b>2016</b>	81%	84%	85%
<b>2017</b>	85%	86%	84%
<b>2018</b>	87%	88%	
<b>2019</b>	88%	87%	
<b>2020</b>	90%		
<b>2021</b>	89%		

Tabel bij figuur 9.3 Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	60%	66%	67%
<b>2014</b>	64%	67%	67%
<b>2015</b>	66%	69%	69%
<b>2016</b>	65%	69%	70%
<b>2017</b>	68%	71%	71%
<b>2018</b>	69%	73%	
<b>2019</b>	71%	73%	
<b>2020</b>	74%		
<b>2021</b>	75%		

Tabel bij figuur 9.4 aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	72%	72%	70%
<b>2014</b>	73%	72%	70%
<b>2015</b>	73%	72%	71%
<b>2016</b>	73%	74%	71%
<b>2017</b>	72%	70%	68%
<b>2018</b>	71%	71%	
<b>2019</b>	74%	71%	
<b>2020</b>	77%		
<b>2021</b>	72%		

Tabel bij figuur 9.5. Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2018-2030 (Bron: Centerdata/Mooz).

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Pabo</b>	<b>Vervangingsbaan</b>	24,20%	13,50%	13,30%	14,30%	7,80%	8,50%
	<b>Reguliere baan</b>	75,80%	86,50%	86,70%	85,70%	92,20%	91,50%
<b>Lerarenopl. vo/mbo</b>	<b>Vervangingsbaan</b>	11,70%	8,20%	8,40%	7,20%	7,10%	4,60%
	<b>Reguliere baan</b>	88,30%	91,80%	91,60%	92,80%	92,90%	95,40%

Tabel bij figuur 9.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Vast contract</b>	13,60%	21,60%	31,30%	26,90%	35,30%	47,50%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	52,70%	59,60%	51,90%	53,00%	50,10%	39,90%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	14,10%	8,50%	8,10%	10,90%	7,20%	6,50%
<b>Flexibel contract</b>	19,50%	10,40%	8,70%	9,30%	7,50%	6,10%

Tabel bij figuur 9.7 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Vast contract</b>	33,80%	34,30%	41,30%	35,90%	37,70%	46,50%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	40,70%	43,50%	37,20%	44,00%	41,70%	40,00%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	19,70%	16,30%	17,40%	16,40%	15,50%	11,10%
<b>Flexibel contract</b>	5,80%	5,90%	4,10%	3,70%	5,10%	2,40%

Tabel bij figuur 9.8 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	38,70%	37,00%	41,30%	34,30%	36,10%	50,10%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	40,20%	43,30%	34,70%	48,20%	41,70%	37,60%
<b>Flexibel contract</b>	14,00%	14,40%	14,30%	11,30%	16,90%	8,80%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	7,20%	5,30%	9,70%	6,20%	5,30%	3,40%

Tabel bij figuur 9.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2016-2021 (Bron: Centerdata/Mooz)

	<b>Pabo</b>	<b>Lerarenopl. vo/mbo</b>	<b>Ulo</b>
<b>2016</b>	70%	56%	57%
<b>2017</b>	78%	55%	57%
<b>2018</b>	80%	56%	55%
<b>2019</b>	78%	56%	55%
<b>2020</b>	80%	62%	63%
<b>2021</b>	78%	63%	61%

**Hoofdstuk 10 Studenten werkend op school***Tabel bij figuur 10.5 A. Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor pabostudenten die in het po werken (Bron: DUO)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Voltijd</b>	59%	59%	61%	55%	47%	40%	38%	34%
<b>Deeltijd</b>	38%	39%	36%	39%	43%	47%	51%	54%
<b>Duaal</b>	3%	3%	3%	6%	10%	13%	11%	12%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Tabel bij figuur 10.5 B. Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor pabostudenten die niet in het po werken (Bron: DUO)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Voltijd</b>	87%	87%	86%	85%	83%	81%	81%	85%
<b>Deeltijd</b>	13%	13%	14%	15%	16%	18%	18%	15%
<b>Duaal</b>	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Tabel bij figuur 10.6 A. Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor studenten lerarenopleiding vo die in het vo werken (Bron: DUO)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Voltijd</b>	49%	49%	51%	54%	53%	52%	52%	50%
<b>Deeltijd</b>	49%	49%	48%	45%	46%	47%	47%	49%
<b>Duaal</b>	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Tabel bij figuur 10.6 B. Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor studenten lerarenopleiding vo die niet in het vo werken (Bron: DUO)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Voltijd</b>	82%	82%	81%	80%	80%	80%	79%	79%
<b>Deeltijd</b>	18%	18%	19%	19%	20%	20%	20%	20%
<b>Duaal</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## Hoofstuk 11 De Mythe van het lerarenlek

Tabel bij figuur 11.1 zie hierboven tabel bij 9.2

Tabel bij figuur 11.3 Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar po'. (Bron: DUO)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Werkzaam als leraar po</b>	49%	46%	33%	27%	24%	17%
<b>Andere functie po</b>	3%	6%	3%	7%	7%	7%
<b>Leraar in andere sector</b>	9%	6%	11%	11%	13%	18%
<b>Andere functie in andere sector</b>	2%	1%	1%	2%	1%	2%
<b>Niet in po, vo of mbo</b>	38%	41%	53%	52%	55%	56%
<b>Totaal uitval na 1e jaar</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabellen bij figuren 11.4 en 11.5 zie hierboven tabellen bij 9.3 en 9.4

Tabel bij figuur 11.7 Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar vo'. (Bron: DUO)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Werkzaam als leraar vo</b>	22%	22%	21%	23%	23%	14%
<b>Andere functie vo</b>	3%	2%	3%	2%	4%	4%
<b>Leraar in po of mbo</b>	16%	19%	19%	19%	20%	17%
<b>Andere functie in po of mbo</b>	2%	2%	2%	2%	1%	2%
<b>Niet in po, vo of mbo</b>	57%	55%	55%	54%	52%	63%
<b>Totaal uitval na 1e jaar</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## Hoofdstuk 12 Mobiliteit leraren

Tabel bij figuur 12.5 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren die in de sector blijven, naar een andere school vanuit de G5 naar een andere gemeente ('Vertrek uit G5') en vanuit andere gemeenten naar de G5 ('naar G5') 2018-2022 (Bron: DUO)

		Vertrek uit G5	Naar G5	Verschil
<b>PO</b>	2019	865	504	361
<b>PO</b>	2020	685	396	289
<b>PO</b>	2021	742	436	306
<b>PO</b>	2022	809	502	307
<b>VO</b>	2019	403	505	-102
<b>VO</b>	2020	406	448	-42
<b>VO</b>	2021	381	416	-35
<b>VO</b>	2022	558	432	126
<b>MBO</b>	2019	114	83	31
<b>MBO</b>	2020	105	77	28
<b>MBO</b>	2021	113	92	21
<b>MBO</b>	2022	160	108	52

Tabel bij figuur 12.6. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen voor verschillende afstudeerjaren (Bron: Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz)

Cohort	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Pabo</b>	17	17	15	15	15	15
<b>Tweedegraads lerarenopleiding</b>	27	27	25	25	26	25
<b>Ulo</b>	26	28	26	25	27	32



### Hoofdstuk 13 Zij-instroom

Tabel bij figuur 13.6 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector (Bron: Centerdata/MOOZ)

	PO	VO	MBO	Totaal
Lesgeven bood een stabiele loopbaan	47%	45%	45%	45%
Lesgeven bood baan zekerheid	52%	48%	44%	48%
Lesgeven bood een betrouwbaar inkomen	51%	48%	51%	50%
Het werkschema sloot aan bij verantwoordelijkheden in mijn privéleven	46%	54%	56%	51%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van kansarme jongeren te versterken	77%	69%	63%	71%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid mijn interesse in mijn vakgebied te delen	62%	83%	91%	76%
Lesgeven gaf mij de mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving	93%	91%	86%	90%
Lesgeven en leren waren zaken die ik interessant vond	93%	88%	93%	92%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van jongeren te beïnvloeden	94%	91%	92%	93%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel bij figuur 13.9 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding 2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

	PO	VO	MB O
Ervaren collega's helpen mij mijn weg te vinden als docent	82 %	70 %	68%
Als ik problemen ondervind, helpt mijn manager mij naar oplossingen te zoeken	67 %	56 %	57%
Ik krijg goede ondersteuning en begeleiding bij het geven van de lessen	61 %	47 %	64%
Ik heb de indruk dat de school/instelling aandacht heeft voor beginnende docenten	62 %	72 %	32%
Ik krijg voldoende informatie over hoe het mij vergaat als leraar	58 %	47 %	50%
Ik moet alles op eigen initiatief vragen en ontdekken	41 %	49 %	48%
Mijn school/instelling heeft een uitgewerkt programma voor beginnende docenten	15 %	38 %	11%
Bij mijn inzet wordt rekening gehouden met het feit dat ik een beginnend docent ben	-	-	23%
Mijn collega's staan open voor mijn (nieuwe) ideeën	73 %	79 %	79%
Mijn zij-instroomtraject was van voldoende kwaliteit om aan de slag te gaan als leraar	69 %	74 %	69%

## Hoofdstuk 14 Beschouwing van de tekorten

Tabel bij figuur 14.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio primair onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5). (Bron: DUO)

	<b>G5</b>	<b>NL</b>
<b>2013</b>	15,9	17,4
<b>2014</b>	15,9	17,3
<b>2015</b>	16,2	17,4
<b>2016</b>	16,3	17,2
<b>2017</b>	16,5	17,0
<b>2018</b>	16,5	16,7
<b>2019</b>	16,5	16,6
<b>2020</b>	16,7	16,5
<b>2021</b>	16,5	16,1
<b>2022</b>	16,9	16,5

Tabel bij figuur 14.2 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5). (Bron: DUO)

	<b>G5</b>	<b>NL</b>
<b>2013</b>	15,2	15,5
<b>2014</b>	15,1	15,5
<b>2015</b>	15,1	15,5
<b>2016</b>	15,3	15,5
<b>2017</b>	15,5	15,5
<b>2018</b>	15,5	15,3
<b>2019</b>	15,3	15,2
<b>2020</b>	15,2	15,1
<b>2021</b>	14,8	14,6
<b>2022</b>	14,8	14,6

**Hoofdstuk 15 Bevoegdheid en lessen**

Tabel bij figuur 15.5 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	8,4%	3,5%	2,6%	5,1%	5,6%
<b>2015</b>	7,5%	3,2%	2,6%	5,1%	5,1%
<b>2016</b>	7,2%	3,0%	2,3%	4,8%	4,8%
<b>2017</b>	6,4%	2,8%	2,1%	4,3%	4,3%
<b>2018</b>	6,2%	2,6%	2,0%	3,9%	4,1%
<b>2019</b>	6,0%	2,7%	1,9%	4,2%	4,0%
<b>2020</b>	5,5%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
<b>2021</b>	5,6%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
<b>2022</b>	6,0%	2,7%	2,0%	4,1%	4,0%

Tabel bij figuur 15.6 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	84,9%	88,6%	93,0%	89,6%	88,2%
<b>2015</b>	85,0%	88,2%	92,4%	89,3%	87,9%
<b>2016</b>	83,2%	87,5%	92,1%	88,3%	86,8%
<b>2017</b>	83,2%	87,9%	92,6%	88,0%	87,2%
<b>2018</b>	83,8%	88,0%	92,6%	88,5%	87,6%
<b>2019</b>	84,0%	87,9%	92,3%	87,9%	87,5%
<b>2020</b>	84,6%	88,1%	92,7%	89,1%	88,0%
<b>2021</b>	84,3%	87,7%	92,3%	88,4%	87,6%
<b>2022</b>	82,9%	87,3%	91,4%	86,2%	86,4%

Tabel bij figuur 15.7 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	6,7%	7,9%	4,4%	5,3%	6,2%
<b>2015</b>	7,5%	8,5%	5,0%	5,6%	6,9%
<b>2016</b>	9,7%	9,4%	5,6%	6,9%	8,3%
<b>2017</b>	10,4%	9,2%	5,3%	7,7%	8,5%
<b>2018</b>	10,0%	9,4%	5,5%	7,6%	8,4%
<b>2019</b>	10,0%	9,4%	5,8%	7,9%	8,5%
<b>2020</b>	9,9%	9,4%	5,5%	7,4%	8,4%
<b>2021</b>	10,2%	9,8%	5,9%	8,2%	8,7%
<b>2022</b>	11,2%	10,1%	6,6%	9,8%	9,6%

Tabel bij figuur 15.8 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2022 (Bron: Centerdata)

<b>vak</b>	<b>bevoegd</b>	<b>benoembaar</b>	<b>onbevoegd</b>
<b>Aardrijkskunde</b>	87,2%	9,8%	2,9%
<b>Beeldende vorming</b>	94,1%	3,5%	2,4%
<b>Biologie</b>	89,9%	7,2%	2,9%
<b>Duits</b>	90,7%	6,1%	3,1%
<b>Economie</b>	86,1%	10,3%	3,5%
<b>Engels</b>	86,3%	9,8%	3,9%
<b>Frans</b>	91,4%	5,7%	2,9%
<b>Geschiedenis (en staatsinrichting)</b>	92,2%	5,9%	1,9%
<b>Klassieke talen/klassieke culturele vorming (KCV)</b>	93,4%	4,3%	2,3%
<b>Lichamelijke opvoeding</b>	97,3%	1,8%	0,8%
<b>Maatschappijleer</b>	74,8%	19,1%	6,1%
<b>Muziek</b>	93,1%	4,2%	2,7%
<b>Natuurkunde</b>	84,4%	11,6%	3,9%
<b>Natuurkunde/scheikunde (NASK)</b>	77,5%	14,8%	7,7%
<b>Nederlands</b>	84,2%	11,1%	4,6%
<b>Scheikunde</b>	86,6%	10,5%	2,9%
<b>Techniek</b>	71,4%	18,0%	10,5%
<b>Tekenen</b>	96,4%	2,6%	1,0%
<b>Wiskunde</b>	82,8%	12,2%	5,0%
<b>Resterende vakken</b>	80,3%	13,4%	6,4%
<b>Totaal</b>	86,4%	9,6%	4,0%

Tabel bij figuur 15.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht vak in het vmbo 2020 (Bron: Centerdata)

<b>vak</b>	<b>bevoegd</b>	<b>benoembaar</b>	<b>onbevoegd</b>
<b>Bouwen, wonen en interieur</b>	73,3%	18,2%	8,5%
<b>Dienstverlening &amp; producten</b>	69,4%	19,2%	11,4%
<b>Economie en ondernemen</b>	80,7%	14,1%	5,1%
<b>Groen</b>	83,7%	9,6%	6,8%
<b>Horeca, bakkerijen en recreatie</b>	86,2%	8,3%	5,5%
<b>Maritiem en techniek</b>	75,6%	3,9%	20,5%
<b>Media, vormgeving en ICT</b>	69,8%	25,5%	4,7%
<b>Produceren, installeren en energie</b>	75,5%	16,1%	8,3%
<b>Mobiliteit en transport</b>	72,3%	18,8%	8,9%
<b>Zorg en welzijn</b>	78,2%	13,3%	8,4%
<b>Resterende vakken</b>	83,7%	10,6%	5,7%
<b>Totaal</b>	82,9%	11,2%	6,0%

Tabel bij figuur 15.10 Bevoegdheidssituatie leraren geboren vanaf 1970 in het basisonderwijs (bron: DUO)

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Bevoegd via pabo</b>	96,0%	94,8%	94,0%	93,1%	92,1%
<b>Bevoegd als gym- of kunstvakleraar</b>	1,9%	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%
<b>Ingeschreven bij pabo</b>	0,1%	0,3%	0,3%	0,5%	0,6%
<b>Subsidie zij-instroom</b>	0,4%	1,1%	1,8%	2,4%	3,0%
<b>Onbevoegd</b>	1,6%	1,7%	1,8%	1,9%	2,0%

## Hoofdstuk 17 Uitkeringen, ziekteverzuim en CAO's

N.B. Voor de tabellen bij de figuren 17.1, 17,2 en 17.4 geldt de volgende kanttekening. De aantallen uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn onzeker omdat ongeveer 7% van de uitkeringen behorend bij het onderwijs in den brede, niet kan worden toegedeeld aan één van de onderwijssectoren. De getoonde aantallen kunnen daarom een onderschatting van de werkelijkheid zijn

Tabel bij figuur 17.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2019 t/m 2022 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK)

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Middelbaar Beroeps Onderwijs
Q1 2019	4.228	2.030	818
<b>Q2 2019</b>	3.692	1.849	755
<b>Q3 2019</b>	4.181	2.612	1.062
<b>Q4 2019</b>	3.476	2.080	814
<b>Q1 2020</b>	3.003	1.833	778
<b>Q2 2020</b>	2.613	1.704	723
<b>Q3 2020</b>	3.224	2.555	1.043
<b>Q4 2020</b>	2647	2084	853
<b>Q1 2021</b>	2278	1680	719
<b>Q2 2021</b>	2089	1494	644
<b>Q3 2021</b>	2387	1823	818
<b>Q4 2021</b>	1795	1474	633
<b>Q1 2022</b>	1.596	1.268	563
<b>Q2 2022</b>	1.443	1.113	469
<b>Q3 2022</b>	1.789	1.579	852
<b>Q4 2022</b>	1.350	1.171	662

Tabel bij figuur 17.2 Instroom in de WW kwartalen 2019 t/m 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK)

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Middelbaar Beroeps Onderwijs
Q1 2019	532	404	176
<b>Q2 2019</b>	374	284	135
<b>Q3 2019</b>	1.459	1.319	505
<b>Q4 2019</b>	449	327	147
<b>Q1 2020</b>	520	374	233
<b>Q2 2020</b>	495	336	160
<b>Q3 2020</b>	1.343	1.305	529
<b>Q4 2020</b>	498	321	179
<b>Q1 2021</b>	487	312	162
<b>Q2 2021</b>	408	287	129
<b>Q3 2021</b>	924	799	390
<b>Q4 2021</b>	287	218	127
<b>Q1 2022</b>	324	222	145
<b>Q2 2022</b>	243	182	78
<b>Q3 2022</b>	848	843	548
<b>Q4 2022</b>	165	199	146

Tabel bij figuur 17.3 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 5 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)

	<b>Basisonderwijs</b>	<b>Speciaal Onderwijs</b>	<b>Voortgezet Onderwijs</b>	<b>Middelbaar Beroepsonderwijs</b>
<b>2018</b>	5,9	7,0	5,6	5,7
<b>2019</b>	5,7	6,7	5,6	5,7
<b>2020</b>	5,7	6,4	5,4	5,1
<b>2021</b>	5,7	6,7	5,3	5,1
<b>2022</b>	6,4	7,5	6,1	6,3

Tabel bij figuur 17.4 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2013-2022 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl) en BZK)

	<b>po</b>	<b>vo</b>	<b>mbo</b>
2009	12.816	6.298	4.267
<b>2010</b>	12.694	5.955	4.128
<b>2011</b>	12.009	5.418	3.817
<b>2012</b>	11.394	4.943	3.501
<b>2013</b>	11.002	4.679	3.316
<b>2014</b>	10.562	4.421	3.159
<b>2015</b>	9.903	4.109	2.938
<b>2016</b>	9.724	4.016	2.845
<b>2017</b>	9.593	4.010	2.808
<b>2018</b>	9.634	4.010	2.808
<b>2019</b>	9.666	4.178	2.780
<b>2020</b>	9.381	4.095	2.775
<b>2021</b>	8.815	4.261	2.676
<b>2022</b>	8.749	4.367	2.650