



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022

Datum 12 December 2022

Onze referentie **29858932**

Colofon

Directie

Kennis

Contact

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

Inhoud

Colofon—	2
Inhoud—	3
Samenvatting—	6
Inleiding en leeswijzer—	16

1	Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector—19
1.1	Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio—19
1.2	Leraren en deeltijd—20
1.3	Leeftijd leraren—22
1.4	Vaste en tijdelijke contracten—25
1.5	Beloning leraren in het po, vo en mbo—30
2	Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn—33
2.1	Het po in de afgelopen 10 jaar—33
2.2	Het vo in de afgelopen 10 jaar—34
2.3	Het mbo in de afgelopen 10 jaar—35
2.4	De keuze van het referentiejaar—35
2.5	Het primair onderwijs sinds 1994—37
2.6	Het voortgezet onderwijs sinds 1994—39
2.7	Het middelbaar beroepsonderwijs sinds 1994—41
3	Personeel niet in loondienst (PNIL)—44
3.1	De financiële jaarverslagen—44
3.2	Gegevensverzameling door DUO—45
3.3	Resultaten gebaseerd op de uitvraag—46
3.4	Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen—50
4	Ontwikkeling vacatures in het onderwijs—52
4.1	Aantal gevonden vacatures—52
4.2	Het vervullen van vacatures—54
5	Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs—57
5.1	Opzet onderzoek en respons—57
5.2	Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen—58
5.3	Tekorten aan leraren in de G5—59
5.4	Invulling verborgen tekorten in de G5—60
5.5	Tijdreeks tekorten G5—62
5.6	Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs in de G5—63
5.7	Tekorten aan leraren buiten de G5 en invulling verborgen tekorten—65
5.8	Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs buiten de G5—68
5.9	Het landelijke beeld van de lerarentekorten—69
5.10	Samenhang met achtergrondkenmerken—72
5.11	Conclusie—73
6	Ramingen over de arbeidsmarkt per sector: po, vo en mbo—74
6.1	Behoefte aan leraren—74
6.2	Ramingen primair onderwijs—76
6.2.1	<i>Starttekorten bij de ramingen—76</i>
6.2.2	<i>Verwachte tekorten de komende jaren—76</i>

6.2.3	<i>Vergelijking met vorige raming—78</i>
6.2.4	<i>Tekorten per regio—79</i>
6.2.5	<i>De ontwikkelingen in grote lijnen—79</i>
6.3	Ramingen Voortgezet Onderwijs—80
6.3.1	<i>Verwachte tekorten de komende jaren—80</i>
6.3.2	<i>Tekorten per regio—83</i>
6.3.3	<i>Tekorten per vak—84</i>
6.3.4	<i>De ontwikkelingen in grote lijnen—89</i>
6.4	Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs—90
6.5	Regionale rapportages po en vo—92
7	De lerarenopleidingen—93
7.1	Instroom in de lerarenopleidingen—93
7.2	De pabo—94
7.3	Lerarenopleiding hbo 2 ^e graads—96
7.3.1	<i>Algemene instroom en diploma's—97</i>
7.3.2	<i>Instroom en diploma's permanente tekortvakken—99</i>
8	Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren—101
8.1	Invloed coronacrisis op arbeidsmarkt—101
8.2	Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding—101
8.3	Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs—103
8.4	Soort aanstelling starters—105
8.5	Uitval jonge leraren po—109
8.6	Uitval jonge leraren vo—110
8.7	Lerarenlek?—111
9	Mobiliteit leraren—113
9.1	Aantallen overstappers naar andere sectoren—113
9.2	Mobiliteit binnen de sector—114
9.3	G5: Overstappers naar andere gemeente—115
9.4	Mobiliteit en achterstandsleerlingen—117
9.5	Mobiliteit afgestudeerde leraren—119
9.6	Uitstroom leraren po en vo—120
10	Zij-instromers in het beroep leraar—122
10.1	Aantallen zij-instromers in het beroep—122
10.2	Zij-instromers in de Loopbaanmonitor—124
11	Beschouwing van de tekorten—128
12	Lessen en bevoegdheid—133
12.1	Bevoegdheid in het vo—133
12.2	Bevoegdheid in het po—133
13	Aantrekkelijkheid van het werk—136
13.1	Tevredenheid met baan en team—136
13.2	Oordeel over de school—139
13.3	Betrokkenheid bij de school—141
13.4	Motivatie—143
13.5	Vermoeidheid—146
13.6	Aanvulling vanuit NEA—148
13.6.1	<i>Gezondheid—148</i>

13.6.2 *Arbeidsomstandigheden—149*

13.6.3 *Mobiliteit—151*

14 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's—153

14.1 WW-uitkeringen—153

14.2 Re-integratie uit werkloosheid—154

14.3 Ziekteverzuim—155

14.4 Arbeidsongeschiktheid—156

14.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren—158

14.6 Functiemix en Salarismix—159

15 Verantwoording—162

15.1 Keuze onderwerpen in de Tendrapportage—162

15.2 Verantwoording gebruikte gegevens—162

15.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd—164

16 Begrippenlijst—165

17 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst—167

Samenvatting

In het afgelopen schooljaar 2021/22 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever van in totaal 268 duizend fte¹ waarvan 182 duizend fte aan leraren.

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. Onderstaand wordt per sector een beknopte samenvatting van de gegevens gepresenteerd. Overigens zijn de belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

Primair onderwijs

In 2021/2022 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 de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 42,6 jaar. Inmiddels is 22% van de leraren 55 jaar of ouder.

In het po werkt 17% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 27% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte.

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 € 3.500 en € 7.190 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning voor een leraar in het po is € 5.100 bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 8% gedaald en het aantal scholen met 10%. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 2% gedaald, het aantal fte directie met 28% en het aantal fte ondersteunend personeel is met 55% gestegen.

Het maakt wel uit over welke periode vergeleken wordt. Als we in plaats van de laatste tien jaar de laatste dertien jaar als meetperiode nemen dan is het aantal fte leraren met 10% gedaald, wat dan precies gelijk is aan de daling van het aantal leerlingen, waarmee het aantal fte leraren per leerling gelijk blijft.

¹ 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.

Personeel niet in loondienst

De scholen besteden 3,8% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De tweede meting, die in het afgelopen jaar werd gehouden, laat zien dat 55% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 12% aan directeurs en 33% aan ondersteunend personeel.

Binnen het Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 35% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (15%), payroll (3%), detacheringen van andere scholen (5%) en detacheringen van andere rechtspersonen (4%).

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 0,6% (63 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0,2% (17 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

Vacatures

Het aantal vacatures dat afgelopen schooljaar voor leraren po op internet werd gevonden is flink hoger dan het jaar daarvoor, nadat dit enkele jaren niet was gegroeid.

89% van de vacatures krijgt een respons van minder dan 5 kandidaten (vorig jaar 73%), 43% is na drie maanden niet vervuld. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 71% van de vacatures door de scholen als moeilijk vervulbaar wordt aangeduid.

Actuele tekorten

In de G5 is al meerdere jaren een uitvraag naar de actuele tekorten uitgevoerd. Vorig jaar is voor het eerst een uitvraag uitgevoerd bij alle scholen in Nederland, deze uitvraag is dit jaar herhaald.

In de uitvraag naar actuele tekorten bij scholen, die in samenspraak met G5 is ontwikkeld, 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, is 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 9,5% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 9.700 fte tekort (vorig jaar 9.100 fte). Hiervan is 6.200 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 3.500 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeurs en adjunct-directeurs) bedraagt ongeveer 13,6% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.100 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 15,2%, in de rest van Nederland 8,5%. In de gebieden rond de grote steden is het tekort ook hoger dan gemiddeld.
- Beide percentages zijn iets hoger dan vorig jaar.
- Er is géén arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 11% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 37% van de scholen.
- Het sbo heeft gemiddeld hogere tekorten dan het basisonderwijs en het (v)so.
- Buiten de G5 liggen de percentages tekorten aan schoolleiders duidelijk hoger dan die van leraren. In de G5 ligt dit gemiddeld dicht bij elkaar.
- 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.

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 2027/2028, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort in 2022 bedraagt 5.093 fte en in 2027 is er een tekort van 3.167 fte leraren en directeurs po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 1.926 fte lager dan nu. Dit komt door de verwachte aantrekkingskracht van een hoger salaris dan voorheen en door veranderingen in het gedrag door leraren (o.a. minder vaak een lager aantal uur per week gaan werken).

Hier hoort echter wel direct een waarschuwing bij. In de huidige raming zijn de leraren die voor de uitvoering van het NP Onderwijs worden gezocht niet meegenomen (volgens de actuele meting in 2022 landelijk zo'n 6 duizend fte). Dit programma en de middelen voor werkdruk verlaging kunnen door de extra vraag naar leraren de verwachte daling van de tekorten teniet doen.

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 ten opzichte van 2019, 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 is er sprake van een lagere instroom dan in 2020, in totaal ging het om 7.679 studenten. Als echter de lijn van de jaren voor 2020 wordt doorgetrokken is te zien dat er nog steeds een stijging van de aanmeldingen te zien is.

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.

Zij-instroom

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren lijkt gestabiliseerd en is een constante bijdrage geworden van extra leraren in het po, met in 2022 800 toegekende zij-instroom subsidieaanvragen voor deze leraren.

Bevoegdheid leraren

Om de bevoegdheid van de leraren te bepalen is gekeken naar de groep geboren vanaf 1970.² Van deze groep leraren in het po heeft 93,1% een pabo diploma en 2,3% een bewegingsonderwijs of kunst bevoegdheid. Verder is 2,4% via de zij-instroom in het beroep in het po terecht gekomen en 0,4% studeert nog aan de Pabo (waarschijnlijk grotendeels toegestane Leraren In Opleiding). Resteert bijna 1,8% 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).

Mobiliteit

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 andere school komt wel wat vaker voor. In de overgangen tussen de schooljaren 2017/2018 en 2019/2020 kwam dit jaarlijks bij circa 9% van de leraren voor. In de overgang van schooljaar 2019/2020 naar 2020/2021 is dit teruggelopen tot 7%.

In de G5 zijn door overstappen tussen scholen in de periode 2017-2021 in totaal bijna 1.300 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd.

De uitstroom van 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.

De mobiliteit kan in verband worden gebracht met de achterstandsscore van scholen. Deze is gebaseerd op de mate waarin de scholen in leerlingen hebben met zogenaamde weegfactoren op basis van hun achterstandssituatie. Scholen met relatief veel leerlingen in een achterstandssituatie hebben een iets hoger percentage leraren dat het onderwijs verlaat en een hoger percentage leraren dat naar een andere school overstapt.

Arbeidsomstandigheden

Dit jaar zijn in de Tendrapportage enkele uitkomsten uit het driejaarlijkse Werkonderzoek van Binnenlandse Zaken en het CBS opgenomen, aangevuld met gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Voor de meeste vermelde zaken geldt dat po leraren en directeurs in grote meerderheid positief zijn over zaken rond het werk. Meestal is men ook iets positiever dan de vo leraren en directeurs, de mbo leraren en directeurs nemen gemiddeld een tussenpositie

² Aangezien voor eerdere groepen geen goede diplomabestanden bestaan.

in. De leraren en directeuren zijn meestal minimaal zo tevreden als de werknemers in het openbaar bestuur in het algemeen en de werknemers in de marktsector. Het enige punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de mate waarin men vermoeid is na een dag werken. Een minderheid geeft aan na een werkdag volledig uitgeput te zijn: 40% van de leraren en 26% van de directeuren. Ook geeft 43% van de leraren en 41% van de directeuren aan na een werkdag door vermoeidheid vaak nergens anders aan toe te komen. Deze percentages over de vermoeidheid zijn hoger dan die in het openbaar bestuur en de marktsector.

88% van de leraren in het po en 87% van de directeuren is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan.

Voortgezet onderwijs

In 2020/2021 werd er door 76 duizend leraren voor 61 duizend fte in het vo gewerkt. Ondanks de leerling daling is het aantal fte leraren het afgelopen jaar met zo'n 1.400 fte gestegen.

Kenmerken van de leraren en de baan

De gemiddelde leeftijd van de leraren vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 43,2 jaar. In het vo werkt 9% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 37% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte.

Van de leraren heeft 80% een vast contract. Nieuwe leraren krijgen vaak eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met uitzicht op vast werk.

Een leraar in het vo verdient tussen € 3.500 en € 7.190 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 5.660 euro bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 10% gedaald en het aantal scholen met 12%. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 0,5% gestegen, het aantal fte directie met 18% gedaald en het aantal fte ondersteunend personeel is met 12% gestegen.

Zoals bij het po al is aangegeven, maakt het wel uit over welke periode vergeleken wordt. De aantallen fte leraren hangen sterk samen met de aantallen leerlingen. Om de ontwikkeling te bekijken nemen we daarvoor de leerling-leraar ratio, oftewel het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren. Over de 10-jarige periode 2012-2021 kent het vo een daling van de ratio van 15,3 naar 14,6 (oftewel meer fte leraren per leerling). Over een periode van 12 jaar, 2010-2021 is de ratio echter gestegen van 14,4 tot 14,6.

Als de ontwikkeling van de leerling-leraar ratio over een periode van 25 jaar wordt bekeken, is de conclusie dat er in de eerste 10 jaar een sterke daling van de leerling-leraar ratio is (oftewel minder leerlingen per leraar) van boven de 18 naar 15. Na 2009 zien we enkele jaren een stijging, die de laatste paar jaren weer in een lichte daling is overgegaan.

Personeel niet in loondienst

De scholen besteden 3,9% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij

scholen. De tweede meting laat zien dat 47% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 11% aan directeurs en middenmanagement en 43% aan ondersteunend personeel. Bij de uitgaven voor Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 51% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (12%), payroll (5%) en detacheringen van andere scholen (8%).

Als de gegevens van het onderzoek onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 1,0% (78 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detachingsbureaus. Naar schatting 0,2% (12 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

Vacatures

Het aantal vacatures dat het afgelopen jaar voor leraren vo op internet werd gevonden is flink hoger dan het jaar daarvoor. Vermoedelijk heeft de stijging met toenemende tekorten te maken. 73% van de vacatures krijgt een respons van minder dan 5 kandidaten (vorig jaar 43%), 26% is na drie maanden niet vervuld (vorig jaar 9%). In het vo wordt 62% van de vacatures door de scholen als moeilijk vervulbaar aangeduid (vorig jaar 37%).

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.

De verwachting bij de ramingen is dat het tekort de komende jaren een lichte stijging laat zien en die daarna over gaat in een lichte daling. Een belangrijke reden voor deze laatste ontwikkeling is gelegen in de leerlingendaling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het vo voor 2027 een verwachting van 2.143 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 dit jaar een geringere stijging in het begin is, waarna de lijnen ongeveer parallel lopen met de vorige raming iets hoger dan de huidige raming.

De iets positievere raming wordt veroorzaakt door hogere aantallen zij-instromers en een iets hogere schatting van gediplomeerden van lerarenopleidingen in de referentieramingen van OCW.

Evenals bij het po geldt hier de waarschuwing dat in de raming de aantallen leraren die worden gezocht en ingezet voor de besteding van extra middelen zoals de werkdrukmiddelen en het NP Onderwijs nog niet in de raming zijn meegenomen. Ook in het vo zal het lerarentekort daardoor hoger uitvallen dan nu geprognostiseerd.

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 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 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.

Lerarenopleiding

De totale instroom in de tweedegraads lerarenopleiding op het hbo is de laatste jaren iets 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. Vooral de grote dalingen bij Nederlands, wiskunde en ook Duits en Frans lijken zorgwekkend.

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 er de afgelopen jaren sprake van een zij-instroom in het beroep van zo'n 200 leraren per jaar. Afgaand op de aanvragen voor subsidie is deze zij-instroom in het beroep toegenomen en ligt deze nu dicht bij de 300. Het vo sluit daarmee aan bij het po en het mbo waar de zij-instroom al langer in de lift zat. Als dit beeld zo blijft dan kan de zij-instroom een belangrijke bijdrage leveren aan de bestrijding van de tekorten. Zij-instromers in het beroep zijn vaker te vinden in de tekortvakken.

Onbevoegd gegeven lessen

Door een technische omstandigheid zijn de gegevens over onbevoegd gegeven lessen op dit moment nog niet gereed. Deze zullen in het eerste kwartaal van 2023 worden gepubliceerd.

Mobiliteit

Ook voor het vo geldt dat er procentueel gezien weinig leraren overstappen naar een andere onderwijssoort. Jaarlijks gaat dat om ongeveer 1,1% 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 de laatste jaren enigszins toe, maar ligt met jaarlijks minder dan 5% van de leraren duidelijk lager dan het niveau van het po. 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 echter in totaal 238 extra leraren op bij de overgangen van de jaren 2017-2021.

Arbeidsomstandigheden

Dit jaar zijn in de Tendrapportage enkele uitkomsten uit het driejaarlijkse Werkonderzoek van Binnenlandse Zaken en het CBS opgenomen, aangevuld met gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Voor de meeste vermelde zaken geldt dat vo leraren en directeuren in grote meerderheid positief zijn over zaken rond het werk. Meestal is men iets minder positief dan de po leraren en directeuren, de mbo leraren en directeuren nemen gemiddeld een tussenpositie in. De leraren en directeuren zijn meestal minimaal zo tevreden als de werknemers in het openbaar bestuur in het algemeen en de werknemers in de marktsector. Het enige punt waarop de leraren en directeuren, net als in het po, wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de mate waarin men vermoeid is na een dag werken. Een minderheid geeft aan na een werkdag volledig uitgeput te zijn: 41% van de leraren en 28% van de directeuren. Ook geeft 48% van de leraren en 34% van de directeuren aan na een werkdag door vermoeidheid vaak nergens anders aan toe te komen. Deze percentages over de vermoeidheid zijn hoger dan die in het openbaar bestuur en de marktsector. 84% van de leraren in het vo en 82% van de directeuren is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan.

Middelbaar Beroepsonderwijs

In studiejaar 2021/2022 werd er door 35 duizend leraren voor 28 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren is met zo'n 900 gestegen in het afgelopen jaar. Mede doordat het aantal studenten daalde, daalde het gemiddeld aantal studenten per fte de laatste twee jaar van 17,9 naar 17,3.

Kenmerken van de leraren en de baan

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

In het mbo werkt 7% van de leraren in een deeltijdbaai kleiner dan 0,5 fte. 42% werkt in een fulltimebaai van meer dan 0,8 fte.

Van de leraren heeft 79% een vast contract. Nieuwe leraren krijgen geregeld eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een leraar in het mbo verdient tussen de € 3.640 en € 6.940 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 5.410 bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het aantal BBL studenten met 9% gedaald, het aantal BOL studenten met 4% gestegen en het aantal instellingen met 13% gedaald. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 14% toegenomen, het aantal fte directie met 33% en het aantal fte ondersteunend personeel is met 18% gestegen. Zoals hiervoor bij po en vo reeds vermeld, maakt het voor de trends wel uit over welke periode vergeleken wordt.

De aantallen fte leraren hangen samen met de aantallen leerlingen. Om de ontwikkeling te bekijken nemen we daarvoor de leerling-leraar ratio, oftewel het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren. Als deze ontwikkeling over een

periode van 25 jaar wordt bekeken is de conclusie dat er met uitzondering van een periode tussen 2009 en 2013, door alle ontwikkelingen heen een gestaag dalende lijn is te trekken, die oplevert dat de student-leraar ratio met ongeveer 2 punten is gedaald (oftewel minder studenten per leraar). Deze was het gevolg van de intensivering van het beroepsonderwijs in het kader van het programma Focus op Vakmanschap.

Personeel niet in loondienst

In het mbo wordt 7% van het personeelsbudget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Dit percentage was vier opvolgende jaren aan het dalen, maar is het afgelopen jaar weer gestegen.

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

Het aantal vacatures dat het afgelopen jaar voor leraren mbo op internet werd gevonden is hoger dan de jaren daarvoor. Vermoedelijk heeft de stijging met toenemende krapte te maken. 63% van de vacatures krijgt een respons van minder dan 5 kandidaten (vorig jaar was dat nog 37%). Voor 30% van de vacatures geldt dat deze na drie maanden niet vervuld zijn (vorig jaar 10%). In het mbo wordt 60% van de vacatures door de scholen als moeilijk vervulbaar aangeduid.

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 leraren in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die mensen geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. Het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde vakkenstructuur. 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 leraren, 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 in het kader van het coalitieakkoord toegekende middelen. Het mbo kent in tegenstelling tot het funderend onderwijs geen specifieke werkdrukmiddelen of andere grote investeringen in personeel. Wel zal de investering in niveau 2 en basisvaardigheden en burgerschap naar verwachting om extra docenten vragen.

Zij-instroom in het beroep

Het aantal zij-instromers in het beroep leraar in het mbo is de afgelopen jaren op een hoger niveau dan de periode daarvoor. Het mbo heeft in absolute zin de meeste zij-instromers, terwijl in totale omvang van leraren de populatie in het mbo veel kleiner is dan het po en het vo. In 2022 is aan 900 zij-instromers de zij-instroomsubsidie toegekend.

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 van 2015 naar

2021 gestegen van 72% naar 77% (in 2020 was dat nog 83%). De overige 23% bestaat voornamelijk uit tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vast, met een klein deel flexibele contracten.

Mobiliteit

Als we naar de mobiliteit kijken zien we dat ongeveer 1,1% van de mbo-leraren jaarlijks overstapt naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Er gaan 330 leraren per jaar naar het vo, maar jaarlijks komen 460 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 185 leraren uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en zo'n 77 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks netto 238 leraren 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 ongeveer 1% van de leraren (tegen in 2021 4% in het vo en 7% in het po).

Arbeidsomstandigheden

Dit jaar zijn in de Tendrapportage enkele uitkomsten uit het driejaarlijkse Werkonderzoek van Binnenlandse Zaken en het CBS opgenomen, aangevuld met gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Voor de meeste vermelde zaken geldt dat mbo leraren en directeuren in grote meerderheid positief zijn over zaken rond het werk. De mbo leraren en directeuren nemen wat dit betreft gemiddeld een tussenpositie in tussen po en vo.

De leraren en directeuren van alle sectoren zijn meestal minimaal zo tevreden als de werknemers in het openbaar bestuur in het algemeen en de werknemers in de marktsector. Het enige punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de mate waarin men vermoeid is na een dag werken. Een minderheid van de leraren en directeuren mbo geeft aan na een werkdag volledig uitgeput te zijn: 36% van de leraren en 27% van de directeuren. Ook geeft 39% van de leraren en 30% van de directeuren aan na een werkdag door vermoeidheid vaak nergens anders aan toe te komen. Deze percentages over de vermoeidheid zijn hoger dan die in het openbaar bestuur en de marktsector. Als algemeen oordeel geldt dat 84% van de leraren in het mbo en 90% van de directeuren in het mbo alles bij elkaar genomen tevreden zijn met de baan.

Rapporten

De onderzoeksrapporten waar de Tendrapportage op is gebaseerd (naast eigen analyses van DUO gegevens) zijn te vinden op de website:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/rapporten-bij-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

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 monitoronderzoeken die tegelijk hiermee verschijnen. Daarnaast worden verschillende analyses getoond die op DUO gegevens zijn uitgevoerd en worden actuele cijfers uit andere bronnen opgenomen.

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 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 bevragslast 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 Arbeidsmarktbarometer dat Ecorys en Dialogic in opdracht van OCW hebben verricht, over de **vacatures** die afgelopen schooljaar online stonden. Deze vacatures zijn van internet verzameld waarna aanvullend een enquête is uitgezet onder scholen die de vacature hadden geplaatst, onder andere over de mate waarin deze vervuld zijn.

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 2022. Naast een landelijk beeld worden hier de gegevens van de grote steden en de rest van Nederland apart gerapporteerd.

In hoofdstuk zes 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 zeven 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 acht 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 negen 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 tien 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 elf 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 **bevoegd** worden gegeven wordt in hoofdstuk twaalf behandeld. Voor het vo komen deze gegevens pas in het eerste kwartaal van 2023 beschikbaar. Voor het mbo zijn hierover geen gegevens beschikbaar.

In hoofdstuk dertien wordt voor het eerst in deze Tendrapportage een selectie getoond van gegevens voor leraren en directeurs po, vo en mbo uit het **Werkonderzoek** van Binnenlandse Zaken. Aangevuld met een paar gegevens voor po en vo uit de Nationale Enquête **Arbeidsomstandigheden** van TNO.

Als laatste nieuw materiaal zijn hoofdstuk veertien 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 vijftien is een **verantwoording** opgenomen over de gebruikte gegevens in deze rapportage.

Hoofdstuk zestien 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.

1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

In het afgelopen schooljaar 2020/21 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 268 duizend fte³ waarvan 182 duizend fte aan leraren. Twee kanttekeningen hierbij:

- Het gaat om de gegevens van werkzame personen exclusief vervangers (omdat er anders een dubbeltelling 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 ingeleende 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 2019/20, 2020/21 en 2021/2022 peildatum 1 oktober 2021 (Bron: DUO)

X 1.000 fte	Directie	Onderwijs- gevend personeel	Onderwijs- ondersteunend personeel	Leraren in opleiding	Onbekend	Totaal
PO						
2019	8,1	93,2	26,1	0,3	0,0	127,8
2020	7,9	92,7	27,8	0,4	0,0	128,8
2021	7,9	93,4	31,5	0,5	0,0	133,3
VO						
2019	2,8	59,9	20,8	0,3	0,1	83,9
2020	2,7	59,3	21,1	0,2	0,1	83,4
2021	2,7	60,7	22,2	0,2	0,1	85,9
MBO						
2019	0,8	26,6	18,0	0,2	0,7	46,2
2020	1,0	27,0	18,4	0,2	0,7	47,3
2021	0,9	27,9	19,4	0,2	0,5	48,9

In het po, dat bestaat uit het (speciaal) basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs, is de lichte afname van fte onderwijsgevend personeel van vorig jaar weer volledig gecompenseerd door een stijging dit jaar. Tevens is nog steeds een constante toename van het ondersteunend personeel te zien. Deze stijgingen zijn toe te wijzen aan de gelden die scholen toegekend hebben gekregen voor de bestrijding van de werkdruk bij leraren en de NPO-gelden om de corona achterstanden weg te werken. De trend van een afname van directiefuncties blijft zich doorzetten.

In het vo is het afgelopen jaar sprake van een relatief flinke stijging van onderwijsgevend personeel, na eerdere dalingen. Ook is het onderwijsondersteunend personeel in omvang gestegen. Ook hier kan worden

³ 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.

verwezen naar de werkdruk gelden en de NPO middelen. In het mbo is een toename van onderwijsgevend personeel te zien, terwijl ook het onderwijsondersteunend personeel stijgt.

In het po en vo zijn de aantallen fte leraren vrij direct gekoppeld aan de leerlingaantallen. Dit blijkt uit de verhouding tussen aantallen leerlingen en aantal fte docenten. Voor deze ratio's geldt eveneens dat de flexibel ingehuurd krachten in de berekening ervan ontbreken. Voor het mbo is de koppeling iets minder direct, omdat hier ook nog de verhouding tussen de Beroeps Begeleidende Leerweg (bbl) de Beroeps Opleidende Leerweg (bol) een rol speelt.

Tabel 1.2 Aantal leerlingen per FTE leraar in de sectoren 2019-2021, peildatum 1 oktober 2021 (Bron: www.onderwijsincijfers.nl)⁴

Ratio	PO			VO			MBO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Leerling-leraar ratio	16,1	16,1	15,8	15,1	15,0	14,6	18,0	17,9	17,3

In alle drie de sectoren is er over de laatste twee jaar een daling van de leerling-leraar ratio te zien, wat betekent dat er meer fte leraren per leerling beschikbaar is. Dit blijkt ook uit het feit dat in het po en het vo het aantal fte leraren is gestegen, tegengesteld aan de dalende trend bij het aantal leerlingen. In hoofdstuk 11 wordt hier uitgebreid aandacht aan besteed. In het mbo is totaal aantal studenten niet gestegen maar er heeft 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, waarbij de laatste groep meer dagen onderwijs per week volgt.

1.2 Leraren en deeltijd

De personeelssterkte kan ook ingevuld worden met het aantal personen dat werkzaam is. Dat levert voor afgelopen schooljaar de volgende resultaten op:

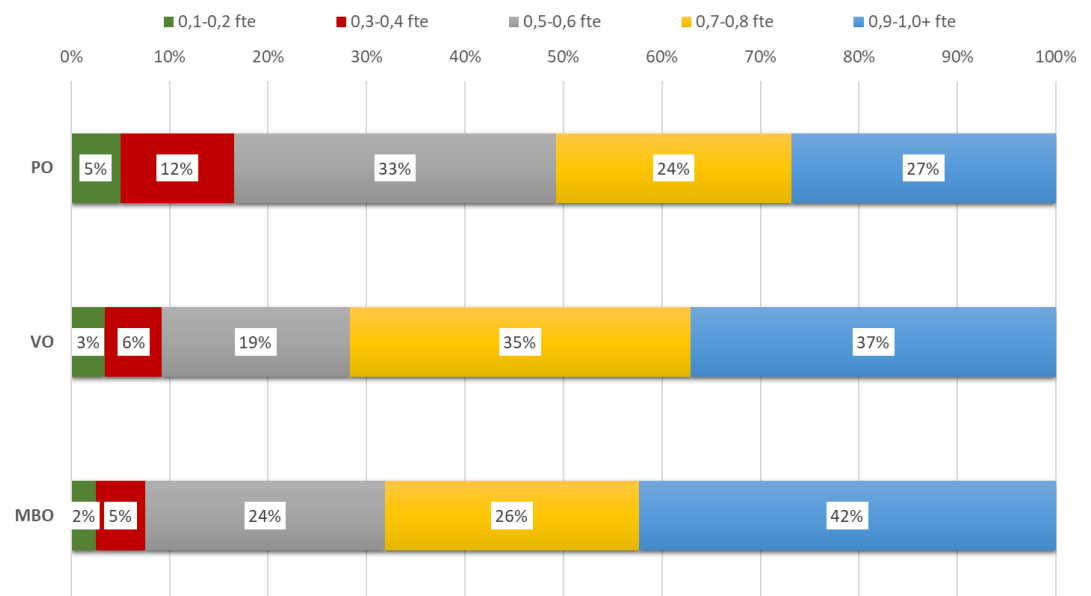
Tabel 1.3 Personen werkzaam in de sectoren po, vo en mbo, schooljaar 2020/21 peildatum 1 oktober 2021 (Bron: DUO)

X 1.000 personen	PO	VO	MBO	Totaal
Directie	8,8	2,8	1,0	12,6
Onderwijsgevend personeel	128,7	76,1	34,7	239,6
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	47,8	29,3	24,5	101,6
Leraren in opleiding (LIO)	0,9	0,4	0,3	1,6
Onbekend	0,1	0,1	0,8	1,0
Totaal	186,3	108,8	61,3	356,4

In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk. De 182 duizend fte aan onderwijsgevend personeel in de drie sectoren wordt door 240 duizend mensen ingevuld.

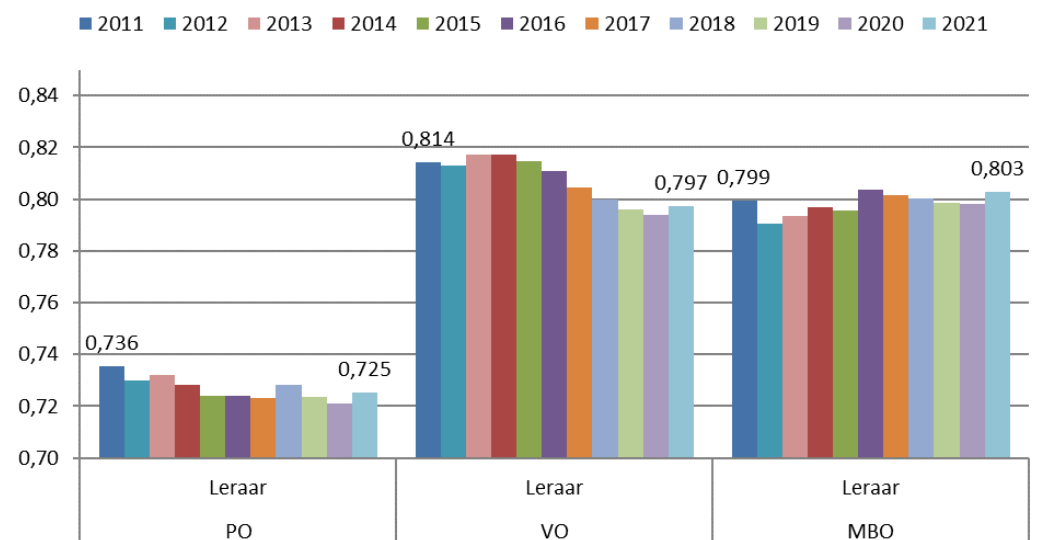
⁴ De leerling-leraar ratio is niet hetzelfde als de groepsgrootte. In het basisonderwijs wordt met steekproeven jaarlijks de groepsgrootte gemeten. In 2020 was de gemiddelde groepsgrootte 22,9 leerlingen (in 2019 was dit 22,6 en in 2018 was dit 23,0). Bron: Kamerstuk 2021D35921.

Figuur 1.1 Deeltijd in de sectoren (Bron: DUO/FEZ)



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

Figuur 1.2 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2011-2021 (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 afgelopen jaar, de deeltijdfactor in het po en vo over de afgelopen periode is afgenomen en die in het mbo licht is gestegen.

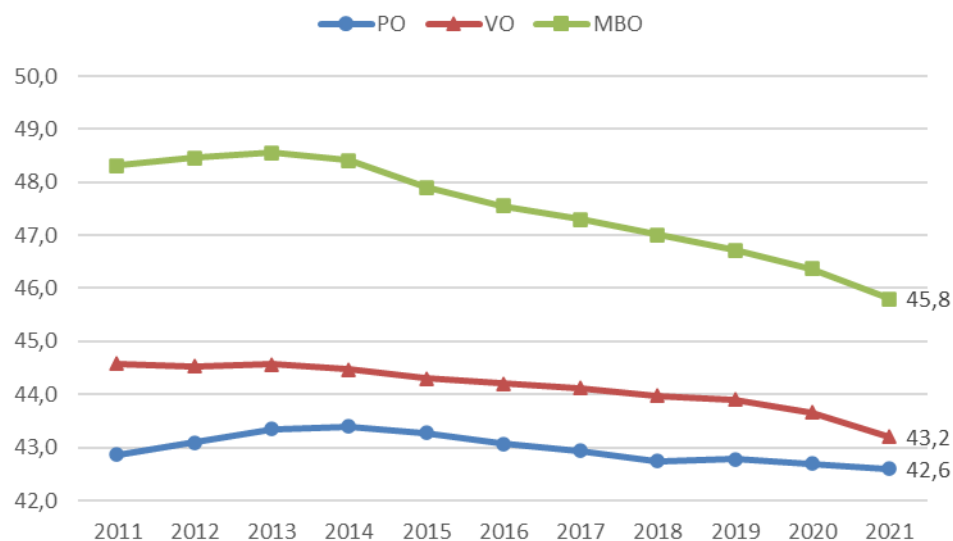
Voor het po en vo is in ieder geval een gedeeltelijke verklaring dat de uitstroom voor een groot deel uit pensioen bestaat, waaronder zich relatief veel mannen met grote aanstellingen bevinden. Bij de instroom bevindt zich een hoger percentage vrouwen, die gemiddeld een kleinere aanstelling hebben dan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

Tevens hier de herhaling dat in principe alle gegevens waarbij in de grafiek niet de exacte cijfers worden aangegeven in tabellen in de bijlage te vinden zijn. Dit met uitzondering van sommige figuren die gekopieerd zijn uit bronrapporten.

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 ligt⁵. Onderstaand de gemiddelde leeftijd van leraren in de afgelopen jaren

Figuur 1.3 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021 (Bron: DUO)

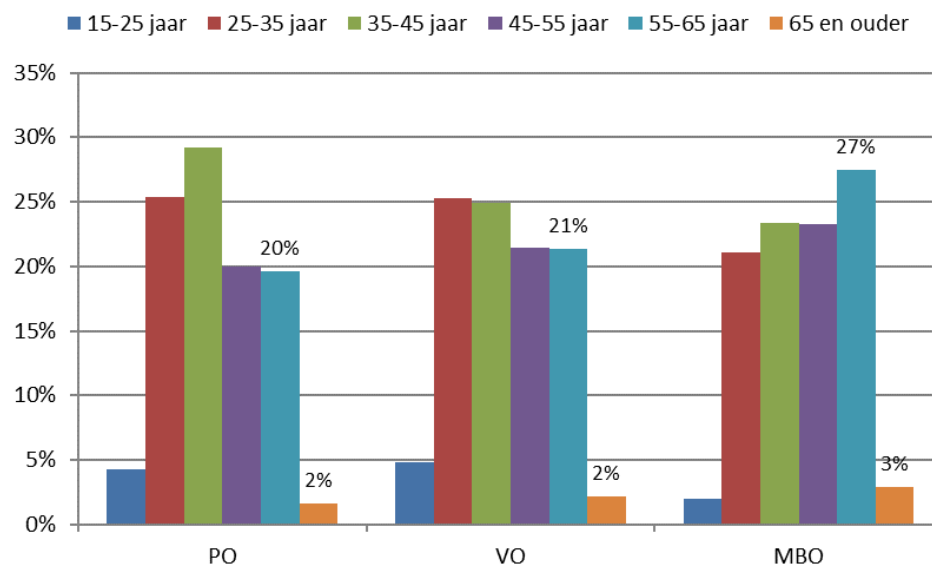


Voor het onderwijs geldt nog steeds de conclusie dat de gemiddelde leeftijd van leraren hoger ligt dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking, al hebben vo en mbo deze leeftijd vrijwel bereikt. De cijfers van de meest recente jaren laten zien dat bij alle drie de onderwijssoorten de vergrijzing 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 2019.

⁵ www.cbs.nl

Figuur 1.4 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2021/2022 (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 22%, 22% en 30% van de leraren.

Met de vereenvoudiging van de bekostiging po⁶ wordt de bekostigingsindicator Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) afgeschaft. Met de GGL wordt bij de personele bekostiging rekening gehouden met de leeftijd van docenten. Door de GGL krijgen po scholen met een oud lerarenbestand relatief meer bekostiging dan scholen waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. De vereenvoudiging van de bekostiging po zal vanaf kalenderjaar 2023 worden toegepast. Vanaf dan heeft de leeftijd van de docenten geen invloed meer op de hoogte van de bekostiging. In onderstaande tabel is te zien wat de in- en uitstroom is per leeftijdscohort⁷.

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 2019 in beide jaren aanwezig	fte 2020 in beide jaren aanwezig	Saldo in beide jaren
< 30 jaar	769	2.406	1.637	15.536	14.130	-1.406
30 tot 40 jaar	1.211	1.298	87	24.315	24.199	-116
40 tot 50 jaar	929	1.000	72	18.735	19.784	1.048
50 tot 60 jaar	811	622	-189	16.239	16.198	-41
60 jaar +	2.186	238	-1.949	8.157	9.602	1.446
Totaal	5.905	5.563	-342	82.981	83.912	931

⁶ Stb. 2021, 171.

⁷ 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 leeftijdssamenstelling 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' vrijwel gelijk is gebleven en de groep '60 jaar en ouder' in omvang is toegenomen.

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

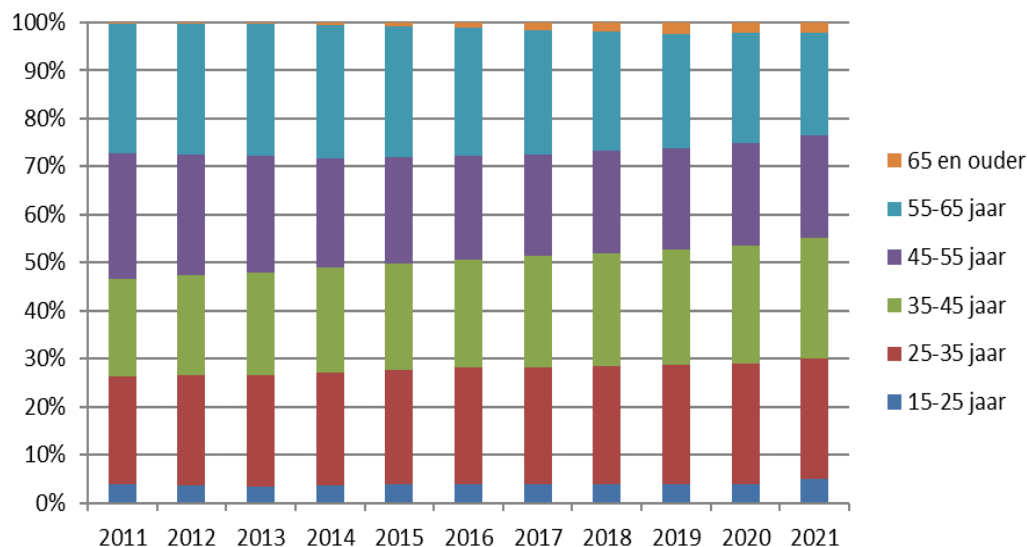
Figuur 1.5 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2011/2012 t/m 2021/2022 (Bron: DUO)



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.

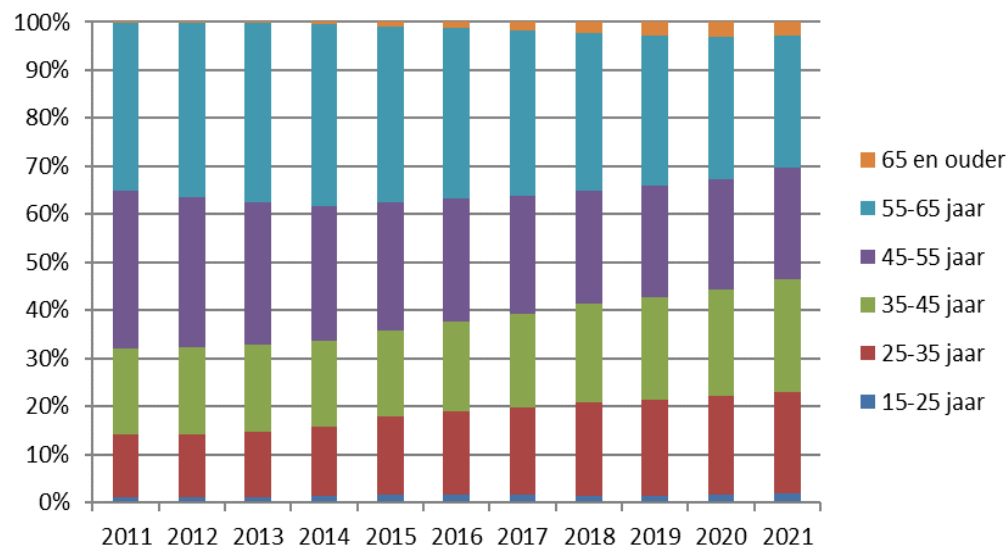
Onderstaand de leeftijdsverdeling voor het vo.

Figuur 1.6 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo, schooljaren 2011/2012 t/m 2020/2021 (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 1.7 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo, schooljaren 2011/2012 t/m 2021/2022 (Bron: DUO)

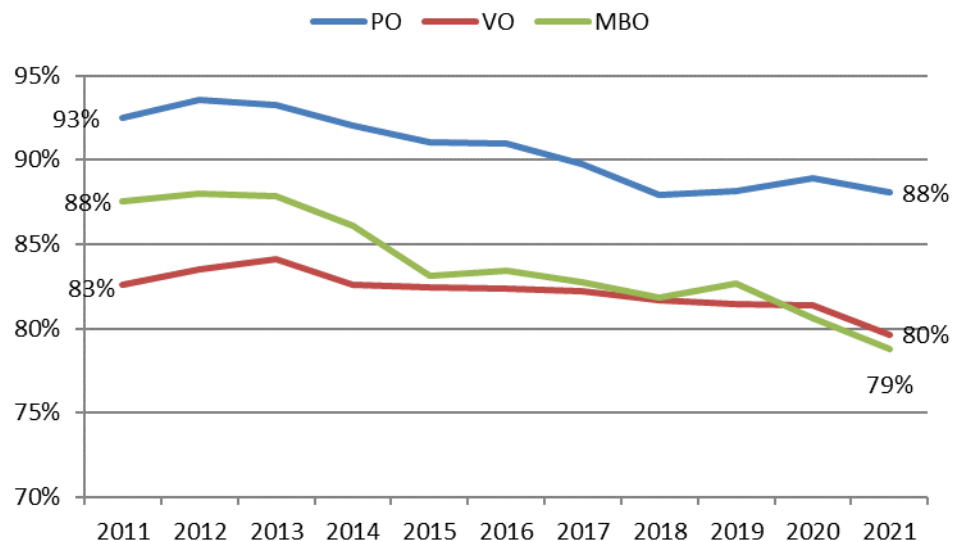


Het mbo heeft de afgelopen jaren een flinke aanwas gekregen in de leeftijdsgroep 25-35 jaar en ook de groep 35-45 jaar is wat gegroeid. De groep 45-55 jaar beslaat een flink minder deel van het personeel. Het aandeel van de groep 55-plussers is de laatste jaren tevens gedaald. Maar in vergelijking met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

1.4 Vaste en tijdelijke contracten

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

Figuur 1.8 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021. (Bron: DUO)



Het aandeel leraren met een vaste aanstelling is in alle drie de onderwijssoorten in de periode 2011-2021 afgenomen. In de tussenliggende jaren is de trend wat schommelend geweest, maar in ieder geval het laatste jaar is er overal weer een lichte afname te constateren.

In het po bedraagt daardoor de totale afname 5%. In het vo is er de minste ontwikkeling en is het aandeel tijdelijke contracten met 3% afgenomen. In het mbo is een dalende tendens te zien die uiteindelijk leidt tot de grootste daling, een afname van de vaste contracten met 9%.

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 veel 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 aanstellingen 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 werkdrukmiddelen en het NPO hebben scholen in staat gesteld meer personeel aan te trekken. Mede daardoor is het percentage vaste aanstellingen teruggelopen.

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 leeftijdscohort⁸.

⁸ 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.

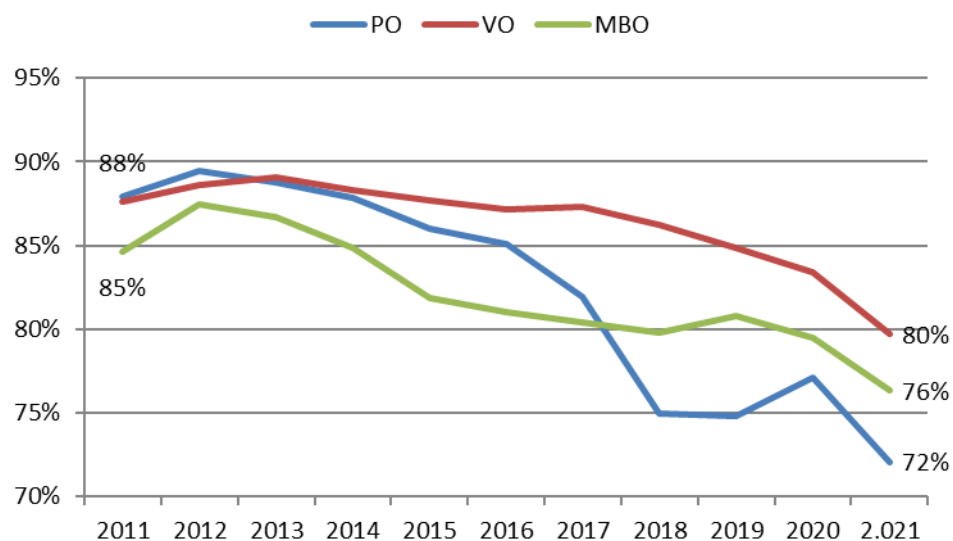
Tabel 1.5 Percentage vaste en tijdelijke contracten bij leraren in het primair onderwijs per leeftijdsgroep (Bron: DUO)

Leeftijdsgroep	Type contract	Uitstroom in fte	Instroom in fte	fte 2019 in beide jaren aanwezig	fte 2020 in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	Vast	63%	20%	79%	87%
	Tijdelijk	37%	80%	21%	13%
30 tot 40 jaar	Vast	79%	27%	91%	93%
	Tijdelijk	21%	73%	9%	7%
40 tot 50 jaar	Vast	79%	27%	93%	95%
	Tijdelijk	21%	73%	7%	5%
50 tot 60 jaar	Vast	80%	28%	95%	96%
	Tijdelijk	20%	72%	5%	4%
60 jaar +	Vast	95%	30%	97%	97%
	Tijdelijk	5%	70%	3%	3%
Totaal	Vast	83%	24%	90%	93%
	Tijdelijk	17%	76%	10%	7%

Voor oudere docenten die zowel op 1 oktober 2019 als 1 oktober 2020 in dienst waren, is het aandeel tijdelijke contracten gelijk gebleven en is dat nog steeds lager dan gemiddeld. Qua nieuwe instroom geldt voor oudere docenten dat zij meer dan gemiddeld een vast contract krijgen. 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 is overigens nog sterker te zien bij het onderwijsondersteunend personeel in het po, dat met relatief veel nieuwe mensen is uitgebreid (zie tabel 1.1). In onderstaande grafiek wordt dat aangetoond.

Figuur 1.9 Percentage vaste aanstelling ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021. (Bron: DUO)



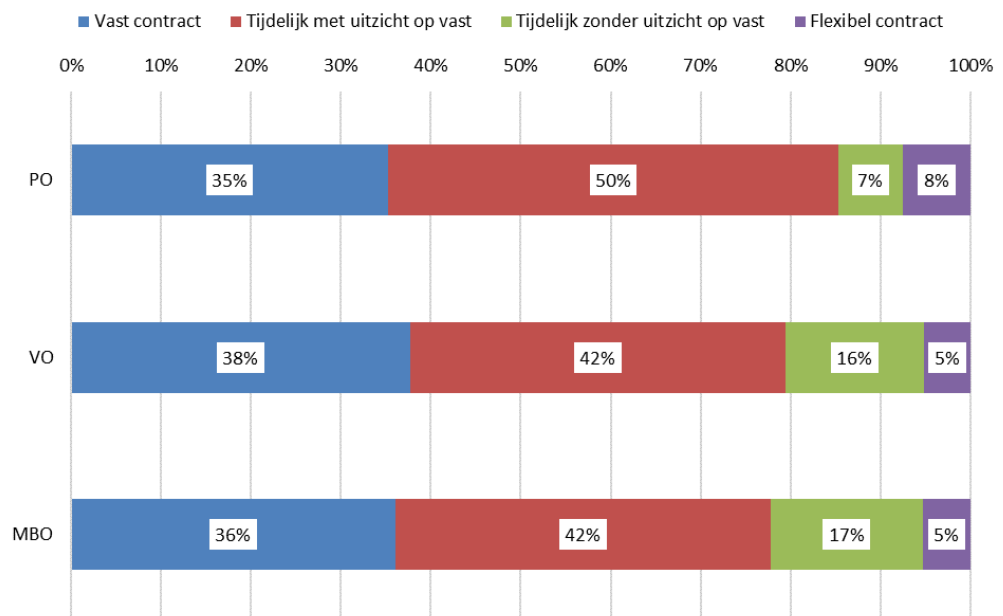
Hier is duidelijk te zien dat vooral de extra instroom van ondersteunend personeel heeft geleid tot een daling van het percentage vaste contracten. In het po is die daling na 2016 zelfs fors te noemen. De verwachting is dat bij een stabilisering van

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 onderzoeken die verderop in deze rapportage aan de orde komen hebben we daar echter wel informatie over.

Als eerste zijn er 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 1.10 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:

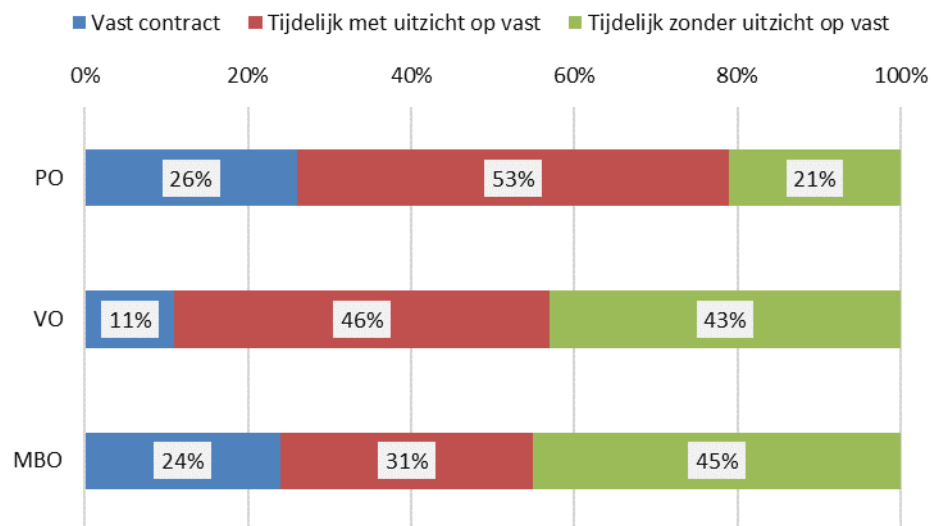
- De meerderheid van degenen die na hun opleiding als leraar in het onderwijs zijn gaan werken hebben een tijdelijk contract gekregen (57%, 58% en 59%).
- Voor deze groep is tevens duidelijk te zien dat het overgrote deel van de tijdelijke contracten alsmede de bepaling 'uitzicht op vast' in zich heeft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

Een tweede bron voor dit onderwerp is te vinden in de Arbeidsmarktbarometer, het onderzoek naar online vacatures van de onderwijsinstellingen (zie hoofdstuk 4).

Hierbij zijn de gegevens uit de advertentieteksten geanalyseerd op de soorten contracten die er voor leraren worden aangeboden. Tevens is een enquête gehouden onder scholen die advertenties hadden gezet waarin onder andere is gevraagd wat voor contract een aangenomen leraar heeft gekregen.

Als eerste de gegevens over de soorten contracten uit de advertenties.

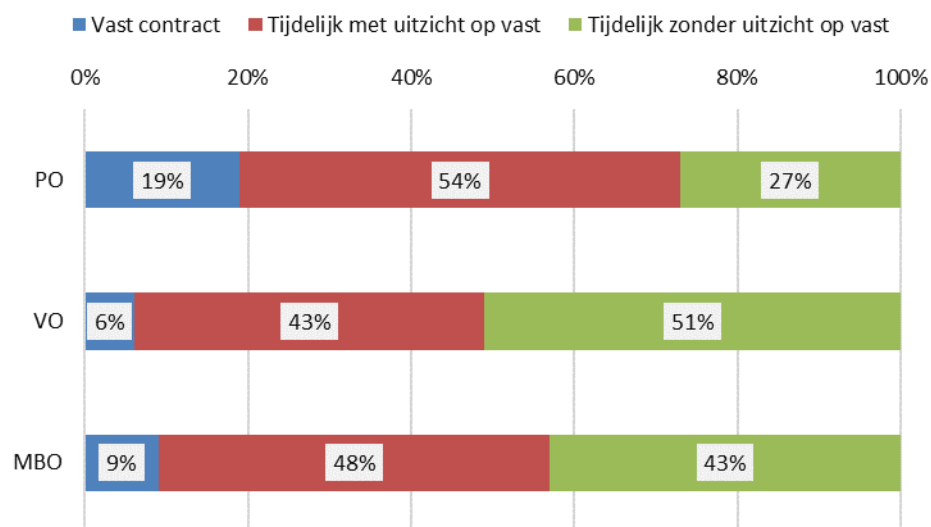
Figuur 1.11 Aangeboden arbeidscontracten voor leraren in schooljaar 2021/2022 in online vacature advertenties. (Bron: Arbeidsmarktbarometer, Ecorys/Dialogic)



In het po en het mbo wordt in de advertenties in een kwart van de advertenties een vast contract aangeboden, tellen we daar de tijdelijke contracten met uitzicht op vast bij op dan is dat in het po in bijna 80% van de gevallen en in het mbo ruim de helft. In het vo wordt in 57% van de gevallen een (vooruitzicht op) een vast contract aangeboden.

Degenen die online advertenties zetten worden via een enquête bevraagd of zij een leraar hebben aangenomen en zo ja wat voor arbeidscontract deze kreeg.

Figuur 1.12 Afgesloten arbeidscontracten met leraren in schooljaar 2021/2022 die zijn aangenomen na online vacature advertenties, op basis enquête onder scholen. (Bron: Arbeidsmarktbarometer, Ecorys/Dialogic)



Het aantal vaste contracten is duidelijk lager dan in de advertenties. Maar dit wordt in het po grotendeels en in het mbo volledig goedgemaakt door een veel groter aandeel tijdelijk met vooruitzicht op vast, waardoor deze het tijdelijke contract

zonder dit vooruitzicht ver overtreffen. In het vo wordt het lagere aandeel vaste contracten niet goedge maakt door een hoger aandeel tijdelijk met uitzicht op vast en is ongeveer de helft van de afgesloten contracten vast of met het vooruitzicht op een vast contract.

Het vo heeft, in vergelijking met de andere onderwijssoorten, een hoog percentage tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract. Een mogelijke oorzaak daarvoor kan zijn dat de leerling daling in het vo het grootste is, waardoor de toekomst onzeker is.

1.5 Beloning leraren in het po, vo en mbo

Leraren in het po, vo en mbo verdienen vanaf 1 juli 2022 tussen de € 3.500 en € 7.190 bruto per maand (incl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere vaste toelagen). Dat is als een leraar voltijd werkt. De bedragen hangen af van welke salarisschaal en trede een leraar heeft. De werkgever i.c. het schoolbestuur maakt hierover afspraken met de leraar. De zwaarte van de functie van de leraar bepaalt de schaal. 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. Een startende leraar die in trede 1 begint, zit na 10 jaar dan waarschijnlijk in trede 10. In de praktijk kan dat verschillen, mede afhankelijk van het functioneren.

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 € 3.500 en € 7.190 per maand.
- Een leraar in het po verdient gemiddeld € 5.100 per maand.
- Een leraar in het vo verdient gemiddeld € 5.660 per maand.
- Alle leraren verdienen op basis van een voltijd aanstelling boven modaal (modaal is € 3.167 bruto per maand inclusief vakantiegeld).

Tabel 1.6 Beloning leraren primair onderwijs (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs) en voortgezet onderwijs

PO/ VO (per mnd.)	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren PO: 61% / VO:44%	
LB-start	€ 3.001	€ 3.500
LB-10jr.	€ 4.122	€ 4.800
LB-max	€ 4.573	€ 5.460
LC	aandeel leraren PO: 37% / VO: 32%	
LC-start	€ 3.019	€ 3.520
LC-10jr.	€ 4.756	€ 5.540
LC-max	€ 5.329	€ 6.340
LD	aandeel leraren PO 2% / VO: 24%	
LD-start	€ 3.031	€ 3.530
LD-10jr	€ 5.284	€ 6.150
LD-max	€ 6.059	€ 7.190
Gemiddelde beloning po: € 5.100		
Gemiddelde beloning vo: € 5.660		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: onderhandelaarsakkoord CAO PO 2022, bewerking OCW

Middelbaar beroepsonderwijs

- Een leraar in het middelbaar beroepsonderwijs verdient tussen € 3.640 en € 6.940 per maand.
- Gemiddeld verdienen de leraren zo'n € 5.410 per maand.
- Alle leraren verdienen boven modaal (o.b.v. voltijd).

Tabel 1.7 Beloning leraren middelbaar beroepsonderwijs

Mbo	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 55%	
LB-start	€ 3.086	€ 3.640
LB-10jr.	€ 4.337	€ 5.100
LB-max	€ 4.615	€ 5.410
LC	aandeel leraren 41%	
LC-start	€ 3.527	€ 4.150
LC-10jr.	€ 4.918	€ 5.770
LC-max	€ 5.229	€ 6.130
LD	aandeel leraren 4%	
LD-start	€ 4.034	€ 4.740
LD-10jr	€ 5.580	€ 6.540
LD-max	€ 5.924	€ 6.940
Gemiddelde beloning mbo: € 5.410		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO mbo 2022, bewerking OCW

Technische toelichting bij de tabellen:

- De bedragen zijn gebaseerd op de meest recente cao's.⁹
- In de tabellen wordt informatie over salaris én beloning van leraren in het po, vo en mbo weergegeven. De beloning geeft het meest reële beeld van wat een leraar verdient.
- Het salaris is het maandelijkse bedrag dat volgens de cao bij een specifieke schaal en trede hoort.
- De beloning is het brutosalaris inclusief volgens de cao voor iedereen geldende structurele toeslagen zoals vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en overige toelagen. Eenmalige uitkeringen horen wel bij de beloning, maar zijn niet meegenomen, omdat die niet structureel zijn.
- De maandelijkse beloning betreft een gemiddelde en is berekend door het jaarbedrag te delen door twaalf.
- De gemiddelde beloning betreft een gewogen gemiddelde waarbij rekening wordt gehouden met de schalen en treden van alle leraren in loondienst. Alle genoemde bedragen zijn afgerond op tientallen euro's.

⁹ CAO PO 2022-2023, CAO VO 2022-2023 en CAO MBO 2022-2023

2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn

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)

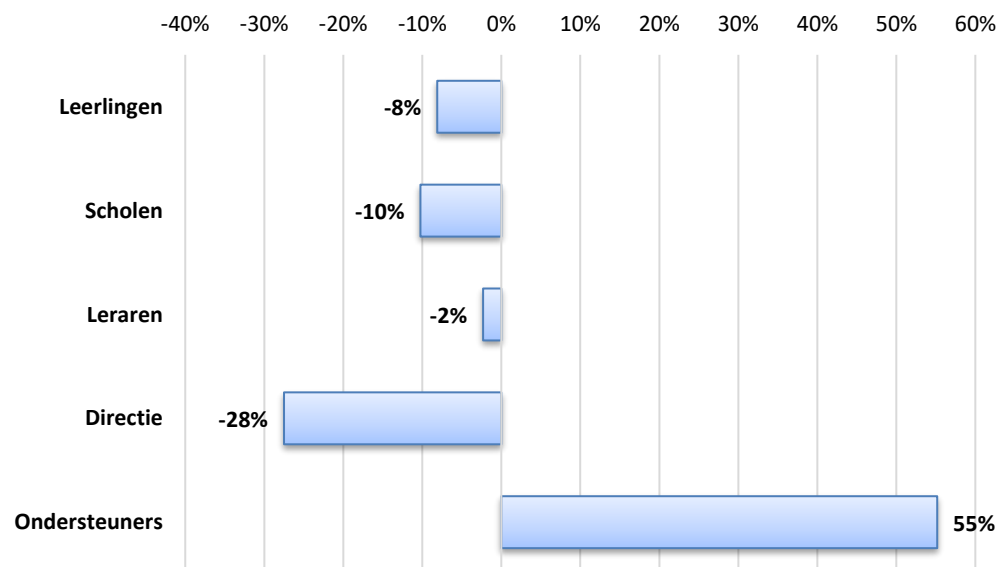
In de eerste paragrafen worden deze gegevens per onderwijssoort over de laatste 10 jaar bekeken. Daarna volgen de gegevens over een periode van 25 jaar.

2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar

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.

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 2012-2021 primair onderwijs (Bron: DUO)

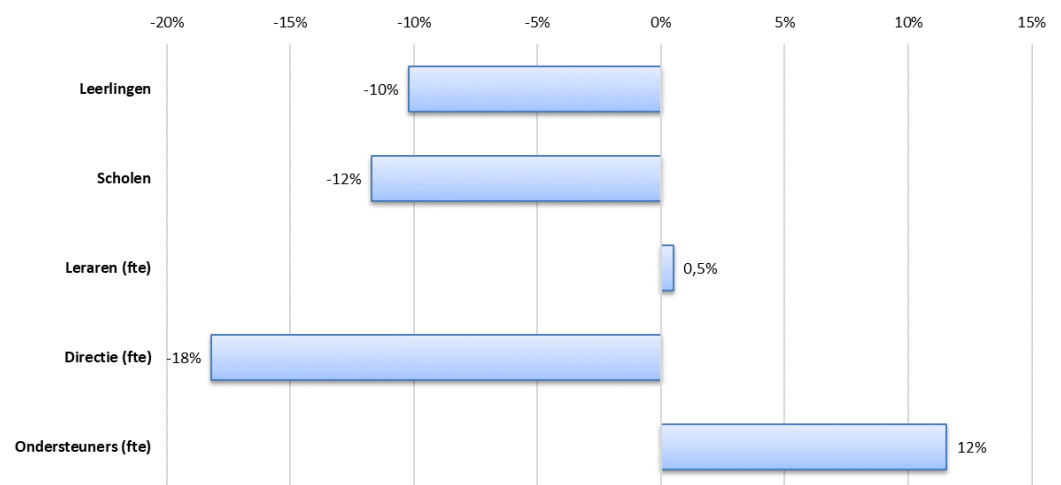


De leerling daling van de afgelopen 10 jaar bedraagt 8%. Daarmee hangt samen dat het aantal scholen in dezelfde periode met 10% is afgenomen. Dit heeft voornamelijk als reden dat er weinig leerlingen waren, waardoor scholen zijn opgeheven of zijn gefuseerd.

Het aantal fte leraren is in deze periode minder afgenomen, met 2%. Het aantal directie fte is met ruim een kwart 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

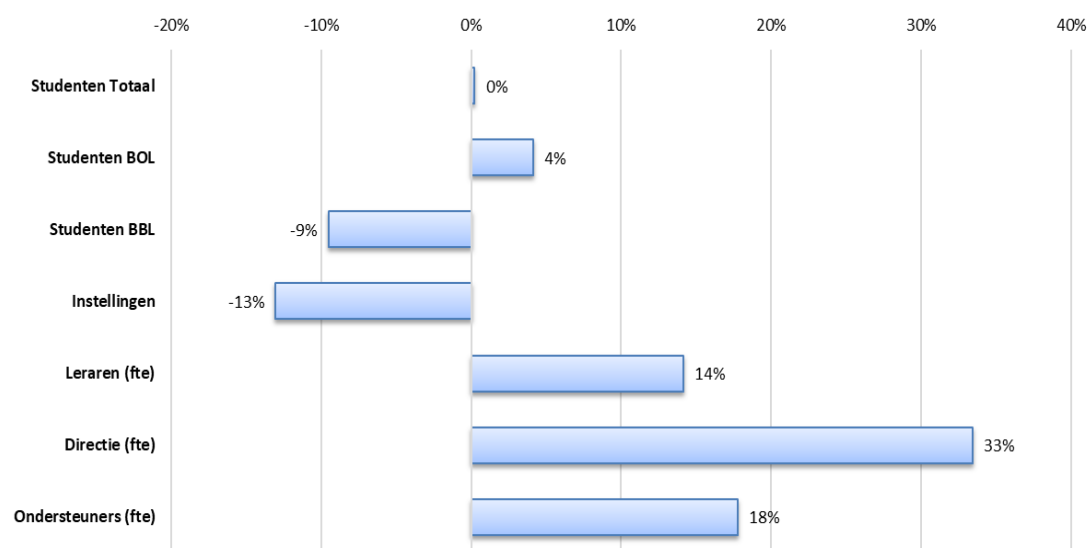
Figuur 2.2 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2012-2021 voortgezet onderwijs (Bron: DUO)



Ook in het vo zien we een daling van het aantal leerlingen, met 10%. En net als in het po is de daling van het aantal scholen nog iets hoger. De ontwikkeling van het aantal fte leraren in deze periode is tegengesteld, met zelfs een stijging van een half procent. Evenals het po laat het vo een forse daling van het aantal fte directiefuncties zien, al is deze relatief kleiner dan die in het po. 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

Figuur 2.3 Ontwikkeling aantallen studenten, scholen en personeel (in fte) in de periode 2012-2021 middelbaar beroepsonderwijs (Bron: DUO)



Alhoewel het totaal aantal studenten in het mbo 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 gestegen¹⁰. Voor BOL studenten zijn meer leraren nodig dan voor BBL studenten.

Het aantal fte leraren 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.

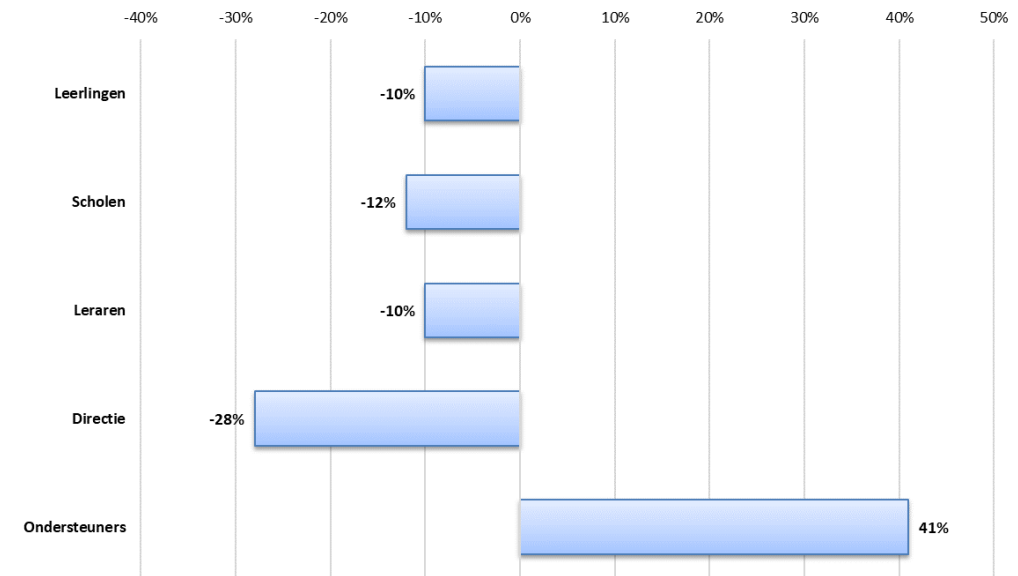
2.4 De keuze van het referentiejaar

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 argument dat dit een rond getal is. Maar als we bijvoorbeeld het primair onderwijs over een iets langere periode zouden vergelijken, 13 jaar in plaats van 10 jaar, zien we direct een ander beeld.

¹⁰ 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.

Figuur 2.4 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2009-2021 primair onderwijs (Bron: DUO)

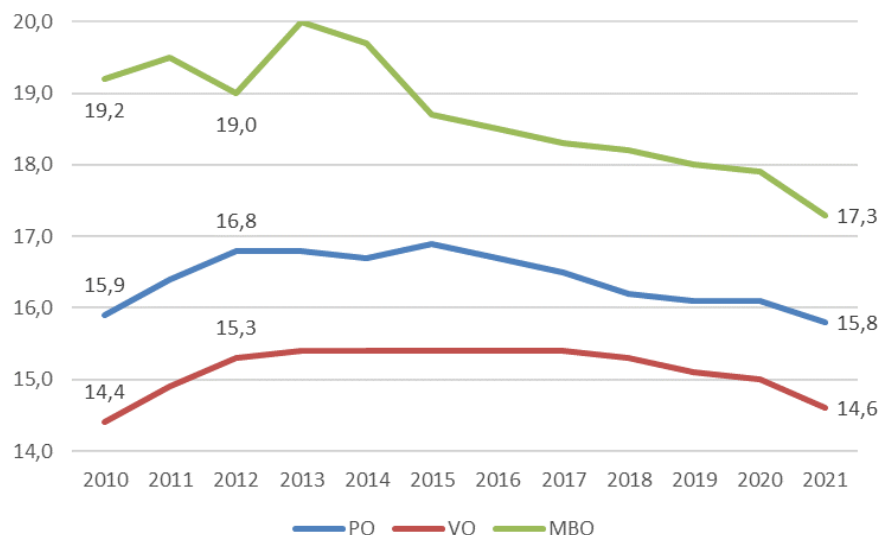


De daling van leerlingen is nu 10% i.p.v. de 8% die verscheen bij een vergelijking over 2012-2021 (zie paragraaf 2.1, figuur 2.1). Scholen krimpen met 12% in plaats van de eerdere 10%. Tot zover zijn de verschillen nog in lijn met de trend. Maar de verandering voor leraren is groot, daar zien we nu een daling van 10% in plaats van de eerdere 2%. Daarmee is over 13 jaar gemeten de daling van het aantal leraren precies gelijk aan de daling van het aantal leerlingen.

Ook voor het ondersteunende personeel is er een verschil, dat stijgt nu met 41% in plaats van 55%. Dus ondanks een langere periode een geringere stijging.

Voor alle drie de onderwijssoorten kunnen we de ontwikkeling ook duidelijk maken met de leerling-leraar ratio (het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren).

Figuur 2.5 Ontwikkeling leerling-leraar ratio in de drie sectoren 2010-2021. (Bron: DUO)



In de grafiek zijn naast de trendlijnen de getallen voor de jaren 2010, 2012 en 2021 weergegeven. Als de tienjarige periode 2012 en 2021 wordt vergeleken kunnen we voor alle drie de onderwijssoorten concluderen dat de leerling-leraar ratio duidelijk is afgenomen. (po 1,0 - vo 0,7 - mbo 1,7). Oftewel overall meer fte leraar per leerling.

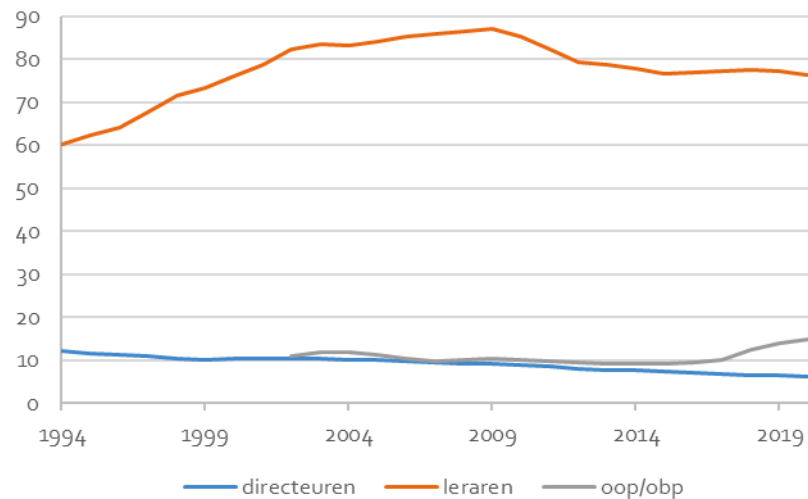
Maar kijken we over 12 jaar in plaats van over 10 jaar dan ligt het anders. Een vergelijking tussen de jaren 2010 en 2021 levert op dat de daling alleen voor het mbo geldt, voor po en vo is er vrijwel geen verschil (po 0,1 daling, vo 0,2 stijging en mbo 1,9 daling).

Om gevonden ontwikkelingen in een nog breder perspectief te zetten volgt daarom hieronder een vergelijking over een langere periode.

2.5 Het primair onderwijs sinds 1994

Voor de arbeidsmarktramingen (zie hoofdstuk 6) worden historische gegevens over het personeel verzameld, om van daaruit uitspraken te kunnen doen over patronen in het gedrag die we de komende jaren kunnen verwachten. Deze gegevens zijn dit jaar deels ook beschikbaar in rapporten met historische gegevens. Op basis daarvan onderstaand enkele ontwikkelingen over een periode van ruim 25 jaar: de periode 1994 t/m 2020.

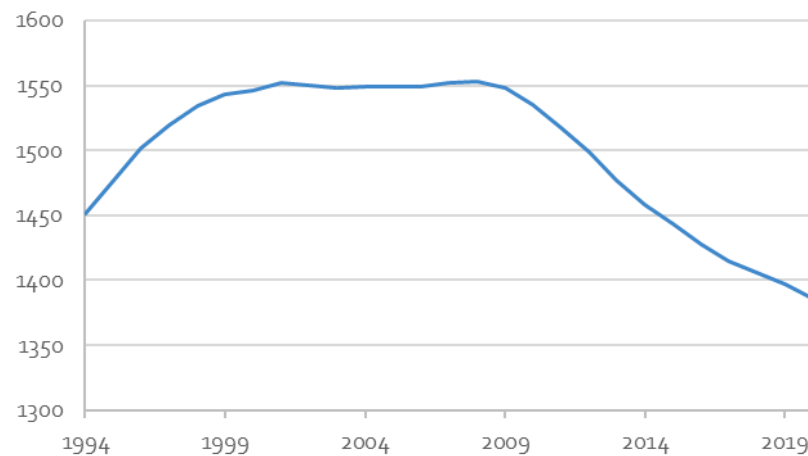
Figuur 2.6 Basisonderwijs 1994-2020, aantal fte x1.000 directeuren, leraren en OOP (hier: oop/obp genaamd) (Bron: Centerdata)



Het aantal leraren is tot aan 2009 voortdurend gestegen. Na dat jaar is het geleidelijk afgenomen. Het aantal directeuren vertoont een gestaag dalende lijn. Voor het ondersteunend personeel geldt dat de fikse stijging vanaf 2016 plaatsvindt, daarvoor is er weinig verandering.

De aantallen zullen ook te maken hebben met het aantal leerlingen:

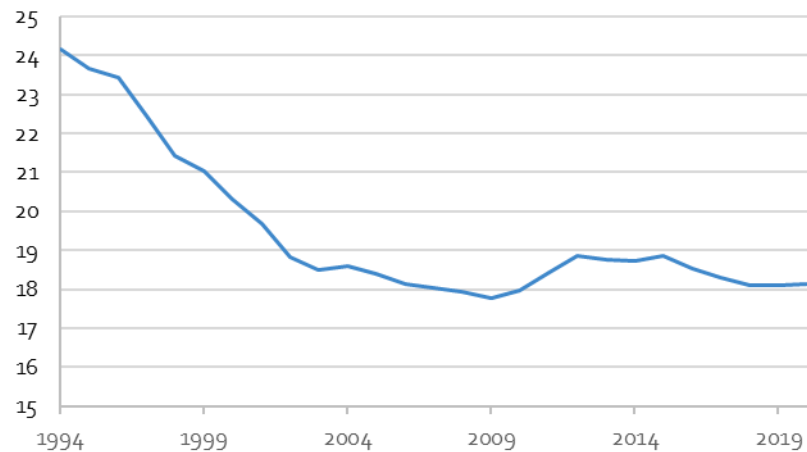
Figuur 2.7 Basisonderwijs 1994-2020, aantal leerlingen x1.000 (Bron: Centerdata)



Na een aantal jaren stijging tot 2000 is er na een periode van weinig verandering in 2009 een daling ingezet die nog voortduurt. Intussen is het aantal leerlingen in het po op het laagste punt in de afgelopen 25 jaar aanbeland.

Om de gegevens over de leraren te verbinden met de leerlingaantallen hieronder de leerling-leraar ratio's:

Figuur 2.8 Basisonderwijs 1994-2020, leerling-leraar ratio's (Bron: Centerdata)

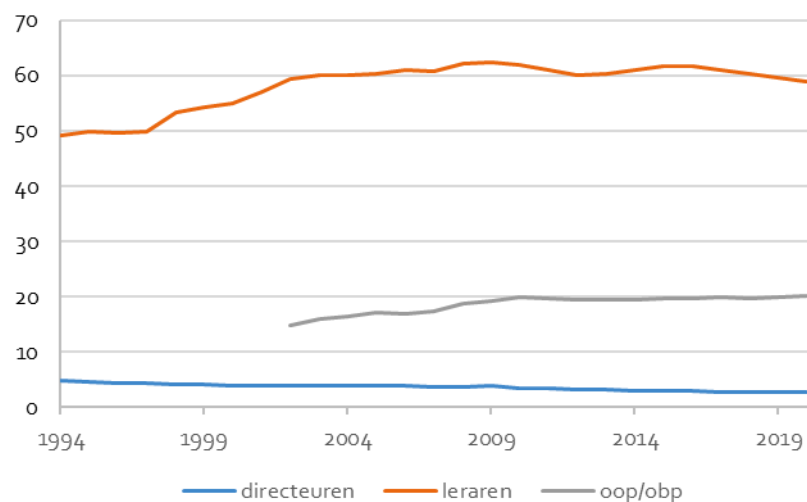


In grote lijnen kunnen we zien dat er in de eerste periode een gestage daling van de leerling-leraar ratio is (oftewel minder leerlingen per leraar). Na 2009 zien we een stijging, die de laatste jaren weer in een daling is omgezet.

2.6 Het voortgezet onderwijs sinds 1994

Ook voor het vo onderstaand de ontwikkelingen in personeelsaantallen over een periode van ruim 25 jaar.

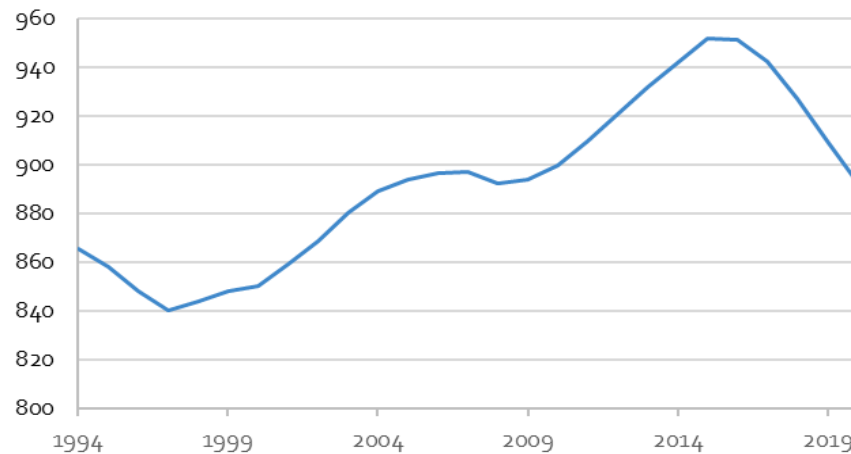
Figuur 2.9 Voortgezet onderwijs 1994-2020, aantal fte x1.000 directeuren, leraren en OOP (hier: oop/obp genaamd) (Bron: Centerdata)



Het aantal leraren is tot aan 2009 vrijwel voortdurend gestegen. In de laatste jaren, sinds 2016., is een daling te zien. Voor de directeuren geldt dat er een geleidelijke daling te zien is, voor het ondersteunend personeel een gestage stijging.

De aantallen zullen ook te maken hebben met het aantal leerlingen:

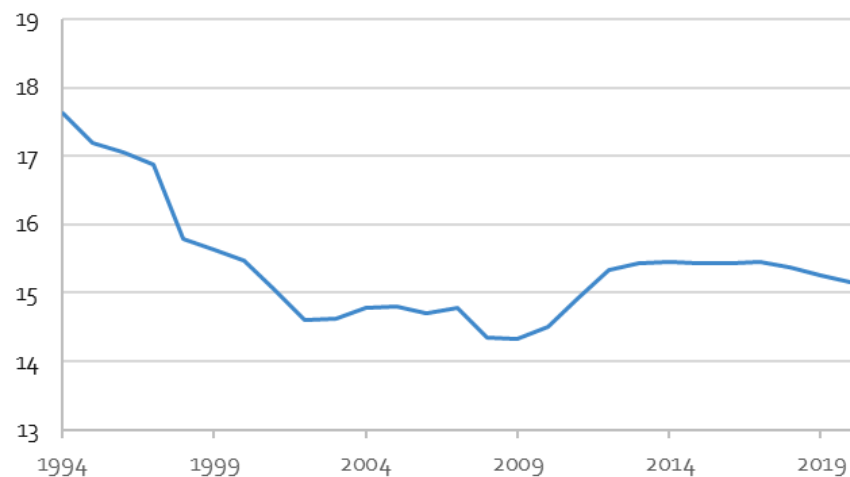
Figuur 2.10 Voortgezet onderwijs 1994-2020, aantal leerlingen x1.000 (Bron: Centerdata)



Na een kleine daling is er sprake van een stijging in leerlingaantallen tot 2015, waarna een daling is ingezet die we nu nog steeds meemaken. (NB de verschillen lijken hier forser dan ze zijn door de schaalverdeling in de grafiek).

Om de gegevens over de leraren te verbinden met de leerlingaantallen hieronder de leerling-leraar ratio's:

Figuur 2.11 Voortgezet onderwijs 1994-2020, leerling-leraar ratio's (Bron: Centerdata)



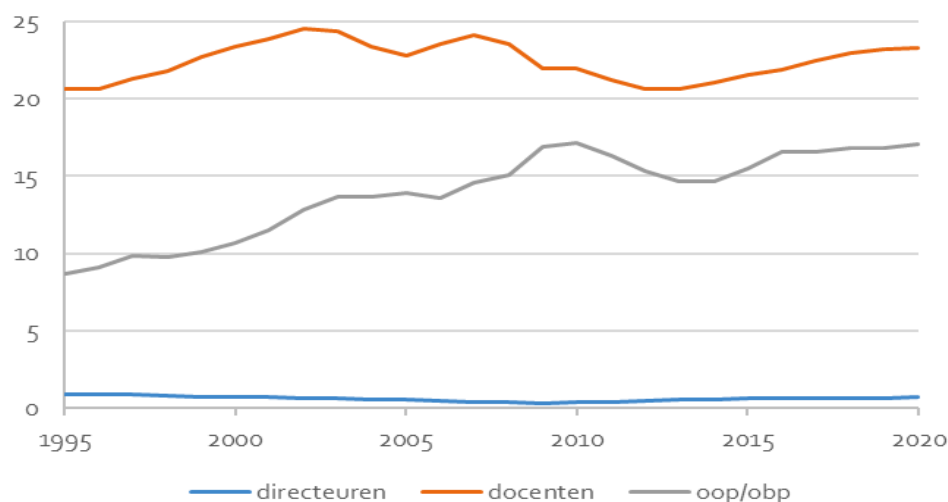
Net als in het basisonderwijs zien we dat er in de eerste periode een gestage daling van de leerling-leraar ratio is. Deze daling stopt in het vo wat eerder, in 2002. Na een stijging in de periode 2009-2012, gevolgd door een periode van evenwicht, zitten we nu weer in een periode van een lichte daling.

Overigens geldt ook hier dat de schaalverdeling van de grafiek de verschillen groter doet lijken. In het basisonderwijs is er over de gehele meetperiode een forse daling waarneembaar van ruim 24 naar minder dan 18. Dat is een daling van ruim 25%. In het vo gaat het om een totale daling van minder dan 18 naar ruim 15, wat neerkomt op ongeveer 15% daling.

2.7 Het middelbaar beroepsonderwijs sinds 1994

Ook voor het mbo zijn gegevens beschikbaar over de personeelsaantallen van de afgelopen 25 jaar.

Figuur 2.12 Middelbaar beroepsonderwijs 1994-2020, aantal fte x1.000 directeuren, leraren en OOP (hier: oop/obp genaamd) (Bron: Centerdata)



Het aantal leraren is eerst wat gestegen en daarna via een hobbelige ontwikkeling weer wat gedaald, waarna in de laatste 8 jaar weer een stijging is ingezet. Voor het ondersteunend personeel geldt dat er een fikse stijging plaats vindt over de gehele periode, met alleen van 2009 tot 2014 een achteruitgang. De directeuren zijn vanwege de lage aantallen niet zo goed te zien. Als we die apart in een grafiek zetten ontstaat het volgende beeld:

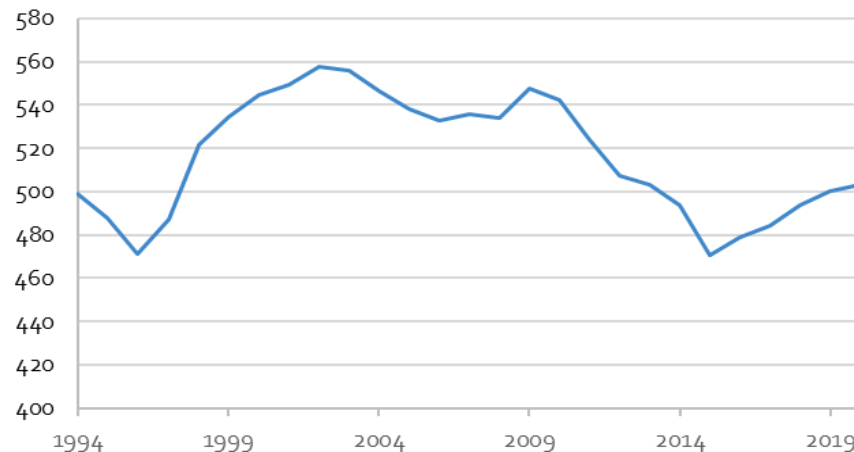
Figuur 2.13 Middelbaar beroepsonderwijs 1994-2020, aantal fte directeuren, (Bron: Centerdata)



Het aantal fte voor directeursfuncties neemt na 1995 flink af, om vanaf 2009 weer behoorlijk te stijgen. Momenteel zit het aantal nog onder het niveau van 1995

De aantallen studenten in het mbo staan in de volgende grafiek.

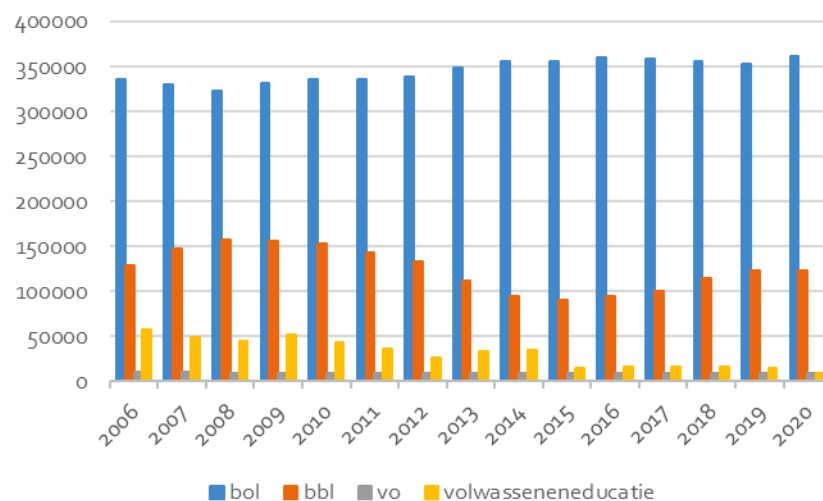
Figuur 2.14 Middelbaar Beroepsonderwijs 1994-2020, aantal studenten x1.000 (Bron: Centerdata)



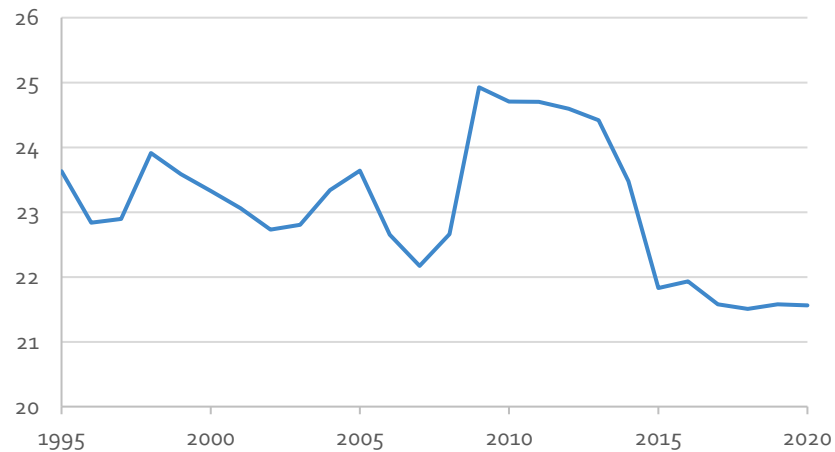
Na een aantal jaren stijging tot 2000 is er na een periode van weinig verandering in 2009 een daling ingezet die voortduurt 2015. De laatste jaren is er weer sprake van een gestage stijging.

In de historische gegevens van het mbo is er geen sprake van een eenduidige groep studenten. Naast de al eerder gememoreerde BOL en BBL studenten, die het leeuwendeel van de populatie uitmaken, zitten in deze grafiek ook nog mensen die volwassenenonderwijs volgen en ook een stukje vo dat in het mbo wordt gegeven. De precieze gegevens van BOL en BBL zijn pas vanaf 2006 bekend, dus voor de studentenaantallen kunnen we de volgende onderverdeling geven:

Figuur 2.15 Middelbaar Beroepsonderwijs 2006-2020, onderverdeling aantallen studenten (Bron: Centerdata)



Met het voorbehoud dat de verhouding studenten-leraren in het mbo veel ingewikkelder ligt, hieronder de ontwikkeling van deze grootte over 25 jaar.

Figuur 2.16 Student-leraar ratio mbo 1994-2020 (Bron: Centerdata)

In grote lijnen kunnen we zien dat er een schommelende ontwikkeling is in de eerste helft van de periode, een piek van 2009 tot en met 2014 en daarna een daling die de laatste jaren is overgegaan in een geringe daling.

De stijging van 2009 tot 2013 was het gevolg van de intensivering van het aantal door de scholen verzorgde lessen in het kader van het programma Focus op Vakmanschap. Daarna is ook nog extra geld geïnvesteerd voor meer personeel in het mbo.

De interpretatie van bovenstaande wordt nog verder gecompliceerd omdat de duur van veel niveau 4 opleidingen na 2014 is teruggegaan van 4 naar 3 jaar en stapelen van opleidingen werd ontmoedigd waardoor een aantal bbl3 opleidingen effectief terug gingen van 4 jaar (2 jaar n2 en 2 jaar n3) naar 3 jaar.

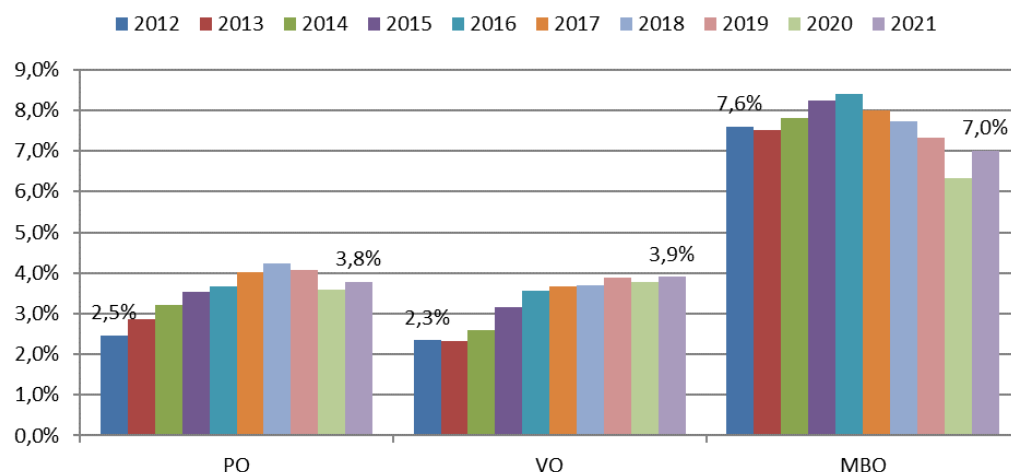
3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

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 achteraf 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 2012-2021 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)



In zowel het po als het vo is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode 2012-2018 flink gestegen. 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 de waargenomen dalingen corona een rol speelt (bijvoorbeeld door minder inhuur van externe dienstverleners ten tijde van afstandsonderwijs).

In het mbo is er in eerste instantie sprake van een stijging, waarna het (weliswaar relatief hoge percentage) vijf jaar is gedaald. Het laatste jaar is er weer sprake van een stijging. Als we het coronajaar 2020 als uitzondering beschouwen loopt de daling na 2016 gewoon door.

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 ingehuurd personeel. Dat het hier deels onderwijsgevend personeel betreft weten we, maar op basis van de jaarverslagen weten we niet in welke mate. In het mbo is overigens ook geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als leraar gedetacheerd zijn bij de opleiding.

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. De Kamer is toegezegd eerst heel gericht te proberen om greep te krijgen op wat er precies in de PNIL gebeurt. Begin 2019 is daarom een pilot ingezet bij DUO om in beeld te brengen waar de PNIL uit bestaat en hoe de informatie daarover is op te vragen. Daaruit is gebleken dat de PNIL uit veel verschillende leveranciers bestaat. Het oorspronkelijke idee dat gegevens van uitzend- en payroll bureaus het grootste deel van het personeel niet in loondienst in kaart zou brengen bleek niet te kloppen. Vervolgens is in 2020 een pilot gestart met het opvragen van gegevens bij scholen. Daaruit is veel geleerd over de moeilijkheden die scholen hebben om aan de informatievraag te voldoen. Dit onder andere omdat er geen aparte administratie bestaat voor de PNIL en men geregeld op basis van een langer geleden betaalde nota gegevens moet gaan berekenen. In 2021 is deze pilot voortgezet met een (vrijwillige) uitvraag van de PNIL bij alle schoolbesturen in het po en vo. In 2022 is deze uitvraag herhaald. Besturen zijn vanaf 2022 verplicht PNIL gegevens te leveren.

Op basis van de wetgeving zijn scholen verplicht aan deze gegevensverzameling mee te werken, evenals zij dat zijn bij het reguliere personeel. Vooralsnog wordt er soepel omgegaan met scholen die nog niet aan deze uitvraag kunnen of willen voldoen. Het doel is een steeds betere uitvraag te ontwikkelen, waarbij aan de kant van de scholen verwacht wordt dat zij hun administratie op dit gebied op termijn beter op orde hebben om de gestelde vragen te kunnen beantwoorden.

Bij de uitvraag naar gegevens over het kalenderjaar 2021 is dit jaar door 441 besturen in po en vo een bruikbare opgave ingediend, Van 257 besturen werden de opgaven voor de DUO database afgewezen omdat er zaken ontbraken of onlogisch waren. Bij de bruikbare meldingen waren 50 besturen die geen PNIL gecontracteerd hebben in 2021.

Na controle en opschoning van de database resteren de PNIL-gegevens van 438 besturen: 352 besturen in het po en 86 besturen in het vo. Dit betekent een respons van 37 procent in het po en 26 procent in het vo. Dat was respectievelijk 36 en 31 procent vorig jaar. Daarbij dient wel te worden bedacht dat dit jaar de inziendingen van een fors aantal besturen (257) niet in de database zijn meegenomen omdat zij onvolledig of onwaarschijnlijk waren. Dat betekent dat in feite de respons dit jaar aanzienlijk hoger was dan vorig jaar.

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.

Duidelijk is dat de uitvraag voor de scholen nog steeds geen makkelijke exercitie is. Dat blijkt ook uit het feit dat geregeld het bedrag van PNIL dat aangegeven wordt

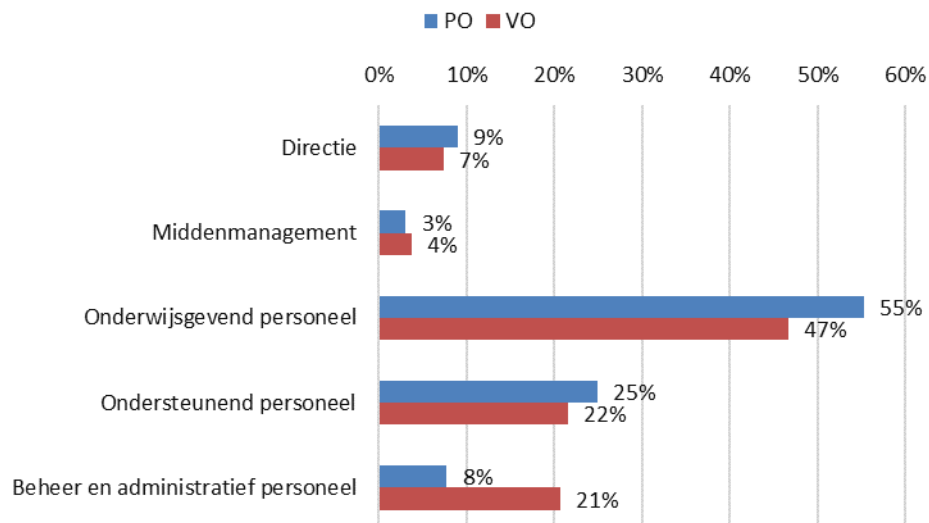
lager is dan dat wat dezelfde school in het financieel jaarverslag heeft opgegeven. Het totaal van de aangeleverde PNIL-kosten benadert het totaal van de in het jaarverslag opgenomen PNIL-kosten: 84 procent in het po en 74 procent in het vo (dat was respectievelijk 77 en 86 procent vorig jaar). Dit beeld 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. In ieder geval zal vanaf nu zowel voor het jaarverslag als voor de uitvraag van PNIL met een duidelijker en eenduidige definitie worden gewerkt om dergelijke verschillen zo veel mogelijk te voorkomen.

3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag

In deze paragraaf staan de resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag. Omdat de uitvraag over 2021 iets gewijzigd is ten opzichte van de pilot-uitvraag over 2020, is een vergelijking met vorig jaar niet goed mogelijk. Daarom staan hier alleen de resultaten van 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 2021 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.¹¹ 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 beheers- en administratief personeel samen op de tweede plaats, met

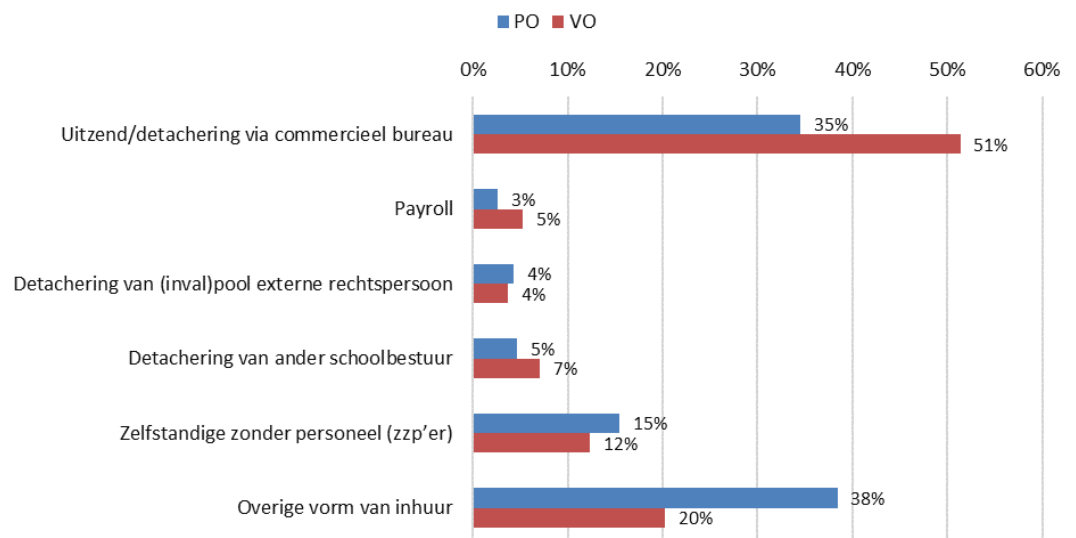
¹¹ Gegevens over fte en personen zijn wel uitgevraagd, maar de respons hierop is nu niet betrouwbaar genoeg om hier weer te geven.

respectievelijk 33% en 43%. Directie en management komen het minste voor, maar daar zijn natuurlijk ook de minste functies van beschikbaar.

Een directe vergelijking met vorig jaar is lastig, omdat toen nog de categorie 'onbekend' werd geaccepteerd die zeker bij het po vrij groot was (21%).

Onderstaand van welke externe partij het PNIL afkomstig is.

Figuur 3.3 Leverancier van het PNIL, percentages op het totale PNIL-bedrag 2021 (Bron: DUO) (N.B. De percentages zijn afgerond waardoor bij gelijke getallen de lengte van staafjes kan verschillen)

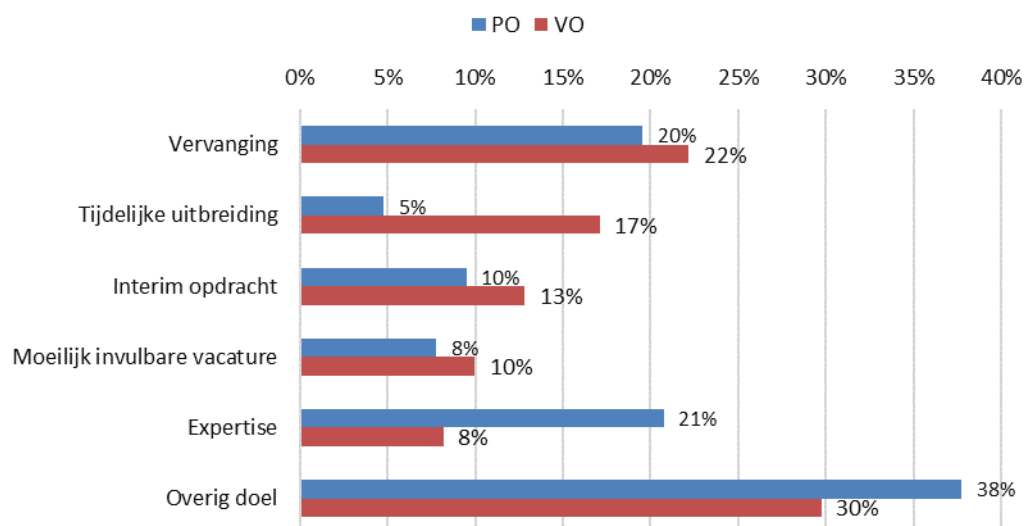


Bij zowel het vo als het po gaat het in voor een groot deel van het bedrag om inhuur van uitzend- en andere commerciële bureaus. Voor het vo is dat de helft van het bedrag en voor het po 35%. Voor beide staan de zzp'ers op de tweede plaats met respectievelijk 13% voor het po en 12% voor het vo. Een deel van de bestedingen aan PNIL blijft binnen het onderwijs: respectievelijk 5% en 7% van het bedrag gaat naar detacheringen van andere scholen en 4% naar pools die men met andere scholen heeft.

Ook hier zijn opgaves met de categorie 'onbekend' niet meegenomen. Desondanks kan wel worden gezien dat de verdeling over de leveranciers ongeveer hetzelfde is als die van vorig jaar.

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.

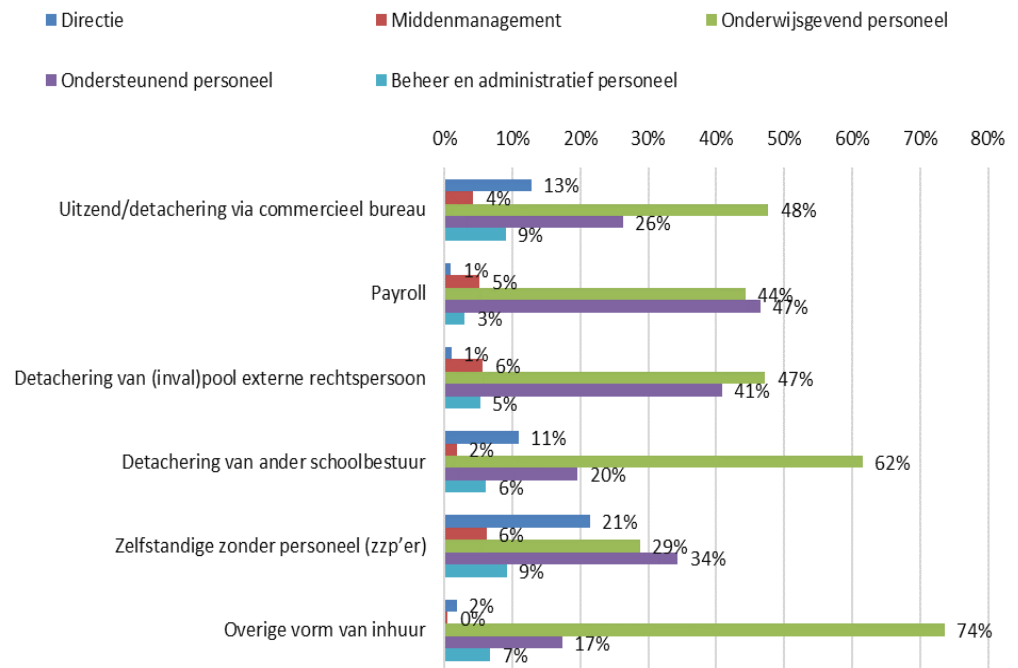
Figuur 3.4 Reden inhuur PNIL, percentages op totaal bedrag aan PNIL 2021 (Bron: DUO).



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

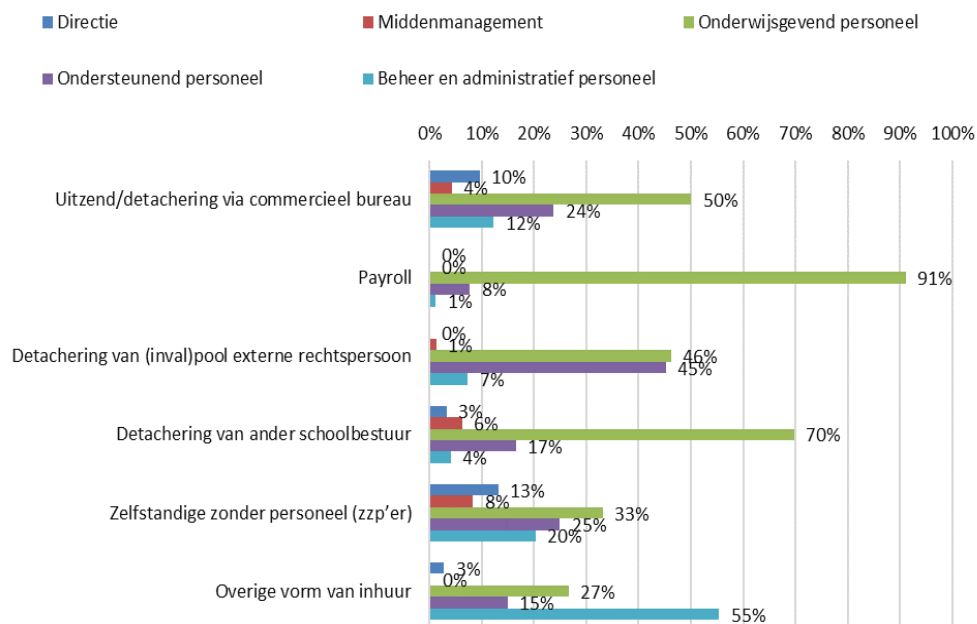
De functies van personen die via de verschillende kanalen als PNIL bij de scholen werken zijn voor de twee onderwijssoorten in onderstaande grafieken weergegeven. Daarbij zijn alleen de grotere kanalen weergegeven, voor kleinere kanalen zijn de gegevens minder betrouwbaar.

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



In het po is bij uitzend- en detacheringsbureaus 48% van het betaalde bedrag voor de inzet van leraren. Bij detacheringen van andere scholen is dat percentage hoger met 62%. De categorie directie komt, gezien het geringe aantal per school, relatief vaak voor met 13% bij uitzend- en detacheringsbureaus. Bij de zzp'ers is zelfs 21% van het bestede bedrag bestemd voor mensen met een directie functie. Ondersteunend personeel komt relatief vaak voor bij payroll en detacheringen van een pool van een externe rechtspersoon.

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



Dat bij het vo een groter deel van de PNIL bestedingen voor leraren bestemd is, is ook te zien aan het feit dat leraren bij alle bekende categorieën inhuur de grootste groep zijn, oplopend van 33% van de zzp'ers tot 91% van de payroll. Ondersteunend personeel is relatief hoog bij de detachering van een pool van een externe rechtspersoon. Beheer- en administratief personeel komt vaak voor bij 'overige vormen van inhuur' en zzp'ers.

3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen

In de uitvraag wordt gemiddeld een lager bedrag voor kosten aan PNIL aangegeven dan deze zelfde scholen in de jaarverslagen hebben staan. In ieder geval is een deel van dit verschil terug te voeren op onduidelijkheden bij de scholen over de definities die voor beide gegevensverzamelingen dienen te worden gebruikt. De komende tijd wordt er door DUO en OCW aan gewerkt om dit voor de scholen duidelijker te maken en de gegevensverzamelingen meer met elkaar in lijn te brengen.

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 voor het eerst een inschatting gegeven worden welke bedragen scholen voor leraren uitgeven aan commerciële bureaus (de uitzend- en detachingsbureaus en zzp'ers).

Tabel 3.1 Landelijke uitgaven 2021 PNIL uit de jaarverslagen en daarin, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het percentage van het bedrag dat aan personeel, leraren en directeurs via uitzend- en detachingsbureaus wordt besteed (Bron: DUO).

	PO	PO	VO	VO
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 382.845	3,8%	€ 303.357	3,9%
Schatting uitgaven alle personeel uitzend- en detachingsbureaus	€ 132.291	1,3%	€ 155.920	2,0%
Schatting uitgaven leraren uitzend- en detachingsbureaus	€ 63.087	0,6%	€ 78.074	1,0%
Schatting uitgaven directeuren en middenmanagement uitzend- en detachingsbureaus	€ 22.458	0,2%	€ 41.958	0,5%

Dat het om grote bedragen gaat heeft natuurlijk ook te maken met het feit dat het om een groot aantal scholen gaat, 6.607 in het po en 1.444 vestigingen in het vo in 2021. Als naar de percentages gekeken wordt, geven in het po de scholen gemiddeld 0,6% van hun personeelsbudget uit aan leraren via uitzend- en detachingsbureaus en 0,2% aan directeurs. In het vo zijn deze percentages iets hoger: 1,0% voor de leraren en 0,5% voor de directeurs.

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

Tabel 3.2 Landelijke uitgaven 2020 PNIL uit de jaarverslagen en daarin, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het percentage van het bedrag dat aan personeel, leraren en directeurs via zzp'ers wordt besteed (Bron: DUO).

	PO	PO	VO	VO
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 382.845	3,8%	€ 303.357	3,9%
Schatting uitgaven alle personeel zzp	€ 59.301	0,6%	€ 37.539	0,5%
Schatting uitgaven leraren zzp	€ 17.105	0,2%	€ 12.472	0,2%
Schatting uitgaven directeuren en middenmanagement zzp	€ 16.395	0,2%	€ 8.093	0,1%

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

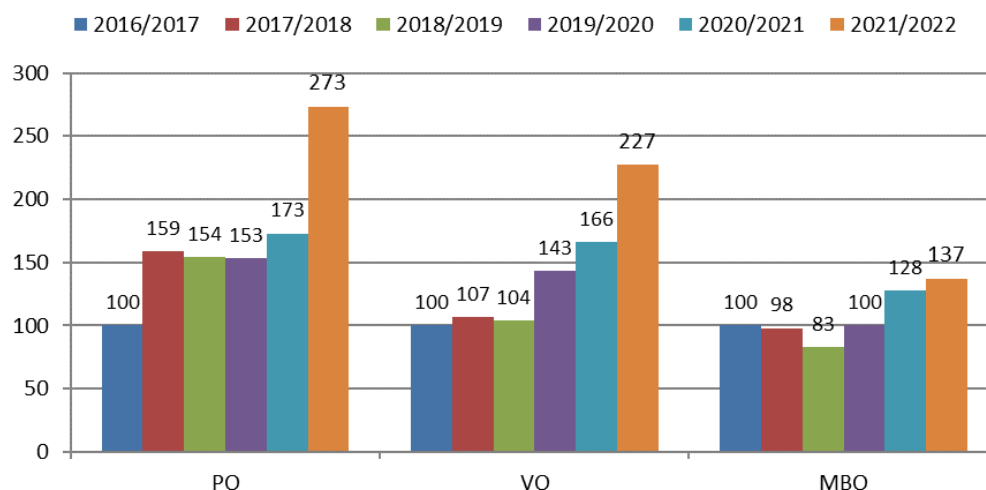
4 Ontwikkeling vacatures in het onderwijs

OCW laat jaarlijks een vacatureonderzoek uitvoeren, getiteld Arbeidsmarktbarometer¹². In het onderzoek worden voor po, vo en mbo vacatures gezocht op internet vacaturebanken en websites van scholen. Vacatures zijn niet hetzelfde als tekorten, over de tekorten wordt in de hoofdstukken hierna gerapporteerd.

4.1 Aantal gevonden vacatures

Evenals vorig jaar zijn in dit onderzoek weer meer onderwijsvacatures aangetroffen dan in het vorige jaar. Het onderzoek laat ook een stijging in de gevonden vacatures voor onderwijsondersteunend personeel en voor directie en bestuur zien. Hier concentreren we ons op de vacatures voor onderwijsgevend personeel.

Figuur 4.1 Ontwikkeling aantal op internet gevonden vacatures voor leraren, index met 2016/2017 als startpunt met 100 (Bron: Ecorys/Dialogic)



In het po is het aantal op internet gevonden vacatures voor leraren sinds 2016/17 (index 100) ruim twee en een half maal zo hoog geworden (index 273). Opvallend is dat er de na twee jaar van stabilisering vorig jaar reeds sprake was van een beperkte groei, die dit jaar een enorme groeispurt is geworden.

In het vo is er sprake van een stijgende lijn, die vooral het afgelopen jaar een stevige stijging laat zien. In het mbo was er tot 2018 sprake van een daling, die daarna is overgegaan in een stijging.

Gedeeltelijk kunnen de getoonde stijgingen wellicht te maken hebben met een toenemende tendens om gebruik te maken van de online bronnen waarin voor dit onderzoek gezocht wordt. Maar andere gegevens uit het onderzoek, zoals het aantal kandidaten per functie en de mate van vervulling (zie hieronder), laten zien dat hier zeker ook sprake is van een toenemende behoefte aan personeel, op een krappere

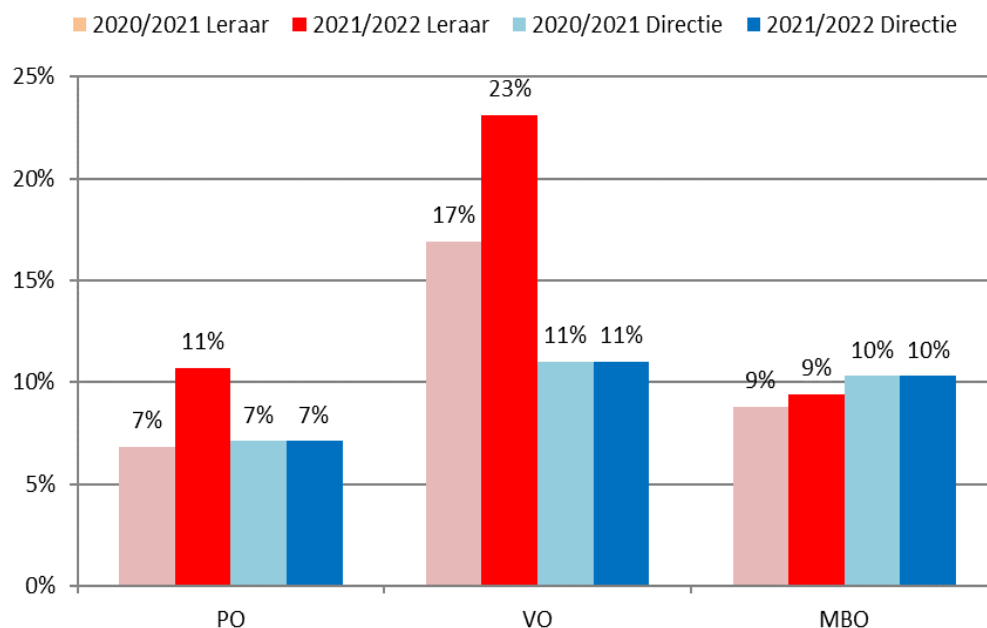
¹² Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2021-2022, Jaarrapportage. Ecorys/Dialogic, Rotterdam, 2022. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/rapporten-bij-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

wordende arbeidsmarkt. En dit laatste geldt voor zowel het onderwijs als de algemene arbeidsmarkt, waardoor de concurrentie van andere sectoren ook groter is geworden.

Daarnaast spelen waarschijnlijk bij deze en de verder in dit hoofdstuk vermelde gegevens ook de reeds eerder gememoreerde werkdrukkiddelen en het NPO mee, die zorgen voor meer vacatures voor leraren.

Naast het absolute aantal vacatures is het ook nuttig te kijken naar het aantal vacatures per bestaande arbeidsplaats. In meer technische termen: de vacature-intensiteit. Overigens kan de vacature-intensiteit met verschillende zaken te maken hebben, zoals de mobiliteit van de beroepsgroep binnen en buiten de sector. De vacature-intensiteit kan daardoor niet als een maat voor tekort worden gebruikt. In de volgende grafiek is deze te zien voor de lerarenvacatures voor de verschillende onderwijssoorten.

Figuur 4.2 Vacature-intensiteit voor leraren en directie in schooljaren 2020/2021 en 2021/2022 (aantal fte vacatures gedeeld door fte werkende leraren en directeuren, Bron: Ecorys/Dialogic)



Aangezien voor alle drie de onderwijssoorten het afgelopen jaar het aantal gevonden vacatures voor leraren gestegen is, is daarmee ook de vacature-intensiteit (vacatures gedeeld door totale werkgelegenheid) gestegen. In het mbo is deze stijging alleen achter de komma waar te nemen.

Voor po en vo geldt dat de vacature intensiteit voor leraren duidelijk hoger is dan die voor directeuren.

Het vo heeft de hoogste vacature intensiteit voor zowel leraren als directeuren. In het vo wordt zelfs een advertentie gezet voor bijna een kwart van het aantal fte werkende leraren.

Als een school meer doorloop van personeel heeft zorgt dat voor meer vacatures, maar niet automatisch voor een tekort. Ook kan de hier vermelde vacature-intensiteit te maken hebben met de mate waarin andere zoekkanalen benut worden dan online vacatures (bijvoorbeeld directe contacten met lerarenopleidingen of het

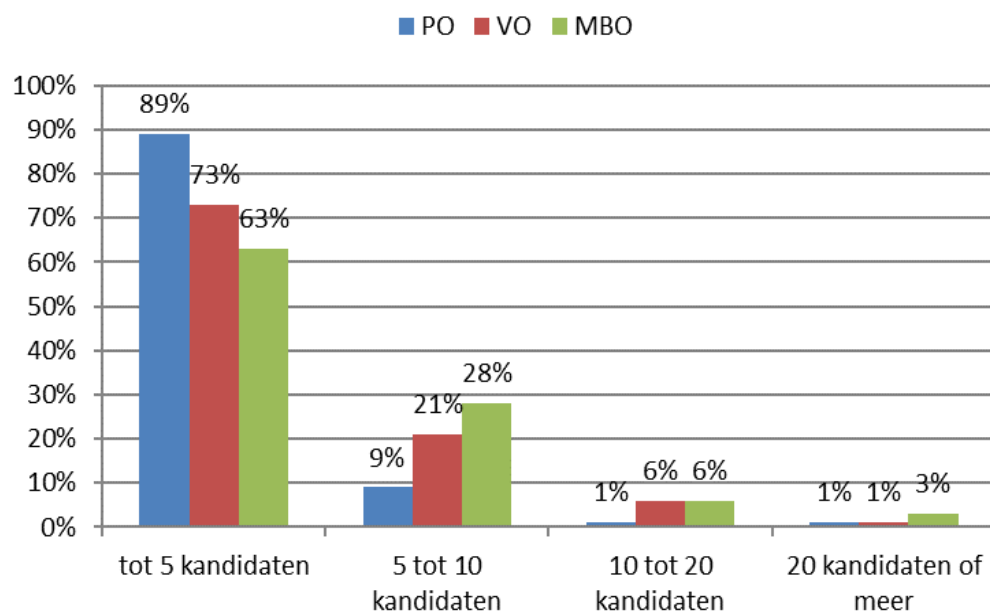
in dienst nemen van stagiairs). Tevens geldt voor het po dat een vacature voor een leraar in feite bedoeld kan zijn voor meerdere fte's, maar dat men dit niet in de vacaturetekst heeft vermeld om geen slechte indruk te wekken. Dat zou betekenen dat de hier vermelde vacature-intensiteit in werkelijkheid hoger is.

Het mbo neemt een tussenpositie in, waarbij de vacature intensiteit van leraren en die van directeuren elkaar niet veel ontlopen.

4.2 Het vervullen van vacatures

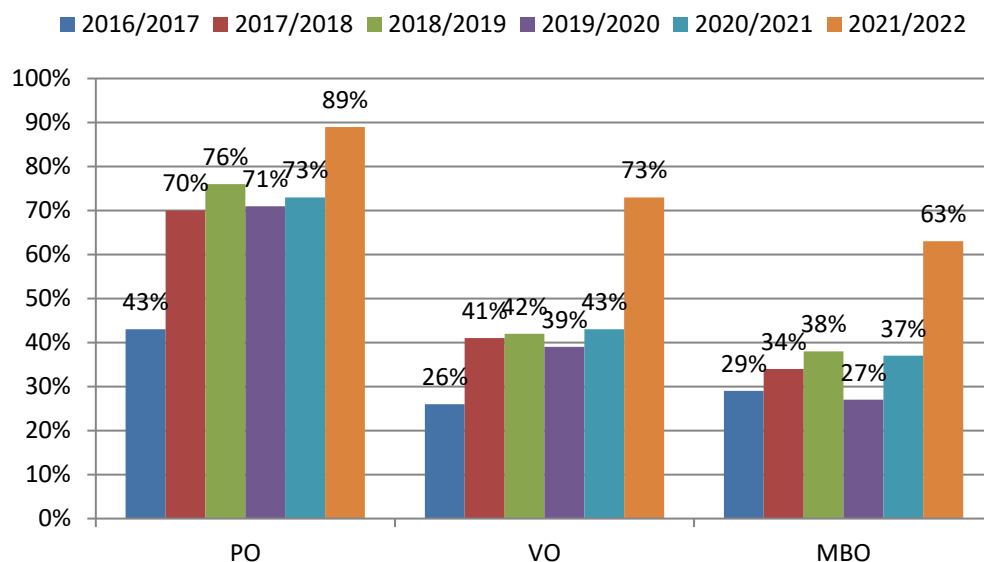
In de Arbeidsmarktbarometer zijn scholen die vacatures hadden geplaatst ook twee maanden na die datum bevraagd over de vacature. Dat leverde onder andere gegevens op over de hoeveelheid kandidaten die op de vacatures voor leraren reageerden.

Figuur 4.3 Aantal kandidaten dat reageerde op de gevonden vacatures voor leraren in schooljaar 2021/2022 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Voor 89% van de vacatures voor leraren in het po was er keus uit minder dan vijf kandidaten; voor het vo bij 73%; voor het mbo geldt dit voor 63% van de vacatures. Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature is overal afgenomen ten opzichte van de vorige meting, zoals ook te zien is in de volgende grafiek.

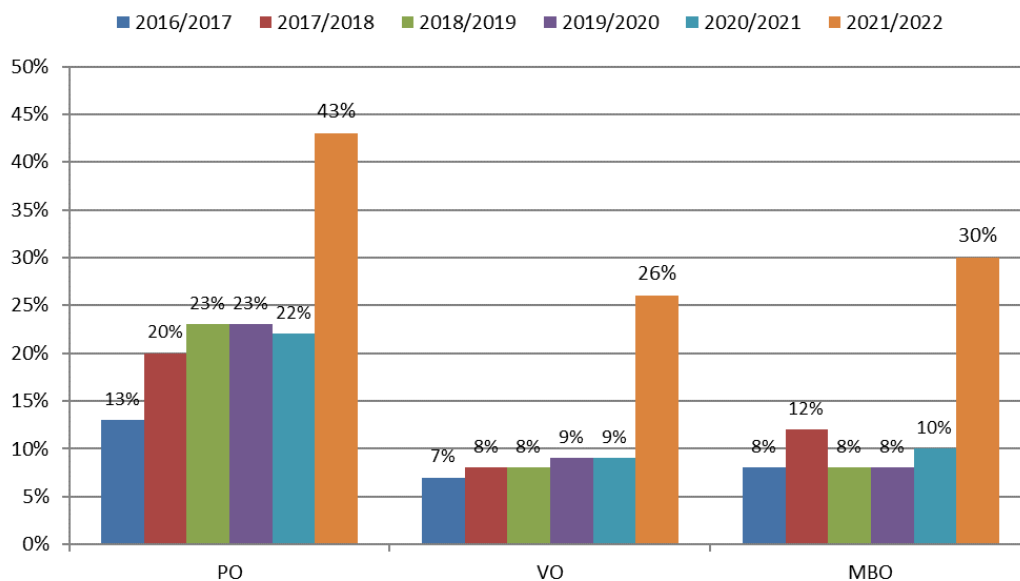
Figuur 4.4 Aandeel vacatures voor leraren waar minder dan 5 kandidaten op reageerde in schooljaren 2016/2017 tot en met 2021/2020 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Over de gehele lijn geldt dat er afgelopen schooljaar veel vaker minder dan vijf kandidaten voor een vacature voor leraar beschikbaar waren dan het jaar er voor. In het vo en het mbo heeft men daarbij met de meest forse stijgingen te maken. Ongetwijfeld zal dit ook te maken hebben met de algehele situatie op de arbeidsmarkt, die potentiële kandidaten nu eenmaal een ruime keus aan verschillende banen biedt.

In Figuur 4.5 is te zien welk deel van de vacatures volgens de respondenten niet vervuld was op het moment van enquêteren. Dit is in de verschillende jaren gemiddeld 12 tot 14 weken na het plaatsen van de vacature gemeten.

Figuur 4.5 Aandeel vacatures dat na gemiddeld 3 maanden niet is vervuld in schooljaar 2016/2017 tot en met 2021/2022 (Bron: Ecorys/Dialogic)



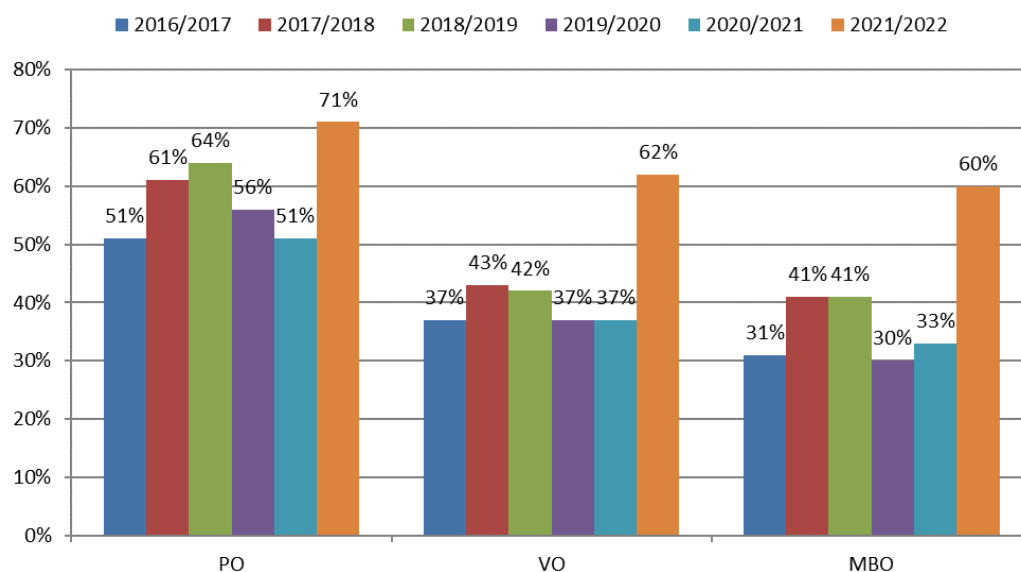
Voor het po is het (reeds hoge) aandeel niet vervulde vacatures sinds 2020/2021 verdubbeld. Voor vo en mbo geldt dat het verdrievoudigd is. Wederom is dit iets wat landelijk op de arbeidsmarkt speelt, al zijn de scholen met deze constatering niet geholpen.

In het po was het aandeel niet vervulde vacatures de afgelopen jaren fors opgelopen. Inmiddels gaat het in het po om bijna de helft van de vacatures. Voor vo gaat het om een kwart van de vacatures; voor mbo gaat het nu om een derde van vacatures.

Een niet vervulde vacature betekent overigens niet dat er direct een gat in de personeelsformatie is. Men kan een nieuwe vacature hebben geplaatst of op een andere manier in de benodigde personeelssterkte hebben voorzien.

Tot slot de vraag welk deel van de vacatures als moeilijk vervulbaar kan worden gezien. Dit is een subjectief begrip dat aan de invuller van de enquête is overgelaten.

Figuur 4.6 Aandeel vacatures voor leraren dat volgens de scholen moeilijk vervulbaar is in schooljaar 2016/2017 tot en met 2021/2022 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Gezien het aantal niet vervulde vacatures is het niet verwonderlijk dat het aantal vacatures dat is aangewezen als moeilijk vervulbaar ook flink is gestegen. Voor alle drie de onderwijssoorten ligt dat inmiddels ruim boven de helft van de vacatures,

5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

De afgelopen jaren waren er wel ramingen voor toekomstige (extra) tekorten bekend maar was er geen zicht op hoe hoog de actuele tekorten aan leraren in het po zijn. De arbeidsmarkt voor de hier besproken onderwijssectoren is een van de best gedocumenteerde arbeidsmarkten in Nederland. Een registratie van de tekorten 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 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 aangesloten¹³. Vanaf dat jaar is ook, in samenwerking met de PO Raad de uitvraag landelijk uitgevoerd.

In oktober 2022 is de landelijke uitvraag voor de tweede keer uitgevoerd. De resultaten van deze uitvraag zijn in detail te vinden in een rapportage die tegelijk met deze Tendrapportage wordt gepubliceerd.¹⁴ Onderstaand een korte beschrijving van het onderzoek en de resultaten in samenvatting.

5.1 Opzet onderzoek en respons

In oktober 2022 zijn, deels via de schoolbesturen en deels rechtstreeks, internet enquêtes uitgezet bij scholen waarin is gevraagd naar de tekorten aan leraren en schoolleiders op 1 oktober. Daarbij is gevraagd naar twee soorten tekorten: openstaande en verborgen vacatures. Dat openstaande vacatures een tekort zijn spreekt vanzelf. Onder verborgen vacatures wordt verstaan plekken die weliswaar bezet zijn maar niet op de manier die de eerste keuze van de school zou zijn. Ook deze verborgen vacatures geven een indicatie van het tekort dat de scholen ervaren. Hierbij is doorgevraagd op welke manieren deze verborgen vacatures momenteel bezet zijn. Tevens is apart gevraagd in hoeverre men in het kader van de speciale programma's Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) extra leraren aan wilde nemen en in hoeverre dat gelukt is.

De gegevens van de scholen zijn door Centerdata verzameld, verwerkt en geanalyseerd, waarbij ook kwaliteitscontroles zijn uitgevoerd. Voor zowel de G5 als de rest van Nederland is een goede respons bereikt.

Bij de G5 is, net als bij de vorige metingen, een bijzonder hoge respons behaald: 85%. Alleen in het (v)so blijft de respons iets achter met 70%.¹⁵ 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: 46%. 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 ook actief navragen als de uitvraag nog niet is ingevuld. Tevens is er voor de rest van Nederland pas sprake van een tweede meting.

¹³ Amsterdam gebruikte in de periode hiervoor een andere methode om de plaatselijke tekorten vast te stellen.

¹⁴ Centerdata, Personeelstekorten in het primair onderwijs peildatum 1 oktober 2022. Tilburg, 2022,

¹⁵ Al geldt hier wel dat door het kleine aantal scholen een non responderende school gelijk een grote invloed op het percentage heeft.

5.2 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 verstoring 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 heeft 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 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 overzicht van de resultaten in de G5. Daarna volgt een overzicht van de resultaten in de rest van Nederland. Tenslotte volgt een paragraaf met een schatting van de actuele landelijke tekorten in het po. De gegevens worden gepresenteerd zonder de fte voor de extra maatregel NP Onderwijs.

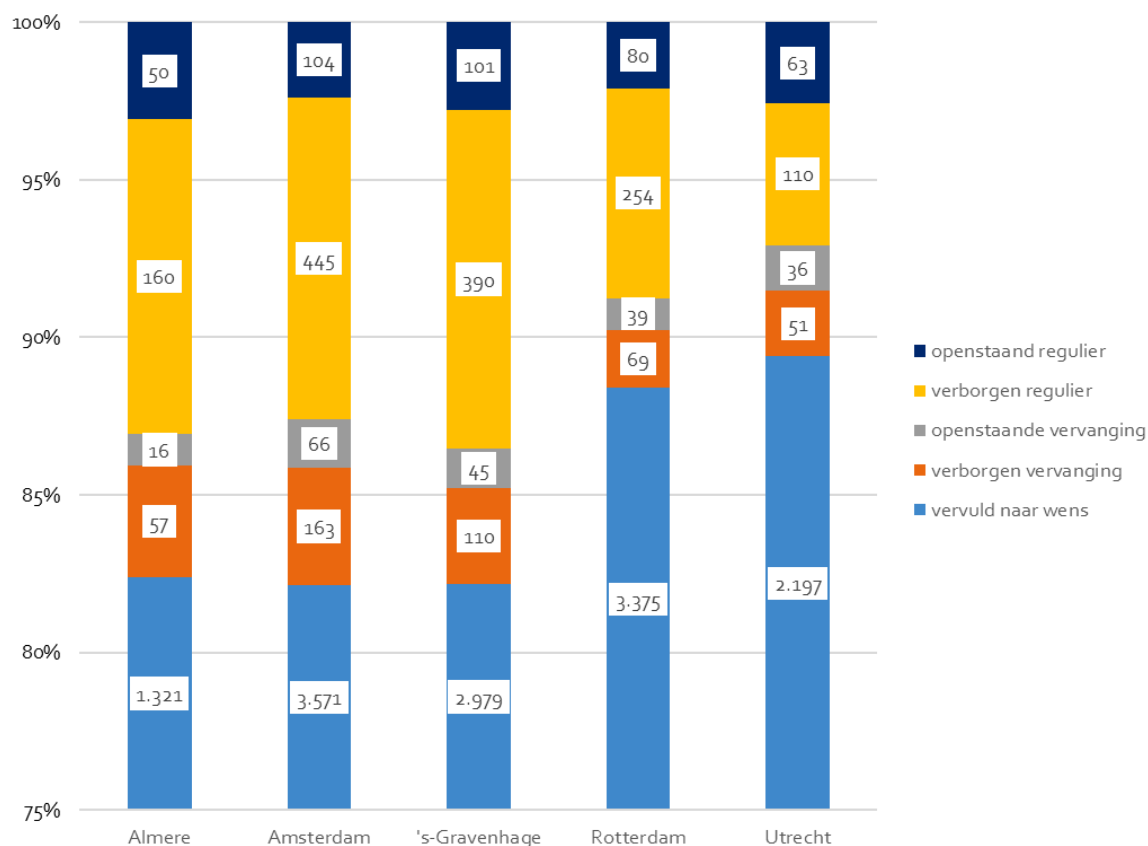
Op basis van de verzamelde gegevens kan de schatting worden gemaakt dat er, als we openstaande plekken en verborgen vacatures bij elkaar optellen, landelijk een tekort is van 9.700 fte (9,5% van de werkgelegenheid), onder te verdelen in 6.200 fte bij de reguliere banen en 3.500 fte bij de vervangingen.

Onderstaand worden eerst de gegevens in de G5 behandeld, met uitsplitsingen naar de verschillende steden. Daarna komen de gegevens van de rest van Nederland aan de orde, waarna wordt afgesloten met landelijke gegevens.

5.3 Tekorten aan leraren in de G5

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 5.1 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren in de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2022, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)

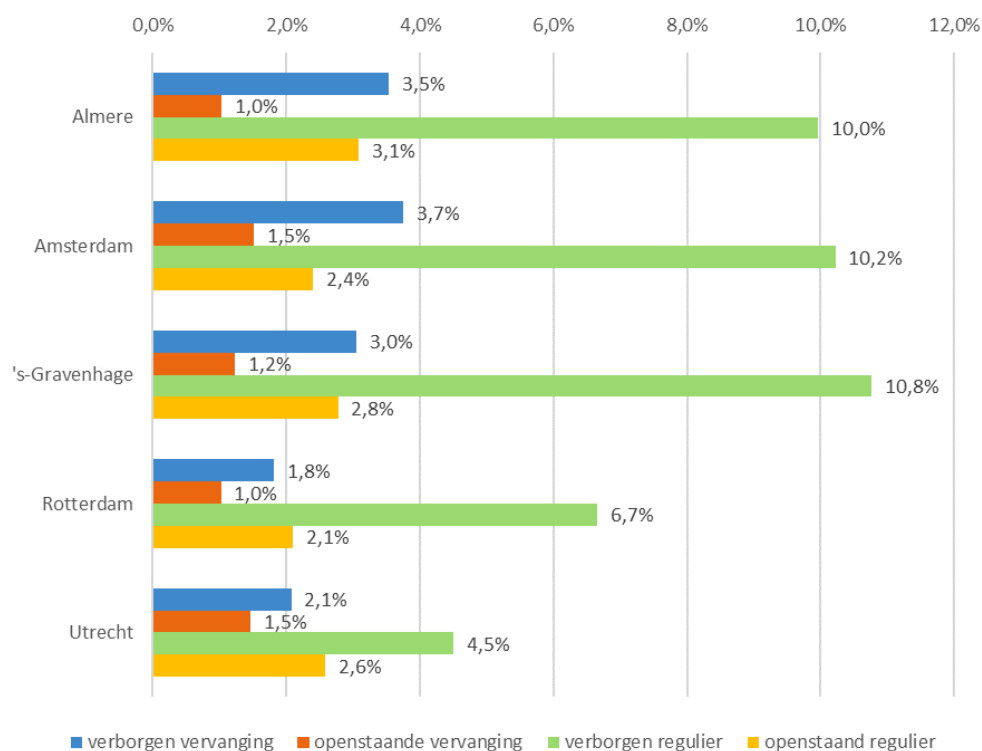


Omdat de grafiek anders onleesbaar zou worden is de onderste 75% van de naar wens vervulde vacatures in het plaatje weggelaten. Ondanks de veelheid aan informatie in de grafiek zijn enkele conclusies eenvoudig te trekken:

- 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, ook Rotterdam heeft dit jaar na jaren stijging, voor het eerst een daling van de actuele tekorten.

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 5.2 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2022 (Bron: Centerdata)



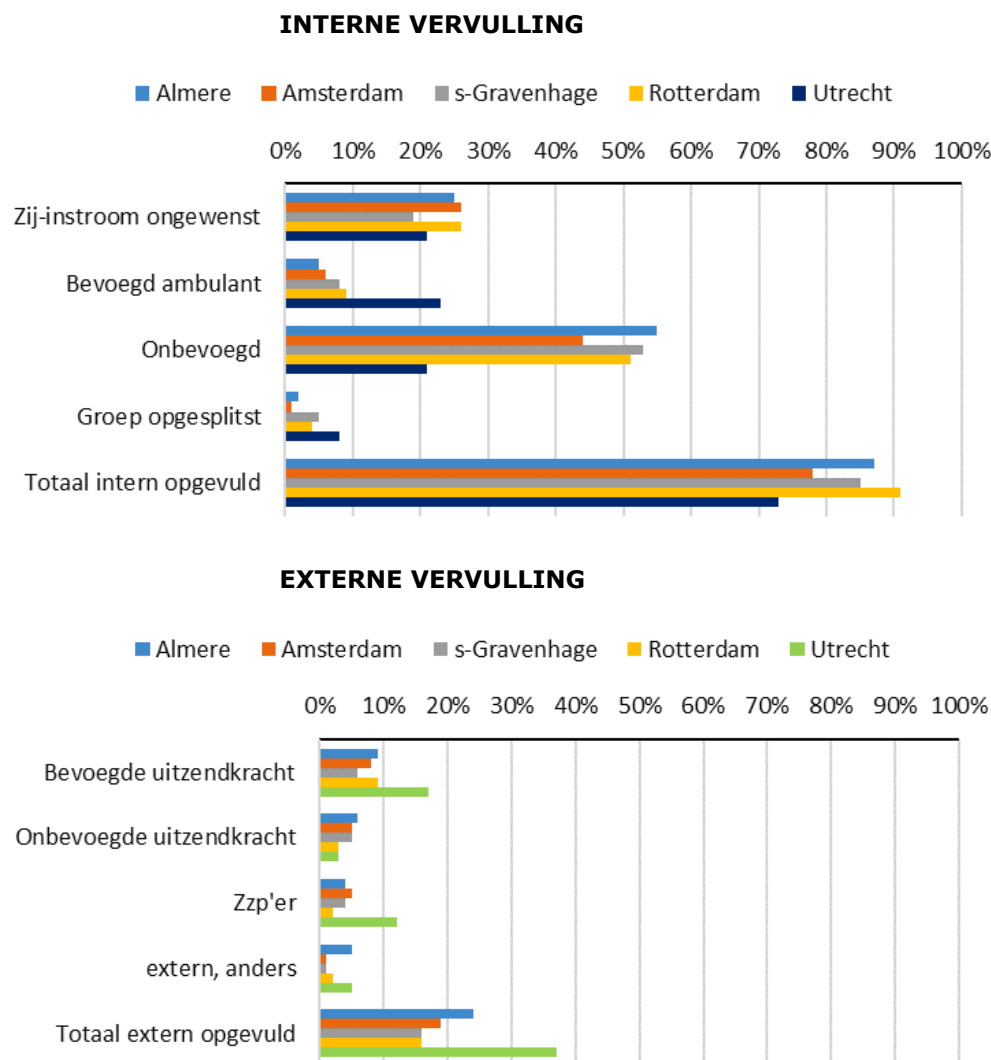
Deze percentages zijn de 'vertalingen' van de gegevens in de vorige figuur.

De tekorten per school kunnen in dezelfde stad aanzienlijk van elkaar verschillen. Zo meldt, net als vorig jaar, 11% van de scholen geen enkel tekort te hebben. En 13% van de scholen meldt een tekort groter dan 30% te hebben, dit was vorig jaar 10%.

5.4 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.

Figuur 5.3 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2022 G5 (Bron: Centerdata)



De conclusies uit bovenstaande grafieken:

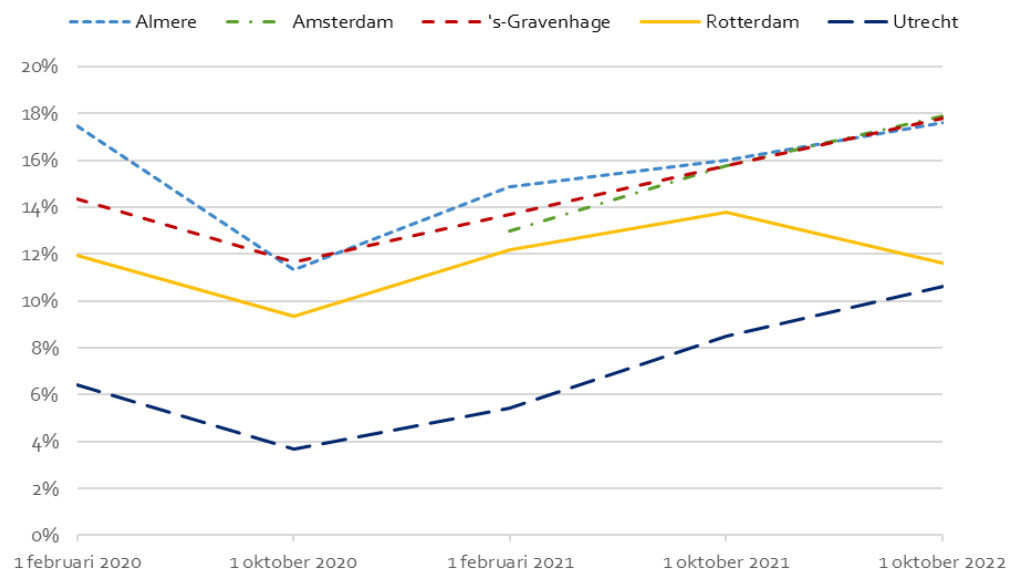
- Verborgene vacatures worden meestal intern ingevuld. Dit geldt in Utrecht voor 73% van de fte, voor Amsterdam voor 78% en voor de overige 3 gemeenten tussen de 85% en 91%. In het algemeen komt de interne invulling voor alle steden vaker voor dan vorig jaar.
- Verborgene vacatures worden relatief vaak met een interne onbevoegde leraar ingevuld. In Utrecht is dit voor 21% van de fte, voor de andere steden tussen de 44% en 55%. Ook bij de externe invulling is er nog een beperkte groep onbevoegden via de uitzendbureaus.
- Ook de zij-instromer die ongewenst zelfstandig voor de klas staat komt geregeld voor. Dit loopt van 19% in Den Haag tot 26% in Amsterdam en Rotterdam.
- Het gebruik van uitzendkrachten (zowel bevoegd als onbevoegd) ligt in de steden tussen de 6% en 11%. De inzet van zzp'ers is relatief hoog in

Utrecht en Amsterdam met 13% en 9% van de fte van de verborgen vacatures. In de overige steden is dat 2% tot 4%.

5.5 Tijdreeks tekorten G5

Aangezien er inmiddels 5 metingen zijn verricht (waarbij Amsterdam alleen aan de laatste twee metingen deelnam) kan een tijdreeks worden gegeven hoe de tekorten zich de laatste 3 jaar hebben ontwikkeld.

Figuur 5.4 Totale percentages tekorten (regulier en langdurige vervanging, openstaand en verborgen) in de afgelopen 2 jaar in de G5. Percentages op totaal aantal fte werkgelegenheid, exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)¹⁶



Het tekort in oktober 2022 is voor vier van de vijf steden het hoogste in de hele meetperiode, alleen voor Rotterdam is dit niet zo.

Oktober 2020 laat de laagste tekorten zien bij alle steden. Indertijd werd vanuit de steden gemeld dat men vermoedde dat corona er voor zorgde dat er weinig beweging op de arbeidsmarkt was, waardoor er weinig mensen vertrokken naar andere scholen of een andere arbeidsmarktsector. Een andere suggestie was dat er wellicht sprake kon zijn van een seizoen effect bij de februari-metingen omdat in de loop van het schooljaar meer kinderen instromen en wellicht ook leraren in de loop van het jaar stoppen.

Vanuit de steden wordt aangegeven dat het vermoeden is dat de huidige hoge tekortcijfers ook komen door een combinatie van 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

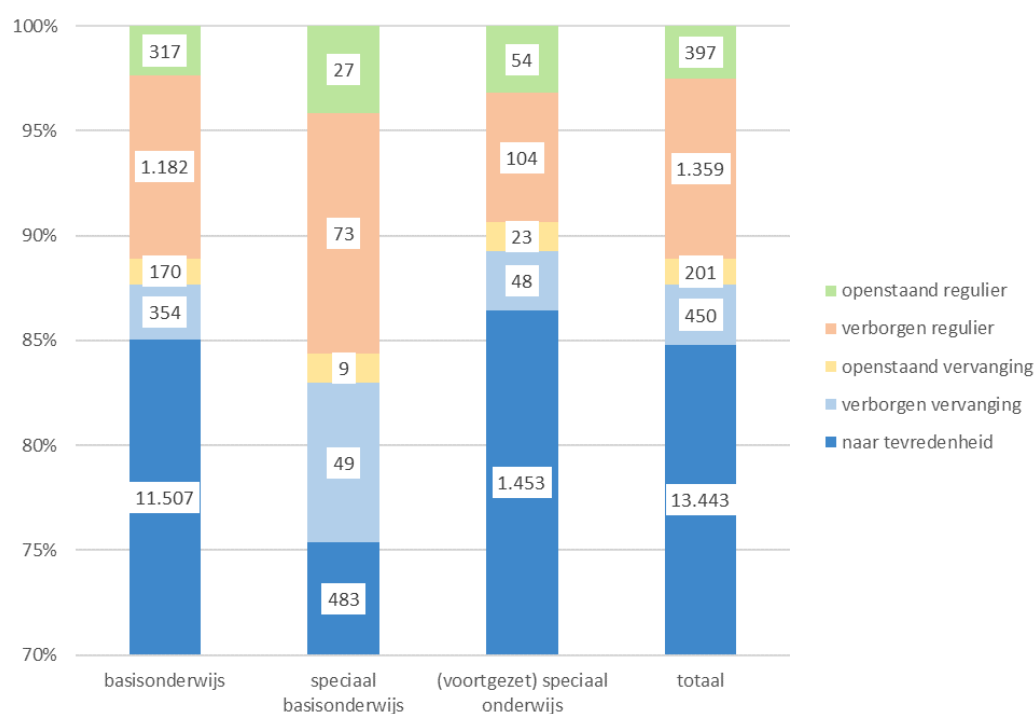
¹⁶ De perioden op de x-as zijn niet gelijk verdeeld: tussen 1 oktober 2021 en 2022 is een twee keer zo lange periode als de overige perioden.

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.

5.6 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.

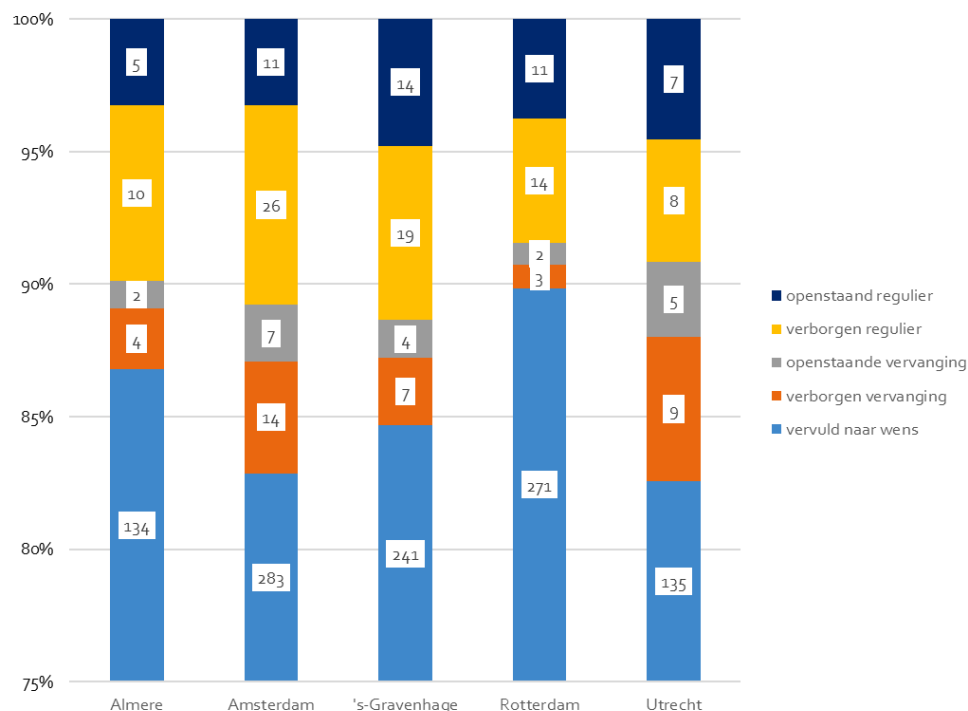
Figuur 5.5 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2022, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



Het sbao heeft procentueel een hoger tekort dan de andere onderwijssoorten. Het verschil zit voornamelijk bij de verborgen 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 5.6 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders in de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2022, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)



Almsterdam en Utrecht hebben het hoogste percentage totale tekort met 17%. Den Haag met 15% en Almere met 13% nemen een middenpositie in. Rotterdam heeft ook hier een laagste percentage tekorten met 10%.

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 2022 deelnemende scholen. (Bron: Centerdata)

gemeente	Fte werkgel.	Fte vervuld	Fte open	Tekort (%)
Almere	71	64	7	10,3%
Amsterdam	182	157	25	13,6%
's-Gravenhage	172	148	24	14,0%
Rotterdam	203	170	33	16,0%
Utrecht	129	118	11	8,2%
Totaal	757	657	99	13,1%

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 ruim een op de acht vacatures nog open. Dat is wel beduidend minder dan vorig jaar, toen dit nog een kwart was. Of hier sprake is van een aanpassing van de

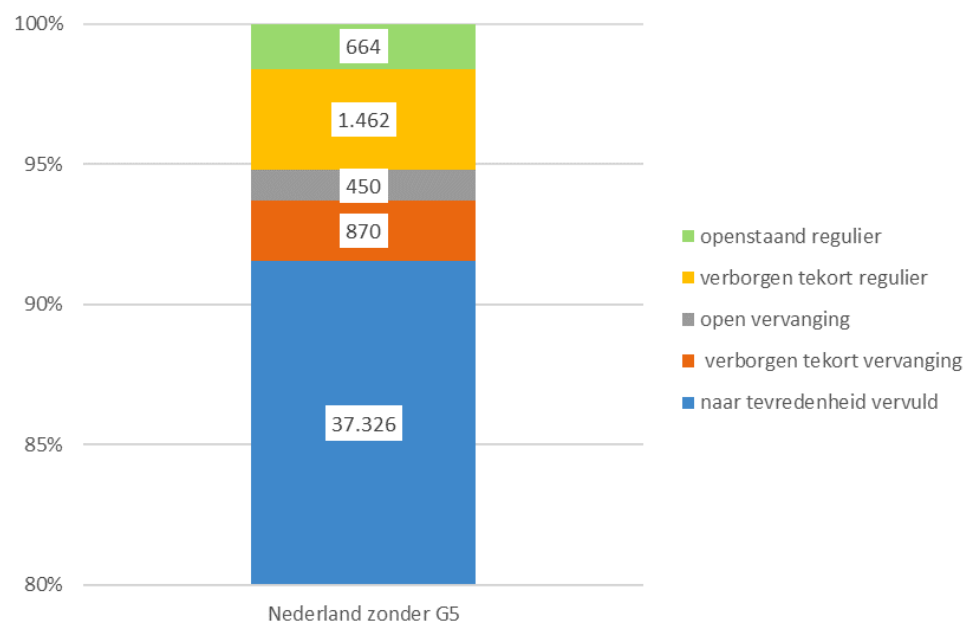
plannen aan de mogelijkheden of meer succes door de langere tijd voor de werving is niet duidelijk.

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

5.7 Tekorten aan leraren buiten de G5 en invulling verborgen tekorten

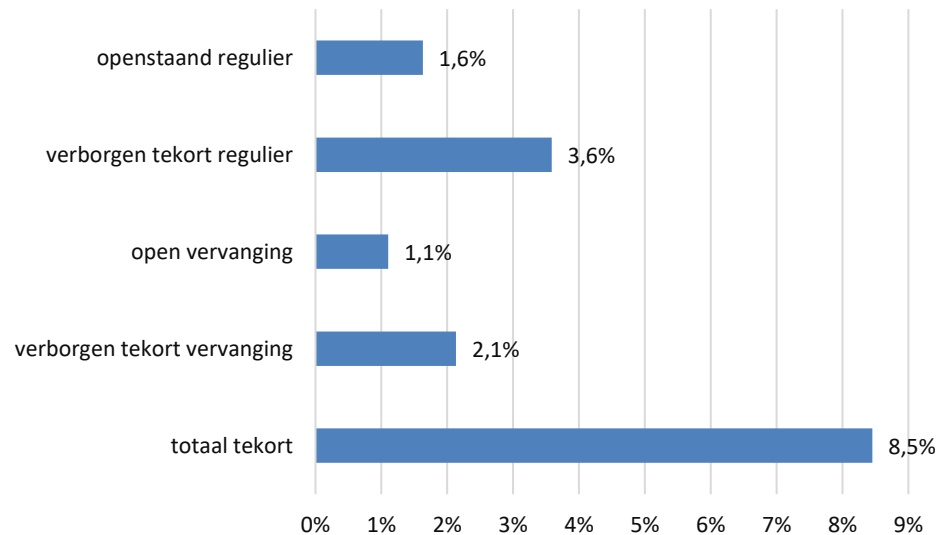
Aan het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat de respons buiten de G5 46% was. Dat betekent dat de uitkomsten een betrouwbaar beeld geven voor Nederland buiten de G5. Bij de onderstaand vermelde aantallen fte in de grafiek moet bedacht worden dat het hier alleen om aantallen gaat van de scholen die aan de uitvraag deelnamen.

Figuur 5.7 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



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.

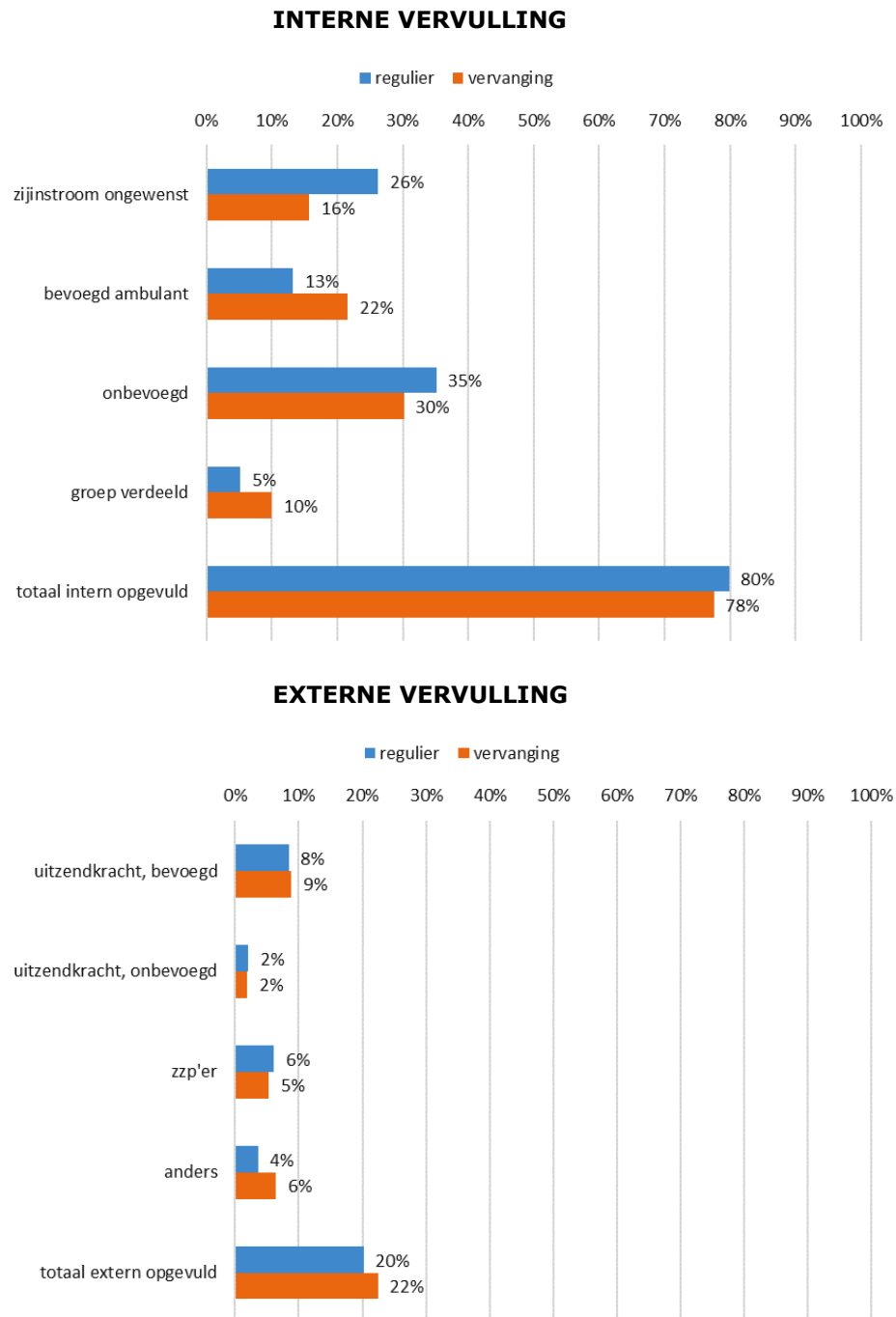
Figuur 5.8 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren buiten de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2021 (Bron: Centerdata)



Het gemiddelde totale tekort van 8,5% is lager dan de het totale tekort in de G5 (15,2%). Vorig jaar was het tekort buiten de G5 iets lager: 8,0%.

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

Figuur 5.9 Percentages wijze van invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2022 buiten de G5 (Bron: Centerdata)



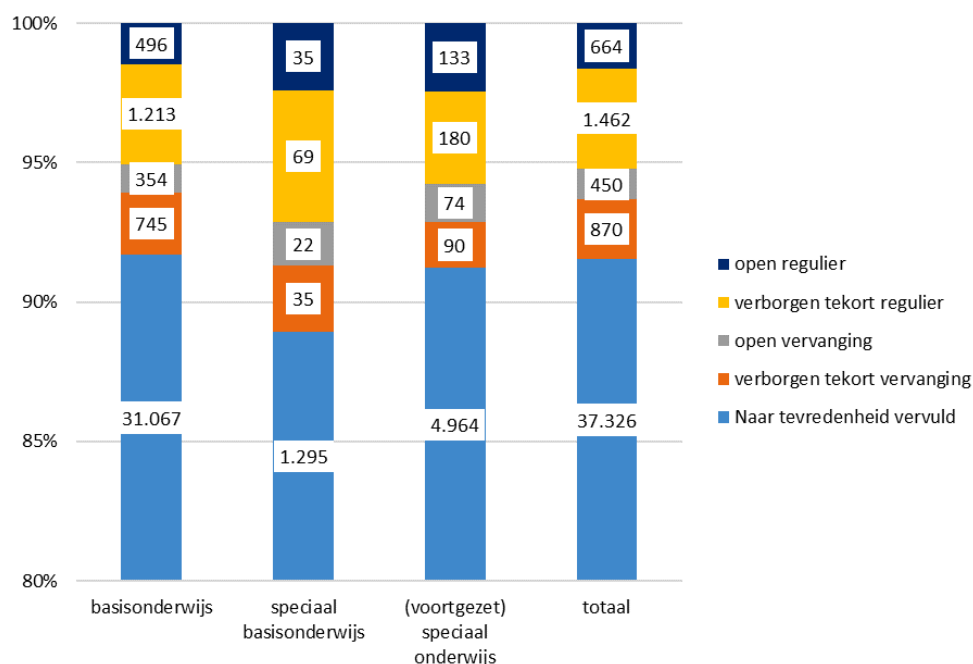
Ook buiten de G5 worden verborgen tekorten meestal intern opgevangen, in totaal geldt dit voor 80% respectievelijk 78% bij de reguliere tekorten en de vervangingstekorten. Bij beiden zijn de interne onbevoegde medewerkers de meest gebruikte oplossingen. Gecombineerd met de onbevoegde uitzendkrachten gaat het hier om 37% bij de reguliere banen en 32% bij de vervangingsbanen. Deze percentages liggen duidelijk lager dan bij de G5.

Ook buiten de G5 blijkt dat de tekorten niet gelijk over de scholen verdeeld zijn. Zo meldt 37% van de vestigingen geen tekort te hebben (in de G5 is dat 11%). En 3% heeft een tekort van meer dan 30% van de werkgelegenheid (in de G5 is dat aandeel 13% van de vestigingen). Beide percentages zijn iets ongunstiger dan vorig jaar, toen meldde 41% geen tekorten te hebben en had 2% een tekort van 30% of meer.

5.8 Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs buiten de G5

Onderstaand de verschillende soorten tekorten die gemeld zijn onderscheiden naar de schoolsoorten in het primair onderwijs.

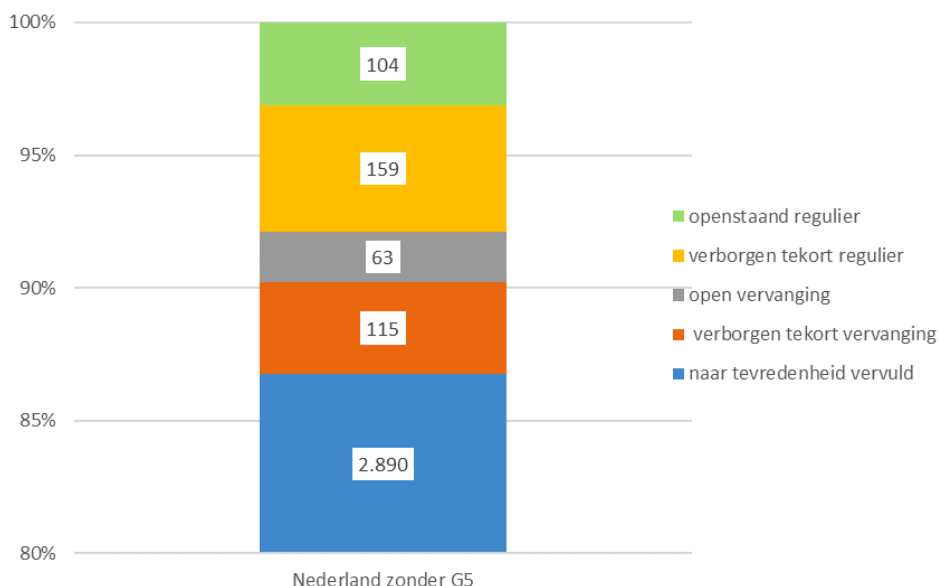
Figuur 5.10 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2022, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



Het sbao heeft duidelijk een groter tekort dan het de overige onderwijssoorten, iets dat ook in de G5 zichtbaar is.

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

Figuur 5.11 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2022, 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.

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.

Tabel 5.2 Totale werkgelegenheid leraren voor NP Onderwijs in Fte, deel dat vervuld is en deel dat open staat en tekortpercentage. Buiten de G5, oktober 2022 deelnemende scholen. (Bron: Centerdata)

	Fte werkgel.	Fte vervuld	Fte open	Tekort (%)
Totaal	2.440	2.255	185	7,6%

Het tekort bij het NPO is iets lager dan het algemene lerarentekort (7,6% versus 8,5%). Ook is deze 7,6% veel lager dan de 13,1% die in de G5 werd gerapporteerd. Eveneens is het percentage flink lager dan vorig jaar (11,0%)

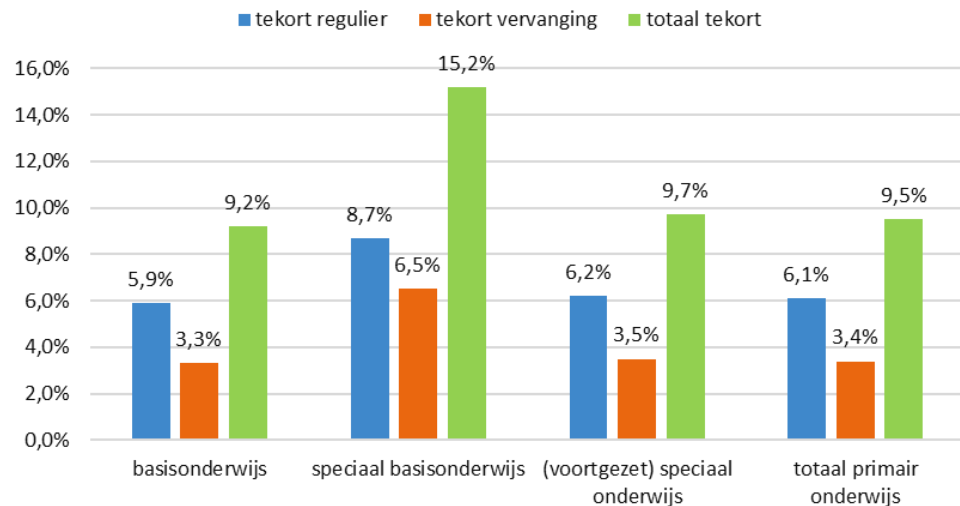
5.9

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.

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

Figuur 5.12 Schatting landelijke percentages primair onderwijs op basis van de enquêtegegevens, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)



Het landelijke lerarentekort in het primair onderwijs komt hiermee op 9,5% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren (vorig jaar: 9,1%), het tekort voor reguliere banen op 6,1% en het tekort voor langdurige vervangingen op 3,4%. Het speciaal basisonderwijs heeft duidelijk een hoger tekort dan het overige onderwijs.

Onderstaan in tabelvorm een schatting van de absolute aantallen actuele tekorten, wederom onderscheiden naar onderwijssoort. De getallen zijn op honderdtallen afgerond omdat de exacte werkgelegenheid niet bekend is.

Tabel 5.3 Schatting actuele landelijke tekorten aan fte leraren per oktober 2021 (Bron: Centerdata)

schooltype	tekort regulier	tekort vervanging	totaal
basisonderwijs	5.100	2.800	7.900
speciaal basisonderwijs	400	300	700
(voortgezet) speciaal onderwijs	700	400	1.100
totaal	6.200	3.500	9.700

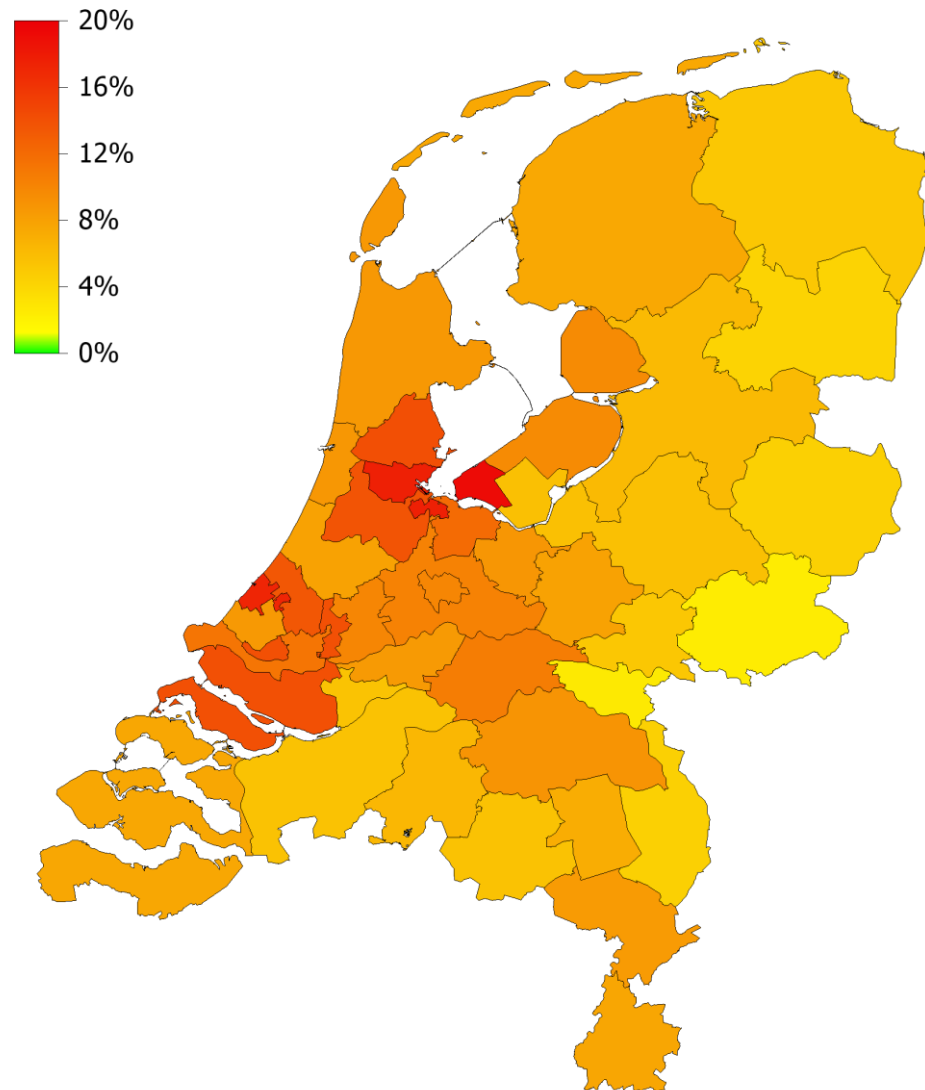
Het totale landelijke openstaande en verborgen tekort voor reguliere banen en langdurige vervangingen bedraagt 9.700 fte. Hiervan is 64% een tekort bij reguliere banen.

In de G5 is 15% van de landelijke leerling populatie te vinden en 26% van de landelijke tekorten aan leraren.

De landelijke verdeling van de tekorten wordt in de volgende landkaartjes inzichtelijk gemaakt.

Opgeteld ontstaat het volgende landelijke beeld:

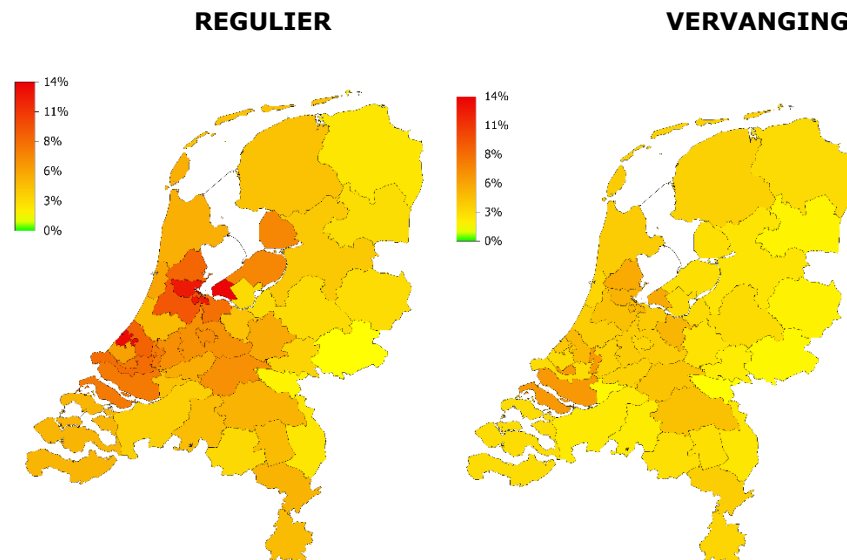
Figuur 5.13 Landelijke verdeling tekorten fte leraren in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2022 (Bron: Centerdata)



Al zijn er veel scholen zonder een tekort, er is geen arbeidsmarktregio waar het tekort afwezig is. Bij de totale tekorten springen met name Almere, Amsterdam, Den Haag 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 5.14 Landelijke verdeling tekorten reguliere banen en tekorten langdurige vervanging in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2022 (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.

Als de tekorten van 2021 met 2022 vergeleken worden zien we dat in een jaar tijd de tekorten zich nog meer in het westen van het land concentreren, ook buiten de grote steden. Zo zijn bijvoorbeeld de tekorten in de arbeidsmarktregio's Rijnmond, Zuid-Holland Centraal, Zaanstreek/Waterland en Groot Amsterdam gestegen, maar zijn de tekorten in bijvoorbeeld de Achterhoek, Rijk van Nijmegen en Noord-Limburg gedaald.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 13,6% (vorig jaar: 12,9%) van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.100 fte.

5.10 Samenhang met achtergrondkenmerken

Zoals eerder vermeld is het niet zo dat in een gebied met hogere tekorten alle scholen gelijk getroffen worden. En ook in een gebied met relatief lage tekorten geldt dat niet voor alle scholen. 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 en Rotterdam een tussenpositie innemen), maar ook in de rest van Nederland zijn er duidelijke verschillen tussen regio's te zien. Dit is ook in de voorgaande figuren duidelijk.

- Een tweede belangrijk element is de schoolweging, oftewel de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school.¹⁷ Een hogere schoolweging hangt samen met hogere tekorten. . Ter indicatie, in de groep scholen met de hoogste schoolweging is het totale tekort gemiddeld 13,2 procent, tegenover gemiddeld 5,4 procent in de categorie scholen met de laagste schoolweging, bijna 2,5 keer zo hoog dus. 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.

5.11 Conclusie

De uitvraag lijkt een goed beeld van de actuele tekorten bij de scholen weer te geven. De toevoeging van de verborgen vacatures is daarbij ook nuttig.

Het valt op dat het aandeel verborgen vacatures vrij hoog is. We zien in heel Nederland bij de tekorten voor reguliere banen dat het hier vaker om verborgen dan openstaande vacatures gaat. Ook voor de langdurige vervangingen is dit zo. Een veel te eenvoudige redenering zou zijn dat deze problemen opgelost zijn omdat de scholen voor verborgen vacatures wel iemand hebben kunnen vinden. Maar het gaat hier om noodoplossingen. Uit de gegevens blijkt dan ook dat de oplossing vaak ligt in het inzetten van mensen die niet bevoegd zijn als leraar en die minimaal extra begeleiding door de andere leraren nodig hebben. Ook worden geregeld mensen van hun eigenlijke taak afgehaald om les te geven, waardoor in feite een ander tekort ontstaat.

Onlangs dat de kortdurende vervangingen niet eens in dit onderzoek zijn meegenomen, kunnen we 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 11% van de scholen geen tekorten te hebben, daarbuiten 37%), waaruit blijkt dat de pijn niet gelijk verdeeld is. Niet over het land maar ook niet binnen de G5 of de arbeidsmarktgebieden. Het feit dat de gewenste extra leraren voor het NP Onderwijs ook niet allemaal gevonden kunnen worden is daarbij een extra teken dat er ook geen rek meer zit in de arbeidsmarkt.

¹⁷ 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).

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

De arbeidsmarktramingen¹⁸ worden jaarlijks geactualiseerd. De vorige versie van de ramingen is op 16 december 2021 aan de Kamer gezonden, waarbij de raming voor het po een voorlopige was die in juli 2022 is voorzien van een update. 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.¹⁹

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.

6.1 Behoeftte aan leraren

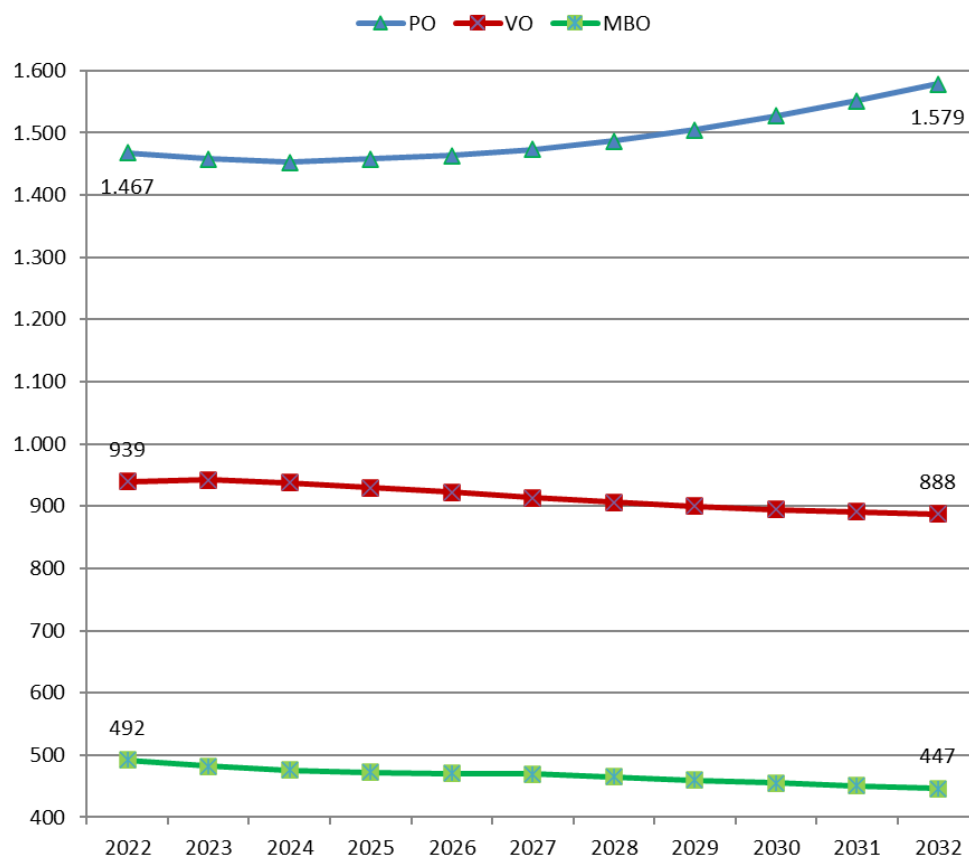
Door het ministerie van OCW wordt jaarlijks geraamd wat de leerling- en studentenaantallen in het onderwijs de komende tien jaar zullen zijn, onder andere

¹⁸ De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2022-2032, Centerdata, Tilburg 2022. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/rapporten-bij-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

¹⁹ 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.

op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten Referentieramingen van leerlingen zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd.²⁰ 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 leerlingen de komende jaren zullen zijn.

Figuur 6.1 Ramingen totaal aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo x1.000 periode 2022-2032 (Bron: Referentieraming OCW)



De leerlingendaling in het po zal in de eerste jaren minder omvangrijk zijn dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Na 2024 wordt weer een stijgende trend voorzien. Uiteindelijk zal er in 2032 ongeveer 8% meer fte aan leerlingen in het po aanwezig zijn dan in 2022. Dat betekent op termijn dus ook een stijgende behoefte aan leraren.

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 2032 5% minder leerlingen zullen zijn dan in 2022. Voor het mbo gaat het om 8% minder studenten in 2032.

²⁰www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/05/18/referentieraming-ocw-2022

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

6.2 Ramingen primair onderwijs

6.2.1 Starttekorten bij de ramingen

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 vorig jaar is dit echter wel bekend, in het vorige hoofdstuk is al de tweede meting van de actuele tekorten gepresenteerd. In de ramingen zijn de actuele tekorten van de eerste 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 2021, hetzelfde moment als de meting van vorig jaar.

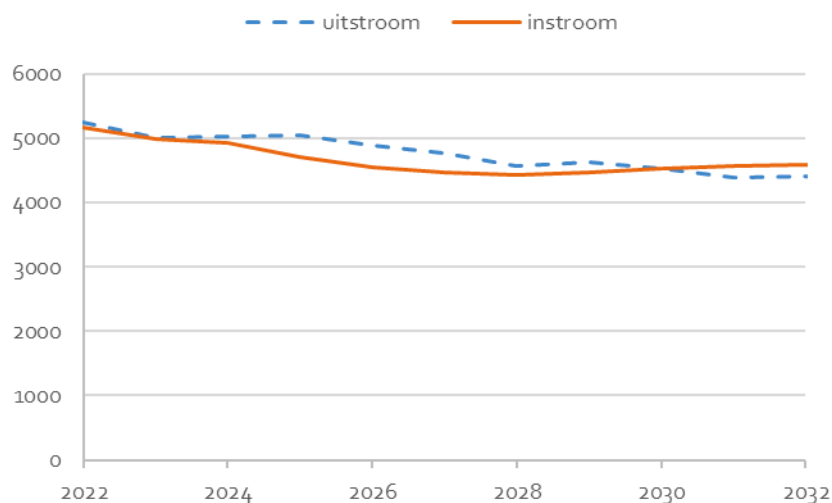
Als starttekort zijn alleen de reguliere banen meegenomen, vervangingen worden nooit in de ramingen meegenomen. Tevens zijn de verborgen tekorten zij-instromers, die naar oordeel van de scholen te snel zelfstandig voor de klas staan, niet als tekort meegenomen. Deze hebben ook een aanstelling als leraar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

6.2.2 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.

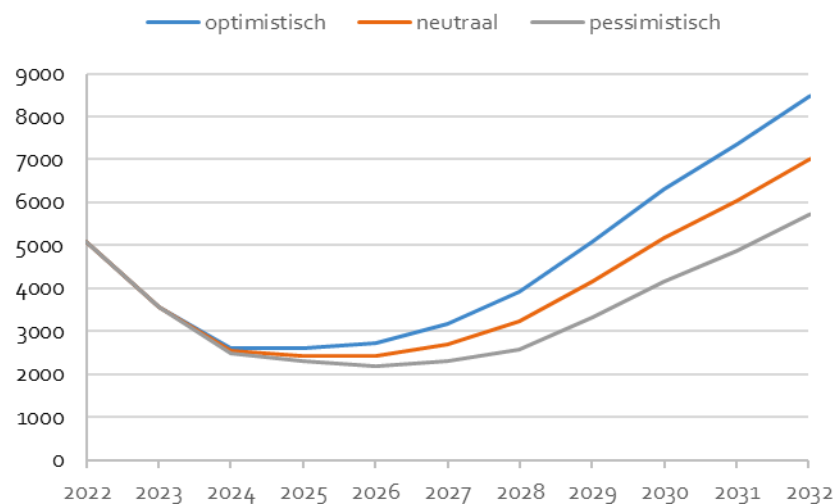
Figuur 6.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2022-2032 in fte (bron: Centerdata)



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

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 6.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren in het po 2022-2032 in fte bovenop de huidige situatie 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 2027/2028, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort bedraagt 5.093 fte en in 2027 is er met het neutrale economische scenario een tekort van 3.167 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 1.926 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. De gegevens van de nieuwste tekortenmeting konden niet in deze raming worden meegenomen omdat ze daarvoor te laat beschikbaar waren. Maar uit deze meting kunnen we nu wel grofweg berekenen dat er in het po ongeveer 6 duizend fte extra aan leraren is gezocht voor het NP Onderwijs. Dat betekent een grotere druk op het lerarentekort dan nu in de raming is meegenomen.

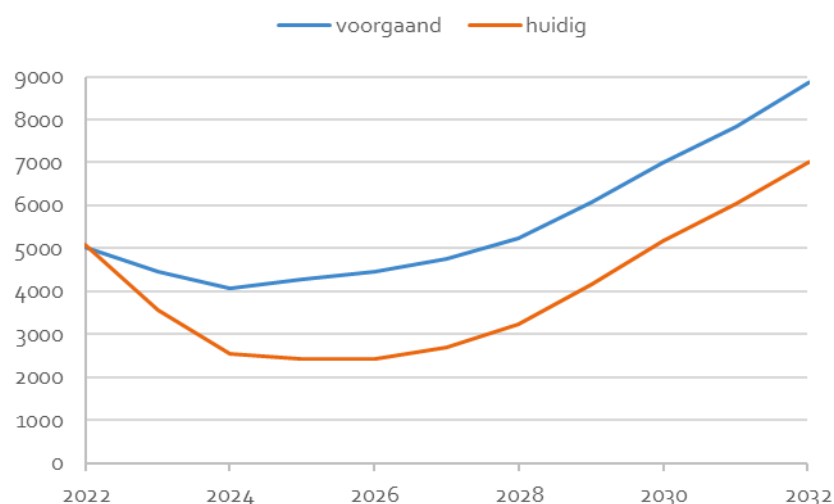
6.2.3 Vergelijking met vorige raming

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 raming²¹, die in juli aan de Kamer is gestuurd, ontstaat het volgende beeld:

Figuur 6.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging 2022 met update arbeidsmarktraming 2021 (Bron: Centerdata)



Te zien is dat de trend ongeveer hetzelfde is, maar dat de huidige raming minder tekort laat zien dan de vorige raming. Van 2025 tot 2032 gaat het om ongeveer 2.000 fte.

Ongeveer de helft van deze vermindering 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.

De tweede helft van het verschil dat de meeste jaren geconstateerd kan worden is terug te voeren op de veranderde salarissen in de nieuwe cao in het primair onderwijs. Hierin zijn de salarissen voor leraren verhoogd naar het niveau van het vo. Aangezien het Mirror model gericht is op toekomstige gedragingen van leraren is dit aspect ook meegenomen. Het effect daarvan komt indirect tot stand, namelijk via factoren op individueel niveau in alle onderliggende modellen binnen Mirror. Zo hangt bijvoorbeeld de kans om uit te stromen van inkomen af, maar ook de kans om meer of minder te gaan werken. De bijdrage van die factoren is geschat op historische data, maar de verhoging in de cao per 1 januari 2022 is dermate groot dat het de vraag is of alle geschatte effecten onverkort toegepast kunnen worden.

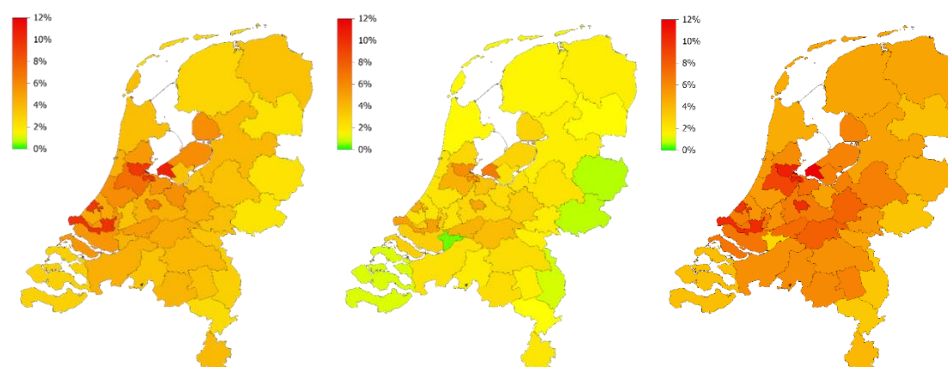
²¹ Zie De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2022-2032, Centerdata, Tilburg 2022.

Tegelijk is ook bekend dat de inflatie in 2022 zeer hoog is en de salarissen ook in andere sectoren verhoogd zijn of worden. Deze aspecten worden niet in Mirror gemodelleerd en de vraag rijst of die mogelijkwijs het effect van de cao-verhoging (deels) teniet kunnen doen. De onderzoekers beschouwen het effect, van bijna duizend fte minder tekort vanaf 2025, dan ook als een bovengrens.

6.2.4 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 6.5 Onvervulde vraag bovenop de huidige tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop, in 2022 (links) 2027 (midden) en 2032 (rechts) (Bron: Centerdata) (NB: de schaal loopt van 0%, donkergroen, 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 getroonde 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. Zonder veranderingen in omstandigheden wordt voor 2032 echter voor vrijwel geheel Nederland verwacht dat de extra onvervulbare vraag minimaal 5% van de werkgelegenheid omvat.

6.2.5 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 vo 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.

6.3 Ramingen Voortgezet Onderwijs

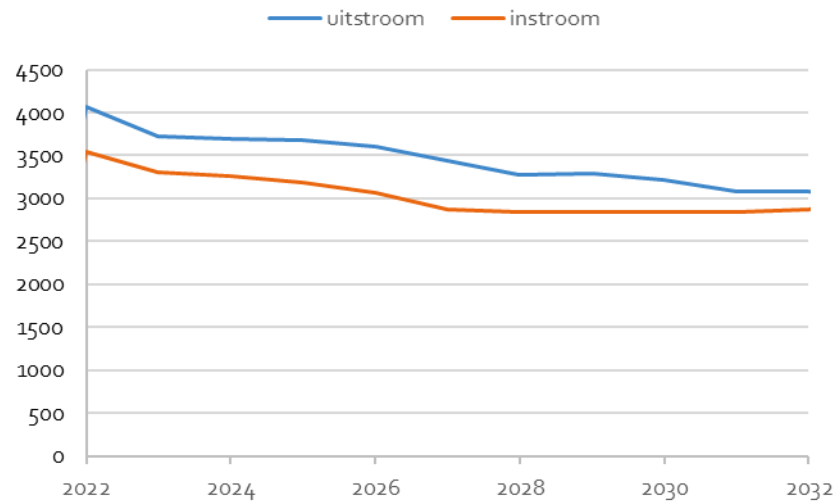
Ook in het vo zijn momenteel in de praktijk geluiden te horen over tekorten en moeilijk vervulbare vacatures. Daarom hebben ook de ramingen in het vo als uitgangspunt dat er voorspeld wordt of en in welke mate er sprake is van tekorten aan gekwalificeerde leraren bovenop de huidige situatie. Nieuw is sinds vorig jaar dat we ook uitgaan van een aanvangssituatie met een tekort. Hiervoor worden de onbevoegd gegeven lessen genomen zoals deze uit de IPTO-meting komen²². 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.

6.3.1 *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.

²² Dit is de jaarlijkse meting naar in het vo gegeven vakken en bevoegdheden van leraren die deze vakken geven. Door een technische complicatie was het IPTO onderzoek dit jaar niet tijdig afgerond. Daarom is voor deze raming gewerkt met een voorlopige uitkomst uit IPTO, die echter niet veel zal afwijken van de uiteindelijke uitkomst.

Figuur 6.6 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reële beschikbare instroom 2022-2032 in fte (bron: Centerdata)

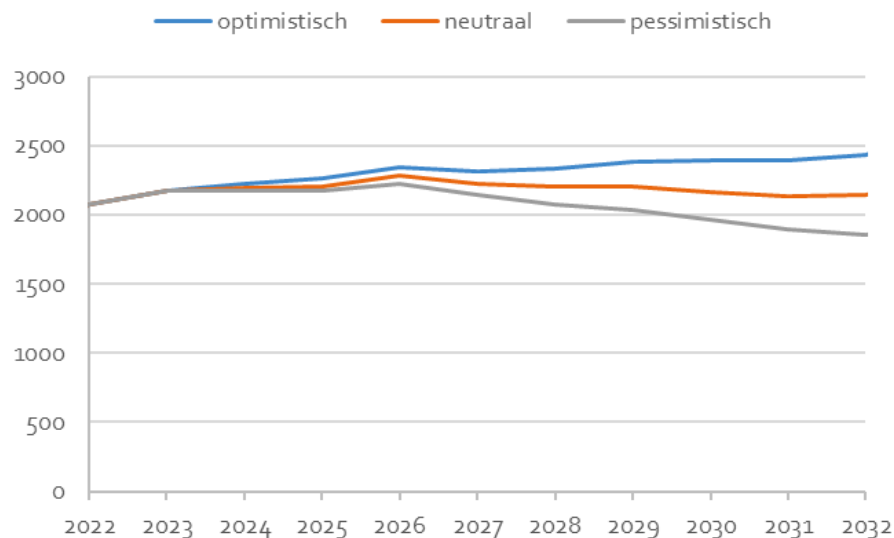


Te zien is dat de uitstroom de komende jaren hoger zal zijn dan de verwachte instroom. Deels valt dit bij de tekorten weg omdat dat er in het vo sprake is van een leerlingendaling die er voor zorgt dat er naar verwachting in 2032 5% minder fte nodig is (zie Figuur 6.1). Tevens geeft bovenstaande geen 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 lessen²³. Ook hier worden de drie economische scenario's weergegeven, verder wordt in deze paragraaf uitgegaan van het neutrale scenario.

²³ Voor het voortgezet onderwijs geldt dat de onbevoegd gegeven lesuren zoals die in concept 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.

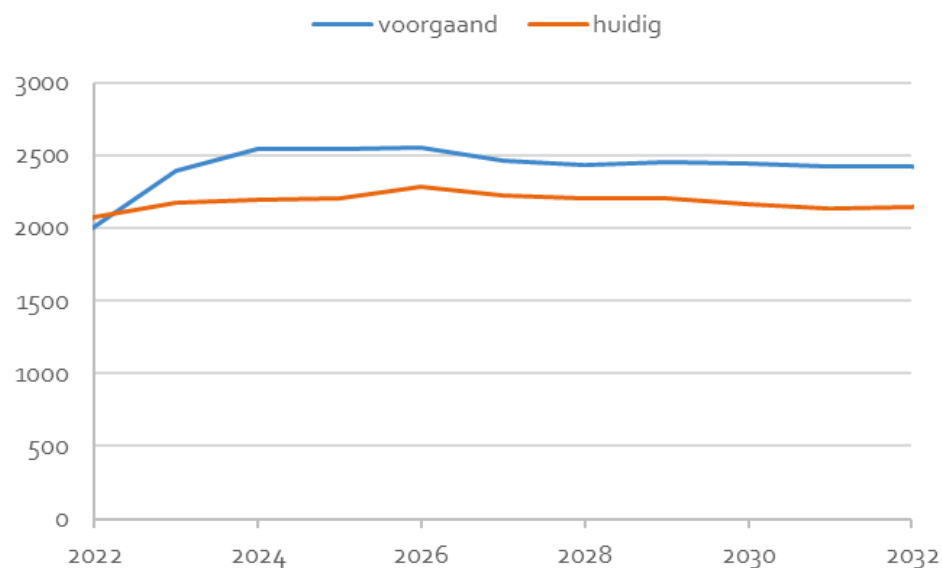
Figuur 6.7: Ontwikkeling van de onvervulde vraag onder leraren plus directeuren in het vo 2022-2032 (bron: Centerdata)



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 neutrale en het pessimistische conjunctuurscenario overgaat in een daling. Een belangrijke reden voor de afvlakking van de stijging is gelegen in de leerlingendaling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het neutrale scenario voor 2027 een verwachting van 2.143 fte tekort.

In de volgende grafiek is een vergelijking met de vorige raming uit 2021 te zien. Ook voor die raming is gewerkt met een starttekort op basis van de onbevoegd gegeven lessen.

Figuur 6.8. Extra onvervulde werkgelegenheid leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming (beiden neutraal conjunctuurverloop, Bron: Centerdata)



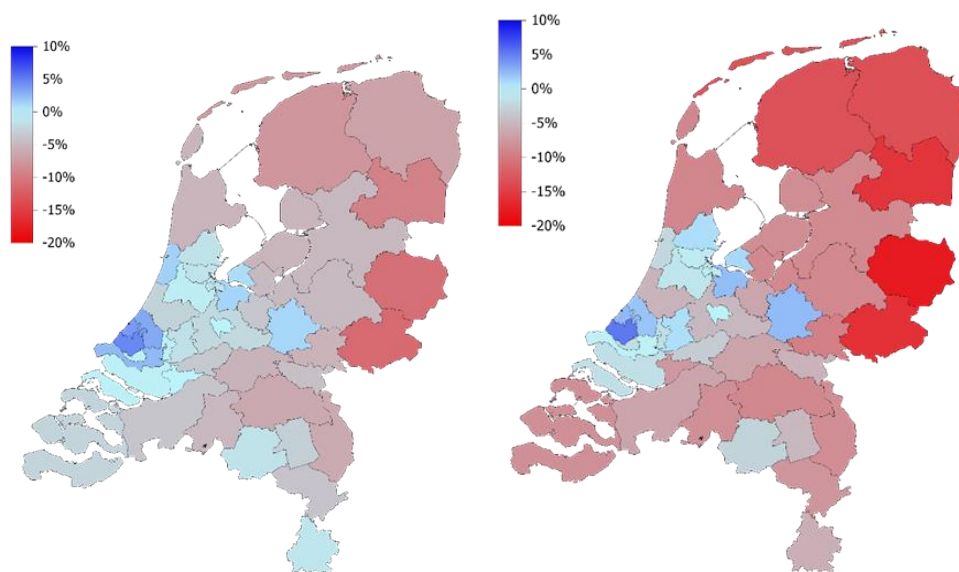
Te zien is dat de huidige raming beperkt afwijkt van de voorgaande raming en iets gunstiger is. De verschillen worden veroorzaakt door een geheel van kleinere bijstellingen veroorzaakt door de herschattingen van parameters gebaseerd op eerder gedrag en aantallen zij-instromers plus iets meer gediplomeerden van de lerarenopleidingen uit de referentieraming van OCW.

Net als in het po 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.

6.3.2 Tekorten per regio

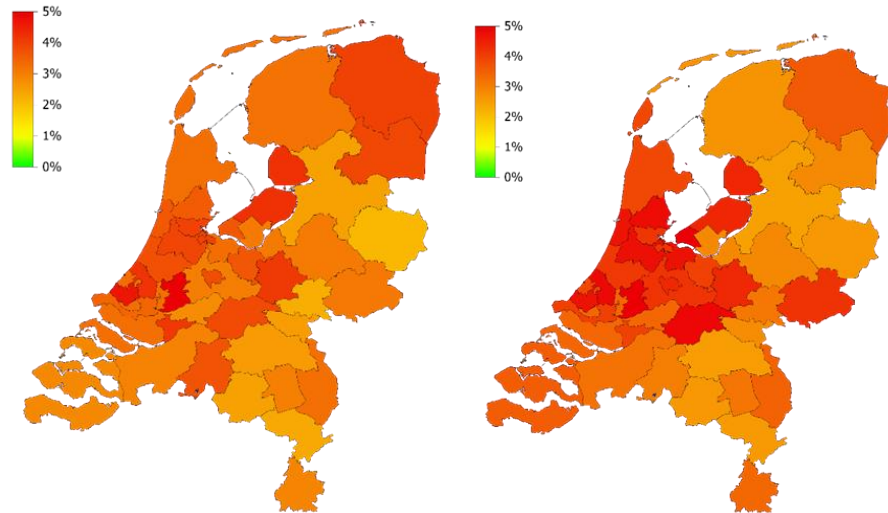
Voor we de tekorten in het vo per regio bekijken is het goed eerst naar de verwachte leerling dalingen per regio te kijken.

Figuur 6. 9 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2027 (links) en 2032 (rechts) ten opzichte van 2022 (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 6.10 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2027 (links) en 2032 (rechts) (Bron: Centerdata)

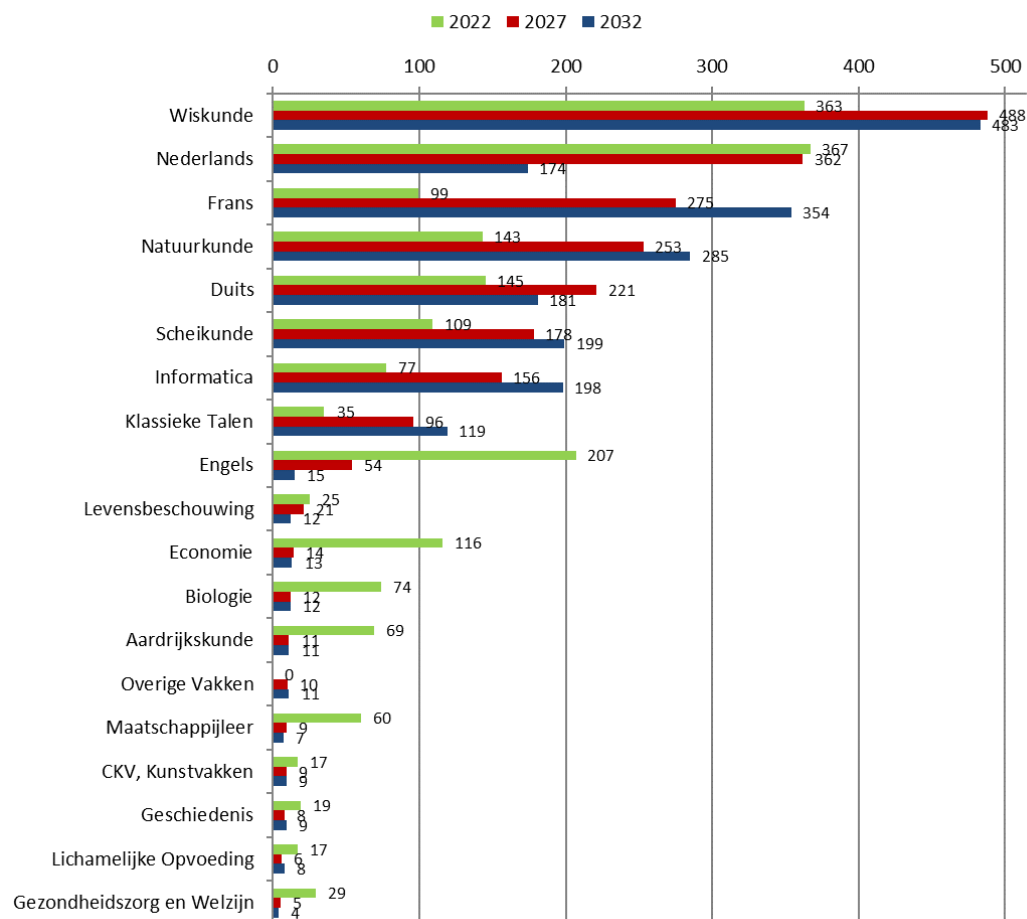


Voor het vo gold altijd dat de tekorten regionaal niet zozeer verschilden. Dat lijkt echter te veranderen. Voor 2027 en zeker voor 2032 is te zien dat er in het oosten minder vacaturedruk lijkt te zijn. De hoogste vacaturedruk lijkt in 2032 in de Randstad te liggen.

6.3.3 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 2022 is op basis van de onbevoegd gegeven lessen en hoeveel tekort er naar verwachting in 2027 en 2032 zal zijn.

Figuur 6.11 Onvervulde vraag in fte leraren in 2022, 2027 en 2032 op het niveau van individuele vakken, gesorteerd op tekort in 2027 (bron: Centerdata).



Te zien is dat er in 2027 en in 2032 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.

In 2032 zijn na wiskunde de vakken Frans, natuurkunde, informatica en Duits koplopers bij de aantallen fte verwachte tekorten.

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 6.1 Vacaturedruk (onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in fte) in 2022, 2027 en 2032 op het niveau van individuele vakken, op volgorde van percentage in 2027 (Bron: Centerdata)

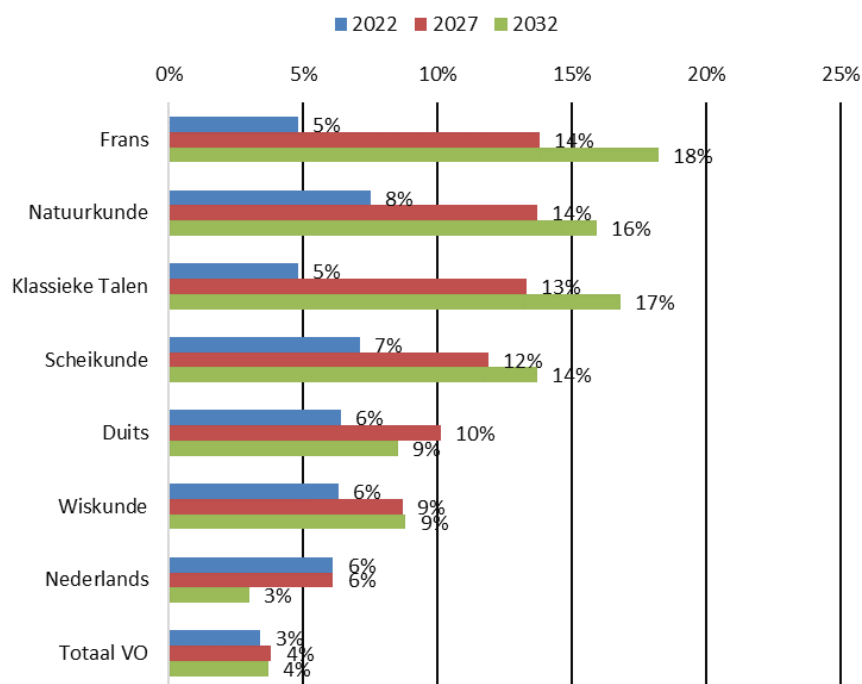
	2022	2027	2032
Informatica	22,6%	47,2%	61,4%
Frans	4,8%	13,8%	18,2%
Natuurkunde	7,5%	13,7%	15,9%
Klassieke Talen	4,8%	13,3%	16,8%
Scheikunde	7,1%	11,9%	13,7%
Duits	6,4%	10,1%	8,5%
Wiskunde	6,3%	8,7%	8,8%
Nederlands	6,1%	6,1%	3,0%
<i>Totaal</i>	<i>3,4%</i>	<i>3,8%</i>	<i>3,7%</i>
Levensbeschouwing	2,8%	2,3%	1,4%
Engels	4,0%	1,1%	0,3%
Maatschappijleer	4,7%	0,7%	0,6%
Gezondheidszorg en Welzijn	3,6%	0,6%	0,6%
Economie	3,9%	0,5%	0,4%
Aardrijkskunde	3,2%	0,5%	0,5%
Biologie	2,6%	0,4%	0,4%
Geschiedenis	0,7%	0,3%	0,4%
CKV, Kunstvakken	0,4%	0,2%	0,3%
Lichamelijke Opvoeding	0,4%	0,1%	0,2%
Overige Vakken	0,0%	0,1%	0,1%

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 6.12 Vacaturedruk grootste tekortvakken in 2022, 2027 en 2032. Informatica is uit de grafiek gehouden omdat deze grote percentages de rest onleesbaar maken. Vakken op volgorde van tekort in 2022 (Bron: Centerdata)

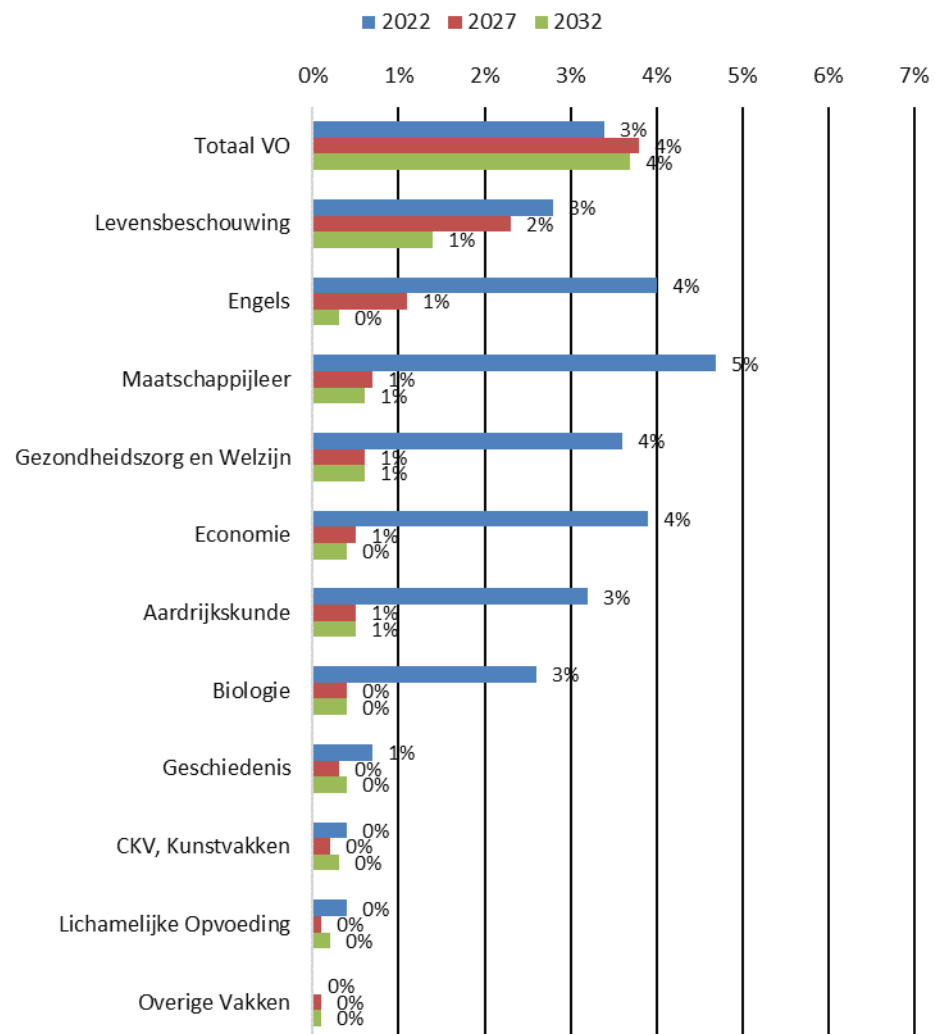


De tekortvakken Frans, Natuurkunde, Klassiek Talen en Scheikunde staat de komende tien jaar naar verwachting een gestage verhoging van het tekort te wachten, eindigend in minimaal een verdubbeling van het huidige tekort in 2032. Voor Wiskunde en Duits is de verwachte toename in 2027 met 50% waarna het ongeveer stabiliseert, voor Nederlands zal het tekort ongeveer gelijk blijven in 2027 en daarna afnemen.

Het totale percentage verwachte tekorten in het VO is ook in de grafiek opgenomen. Hier is te zien dat dit percentage (vaak veel) lager is dan de percentages van de tekortvakken.

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

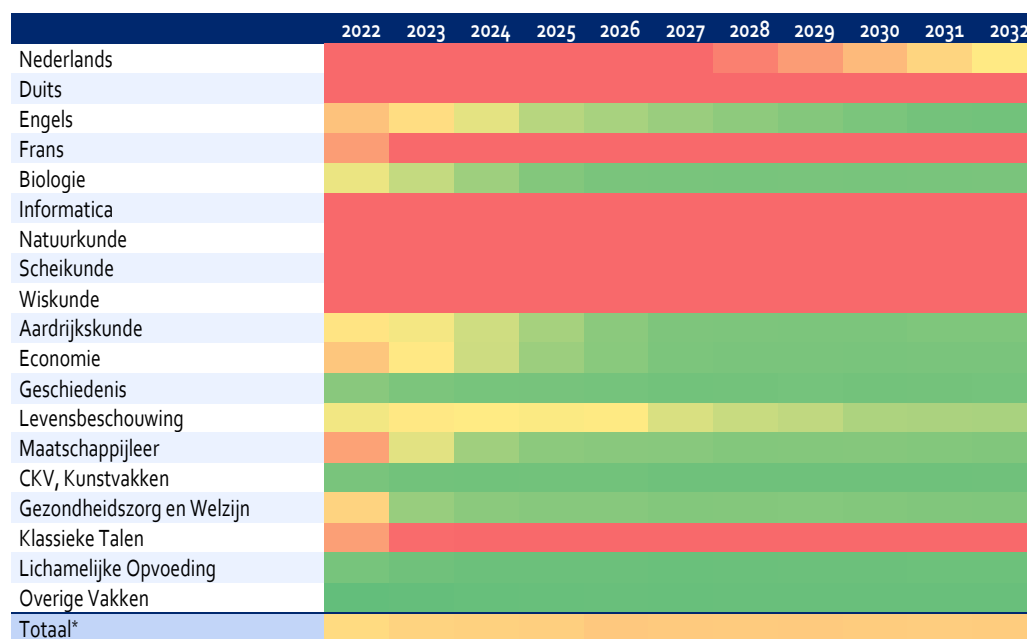
Figuur 6.13 Vacaturedruk overige vakken in 2022, 2027 en 2032. (Bron: Centerdata)



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



*Inclusief hier niet getoonde vakken.

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. (Het tekort van Nederlands lijkt na 2027 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.

6.3.4 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.

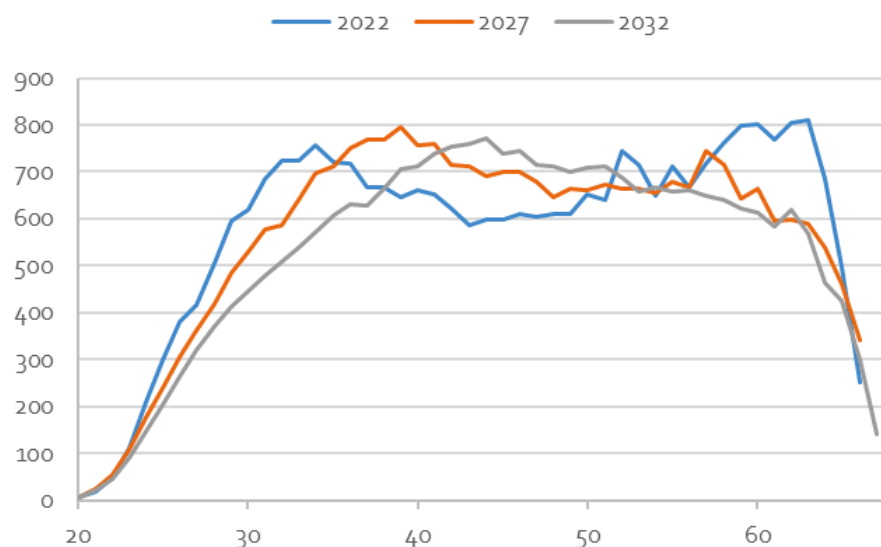
De tekorten in het vo zijn geconcentreerd bij een achttal vakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen. Naar verwachting worden de tekorten voor deze vakken groter, terwijl ze voor andere vakken geen belangrijke rol zullen spelen.

6.4 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 leraren is afkomstig van dezelfde lerarenopleidingen als in het vo en geeft gedeeltelijk dezelfde vakken. Een groot deel van de instroom van leraren 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 leraren 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 leraren in het mbo in de komende jaren die in de volgende grafiek te zien is.

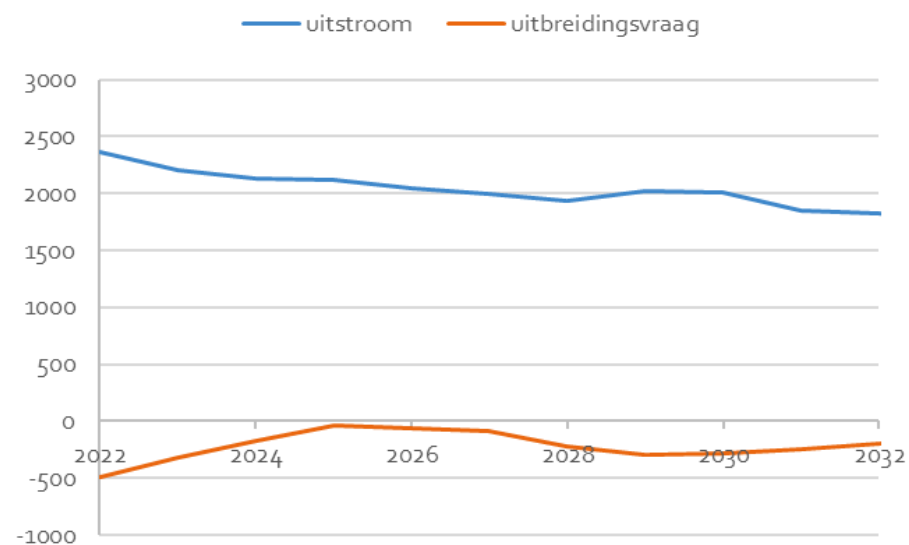
Figuur 6.15 Verwachte leeftijdsverdeling leraren mbo in 2022, 2027 en 2032 (bron: Centerdata)



Te zien is dat er in 2022 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.

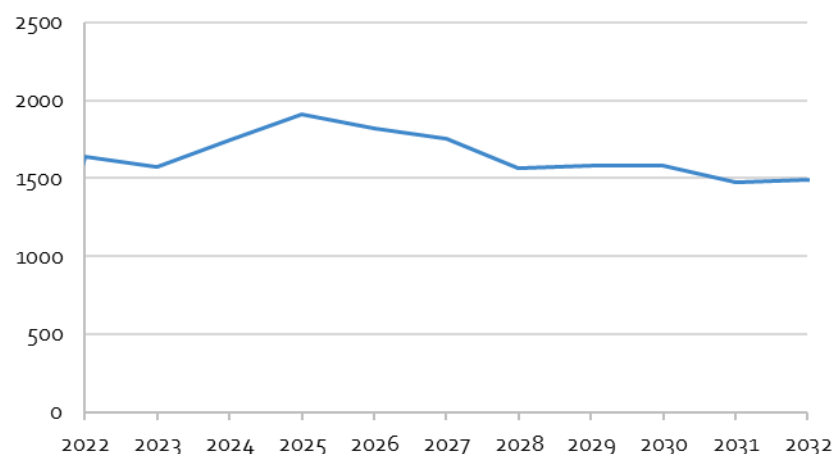
In de volgende figuur zijn deze ontwikkelingen weergegeven.

Figuur 6.16 Uitstroom en uitbreidingsvraag leraren in het mbo periode 2022-2032 in fte (Bron: Centerdata)



De uitbreidingsvraag in het mbo is de komende 10 jaar 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 leraren op de komende 10 jaar:

Figuur 6.17 Benodigde instroom van leraren 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 2025 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 gaat inzetten. Als we afgaan op de benodigde instroom die in de figuur getoond wordt is de arbeidsmarkt rond

2023 en 2031-2032 het ruimst. Er moet daarbij 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 met het ramingsmodel geen uitspraken worden gedaan. Wel ligt het voor de hand dat er parallellen met het vo optreden en sprake zal zijn van tekorten bij de vakken Nederlands en Informatica, die zowel op het vo als op het mbo gegeven worden. Analooq zullen de tekorten die voor bèta vakken spelen waarschijnlijk ook hun weerslag hebben op 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.

Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde leraren, mede omdat op termijn de studenten aantallen zullen dalen. In het mbo is minder sprake van een toename van het tekort als gevolg van in het kader van het coalitieakkoord toegekende middelen. Het mbo kent in tegenstelling tot het funderend onderwijs geen specifieke werkdrukmiddelen of andere grote investeringen in personeel. Wel zal de investering in niveau 2 en basisvaardigheden en burgerschap naar verwachting om extra docenten vragen.

6.5 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 en de websites van de arbeidsmarktfondsen Arbeidsmarktplatform PO en Voion. De webadres bij de website van de rijksoverheid zijn:

[Regionale arbeidsmarktramingen voor leraren in het primair onderwijs 2021-2026 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

en

[Regionale arbeidsmarktramingen voor leraren in het voortgezet onderwijs 2021-2026 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

7 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 2022/2023. Daarom lopen de gegevens tot 2021, waarmee studiejaar 2021/2022 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 2021/2022 nog niet hebben en uitgaan van de diploma's tot en met 2020/2021. Definitieve cijfers over de instroom in dit studiejaar en de diploma's van vorig studiejaar worden in januari 2023 verwacht.

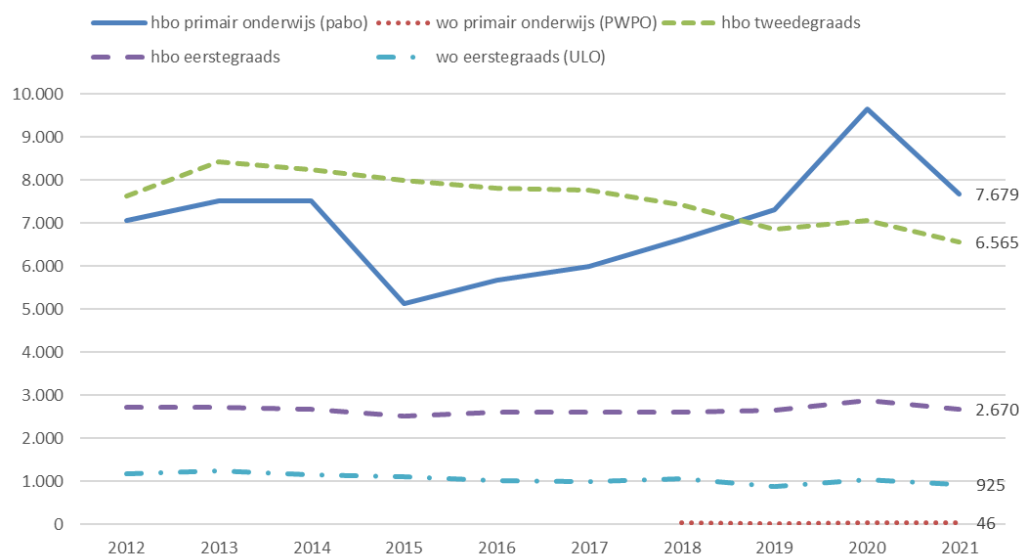
Ter wille van de leesbaarheid wordt in de Tendrapportage voornamelijk gewerkt met grafieken en minder met tabellen. Voor degenen die de cijfers bij de grafiek behorende bij dit hoofdstuk exact wil weten wordt derhalve verwezen naar de bijbehorende tabellen in de bijlage.

7.1 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^e graads leraar (voor vo en mbo)
- hbo lerarenopleiding voor 1^e graads leraar (vo, mbo)
- ulo: Universitaire lerarenopleiding voor 1^e graads leraren (vo, mbo)

Figuur 7.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2012-2021 (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

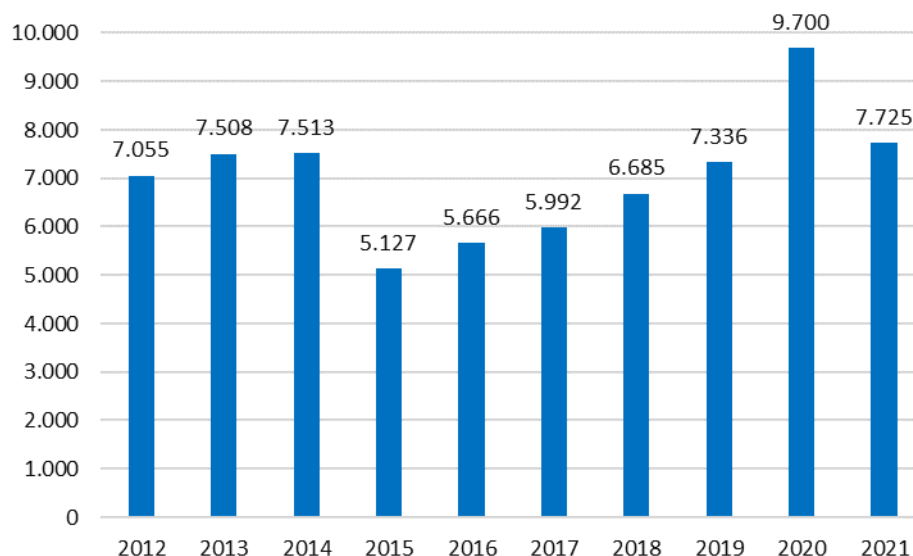
hebben gevolgd, degenen die switchen van andere opleidingen en degenen die met vrijstellingen door eerdere opleidingen instromen.

Het jaar 2020 laat bij de pabo een forse stijging van de instroom zien, die in 2021 gevolgd wordt door een daling. De instroom in 2021 is echter wel hoger dan in 2019, voor corona. Bij de lerarenopleiding voor 2^e graads leraar wordt na een kleine stijging in 2020 de dalende trend uit de jaren daarvoor voortgezet.

De totale aantallen instroom in de lerarenopleidingen worden grotendeels bepaald door de pabo en de hbo 2^e graads opleiding. In het navolgende wordt geconcentreerd op de pabo en de hbo 2^e graads. 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).

7.2 De pabo

Figuur 7.2 Instroom pabo 2012-2021 (inclusief wo opleiding voor po PWPO²⁴ met jaarlijks een instroom van maximaal 46 vanaf 2018, exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo (ALPO)) (Bron: DUO)



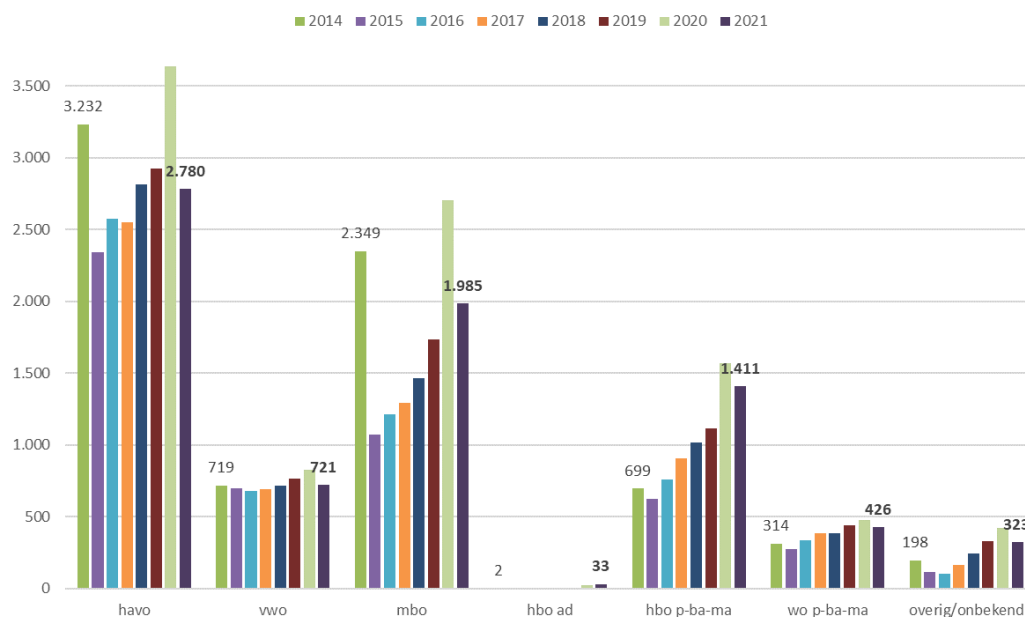
De instroom van de pabo was na de hoge aantallen van voor 2011 aan het dalen, waarna weer een stijging was ingezet. Vervolgens kwam er voor het studiejaar 2015/2016 een ontwikkeling die ongunstig voor de omvang van de instroom was: de invoering van toelatingstoetsen op de pabo. Na de grote daling in 2015 is een constant stijgende lijn ingezet. Als we 2020 als een uitschieter beschouwen is de stijgende lijn door te trekken en is in 2021 een instroom bereikt die hoger is dan die in 2014.

Voor 2022 wordt door de Vereniging Hogescholen weer een lichte stijging verwacht op basis van de voorlopige instroomcijfers. Wat de precieze ontwikkeling wordt moeten de definitieve cijfers begin 2023 nog uitwijzen.

²⁴ 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.

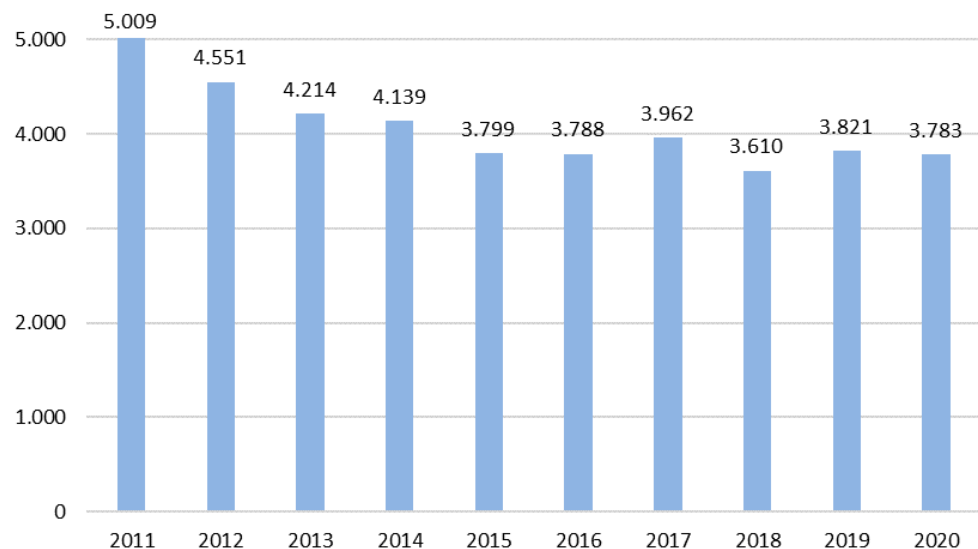
Figuur 7.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2014-2021 (Bron: DUO)



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 2014. Hbo en wo gecombineerd laat in 2021 bijna een verdubbeling ten opzichte van de instroom van 2014 zien. Deze is iets meer op het hbo terug te voeren, maar ook het wo heeft een grote sprong gemaakt.

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

Figuur 7.4 Gediplomeerden pabo 2011-2020 (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 afgelopen jaren gedaald, al is er sinds 2015 wel sprake van een stabilisatie.

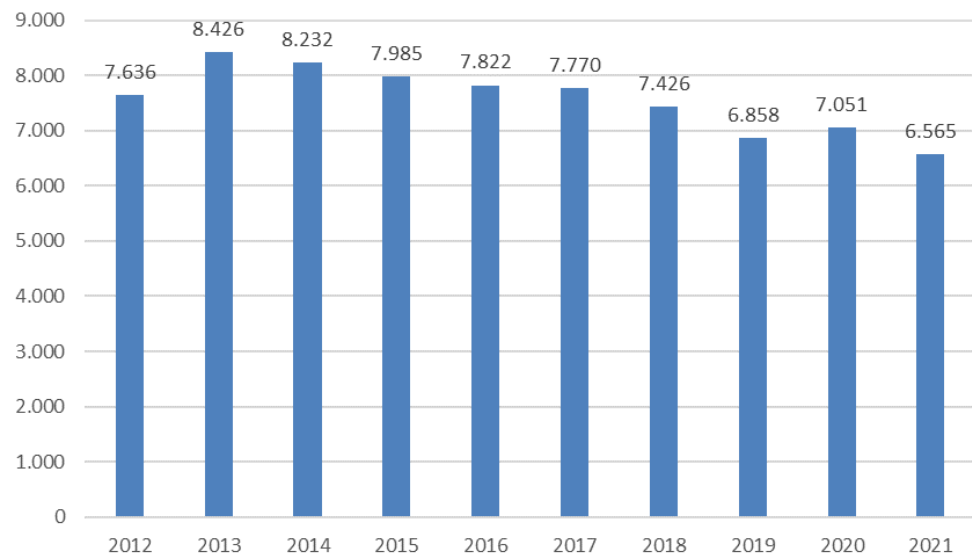
Overigens dient te worden bedacht dat bij de instroom en gediplomeerden de zij-instroom in het beroep niet is opgenomen. Deze groep, die de laatste jaren een flinke ontwikkeling heeft doorgemaakt in het po zoals in hoofdstuk 10 te zien is, volgt contractonderwijs (i.t.t. bekostigd onderwijs), waardoor inschrijvingen en getuigschriften niet in de statistieken van DUO voorkomen.

7.3 Lerarenopleiding hbo 2^e 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.

7.3.1 Algemene instroom en diploma's

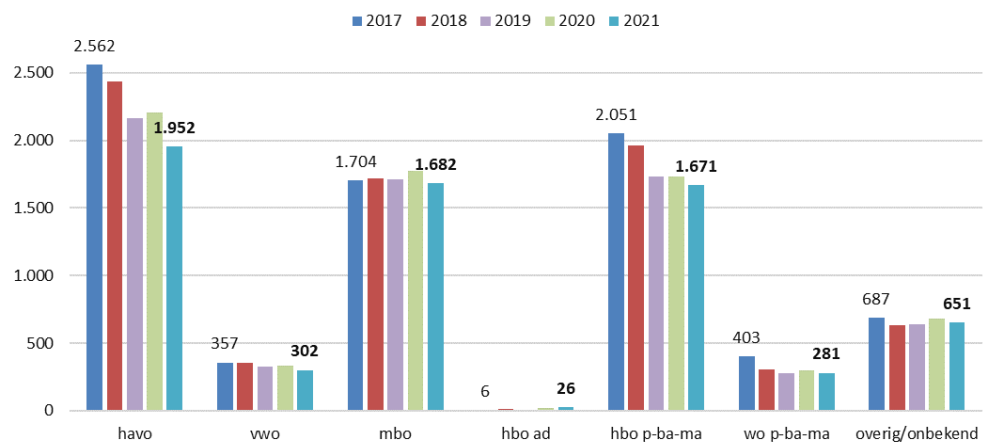
Figuur 7.5 Instroom hbo opleidingen 2e graads leraar 2012-2021 (Bron: DUO)



Ook hier is een daling te zien in de aantallen inschrijvingen vanaf 2015, maar veel minder sterk dan bij de pabo. 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.

Uitgesplitst naar de vooropleidingen ontstaat voor de 2^e graads lerarenopleiding het volgende beeld

Figuur 7.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2^e graads 2017-2021 (Bron: DUO)

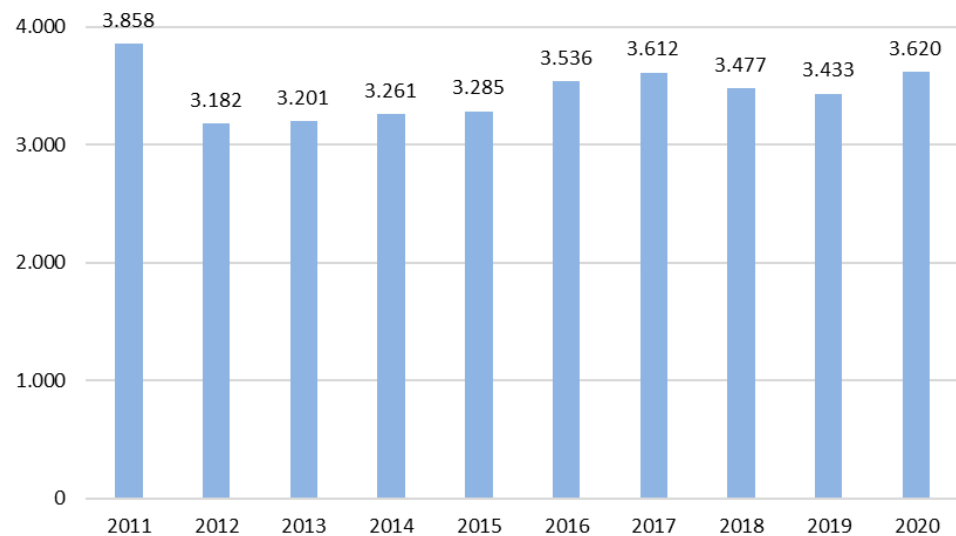


In deze grafiek zijn de getallen vanaf 2017 te zien omdat dit het eerste jaar is waarop de ho-cijfers goed zijn uitgesplitst. Ook bij de lerarenopleiding 2^e graads daalden hiervoor van 2014 op 2015 de aantallen vanuit het mbo en havo, maar in vergelijking met de pabo was dit een heel geringe daling. De twee van origine

grootste instroom bronnen, havo en hbo, leveren beiden een dalend beeld op (op het uitzonderlijke jaar 2020). Het mbo laat een vrij stabiele tendens zien en is inmiddels in aantallen gelijk aan het hbo als instroombron.

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

Figuur 7.7 Diploma's opleidingen 2^e graads leraar 2011-2020 (Bron: DUO)

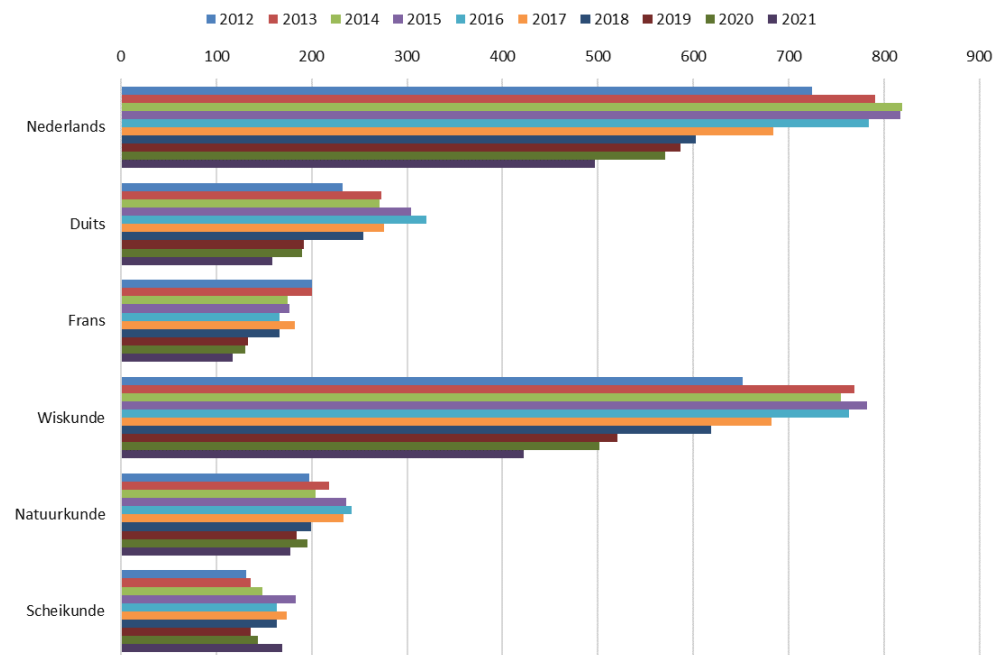


Het aantal diploma's vertoont na 2011 eerst een scherpe daling waarna het weer oploopt. Na twee jaar een kleine daling is in 2020 het niveau van 2017 weer gehaald. Ook voor deze diploma's geldt dat de zij-instroom in het beroep hier niet is meegerekend (zie hoofdstuk 10).

Met het lerarentekort in specifieke vakken als belangrijk thema op de arbeidsmarkt voor vo leraren, zijn algemene gegevens van de lerarenopleiding voor 2^e 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 die aan het eind van paragraaf 6.3.3. worden onderscheiden.

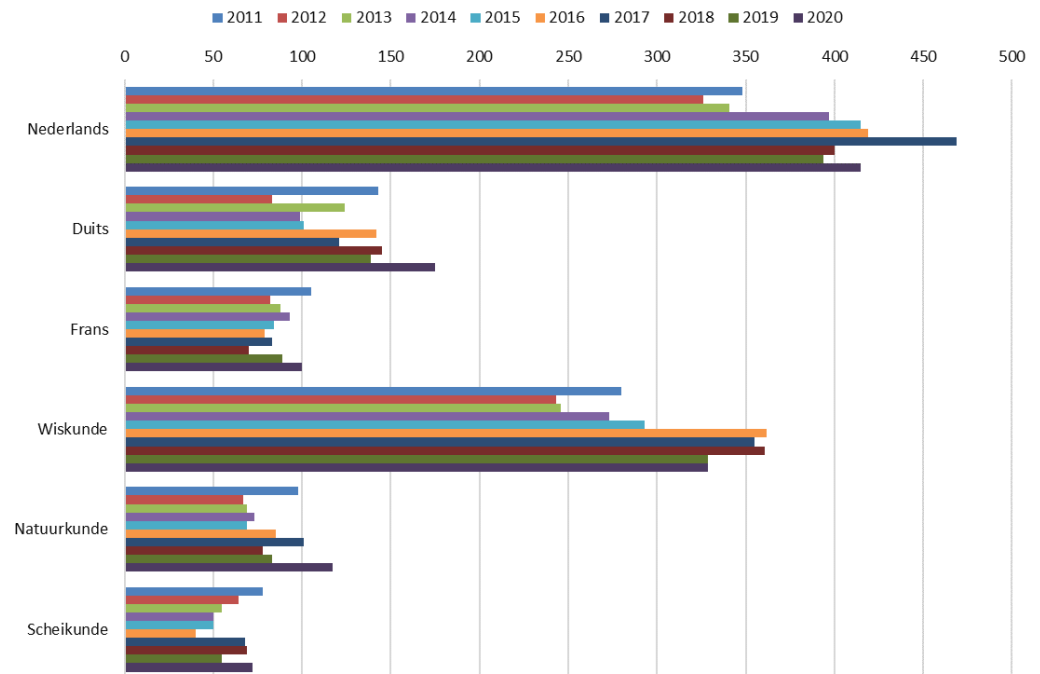
7.3.2 Instroom en diploma's permanente tekortvakken

Figuur 7.9 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2^e graads 2012-2021 (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.

Figuur 7.8 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2^e graads²⁵ 2011-2020²⁶ (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.

²⁵ Informatica en Klassieke Talen zijn ook permanente tekortvakken, maar daar zijn geen 2e graads opleidingen voor.

²⁶ De cijfers wijken af van vorig jaar omdat in de telling van de diploma's toen nog diploma's geregistreerd bij een (onechte) neveninschrijving niet werden meegeteld, en werd er geteld per academisch jaar (sep-aug) in plaats van per diplomajaar (okt-sep).

8 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 Loopbaanmonitor²⁷.

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.

8.1 Invloed coronacrisis op arbeidsmarkt

Een rechtstreeks verband tussen de coronacrisis en de arbeidsmarkt voor pas afgestudeerden is niet vast te stellen. Over het algemeen lijkt het goed te gaan voor de pas afgestudeerden, in de veel gevallen zelfs beter dan het jaar daar voor. Bij sommige baankenmerken is te zien dat deze na jaren stijging een geringe daling vertonen. Dat zou een corona-effect kunnen zijn, maar dat kunnen we pas vaststellen als we ook de gegevens van het huidige jaar hebben onderzocht. Vooralsnog gaan we er van uit dat de coronacrisis, en de speciale omstandigheden waaronder het onderwijs vorig schooljaar moest functioneren, niet of nauwelijks een negatieve invloed op de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren heeft gehad.

8.2 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.

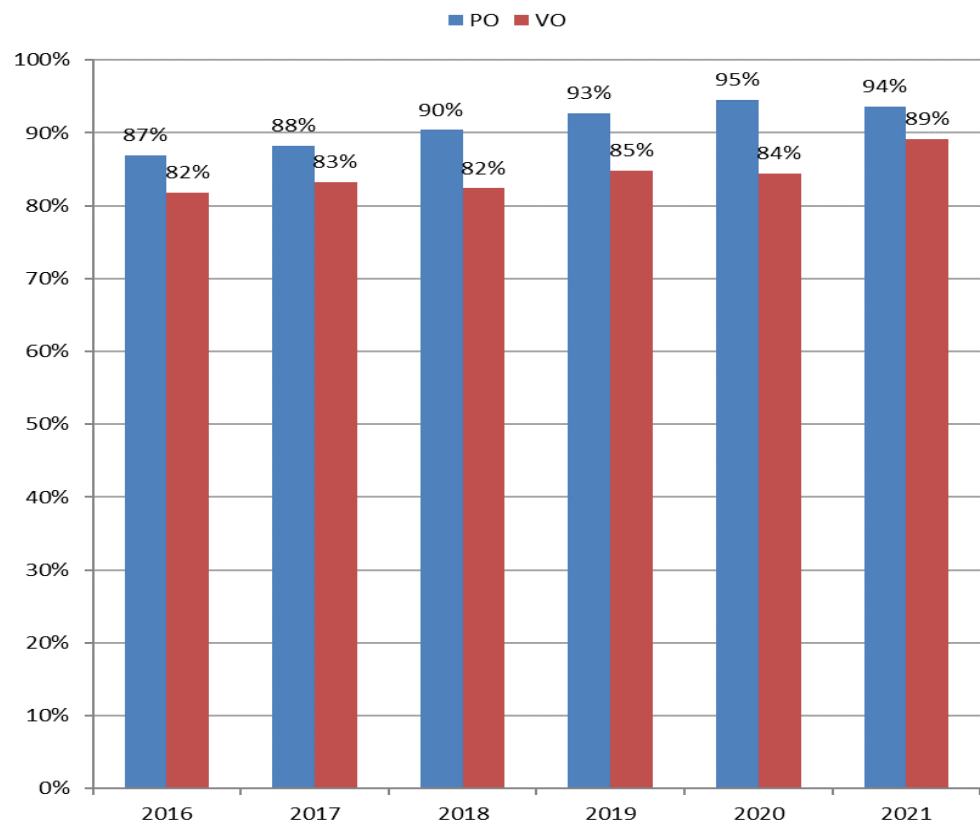
Aanvullend daarop worden, zoals gezegd, enquêtes gehouden onder recent afgestudeerden aan de opleidingen voor leraar, zodat we vinger aan de pols kunnen houden. In de enquête worden altijd hogere percentages gevonden voor het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan bij de analyses met de CBS microdata. 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

²⁷ Loopbaanmonitor onderwijs 2022, Centerdata/Mooz, Tilburg, Nijmegen, 2021.

het onderwijs' herkenbaar in de CBS data²⁸. 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.

Figuur 8.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)



²⁸ Alles bij elkaar gaat het hierbij om 2,8 procent van de pabo-ge диплоmeerden (0,9% uitzendkracht, 1% detachering, 0,9% payroll) en 1,4 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo²⁸. Vergelijken met drie jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs gedaald (van 7 naar 2,8%).

Van degenen die in 2016 afstudeerden aan de pabo was 87% een half jaar later in het onderwijs werkzaam, voor afstudeerjaar 2021 is dat percentage gestegen naar 94%. 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.

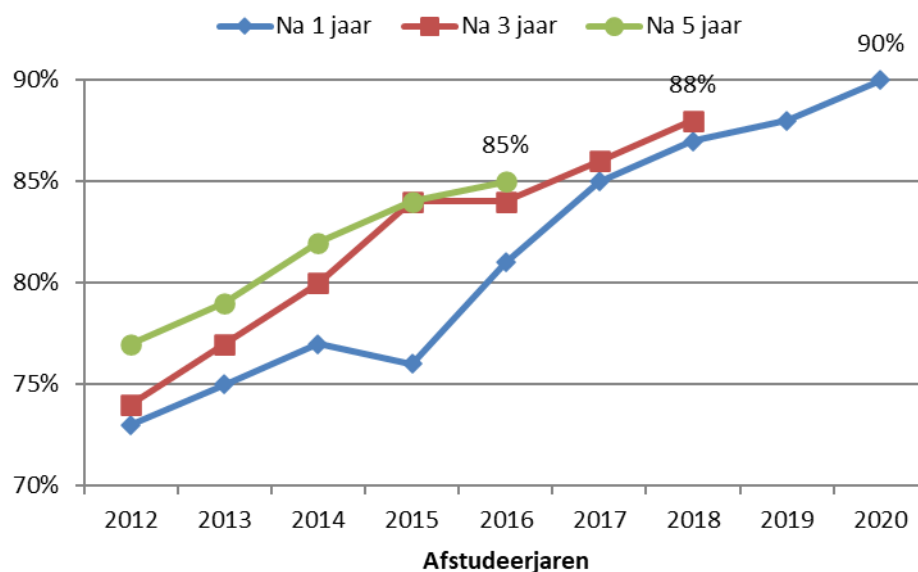
Uit de enquête onder de pas afgestudeerden komen in deze periode ook positieve ontwikkelingen voor deze groep aan het licht als het gaat om het type aanstelling (en het type dienstverband). Zo vertoont het percentage gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan (in tegenstelling tot een 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.

8.3 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.

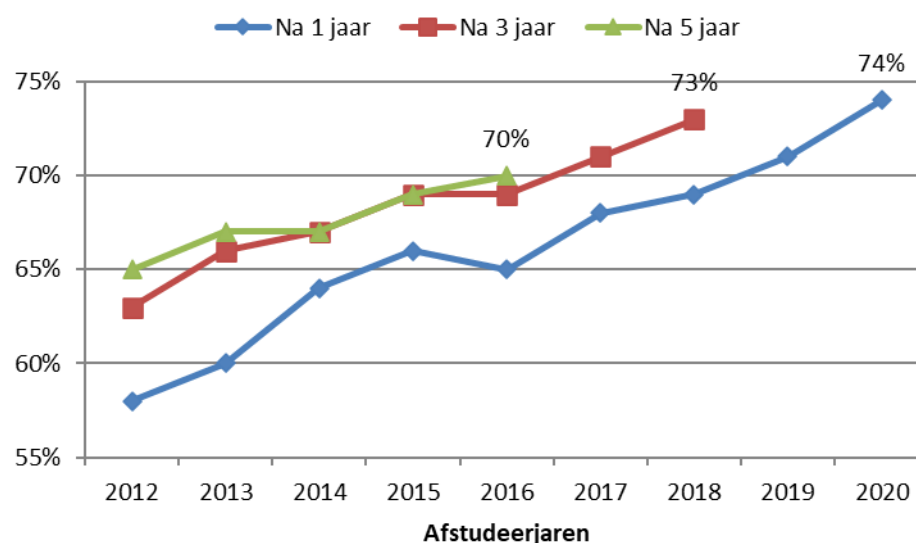
Figuur 8.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)



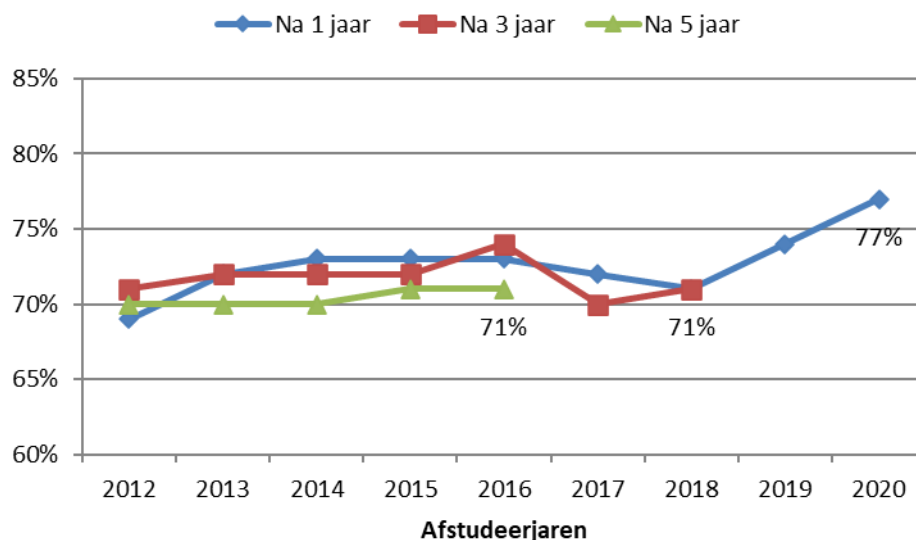
De eerste conclusie is dat in de loop der jaren het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan tussen de cohorten behoorlijk is toegenomen. Niet alleen de mensen die recent zijn afgestudeerd hebben vaker een baan in het onderwijs, ook van de oudere cohorten is te zien dat er in de loop der jaren een hoger percentage van hen in het onderwijs werkt dan bij vorige cohorten het geval was.

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



Figuur 8.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding 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 2019 is dat 71%. De laatste jaren is dat

rond de 69% (twee derde). Ook is te zien dat afgestudeerden van de lerarenopleiding vo 3 of 5 jaar na het afstuderen vaker in het onderwijs werken dan 1 jaar na het afstuderen. Dit kan onder andere te maken hebben met mensen die nog een kopopleiding volgen voor de eerste graads bevoegdheid. Tevens een kanttekening dat het beroepsrendement 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.

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 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.

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 86% het hoogst bij de exacte vakken, gevolgd door de economische vakken met zo'n 83%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 40%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (53%), maatschappijvakken (67%), verzorgende vakken (72%) en technische vakken (76%).

Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2019 voor de exacte vakken en de economische vakken vrijwel even hoog als voor het cohort 2014, terwijl er bij de overige vakken een toename waarneembaar is, variërend van 5 procentpunten voor de culturele en creatieve vakken tot 13 procentpunten voor de verzorgende vakken.

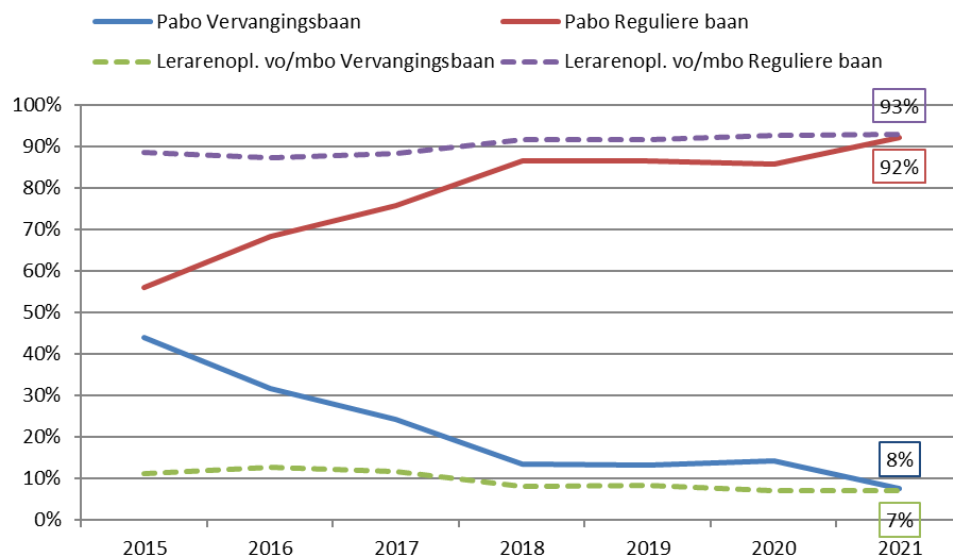
Bij de ulo-afgestudeerden²⁹ is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 81%), gevolgd door de exacte vakken (76%) en de economische vakken (74%). Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken. Bij de andere vakken varieert het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs veel minder tussen de cohortjaren.

8.4 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 aan het veranderen.

²⁹ 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.

Figuur 8.5. Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2015-2020 (Bron: Centerdata/Mooz).

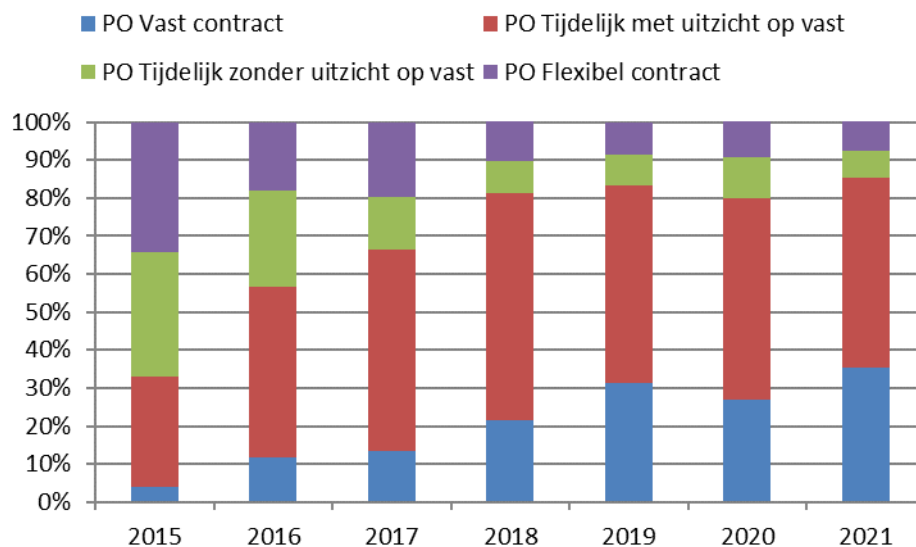


Bij de afgestudeerden van de pabo is de verhouding regulier-vervanging flink veranderd tot aan afstudeercohort 2018. Inmiddels heeft een ruime meerderheid die na een half jaar in het onderwijs werkt een reguliere baan. Het feit dat steeds meer pabo-afgestudeerden een reguliere baan verwerven heeft natuurlijk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

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.

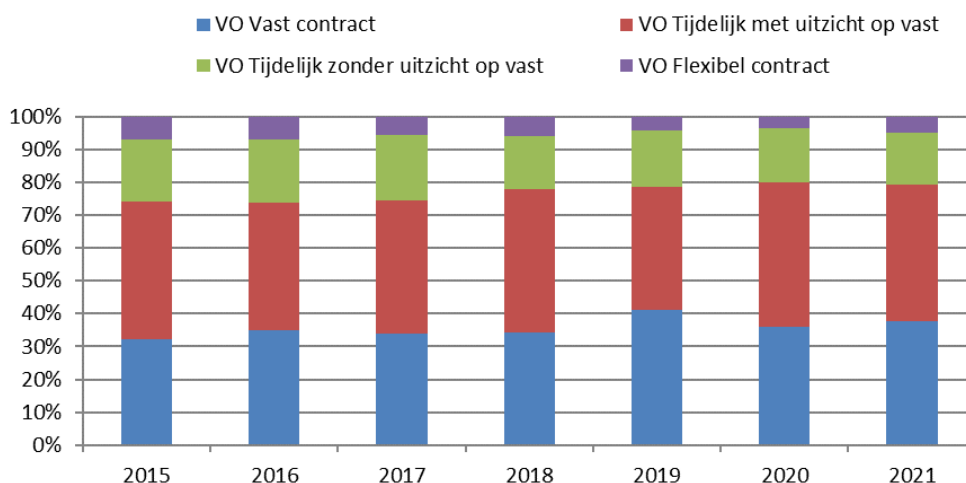
De stijging van het aandeel reguliere banen bij de afgestudeerden van de pabo heeft ook zijn weerslag op het soort arbeidscontract dat de startende leraren krijgen. In de onderstaande grafieken wordt voor de drie onderwijssoorten weergegeven in hoeverre pas afgestudeerden na een half jaar een vast of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

Figuur 8.6 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).



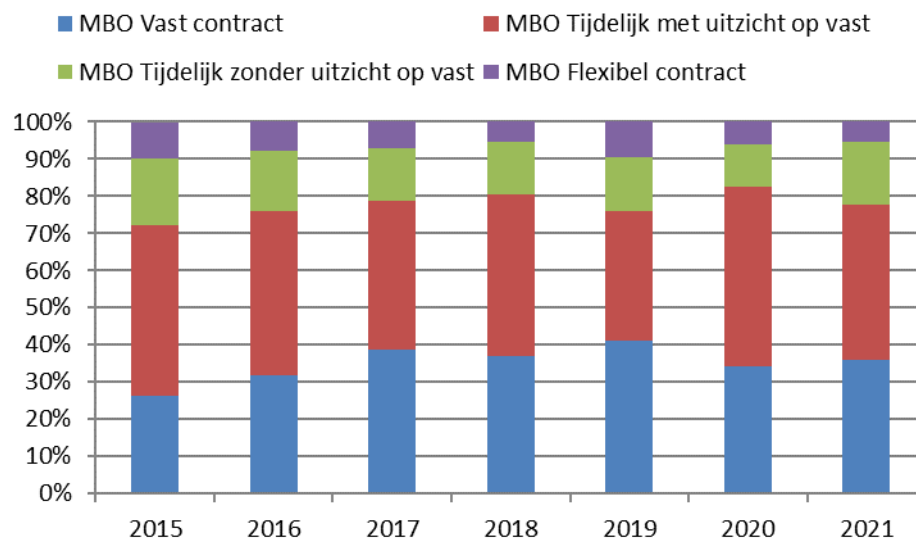
In vijf jaar tijd is in het po het aandeel (uitzicht op) vast contract flink gestegen van 33% naar 80%. Zowel de tijdelijke als de flexibele contracten zijn flink in aantal gereduceerd.

Figuur 8.7 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).



Ook in het vo is een soortgelijke beweging te zien, zij het veel minder sterk. Het aandeel (uitzicht op) vast contract is hier gestegen van 33% naar 38%.

Figuur 8.8 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).



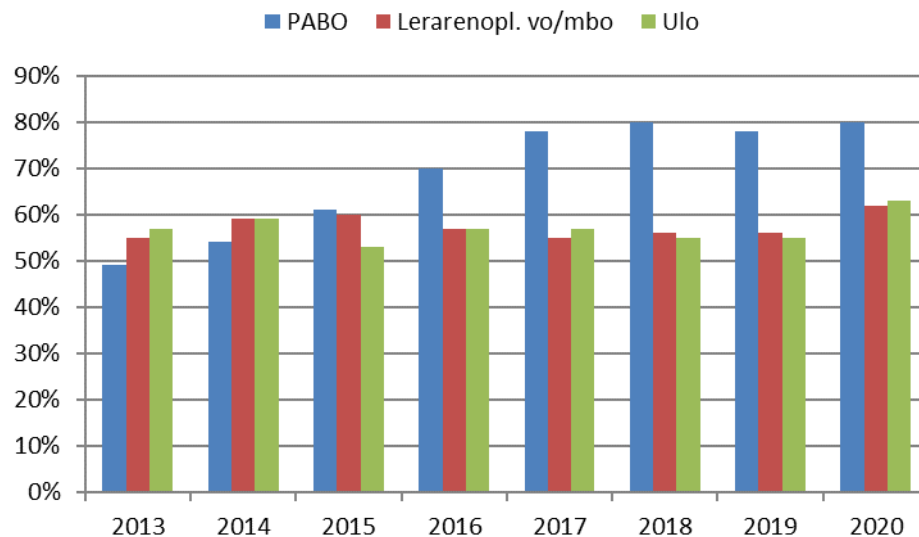
Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen toegenomen, waarbij dit in eerste instantie ten koste lijkt te gaan van de tijdelijke contracten met vooruitzicht op vast. Inmiddels is die laatste categorie weer aangetrokken. Ook lijkt het laatste jaar de categorie tijdelijk zonder vooruitzicht op vast weer gegroeid. In totaal is het aandeel (met vooruitzicht op) vast contract van 2015 naar 2021 gestegen van 72% naar 77% (in 2020 was dat nog 83%).

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 8.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2013-2020 (Bron: Centerdata/Mooz)



Ook hier is een sterke ontwikkeling bij de pabo afgestudeerden te zien. Het percentage jonge leraren met een voltijds aanstelling, een jaar na het afstuderen, is voor de bij de Pabo afgestudeerde cohorten 2013-2020 gestegen van 49% naar 80%.

Bij afgestudeerden aan de 2^e graad 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 2013.

8.5 Uitval jonge leraren po

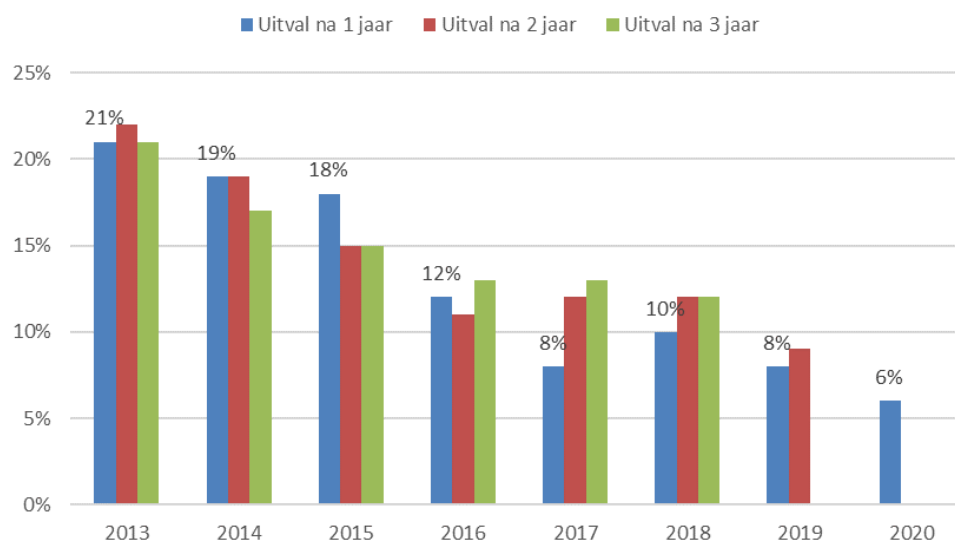
Bovenstaande gegevens over de mate waarin afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het onderwijs werken zijn op basis van CBS-gegevens gemaakt. Daarbij worden alle afgestudeerden meegenomen die hun eerste onderwijsdiploma hebben gehaald en wordt gekeken in hoeverre men in het onderwijs werkt, waarbij geen onderscheid gemaakt wordt naar sector en ook niet naar functie (die laatste is in de CBS-gegevens niet aanwezig).

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, van 29 jaar of jonger is gekeken in welke mate ze de jaren daarna als leraar in dezelfde onderwijssector werkzaam zijn.

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 worden de (vaak goed gemotiveerde) starters van 30 jaar en ouder niet meegenomen. Ook mensen die pas enkele jaren na hun opleiding in het onderwijs gaan werken kunnen daarmee buiten de analyses vallen.

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 8.10 Mate waarin leraren, jonger dan 30 jaar, die in het po instromen de eerste drie jaren daarna uit zijn gevallen als leraar werkzaam zijn (Bron: DUO)

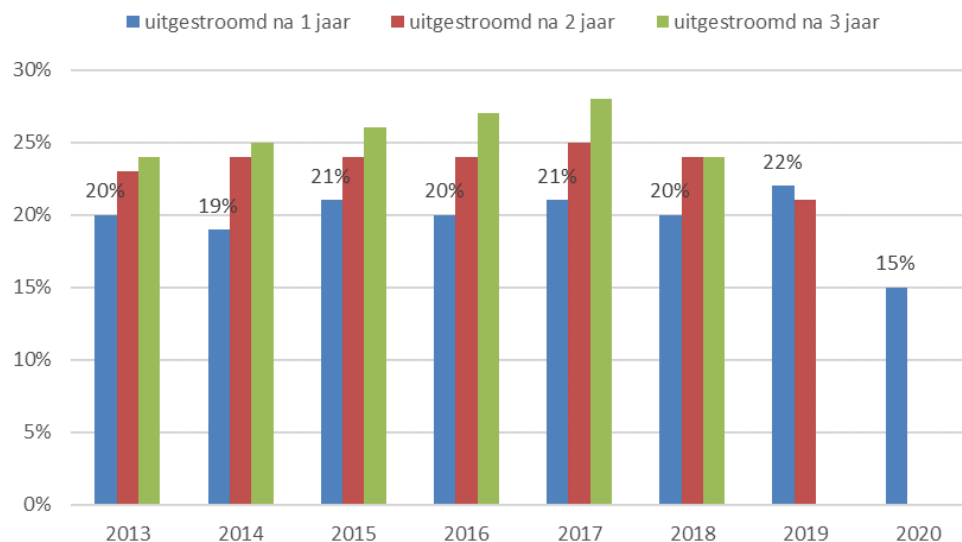


Duidelijk is waar te nemen dat jonge leraren in het po in toenemende mate behouden blijven. De uitval na het eerste jaar bevindt zich met 6% op het laagste niveau. Opvallend is dat voor de oudere instroomjaren geldt dat het percentage uitval in verdere jaren soms lager ligt dan na het eerste jaar. Dit zal wellicht betekenen 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. Vermoedelijk zijn de ontwikkelingen in het po voor een groot deel terug te voeren op de arbeidsmarkt, oftewel de ruime mate van beschikbare arbeidsplaatsen voor de jonge leraren.

8.6 Uitval jonge leraren vo

Dezelfde gegevens als hiervoor zijn door DUO ook voor het vo gemaakt. Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar de soort lerarenopleiding die men gevolgd heeft. Onderstaand de mate waarin jonge leraren na 1, 2 of 3 jaar nog als leraar in het vo werken.

Figuur 8.11 Mate waarin leraren, jonger dan 30 jaar, die in het vo instromen de eerste drie jaren daarna daar nog als leraar werkzaam zijn (Bron: DUO)



Waar het percentage dat na 1 jaar niet meer als leraar in het onderwijs werkte bij het po een forse ontwikkeling door heeft gemaakt was dit in het vo vrij constant. Echter, met het laatste jaar is het percentage uitval gezakt naar 15%.

8.7

Lerarenlek?

Deze uitvalpercentages in het vo verdienen nog enige toelichting. Het percentage van uitval na 1 jaar rond de 20% is een eigen leven gaan leiden en wordt door sommigen met de term 'lerarenlek' aangewezen als de oorzaak van het lerarentekort. Daar kunnen echter enkele andere cijfers tegenover worden gesteld.

De helft komt weer terug

Bedacht moet worden dat het hier om een specifieke meting gaat: iemand wordt in jaar X leraar in het vo, is deze persoon later nog terug te vinden?

Voor de personen die uitvielen in het eerste jaar in de jaren voor 2020 is nagegaan in hoeverre zij later nog in het onderwijs terug te vinden waren. En dit dan in bredere zin, in de sectoren po, vo of mbo en niet exclusief als leraar. Hieruit bleek:

- Ongeveer 22% komt terug als leraar vo
- 22% is later terug te vinden als leraar in het mbo of po
- 5% werkt niet meer als leraar maar heeft een andere functie, in het po, vo of mbo.

Hiermee is het percentage van het 'lerarenlek' al gehalveerd.

Een op de twaalf gaat een nieuwe studie beginnen

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 val bezog 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 2019 instroomde en in 2020 geen leraar meer was bleek dat 8% een nieuwe studie was begonnen die men daarvoor nog niet deed.

Deels gaat het om studenten

Een flink deel van diegenen die in cohort 2019 als leraar vo starten volgt in 2020 nog een studie (ongeveer 60%), dit is het grootste deel van de gevallen een studie die men al langer volgt.

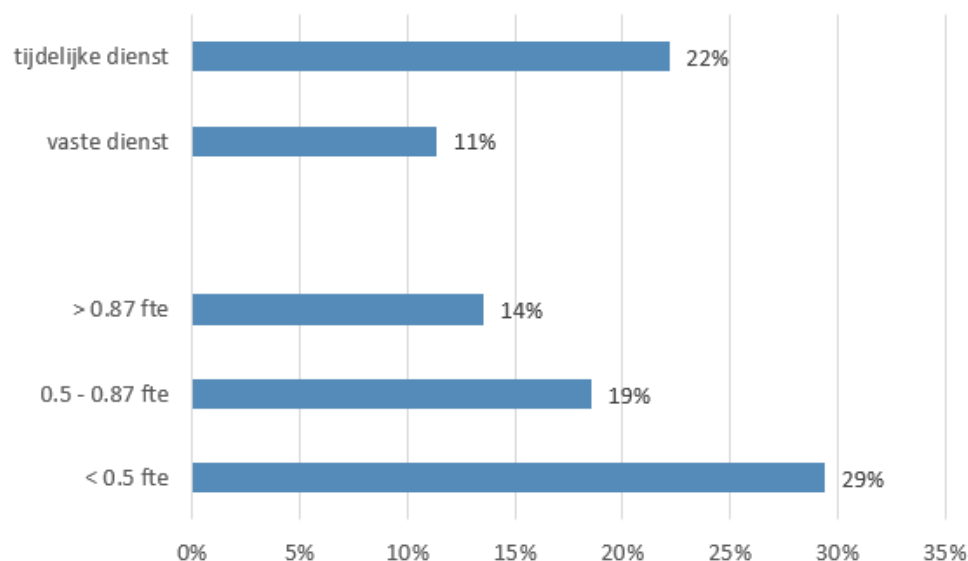
Hieruit volgt dat in de groep startende leraren ook personen zitten die:

- Tijdens hun hbo lerarenopleiding reeds (inval)werk verrichten als leraar
- Een educational minor halen aan de universiteit, die tijdens de bachelorfase toegang tot het geven van onderwijs geeft.

Als gekeken wordt naar fte wordt de uitval veel lager

Als gekeken wordt met welk soort aanstellingen leraren in het vo vaker uitvallen kan de volgende grafiek getoond worden:

Figuur 8.12 Mate waarin leraren, jonger dan 30 jaar, die in 2019 het vo instromen, het jaar daarna uitgevallen zijn als leraar, onderscheiden naar soort arbeidscontract (Bron: DUO)



Dat mensen in tijdelijke dienst eerder uitvallen dan mensen in vaste dienst spreekt voor zich. Bij de aanstellingsomvang is te zien dat bij een aanstelling van minder dan 0,5 fte iets minder dan een derde uitvalt, terwijl dit bij degenen met een voltijdsaanstelling (>0,87fte) slechts één op de zeven is. Dat betekent dus dat het percentage uitval gebaseerd op fte veel lager zou zijn dan het percentage gebaseerd op personen zoals dat nu gehanteerd wordt.

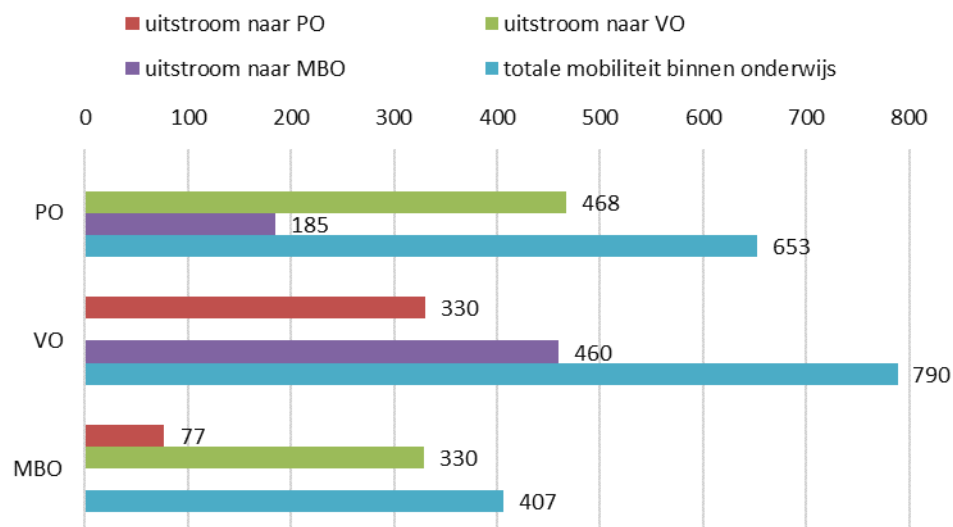
9 Mobiliteit leraren

Sinds enkele jaren wordt door DUO berekend in hoeverre leraren van de drie onderwijssectoren overstappen naar andere sectoren. Tevens wordt vastgesteld hoeveel leraren overstappen naar een ander bestuur binnen de eigen sector. Dit jaar zijn daar ook nog wat achtergrondanalyses aan toegevoegd naar kenmerken van de leraren die op deze manier mobiel zijn.

9.1 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 2017 tot en met 2021. Als we naar de gemiddelde aantallen personen kijken dan blijkt dat het hier om relatief kleine aantallen gaat.

Figuur 9.1 Gemiddeld aantal leraren per jaar dat in de periode 2017-2021 (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 468 po-ers gaan naar het vo en 330 vo-ers gaan in de omgekeerde richting. Enerzijds kan de conclusie zijn dat het po jaarlijks per saldo 138 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 0,45% voor vo leraren naar het po en op 0,38% voor po leraren naar het vo.

Tussen vo en mbo geldt een soortgelijk verhaal: 460 vo-ers gaan per jaar naar het mbo, 330 mbo-ers naar het vo. In percentages is dit echter: 0,62% van de vo leraren gaat naar het mbo en 1,06% 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 0,5% van het personeel dat jaarlijks naar een andere onderwijssoort gaat, in het vo is dit 1,1% en in het mbo 1,3%.

Bovenstaande cijfers zijn zoals gezegd gemiddelden over de laatste vier jaren, mede omdat het hier om lage getallen gaat. Als er een trend moet worden benoemd dan kan gezegd worden dat de uitstroom van po naar vo en mbo het laatste jaar iets gestegen is, maar procentueel gezien blijft het po de laagste uitstroomcijfers naar de andere sectoren hebben.

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.

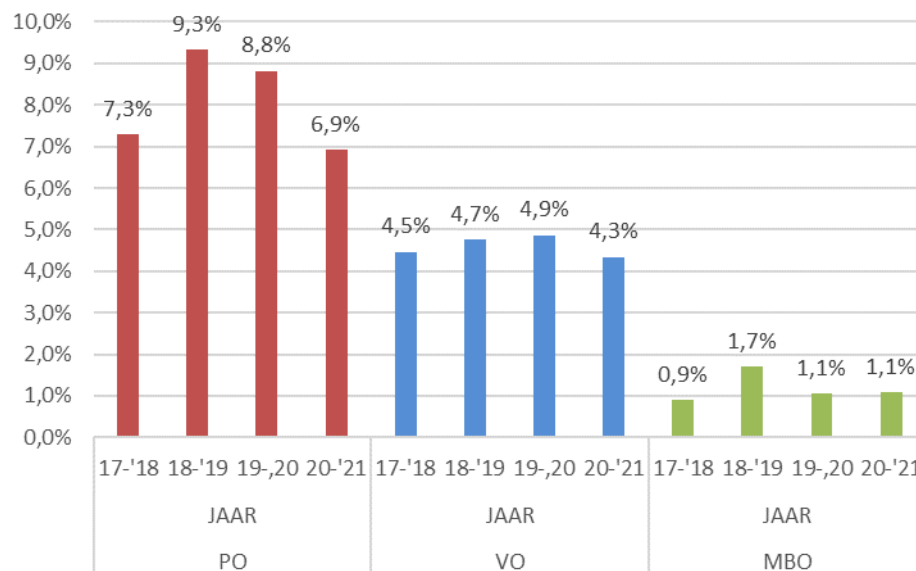
9.2 Mobiliteit binnen de sector

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 BRIN³⁰ nummers. Als iemand binnen een bestuur overstapt naar een andere vestiging met hetzelfde BRIN nummer dan is dat voor DUO niet 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.

³⁰ BRIN = Basisregistratie Instellingen.

Figuur 9.2 Ontwikkeling aantal overstappers: leraren die naar een ander bestuur gaan 2017-2021 (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. In zowel po als vo was de mobiliteit tussen besturen in eerste instantie toegenomen (deze was nog lager voor '17-'18) maar is deze het laatste jaar weer gedaald.

Voor de aanvankelijke groei van de mobiliteit in het po en vo is vooralsnog geen andere verklaring voorhanden dan een algeheel aantrekken van de arbeidsmarkt, waardoor mensen makkelijker kunnen en durven overstappen. Mogelijk kan de daling in de laatste overgang met corona te maken hebben, waardoor minder mensen geïnteresseerd waren in een nieuwe onderwijs werkkring.

Een indicatie van het belang van de mobiliteit tussen besturen blijkt uit cijfers van de Arbeidsmarktbarometer, het vacatureonderzoek dat in hoofdstuk 4 is behandeld. In het po waren de, na een vacature op internet, nieuw aangestelde docenten in 46% van de gevallen daarvoor al werkzaam op een andere school. Voor het vo was dit in 38% van de gevallen, voor het mbo in 29% van de gevallen.

Overigens zal het feit dat er meer overstappen tussen besturen zijn in het po ook te maken hebben met het feit dat er daar nu eenmaal meer besturen zijn om naar over te stappen (916 in 2021) dan in het vo (307) en het mbo (60), waardoor er meer alternatieven in de buurt zijn.

9.3

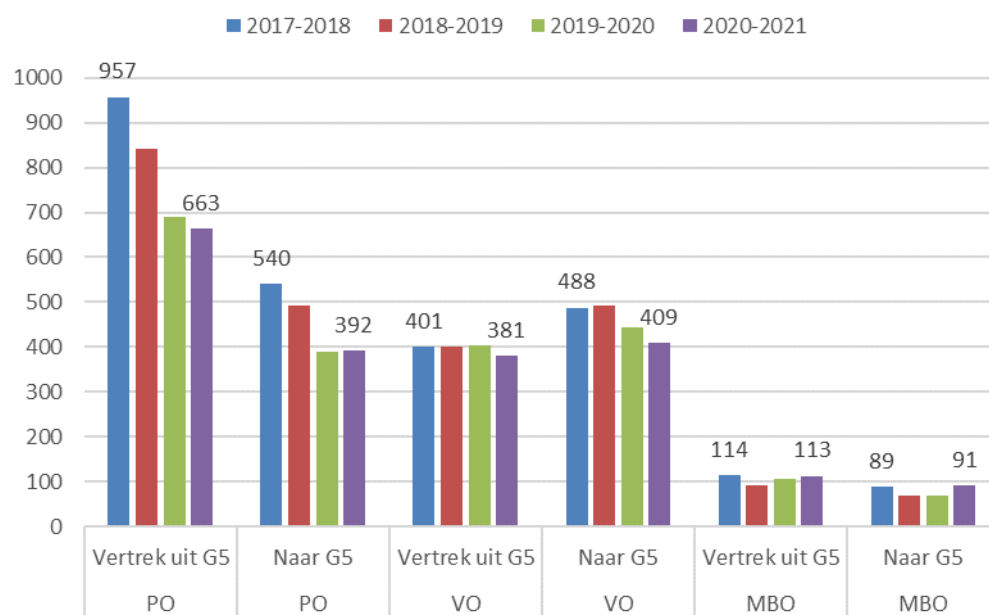
G5: Overstappers naar andere gemeente

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 Rotterdam een klein vertrekoverschot had, Amsterdam een neutrale situatie en de overige drie een instroomoverschot hadden. Het gaat hier weliswaar om relatief kleine aantallen, maar toch zijn de tendensen duidelijk te zien.

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 9.3 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') 2017-2021 (Bron: DUO)



Duidelijk is te zien dat in het po de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten, die eerder fors was toegenomen, de laatste jaren weer afneemt. 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 vrij stabiel is. De instroom naar de G5 is telkens iets hoger dan de uitstroom.

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 9.1 In- en uitstroom saldo G5 en overige gemeenten periode 2017-2021
(Bron: DUO)

	PO	VO	mbo
2017-2018	-417	87	-25
2018-2019	-347	91	-22
2019-2020	-301	41	-35
2020-2021	-205	28	-22
Totaal 2017-2021	-1270	247	-104

De G5 verliest in het po de laatste jaren honderden leraren per jaar aan de overige gemeenten, al vertoont dat aantal wel een dalende lijn. Over de vierjarige meetperiode gaat het om bijna 1.300 leraren.

In het vo heeft op dit gebied een positief saldo van 250 leraren die meer naar de G5 komen dan er uit vertrekken. Voor het mbo gaat het ook hier om lage aantallen, maar die tellen in de vier jaar wel op tot een verlies van ruim 100 docenten.

9.4 Mobiliteit en achterstandsl leerlingen

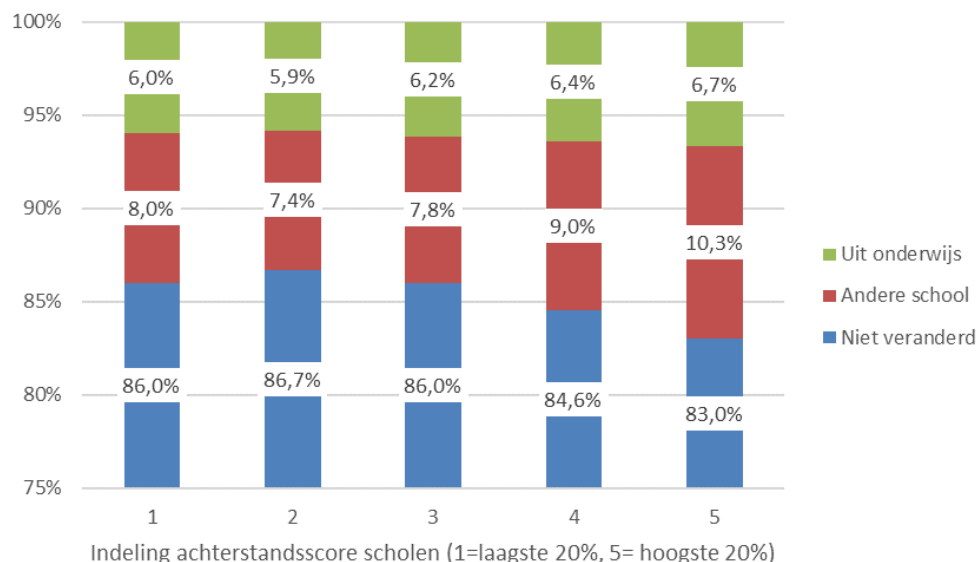
Scholen in het primair onderwijs met veel leerlingen in een achterstandspositie hebben een wat grotere kans op een lerarentekort, zo bleek in hoofdstuk 5.

In deze paragraaf wordt nagegaan of een deel van dit verschil verklaard kan worden met de mate waarin leraren deze scholen verruilen voor andere scholen of zelfs het onderwijs verlaten.

Beide hypothesen zijn nagegaan met de in dit hoofdstuk behandelde mobiliteitscijfers. Hiervoor zijn de scholen in vijf groepen van gelijke grootte ingedeeld op basis van de CBS achterstandsscore, zodat we een vergelijking kunnen maken. De CBS achterstandsscore wordt door het CBS bepaald op basis van sociaaleconomische leerling kenmerken. Deze CBS achterstandsscore wordt ook gebruikt voor het toekennen van extra geld aan scholen met meer achterstandsl leerlingen.

Voor de zuiverheid van de verschillen is voor het primair onderwijs louter gekeken naar scholen in het basisonderwijs, omdat het speciaal onderwijs met de leerlingen in een andere positie zit.

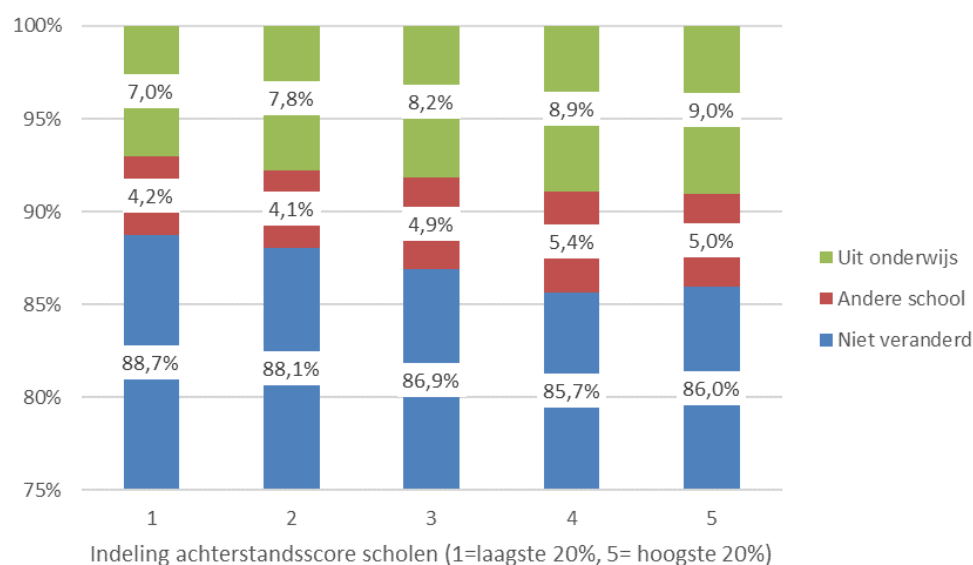
Figuur 9.4 Overgang naar ander schoolbestuur en verlaten onderwijs in het basisonderwijs naar achterstandsscore van de scholen, gemiddelde overgangen van 2017-2021 (Bron: DUO)



Uit de grafiek blijkt dat de twee hoogste categorieën van de schoolweging iets meer mobiliteit onder de leraren heeft dan de overige categorieën. Dit uit zich met name bij het iets hogere percentage dat naar een andere school gaat. De hoogste categorie van de schoolweging heeft daarbij ook hogere mobiliteitscijfers dan de één na hoogste. De drie laagste categorieën ontlopen elkaar niet veel.

Dezelfde analyse is uitgevoerd voor het voortgezet onderwijs.

Figuur 9.5 Overgang naar ander schoolbestuur en verlaten onderwijs in het vo naar achterstandsscore van de scholen 2017-2021 (Bron: DUO)



In het vo is hetzelfde effect te zien, waarbij hier het verschil geleidelijk oploopt tussen de 5 categorieën. De hoogste twee categorieën zijn ongeveer in evenwicht.

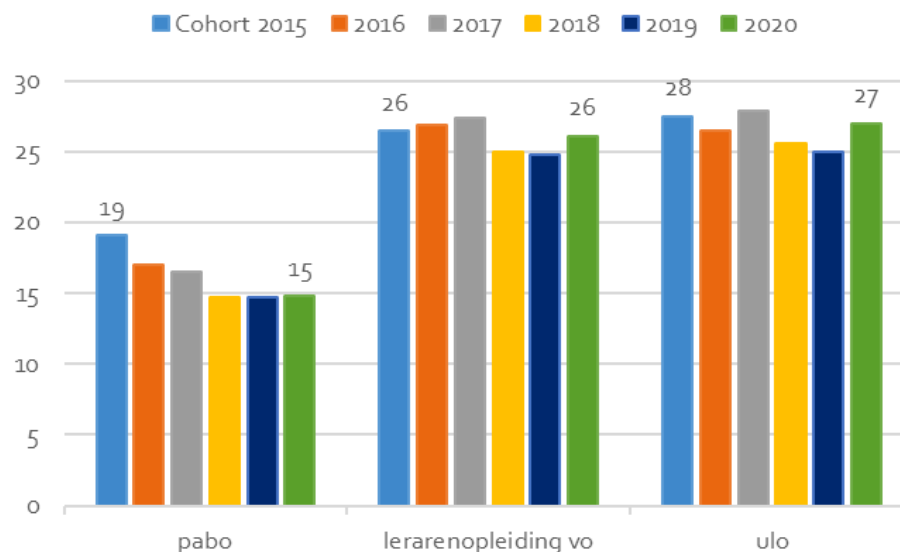
9.5 Mobiliteit afgestudeerde leraren

De gebieden waar nu geen tekorten zijn hebben blijkbaar gebruik gemaakt van hun financiële mogelijkheden om meer leraren aan te nemen. Als er meer werkdruk gelden 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 9.6. 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)



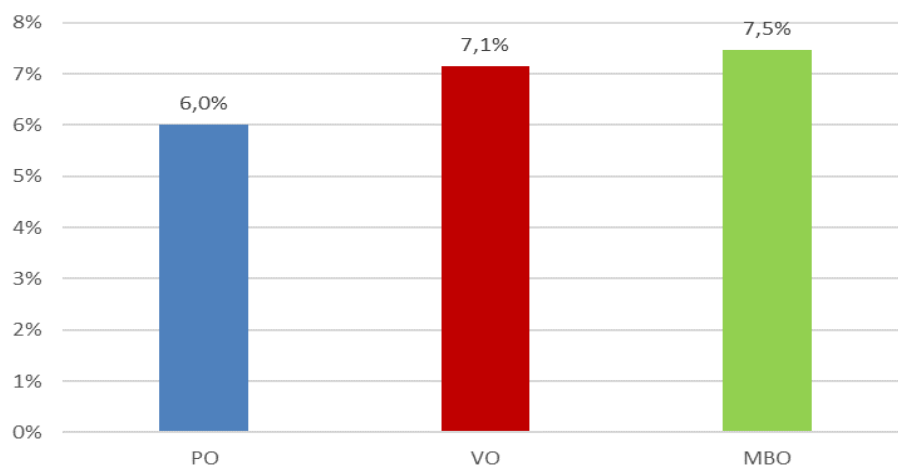
Voor afgestudeerden van de pabo is de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen en de plaats van de eerste baan in vijf jaar tijd met bijna een kwart afgenomen. Oftewel men vindt tegenwoordig een baan die gemiddeld dichterbij de plaats ligt waar men tijdens het afstuderen woonde. Dit betekent in de praktijk ook dat er minder trek naar de tekortgebieden plaats vindt na het afstuderen.

Voor de lerarenopleiding vo/mbo en de universitaire lerarenopleiding was dit effect voor de jaargangen 2018 en 2019 ook zichtbaar, maar voor het afstudeerjaar 2020 is de gemiddelde afstand weer gestegen, waardoor deze vrijwel gelijk is aan de van 5 jaar geleden. Sowieso is de afstand voor deze afgestudeerden gemiddeld groter omdat er veel minder van deze opleidingen in Nederland zijn dan Pabo's.

9.6 Uitstroom leraren po en vo

Onder de mobiliteit valt vanzelfsprekend ook de uitstroom, oftewel leraren die het hier behandelde onderwijs verlaten.

Figuur 9.7 Gemiddelde percentage leraren dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2017-2018 tot en met 2020-2021. Exclusief degenen die naar een van de andere onderwijssectoren overstappen (Bron: DUO)

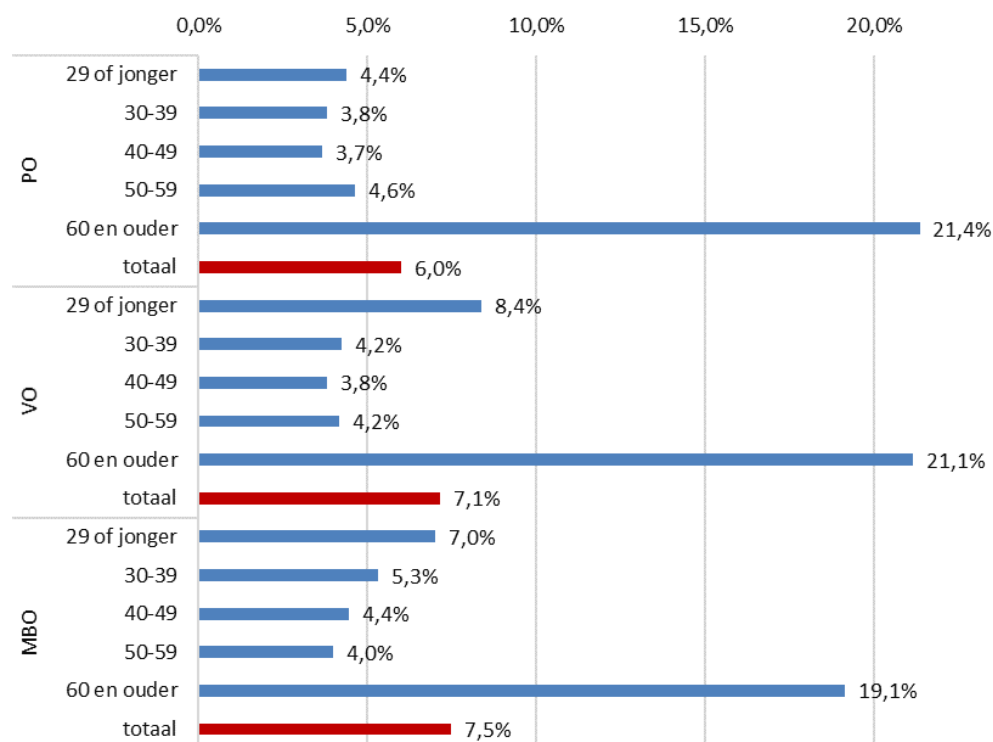


Het percentages voor het po is wat lager dan die in het vo en het mbo.

Bij 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. En, zoals eerder in deze rapportage is aangetoond, het feit dat leraren in een bepaald jaar het onderwijs verlaten niet betekent dat ze nooit meer terugkomen.

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 duidelijk wordt.

Figuur 9.8 Uitstroom uit po, vo en mbo naar leeftijd, gemiddelde over de periode 2017-2021 (Bron: DUO).



Bij alle drie de sectoren ligt het uitstroompercentage van de 60-plussers rond 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 en die in het mbo vlak bij het gemiddelde. Over de uitstroom van beginnende docenten in het vo wordt verwezen naar paragraaf 9.6. Gedeeltelijk gaat dit ook op voor de jonge docenten in het mbo, die dezelfde soort vooropleidingen hebben gedaan.

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.

10 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 is om beroepsgerichte deskundigheid van docenten in huis te krijgen. In dit hoofdstuk wordt op basis van bestandsgegevens gerapporteerd over de zij-instroom van leraren in het onderwijs (po, vo en mbo).

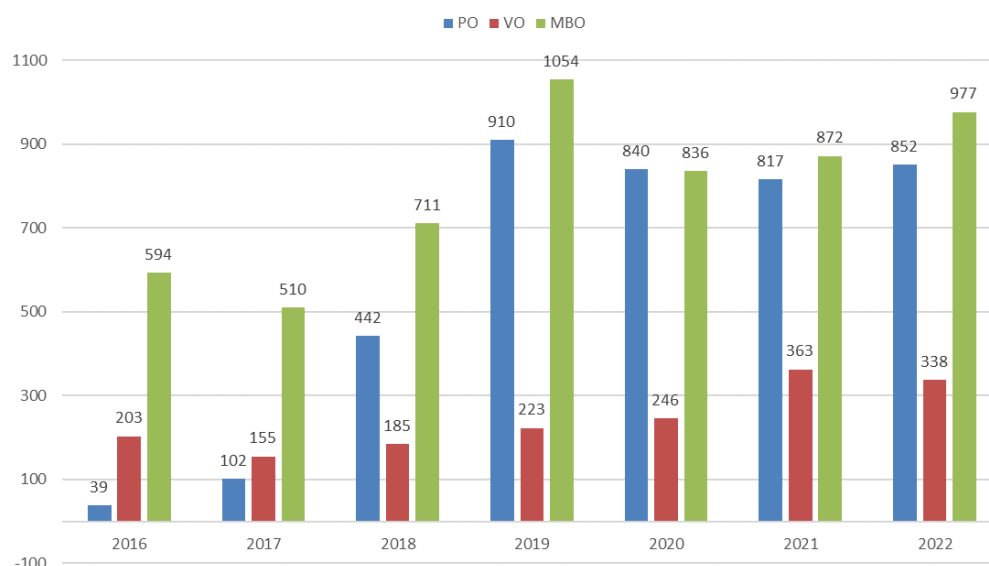
De analyses zijn verricht door DUO en gebaseerd op de combinaties van bestaande bestanden.

10.1 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 10.1 Aangevraagde subsidie voor zij-instromers in het beroep met aanvraagjaar 2016-2022 voor de onderwijssoorten (Bron: DUO)

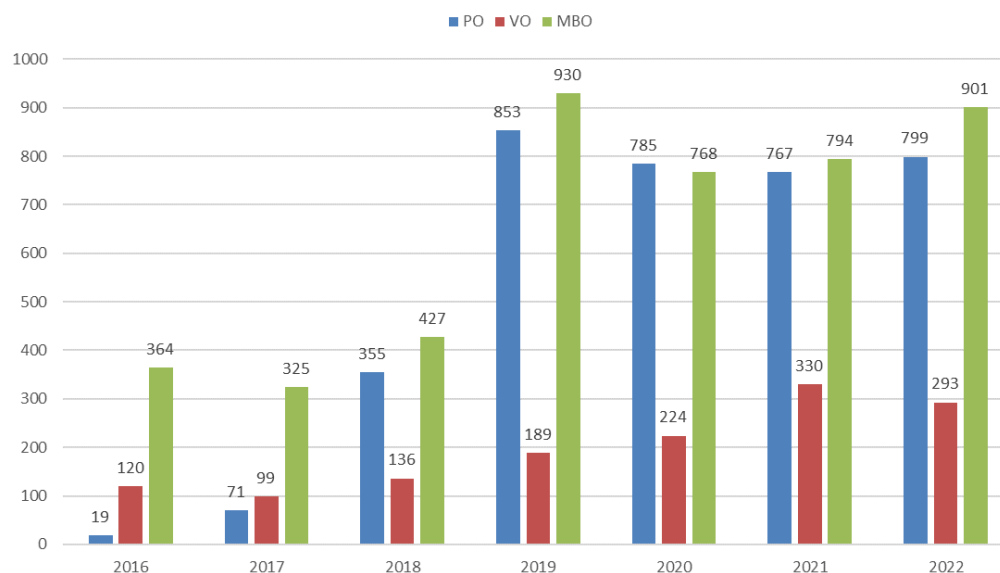


De belangrijkste conclusie uit de grafiek is dat de belangstelling voor de subsidie zij-instroom enorm is gegroeid in de loop der jaren (het aantal aanvragen voor het mbo was in 2013 nog 237). Procentueel betreft het indrukwekkende cijfers. Het aantal aangevraagde subsidies is in de periode 2013-2022 gegroeid met honderden procenten.

Voor 2022 laat po een lichte stijging zien, vo een lichte daling en het mbo een forse stijging.

Bovenstaand gaat om het aantal aangevraagde subsidies. Hiervan worden er de laatste jaren weinig afgewezen, in 2020 bedraagt het aandeel afgewezen subsidies op de doorgezette aanvragen 5,4%, in 2021 6,7% en in 2022 op basis van voorlopige cijfers 6,1%. Daarnaast zijn er nog aanvragen die door de besturen zelf worden ingetrokken en aanvragen die niet te behandelen zijn. In totaal ligt het percentage toegekende aanvragen rond de 90%. Onderstaand de toegekende aanvragen van de afgelopen vier jaren:

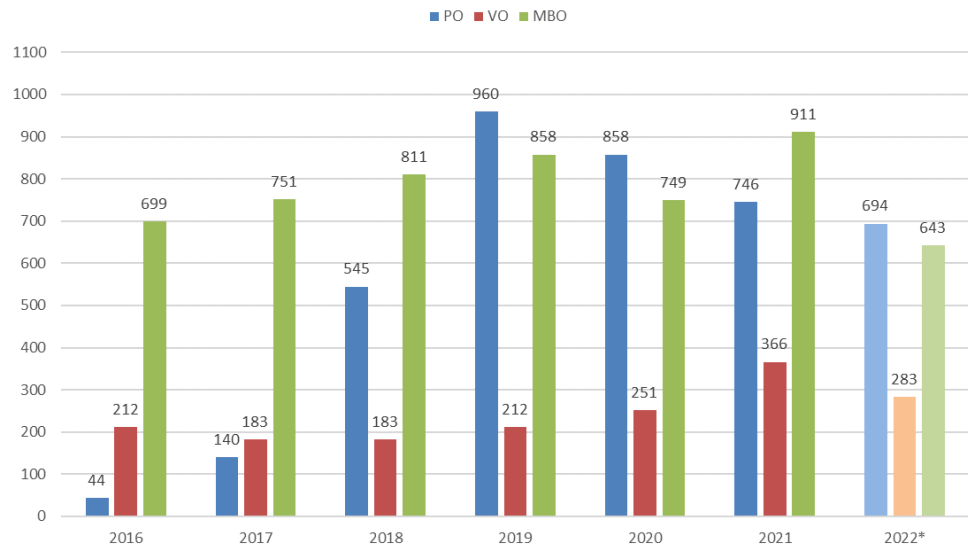
Figuur 10.2 Toegekende subsidie voor zij-instromers in het beroep met aanvraagjaar 2016-2022 voor de onderwijssoorten (Bron: DUO)



Als we kijken hoeveel zij-instromers jaarlijks het onderwijs instromen voldoet figuur 10.2 niet. In de praktijk worden aanvragen voor zij-instroomsubsidie in een aanzienlijk deel van de gevallen pas een jaar na de start van het traject ingediend, en soms nog later. De regeling laat hier ook de ruimte voor.

In de volgende figuur zijn de toegekende aanvragen per onderwijssoort weergegeven op het jaar dat men het onderwijs instroomt.

*Figuur 10.3 Zij-instromers in het beroep leraar met startjaar 2016-2022 (Bron: DUO) *2022 is een voorlopig cijfer*



De daling die voor 2022 zichtbaar is heeft grotendeels te maken met het feit dat er in 2023 nog aanvragen en toekenningen zullen volgen die betrekking hebben op instroom in 2022.

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 lijkt er eveneens een stijging te zijn ingezet, die hier in 2019 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.

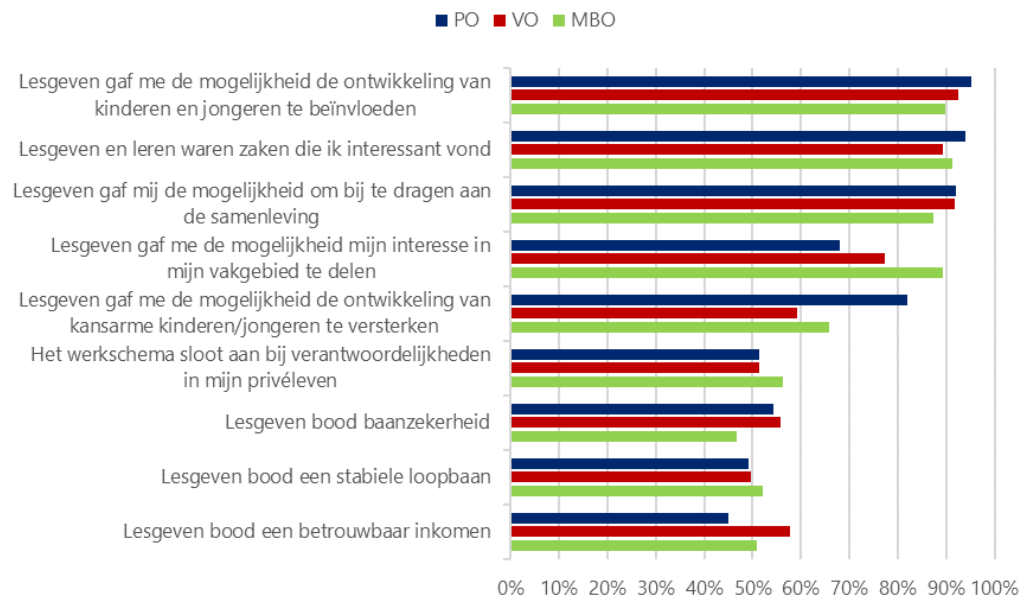
10.2 Zij-instromers in de Loopbaanmonitor

In het onderzoek Loopbaanmonitor, waarvan de arbeidsmarkresultaten 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 2018/2019 of schooljaar 2019/20 met de zij-instroom zijn begonnen. Tevens zijn alle personen bevraagd die in het mbo in schooljaar 2018/19 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.

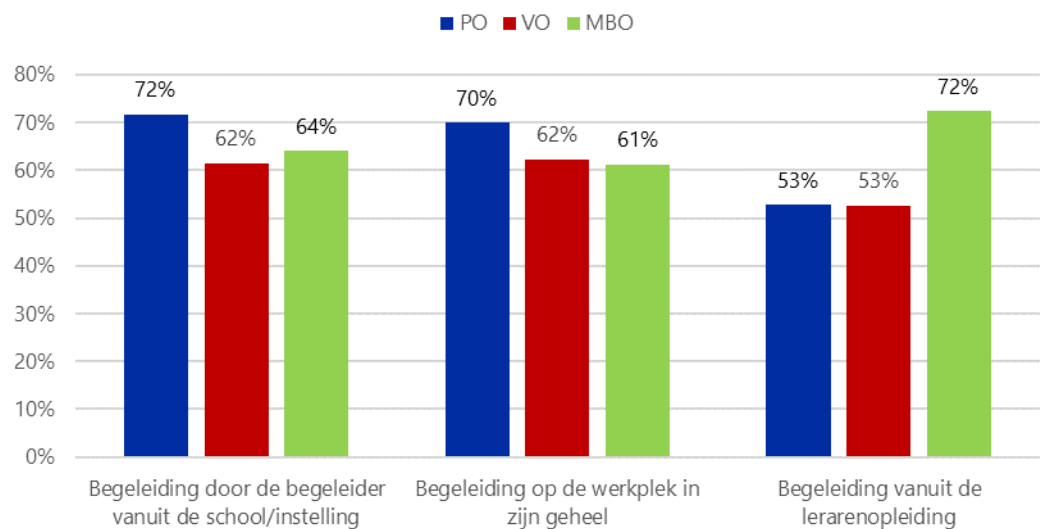
Als eerste de motieven die men had om zij-instromer te worden. Daarbij waren meerdere antwoordmogelijkheden tegelijk mogelijk.

Figuur 10.4 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.

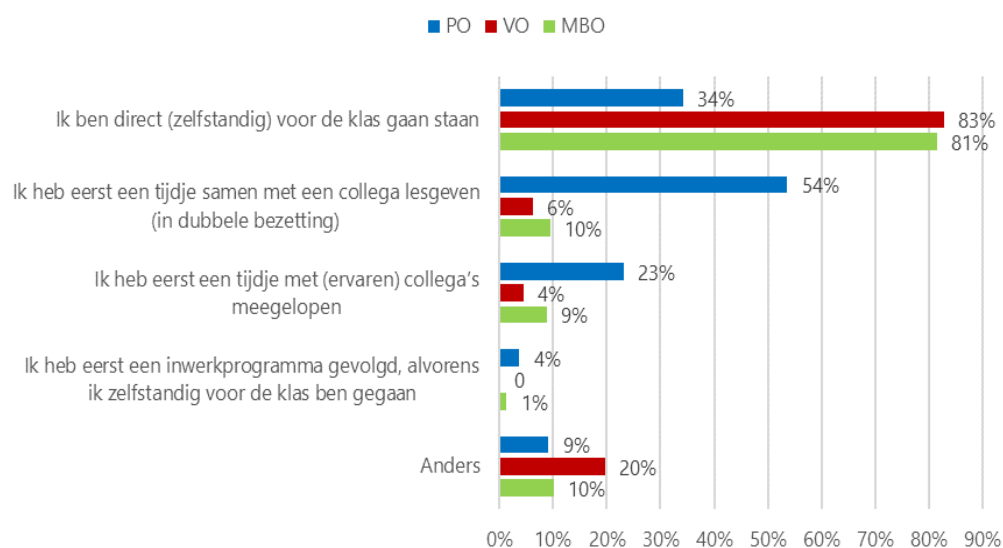
Figuur 10.5 Percentage tevreden over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject (Bron: Centerdata/Mooz)



Zij-instromers zijn doorgaans 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. Dit geldt in het bijzonder voor de zij-instromers in het vo en mbo; ruim twee derde hiervan is tevreden over de ondersteuning vanuit de school/instelling. De tevredenheid over de ondersteuning vanuit de lerarenopleiding verschilt sterk naar sector. In het mbo zijn zij-instromers hierover het meest tevreden en in het po en vo het minst tevreden.

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 10.6 Percentages antwoorden op de vraag "Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan, of heeft u eerst een inwerkprogramma gevolgd of meegekeken in de les van een ervaren collega?" (Bron: Centerdata/Mooz)



In het vo en mbo staan de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat veel minder en loopt 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).

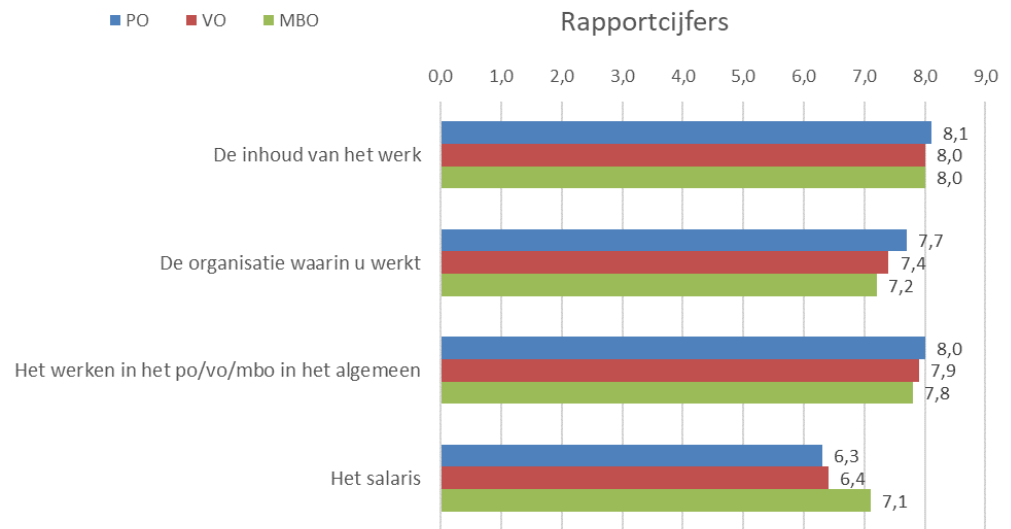
In de onderstaande grafiek is te zien in welke mate de zij-instromers in het beroep ondersteuning vanuit de organisatie krijgen bij hun werk.

Figuur 10.7 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen (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 10.8 Werktevredenheid zij-instromers in het beroep naar sector (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 voldoende in po en vo en zelfs een ruime voldoende in het mbo.

11 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 hier een overkoepelende analyse van te maken.

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.

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.

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 Werkdruk gelden en NPO-gelden.

De scholen in het po hebben sinds 2018 geld gekregen om de werkdruk te verlagen. De besteding van dit geld moest in overleg met het personeel gebeuren. 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. In 2018 werd ook gestart met 'Extra handen voor de klas', dat eveneens leidde tot het aannemen van meer personeel. Sinds vorig schooljaar hebben de scholen NPO-gelden om achterstanden weg te werken die door Corona zijn opgelopen, ook dit heeft geleid tot meer personeel.

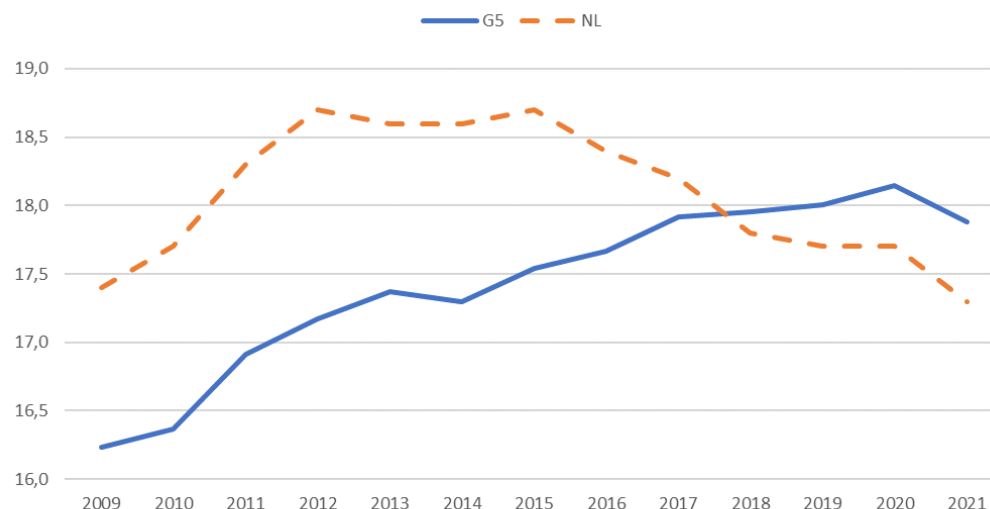
Maar meer personeel in het po betekent niet altijd dat dit leraren zijn en zeker niet altijd dat hiermee extra leraren in de tekortregio's terecht komen.

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. Simpelweg het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren. Een hoog getal betekent daarbij dat er relatief veel fte leraar beschikbaar is per leerling.

En om deze vergelijking zuiver te houden kijken we dan alleen naar het basisonderwijs, omdat het speciaal onderwijs andere verhoudingen heeft en de verdeling van vestigingen met types speciaal onderwijs een vergelijking anders kan verstoren.

Figuur 11.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio basisonderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5, 15% van de leerlingen). Bron: DUO



Tot en met 2014 zien we een gelijke ontwikkeling, al ligt het gemiddelde van de G5 wel wat onder de ratio voor heel Nederland. Dat komt omdat de G5 relatief veel leerlingen met een hoger 'gewicht' hebben, oftewel; meer achterstandskinderen. Daar wordt in de toekenning van geld voor de scholen voor gecompenseerd. Daarna zien we echter in Nederland een constant dalende lijn, oftewel meer fte leraar per leerling. Het gemiddelde in de G5 is constant aan het stijgen, op een dipje in het laatste jaar na.

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 voornamelijk 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 11% van de scholen geen tekort te ervaren. Buiten de G5 meldde 37% 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. In het vorige hoofdstuk bleek ook al in paragraaf 9.4 dat scholen met een hoge wegingscore iets vaker leraren naar een andere school zien vertrekken.

De volgende scores die in de samenhang met de tekorten in het po zijn gevonden waren de mate waarin er vaste contracten bestaan (hoe meer hoe lager het tekort) en de hoogte van het ziekteverzuim (hoe hoger het verzuim hoe groter het tekort). Maar de onderzoekers waarschuwen hierbij dat beide factoren ook juist door het tekort kunnen worden veroorzaakt. Veel nieuwe mensen moeten aannemen wegens tekorten leidt tot veel tijdelijke contracten en veel tekorten kan door een hoge werkdruk leiden tot meer ziekteverzuim.

Extra personeel voor het NP Onderwijs

Als de gegevens van de recente uitvraag naar tekorten in het po voor het NP Onderwijs worden bekeken, kan grofweg worden geschat dat er landelijk zo'n 6 duizend extra fte aan leraren voor werd gezocht, waarvan in de G5 13% niet werd gevonden en in de rest van Nederland 8% niet werd gevonden.

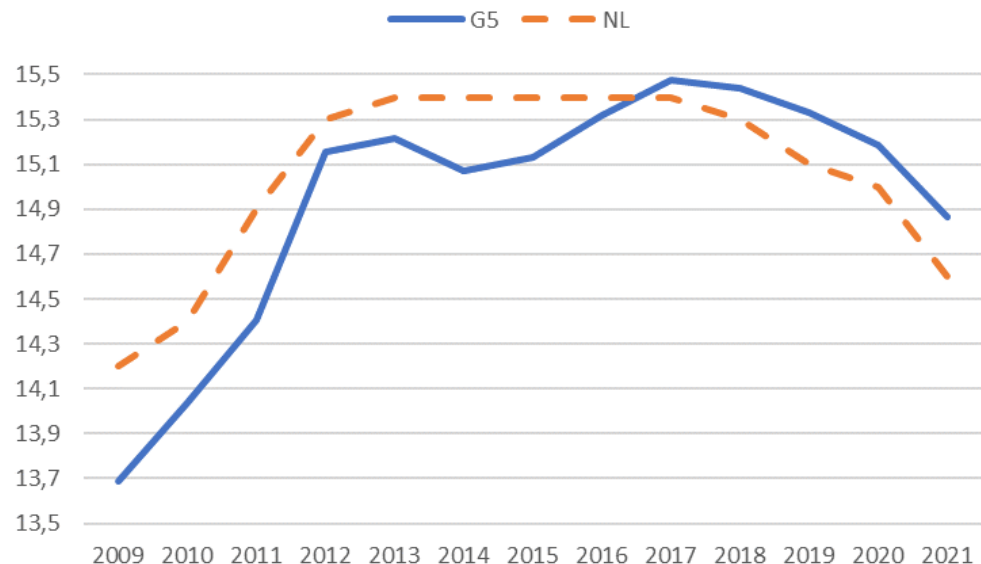
Nu zullen dit niet altijd exact dezelfde personen zijn die voor een reguliere lerarenfunctie in aanmerking komen. Extra aandacht voor een specifieke groep met achterstanden is enigszins ander werk dan de verantwoordelijkheid voor een hele klas. Zo is het voorstelbaar dat leraren die met pensioen waren of om een andere reden niet meer in het onderwijs werken voor een dergelijke klus wel tijdelijk willen helpen.

Uit recent onderzoek naar de inzet van de Werkdrukmiddelen blijkt dat bijna alle besturen aangeven hiermee (ook) extra personeel in te hebben geschakeld. In hoeverre dat ook leraren zijn is niet bekend.

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 11.2 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. In grote lijnen is te zien dat, na een eerdere stijging, de leerling leraar ratio na 2017 overall aan het dalen is. Oftewel per leerling is er meer fte leraar ter beschikking. 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 6.3.2) 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 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. Werkdruk gelden, 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 meer 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

Het tekort wordt waarschijnlijk verkleind door:

- De salarisverhogingen in het po
- Aanne meer ondersteunend personeel waardoor de werkdruk verlicht wordt

12 Lessen en bevoegdheid

12.1 Bevoegdheid in het vo

De afgelopen periode heeft weer een meting van de gegeven lessen in het vo plaatsgevonden via het onderzoek IPTO. 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 gegevens worden verzameld over vakken en bevoegdheden op 1 oktober van het vorige schooljaar.

Helaas ontstond er bij het uitvoeren van het onderzoek dit jaar een technisch probleem. Dit had te maken met de roostersoftware van scholen die een afslag maken met gegevens voor IPTO. In een van de programma's zat na een update een fout die pas na enige tijd werd ontdekt. Daarna duurde het nog even voor de fout hersteld werd. Dat betekent ook dat de planning van de scholen voor hun medewerking op verschillende momenten in het onderzoek niet gehaald kon worden. Daarom zal de rapportage over het IPTO onderzoek dit schooljaar iets later verschijnen, in de eerste maanden van het nieuwe kalenderjaar.

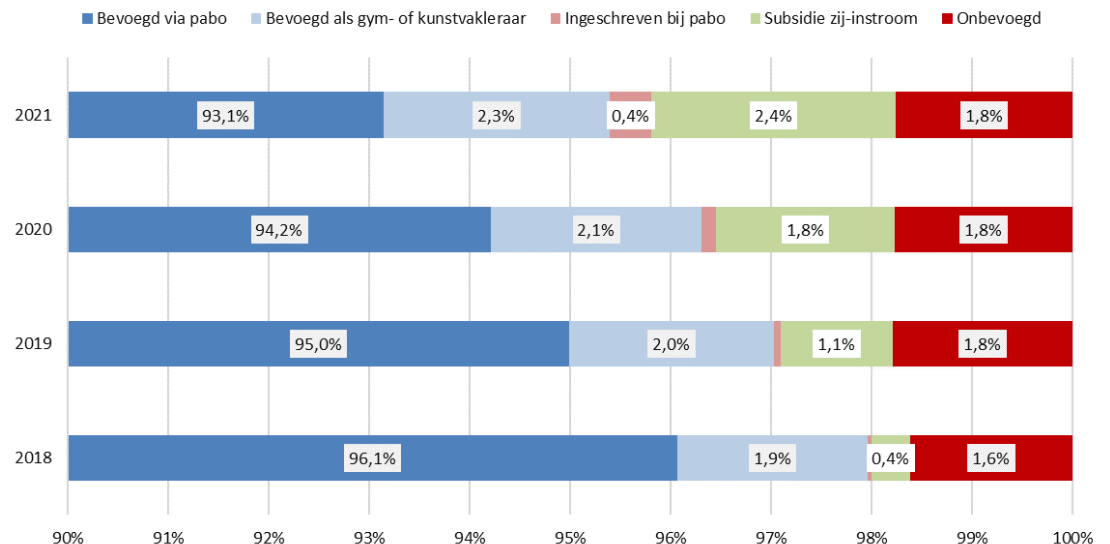
12.2 Bevoegdheid in het po

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. In de periode daarvoor werden de diploma's hoger onderwijs niet 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 11.1 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 2021 geen pabo diploma heeft, maar wel een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs of kunstvakken, gaan we er van uit dat ze hiermee bevoegd les geven in deze vakken in het basisonderwijs. Dit percentage is licht toegenomen de laatste twee jaar.

Degenen die ingeschreven staan bij de pabo zullen grotendeels bestaan uit leraren in opleiding (LIO), die het ook toegestaan is les te geven. Dit percentage is gestegen van afgerond 0,0% in 2018 tot 0,4% in 2021.

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 2,4% in 2021. 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. Resteert dus maximaal 1,8% 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 de 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 kunstvakleraar. 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.

13 Aantrekkelijkheid van het werk

Om inzicht te krijgen in de aantrekkelijkheid van het werk bij de overheid, wordt er eens per drie jaar een groot enquêteonderzoek uitgevoerd: het Werkonderzoek³¹. Dit onderzoek is in 2022 uitgevoerd door het CBS in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het programma Venster voor Medewerkers van ICTU. BZK en ICTU hebben de vragenlijst ontwikkeld, in samenwerking met het CBS dat ook het veldwerk, de steekproeftrekking en de weging voor zijn rekening nam. De voornaamste betrokkenheid van OCW is de financiering van het enquêteren van werknemers in de onderwijssectoren. Daarnaast heeft het CBS de enquêtedata verrijkt met achtergrondgegevens uit beschikbare registers.

Bijna 90.000 werkenden zijn bevraagd over het werk. In totaal hebben er 37.903 personen gereageerd. De respons komt daarmee uit op 42,4%. De specifieke responscijfers voor het onderwijs waren:

- po: uitgezet 6.109, respons 2.438 (39,9%),
- vo: uitgezet 5.296, respons 2.186 (41,3%),
- mbo: uitgezet 5.062, respons 2.163 (42,7%).

Het veldwerk van het onderzoek heeft plaatsgevonden in een bijzondere periode. Het onderzoek startte direct na een harde lockdown vanwege de coronapandemie, die in december 2021 was afgekondigd (Rijksoverheid, 2022). Het veldwerk liep van 11 januari 2022 tot en met 27 maart 2022. Op 10 januari gingen de basisscholen en het voortgezet onderwijs weer open. Vanaf 26 januari werden er meer versoepelingen doorgevoerd, vanaf eind februari vervielen verschillende maatregelen en vanaf maart vervielen alle maatregelen (Rijksoverheid, 2022). Tijdens het veldwerk werkte een aanzienlijke hoeveelheid mensen vanuit huis (met uitzondering van de onderwijssectoren primair onderwijs en voortgezet onderwijs). Het is daarom belangrijk om de resultaten in dit rapport in het licht van die context te lezen.

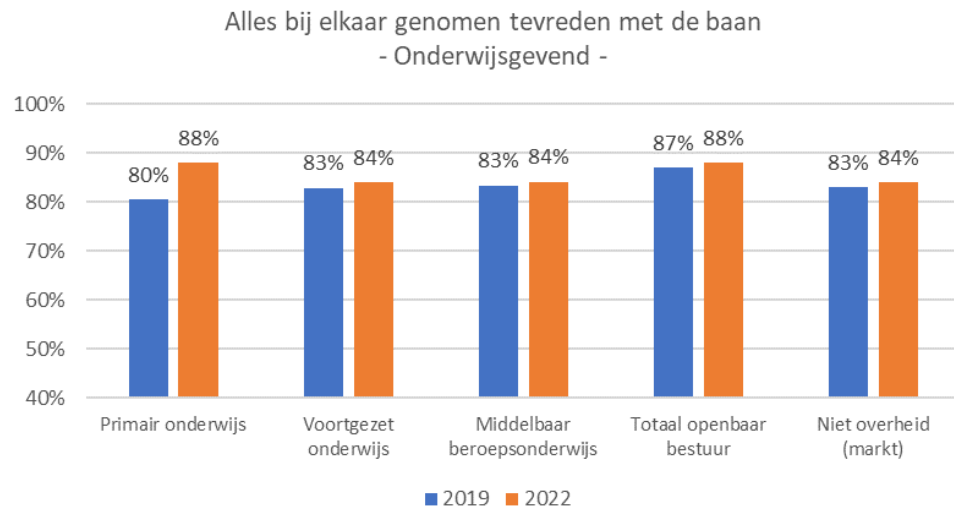
In de volgende onderdelen worden gegevens weergegeven waarbij directeurs en onderwijsgevend personeel in het po, vo en mbo vergeleken worden met het totaal van het openbaar bestuur en met de marktsector.

13.1 Tevredenheid met baan en team

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de tevredenheid met de baan, het team en de organisatie van de school.

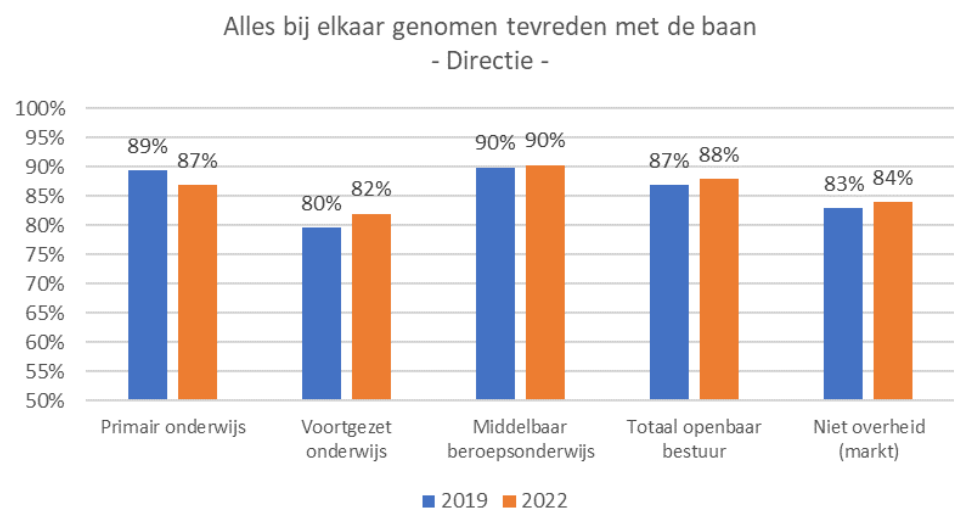
³¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/11/22/kernrapport-werkonderzoek-2022-beschikbaar-inzicht-in-werkaantrekkelijkheid-bij-de-overheid>
<https://www.werkonderzoek.nl/>

Figuur 13.1 Percentage, alles bij elkaar genomen, onderwijsgevend personeel tevreden met de baan (Bron: CBS)



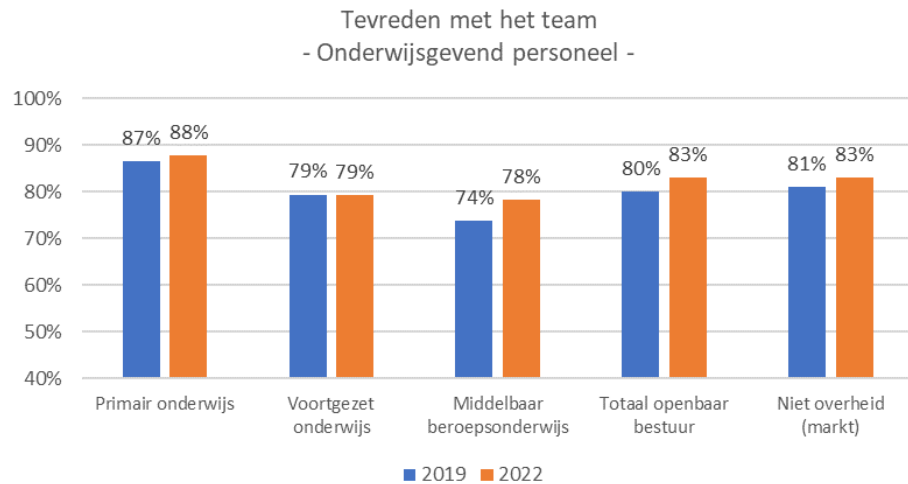
In alle sectoren blijken werknemers in overgrote meerderheid tevreden met de baan, dit geldt ook voor onderwijsgevend personeel in het po, vo en mbo. Het aandeel onderwijsgevend personeel met een positief gevoel over de baan in het vo en mbo is in 2022 vrijwel gelijk met de markt, maar iets lager dan het po en het openbaar bestuur. Het aandeel tevreden leraren is in po, vo en mbo (licht) verbeterd ten opzichte van 2019.

Figuur 13.2 Percentage, alles bij elkaar genomen, directie tevreden met de baan (Bron: CBS)



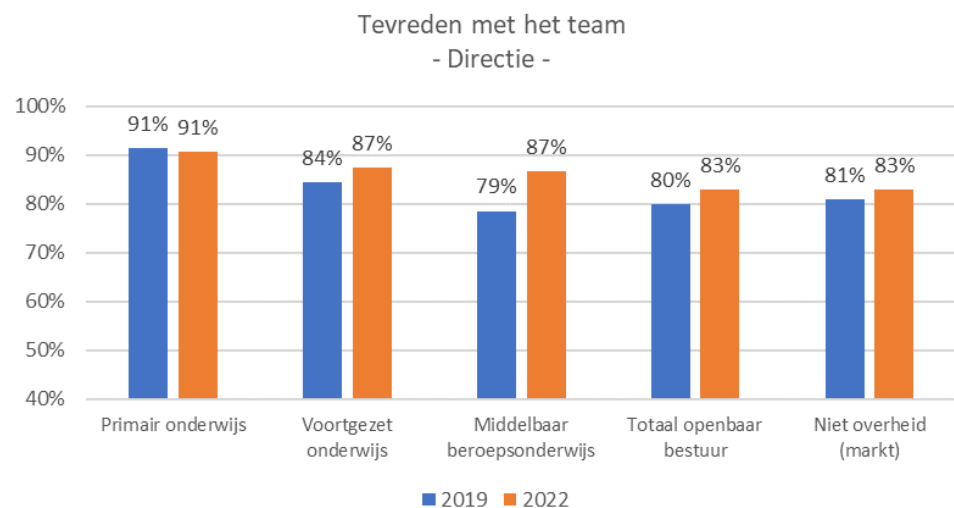
Het hoogste aandeel tevreden werknemers is bij de functies in het mbo te vinden, deze score is ook hoger dan de scores in het openbaar bestuur en de marktsector. Directeuren in het po zijn in 2022 iets minder vaak tevreden met hun baan dan in 2019. Hoewel directeuren in het vo iets vaker tevreden zijn geworden, scoren ze lager dan alle andere categorieën.

Figuur 13.3 Aandeel tevreden met het team, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



De voornaamste conclusie is dat in alle sectoren het overgrote deel van de werknemers tevreden is met het team waarin ze werken. In het po is een groter deel van het onderwijsgevend personeel deze mening toegedaan dan in het openbaar bestuur en de marktsector, en in deze drie sectoren zijn de scores hoger dan het vo en het mbo.

Figuur 13.4 Aandeel tevreden met het team, directie (Bron: CBS)

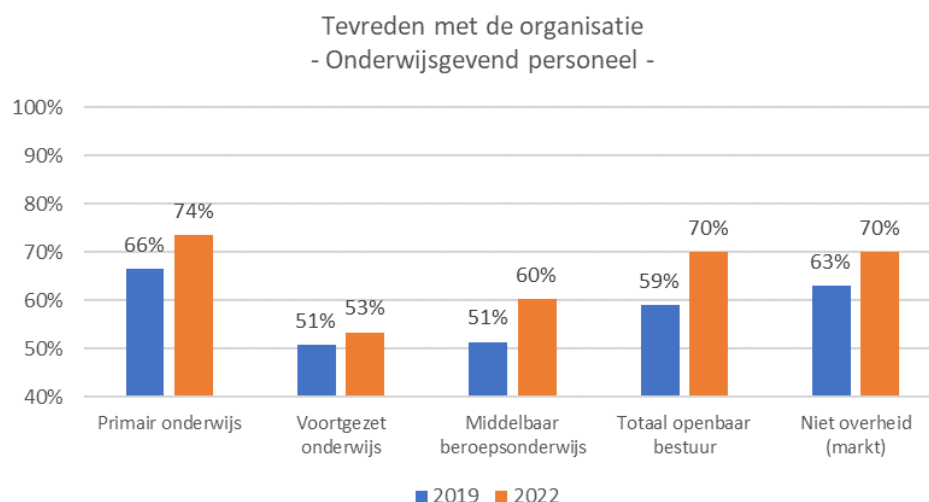


Het aandeel dat tevreden is met het team is bij de directeuren nog hoger dan bij het onderwijsgevend personeel, wellicht omdat zij een grotere invloed hebben gehad op de samenstelling van het team. Wederom is het grootste aandeel tevredenen te vinden in het po, maar hier scoren alle drie de onderwijssectoren hoger dan de publieke sector en de marktsector.

13.2 Oordeel over de school

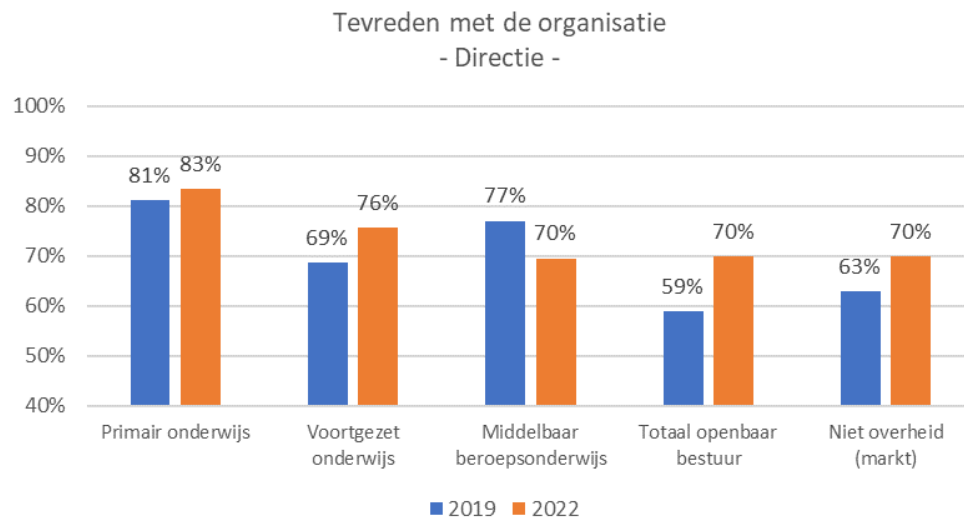
In deze paragraaf komt aan de orde in hoeverre men tevreden is met de school (algemeen: de organisatie) en of men trots is op de organisatie, wederom apart voor onderwijsgevend personeel en voor directie functies.

Figuur 13.5 Aandeel tevredenheid met de organisatie, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



Beduidend minder mensen zijn tevreden over de organisatie dan over de baan. Toch is ook hier overal een meerderheid tevreden, zij het soms een krappe meerderheid. Hier is opvallend dat in het po een veel groter deel van het onderwijsgevend personeel tevreden is met de organisatie dan bij de andere onderwijssoorten het geval is. Deze tevredenheid met de organisatie is in het po, vo en mbo wat verbeterd ten opzichte van 2019. Het aandeel onderwijsgevend personeel met een positief gevoel over de organisatie is in het vo en mbo ook aanmerkelijk lager dan voor werknemers in het openbaar bestuur en de markt.

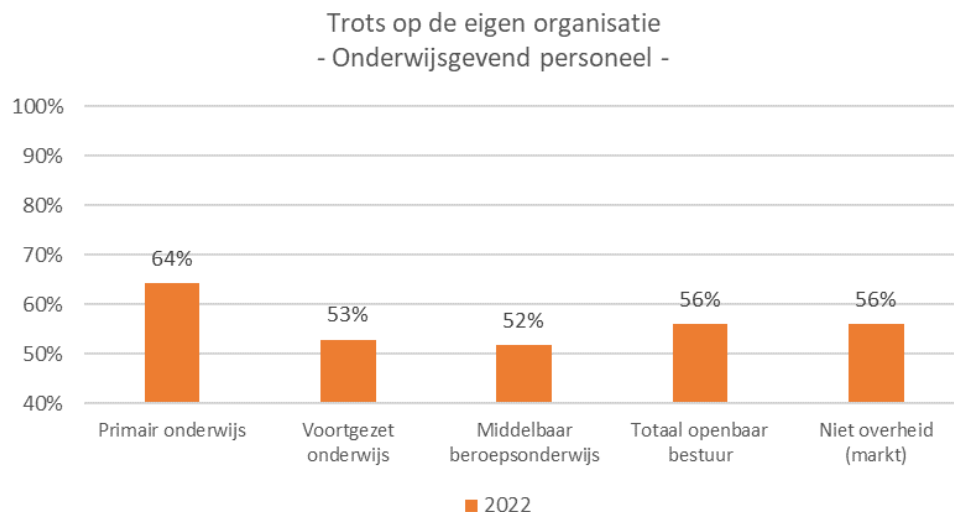
Figuur 13.6 Aandeel tevreden met de organisatie, directie (Bron: CBS)



Bij de directie, die natuurlijk zelf deels verantwoordelijk is voor de organisatie, is het aandeel tevreden over de organisatie duidelijk groter dan bij het onderwijsgevend personeel. Het hoogste aandeel tevreden is ook hier in het po te vinden. In zowel po als vo is het aandeel tevreden met de organisatie hoger dan in het openbaar bestuur en de markt. In het mbo is deze precies gelijk. Het mbo is ook de enige van de in de grafiek opgenomen sectoren waarin het aandeel tevreden is gedaald ten opzichte van 2019, voor alle anderen is het gestegen.

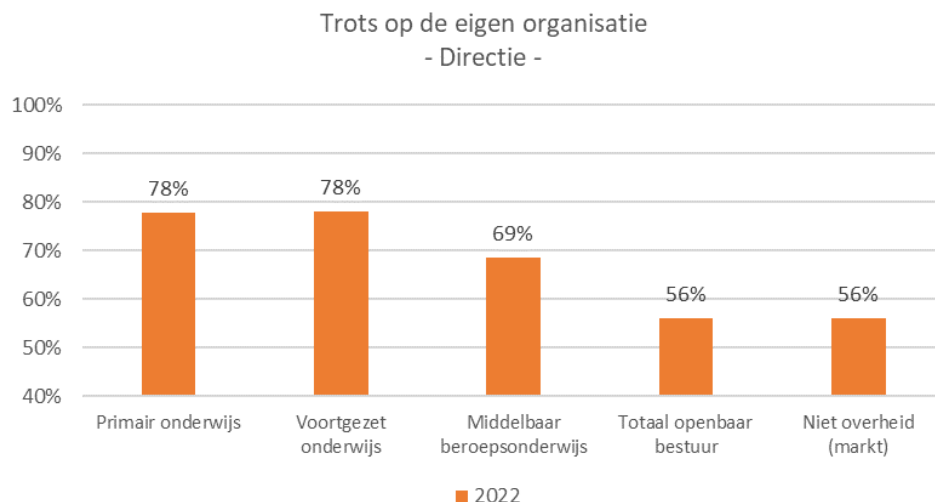
Of men trots is op de organisatie is dit jaar voor het eerst gevraagd, vandaar dat in de grafieken alleen een score voor 2022 is opgenomen.

Figuur 13.7 Aandeel trots op de organisatie, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



Minstens de helft van het onderwijsgevend personeel is trots op de organisatie waarvoor men werkt, wat in lijn is met de andere sectoren. In het po is dit gevoel zelfs aanwezig bij bijna twee derde van het onderwijsgevend personeel aanwezig.

Figuur 13.8 Aandeel trots op de organisatie, directie (Bron: CBS)

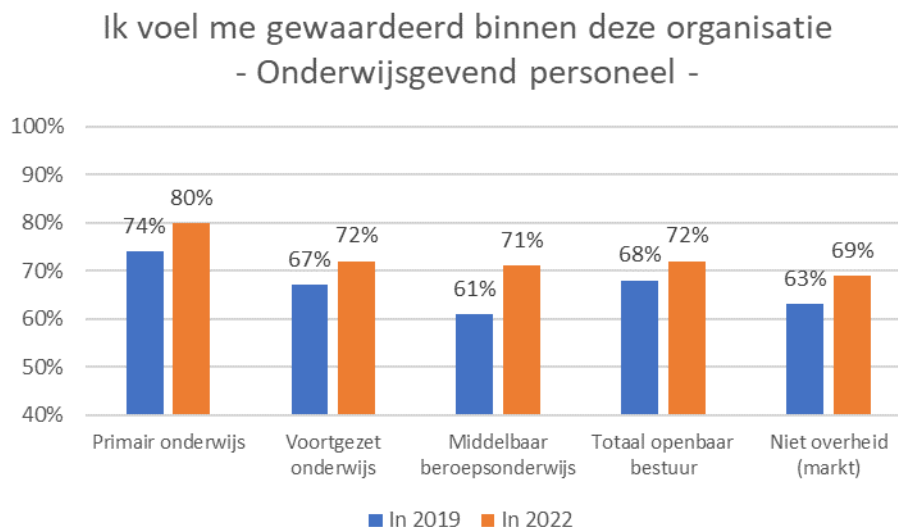


Ruim twee derde van directeuren in het mbo en driekwart van de directeuren in het po en vo is trots op de organisatie waarvoor men werkt. Dit is beduidend hoger dan bij het onderwijsgevend personeel en bij de gemiddelde werknemer in het openbaar bestuur en de markt.

13.3 Betrokkenheid bij de school

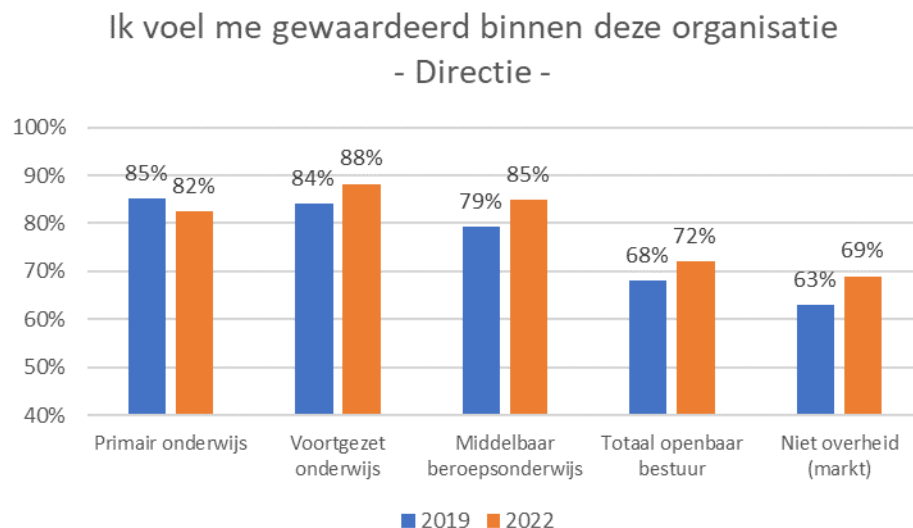
In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de betrokkenheid bij de organisatie van functiegroepen onderwijsgevend personeel en directie. Betrokkenheid is uitgedrukt in waardering voor de werknemer vanuit de organisatie en betekenis van de organisatie voor de werknemer.

Figuur 13.9 Waardering binnen de organisatie, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



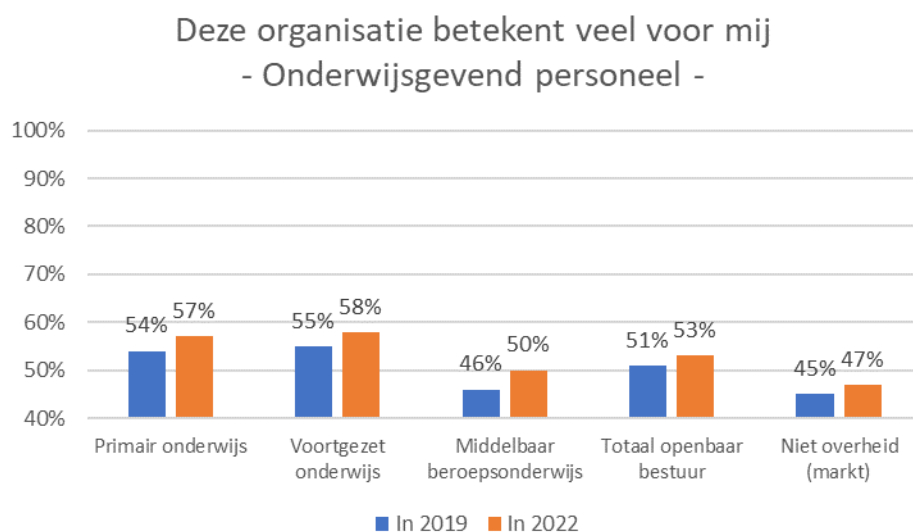
Een meerderheid van ruim twee derde tot ruim driekwart voelt zich in de verschillende sectoren gewaardeerd in de organisatie. Het aandeel personeel dat waardering ervaart is overal hoger dan in 2019. In het po voelt het onderwijsgevend personeel zich vaker gewaardeerd dan in alle andere sectoren.

Figuur 13.10 Waardering binnen de organisatie, directie (Bron: CBS)



Het aandeel directeuren met een positief gevoel over de waardering op het werk in het po, vo en mbo hoger dan bij werknemers in het openbaar bestuur en de markt geval is. Het gevoel van waardering is in het po wel lager in 2022 dan in 2019. Directeuren in het vo en mbo voelen zich beter gewaardeerd dan in 2019.

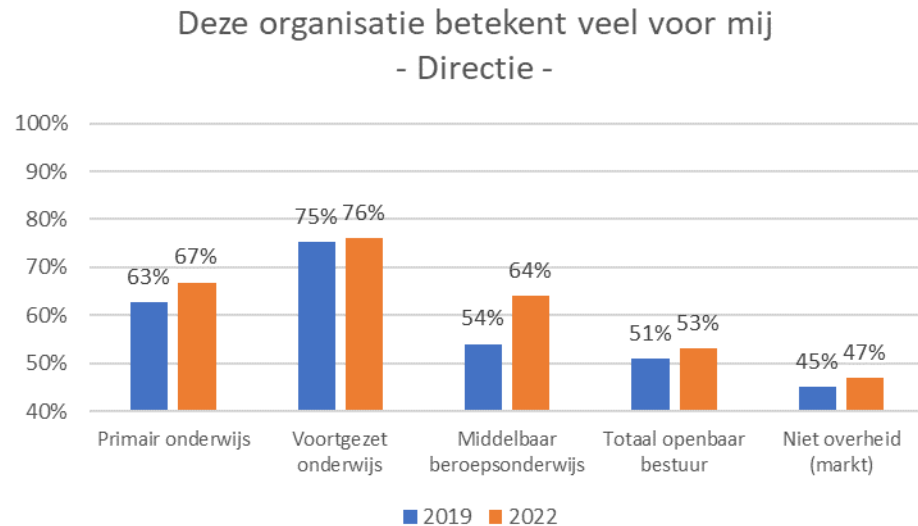
Figuur 13.11 Betekenis van de organisatie, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



Het deel van het personeel dat zegt dat de organisatie veel voor hen betekent is in de marktsector net onder de helft, in de overige sectoren is het minimaal de helft. Het po en vo scoren hier iets hoger dan de andere sectoren, het mbo zit tussen de publieke sector en de marktsector in.

Voor po, vo en mbo is het aandeel dat aangeeft dat de organisatie veel voor hen betekent iets gestegen in vergelijking met 2019.

Figuur 13.12 Betekenis van de organisatie, directie (Bron: CBS)

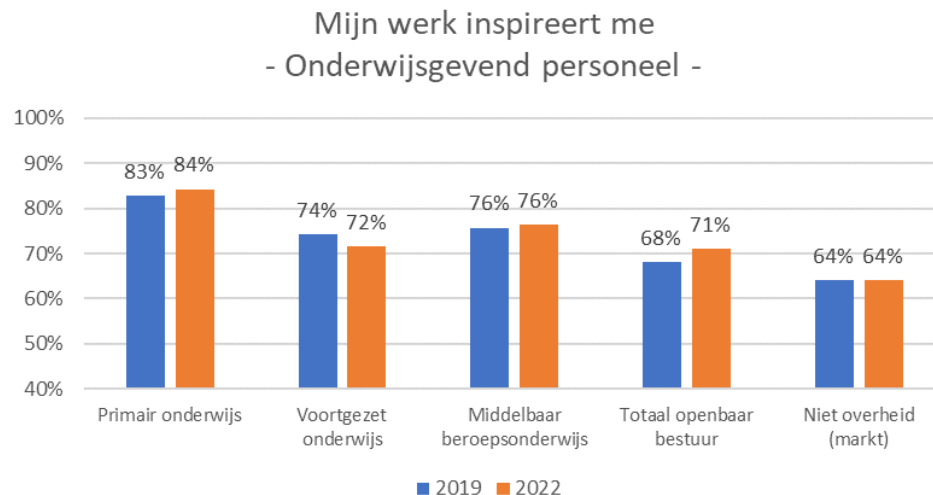


Het aandeel dat zegt dat de organisatie veel voor hen betekent is bij directie functies overal duidelijk hoger dan in de vorige grafiek te zien was. Bij het vo is dit aandeel zelfs driekwart, tegen twee derde bij het po en het mbo en de helft in publieke sector en marktsector.

13.4 Motivatie

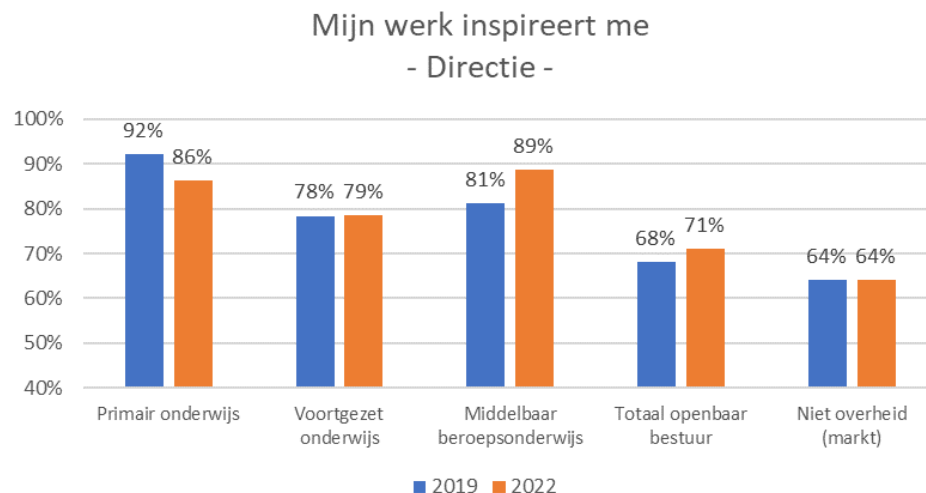
In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de motivatie van de werknemers voor het werk. Motivatie is uitgedrukt in inspiratie uit het werk en zin hebben om aan het werk te gaan.

Figuur 13.13 Inspirerend werk, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



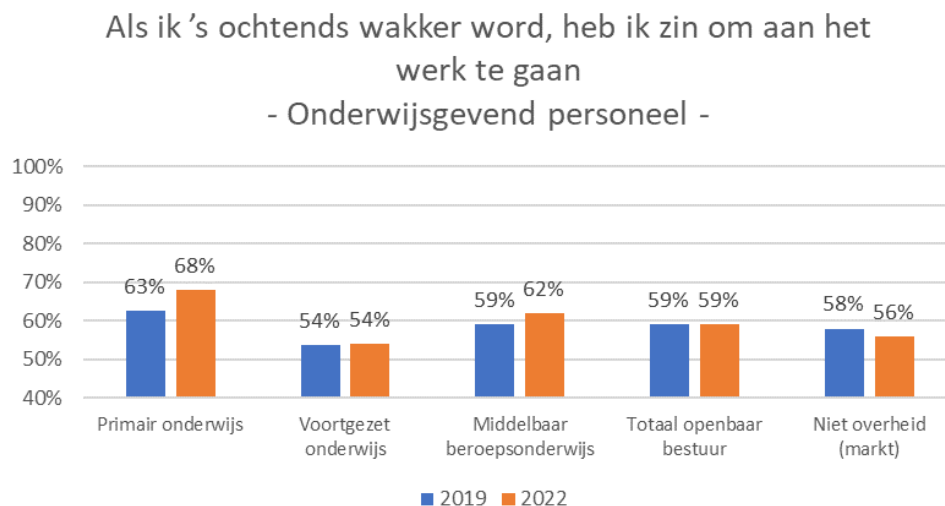
Het aandeel personeel dat het werk inspirerend vindt is in de onderwijssectoren en het openbaar bestuur als geheel hoger dan voor werknemers in de markt. Onder het onderwijsgevend personeel is het aandeel dat inspiratie uit het werk haalt in het po het grootst.

Figuur 13.14 Inspirerend werk, directie (Bron: CBS)



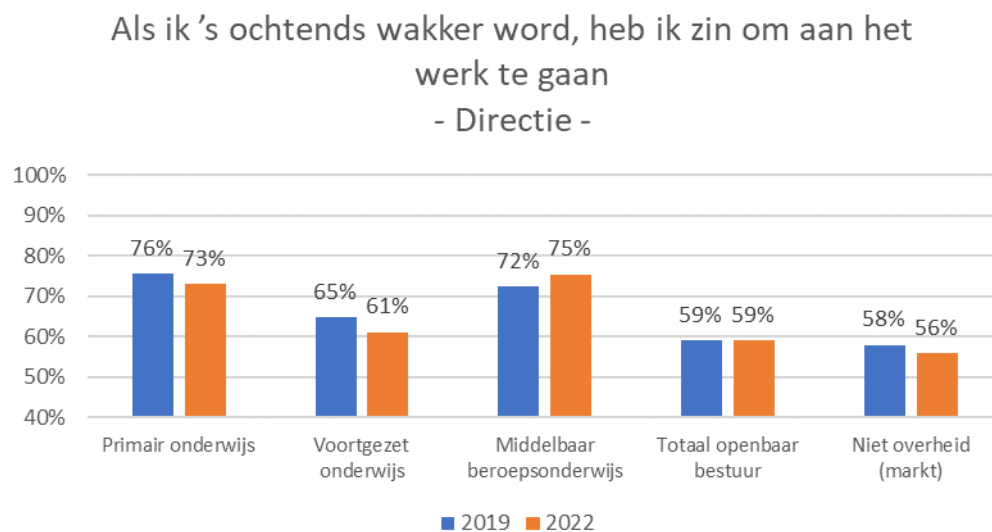
Het aandeel directeuren met een positief gevoel over de inspiratie uit het werk is in het po, vo en mbo duidelijk hoger dan voor de onderwijsgevend personeel, en daarmee ook hoger dan voor werknemers in de andere sectoren. De inspiratie uit het werk wordt wel door een kleiner deel in het vo gevonden dan in het po en het mbo.

Figuur 13.15 Zin hebben om aan het werk te gaan, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



Overall heeft een (bescheiden) meerderheid zin om aan het werk te gaan als ze wakker worden. Een groter deel van het onderwijsgevend personeel in het po en het mbo heeft dan zin om aan het werk te gaan dan in het vo, het openbaar bestuur en de markt. Het verschil is het grootste tussen het po en het vo.

Figuur 13.16 Zin hebben om aan het werk te gaan, directie (Bron: CBS)

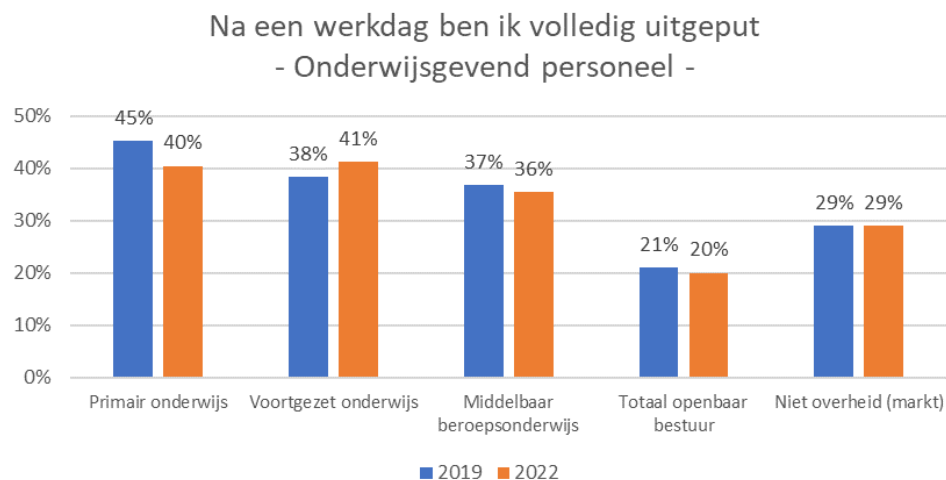


Als de wakker 's ochtends gaat heeft een groter deel van de directeuren in de onderwijssectoren zin om aan het werk te gaan dan bij het onderwijsgevend personeel het geval is. Daarmee scoort de directie ook hoger dan het totale openbaar bestuur en de marktsector. Het aandeel dat 's ochtends zin heeft om aan het werk te gaan is in het po en mbo opmerkelijk hoger dan in het vo, net als bij het onderwijsgevend personeel.

13.5 Vermoeidheid

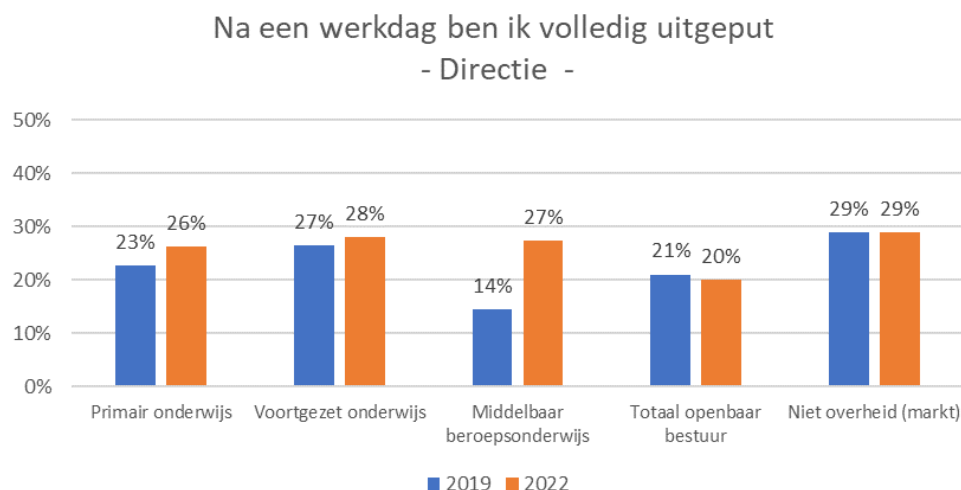
In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de vermoeidheid door het werk van mensen in de functies onderwijsgevend personeel en directie.

Figuur 13.17 Uitgeput na het werk, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



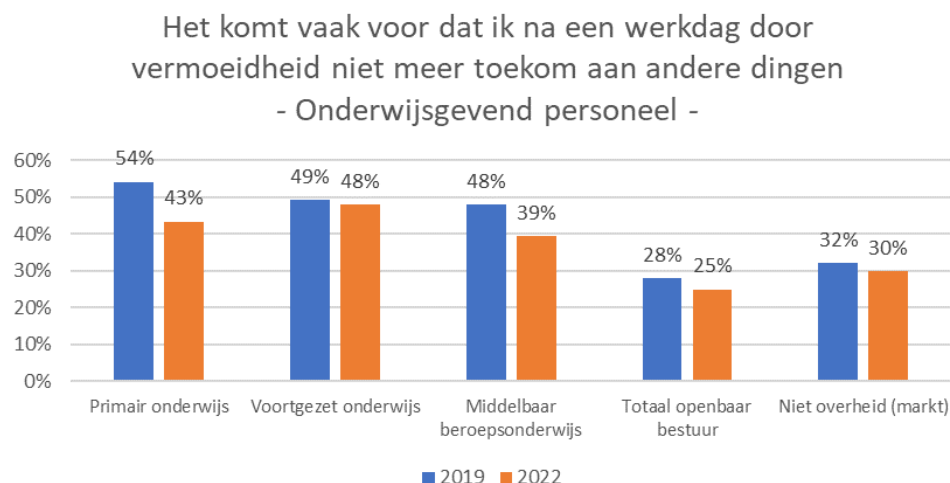
Een minderheid van de Nederlandse werknemers is volledig uitgeput na een werkdag. Maar dit aandeel ligt in het onderwijs veel hoger dan in het totale openbare bestuur en ook hoger dan in de marktsector. De percentages van po, vo en mbo ontlopen elkaar niet veel en liggen rond de 40%. In het po is dat wat gedaald ten opzichte van 2019, in het vo is het wat gestegen.

Figuur 13.18 Uitgeput na het werk, directie (Bron: CBS)



Het aandeel directeuren met een volledige uitputting na een werkdag is in het po, vo en mbo vrijwel hetzelfde als de markt maar wat hoger dan het openbaar bestuur. Opvallend is daarmee dat het percentage leden van de directie dat na een werkdag volledig uitgeput is veel lager is dan voor het onderwijsgevend personeel. Het aandeel dat aangeeft uitgeput te zijn ligt bij de directeuren in het mbo in 2022 flink hoger dan in 2019.

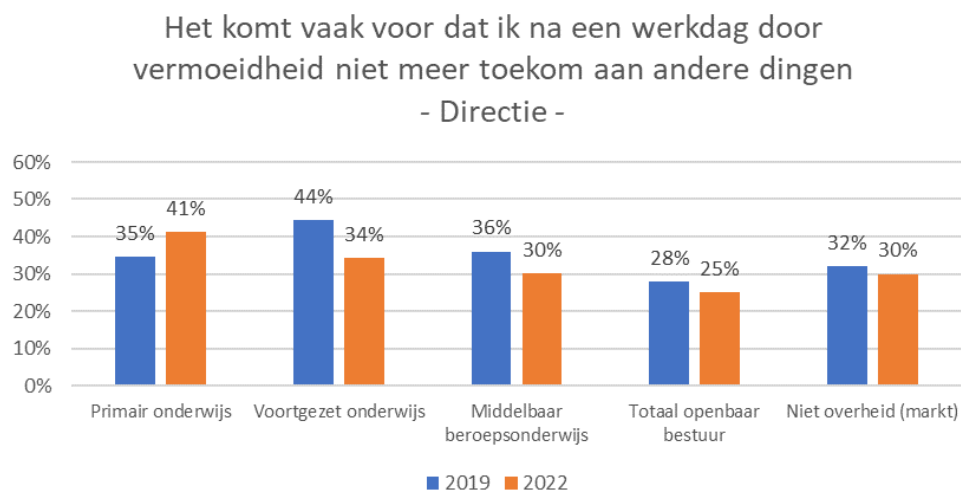
Figuur 13.19 Door vermoeidheid geen andere dingen doen, onderwijsgevend personeel (Bron: CBS)



Ook op deze vraag, of het vaak voorkomt dat men na een werkdag door vermoeidheid niet meer aan andere dingen toekomt, geeft het onderwijsgevend personeel in de drie sectoren duidelijk vaker dan werknemers in andere sectoren aan dat ze dit probleem herkennen.

Dit gevoel komt iets vaker voor in het vo dan in het po en het mbo. In het po heeft in 2022 een aanzienlijk lager deel deze klachten dan in 2019.

Figuur 13.20 Door vermoeidheid geen andere dingen doen, directie (Bron: CBS)



Ook bij de directie in het po en vo heeft een hoger aandeel last van dit probleem dan in het totale openbare bestuur en de markt. In het mbo is dit aandeel wat lager, en gelijk aan dat van de markt.

Een duidelijk lager deel van de directie in het vo en mbo heeft deze klacht dan bij het onderwijsgevend personeel. In het po is er sprake van een klein verschil tussen deze twee groepen werknemers.

13.6 Aanvulling vanuit NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden³² (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 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 2021 3.543, voor het vo 3.669, voldoende om betrouwbare antwoorden te berekenen.

De vragenlijst van de NEA 2021 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2021 – toen er restricties waren rondom COVID-19. De NEA is zo veel mogelijk op de reguliere manier uitgevoerd. In 2021 heeft het onderzoek een responspercentage van 31%, wat een aantal van ruim 53.500 respondenten opleverde. Door statistische weging wordt de NEA representatief gemaakt voor de Nederlandse populatie.

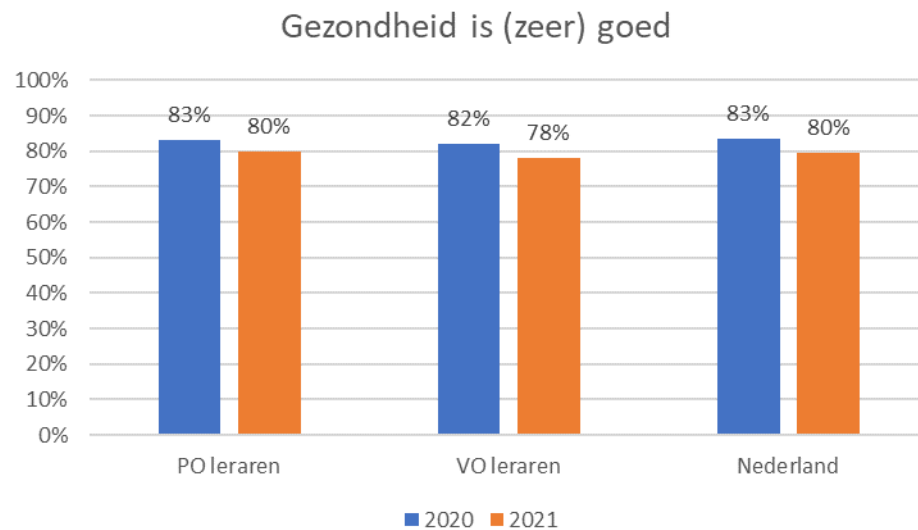
Onderstaand worden gegevens weergegeven waarbij de leraren in het po en vo vergeleken worden met de Nederlandse beroepsbevolking, in de grafieken afgekort tot Nederland.

13.6.1 Gezondheid

Onderstaande gegevens hebben betrekking op de gezondheid van de leraren. De ziekteverzuimcijfers zijn in het volgende hoofdstuk te vinden. Aangezien de NEA (in tegenstelling tot het Werkonderzoek) jaarlijks wordt afgenomen, is in de grafiek gekozen voor een vergelijking tussen 2021 en 2020.

³² De resultaten in vogelvlucht en het methodologische rapport zijn via <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2020-resultaten-in-vogelvlucht/> te vinden.

Figuur 13.21 Hoe typeert men de eigen gezondheid, percentages goed of zeer goed voor leraren po en vo en de Nederlandse beroepsbevolking 2020-2021 (Bron: TNO)

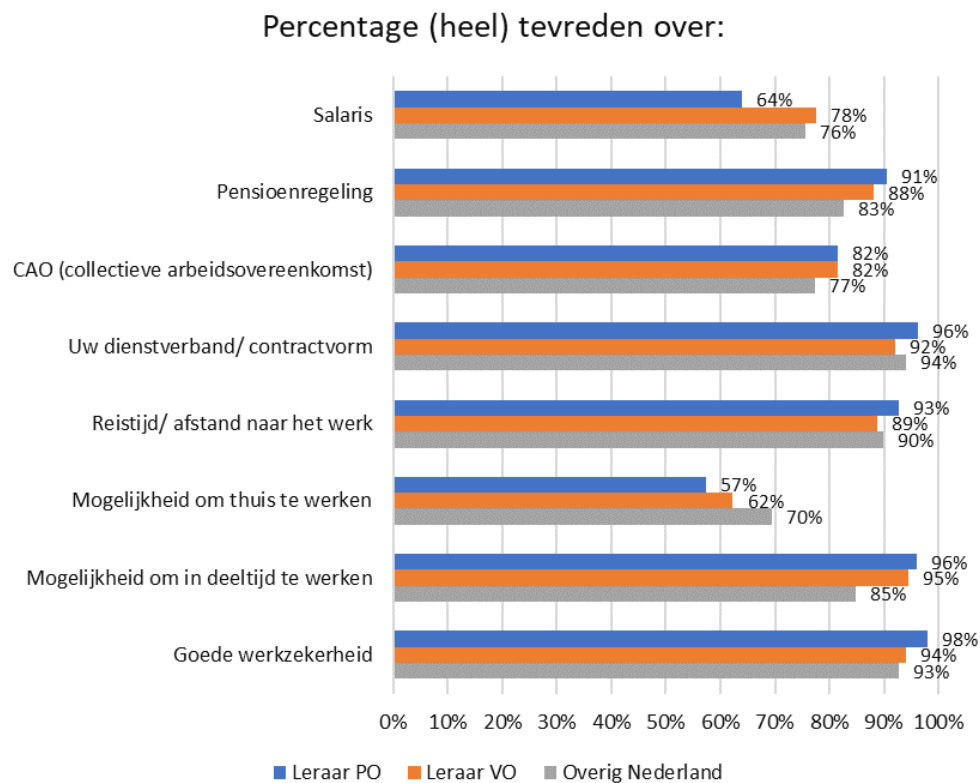


Leraren in het po en vo typeren de algemene gezondheidstoestand in grote meerderheid als goed of zeer goed. Het aandeel dat aangeeft dat de algemene gezondheidstoestand goed is, is vrijwel gelijk aan dat van de gehele beroepsbevolking van Nederland.

13.6.2 Arbeidsomstandigheden

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 13.22 Mate van tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden 2021 (Bron: TNO)

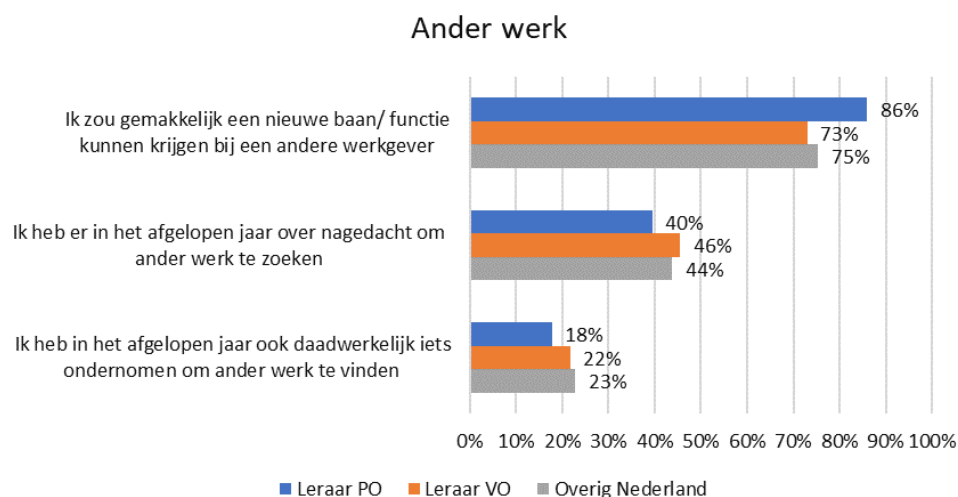


Als we naar de vermelde arbeidsvoorwaarden kijken is ten eerste te zien dat voor alle onderwerpen geldt dat er zowel bij de leraren als de rest van Nederland een grote meerderheid bestaat die er (zeer) tevreden over is. Daarbij valt op dat de leraren bij veel arbeidsvoorwaarden in iets grotere aantallen (zeer) tevreden zijn dan de rest van Nederland, vooral de leraren in het po. Hierop zijn enkele uitzonderingen: voor de leraren po is dat het salaris, daarop is de tevredenheid minder dan de rest van Nederland en het vo. Deze meting werd dan ook verricht voor de recente CAO die het salaris voor de leraar po gelijk trok aan dat van de leraar vo. Zowel leraren po als vo zijn minder tevreden dan de rest van werkend Nederland over de mogelijkheden tot thuiswerken.

13.6.3 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.

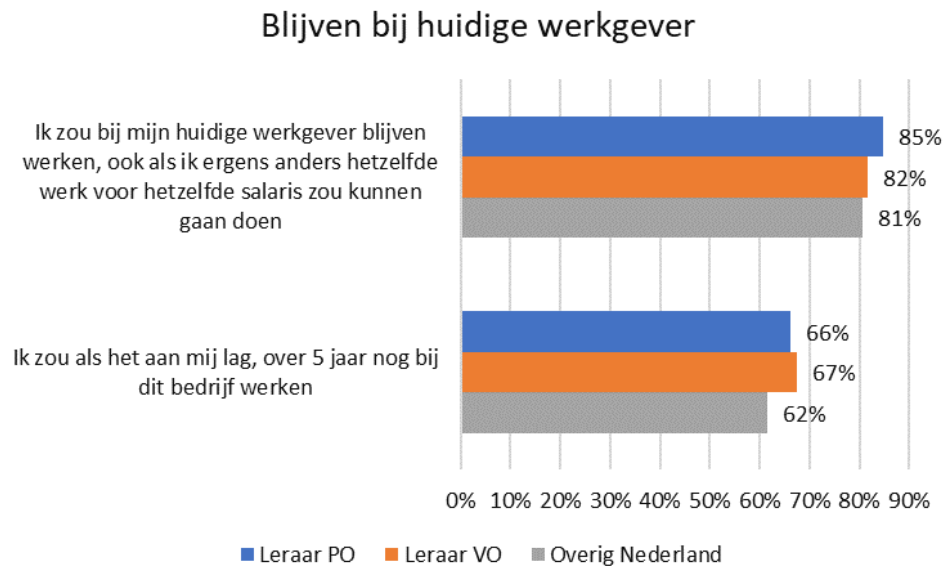
Figuur 13.3 Kansen op de arbeidsmarkt en interesse in een andere baan (Bron: TNO)



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 gekke gedachte is. Desondanks zien we bij de vragen of men over een andere baan heeft nagedacht en ook daadwerkelijk stappen daarbij 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 13.4 Blijven bij de huidige werkgever (Bron: TNO)



Dat mobiliteit op de arbeidsmarkt bij een meerderheid niet in de plannen voorkomt blijkt ook uit bovenstaande grafiek. Een meerderheid van ruim vier vijfde zou bij de huidige werkgever blijven als men ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris kon doen. Twee derde denkt over 5 jaar nog bij dezelfde werkgever te werken. Bij beide onderwerpen scoren de leraren iets hoger dan de rest van de Nederlandse werknemers.

14 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's

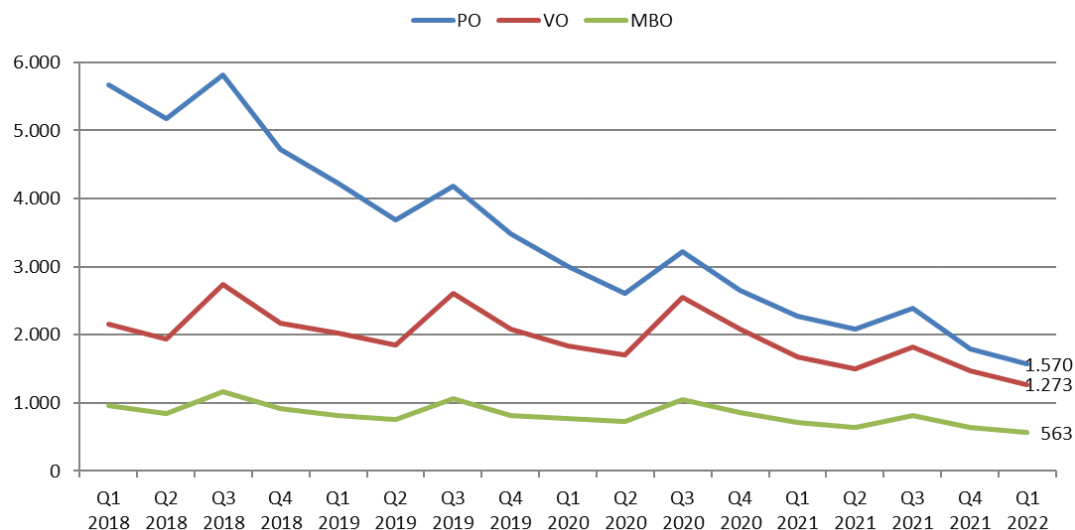
In dit hoofdstuk worden aanvullende arbeidsmarkt gegevens aan de Kamer gerapporteerd. Achtereenvolgens komen de werkloosheidsuitkeringen, het ziekteverzuim, uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken van de cao's aan de orde.

14.1 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 14.1 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 14.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2018 t/m Q1 2022 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)

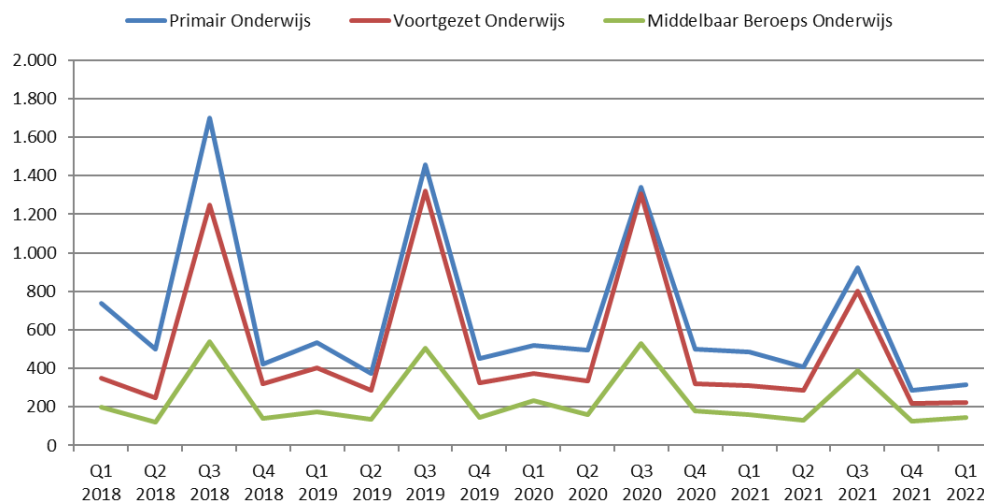


Te zien is dat het aantal WW-uitkeringen jaarlijks daalt, in lijn met de ontwikkeling in heel Nederland. Voor het onderwijs betreft dit forse dalingen. In deze periode daalt het aantal WW-uitkeringen in het po van Q1 2018 naar Q1 2022 met 190%. Voor het vo is de daling 91%, voor het mbo 42%.

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 14.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2018 t/m Q1 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)



De zomerpiek in het po is al een aantal jaar aan het dalen. Ook in het vo en het mbo is deze tendens sinds vorig jaar duidelijk waar te nemen. De afname van de zomerpiek in Q3 2021 ten opzichte van Q3 2018 bedraagt in het po 46%, in het vo 36% en in het mbo 28%.

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 WOPO³³.

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 in het derde kwartaal van 2021 om 3.894 aansluitende uitkeringen, in het vo om 1.116. In het mbo gaat het om 291 uitkeringen.

14.2 Re-integratie uit werkloosheid

Het Participatiefonds benadert de zogenaamde stille reserve. Dit is hier gedefinieerd als alle uitkeringsgerechtigden die voor 1 augustus 2018 werkloos zijn geworden.

³³ Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

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. In totaal betreft het een groep van ongeveer 4000 mensen.

Onderdeel van deze groep zijn mensen die 1 tot 1,5 jaar voor hun pensioen zitten. Deze mensen zijn niet meer re-integratie plichtig. Deze mensen worden allemaal benaderd met de vraag of zij zich in willen en kunnen zetten in het kader van extra handen in de klas. Deze groep betreft ongeveer 800 mensen. De gehele groep is eind 2021 gebeld. Mensen die dit willen worden aangeboden aan scholen.

Dit komt bovenop de reguliere activiteiten die het Participatiefonds verricht voor werkhervatting van mensen uit het po die een (verlengde) werkloosheidsuitkering hebben. Onderstaand de resultaten van dit project in de afgelopen vier jaar.

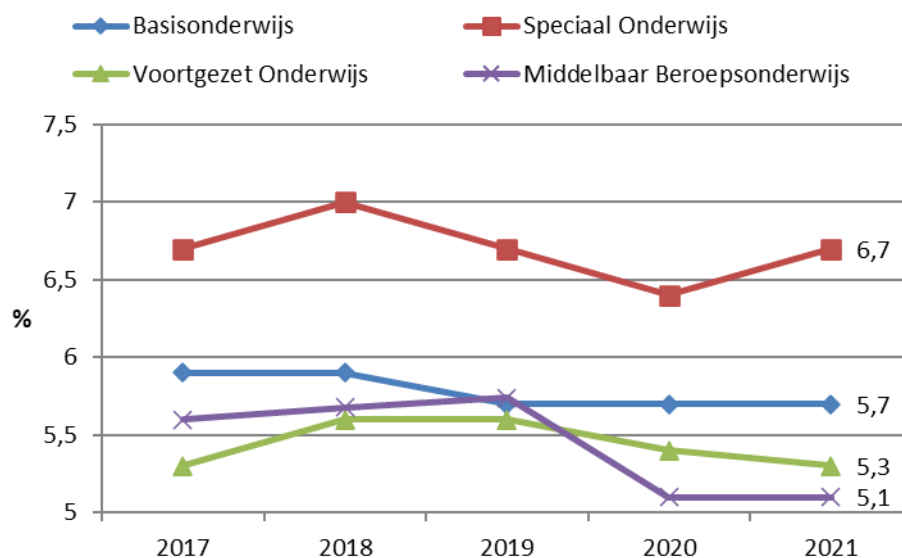
Tabel 14.1 Bemiddeling uitkeringsgerechtigden primair onderwijs naar werk, per sector waar men geplaatst is door Participatiefonds, 1-7-2018 t/m 31-08-2022 (Bron: Participatiefonds)

	Aantal bemiddeling	Gemiddeld aantal uren per week	Aanstelling gevonden	Aanstelling >6 maanden
Primair onderwijs, leraar	1.297	22,28	1.123	825
Primair onderwijs, ondersteuning	660	20,82	487	384
Voortgezet onderwijs	278	22,75	17	23
Middelbaar Beroeps Onderwijs	94	23,92	4	6
Primair onderwijs, directie	95	31,80	87	77
Invaller primair onderwijs	56	22,95	50	39
Hoger Beroeps Onderwijs	27	17,31	2	2
Universiteit	2	10,50	0	0
NT docent	21	18,76	0	1
Kinderopvang	10	20,00	1	2
Primair onderwijs, bestuursfunctie	12	30,0	6	5
Docent VSO	16	21,27	8	6
Buiten onderwijs	1.268	20,43	39	64
Detachering/ZZP	256	19,44	27	28
Niet bekend	30	21,90	3	3
Totaal	4.122	21,55	1.854	1.465

14.3 Ziekteverzuim

Onderstaand de ziekteverzuimpercentages (aantal verzuimde uren op totale werkuren) in de verschillende sectoren in de laatste vijf jaar.

Figuur 14.3 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, de dalende lijn is afgelopen jaar weer in een lichte stijging overgegaan. In het basisonderwijs en het vo is het ziekteverzuim redelijk stabiel. Het mbo had in 2020 een daling die men in 2021 vast heeft weten te houden.

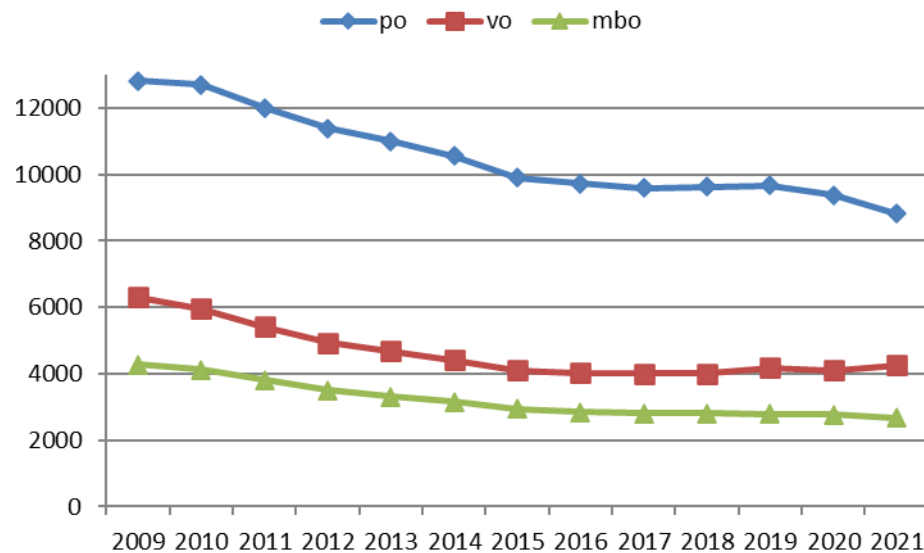
Het niveau van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren po, vo en mbo ligt boven het landelijk cijfer voor ziekteverzuim van de werkende beroepsbevolking, 4,6% in 2021 naar eigen melding van werknemers volgens het CBS³⁴. Dit kan deels worden verklaard doordat de registratie in met name de sectoren po en vo zeer volledig is. Verder spelen ook achtergrondkenmerken van het personeel een rol zoals geslacht en leeftijd. Voor mannen is het CBS percentage bijvoorbeeld 3,8% en voor vrouwen 5,5%.

14.4 Arbeidsongeschiktheid

Onderstaand de aantallen personen afkomstig uit het onderwijs die de afgelopen jaren een ongeschiktheidsuitkering hadden.

³⁴ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83056NED/table?ts=1668172992467>

Figuur 14.4 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2011-2021 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)

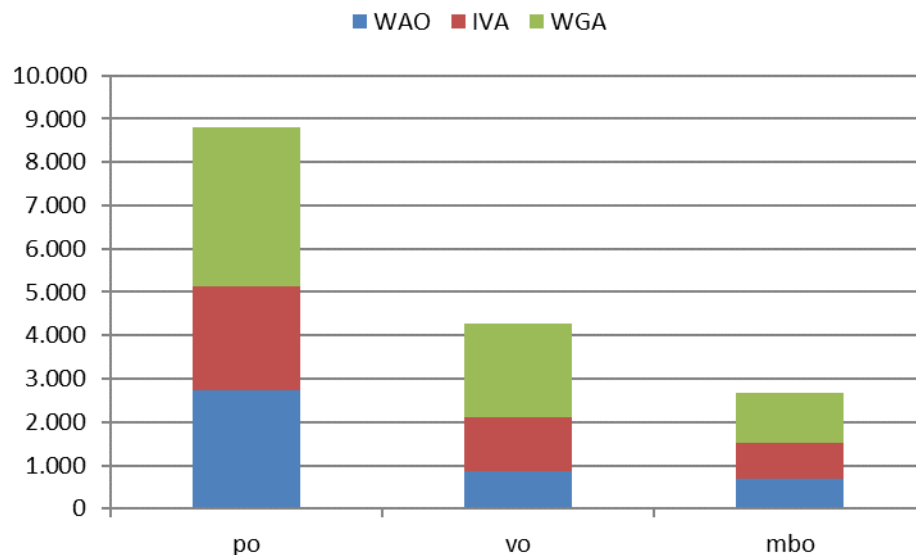


De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is een landelijke trend. Op het totale aantal ongeschiktheidsuitkeringen (eind 2019 565.000, exclusief de Wajong) neemt het onderwijs met een totaal van ruim 16 duizend uitkeringen een bescheiden plaats in.

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 het laatste 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 2020 ontvingen.

Figuur 14.5 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2021 per onderwijssoort (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)



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 Arbeidsongeschikten 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.

14.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren

Looptijd Cao en loonsverhoging PO

Looptijd cao 'loonkloof': 1 januari 2022 tot en met 31 mei 2022

- Met deze cao zijn de salarissen in het po per 1 januari 2022 bij gelijke functieschalen gelijk geworden aan die in het vo, inclusief de eindejaarsuitkering en toelagen. Leraren gaan er de komende jaren met gemiddeld 10 procent op vooruit.

Looptijd cao 'regulier': 1 juni 2022 tot 1 mei 2023

- M.i.v. 1 juli 2022 structurele loonstijging van 4,75%
- Eenmalige uitkering van € 500 bruto (naar rato)

Looptijd Cao en loonsverhoging VO

Looptijd cao: 1 januari 2022 tot 1 mei 2023

- M.i.v. 1 juli 2022 structurele loonstijging van 4,75%
- Eenmalige uitkering van € 500 bruto (naar rato)

Looptijd Cao en loonsverhoging MBO

Looptijd cao: 1 mei 2022 tot 1 juni 2023

- M.i.v. 1 juli 2022 structurele loonstijging van 4,2%
- Eenmalige uitkering van € 600 bruto (naar rato)

Looptijd Cao en loonsverhoging HBO

Looptijd cao: 1 april 2022 tot 1 april 2023

- M.i.v. 1 juni 2022 structurele loonstijging van 4%
- Eenmalige uitkering van € 600 bruto (naar rato)

Looptijd Cao en loonsverhoging WO

Looptijd cao: 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023

- M.i.v. 1 juli 2022 structurele loonsverhoging van 4%
- Eenmalige uitkering van € 400 bruto (naar rato)
- Voor universitaire werknemers die op 1 juli 2022 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben en die het minimumuurloon voor de universitaire sector (€ 14,- per 1 juli 2021) ontvangen, geldt een eenmalige uitkering van € 750 bruto

Looptijd Cao en loonsverhoging OI

Looptijd cao: 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023

- M.i.v. 1 augustus 2022 structurele loonsverhoging van 4%
- M.i.v. 1 januari 2023 structurele loonsverhoging van 2%
- Eenmalige uitkering van € 1050 bruto (naar rato)

14.6**Func tiemix en Salarismix**

Inschaling: de verdeling over de leraar-schalen in het po, vo en mbo 2021:

- LB, LC en LD zijn sinds 1 januari 2022 de schalen in het po. De cijfers gaan nog over het voorgaande jaar 2021, t/m 2021 waren de schalen in het po L10, L11, L12³⁵. Ongeveer twee derde van de leraren zit in L10/LB, ruim een derde in L11/LC en een klein deel in L12/LD.
- LB, LC en LD zijn de schalen in het vo. Vier op de tien leraren zitten in de schaal LB, drie op de tien in LC en drie op de tien in LD.
- LB, LC, en LD zijn de schalen in het mbo. Ruim de helft van de docenten bevindt zich in LB, vier op de tien leraren bevindt zich in LC en een klein deel zit in LD.

De meeste leraren in po en vo (meer dan de helft) zitten in het maximum van hun schaal. Dat is trede 12.

Onderstaand de realisatiecijfers van de functiemix uitgesplitst binnen de verschillende sectoren tot en met het schooljaar 2021/2022.

³⁵ M.i.v. 2022 zijn in de cao po de schalen hernoemd naar LB, LC en LD

Tabel 14.2 Functiemix bao, in fte's, in procenten
(Bron: www.functiemix.nl)

	Salarisschaal		
	L10	L11	L12
2018	71,7	27,8	0,5
2019	71,2	28,2	0,5
2020	71,1	28,3	0,5
2021	71,6	27,9	0,4

Tabel 14.3 Functiemix sbao, in fte's, in procenten
(Bron: www.functiemix.nl)

	Salarisschaal		
	L10	L11	L12
2018	0,6	85,5	13,3
2019	1,3	84,9	13,1
2020	2,0	84,9	12,3
2021	3,0	84,5	11,9

Tabel 14.4 Functiemix vo binnen Randstadregio's,
In fte's, in procenten (Bron: www.functiemix.nl)

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	32,3	40,7	26,8	0,3
2019	32,1	41,1	26,5	0,3
2020	32,4	41,0	26,1	0,5
2021	34,1	40,3	25,1	0,5

Tabel 14.5 Functiemix vo buiten Randstadregio's,
In fte's, in procenten (Bron: www.functiemix.nl)

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	49,8	25,3	24,4	0,5
2019	50,0	25,6	23,9	0,5
2020	50,1	26,0	23,2	0,8
2021	51,8	25,4	22,0	0,8

Tabel 14.6 Salarismix mbo binnen Randstadregio's,
In fte's, in procenten (Bron: www.functiemix.nl)

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	42,5	49,5	7,8	0,2
2019	44,4	47,6	7,5	0,5
2020	44,6	47,7	7,2	0,5
2021	45,6	46,8	7,0	0,5

*Tabel 14.7 Salarismix mbo buiten Randstadregio's,
In fte's, in procenten (Bron: www.functiemix.nl)*

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	56,3	39,6	3,6	0,5
2019	57,7	38,5	3,4	0,5
2020	59,5	37,3	2,7	0,4
2021	60,7	36,5	2,4	0,4

Voor meer informatie over de functiemix zie www.functiemix.nl

15 Verantwoording

15.1 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 VSNU 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.

15.2 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.

Gegevens over vacatures op internet worden voor het onderzoek Arbeidsmarktbarometer via een spidermethode verzameld. Er wordt gezocht op vacaturesites en sites van scholen zelf. Vervolgens worden de gegevens bewerkt (dubbelingen worden er uit gehaald, er wordt met tekstanalyse gekeken om wat voor functies het gaat enzovoorts). Bij vacatures waar een adres te vinden is van een persoon die per email bereikt kan worden, wordt een internet enquête gestuurd. Daarmee worden gegevens verzameld zoals de vervulling van de vacatures en het soort kandidaten. Verder wordt naar de link in de volgende paragraaf verwezen voor meer informatie.

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.

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 het Werkonderzoek van Binnenlandse Zaken en het CBS, aangevuld met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het Werkonderzoek wordt driejaarlijks uitgevoerd onder werknemers in de publieke sector. 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 14 zijn gebaseerd op gegevens van:

- Ministerie van BZK – www.kennisopenbaarbestuur.nl
- Participatiefonds
- Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM (ziekteverzuim)
- www.functiemix.nl
- Cao's uit openbare bronnen

15.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd

Onderstaande rapporten verschijnen jaarlijks en zijn tevens opgenomen op de site [rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl). Het gaat om:

- Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2021-2022, Jaarrapportage. Ecorys/Dialogic, Rotterdam, 2022
- Loopbaanmonitor onderwijs, Centerdata en MOOZ, Tilburg/Nijmegen 2022
Mirror, De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2022-2032, Centerdata, Tilburg 2022
- Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2022, Centerdata, Tilburg 2022)
- Historische formatie- en stroomgegevens primair onderwijs, Centerdata, Tilburg 2022.
Historische formatie- en stroomgegevens voortgezet onderwijs, Centerdata, Tilburg 2022.
- Historische formatie- en stroomgegevens middelbaar beroepsonderwijs, Centerdata, Tilburg 2022.

De rapporten zijn te vinden op:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/rapporten-bij-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

Tevens zijn de regionale rapporten van de arbeidsmarktramingen voor het vo te vinden op:

[Regionale arbeidsmarktramingen voor leraren in het primair onderwijs 2021-2026 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

en

[Regionale arbeidsmarktramingen voor leraren in het voortgezet onderwijs 2021-2026 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Extern rapport:

- Werkonderzoek 2022, BZK, CBS 2022. <https://www.venster.nl/wp-content/uploads/2022/10/kernrapport-werkonderzoek-2022.pdf>

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.

16 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
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
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
sbao	speciaal basisonderwijs
vmbo	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
vo	voortgezet onderwijs (vmbo + havo + vwo)
vwo	voorbereidend 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

17 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst

In deze bijlage staan cijfers waarmee figuren in de tekst gemaakt zijn. Als in de figuren reeds cijfers zijn opgenomen worden deze hier niet herhaald. Sommige figuren zijn (met bewerking) gekopieerd uit extraerne rapporten, daarvoor zijn hier niet altijd de achterliggende exacte cijfers bekend.

Hoofdstuk 1

Tabel bij figuur 1.2 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2011-2021 (Bron: DUO)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	Directie	0,950	0,945	0,942	0,938	0,932	0,921	0,918	0,914	0,907	0,900	0,899
	Leraar	0,736	0,730	0,732	0,728	0,724	0,724	0,723	0,728	0,724	0,721	0,725
	OOP	0,642	0,641	0,640	0,640	0,640	0,642	0,640	0,650	0,648	0,651	0,659
VO	Directie	0,978	0,975	0,970	0,964	0,965	0,966	0,963	0,961	0,963	0,962	0,964
	Leraar	0,814	0,813	0,817	0,817	0,815	0,811	0,804	0,800	0,796	0,794	0,797
	OOP	0,750	0,754	0,757	0,760	0,762	0,759	0,760	0,760	0,760	0,758	0,757
MBO	Directie	0,963	0,955	0,946	0,931	0,933	0,945	0,946	0,940	0,937	0,934	0,924
	Leraar	0,799	0,791	0,794	0,797	0,796	0,804	0,802	0,800	0,799	0,798	0,803
	OOP	0,806	0,797	0,797	0,798	0,798	0,797	0,795	0,795	0,792	0,794	0,794

Tabel bij figuur 1.3 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021 (Bron: DUO)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	42,9	43,1	43,3	43,4	43,3	43,1	42,9	42,7	42,8	42,7	42,6
VO	44,6	44,5	44,6	44,5	44,3	44,2	44,1	44,0	43,9	43,7	43,2
MBO	48,3	48,5	48,6	48,4	47,9	47,6	47,3	47,0	46,7	46,4	45,8

Tabel bij figuur 1.4 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2021/2022 (Bron: DUO)

2021	PO	VO	MBO
15-25 jaar	5.458	3.688	693
25-35 jaar	32.562	19.258	7310
35-45 jaar	37.448	18.957	8106
45-55 jaar	25.669	16.330	8064
55-65 jaar	25.200	16.265	9543
65 en ouder	2.051	1.635	1004
Totaal	128.387	76.133	34.721

Tabel bij figuur 1.5 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2011/2012 t/m 2021/2022 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar
2011	5.223	37.723	27.206	35.065	29.470
2012	4.108	36.606	27.596	32.447	30.022
2013	3.594	35.578	28.614	30.181	31.143
2014	3.690	34.846	29.746	28.081	31.798
2015	3.861	34.154	30.815	26.487	30.989
2016	4.378	34.030	31.964	25.632	30.082
2017	4.800	33.639	32.997	25.189	29.145
2018	5.365	34.004	33.879	24.921	28.092
2019	5.230	33.837	35.254	24.932	27.639
2020	5.212	33.242	36.435	25.128	26.495
2021	5.458	32.562	37.448	25.669	25.200

Tabel bij figuur 1.6 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo, schooljaren 2011/2012 t/m 2021/2022 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
2011	2.888	16.878	15.155	19.656	20.176	281
2012	2.723	17.055	15.411	18.674	20.100	269
2013	2.550	17.207	15.707	17.880	20.363	289
2014	2.648	17.754	16.313	17.156	20.840	341
2015	2.890	18.133	16.772	16.726	20.625	592
2016	2.881	18.365	16.994	16.297	20.165	874
2017	2.857	18.571	17.521	16.167	19.645	1.185
2018	2.912	18.596	17.858	16.090	18.772	1.398
2019	2.996	18.654	18.075	15.813	17.930	1.737
2020	3.003	18.626	18.387	15.998	17.098	1.640
2021	3.688	19.258	18.957	16.330	16.265	1.635

Tabel bij figuur 1.7 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo, schooljaren 2011/2012 t/m 2021/2022 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
2011	343	3.928	5.382	9.935	10.530	61
2012	324	4.091	5.565	9.682	11.159	69
2013	328	4.081	5.476	8.983	11.210	89
2014	404	4.457	5.457	8.603	11.599	103
2015	529	4.983	5.516	8.283	11.346	258
2016	503	5.475	5.808	8.031	11.112	405
2017	491	5.926	6.278	7.941	11.112	568
2018	459	6.366	6.673	7.739	10.745	738
2019	459	6.638	7.095	7.694	10.402	961
2020	545	6.917	7.481	7.813	9.988	1.022
2021	693	7.310	8.106	8.064	9.543	1.004

Tabel bij figuur 1.8 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021. (Bron: DUO)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	93%	94%	93%	92%	91%	91%	90%	88%	88%	89%	88%
VO	83%	83%	84%	83%	82%	82%	82%	82%	81%	81%	80%
MBO	88%	88%	88%	86%	83%	83%	83%	82%	83%	81%	79%

Tabel bij figuur 1.9 Percentage vaste aanstelling ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2021. (Bron: DUO)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	88%	89%	89%	88%	86%	85%	82%	75%	75%	77%	72%
VO	88%	89%	89%	88%	88%	87%	87%	86%	85%	83%	80%
MBO	85%	87%	87%	85%	82%	81%	80%	80%	81%	80%	76%

Hoofdstuk 2

Tabel bij figuur 2.5 Ontwikkeling leerling-leraar ratio in de drie sectoren 2010-2021.
(Bron: DUO)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
G5	16,4	16,9	17,2	17,4	17,3	17,5	17,7	17,9	18,0	18,0	18,1	17,9
NL	17,7	18,3	18,7	18,6	18,6	18,7	18,4	18,2	17,8	17,7	17,7	17,3

Figuren 2.6 t/m 2.16 zijn overgenomen uit de bronrapporten waar in de tekst naar verwezen wordt.

Hoofdstuk 3

Tabel bij figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2012-2021 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PO	2,0%	2,5%	3,2%	3,5%	3,7%	4,0%	4,2%	4,1%	3,6%	3,8%
VO	2,2%	2,2%	2,5%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	3,9%	3,8%	3,9%
MBO	7,4%	7,1%	7,8%	8,3%	8,4%	8,0%	7,7%	7,3%	6,3%	7,0%

Tabel bij figuur 5.3 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2021 G5 (Bron: Centerdata)

	Almere	Amsterdam	s-Gravenhage	Rotterdam	Utrecht
Zij-instroom ongewenst	25%	26%	19%	26%	21%
Bevoegd ambulant	5%	6%	8%	9%	23%
Onbevoegd	55%	44%	53%	51%	21%
Groep opgesplitst	2%	1%	5%	4%	8%
Totaal intern opgevuld	87%	78%	85%	91%	73%
	Almere	Amsterdam	s-Gravenhage	Rotterdam	Utrecht
Bevoegde uitzendkracht	4%	7%	5%	2%	10%
Onbevoegde uitzendkracht	2%	4%	4%	4%	0%
Zzp'er	4%	9%	4%	2%	13%
extern, anders	3%	2%	2%	2%	4%
Totaal extern opgevuld	13%	22%	15%	9%	27%

Tabel bij figuur 5.4 Totale percentages tekorten (regulier en langdurige vervanging, openstaand en verborgen) in de afgelopen 2 jaar in de G5. Percentages op totaal aantal fte werkgelegenheid, exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)

	Almere	Amsterdam	's-Gravenhage	Rotterdam	Utrecht
1 februari 2020	17,5%	#N/B	14,3%	12,0%	6,4%
1 oktober 2020	11,3%	#N/B	11,7%	9,4%	3,7%
1 februari 2021	14,9%	13,0%	13,7%	12,2%	5,4%
1 oktober 2021	16,0%	15,8%	15,8%	13,8%	8,5%
1 oktober 2022	17,6%	17,9%	17,8%	11,6%	10,6%

Figuren 5.13 t/m 5.15 zijn overgenomen uit het bronrapport

Hoofdstuk 6

Tabel bij figuur 6.1 Ramingen totaal aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo x1.000 periode 2022-2032 (Bron: Referentieraming OCW)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
PO	1.467	1.458	1.453	1.458	1.464	1.473	1.486	1.505	1.527	1.552	1.579
VO	939	942	938	930	923	913	906	900	895	891	888
MBO	492	482	476	473	471	469	465	460	455	450	447

Figuren 6.2 t/m 6.10 en 6.15 t/m 6.17 zijn overgenomen uit het bronrapport.

Hoofdstuk 7

Tabel bij figuur 7.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2011-2020 (Bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
hbo primair onderwijs (pabo)	7.055	7.508	7.513	5.127	5.666	5.992	6.639	7.313	9.660	7.679
wo primair onderwijs (PWPO)							46	23	40	46
hbo tweedegraads	7.636	8.426	8.232	7.985	7.822	7.770	7.426	6.858	7.051	6.565
hbo eerstegraads	2.724	2.721	2.681	2.517	2.616	2.610	2.620	2.649	2.873	2.670
wo eerstegraads (ULO)	1.177	1.258	1.154	1.104	1.023	994	1.059	892	1.035	925

Tabel bij figuur 7.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2014-2021 (Bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
havo	3.140	3.228	3.232	2.342	2.573	2.547	2.816	2.924	3.635	2.780
vwo	693	752	719	698	677	692	714	765	827	721
mbo	2.076	2.317	2.349	1.075	1.215	1.292	1.463	1.732	2.703	1.985
hbo ad	1		2	1	1	2	3	5	24	33
hbo p-ba-ma	589	643	699	623	759	905	1.015	1.113	1.571	1.411
wo p-ba-ma	278	320	314	275	338	388	383	441	477	426
overig/ onbekend	278	248	198	113	103	166	245	333	423	323

Tabel bij figuur 7.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2^e graads 2014-2021 (Bron: DUO)

	2017	2018	2019	2020	2021
havo	2.562	2.437	2.165	2.209	1.952
vwo	357	352	329	335	302
mbo	1.704	1.720	1.712	1.776	1.682
hbo ad	6	15	3	19	26
hbo p-ba-ma	2.051	1.962	1.729	1.733	1.671
wo p-ba-ma	403	306	281	299	281
overig/onbekend	687	634	639	680	651

Tabel bij figuur 7.8 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2^e graads 2011-2020 (Bron: DUO)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nederlands	348	326	341	397	415	419	469	400	394	415
Duits	143	83	124	99	101	142	121	145	139	175
Frans	105	82	88	93	84	79	83	70	89	100
Wiskunde	280	243	246	273	293	362	355	361	329	329
Natuurkunde	98	67	69	73	69	85	101	78	83	117
Scheikunde	78	64	55	50	50	40	68	69	55	72

Tabel bij figuur 7.9 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2^e graads 2012-2021 (Bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nederlands	725	791	819	817	784	684	603	587	571	497
Duits	232	273	271	304	320	276	254	192	190	159
Frans	200	200	175	177	166	182	166	133	130	117
Wiskunde	652	769	755	782	763	682	619	521	502	422
Natuurkunde	197	218	204	236	242	233	199	184	196	178
Scheikunde	131	136	148	183	163	174	163	136	144	169

Hoofdstuk 8

Tabel bij figuur 8.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2012	73%	74%	77%
2013	75%	77%	79%
2014	77%	80%	82%
2015	76%	84%	84%
2016	81%	84%	85%
2017	85%	86%	
2018	87%	88%	
2019	88%		
2020	90%		

Tabel bij figuur 8.3 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
2012	58%	63%	65%
2013	60%	66%	67%
2014	64%	67%	67%
2015	66%	69%	69%
2016	65%	69%	70%
2017	68%	71%	
2018	69%	73%	
2019	71%		
2020	74%		

Tabel bij figuur 8.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2012	69%	71%	70%
2013	72%	72%	70%
2014	73%	72%	70%
2015	73%	72%	71%
2016	73%	74%	71%
2017	72%	70%	
2018	71%	71%	
2019	74%		
2020	77%		

Tabel bij figuur 8.5. Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2015-2020 (Bron: Centerdata/Mooz).

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pabo	Vervangingsbaan	44%	32%	24%	14%	13%	14%	8%
	Reguliere baan	56%	68%	76%	87%	87%	86%	92%
Lerarenopl. vo/mbo	Vervangingsbaan	11%	13%	12%	8%	8%	7%	7%
	Reguliere baan	89%	87%	88%	92%	92%	93%	93%

Tabel bij figuur 8.6 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vast contract	4,0%	11,8%	13,6%	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%
Tijdelijk met uitzicht op vast	29,0%	45,0%	52,7%	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	32,9%	25,1%	14,1%	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%
Flexibel contract	34,0%	18,1%	19,5%	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%

Tabel bij figuur 8.7 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vast contract	32,2%	35,1%	33,8%	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%
Tijdelijk met uitzicht op vast	41,9%	38,5%	40,7%	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	18,8%	19,3%	19,7%	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%
Flexibel contract	7,1%	7,1%	5,8%	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%

Tabel bij figuur 8.8 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2021 (Bron: Centerdata/Mooz).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tijdelijk met uitzicht op vast	46,1%	44,3%	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	17,7%	16,0%	14,0%	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%
Flexibel contract	9,9%	7,9%	7,2%	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%
Tijdelijk met uitzicht op vast	46,1%	44,3%	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%

Tabel bij figuur 8.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2013-2020 (Bron: Centerdata/Mooz)

	PABO	Lerarenopl. vo/mbo	Ulo
2013	49%	55%	57%
2014	54%	59%	59%
2015	61%	60%	53%
2016	70%	57%	57%
2017	78%	55%	57%
2018	80%	56%	55%
2019	78%	56%	55%
2020	80%	62%	63%

Tabel bij figuur 8.10 Mate waarin leraren, jonger dan 30 jaar, die in het po instromen de eerste drie jaren daarna uit zijn gevallen als leraar werkzaam zijn (Bron: DUO)

	<i>Uitval na 1 jaar</i>	<i>Uitval na 2 jaar</i>	<i>Uitval na 3 jaar</i>
2013	21%	22%	21%
2014	19%	19%	17%
2015	18%	15%	15%
2016	12%	11%	13%
2017	8%	12%	13%
2018	10%	12%	12%
2019	8%	9%	
2020	6%		

Tabel bij figuur 8.11 Mate waarin leraren, jonger dan 30 jaar, die in het vo instromen de eerste drie jaren daarna daar nog als leraar werkzaam zijn (Bron: DUO)

	uitgestroomd na 1 jaar	uitgestroomd na 2 jaar	uitgestroomd na 3 jaar
2013	20%	23%	24%
2014	19%	24%	25%
2015	21%	24%	26%
2016	20%	24%	27%
2017	21%	25%	28%
2018	20%	24%	24%
2019	22%	21%	0%
2020	15%	0%	0%

Hoofdstuk 9

Tabel bij figuur 9.3 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') 2015-2019 (Bron: DUO)

	PO	PO	VO	VO	MBO	MBO
	Vertrek uit G5	Naar G5	Vertrek uit G5	Naar G5	Vertrek uit G5	Naar G5
2016-2017	735	488	430	457	83	102
2017-2018	1061	645	397	487	114	89
2018-2019	938	591	402	490	89	68
2019-2020	723	441	376	409	93	69
2020-2021	663	392	381	409	113	91

Tabel bij figuur 9.6. 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pabo		19	17	17	15	15	15
Tweedegraads lerarenopleiding		26	27	27	25	25	26
Ulo		28	26	28	26	25	27

Hoofdstuk 10

Figuren 10.4 t/m 10.8 zijn overgenomen uit het bronrapport.

Hoofdstuk 11

Tabel bij figuur 11.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio basisonderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5, 15% van de leerlingen). Bron: DUO

	G5	NL
2009	16,2	17,4
2010	16,4	17,7
2011	16,9	18,3
2012	17,2	18,7
2013	17,4	18,6
2014	17,3	18,6
2015	17,5	18,7
2016	17,7	18,4
2017	17,9	18,2
2018	18,0	17,8
2019	18,0	17,7
2020	18,1	17,7
2021	17,9	17,3

Tabel bij figuur 11.2 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en in heel Nederland (inclusief de G5, 15% van de leerlingen). Bron: DUO

	G5	NL
2009	13,7	14,2
2010	14,0	14,4
2011	14,4	14,9
2012	15,2	15,3
2013	15,2	15,4
2014	15,1	15,4
2015	15,1	15,4
2016	15,3	15,4
2017	15,5	15,4
2018	15,4	15,3
2019	15,3	15,1
2020	15,2	15,0
2021	14,9	14,6

Hoofdstuk 14

Tabel bij figuur 14.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2018 t/m Q1 2022 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)

	PO	VO	MBO
Q1 2018	5.674	2.162	967
Q2 2018	5.176	1.931	851
Q3 2018	5.822	2.746	1.164
Q4 2018	4.725	2.170	915
Q1 2019	4.228	2.030	818
Q2 2019	3.692	1.849	755
Q3 2019	4.181	2.612	1.062
Q4 2019	3.476	2.080	814
Q1 2020	3.003	1.833	778
Q2 2020	2.613	1.704	723
Q3 2020	3.224	2.555	1.043
Q4 2020	2.647	2.084	853
Q1 2021	2.278	1.680	719
Q2 2021	2.089	1.494	644
Q3 2021	2.387	1.823	818
Q4 2021	1.795	1.474	633
Q1 2022	1.570	1.273	563

Tabel bij figuur 14.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2018 t/m Q1 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)

	PO	VO	MBO
Q1 2018	737	349	199
Q2 2018	499	246	122
Q3 2018	1.698	1.248	538
Q4 2018	424	319	142
Q1 2019	532	404	176
Q2 2019	374	284	135
Q3 2019	1459	1319	505
Q4 2019	449	327	147
Q1 2020	520	374	233
Q2 2020	495	336	160
Q3 2020	1343	1305	529
Q4 2020	498	321	179
Q1 2021	487	312	162
Q2 2021	408	287	129
Q3 2021	924	799	390
Q4 2021	287	218	127
Q1 2022	314	225	145

Tabel bij figuur 14.3 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 5 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)

	Basisonderwijs	Speciaal Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Middelbaar Beroepsonderwijs
2017	5,9	6,7	5,3	5,6
2018	5,9	7,0	5,6	5,7
2019	5,7	6,7	5,6	5,7
2020	5,7	6,4	5,4	5,1
2021	5,7	6,7	5,3	5,1

Tabel bij figuur 14.4 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2011-2021 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)

	po	vo	mbo
2009	12.816	6.298	4.267
2010	12.694	5.955	4.128
2011	12.009	5.418	3.817
2012	11.394	4.943	3.501
2013	11.002	4.679	3.316
2014	10.562	4.421	3.159
2015	9.903	4.109	2.938
2016	9.724	4.016	2.845
2017	9.593	4.010	2.808
2018	9.634	4.010	2.808
2019	9.666	4.178	2.780
2020	9.381	4.095	2.775
2021	8.815	4.261	2.676

Tabel bij figuur 14.5 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2021 per onderwijssoort (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)

	WAO	IVA	WGA
po	2.731	2.387	3.697
vo	862	1.256	2.143
mbo	696	815	1.165