



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

## **Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024**

**December 2024**

Datum                      December 2024

Onze referentie        49398770

## Colofon

Directie	Kennis
Contact	Rijnstraat 50   Den Haag Postbus 16375   2500 BJ Den Haag
Verschijningsdatum	12-12-2024

## Inhoud

Colofon 2

Inhoud 3

### **Belangrijkste ontwikkelingen 7**

### **Samenvatting primair onderwijs 9**

### **Samenvatting voortgezet onderwijs 14**

### **Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs 19**

### **Inleiding en leeswijzer 22**

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

- 1.1 Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio 25
- 1.2 Leraren, deeltijd en aandeel vrouwen en mannen 27
- 1.3 Leeftijd leraren 30
- 1.4 Vaste en tijdelijke contracten 34
- 1.5 Beloning leraren in het po, vo en mbo 39

#### **2 Ontwikkeling personeel, leerlingen/studenten en scholen over langere termijn en pensioengerechtigde werknemers 43**

- 2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar 43
- 2.2 Het vo in de afgelopen 10 jaar 43
- 2.3 Het mbo in de afgelopen 10 jaar 44
- 2.4 Instructeurs en onderwijsassistenten 45
- 2.5 De keuze van het referentiejaar 46
- 2.6 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken 47
- 2.7 Functies pensioengerechtigden 50
- 2.8 Veranderingen voor leraren bij bereiken pensioenleeftijd 52
- 2.9 Conclusie 53

#### **3 Personeel niet in loondienst (PNIL) 54**

- 3.1 De financiële jaarverslagen 54
- 3.2 Gegevensverzameling door DUO 54
- 3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag 55
- 3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen 59
- 3.5 Conclusie 60

#### **4 Vacatures in het onderwijs 61**

- 4.1 Het CBS onderzoek 61
- 4.2 Ontwikkeling van de vacatures in de laatste 10 jaar 61
- 4.3 Vacaturegegevens in 2023/'24 63
- 4.4 Conclusie 67

#### **5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs 69**

- 5.1 Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen 69
- 5.2 Het landelijke beeld van de lerarentekorten 70
  - 5.2.1 *Tekorten aan leraren 70*

5.2.2	<i>Tekorten aan schoolleiders</i> 74
5.3	Situatie in de G5 76
5.3.1	<i>Totale tekorten leraren per stad</i> 76
5.3.2	<i>Invulling verborgen tekorten in de G5</i> 79
5.3.3	<i>Tijdreeks tekorten G5</i> 80
5.3.4	<i>Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders in de G5</i> 81
5.4	Situatie buiten de G5 84
5.4.1	<i>De tekorten</i> 84
5.4.2	<i>Invulling verborgen tekorten</i> 87
5.4.3	<i>Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders buiten de G5</i> 87
5.5	Samenhang tekorten met schoolweging 90
5.6	Ontwikkeling NPO-bestedingen 91
5.7	Conclusie 92

## **6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs 93**

6.1	Inleiding 93
6.2	Tekort aan leraren 93
6.3	Tekorten aan schoolleiders 97
6.4	Verdeling leraren tekorten naar vakken 99
6.5	Achtergrondkenmerken scholen en tekorten 101
6.6	Een vergelijking tussen 2023 en 2024 102
6.7	Conclusie 103

## **7 Actuele tekorten docenten en instructeurs in het middelbaar beroepsonderwijs 104**

7.1	Inleiding 104
7.2	Tekorten aan docenten 104
7.3	Tekorten aan instructeurs 107
7.4	Conclusie 108

## **8 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector: po, vo en mbo 110**

8.1	Behoefte aan leraren 110
8.2	Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs 111
8.2.1	<i>Verwachte tekorten de komende jaren</i> 112
8.2.2	<i>Vergelijking met vorige raming</i> 114
8.2.3	<i>Tekorten per regio</i> 114
8.2.4	<i>(Voortgezet) Speciaal Onderwijs</i> 115
8.3	Ramingen Voortgezet Onderwijs 116
8.3.1	<i>Verwachte tekorten de komende jaren</i> 117
8.3.2	<i>Tekorten per regio</i> 119
8.3.3	<i>Tekorten per vak</i> 120
8.4	Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs 125
8.5	Regionale rapportages po en vo 128
8.6	Conclusie 128

## **9 De lerarenopleidingen 130**

9.1	Instroom in de lerarenopleidingen 130
9.2	De pabo 131
9.3	Lerarenopleiding hbo 2 <sup>e</sup> graads 133
9.3.1	<i>Algemene instroom en diploma's</i> 133
9.3.2	<i>Instroom en diploma's permanente tekortvakken</i> 135

9.4	Conclusie 136
<b>10</b>	<b>Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren 138</b>
10.1	Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding 138
10.2	Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs 139
10.3	Soort aanstelling starters 142
10.4	Conclusie 145
<b>11</b>	<b>Studenten werkend op de school 147</b>
11.1	De aantallen door de jaren heen 147
11.2	Deeltijd en voltijd studenten 150
11.3	Functie 151
11.4	Gegevens van afgestudeerden 152
11.5	Jaar van de lerarenopleiding waar men zit 156
11.6	De kip of het ei 157
11.7	Bijbaantje of serieus aan de slag 158
11.8	Tekorten: Regionale verdeling 159
11.9	Conclusie 161
<b>12</b>	<b>Uitstroom van nieuwe leraren nader bekeken 162</b>
12.1	Uitval beginnende leraren po 162
12.2	Uitval beginnende leraren vo 165
12.3	Beschouwing uitval nieuwe leraren 168
12.4	Conclusie 169
<b>13</b>	<b>Mobiliteit leraren 171</b>
13.1	Uitstroom leraren po, vo en mbo 171
13.2	Aantallen overstappers naar andere sectoren 173
13.3	Mobiliteit binnen de sector 173
13.4	G5: Overstappers naar andere gemeente 174
13.5	Mobiliteit afgestudeerde leraren 176
13.6	Conclusie 177
<b>14</b>	<b>Zij-instromers in het beroep leraar 178</b>
14.1	Aantallen zij-instromers in het beroep 178
14.2	Zij-instromers in de Loopbaanmonitor 182
14.3	Conclusie 186
<b>15</b>	<b>Beschouwing van de tekorten 187</b>
<b>16</b>	<b>Vakken en bevoegdheid 193</b>
16.1	Bevoegdheid in het vo 193
16.1.1	<i>In het vo gegeven lessen 193</i>
16.1.2	<i>Bevoegdheid en onderwijssoort 197</i>
16.1.3	<i>Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren 198</i>
16.1.4	<i>Bevoegdheden voor verschillende vakken 201</i>
16.2	Bevoegdheid in het po 204
16.3	Conclusie 205
<b>17</b>	<b>Arbeidsomstandigheden en welbevinden 206</b>
17.1	Gezondheid 206

17.2	Arbeidsvoorwaarden 207
17.3	Beleving van werkdruk 208
17.4	Mobiliteit 208
17.5	Algemeen oordeel 210
17.6	Conclusie 210
<b>18</b>	<b>Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's 212</b>
18.1	WW-uitkeringen 212
18.2	Re-integratie uit werkloosheid 214
18.2.1	<i>Benadering Stille reserve door Vervangingsfonds/Participatiefonds 215</i>
18.3	Ziekteverzuim 217
18.4	Arbeidsongeschiktheid 218
18.5	Stand van zaken cao's onderwijssectoren 220
<b>19</b>	<b>Verantwoording 222</b>
19.1	Keuze onderwerpen in de Tendrapportage 222
19.2	Verantwoording gebruikte gegevens 222
19.3	Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd 223
<b>20</b>	<b>Begrippenlijst 225</b>
<b>21</b>	<b>Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst 227</b>
21.1	Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector 227
21.2	Hoofdstuk 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn 232
21.3	Hoofdstuk 3 Personeel niet in loondienst (PNIL) 233
21.4	Hoofdstuk 4 Vacatures in het onderwijs 233
21.5	Hoofdstuk 5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs 234
21.6	Hoofdstuk 6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs 236
21.7	Hoofdstuk 7 Actuele tekorten in het mbo 237
21.8	Hoofdstuk 8 Arbeidsmarktramingen 237
21.9	Hoofdstuk 9 De lerarenopleidingen 245
21.10	Hoofdstuk 10 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren 247
21.11	Hoofdstuk 11 Studenten werkend op school 251
21.12	Hoofdstuk 12 Uitstroom van leraren nader bekeken 252
21.13	Hoofdstuk 13 Mobiliteit leraren 254
21.14	Hoofdstuk 14 Zij-instroom 254
21.15	Hoofdstuk 15 Beschouwing van de tekorten 255
21.16	Hoofdstuk 16 Vakken en bevoegdheid 256
21.17	Hoofdstuk 17 Arbeidsomstandigheden en welbevinden 258
21.18	Hoofdstuk 18 Uitkeringen, ziekteverzuim en CAO's 258

## Belangrijkste ontwikkelingen

- In deze rapportage wordt bericht over de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt. Nederland heeft 240 duizend mensen die als leraar werken in het po, vo en mbo, die samen 181 duizend voltijdsbanen vervullen.
- Vanzelfsprekend is de actuele stand van het lerarentekort in het onderwijs een belangrijk onderwerp in deze rapportage. In het primair onderwijs was er in oktober dit jaar sprake van een tekort van 7.700 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is ruim drie kwart (78%) een zogenaamd verborgen<sup>1</sup> tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 850 fte, waarvan 70% een verborgen tekort is. Het tekort is duidelijk lager dan vorig jaar.
- In het voortgezet onderwijs is het tekort voor de tweede keer gemeten. In het voortgezet onderwijs was er in oktober 2024 sprake van een tekort van 3.800 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is ruim twee derde (69%) een verborgen tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 210 fte, waarvan 55% een verborgen tekort is. Het schoolleiderstekort is lager dan vorig jaar.
- Voor het mbo is dit jaar voor het eerst een meting gehouden. Deze levert op dat het tekort aan docenten naar schatting tussen de 3,3% en de 5,0% van de werkgelegenheid ligt. Voornamelijk gaat het hier om openstaande vacatures en in de meeste gevallen om reguliere banen (i.t.t. langdurige vervangingen).
- De cijfers van dit jaar worden bij verschillende onderwerpen, waaronder de tekortmetingen, vooral in het po maar ook in het vo beïnvloed door het aflopen van de NPO-regeling. In het kader van dit Nationaal Programma Onderwijs kregen scholen tot en met het schooljaar 2022/2023 geld toegekend om corona-achterstanden in te halen. Geld dat in die periode nog niet is besteed mag in schooljaar 2023/2024 en 2024/2025 nog worden uitgegeven. Het aflopen van de regeling heeft tot gevolg dat er iets minder werkgelegenheid is in het po. Uit de tekortenmeting van het po blijkt dat er in 2023 zo'n 2.000 fte minder NPO-werkgelegenheid is dan het jaar ervoor, in 2024 is er nog eens 1.000 fte minder. In zowel po als vo zien we de tekorten iets dalen, waarschijnlijk beide mede door het aflopen van het NPO. Verder zijn er verschillende trends die dit jaar een beetje lijken te worden onderbroken (o.a. aantal vacatures, resultaten pas afgestudeerden), wat waarschijnlijk een tijdelijk effect zal zijn. Ook in het mbo heeft mogelijk de afloop van de regeling NPO mbo/hbo een dergelijk effect.
- Naar verwachting zijn we de komende 10 jaar niet verlost van het lerarentekort. Ook de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050<sup>2</sup> maakt duidelijk dat het onderwijs in Nederland voor een langere termijn heeft om te gaan met krapte in de arbeidsmarkt van leraren. Dit blijkt niet alleen een probleem van Nederland: 18 van de 21 lidstaten uit een OESO-onderzoek hebben voor het schooljaar '22-'23 lerarentekorten gerapporteerd<sup>3</sup>.
- Bij gelijkblijvende omstandigheden wordt verwacht dat het tekort in het po de komende jaren eerst licht daalt en dan verder stijgt en hoger dan nu uitkomt, mede door een toekomstige toename van het aantal verwachte leerlingen.
- In het vo blijft het tekort de komende 10 jaar voortdurend stijgen, ondanks dalende leerlingaantallen. Als verder ingezoomd wordt betekent dit dat de vakken die nu al als tekortvak worden bestempeld nog grotere tekorten zullen krijgen, terwijl de

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

<sup>2</sup> Rapport "Gematigde groei" (Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, 15 januari 2024).

<sup>3</sup> Report "Education at glance 2024: OECD Indicators"(OESO, 2024)"

vakken die er nu rooskleuriger voorstaan het in de toekomst nog makkelijker zullen krijgen. De tekortvakken zijn Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde, Informatica, Nederlands, Duits, Frans en Klassieke talen. Bij de tekortvakken geldt dat de instroom in de lerarenopleidingen harder daalt dan die bij de gehele lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads.

- We zien dat de tekorten ongelijk zijn verdeeld en dat deze ongelijkheid, zeker over meerdere jaren bekeken, verder toeneemt. In het po zien we verschillen tussen, maar ook binnen regio's toenemen (meer scholen zonder tekort maar bij scholen met tekort, neemt dat over meerdere jaren bekeken toe). In zowel po als vo zien we dat scholen met complexere leerling populaties een hoger tekort hebben. Ook zien we in het vo dat de tekortvakken tevens meer te maken hebben met tekorten en onbevoegdheid dan andere vakken
- De grote steden verliezen jaarlijks meer leraren aan de rest van Nederland dan zij er uit die gebieden bij krijgen. In het vo was die trend omgekeerd, maar is het saldo op dat gebied nu ook negatief geworden.
- In de Tendrapportage is vorig jaar voor het eerst aandacht besteed aan mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en toch nog doorwerken. Dit aantal is de laatste jaren flink aan het toenemen, al is hun aandeel op het totale lerarenkorps nog niet zo groot. Voor po, vo en mbo samen gaat dat in 2023 om ruim bijna 1.000 fte, vervuld door 2.600 mensen. Ruim 1.600 van deze mensen werken als leraar. Daarnaast zullen er nog pensioengerechtigden zijn die als invalkracht werken, maar dat is nu nog niet in beeld.
- Een ander nieuw onderwerp is studenten van de lerarenopleidingen die steeds vaker in het onderwijs werken. In 2023 werkten zo'n 5.100 studenten van de Pabo (20% van het totaal) in het po. Het grootste deel (84%) had een aanstelling als onderwijsondersteuner, 10% als leraar. In het vo werkten ruim 4.300 van de studenten van de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding (23%) in het vo. Deze studenten hebben in 86% van de gevallen een aanstelling als leraar. Als gekeken wordt naar de eigen melding van pas afgestudeerde leraren dan liggen deze cijfers iets anders. In het po geeft dan de helft aan in het onderwijs te hebben gewerkt, waarvan 44% als leraar. In het vo heeft iets meer dan de helft in het onderwijs gewerkt, waarvan drie kwart als leraar. Opvallend is dat 99% van degenen die zeggen als leraar te hebben gewerkt ook aangeven zelfstandig voor de klas te hebben gestaan. Bij degenen die aangeven als onderwijsassistent te hebben gewerkt zegt 90% zelfstandig voor de klas te hebben gestaan.
- Vaak wordt beweerd dat een groot deel van de nieuwe docenten na een jaar al weg is omdat zij het niet volhouden in het onderwijs. Dat is echter niet het geval. Uit analyses voor het po en het vo blijkt dat personen die na een jaar niet meer op dezelfde plek zitten in meerderheid in de jaren daarna weer wel in het onderwijs te vinden zijn. Dat kan weer als leraar in dezelfde onderwijssoort zijn, maar ook in een andere functie in dezelfde en/of in een andere onderwijssoort. Tevens gaat een deel verder met een studie waar men reeds mee bezig was en begint een deel aan een nieuwe studie. Uit onderzoek onder pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken blijkt ook dat maar een zeer gering deel op zoek is naar een andere baan en dat men doorgaans tevreden is over de baan en de begeleiding die men krijgt.
- De zij-instroom in het beroep leraar levert nog steeds een structurele bijdrage aan het lerarenkorps. In 2023 zijn er ruim 2.200 subsidies toegekend in het kader van deze regeling. Ruim 40% daarvan is voor het mbo. Na de enorme groei in het po van de laatste jaren zien we nu de aantallen in het vo flink toenemen.

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



## Samenvatting primair onderwijs

### *Algemeen*

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

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

In het schooljaar 2023/2024 werd er door 126 duizend leraren voor 91 duizend fte in het po gewerkt.

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

De gemiddelde leeftijd van leraren in het po vertoont over 10 jaar tijd een dalende lijn en ligt nu op 42,8 jaar. Inmiddels is 20% van de leraren 55 jaar of ouder.

In het po werkt 11% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 30% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,72.

Van de leraren heeft 89% 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 met de nieuwe CAO tussen de € 4.000 en € 8.300 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Een leraar in het po verdient in 2025 naar verwachting gemiddeld ongeveer € 6.100 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 4% gedaald en het aantal fte directie met 18%. Het aantal fte ondersteunend personeel is met 80% gestegen. Deze stijging komt vrijwel geheel voor rekening van de onderwijsassistenten. Het aantal fte onderwijsassistent is in deze periode bijna vijf maal zo groot geworden. Deze stijging is over de periode vrij constant, wat duidt op een structurele verandering van de inrichting van het werk op de scholen.

Het maakt overigens wel uit over welke periode wordt vergeleken, mede door veranderingen in beleid die gevolgen hebben voor de financiering van scholen. Als we in plaats van over de periode 2013-2023 naar de periode 2009-2023 zouden kijken is dan is de verhouding aantal leerlingen/fte leraar niet zo sterk gedaald maar zelfs licht gestegen.

### *Gepensioneerden in het po*

In het po wordt 463 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij gaat het om 1.287 personen. Dit aantal is in de laatste 10 jaar in aantal fte bijna verviervoudigd en zal naar verwachting nog verder stijgen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar (801 personen). Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever, doorgaans voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst*

De scholen besteden 4,9% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is, wat flink hoger is dan de 4,4% van vorig jaar. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van

de uitgaves op bij scholen. De meting die in het afgelopen jaar werd gehouden laat zien dat 49% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 13% aan directeuren en 37% aan ondersteunend personeel.

Binnen het bedrag voor Personeel Niet In Loondienst zijn uitgaven voor commercieel ingehuurd personeel (zoals uitzendbureaus en zzp-ers) veruit het grootste met 86%. De overige 14% betreft onder andere inhuur van andere scholen en gezamenlijke pools.

De grootste kostenpost binnen het commercieel ingehuurde PNIL is ingehuurd onderwijspersoneel met 47%, gevolgd door commercieel ingehuurd ondersteunend personeel met 38%. Directie en management nemen 14% van het bedrag voor rekening. Als gekeken wordt naar het aantal ingehuurde uren bij commerciële partijen nemen directie en management slechts 8% voor hun rekening.

Als de gegevens van het DUO onderzoek naar Personeel Niet In Loondienst onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen, kan geschat worden dat ongeveer 2,0% (245 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via commerciële partijen. Naar schatting 0,6% (75 miljoen euro) wordt besteed aan directie en management via commerciële partijen.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van 2023 gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar verdriedubbeld in het po. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was.

In het basisonderwijs ontstonden in 2023 13.340 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 5.410 fte aan leraren gezocht. In het speciaal basisonderwijs werd via vacatures naar 440 fte aan leraren gezocht, in het (voortgezet) speciaal onderwijs ook naar 440 fte

### *Actuele tekorten*

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

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 8,1% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 7.700 fte tekort.

Van het totale tekort in oktober 2024 is 4.400 fte tekort voor (openstaande en verborgen) vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 2.300 fte.

De verdeling openstaande versus verborgen vacatures levert op dat ruim drie kwart (78%) van het tekort een verborgen tekort is.

Vorig jaar was het tekort beduidend hoger met een percentage van 9,7% en 9.800 fte. Deze vooruitgang moet echter op zijn minst deels op het conto van het aflopen van het NPO worden geschreven, waardoor er minder werkgelegenheid hoeft te worden gevuld en er extra leraren beschikbaar kwamen op de arbeidsmarkt.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) is flink gedaald en bedraagt nu 9,8% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 850 fte.

Uit het onderzoek blijkt verder:

- De G5 heeft duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In de G5 is het totale tekort 15,8%, in de rest van Nederland 6,6%. In de gebieden rond de grote steden is het tekort ook hoger dan gemiddeld.

- Het tekort in de G5 is ten opzichte van vorig jaar afgenomen, het tekort buiten de G5 is nog sterker afgenomen.
- Er is géén arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 16% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 53% van de scholen.
- Hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook gemiddeld het tekort aan leraren op een school is.

#### *Verwachte tekorten*

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

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren volgens het neutrale scenario landelijk een iets groter tekort te wachten, na eerst een lichte daling. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2029/30, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort bedraagt 5.200 fte<sup>4</sup> en in 2029 is er met een neutraal economisch scenario een tekort van 4.800 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is dus 400 fte lager. Voor 2034 wordt met de huidige gegevens een tekort van 6.000 fte verwacht, 800 fte meer dan het starttekort. De ramingen pakken iets negatiever uit dan vorig jaar. Een voorname reden daarvoor is de aangepaste bevolkingsraming van het CBS. Er worden daarin meer geboortes verwacht dan eerder werd voorspeld, wat op termijn het aantal leerlingen in het po groter maakt dan eerst verwacht werd, waarmee de vraag naar leraren ook groter is.

#### *Pabo*

De instroom op de pabo was in 2020 flink gestegen, een effect van de door corona veroorzaakte omstandigheden. In 2021 en 2022 was er sprake van een lagere instroom dan in 2020. Maar als de lijn doorgetrokken wordt zonder de uitschieter van 2020 mee te nemen is er sprake van een gestage stijging van het aantal pabo instromers. In 2023 is het aantal instromers weer iets lager dan het jaar daarvoor, maar met 7.700 personen nog wel hoger dan voor corona.

#### *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.

Op de korte termijn zien we dat de cijfers voor 2023 soms iets lager liggen dan voor 2022, maar dat zal naar alle waarschijnlijkheid een effect zijn van het aflopen van de NPO-regeling en de daarmee licht afgenomen werkgelegenheid. Naar verwachting worden de lange termijn effecten hierdoor niet aangetast.

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

Steeds meer pabo studenten, die ook geen andere lesbevoegdheid hebben, hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. Dit fenomeen is de afgelopen 8 jaar flink gegroeid. In 2023 ligt dat aantal wat lager dan in 2022, maar is het nog altijd 5.100 personen, oftewel 20% van de studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten. Van de studenten die in het onderwijs werken heeft 84% een aanstelling als onderwijsassistent, 10% heeft een aanstelling als leraar.

---

<sup>4</sup> Het starttekort is lager dan het tekort dat bij de scholen gemeten is, aangezien in de laatste ook tijdelijke tekorten zitten en zij-instromers die te voor alleen voor de klas staan.

### *Uitstroom van leraren in het po*

Op basis van uitstroomgegevens van beginnende leraren wordt wel gesteld dat er sprake van zou zijn dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het po is na een jaar 15% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het po gaan vervullen en mensen die in het vo of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 40% van de 'uitvallers' na een jaar weer is teruggekeerd po, vo of mbo. Als we kijken naar mensen die een paar jaar langer geleden zijn vertrokken dan neemt dit percentage toe tot 60%. Bij terugkomst kan men weer leraar zijn, maar soms keren mensen ook terug in een andere functie.

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

Als aan pas afgestudeerden, die als leraar po werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 2% met ja en geeft 4% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt. Uit het onderzoek Loopbaanmonitor<sup>5</sup> blijkt ook dat 5 jaar na het afronden van de pabo voor de meeste jaargangen zelfs een hoger percentage in het onderwijs werkt dan een jaar na het afstuderen.

### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren is al jaren vrij constant en ligt in het po op 6%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze groep verlaat jaarlijks 22% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

Leraren kunnen op verschillende manieren mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Een 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 0,7% van de leraren de sector om naar het vo of het mbo te gaan. In het vo verlaat 1,2% de sector voor een van de twee andere sectoren, in het mbo dit 1,8%.

Een overstap naar een ander schoolbestuur komt wel wat vaker voor. In de overgang tussen de schooljaren 2022/2023 en 2023/2024 kwam dit bij 4,5% van de leraren voor.

In de G5 zijn door overstappen tussen scholen in de periode 2019-2023 in totaal bijna 1.200 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd.

### *Zij-instroom*

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren lijkt wat gestabiliseerd de laatste jaren. In 2024 waren er in het po 852 toegekende aanvragen voor de zij-instroom subsidie, iets lager dan in 2023 maar duidelijk hoger dan in 2022.

### *Bevoegdheid leraren*

Om de bevoegdheid van de leraren in het po te bepalen is in het diplomaregister van DUO gekeken naar de leraren geboren vanaf 1970.<sup>6</sup> Van deze groep leraren in het po heeft in 2023 91,9% een pabo diploma en 2,2% een bewegingsonderwijs of kunst bevoegdheid. Verder is 3,3% via de zij-instroom in het beroep in het po terecht gekomen en 0,5% studeert nog aan de Pabo (waarschijnlijk grotendeels toegestane Leraren In Opleiding). Resteert bijna 1,9% waarvan geen bevoegdheid bepaald kan worden. Voor een deel zal het

<sup>5</sup> Rapport "Loopbaanmonitor onderwijs" (Centerdata, 2024).

<sup>6</sup> Aangezien voor eerdere groepen geen goede diplomabestanden bestaan.

gaan om toegestane uitzonderingssituaties die niet in het diplomabestand staan (waaronder goedgekeurde buitenlandse diploma's).

### *Arbeidsomstandigheden*

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

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

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 45% van de leraren en in het po vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers. Ook vindt 65% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 40% geldt.

85% van de leraren en directeuren in het po is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan. Voor Nederland en het vo is dat percentage respectievelijk 79% en 78%.

## Samenvatting voortgezet onderwijs

### *Algemeen*

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

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

In schooljaar 2023/2024 werd er door 77 duizend leraren voor 61 duizend fte in het vo gewerkt. Ondanks de leerling daling is was het aantal fte leraren in 2023 met 200 fte gestegen, het jaar daarvoor was er een stijging met 300 fte.

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

De gemiddelde leeftijd van de leraren vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 43,0 jaar. In het vo werkt 6% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 40% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,80.

Van de leraren heeft 78% een vast contract. Nieuwe leraren krijgen vaak eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met uitzicht op vast werk. Als we alleen kijken naar leraren die langer dan een jaar in dienst zijn is het aandeel vaste contracten 89%.

Een leraar in het vo verdient tussen € 3.800 en € 7.900 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.200 euro bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 3% gedaald en het aantal scholen met 1% gestegen (mede door administratieve regels waardoor het gunstiger is een vestiging als zelfstandig te benoemen). In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 1% gestegen, het aantal fte directie met 16% gedaald en het aantal fte ondersteunend personeel is met 20% gestegen. Dit laatste komt vooral voor rekening van de onderwijsassistenten. In de periode 2013-2023 is er sprake van een ruime verdubbeling van ongeveer 2.300 fte naar 4.800 fte. De sterkste groei is na 2020 te zien, waarbij naar de werkdrukken en de NPO gelden kan worden gewezen als mogelijke (deel) oorzaak. Overigens neemt ook het aantal instructeurs toe in het vo, al gaat dit wel om veel lagere aantallen dan bij de onderwijsassistenten.

Zoals bij het po al is aangegeven, maakt het wel uit over welke periode vergeleken wordt, mede door veranderingen in beleid. Als we in plaats van over de periode 2013-2023 naar de periode 2009-2023 zouden kijken is dan hebben we te maken met andere percentages dalingen voor leerlingaantallen en leraren.

### *Gepensioneerden*

In het vo wordt 370 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 869 personen. Dit aantal is in de laatste 5 jaar flink toegenomen en zal naar verwachting nog verder stijgen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar (574 personen). Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst (PNIL)*

De scholen besteden 4,7% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. Dat is over 2023 een toename ten opzichte van het jaar daarvoor, toen was het 4,4%.

DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. Deze meting laat zien dat 53% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 13% aan directeuren en middenmanagement en 34% aan ondersteunend personeel

Binnen het bedrag voor Personeel Niet In Loondienst zijn uitgaven voor commercieel ingehuurd personeel (zoals uitzendbureaus en zzp-ers) veruit het grootste met 88%. De overige 12% betreft onder andere inhuur van andere scholen en gezamenlijke pools.

De grootste kostenpost binnen het commercieel ingehuurde PNIL is ingehuurd onderwijspersoneel met 55%, gevolgd door commercieel ingehuurd ondersteunend personeel met 30%. Directie en management nemen 14% van het bedrag voor rekening. Als gekeken wordt naar het aantal ingehuurde uren bij commerciële partijen nemen directie en management slechts 8% voor hun rekening.

Als de gegevens van het DUO onderzoek naar Personeel Niet In Loondienst onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen, kan geschat worden dat ongeveer 2,3% (205 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via commerciële partijen. Naar schatting 0,6% (52 miljoen euro) wordt besteed aan directie en management via commerciële partijen.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van 2023 gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie vo+mbo verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was.

In het vo ontstonden in 2023 17.430 vacatures, waarvan ruim twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 7.600 fte aan leraren gezocht. Als we op de kortere termijn vergelijken zien we dat dit aantal lager is dan vorig jaar.

### *Actuele tekorten*

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

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 5,1% van de gemelde werkgelegenheid. Het tekort is lager dan het tekort van vorig jaar (5,8%). Vermoedelijk heeft dit te maken met het aflopen van het NPO. Het huidige tekort komt neer op 3.800 fte tekort. Hiervan is bijna 3.100 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal ruim 700 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 3,1% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 214 fte.

Als nader ingezoomd wordt op de vakken dan blijken daar grote verschillen tussen te bestaan. De hoogste tekorten, van 10% van de werkgelegenheid, zijn te vinden bij Natuurkunde/Scheikunde (combinatievak NASK) en informatica, gevolgd door een groepje met ongeveer 8% tekort: Nederlands, Techniek (avo) en de beroepsgerichte vakken in het vmbo. Alle andere vakken hebben een tekort van 7% of lager.

In geschatte aantallen tekorten in fte's komt er een heel andere rangorde uit, waar Nederlands met 300 fte tekort koploper is, gevolgd door wiskunde met 230 fte, beroepsgerichte vakken in het vmbo met 140 fte en Engels met 120 fte tekort. Informatica en techniek in het avo staan hier laag op de lijst, met respectievelijk 20 en 40 fte tekort.

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

### *Verwachte tekorten*

De ramingen voor toekomstige tekorten gebruiken sinds dit jaar als 'starttekort' de tekortenmeting bij scholen in het vo, die vorig jaar voor het eerst werd gehouden. Met als bij

het po worden hier de vervangingstekorten buiten beschouwing gelaten om geen dubbeltellingen te hebben.

De verwachting bij de ramingen is dat het tekort de komende jaren een stijging laat zien, dit ondanks de leerling daling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het vo na een verwacht tekort in 2024 van 2.100 fte voor 2029 een verwachting van 2.900 fte tekort. In 2034 is dat tekort naar verwachting gestegen tot 3.700 fte. (Nogmaals: dit dus zonder de vervangingstekorten.)

Als de huidige raming met die van vorig jaar wordt vergeleken, komen deze grotendeels overeen, ook al was voor de vorige raming nog een ander starttekort gebruikt (gebaseerd op onbevoegd gegeven lessen).

#### *Verschillen per vak*

In het vo is in mindere mate sprake van regionale verschillen in de tekorten en grote steden problematiek. Toch heeft het westen op termijn wel meer iets last van de tekorten, omdat daar geen of minder 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.
- Vakken met een afnemend tekort: Engels, Biologie, Aardrijkskunde, Economie, Maatschappijleer en Gezondheidszorg en Welzijn;
- Vakken met permanent lage tekorten: Geschiedenis, CKV, Kunstvakken, Lichamelijke Opvoeding en Overige Vakken.

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

#### *Lerarenopleiding*

De totale instroom in de tweedegraads lerarenopleiding op het hbo is de laatste 10 jaar gestadig 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, voor de meeste vakken is deze daling al langer aan de gang. Vooral de grote dalingen bij Nederlands, wiskunde en ook Duits en Frans lijken zorgwekkend. De tekortvakken vormen bij de instroom 21% van het totaal. Maar als gekeken wordt naar de daling in instroom dan komt deze voor 44% voor rekening van de tekortvakken.

#### *Jonge leraren*

Met het onderzoek Loopbaanmonitor wordt in opdracht van OCW onderzoek gedaan naar recent afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Voor het vo gaat het daarbij met name om de Lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads en de universitaire lerarenopleiding. De hbo lerarenopleiding eerstegraads is doorgaans een opleiding voor mensen die al leraar zijn.

Zeker als we het op iets langere termijn bekijken zijn de signalen uit de het onderzoek op arbeidsmarktgebied gunstig tot zeer gunstig voor de afgestudeerden.

- Het aandeel in het onderwijs werkzame afgestudeerden neemt toe.
- Meer afgestudeerden hebben een reguliere baan (i.t.t. een invalbaan).
- Meer afgestudeerden hebben (een vooruitzicht op) een vast contract.
- Meer afgestudeerden hebben een full time baan.

Hierbij geldt natuurlijk dat de toegenomen tekorten aan leraren gunstig zijn voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden. Maar tegelijkertijd is er ook in de rest van de arbeidsmarkt meer vraag naar personeel, en toch blijft het onderwijs een grotere instroom uit de opleidingen hebben.



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

Een flink aantal studenten van de 2<sup>e</sup> graads HBO lerarenopleiding (die ook geen andere lesbevoegdheid hebben) hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2023 is dit aantal met 4.300 wat lager dan vorig jaar, maar nog wel in lijn met eerdere jaren. De daling van afgelopen jaar kan wellicht terug te voeren zijn het aflopen van het NPO, waardoor de arbeidsmarkt iets ruimer is geweest. In totaal werkten in 2023 23% van het totale aantal studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten.

In het vo hebben deze studenten meestal een aanstelling als onderwijsondersteuner, maar in het vo heeft 84% van hen een formele aanstelling als leraar (en 6% als Leraar in Opleiding). Dit verschil heeft ook te maken met de regelgeving, waarbij nog niet afgestudeerden leraren onder ruimere voorwaarden mogen werken in het vo.

### *Uitstroom van leraren in het vo?*

Op basis van uitstroomgegevens van beginnende leraren wordt wel gesteld dat er sprake van zou zijn dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het vo is na een jaar 21% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het vo gaan vervullen en mensen die in het po of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 38% en 46% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo, hetzij als leraar hetzij in een andere functie (naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe).

Van 38% van de uitvallers weten we dat ze een studie volgen. Voor een vijfde van deze personen is dat een nieuwe studie. Voor het overige gaat het om mensen die hun studie al eerder begonnen waren. Hierbij zitten dus ook studenten van de lerarenopleiding uit tekst hierboven die een aanstelling in het onderwijs hadden.

Bij de 'uitvallers' gaat het vaak om mensen met een tijdelijk contract. Het is zeker mogelijk dat een deel van hen de carrière in het onderwijs vervolgt met een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau of een andere externe constructie. Deze mensen kunnen dus nog in het onderwijs blijven werken zonder dat we dit zien, aangezien dergelijke contracten niet in de administratie van DUO staan.

Als aan pas afgestudeerden, die als leraar vo werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 4% met ja en geeft 7% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren (dus niet allen de pas begonnen leraren van hiervoor) is al jaren vrij constant en ligt in het vo het afgelopen jaar wel iets hoger dan daarvoor met 9,5%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze groep verlaat jaarlijks 22% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

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

De mobiliteit van leraren tussen scholen neemt in het vo het laatste jaar toe naar 5,4%. In het po zagen we dat de G5 jaarlijks per saldo leraren verliezen aan de overige gemeenten. In het vo leverde de verhuizingen van school de G5 in het verleden een overschot op. In de overgang van schooljaar 2021-2022 naar het volgende schooljaar was dit saldo voor het eerst negatief met -2. Het afgelopen jaar was dit tekort flink gestegen en bedroeg het -170. Over de totale periode 2019-2023 komt dit neer op een tekort voor de G5 van 95 leraren.

### *Zij-instroom*

In het vo was jaren sprake van aanvragen voor subsidie zij-instroom in het beroep voor maximaal 220 leraren per jaar. Dat is inmiddels flink toegenomen en sinds 2021 boven de 350 gekomen. Het aantal toegekende subsidies voor zij-instroom in het beroep is in het vo de laatste jaren flink toegenomen. In 2024 ging het om 466 toegekende subsidies, het hoogste aantal ooit.

Zij-instromers in het beroep zijn vaker te vinden in de tekortvakken.

### *Onbevoegd gegeven lessen*

Het percentage onbevoegd gegeven lessen is de laatste jaren gestaag gedaald. Alleen in de laatste twee jaar lijkt deze trend wat gekeerd door het lerarentekort.

Momenteel gaat het om 4,4% van de lessen die onbevoegd worden gegeven. (in 2014 was dit nog 5,4%). Zoals elk jaar is dit percentage in het vmbo iets hoger en bij het vwo en de havo wat lager, met als tussencategorie de 'combinatieklassen', wat veelal brugklassen zijn. Overigens gaat het bij het merendeel van de onbevoegd gegeven lessen om iemand die wel een lesbevoegdheid heeft, maar dan in een ander vak, een andere graad of een andere onderwijssoort.

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

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die als tekortvakken zijn aangewezen

In het vmbo zijn er ook beroepsgerichte vakken. Daarvoor is gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient bedacht te worden dat ze landelijk gezien vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het vinden van een docent met een specifieke bevoegdheid voor dit vak kan bemoeilijken.

Wat mogelijk een punt van zorg kan zijn is dat met name in de tekortvakken is te zien dat er minder lessen in worden gegeven. Als de reden daarvoor is dat men geen leraar kan vinden komt de kwaliteit van het onderwijs in gevaar.

### *Arbeidsomstandigheden*

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

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

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 41% van de leraren in het vo vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers (po: 45%). Ook vindt 59% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 42% geldt (po: 65%).

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

## Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs

### *Algemeen*

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

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

In studiejaar 2023/2024 werd er door 34 duizend docenten voor 27 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren is daarmee met 700 afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De voornaamste oorzaak is een verschuiving van studentenaantallen van het BOL naar het BBL, waarbij de laatste minder contacturen tussen de student en de instelling heeft, waardoor er minder personeel nodig is. Ook kan, vergelijkbaar met po en mbo, de afloop van de regeling NPO mbo/hbo een hier effect op hebben.

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

De gemiddelde leeftijd van docenten in het mbo vertoont de laatste jaren een duidelijk dalende lijn en ligt nu in het mbo op 45,7 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mbo-docent is ongeveer 3 jaar hoger dan die in het po en vo omdat docenten vaker op latere leeftijd in het mbo komen werken. 25% van de mbo-docenten is tussen 55 en 65 jaar oud, 4% is 65 jaar of ouder.

In het mbo werkt 6% van de docenten in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 40% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijd factor is 0,80.

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

Een docent in het mbo verdient tussen de € 4.100 en € 7.800 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.200 bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal BOL studenten met 8% gedaald, het aantal BBL studenten met 16% gestegen en het aantal instellingen met 17% gedaald. In dezelfde tijd is het aantal fte docenten met 14% toegenomen, het aantal fte directie met 3% afgenomen en het aantal fte ondersteunend personeel is met 24% gestegen. De stijging van het ondersteunend personeel is terug te voeren op een verdubbeling van het aantal instructeurs in deze periode, waarbij het aantal onderwijsassistenten fors daalde. Zoals hiervoor bij po en vo reeds vermeld, maakt het voor de trends wel uit over welke periode vergeleken wordt.

### *Gepensioneerden in het mbo*

In het mbo wordt 144 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 447 personen. Een meerderheid van deze mensen is docent (91 fte). Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst*

In het mbo wordt 7,2% van het personeelsbudget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Dit percentage is iets lager dan vorig jaar. In het mbo is overigens hierbij geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als hybride docent gedetacheerd zijn bij de opleiding.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van 2023 gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie 'vo+mbo' verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was.

In het mbo ontstonden in 2023 5.500 vacatures, waarvan bijna de helft voor docenten. Hiermee werd in totaal naar 1.650 fte aan docenten gezocht. De top 5 van meest gezochte vakken in de vacatures:

- Nederlands (440)
- Economie en handel (220)
- Gezondheidszorg en welzijn (210)
- Wiskunde (150)
- Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken (140)

#### *Tekorten aan docenten en instructeurs*

Dit jaar is voor het eerst een tekortenmeting gehouden bij de instellingen over het actuele tekort aan docenten. Ondanks dat de respons voor de meting nog te wensen over laat beschouwen we de resultaten als representatief genoeg om landelijk conclusies over te trekken. In het mbo heeft is er een tekort van 4,1% van de werkgelegenheid voor docenten bij degenen die aan de enquête deelnamen. Vertaald naar aantal fte komt dit neer op landelijk tussen de 900 en 1.400 fte tekort. De tekorten bestaan vooral uit openstaande vacatures en reguliere banen. Verborgen vacatures en vervangingsbanen komen minder vaak voor.

De meeste tekorten komen voor bij de generieke vakken Nederlands en rekenen en het sectorkamer vak Specialistisch vakmanschap. Verder is het tekort hoger dan gemiddeld bij de sectorkamers Mobiliteit Transport Logistiek en maritiem, Entree en Techniek en gebouwde omgeving.

Tevens is onderzocht wat het tekort aan instructeurs is. Dit tekort lijkt geconcentreerd bij een beperkt aantal instellingen, en wordt geschat op 2,9% van de totale werkgelegenheid voor instructeurs.

#### *Ramingen*

Ramingen voor toekomstige tekorten zijn voor het mbo lastiger te maken. Deels heeft dat te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die docenten geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. Het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde vakkenstructuur maar een kwalificatiestructuur.

Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Gezien de beschikbare gegevens over krapte op de arbeidsmarkt voor docenten mbo, is een voorzichtige conclusie dat tussen 2024 en 2026 de krapte op zijn hoogst is, vanwege de relatief hoge benodigde instroom. Naar verwachting zullen de studentenaantallen de komende jaren dalen. Als we afgaan op de benodigde instroom wordt de arbeidsmarkt na 2026 gedurende de rest van de ramingsperiode wat ruimer voor het mbo.

Over toekomstige sectorspecifieke tekorten in het mbo kunnen momenteel geen uitspraken gedaan worden, al ligt het voor de hand dat er parallellen met het vo optreden en sprake zal zijn van vakspecifieke tekorten bij de onderdelen Nederlands en Informatica, die zowel op het vo als op het mbo gegeven worden. Analoog zullen de tekorten die voor het vak Techniek in het vmbo spelen waarschijnlijk ook spelen bij de vele technische onderdelen 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 onderdelen in het mbo.

#### *Zij-instroom in het beroep*

Het aantal toegekende voor een subsidie voor zij-instromers in het beroep docent in het mbo is dit jaar iets boven het niveau van 2022 met 927, wat lager dan in 2023. Het mbo heeft in absolute zin de meeste zij-instromers van de drie onderwijssoorten in dit rapport, terwijl in totale omvang van docenten de populatie in het mbo veel kleiner is dan de leraren in het vo en het vo.

### *Jonge leraren*

Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen voor net afgestudeerden van de lerarenopleiding toegenomen. Het aandeel met een vast contract bij de aanstelling van pas afgestudeerden van de lerarenopleiding is tussen 2018 en 2024 gestegen van 39% naar 48%. Het aandeel tijdelijk contract met uitzicht op vast is gedaald van 40% naar 34%. De overige 18% bestaat voornamelijk uit tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vast en een klein deel flexibele contracten.

### *Mobiliteit*

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

Als we naar de mobiliteit tussen de onderwijssoorten kijken zien we dat ongeveer 1,8% van de mbo-docenten jaarlijks overstapt naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Er gaan de laatste vier jaar gemiddeld 445 docenten per jaar naar het vo, maar jaarlijks komen gemiddeld 522 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, 227 docenten uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en 105 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks gemiddeld 209 docenten meer dan men er kwijtraakt.

Overstappen naar een andere instelling binnen de sector komt binnen het mbo veel minder voor dan bij de andere sectoren. Bij het mbo gaat dit jaarlijks om 1,6% van de docenten (tegen in 2023 5% in het vo en het po). Deels zal spelen dat er in het mbo ook minder instellingen zijn.

## Inleiding en leeswijzer

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

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

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

### *Urgentie van het monitoren*

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

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

### *Uitgangspunt bij het opstellen van gegevens*

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

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

### *Leeswijzer*

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

Hoofdstuk twee sluit daarop aan met analyses in de **ontwikkelingen** van de aantallen **personeel en leerlingen** over een periode van 10 jaar en over een periode van meer dan 25 jaar. Tevens is in dit hoofdstuk de opkomst van **pensioengerechtigden die in het onderwijs werken** opgenomen

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

Hoofdstuk vier behandelt het onderzoek naar **vacatures** dat het CBS uitvoert, vanaf schooljaar 2022/2023 in de sector onderwijs uitgebreid door een financiële bijdrage van OCW. De Kwartaalenquête Vacatures en Ziekteverzuim (KVZ) wordt onder scholen in het po, vo en mbo uitgezet. Deze gegevens worden gekoppeld en aangevuld met vacatures van internet.

Hoofdstuk vijf levert inzichten in **actuele tekorten in het primair onderwijs**. De basis hiervoor vormt een landelijke uitvraag bij de schoolbesturen. Het gaat hier om actuele gegevens van oktober 2024. Naast een landelijk beeld worden hier de gegevens van de grote steden en de rest van Nederland apart gerapporteerd.

Hoofdstuk zes bevat de tweede **actuele tekorten in het voortgezet onderwijs**. De basis hiervoor vormt de landelijke uitvraag bij de scholen en besturen. Het gaat hier eveneens om actuele gegevens van oktober 2024. Naast een landelijk beeld worden hier de gegevens ook op vak niveau gepresenteerd.

In hoofdstuk zeven de eerste meting van **actuele tekorten in het mbo**. Ook hier is een landelijke uitvraag uitgevoerd bij de instellingen. Het gaat hier om actuele tekorten aan **docenten en instructeurs in oktober 2024**

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

Hoofdstuk twaalf behandelt een fenomeen dat in de publiciteit nog wel eens voor verwarring zorgt, de **uitstroom van nieuwe leraren**. Is het inderdaad zo dat veel nieuwe leraren weer

snel het onderwijs verlaten? Met cijfers uit de DUO-bestanden wordt aangetoond dat de werkelijkheid een stuk genuanceerder is.

In hoofdstuk dertien 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 veertien 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 vijftien 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. Tevens wordt ingegaan op de internationale situatie op het gebied van lerarentekorten.

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

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

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

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

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

Het rapport wordt afgesloten met een uitgebreide **bijlage** (hoofdstuk éénentwintig) waar in tabelvorm de cijfers staan voor grafieken waarin deze cijfers niet in worden gepresenteerd.

## Rapporten

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



## 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

In het afgelopen schooljaar 2023/24 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 271 duizend fte<sup>7</sup> waarvan 179 duizend fte aan leraren. Twee kanttekeningen hierbij:

- Het gaat om de gegevens van werkzame personen exclusief vervangers (omdat er anders een dubbel telling voor de werkgelegenheid plaats zou vinden).
- De gegevens zijn aan DUO verstrekt uit de salarissystemen van de scholen. Dit betekent dat gegevens over payrollers, uitzendkrachten, andere 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 2021/22, 2022/2023 en 2023/2024, peildatum 1 oktober 2023 (Bron: DUO)

X 1.000 fte	Directie	Onderwijs- gevend personeel <sup>8</sup>	Onderwijs- ondersteunend personeel	Leraren in opleiding	Onbekend	Totaal
<b>PO</b>						
<b>2021</b>	7,9	93,4	31,8	0,5	0	133,6
<b>2022</b>	8,0	92,6	35,1	0,5	0	136,2
<b>2023</b>	8,0	90,8	35,8	0,6	0	135,2
<b>VO</b>						
<b>2021</b>	2,7	60,8	22,3	0,2	0,1	86,1
<b>2022</b>	2,6	61,1	23,2	0,2	0,2	87,3
<b>2023</b>	2,6	61,3	23,9	0,2	0	88,0
<b>MBO</b>						
<b>2021</b>	0,9	28,1	19,7	0,2	0,1	49,0
<b>2022</b>	0,8	27,9	19,6	0,2	0,1	48,6
<b>2023</b>	0,7	27,2	19,5	0,1	0	47,5

In het po, dat bestaat uit het (speciaal) basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs, is een daling van het aantal fte onderwijsgevend personeel te zien. Na een lichte daling in 2022 met ongeveer 800 fte gaat het nu om een verdere daling met 1.800 fte. Het is verleidelijk om naar het lerarentekort als oorzaak van de laatste daling te wijzen, maar de meting van 2023 liet ongeveer hetzelfde tekort als in 2022 zien. Een oorzaak kan liggen in het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden) om de corona achterstanden weg te werken. Dit programma liep tot en met 2022, al kunnen scholen het geld dat verstrekt is ook nog in de schooljaren 2023/24 en 2024/25 uitgeven, dit naar eigen keuze. Het is daardoor

<sup>7</sup> Fte=full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben.

<sup>8</sup> Onder onderwijsgevend personeel vallen werknemers die zelfstandig lesgeven en die in personeelsbestanden functies hebben als leraar, vakleraar, groepsleraar en docent. Degenen die onder toezicht een rol spelen in het onderwijsproces, zoals instructeurs en onderwijsassistenten, vallen hier niet onder en zijn ondergebracht bij het onderwijsondersteunend personeel.

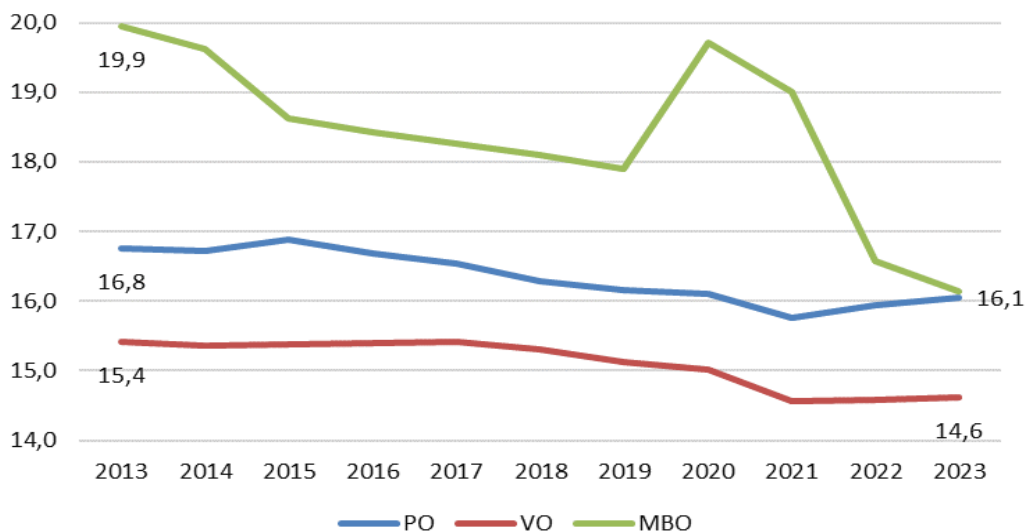
mogelijk dat de daling volgend jaar weer te zien is. Het aantal fte onderwijsondersteunend personeel groeit nog steeds in 2023 ten opzichte van 2022, maar de groei is wel veel kleiner dan in de periode daarvoor.

In het vo, dat eveneens NPO gelden heeft gekregen, is een ander effect te zien, een lichte stijging van zowel onderwijsgevend personeel en een iets grotere stijging van onderwijsondersteunend personeel, in zowel 2022 als 2023.

In het mbo laat het aantal fte onderwijsgevend personeel een daling zien. Ook voor het onderwijsondersteunend personeel is een lichte daling te zien. Hier kan als oorzaak gewezen worden naar een verschuiving van studentenaantallen van het BOL naar het BBL, waarbij de laatste minder contacturen tussen de student en de instelling heeft, waardoor er minder personeel nodig is.

Overigens hebben de lerarenaantallen natuurlijk in het po en het vo rechtstreeks te maken met de aantallen leerlingen. In het po en vo is daar al jaren sprake van een daling. De verhouding tussen aantal leerlingen en aantal leraren bepaalt vervolgens hoeveel leraren gezocht worden. Deze verhouding wordt aangeduid met de term leerling-leraar ratio. In onderstaande grafiek is de ontwikkelingen op dit gebied in het po, vo en mbo te zien.

*Figuur 1.1 Ontwikkeling leerling leraar ratio basisonderwijs (BaO), voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs 2013-2023 (Bron: DUO)*



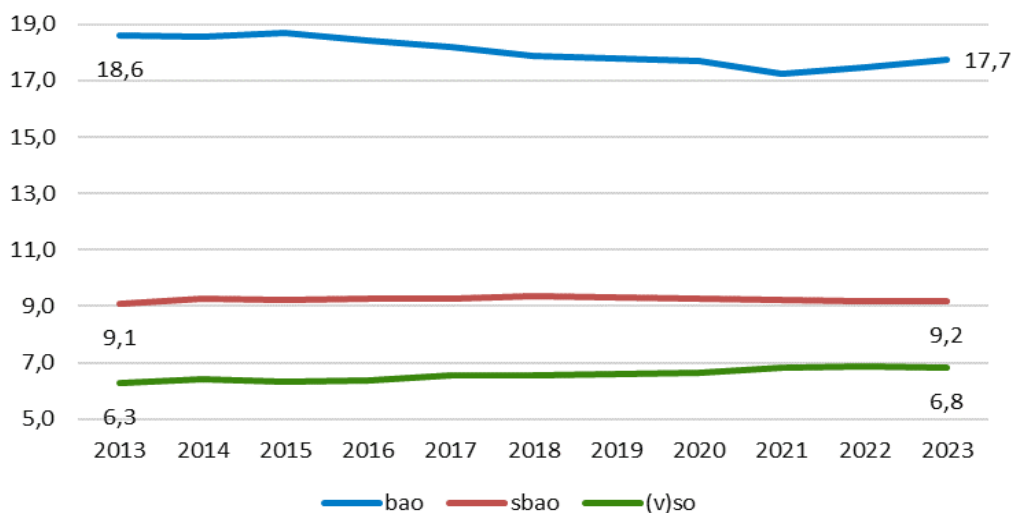
N.B. Cijfers die niet in de grafieken staan kunnen worden gevonden in de bijlagen.

In zowel po als vo is te zien dat de leerling-leraar ratio gedaald is in de afgelopen 10 jaar, al is deze het laatste jaar in het BaO weer iets toegekomen. De langdurige ontwikkeling betekent dat er gemiddeld iets minder leerlingen per leraar zijn dan 10 jaar geleden.

In het mbo is de kronkelige ontwikkeling vooral te wijten aan ontwikkelingen die de ratio beïnvloeden (opname AOC's in het mbo en een andere definitie van de ratio), plus een verschuivingen van studentenaantallen van BBL naar BOL en vice versa. Daarom kunnen hier niet zo makkelijk conclusies aan worden verbonden.

In bovenstaande grafiek staat het gehele primair onderwijs, waarbij geen onderscheid is gemaakt naar de onderliggende onderwijssoorten. Normaal gesproken is dat geen probleem omdat de leraren deels dezelfde opleiding en taken hebben en omdat eventuele afwijkingen bij het speciale onderwijs door de relatief kleine aantallen doorgaans weinig invloed hebben. Voor de leerling-leraar ratio ligt dat echter iets anders.

Figuur 1.2 Ontwikkeling leerling leraar ratio basisonderwijs (bao), speciaal basisonderwijs (sba) en (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) 2013-2023 (Bron: DUO)



De leerling-leraar ratio in het bao is ongeveer twee keer zo hoog als die in het sba en drie keer zo hoog als die in het (v)so. De leerling-leraar ratio in het gehele po is daardoor lager dan die in het basisonderwijs. Ook is hier te zien dat de daling van de leerling-leraar ratio geheel voor rekening komt van het basisonderwijs, dat net al het vo gemiddeld een leerling per leraar minder laat zin in de periode van 10 jaar.

## 1.2 Leraren, deeltijd en aandeel vrouwen en mannen

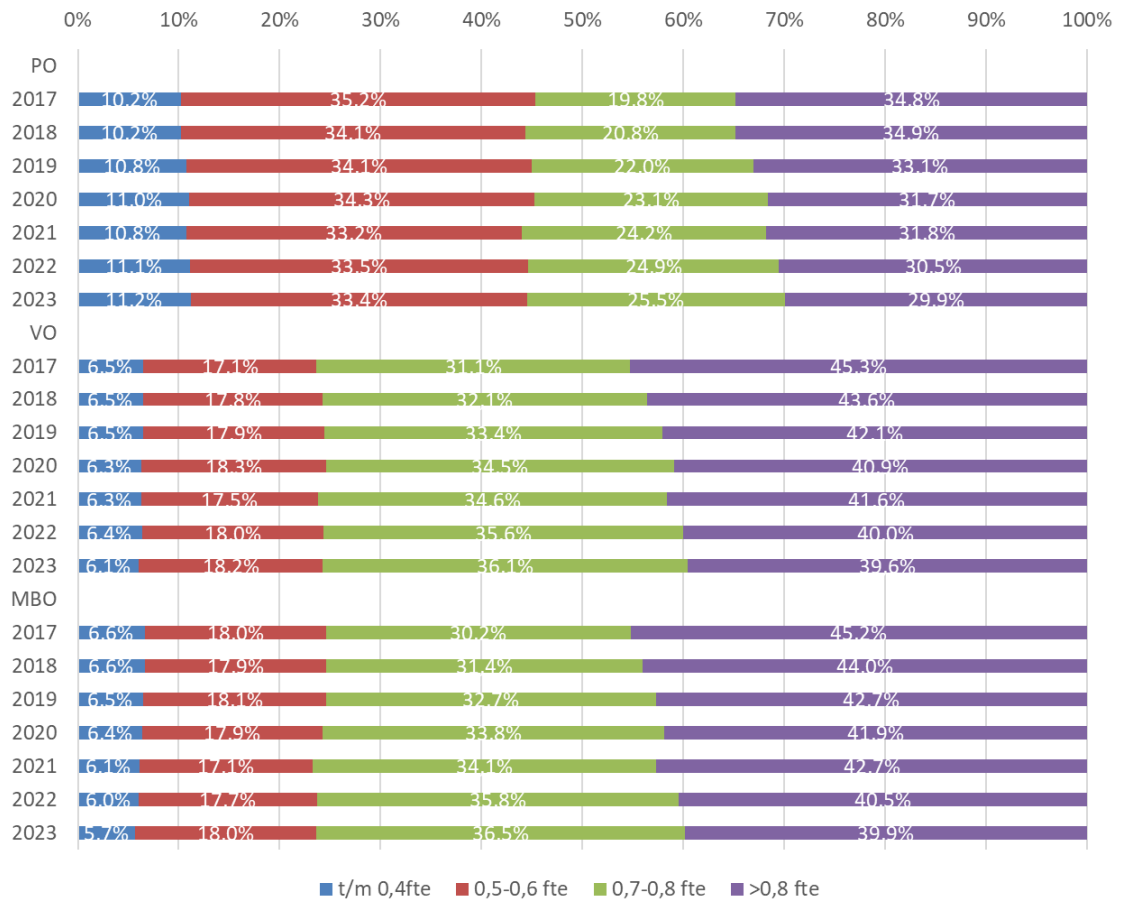
De personeelssterkte in het onderwijs is ook uit te drukken in het aantal personen dat de bovengenoemde fte's invult. Dat levert voor afgelopen schooljaar de volgende resultaten op van personen in loondienst:

Tabel 1.2. Personen werkzaam in de sectoren po, vo en mbo, schooljaar 2022/23 peildatum 1 oktober 2023 (Bron: DUO)

X 1.000 personen	PO	VO	MBO	Totaal
Directie	8,9	2,7	0,8	12,3
Onderwijsgevend personeel	125,5	77,2	34,0	236,8
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	53,7	31,6	24,5	109,8
Leraren in opleiding (LIO)	1,1	0,3	0,2	1,7
Onbekend	0,3	-	-	-
Totaal	189,2	111,8	59,6	360,5

In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk. De 179 duizend fte aan onderwijsgevend personeel in de drie sectoren wordt door 237 duizend mensen ingevuld.

Figuur 1.3 Deeltijdfactor van leraren in de sectoren per 1 oktober 2023 (Bron: DUO)



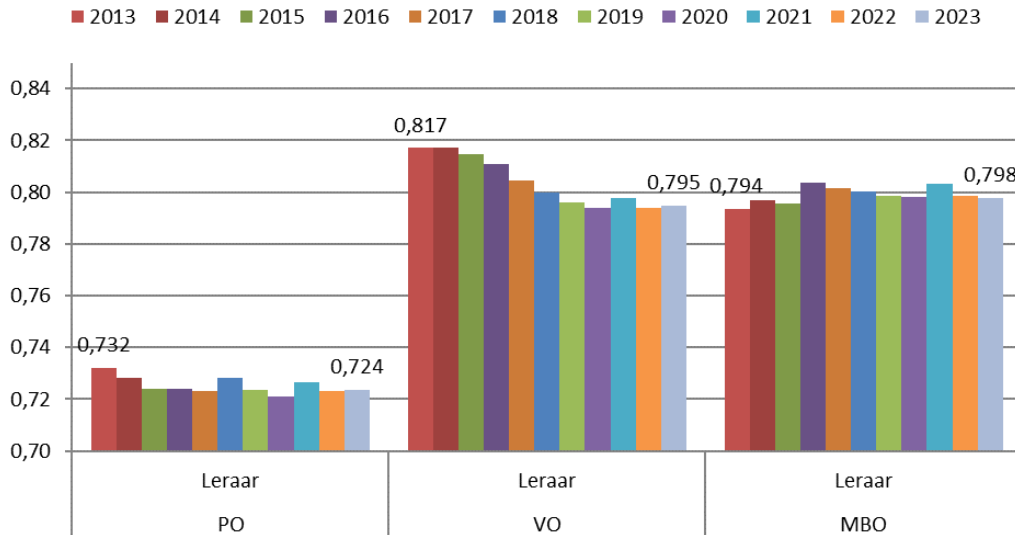
Om de indeling in fte iets tastbaarder te maken: het gaat hier respectievelijk om aanstellingen van gemiddeld 1-2, 3, 4 of 5 dagen per week.

In het po werkt momenteel minder dan één op de drie leraren in voltijd, een kwart van de leraren werkt gemiddeld 4 dagen per week en iets minder dan de helft (45%) werkt 3 of minder dagen per week. In het vo en het mbo liggen de percentages wat anders, met duidelijk de grootste groep mensen (40%) die een aanstelling van 5 dagen per week hebben en iets minder dan een kwart die een aanstelling van 3 of minder dagen per week hebben. De groep die een aanstelling van 4 dagen per week bevat ruim een derde van de leraren in het vo en mbo.

In zowel het po, vo als mbo zien we dat het aantal voltijders relatief afneemt met zo'n vijf à zes procentpunt tussen 2017 en 2023.

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

Figuur 1.4 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2013-2023 (Bron: DUO)

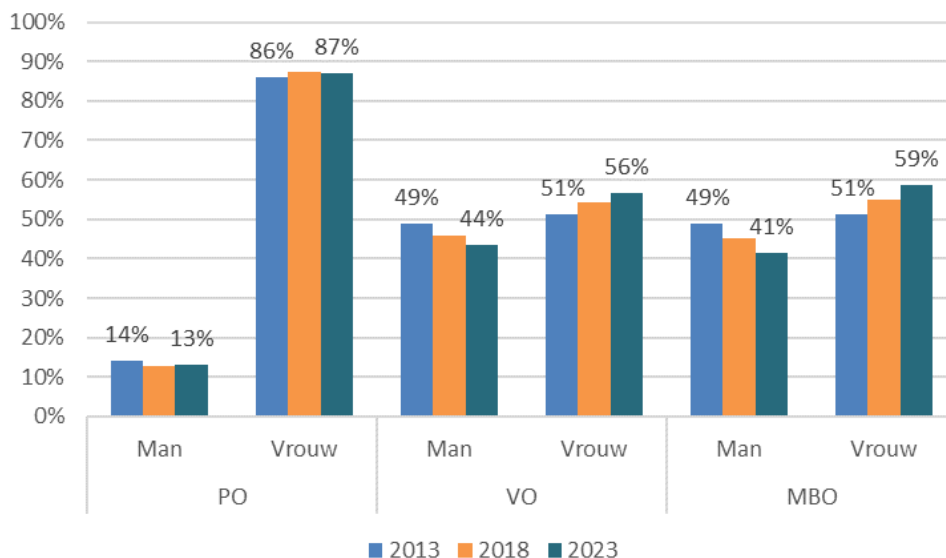


In bovenstaande grafiek is op de verticale as ter wille van de leesbaarheid bij de schaal alles onder de 0,70 weggelaten. Daardoor worden de verschillen tussen de jaren sterk uitvergroot, terwijl het in feite om marginale veranderingen gaat. De algehele trend is dat, ondanks een stijging bij alle onderwijssoorten in 2021, de deeltijdfactor in het po en vo over de afgelopen 10 jaar is afgenomen en die in het mbo licht is gestegen.

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

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

Figuur 1.5 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2013, 2018 en 2023, gebaseerd op werkzame personen (Bron: DUO)



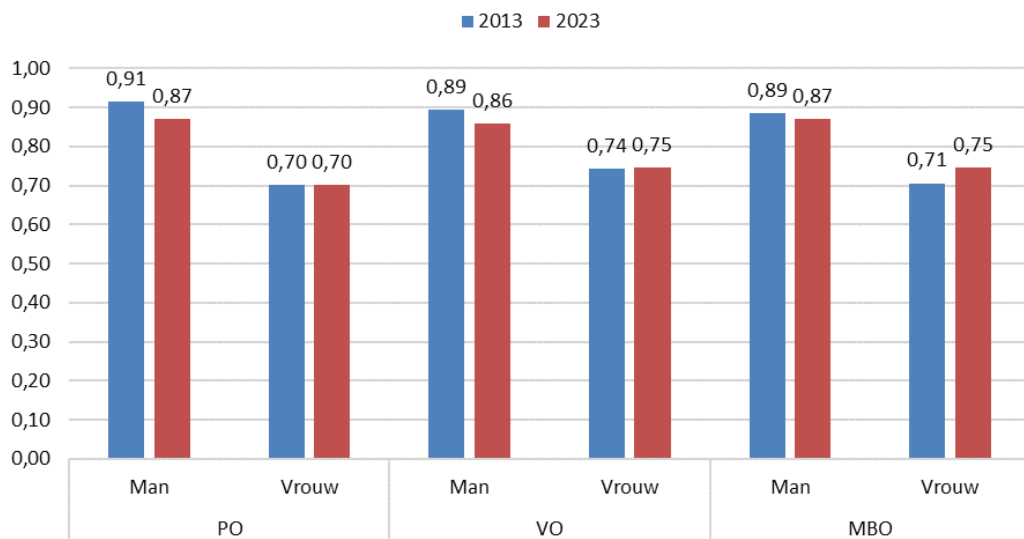
In het po is al jaren sprake van een forse oververtegenwoordiging van vrouwen in het lerarenberoep. In het vo en het mbo is 10 jaar geleden een meerderheid aan vrouwen ontstaan, die nog steeds aan het toenemen is.

Als deze gegevens op fte in plaats van personen wordt bekeken ontstaat het volgende beeld in 2023: 84% van de fte is voor vrouwen, in het vo 53% en in het mbo 55%.

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

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

*Figuur 1.6 Gemiddelde fte mannen en vrouwen voor leraren po, vo mbo in 2013 en 2023 (Bron: DUO)*



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

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

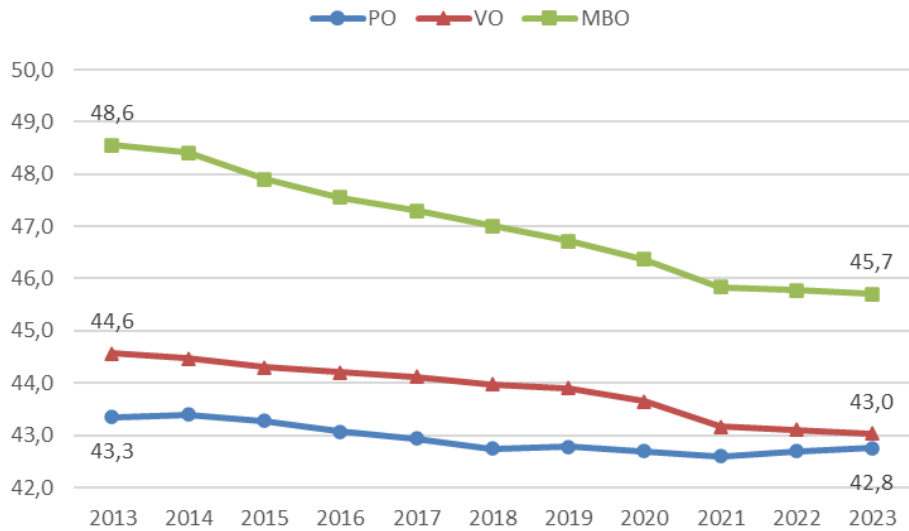
### 1.3 Leeftijd leraren

De afgelopen jaren is vaak gesproken over de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking. Voor de Nederlandse beroepsbevolking in zijn algemeen geldt dat de gemiddelde leeftijd al jaren aan het toenemen is en momenteel op 42 jaar ligt<sup>9</sup>.

Onderstaand de gemiddelde leeftijd van leraren in de afgelopen jaren

<sup>9</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/25/de-gemiddelde-leeftijd-van-de-werkzame-beroepsbevolking>

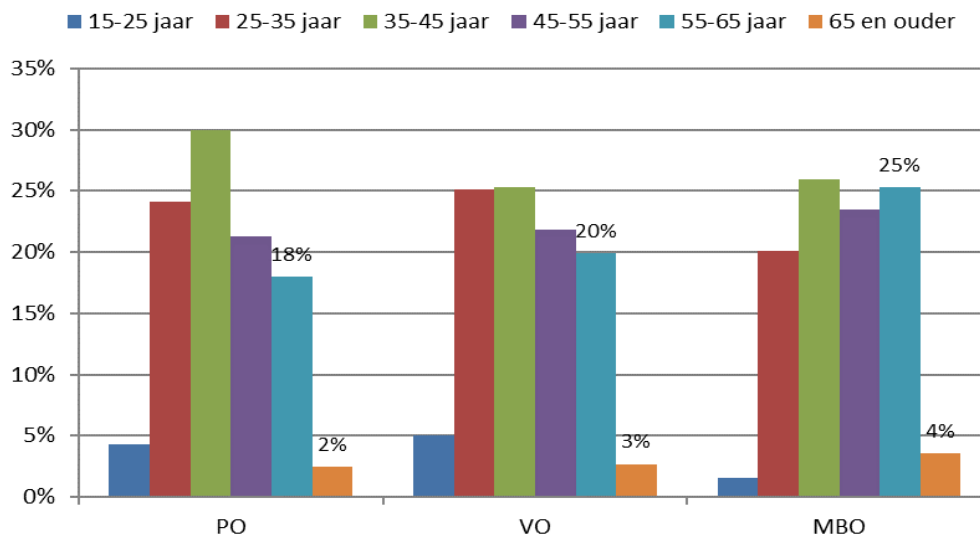
Figuur 1.7 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023 (Bron: DUO)



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

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

Figuur 1.8 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2023/2024 (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 18%, 20% en 25% van de leraren. In vergelijking met vorig jaar is deze groep kleiner geworden.

Met de vereenvoudiging van de bekostiging po<sup>10</sup> is de bekostigingsindicator Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) afgeschaft. Met de GGL werd bij de personele bekostiging rekening gehouden met de leeftijd van docenten. Door de GGL kregen po scholen met een oud lerarenbestand relatief meer bekostiging dan scholen waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. De vereenvoudiging van de bekostiging po wordt vanaf kalenderjaar 2023 toegepast. Vanaf dan heeft de leeftijd van de docenten, behoudens de overgangsregeling, geen invloed meer op de hoogte van de bekostiging. In onderstaande tabel is te zien wat de in- en uitstroom is per leeftijdscohort<sup>11</sup>.

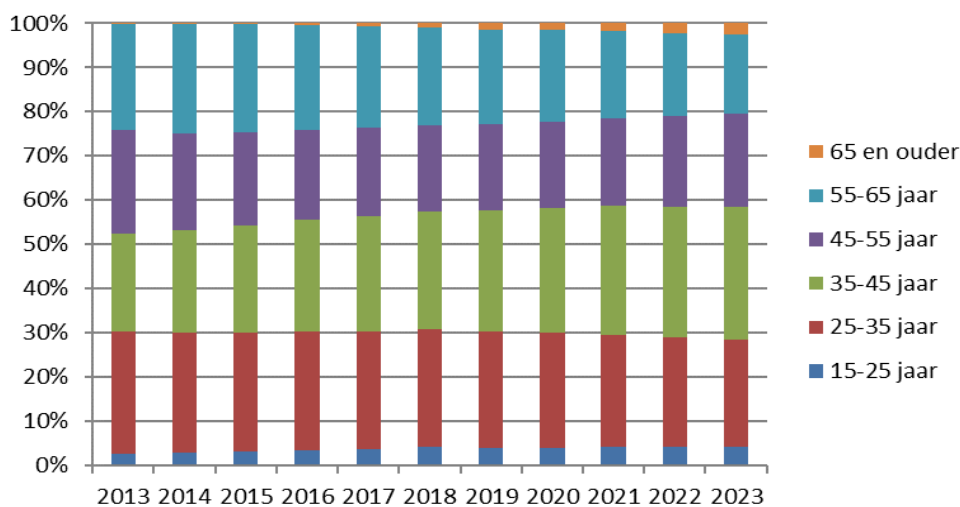
Tabel 1.3. De in- en uitstroom van leraren in fte in het primair onderwijs naar leeftijdsgroep (Bron: DUO)

Leeftijdsgroep	Uitstroom in fte	Instroom in fte	Saldo in- en uitstroom	fte 2022 in beide jaren aanwezig	fte 2023 in beide jaren aanwezig	Saldo in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	953	1.627	674	15.057	13.881	-1.176
30 tot 40 jaar	1.263	853	-410	23.581	23.319	-262
40 tot 50 jaar	1.050	678	-371	20.328	20.882	554
50 tot 60 jaar	829	405	-424	15.595	15.522	-73
60 jaar +	1.890	162	-1.728	7.647	9.001	1.354
<b>Totaal</b>	<b>5.985</b>	<b>3.725</b>	<b>-2.259</b>	<b>82.208</b>	<b>82.605</b>	<b>397</b>

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

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

Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)



<sup>10</sup> Stb. 2021, 171.

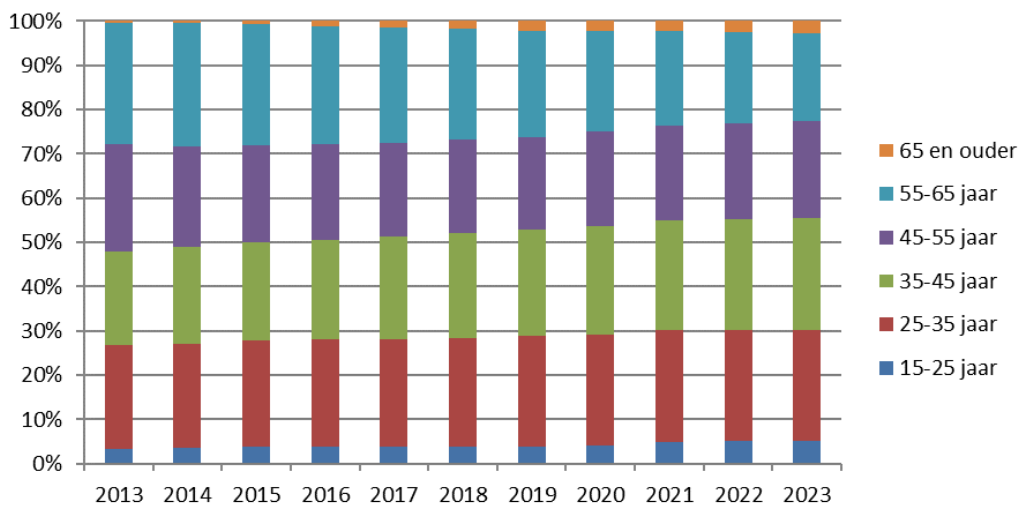
<sup>11</sup> Naar aanleiding van de motie van het lid Rog c.s. (Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 456) wordt in de Tendrapportage jaarlijks de leeftijdssamenstelling van het personeel in het po gepresenteerd.



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. Door de veranderende pensioenregels zien we bovenaan de grafiek in de loop der jaren de groep '65 en ouder' ontstaan en toenemen. Ondanks de afname van de gemiddelde leeftijd blijft de groep 55-plussers die de komende 12 jaar met pensioen kan gaan omvangrijk. Wat de jongeren betreft kan worden gezien dat de groep tot 25 jaar iets toeneemt, maar de totale groep onder de 35 jaar de laatste jaren iets afneemt.

Onderstaand de leeftijdsverdeling voor het vo.

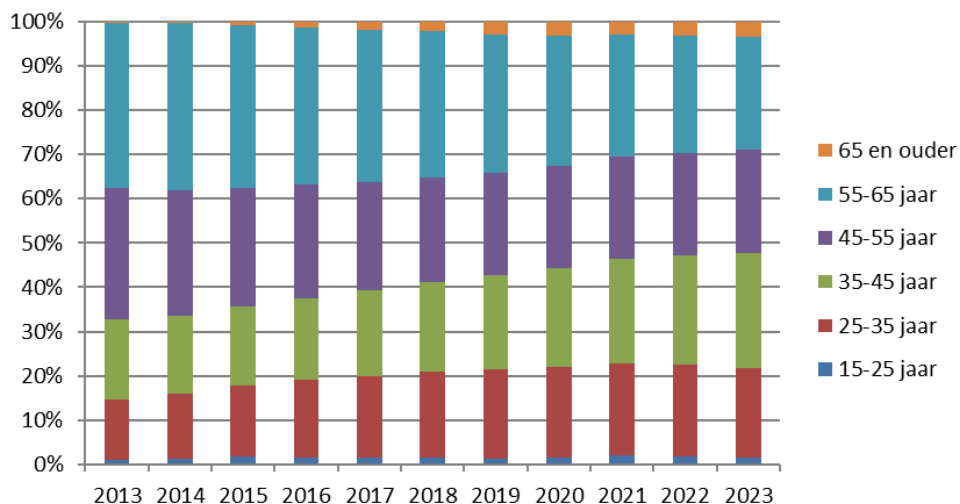
*Figuur 1.10 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)*



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. Ook hier is een groep boven de 65 jaar ontstaan.

Wat de jongeren betreft kan worden gezien dat de groep tot 25 jaar iets toeneemt. In tegenstelling tot het po neemt hier ook de totale groep onder de 35 jaar in de loop der jaren iets toe.

*Figuur 1.11 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)*



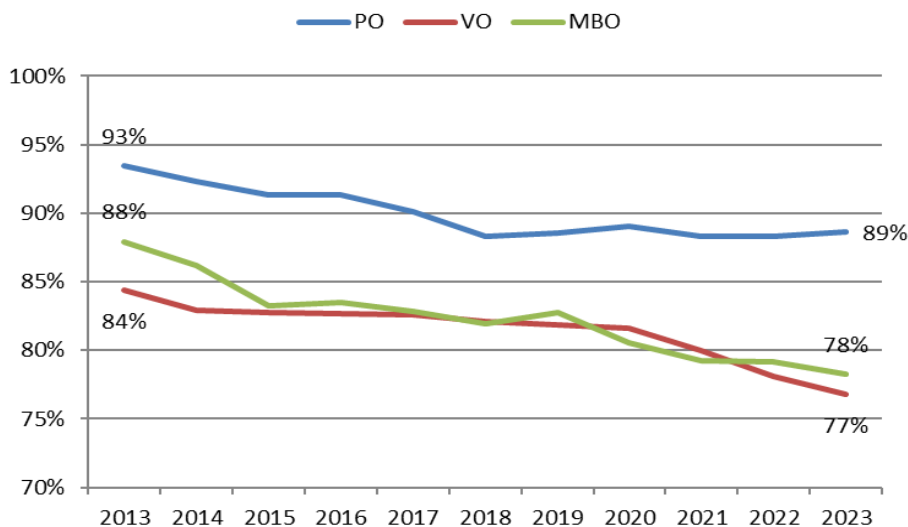
Het mbo heeft de afgelopen jaren een flinke aanwas gekregen in de leeftijdsgroep 25-35 jaar, een groei die nog steeds gaande is. Ook de groep 35-45 jaar is wat gegroeid. De groep 45-55 jaar beslaat een flink kleiner deel van het personeel dan in het verleden. Het aandeel van de groep 55-plussers is de laatste jaren tevens gedaald. Maar in vergelijking met de andere onderwijssoorten is deze groep wel vrij omvangrijk.

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

#### 1.4 Vaste en tijdelijke contracten

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

Figuur 1.12 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023. (Bron: DUO)



Het aandeel leraren met een vast contract is in alle drie de onderwijssoorten in de periode 2013-2023 afgenomen. In het po bedraagt daardoor de totale afname van vaste contracten over deze 10 jaar 4% (van 93% vast naar 89% vast), waarbij er sinds 2018 een stabilisatie lijkt te zijn. In het vo was er oorspronkelijk niet zo veel ontwikkeling maar is het aandeel vaste contracten juist sinds 2020 gedaald waardoor het over de hele periode met 6% is afgenomen. In het mbo is een constant dalende tendens te zien die uiteindelijk leidt tot de grootste daling, een afname van de vaste contracten met 10%.

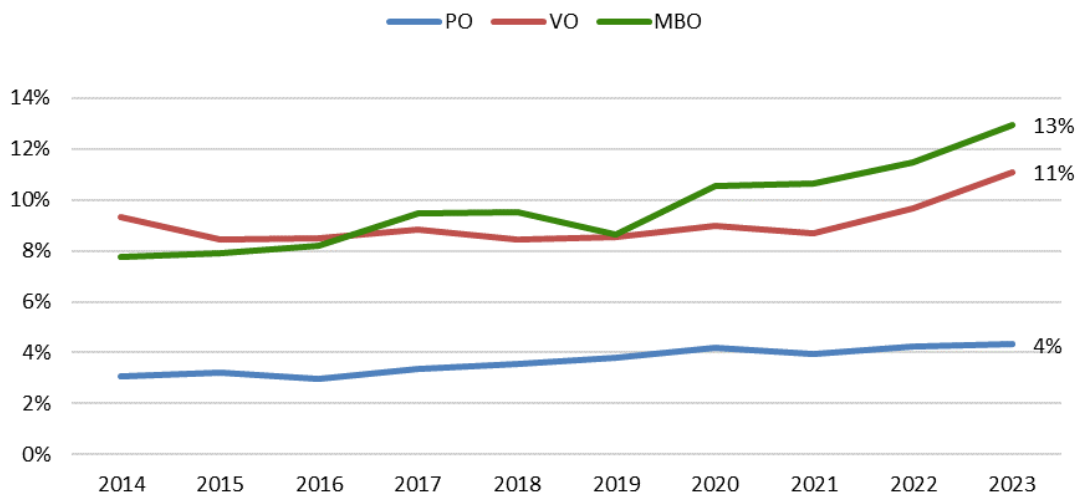
De belangrijkste verklaringen voor de afname van vaste contracten zijn:

- De sectoren hebben de afgelopen jaren te maken gehad met veel pensioneringen, waardoor er nieuwe mensen moesten worden aangenomen. Net als in veel andere sectoren krijgen nieuwe mensen vaak een jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling.
- Een andere belangrijke verklaring in het po en vo is de stijging van de werkgelegenheid, door extra middelen die scholen de afgelopen jaren hebben ontvangen. Met name de werkdrummiddelen en het NPO hebben scholen in staat gesteld meer personeel aan te trekken. Voor het NPO geldt ook nog dat het om een tijdelijke regeling gaat.
- Zij-instromers in het beroep en studenten van de lerarenopleidingen die nog niet zijn afgestudeerd nemen een steeds grotere plaats onder de leraren. Mensen die de opleiding nog niet hebben afgerond zullen doorgaans een tijdelijke aanstelling hebben. Dit zal ook gelden voor andere onbevoegden. In het vo zal zeker meespelen

dat daar steeds meer studenten van de lerarenopleiding werken (zie hoofdstuk 11), die vaak een tijdelijk contract zullen hebben.

Bovenstaande verklaringen hebben hun weerslag op de aantallen vaste contracten, maar dan specifiek voor mensen die pas kort in het onderwijs werken. De volgende figuur laat het aandeel tijdelijke contracten voor mensen die langer dan een jaar in het onderwijs werken zien.

*Figuur 1.13 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die langer dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2023. (Bron: DUO)*

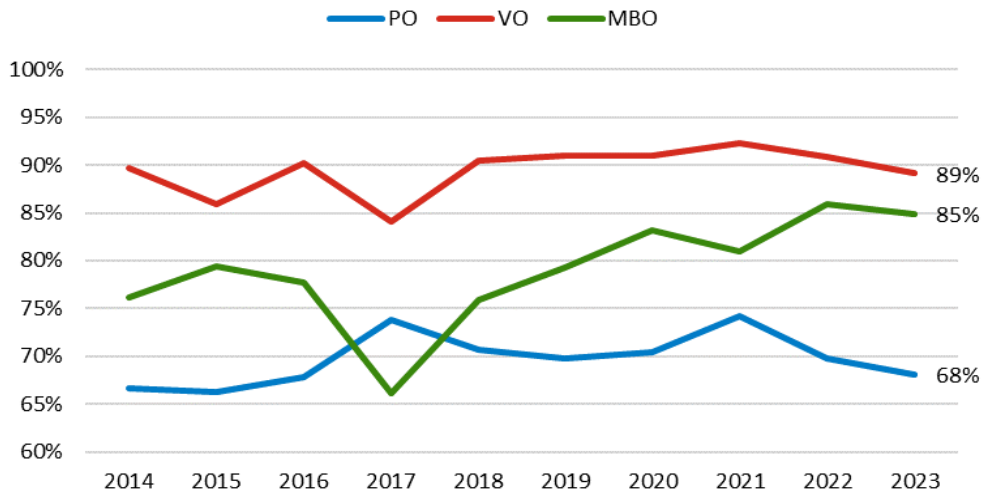


Onmiddellijk zien we een ander beeld met bijzonder kleine verschuivingen in de loop der jaren. In het po is het percentage vaste contracten het laagst, en in de loop de jaren van 3% naar 4% gestegen,

Vo en mbo zitten dicht bij elkaar in de buurt en vertonen een lichte stijging, voor vo eindigend in 11% van de leraren en voor mbo in 13%. Mogelijk spelen de wisselende roosters bij vo en mbo een rol bij het feit dat het percentage hoger ligt dan in het po.

Voor de groep die korter dan een jaar in dienst is liggen de cijfers totaal anders.

Figuur 1.14 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die korter dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2023. (Bron: DUO)



Voor leraren die korter dan een jaar in dienst zijn heeft het merendeel een tijdelijke aanstelling, variërend van twee derde in het po tot bijna negen op de tien in het vo. In het mbo zien we hier een stijging, voor po en vo zijn de cijfers over de jaren constant (al is het cijfer tussendoor hoger geweest voor het po). Ook voor de groep die korter dan een jaar in dienst is, is het percentage tijdelijke contracten in het po lager dan in het vo en mbo, waarbij deze laatste twee sectoren dicht bij elkaar liggen.

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

In paragraaf 1.3. (leeftijd leraren) is reeds ingegaan op de vereenvoudiging bekostiging po en de afschaffing van de GGL. Vanaf de eerste toepassing van de vereenvoudigde bekostigingssystematiek in 2023 gaat de leeftijd van de docenten geen invloed meer hebben op de hoogte van de bekostiging. In onderstaande tabel is te zien in welke mate er sprake is van een vast of tijdelijk contact per leeftijdscohort<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Naar aanleiding van de motie van de leden Kwint en Van den Hul (Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 454) zal voortaan op deze plaats het aandeel vaste contracten per leeftijdscohort gepresenteerd worden.

Tabel 1.4. 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 2022 in beide jaren aanwezig	fte 2023 in beide jaren aanwezig
<b>&lt; 30 jaar</b>	Vast	66%	21%	79%	85%
	Tijdelijk	34%	79%	21%	15%
<b>30 tot 40 jaar</b>	Vast	80%	26%	90%	93%
	Tijdelijk	20%	74%	10%	7%
<b>40 tot 50 jaar</b>	Vast	77%	26%	92%	94%
	Tijdelijk	23%	74%	8%	6%
<b>50 tot 60 jaar</b>	Vast	81%	28%	95%	95%
	Tijdelijk	19%	72%	5%	5%
<b>60 jaar +</b>	Vast	89%	26%	95%	95%
	Tijdelijk	11%	74%	5%	5%
<b>Totaal</b>	Vast	80%	24%	90%	92%
	Tijdelijk	20%	76%	10%	8%

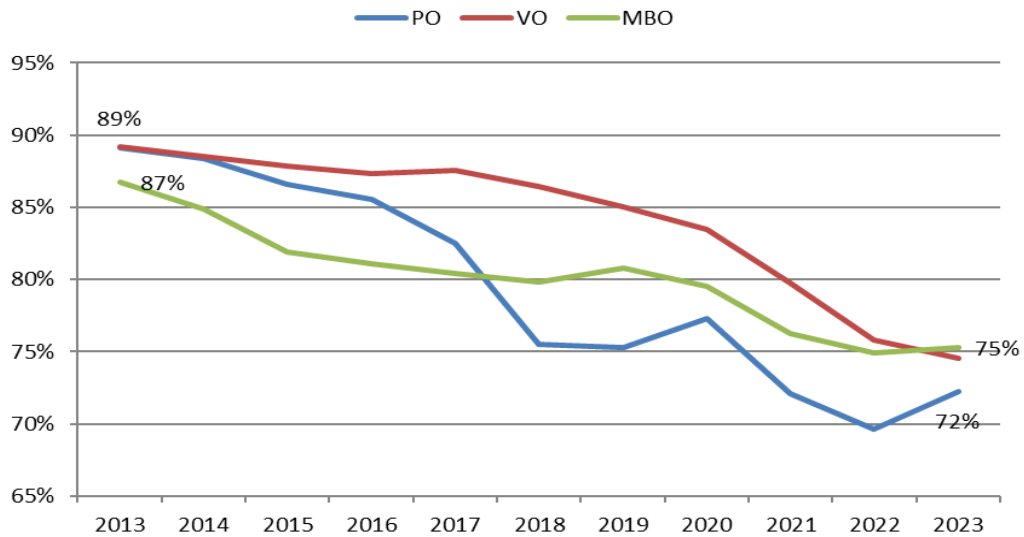
Voor oudere docenten die zowel op 1 oktober 2021 als 1 oktober 2022 in dienst waren, is het aandeel tijdelijke contracten gedaald bij de groep 50 tot 60 jaar en gelijk gebleven bij de 60-plussers. Voor beiden geldt dat het aandeel tijdelijke contracten lager is dan in alle andere leeftijdsgroepen.

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

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

Het effect van het dalende percentage vaste contracten bij de totale groep leraren is overigens nog sterker te zien bij het onderwijsondersteunend personeel in het po, dat met relatief veel nieuwe mensen is uitgebreid (zie tabel 1.1). In onderstaande grafiek wordt dat aangetoond.

Figuur 1.15 Percentage vast contract ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023. (Bron: DUO)

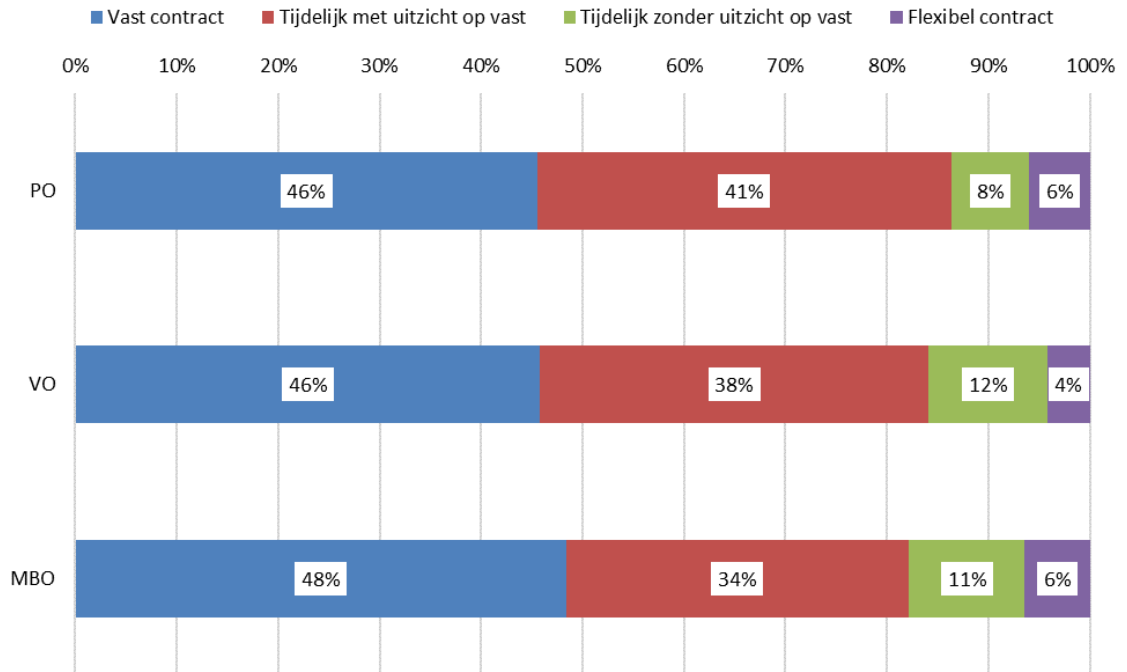


Hier is duidelijk te zien dat vooral de extra instroom van ondersteunend personeel heeft geleid tot een flink daling van het percentage vaste contracten. De verwachting is dat bij een stabilisering van de instroom van ondersteunend personeel veel van de tijdelijke contracten met-uitzicht-op-vast dan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

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

Onderstaand gegevens van de Loopbaanmonitor, waarbij in een enquête onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen die in het onderwijs werken gevraagd wordt wat voor contract zij hebben (zie hoofdstuk 9).

Figuur 1.16 Arbeidscontracten in 2023 voor leraren die in 2022 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding, op basis van enquête (Bron: Loopbaanmonitor, Centerdata/Mooz)



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

- Bijna de helft van degenen die na hun opleiding als leraar in het onderwijs zijn gaan werken hebben een tijdelijk contract gekregen (49%, 50% en 46%).
- 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 84%, 77% en 75% van de tijdelijke contracten biedt uitzicht op een vast contract).

Tegelijk met deze rapportage wordt ook een onderzoeksrapport verstuurd naar de Tweede Kamer over de achtergronden van tijdelijke contracten in het vo.

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

Leraren in het po, vo en mbo verdienen in 2024 tussen de € 3.800 en € 7.900 bruto per maand (incl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere vaste toelagen). Dat is als een leraar voltijd werkt. De taken en verantwoordelijkheden van een leraar bepalen de salarisschaal (LB, LC of LD) en de trede binnen de schaal bepaalt het brutosalaris. In het po, vo en mbo bestaat elke schaal uit 12 salaristreden. Doorgaans wordt het salaris van een leraar elk jaar volgens de voor hem geldende salarisschaal met één trede verhoogd. In de praktijk kan dat verschillen, mede afhankelijk van het functioneren.

In het onderwijs maken sociale partners de cao-afspraken. Sociale partners zijn vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. De PO-Raad, VO-raad en MBO Raad maken met de vakbonden afspraken in de cao over de beloning. De bedragen gaan uit van 2024, tenzij anders genoemd. Voor het personeel in het primair onderwijs geldt per 1 oktober 2024 een nieuwe cao, in tabel 1.6 is daarover meer informatie opgenomen.

### Funderend onderwijs

Eerst de situatie onder de oude (po) c.q. momenteel geldende (vo) CAO:

- Leraren in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) en vo verdienen tussen € 3.800 en € 7.900 per maand.
- Een leraar in het po verdient gemiddeld ongeveer € 5.800 per maand.

- Een leraar in het vo verdient gemiddeld ongeveer € 6.200 per maand.
- Alle leraren verdienen op basis van een voltijdscontract boven modaal. Modaal is € 3.708 bruto per maand inclusief vakantiegeld in 2024.<sup>13</sup>

Tabel 1.5. Beloning leraren primair (tot 1-10-2024) en voortgezet onderwijs

PO/ VO (per mnd.)	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren PO: 59% / VO: 44%	
LB-start	€ 3.301	€ 3.840
LB-10jr.	€ 4.534	€ 5.280
LB-max	€ 5.030	€ 5.990
LC	aandeel leraren PO: 39% / VO: 33%	
LC-start	€ 3.321	€ 3.870
LC-10jr.	€ 5.231	€ 6.090
LC-max	€ 5.862	€ 6.960
LD	aandeel leraren PO 2% / VO: 23%	
LD-start	€ 3.334	€ 3.880
LD-10jr	€ 5.812	€ 6.770
LD-max	€ 6.665	€ 7.890
Gemiddelde beloning po:		€ 5.800
Gemiddelde beloning vo:		€ 6.200
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling (door de functiezwaarte) en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

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

Voor het personeel in het primair onderwijs geldt per 1 oktober 2024 een nieuwe cao. Hierdoor verdienen leraren in het po tussen de € 4.000 en € 8.300 bruto per maand. Een leraar in het po verdient in 2025 naar verwachting gemiddeld ongeveer € 6.100 per maand. Modaal is in 2025 naar verwachting € 3.875 per maand.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> CPB Macro Economische Verkenning 2025 (18 september 2024)

<sup>14</sup> CPB Macro Economische Verkenning 2025 (18 september 2024)



Tabel 1.6. Beloning leraren primair onderwijs (vanaf 1-10-2024)

PO (per mnd.)	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren PO: 59% / VO:44%	
LB-start	€ 3.463	€ 4.030
LB-10jr.	€ 4.757	€ 5.540
LB-max	€ 5.277	€ 6.280
LC	aandeel leraren PO: 39% / VO: 33%	
LC-start	€ 3.484	€ 4.060
LC-10jr.	€ 5.487	€ 6.390
LC-max	€ 6.149	€ 7.290
LD	aandeel leraren PO 2% / VO: 23%	
LD-start	€ 3.498	€ 4.070
LD-10jr	€ 6.097	€ 7.100
LD-max	€ 6.992	€ 8.280
Gemiddelde beloning po: € 6.100		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling (door de functiezwaarte) en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO PO 2024-2025 en DUO data, bewerking OCW

### Middelbaar beroepsonderwijs

- Een docent in het middelbaar beroepsonderwijs verdient tussen de € 4.100 en € 7.800 per maand. Gemiddeld verdient een docent zo'n € 6.200 per maand.
- Alle docenten verdienen op basis van een voltijdscontract boven modaal. Modaal is € 3.708 bruto per maand inclusief vakantiegeld in 2024. In 2025 is dit (naar verwachting) € 3.875 per maand<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> CPB Macro Economische Verkenning 2025 (18 september 2024)

Tabel 1.6. Beloning docenten middelbaar beroepsonderwijs

Mbo	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 54%	
LB-start	€ 3.532	€ 4.150
LB-10jr.	€ 4.920	€ 5.760
LB-max	€ 5.228	€ 6.130
LC	aandeel leraren 42%	
LC-start	€ 4.021	€ 4.720
LC-10jr.	€ 5.564	€ 6.510
LC-max	€ 5.909	€ 6.950
LD	aandeel leraren 4%	
LD-start	€ 4.583	€ 5.370
LD-10jr.	€ 6.298	€ 7.370
LD-max	€ 6.679	€ 7.830
Gemiddelde beloning mbo: € 6.200		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO mbo 2024 en DUO data, bewerking OCW

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

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

De gemiddelde beloning betreft een gewogen gemiddelde per maand waarbij rekening wordt gehouden met de schalen en treden van alle leraren in loondienst.

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

In dit hoofdstuk staan gegevens over toenames en dalingen van:

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

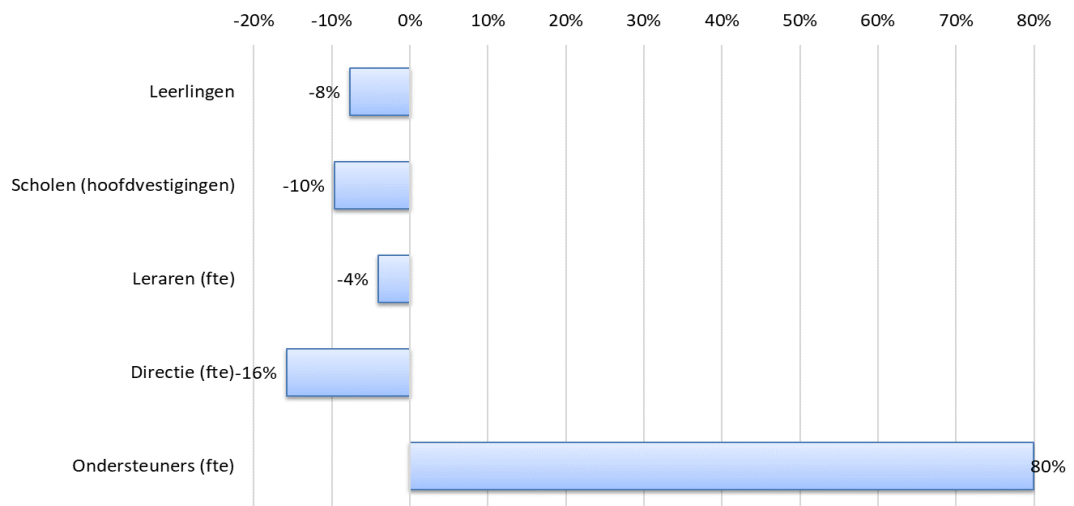
In de volgende paragrafen worden deze gegevens per onderwijssoort over de laatste 10 jaar bekeken. De ontwikkelingen in aantallen personeel en aantallen scholen zijn een rechtstreekse resultaten van de ontwikkelingen in leerlingaantallen. Mechanismes als bekostiging op leerlingaantallen en normen voor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

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

### 2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar

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

*Figuur 2.1 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2013-2023 primair onderwijs (Bron: DUO)*



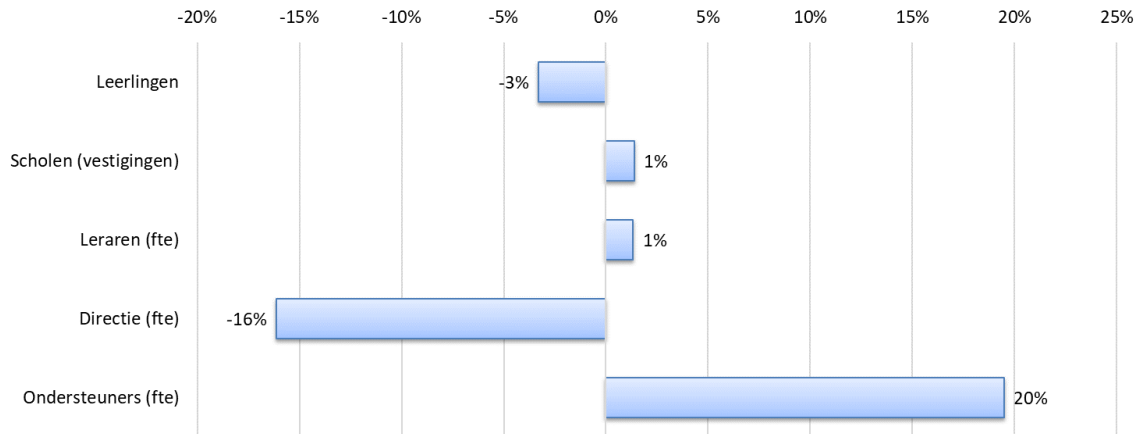
De leerling daling van de afgelopen 10 jaar bedraagt 8%. Daarmee hangt samen dat het aantal scholen in dezelfde periode met 10% is afgenomen. Dit laatste heeft voornamelijk als reden dat er weinig leerlingen waren, waardoor scholen zijn opgeheven of gefuseerd.

Het aantal fte leraren is in deze periode minder afgenomen, met 4%. Het aantal directie fte is een zesde (16%) afgenomen, meer dan op grond van de daling van het aantal scholen kon worden verwacht. Het aantal ondersteuners is flink toegenomen, waarbij het grootste deel van deze toename vrij recent is. Op deze groep wordt verder in dit hoofdstuk teruggekomen.

### 2.2 Het vo in de afgelopen 10 jaar

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

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

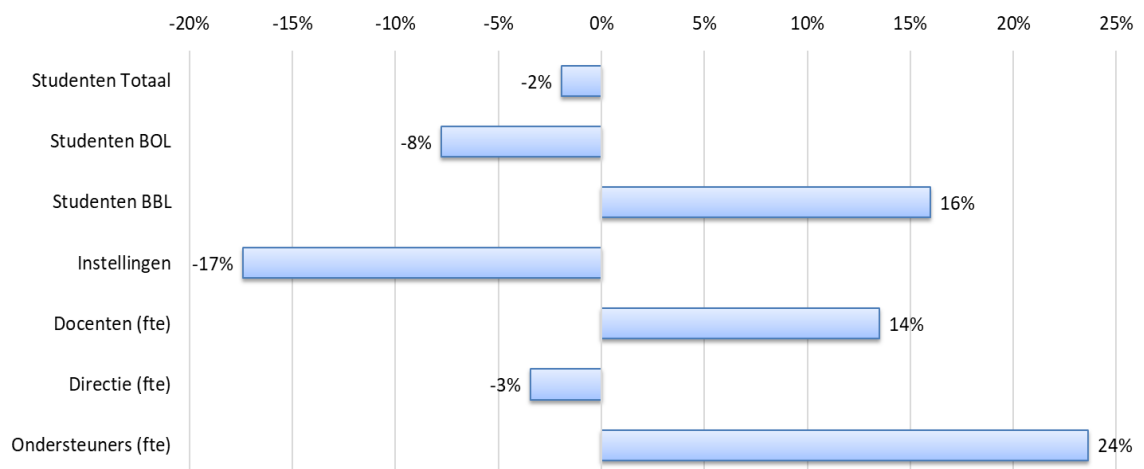


Ook in het vo zien we een daling van het aantal leerlingen, met 3%. In tegenstelling tot bij het po is het aantal scholen gestegen, wat hier echter ook te maken heeft met de wijze van financiering waarbij het benoemen van een aparte vestiging financieel aantrekkelijker werd. De ontwikkeling van het aantal fte leraren in deze periode is tegengesteld aan die van de leerlingen, met zelfs een stijging van een procent. Evenals het po laat het vo een forse daling van het aantal fte directiefuncties zien met een zesde. De stijging van het aantal fte ondersteuners is eveneens waar te nemen, hier echter wel kleiner dan in het po. Dit zal ook te maken hebben met het feit dat er in het verleden, in vergelijking met het po, relatief veel ondersteuners in het vo waren, waardoor een toename een minder hoog stijgingspercentage veroorzaakt.

### 2.3 Het mbo in de afgelopen 10 jaar

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

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



Alhoewel het totaal aantal studenten in het mbo vrijwel slechts licht is achteruit gegaan heeft er de afgelopen 10 jaar wel een flinke verschuiving binnen de groep plaatsgevonden. Er is sprake van een daling van het aantal BOL-studenten met 8% terwijl het aantal BBL-

studenten is gestegen met 16%<sup>16</sup>. Voor BOL-studenten zijn meer docenten nodig dan voor BBL-studenten, omdat BOL- studenten een groter deel van het onderwijs op de mbo-instelling volgen.

Het aantal fte docenten in het mbo is de laatste 10 jaar met 14 procent gestegen. Het aantal fte voor directiefuncties is met 3% gedaald, waarbij het aantal instellingen met 17% 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. Het aantal ondersteuners is met 24% gestegen, hierop wordt in de volgende paragraaf teruggekomen.

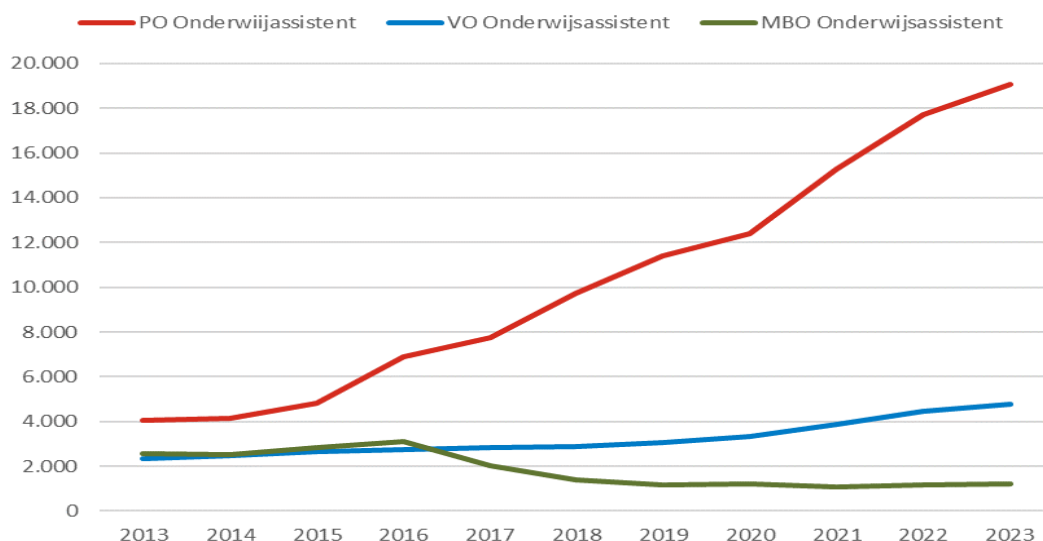
## 2.4 Instructeurs en onderwijsassistenten

Hierboven is geconstateerd dat in alle drie de onderwijssoorten het aantal ondersteuners is toegenomen. De stijgingen zijn binnen deze groep met name waar te nemen bij de onderwijsassistenten en de instructeurs.

Voor de cijfers gepresenteerd worden een kanttekening. De personeelscijfers die door de scholen aan DUO worden verstrekt zijn afkomstig uit de salarisadministraties. Daarbij worden ook functiegegevens verzameld op 18 verschillende categorieën (in het mbo tegenwoordig 9), die voor de meeste analyses worden ingedikt tot directie/management, onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Voor het onderwijsondersteunend personeel zijn 7 categorieën beschikbaar (mbo 5). Deze cijfers zijn iets minder betrouwbaar dan de grove indeling. Het is mogelijk dat mensen in het salarissysteem een fout of een achterhaald label hebben, dat heeft verder geen consequenties voor het salaris. Dit is met analyses achteraf niet te controleren. De navolgende cijfers achten we echter betrouwbaar genoeg voor de conclusies die hier getrokken worden.

Als eerste de ontwikkeling van de aantallen onderwijsassistenten.

Figuur 2.4 Aantallen onderwijsassistent in fte in de periode 2013-2023 (Bron: DUO)



N.B. Net als bij andere figuren waar de exacte gegevens niet in het plaatje staan, zijn de cijfers voor deze grafiek te vinden in de bijlagen.

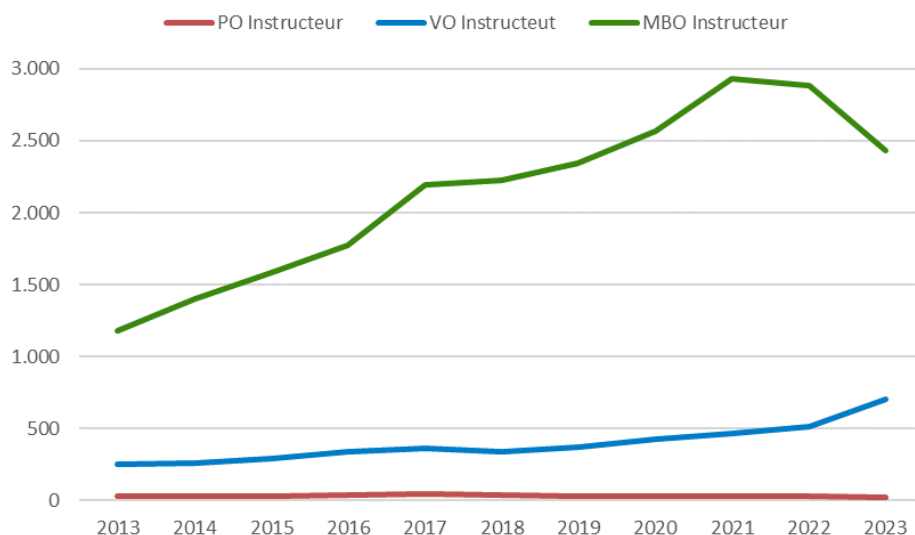
<sup>16</sup> BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg. De nadruk ligt op een werkplek waar ervaring wordt opgedaan, aangevuld met een dag per week onderwijs op de instelling.  
BOL - Beroeps Opleidende Leerweg. De nadruk ligt op onderwijs op de instelling, waarbij daarnaast ook ervaring in het werkveld in de vorm van stages wordt opgedaan.

In het po is het aantal fte instructeurs in 2023 bijna 5 keer zo veel als in 2013 (ongeveer 19 duizend versus 4 duizend). We zien een vrij continue ontwikkeling die in 2014 begint. Voor de meer recentere jaren kunnen werkdrukgeden en NPO-gelden als aanjagers van de ontwikkeling worden aangewezen. Maar gezien de langere ontwikkeling bestaat het vermoeden dat het te maken heeft met het ontstaan van een structureel andere manier van werken in het po waarbij het takenpakket van de leraren door de inzet van onderwijsassistenten wordt verlicht.

In het vo is het aantal fte onderwijsassistenten ook gestegen. Minder spectaculair dan in het po, maar er is in de periode 2013-2023 wel sprake van een ruime verdubbeling (van ongeveer 2.300 naar 4.800). De sterkste groei is na 2020 te zien, waarbij naar de werkdrukgeden en de NPO gelden kan worden gewezen als mogelijke (deel) oorzaak.

In het mbo is sprake van een ruime halvering in de periode 2013-2023 (van ongeveer 2.600 naar 1.200). Deze kan te maken hebben met de gegevens in de volgende grafiek: de aantallen fte instructeur.

Figuur 2.5 Aantallen instructeur in fte in de periode 2013-2023 (Bron: DUO)



Om verwarring te voorkomen: deze grafiek loopt tot een maximum van 3.000 fte, de vorige tot een maximum van 20.000 fte. Het gaat hier dus gemiddeld om lagere aantallen.

Het mbo is in alle jaren de sector waarin de instructeur het meeste voorkomt. In de periode 2013-2023 is het aantal fte instructeur verdubbeld van 1.200 fte naar 2.400. Bij de vorige grafiek zagen we dat de onderwijsassistenten in het mbo exact de omgekeerde beweging vertoonden: van 2.400 fte een daling naar 1.200.

In het vo zien we dat het aantal fte instructeur lang niet zo hoog is als in het in personeelsomvang veel kleinere mbo, maar de laatste jaren wel is gestegen (van ongeveer 250 naar 700).

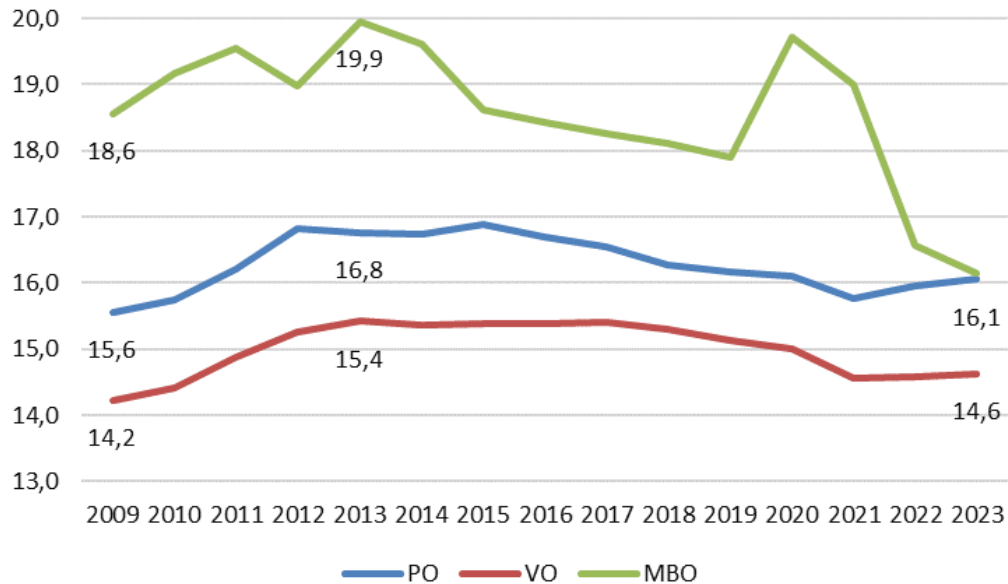
In het po speelt de instructeur geen rol van betekenis (van 33 fte in 2013 naar 24 in 2023)

## 2.5 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, 14 jaar in plaats van 10 jaar, zien we direct een ander beeld.

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

Figuur 2.6 Ontwikkeling leerling-leraar ratio po, vo en mbo 2009-2023. (Bron: DUO)



In de grafiek zijn naast de trendlijnen de getallen voor de jaren 2009, 2013 en 2023 weergegeven. Als de tienjarige periode 2013 en 2023 wordt vergeleken kunnen we voor po en vo concluderen dat de leerling-leraar ratio duidelijk is afgenomen. (po 0,9 - vo 0,8. Oftewel overall meer fte leraar per leerling.

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

Voor mbo ligt dit iets ingewikkelder, omdat er wat ontwikkelingen zijn die de ratio beïnvloeden (opname AOC's in het mbo en een andere definitie van de ratio). Wel is hier ook te zien dat een start van de vergelijking in 2009 een geringere daling oplevert dan een start in 2013.

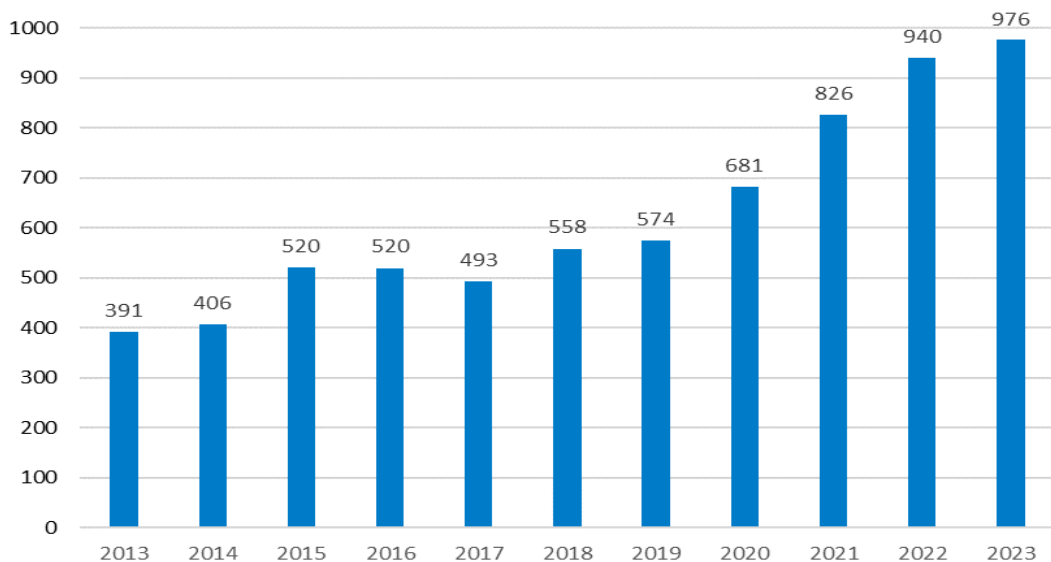
De ontwikkeling van de verhouding aantallen leerlingen en leraren heeft voor een groot deel te maken met (al dan niet tijdelijke) investeringen in het onderwijs die de scholen extra armslag geven. Het vat buiten het bestek van deze rapportage om daar uitgebreid op in te gaan.

## 2.6 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken

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

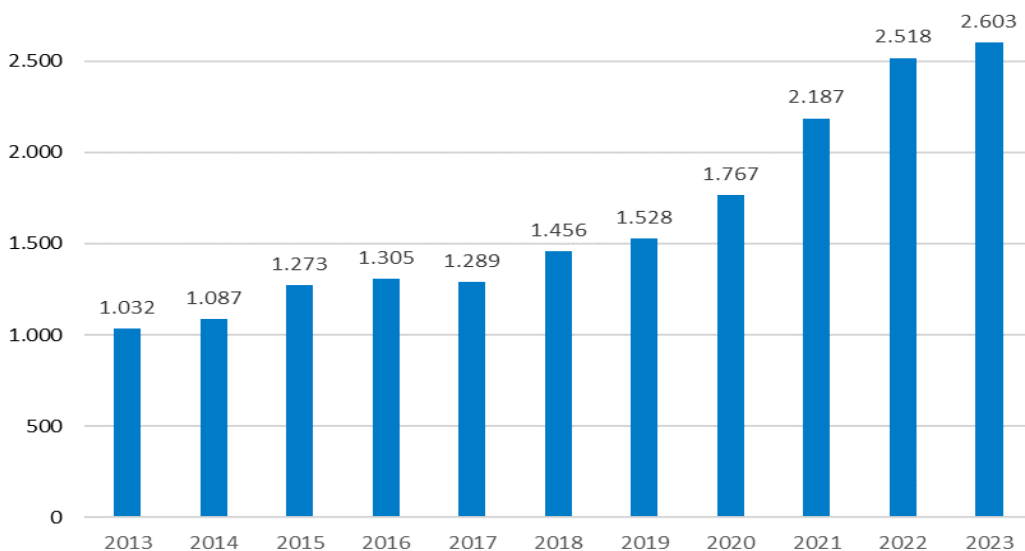
Voorheen werd dit gebruikt als een aanduiding van gepensioneerden, aangezien de pensioenleeftijd voor iedereen vast lag op 65. Met de huidige, verschuivende wettelijke pensioenleeftijd ligt dat iets anders. Onderstaand een overzicht van het aantal gepensioneerden dat in de onderwijssoorten po, vo en mbo als leraar werkzaam is in de laatste 5 jaar. Daarbij was in 2018 de pensioengerechtigde leeftijd 66 jaar, in de periode 2019-2021 ging het om 66 jaar en 4 maanden, in 2022 was dat 66 jaar en 7 maanden.

Figuur 2.7 Aantal fte pensioengerechtigden in po, vo en mbo werkzaam in de periode 2013-2023 voor alle functies (Bron: DUO)



In 2023 gaat het nog niet om enorme aantallen, de 976 fte in de drie onderwijssoorten vormt nog geen half procent van het totale aantal fte. Uit analyses voor de vorige Tendrapportage bleek dat een meerderheid van de mensen die na het pensioen werkt vervolgens minder uur gaat werken. De relatief geringe hoeveelheid fte per persoon betekent dat het aantal personen flink hoger ligt dan de cijfers uit bovenstaande grafiek.

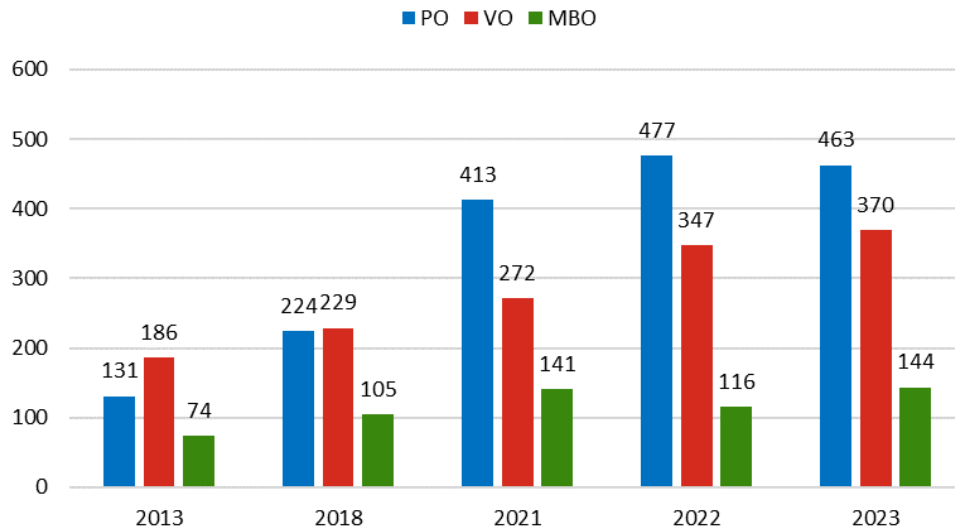
Figuur 2.8 Aantal pensioengerechtigden in personen po, vo en mbo werkzaam in de periode 2013-2023 voor alle functies (Bron: DUO)



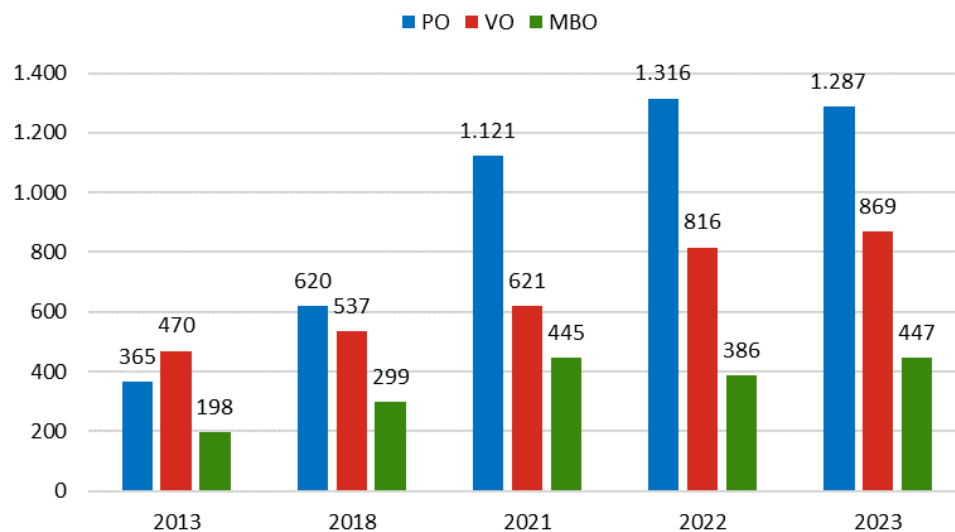
Er werken dus 2.600 pensioengerechtigden in het po, vo en mbo (wat een gemiddeld aantal van nog geen 0,4 fte betekent). Er is sprake van een duidelijke stijging in de laatste 10 jaar. Dat deze stijging ook te maken heeft met het lerarentekort kan worden afgeleid uit de volgende grafieken:



Figuur 2.9 fte pensioengerechtigde werknemers per onderwijssoort, jaren 2013, 2018, 2021-2023 (Bron: DUO)



Figuur 2.10 Aantallen pensioengerechtigde werknemers in personen per onderwijssoort, jaren 2013, 2018, 2021-2023 (Bron: DUO)

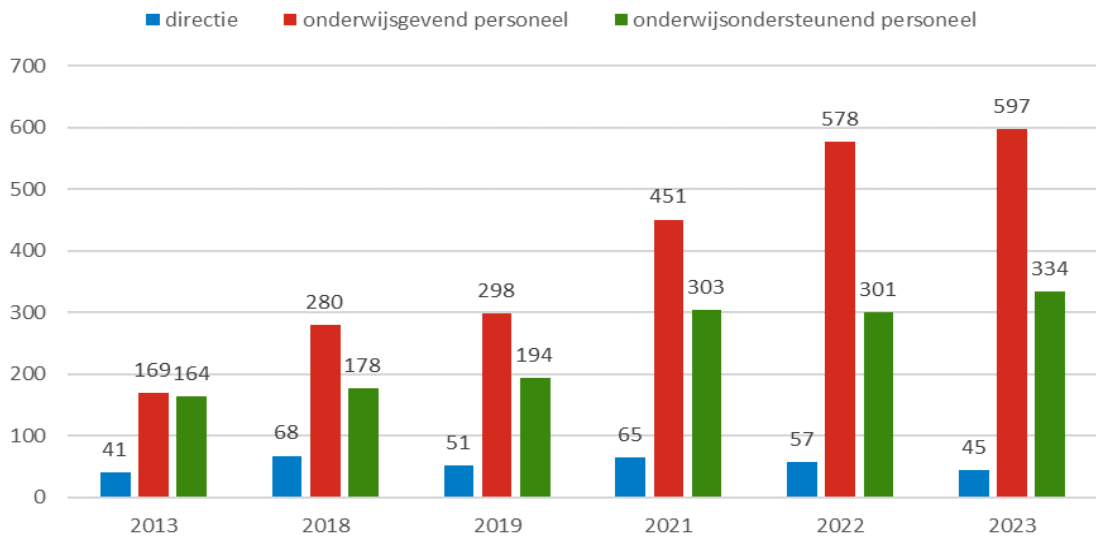


In het po, waar het lerarentekort als het meest nijpend wordt ervaren, is er in 10 jaar tijd sprake van een bijna een vier keer zoveel fte werknemers die pensioengerechtigd zijn. In het vo is er met name het laatste jaar een forse stijging, waardoor er in totaal een verdubbeling is in 2013-2023. Voor het mbo levert deze periode een ruime verdubbeling van het aantal fte op.

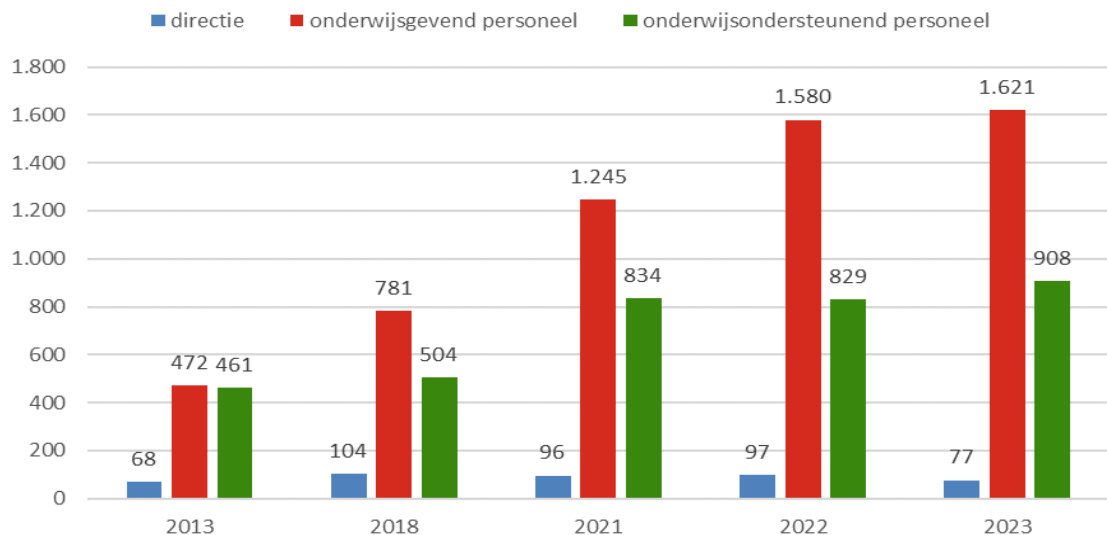
## 2.7 Functies pensioengerechtigden

In de volgende figuren wordt op fte en personen weergegeven wat de functies zijn van de pensioen gerechtigden die nog doorwerken.

*Figuur 2.11 Fte pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)*



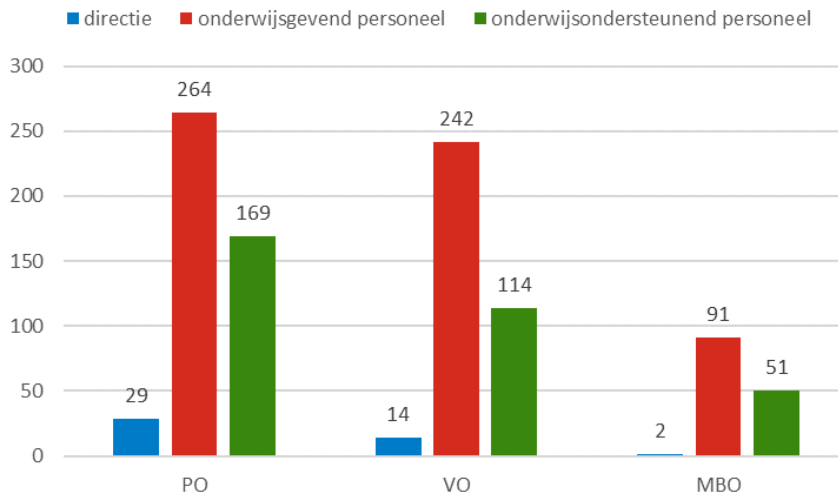
*Figuur 2.12 Aantal pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2018-2022 (Bron: DUO)*



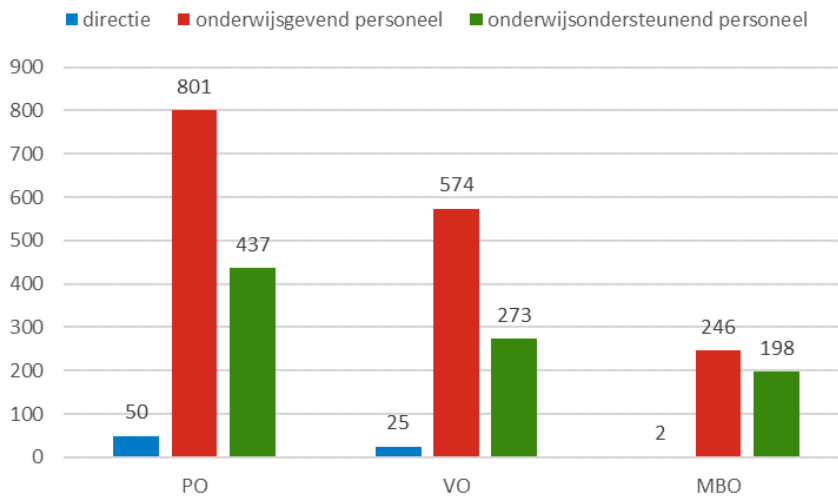
In de grafieken is te zien dat de functie leraar een belangrijke plaats inneemt bij de pensioengerechtigden die in het onderwijs werken. Zowel het aantal fte als het aantal personen is bij deze functie in 10 jaar tijd bijna vier keer zo groot. Voor de andere functies zijn de ontwikkeling minder sterk, voor het ondersteunend personeel geldt een verdubbelt, voor de directie een lichte stijging.

In de volgende grafieken is aangegeven wat dit per onderwijssoort betekent voor het aantal fte en personen in 2023.

Figuur 2.13 Fte pensioengerechtigden naar functie en naar sector 2023 (Bron: DUO)



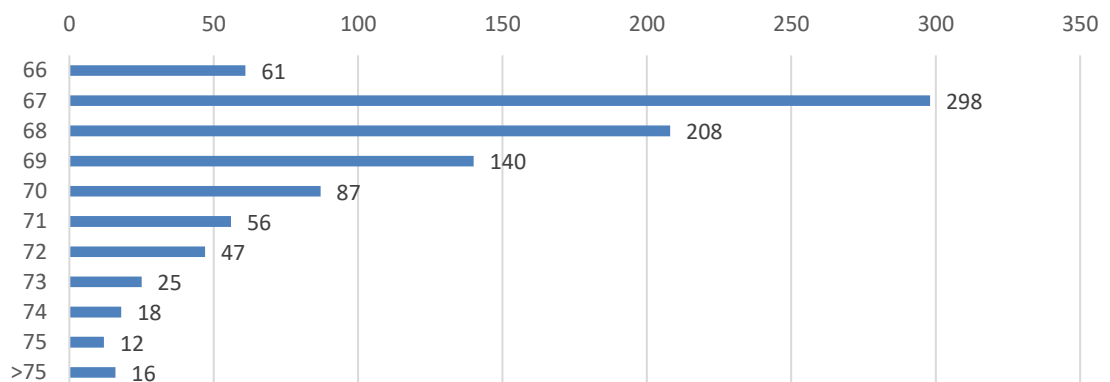
Figuur 2.14 Aantal pensioengerechtigden naar functie en naar sector 2023 (Bron: DUO)



Hier zien we dat in het po vorig schooljaar 801 pensioengerechtigde leraren 264 fte opvulden. Voor het vo ging het om 574 personen, voor het mbo om 246.

Er zitten nogal wat verschillen tussen het gemiddelde aantal fte dat men werkt: in het po is dat 0,33 fte, in het vo 0,42 fte en het mbo daar tussenin met 0,37 fte.

Figuur 2.15 Leeftijd pensioengerechtigden die doorwerken op basis van fte (Bron: DUO)



De groep van 66 jaar is klein omdat de pensioenleeftijd op het moment van meten op 66 jaar en 9 maanden ligt. Duidelijk is dat het niet alleen gaat om leraren van 66 die nog even doorwerken. Van de totale fte wordt ruim een kwart vervuld door mensen van 70 jaar of ouder.

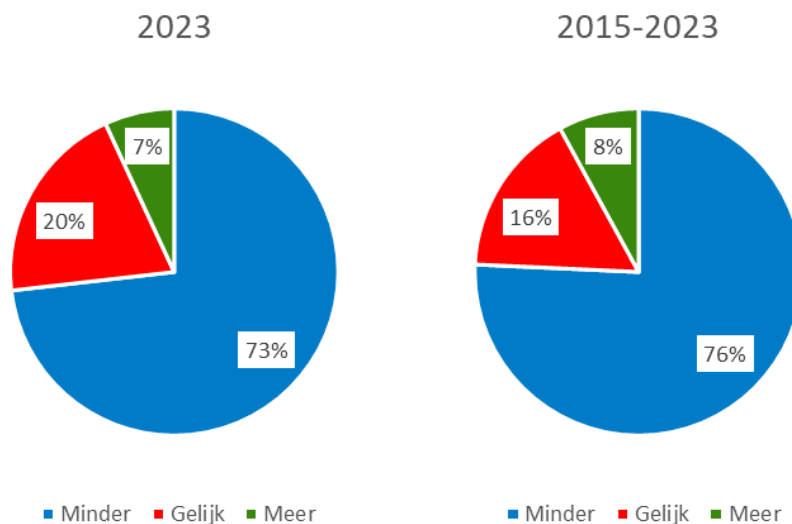
## 2.8 Veranderingen voor leraren bij bereiken pensioenleeftijd

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

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

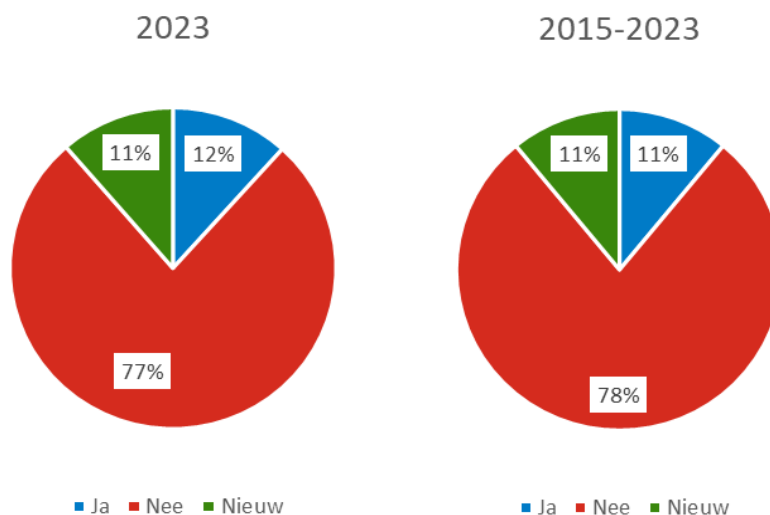
Als eerste is nagegaan of er veranderingen plaatsvinden in de omvang van het arbeidscontract als mensen na hun pensioengerechtigde leeftijd door blijven werken.

*Figuur 2.16 Omvang aanstelling in arbeidscontract leraren in uren per week na bereiken pensioendatum en het jaar daarvoor. Gegevens over 2022 en gemiddelde van periode 2015-2022 (Bron: DUO)*



Drie kwart van de leraren die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, en vervolgens doorwerken, grijpen dit moment aan om minder uren per week te gaan werken. Dit komt ook overeen met de eerder gevonden relatief lage aanstellingsomvang. In 2023 was zichtbaar dat 7% juist meer uren gaat werken. Gemiddeld over de periode 2015-2023 was dit aandeel 8%.

*Figuur 2.17 Leraren: verandering van bestuur bij doorwerken na bereiken pensioengerechtigde leeftijd 2023 en gemiddelde 2015-2023 (Bron: DUO)*



Bij deze analyse stuiten we op een onverwacht fenomeen: mensen die in het jaar voordat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken niet in de personeelsbestanden van DUO staan, hier aangeduid met 'nieuw'. Het kan hier gaan om personen die in een andere sector werkten (en wel een onderwijsbevoegdheid hadden) of personen die voorheen via een externe constructie (uitzendbureau, zzp) werkten, maar ook om personen die al een (vroegtijdig) pensioen hadden maar besloten toch weer te gaan werken in het onderwijs. Voor de overige groep geldt dat men in grote meerderheid bij hetzelfde bestuur blijft werken.

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

Tenslotte is voor de leraren nagegaan of men van functie veranderd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is maar voor 2% van de personen het geval. Over de gehele periode 2015-2023 is dit voor 3% het geval.

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

## 2.9 Conclusie

In alle drie de onderwijssoorten is het aantal leerlingen de afgelopen 10 jaar afgenomen, voor po, vo en mbo met respectievelijk 8%, 3% en 2%. Voor alle drie is te zien dat de ontwikkeling van het aantal leraren daar geen gelijke tred mee houdt. In het po is het beduidend minder gedaald, in het vo en mbo is het zelfs gestegen.

Voor alle drie de sectoren geldt dat het aantal onderwijsassistenten een spectaculaire stijging door heeft gemaakt. In het po is die het meest opvallend met 80% stijging in het aantal fte, maar ook in vo en mbo is deze opvallend met respectievelijk 20% en 24% stijging. Daarmee lijkt deze verandering in de samenstelling van het personeelsbestand een vaste factor te zijn geworden.

Beide feiten betekenen dat er in de afgelopen 10 jaar per leerling meer personeel beschikbaar is gekomen dat bij het onderwijsproces betrokken is.

Een andere verandering is dat het aantal pensioen gerechtigden dat in het onderwijs werkzaam is gestaag blijft toenemen, momenteel gaat het om ruim 2.500 mensen die samen bijna 1.000 fte invullen. De grootste groep onder hen is leraren. Een grote meerderheid onder hen verlaagt de aanstellingsomvang, waardoor deze gemiddeld een stuk lager is dan bij de andere leraren. Wellicht is dit een element dat ook mee moet worden genomen als er beleid gericht wordt op deze groep.

### 3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

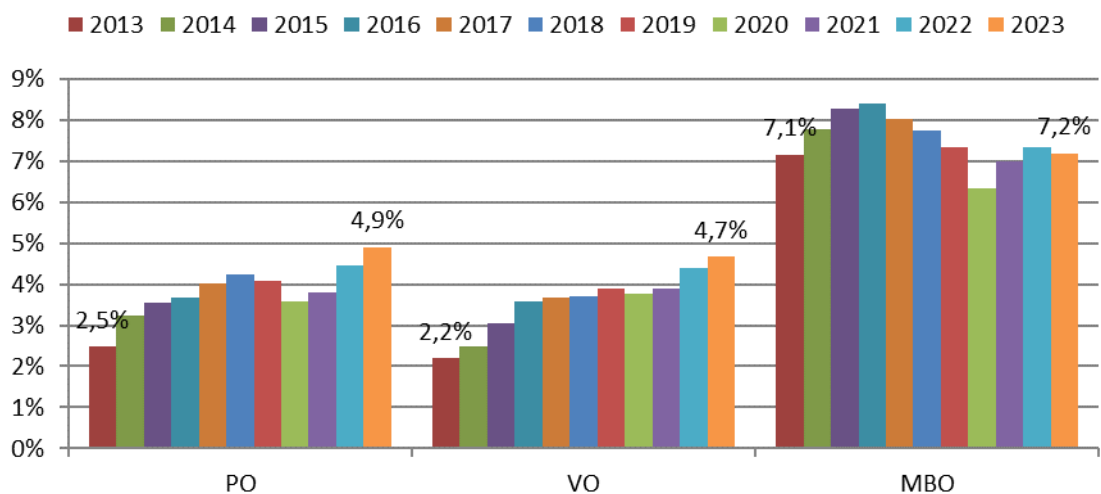
De in de vorige hoofdstukken gepresenteerde personeelsgegevens voor de onderwijssectoren worden door DUO verzameld op basis van gegevens van de bureaus die de salarisbetalingen voor de scholen verrichten. Personeel dat niet in loondienst van de scholen is, zoals uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers,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

Onderstaande gegevens over PNIL zijn niet zondermeer te koppelen aan de gegevens over leraren in de vorige paragrafen. Zo is bij de gegevens uit de jaarrekeningen niet bekend wat de functie is van het ingehuurde personeel. En voor zowel gegevens uit de jaarverslagen, als gegevens die speciaal voor dit onderwerp bij de scholen zijn verzameld door DUO, geldt dat deze niet op individueel niveau beschikbaar zijn.

#### 3.1 De financiële jaarverslagen

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

*Figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2013-2023 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)*



In alle jaren heeft het mbo het hoogste percentage uitgaven aan personeel niet in loondienst op de totale personeelslasten. Vanaf 2013 was in eerste instantie sprake van een stijging, waarna het percentage vijf jaar is gedaald. In de laatste drie jaar is het percentage weer iets hoger dan in 2020, maar in 2023 is wel sprake van een kleine daling (van 7,3% naar 7,2%). In zowel het po als het vo is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode tot 2018 flink gestegen. Na een dip in 2020 is sprake van een stijgende lijn. Bij het po is het percentage gestegen van 4,4% naar 4,9%) en in het vo van 4,4% naar 4,7%.

#### 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. Na een pilotperiode zijn besturen daarom vanaf 2022 verplicht PNIL-gegevens te leveren. De aanlevering van de gevraagde PNIL-gegevens blijkt tot grotere administratieve lasten te leiden dan verwacht. Daarom heeft de Minister voor

Primair en Voortgezet Onderwijs in 2023 besloten om vanaf dit jaar de PNIL-gegevens op een meer geaggregeerd niveau op te vragen.

Bij de uitvraag naar gegevens over het kalenderjaar 2023 zijn dit jaar van 755 besturen in het po goedgekeurde leveringen binnengekomen, een responspercentage van 89%. Voor het vo zijn er goedgekeurde leveringen binnengekomen van 205 besturen, oftewel 85%. Beide percentages zijn flink hoger dan vorig jaar (in 2023 respectievelijk 65% voor het po en 60% voor het vo).

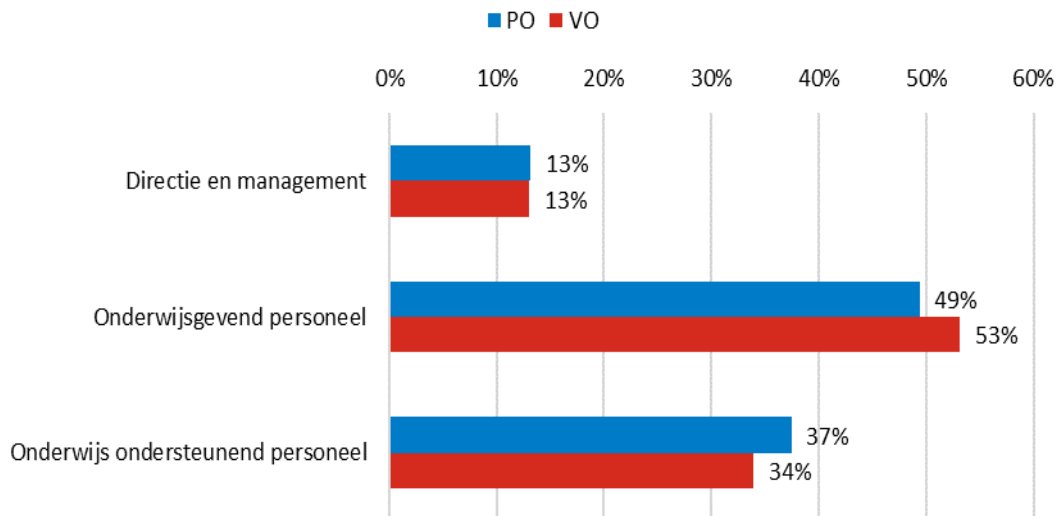
Met deze responsaantallen gaan wij er van uit dat de resultaten een redelijke weerspiegeling geven van het landelijke beeld. Wij hebben geen indicatie dat de respons vertekend is door een specifieke groep die geen of onvolledige gegevens heeft aangeleverd.

### 3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag

In deze paragraaf staan de resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag over 2023. Waar mogelijk en relevant zijn ze vergeleken met de uitvraag over 2022.

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 2023 door de scholen uitgegeven aan PNIL (Bron: DUO).*



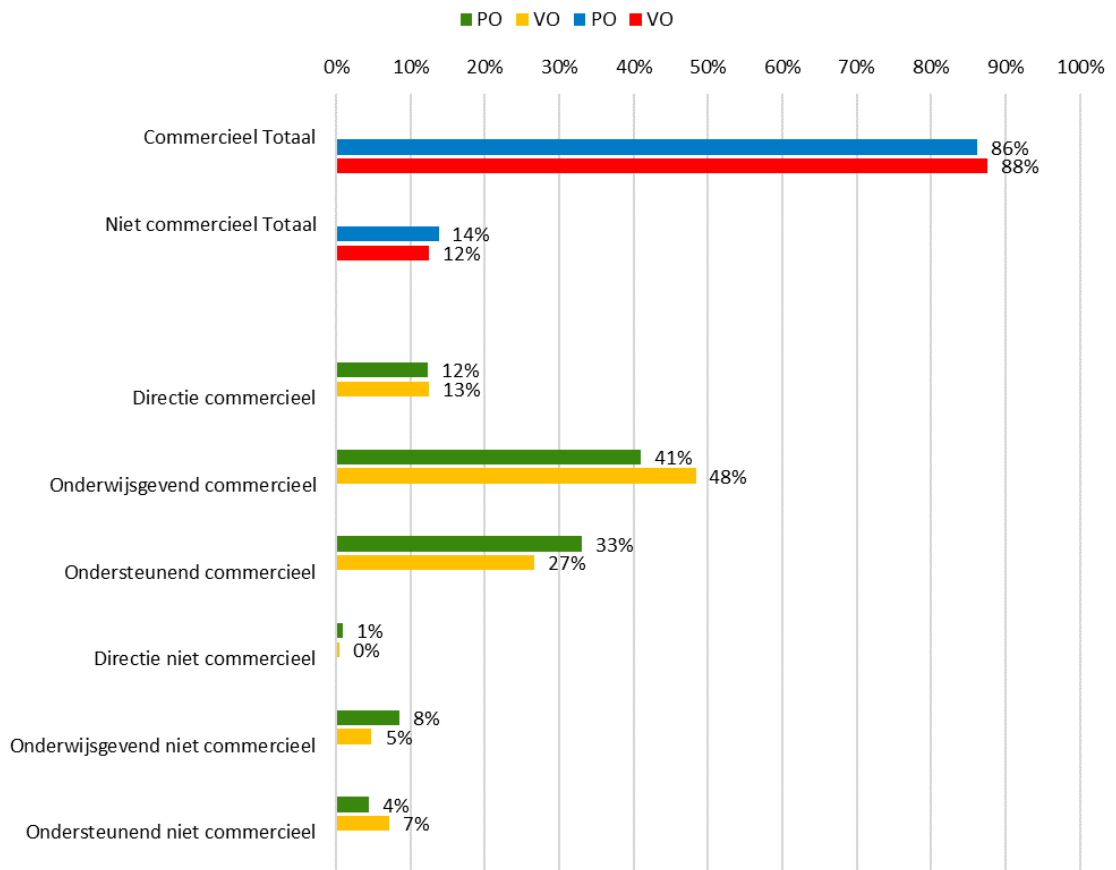
Het gaat in deze figuur niet om fte of personen, maar om bedragen. Het ligt voor de hand dat directeuren en managers gemiddeld meer kosten dan ondersteunend personeel, waardoor eenzelfde percentage voor directeuren over minder fte zal gaan dan dit percentage voor ondersteuners.

Voor zowel po als vo is de grootste kostenpost onderwijsgevend personeel, grofweg de helft. Voor beide onderwijssoorten staat het bedrag voor onderwijs ondersteunend personeel<sup>17</sup> samen op de tweede plaats, met respectievelijk 37% en 34%. Directie en management komen het minste voor, maar daar zijn ook de minste functies van aanwezig. De cijfers vertonen geen grote verandering ten opzichte van 2022.

<sup>17</sup> Hieronder valt ook het en beheer- en administratief personeel.

Onderstaand is te zien of de kosten voor de uitgaven aan PNIL aan een commerciële partij (bijvoorbeeld een uitzendbureau of een zzp'er) of een niet commerciële partij (bijvoorbeeld een gezamenlijke invalpool) zijn betaald.

*Figuur 3.3 Uitgaven aan PNIL onderscheiden naar commercieel en niet commercieel, daaronder ook nog eens onderscheiden naar functies, in percentages op het totale PNIL-bedrag 2023 (Bron: DUO)*



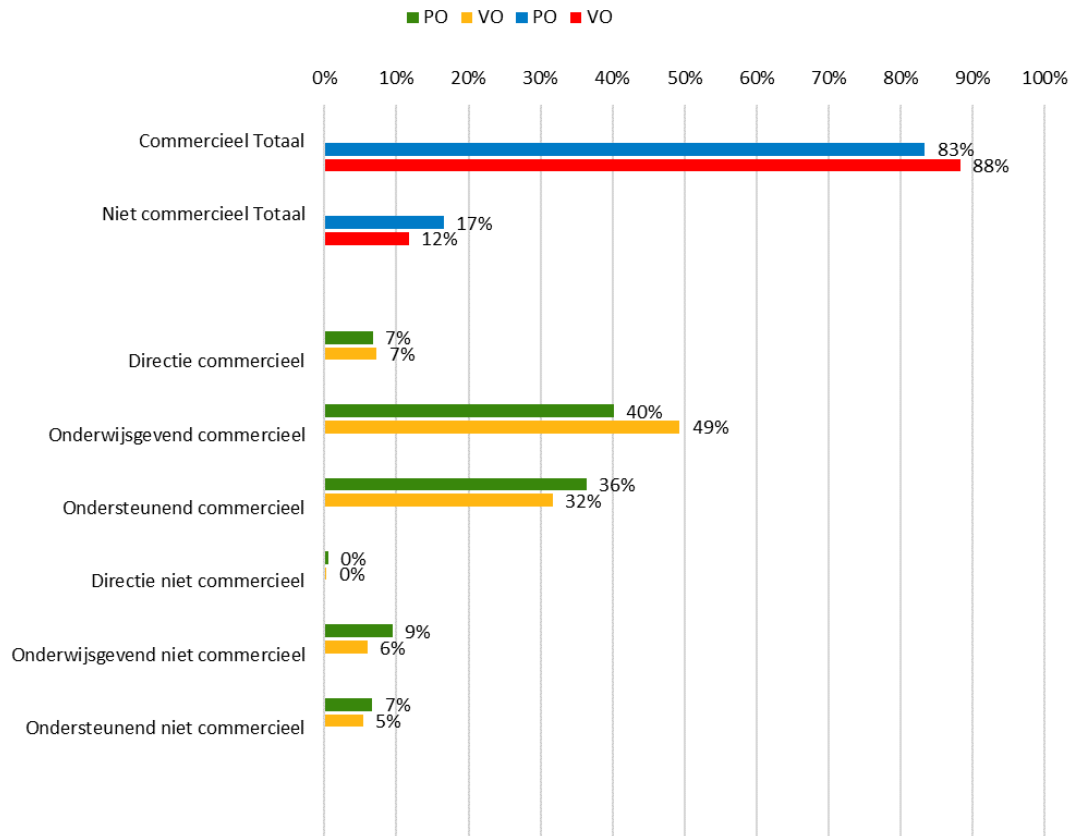
Bij zowel het po als het vo gaat het voor het overgrote groot deel van het bedrag om inhuur van commerciële bureaus. Daarbinnen nemen de onderwijsgevenden een grote plaats in, met respectievelijk 41% en 48% van het totale bedrag dat naar commerciële partijen gaat. Directie en management via niet commerciële kanalen komt vrijwel niet voor.

Deze gegevens zijn niet goed te vergelijken met vorig jaar. Toen werd er vrij gedetailleerd gevraagd waar men het personeel van betrok, wat opleverde dat er in veel gevallen 'overig' werd aangegeven. Nu de scholen allen nog maar commercieel en niet commercieel in hoeven te vullen, is de respons op de vraag veel beter geworden.

Eenzelfde figuur als hierboven voor de verdeling van de PNIL kosten naar soort opdrachtgever en functie wordt hieronder gegeven maar dan gebaseerd op ingehuurde uren.



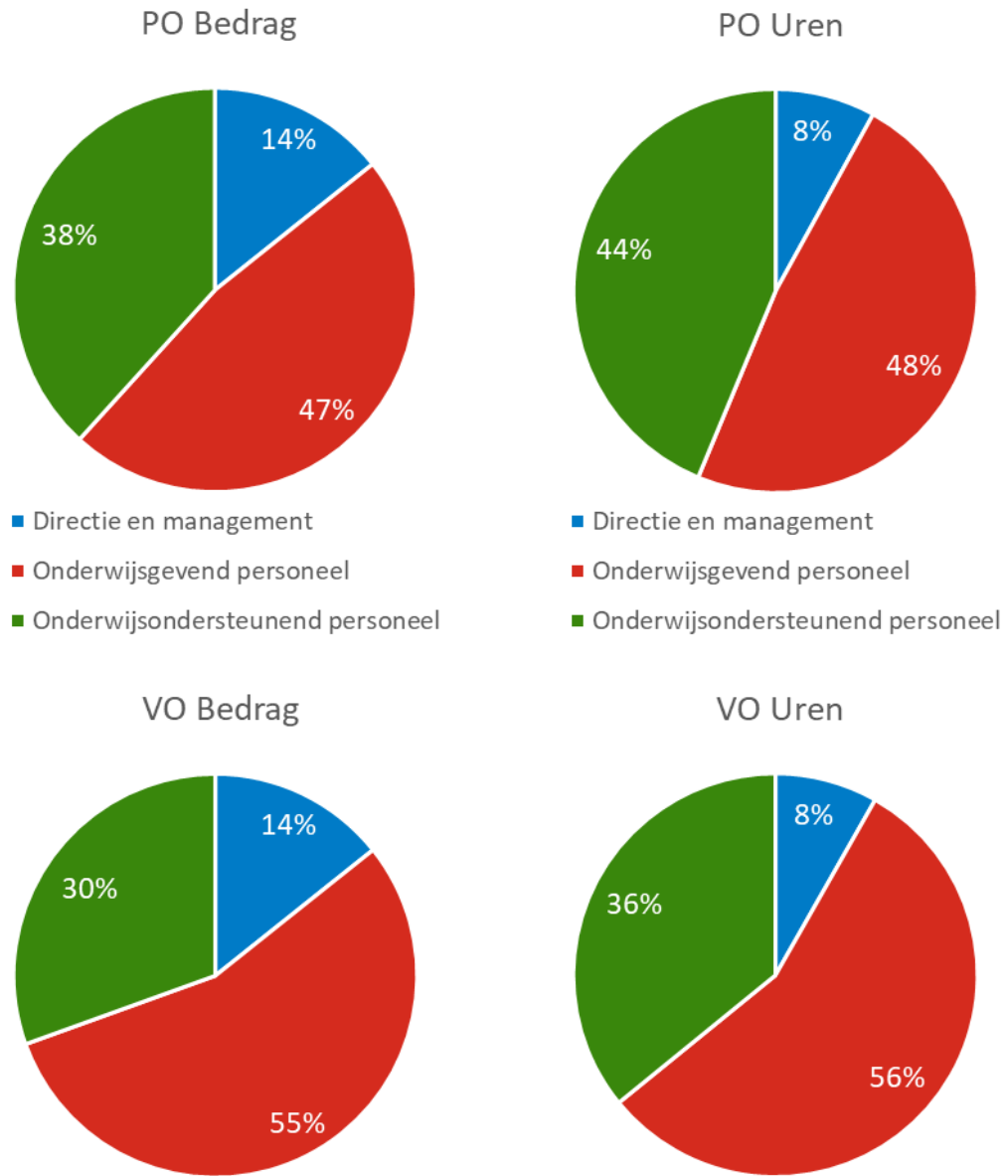
*Figuur 3.4 Uren ingehuurd aan PNIL onderscheiden naar commercieel en niet commercieel, daarna nog eens onderscheiden naar functies, alles in percentages op het totale aantal PNIL-uren in 2023 (Bron: DUO)*



De percentages voor de verdeling van uren tussen commercieel en niet commercieel zijn ongeveer gelijk aan de percentage bij de verdeling van het bedrag dat er voor uitgegeven is. Ook de percentages ingehuurd onderwijsgevend personeel zijn hier ongeveer gelijk aan die in de grafiek met bedragen. Voor de directeurs en managers is te zien dat hier wat lagere percentages voorkomen en voor ondersteuners hogere percentages. Dit hangt samen met de bedragen die voor deze functiegroepen moeten worden betaald.

Als de percentages vanuit de aanleverende commerciële leveranciers apart bekeken worden krijgen we het volgende beeld:

*Figuur 3.5 Percentages van de commercieel ingehuurde functies voor po en vo, berekend op respectievelijk het bestede bedrag en het aantal ingehuurde uren in 2023. (Bron: DUO)*



Bij zowel het po als het vo wordt 14% van het bedrag aan commercieel ingehuurde PNIL besteed aan directie en management. Omdat de salarissen voor deze groep relatief hoog liggen levert dit maar 8% van de uren van deze vorm van inhuur op.

De percentages voor commercieel ingehuurde leraren zijn gelijk voor bedrag en uren, terwijl voor commercieel ingehuurd ondersteunend personeel een lager aandeel bij het bedrag te vinden is dan bij de aantallen uren.

### 3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen

Het bedrag van PNIL dat opgegeven wordt, is geregeld lager dan dat wat dezelfde school in het financieel jaarverslag heeft opgegeven. Ook komt het soms voor dat een school meer kosten aan PNIL opgeeft dan in het jaarverslag. Het totaal van de aangeleverde PNIL-kosten benadert het totaal van de in het jaarverslag opgenomen PNIL-kosten van dezelfde scholen: 82 procent in het po en 78 procent in het vo (dat was respectievelijk 83 en 76 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 de komende periode zal hier nader aandacht aan worden besteed.

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

*Tabel 3.1. Landelijke uitgaven 2023 PNIL uit de jaarverslagen en daarbinnen, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het bedrag en het percentage voor totaal personeel, leraren, directeuren en onderwijs ondersteuners via commerciële partijen wordt besteed (Bron: DUO).*

Bedragen in miljoen euro	PO	VO
<b>Totaal bedrag aan personeelskosten</b>	€ 12.402	€ 8.917
Bedrag voor PNIL bij personeelskosten	€ 608	€ 416
% PNIL op totale personeelskosten	4,9%	4,7%
Geschat bedrag aan commerciële uitgaven	€ 524	€ 364
% PNIL commerciële bedrijven op totale personeelskosten	4,2%	4,1%
Geschat bedrag commercieel onderwijsgevend personeel	€ 245	€ 205
% commercieel onderwijsgevend personeel op totale personeelskosten	2,0%	2,3%
Geschat bedrag commercieel directie en management	€ 75	€ 52
% commercieel directie en management op totale personeelskosten	0,6%	0,6%
Geschat bedrag commercieel onderwijsondersteunend personeel	€ 204	€ 107
% commercieel onderwijsondersteunend personeel op totale personeelskosten	1,6%	1,2%

In bovenstaande tabel wordt begonnen met het totale bedrag aan personeelskosten in miljoenen euro dat de scholen in po en vo in hun jaarverslagen opgeven. In dezelfde jaarverslagen staan de uitgaven van alle scholen aan PNIL. In de derde regel van de tabel wordt het percentage gegeven van het bedrag aan PNIL op de totale personeelskosten.

Op basis van de gegevens van de uitvraag naar PNIL van DUO wordt vervolgens geschat hoe hoog de uitgaven van scholen aan commerciële instanties zijn voor het inhuren van PNIL. Daaronder staat welk percentage dit is van de totale personeelslasten van po en vo, respectievelijk 4,2% en 4,1%.

Als we onderverdelen naar functie, dan zien we dat in het po naar schatting €245 miljoen wordt uitgegeven aan leraren via commerciële partijen. In het vo is dat €205 miljoen. Dit betekent dat in het po en vo respectievelijk 2,0% en 2,3% van de personeelskosten naar commercieel ingehuurde leraren gaan.

Op een vergelijkbare manier wordt bovenstaand getoond dat zowel in het po als het vo naar schatting 0,6% van de personeelskosten gaan naar commercieel ingehuurde directeurs en managers.

Tenslotte hebben we in de tabel nog de door de scholen betaalde bedragen voor het commercieel ingehuurde ondersteunend personeel, deze zijn voor po en vo op respectievelijk 1,6% en 1,2% van de personeelskosten voor commercieel ingehuurd ondersteunend personeel.

### **3.5 Conclusie**

De kosten van inhuur van personeel dat niet in loondienst is zijn in het po en het vo opgelopen tot respectievelijk 4,9% en 4,7%. Dit is het hoogste percentage in 10 jaar. In het mbo is het aandeel ongeveer even hoog als 10 jaar geleden, maar dat lag met 7,1% al hoger dan in het po en vo.

De uitvraag die DUO de laatste jaren bij scholen verzorgt op dit gebied heeft de hoogste respons sinds het begin, wat de betrouwbaarheid van de gegevens ten goede komt. Door deze uitvraag ontstaat er steeds beter zicht op wat er achter het zogenaamde PNIL zit.

In discussies wordt er wel eens van uitgegaan dat de hiervoor genoemde percentages direct te vertalen zijn naar uitzendkrachten en zzp'ers die als leraar in het onderwijs werken. Dat is zeker niet het geval. Op basis van de uitvraag kan geschat worden dat 2,3% van de personeelskosten in het po en 2,0% in het vo naar commercieel ingehuurde leraren gaat, dus minder dan de helft. Daar vallen bijvoorbeeld uitzendbureaus en zzp'ers onder.

Directie en management wordt in volume van personen gemeten niet zo vaak commercieel ingehuurd door scholen, het maakt 8% uit van de aantal ingehuurde uren in. Maar de bedragen voor deze functies zijn relatief hoog, waardoor de commercieel ingehuurde managers in po en vo wel 14% van het totale bedrag uitmaken. De commercieel ingehuurde directeurs en managers vormen daarmee in beide onderwijssoorten 0,6% van de totale personeelskosten

## 4 Vacatures in het onderwijs

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

Het zicht op de vacatures is daardoor iets minder urgent geworden. Maar om toch zicht daarop te houden is door OCW in 2022 besloten aan te sluiten bij onderzoek dat het CBS reeds naar vacatures doet. Met een financiële bijdrage van OCW is dit voor het onderwijs uitgebreid.<sup>18</sup>

### 4.1 Het CBS onderzoek

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

- *Online vacatures:* Er wordt door het CBS een bestand aangekocht met vacatures voor alle sectoren in Nederland die op internet kunnen worden gevonden. In dit bestand worden voor dit onderzoek de onderwijsvacatures geselecteerd. Tevens kunnen met tekstanalyses nog specifieke zaken uit de advertenties worden gehaald, zoals bijvoorbeeld de functiegroep, het aantal uur dat in de vacature wordt aangeboden, om welk vak het gaat enzovoorts.
- *Kwartaal enquêtes vacatures:* Het CBS publiceert elk kwartaal cijfers over openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures op basis van de zogenaamde KVZ: Kwartaalenquête Vacatures en Ziekteverzuim<sup>19</sup>. Voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevroegd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

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

### 4.2 Ontwikkeling van de vacatures in de laatste 10 jaar

Voordat het onderzoek naar vacatures in het po, vo en mbo werd geïntensiveerd hield het CBS elk jaar een wat grovere telling van de vacatures in het onderwijs bij. Hierbij werden de voor deze rapportage relevante vacatures in kaart gebracht in de categorieën 'Basisonderwijs en speciaal onderwijs' (vergelijkbaar met po) en 'Voortgezet Onderwijs' (waaronder vo en mbo vallen)<sup>20</sup>.

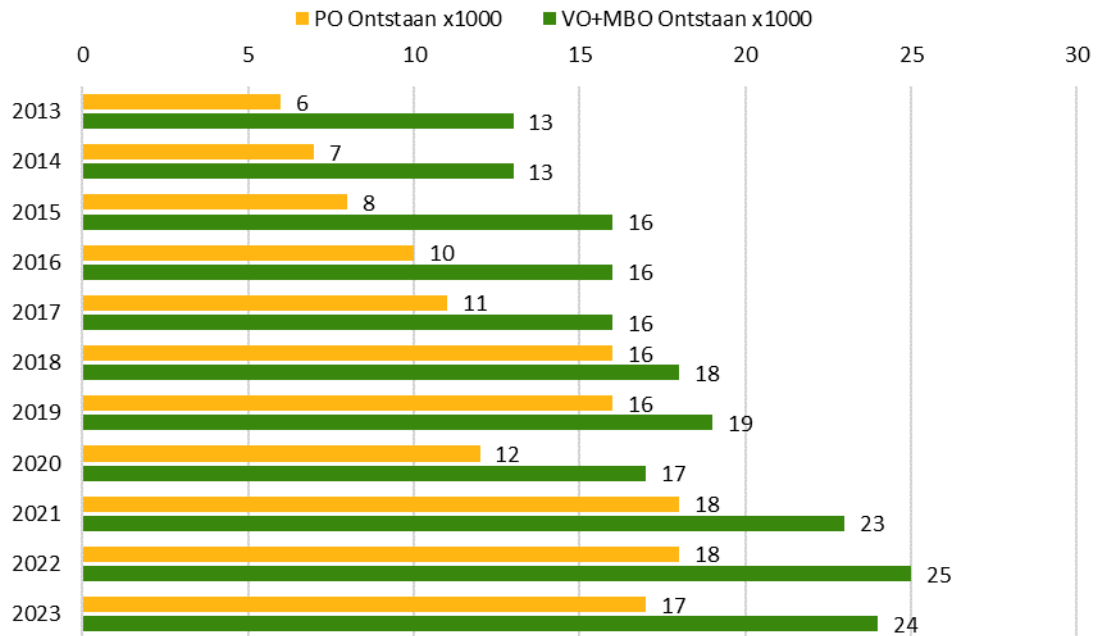
De in deze paragraaf gepresenteerde gegevens zijn niet helemaal vergelijkbaar met die van de verderop gepresenteerde gegevens, aangezien hier ook het niet door OCW bekostigde onderwijs is meegenomen. De in de kwartaal enquêtes gemelde vacatures zijn in twee groepen te onderscheiden: po en vo + mbo. De aantallen van deze twee groepen ontwikkelden zich de afgelopen 10 jaar als volgt:

<sup>18</sup> Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/47/vacatures-in-het-onderwijs-2023-24>

<sup>19</sup> Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/deelnemers-enquetes/bedrijven/overzicht-bedrijven/vacatures-en-ziekteverzuim/kwartaalenquete-vacatures-en-ziekteverzuim>

<sup>20</sup> Via <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80472ned/table?dl=9748A>

Figuur 4.1 Ontstane vacatures x1.000, op jaarbasis gemiddeld, po en vo + mbo, op basis van CBS kwartaal enquêtes (Bron: CBS Statline)

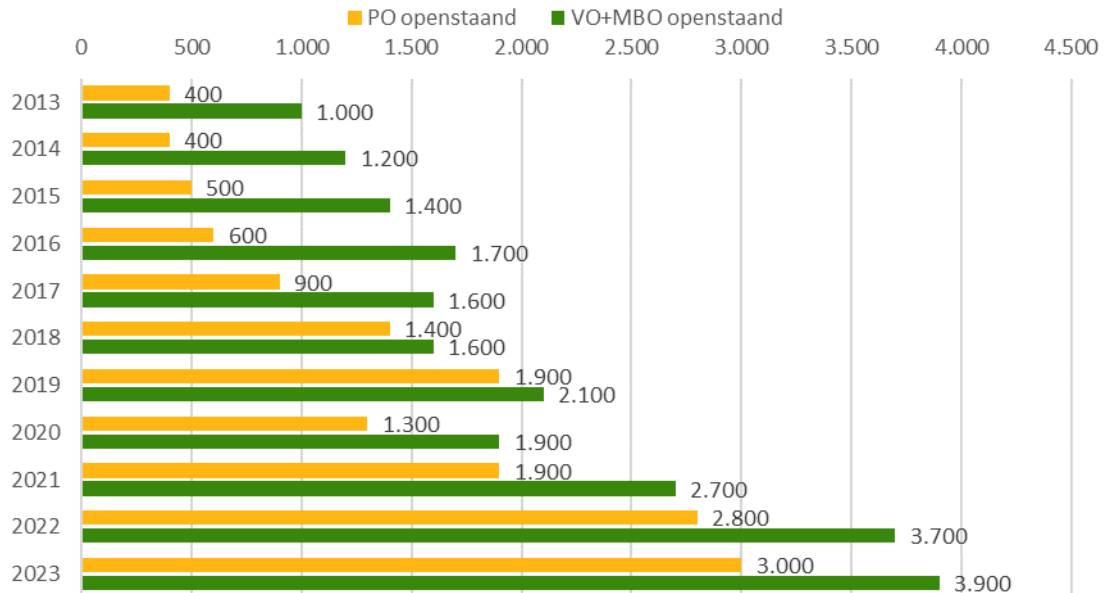


In zowel het po als de gecombineerde sector vo + mbo is het aantal ontstane vacatures de afgelopen 10 jaar fors toegenomen. In het po is er sprake van bijna een verdrievoudiging: van 6 duizend naar 17 duizend vacatures. In het vo + mbo is sprake van bijna een verdubbeling: van 13 duizend naar 24 duizend. Bij beide onderwijssoorten is te zien dat het coronajaar 2020 voor een dip in de constant stijgende lijn heeft gezorgd.

De stijgende lijn is overigens in overeenstemming met de trend die zichtbaar was in het onderzoek Arbeidsmarktbarometer dat OCW voorheen jaarlijks liet uitvoeren. Een vermoedelijke reden is dat de scholen in de loop der jaren veel mensen met pensioen hebben zien gaan waardoor er vervanging nodig was. Dit is ook in lijn met de eerder getoonde daling van de gemiddelde leeftijd van leraren, tegen de trend van de vergrijzing van de beroepsbevolking in. Maar ook de toename van het lerarentekort zal hierbij een rol hebben gespeeld: om personeel te vinden zijn scholen actiever moeten worden in het zoeken.

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

Figuur 4.2 Openstaande vacatures, jaargemiddelde afgerond op honderdtallen, po en vo + mbo, op basis van CBS kwartaal enquêtes (Bron: CBS Statline)



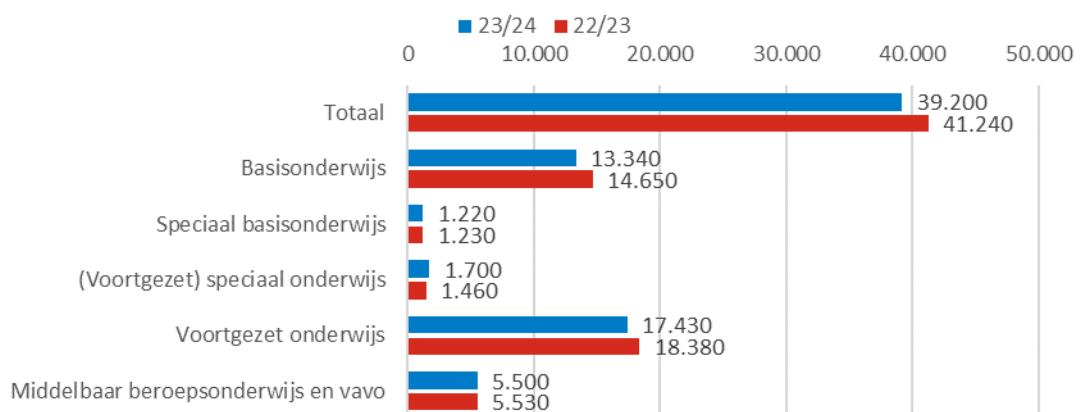
De aantallen per kwartaal gemelde openstaande vacatures zijn nog sterker gestegen dan de aantallen ontstane vacatures in de vorige grafiek. Voor po is het aantal in 10 jaar 7,5 keer zo groot geworden; voor vo+mbo bijna 4 keer zo groot.

### 4.3 Vacaturegegevens in 2023/'24

Vanaf deze paragraaf worden de gegevens die het CBS in opdracht van OCW heeft verdiept gepresenteerd, waarbij we op meer details van de vacatures in kunnen gaan. Waar relevant vergelijken we met de vorige meting die het CBS heeft verricht over het schooljaar 2022/'23. Het CBS vraagt bij de kwartaal uitvraag ook standaard hoeveel vacatures er op dat moment open staan. Deze gegevens worden in dit hoofdstuk niet meegenomen, omdat dit verwarrend kan zijn ten opzichte van de tekorten die in de volgende hoofdstukken aan de orde komen. Een vacature die in de kwartaal uitvraag nog open staat kan in principe de dag daarvoor zijn opengesteld, dus dit gaat niet om tekorten.

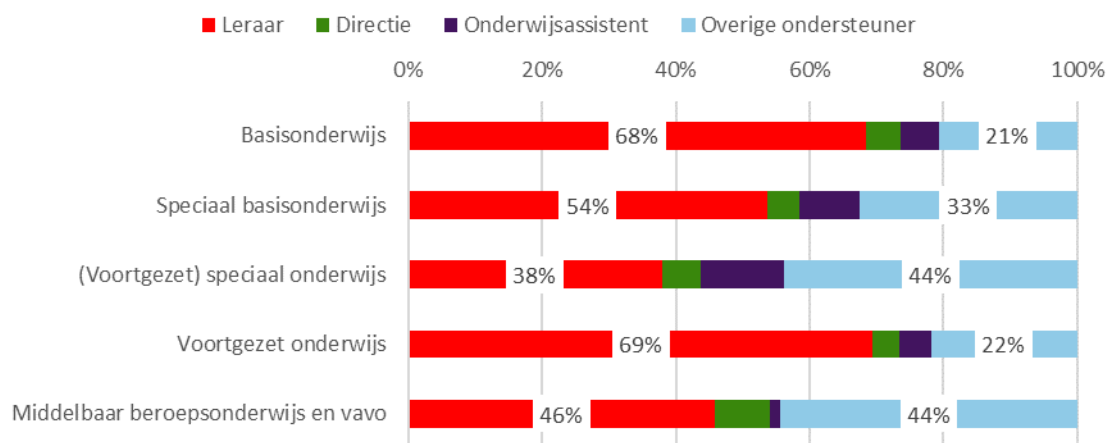
Als eerste de aantallen vacatures die in het afgelopen schooljaar zijn ontstaan in de verschillende onderwijssoorten.

Figuur 4.3 Aantallen vacatures ontstaan in de onderwijssoorten schooljaar 2023/'24 en 2022/'23 (Bron: CBS)



In totaal zijn er in de hier onderscheiden onderwijssoorten het afgelopen schooljaar ruim 39 duizend vacatures ontstaan. Dat is 5% minder dan in het schooljaar daarvoor. In het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en voortgezet onderwijs is deze daling ook te zien. In het middelbaar beroepsonderwijs en vavo is het aantal vacatures ongeveer gelijk gebleven. In het (voortgezet) speciaal onderwijs is juist een stijging te zien van het aantal ontstane vacatures. Op de dalingen en de stijging wordt zo terug gekomen, eerst de verdeling van de vacatures over de verschillende gevraagde functies in 2023/24.

Figuur 4.4 Ontstane vacatures in schooljaar 2023/'24 naar functie (bron: CBS)



In vrijwel alle onderscheiden onderwijssoorten is de grootste groep vacatures voor de functie leraar, de functie die ook het meeste voorkomt. Een uitzondering hierop is het (voortgezet) speciaal onderwijs, waar meer vacatures voor 'overige ondersteuners' voorkomen. In het mbo is de categorie 'overige ondersteuners' vrijwel vergelijkbaar in omvang, daarin zit ook de in het mbo veel voorkomende functie van instructeur. In de andere onderwijssoorten is de 'overige ondersteuner' de categorie die na leraar het meeste voorkomt.

Bovenstaande gegevens naar functie voor 2023/'24 zijn in grote lijnen gelijk aan die voor 2022/'23. Er zijn wel enige verschillen te zien, dat heeft te maken met de ontwikkelingen in de aantallen vacatures.

Onderstaand de ontwikkelingen van de vacatures in het afgelopen schooljaar ten opzichte van het jaar daarvoor.

Tabel 4.1. Daling/stijging aantal vacatures schooljaar 2023/'24 ten opzichte van schooljaar 2022/'23 voor totaal aantal vacatures, vacatures voor leraren en vacatures voor onderwijsassistent (Bron: CBS).

	Totaal	Leraar	Onderwijsassistent
<b>Basisonderwijs</b>	-9%	-4%	-34%
<b>Speciaal basisonderwijs</b>	-1%	12%	-42%
<b>(Voortgezet) speciaal onderwijs</b>	16%	3%	31%
<b>Voortgezet onderwijs</b>	-5%	-2%	-38%
<b>Middelbaar beroepsonderwijs en vavo</b>	-1%	6%	-44%
<b>Totaal</b>	-5%	-2%	-34%

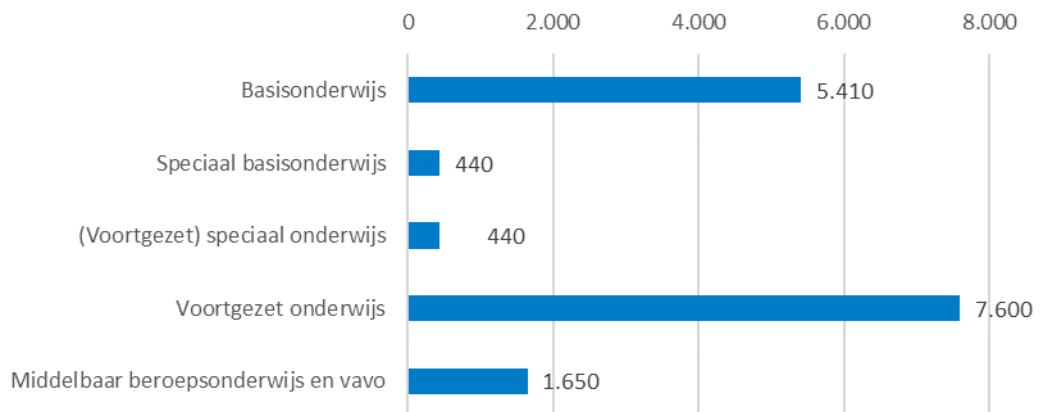
De lerarenvacatures lijken het minst beïnvloed door de algehele daling van vacatures. In het basisonderwijs is de grootste daling te vinden met 4%, in het vo is de daling 2%. In de andere onderwijs sectoren is zijn de aantallen lerarenvacatures gestegen.



De grootste dalingen zijn te vinden bij de tweede grote categorie van vacatures: de onderwijsassistenten. Deze zijn tussen een derde en de helft minder dan het schooljaar daarvoor, behalve bij het (voortgezet) speciaal onderwijs, waar het aantal gestegen is. De dalings-percentages voor directie en overig ondersteunend personeel zitten overal tussen deze twee percentages in.

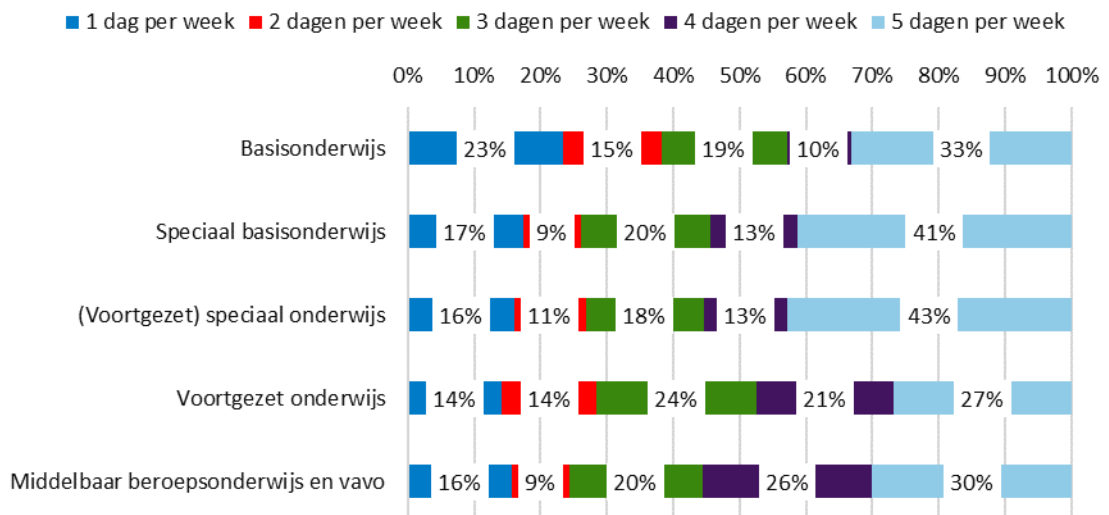
In de onderstaande grafiek het aantal vacatures voor leraren in het afgelopen schooljaar.

*Figuur 4.5 Aantal fte in lerarenvacatures naar onderwijssoort, schooljaar 2023/'24 (Bron: CBS)*



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

*Figuur 4.6 Maximum omvang van de baan in de vacatures voor leraar onderwijssoort, schooljaar 2023/'24 (Bron: CBS)<sup>21</sup>*



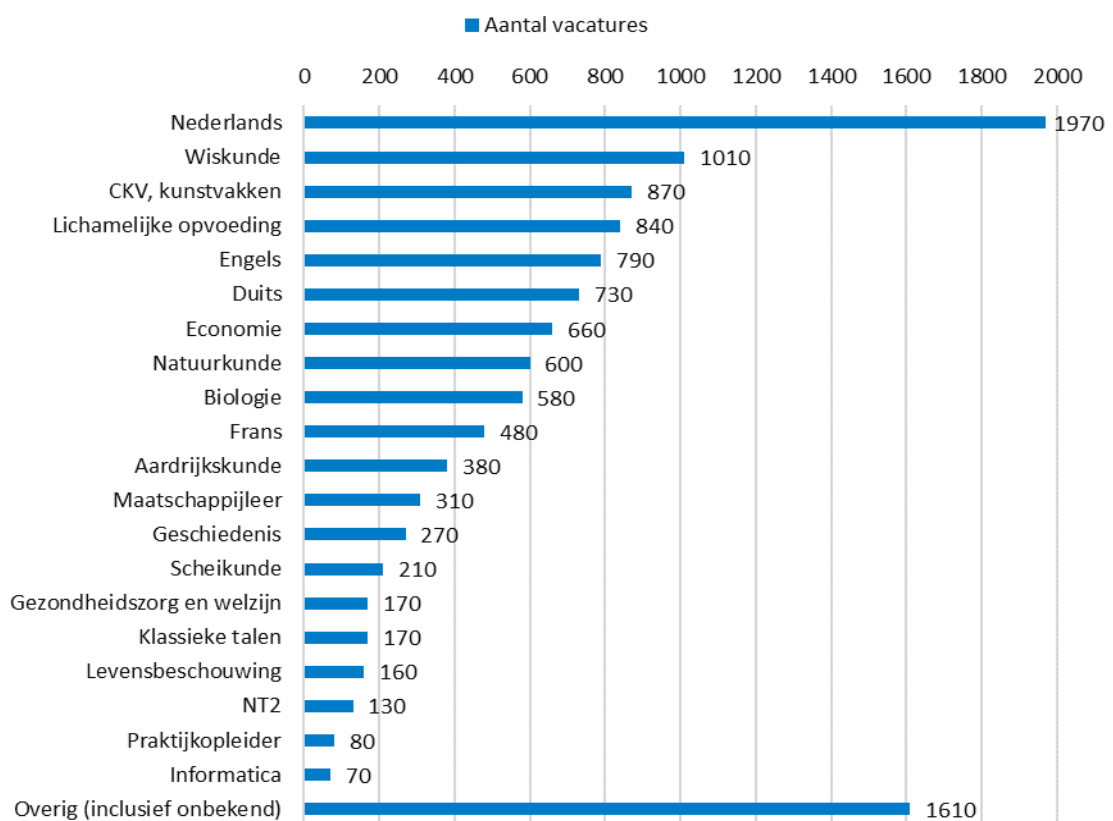
Alhoewel de fulltime baan de grootste categorie is, geldt deze overal voor een minderheid van de vacatures. Dit aandeel is het laagste in het vo, waar iets meer dan een kwart van de

<sup>21</sup> De aanduidingen in de grafiek zijn als volgt gedefinieerd: 1 dag per week = 0,0 fte tot 0,25 fte. 2dagen = 0,25 fte tot 0,45 fte, 3 dagen = 0,45 fte tot 0,65 fte, 4 dagen = 0,65 fte tot 0,85 fte en 5 dagen per week = 0,85 fte en groter

vacatures als een full time baan wordt aangeboden. Het grootste aandeel is bij het (voortgezet) speciaal onderwijs te vinden. In het speciaal basisonderwijs gaat het om ruim twee op de vijf banen, bij het basisonderwijs en het mbo gaat het om ongeveer een derde van de vacatures. Voor het basisonderwijs geldt dat bijna een kwart van de vacatures wordt aangeboden voor 1 dag per week; in het voortgezet onderwijs is dat maar voor een op de zeven vacatures het geval.

In het vo en het mbo is een onderscheid gemaakt naar de vakken waarvoor vacatures voor leraren zijn ontstaan. In de volgende grafiek zijn de gegevens van het vo opgenomen.

*Figuur 4.7 Vakken ontstane vacatures in het vo voor leraren, schooljaar 2023/'24 (Bron CBS).*

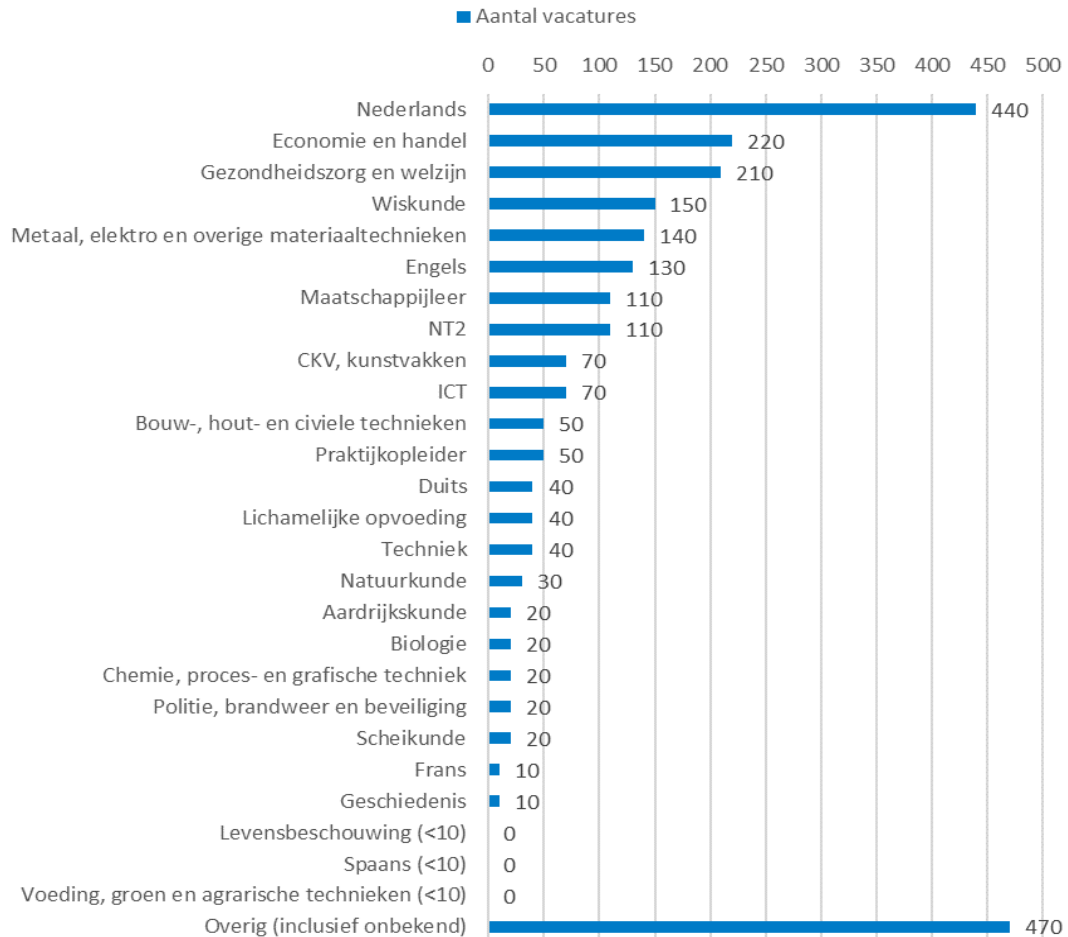


De grote categorie 'Overig (inclusief onbekend)' is terug te voeren op advertenties waarin vakken werden gevraagd die niet zo vaak voorkwamen en de advertenties waar geen eenduidige voorkeur voor een specifiek vak werd uitgesproken.

Dat de vakken Nederlands en Wiskunde hoog in de lijst staan is niet raar: dit zijn de meest gegeven vakken in het vo. Verder staat 'CKV, kunstvakken' wellicht hoog omdat het hier een verzameling van vakken betreft, het kan echter ook te maken hebben met een grote doorstroom binnen deze vakken. Lichamelijke opvoeding, Engels en Duits staan eveneens hoog in de lijst.

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

Figuur 4.8 Vakken ontstane vacatures in het mbo en vavo voor docenten , schooljaar 2023/'24 (Bron CBS).



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

Zowel bij vo als mbo is een toename van het aantal vacatures voor Nederlands te zien, wat in lijn is met de status van tekortvak die Nederlands sinds enkele jaren heeft.

In de gegevens die het CBS voor OCW heeft gemaakt zijn ook onderverdelingen te vinden naar regio's, zowel de arbeidsmarktregio's als de onderwijsregio's<sup>22</sup>.

#### 4.4 Conclusie

Het aantal vacatures dat in het onderwijs bestaat is in de afgelopen jaren flink toegenomen. Enerzijds zal dit te maken hebben met de grote aantallen mensen die met pensioen zijn gegaan, anderzijds zal dit ook een gevolg van het lerarentekort zijn. Voorheen hoefde scholen minder met vacatures te werven maar konden zij makkelijker in hun personeel voorzien met het aannemen van ex-stagiaires en andere pas afgestudeerden waar men een band mee had. Ook zullen geregeld mensen zijn aangenomen na open sollicitaties.

<sup>22</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/40/vacatures-in-het-onderwijs-2023-24>

Als we op een kortere termijn kijken is het aantal vacatures, in tegenstelling tot de meerjarige trend, in het afgelopen schooljaar op vrijwel alle fronten afgenomen ten opzichte van het schooljaar 2022/'23.

Het ligt het meest voor de hand dat het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden<sup>23</sup>) hier een belangrijke rol in speelt. Voor de invulling van dit programma zijn door de scholen extra leraren en vooral extra onderwijsassistenten aangenomen. Een groot deel van deze functies is inmiddels vervallen.

Dat door leraren veel in deeltijdwerk wordt gewerkt is in hoofdstuk 1 al te zien. Uit de vacaturecijfers wordt duidelijk dat het initiatief daarvoor niet alleen van de leraren afkomt. In de meerderheid van de vacatures wordt een part time functie aangeboden. In het basisonderwijs is zelfs een kwart van de lerarenvacatures voor 1 dag of minder. In het voortgezet onderwijs is dit één op de zeven lerarenvacatures.

Aan de hoeveelheid vacatures kan worden ontleend welke moeite scholen hebben om leraren en ander personeel te vinden. Wat de precieze tekorten aan leraren bij de scholen zijn wordt in de volgende hoofdstukken uiteengezet.

---

<sup>23</sup> Geld dat de scholen van OCW hebben gekregen om de corona achterstanden bij leerlingen weg te werken.

## 5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

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

Een uitvraag naar tekorten bij de scholen vindt in 4 van de grote steden (Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) sinds 2020 plaats. In 2021 heeft Amsterdam zich hierbij aangesloten<sup>24</sup>. Vanaf dat jaar wordt deze uitvraag, in samenwerking met de PO Raad, landelijk uitgevoerd. In oktober 2024 is de landelijke uitvraag voor de vierde keer uitgevoerd. De resultaten van deze uitvraag zijn in detail te vinden in een rapportage die tegelijk met deze Tendrapportage wordt gepubliceerd.<sup>25</sup> Onderstaand een korte beschrijving van het onderzoek en de resultaten in samenvatting.

Bij de G5 is, net als bij de vorige metingen, een bijzonder hoge respons behaald: 97%. De resultaten kunnen dan ook worden gezien als representatief voor de gemeenten. Ook bij de meting in de rest van Nederland is een zeer bevredigende respons behaald: 63%. Over het verschil met het respons percentage in de G5 kan opgemerkt worden dat de meting in de G5 is ontstaan op initiatief van de schoolbesturen zelf. De uitvraag wordt daar ook via de besturen verspreid, die zelf actief navragen als de uitvraag nog niet is ingevuld.

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

De scholen is gevraagd aan te geven welk deel van de fte van hun reguliere vacatures open staat en welk deel van de formatie een verborgen vacature bevat. Hetzelfde is apart gevraagd voor de vervangingen: openstaande en verborgen vacatures. Het gaat hierbij om vervangingen voor een periode van minimaal zes weken. Kortdurende vervangingen zijn niet meegenomen, vooral omdat deze op een specifiek meetmoment 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 behoeft enige uitleg. Het gaat hier volgens de uitvraag om een zij-instromer die volgens het schoolbestuur of de schoolleiding ongewenst zelfstandig voor de klas staat. Om praktische redenen wordt deze groep verder in dit hoofdstuk simpelweg met zij-instroom aangeduid, waarbij dus in gedachten moet worden gehouden dat dit niet om de gehele zij-instroom gaat. Een zij-instromer staat immers wettelijk bevoegd voor de klas en kan dus ook een goede oplossing zijn.

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

<sup>24</sup> Amsterdam gebruikte in de periode hiervoor een andere methode om de plaatselijke tekorten vast te stellen.

<sup>25</sup> Centerdata, Personeelstekorten primair onderwijs peildatum 1 oktober 2024. Tilburg, 2024,

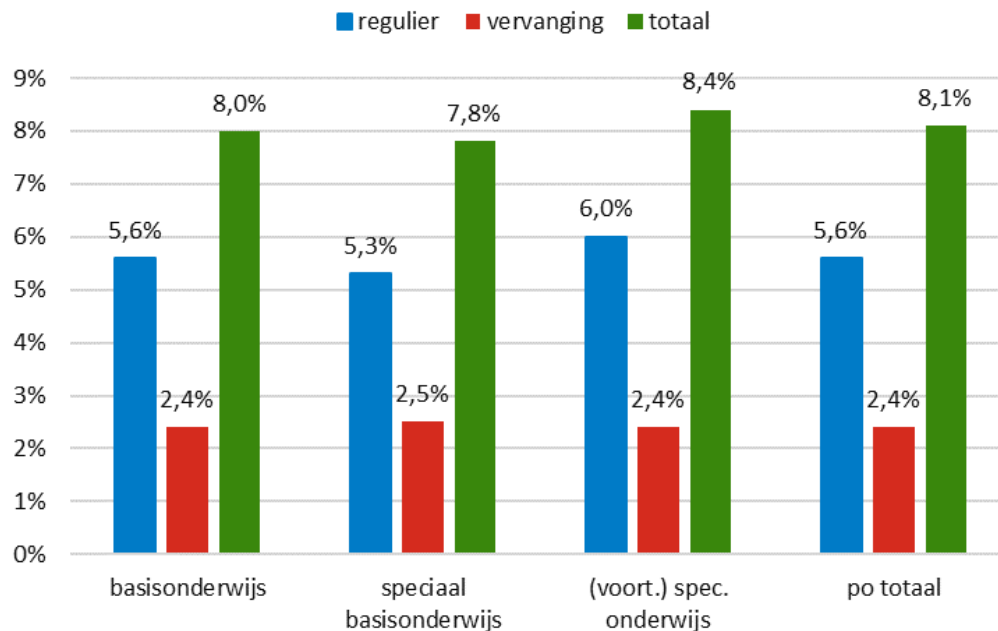
## 5.2 Het landelijke beeld van de lerarentekorten

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

### 5.2.1 Tekorten aan leraren

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

Figuur 5.1 Schatting landelijke percentages tekorten aan leraren primair onderwijs op basis van de enquêtegegevens oktober 2024, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)



Het landelijke lerarentekort in het primair onderwijs komt hiermee op 8,1% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren. Een behoorlijke daling ten opzichte van het tekort van vorig jaar, dat was 9,7% (hier wordt later in dit hoofdstuk op terug gekomen). Bij de reguliere banen is er op dit moment een tekort van 5,6% van de werkgelegenheid. Aangevuld met de 2,4% tekort van de werkgelegenheid voor langdurige vervangingen levert dit het totaal op van 8,1%. De tekorten in de verschillende onderwijssoorten ontlopen elkaar nauwelijks.

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

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

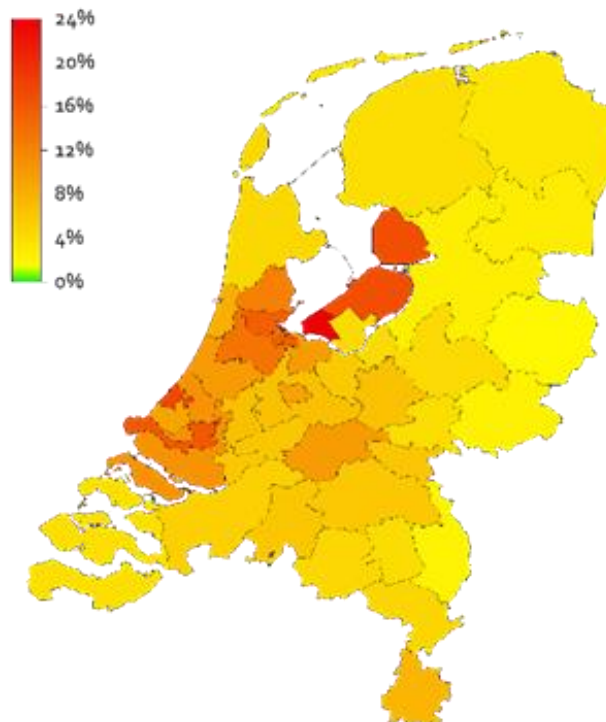
<b>schooltype</b>	<b>tekort regulier</b>	<b>tekort vervanging</b>	<b>Totaal</b>
Basisonderwijs	3.781	1.979	6.522
speciaal basisonderwijs	162	99	315
(voortgezet) speciaal onderwijs	461	255	893
<b>Totaal</b>	<b>4.403</b>	<b>2.333</b>	<b>7.729</b>

Het totale landelijke openstaande en verborgen tekort voor reguliere banen en langdurige vervangingen bedraagt ruim 7.700 fte. Hiervan is 69% een tekort bij reguliere banen.

Het tekort is duidelijk lager dan vorig jaar. In 2022 werd het totale tekort aan fte afgerond geschat op 9.700. Vermoedelijk is dit verschil deels te verklaren met de afname van de werkgelegenheid door het aflopen van het NPO. In paragraaf 5.6 staan hier meer gegevens over.

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

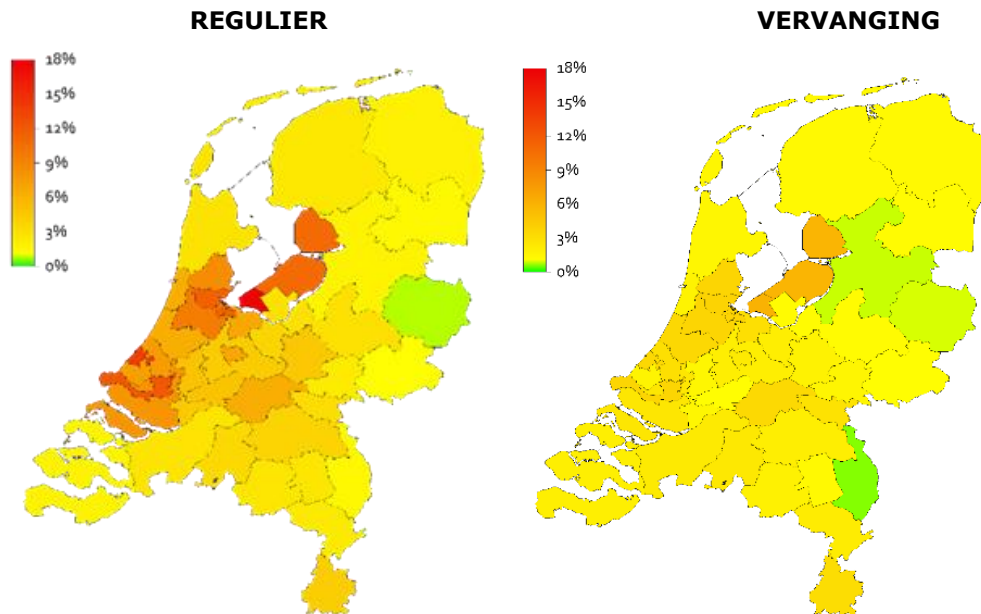
Figuur 5.2 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)



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

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

*Figuur 5.3 Landelijke verdeling tekorten reguliere banen en tekorten langdurige vervanging basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (andere schaal—en kleurindeling dan de vorige figuur, Bron: Centerdata)*



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

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

- Oktober 2022: 15,2% tekort binnen de G5 versus 8,5% buiten de G5
- Oktober 2023: 18,0% tekort binnen de G5 versus 8,0% buiten de G5
- Oktober 2024: 15,8% tekort binnen de G5 versus 6,6% buiten de G5

Bij de daling van 2023 naar 2024 is er bij de G5 sprake van 12% daling, terwijl die buiten de G5 18% bedraagt. Oftewel de verschillen blijven groter worden. Het tekortenpercentage in de G5 is ten opzichte van 2022 gestegen, terwijl het tekortenpercentage buiten de G5 flink gedaald is.

Ook binnen regio's zijn er overigens grote verschillen in het tekort aan leraren. Zo geeft bijvoorbeeld 53% (tegen 49% bij de voorgaande meting) van de scholen buiten de G5 aan geen tekort te hebben. Binnen de G5 is dit 16% (14% bij de voorgaande meting). Deze verschillen in tekortenpercentages tussen scholen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van een school. Wel is een duidelijk verband gevonden met de schoolweging.<sup>26</sup> Daarbij geldt algemeen gesproken dat hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school is.

<sup>26</sup> Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrondkenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden.



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

Tabel 5.2. Totale tekorten (regulier en vervanging) oktober 2024 naar openstaand en verborgen (Bron: Centerdata)

<b>schooltype</b>	<b>openstaand</b>	<b>verborgen</b>	<b>totaal</b>
<b>basisonderwijs</b>	1,7%	6,3%	8,0%
<b>speciaal basisonderwijs</b>	2,1%	5,7%	7,8%
<b>(voort.) spec. onderwijs</b>	2,6%	5,8%	8,4%
<b>Totaal 2024</b>	<b>1,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>8,1%</b>
Totaal 2023	2,5%	7,2%	9,7%

Bij het totaal is te zien dat bijna een kwart van het gehele tekort in het po bestaat uit openstaande vacatures en drie kwart uit verborgen vacatures.

Het speciaal basisonderwijs heeft een hoger percentage tekort bij zowel de openstaande als de verborgen vacatures dan het basisonderwijs. Het voortgezet speciaal onderwijs heeft een hoger openstaand tekort dan het basisonderwijs.

De getallen van 2023 laten zien dat de daling in 2024 zich zowel bij de openstaande als de verborgen tekorten heeft voorgedaan.

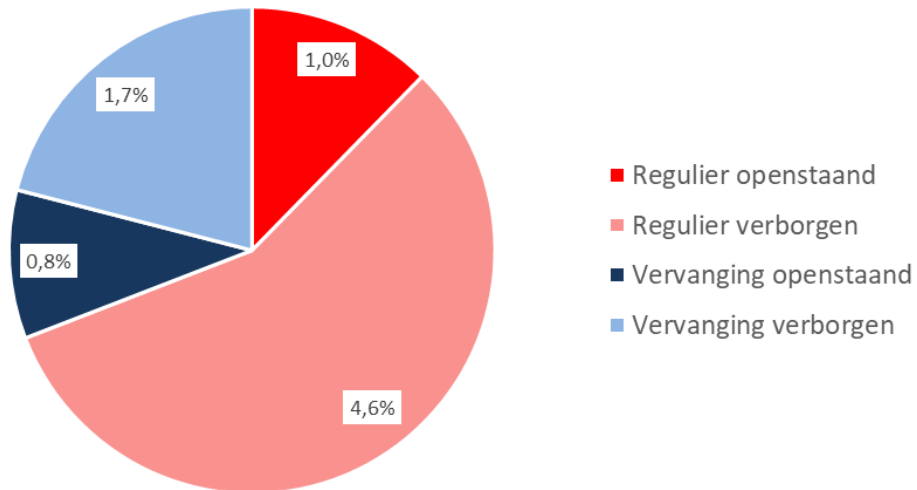
Als we de indelingen regulier/vervanging en openstaand/verborgen combineren is het landelijk tekort als volgt onder te verdelen:

---

Daarbij geldt dat hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](#).

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

Tekort van 8,1%:

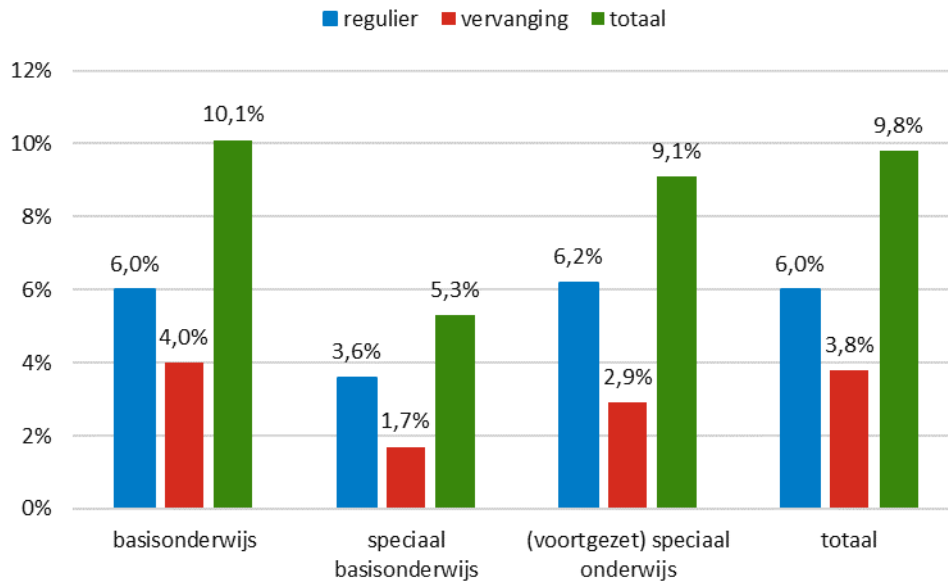


Hier is goed te zien dat ruim de helft van het tekort bestaat uit verborgen vacatures bij de reguliere banen, We kunnen ons overigens niet rijk rekenen met het feit dat 'slechts' 1,8% van de totale werkgelegenheid open staat (regulier + vervanging). De verborgen tekorten zijn serieuze problemen voor de scholen waar men in feite met noodoplossingen werkt die men liever niet zou hanteren. De nu gekozen oplossingen voor de verborgen vacatures zijn in de vorige paragraaf te zien. Zeker als deze noodoplossingen voor langere tijd moeten worden gehanteerd legt dit een groot beslag op de organisatie.

### 5.2.2 Tekorten aan schoolleiders

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

Figuur 5.5 Schatting landelijke percentages tekorten aan schoolleiders po op basis van de enquêtegegevens 2024, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)



Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt in 2024 9,8% van de werkgelegenheid voor schoolleiding.

In fte gaat het om de volgende aantallen.

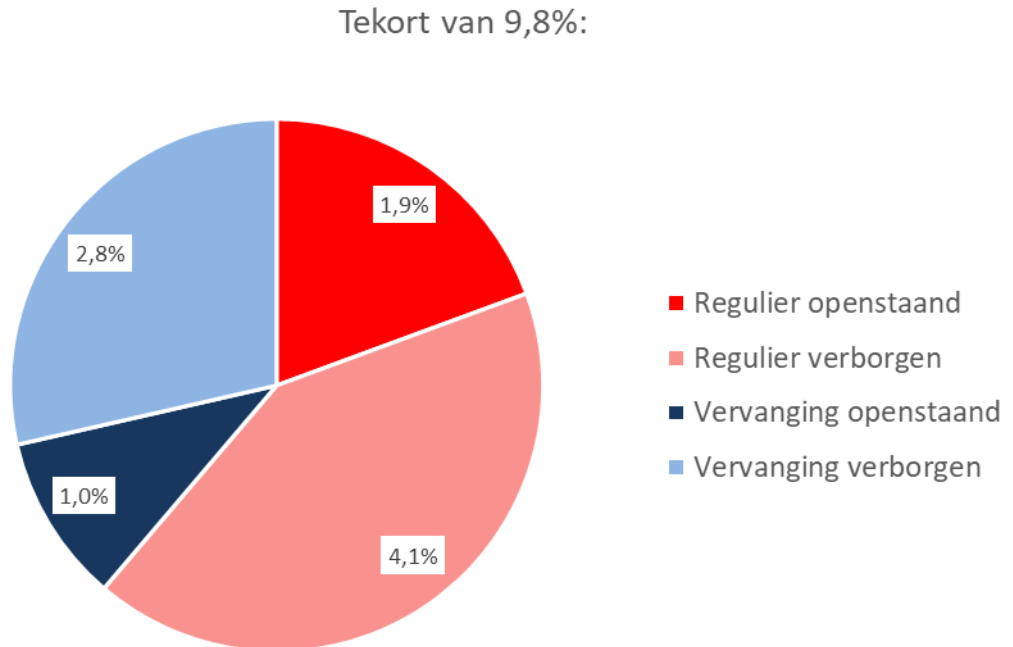
Tabel 5.3. Schatting actuele landelijke tekorten aan fte schoolleiders per oktober 2023 (Bron: Centerdata)

	Regulier	Vervanging	Totaal
<b>basisonderwijs</b>	316	302	756
<b>spec. basisond.</b>	8	6	18
<b>(voort.) spec. ond.</b>	32	23	73
<b>totaal</b>	356	331	847

Het tekortenpercentage vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 850 fte (vorig jaar 1.270 fte), waarvan twee derde reguliere functies betreft.

In het onderstaande overzicht de soorten tekorten aan schoolleiders voor het hele po.

Figuur 5.6 Landelijke onderverdeling tekortenschoolleiders po 2024 in regulier/vervangend en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)



Bij de schoolleiders staat, in vergelijking met de leraren, een relatief groter deel van de tekorten open. In totaal is 2,9% van de werkgelegenheid niet ingevuld, ook niet met noodmaatregelen.

### 5.3 Situatie in de G5

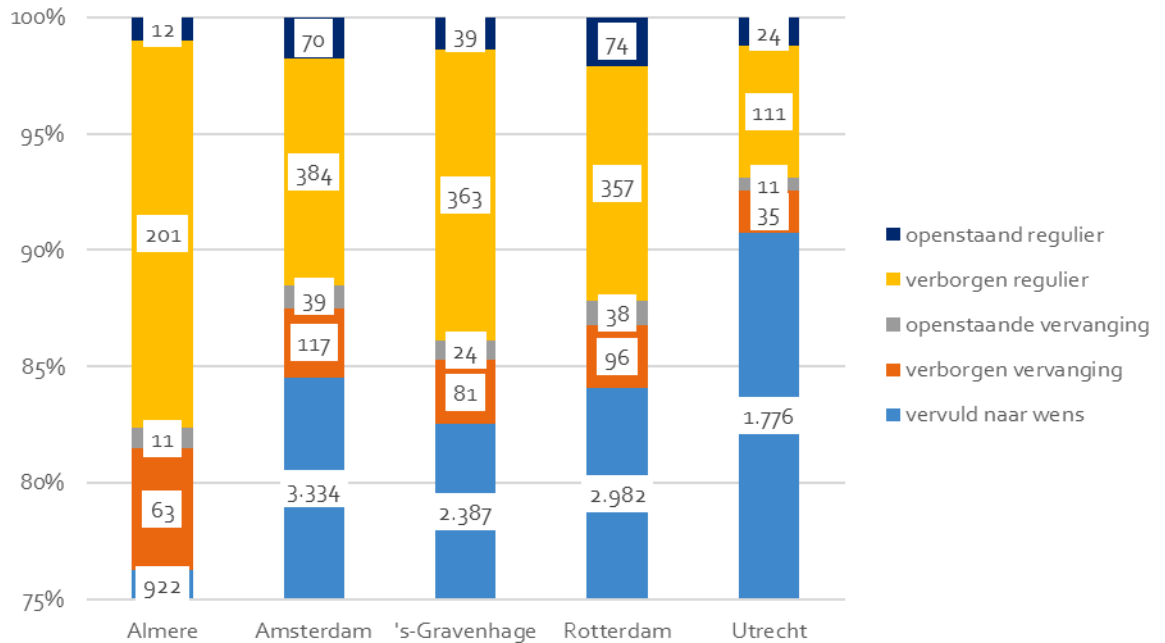
Voor de G5 zit het onderzoek technisch iets anders in elkaar en is er met een respons van 97% een zeer accuraat beeld van de situatie te schetsen. Maar de belangrijkste reden om een aparte paragraaf aan de G5 te besteden is dat de situatie daar veel ernstiger is dan in de rest van het land.

#### 5.3.1 Totale tekorten leraren per stad

In de 5 grote gemeenten (Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) is de tekortmeting op een paar punten anders verlopen dan in de rest van Nederland. De verschillen zitten niet in de gestelde vragen, maar in wie bevestigd zijn (de bevestiging geschiedt op vestigingsniveau in plaats van op schoolniveau), en de mate van deelname. Omdat het oorspronkelijke initiatief tot de metingen uit de G5 kwam bestaat hier een grote bereidheid tot medewerking en wordt door besturen en gemeenten de deelname aan het onderzoek bevorderd. Dit heeft geleid tot een respons van 97% gemeten op het aantal leerlingen van de scholen en 93% op het aantal vestigingen.

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

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

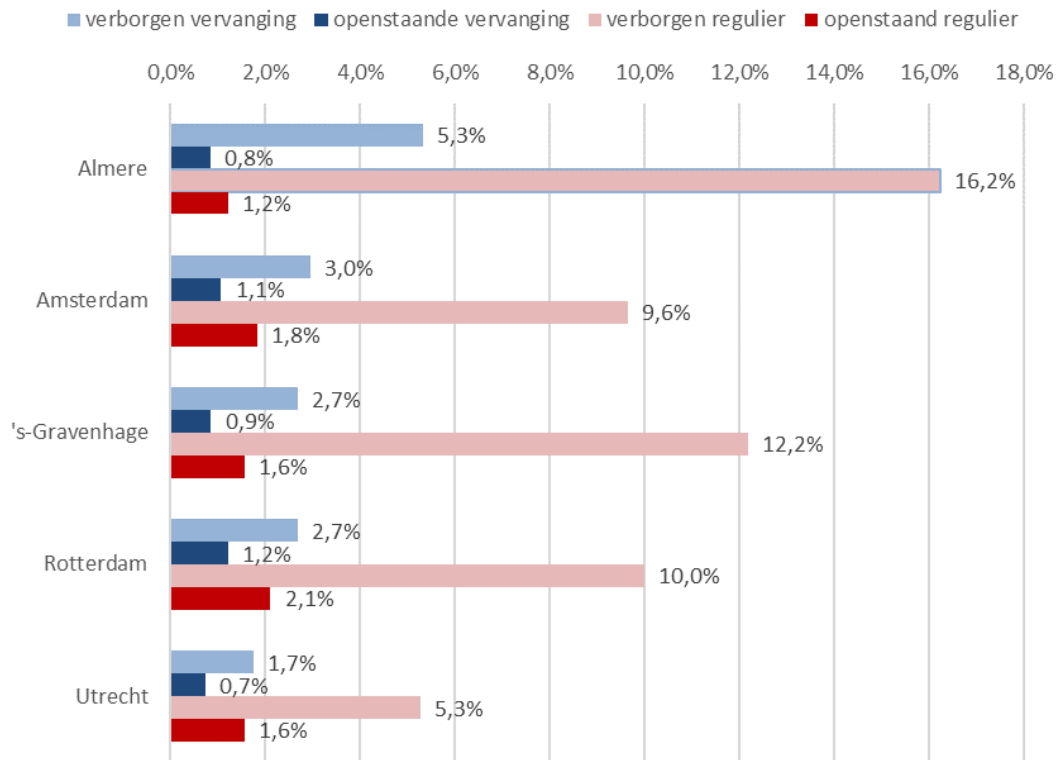


Omdat de grafiek anders onleesbaar zou worden is de onderste 75% van de naar wens vervulde vacatures in het plaatje weggelaten. Ondanks de veelheid aan informatie in de grafiek zijn enkele conclusies eenvoudig te trekken:

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

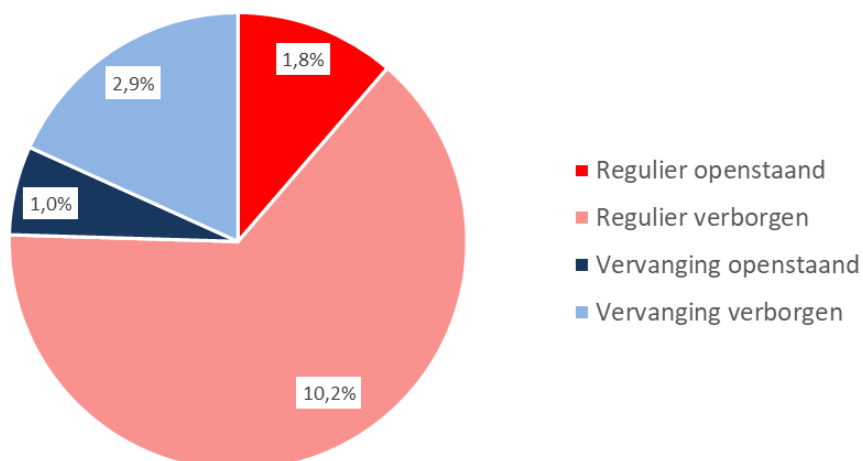


Deze percentages zijn de 'vertalingen' van de gegevens in de vorige figuur. Hier is nog duidelijker te zien dat in alle vijf de steden de grootste tekorten zitten bij de verborgen reguliere vacatures.

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

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

Tekort van 15,8%:

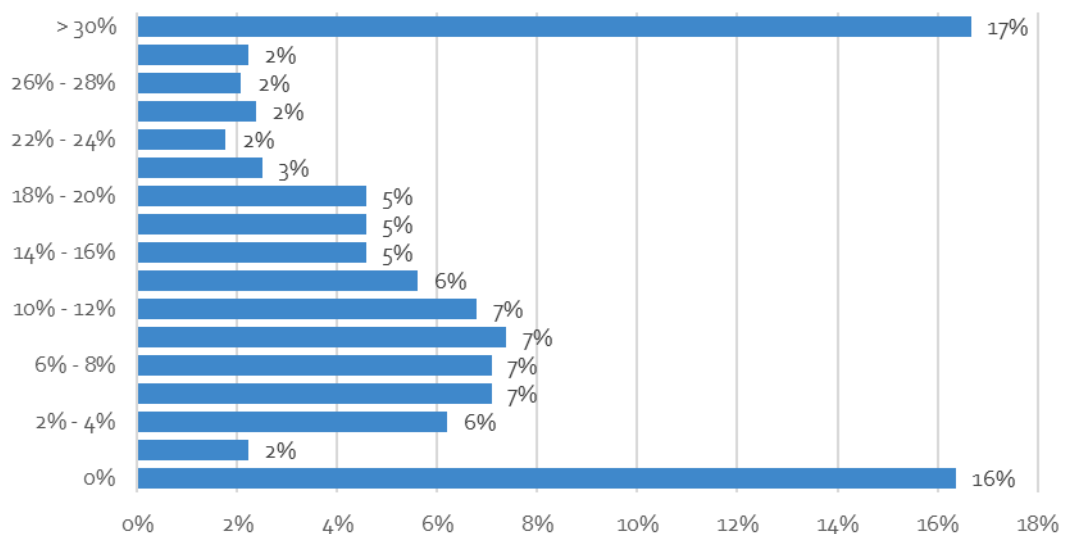


De verborgen tekorten bij de reguliere banen nemen hier een nog groter deel van het totaal in beslag dan bij de gegevens over heel Nederland. Maar bij het grote deel van de tekorten dat door de scholen met noodmaatregelen wordt ingevuld, blijft staan dat in totaal 2,8% van de werkgelegenheid onvervuld is.

Er zijn niet alleen regionale verschillen tussen de G5 en de rest van Nederland, zoals eerder al aangegeven, er zijn ook grote verschillen tussen scholen binnen de steden.

Ook in de 5 grote steden zijn er scholen die geen tekorten hebben. Daar staan weer scholen tegenover die hele hoge tekorten hebben. In de volgende grafiek een verdeling van de scholen over de mate waarin ze tekorten ervaren.

*Figuur 5.10 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2024 (Bron: Centerdata)*

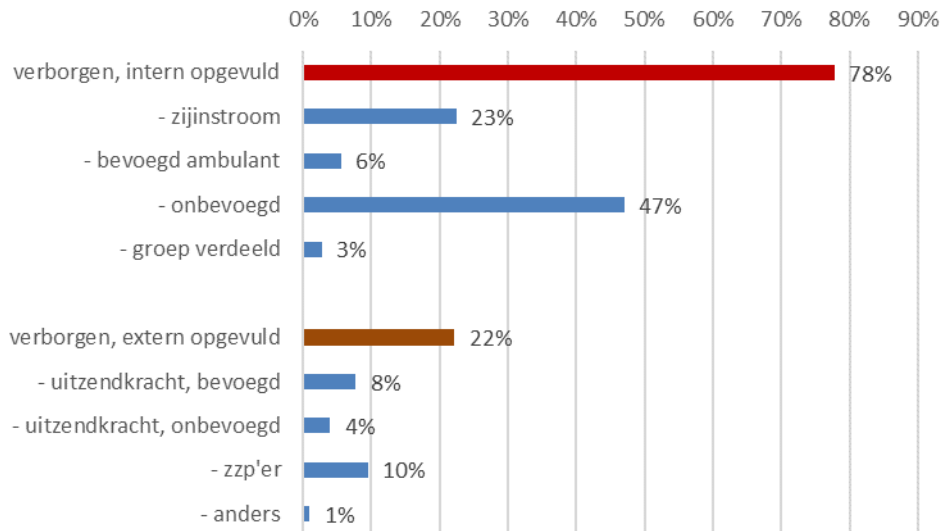


Een op de zes scholen meldt geen enkel tekort te hebben (16%, vorig jaar was dat 14%, het jaar daarvoor 11%). Eén op de zes scholen meldt meer dan 30% tekort te hebben (17%).

### 5.3.2 Invulling verborgen tekorten in de G5

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

Figuur 5.11 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2024 G5, alleen voor reguliere basisscholen (Bron: Centerdata)



De conclusies uit bovenstaande grafiek:

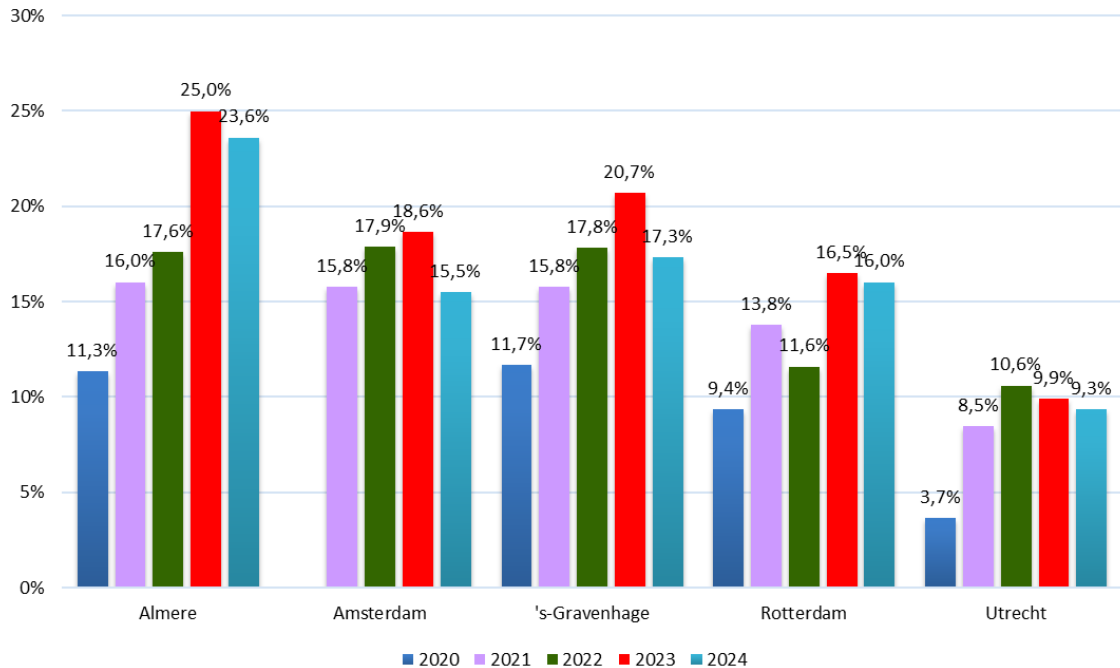
- Verborgene vacatures worden meestal intern ingevuld. Dit geldt in totaal voor de G5 voor ruim drie kwart van de gevallen.
- Verborgene vacatures worden in de helft van de gevallen met een onbevoegde leraar ingevuld. Voornamelijk via interne werknemers (47%) en deels via uitzendbureaus (4%).
- Ook de zij-instromer die ongewenst zelfstandig voor de klas staat komt geregeld voor. Dit geldt voor 23% van de verborgene vacatures.
- In totaal wordt 12% van de verborgene vacatures via een uitzendbureau ingevuld. Zzp-ers nemen 10% van de verborgene vacatures voor hun rekening.

### 5.3.3 Tijdreks tekorten G5

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



Figuur 5.12 Totale percentages tekorten oktober metingen in de afgelopen 5 jaar in de G5. Percentage op totaal aantal fte werkgelegenheid, exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)



Het tekort in oktober 2024 is voor alle vijf steden lager dan vorig jaar. We zien wel dat de tekorten sinds de voorgaande meting (peildatum 1 oktober 2023) in Almere, Rotterdam en Utrecht bijna gelijk zijn gebleven en in de Amsterdam en 's-Gravenhage substantieel zijn gedaald. Utrecht heeft in alle jaren de laagste en Almere de hoogste tekorten binnen de G5. Verdere vergelijkingen in de tijd:

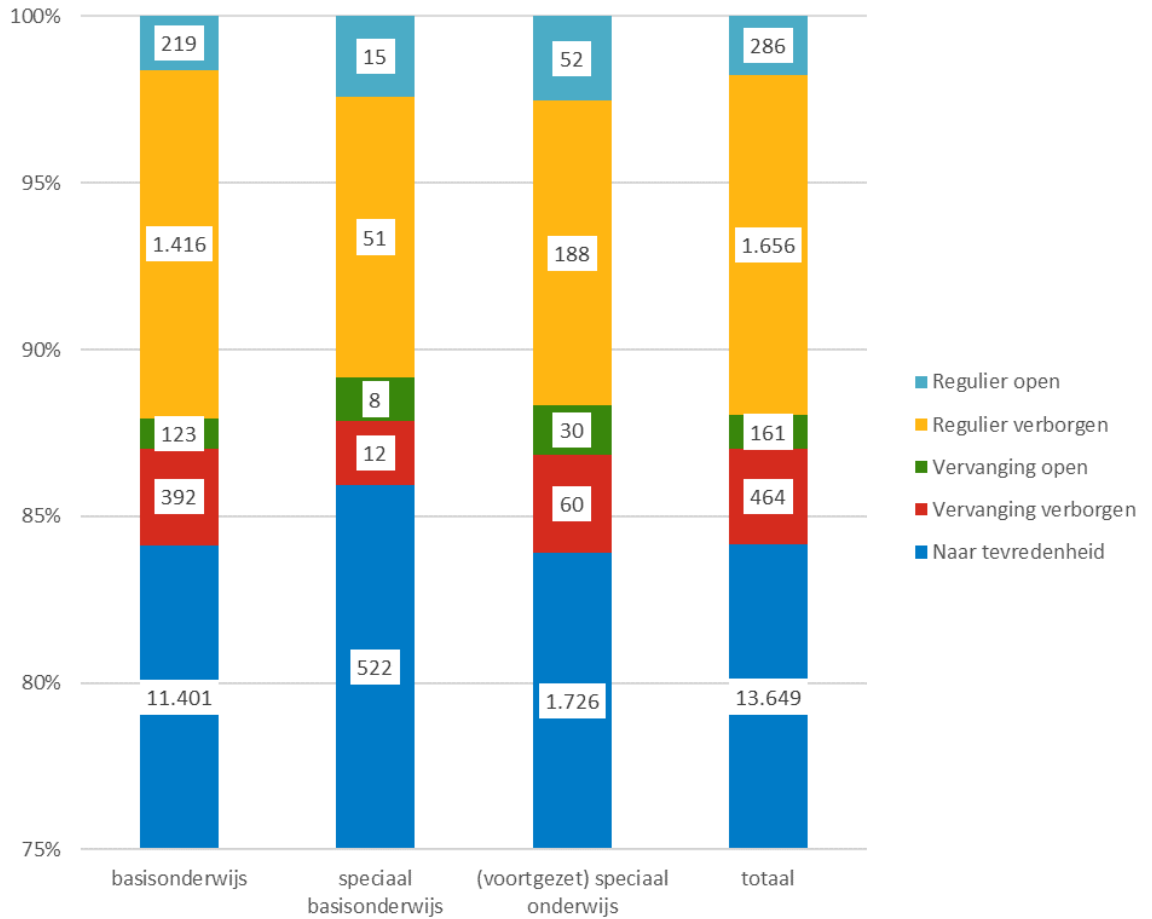
- in Almere en Rotterdam is het tekort hoger dan 2 jaar geleden
- in Den Haag is het tekort bijna even hoog als twee jaar geleden
- in Amsterdam is het tekort bijna even hoog als drie jaar geleden
- in Utrecht is het tekort hoger dan drie jaar geleden.

Het verlopen van het NPO lijkt enigszins een dempend effect op de tekorten in de G5 te hebben, wellicht mede omdat er iets minder vraag is in de rest van Nederland.

#### 5.3.4 Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders 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.

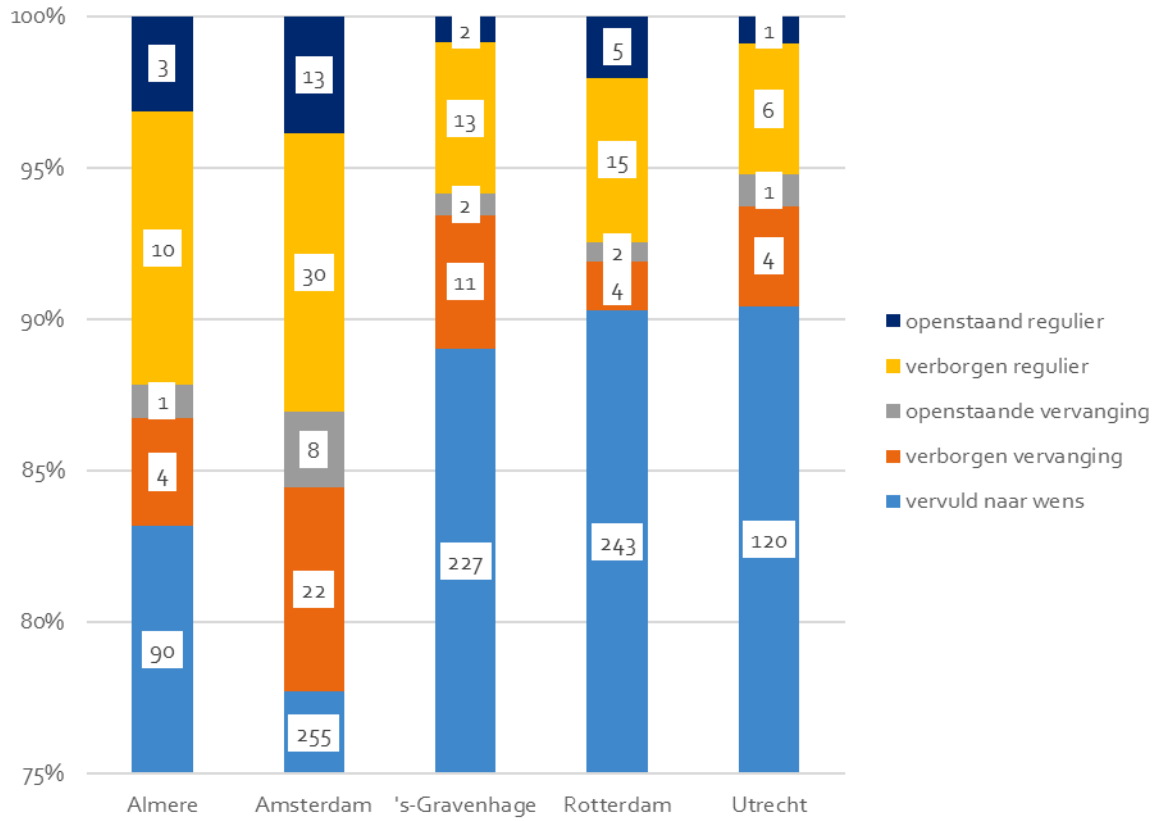
Figuur 5.13 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2024, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



In aantallen neemt het basisonderwijs de belangrijkste plaats in. Hier is te zien dat procentueel de verschillen tussen de onderwijssoorten niet groot zijn.

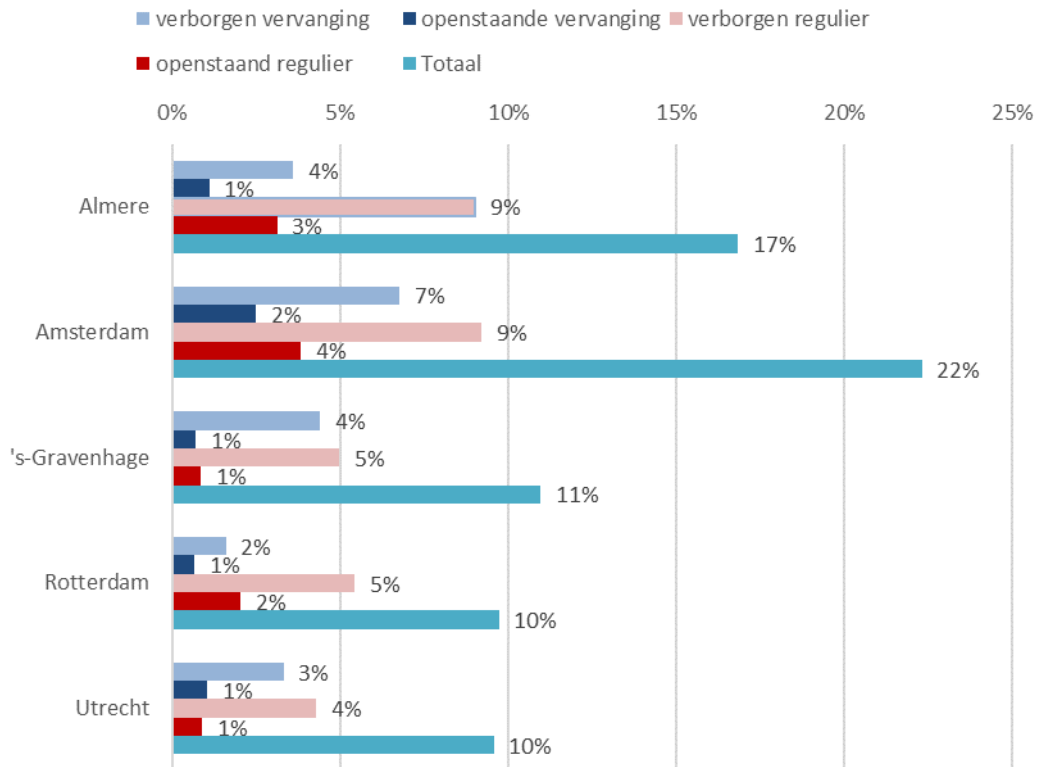
Bij de scholen is ook navraag gedaan naar de tekorten aan schoolleiders. Over het totaal van de scholen in de steden levert dit het volgende beeld op:

Figuur 5.14 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders basisonderwijs in de G5, oktober 2027 (Bron: Centerdata)



Ook hier nemen de verborgen tekorten een grote plaats in.  
In percentages is het beeld als volgt:

Figuur 5.15 Percentages openstaende en niet (naar wens) vervulde fte schoolleiders basisonderwijs in de G5, oktober 2024 (Bron: Centerdata)



Amsterdam heeft voor ruim een vijfde van de gewenste fte schoolleiders niet de gewenste invulling, Almere voor een op de zes. De overige steden zitten iets lager, rond de 10%. In alle andere gemeenten van de G5 zijn de gemelde tekorten aan schoolleiding in 2024 lager dan die in 2023.

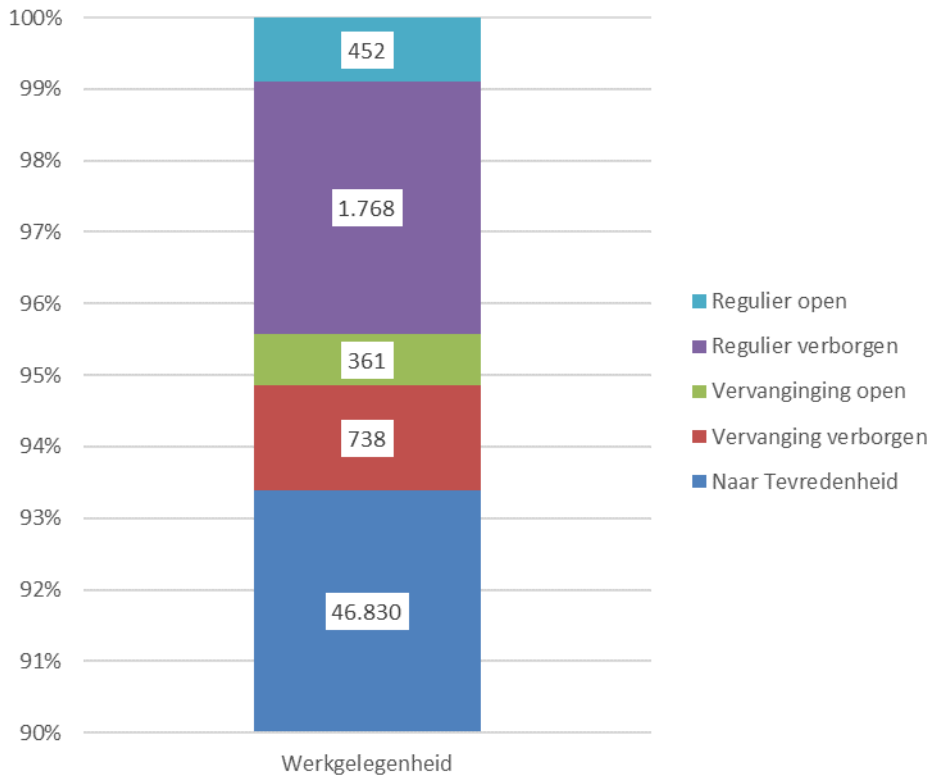
## 5.4 Situatie buiten de G5

Aan het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat de respons buiten de G5 63% was (vorig jaar 58%). Dat betekent dat de uitkomsten een betrouwbaar beeld geven voor Nederland buiten de G5.

### 5.4.1 De tekorten

In de onderstaande figuren de door de scholen gemelde tekorten.

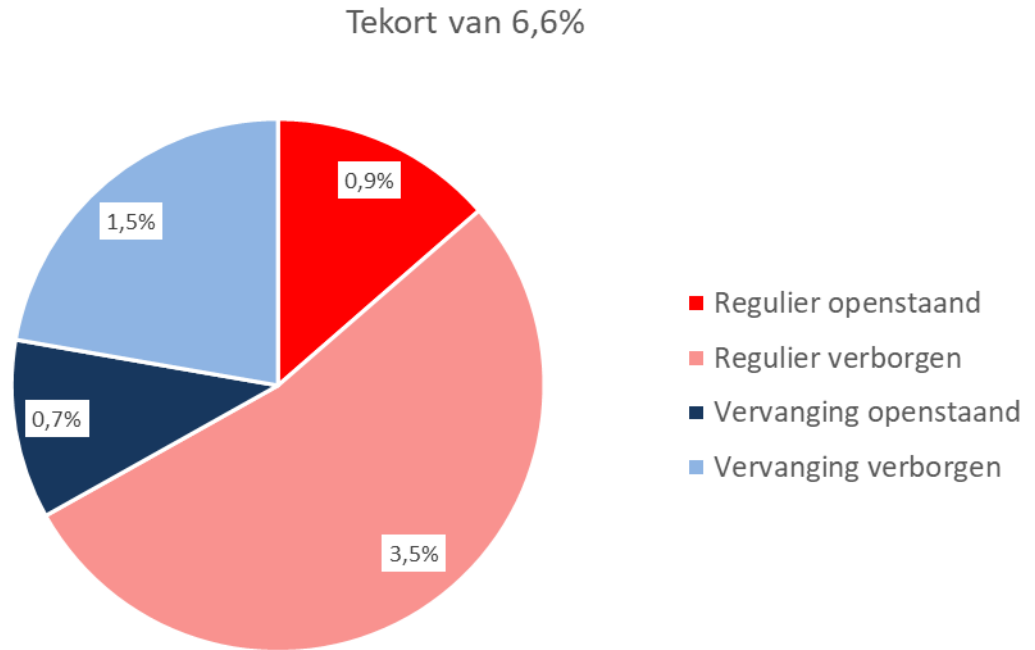
Figuur 5.16 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren buiten de G5, geperceenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2024, fte-cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)



Wederom is de onderste 90% van de naar tevredenheid vervulde werkgelegenheid weggelaten ter wille van de leesbaarheid. In de grafiek staan de fte's zoals die door de scholen zijn opgegeven. Dit zijn dus niet alle fte's van het gebied buiten de G5, aangezien 37% van de scholen de gegevens niet heeft ingevuld. De percentages zijn door de grote en representatieve respons wel geldig voor het hele gebied.

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

Figuur 5.17 Onderverdeling tekorten leraren po buiten G5 in regulier/vervanging en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)

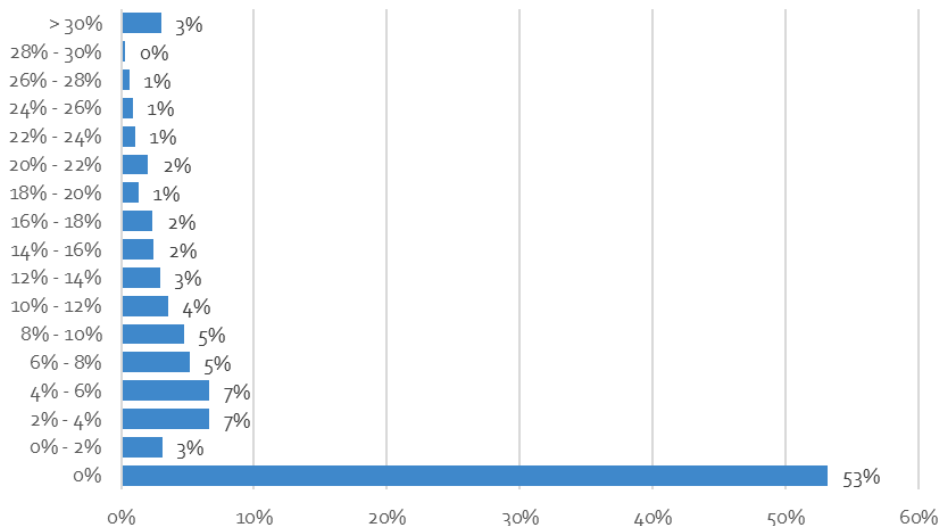


Ook in het gebied buiten de G5 is het grootste deel van het tekort verborgen reguliere tekorten. In totaal staat 1,6% van de werkgelegenheid open.

Het totale tekort van 6,6% is beduidend lager dan dat van de G5 (15,8%). Het totale tekort van 6,6% is ook duidelijk lager dan de 8,0% van 2023 voor Nederland buiten de G5. Vermoedelijk speelt het aflopen van de NPO regeling hierbij een grote rol.

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

Figuur 5.18 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren buiten de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2024 (Bron: Centerdata)



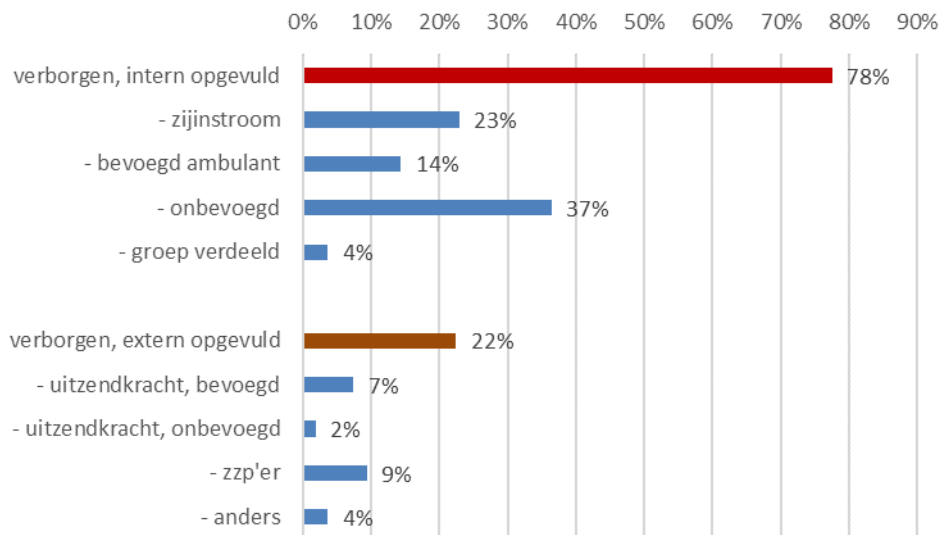
In totaal 53% heeft geen tekorten (vorig jaar 49%, het jaar daarvoor 37%). Daartegenover staat 3% dat een tekort hoger dan 30% heeft, dat was vorig jaar 4%.

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

#### 5.4.2 Invulling verborgen tekorten

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

*Figuur 5.19 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2024 buiten de G5, alleen voor reguliere basisscholen (Bron: Centerdata)*

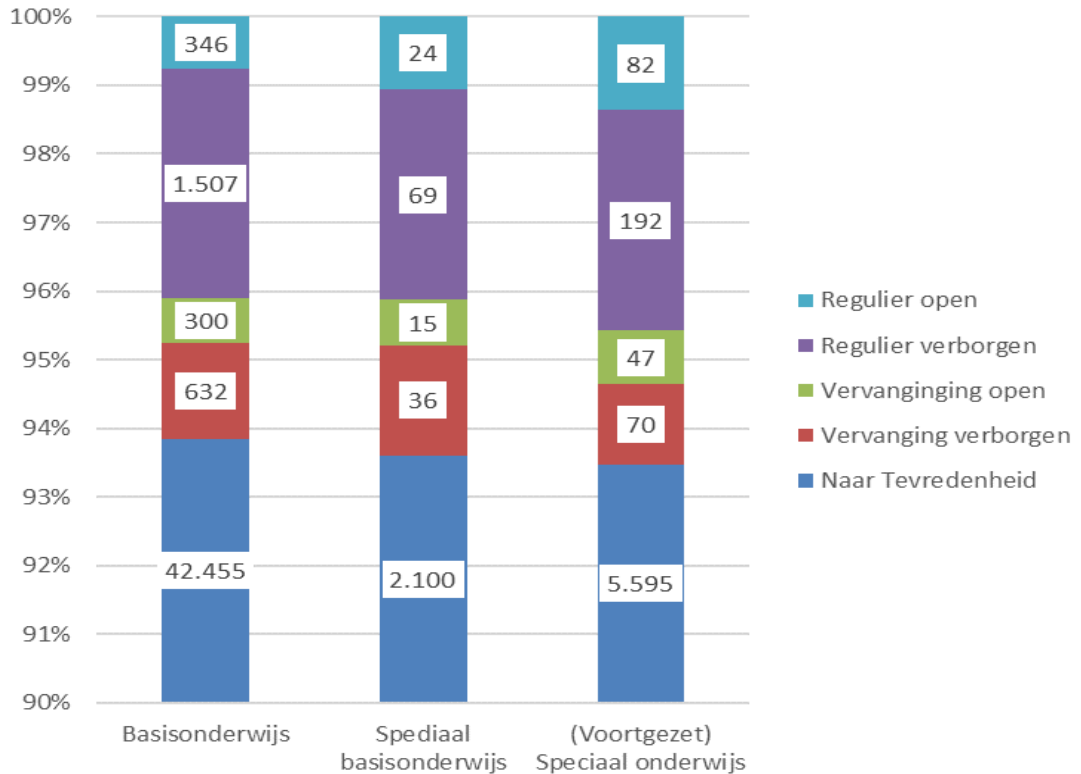


Ook buiten de G5 worden verborgen tekorten meestal intern opgevangen, in totaal geldt dit voor meer dan drie kwart van de oplossingen. Gecombineerd met de uitzendkrachten is in totaal 39% onbevoegd, duidelijk een lager aantal dan in de G5 (51%).

#### 5.4.3 Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders buiten de G5

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

Figuur 5.20 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie, gepercenteerd op totale formatie, buiten G5 naar onderwijssoorten, oktober 2024, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs (Bron: Centerdata)

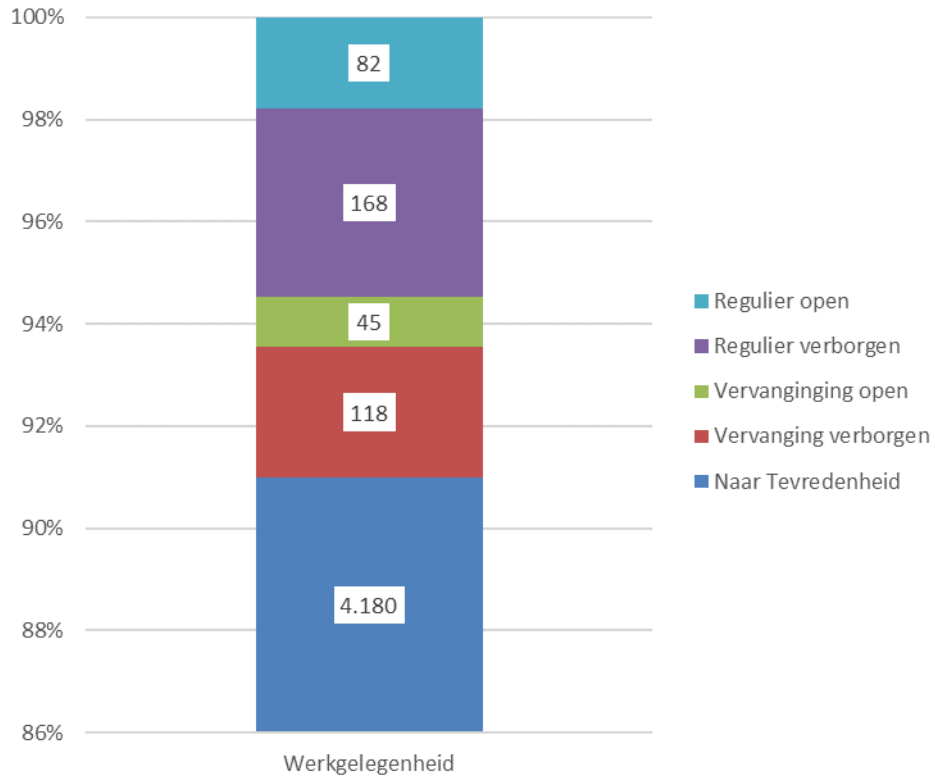


Het patroon dat de reguliere verborgen tekorten het grootste deel van de tekorten vormen is overal zichtbaar. Wel valt op dat het Sbao en het (v)so relatief veel reguliere openstaande tekorten hebben. Beide onderwijssoorten hebben een iets hoger totaal tekort dan het basisonderwijs,

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



Figuur 5.21 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2024, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)



De schoolleiders tekorten liggen met 9,0% duidelijk hoger dan de lerarentekorten (6,6%). Het tekort is wel flink lager dan de 13,3% van vorig jaar.

## 5.5 Samenhang tekorten met schoolweging

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, maar ook in de rest van Nederland zijn er duidelijke verschillen tussen regio's te zien. Dit is ook in de landkaarten eerder in dit hoofdstuk te zien (zie paragraaf 5.2.1 Tekorten aan leraren). Maar ook geldt dat binnen regio's er nog grote verschillen zijn. Dus de regio is zeker niet de enige factor die van invloed is.
- Een tweede belangrijk element is de schoolweging, oftewel de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school<sup>27</sup>. Een hogere schoolweging hangt samen met hogere tekorten. Hiermee zeggen we niet dat een school met een complexere leerlingenpopulatie altijd hogere tekorten heeft, maar de kans is zeker groter.
- Verder zijn in heel Nederland ook verbanden gevonden met de hoogte van het ziekteverzuim en de hoeveelheid tijdelijke en kleine contracten voor leraren. Bij deze factoren is bij uitstek de vraag gerechtvaardigd of dit veroorzakers of juist gevolgen van een lerarentekort zijn. Het is ook goed mogelijk dat tekorten leiden tot meer werkdruk voor de leraren en daarmee gepaard gaand ziekteverzuim. Scholen kunnen tekorten proberen op te vullen met tijdelijke en kleine contracten.

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

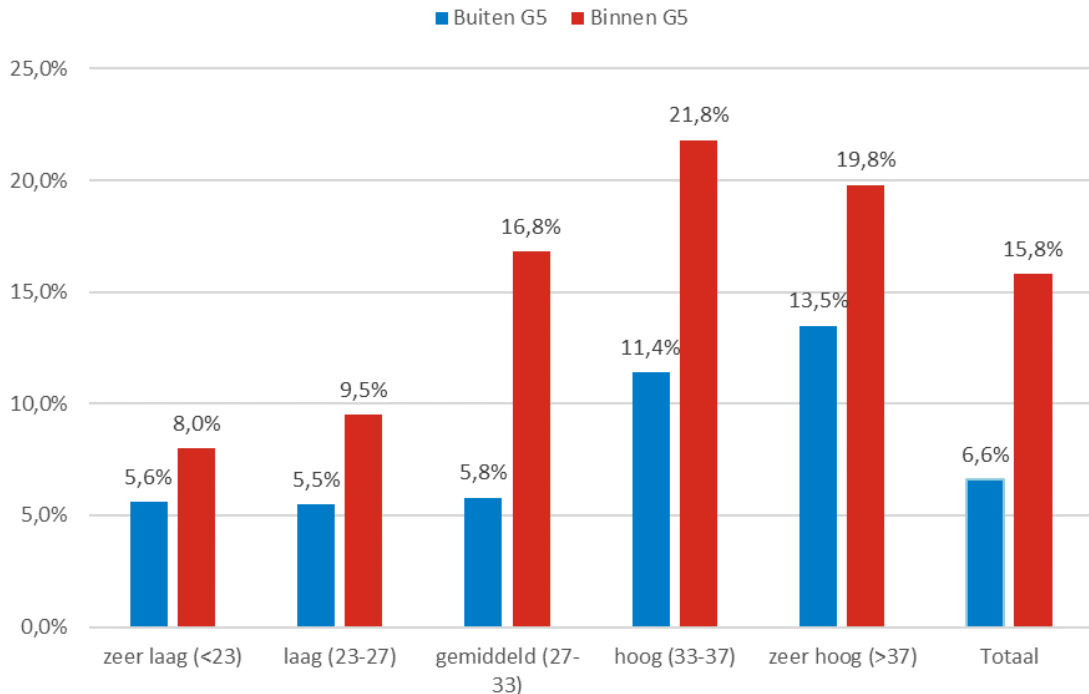
- het opleidingsniveau van de ouders
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school
- het land van herkomst van de ouders
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland
- of ouders in de schuldsanering zitten.

Een hoger getal betekent daarbij een complexere leerling populatie. Aangezien we de schoolweging voor het basisonderwijs gebruiken dient hier vergeleken worden met de tekortpercentages voor het basisonderwijs.

---

<sup>27</sup> Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrondkenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger het getal, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](#).

Figuur 5.22 Percentage tekort op werkgelegenheid in fte op de totale werkgelegenheid in het basisonderwijs naar schoolweging, uitgesplitst naar binnen en buiten de G5 (Bron: Centerdata)



Het verband tussen schoolweging en tekorten:

- Bij beide groepen is te zien dat een hoge schoolweging samenhangt met een hoog tekort. Binnen de G5 is dit effect al te zien vanaf de gemiddelde schoolweging.
- Voor de G5 geldt dat scholen met een zeer hoge weging een wat tekort hebben dan scholen met een hoge weging, buiten de G5 zien we dat effect niet.
- Voor de alle groepen geldt dat het tekort binnen de G5 duidelijk hoger is dan dat buiten de G5
- Scholen met een hoge schoolweging buiten de G5 hebben een hoger percentage tekort dan scholen met een lage schoolweging in de G5.

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

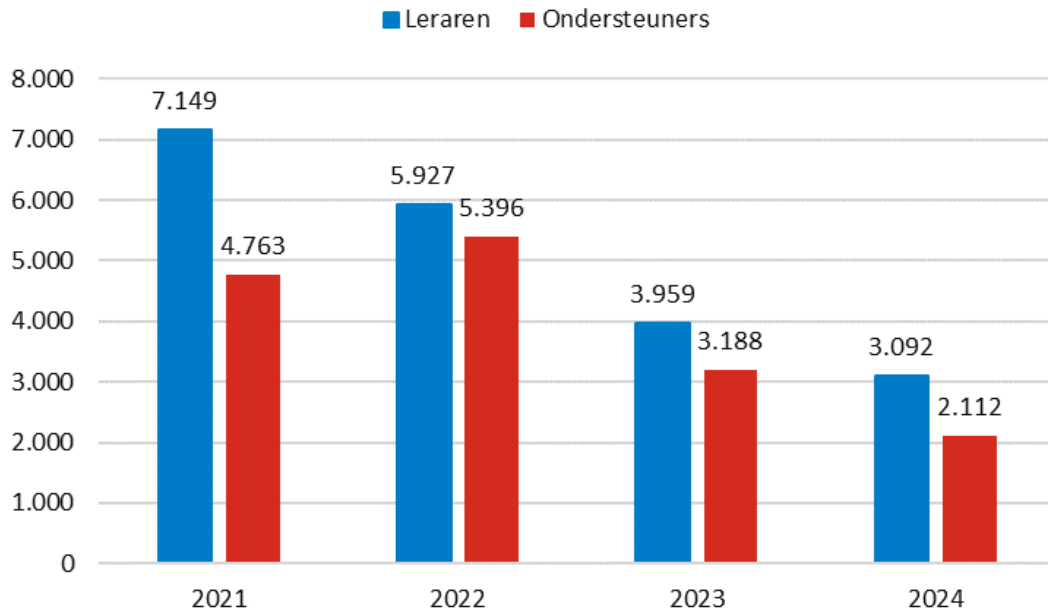
## 5.6 Ontwikkeling NPO-bestedingen

In de enquêtes waarmee de tekorten zijn uitgevraagd is de afgelopen jaren ook gevraagd hoeveel fte leraren en ondersteuners men met de NPO-gelden in wil huren en welk deel daarvan niet vervuld was. Dit om de invloeden van deze extra geldstroom buiten de reguliere stromen te houden. Maar het al of niet inhuren van mensen via NPO-gelden staat natuurlijk net los van het lerarentekort. Als er minder mensen gezocht worden voor NPO-werkgelegenheid zijn er meer leraren beschikbaar voor overige werkgelegenheid.

Onderstaand een overzicht van wat de scholen in de afgelopen metingen hebben aangegeven als aantal fte dat zij met NPO-gelden hebben gepland voor leraren en ondersteuners. Deze getallen moeten nadrukkelijk als een benadering worden beschouwd. Ten eerste hebben niet alle scholen in Nederland de uitvraag ingevuld, de getallen zijn statistisch opgehoogd naar landelijke getallen. Ten tweede gaat het hier om een inschatting die gegeven is aan het eind van de uitvraag, niet om complete in beton gegoten verantwoording per school. De vermelde

getallen zijn voor het basisonderwijs, door het kleinere aantal scholen en de diversiteit is de meting binnen de andere onderwijssoorten minder betrouwbaar.

*Figuur 5.23 Aantal fte werkgelegenheid voor leraren en ondersteuners in het basisonderwijs op basis opgave bij tekortmeting (Bron: Centerdata)*



Bij de meeste gegevens in dit rapport wordt uitgegaan van de situatie volgens de bestanden die wij hebben per 1 oktober 2023. Te zien is dat daar de werkgelegenheid via het NPO voor leraren zo'n 2.000 fte lager is dan het jaar ervoor, voor het ondersteunend personeel is de werkgelegenheid ongeveer 2.200 fte lager. Voor 2024 is de NPO-werkgelegenheid nog verder gedaald.

## 5.7 Conclusie

Dat de door de scholen gemelde tekorten aan leraren en schoolleiding dit jaar lager dan vorig jaar is natuurlijk positief. Maar gezien de daling in werkgelegenheid via het NPO dienen we toch nog een slag om de arm te houden of hier sprake is van een structurele ontwikkeling.

Tevens is te zien dat een eerdere trend zich doorzet, dat degenen waar het beter mee gaat relatief meer profiteren van de vooruitgang. Als we naar de tekorten in fte kijken heeft het po landelijk 16% minder tekort. Maar voor de G5 is er sprake van 12% minder tekort en voor de rest van Nederland van 18% minder tekort.

Ondanks dat de kortdurende vervangingen niet eens in dit onderzoek zijn meegenomen, kunnen we met zekerheid concluderen dat een aanzienlijk deel van de scholen in de Nederland een serieus probleem heeft met het rond krijgen van de formatie. Dit geldt niet voor alle scholen (in de G5 meldt 16% van de scholen geen tekorten te hebben, daarbuiten 53%), waaruit blijkt dat de pijn niet gelijk verdeeld is. Niet over het land maar ook niet binnen de G5 of de arbeidsmarktgebieden. En dat de tekorten gemiddeld hoger zijn bij scholen met een hoge schoolweging, los van de regio waar zij staan, is een reden tot zorg.

## 6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs

### 6.1 Inleiding

Dit jaar is voor de tweede keer een landelijke uitvraag bij de scholen gedaan naar de personeelstekorten die zij op 1 oktober hadden. Deze uitvraag is succesvol verlopen met een responspercentage van 54% als we kijken naar het aantal responderende vestigingen en een responspercentage van 60% als we kijken naar de leerlingenpopulatie.

De respons is voldoende van omvang en is ook voldoende representatief om landelijke uitspraken te kunnen doen. In onderstaande figuren kunnen percentages daarom als landelijk geldend worden beschouwd. De opgenomen aantallen fte zijn, tenzij anders vermeld, een weergave van de door de scholen ingevulde aantallen.

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

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

Bij verborgen vacatures wordt als mogelijkheden aangegeven:

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

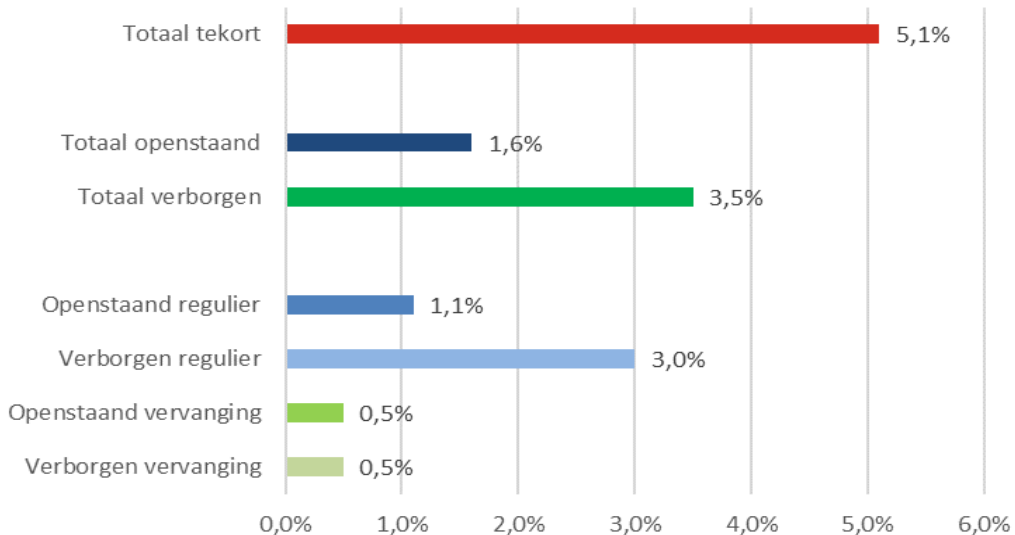
Met extern wordt daarbij een van buiten ingehuurde kracht bedoeld die niet bij de school zelf in dienst is.

### 6.2 Tekort aan leraren

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

Dit alles resulteert in de volgende gegevens:

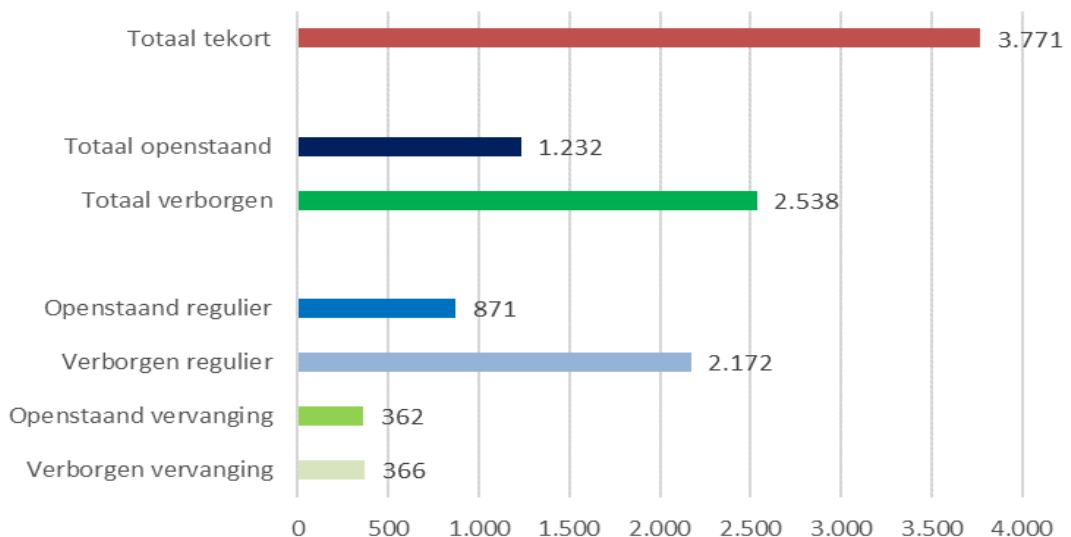
*Figuur 6.1 Percentages tekorten aan fte leraren in het vo gepercenteerd op de totale werkgelegenheid, oktober 2024 (Bron: Centerdata)*



In totaal heeft het vo een tekort van 5,1% van de totale werkgelegenheid.

De verborgen tekorten nemen een iets grotere plaats in dan de openstaande tekorten. Maar de openstaande tekorten zijn bijna even hoog als die in het po (hier 1,6%, in het po 1,8%). Ook in lijn met het po is dat de het grootste aandeel in de tekorten wordt ingenomen door de reguliere verborgen tekorten. In het vo nemen de tekorten voor langdurige vervanging een relatief gering aandeel van de totale tekorten in.

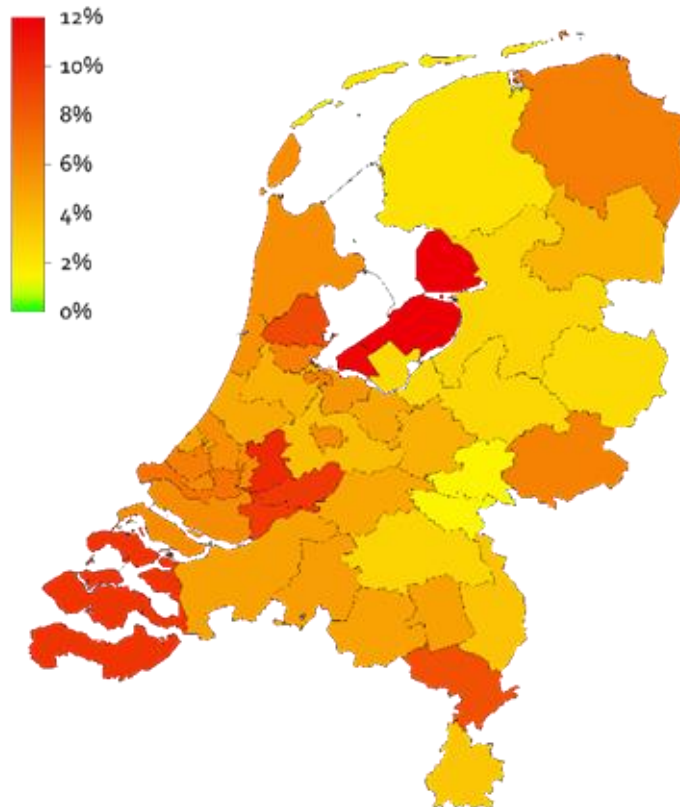
*Figuur 6.2 Schatting landelijke aantallen fte tekorten aan leraren in het vo op basis van percentages uit de uitvraag, oktober 2024 (Bron: Centerdata)*



Het totale tekort van 5,1% vertaalt zich naar een landelijk tekort van ongeveer 3.800 fte, waarvan ruim 1.200 fte bestaat uit openstaande plekken.

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

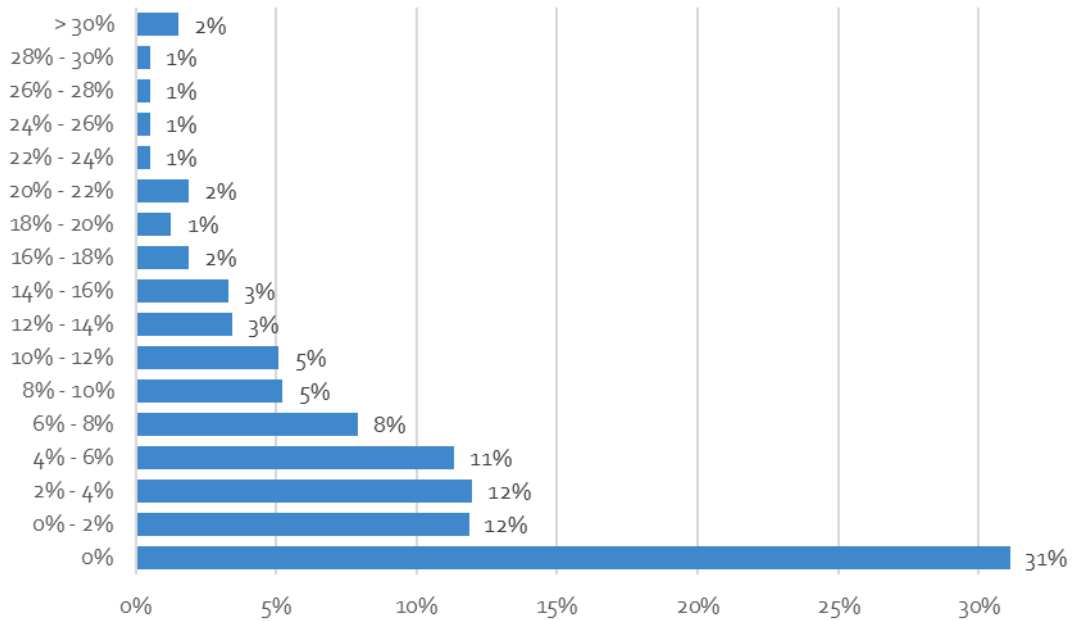
*Figuur 6.3 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren vo in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2024 (cijfers per regio zie bijlage) (Bron: Centerdata)*



Hier is, net als vorig jaar, niet het standaard beeld van het po te zien met de Randstedelijke tekorten die lager zijn in de overige provincies. De grootste lerarentekorten zijn te zien in Flevoland (12,4%) en Almere (11,7%) en de kleinste in Rijk van Nijmegen (1,5%) en Midden-Gelderland (1,5%),

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

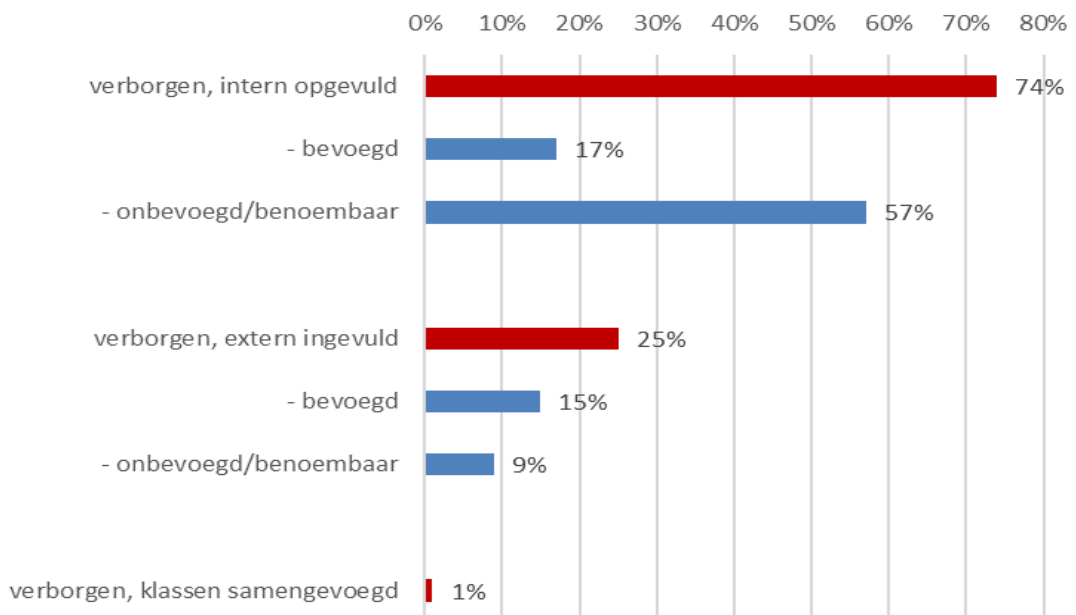
Figuur 6.4 Verdeling scholen over mate van tekorten aan fte leraren 2023 (Bron: Centerdata)



Bijna een derde van de scholen heeft geen tekorten (vorig jaar was dat een kwart). Bij nog eens ruim derde zijn de tekorten lager dan 4%. Als we kijken naar de scholen met hoge tekorten is te zien dat in totaal 8% een tekort heeft van meer dan 20%.

Zoals eerder geschetst is er een verborgen tekort van 3,5% van de werkgelegenheid (vorig jaar: 3,4%). Hoe dit is opgevuld is te zien in de volgende figuur.

Figuur 6.5 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere en vervangingsvacatures, voor oktober 2024 (Bron: Centerdata)



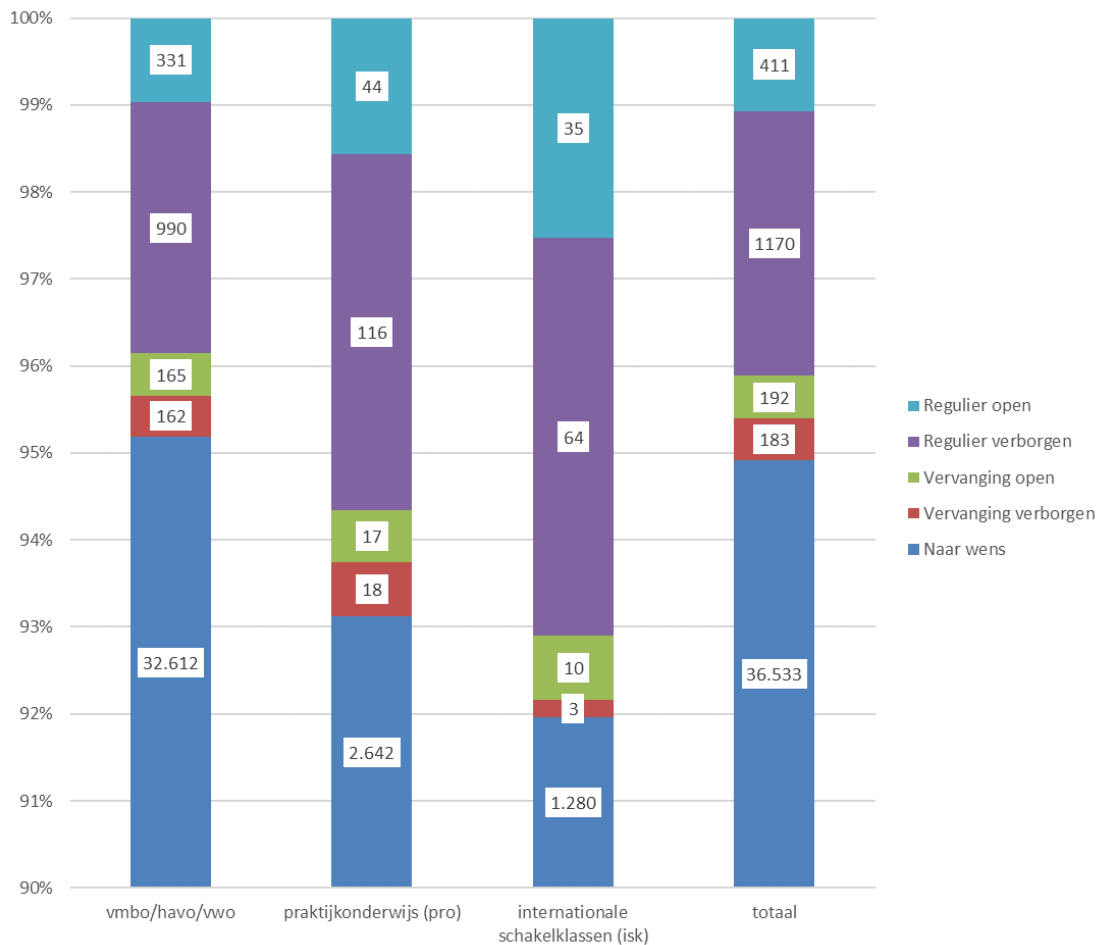
Drie kwart van de verborgen vacatures worden intern opgelost, een kwart met extern personeel. In 1% van de gevallen worden klassen samengevoegd.



In totaal wordt voor de verborgen vacatures in 66% van de gevallen personeel ingezet dat onbevoegd of benoembaar is.

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

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



Voor de leesbaarheid is de laagste 90% van de naar tevredenheid ingevulde vacatures niet in de figuur opgenomen. Voor alle schoolsoorten geldt een zelfde soort verdeling, met de verborgen reguliere tekorten als grootste groep.

In de figuur is verder te zien dat de internationale schakelklassen te maken hebben met de grootste tekorten, in totaal 8%. Naast 4,6% openstaande reguliere tekorten hebben zij ook 2,5% verborgen tekorten bij de reguliere functies.

Het totale percentage voor het vo wordt voornamelijk bepaald door de grootste groep, het vmbo/havo/vwo onderwijs.

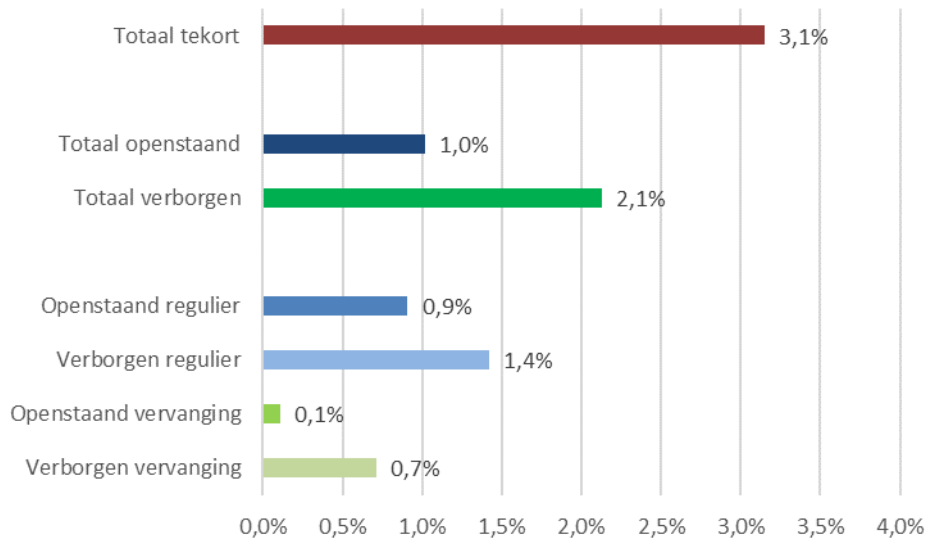
### 6.3 Tekorten aan schoolleiders

Bij het opstellen van de vragenlijst voor de uitvraag naar de tekorten is uitvoerig overleg gepleegd met scholen om de vragen mogelijke antwoorden goed herkenbaar te maken voor de invullers. Schoolleider is een punt waarop nogal wat discussie is gevoerd, mede omdat hier in het vo verschillende benamingen en invullingen voor bestaan. Uiteindelijk is besloten

gebruik te maken van de volgende definitie: onder 'schoolleiding' verstaan we personeel dat onderwijskundig en/of organisatorisch leiding geeft, tevens personele verantwoordelijkheid draagt in school en minimaal een leraren salarisschaal heeft.

In onderstaande figuur worden de tekorten aan schoolleiders weergegeven.

*Figuur 6.7 Tekorten aan schoolleider in het vo gepercenteerd op de totale fte werkgelegenheid voor schoolleiders 2024 (Bron: Centerdata)*

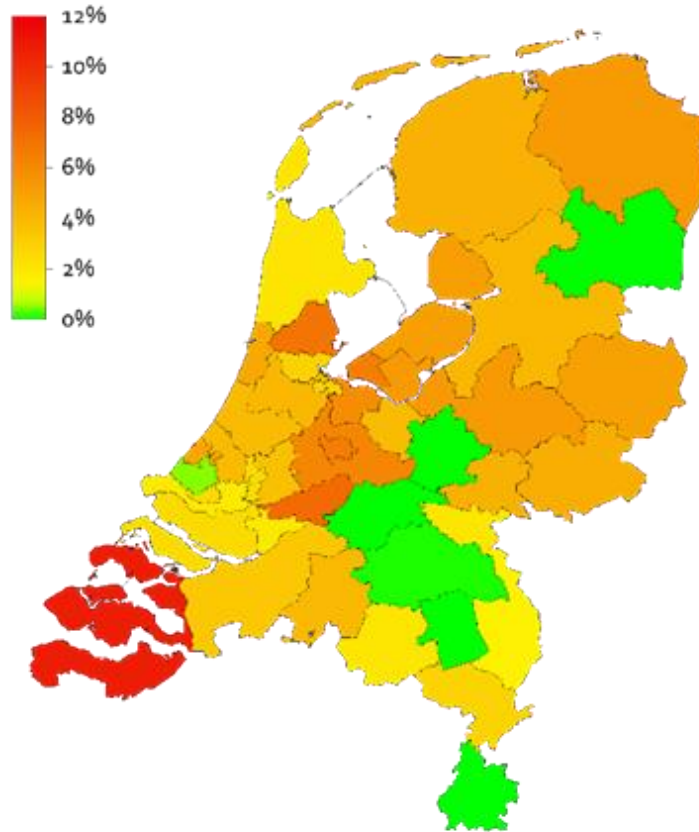


Het totale tekort aan schoolleiders is met 3,1% duidelijk lager dan het tekort aan leraren (5,1%). Ook bij de schoolleiders is het grootste deel van het tekort bij de reguliere banen en is er sprake van een groter verborgen dan openstaand tekort.

Het percentage tekorten vertaalt zich naar een landelijk tekort aan schoolleiding van ongeveer 214 fte.

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

Figuur 6.8 Tekorten schoolleiders per arbeidsmarktregio, gepercenteerd op totaal aantal fte werkgelegenheid, 2024 (Bron: Centerdata)



De tekorten zijn het hoogst in Zeeland (10,7%)<sup>28</sup>, Gorinchem (7,4%) en Zaanstreek/Waterland (7,0%). In totaal 7 regio's hebben geen schoolleiders tekort.

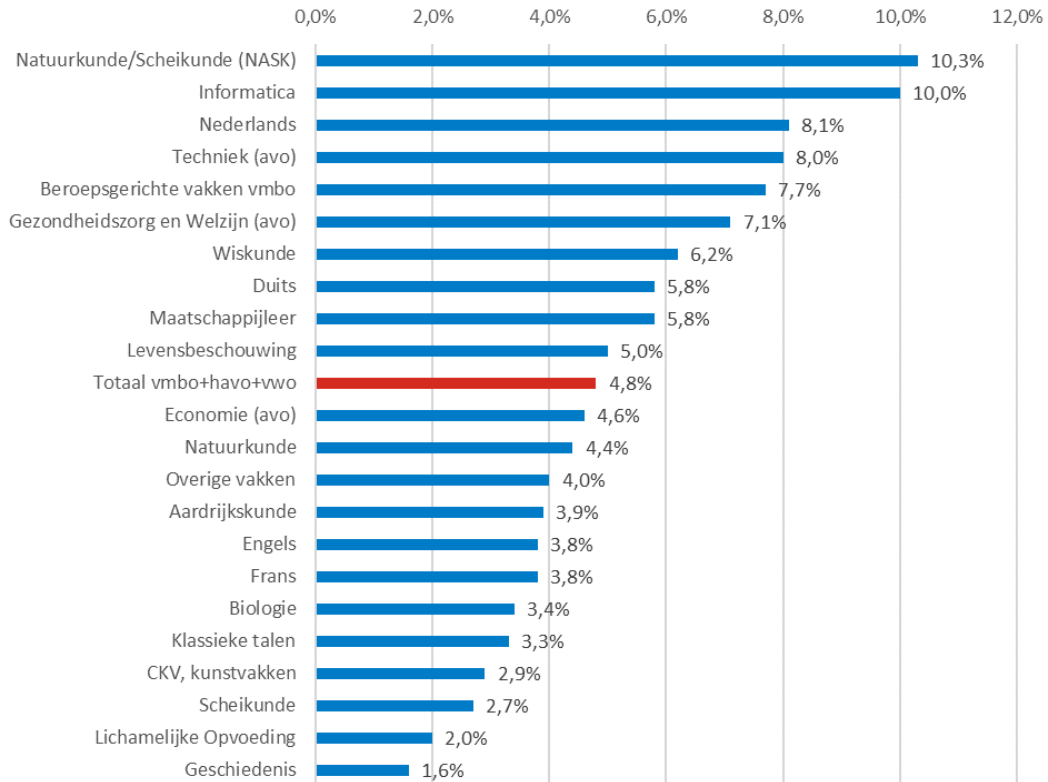
Uitsplitsingen naar bijvoorbeeld regio's zijn bij de schoolleiders wat lastiger. Het gaat om een veel geringer aantal dan bij de leraren en de situatie op het gebied van tekorten is vaak wat extremer, een tekort tot dat gelijk hard mee.

#### 6.4 Verdeling leraren tekorten naar vakken

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

<sup>28</sup> Hierbij past de kanttekening dat de respons in arbeidsmarktregio Zeeland zeer laag was.

Figuur 6.9 Percentage tekorten leraren naar vak in het vo. Gepercenteerd op de totale werkgelegenheid per vak, 2024 (Bron: Centerdata)



De ranglijst van tekorten vertoont een grote overeenkomst met de lijst die we al enige jaren kennen van de bevoegdheidsmetingen via IPTO en de arbeidsmarkttramingen (zie hoofdstukken 8 en 16).

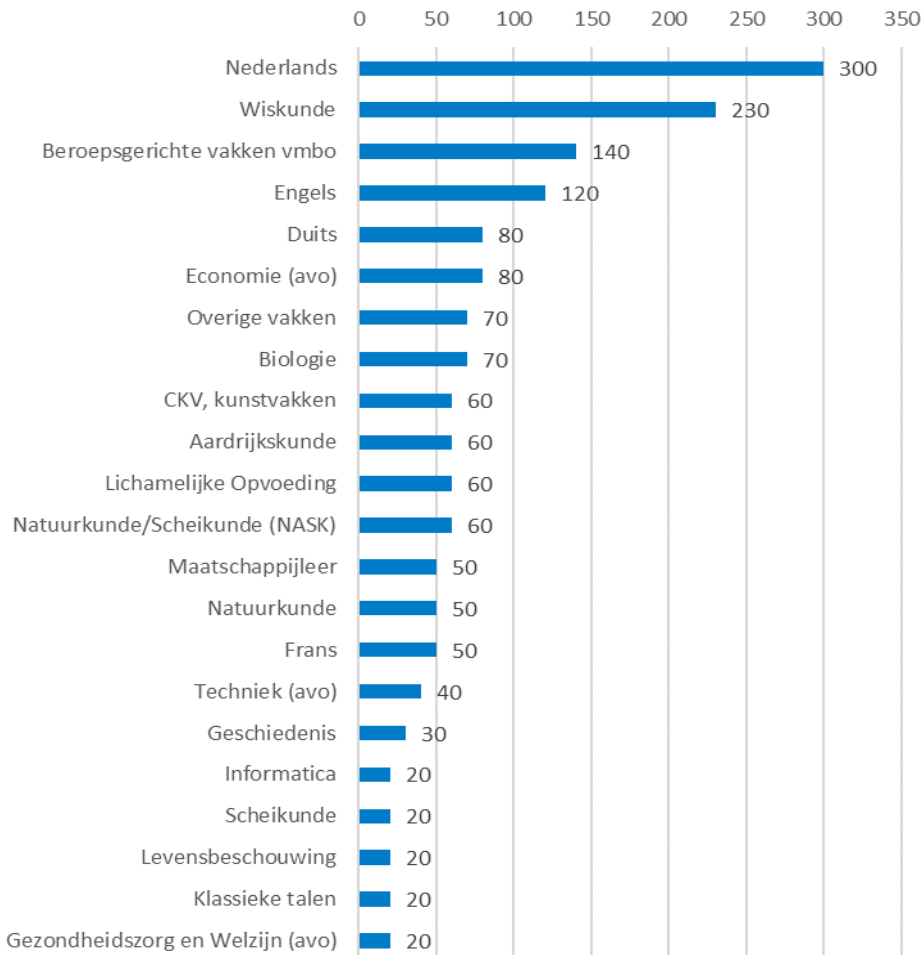
Opvallend zijn de relatief lage tekorten voor Natuurkunde (net onder het gemiddelde), Frans (1% er onder) en vooral Scheikunde (2% onder het gemiddelde). De lage tekorten voor Natuurkunde en Scheikunde staan weer in contrast met het hoogste tekort voor NASK.

Bij het hoge tekort voor Nederlands hoort een kanttekening. In het onderzoek zijn zoals eerder te zien was ook de isk's meegenomen, waar de tekorten relatief hoog zijn. Daarbij is vaak het vak Nederlands aangegeven. Maar dat is in wezen een ander vak dan het Nederlands dat in vmbo/havo/vwo gegeven wordt. Bij de isk's zal het vaak gaan om een vorm van Nederlands als tweede taal, waarvoor ook een specifieke aantekening bestaat. Dit neemt in totaal overigens maar een heel klein deel in van het vak Nederlands.

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

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

*Figuur 6.10 Schatting afgeronde landelijk aantal fte leraar tekorten naar vak in het vo, gebaseerd op de gegevens van de responderende scholen bij de uitvraag tekorten. 2024 (Bron: Centerdata)*



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

Nederlands, waar eerder een kanttekening bij is geplaatst, staat op grote afstand van de overige vakken met 300 fte tekort. Ook de grote vakken wiskunde en Engels zien we nu hoog in de lijst. En de beroepsgerichte vakken in het vmbo staan nog steeds hoog in de lijst. De koplopers bij de percentages, informatica en techniek (avo), nemen nu relatief bescheiden plaatsen in met respectievelijk 20 en 40 fte tekort.

## 6.5 Achtergrondkenmerken scholen en tekorten

Net als in het primair onderwijs is er een analyse uitgevoerd naar de samenhang van achtergrondkenmerken van scholen met de mate van tekorten die men heeft. Om de vestigingen goed te kunnen vergelijken is gekozen alleen een analyse te doen op vestigingen die vmbo/havo/vwo aanbieden.

Een belangrijke uitkomst is dat de verschillen in tekortpercentages tussen vestigingen maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van de schoolvestigingen.

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

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

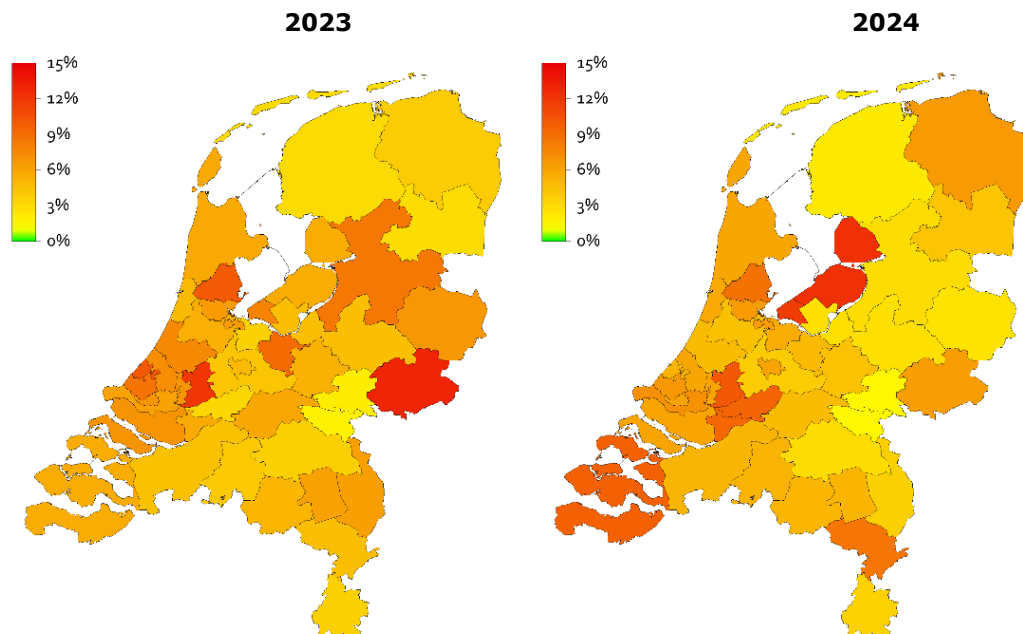
Een tweede punt dat werd gevonden is dat het aantal leerlingen ook een rol speelt. Kleinere vestigingen lijken over het algemeen lastiger leraren te kunnen vinden.

## 6.6 Een vergelijking tussen 2023 en 2024

Het totale tekortpercentage in de meting van 2023 was 5,8%, in de meting van oktober 2024 is dat 5,1%. Onderstaand de verdeling naar regio voor de twee metingen.

*Figuur 6.11 Vergelijking totale percentages lerarentekort per arbeidsmarktregio voor meting oktober 2023 en meting oktober 2024 (Bron: Centerdata)*

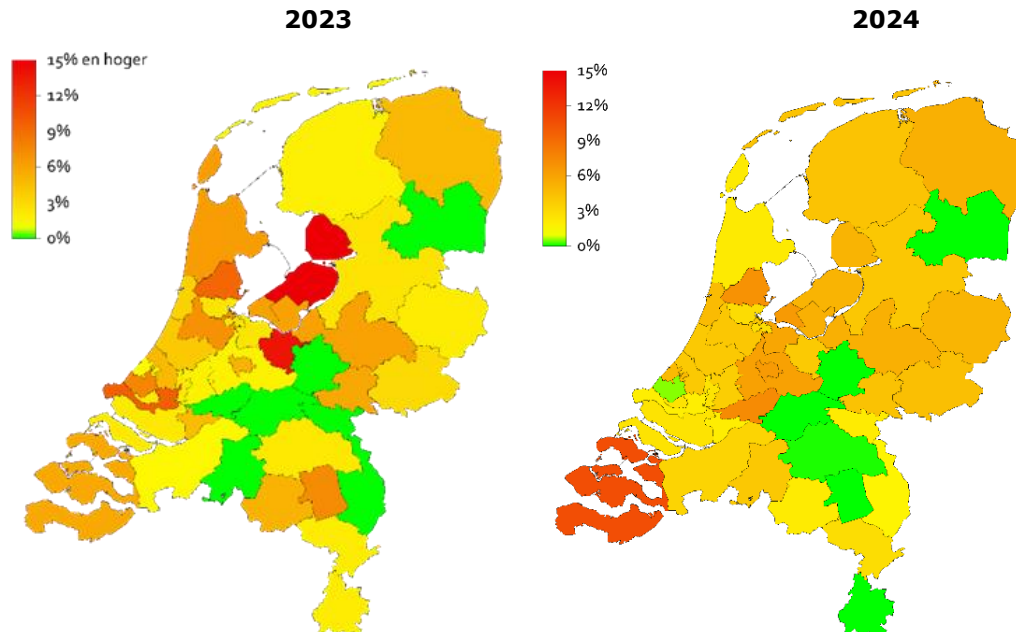
Leraren



De meest in het oog springende verandering tussen 1 oktober 2023 en 1 oktober 2024 is die van Flevoland en Almere. De tekorten zijn daar sterk gestegen. In Flevoland zijn deze zelfs ruim verdubbeld.

Voor de schoolleiders was het landelijke tekortenpercentage in 2023 4,3%, in 2024 is dit 3,1%. Verdeeld naar regio levert dit het onderstaande beeld op.

*Figuur 6.12 Vergelijking totale percentages tekort aan schoolleiders per arbeidsmarktregio voor meting oktober 2023 en meting oktober 202 (Bron: Centerdata)*



In de figuren is te zien dat de verdeling over beide jaren veel overeenkomsten vertoont. De arbeidsmarktregio's die in beide jaren geen tekorten aan schoolleiding hebben zijn Drenthe, FoodValley en Rivierenland.

## 6.7 Conclusie

In het vo is een daling van het tekort te zien in vergelijking met vorig jaar, van 5,8% van de werkgelegenheid naar 5,1%. Net als in het po moet hierbij echter rekening gehouden worden met het aflopen van het NPO. Daardoor is er waarschijnlijk iets minder vraag naar leraren. Voor het vo hebben we hier geen specifieke NPO cijfers voor.

Uit de tekortmeting en andere gegevens zien we dat de problemen bij het vo geen typisch zaak van de grote steden zijn maar in alle regio's spelen. Minder dan een derde van de scholen heeft geen last van tekorten.

Het onderscheid zit in de vakken, waarbij het rijtje vakken dat reeds eerder was onderscheiden als tekortvakken ook een groot deel van het tekort voor de rekening neemt. Het grote aandeel van de beroepsgerichte vakken in het vmbo verdient daarbij ook aandacht.

Het vo heeft in vergelijking met het po relatief weinig tekorten aan langdurige vervangingen. Wellicht speelt hierbij dat deze gedeeltelijk met studenten van lerarenopleidingen kunnen worden opgelost (zie hoofdstuk 11 Studenten werkend op de school). Een meerderheid van de tekorten betreft verborgen tekort, zaken waarbij vaak een beroep op zittend personeel wordt gedaan.

De tekorten zijn gemiddeld hoger bij scholen met een complexere leerling populatie, ook dat komt bekend voor uit het po. Specifiek voor het vo is dat kleinere scholen wat meer last lijken te hebben om personeel te vinden. Dit kan in combinatie met de dalende leerling aantallen in de nabije toekomst voor deze scholen extra problemen opleveren.

## 7 Actuele tekorten docenten en instructeurs in het middelbaar beroepsonderwijs

### 7.1 Inleiding

Na de succesvolle tekortmetingen in het po en daarna in het vo is dit jaar een eerste tekortmeting in het mbo gehouden. Voorafgaand daaraan is afgelopen jaar een pilotmeting bij enkele instellingen gehouden, waarbij zowel de procedures als de vragenlijsten zijn aangescherpt voor een betere fit met de situatie in het mbo.

De meting is verricht met behulp van online vragenlijsten waarin onderwijsteams in het mbo naar de tekorten op peildatum 1 oktober 2024 is gevraagd. Voor het mbo speelt de instructeur een belangrijke rol in het onderwijsproces. Daarom zijn tekorten aan instructeurs in dezelfde vragenlijst meegenomen.

De teams is gevraagd aan te geven welk deel van de fte voor docenten en instructeurs 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 verstorend kunnen werken voor het algemene beeld.

Bij verborgen vacatures wordt als mogelijkheden aangegeven:

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

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

De respons, gemeten in studentenaantallen die onderwijs krijgen van de onderwijsteams, is 32%. Een weliswaar lagere respons dan in het po en vo, maar voldoende om met een slag om de arm landelijk geldende uitspraken te doen. Als te veel uitsplitsingen kunnen op basis van deze respons echter niet worden gemaakt. Zo kunnen regionale verdelingen niet worden gemaakt door ontbrekende of lage respons in Flevoland en de drie noordelijke provincies.

### 7.2 Tekorten aan docenten

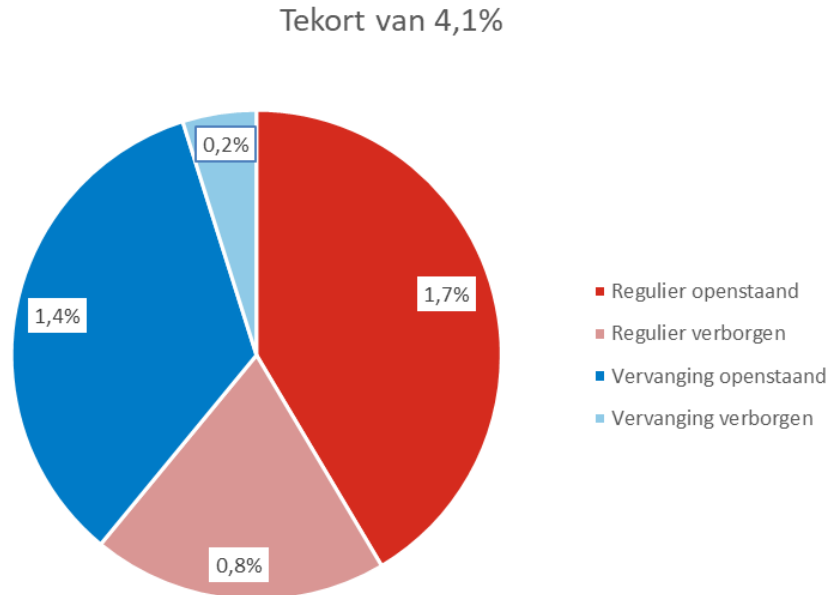
Het tekort aan docenten in het mbo bedraagt bij de deelnemers aan het onderzoek 4,1%. Vanwege de wat lage respons is hier een betrouwbaarheidsinterval voor uitgerekend. Met 95% zekerheid kan worden gezegd dat het werkelijke landelijke tekortenpercentage in het mbo tussen 3,3% en 5,0% ligt. Het maximum van dit interval is vrijwel gelijk aan het tekortenpercentage in het vo.

Het aantal werkende docenten is ongeveer 27.000 fte (peildatum 1 oktober 2023, DUO-gegevens). Als we dit terugrekenen komen we met 95% betrouwbaarheid uit op een landelijk tekort aan docenten tussen 900 en 1.400 fte.

In het navolgende gaan we uit van het tekortpercentage van 4,1% zoals dat bij de deelnemende teams is gemeten.



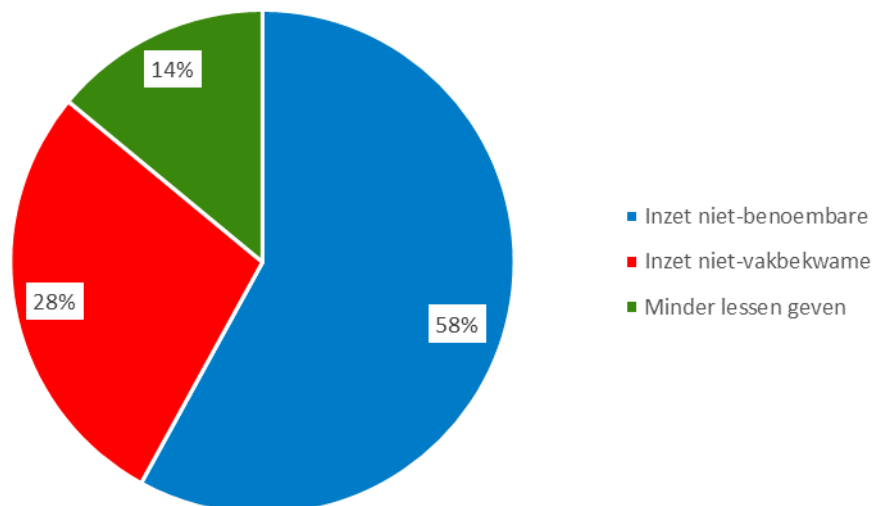
Figuur 7.1 Soorten tekorten docenten op basis van fte bij de deelnemende teams in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)



Net als in het po en vo bestaat het grootste deel van de tekorten uit een gebrek aan geschikt personeel voor reguliere banen. Opvallend is dat het grootste deel van de tekorten, zowel bij reguliere functies als langdurige vervangingen, bestaat uit openstaande functies. Bij het po en vo zijn dat duidelijk de verborgen vacatures. Deze maken in het mbo maar een kwart uit van het totaal.

Dit zou een indicatie kunnen zijn dat de openstaande functies in het mbo ook niet zo makkelijk opgevuld kunnen worden met mensen die er eigenlijk niet zo geschikt voor zijn. Welke keuzes er gemaakt worden bij de verborgen vacatures is onderstaand te zien.

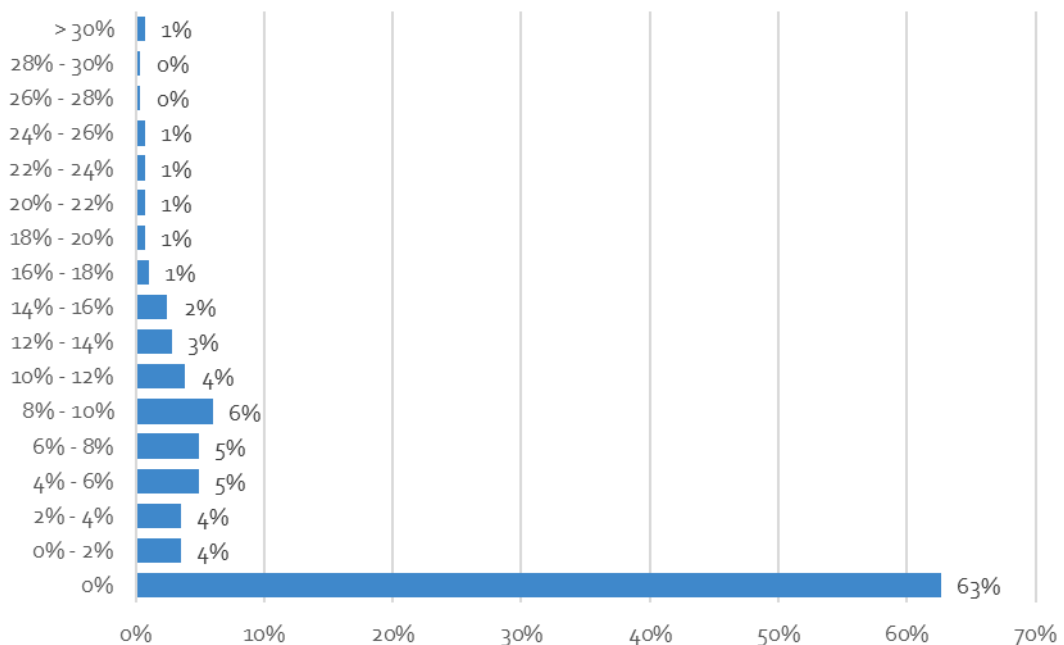
Figuur 7.2 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere en vervangingsvacatures, voor oktober 2024 (Bron: Centerdata)



In de meerderheid van de gevallen is gekozen voor de inzet van iemand die niet benoembaar is. In één op de zeven gevallen wordt minder les gegeven.

De tekorten overkomen niet alle teams in gelijke mate, zo is in de volgende figuur te zien.

*Figuur 7.3 Verdeling tekortenpercentages docenten op basis van fte over de deelnemende teams in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)*

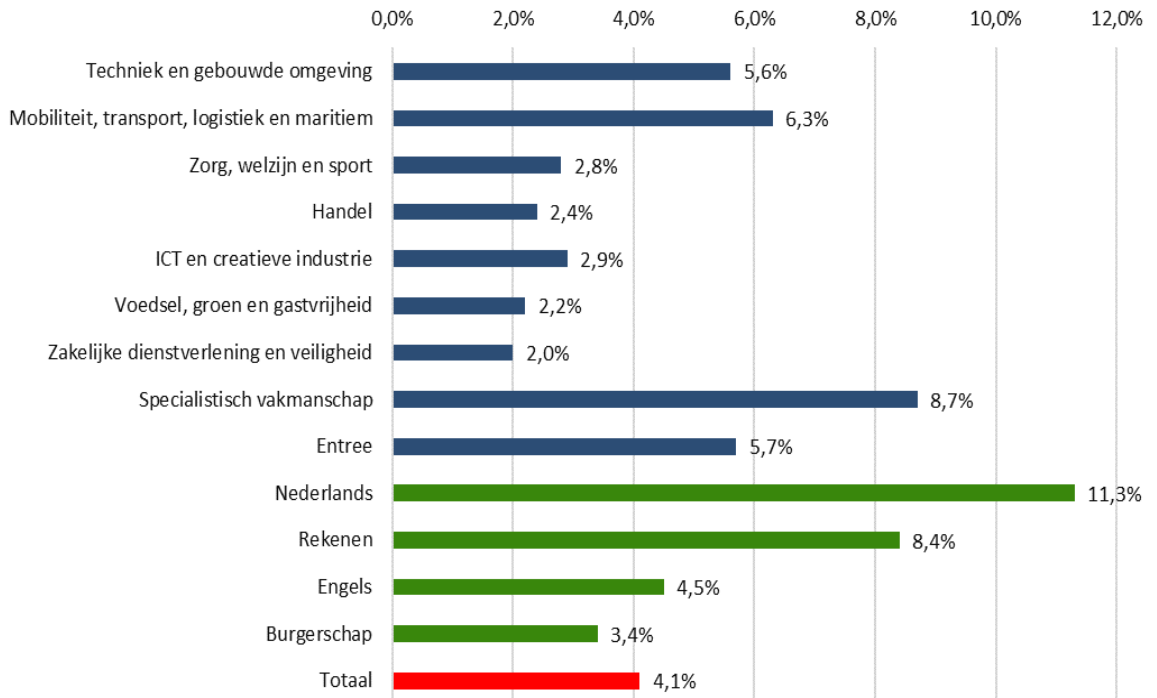


Bijna twee derde van de teams heeft geen tekorten. Ruim één op de acht teams heeft een tekort van 10% of meer bij de docenten.

De teams van de ROC's hebben in het onderzoek een tekort van 4,3%, de beroepscolleges hebben een duidelijk lager tekort met 2,6%.

De respons kan ook onderverdeeld worden naar de sectorkamers en de 4 generieke onderdelen Nederlands, Rekenen, Engels en Burgerschap. Soms konden de vragen over de generieke onderdelen overigens niet beantwoord worden omdat deze geïntegreerd zijn met andere onderdelen en het personeel niet specifiek is te onderscheiden.

Figuur 7.4 Tekortenpercentages docenten op basis van fte voor sectorkamers en generieke onderdelen in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)



Nederlands heeft veruit het grootste tekort heeft en Zakelijke dienstverlening en veiligheid het kleinste. De sectorkamers/onderdelen met de grootste tekorten (meer dan 5%) naast Nederlands zijn: Specialistisch vakmanschap, Rekenen, Mobiliteit, Transport, Logistiek en maritiem, Entree en Techniek en gebouwde omgeving.

Voor sectorkamer Entree valt op dat het voornamelijk om tekorten voor reguliere posities gaat en bij sectorkamer Specialistisch vakmanschap voornamelijk om tekorten voor vervangingsposities. In de meeste gevallen gaat het om openstaande vacatures, maar voor de sectorkamers Voedsel, groen en gastvrijheid, Entree en ICT en creatieve industrie gaat het in bijna de helft van de gevallen om verborgen tekorten.

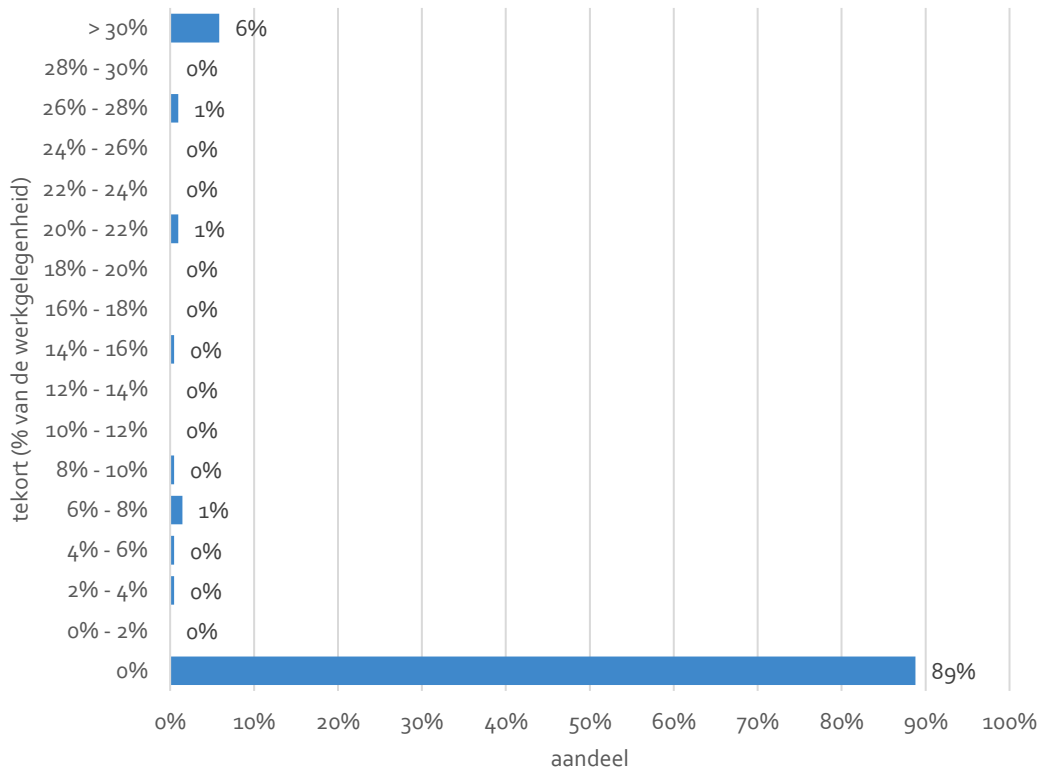
### 7.3 Tekorten aan instructeurs

Van de aan het onderzoek deelnemende teams heeft bijna drie kwart (72%) ook werkgelegenheid voor instructeurs. Bij deze teams is het tekort aan instructeurs 2,9% van de werkgelegenheid (betrouwbaarheidsinterval: tussen 1,8% en 4,1%).

Als we dat percentage leggen op het aantal instructeurs dat in de DUO bestanden kan worden gevonden (2.400 fte) komen we op met de betrouwbaarheidsmarge van 95% op een tekort tussen de 40 en 100 fte instructeurs.

De volgende figuur geeft de verdeling van teams naar tekortcategorie voor instructeurs.

*Figuur 7.5 Verdeling tekortenpercentages instructeurs op basis van fte over de deelnemende teams in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)*



89% van de teams met werkgelegenheid voor instructeurs heeft geen tekort aan instructeurs. Van de 11% die wel een tekort heeft, heeft de helft (6 van de 11%) een tekort van meer dan 30%.

Door deze verdeling worden de resultaten verder alleen als indicaties beschouwd. Met 32% respons is het lastig een landelijk beeld te scheppen, maar als de resultaten voornamelijk bepaald worden door een klein deel van de populatie wordt het nog lastiger.

Voor het overige kan nog geconcludeerd worden:

- De tekorten aan instructeurs bestaan voornamelijk uit openstaande vacatures.
- Reguliere vacatures en langdurige vervanging houden elkaar in evenwicht.
- Het tekort aan instructeurs bij ROC's ligt hoger dan bij de beroepscolleges.
- Het tekortpercentage voor instructeurs is het hoogst voor de sectorkamer Handel, waar overigens relatief weinig teams aan het onderzoek meewerkten (24).
- Andere sectorkamers waar de tekorten relatief groot zijn, zijn de sectorkamers Specialistisch vakmanschap en Entree.

## 7.4 Conclusie

De uitvraag naar tekorten in het mbo levert niet zulke zekere cijfers op als in het po en vo. Dat is te wijten aan de respons, die weer deels te maken zal hebben met de wat ingewikkeldere structuur van de mbo-instellingen, waardoor niet eenvoudig de juiste persoon voor het invullen van de uitvraag bereikt kan worden. Ook is er een regionale bias in de respons, die wellicht te maken heeft met het ontbreken van tekorten in de betreffende regio's.

Toch levert het onderzoek waardevolle informatie op. Bij de deelnemende instellingen staat 3,1% van de werkgelegenheid (regulier plus langdurige vervanging) voor docenten open, daarnaast bestaat nog 1,0% van de werkgelegenheid uit verborgen vacatures. Dit alles levert een schatting op van een tekort aan docenten in het mbo tussen 900 en 1.400 fte. Daarnaast is er naar schatting een tekort van 2,9% bij de werkgelegenheid voor instructeurs. Deze lijkt echter voornamelijk bij een specifieke groep van teams te zitten. In ieder geval kan geconstateerd worden dat ook er ook voor het mbo aandacht dient te zijn voor een bestrijding van de tekorten, om de kwaliteit van het onderwijs in stand te houden.

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

De arbeidsmarktramingen<sup>29</sup> worden jaarlijks geactualiseerd. De vorige versie van de ramingen is in december 2023 aan de Kamer gezonden. Bij het opstellen van de ramingen is gebruik gemaakt van de meest actuele informatie en inzichten over de arbeidsmarkt voor leraren en omstandigheden die daarbij een rol spelen.<sup>30</sup>

### Waarde van de ramingen

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

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

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

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

Nogmaals wordt er op gewezen dat niet in alle figuren elk cijfer in de grafiek is gezet, deze cijfers dan in de bijlagen te vinden op het nummer van de figuur.

### 8.1 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 op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten Referentieramingen van leerlingen en studenten zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd.<sup>31</sup> Uitgaande van dezelfde verhouding tussen leerlingen en leraren (en een vaste voet voor met name kleinere scholen) kan hierop berekend worden hoeveel leraren er de komende jaren nodig zijn. In de

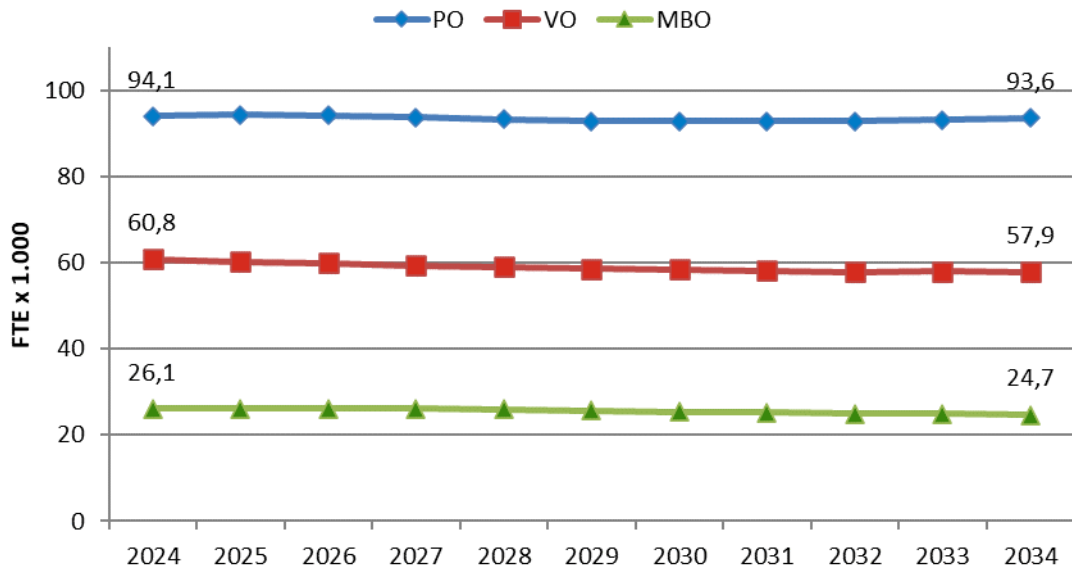
<sup>29</sup> Arbeidsmarktramingen Onderwijs 2024, Tilburg 2024.

<sup>30</sup> Er is rekening gehouden met de functiemix, verhoging AOW-leeftijd, salarisgegevens voor bruto werkgeverslasten en recentste raming van het CPB voor wat betreft de economische groei en werkloosheid. Tevens worden vaste voeten gebruikt in de bepaling van het verband tussen het aantal leerlingen en het aantal fte. Met name voor (zeer) kleine scholen in het primair onderwijs is dit relevant. Ook zijn afspraken uit de cao's po, vo en mbo meegenomen in het ramingsmodel.

<sup>31</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/01/referentieraming-ocw-2023>

onderstaande figuur is te zien wat de geraamde aantallen benodigde leraren de komende jaren zullen zijn.

*Figuur 8.1 Ramingen benodigde fte leraren x1.000 op basis van aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo periode 2024-2034 (Bron: Centerdata)*



De leerlingendaling in het po is grotendeels voorbij en in de loop van de jaren wordt landelijk een evenwichtige ontwikkeling voorzien. Uiteindelijk zullen er naar verwachting in 2034 ongeveer even veel leerlingen in het po aanwezig zijn als in 2024, wat een zelfde behoefte aan fte leraren betekent.

Voor het vo en mbo geldt dat de verminderde leerlingen en studenten aantallen, en daarmee de verminderde behoefte aan leraren, die de afgelopen jaren al in het po zichtbaar waren, nu doorschuiven naar deze sectoren. Voor de komende 10 jaar wordt voor beide sectoren een daling verwacht. In het vo was deze daling al aan de gang, maar resteert er nog steeds een effect dat er in 2034 bijna 5% minder fte leraren nodig zullen zijn dan in 2024. Voor het mbo gaat het om ruim 5% minder fte leraren waar behoefte aan zal zijn in 2034.

In vergelijking met de ramingen van de werkgelegenheid die vorig jaar werden gehanteerd, is de raming voor het po op termijn fors naar beneden bijgesteld. Dit is grotendeels terug te voeren op veranderde geboorteprognoses van het CBS en daardoor een kleinere leerling populatie dan eerder verwacht werd. Voor zowel po als mbo geldt daarnaast dat de leerling-leraar ratio hoger is dan vorig jaar. In het po hebben we dat al in hoofdstuk 2 kunnen zien. In het mbo heeft het te maken met een verschuiving van BOL naar BBL. In het BBL is de praktijkcomponent veel groter en zijn minder contacturen met leraren ingeroosterd. In het ramingsmodel wordt voor alle onderwijssoorten de leerling-leraar ratio constant gehouden op die van het laatst bekende jaar, aangezien we geen betere voorspellers hebben.

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.

## 8.2 Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs

In het recente verleden werden de ramingen gepresenteerd als de 'extra tekorten bovenop de huidige situatie', aangezien niet bekend was wat de actuele situatie op het gebied van de

tekorten was. Sinds drie jaar geleden is dit echter wel bekend, in het vorige hoofdstuk is al de vierde meting van de actuele tekorten gepresenteerd.

In de ramingen zijn de actuele tekorten van de derde 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 2023, hetzelfde moment als de meting van vorig jaar.

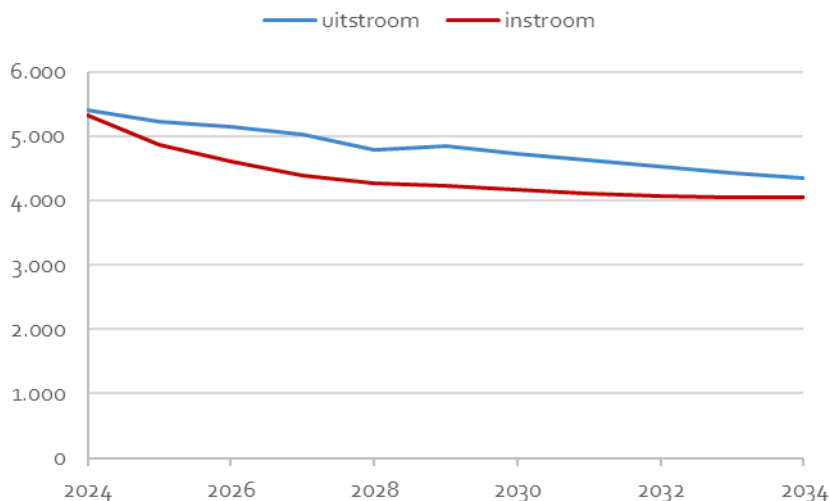
Als starttekort zijn alleen de reguliere banen meegenomen, vervangingen worden nooit in de ramingen meegenomen (dat zou dubbelstellingen voor dezelfde baan opleveren). Tevens zijn de verborgen tekorten aan zij-instromers, die naar oordeel van de scholen te snel zelfstandig voor de klas staan, niet als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

De verborgen tekorten, oftewel de plekken die de scholen in de praktijk op hebben weten te vullen op een manier die ze liever niet zouden doen, zijn verder wel meegenomen. Bij deze personen gaan we er ook van uit dat ze niet als leraar in ons personeelsbestand zitten.

### 8.2.1 *Verwachte tekorten de komende jaren*

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

*Figuur 8.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2024-2034 in fte (bron: Centerdata)*

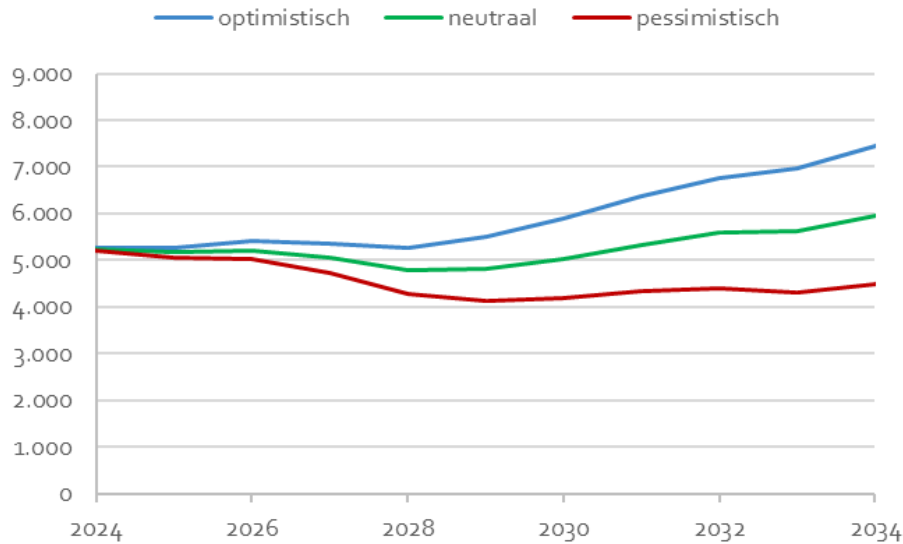


In de figuur is te zien dat de komende jaren verwacht wordt dat de uitstroom in alle jaren de instroom overtreft, wat bij een gelijkblijvende werkgelegenheid zorgt voor oplopende tekorten.

In de volgende figuur staan de geraamde tekorten vanuit de huidige bekende situatie (tekortenmeting 2023) 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 8.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren voor reguliere banen in het po 2024-2034 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)



Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren volgens het neutrale scenario landelijk een even groot tekort of zelfs een iets lager tekort dan in de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2029/30, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het tekort bedraagt naar verwachting 5.241 fte in 2024, in 2029 is er met het neutrale economische scenario een tekort van 4.814 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 427 fte lager. Voor 2034 wordt een tekort van 5.950 fte verwacht, oftewel 709 fte hoger dan het tekort in 2024.

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 in de grafiek zijn al mogelijke veranderende omstandigheden opgenomen: als de economie zich voorspoediger ontwikkelt dan het CPB verwacht dan zullen de tekorten lager worden, bij een negatievere ontwikkeling van de economie zullen de tekorten minder hoog zijn.

En een van de veranderde omstandigheden is al bekend: het Nationaal Programma Onderwijs. Uit de tekortmeting in 2022 kunnen we grofweg berekenen dat er destijds in het po ongeveer 6 duizend fte extra aan leraren is gezocht voor dit programma (waarvan echter niet alles gevonden is). Met het inmiddels deels afgelopen NPO (scholen kunnen eerder verstrekt geld nu nog wel uitgeven) zien we de aantallen gevraagde fte leraren dalen en daarmee ook het tekort minder grote vormen aannemen.

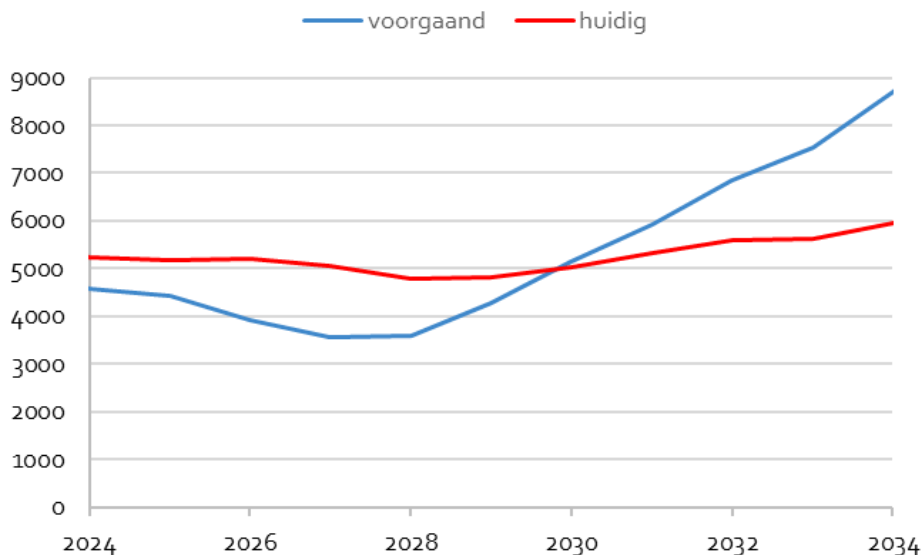
### 8.2.2 *Vergelijking met vorige raming*

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

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

Als vergeleken wordt met de vorige raming<sup>32</sup> ontstaat het volgende beeld.

*Figuur 8.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging po 2024 met arbeidsmarktraming po 2023, tekorten in fte (Bron: Centerdata)*



Te zien is dat de huidige trend wat stabielier is dan vorig jaar werd geraamd. Een belangrijk verschil is al het starttekort, dat bleek bij de uitvraag in 2023 hoger dan eerder was verwacht. Vervolgens laat de vorige raming na een lichte daling een forse stijging zien, terwijl die stijging in de huidige raming veel minder sterk is. Dat is voornamelijk terug te voeren op de lagere CBS raming van het aantal geboorten, waardoor er op termijn minder leerlingen in het po zitten dan eerder was verwacht en er dus ook minder leraren nodig zijn. Verder zijn er nog modelmatige ontwikkelingen, zoals een verhoging van de uitstroom en meer personen die de aanstellingsomvang verhogen (beiden gebaseerd op gedragingen uit het verleden).

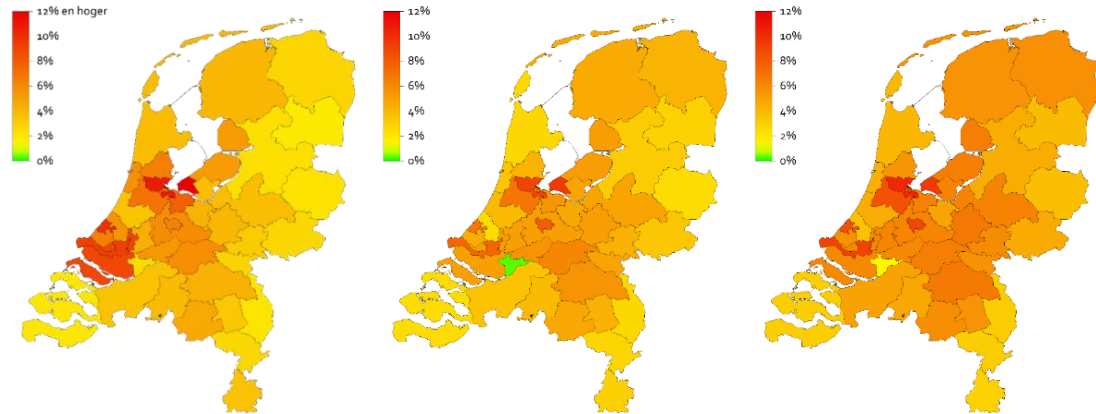
### 8.2.3 *Tekorten per regio*

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

<sup>32</sup> Zie De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2023-2033, Centerdata, Tilburg 2023.

*Figuur 8.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop 2024 (links) 2029 (midden) en 2034 (rechts) (Bron: Centerdata)*

*NB: de schaal loopt van 0%, groen, tot 12% en hoger, donkerrood*



Zoals te zien in het linker kaartje zijn er momenteel door het hele land tekorten (nergens kleurt de kaart groen), maar zijn deze niet gelijk verdeeld over de regio's. De hoogte van de regionale tekorten hangt sterk samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de leeftijdsopbouw van het lerarenkorps (uitstroom van ouderen) speelt een rol.

Amsterdam, Almere, Den Haag en Rotterdam hebben op alle drie de getoonde peilmomenten de hoogste tekorten.

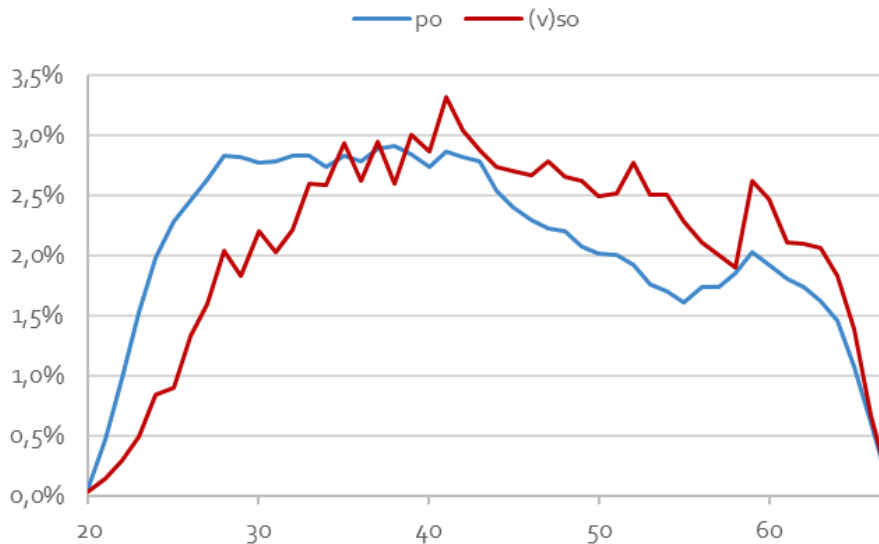
In de drie kaartjes zien we de tekorten wat toenemen. De verwachting is overigens dat in de praktijk de toekomstige regionale verschillen kleiner zullen zijn dan hier voorspeld omdat compenserende mechanismen gaan optreden (regionale stromen), vooral tussen nabijgelegen regio's. Deze mechanismes zijn niet in het voordeel van de tekortgebieden, aangezien de cijfers laten zien dat deze al jaren leraren aan andere gebieden verliezen (zie paragraaf 13.4).

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

#### 8.2.4 (Voortgezet) Speciaal Onderwijs

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

Figuur 8.6 Leeftijdverdeling (v)so vergeleken met het hele po in 2024, percentage leraren van elk leeftijdsjaar in het personeelsbestand (Bron: Centerdata, gebaseerd op DUO-gegevens)



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

### 8.3 Ramingen Voortgezet Onderwijs

Ook in het vo zijn 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. Nieuw is sinds twee jaar geleden dat we ook uitgaan van een aanvangssituatie met een tekort. Hiervoor werden de afgelopen jaren onbevoegd gegeven lessen genomen zoals deze uit de IPTO-meting komen<sup>33</sup>. Er werd van uitgegaan dat lessen onbevoegd worden gegeven omdat men geen bevoegde docent kan vinden.

Vanaf dit jaar kunnen we gebruik maken van de uitvraag naar tekorten bij de scholen zoals deze in het vorige hoofdstuk staat vermeld. De resultaten van de eerste landelijke uitvraag van vorig jaar kan gecombineerd worden met de raming die op de personeelsbestanden van datzelfde jaar gebaseerd zijn.

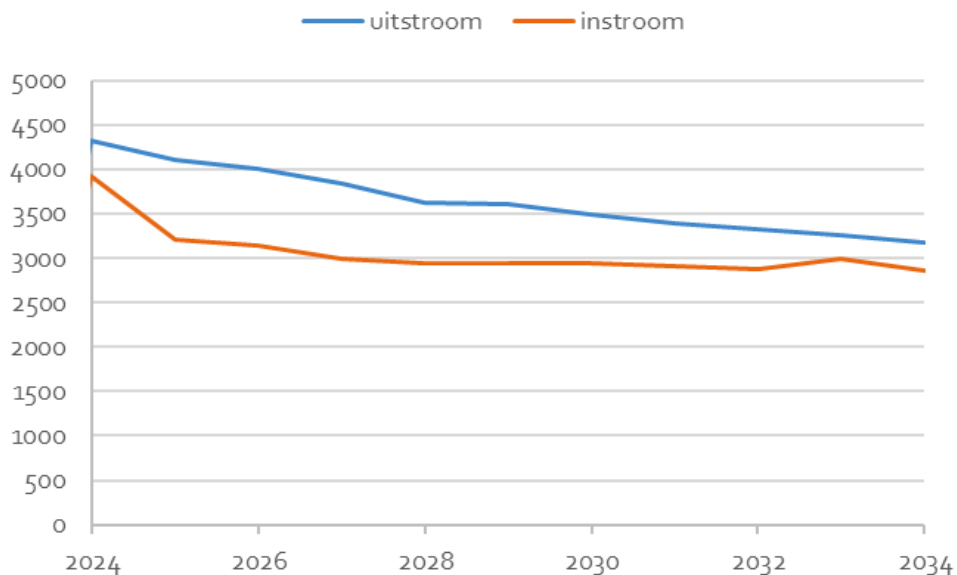
Bij het interpreteren van de uitkomsten met betrekking tot de tekorten moet er ook hier rekening mee gehouden worden dat tekorten onder vervangers niet zijn meegenomen. De verborgen tekorten bij de reguliere banen worden wel meegenomen. Als een school een vak niet meer aanbiedt omdat het daarvoor geen 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' waarschijnlijk een onderschatting van het werkelijke tekort.

<sup>33</sup> Dit is de jaarlijkse meting naar in het vo gegeven vakken en bevoegdheden van leraren die deze vakken geven, zie hoofdstk 16.

### 8.3.1 Verwachte tekorten de komende jaren

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

*Figuur 8.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2024-2034 in fte (bron: Centerdata)*

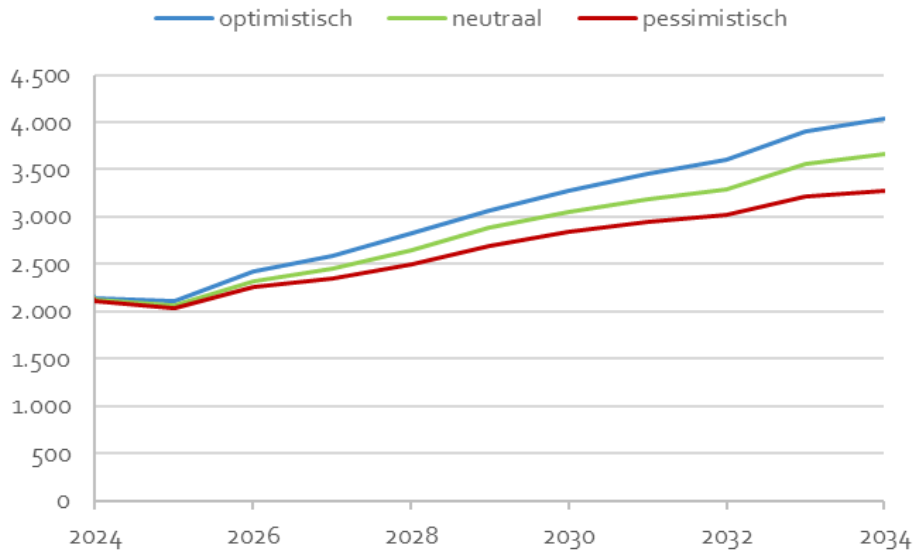


Te zien is dat de uitstroom in de hele periode duidelijk hoger zal zijn dan de verwachte instroom. Deels valt dit bij de tekorten weg omdat dat er in het vo sprake is van een leerlingendaling die er voor zorgt dat er naar verwachting in 2034 minder fte nodig is (zie *Figuur 8.1*). Tevens geeft bovenstaande 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 voor de eerste keer als starttekort het daadwerkelijk bij de scholen gemeten tekort. In de ramingen zijn de actuele tekorten van de 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 2023, hetzelfde moment als de meting van vorig jaar.

Ook hier worden de drie economische scenario's weergegeven, verder wordt in deze paragraaf uitgegaan van het neutrale scenario.

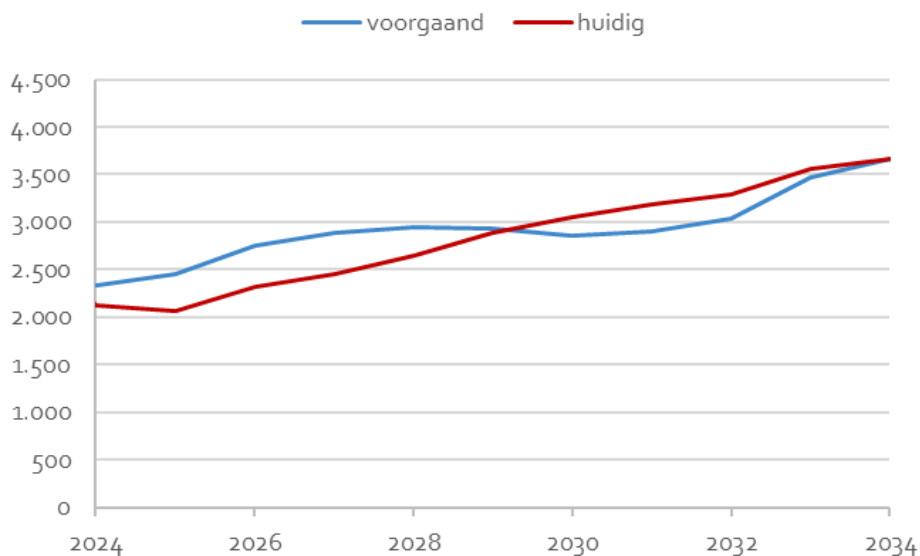
Figuur 8.8 Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2024-2034 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)



In het vo gaan we uit van een stijging van de tekorten over vrijwel de gehele periode in alle drie de economische scenario's. Dit ondanks de verwachte leerling daling. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het neutrale scenario voor 2029 een verwachting van 2.880 fte tekort. De overige getallen voor de verschillende jaren zijn in de bijlage (Tabel 21.28) te vinden.

In de volgende grafiek is een vergelijking met de vorige raming uit 2023 te zien. Voor die raming is gewerkt met een starttekort op basis van de onbevoegd gegeven lessen.

Figuur 8.9 Tekorten leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming, beiden neutraal conjunctuurverloop (Bron: Centerdata)



Te zien is dat de huidige raming niet veel afwijkt van de voorgaande raming. In het begin is het verwachte tekort iets lager, later iets hoger. Op de meetpunten die we er vaak uitlichten, de tekorten over 5 en 10 jaar, zijn de uitkomsten vrijwel identiek.

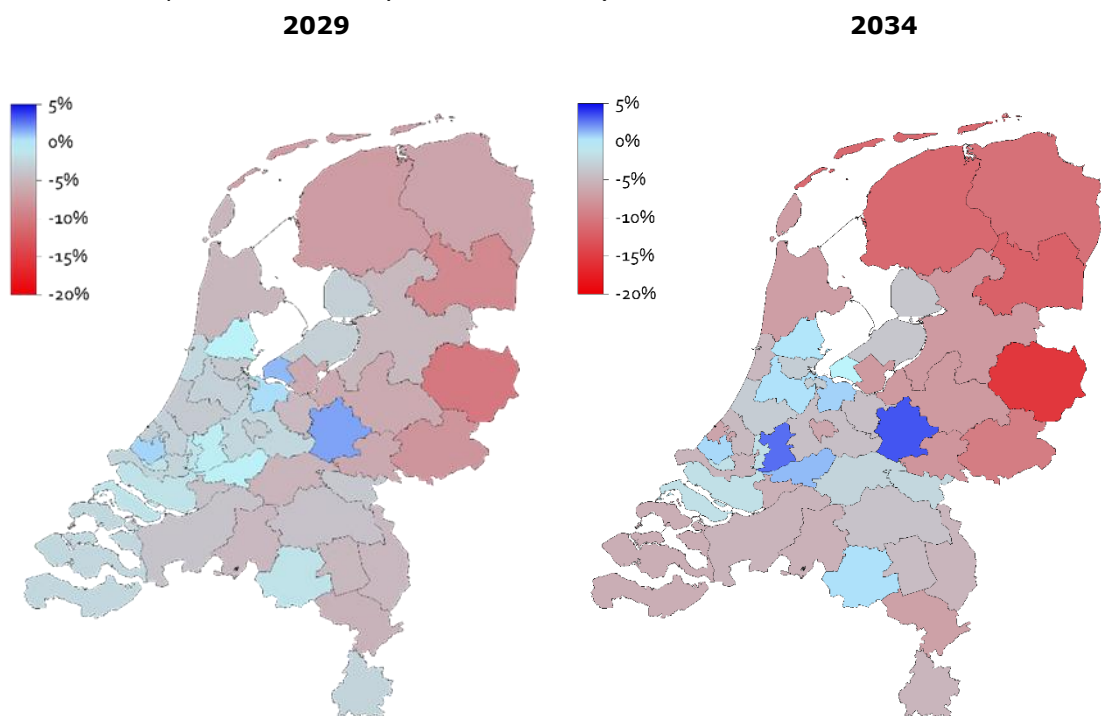
Dit betekent dat de eerdere dat de percentages onbevoegd gegeven lessen in de verschillende vakken een goede indicatie geven van de tekorten een redelijke aanname was.

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.

### 8.3.2 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 8.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2029 en 2034 ten opzichte van 2023 (Bron: Centerdata)*

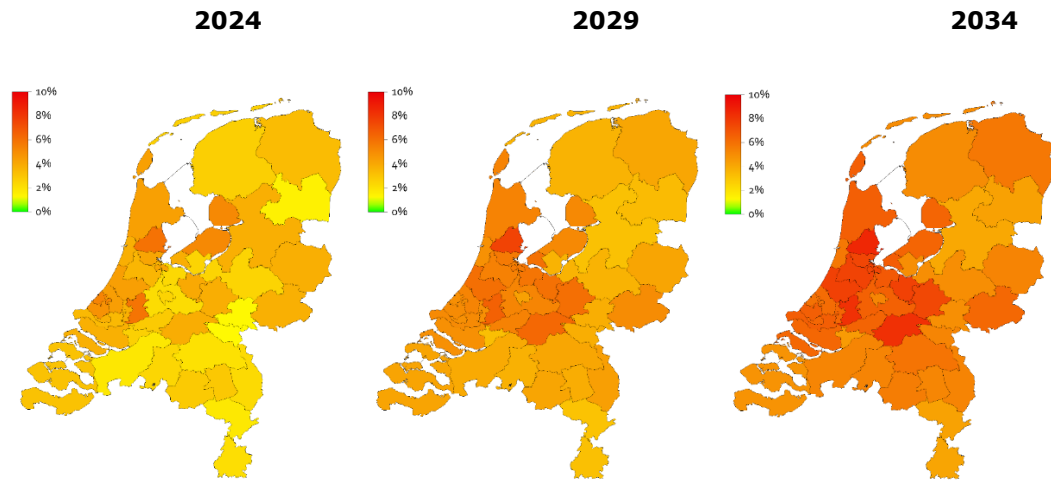


Het is duidelijk dat de leerling daling in het vo niet gelijk over de regio's verdeeld is, net als dat de afgelopen jaren in het po het geval was. In het westen van het land is er minder sprake van een daling en in sommige regio's is er zelfs sprake van een stijging. Dit heeft ook zijn weerslag op verdeling van de tekorten over het land.

Onderstaand de verwachte vacaturedruk (tekorten gedeeld door de totale werkgelegenheid) in het vo naar regio.

Figuur 8.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2024 (links), 2029 (midden) en 2034 (rechts) (Bron: Centerdata)

NB: de schaal loopt van 0%, groen, tot 10% en hoger, donkerrood



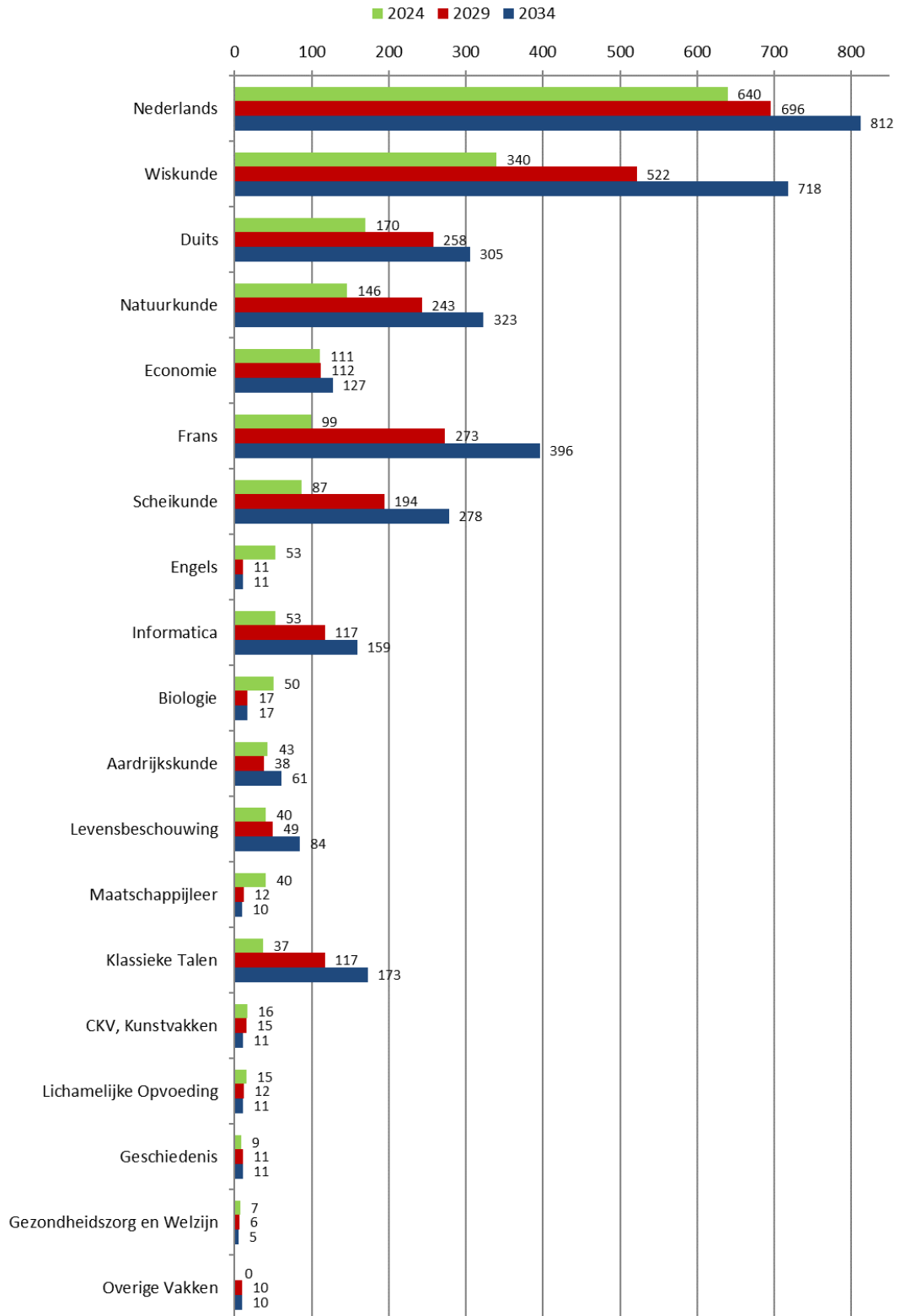
Voor het vo gold altijd dat de tekorten regionaal niet zozeer verschilden. Er is dan ook te zien dat de stijging van het tekort iets is dat zich in het hele land afspeelt. Wel is duidelijk dat er in het oosten en zuiden minder vacaturedruk lijkt te zijn. De hoogste vacaturedruk zal naar verwachting in 2029 en 2034 in Midden en West Nederland te liggen.

### 8.3.3 Tekorten per vak

Problemen met moeilijk te vinden onderwijspersoneel zijn in het vo niet zozeer verdeeld over regio maar meer over de verschillende vakken. Onderstaand daarom een overzicht van de hoofdvakken, waarbij respectievelijk vermeld staat hoeveel fte tekort er in dit vak in 2023 was op basis van uitvraag naar tekorten bij de scholen en hoeveel tekort er naar verwachting in 2029 en 2034 zal zijn.



Figuur 8.12 Onvervulde vraag in fte leraren in 2024, 2029 en 2034 op het niveau van individuele vakken, gesorteerd op tekort in 2027 (bron: Centerdata).



Te zien is dat er in 2024, 2029 en in 2034 voor Nederlands het grootste tekort in fte zal zijn. Wiskunde neemt overal de tweede plaats in. Voor beide vakken zullen de tekorten naar verwachting in omvang vrij aanzienlijk zijn de komende jaren.

In 2029 zijn na Wiskunde de vakken Duits, Frans, natuurkunde en scheikunde koplopers bij de aantallen fte verwachte tekorten. Voor Engels en Biologie geldt dat de tekorten naar verwachting behoorlijk minder zullen worden,

Een andere indicatie voor het tekort is de eerder gepresenteerde vacaturedruk, oftewel het percentage onvervulde fte's op het totaal aantal fte's. In de volgende tabel de vacaturedruk voor de verschillende vakken momenteel en over 5 en 10 jaar.

*Tabel 8.1. Vacaturedruk (onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in fte) in 2024, 2029 en 2034 op het niveau van individuele vakken, op volgorde van percentage in 2029 (Bron: bewerking gegevens Centerdata)*

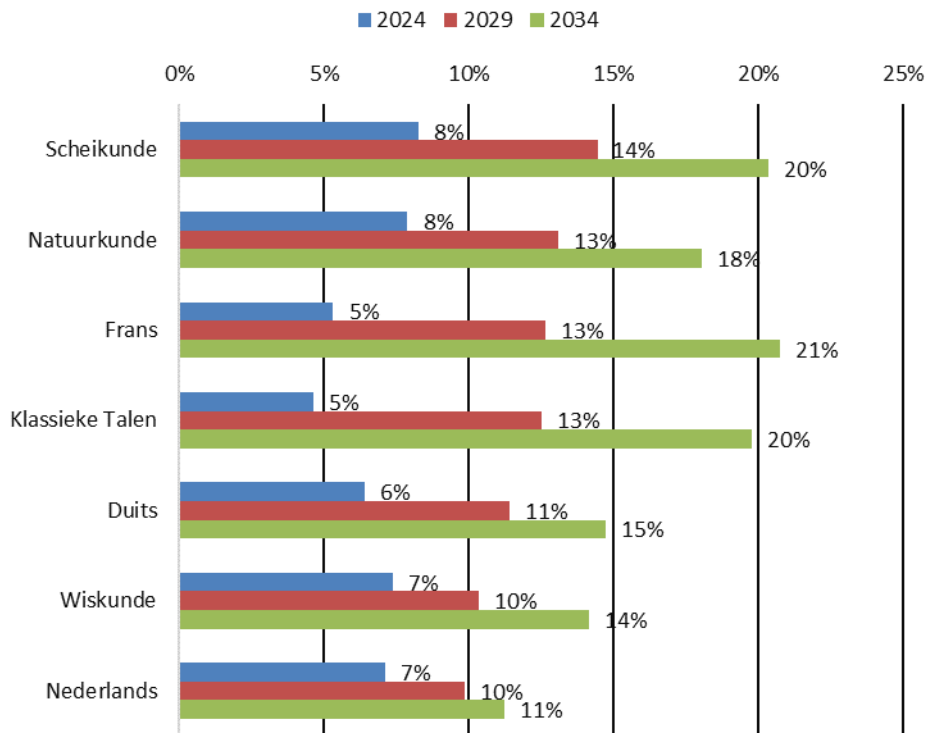
	2024	2029	2034
Informatica	21%	41%	59%
Scheikunde	8%	14%	20%
Natuurkunde	8%	13%	18%
Frans	5%	13%	21%
Klassieke Talen	5%	13%	20%
Duits	6%	11%	15%
Wiskunde	7%	10%	14%
Nederlands	7%	10%	11%
Levensbeschouwing	3%	4%	5%
Economie	5%	4%	2%
Aardrijkskunde	5%	4%	3%
Biologie	4%	3%	2%
Maatschappijleer	6%	2%	1%
Engels	4%	2%	1%
Gezondheidszorg en Welzijn	7%	1%	1%
Geschiedenis	1%	1%	1%
CKV, Kunstvakken	0%	0%	0%
Lichamelijke Opvoeding	0%	0%	0%
Overige Vakken	0%	0%	0%

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

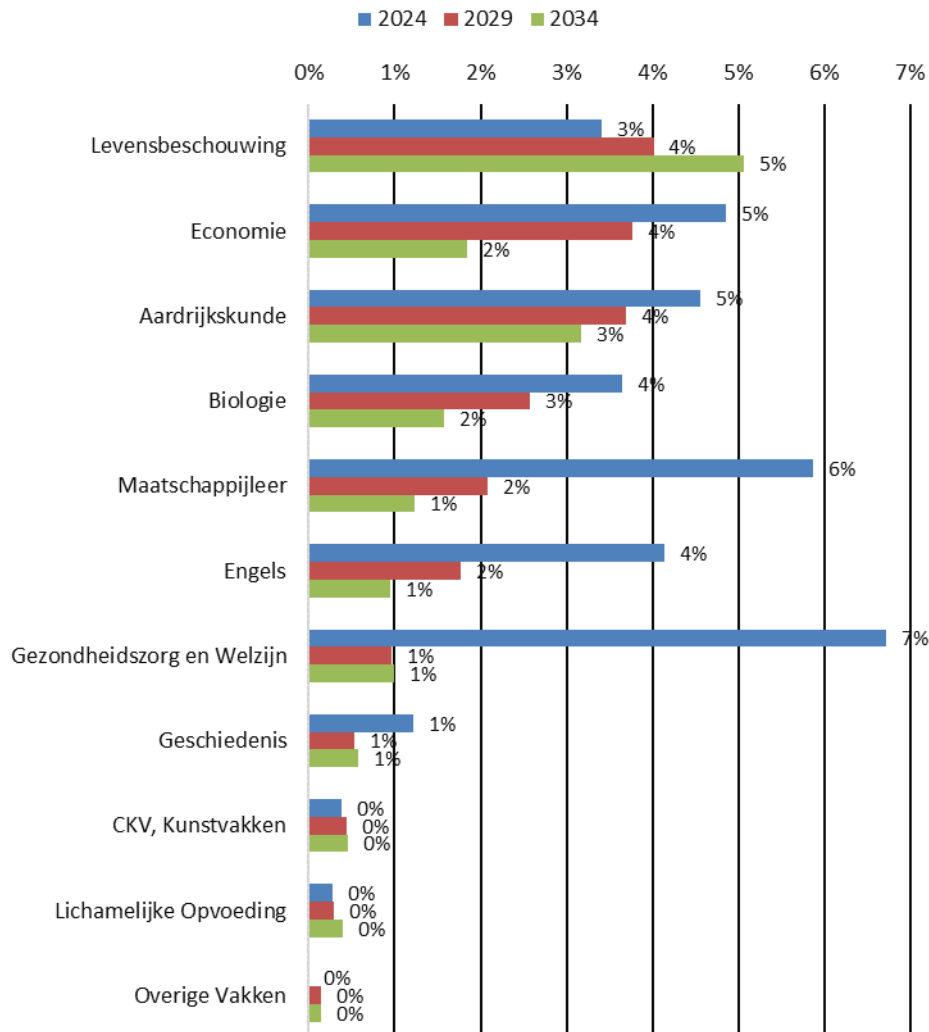
Figuur 8.13 Vacaturedruk grootste tekortvakken in 2024, 2029 en 2034. Informatica is uit de grafiek gehouden omdat deze grote percentages de rest onleesbaar maken. Vakken op volgorde van tekort in 2028 (Bron: Centerdata)



Voor alle tekortvakken is de verwachting dat er de komende tien jaar een gestage verhoging van het tekort staat te wachten, eindigend in minimaal een verdubbeling van het huidige tekort in 2034. Een uitzondering op deze verdubbeling vormt Nederlands, maar door de grote omvang van het vak zullen hier ook omvangrijke problemen zijn.

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

Figuur 8.14 Vacaturedruk overige vakken in 2024, 2029 en 2034. (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 naar verwachting sterk zullen verminderen. In 2034 wordt voor geen van deze vakken een tekort boven de 3% verwacht.

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

Tabel 8.2. Ontwikkeling onvervulde vraag in fte inclusief onbevoegd gegeven lessen per vak. Groen is gering tekort, geel gematigd en rood groot tekort (Bron: Centerdata)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Nederlands	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Duits	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Engels	geel	geel	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Frans	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Biologie	geel	geel	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Informatica	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Natuurkunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Scheikunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Wiskunde	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Aardrijkskunde	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Economie	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Geschiedenis	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Levensbeschouwing	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	rood
Maatschappijleer	rood	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
CKV, Kunstvakken	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Gezondheidszorg en Welzijn	rood	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel
Klassieke Talen	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood	rood
Lichamelijke Opvoeding	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
Overige Vakken	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen	groen
totaal*	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	geel	rood

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

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

Het enige vak dat zich aan deze indeling onttrekt is Levensbeschouwing waar sprake is van een oplopend tekort. In figuur 7.12 is te zien dat het hier om een relatief klein vak gaat, waar het tekort naar verwachting oploopt van 40 fte in 2024 tot 84 fte in 2034.

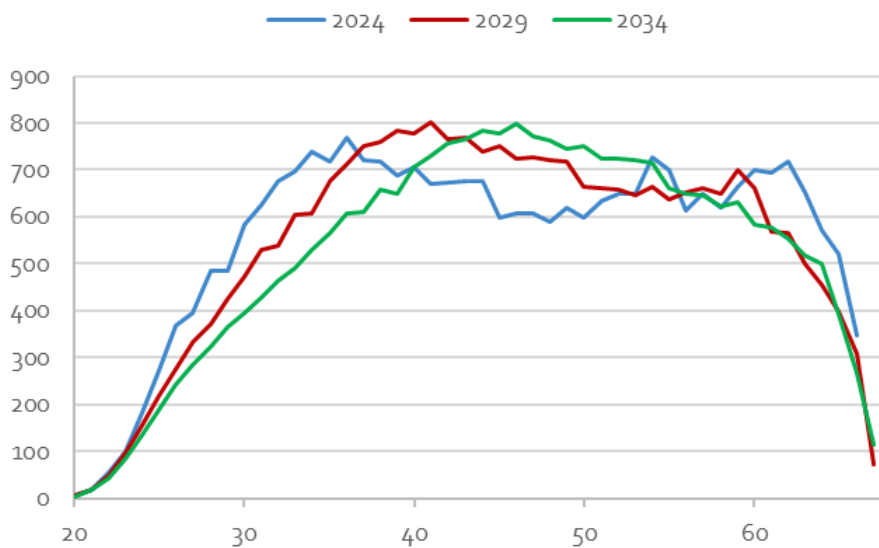
#### 8.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs

Voor het mbo gelden deels andere regels voor de kwalificatie van leraren dan voor de hiervoor behandelde sectoren. Een deel van de docenten is afkomstig van dezelfde lerarenopleidingen als in het vo. Een groot deel van de instroom van docenten in het mbo is

echter niet afkomstig van de lerarenopleiding maar van het bedrijfsleven. Daarom is het mbo ook geen 'gesloten systeem' waarover exacte ramingen kunnen worden gemaakt als voor het po en vo. Wel kunnen enkele belangrijke factoren voor de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht.

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

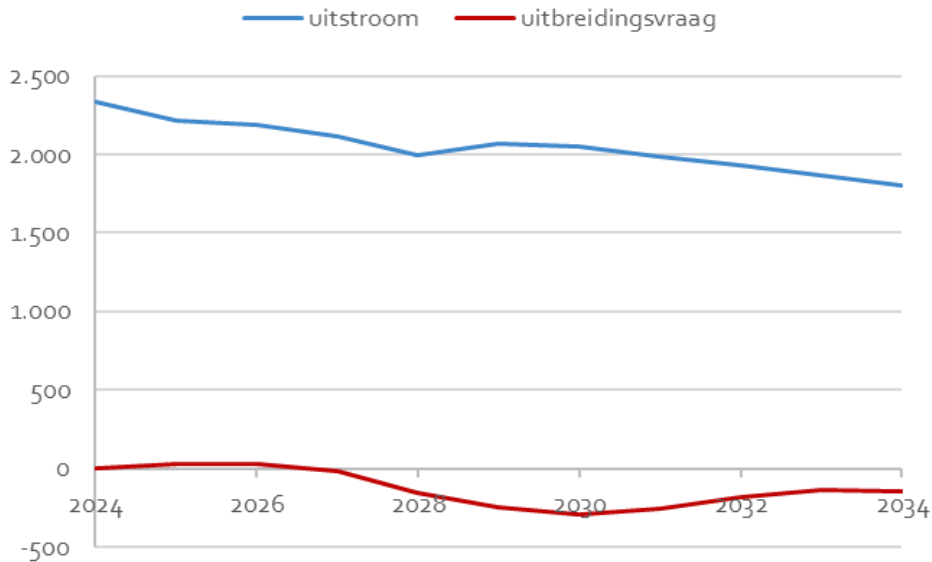
*Figuur 8.15 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2024, 2029 en 2034 (bron: Centerdata)*



Te zien is dat er in 2024 een grote groep oudere docenten is die de komende jaren met pensioen zal gaan. Daarnaast vindt nog uitstroom plaats wegens andere redenen. Voor de 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.

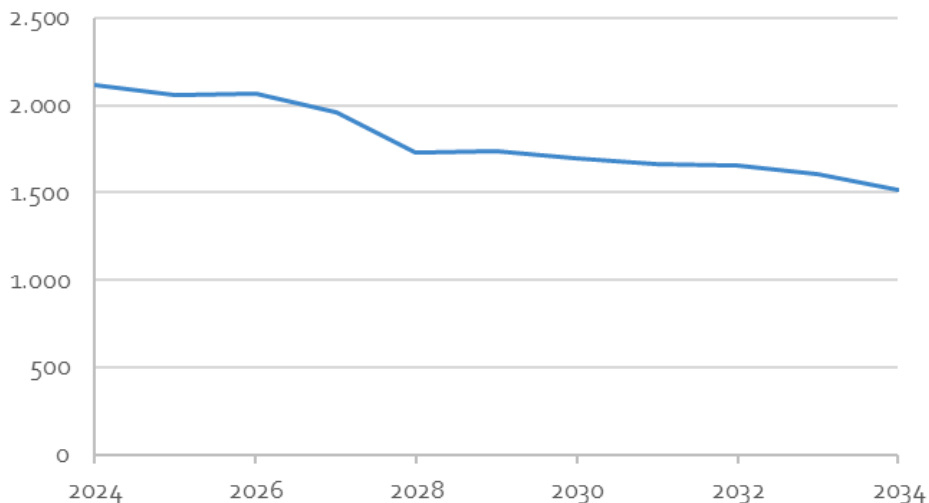
In de volgende figuur zijn deze ontwikkelingen weergegeven.

Figuur 8.16 Uitstroom en uitbreidingsvraag docenten in het mbo periode 2024-2034 in fte (Bron: Centerdata)



De uitbreidingsvraag in het mbo is de komende 10 jaar in de meeste jaren negatief door de verwachte daling in aantallen studenten, waardoor de totale vraag naar leraren lager wordt (zie paragraaf 7.1). De uitstroom wordt geschat op basis van de laatste jaren en bestaat zoals gezegd voor een groot deel uit pensioneringen. Dit levert bij elkaar de volgende vraag naar docenten op de komende 10 jaar:

Figuur 8.17 Benodigde instroom van docenten in het mbo periode 2024-2034 in fte (Bron: Centerdata)



Het verloop van de benodigde instroom is na 2026 enigszins vergelijkbaar met dat van de werkgelegenheid voor docenten. Omdat ook effecten van de verandering in betrekkingssomvang en de studentenontwikkeling (meer BBL) meespelen, is de relatie tussen werkgelegenheid en de benodigde instroom niet geheel een-op-een.

Indien we het bovenstaande vertalen naar krapte op de arbeidsmarkt voor docenten mbo, dan is een voorzichtige conclusie dat tussen 2024 en 2026 de krapte op zijn hoogst is, vanwege de relatief hoge benodigde instroom. Als we afgaan op de benodigde instroom die in bovenstaande figuur getoond wordt, wordt de arbeidsmarkt na 2026 gedurende de rest van de ramingsperiode wat ruimer voor het mbo. Mogelijke ontwikkelingen aan de aanbodzijde van docenten zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Over tekorten per onderdeel in het mbo kunnen momenteel met Mirror geen uitspraken gedaan worden, al ligt het voor de hand dat er parallellen met het vo optreden en sprake zal zijn van specifieke tekorten bij de onderdelen Nederlands en Informatica, die zowel op het vo als op het mbo gegeven worden. Analoog zullen de tekorten die voor het vak Techniek in het vmbo spelen waarschijnlijk ook spelen bij de vele technische onderdelen 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 onderdelen in het mbo.

## 8.5 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 arbeidsmarkttramingen daarom elk jaar uitgesplitst naar regionale rapportages op het niveau van de arbeidsmarktregio's zoals deze zijn gebruikt in de landkaartjes eerder in dit hoofdstuk. Hiervoor worden 14 deelrapporten per sector gemaakt waarin doorgaans enkele arbeidsmarktregio's tezamen worden genomen. Ook de G5 gemeenten worden hier apart in behandeld. Deze rapporten hebben ook als doel de ramingen herkenbaarder te maken voor scholen in hun eigen regio.

De rapporten zijn te downloaden via de website van de rijksoverheid ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl))<sup>34</sup>.

## 8.6 Conclusie

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

Op dit moment lijkt de arbeidsmarkt voor leraren in het po op een 'plateau' beland, waarbij de factoren die het tekort verkleinen en de factoren die het kunnen vergroten elkaar in evenwicht houden. Echter, over enkele jaren zal het aantal leerlingen weer gaan oplopen, waardoor de tekorten weer gaan stijgen en uiteindelijk hoger uitkomen dan het huidige niveau.

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 iets meer dan voorheen regionaal verschillend zullen zijn.

---

<sup>34</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/12/regionale-arbeidsmarkttramingen-voor-leraren-in-het-primair-onderwijs-2024-2029>

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/12/regionale-arbeidsmarkttramingen-voor-leraren-in-het-voortgezet-onderwijs-2024-2029>



De grote verschillen in tekorten zijn echter nog steeds te vinden op vak niveau. 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.

Voor het mbo kunnen geen gedetailleerde ramingen worden gegeven. De verwachting is dat voor vakken die ook in het vo worden gegeven en daar tekorten hebben ook op het mbo problemen opleveren. Daarnaast zal de schaarste aan werknemers in technische beroepen en zorgberoepen ook zijn weerslag hebben op de mogelijkheid hiervoor docenten te vinden. Naar verwachting zal de vraag naar onderwijspersoneel de komende jaren wat afnemen, door de daling van studentenaantallen en daarbinnen een verschuiving naar de BBL.

## 9 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 2024/2025. Daarom lopen de gegevens tot en met 2023, waarmee studiejaar 2023/2024 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 2023/2024 nog niet hebben op het moment van schrijven, en uitgaan van de diploma's tot en met 2022/2023. Definitieve cijfers over de instroom in dit studiejaar en de diploma's van vorig studiejaar worden in januari 2025 verwacht.

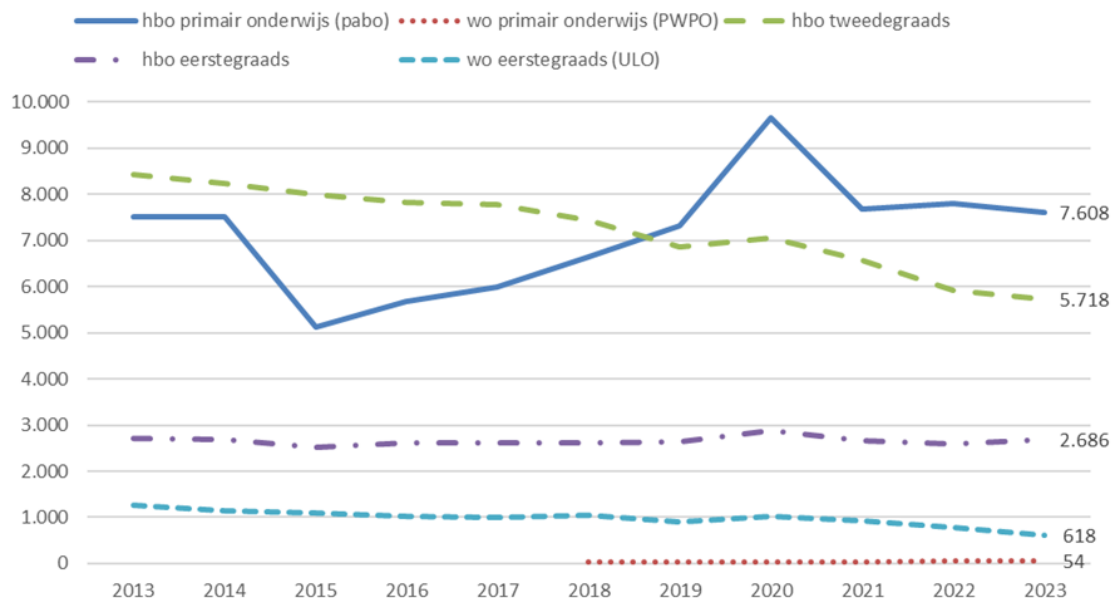
Ter wille van de leesbaarheid wordt in de Tendrapportage voornamelijk gewerkt met grafieken en minder met tabellen. Voor degenen die de cijfers bij de grafiek behorende bij dit hoofdstuk exact wil weten wordt derhalve verwezen naar de bijbehorende tabellen in de bijlage.

### 9.1 Instroom in de lerarenopleidingen

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

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

Figuur 9.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2013-2023 (Bron: DUO)



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

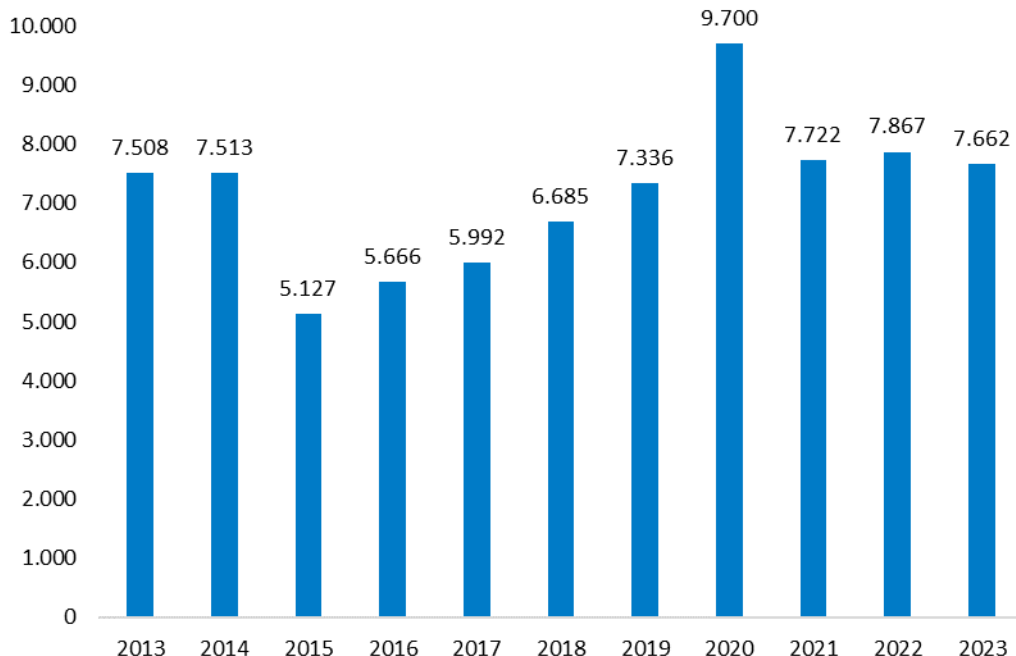
Het jaar 2020 laat bij de pabo een forse stijging van de instroom zien, die gevolgd wordt door een daling, waarna jaren van ongeveer gelijke hoogte volgen. Bij de lerarenopleiding

voor 2<sup>e</sup> graads leraar wordt na een kleine stijging in 2020 de dalende trend uit de jaren daarvoor voortgezet.

De totale aantallen instroom in de lerarenopleidingen (in 2023 bijna 17 duizend personen) worden grotendeels bepaald door de pabo en de hbo 2<sup>e</sup> graads opleiding. In het navolgende wordt geconcentreerd op deze twee opleidingen die het meest relevant zijn voor de instroom van nieuwe leraren. 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).

## 9.2 De pabo

*Figuur 9.2 Instroom pabo 2013-2023 (inclusief wo opleiding voor po PWPO<sup>35</sup> met jaarlijks een instroom vanaf 2018 (in 2023: 54), exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo (ALPO)) (Bron: DUO)*

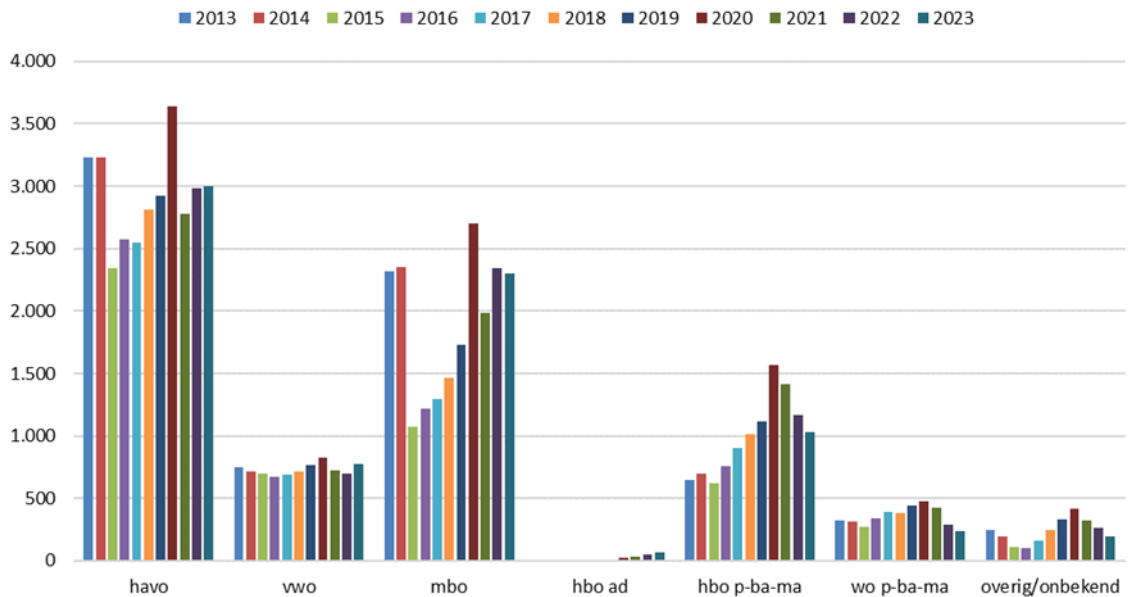


In het studiejaar 2015/2016 vond een ontwikkeling plaats die ongunstig voor de omvang van de instroom was: de invoering van toelatingstoetsen op de pabo. Na de grote daling in 2015 is een constant stijgende lijn ingezet. Als we 2020 als een uitschieter beschouwen is de stijgende lijn door te trekken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

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.

<sup>35</sup> Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs.

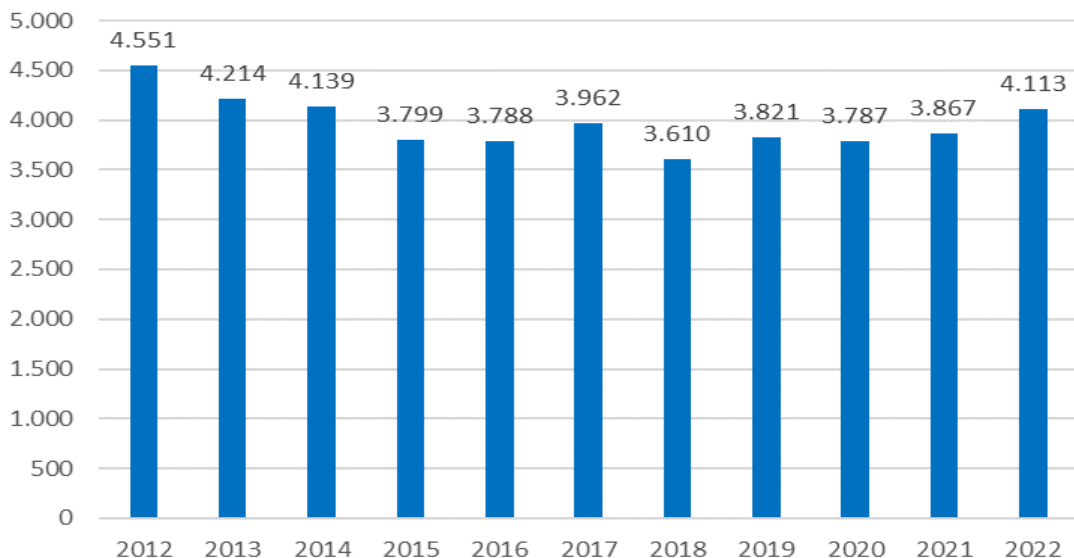
Figuur 9.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2013-2023 (Bron: DUO)



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. Als we de uitschieter in 2020 buiten beschouwing laten zien we dat het mbo inmiddels vrijwel het oude niveau weer heeft bereikt en de havo bijna. Het vwo is ongeveer op de stand van 2013. Het hbo als achtergrond laat, ondanks de dalende trend, nog steeds een flink hoger aantal dan in 2013 zien. Het wo bevindt zich ook in een dalende trend.

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

Figuur 9.4 Gediplomeerden pabo 2012-2022, inclusief wo opleiding voor po PWPO (met 21 in 2022), exclusief internationale opleiding voor basisschool (Bron: DUO) N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2023/2024 waren op het moment van schrijven nog niet bekend.



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

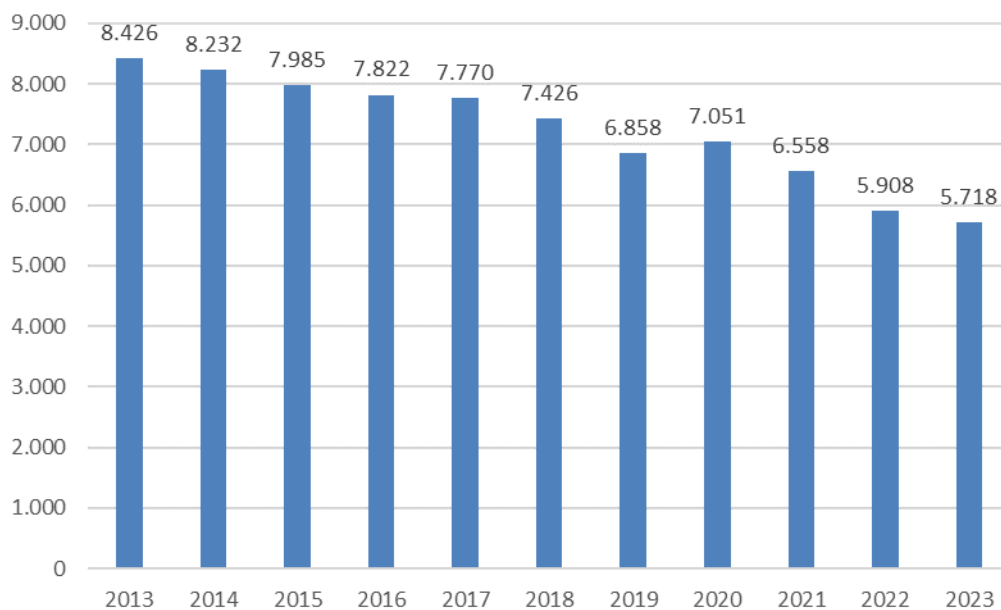
Overigens dient te worden bedacht dat bij de instroom en gediplomeerden de zij-instroom in het beroep niet is opgenomen. Deze groep, die zoals in hoofdstuk 13 is te zien, de laatste jaren een flinke ontwikkeling heeft doorgemaakt in het po, volgt contractonderwijs (i.t.t. door OCW bekostigd onderwijs),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

### 9.3 Lerarenopleiding hbo 2<sup>e</sup> graads

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

#### 9.3.1 Algemene instroom en diploma's

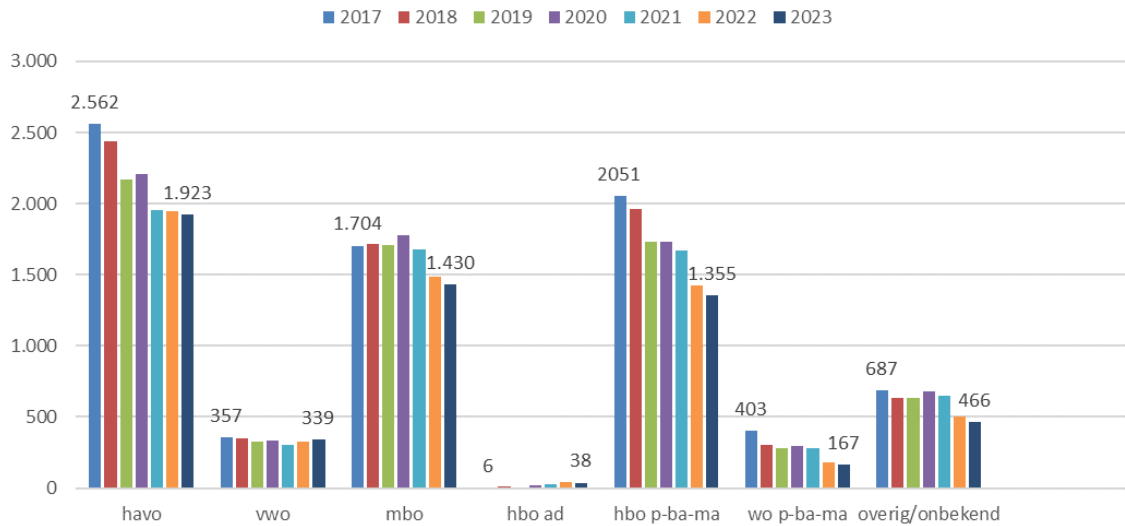
Figuur 9.5 Instroom hbo opleidingen 2e graads leraar 2013-2023 (Bron: DUO)



Over het geheel van de 10 jaar kan geconstateerd worden dat het aantal inschrijvingen fors aan het dalen is. De stijging wegens de speciale omstandigheden in 2020 wordt gevolgd door een voortzetting van de dalende lijn. De instroom in 2023 is nog maar twee derde van die in 2013.

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

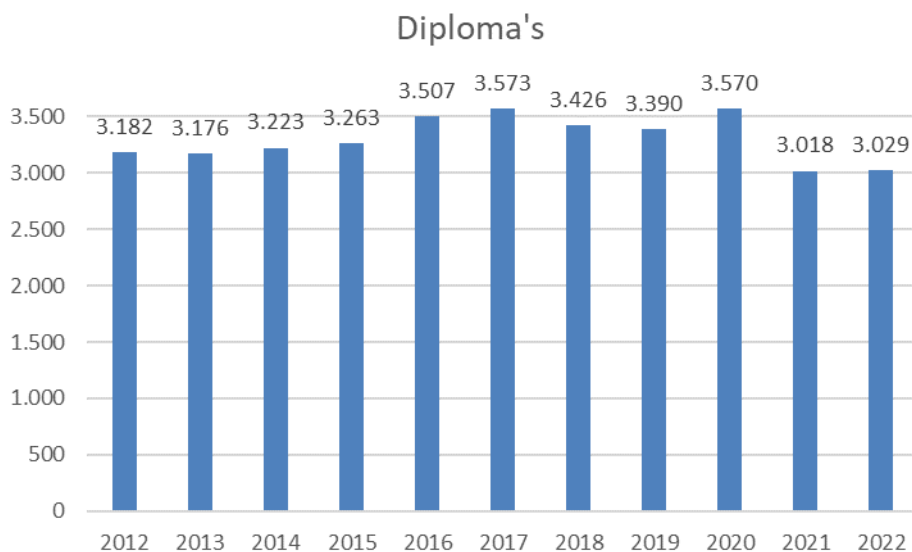
Figuur 9.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2017-2023 (Bron: DUO)



In deze grafiek zijn de getallen vanaf 2017 te zien omdat dit het eerste jaar is waarop de ho-cijfers goed zijn uitgesplitst. De twee van origine grootste instroom bronnen, havo en hbo, leveren beiden een dalend beeld op (op het uitzonderlijke jaar 2020 na). Het mbo laat een vrij stabiele tendens zien en is inmiddels in aantallen hoger dan het hbo als instroombron. Al gaat het om een relatief laag aantal, opvallend is dat het vwo juist een stijgende tendens laat zien de laatste paar jaar.

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

Figuur 9.7 Diploma's opleidingen 2<sup>e</sup> graads leraar 2012-2022 (Bron: DUO) N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2023/2024 waren op het moment van schrijven nog niet bekend.



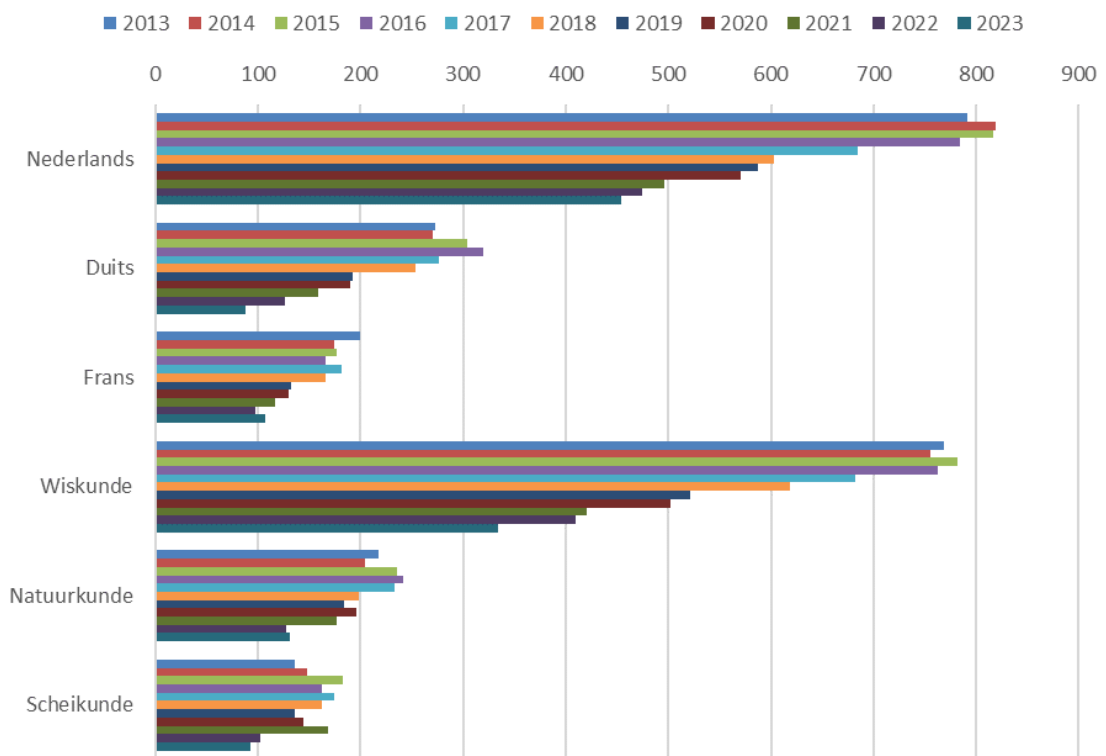
Het aantal diploma's vertoont na 2012 eerst een langzame stijging en na 2017 een daling. Wederom is coronajaar 2020 hier een uitbijter. Mede daardoor is de daling naar 2021 fors.

Ook voor deze diploma's geldt dat de zij-instroom in het beroep hier niet is meegerekend (zie hiervoor hoofdstuk 10). Opvallend is dat de gestage forse daling van de instroom (zoals gezegd in 2023 maar twee derde van die in 2013) zich vooralsnog niet rechtstreeks heeft vertaald in een even grote daling van de diplomering.

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

### 9.3.2 Instroom en diploma's permanente tekortvakken

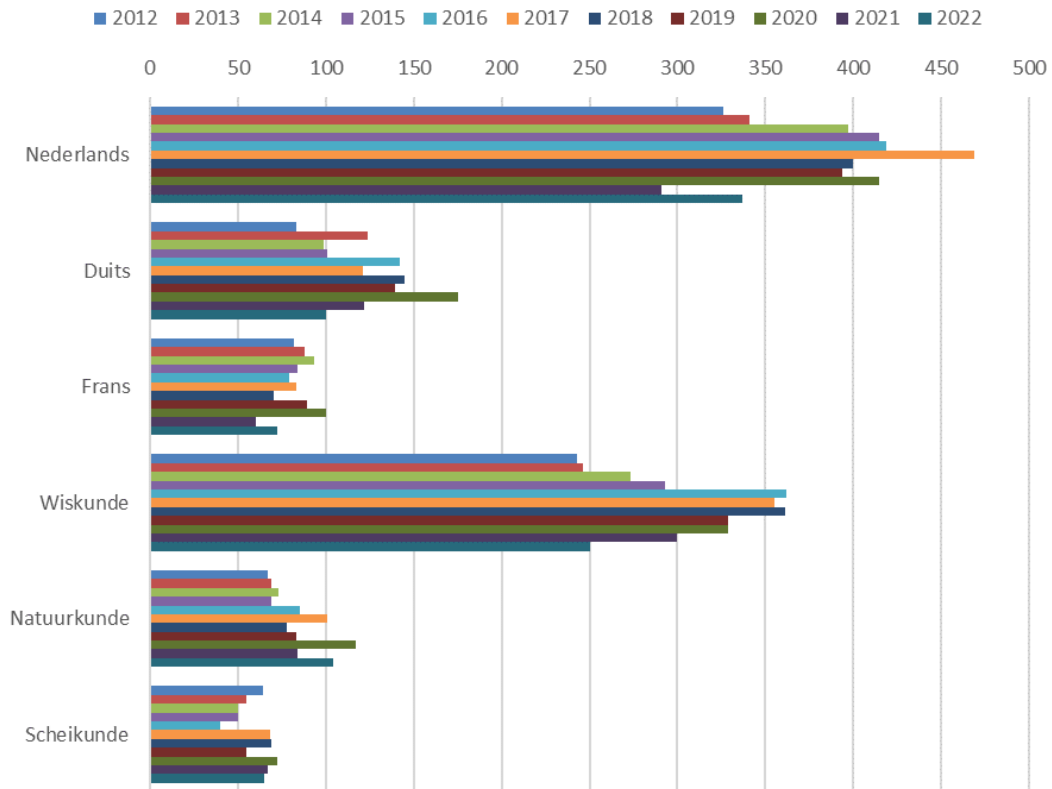
*Figuur 9.8 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads 2013-2022 (Bron: DUO)*



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

De dalingen bij de tekortvakken bepalen voor een onevenredig groot deel de daling van de totale instroom. Op de totale instroom in 2023 vormen bovenstaande vakken 21% van het totaal, in 2013 was dat nog 28%. Als gekeken wordt naar de daling van de instroom sinds 2013 dan komt 44% van deze daling voor rekening van deze tekortvakken.

Figuur 9.9 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads<sup>36</sup> 2012-2022 (Bron: DUO). N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2023/2024 waren op het moment van schrijven nog niet bekend.



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 paragraaf). Wiskunde en Nederlands zijn de grootste vakken, die ook het meeste gegeven worden in het vo (samen met Engels).

Er zijn verschillende ontwikkelingen waardoor er geen grote lijn te ontdekken is. Nederlands was aan het dalen maar is weer wat gestegen, Duits was gestegen maar daalt de laatste jaren, Frans lijkt een beetje een jojo beweging te hebben, wiskunde is na een forse stijging via een forse daling weer op hetzelfde niveau als in 2012, natuurkunde en scheikunde stijgen de laatste jaren.

#### 9.4 Conclusie

De Pabo heeft inmiddels het hoge instroomniveau weer bereikt van 10 jaar geleden, wellicht zit daar zelfs nog wat rek in. Het aantal gediplomeerden is de laatste jaren gestegen en zal nog iets doorstijgen. Al zal hier niet direct het lerarentekort mee opgelost zijn, het is toch een positieve ontwikkeling.

De daling van de inschrijvingen voor de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding is echter zorgwekkend. Zeker omdat een groot deel van deze daling bij de tekortvakken te vinden is. Overigens moet daarbij wel vermeld worden dat uit het onderzoek Loopbaanmonitor (zie volgend hoofdstuk) blijkt dat het zogenaamde baanrendement van de opleiding stijgt. Oftewel het percentage van de afgestudeerden dat in het onderwijs gaat werken is de afgelopen periode gestegen. Ook lijkt de instroom meer te dalen dan de diplomering (al zit daar natuurlijk een vertraging van jaren tussen). Beiden zouden er ook op kunnen duiden dat dat gedeeltelijk sprake is van een meer gemotiveerde keuze voor de opleidingen. De daling in inschrijvingen is niet één op één om te zetten in een daling van beschikbare uitstroom van gediplomeerden

<sup>36</sup> Informatica en Klassieke Talen zijn ook permanente tekortvakken, maar daar zijn geen 2e graads opleidingen voor.



voor het onderwijs. Al is wel duidelijk dat deze ook daalt, vooral voor de vakken die nu al aan te wijzen zijn als tekortvakken.

## 10 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Vanwege het belang van de instroom van pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen laat OCW jaarlijks een monitoronderzoek naar deze groep uitvoeren, getiteld Loopbaanmonitor<sup>37</sup>.

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

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

### 10.1 Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding

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

Aanvullend daarop worden, zoals gezegd, enquêtes gehouden onder recent afgestudeerden aan de opleidingen voor leraar, zodat we vinger aan de pols kunnen houden. In de enquête worden altijd hogere percentages gevonden voor het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan bij de analyses met de CBS microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Personen die in het onderwijs werken zouden vaker deel kunnen nemen aan de enquête. Een andere verschil is dat leraren via uitzendbureaus of payroll constructies in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data<sup>38</sup>. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn.

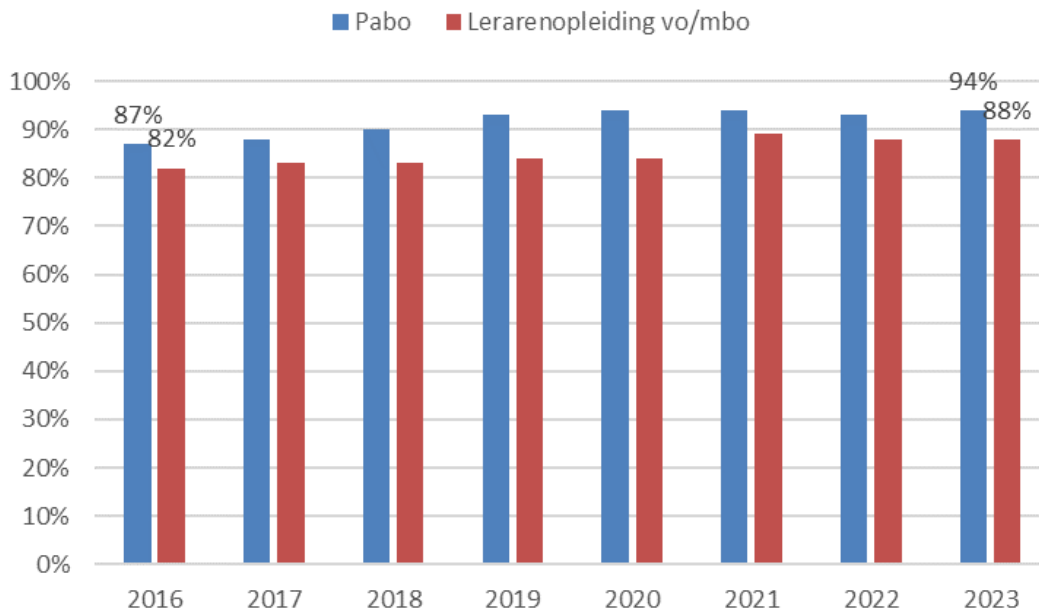
Uit de enquêtes blijkt dat het aantal afgestudeerden dat volgens eigen melding na een half jaar in het onderwijs werkt zowel voor de pabo als voor de lerarenopleiding de afgelopen jaren is toegenomen.

---

<sup>37</sup> Loopbaanmonitor onderwijs 2024, Centerdata/Mooz, Tilburg, Nijmegen, 2024.

<sup>38</sup> Alles bij elkaar gaat het hierbij slechts om enkele procenten van de populatie.

Figuur 10.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)



Van degenen die in 2016 afstudeerden aan de pabo was 87% een half jaar later in het onderwijs werkzaam, voor afstudeerjaar 2023 is dat percentage gestegen naar 94%. Voor de lerarenopleidingen vo/mbo is dit percentage gestegen van 82% naar 88%. In vaktermen kan hier gesproken worden van een bijzonder hoog opleidingsrendement.

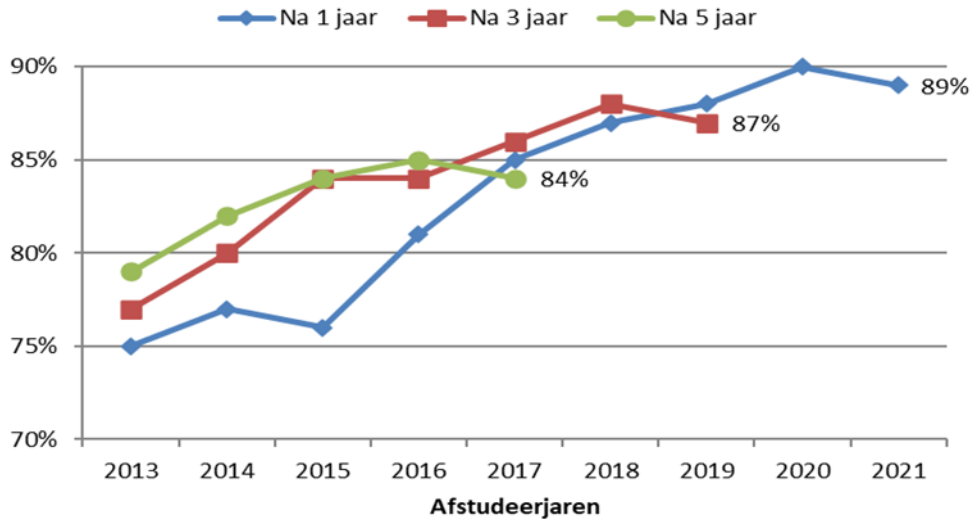
Uit de enquête onder de pas afgestudeerden komen in deze periode ook positieve ontwikkelingen voor deze groep aan het licht als het gaat om het type aanstelling (en het type dienstverband). Zo vertoont het percentage gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan (in tegenstelling tot een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

## 10.2 Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs

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

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

Figuur 10.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

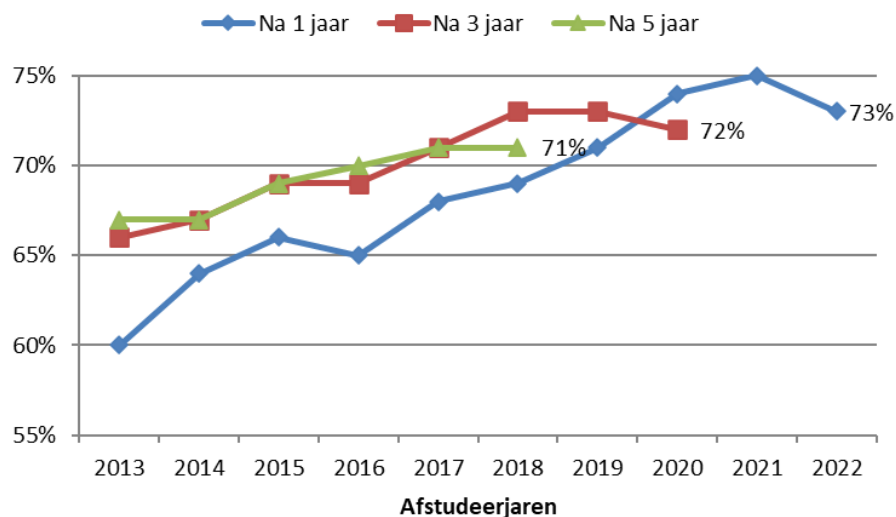


Weliswaar vergroot de grafiek de verschillen omdat deze niet bij 0% begint, maar toch is de eerste conclusie is dat in de loop der jaren het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan tussen de cohorten behoorlijk is toegenomen.

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

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

Figuur 10.3 Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

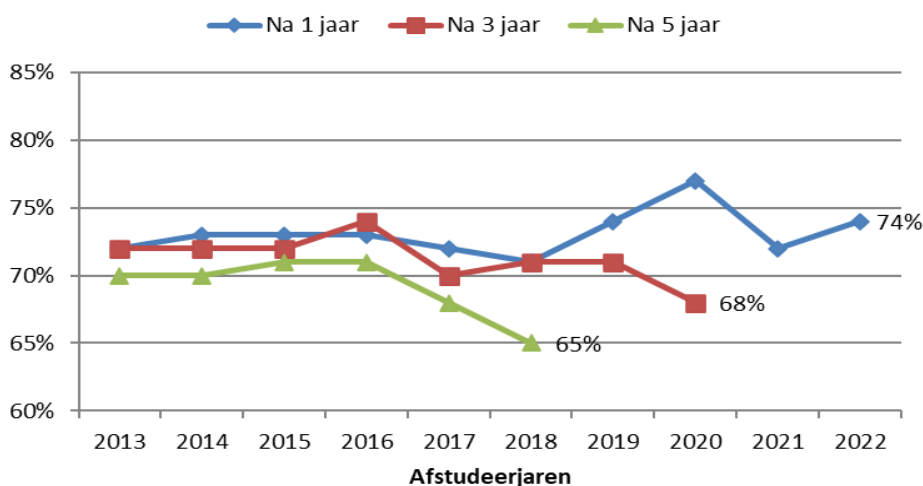


Ook hier zien we uitvergroete verschillen omdat de grafiek niet op 0% begint. De lichte daling voor 'na 3 jaar' en 'na 1 jaar' voor de meest recente gegevens is nog te weinig om een conclusie aan te verbinden.

Van de hbo Lerarenopleiding vo/mbo is al jaren een stijgend percentage 'na 1 jaar in het onderwijs' te vinden. Voor het cohort 2022 is dat inmiddels 73%, een duidelijke verbetering ten opzichte van de 60% van 10 jaar terug. De laatste jaren is het percentage dat na drie jaar en na vijf jaar nog in het onderwijs werkt eveneens gestegen. Ook hier is goed te zien dat per cohort de percentages die na 3 en 5 jaar in het onderwijs werken vrijwel overal hoger zijn dan de percentages die na 1 jaar in het onderwijs werken. Dit kan hier ook te maken hebben met mensen die na het afstuderen eerst nog de kopopleiding voor een eerstegraads bevoegdheid volgen.

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

*Figuur 10.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*



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

#### *Gegevens naar vak*

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

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen ligt het percentage afgestudeerden van cohort 2021 met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 87% het hoogst bij de exacte vakken, gevolgd door de economische vakken met zo'n 85%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld

43%), gevolgd door lichamelijke opvoeding (57%), maatschappijvakken (71%), verzorgende vakken (76%) en technische vakken (80%).

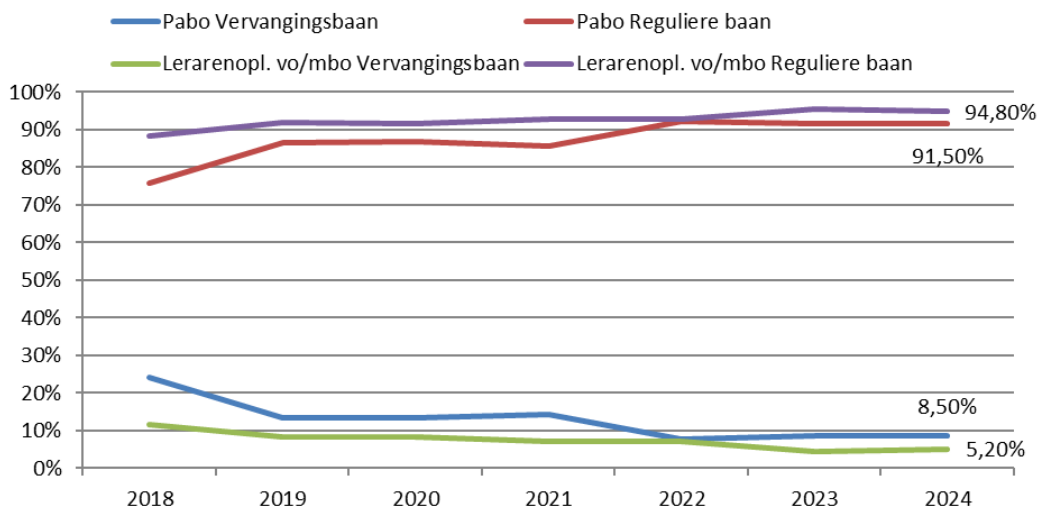
Voor het cohort 2021 ligt het beroepsrendement een jaar na afstuderen met 83% zo'n 9 procentpunten hoger dan voor cohort 2016. Per saldo ligt het rendement voor het cohort 2021 voor de technische vakken met 77% vrijwel even hoog als voor cohort 2016. Voor de exacte vakken en de economische vakken ligt het rendement voor het cohort 2021 daarentegen zo'n 5 procentpunten hoger dan voor het cohort 2016. Bij de overige vakken is per saldo een wat grotere toename waarneembaar, variërend van 9 procentpunten voor de verzorgende vakken tot 17 procentpunten voor lichamelijke opvoeding. Overigens zeggen de rendementsverschillen niet alles over de beroepsperspectieven van de afgestudeerden in de diverse vakken: de opleidingen in de culturele/creatieve vakken richten zich bijvoorbeeld niet uitsluitend op een carrière in het (door OCW gefinancierde) onderwijs.

Bij de ulo-afgestudeerden<sup>39</sup> is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 82%), gevolgd door de exacte vakken (73%) en de economische vakken (73%). Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken<sup>40</sup>. Bij de exacte vakken valt de daling van het beroepsrendement een jaar na afstuderen (van 80% naar 64%) tussen cohort 2020 en 2021 op.

### 10.3 Soort aanstelling starters

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

Figuur 10.5 Pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)



Bij de afgestudeerden van de pabo was de verhouding regulier-vervanging flink veranderd tot aan afstudeercohort 2018. Inmiddels heeft een zeer ruime meerderheid die na een half

<sup>39</sup> Van een aantal ulo-afgestudeerden is niet precies duidelijk voor welk vak zij een bevoegdheid hebben behaald. Het gaat daarbij bv. om personen die de masteropleiding 'Educatie en Communicatie in Taal en Cultuurwetenschappen' hebben gevolgd. De betreffende personen zijn buiten de analyses gehouden die een onderscheid maken naar vakgebied als hun vakgebied niet op grond van hun vooropleiding kon worden vastgesteld

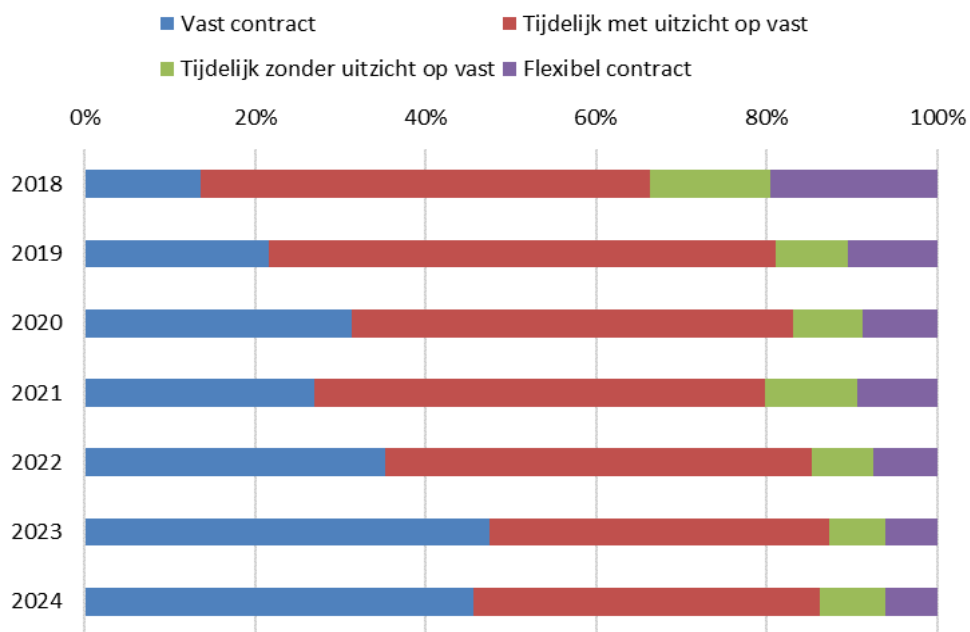
<sup>40</sup> Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie. Bij de verschillende cohorten laten de geringe aantallen afgestudeerden aan deze ulo opleidingen het niet toe de beroepsrendementen afzonderlijk te tonen.

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. Tevens kan in het vo gebruik worden gemaakt van studenten van de lerarenopleiding als invalkracht.

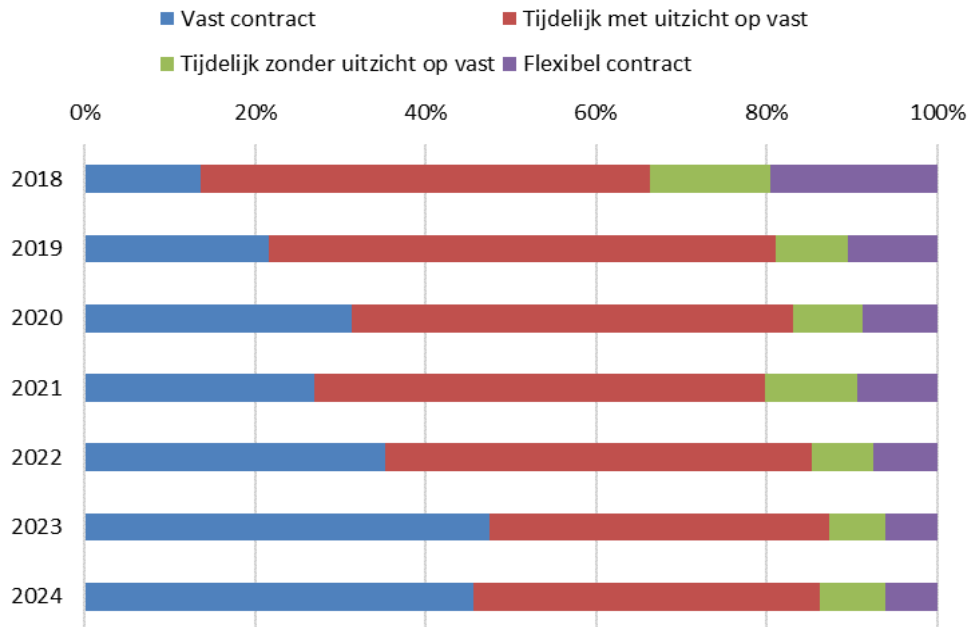
De stijging van het aandeel reguliere banen bij de afgestudeerden van de pabo heeft ook zijn weerslag op het soort arbeidscontract dat de startende leraren krijgen. In de onderstaande grafieken wordt voor de drie onderwijssoorten weergegeven in hoeverre pas afgestudeerden na een half jaar een vast of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

*Figuur 10.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2024 (Bron: Centerdata/Mooz)*



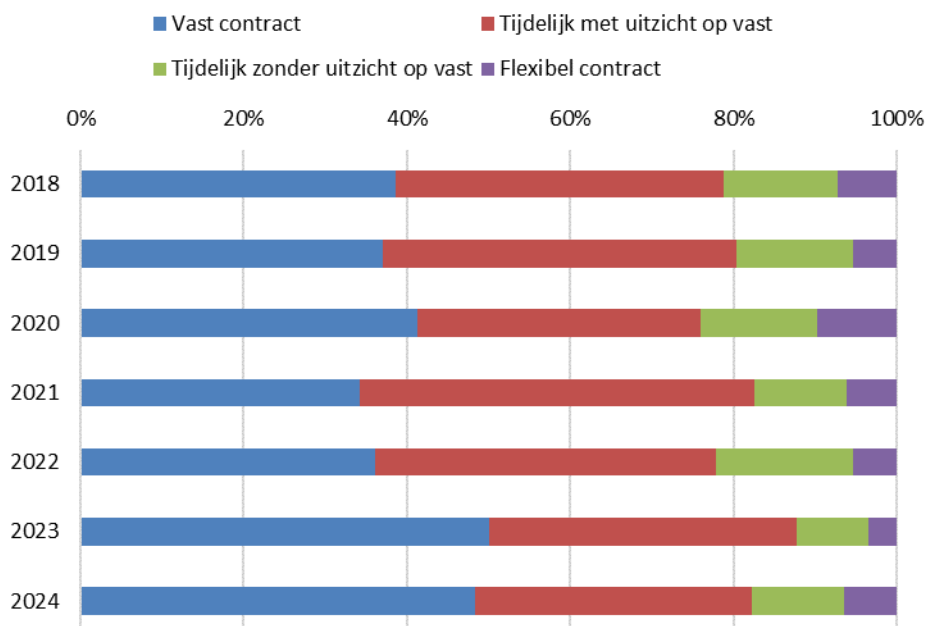
In zes jaar tijd is in het po het aandeel (uitzicht op) vast contract flink gestegen van 15% naar 46%. Zowel de tijdelijke als de flexibele contracten zijn flink in aantal gereduceerd. De flexibele contracten zijn daarbij van bijna 20% teruggebracht naar 6%.

Figuur 10.7 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2024 (Bron: Centerdata/Mooz)



Ook in het vo is een soortgelijke beweging te zien. Het aandeel (uitzicht op) vast contract is hier van 2018 naar 2024 gestegen van 75% naar 84%. De flex-contracten zijn teruggegaan van 6% naar 4%, de tijdelijke contracten zonder vooruitzicht op vast van 20% tot 12%.

Figuur 10.8 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)





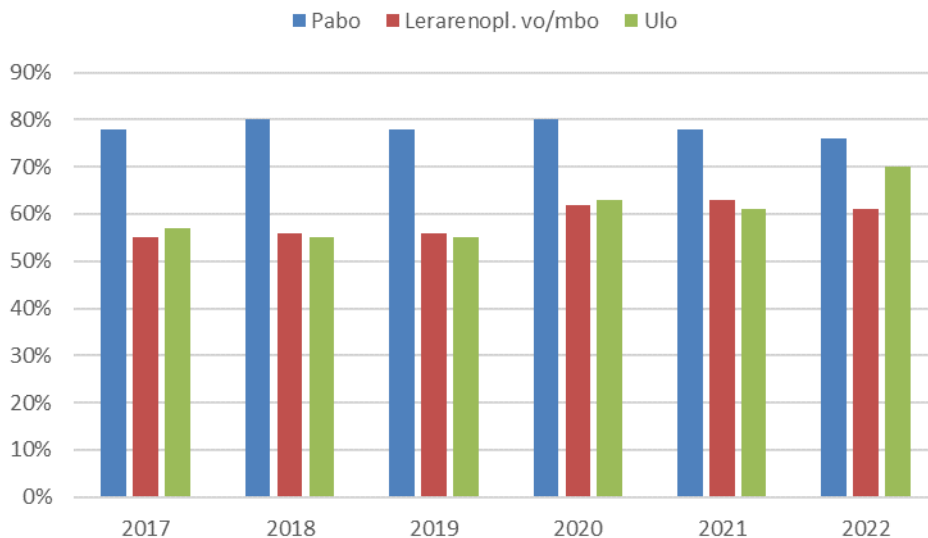
In het mbo zijn de aanstellingen die vast of met uitzicht op vast samen goed voor 82% van de aanstellingen. De flexibele contracten zijn hier relatief omvangrijk met 6%.

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



Voor de Pabo is bij de afgestudeerden die in het onderwijs werkten, het percentage dat een (full time) aanstelling van 0,8 fte of meer heeft op of net onder de 80%, met in het laatste jaar een kleine dip naar 76%. Voor de lerarenopleiding vo/mbo is het percentage vaste contracten onder de afgestudeerden die in het onderwijs werkten toegenomen van 55% naar 61%, Voor leraren afkomstig van de ulo is dat toegenomen van 57% naar 70%.

#### 10.4 Conclusie

Zeker als we het op iets langere termijn bekijken zijn de signalen uit de Loopbaanmonitor op arbeidsmarktgebied gunstig tot zeer gunstig voor de afgestudeerden.

- Het aandeel in het onderwijs werkzame afgestudeerden neemt toe.
- Meer afgestudeerden hebben een reguliere baan (i.t.t. een invalbaan).
- Meer afgestudeerden hebben (een vooruitzicht op) een vast contract.
- Meer afgestudeerden hebben een full time baan.

Hierbij geldt natuurlijk dat de toegenomen tekorten aan leraren gunstig zijn voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden. Maar tegelijkertijd is er ook in de rest van de arbeidsmarkt meer vraag naar personeel, en toch blijft het onderwijs een grotere instroom uit de opleidingen hebben.

In het primair onderwijs zien we een aantal indicatoren, die er op zich vrij goed voorstaan, een klein daling vertonen vergeleken met het vorige jaar. Waarschijnlijk is dat terug te voeren op het langzaam verdwijnen van de NPO gelden en de daarbij behorende daling in werkgelegenheid. Maar nog steeds is bij de genoemde onderwerpen te zien dat de relatie tussen pabo en werkzaamheden in het door OCW gefinancierde onderwijs zeer hecht is.

## 11 Studenten werkend op de school

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

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

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

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

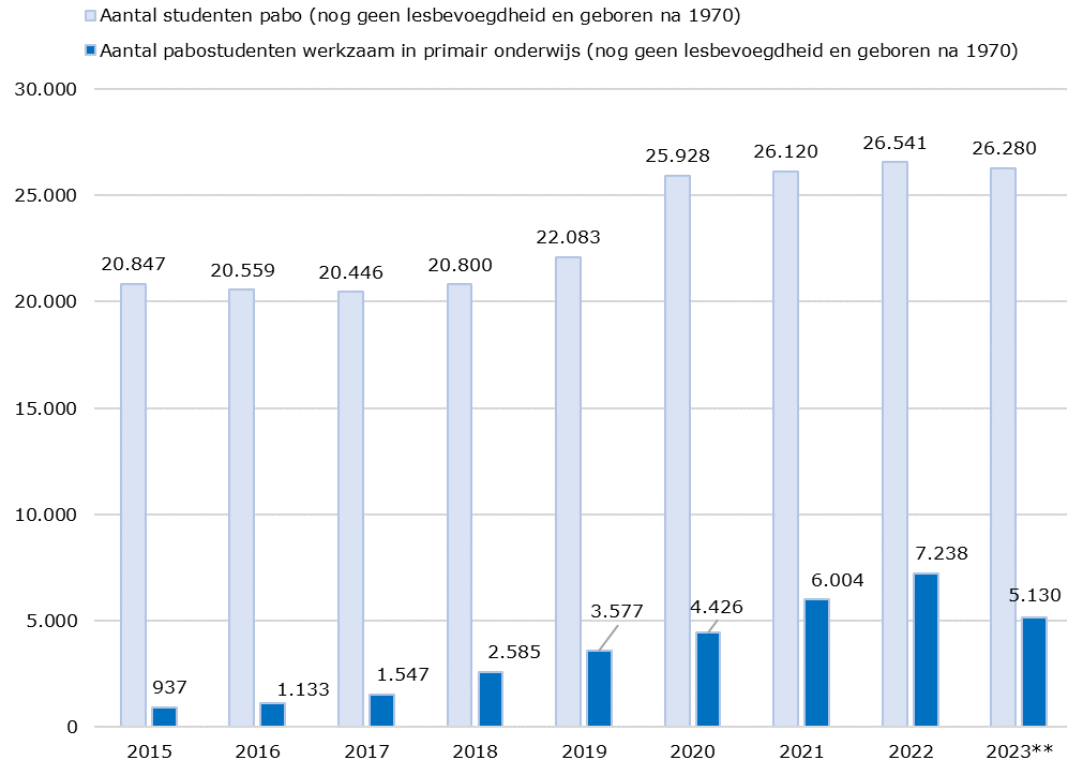
Voor de cijfers worden gepresenteerd nog een paar kanttekeningen om misverstanden te voorkomen:

- In de cijfers in dit hoofdstuk komen zij-instromers in het beroep niet voor. Deze leraren volgen een aparte opleiding, die weliswaar door dezelfde lerarenopleidingen verzorgd wordt, maar buiten het regulier gefinancierde onderwijs valt.
- In het po worden mensen die al eerder een andere bevoegdheid hadden (bijvoorbeeld bewegingsonderwijs) en die nu pabo doen niet in de aantallen studenten werkend in het onderwijs meegenomen.
- In het vo wordt alleen gekeken naar studenten van de tweedegraads hbo lerarenopleiding. De hbo eerstegraads is alleen voor mensen die al een bevoegdheid hebben. Voor de wo eerstegraads is het onduidelijk, deze personen kunnen al een tweedegraadsbevoegdheid hebben via een educatieve minor eerder in hun studie.

### 11.1 De aantallen door de jaren heen

Als eerste het aantal studenten van de Pabo dat werkzaam is in het primair onderwijs in de afgelopen jaren. Om dit aantal in perspectief te plaatsen zijn in de grafiek ook de totale aantallen pabostudenten opgenomen.

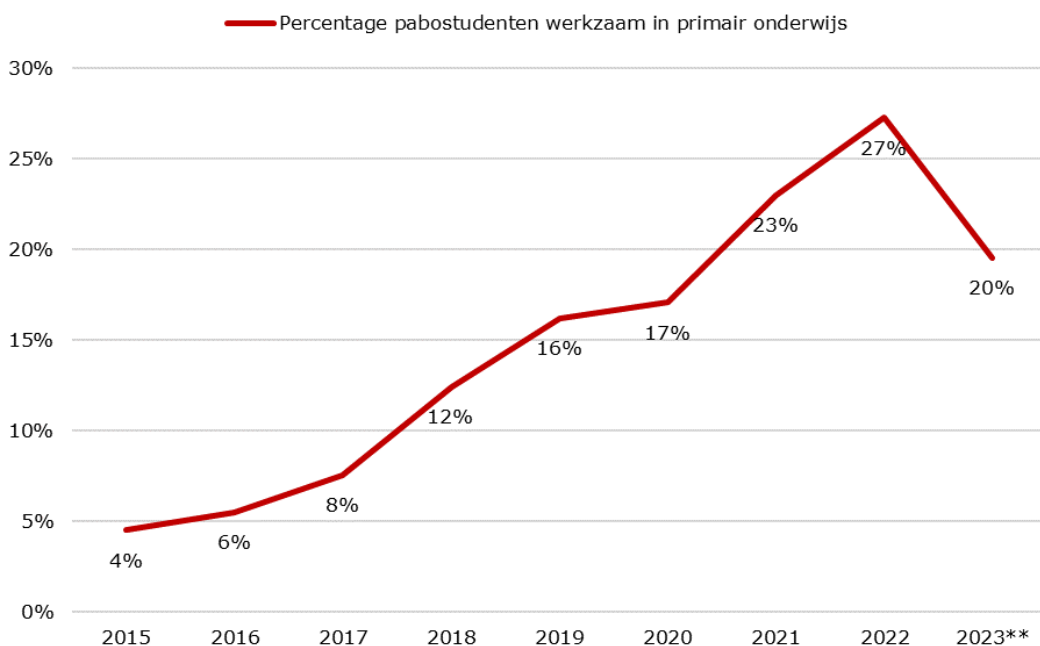
Figuur 11.1 Totaal aantal pabostudenten en pabostudenten werkend in het po 2015-2023 (Bron: DUO)



In de grafiek is te zien dat het aantal studenten dat een aanstelling heeft in de afgelopen jaren behoorlijk is toegenomen, van ruim 900 in 2015 naar bijna 7.300 in 2022, waarna het weer daalt naar 5.100 in 2023.

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

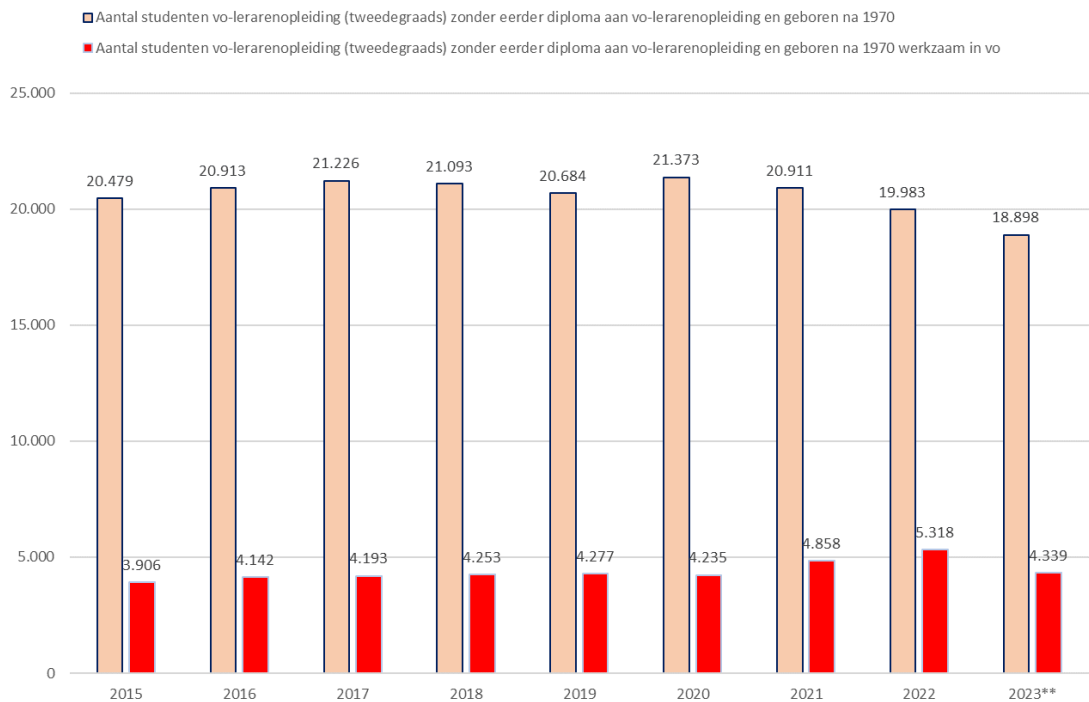
Figuur 11.2 Percentage pabostudenten met een aanstelling in het po, 2015-2023 (Bron: DUO)



Werkte in 2015 nog 1 op de 25 pabostudenten in het po, inmiddels is dat aandeel opgeschoven naar ruim een kwart in 2022 en een vijfde in 2023. De daling in 2023 kan te maken hebben met het eerder gememoreerde aflopen van de NPO regeling, waardoor er ook minder werkgelegenheid was in het po (zie Tabel 1.2).

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

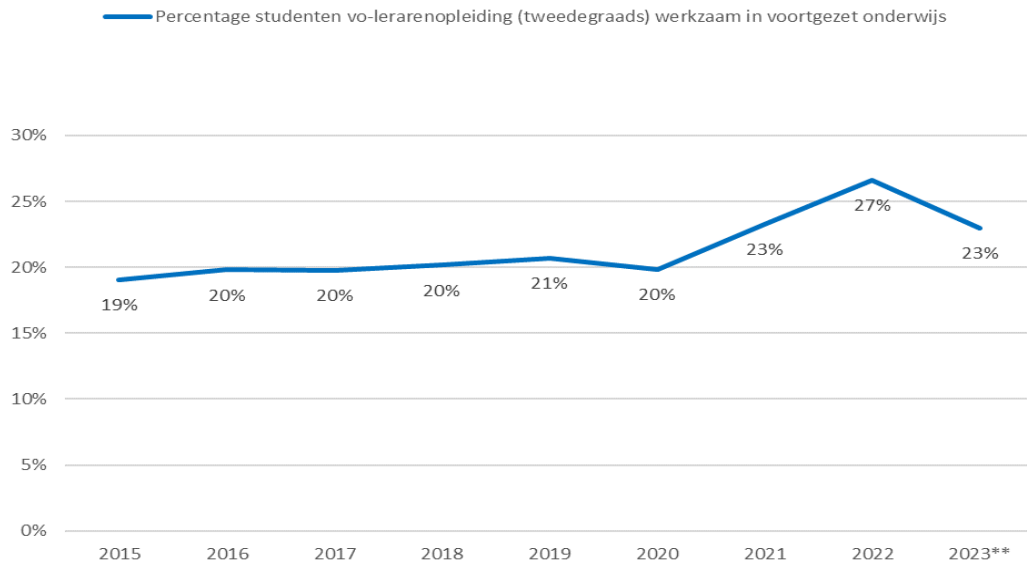
*Figuur 11.3 Totaal aantal studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding en aantal studenten werkend in het vo 2015-2023 (Bron: DUO)*



Ook in het vo is in eerste instantie een stijging te zien van het aantal studenten van een tweedegraads lerarenopleiding dat in het onderwijs werkt, van 2015 tot 2022 gaat het om een stijging van 3.900 naar 5.300 studenten. In het laatste jaar 2023 is het aantal in het onderwijs werkende studenten weer gedaald, wellicht ook door het aflopen van het NPO.

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

Figuur 11.4 Percentage studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding met een aanstelling in het vo, 2015-2023 (Bron: DUO)

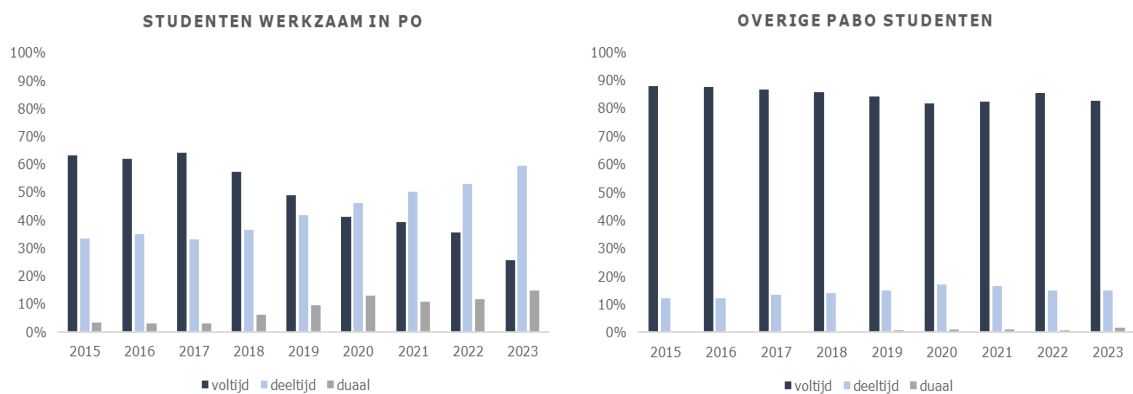


Het percentage in het vo was in 2015 al 19%, dat is nu 23% geworden.

## 11.2 Deeltijd en voltijd studenten

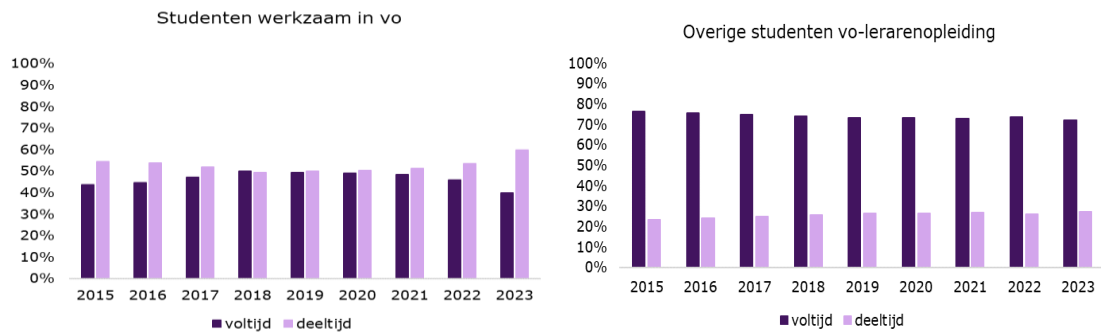
Onderstaand een overzicht in welke mate de pabostudenten die al dan niet in het onderwijs werken in deeltijd, voltijd of duaal studeren (dual: deels studeren en deels in het onderwijs werken).

Figuur 11.5 Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor pabostudenten die al dan niet in het po werken (Bron: DUO)



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

Figuur 11.6 Studie in deeltijd of voltijd studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die al dan niet in het vo werken (Bron: DUO)

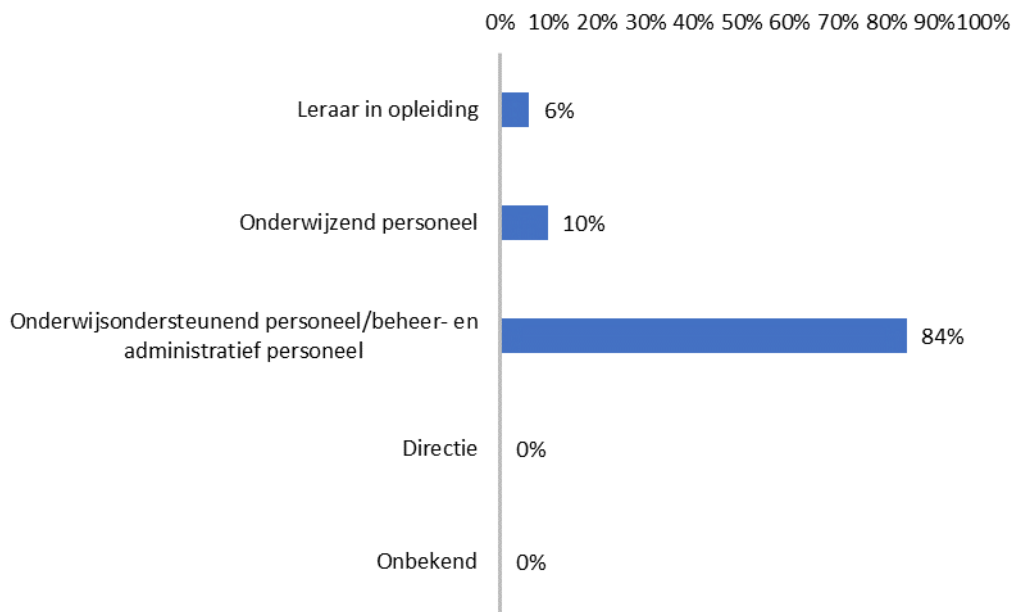


Voor het vo zien we in grote lijnen hetzelfde beeld, al zijn de details iets anders. Ook hier is het aandeel deeltijd studenten onder degenen die niet in het onderwijs werken niet zo groot, maar het gaat wel om bijna 20% tegen 10% in het po. Bij degenen die wel in het onderwijs werken houden de aandelen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

### 11.3 Functie

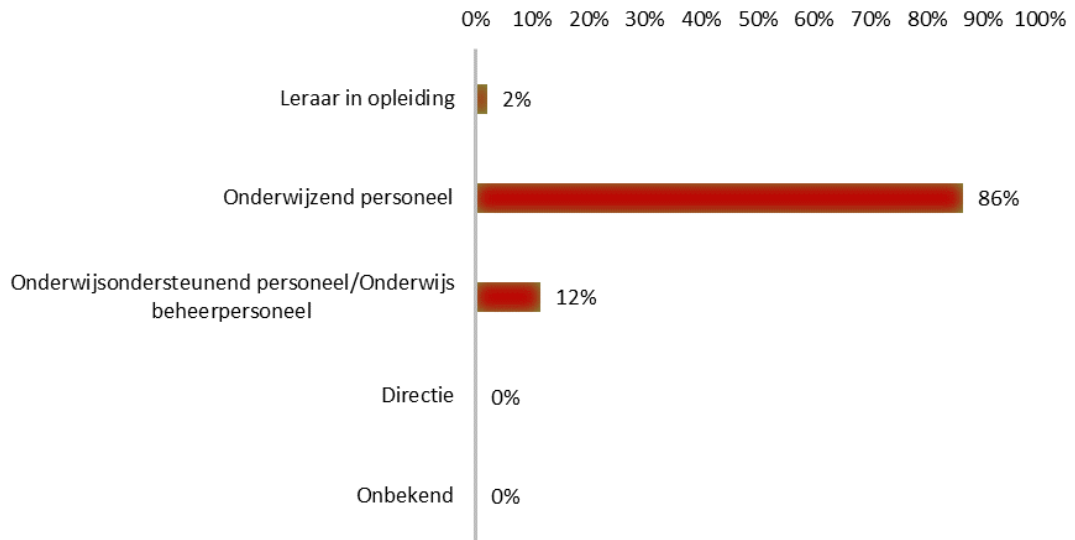
Onderstaand de functie die de studenten volgens de personeelsadministratie vervullen.

Figuur 11.7 Functie pabostudenten die in het onderwijs werken in 2023 (Bron: DUO)



Het overgrote deel als ondersteunend personeel, 10% als leraar. 6% heeft de wettelijk geregelde aanstelling van Leraar in opleiding (oftewel LIO, die men in de laatste maanden van de lerarenopleiding mag hebben). Voor 'directie' en 'onbekend' gaat het om enkele personen, wat afgerond een percentage van 0 oplevert.

Figuur 11.8 Functie studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het onderwijs werken in 2023 (Bron: DUO)



Hier is een compleet andere verdeling te zien, 82% heeft een aanstelling als leraar en 11 procent als ondersteuner. De Leraar in opleiding komt slechts bij 5% voor. Voor 'directie' en 'onbekend' gaat het ook hier om enkele personen, wat afgerond een percentage van 0 oplevert.

Deze verschillen zijn ook in de salarisschalen te zien. Bij de pabostudenten heeft 84% een aanstelling in schaal 8 of lager, waarvan iets minder dan de helft in schaal 6 of lager, wat ook past bij een ondersteunende functie. Bij de studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding heeft 84% de hogere lerarenschaal LB.

De regelgeving voor het po en het vo is verschillend, wat bovenstaande gegevens zal verklaren. In het vo is het mogelijk om iemand aan te stellen als leraar als deze persoon in opleiding is en de verwachting is dat dit binnen 2 jaar is afgerond. En dit kan zelfs een maal verlengd worden.

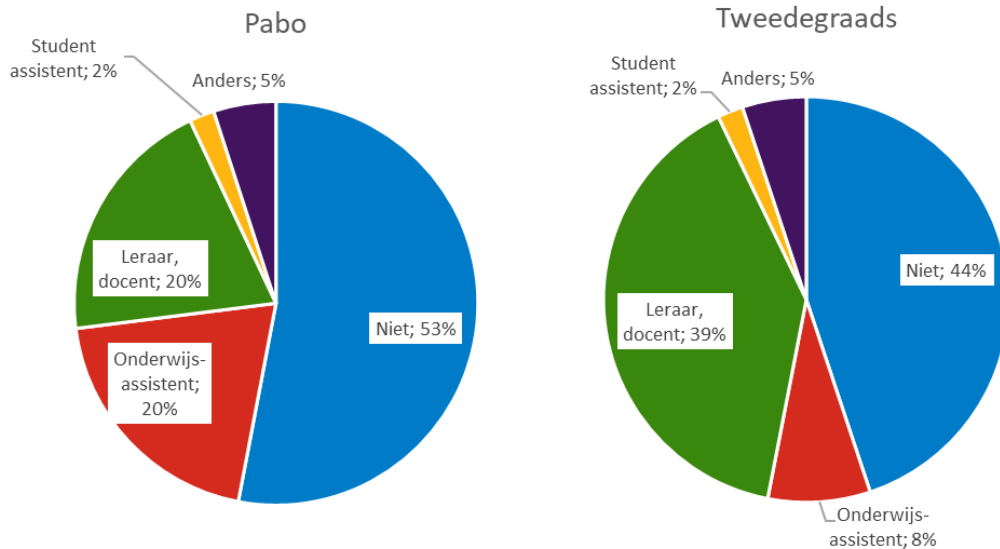
Zoals eerder vermeld is dit onderzoek uitgevoerd op salarisbestanden. Hierdoor weten we de officiële functie, maar niet wat mensen in de praktijk doen. Of een pabostudent aangesteld als onderwijsondersteuner geregeld zelfstandig les geeft kunnen wij niet zien, evenmin of een student 2<sup>e</sup> graads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

#### 11.4 Gegevens van afgestudeerden

In de Loopbaanmonitor, waarvan de gegevens in het vorige hoofdstuk zijn behandeld, is dit jaar voor het eerst aan afgestudeerden van de lerarenopleidingen gevraagd of zij tijdens hun studie in het onderwijs hebben gewerkt, en zo ja in welke functie. Hierbij is aangegeven dat een stage of een LIO aanstelling niet meetelt als werken in het onderwijs. De resultaten voor afgestudeerden van de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding zijn te zien in de volgende figuur.



*Figuur 11.9 Heeft men tijdens de studie in het onderwijs gewerkt, eigen opgave recent afgestudeerden in 2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)*

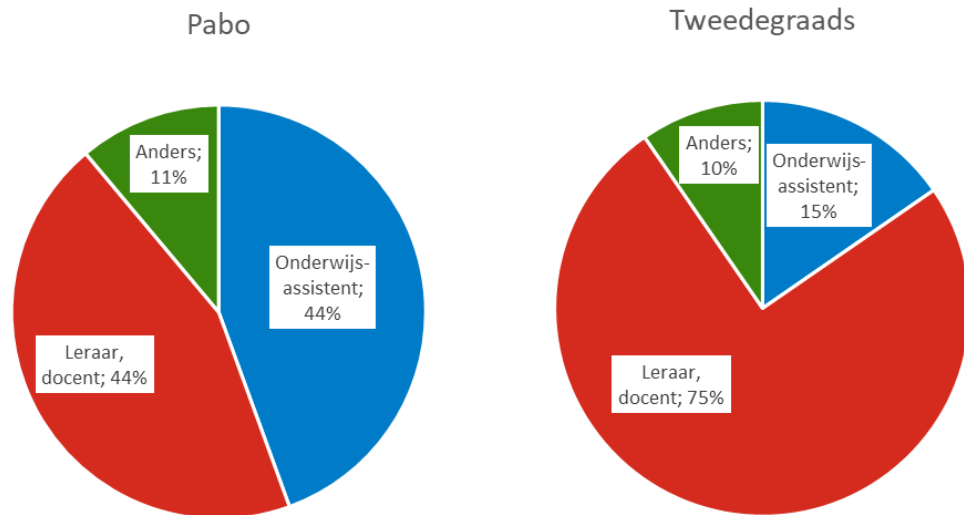


Deze cijfers zijn niet zondermeer vergelijkbaar met de eerdere cijfers uit de personeelsadministraties. Ten eerste gaan de cijfers uit de personeelsadministraties over één meetmoment, terwijl hier gevraagd is naar de hele studiekeerperiode. Ten tweede bevat de personeelsadministratie niet alle gegevens over vervanging en geen gegevens over mensen die via uitzendbureaus of andere instanties in het onderwijs hebben gewerkt.

Gegeven deze verschillen kan wel geconstateerd worden dat deze gegevens laten zien dat het aantal werkenden tijdens de studie bij de pabo bijna de helft is en bij de lerarenopleiding tweedegraads ruim de helft. De functie 'student-assistent' zal doorgaans bij de eigen opleiding zijn. Uit de enquête weten we dat 92 procent van de pabo-gediplomeerden die eerder in het onderwijs werkten in het po hebben gewerkt en 82 procent van de tweedegraders in vo of mbo.

Welke functie men vervulde wordt in de volgende figuur nog eens nader bekeken, zonder de gegevens van personen die niet in het onderwijs werkten en personen die student assistent waren.

Figuur 11.10 Functie voor mensen die tijdens de studie in het onderwijs gewerkt hebben, eigen opgave recent afgestudeerden in 2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)

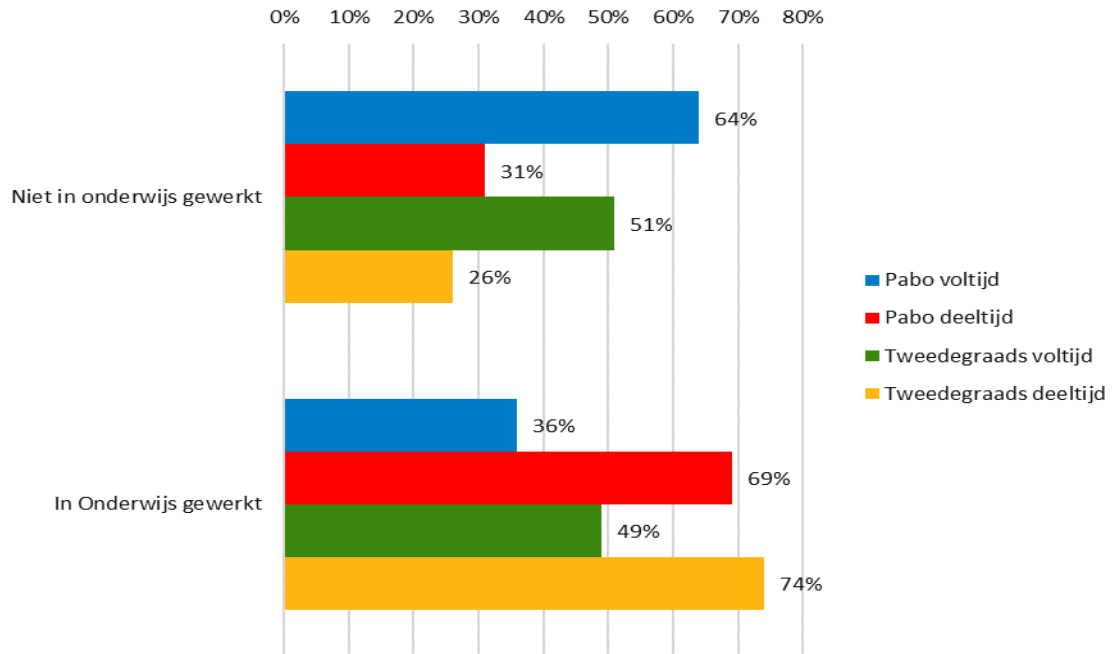


Het aandeel leraar bij de pabo afgestudeerden is veel hoger dan wat de cijfers van de personeelsbestanden eerder lieten zien. Naar eigen opgave was 44% leraar versus 10% in Figuur 11.7. In het vo scheelt het minder, 75% versus 86%.

Zoals gezegd zijn de cijfers niet 1-op-1 vergelijkbaar omdat het hier over gegevens over een langere tijd van recent afgestudeerden gaat en de andere cijfers een meting op een vast peilmoment zijn. Wat ook een rol kan spelen is het verschil tussen de officiële functie die men heeft (personeelsbestand) en de eigen beleving welke functie men had. Iemand met een aanstelling als onderwijsassistent die veel voor de klas staat zal zichzelf waarschijnlijk als leraar zien. Daarom is in de enquête ook gevraagd of men zelfstandig voor de klas heeft gestaan. Van de afgestudeerden die opgeven leraar als bijbaan te hebben gehad zegt 99% zelfstandig voor de klas te hebben gestaan. Opvallend is dat van degenen die zeggen onderwijsassistent te zijn geweest ook ruim 90% zegt zelfstandig voor de klas te hebben gestaan. Hier past ook een voorbehoud: dat het zelfstandig voor de klas staan voor is gekomen wil niet zeggen dat dit gedurende de hele periode van de baan gebeurde. Tevens weten we niet of het om een tijdelijke vervanging bij ziekte of een structurele inzet ging. Verder is er geen definitie van zelfstandig voor de klas staan gegeven, dus het kan ook dat mensen die les gaven met een leraar in de klas die toekeek. dit omschrijven als zelfstandig voor de klas staan.

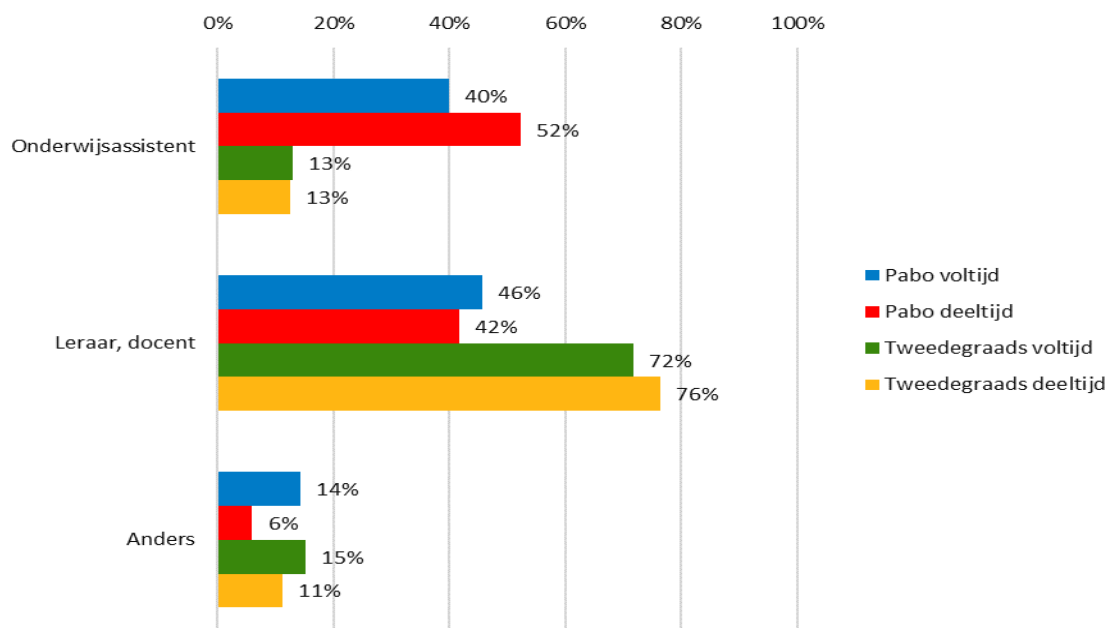
Het verschil tussen deeltijd en voltijd studenten is ook hier bekeken. Dit levert op de vraag of men tijdens de studie in het onderwijs heeft gewerkt de volgende resultaten op:

*Figuur 11.11 Heeft men tijdens de studie in het onderwijs gewerkt, onderscheid voltijd en deeltijd studie, eigen opgave recent afgestudeerden in 2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)*



Net als eerder (Figuur 11.5 en Figuur 11.6) blijken er zowel bij de pabo als de tweedegraads opleiding flinke verschillen tussen de personen die een deeltijdopleiding hebben gedaan en de voltijders. Deeltijders hebben veel vaker een baan in het onderwijs gehad. Bij het po zien we dat twee derde van de deeltijders in het onderwijs heeft gewerkt, terwijl bij de voltijders juist twee derde niet in het onderwijs heeft gewerkt. Vervolgens de vraag welke functie men heeft gehad.

*Figuur 11.12 In welke functie heeft men tijdens de studie in het onderwijs gewerkt, onderscheid voltijd en deeltijd studie, eigen opgave recent afgestudeerden in 2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)*



Hier is te zien dat de verschillen tussen de soort baan die men heeft gehad niet zo zeer liggen binnen de twee opleidingen. Het grootste verschil is nog dat deeltijders bij de pabo vaker onderwijsassistent zijn geweest en minder vaak leraar zijn geweest.

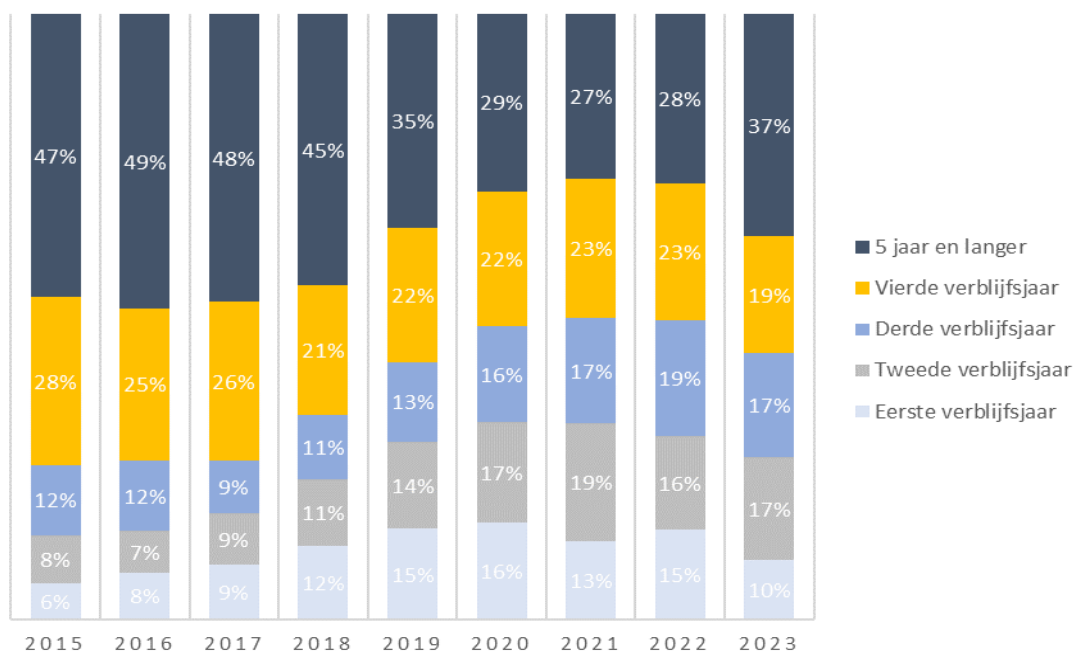
Tot zover de aanvullende gegevens uit de enquête onder pas afgestudeerden van de Loopbaanmonitor, vanaf hier rapporteren we weer over de administratieve gegevens waar DUO over beschikt.

### 11.5 Jaar van de lerarenopleiding waar men zit

Zoals hiervoor gezegd bestaat de constructie Leraar In Opleiding voor de laatste maanden van de studie. In de DUO-gegevens is niet te zien in welke fase van de studie mensen zitten, maar wel hoe lang ze de studie al aan het volgen zijn. (N.B.

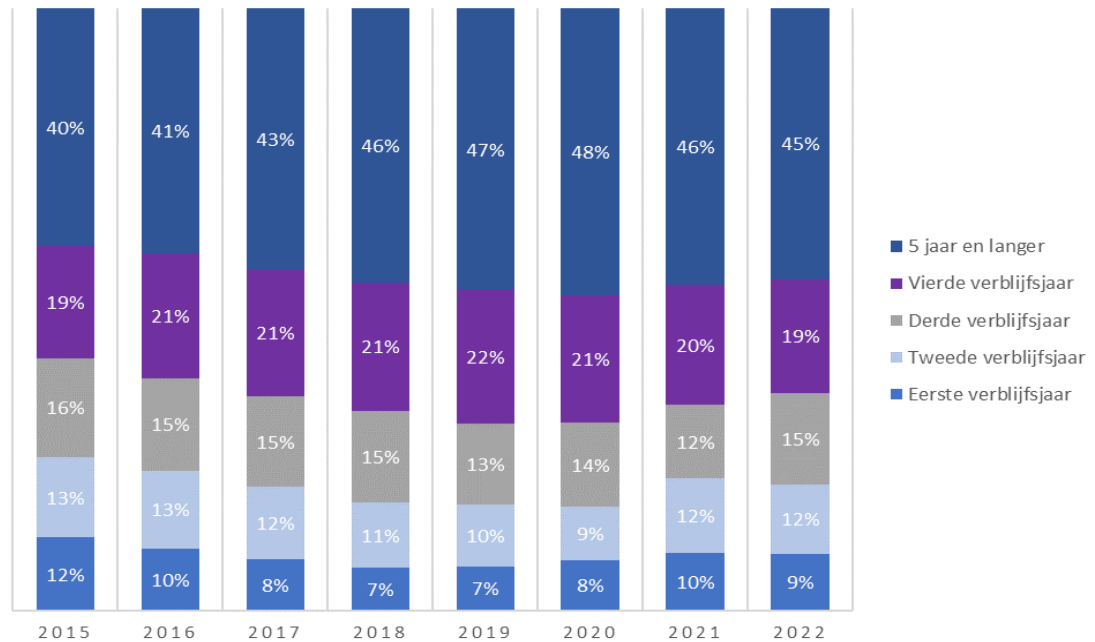
Een overzicht hoe lang men aan het studeren is voor degenen die de laatste jaren in het onderwijs werken.

*Figuur 11.13 Verblifjjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten pabo die in het po werken 2015-2022. (Bron: DUO)*



Voor een groot deel gaat het om studenten die al langer de studie volgen, al nam het aandeel van deze personen in snel tempo af, waarna het dit jaar weer iets toenam. In de grafiek is te zien dat de 'lagere' jaren een steeds grotere rol gaan spelen, met een kleine daling in het laatste meetjaar 2023. Zowel de percentages voor het eerste als het tweede verblifjjaar zijn echter in de loop der tijd vrijwel verdubbeld.

**Figuur 11.14** Verblifjjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het vo werken 2015-2022. (Bron: DUO)

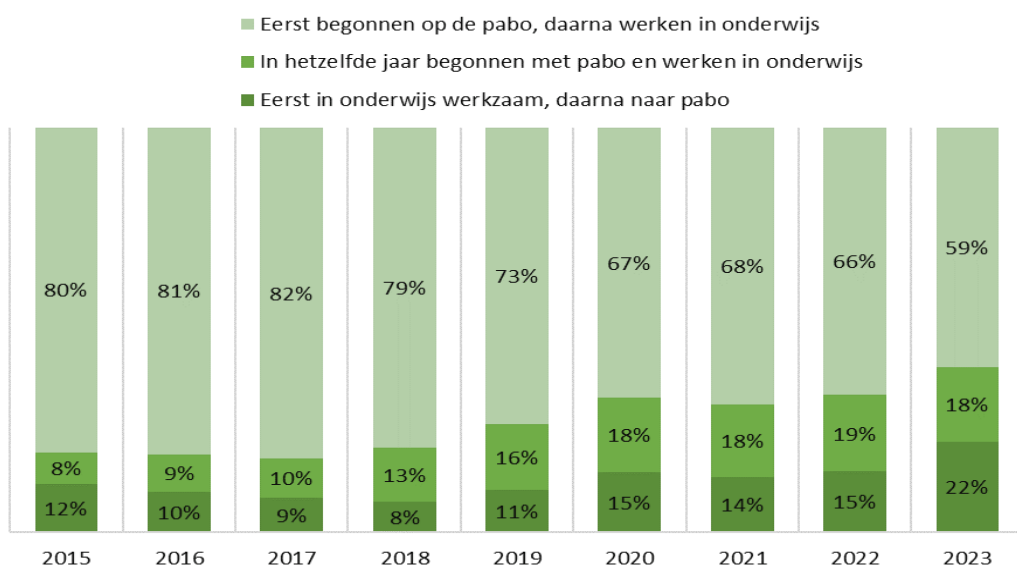


Wederom in het vo een ander beeld, met minder veranderingen door de jaren heen. Meer dan de helft komt uit de verblifsjaren 4 en hoger, maar de eerste twee jaren zorgen wel ieder jaar voor tussen een vijfde en een kwart van degenen die werken in het onderwijs.

## 11.6 De kip of het ei

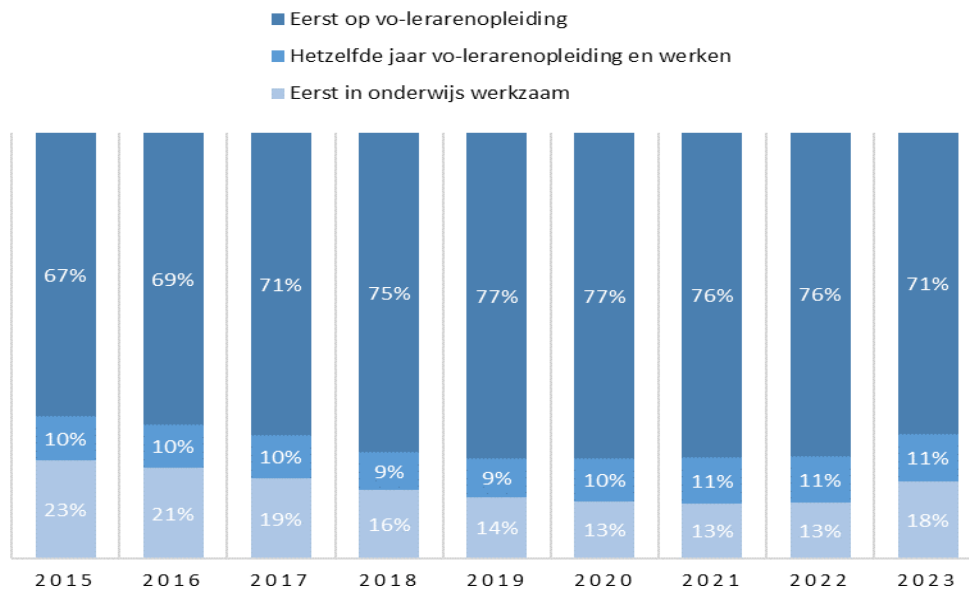
In de DUO bestanden kunnen we ook nagaan of iemand eerst de lerarenopleiding volgde en daarna in het onderwijs ging werken, of dat het juist andersom was. Zo kunnen mensen die onderwijsassistent zijn in het primair onderwijs ook na verloop van tijd de pabo gaan volgen, of kunnen mensen zelfs tegelijkertijd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

**Figuur 11.15** Plek waar men eerst is begonnen voor studenten pabo die in het po werken, 2015-2022 (Bron: DUO)



In de afgelopen jaren geldt dat bijna twee derde van de studenten die in het po werken pas later in het onderwijs gaan werken. In het laatste jaar was dat percentage iets lager, wat past in de dalende trend. Het aandeel personen dat eerst in het onderwijs werkte of tegelijkertijd aan beiden begon is sinds 2015 verdubbeld, van totaal 20% in tot 40%.

*Figuur 11.16 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding die in het vo werken, 2015-2022 (Bron: DUO)*



Ook in het vo gaat het, bij de studenten van de tweedegraads lerarenopleiding die daar werken, grotendeels om personen die eerder aan de opleiding begonnen dan aan de baan in het onderwijs. Het aandeel is wel groter dan in het po, in 2023 bijna drie kwart.

## 11.7 Bijbaantje of serieus aan de slag

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

*Tabel 11.1. Gemiddelde aanstellingsomvang in fte in het po voor studenten pabo, vergeleken met overig personeel in dezelfde functies (Bron: DUO)*

Functie	fte studenten	fte Overig personeel
onderwijzend personeel, leraren	0,68	0,72
onderwijsondersteunend personeel	0,66	0,67

De gemiddelde aanstellingsomvang voor de pabo studenten bedraagt iets minder dan 3½ dagen per week, waarbij er geen groot verschil tussen de functies is. Dit is slechts een beetje lager dan de 3½ dag per week van de overig leraren en vrijwel gelijk aan de aanstellingsomvang van het overige ondersteunende personeel.

Tabel 11.2. Gemiddelde aanstellingsomvang in fte in het vo voor studenten 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding, vergeleken met overig personeel in dezelfde functies (Bron: DUO)

Functie	fte studenten	fte Overig personeel
onderwijzend personeel, leraren	0,69	0,80
onderwijsondersteunend personeel	0,71	0,76

Het aantal fte van de studenten tweedegraads lerarenopleiding doet wel iets onder voor dat van het overige personeel, men heeft gemiddeld een aanstelling van 3½ dagen per week tegen het overige personeel 4 dagen.

Voor beide groepen studenten geldt dus dat men gemiddeld een serieuze aanstelling heeft en doorgaans geen kleine bijbaantjes.

### 11.8 Tekorten: Regionale verdeling

De mate waarin studenten van lerarenopleidingen in het onderwijs werkzaam zijn zal naar verwachting ook te maken hebben met de mate waarin er tekorten zijn in de regionale arbeidsmarkt. Een indicatie hiervoor kunnen we krijgen uit het aandeel van studenten onder het personeel in de arbeidsmarktregio.

Voor het po geldt dat het landelijke aandeel pabo studenten onder het personeel 2,9% is.

De arbeidsmarktregio's die het hoogste aandeel hebben met 4,0% van het personeel of meer zijn:

- Almere
- Rotterdam
- Rijnmond exclusief Rotterdam
- Den Haag
- Utrecht-Midden excl. Utrecht

De arbeidsmarktregio's met een aandeel van 3,5% tot 4,0% studenten zijn:

- Zeeland
- Zuidelijk Noord-Holland excl. Amsterdam
- Haaglanden excl. Den Haag
- Amsterdam
- Rijn-Gouwe
- De Vallei
- Noord-Holland Noord

Los van enkele onverwachte regio's zien we dat grote steden en de omliggende gebieden, waarvan bekend is dat ze de grootste tekorten hebben, in het po een hoger percentage studenten onder het personeel hebben dan het landelijke aandeel.

In het vo is het landelijke aandeel studenten onder het personeel hoger dan in het po met 4,1%. De arbeidsmarktregio's met een aandeel van 5,0% of hoger zijn:

- Noord Groningen
- Rotterdam
- Rijnmond exclusief Rotterdam
- Flevoland exclusief Almere
- Utrecht
- Den Haag

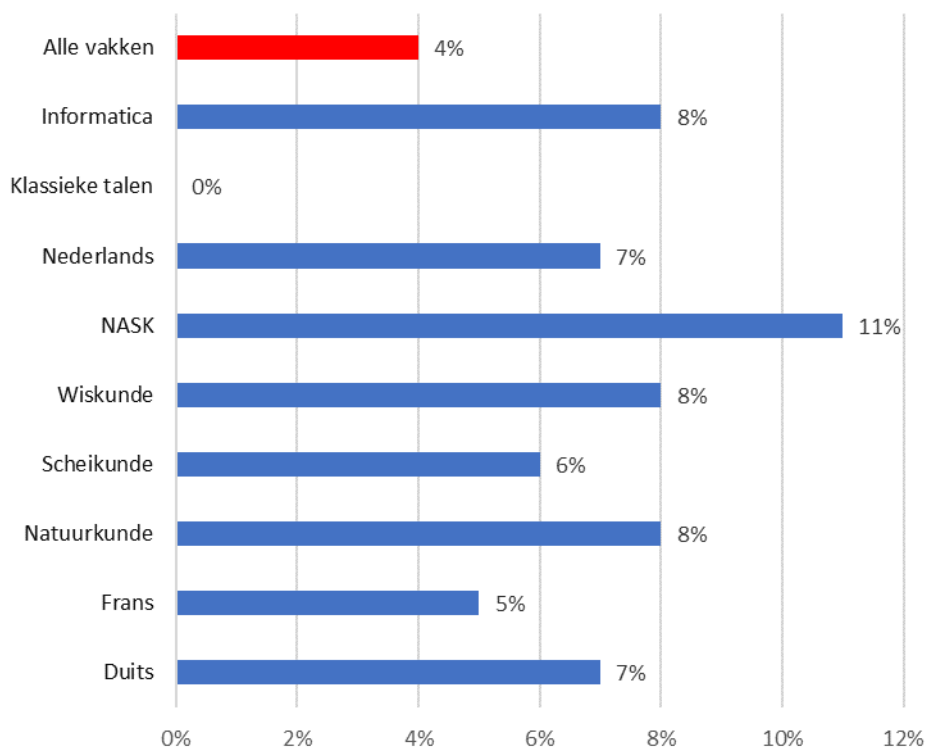
Op koploper Noord Groningen na zien we hier ook de grootstedse regio's met een relatief hoog percentage studenten onder het personeel. Maar als we naar de groep daaronder kijken ziet het beeld er anders uit. De regio's met een percentage van 4,4% tot 5,0% (dus nog duidelijk boven het landelijk gemiddelde van 4,1%) zijn:

- Oost Groningen
- Eemland
- Rijn-Gouwe
- Rivierenland
- Zeeland
- Centraal Groningen
- Zuidelijk Noord-Holland excl. Amsterdam
- Stedendriehoek

Net als bij de tekorten en de onbevoegdheid zien we dat bij het vo geen eenduidige connectie met de grote steden is te maken, maar dat het verschijnsel van relatief veel studenten onder het personeel verdeeld is over het land.

Bij het vo is er nog een manier om te kijken in hoeverre tekorten op de arbeidsmarkt van invloed kunnen zijn op de mate waarin studenten bij de scholen werken. Dat is door te kijken in hoeverre zij voorkomen bij de tekortvakken (Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen). In totaal blijkt 7% van de lessen in de tekortvakken door studenten van de lerarenopleiding te worden gegeven. Afgezet tegen het totale percentage van 4% van het personeel dat student is, is dit een duidelijke aanwijzing dat studenten bij de tekortvakken vaker voorkomen. In de volgende grafiek is dit percentage weergegeven voor de verschillende tekortvakken.

*Figuur 11.17 Percentage studenten lerarenopleiding onder de lesgevendenden in de tekortvakken van het vo (Bron: DUO).*



Voor vrijwel alle tekortvakken ligt het aandeel studenten lerarenopleiding dat hierin les geeft hoger dan het totale percentage over alle vakken. Het hoogste percentage is duidelijk te vinden bij het combinatievak NASK (Natuurkunde en Scheikunde). Dit is in lijn met het feit dat dit vak voornamelijk wordt gegeven in het vmbo en in brugklassen, waar we ook hogere percentages onbevoegd gegeven lessen vinden (zie Figuur 16.5).



Daar onder hebben we informatica, wiskunde en natuurkunde waar 8% van de lesgevendenden student is. Oftewel in de bèta vakken komen studenten van de lerarenopleiding als lesgevendenden het meeste voor.

Voor klassieke talen worden slechts enkele personen gevonden, wat afgerond 0% studenten oplevert.

Voor getallen uit deze tabel een eigen leven gaan leiden en er verkeerde conclusies getrokken worden, eerst nog de kanttekeningen:

- De studenten hebben een gemiddeld iets lagere weektaak. Bovenstaande percentages zijn op personen, als op aantal lessen wordt gepercenteerd valt dit iets lager uit.
- Het gaat hier gedeeltelijk om mensen die een duaal traject volgen waarbij ze al les mogen geven in de verwachting dat ze de opleiding binnen 2 jaar hebben afgerond.

## 11.9 Conclusie

In dit hoofdstuk is aangetoond dat een fors deel van de studenten aan de lerarenopleidingen in het onderwijs werken. In het po doorgaans met een aanstelling en salaris van onderwijsondersteuner, in het vo doorgaans als leraar.

De vraag is in hoeverre dit zorgwekkend is.

In het po lijkt het voornamelijk te gaan om mensen die een positie hebben als onderwijsondersteuner. Of deze mensen in de praktijk ook (al dan niet zelfstandig) les geven kunnen wij niet zien in de administratieve bestanden. Uit de enquêtegegevens onder pas afgestudeerden geeft iedereen wel aan dat men zelfstandig voor de klas heeft gestaan. Mara of dit enkele uren in de vroegtijdige onderwijs carrière was of gedurende langere tijd, dat weten we niet.

Het zou (deels) ook kunnen gaan om mensen die op deze manier aan een deel van de stageverplichtingen van de opleiding voldoen. En, zoals eerder aangetoond, voor een deel gaat het natuurlijk om mensen die al in het onderwijs werkten en daarbij een lerarenopleiding zijn gaan volgen. Dan blijft nog over dat een groot tijdsbeslag van het werk (gemiddeld 3 dagen per week) er wel voor kan zorgen dat mensen later afstuderen. Maar in het algemeen lijken de gegevens die nu bekend zijn niet voor grote problemen te zorgen.

In het vo ligt de situatie duidelijk anders. Er wordt hier door grote groepen studenten les gegeven voordat men de bevoegdheid heeft. De wetgeving biedt daartoe in het vo ook mogelijkheden. Een klein deel zal een duaal traject ingaan waarbij men tijdens het werken de benodigde kennis en vaardigheden vergaart. Dit is dan engszins vergelijkbaar met mensen die een officieel zij-instroom traject doormaken. Maar voor degenen die eerder aan de studie waren begonnen dan aan de baan zal toch gelden dat het hier om een vorm van 'groenpluk' gaat die de kwaliteit van het onderwijs aan kan tasten. Nog niet gediplomeerde mensen geven les zonder dat we weten of daar een officieel netwerk van begeleiding en ondersteuning bij bestaat. Het is niet onverwacht dat dit bij de tekortvakken veel vaker voorkomt dan bij de andere vakken. Enerzijds is het natuurlijk goed dat scholen op deze manier uitval kunnen opvangen (in het vo wordt dan ook minder dan in het po aangegeven dat men geen vervangers kan vinden). Maar anderzijds gaat het wel om mensen die hun opleiding nog niet hebben afgerond en dus niet kunnen worden geacht dezelfde kwaliteit te leveren als bevoegde eerkrachten. Ook hier bestaat het gevaar dat studenten langer over de opleiding doen of deze wellicht niet af maken.

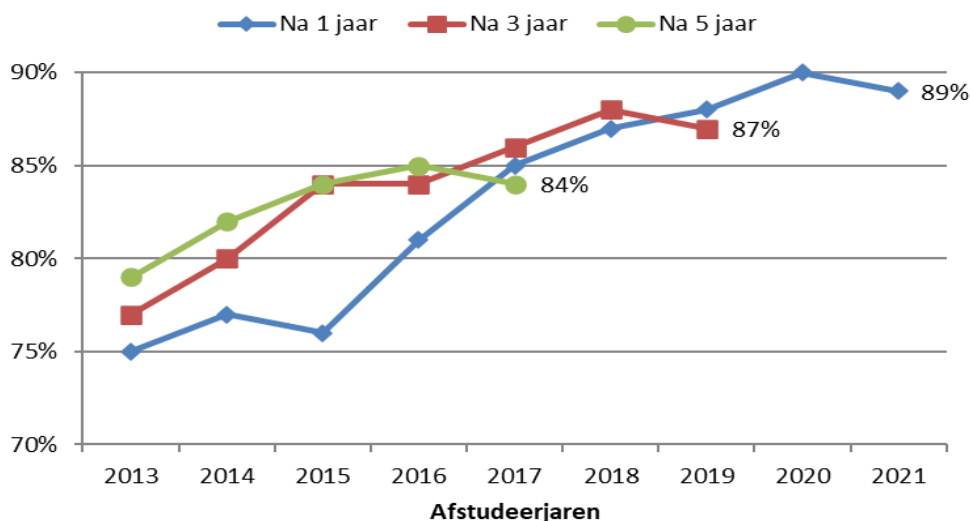
## 12 Uitstroom van nieuwe leraren nader bekeken

Geregeld gaan er verhalen rond op de (sociale) media over hoge uitstroomgegevens van met name nieuwe leraren. Vaak wordt daarbij de alarmbel geluid dat hier het lerarentekort door komt en we er alles aan moeten doen om deze uitstroom te stoppen. In werkelijkheid verlaat maar een klein gedeelte van de nieuwe leraren het onderwijs. Omdat verschillende cijfers voor verwarring kunnen zorgen, worden de gegevens in dit hoofdstuk nader geanalyseerd.

### 12.1 Uitval beginnende leraren po

In hoofdstuk 8 staan gegevens over de mate waarin afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het onderwijs werken. Deze zijn op basis van CBS-gegevens gemaakt. Daarbij worden alle afgestudeerden meegenomen die hun eerste onderwijsdiploma hebben gehaald en wordt gekeken in hoeverre men in het onderwijs werkt, waarbij geen onderscheid gemaakt wordt naar sector en ook niet naar functie (die laatste is in de CBS-gegevens niet aanwezig).

Figuur 12.1 (herhaling van 9.2) Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)



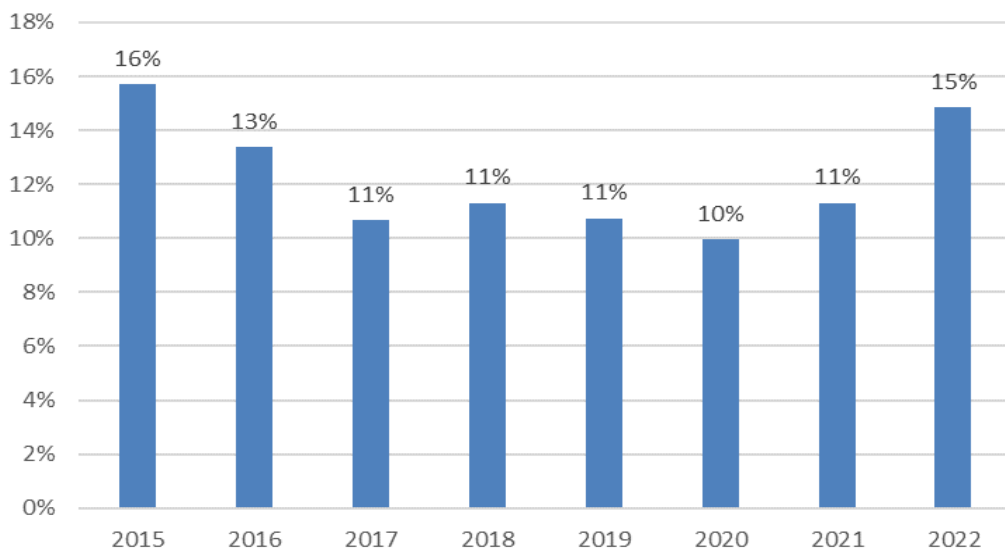
Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is tussen de pabo afstudeercohorten behoorlijk toegenomen. Ongetwijfeld zal dit te maken hebben met de gespannen arbeidsmarkt voor leraren.

En er is ook te zien dat naarmate over een langere periode wordt gekeken (3 of 5 jaar) het percentage van de afgestudeerden dat in het onderwijs werkt voor de meeste jaren toeneemt. Uit analyses blijkt dat na 5 jaar grotendeels mensen in het onderwijs worden aangetroffen die ook in het eerste jaar al in het onderwijs werkten, maar ook mensen die dat jaar niet in het onderwijs werkten. Ook zitten er mensen tussen die tussendoor een jaar of langer niet in het onderwijs hebben gewerkt. Oftewel er is geregeld sprake van tussentijdse uitval die daarna weer in het onderwijs gaat werken.

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, wordt gekeken in welke mate ze de jaren daarna als leraar in dezelfde onderwijssector werkzaam zijn. Hieronder wordt dat voor alle leraren gedaan, in DUO publicaties wordt soms ook alleen naar de groep tot 30 jaar gekeken als beginnende leraren. Echter, steeds vaker stromen ouderen ook in, als zij-instromer in het beroep of de opleiding. Overigens zijn de 'uitval' percentages voor ouderen in het algemeen wat hoger.

Dit verschilt wezenlijk van de hiervoor gepresenteerde meting omdat het om beginnende leraren gaat, los van het feit of ze op dat moment net een diploma van een Nederlandse lerarenopleiding hebben gehaald. Zij-instromers in het beroep hebben dat diploma bijvoorbeeld niet, omdat zij niet-bekostigd contractonderwijs volgen. Ook mensen met een buitenlandse lerarenopleiding die hier erkend wordt hebben dat diploma niet. Tevens wordt alleen gekeken naar de onderwijssoort waar men begint en alleen naar de functie leraar. Deze analyse levert voor het po de volgende resultaten op:

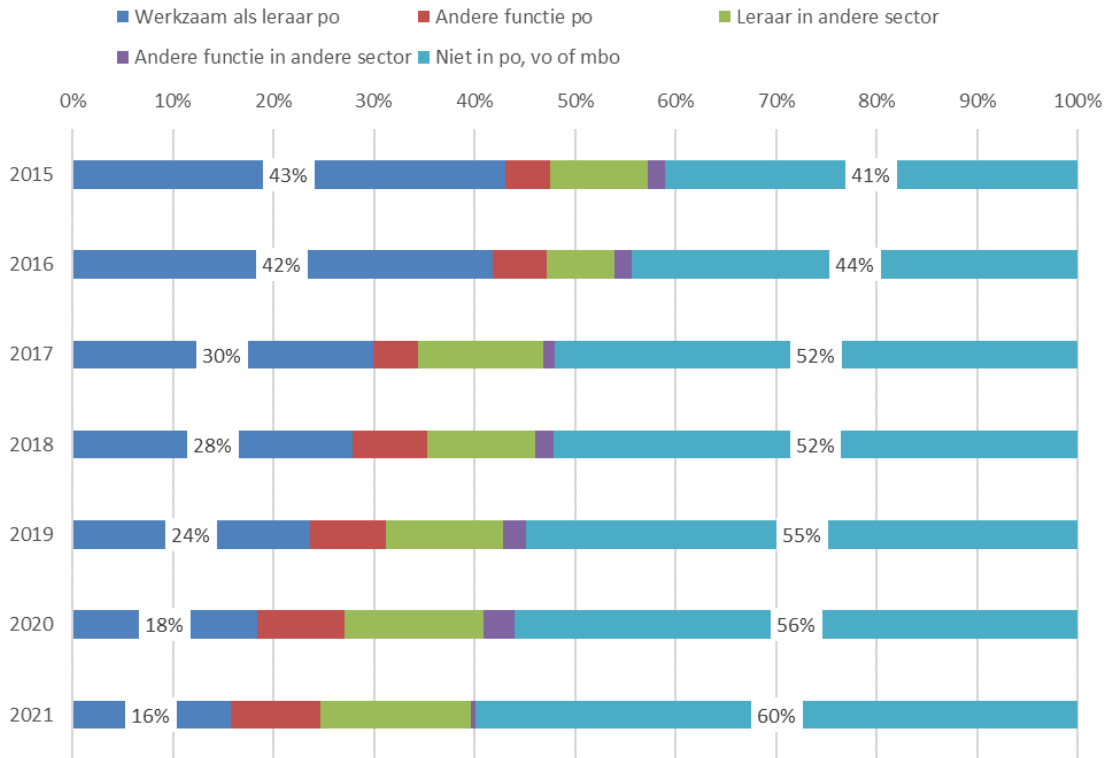
*Figuur 12.2 Mate waarin beginnende leraren po na een jaar zijn niet meer te vinden zijn als leraar. Percentage 2022 is welk deel van de nieuwe leraren uit '22 niet te vinden is in '23. (Bron: DUO)*



Een percentage van 15% lijkt op het eerste gezicht zorgelijk, als zoveel mensen na een jaar het onderwijs al voor gezien houden. Maar deze conclusie is niet zondermeer uit deze gegevens te trekken. Het gaat om het voor het eerst 'aanwezig zijn' in het personeelsbestand in 2022 en dan ook aanwezig zijn in het bestand van 2023. Het is heel goed mogelijk dat men na de eerste baan even geen nieuwe kon vinden maar later wel. Ook is het mogelijk dat men tussentijds via een uitzendbureau of in een andere constructie heeft gewerkt, wat in de DUO bestanden niet als leraar zichtbaar is. Oftewel er is sowieso niet te constateren dat 15% van de nieuwe leraren voor het onderwijs verloren gaat.

Onderstaande gegevens tonen dat aan: in de volgende grafiek wordt gekeken in hoeverre mensen die ooit na een jaar 'verdwenen' waren uit het lerarenbestand later weer terug te vinden zijn in de personeelsbestanden.

Figuur 12.3 Arbeidsmarktpositie in 2023 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar po'. (Bron: DUO)



NB Alle percentages van deze en andere grafieken, die hier niet vermeld staan, zijn opgenomen in tabellen in de bijlagen.

Van degenen die in 2021 begonnen als leraar, en in 2022 werden aangemerkt als 'uitgevallen', blijkt 16% inmiddels in 2023 weer leraar in het po te zijn. 9% heeft een andere functie in het po, en 15% werkt als leraar of in een andere functie in het vo of mbo. 60% is ook in 2021 niet in de personeelsbestanden te vinden.

Als verder terug wordt gekeken worden deze cijfers alleen maar gunstiger, van degenen die in 2015 zijn begonnen en het jaar daarna als uitvaller werden aangemerkt, is de helft in 2023 jaar weer aanwezig als leraar po, vo of mbo. Van de na een jaar 'uitgevallen' leraren die begonnen in 2015-2021 zien we 40% tot 59% weer terug als onderwijspersoneel in 2023

Overige zaken die nog opvallen bij de analyse van de groep die in 2023 na een jaar niet meer als leraar po te vinden is:

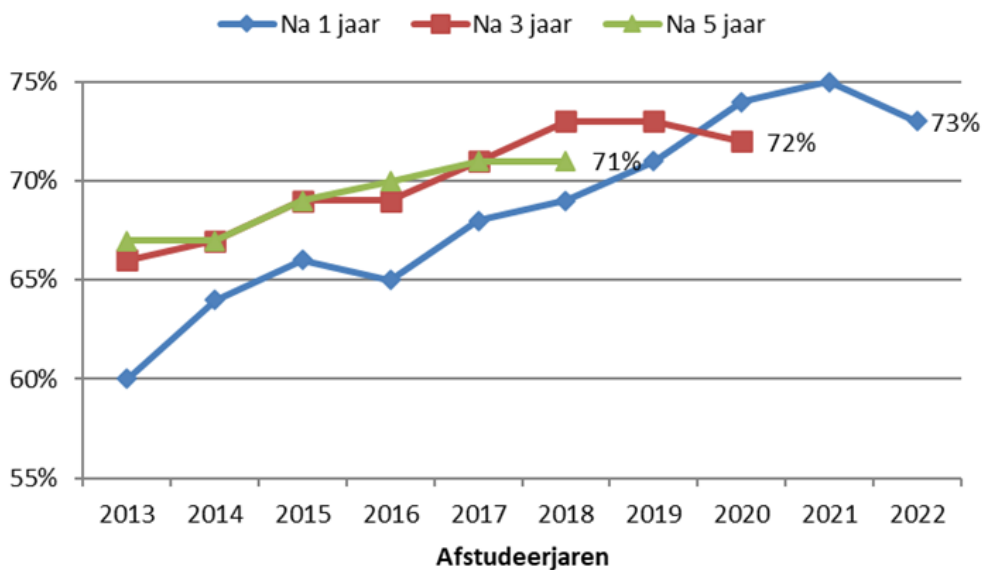
- Er is een duidelijk verband met leeftijd, hoe ouder de startende leraar is hoe groter de kans dat deze 'uitvalt'. Dit kan onder andere te maken hebben met een grotere kans op een andere baan binnen het po naarmate men ouder is.
- 12% van de uitvallers volgt in 2023 een studie. In drie kwart van deze gevallen gaat het om een onderwijs-gerelateerde studie.
- Het aantal mensen dat (nog) geen pabo diploma heeft is bij de uitvallers 4 maal zo hoog dan bij degenen die niet uitvallen.
- Degenen die uitvallen hebben veel vaker een tijdelijk contract dan degenen die wel terug te vinden zijn. Dit kan er mee te maken hebben dat men na een tijdelijk contract even moet zoeken naar een nieuwe baan of via een uitzendbureau o.i.d. werkt, en daardoor in de DUO-bestanden onzichtbaar is.
- Degenen die uitvallen hebben gemiddeld een lagere aanstellingsomvang dan degenen die niet uitvallen. Dus als de uitval op aantal fte wordt bekeken is deze lager dan zoals nu op personen.

## 12.2 Uitval beginnende leraren vo

Dezelfde gegevens als hiervoor zijn ook voor het vo gemaakt. In het vo lijkt er iets meer aan de hand en hier wordt ook vaker de term 'lerarenlek' gebruikt. Onderstaand is te zien dat de nuanceringen uit het po ook hier weer terugkomen.

Als eerste weer een herhaling van de mate waarin afgestudeerden van de relevante lerarenopleidingen in het onderwijs gaan werken uit de Loopbaanmonitor.

*Figuur 12.4 (herhaling van 9.3) Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*

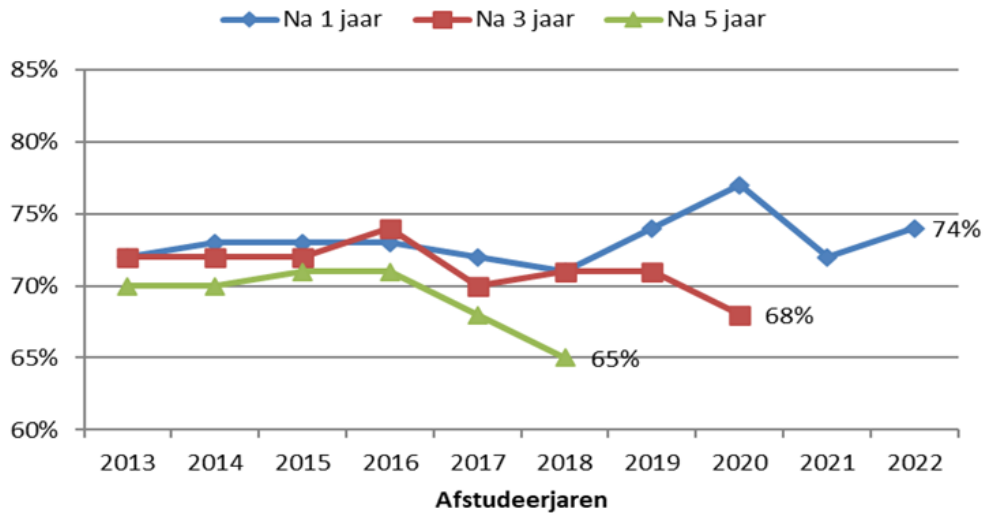


Van de hbo Lerarenopleiding vo/mbo is al jaren een stijgend percentage na een jaar in het onderwijs te vinden. Voor het cohort 2022 is dat inmiddels 72%, een duidelijke verbetering ten opzichte van 10 jaar terug. De laatste jaren is het percentage dat na drie jaar en na vijf jaar nog in het onderwijs werkt eveneens gestegen. Ook hier is goed te zien dat per cohort de percentages die na 3 en 5 jaar in het onderwijs werken doorgaans hoger zijn dan de percentages die na 1 jaar in het onderwijs werken. Dit kan hier ook te maken hebben met mensen die na het afstuderen eerst nog de kopopleiding voor een eerstegraads bevoegdheid volgen.

Tevens een kanttekening dat het beroepsrendement (welk percentage van de opleiding komt in het beroep terecht) hier negatief beïnvloed wordt door het feit dat dat afgestudeerden in de creatieve/culturele vakken en lichamelijke opvoeding vaak hun beroep buiten het hier behandelde onderwijs uitoefenen (muziek- en sportscholen en -verenigingen). Dat is ook te zien in de cijfers per vak/richting die in hoofdstuk 9 worden behandeld.

Een tweede opleiding die belangrijk is voor het vo is de universitaire lerarenopleiding.

Figuur 12.5 (herhaling van 9.4) Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

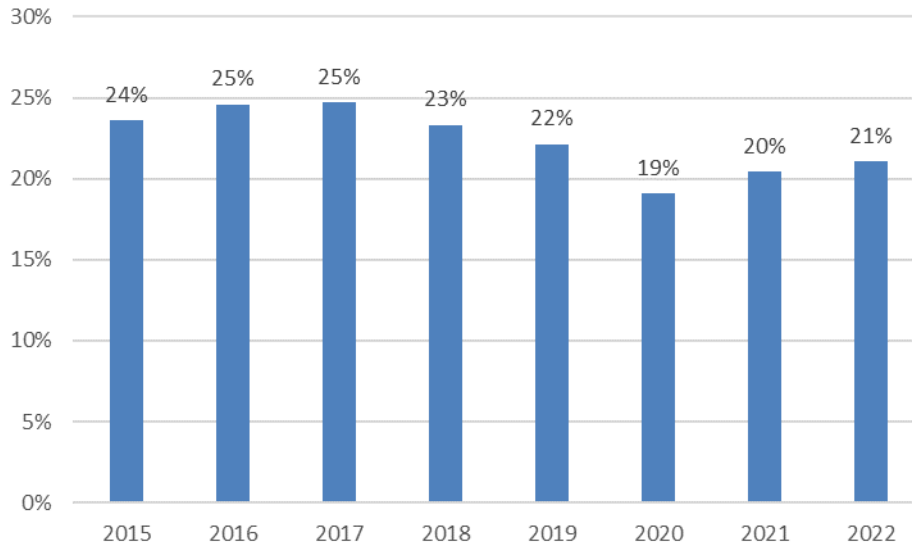


Van de universitaire lerarenopleiding lag het percentage dat in het onderwijs gaat werken voor de verschillende cohorten en meetmomenten iets hoger dan voor de lerarenopleiding vo en mbo, in het laatste jaar is dat bijgetrokken. Over de afgelopen jaren is er weinig ontwikkeling te zien in de percentages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

Vervolgens gaan we over naar de DUO gegevens over 'uitval' van beginnende leraren in het vo. Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar de soort lerarenopleiding die men gevolgd heeft. Ook is geen leeftijdsgrens gehanteerd, omdat het tegenwoordig steeds vaker voorkomt dat mensen pas op latere leeftijd in het onderwijs gaan werken (zijinstromers in het beroep en in de opleiding). Hiermee wordt overigens het percentage uitvallers wat vergroot, aangezien ouderen vaker na 1 jaar uitvallen uit de functie die men had.

Onderstaand de mate waarin beginnende leraren na een jaar niet meer als leraar in het vo werken.

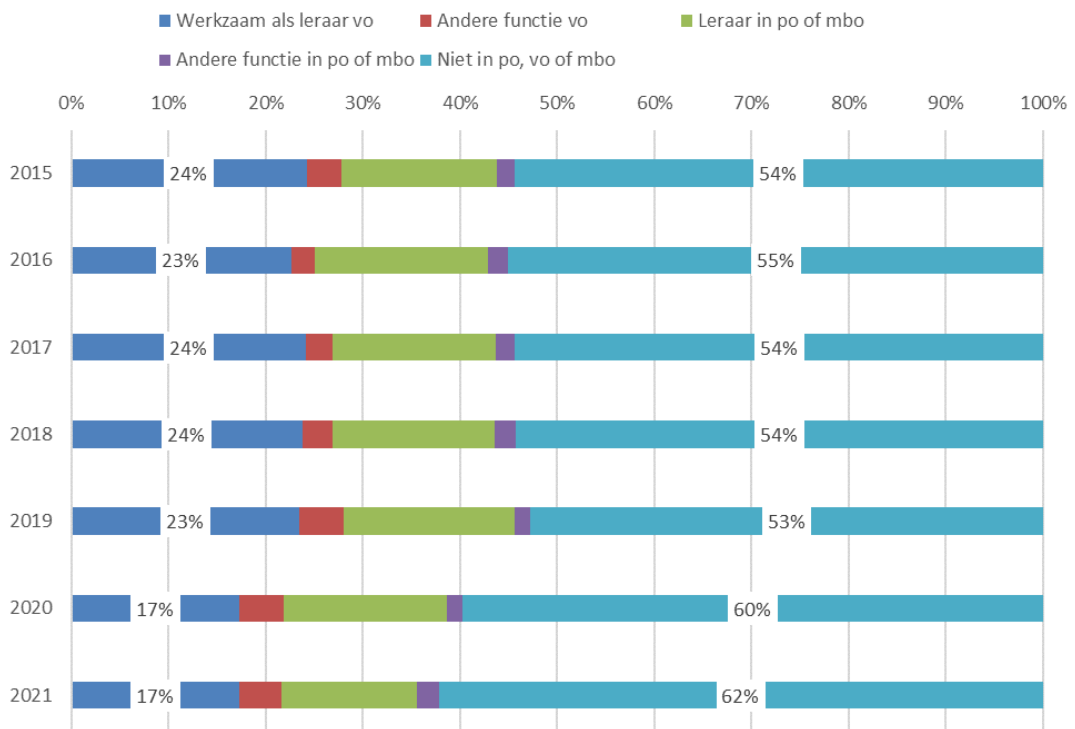
*Figuur 12.6 Mate waarin beginnende leraren vo na een jaar zijn niet meer te vinden zijn als leraar. Percentage 2022 is welk deel van de nieuwe leraren uit '22 niet te vinden is in '23. (Bron: DUO)*



Het 'uitstroompercentage' in het vo is in 2022 aanzienlijk hoger dan dat in het po. In eerste instantie zien deze cijfers er dus zorgwekkend uit.

Maar net als in het po kunnen we hier beter zicht op krijgen door meer zaken te bekijken. Als eerste het aandeel dat weliswaar een jaar afwezig was maar daarna weer in het onderwijs te vinden is:

*Figuur 12.7 Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar vo'. (Bron: DUO)*



Van de uitval die de eerste baan als leraar had in de jaren 2015-2019 is in 2023 bijna een kwart weer als leraar vo te vinden. Voor de uitval uit 2021 is dat nog maar 17%, maar waarschijnlijk zal dat in latere jaren ook hoger worden. Als we kijken welk deel van de uitvallers in totaal later weer in het onderwijs (po, vo of mbo) werkt dan is dat voor 2022 voornamelijk 38% en voor de andere jaren 40% tot 46%. Dat betekent voor de meeste jaren dat iets minder dan de helft van de personen die als uitval worden aangewezen in werkelijkheid niet voor het onderwijs verloren zijn.

#### *Geen leraar meer wegens studie*

In het vo geldt dat de lerarenopleiding in vroegere tijden de 'universiteit light' was. Iemand wilde bijvoorbeeld Engels studeren, maar vond de universitaire studie te zwaar, of had alleen een havo diploma, en ging dan de lerarenopleiding volgen. Dan was degene die dit koos toch inhoudelijk met het vak bezig en werd er onderwijs ook een eventueel te gebruiken diploma behaald. Vaak gaan dergelijke mensen daarna alsnog naar de universiteit. Ook kan het zijn dat men om een andere reden door gaat studeren (bijvoorbeeld de behoefte aan verdieping van het vak). Uit een analyse van de groep die in 2021 instroomde en in 2022 geen leraar meer was bleek dat 8% een nieuwe studie was begonnen die men daarvoor nog niet deed.

Van degenen die uitvallen volgt 38% een studie. Een vijfde daarvan (de 8% die hiervoor genoemd is) is net begonnen aan deze studie, maar voor vier op de vijf gaat het om personen die een studie vervolgen waar ze al eerder aan begonnen waren. Daar zitten ook studenten van de lerarenopleiding vo tussen die tijdens hun studie als leraar hebben gewerkt (zie vorige hoofdstuk). 34% volgt namelijk een direct onderwijs gerelateerde studie. Ook zitten hier de mensen tussen die met een educatieve minor in het onderwijs hebben gewerkt. Via deze constructie werken universiteitsstudenten in het voortgezet onderwijs, waarna ze doorgaans hun studie gaan vervolgen.

#### *Overige bevindingen*

- Net als in het po is te zien dat de uitval hoger is naarmate mensen ouder zijn. De kans dat ze dan een andere functie in het onderwijs gaan vervullen is dan ook groter.
- Mensen met een tijdelijk contract vallen vaker uit. De kans is aanwezig dat deze personen langer moeten zoeken of een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau o.i.d. vervullen, wat dan bij DUO niet in beeld is.
- Net als in het po hebben degenen die uitvallen gemiddeld een kleinere aanstellingsomvang. Dat betekent ook hier dat op fte berekend het uitvalpercentage lager is.

### **12.3 Beschouwing uitval nieuwe leraren**

Het is voor zowel het po als het vo onverantwoord om te spreken over een uittocht van beginnende leraren op basis van de getoonde uitvalcijfers van DUO. Deze cijfers laten alleen zien wie er het jaar na aanvang niet aanwezig is in het DUO personeelsbestand als docent in dezelfde onderwijssoort. Maar in zowel po als vo is te zien dat een flink aandeel van deze mensen niet als uitval uit het onderwijs kunnen worden gezien. Ongeveer de helft is in de jaren daarna in het onderwijs te zien, zij het soms in een andere functie of in een andere onderwijssoort.

Daarnaast zien we dat 12% in het po en 38% in het vo een studie volgt, waarvan een deel ook een onderwijsgerelateerde studie.

Vooral in het vo zijn er daarnaast ook gevallen van 'uitval' die logisch zijn:

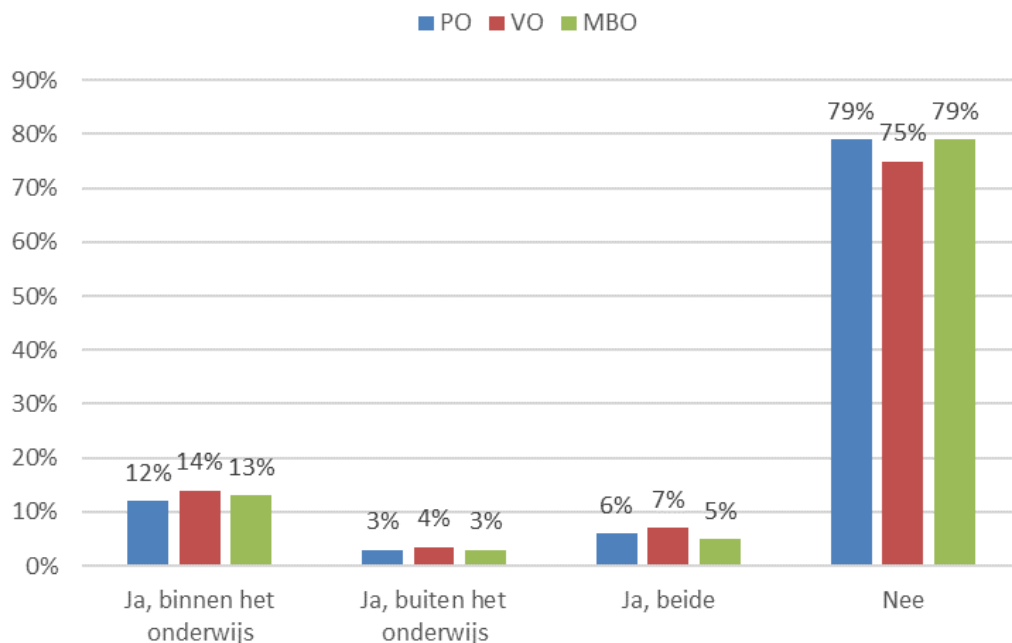
- Studenten van de lerarenopleiding die al een tijdje als leraar hebben gewerkt en zich vervolgens richten op het afmaken van de studie.
- Studenten van de universiteiten die met een educatieve minor in het onderwijs hebben gewerkt en hun studie vervolgen.



Precieze schattingen van wat dan wel de 'echte' uitval van beginnende leraren is zijn moeilijk te geven, ook omdat het bij de groepen die geen echte uitval zijn deels om overlappingsen gaat.

Een beter inschatting van de mate waarin beginnende docenten niet meer in het onderwijs willen werken is daarom te maken met de enquête uit de Loopbaanmonitor onder pas afgestudeerden. Aan degenen die in het onderwijs werken (voor percentages zie het vorige hoofdstuk) is gevraagd of men ook uitkijkt naar een andere baan. De enquête is afgenomen onder studenten die in 2023 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. De vragen gaan over de periode in mei/juni 2024, minimaal een half een half jaar na afstuderen. Onderstaand de antwoorden, met deze keer ook het mbo meegenomen.

*Figuur 12.8 'Bent u op zoek naar een andere baan', enquêtegegevens pas afgestudeerden van lerarenopleidingen die in het onderwijs werken uit de Loopbaanmonitor 2024 (Bron: Centerdata/Mooz)*



Het aandeel pas afgestudeerde startende leraren dat op zoek is naar een andere baan nam al een aantal jaar op rij af, maar in 2024 is het licht gestegen in vergelijking met het vorige jaar. Veruit de voornaamste zoektochten naar een andere baan worden ondernomen binnen het onderwijs. Slechts een klein percentage zoekt exclusief een baan buiten het onderwijs: po 3%, vo 4% en mbo 3%. Zelfs als daarbij nog de mensen worden opgeteld die zowel binnen als buiten het onderwijs kijken zijn de percentages voor po, vo en mbo nog bescheiden met respectievelijk 9%, 11% en 8%.

Uit verschillende arbeidsmarktonderzoeken blijkt tevens dat het percentage dat bevestigend antwoord op de vraag 'zoekt u naar een andere baan?' een overschatting is van degenen die daadwerkelijk actief op zoek zijn. En dat is weer een overschatting van het aandeel mensen dat daadwerkelijk de huidige baan verlaat.

## 12.4 Conclusie

Net als in andere sectoren verlaten in het onderwijs ieder jaar mensen de baan om iets anders te gaan doen. Als dat massaal gebeurt bij mensen die net aan de baan begonnen zijn is dat zorgwekkend. In eerste instantie laat een simpele analyse dergelijke cijfers zien als gekeken wordt naar arbeidscontracten voor leraren per 1 oktober van het jaar nadat ze zijn begonnen.

In dit hoofdstuk wordt echter aangetoond dat een bijna de helft van de mensen die daarmee als uitval worden aangewezen een of meer jaren later in het onderwijs terugkeert, in dezelfde of een andere functie/sector.

Tevens volgt in het po 12% van de uitvallers een studie, in het vo is dat 38%.

Als aan pas afgestudeerden wordt gevraagd of men (al dan niet actief) op zoek is naar een andere baan laat 1 op de 5 weten daar wel voor open te staan, maar het merendeel daarvan zoekt (ook) binnen het onderwijs. Mensen met alleen ambities buiten het onderwijs bedragen in het po, vo en mbo respectievelijk 3%, 4% en 3% van de pas afgestudeerden met een baan als leraar.

Kortom: er is enige uitval van beginnende leraren, maar deze lijkt niet zorgwekkend. Dat zal ook te maken hebben met de positieve oordelen die zowel pas afgestudeerden als zij-instromers geven over de begeleiding die zij ontvangen.

## 13 Mobiliteit leraren

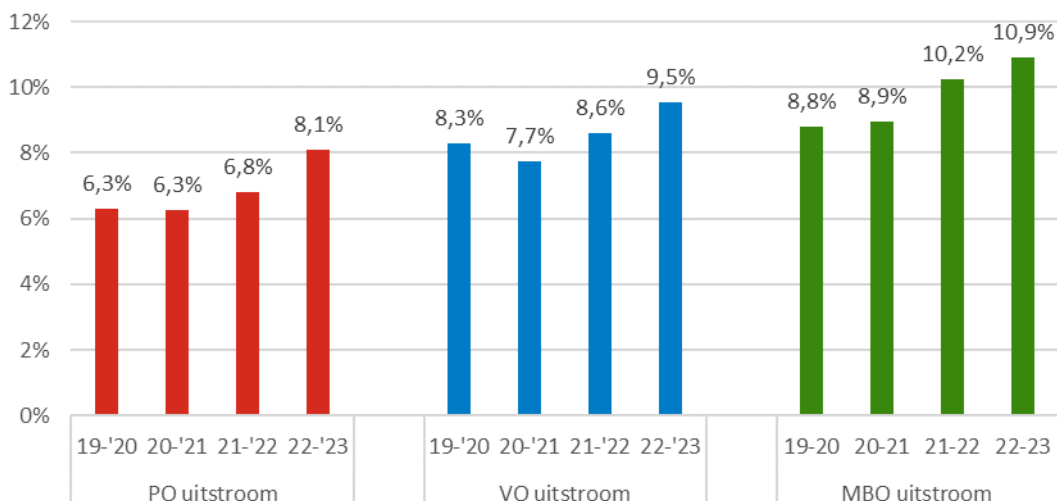
In dit hoofdstuk wordt begonnen met een vervolg op het vorige: het vertrek van leraren uit het onderwijs, maar dan voor de gehele groep leraren en niet alleen de starters.

Sinds enkele jaren wordt berekend door DUO in hoeverre leraren van de drie onderwijssectoren naar de andere sectoren overstappen. Tevens wordt vastgesteld hoeveel leraren overstappen naar een ander bestuur binnen de eigen sector. Hierbij wordt ook nagegaan wat dit voor de G5 betekent.

### 13.1 Uitstroom leraren po, vo en mbo

Als eerste vorm van mobiliteit de uitstroom, oftewel leraren die het door de overheid bekostigde onderwijs verlaten.

*Figuur 13.1 Gemiddelde percentage leraren dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2019-2020 tot en met 2022-2023. Exclusief degenen die naar een van de andere twee onderwijssectoren overstappen (Bron: DUO)*



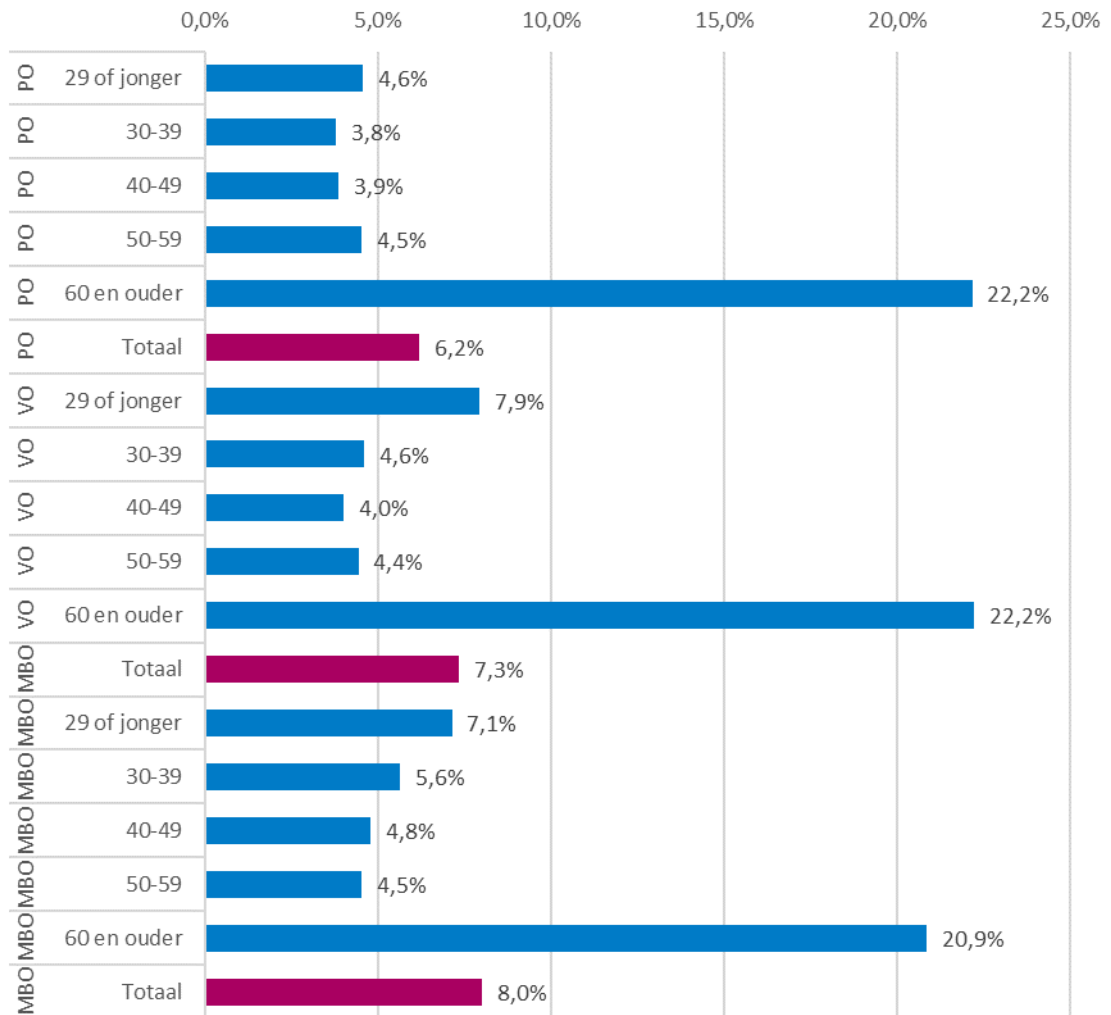
De percentages voor het po zijn lager dan die in het vo en het mbo, voor alle drie de onderwijssoorten valt de uitstroom het laatste jaar het hoogste uit.

Bij de bovenstaande gegevens horen enkele flinke aantal nuances.

- Het gaat hier om administratieve gegevens uit de salarisadministraties. Oftewel iemand die op 1 oktober van een bepaald jaar in het bestand voorkomt en het jaar daarna niet voorkomt. Zoals eerder in deze rapportage is aangetoond, het feit dat leraren in een bepaald jaar het onderwijs verlaten betekent lang niet altijd dat ze nooit meer terugkomen. Het is dus ook mogelijk dat deze persoon later weer wel in het onderwijs voorkomt of via een andere constructie in het onderwijs werkt (uitzend of detachering).
- Uitstroom naar het hoger onderwijs is hier meegerekend als uitstroom uit de sector, terwijl deze mensen natuurlijk niet voor de sector onderwijs verloren gaan. Evenals mensen die overstappen naar bijvoorbeeld de Inspectie of het ministerie.
- Bij het bekijken van de uitstroom moet bedacht worden dat het hier om een mix van veel verschillende bestemmingen gaat. Een belangrijke is pensioen. Een baan elders kan ook een reden zijn. Verder kan de oorzaak ook buiten het beroep liggen zoals ziektes en emigratie.

DUO beschikt niet over gegevens rondom pensioengerechtigden om dit deel van de uitstroom inzichtelijk te maken, maar het is mogelijk een overzicht te geven van de uitstroom naar leeftijd waaruit dit aandeel duidelijk wordt.

*Figuur 13.2 Gemiddelde percentage leraren per leeftijdsgroep dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2019-tot en met 2023. Exclusief degenen die naar een van de andere twee sectoren overstappen (Bron: DUO)*



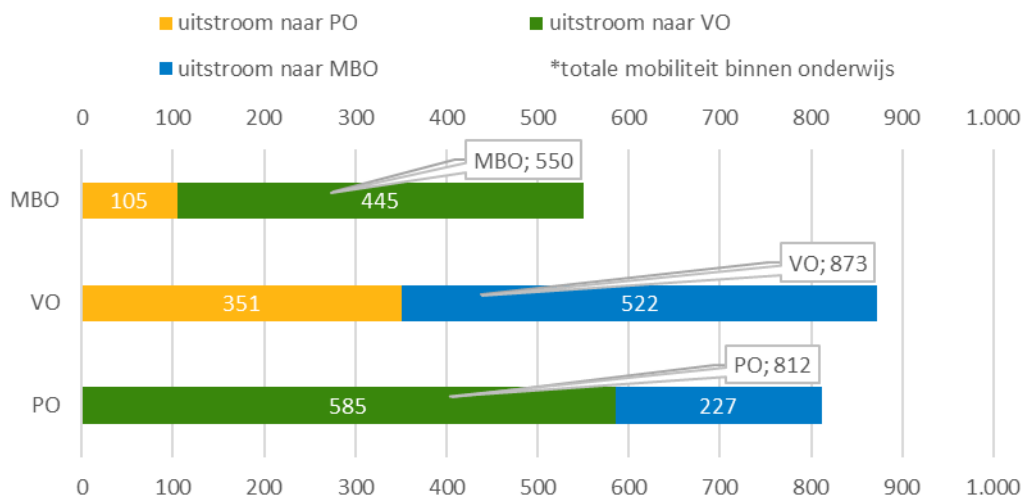
Bij alle drie de sectoren ligt het uitstroompercentage van de 60-plussers boven de 20%. De overige leeftijdsgroepen liggen vrijwel allemaal onder het totaal van de gehele groep leraren. Alleen de jongeren in het vo liggen boven het gemiddelde. Voor meer informatie over deze uitstroom wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk.

Ook is te zien dat de lagere uitstroom in het po terug te voeren is op het lage uitstroompercentage bij de groep van 29 jaar of jonger in vergelijking met het vo en het mbo. Voor het overige hebben de sectoren uitstroompercentages die elkaar niet veel ontlopen.

### 13.2 Aantallen overstappers naar andere sectoren

In de gegevens waar DUO over beschikt is in de laatste schooljaren bekeken in hoeverre personeel met een aanstelling, die niet voor vervanging is bedoeld, een overstap maakt naar een andere onderwijssoort. Hiervoor zijn gegevens bekeken van leraren in het po, vo en mbo over de jaren 2019 tot en met 2023. Als we naar de gemiddelde aantallen personen kijken dan blijkt dat het hier om relatief kleine aantallen gaat.

*Figuur 13.3 Gemiddeld aantal leraren per jaar dat in de periode 2019-2023 (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 585 po-ers gaan naar het vo en 351 vo-ers gaan in de omgekeerde richting. Enerzijds kan de conclusie zijn dat het po jaarlijks per saldo 170 docenten aan het vo verliest. Maar de conclusie kan ook zijn dat er, gezien het verschil in aantallen leraren (zie hoofdstuk 1) procentueel ongeveer even veel vo-leraren naar het po gaan als omgekeerd het geval is. Deze percentages liggen op 0,48% voor vo leraren naar het po en op 0,47% voor po leraren naar het vo.

Tussen vo en mbo geldt een soortgelijk verhaal: 522 vo-ers gaan per jaar naar het mbo, 445 mbo-ers naar het vo. In percentages is dit echter: 0,71% van de vo leraren gaat naar het mbo en 1,45% 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 0,65% van het personeel (812 personen) dat jaarlijks naar een andere onderwijssoort gaat, in het vo is dit 1,19% en in het mbo 1,79%.

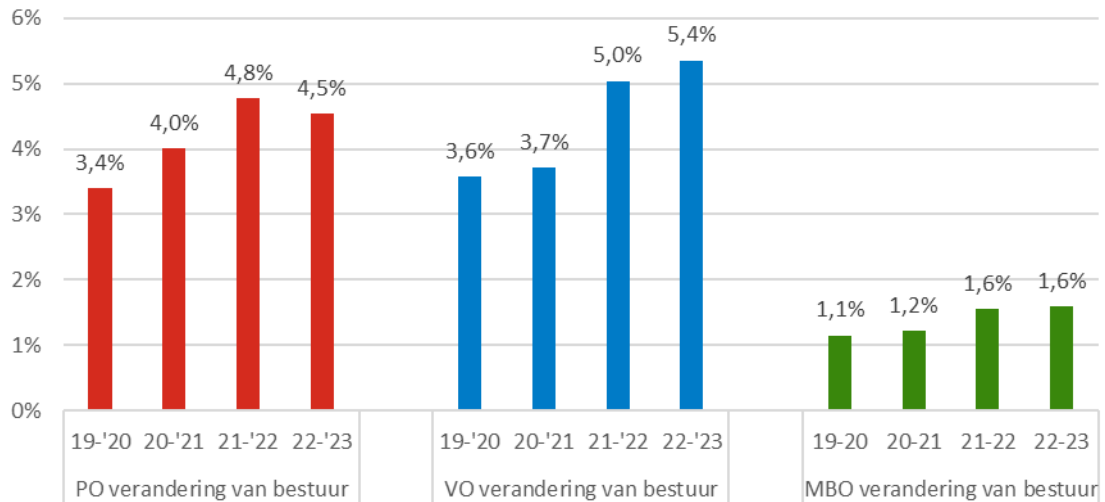
Bovenstaande cijfers zijn zoals gezegd gemiddelden over de laatste vier jaren, mede omdat het hier om lage getallen gaat. De vermelde percentages geven aan dat deze overstappen op de arbeidsmarkt een geringe rol spelen. Als we kijken naar de ontwikkelingen over de afgelopen jaren dan vertonen deze cijfers geen grote ontwikkelingen.

### 13.3 Mobiliteit binnen de sector

De mobiliteit binnen de sector is lastiger in beeld te brengen. Wat wel in het DUO-bestand goed waar genomen kan worden zijn overgangen naar andere besturen, in het bestand

herkenbaar als BRIN<sup>41</sup> nummers. Als iemand binnen een bestuur overstapt naar een andere vestiging met hetzelfde BRIN nummer dan is dat voor DUO niet goed te zien. Met name binnen grote besturen kunnen dit ook overgangen naar scholen op een behoorlijke afstand zijn. Voor zowel het po en vo geldt dat de mobiliteit naar een ander bestuur veel groter is dan de mobiliteit naar een andere sector.

Figuur 13.4 Ontwikkeling aantal overstappers: leraren die naar een ander bestuur gaan 2019-2023<sup>42</sup> (Bron: DUO)



Waar de mobiliteit naar een andere onderwijssector in het zowel het po als het vo vrij constant en laag is, neemt de mobiliteit naar andere besturen een veel belangrijker plaats in. In het mbo is dat in mindere mate het geval. In zowel po als vo was de mobiliteit tussen besturen in de COVID jaren wat afgenomen, maar inmiddels iets boven het niveau van voor COVID. Ook in het mbo is de het percentage overstappers na COVID binnen de sector toegenomen hoewel de laatste twee jaar is gestabiliseerd. Sector po laat een kleine daling zien, terwijl sector vo blijft stijgen. De stijgingen kunnen te maken kan hebben met de grotere bewegingen op de arbeidsmarkt in zijn geheel na de COVID maatregelen, alsmede tekorten die het makkelijker maken om van bestuur te veranderen.

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

### 13.4 G5: Overstappers naar andere gemeente

De afgelopen jaren bleek dat bij de mobiliteit naar andere scholen, met name in het po, het fenomeen zich voordeed dat de G5 meer leraren bij de scholen in de gemeenten zag vertrekken naar scholen in andere gemeenten, dan er leraren vanuit scholen in andere gemeenten in de G5 kwamen werken.

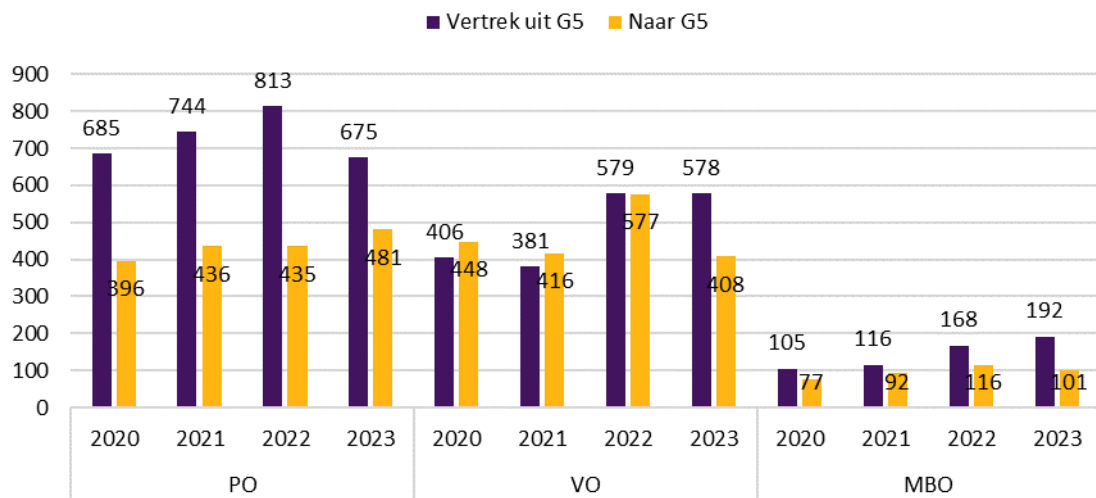
<sup>41</sup> BRIN = Basisregistratie Instellingen.

<sup>42</sup> In het verleden werd op deze plaats een figuur gegeven met de veranderingen per BRIN-code. Besturen kunnen 1 BRIN-code hebben maar er kunnen ook meerder codes per bestuur zijn. En dan is het ook nog zo dat leraren een bestuursaanstelling kunnen hebben of een aanstelling bij een aparte vestiging met eigen BRIN nummer. Om de cijfers het meest zuiver te presenteren is besloten dit vanaf nu op voor alle leraren op bestuur BRIN te doen, dus hier staan alleen de veranderingen van leraren die overstappen naar een ander bestuur.

Uit analyses bleek dat de G5 met relatief grote vertrekoverschotten te kampen had. Dit was een tegenstelling met de situatie van enkele jaren geleden, toen het lerarentekort in de grote steden nog mensen aantrok uit gebieden waar een overschot aan leraren was.

In de volgende grafiek is te zien in hoeverre de afgelopen jaren leraren overstapten vanuit de rest van Nederland naar de G5 en omgekeerd.

*Figuur 13.5 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren die in de sector blijven, naar een andere school vanuit de G5 naar een andere gemeente ('Vertrek uit G5') en vanuit andere gemeenten naar de G5 ('naar G5') 2019-2023 (Bron: DUO)*



Duidelijk is te zien dat in het po de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten, die eerder al fors was toegenomen, na de 'COVID-dip' weer aan het toenemen is. De instroom naar de G5 volgt hetzelfde patroon, maar in veel minder sterke mate. Daardoor is de uitstroom de laatste jaren veel groter dan de instroom.

Voor het vo is zichtbaar dat de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten de laatste jaren na jaren van stabiliteit het laatste jaar sterk gestegen is, waardoor de uitstroom uit de G5 voor het eerst hoger is dan de instroom.

Voor het mbo is de voornaamste conclusie dat het hier om kleine aantallen gaat, zowel wat uit- als instroom betreft. De uitstroom uit de G5 is iets groter dan de instroom.

In de volgende tabel zijn de resultaten opgenomen van het verschil tussen de uit- en instroom van leraren voor de G5.

Tabel 13.1. In- en uitstroom saldo G5 en overige gemeenten periode 2019-2023 (Bron: DUO)

	PO	VO	MBO
<b>2019-2020</b>	-289	42	-28
<b>2020-2021</b>	-308	35	-24
<b>2021-2022</b>	-378	-2	-52
<b>2022-2023</b>	-194	-170	-91
<b>Totaal 2019-2023</b>	-1.169	-95	-195

De G5 verliest in het po de laatste jaren gemiddeld ruim driehonderd leraren per jaar aan de overige gemeenten. Over de vierjarige meetperiode gaat het om 1.263 leraren.

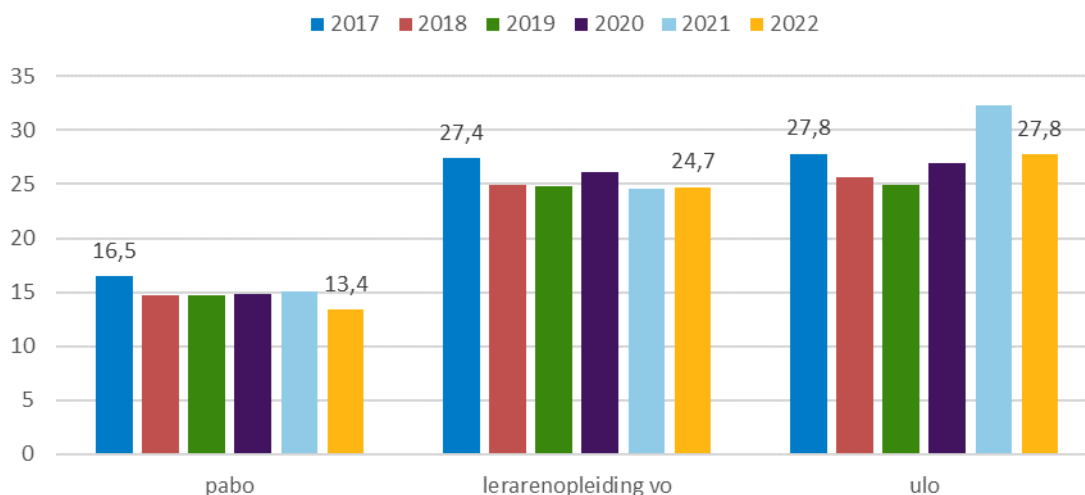
In het vo heeft op dit gebied een negatief saldo van 95 leraren die vertrekken, maar dankt dit saldo vooral aan het laatste jaar dat een negatief saldo van 170 oplevert. Voor het mbo gaat het ook hier om lage aantallen, maar die tellen in de vier jaar wel op tot een verlies van 195 docenten.

### 13.5 Mobiliteit afgestudeerde leraren

Een ruimer lerarencorps en een nog lagere leerling leraar ratio maken scholen in gebieden zonder (grote) tekorten 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 13.6 Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen voor verschillende afstudeerjaren (Bron: Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz)



Voor afgestudeerden van de pabo is de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen en de plaats van de eerste baan tussen de cohorten 2016 en 208 afgenomen van



16,5 naar 13,4 kilometer, na een aantal jaren stabiel te zijn gebleven net onder de 15 kilometer. Oftewel de afgestudeerden vinden een baan die gemiddeld dichterbij de plaats ligt waar men tijdens het afstuderen woonde dan vroeger het geval was. Dit betekent in de praktijk ook dat er minder trek naar de tekortgebieden plaats vindt na het afstuderen.

Voor de lerarenopleiding vo/mbo is dit effect relatief minder groot maar lijkt het wel enigszins een rol te spelen. Voor de ulo's is deze conclusie niet te trekken, de afstand voor cohort 2017 is gelijk aan die van cohort 2022.

Sowieso is de afstand voor de afgestudeerden van de lerarenopleiding vo/mbo en de ulo gemiddeld groter dan die van de Pabo omdat er veel minder van deze opleidingen in Nederland zijn dan pabo's.

### **13.6 Conclusie**

Als puur vanuit het belang van de schoen wordt gekeken ontstaat een wisselend beeld uit dit hoofdstuk. De uitstroom van leraren is voor alle drie de sectoren iets toegenomen, al is deze nog steeds veruit het grootst bij ouderen die met pensioen gaan. Een verklarende factor kan daarbij zijn dat na de corona-jaren waarin de arbeidsmarkt wat minder beweging vertoonde nu overal op de arbeidsmarkt buiten het onderwijs om mensen gevraagd wordt.

We zien dat de mobiliteit tussen de sectoren procentueel nog steeds zeer laag is. De mobiliteit binnen de sectoren neemt toe, wat een reactie op de corona-jaren kan zijn, maar ook een gevolg van toenemende lerarentekorten waardoor het voor leraren makkelijk is werk bij een andere school te vinden.

Voor de G5 is gunstig dat de voortdurende trek van leraren naar gebieden buiten de G5 het afgelopen jaar verminderd is in het po, al kan dat ook een tijdelijke ontwikkeling zijn door de gedaalde werkgelegenheid (zie hoofdstuk 2). In het vo en het mbo neemt dit verlies aan leraren voor de G5 juist wat toe.

Als we tenslotte bij pas afgestudeerden kijken naar de afstand van de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente dan zien we dat deze bij het po weer is gedaald, oftewel de meeste afgestudeerden kunnen werk vinden vlak bij de pabo waar ze afstudeerden. Iets wat voor de G5 geen gunstige ontwikkeling is. Voor de lerarenopleiding vo/mbo zien we deze afstand ook afnemen.

## 14 Zij-instromers in het beroep leraar

Het klassiek patroon voor een leraar is dat deze na het vo of het mbo naar de lerarenopleiding gaat en vervolgens op jonge leeftijd aan een lange carrière in het onderwijs begint. Steeds meer mensen blijken geïnteresseerd om op latere leeftijd als leraar in het onderwijs te gaan werken. Deze toename is de laatste jaren dusdanig dat het ook een significante betekenis voor de arbeidsmarkt heeft.

In het mbo is de zij-instroom van oudsher ook van belang om beroepsgerichte deskundigheid van docenten in huis te krijgen.

In dit hoofdstuk wordt op basis van bestandsgegevens van de subsidieaanvragen gerapporteerd over de zij-instroom van leraren in het onderwijs (po, vo en mbo).

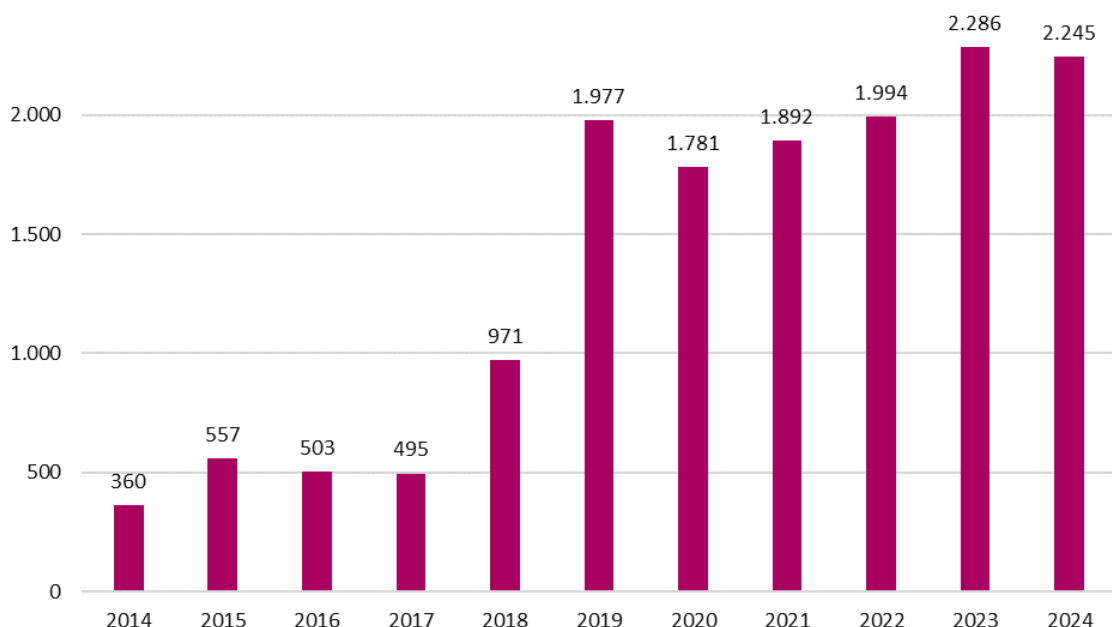
De analyses zijn verricht door DUO en gebaseerd op de combinaties van bestaande bestanden. Vervolgens wordt een aanvulling gegeven met de ervaringen van de zij-instromers zelf op basis van enquêtes die onder deze groep zijn gehouden voor het onderzoek Loopbaanmonitor.

### 14.1 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 toegekende aanvragen voor subsidie voor zij-instromers.

*Figuur 14.1 Aantal toegekende aanvragen subsidie voor 'zij-instromers in het beroep' in 2015-2024<sup>43</sup> voor de onderwijssectoren po, vo en mbo (Bron: DUO)*

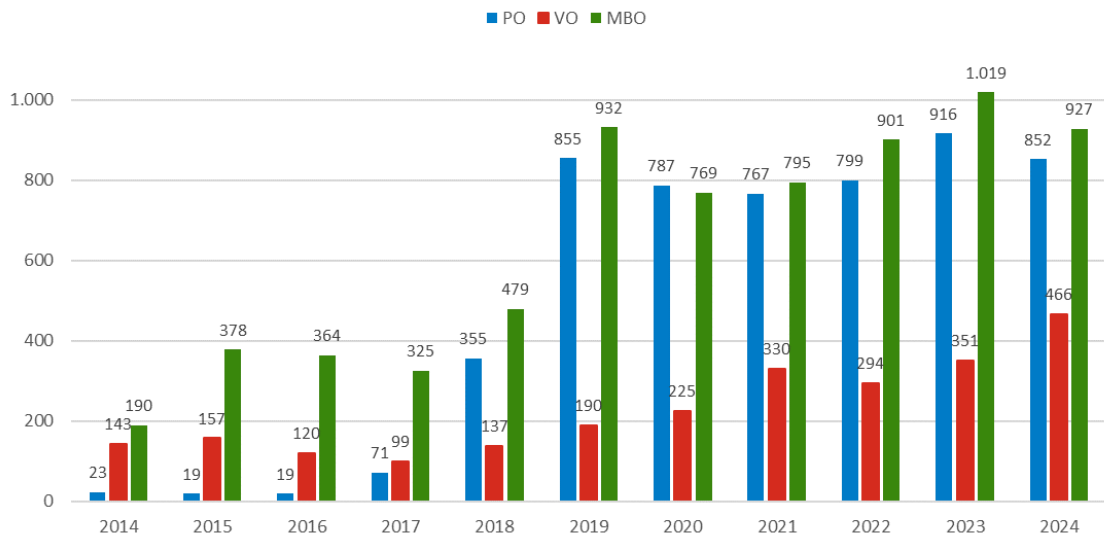


Het aantal toegekende aanvragen heeft dat van vorig jaar niet overtroffen, maar is met 2.245 wel hoger dan alle jaren tot en met 2022.

In de volgende grafiek dezelfde gegevens maar nu uitgesplitst naar onderwijssector

<sup>43</sup> Het boekjaar voor de subsidies in 2024 sloot op 15 oktober, dit om de afhandeling binnen het kalenderjaar te kunnen verzorgen. Dit zijn dus de totale cijfers voor 2024. Omdat er nog achteraf wat bijgesteld kan worden, kunnen deze cijfers worden aangeduid als de voorlopige cijfers van de aanvragen.

Figuur 14.2 Aantal toegekende aanvragen subsidie voor 'zij-instromers in het beroep' in 2014-2024<sup>44</sup> naar onderwijssectoren po, vo en mbo (Bron: DUO)



De belangrijkste conclusie uit de grafiek is dat dat de belangstelling voor de subsidie zij-instroom voor alle drie de onderwijssoorten enorm is gegroeid in de loop der jaren.

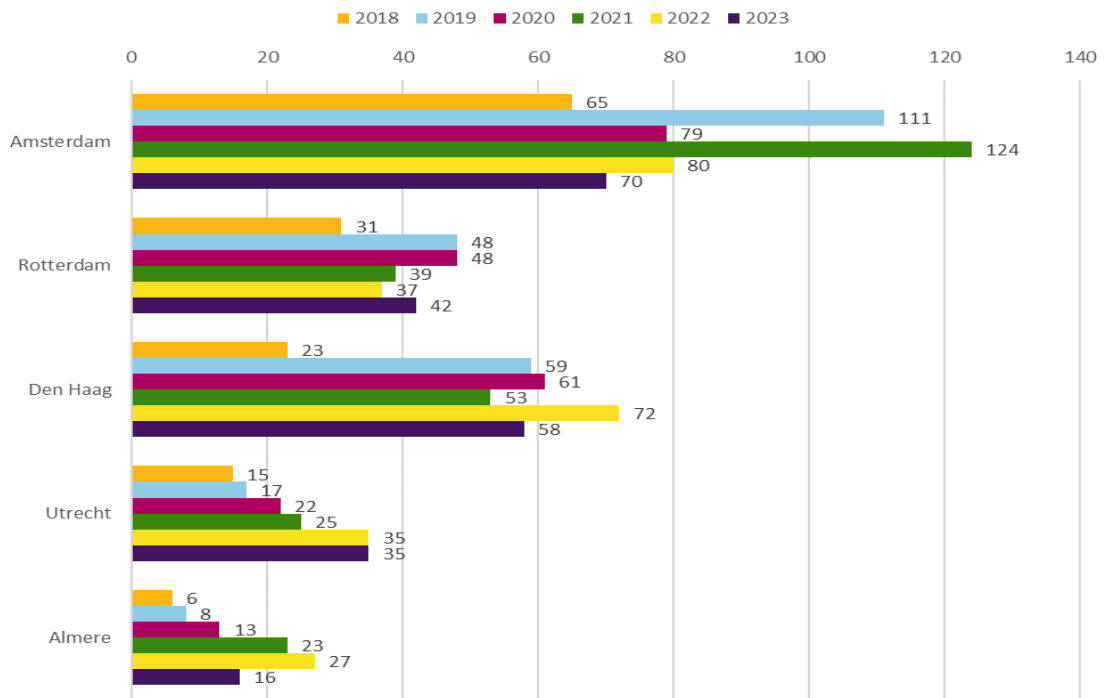
De meeste spectaculaire stijging is te zien in het po, van 23 in 2014 naar 852 in 2024. Het mbo heeft elk jaar het hoogste aantal aanvragen, terwijl het in lerarenaantallen de kleinste sector is. In vergelijking met vorig jaar zijn po en mbo licht gedaald, wat ruim wordt gecompenseerd door een forse stijging in het vo. Daar is met name in de laatste vier jaar de stijging van de aantallen waar te nemen.

Omdat de zij-instroom voor de grote steden met hun hoge tekorten een speciale rol speelt hierbij de cijfers specifiek voor deze groep in het primair onderwijs. Hiervoor zijn de subsidiegegevens gekoppeld aan het personeelsbestand dat OCW heeft, en is gekeken in hoeverre degene waar een subsidie voor is aangevraagd daarin voorkomt, en in welke gemeente de school in kwestie staat. Dat levert voor de grote steden tot en met 2023<sup>45</sup> het volgende beeld op:

<sup>44</sup> Het boekjaar voor de subsidies in 2024 sloot op 15 oktober, dit om de afhandeling binnen het kalenderjaar te kunnen verzorgen. Dit zijn dus de totale cijfers voor 2024. Omdat er nog achteraf wat bijgesteld kan worden, kunnen deze cijfers worden aangeduid als de voorlopige cijfers van de aanvragen.

<sup>45</sup> De gegevens uit 2024

Figuur 14.3 Aantal toegekende aanvragen po in de G5 naar jaar aanvraag die teruggevonden zijn in de personeelsbestanden (Bron: DUO)

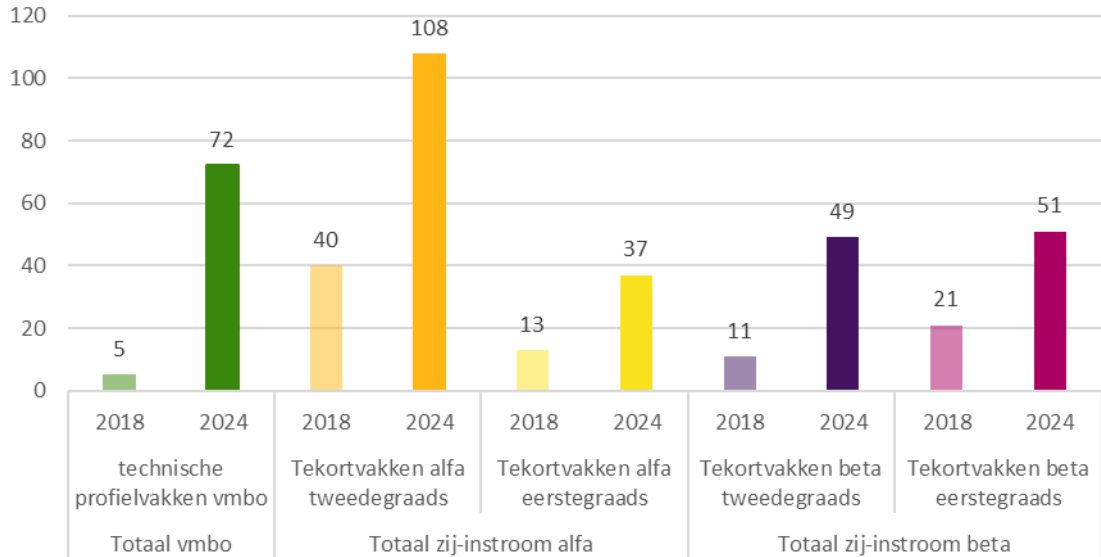


In totaal zijn er in 2023 voor de G5 221 aanvragen voor zij-instroom subsidie in het po gehonoreerd, tegen 251 het jaar daarvoor. In alle steden, op Utrecht na, is het aantal toegekende vragen licht gedaald.

Het aantal gehonoreerde aanvragen van de G5 bedraagt 24% van de totale gehonoreerde aanvragen in het po. Als we bedenken dat ongeveer 15% van de leerlingen in het po in huis heeft is dit een relatief hoog aantal.

Voor het vo is een onderverdeling naar vakken gemaakt, net name naar de tekortvakken. Die zijn in onderstaande grafiek in groepen ingedeeld, waarbij de tekortvakken alfa, tekortvakken bèta en de technische beroepsprofielen vmbo worden onderscheiden. Voor de eerste twee groepen wordt ook uitgesplitst naar de eerste- en de tweedegraads vakken.

Figuur 14.4 Aantal toegekende aanvragen zij-instroom subsidie voor tekortvakken vo in 2018 en 2024 (Bron: DUO)



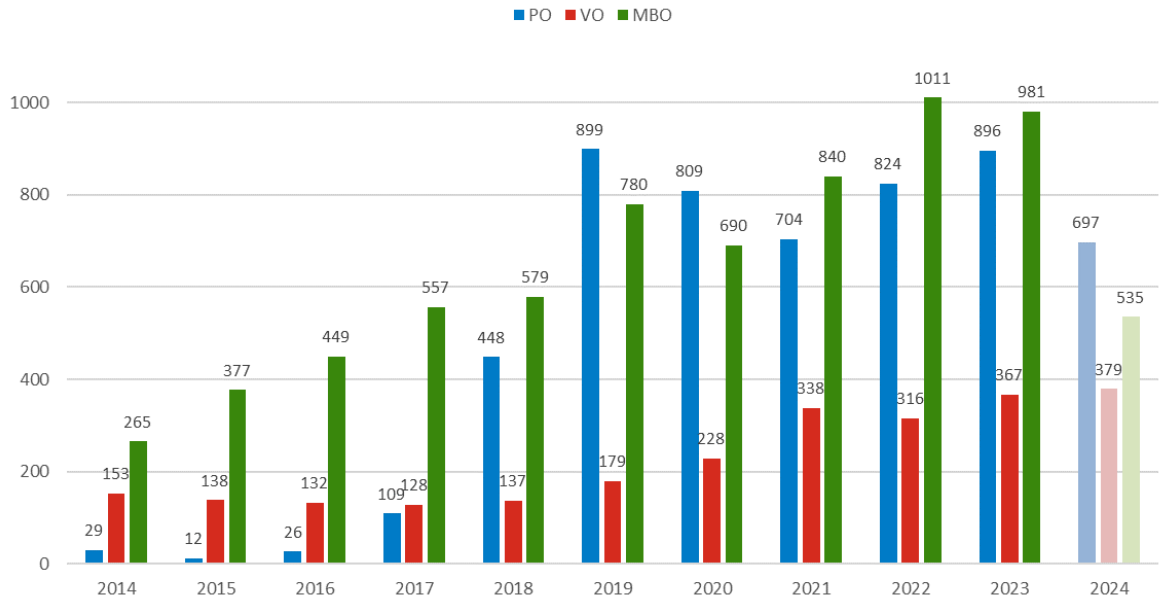
De totalen voor de tekortvakken opgeteld voor 2024 (100 bèta vakken, 145 alfa vakken en 72 profielvakken vmbo) levert samen 317 goedgekeurde aanvragen op. Dat betekent dat ruim twee derde (68%) van de goedgekeurde aanvragen voor het vo bedoeld zijn voor tekortvakken.

Voor alle soorten tekortvakken geldt dat er een flinke groei in het aantal goedgekeurde aanvragen heeft plaatsgevonden in de afgelopen 5 jaar.

Als we willen weten hoeveel zij-instromers in een bepaald jaar het onderwijs instromen, voldoet een overzicht van de aangevraagde en goedgekeurde subsidies niet. In de praktijk worden aanvragen voor zij-instroomsubsidie in een aanzienlijk deel van de gevallen pas een jaar na de start van de scholing ingediend. De regeling laat hier ook de ruimte voor. Zo waren van de aanvragen ingediend in boekjaar 2024 er in totaal 651 voor mensen met startjaar 2023. Dat komt neer op 28% van het totaal aantal aanvragen.

In de volgende figuur zijn de *toegekende* aanvragen per onderwijssoort weergegeven op het jaar dat men daadwerkelijk het zij-instroomtraject is *gestart*.

Figuur 14.5 Zij-instromers in het beroep leraar met startjaar 2014-2024 (Bron: DUO) \*2024 is een voorlopig cijfer



Het feit dat het cijfer voor 2024 nog voorlopig is heeft, zoals gezegd, te maken met de situatie dat er in 2025 nog aanvragen en toekenningen zullen volgen die betrekking hebben op instroom in 2024.

In het po is wederom te zien dat er nauwelijks sprake was van zij-instroom in het beroep totdat dit in 2017 op gang kwam en in de jaren daarna een grote vlucht nam. Voor het mbo, dat door de beroepsgerichte vakken al een traditie van zij-instroom heeft, is te zien dat er een gestage stijging plaatsvindt. In het vo is er eveneens een stijging ingezet, die wat later begint.

Gezien de verschillen in personeelsaantallen heeft het mbo procentueel steeds het grootste aantal zij-instromers.

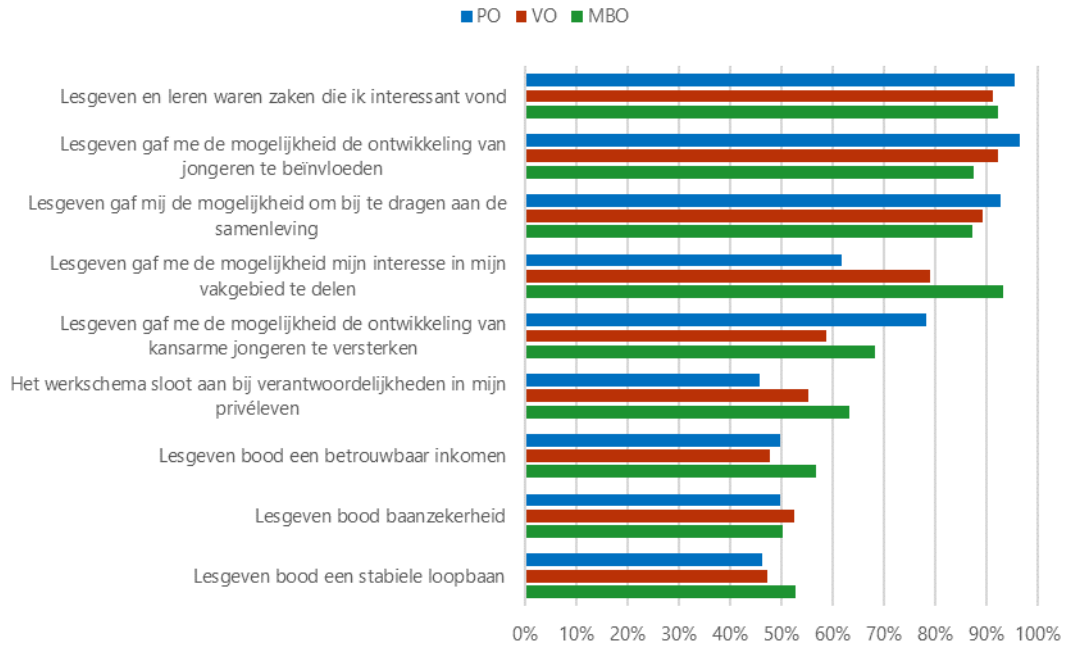
## 14.2 Zij-instromers in de Loopbaanmonitor

In het onderzoek Loopbaanmonitor, waarvan de arbeidsmarktresultaten in hoofdstuk 10 worden behandeld, zijn ook enquêtes uitgezet onder pas afgestudeerde leraren en onder de zij-instromers in het beroep. Van die laatste groep worden in deze paragraaf enkele resultaten getoond.

Voor het onderzoek zijn alle personen benaderd die in schooljaar 2021/22 met de zij-instroom zijn begonnen. Tevens zijn alle personen bevraagd die in het mbo in schooljaar 2020/2021 met hun PDG-traject zijn begonnen. Het gaat dus om zij-instromers die op het moment van enquêteren al enige tijd in het onderwijs werkzaam zijn.

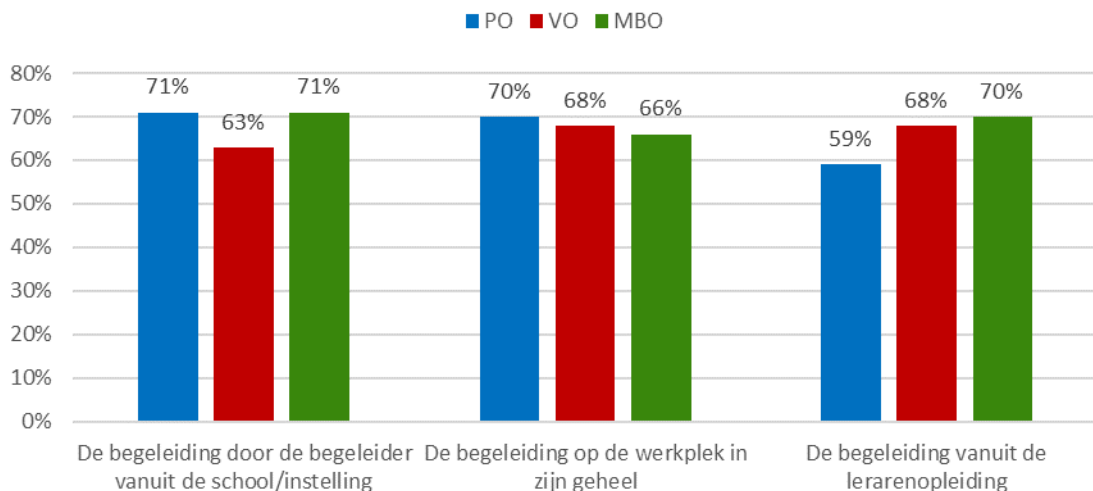
Als eerste de motieven die men had om zij-instromer te worden. Daarbij waren meerdere antwoordmogelijkheden tegelijk mogelijk.

Figuur 14.6 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector 2023/2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)



De verschillen tussen de sectoren zijn niet zo groot, behalve bij de mogelijkheid interesse in mijn vakgebied te delen. In het vo is dit belangrijker dan in het mbo en in het mbo is dit duidelijk nog belangrijker. Duidelijk is dat de meer ideële motieven overheersen. De wat meer materiele zaken worden ook door mensen genoemd, maar zijn duidelijk minder belangrijk. De instroommotieven van zij-instromers in het beroep sluiten in grote lijnen ook aan bij die van pas afgestudeerde leraren die in de Loopbaanmonitor zijn bevraagd.

Figuur 14.7 Percentage (zeer) tevreden over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject in 2023/2024 (Bron: Centerdata/Mooz)

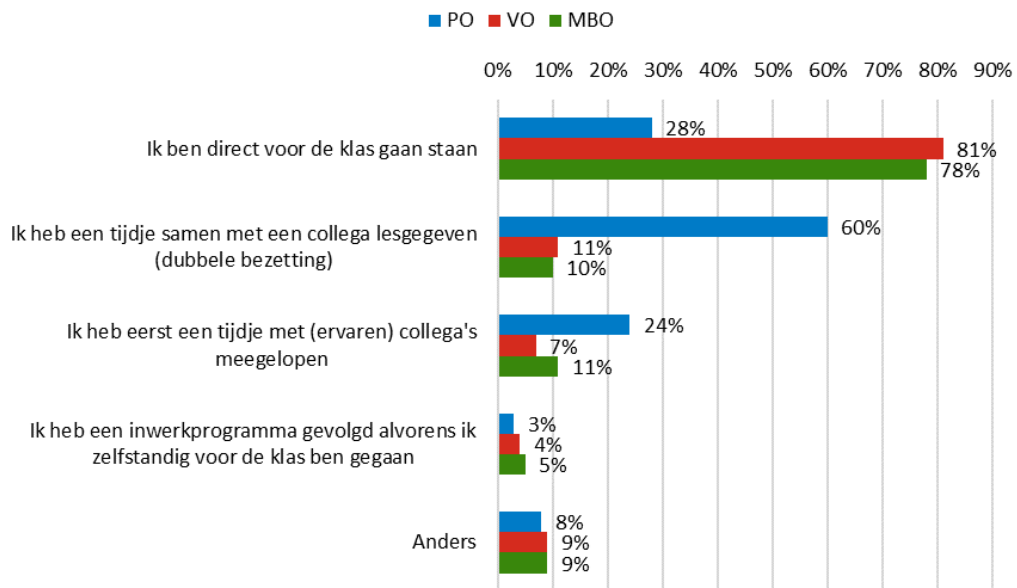


Zij-instromers zijn in meerderheid niet alleen tevreden over de begeleiding op de werkplek, maar ook over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. In het po en het mbo is men vaker tevreden over de begeleiding vanuit de school. Zij-instromers in het po zijn iets minder vaak tevreden over de begeleiding van de lerarenopleiding, al is nog wel een duidelijke meerderheid tevreden.

Een bijzonder aspect van de zij-instroom in het beroep is dat deze leraren direct zelfstandig voor de klas kunnen staan. Overigens moet hier ook bedacht worden dat de zij-instromers eerst een geschiktheidsonderzoek met succes hebben afgerond en doorgaans relevante werkervaring en/of een relevante vooropleiding hebben.

Hoe het zelfstandig voor de klas staan er in de praktijk uitziet is te zien in de volgende grafiek.

*Figuur 14.8 Percentages antwoorden op de vraag "Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan?" 2023/2024 (Bron: Centerdata/Mooz)*

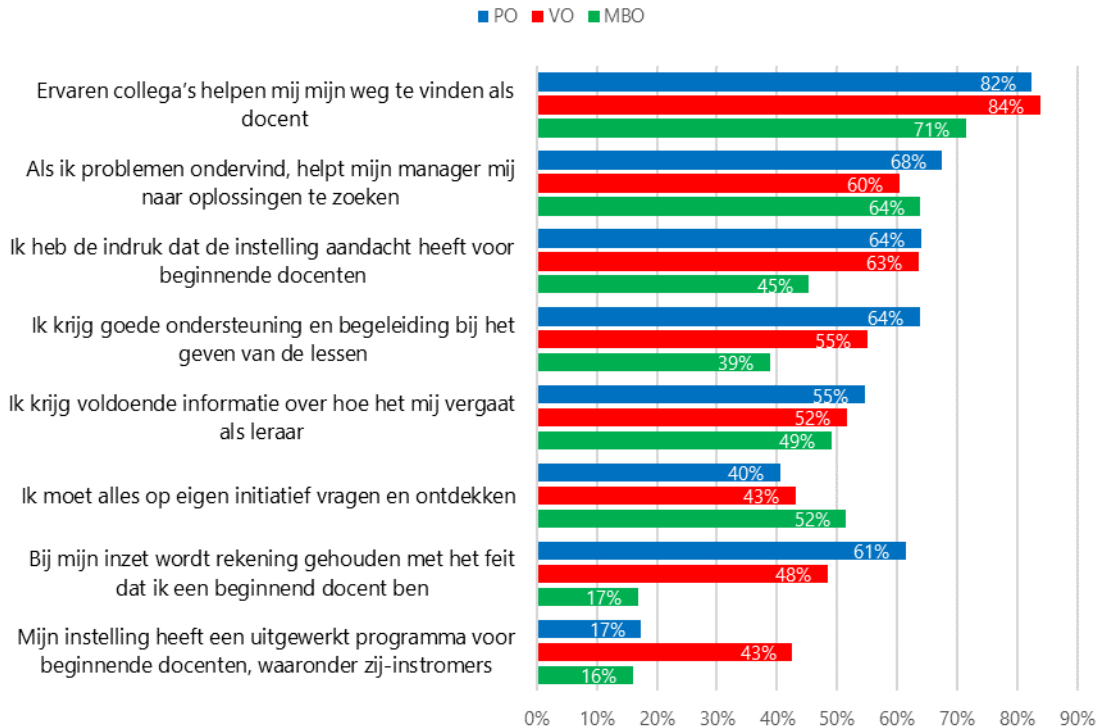


In het vo en mbo staan veruit de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas bij aanvang van hun traject. In het primair onderwijs gebeurt dat in ruim een kwart van de gevallen. In het po loopt bijna een kwart eerst een tijdje mee met een ervaren collega en geeft ruim de helft eerst een tijdje samen met een collega les (in dubbele bezetting). Dit gebeurt in het vo en mbo maar voor een klein deel van de zij-instromers.

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



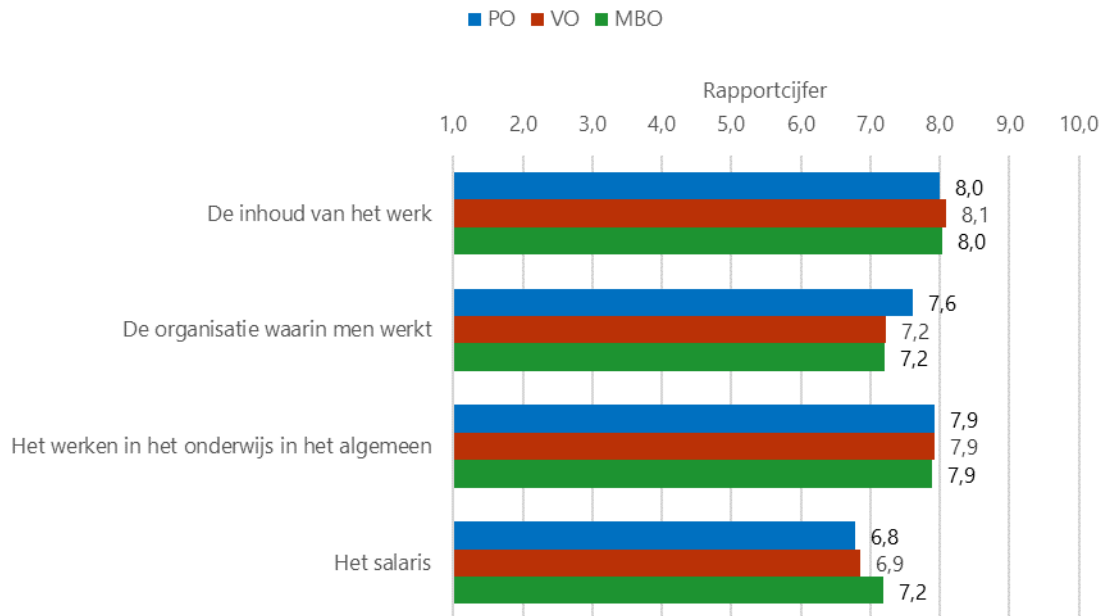
Figuur 14.9 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding 2023/2024 (Bron: Centerdata/Mooz)



Op de meeste stellingen over begeleiding wordt door een (ruime) meerderheid positief gereageerd. De stellingen hangen ook veel met elkaar samen. Uit nadere analyses blijkt dat in het po en vo de begeleidingsintensiteit iets hoger is dan in het mbo. Vergeleken met pas afgestudeerde leraren, zijn er geen verschillen in begeleidingsintensiteit. Bij beide groepen liggen de gemiddelde totaalscores in het po en vo hoger dan in het mbo. Dit bevestigt dat de begeleiding in het funderend onderwijs intensiever is dan in het mbo.

Tot slot de mate waarin men tevreden is over de beroepssituatie in het algemeen. Onderstaand de rapportcijfers voor een aantal aspecten van het werk.

Figuur 14.10 Werktevredenheid zij-instromers in het beroep naar sector 2023/2024 (Bron: Centerdata/Mooz)



De inhoud van het werk en de en het werken in het onderwijs in het algemeen krijgen van de zij-instromers in alle drie de sectoren een 8 als rapportcijfer. De organisatie waar men werkt scoort iets lager, waarbij het po wat hoger zit dan de andere onderwijssoorten. Het laagste cijfer wordt gegeven aan het salaris, maar ook dat krijgt in alle sectoren een ruime voldoende met een 7.

### 14.3 Conclusie

Zij-instroom is een groeiende bron voor extra instroom van leraren. Nu de groei bij po en mbo wat lijkt de stabiliseren, zien we een forse stijging in het vo. Ook het feit dat de zij-instromers relatief vaak terecht komen bij de tekortvakken is een positief punt

Uit de enquêtes onder de zij-instromers blijkt dat zij doorgaans tevreden zijn over hun werk en de begeleiding die zij krijgen. De verwachting is dan ook dat verreweg de meeste zij-instromers het onderwijs voort langere tijd zullen versterken.

## 15 Beschouwing van de tekorten

In de voorgaande hoofdstukken zijn telkens zaken aan bod gekomen die te maken hebben met het lerarentekort. In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan een overkoepelende analyse van dit complexe probleem te geven.

### **De simpele verklaring van het lerarentekort**

Als het ontstaan van het lerarentekort in één zin moet worden uitgelegd dan is het de volgende: in zowel het po als het vo hebben we de afgelopen jaren te maken met relatief veel oudere leraren die met pensioen gaan, waar tegenover te weinig nieuwe aanwas vanuit de lerarenopleiding staat.

Vervolgens zijn er diverse nuanceringen en andere zaken die hier invloed op hebben, zoals te lezen valt in de verschillende hoofdstukken van de Tendrapportage. Een belangrijke invloed daarbij zijn de leerlingaantallen, die voornamelijk bepalen hoeveel leraren er nodig zijn.

### **Het tekort zal voorlopig niet verdwijnen, de grootste problemen worden juist groter**

Ondanks inspanningen op vele niveaus (lokaal, regionaal, sociale partners en overheid) is er een lerarentekort te zien in het po en het vo dat, zoals te zien is in de ramingen, niet snel zal verdwijnen. Ook in het mbo is intussen een tekort te constateren.

Naast de openstaande vacatures laten zowel po als vo flinke aantallen verborgen vacatures zien, oftewel noodmaatregelen die genomen zijn om plekken niet open te laten staan. Dit betekent dat achter het zichtbare tekort er bij de scholen een nog groter tekort is dat de onderwijskwaliteit bedreigt. Deels worden gaten opgevuld door mensen die eigenlijk andere taken zouden moeten doen, deels worden onbevoegden ingezet. Dit alles legt vanzelfsprekend een groot beslag op de organisatie. De inzet van extern commercieel ingehuurde mensen om gaten op te vullen legt een extra beslag op de financiële ruimte van de scholen.

Bij vergelijkingen met de cijfers van vorig jaar wordt veel gewezen naar de invloed van het aflopen van het NPO. Hierdoor is de werkgelegenheid in het po en vo wat afgenomen, wat de arbeidsmarkt een klein beetje minder gespannen heeft gemaakt. Dit zien we op verschillende gebieden in deze rapportage terug. Maar de verwachting is dat deze eenmalige gebeurtenis slechts een 'hik' in de langjarige trend is en niet het begin van het herstel.

Een belangrijke overkoepelende conclusie is dat op gebieden in het po en het vo waar eerder de grootste problemen zijn geconstateerd, deze problemen zullen blijven toenemen en op grotere afstand komen te staan van de gebieden waar de problemen minder groot zijn.

In het po hebben de grote steden aanzienlijk hogere tekorten dan de rest van Nederland, met de nieuwe tekortenmeting is te zien dat dit verschil is toegenomen: het tekort in de grote steden is in verhouding minder gedaald dan in de rest van Nederland. Uit de tekortenmeting blijkt ook dat scholen met een complexe leerlingenpopulatie vaker en harder dan gemiddeld getroffen worden door tekorten. Deze scholen komen in de grote steden relatief vaker voor dan in de rest van Nederland. Ook binnen de grote steden en de rest van Nederland zijn de verschillen verscherpt. En overall is er ieder jaar een groter aandeel dat geen tekorten heeft dan vorig jaar en een groter aandeel dat bijzonder veel tekorten heeft.

Er is ook wederom geconstateerd dat de grote steden jaarlijks netto ruim 300 leraren verliezen aan de gebieden er buiten. Tel daarbij op dat het grootste deel van Nederland nog te maken heeft met een leerling daling maar dat de grote steden juist te maken hebben met een leerling stijging, en de we weten dat de verschillen bij ongewijzigde omstandigheden zullen blijven toenemen.

In het vo is de regionale verdeling van de tekorten niet gelijk aan die in het po. De vraag is echter of dat zo zal blijven. Een eerste indicatie is al dat de grote steden afgelopen jaar voor het eerst meer leraren zagen vertrekken naar de rest van Nederland dan er uit dat gebied werd aangetrokken. En de leerling dalingen die het vo de komende jaren zullen blijven raken zullen hetzelfde patroon volgen als ze in het po hebben gevolgd: geen daling maar eerder een stijging in de grote steden, de grote daling vindt daarbuiten plaats. Dus meer behoefte aan leraren in de grote steden terwijl daar juist leraren uit vertrekken.

Waar we nu de vinger al op kunnen leggen is dat de tekorten in het vo zich voornamelijk concentreren op de zogenaamde tekortvakken Nederlands, Duits, Frans, Wiskunde, Natuurkunde en Scheikunde. Daaraan kunnen worden toegevoegd de Klassieke Talen en Informatica, al hebben deze laatste twee vakken een kleiner volume. De ramingen laten zien dat de tekorten daar zullen toenemen. Ook de ontwikkelingen bij de lerarenopleidingen ondersteunen dit vermoeden.

Met de eerste meting van tekorten in het mbo kunnen we constateren dat ook daar structurele tekorten aan docenten zijn, waarvan het de vraag is of de verwachte daling in studentenaantallen dit kunnen compenseren. Met de grote tekorten in de vakken Nederlands en Rekenen lopen de tekorten parallel aan het vo, waar voor de komende jaren grotere tekorten worden verwacht.

### **Wel bijgestelde verwachtingen**

Nog maar een paar jaar geleden was de verwachting dat het lerarentekort in het po, *bovenop het bestaande tekort* (dat destijds niet bekend was) in 10 jaar zou uitgroeien tot 10 duizend fte. Daarmee werd niet het getal bedoeld van 9.800 fte voor het po dat nu uit de tekortenmeting komt. In het getal uit de huidige tekortenmeting zitten ook de vervangingen, die bij de ramingen niet worden meegenomen in verband met dubbeltellingen. Dus als we vergelijken moeten we uitgaan van de tekorten op reguliere banen, en dat komt in 2023 uit op 6.800 fte. En de geraamde 10 duizend fte was dus ook nog 'bovenop de reeds bestaande tekorten' die toen nog niet in beeld waren. Zonder dat we een precieze cijfermatige vergelijking kunnen maken kan wel gesteld worden dat de huidige en binnenkort te verwachte tekorten in het po lager zijn dan voorheen werd verwacht. Dat maakt de bestaande tekorten echter niet minder problematisch.

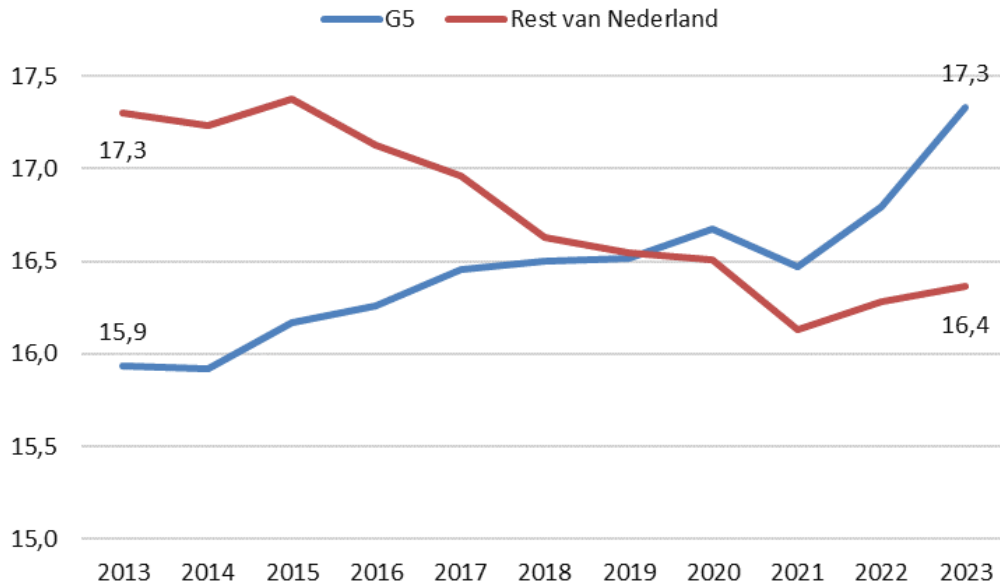
In het primair en voortgezet onderwijs doet zich de situatie voor dat de lerarenaantallen niet volledig meegaan in de trend van afnemende leerling aantallen. In eerste instantie zou de conclusie daaruit dan zijn dat de lerarentekorten afnemen. En toch blijft de Tendrapportage bol staan van de indicatoren dat er tekorten zijn en dat die ook niet zo eenvoudig zullen verdwijnen. Wat is hier aan de hand?

Heel in het kort is hierop het antwoord: de Werkdrukgeden, NPO-gelden en andere specifieke subsidies. Op veel plaatsen is dit geld (deels) ingezet om extra leerkrachten aan te trekken. De keuze hiervoor is natuurlijk mede bepaald door de mogelijkheden die de scholen hadden op de arbeidsmarkt.

Maar meer personeel in po en vo betekent niet altijd dat dit leraren zijn die in de tekortregio's terecht komen. Personeelsaantallen van verschillende jaren vergelijken is wat lastig, omdat we ook te maken hebben met verschillen in ontwikkelingen van leerlingen. In veel regio's zijn er dalende aantallen leerlingen, in de grote steden is er juist sprake van groei.

Een goede maat daarbij is dan om te kijken naar de leerling-leraar ratio, zoals ook in hoofdstuk 2 wordt gedaan. Simpelweg is dit het aantal leerlingen gedeeld door het aantal fte leraren. Een lager getal betekent daarbij dat er relatief veel fte leraar beschikbaar is per leerling. Onderstaand laten we de ontwikkeling van de grote steden zien ten opzichte van de rest van Nederland.

Figuur 15.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio primair onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland (Bron: DUO)



In de beginjaren van de grafiek ligt het gemiddelde van de G5 onder de ratio voor heel Nederland. Dat komt omdat de G5 relatief veel leerlingen met een hoger 'gewicht' hebben, oftewel; meer kinderen met een grotere kans op een onderwijsachterstand. Daar wordt in de toekenning van geld voor de scholen voor gecompenseerd.

Daarna zien we echter in Nederland een constant dalende lijn (met uitzondering van het laatste jaar), oftewel meer fte leraar per leerling. Het gemiddelde in de G5 is vrij constant aan het stijgen.

De grafiek laat zien dat in de grote steden sinds 2015 er jaarlijks minder fte per leerling beschikbaar zijn dan het vorige jaar, terwijl dat er over heel Nederland gemeten juist meer fte per leerling beschikbaar is.

De relatieve stijging van de leraren aantallen gebeurt dus in de gebieden waar geen of minder tekorten zijn.

### Verschillen tussen scholen

Het lerarentekort is geen simpel verhaal van de G5 versus de rest van Nederland. Bij de meting van de actuele tekorten in het primair onderwijs in oktober 2024 bleek dat er tekorten werden ervaren in alle arbeidsmarktregio's. Echter, in de G5 bleek 16% van de scholen geen tekort te ervaren. Buiten de G5 meldde 53% van de scholen geen tekort te ervaren. Dus ook binnen steden verschilt de situatie van scholen op het gebied van tekorten.

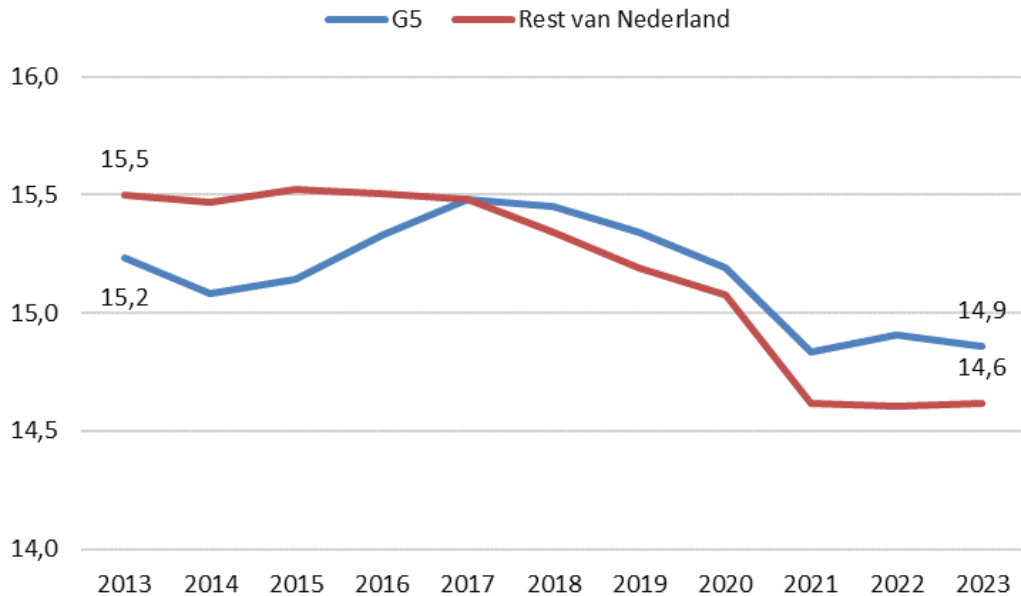
Een van de oorzaken kan daarbij gezocht worden in de aantrekkelijkheid van de school voor leraren. In de uitvraag naar tekorten komt naar voren dat het belangrijkste kenmerk dat samenhangt met de hoogte van de tekorten de regio is waar men gevestigd is. Simpelweg: een school in de G5 heeft een grotere kans op een tekort dan een school daarbuiten.

In deze analyse komt op de tweede plaats van de factoren die samenhangen met de hoogte van de tekorten de hoogte van de schoolweging: oftewel de mate waarin er kinderen met een weegfactor vanwege een achterstandssituatie op de school zitten. Deze factor wordt ook in het vo gevonden als de belangrijkste factor die verband houdt met de hoogte van et lerarentekort op een school.

## En hoe zit dit in het vo?

Als we naar de ontwikkeling van de leerling-leraar ratio in het vo kijken zien we het volgende beeld

*Figuur 15.2 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland 2013-2023 (Bron: DUO)*



De ontwikkeling van de leerling-leraar ratio loopt hier in de G5 redelijk parallel met die van geheel Nederland, met uitzondering van de periode 2014-2017. Door de schaalverdeling van de grafiek wordt het verschil extra uitvergroot. Voor het totaal is wel te zien dat de grote steden de afgelopen 10 jaar een kleinere daling van de ratio laten zien dan die voor heel Nederland (0,3 t.o.v. 0,9). Oftewel per leerling is er iets meer fte leraar ter beschikking, en dat geldt in grotere mate voor heel Nederland dan voor de G5.

Dit kan voor een deel te maken hebben met de dalende leerling aantallen, waarbij de scholen deze niet volledig hebben vertaald in kleinere fte's. Een kleinere klas die in het vo een vak volgt heeft nog steeds evenveel uren nodig als een grotere, dus minder leerlingen biedt een school niet altijd de mogelijkheid om dit te vertalen in minder leraren. Overigens is de leerling daling in de G5 niet te constateren.

Het vo heeft ook te maken met Werkdrukmiddelen en het NP Onderwijs dat nu afgelopen is. Dus ook in het vo is en was 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 8.3.1) staat het vo wel te wachten dat de tekorten in de grote steden in de toekomst hoger zullen zijn dan die in de rest van Nederland.

## Demografische ontwikkelingen

De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 schrijft in haar rapport<sup>46</sup> over de verwachte ontwikkelingen van zowel de omvang als de samenstelling van de bevolking in de komende jaren. Daarin wordt geconstateerd dat de vergrijzing van de bevolking de komende

<sup>46</sup> [Rapport Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 | Rapport | Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050 \(staatscommissie2050.nl\)](https://www.staatscommissie2050.nl/)

10 tot 15 jaar op het hoogste niveau zal zijn en daarna voorlopig hoog blijft. In haar rapport 'Gematigde groei' beschrijft de staatscommissie dat Nederland mede daardoor hardnekkige arbeidsmarkttekorten te wachten staat in onder andere het onderwijs. Er valt door de vergrijzing en de krimpende beroepsbevolking minder aanwas uit de lerarenopleidingen te verwachten.

### **Wat vergroot of verkleint het lerarentekort in po en vo?**

Onderstaand enkele factoren die het lerarentekort in de afgelopen jaren hebben beïnvloed en de komende jaren zullen beïnvloeden. Dit is nadrukkelijk niet bedoeld als een evaluatie van het beleid, aangezien dan vele andere factoren en maatregelen mee zouden moeten worden genomen, waarvan ook (nog) lang niet altijd met cijfers is aan te tonen wat het effect er van is. Onderstaand worden bewegingen op de arbeidsmarkt genoemd, waarbij de oorzaken van deze bewegingen niet aan de orde komen.

*Het tekort is vergroot door:*

- Relatief oude populatie leraren waardoor er de afgelopen jaren veel mensen met pensioen zijn gegaan
- Daling totaal aantal afgestudeerden lerarenopleidingen voor vo en mbo
- Stijging leerlingaantallen in de grote steden/Randstad
- Stijging vraag naar leraren door extra financiële middelen (o.a. Werkdrukgeden, NP Onderwijs)
- Concurrentie van de gespannen arbeidsmarkt
- Afname gemiddelde aanstellingsomvang

*Het tekort is verkleind door:*

- Landelijke daling leerling aantallen (is over enkele jaren voor po niet of minder het geval)
- Grote toename aantal zij-instromers in het beroep in po, toename in het vo
- Stijging aantal afgestudeerden van de pabo
- Groter percentage afgestudeerden van lerarenopleidingen dat in het onderwijs gaat werken en blijft werken
- Gemiddeld grotere aanstellingsomvang van afgestudeerden die in het onderwijs gaan werken
- Verhoging pensioenleeftijd
- Meer mensen met pensioen die doorwerken
- Toename studenten van 2<sup>e</sup> graads lerarenopleidingen die in het vo werken

*Het tekort wordt waarschijnlijk verkleind door:*

- De salarisverhogingen de laatste jaren in het po en de recente cao's in po en vo
- Aannee meer ondersteunend personeel waardoor de werkdruk verlicht wordt

- Andere manieren van organiseren van het onderwijs waardoor met de inzet van minder fte leraren dezelfde kwaliteit wordt geboden.

### Tot slot: lerarentekort als internationaal probleem

De OESO heeft dit jaar voor het eerst bij de lidstaten een uitvraag gedaan over het lerarentekort. Over de landen die hierop afdoende antwoord konden geven is gepubliceerd in de laatste editie van het jaarlijkse rapport Education at A Glance.<sup>47</sup>

Tabel 14.1 Meldingen van Lerarentekort landen over schooljaar 2022/2023 (Bron: OESO)

Algeheel tekort	Tekort in bepaalde vakken	Geen tekorten
Costa Rica	Frankrijk	Griekenland
Denemarken	Hongarije	Turkije
Duitsland	Japan	Zuid Korea
Estland	Nederland	
IJsland	Nieuw Zeeland	
Letland	Oostenrijk	
Litouwen	Roemenië	
Slovenië	Slovakije	
Verenigde Staten	Vlaanderen	

Van de 21 landen die aan het onderzoek meewerkten melden er 18 dat ze lerarentekorten hebben. De helft daarvan heeft een algemeen tekort, de andere helft heeft dat in bepaalde vakken.

Van de landen die een algeheel tekort over schooljaar 2022/2023 rapporteren geeft een meerderheid aan dat dit tekort ongeveer hetzelfde is als in het schooljaar 2014/2015. De meeste landen die tekorten in bepaalde vakken rapporteren geven aan dat het tekort hoger is dan in 2014/2015.

Het feit dat het lerarentekort een internationaal fenomeen is zegt misschien ook wat over de algehele interesse in het beroep. Die interesse kan, ook door de opkomst en toegankelijkheid van veel nieuwe en concurrerende beroepen van de laatste decennia, zijn afgenomen. De vraag is dan ook of het streven moet zijn het aantal leraren op het peil te brengen dat we van vroeger gewend zijn, of dat gekeken moet worden hoe het beste onderwijs kan worden gegeven met de leraren die er wel zijn.

<sup>47</sup> OECD (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.



## 16 Vakken en bevoegdheid

In dit hoofdstuk uitgebreid aandacht voor in het vo gegeven lessen in de verschillende vakken en de mate waarin deze bevoegd worden gegeven. Tevens is aan het eind van het hoofdstuk een overzicht van de bevoegdheden in het po. Hier nogmaals de vermelding dat cijfers die niet in de grafieken staan in de bijlagen te vinden zijn.

### 16.1 Bevoegdheid in het vo

De afgelopen periode heeft weer een meting van de gegeven lessen in het vo plaatsgevonden via het onderzoek IPTO<sup>48</sup>. IPTO staat daarbij voor de Integrale Personeelstelling Onderwijs die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks laat uitvoeren. Het betreft een telling op alle scholen in het vo, waarbij voor al het lesgevend personeel<sup>49</sup> gegevens worden verzameld over vakken en bevoegdheden op 1 oktober van het vorige schooljaar.

IPTO is de enige bron waaruit precies bekend is welke lessen en hoeveel van deze lessen worden gegeven in het vo. Daarom wordt ook veel energie in het onderzoek en de medewerking van de scholen gestopt. Dit jaar is Centerdata er weer in geslaagd 100% van de scholen mee te laten werken aan het onderzoek. De gepresenteerde cijfers zijn daarom geen schattingen uit steekproefonderzoek maar een directe weergave van de bestaande situatie in schooljaar 2023/2024.

#### 16.1.1 *In het vo gegeven lessen*

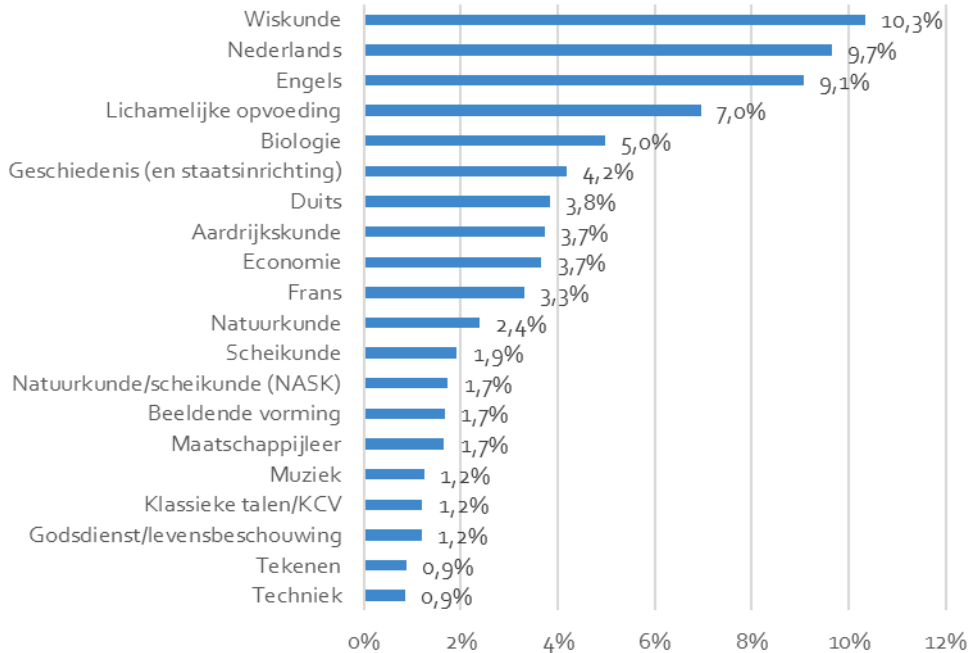
Onderstaand een overzicht van de belangrijkste vakken en hun aandeel in het totaal van de lessen. Deze gegevens zijn gebaseerd op de roosters van alle vo scholen per 1 oktober 2023.

---

<sup>48</sup> IPTO, vakken en bevoegdheden peildatum 1 oktober 2023, Centerdata, Tilburg, 2024. Zie [www.rijksoverheid.nl/](http://www.rijksoverheid.nl/)

<sup>49</sup> exclusief pro en isk.

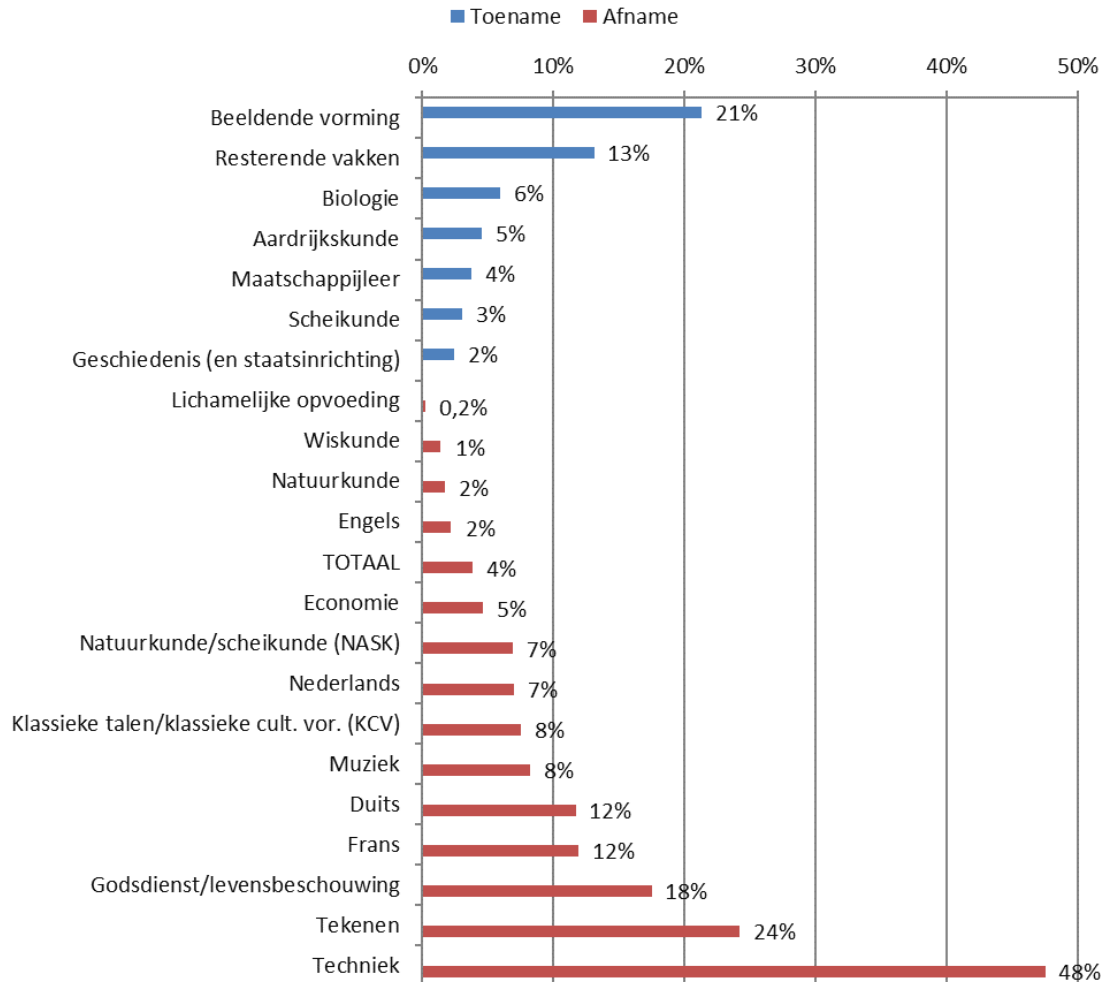
Figuur 16.1 Aandeel van de 20 algemeen vormende (avo) vakken in het totaal aantal gegeven lesuren (Bron: Centerdata)



Samen zijn bovenstaande vakken goed voor 74% van het totaal aantal gegeven lesuren in het vo. De drie grootste vakken zijn Wiskunde, Nederlands en Engels, hun gezamenlijk aandeel is 29% van het totaal aantal lesuren in het vo. Het aandeel lesuren van het vak Lichamelijke Opvoeding is ook relatief groot en volgt op de vierde plaats.

In de volgende figuur is de ontwikkeling van het aantal gegeven uren van de avo- vakken in de afgelopen 8 jaar weergegeven. Daarin staat een daling van 4% voor het totaal. Dit betekent niet dat er in totaal 4% minder les wordt gegeven op de scholen. Het gaat hier alleen om het aandeel vakken met een duidelijk aanwijsbare bevoegdheidseis.

Figuur 16.2 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2015/16 tot en met schooljaar 2023/2024 (Bron: Centerdata)



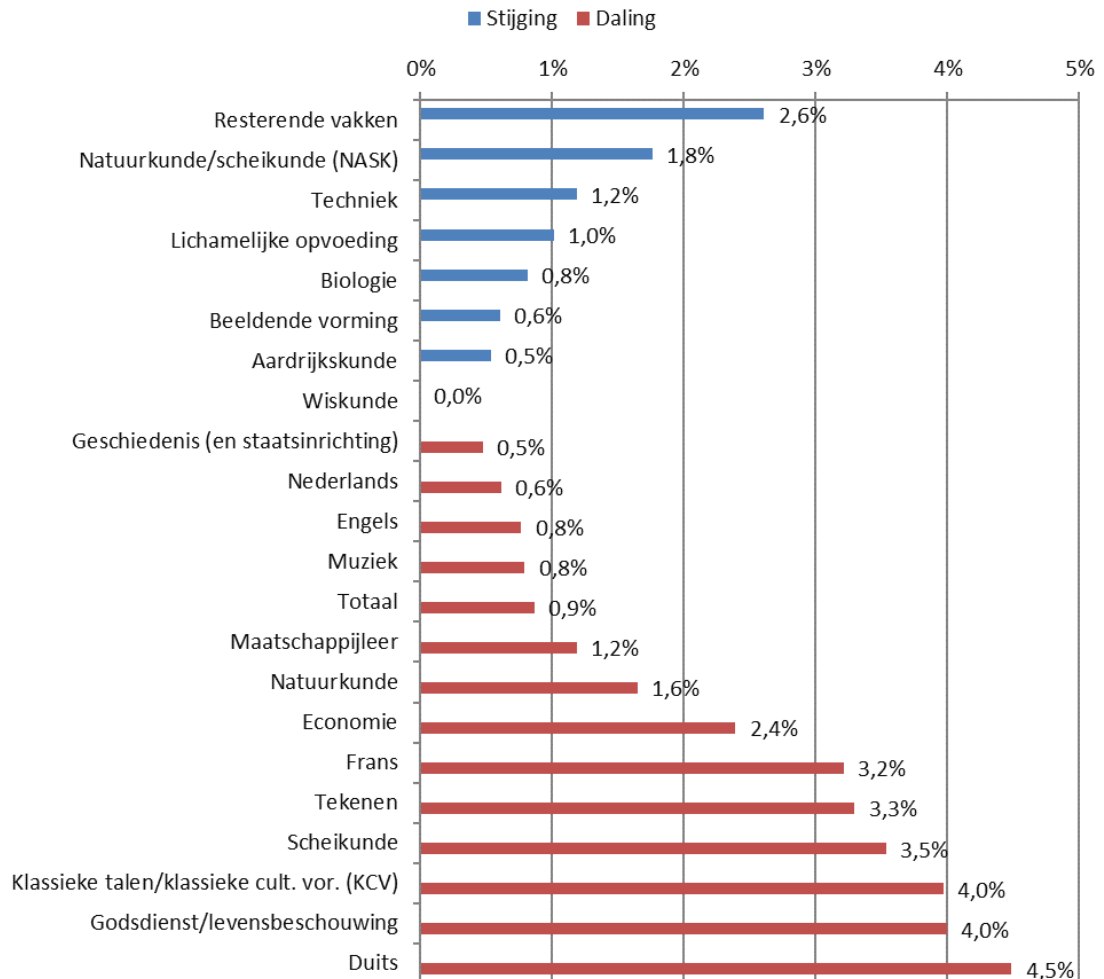
Het vak Techniek wordt steeds minder gegeven, het heeft de afgelopen jaren vrijwel de helft van de lesuren ingeleverd. Deels heeft dit te maken met de invoering van de profielvakken in het vmbo. Ook in havo en vwo is er een forse daling, die te maken zal hebben met het feit dat het geen verplicht vak meer is voor examenprofielen. Ook Tekenen en Godsdienst/levensbeschouwing worden duidelijk minder gegeven. De daling van Tekenen en ook Muziek heeft vermoedelijk te maken met de groei van het vak Beeldende vorming. Zo zijn er meer verbanden te leggen: de daling van het combinatie vak NASK (Natuurkunde en Scheikunde) is terug te vinden in de stijging van Scheikunde, maar vreemd genoeg niet bij Natuurkunde, dat daalt ook licht. En minder Godsdienst/levensbeschouwing zal waarschijnlijk een vertaling vinden in meer Maatschappijleer.

De toename met 13% van de overige vakken kan ook inhouden dat scholen varianten geven op een vak dat in de lijst staat, waardoor het als schooleigen vak wordt aangeduid waar geen landelijke gegevens over kunnen worden berekend.

Vakken die 4% of meer dalen zonder dat daarbij een stijging van een soortgelijk vak kan worden aangewezen zijn het al genoemde Techniek, Frans, Duits, Klassieke Talen, Nederlands en Economie.

Als we kijken naar de meest recente ontwikkeling en de cijfers van 2023 vergelijken met die van 2021 (2 jaar daarvoor), zien we op techniek na hetzelfde beeld:

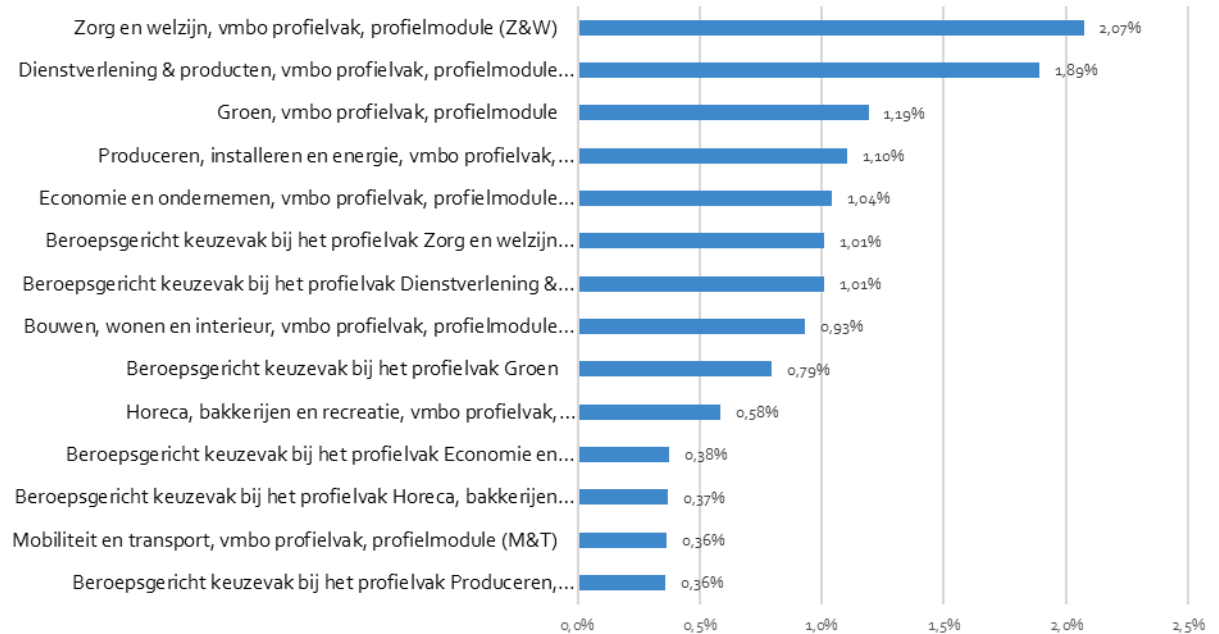
*Figuur 16.3 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2015/16 tot en met schooljaar 2023/2024 (Bron: Centerdata)*



De vakken die bekend staan als tekortvakken leveren de twee jaar voorafgaand aan 2023 lessen in. Het sterkst is dat te zien bij Duits en klassieke talen. Scheikunde en Natuurkunde worden deels gecompenseerd door de stijging van NASK. De theorie dat godsdienst/levensbeschouwing deels gecompenseerd wordt door een stijging van maatschappijleer gaat in ieder geval in deze 2 jaar niet op, beiden dalen. Verder dalen ook Frans en Economie met duidelijke percentage. Voor Nederlands en Engels zijn de percentages daling relatief laag.

Op het vmbo worden naast de avo-vakken ook nog verschillende beroepsgerichte vakken gegeven. Onderstaand een overzicht van het aandeel van deze vakken in het totaal aantal uren op het vmbo.

**Figuur 16.4** Percentage lesuren voor de 14 meest gegeven beroepsgerichte vakken (vmbo) op het totaal aantal lesuren in het vo, gesorteerd van groot naar klein, 2022 (Bron: Centerdata)



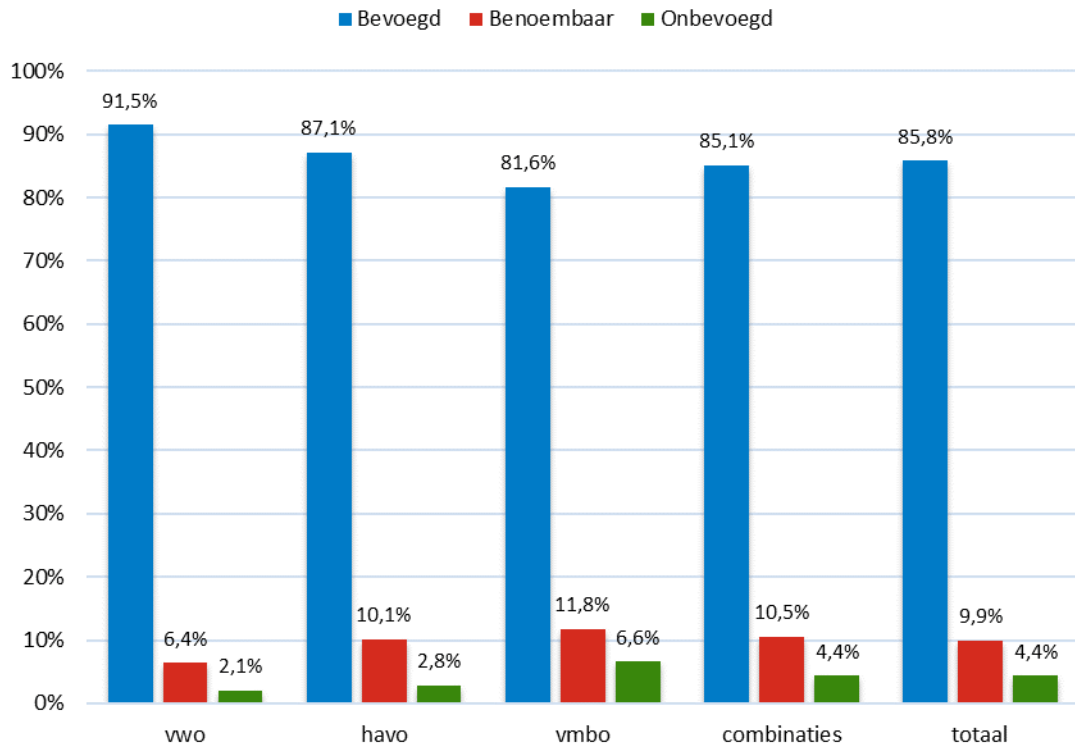
De grootste beroepsgerichte vakken op het vmbo zijn de profielvakken Zorg en welzijn en Dienstverlening en producten.

### 16.1.2 Bevoegdheid en onderwijssoort

Bij het weergeven van de bevoegdheidspercentages wordt alleen gekeken naar vakken waarvoor een bevoegdheid kan worden bepaald (bijna 90% van gegeven lesuren). Van de lessen waar dit voor kan worden berekend werd op 1 oktober 2022 88,0% bevoegd gegeven, zie Figuur 11.4. Dit betreft vooral personen met het juiste diploma voor zowel het vak als de graadsector (eerste- of tweedegraads lesgebied) waarin men lesgeeft, maar het kan bijvoorbeeld ook een zogeheten teambevoegdheid betreffen. 8,4% van de lesuren wordt benoembaar gegeven. De personen die deze lessen geven zijn veelal in opleiding, maar men kan ook onderbevoegd zijn, dat wil zeggen eerstegraads les geven met een tweedegraads bevoegdheid voor dat vak. Dit mag (onder voorwaarden) gedurende één jaar. Bij 3,7% van het totaal aantal lesuren gaat het om lesuren die onbevoegd gegeven worden.

Tussen de verschillende onderwijssoorten zijn duidelijke verschillen waar te nemen, zoals aangetoond in onderstaande figuur.

Figuur 16.5 Percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijstype, 2023/2024. De categorie 'Combinaties' betreft voornamelijk brugklassen. (Bron: Centerdata)



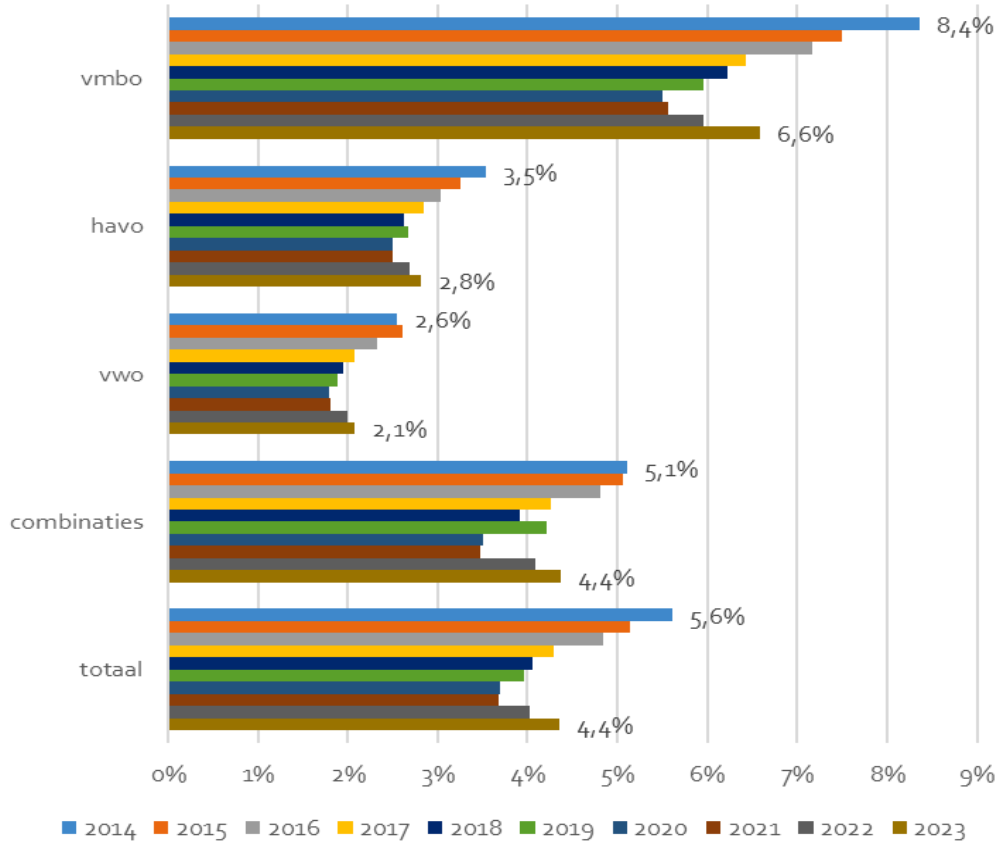
Voor het vmbo geldt dat er relatief veel onbevoegdheid te vinden is in de beroepsgerichte vakken die daar gegeven worden, wat een belangrijke oorzaak is voor het hogere percentage onbevoegd gegeven lessen. De geringere onbevoegdheid in havo en vwo is ook terug te voeren op een geringere onbevoegdheid in het eerstegraadsgebied dat daarbinnen zit.

Voor de onbevoegd gegeven lesuren geldt overigens voor het overgrote merendeel dat deze worden gegeven door personen die wel een lesbevoegdheid hebben of daarvoor in opleiding zijn, maar niet voor het juiste vak. Daarom spreken we ook over onbevoegd gegeven lessen en niet over onbevoegde docenten.

### 16.1.3 Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren

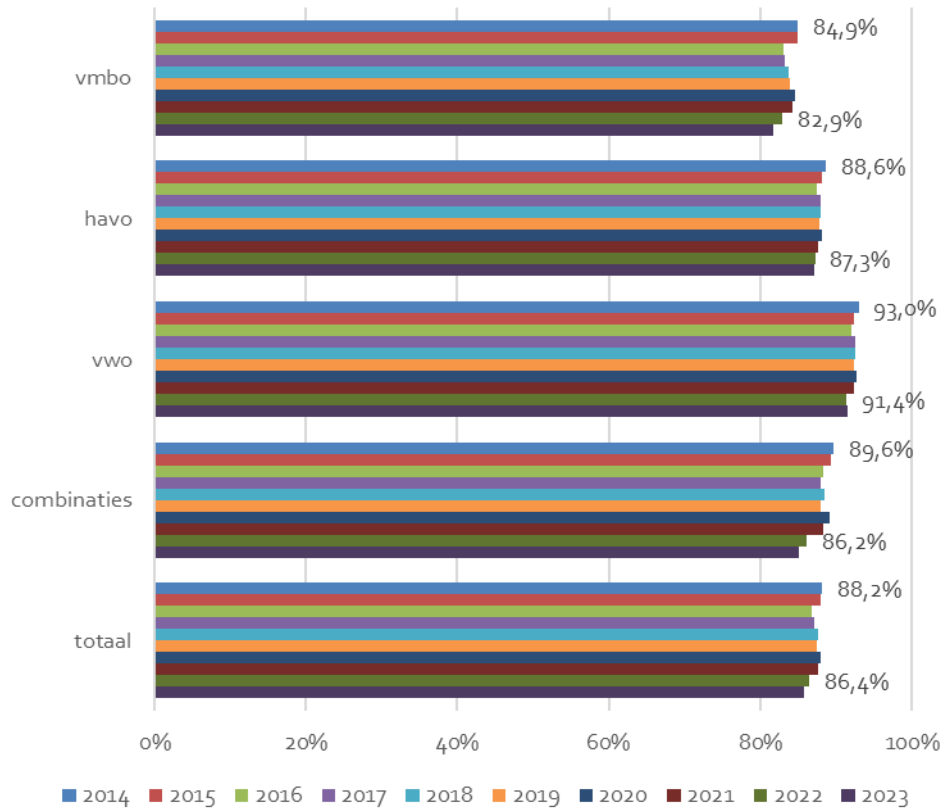
Bij de huidige manier van onderzoek doen wordt voor alle personen, waarbij een bevoegdheid niet op basis van bronnen (diplomabestand of oudere metingen) kan worden vastgesteld, aan de school gevraagd wat de benoemingsgrondslag voor de betreffende lessen is. Deze manier van meten is voor het schooljaar 2014/2015 het eerst gebruikt, daarom kan een goede vergelijking over negen schooljaren presenteren.

Figuur 16.6 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2023/2024) naar onderwijstype (bron: Centerdata)



In de grafiek is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen in de loop der jaren overall gestaag is gedaald, maar in de laatste jaren weer iets toeneemt. Overall is het percentage onbevoegd gegeven lessen nog steeds duidelijk lager dan de vroegere jaren. Zeker gezien de toenemende krapte voor sommige vakken is dit een positieve ontwikkeling te noemen.

Figuur 16.7 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2023/2024) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

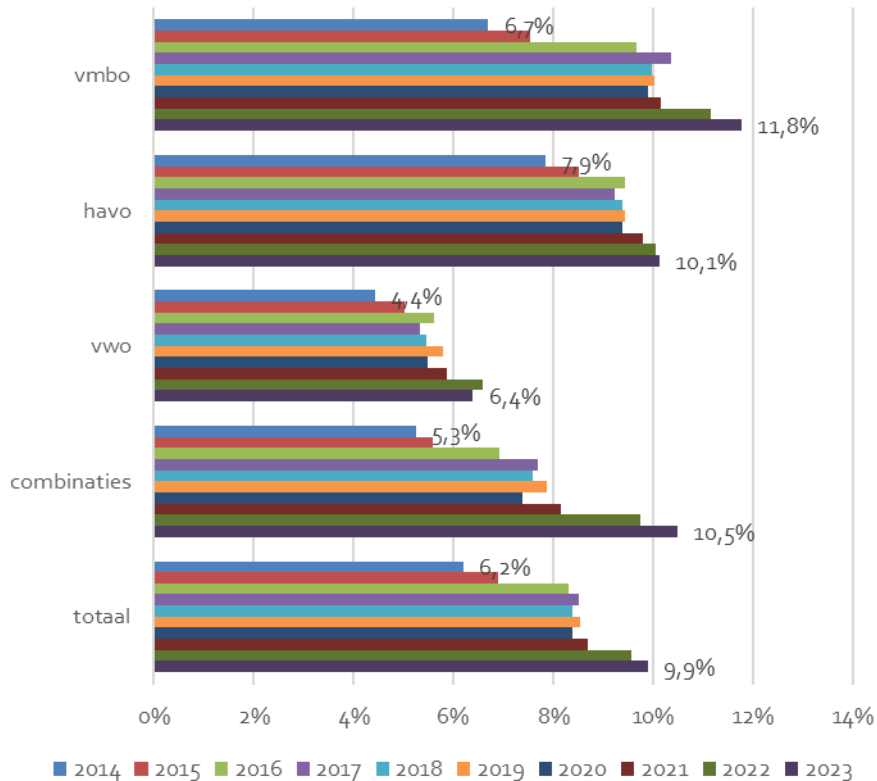


Voor alle onderwijssoorten is te zien dat er na 2014 eerst sprake was van een daling in het aandeel bevoegd gegeven lessen, gevolgd door een stijging en daarna weer een daling. Inmiddels zijn de cijfers overal iets lager dan het niveau van 2014.

Het laatste stukje in de puzzel is het aandeel benoembaar gegeven lessen.



Figuur 16.8 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

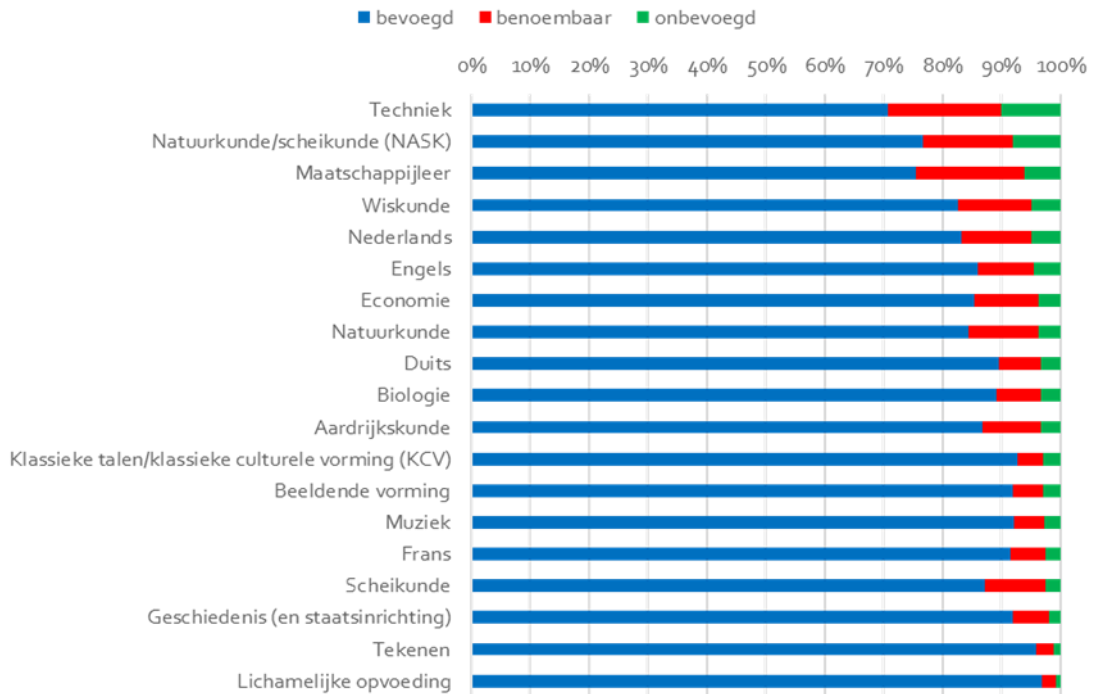


Als we de ontwikkeling van de bevoegdheid van alle drie de grafieken samen nemen is de conclusie dat in eerste instantie de percentages bevoegdheid en onbevoegdheid zijn gedaald en de benoembaarheid is toegenomen. Ook de laatste jaren is daar op de meeste plaatsen een duidelijke stijging in te zien. Aangezien het bij benoembaar gegeven lessen gaat om personen die (nog) niet over de benodigde papieren beschikken maar toch les mogen geven, is dit formeel geen probleem, maar wel een situatie om in de gaten te houden.

#### 16.1.4 Bevoegdheden voor verschillende vakken

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die als tekortvakken zijn aangewezen. Uitzonderingen daarop zijn Techniek en Maatschappijleer. Het is mogelijk dat lessen in deze laatste vakken deels gegeven worden door personen die reeds een ander vak bevoegd geven en zo meer uren aanstelling kunnen krijgen.

Figuur 16.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2022 (Bron: Centerdata)



De drie vakken met het hoogste percentage onbevoegd gegeven lessen zijn Techniek (10,2%), NASK (8,1%), en Maatschappijleer (6,1%). Opvallend hierbij is dat alleen NASK een examenvak is.

Uit de cijfers blijkt dat de (qua lessen) grote vakken Nederlands, Wiskunde en Engels een iets hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lessen kennen (respectievelijk 4,9%, 5,0% en 4,6%, tegen een gemiddelde van 4,4% over alle vakken).

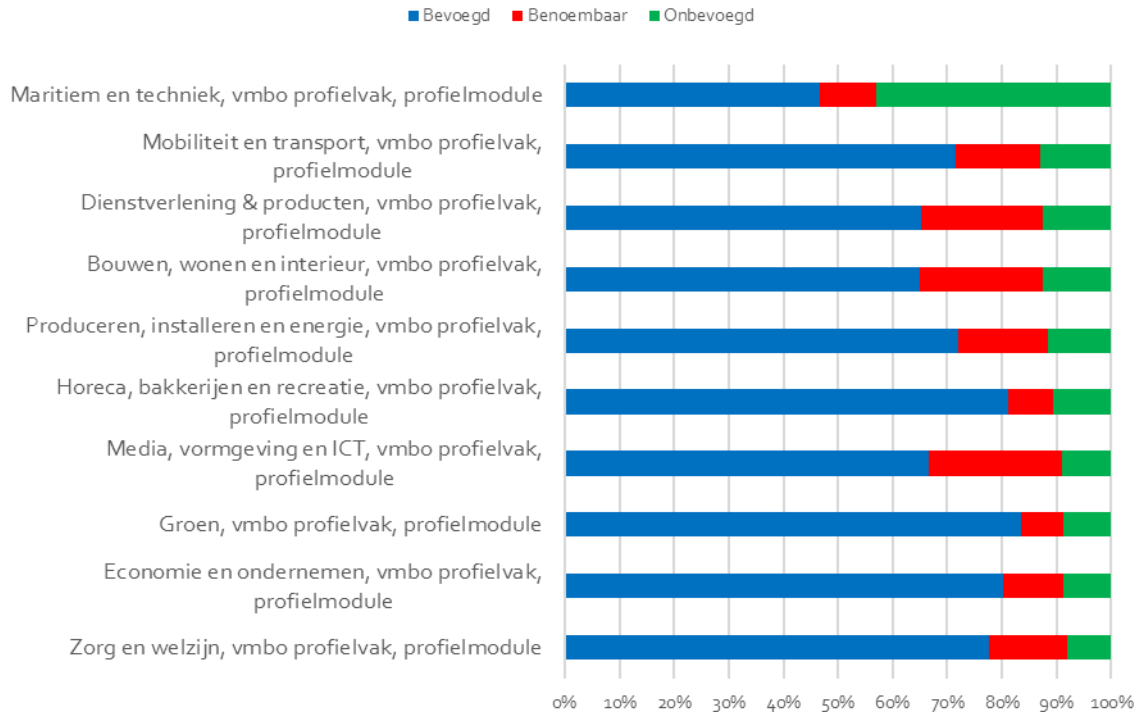
Bevoegdheidspercentages van 85% of lager vinden we bij de vakken Techniek, Maatschappijleer, NASK, Wiskunde, Nederlands en Natuurkunde. Relatief hoog (>95%) is het bevoegdheidspercentage bij onder meer Lichamelijke opvoeding en Tekenen.

Benoembaarheidspercentages hoger dan 10% vinden we bij de vakken Techniek, Maatschappijleer, NASK, Wiskunde, Nederlands, Natuurkunde, Economie en Scheikunde.

Vakken waarbij het bevoegdheidspercentage is toegenomen zijn Maatschappijleer en Scheikunde. Het bevoegdheidspercentage is nagenoeg gelijk gebleven voor Frans en Natuurkunde. Voor de andere avo-vakken is sprake van een afname in het bevoegdheidspercentage. De grootste afname zien we bij Beeldende vorming.

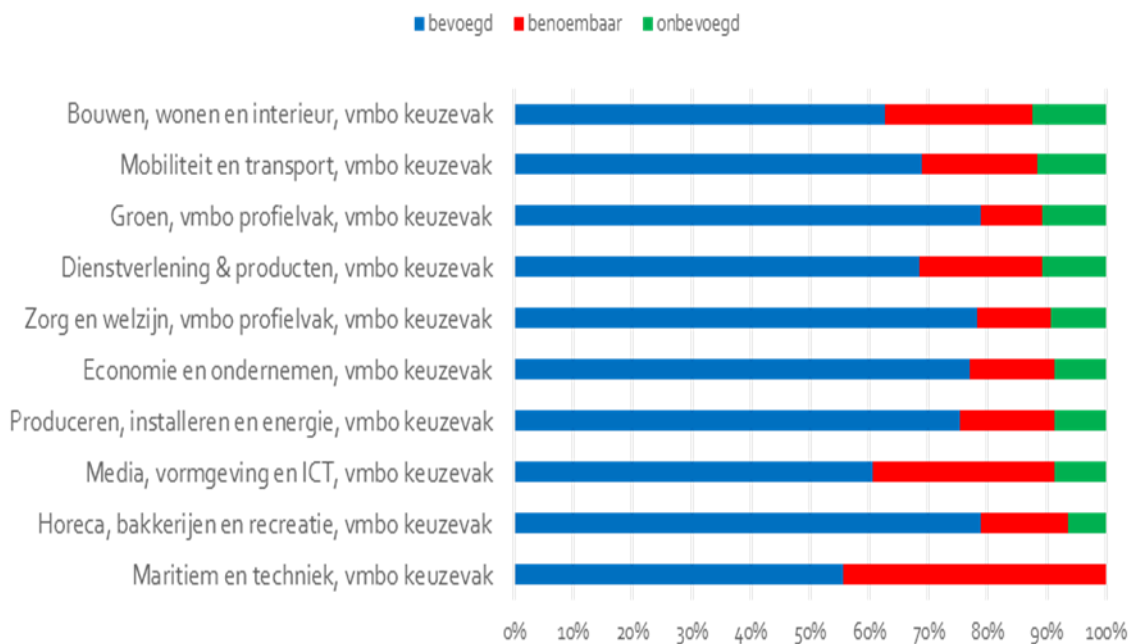
In het vmbo is er naast de hiervoor behandelde avo-vakken ook een belangrijke rol weggelegd voor de beroepsgerichte vakken. Daarvoor is gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient bedacht te worden dat ze landelijk gezien vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het vinden van een bevoegde docent kan bemoeilijken.

Figuur 16.10 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht profielvak in het vmbo 2023 (Bron: Centerdata)



Percentages onbevoegd gegeven lessen groter dan 12% zien we bij de vakken Maritiem en techniek, Mobiliteit en transport, Dienstverlening en producten en Bouwen, wonen en interieur. Van het hoogste benoembaarheidspercentage is sprake bij Media, vormgeving en ICT (24,5%).

Figuur 16.11 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgerichte keuzevakken in het vmbo 2023 (Bron: Centerdata)



Ook hier valt het weinig gegeven vak Maritiem en Techniek op, maar nu met een groot percentage benoembaar. Bij het vak Mobiliteit en transport is in 2023 de grootste toename te zien in het onbevoegdheidspercentage ten opzichte van 2022.

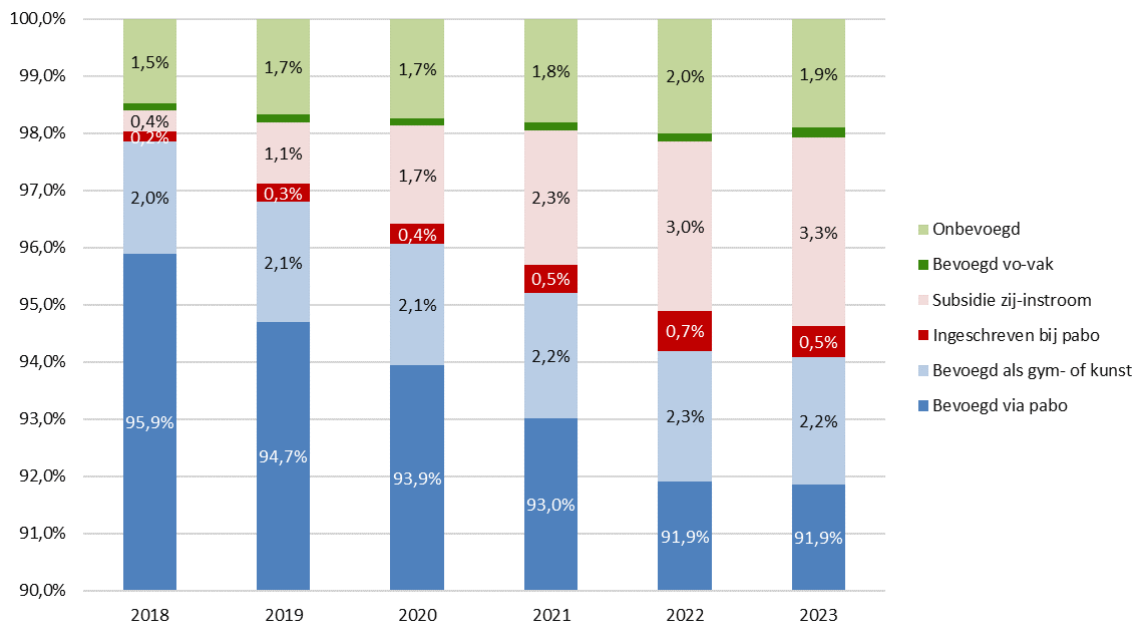
## 16.2 Bevoegdheid in het po

Het onderzoek naar de bevoegdheid in het vo roept ook de vraag op naar de bevoegdheid van de leraren in het po. Een dergelijk onderzoek in het po op te zetten zou een grote belasting zijn voor het veld voor slechts dit ene aspect. Daarom is bestandsonderzoek uitgevoerd om toch gedeeltelijk inzicht in de bevoegdheidssituatie in het po te krijgen.

Dit onderzoek is uitgevoerd met behulp van het diplomabestand van DUO. Dit bestand is betrouwbaar voor degenen die vanaf 1970 zijn geboren. Voor ouderen geldt dat de diploma's hoger onderwijs indertijd niet werden bijgehouden.

Een verdere restrictie die is 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 iets lager dan het totale aantal leraren.

Figuur 16.12 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 2,2% die in oktober 2023 geen pabo diploma heeft, maar wel een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs of kunstvakken, gaan we er van uit dat deze personen hiermee bevoegd les geven in deze vakken in het basisonderwijs. Dit percentage is vrijwel constant gebleven in de laatste zes jaar.

Degenen die ingeschreven staan bij de pabo zullen deels bestaan uit leraren in opleiding (LIO), die het toegestaan is in het laatste opleidingsjaar les te geven. Dit percentage is gestegen van afgerond 0,0% in 2018 tot 0,6% in 2022.

Dan is er nog een groep waarvan wij weten dat er voor hen de afgelopen jaren een zij-instroom subsidie is aangevraagd. Hier zien we een stijging van 0,4% in 2018 naar 3,3% in 2022. Deze personen mogen zowel tijdens als na hun opleiding les geven in het basisonderwijs. Voor deze analyse is nadelig dat zij geen officieel pabo diploma krijgen, aangezien zij contractonderwijs volgen in plaats van de reguliere bekostigde opleiding. Daarom zijn zij niet in de diplomabestanden te vinden. Wel is bekend dat voor hen ooit de subsidie is aangevraagd, dus van degenen die al langer op de school zitten gaan we er van uit dat ze de opleiding ook hebben afgerond.

Vervolgens is er nog een kleine categorie waarvan het cijfer niet in de grafiek paste: bevoegd voor een vo-vak. Deze personen mogen dit vak in het po geven. In de jaren 2018 t/m 2021 gaat het om 0,1% van de leraren, in 2022 en 2023 om 0,2%. Overigens als deze personen tegelijkertijd de pabo volgen om zich om te scholen staan zij daar vermeld in de grafiek. En als ze via een zij-instroom traject leraar po willen worden staan ze in de grafiek bij de zij-instroom. Als de pabo-ers en de zij-instromers ook zouden worden meegerekend komt het percentage personen met een vo-bevoegdheid op 0,6% in 2018 oplopend tot 0,8% in de laatste twee jaar.

Resteert dus maximaal 2,0% onbevoegden in de laatste jaren. Hierbij zullen ook nog personen zitten die onder een andere toegestane uitzonderingsregel vallen. In werkelijkheid zal het percentage onbevoegden dus lager liggen.

Het percentage onbevoegden dat hier wordt gevonden is beduidend lager dan doorgaans in het vo wordt gevonden. We hebben geen aanwijzingen dat de situatie voor leraren die voor 1970 geboren zijn, en waarvoor we geen diplomagegevens hebben, anders is.

Zoals in een vorige Tendrapportage reeds werd aangetoond zijn de bevoegdheidspercentages in het speciaal onderwijs iets 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.

### 16.3 Conclusie

In het vo is in alle onderwijssoorten het percentage onbevoegden licht aan het stijgen, al is het nog duidelijk lager dan 10 jaar geleden. Vermoedelijk speelt het lerarentekort hier een rol bij. Ook het aandeel leraren dat niet bevoegd maar wel benoembaar is neemt toe. Het gaat hier om mensen die niet de specifieke diploma's hebben maar op grond van andere regelgeving les mogen geven. Veelal zijn dit mensen die een opleiding volgen voor het vak dat zij geven. Dat steeds meer mensen deze weg kiezen is een positieve ontwikkeling.

De komende jaren dient de vinger aan de pols te worden gehouden bij de afname van uren die gegeven worden in de verschillende vakken. Het zou zorgwekkend zijn als voor sommige vakken minder uren gegeven worden omdat er geen leraren gevonden kunnen worden.

In het po is een vrij stabiele situatie met een percentage onbevoegde personen dat beneden dat de 2,0% niet overschrijdt. Onder degenen waar we geen pabo diploma vinden neemt het percentage personen met een verleden als zij-instromer snel toe. Ook het aandeel studenten aan de pabo en leraren met een vo-bevoegdheid nemen onder bij deze groep toe.

## 17 Arbeidsomstandigheden en welbevinden

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden<sup>50</sup> (NEA) volgt de stand van zaken op het gebied van werk en werkomstandigheden van Nederlandse werknemers en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt, al meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS.

In opdracht van het ministerie van OCW wordt de reguliere NEA steekproef sinds 2018 uitgebreid, zodat in de sectoren primair onderwijs en voortgezet onderwijs meer bruikbare respons wordt gerealiseerd. Voor het po was dit aantal in 2023 5.090 personen waarvan 3.693 docenten, voor het vo 4.339 personen waarvan 3.056 docenten. Dit is voldoende om bij beiden betrouwbare antwoorden te berekenen. Voor het mbo, waar geen uitbreiding van de steekproef heeft plaatsgevonden, was het totale aantal over alle functies 428 personen: het mbo zal verder niet in dit hoofdstuk worden behandeld.

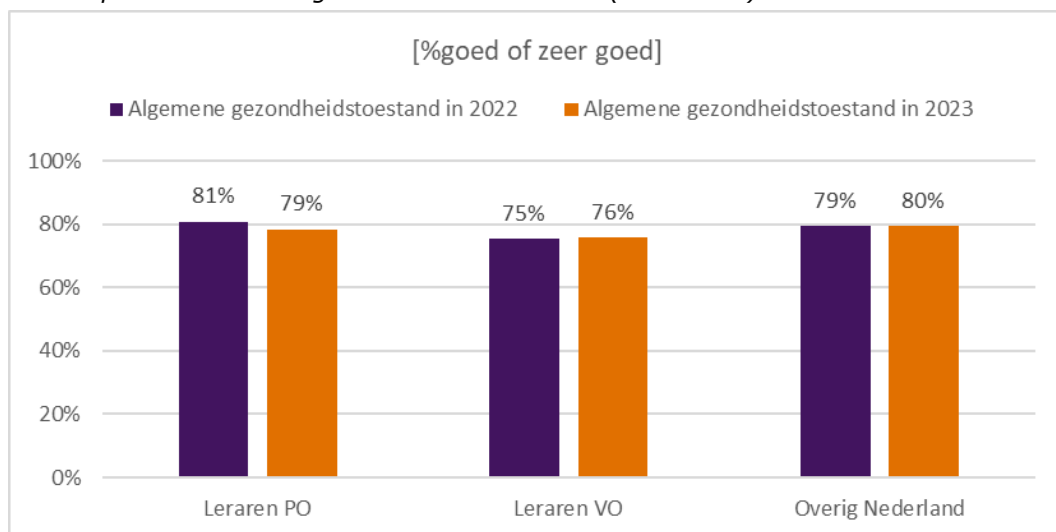
De vragenlijst van de NEA 2023 is in de vierde kwartaal van 2023 afgenomen. In 2023 heeft het totale onderzoek een responspercentage van 30,5%, wat een aantal van ruim 65.043 respondenten opleverde. Door statistische weging wordt de NEA representatief gemaakt voor de Nederlandse populatie.

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

### 17.1 Gezondheid

Onderstaande gegevens gaan over de gezondheid van de leraren. De ziekteverzuimcijfers zijn in hoofdstuk 15 van deze rapportage te vinden. Aangezien de NEA jaarlijks wordt afgenomen, is in de grafieken gekozen voor een vergelijking tussen 2022 en 2023.

Figuur 17.1 Hoe typeert men de eigen gezondheid, percentages 'goed' of 'zeer goed' voor leraren po en vo en overig Nederland 2022-2023 (Bron: TNO)



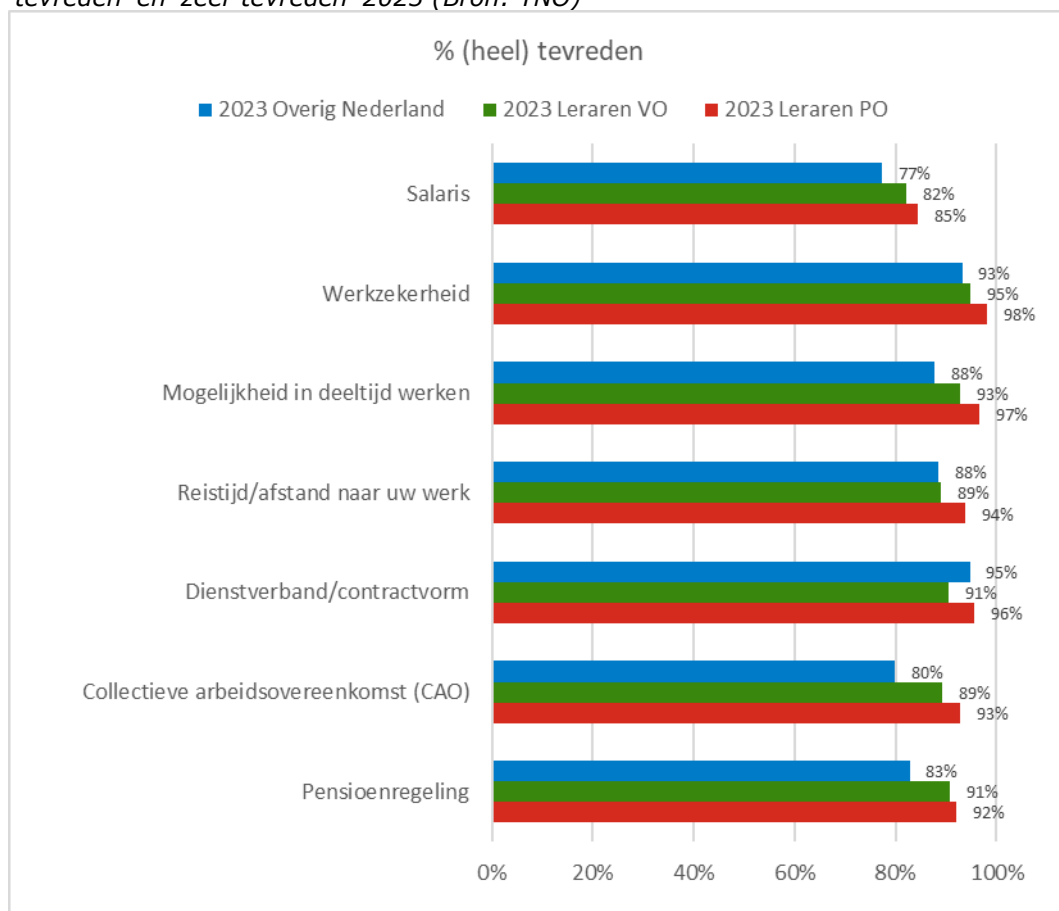
<sup>50</sup> De resultaten in vogelvlucht en het methodologische rapport zijn via te vinden. De onderzoeksbeschrijving is via [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\) 2023 - Onderzoeksbeschrijving | CBS](#) te vinden.

Leraren in het po en vo typeren de algemene gezondheidstoestand in grote meerderheid als goed of zeer goed. In grote lijnen komt het aandeel mensen met een goede of zeer goede gezondheid overeen met het landelijk gemiddelde. Het aandeel met een positief gevoel over de algemene gezondheidstoestand is voor het po in 2022 een fractie lager dan in overig werkend Nederland; voor het vo is dit aandeel iets lager dan po en overig werkend Nederland.

## 17.2 Arbeidsvoorwaarden

De leraren zijn, net als de andere werknemers in Nederland, bevraagd over de mate waarin zij tevreden zijn over verschillende arbeidsvoorwaarden. De antwoorden op deze vragen staan gecombineerd in de volgende grafiek.

Figuur 17.2 Mate van tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden, percentages 'tevreden' en 'zeer tevreden' 2023 (Bron: TNO)

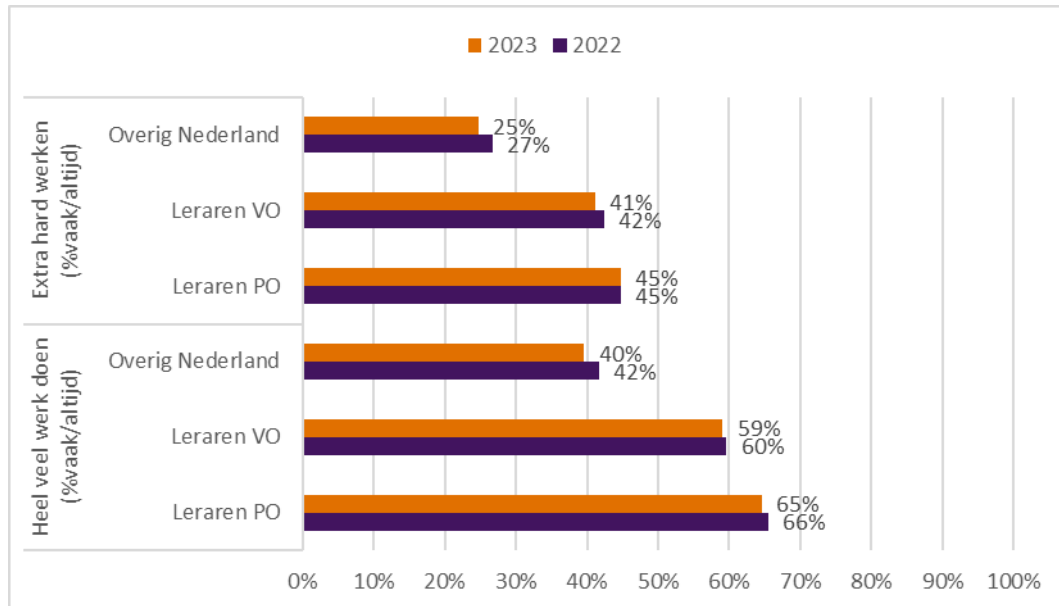


Als we naar de vermelde arbeidsvoorwaarden kijken is ten eerste te zien dat voor alle onderwerpen geldt dat er zowel bij de leraren als de rest van Nederland een grote meerderheid bestaat die er (zeer) tevreden over is. Daarbij valt op dat de leraren bij vrijwel alle arbeidsvoorwaarden in nog iets grotere aantallen (zeer) tevreden zijn dan de rest van Nederland, waarbij de leraar po nog iets vaker tevreden is dan de leraar vo. De enige uitzondering is dat de leraren vo is iets minder vaak tevreden zijn over dienstverband/contractvorm dan de rest van Nederland, al is ook daar nog een overgrote meerderheid (zeer) tevreden.

### 17.3 Beleving van werkdruk

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de beleving van werkdruk door de leraren.

*Figuur 17.3 Beleving van werkdruk voor leraren po en vo en overig Nederland: moet men heel veel werk doen + moet men extra hard werken, percentages 'vaak' en 'altijd' 2023 (Bron: TNO)*



Bij beide onderwerpen is duidelijk te zien dat een groter deel van de leraren werkdruk ervaren dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer het geval is.

Een kwart van de Nederlandse werknemers ervaart dat men extra hard moet werken. Dit gevoel bij de leraar van po en vo ligt duidelijk hoger dan die van overig Nederland, het is met ruim 40% iets minder dan de helft. Dit gevoel bij de leraar is bijna hetzelfde vergeleken met vorig jaar.

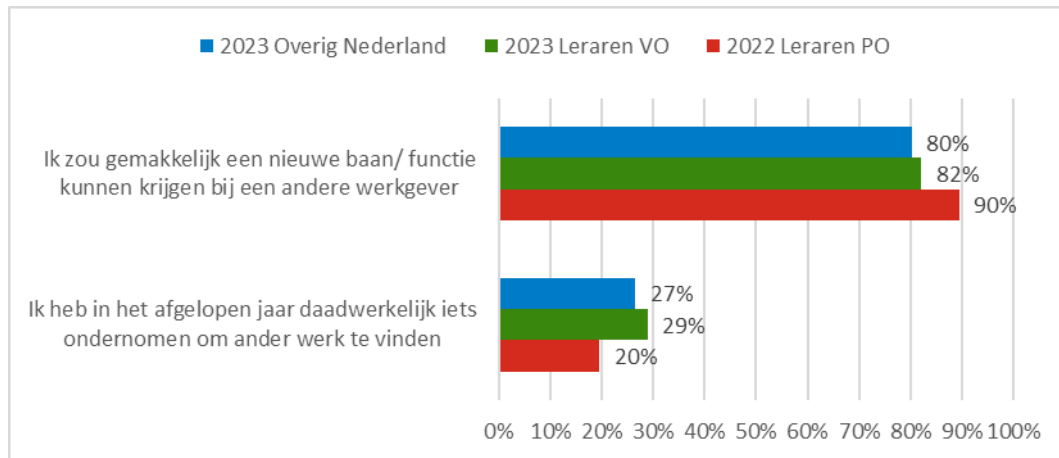
Een meerderheid van de leraren vindt dat men heel veel werk moet doen. Dit aandeel is aanmerkelijk hoger dan voor overig Nederland. Voor het po gaat het om twee derde van de leraren, voor het vo ligt dat iets lager. Ten opzichte van vorig jaar verschilt deze beleving bij de leraren nauwelijks.

### 17.4 Mobiliteit

In hoeverre de leraren menen dat er vraag is naar hun vaardigheden op de arbeidsmarkt en in hoeverre zij ook daadwerkelijk op zoek zijn naar een andere baan blijkt uit onderstaande grafieken.



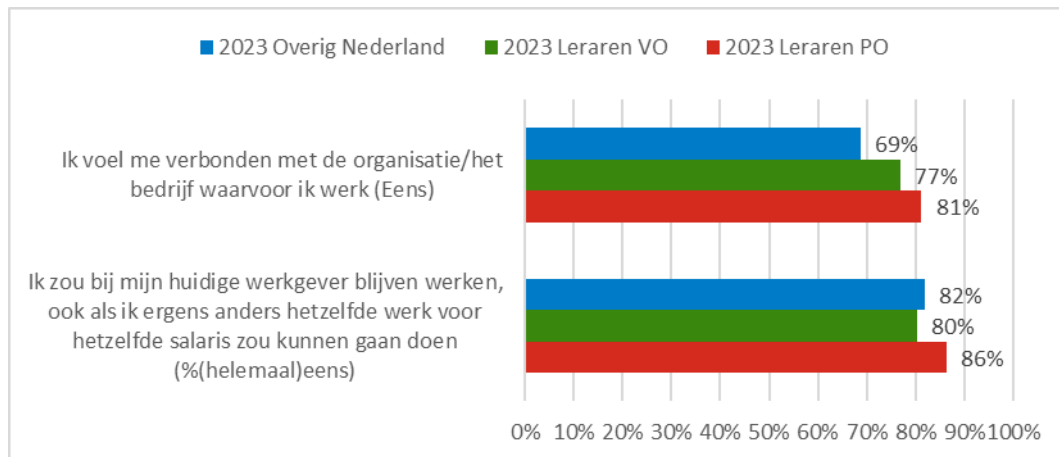
Figuur 17.4 Kansen op de arbeidsmarkt en interesse in een andere baan (Bron: TNO)



De leraren po zijn vaker dan de leraren vo en de rest van Nederland er van overtuigd dat zij makkelijk elders een baan kunnen vinden, hetgeen gezien het lerarentekort in het po geen rare gedachte is. Desondanks zien we bij de vragen of men voor een eventuele andere baan daadwerkelijk stappen heeft ondernomen, dat dit in het po met één op de vijf het kleinste deel is, vergeleken met de leraar vo en de rest van Nederland. De laatste twee liggen ongeveer op één lijn met ruim een kwart.

Vervolgens twee vragen over het willen blijven bij de huidige werkgever.

Figuur 17.5 Blijven bij de huidige werkgever (Bron: TNO)



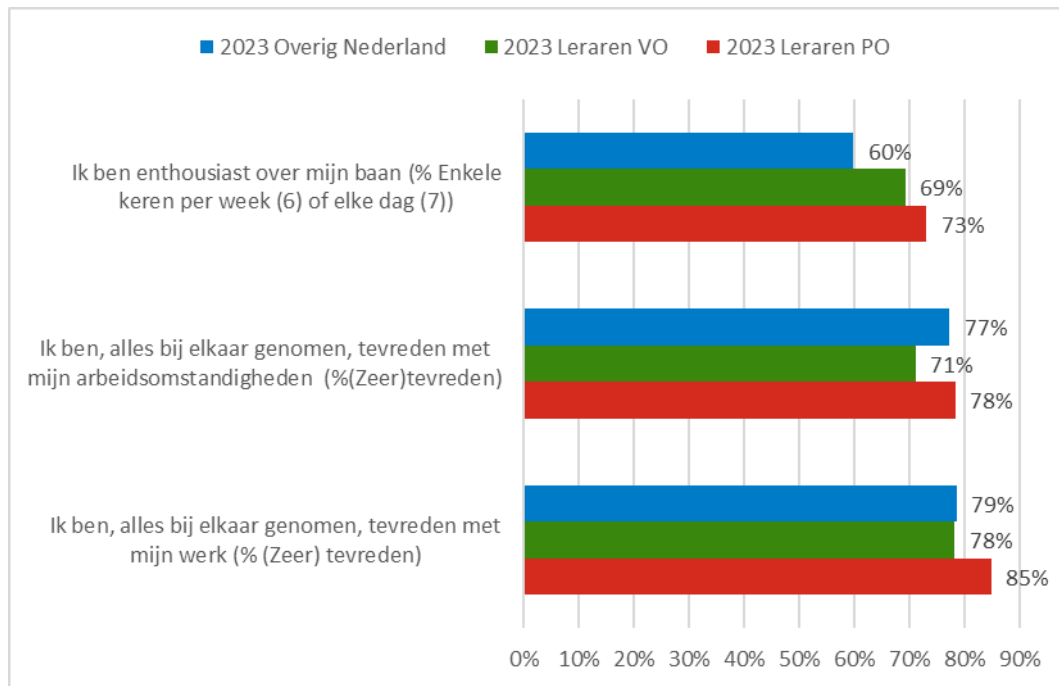
Ruim drie kwart van de leraren in het po en het vo voelen zich verbonden met de organisatie waarbij ze werken. De verbondenheid van de leraar van po en vo ligt boven die van overig Nederland. Leraren in het po voelen zich vaker verbonden met hun organisatie dan hun collega's in het vo.

Een overgrote meerderheid wil niet naar een andere werkgever voor hetzelfde salaris. Bij het de leraar po is dit nog iets hoger dan de rest van Nederland; bij de leraar vo iets lager.

## 17.5 Algemeen oordeel

Aan het eind van de vragenlijst zijn de respondenten ook naar algemene conclusies over het werk gevraagd.

Figuur 17.6 Algemeen oordeel over werk (Bron: TNO)



De meerderheid van de Nederlandse werknemers is enthousiast over de eigen baan. Voor de leraren geldt dat een groter deel enthousiast is, waarbij de leraar in het po nog iets vaker enthousiaster is dan de leraar in het vo (drie kwart versus twee derde).

De algemene tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is aanwezig in de meerderheid van de Nederlandse werknemers. De leraar vo scoort daar met twee derde wat lager dan de scores van de po leraar en de rest van Nederland (beiden ruim drie kwart).

De grote meerderheid van de Nederlandse werknemers is tevreden met het werk. Voor de leraren geldt dat hetzelfde of een iets groter deel tevreden is, waarbij de leraar po nog iets vaker tevreden is dan de leraar vo.

## 17.6 Conclusie

Net als de gemiddelde werknemers in andere sectoren, zijn de leraren in po en vo in grote lijnen positief gestemd over hun werkomstandigheden. Leraren zijn over het algemeen in goede gezondheid en in ruime mate tevreden over de arbeidsvoorwaarden. Op al deze punten scoren de leraren gemiddeld net iets beter dan de rest van werkend Nederland.

Ondanks het feit dat men inschat makkelijk een andere baan te kunnen vinden is een ruime meerderheid daar niet naar op zoek. Ook verhuizen naar een andere werkgever om tegen hetzelfde salaris dezelfde baan te doen heeft voor de meesten geen aantrekkingskracht. Wel heeft een minderheid het afgelopen jaar actief gezocht naar een andere baan, dit is iets minder vaak dan in andere sectoren. Dit heeft wellicht ook te maken met het feit dat gemiddeld iets meer leraren zich verbonden voelen met de organisatie waar men werkt dan geldt voor de rest van Nederland.

Ook tussen de onderwijssoorten is dit verschil te zien: in het primair onderwijs heeft men minder vaak naar een andere baan (al dan niet binnen de sector) rondgekeken en is de betrokkenheid met de organisatie iets hoger dan in het voortgezet onderwijs.

Als we naar de beleefde werkdruk kijken geeft ruim 40% van de leraren aan vaak hard te moeten werken en zo'n 60% dat men vaak heel veel werk moet doen. Beide percentages liggen aanzienlijk hoger dan bij de rest van Nederland.

Ondanks dit laatste negatieve punt is het enthousiasme voor de baan voor de leraren groter dan voor de gemiddelde werknemer. Het is gezien het bovenstaande dan ook geen verrassing dat 78% van de leraren en 85% van de leraren po aangeven in het algemeen tevreden te zijn met de baan.

## 18 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.

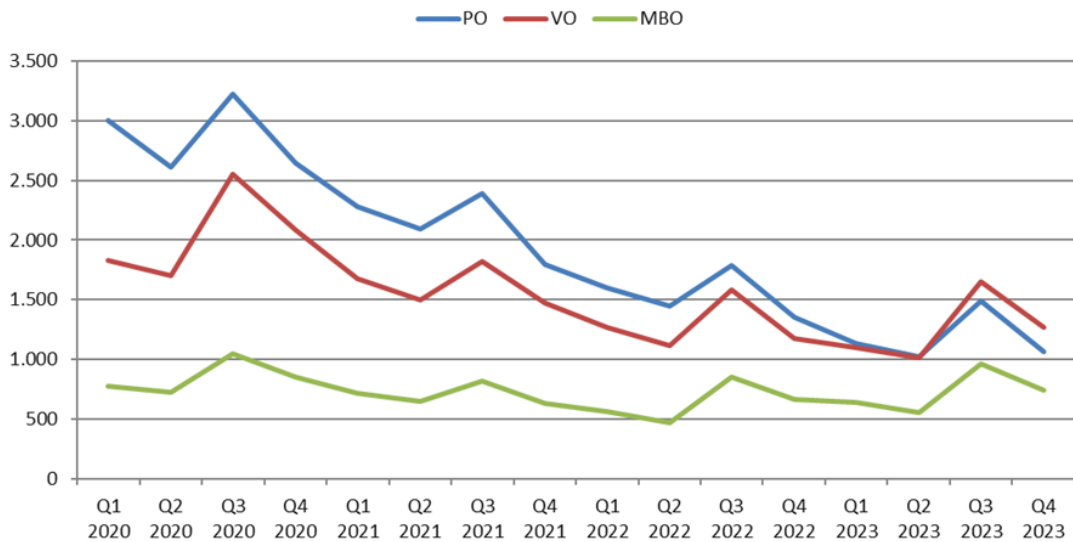
### 18.1 WW-uitkeringen

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.

Onderstaand de ontwikkeling van het aantal lopende WW-uitkeringen per eind van het jaar over de laatste jaren. De gegevens over de WW-uitkeringen betreffen al het personeel uit de sector, dus niet alleen leraren

In Figuur 17.1 is de ontwikkeling van het totale aantal WW-uitkeringen aan het eind van ieder kwartaal per sector zichtbaar gemaakt in de laatste vier jaar.

*Figuur 18.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2020 t/m 2023 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK<sup>51</sup> en DUO/UWV)*



De daling van de WW-uitkeringen is in lijn met de ontwikkeling in heel Nederland. Voor het onderwijs betrof dit forse dalingen. In de laatste periode is echter weer een stijging te zien. Net zoals veel zaken in dit rapport kan verwezen worden naar het aflopen van de NPO-financiering, waardoor de werkgelegenheid licht daalde.

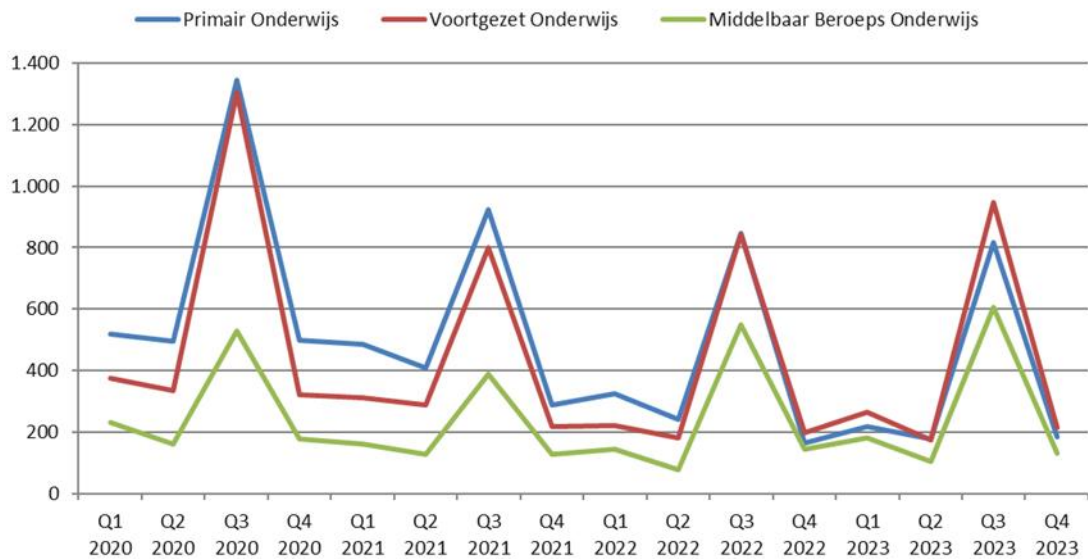
In gehele periode daalt het aantal WW-uitkeringen in het po van Q4 2019 naar Q4 2023 met 69%. Voor het vo is de daling 39%, voor het mbo 9%.

<sup>51</sup> De aantallen WW uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn een benadering omdat dat er sprake is van enige onzekerheid bij de toedeling van de uitkeringen aan getoonde sectoren.

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.

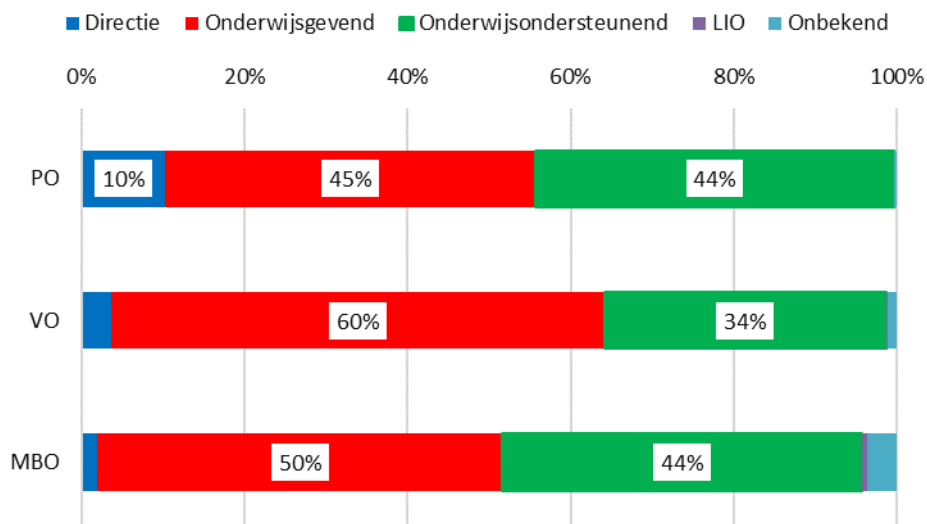
Figuur 18.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2019 t/m 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK, DUO/UWV)



De zomerpiek is in het po al een aantal jaar aan het dalen en is het laatste jaar stabiel. In het vo is na de eerdere daling nu een kleine stijging te zien. De afname van de zomerpiek in Q3 2023 ten opzichte van Q3 2019 bedraagt in het po 39% en in het vo 28%. In het mbo is de zomerpiek in deze periode met 15% gestegen.

Nu DUO met ingang van dit jaar de gegevens van de WW rechtstreeks van UWV ontvangt kan er een koppeling op de functie worden gemaakt. Dat levert het volgende beeld op.

Figuur 18.3 Functieverdeling op totaal aantal werkloosheidsuitkering eind 2023.



Voor het po houden onderwijsgeevenden en onderwijsondersteuners elkaar in evenwicht. In het vo zijn er duidelijk meer onderwijsgeevenden die een WW uitkering hebben dan onderwijsondersteuners. In het mbo dit verschil er ook, zij het wat minder groot.

Als we kijken naar de aandelen onderwijsgevend personeel op het totaal dan is dit in po 66%, in vo 69% en in het mbo 57%<sup>52</sup>. Dat betekent dat in het po en vo de leraren ondervertegenwoordigd zijn bij de WW-uitkeringen en dat ze in het po ruim ondervertegenwoordigd zijn.

In het onderwijs is ook nog sprake van een bovenwettelijke uitkering die volgt op het aflopen van de WW-uitkering: de zogenaamde aansluitende uitkering. Het aantal personen met een aansluitende uitkering in het po zal de komende jaren echter toenemen. Na de piek in de instroom in de voorbije jaren, stromen met name de oudere werklozen vanuit een WW-uitkering door naar de aansluitende uitkering op basis van de WOPO<sup>53</sup>.

In het po gaat het daarbij eind 2023 om 3.251 aansluitende en reparatie uitkeringen, in het vo om 1.377. In het mbo gaat het om gemiddeld 323 uitkeringen.

## **18.2 Re-integratie uit werkloosheid**

Een van de reguliere activiteiten van het Participatiefonds is bemiddeling naar werkhervatting van mensen uit het po die een (verlengde) werkloosheidsuitkering hebben. Onderstaand de resultaten van deze bemiddeling in de afgelopen jaren.

---

<sup>52</sup> Net als bij de uitkeringen percentages gebaseerd op aantal personen.

<sup>53</sup> Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

Tabel 18.1. Bemiddeling uitkeringsgerechtigden primair onderwijs naar werk door Participatiefonds, 1-7-2018 t/m 31-10-2024 (Bron: Participatiefonds)

	Aantal	Aantal personen
<b>Instroom in de uitkering</b>	11.879 uitkeringen	10.723
<b>Terugkeer naar de arbeidsmarkt</b>	7.005 werkhervattingen	4.836
<b>Waarvan:</b>		
<b>Hervatting binnen po</b>	3.151 werkhervattingen	
<b>Hervatting onderwijs niet-po</b>	652 werkhervattingen	
<b>Hervatting buiten onderwijs</b>	3.202 werkhervattingen	

#### 18.2.1 Benadering Stille reserve door Vervangingsfonds/Participatiefonds

Daarnaast benadert het Participatiefonds de zogenaamde stille reserve. Dit is hier gedefinieerd als alle uitkeringsgerechtigden die voor 1 augustus 2018 werkloos zijn geworden. Doel van de benadering is in eerste instantie de kenmerken van de groep in kaart te brengen en daarna op grond van de kenmerken passende vervolgstappen voor re-integratie of anderszins te zetten.

Aantal aanmeldingen totaal: 1.100 aanmeldingen.

Tabel 18.2. Specificatie 247 werkhervattingen (Bron: Participatiefonds)

Werkhervattingen	
	Aantal
<b>Werkhervatting binnen PO</b>	99
<b>Werkhervatting buiten PO</b>	148
Totaal	<b>247</b>

Van de 1.100 personen die zijn aangemeld bij de bureaus, zijn er 146 niet gestart met een traject.

Tabel 18.3. Redenen niet gestarte trajecten (Bron: Participatiefonds)

Trajecten niet gestart	
Reden	Aantal
<b>Vanwege werkhervatting*</b>	46
<b>Vanwege ziekmelding</b>	54
<b>Vanwege vroegpensioen</b>	27
<b>Vanwege ontheffing**</b>	15
<b>Vanwege overige redenen***</b>	4
<b>Totaal</b>	<b>146</b>

\*Kandidaat bleek na het hernieuwde contact een baan te hebben gevonden

\*\*Ontheffing sollicitatieplicht i.v.m. bijvoorbeeld mantelzorg, opleiding, calamiteit

\*\*\* O.a. stopzetten uitkering door kandidaat, samenloop met WIA/WAO uitkering.

NB. Als er sprake is van samenloop ligt de re-integratie verantwoordelijkheid bij het UWV.

Tabel 18.4. Specificatie redenen 954 beëindigde trajecten (Bron: Participatiefonds)

Beëindigde trajecten	
Reden	Aantal
<b>Beëindigd i.v.m. werkhervatting</b>	247
<b>Beëindigd i.v.m. ziekmelding</b>	240
<b>Beëindigd i.v.m. vroegpensioen</b>	87
<b>Beëindigd i.v.m. ontheffing *</b>	40
<b>Beëindigd i.v.m. overige redenen**</b>	18
<b>Traject doorlopen, geen werkhervatting</b>	311
<b>Totaal</b>	<b>954</b>

\* Ontheffing sollicitatieplicht i.v.m. bijvoorbeeld mantelzorg, opleiding, calamiteit

\*\* O.a. stopzetten uitkering door kandidaat, samenloop WIA

Op basis van deze resultaten en de ervaringen van het Participatiefonds en de re-integratiebureaus wordt door het Participatiefonds de conclusie getrokken dat het potentieel van de groep Stille reserve dat in de uitkering zit, dat wilde en kón terugkeren binnen het po, klein was. De belangrijkste redenen die door de mensen die niet geschikt waren voor re-integratie zijn aangegeven:

- Voelen zich afgedankt door laatste werkgever;
- Pijnlijk proces bij afscheid uit po;
- Hoge werkdruk;
- Administratieve last is te groot;



- Zijn eigenlijk ziek;
- Onduidelijke communicatie rondom de VSO;
- Verandering verhouding docent – ouders – kind;
- Weerstand tegen digitalisering;
- Staan niet achter het clientvolgsysteem (minder oog voor het kind, meer voor het systeem)

De begeleidingstrajecten die met de wel geschikte kandidaten zijn uitgevoerd hebben volgens het Participatiefonds een geschatte besparing van circa € 7.400.000 op toekomstige uitkeringskosten opgeleverd, waarvan € 3.900.000 door vroegpensioen en € 3.400.000 door herintreding in de arbeidsmarkt.

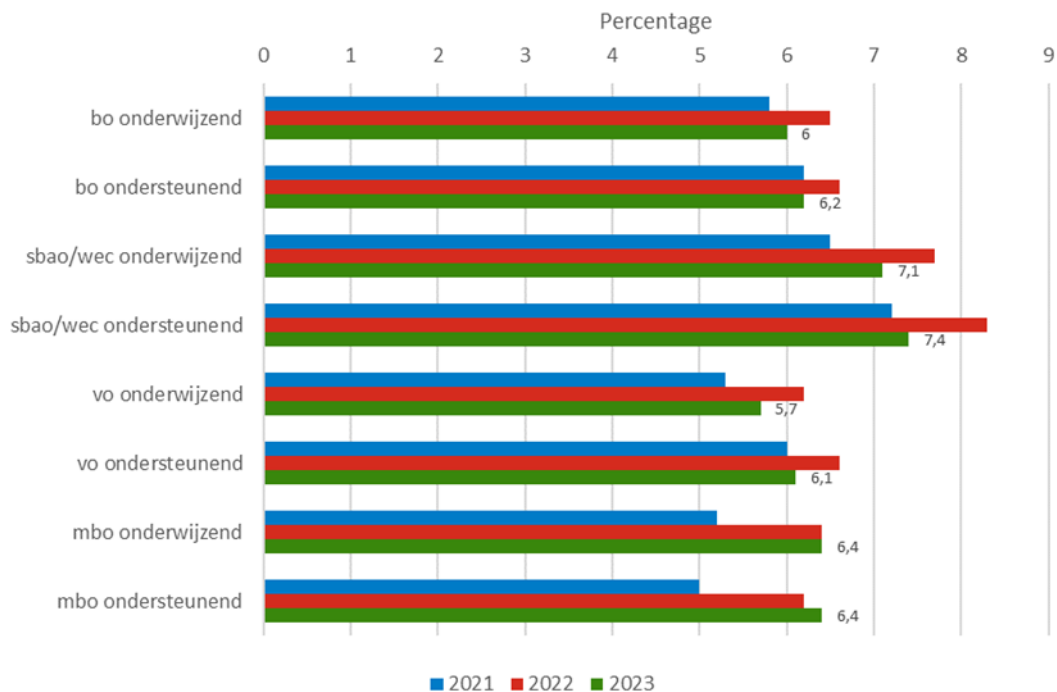
Ondanks deze positieve resultaten is het niet haalbaar om de resterende kandidaten binnen de groep Stille Reserve tegen aanvaardbare kosten naar een nieuwe baan te begeleiden. Daarom is het traject Stille Reserve beëindigd.

Het Participatiefonds blijft wel doorgaan met het inzetten op re-integratie trajecten voor werklozen uit de sector po.

### 18.3 Ziekteverzuim

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

*Figuur 18.4 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 3 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)*



Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren is in de afgelopen jaren voor het speciaal onderwijs het hoogst. Voor alle sectoren geldt dat er in 2023 een duidelijk lager ziekteverzuim was dan in 2022, behalve voor het mbo. Het verschil tussen het onderwijzend en het ondersteunend personeel is niet zo groot en beiden volgen dezelfde trend.

Het niveau van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren po, vo en mbo ligt boven het landelijk cijfer voor ziekteverzuim van de werkende beroepsbevolking, dat is 4,8% in 2023 naar eigen melding van werknemers volgens het CBS. Het ziekteverzuim van het

onderwijspersoneel is wel vergelijkbaar met dat van het personeel in de zorg, dat ligt op 6,4%.<sup>54</sup> Overigens kan de manier van meten ook nog voor verschil zorgen. De CBS cijfers zijn gebaseerd op eigen melding van werknemers aan het CBS, waar bij de categorie 'Pedagogische Beroepen' op 5,3% uitkomt. Bovenstaande cijfers voor het onderwijs zijn exacte opgaven van werkgevers.

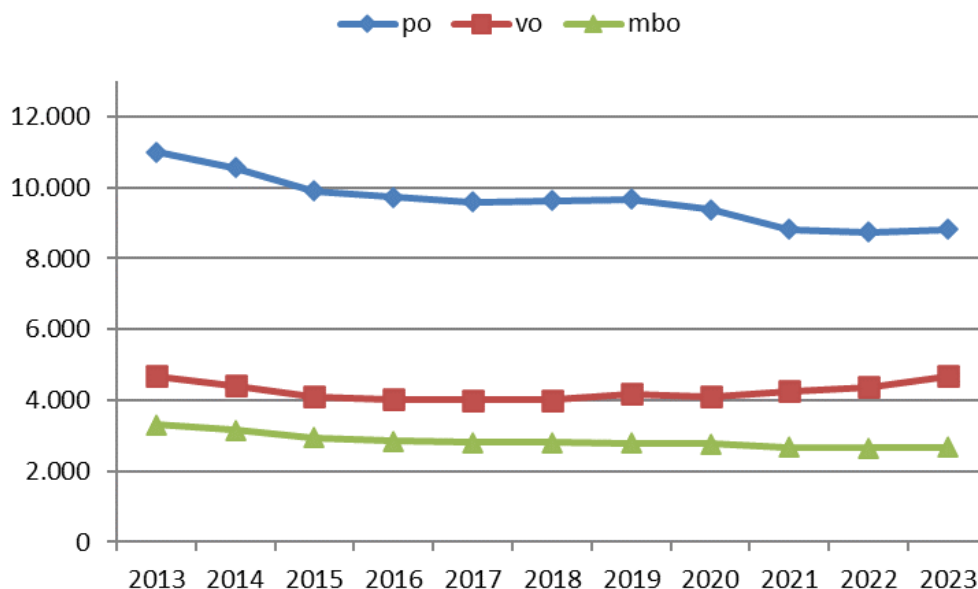
Een algemeen gangbare deelverklaring voor de stijging van het ziekteverzuim is dat de openstelling van de maatschappij, na de isolerende maatregelen tijdens de covid periode, er voor heeft gezorgd dat griepvirussen die daarvoor minder kans kregen zich te verspreiden als het ware een 'inhaalslag' hebben gemaakt.

Dat het ziekteverzuim in het onderwijs hoger is dan voor de gemiddelde Nederlandse werknemer kan deels worden verklaard doordat de registratie in met name de sectoren po en vo zeer volledig is. Verder spelen ook achtergrondkenmerken van het personeel een rol zoals geslacht en leeftijd. Voor mannen is het CBS percentage bijvoorbeeld 4,2% en voor vrouwen 6,3%.

## 18.4 Arbeidsongeschiktheid

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

Figuur 18.5 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2013-2023 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl) en BZK<sup>55</sup> en DUO/UWV)



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. Recent is echter de daling in po en mbo gestagneerd en in het vo is er zelfs sprake van een stijging de laatste jaren.

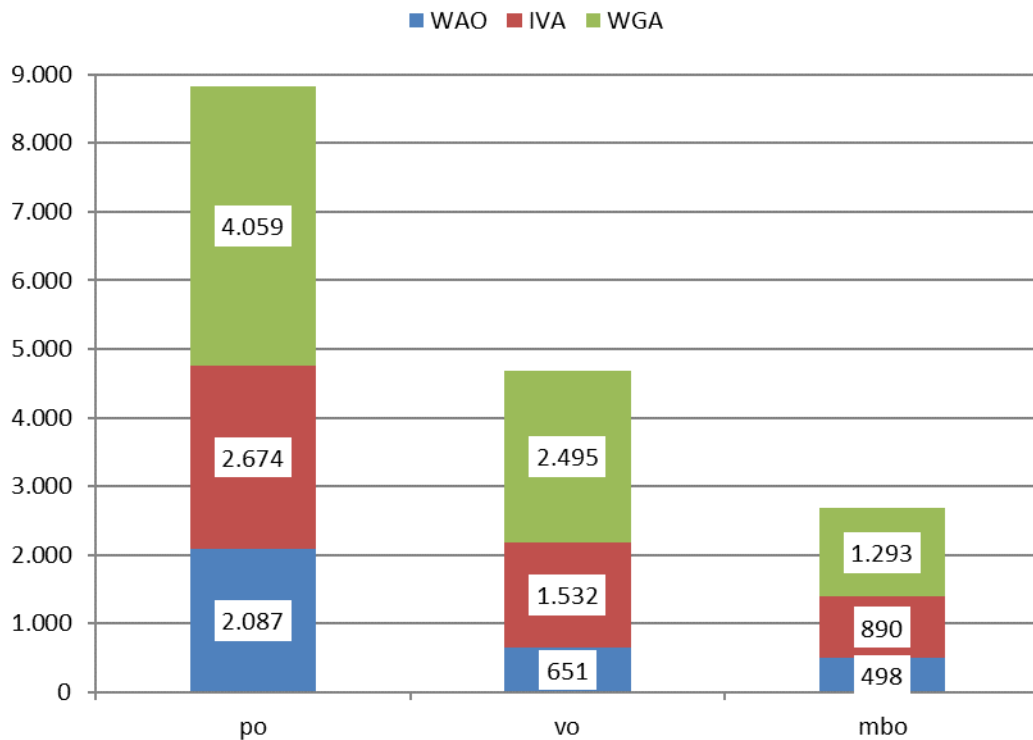
<sup>54</sup> [StatLine - Ziekteverzuim volgens werknemers; beroep \(cbs.nl\)](https://statline.cbs.nl)

<sup>55</sup> De aantallen WIA- en WAO-uitkeringen voor 2022 hier getoond zijn onzeker omdat ongeveer 7% van de uitkeringen behorend bij het onderwijs in den brede, niet kan worden toegedeeld aan één van de onderwijssectoren. De getoonde aantallen kunnen daarom een onderschatting van de werkelijkheid zijn

De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is een landelijke trend. Op het totale aantal personen met een ongeschiktheidsuitkeringen (eind 2023 in totaal 795 duizend volgens het CBS<sup>56</sup>) neemt het onderwijs met een totaal van 16 duizend personen met een dergelijke uitkeringen een bescheiden plaats in.

In de volgende grafiek is een onderverdeling te vinden naar de specifieke uitkeringen die mensen afkomstig uit het onderwijs in 2023 ontvingen.

*Figuur 18.6 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2023 per onderwijssoort (bron: DUO/UWV)*



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.

<sup>56</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83963NED?q=arbeidsongeschiktheid%20arbeidongeschiktheid>

## 18.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren

### Looptijd Cao en loonsverhoging PO

Looptijd cao: 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025

- M.i.v. 1 oktober 2024 structurele loonstijging van 4,9%
- M.i.v. 1 oktober 2024 een herziening van de schalen OOP 1 t/m 8, OOP 13, D13 en A13.
- M.i.v. 1 januari 2025 de introductie van een 'oktobertoelage' (eerste uitkering oktober 2025), ter vervanging van diverse bestaande toelagen.

### Looptijd Cao en loonsverhoging VO

Looptijd cao: 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024

- M.i.v. 1 juli 2023 structurele loonstijging van 10%
- Eenmalige uitkering afhankelijk van schaal:
  - Schaal 1 t/m 5: € 1.000 bruto (naar rato)
  - Schaal 6 t/m 9: € 600 bruto (naar rato)
  - Schaal 10/LB en hoger: € 350 bruto (naar rato)

### Looptijd Cao en loonsverhoging MBO

Looptijd cao: 1 juni 2024 tot en met 31 december 2024

- M.i.v. 1 juni 2024 structurele loonstijging van 2,95%
- Eenmalige uitkeringen van € 750 bruto (naar rato) en € 550 bruto (naar rato)

### Looptijd Cao en loonsverhoging HBO

Looptijd cao: 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025

- M.i.v. 1 juli 2024 structurele loonstijging van 3%
- M.i.v. 1 januari 2025 structurele loonstijging van 4%
- Twee keer eenmalige uitkering van € 485 bruto (naar rato)

### Looptijd Cao en loonsverhoging WO

Looptijd cao: 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

- M.i.v. 1 september 2024 structurele loonstijging van 3,7%
- M.i.v. 1 januari 2025 structurele loonstijging van 1%
- Eenmalige uitkering van € 300 bruto (naar rato)
- Aanpassing salarisschalen 1 tot en met 7

### **Looptijd Cao en loonsverhoging OI**

Looptijd cao: 1 juli 2024 tot en met 30 september 2025

- M.i.v. 1 september 2024 structurele loonsstijging van 3,7%
- M.i.v. 1 januari 2025 structurele loonsstijging van 2,9%
- Eenmalige uitkering van € 150 bruto (naar rato)

## 19 Verantwoording

### 19.1 Keuze onderwerpen in de Tendrapportage

In deze rapportage wordt uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarkt voor leraren in het po, vo en mbo. Docenten uit het hbo en wo zijn hier niet opgenomen omdat de verzameling van personeelsgegevens en het verspreiden van informatie hierover door de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland gebeurt. OCW heeft over deze groepen ook veel minder informatie.

Op de scholen komen natuurlijk ook andere beroepen dan leraar voor. Voor leraren geldt echter dat zij een specifieke opleiding nodig hebben om zelfstandig 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.

### 19.2 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.
- Leerling-leraar ratio's

Het CBS spoort vacatures in het onderwijs op twee manieren op:

- Online vacatures : Er wordt door het CBS een bestand aangekocht met vacatures voor alle sectoren in Nederland die op internet kunnen worden gevonden. In dit bestand worden voor dit onderzoek de onderwijsvacatures geselecteerd.
- Kwartaal-enquêtes Vacatures en Ziekteverzuim (KVZ): Het CBS publiceert elk kwartaal cijfers over openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures op basis van de zogenaamde KVZ. Speciaal voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevroegd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

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

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, VO-raad en MBO-raad samengewerkt. Vestigingen van scholen in alle gemeenten hebben in oktober 2024 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 in het po ook aan de gemeenten. OCW beschikt niet over de individuele gegevens van de scholen, dit om te voorkomen dat scholen gegevens als onbevoegd gegeven lessen niet invullen.

De arbeidsramingen zijn gemaakt met het model MIRROR. In simpele bewoordingen komt dit model op het volgende neer. Er wordt gekeken hoeveel leraren de komende jaren nodig zijn in het po en vo op basis van door OCW gemaakt leerling ramingen. Dan wordt voor de eigenlijke raming het meest recente volledige DUO personeelsbestand genomen. Alle individuen krijgen kansen toegekend om leraar te blijven, van school te veranderen, het onderwijs te verlaten, de aanstellingsomvang te veranderen enzovoorts. Deze kansen worden toegekend op basis van verschillende kenmerken, zoals omvang huidige aanstelling, geslacht, leeftijd, werkervaring en soort school waarop men werkt. Dan wordt als het ware voor ieder individu in een computerprogramma met een reuze dobbelsteen gegooid waarin al deze kansen zijn verwerkt en volgt er voor iedereen een uitkomst voor het komend jaar en de jaren daarna. De uitkomsten voor alle mensen samen vormen een mogelijk situatie voor de komende jaren. Met deze reuze dobbelsteen wordt voor iedereen 100 keer gegooid, waarna het gemiddelde van alle uitkomsten wordt genomen en dat wordt de raming voor het zittend personeel. Vervolgens wordt gekeken in welke mate openstaande plaatsen ingevuld kunnen worden met gediplomeerden van de lerarenopleidingen, zij-instroom in het beroep en instroom uit de stille reserve. Dit levert de eventuele extra tekorten op die voor de komende jaren worden verwacht. Voor meer uitleg rond de raming systematiek wordt verwezen naar het rapport (zie hieronder). Ook is er een website beschikbaar waar nog veel meer uitleg wordt gegeven: [www.mirrorpedia.nl](http://www.mirrorpedia.nl).

De gegevens voor de loopbaan van de jonge leraren worden in het onderzoek Loopbaanmonitor op twee manieren verzameld. Een deel van de informatie wordt opgesteld door gegevens uit de diplomabestanden van DUO in een CBS omgeving te koppelen aan het zogenaamde POLIS-bestand, waarin op basis van gegevens van de Belastingdienst staat aangegeven waar mensen werkzaam zijn. Het tweede onderdeel van het onderzoek bestaat uit internet enquêtes onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers uit het beroep. De adresgegevens van deze personen komen van DUO. Ook voor dit onderzoek wordt naar het in paragraaf 15.3 genoemde rapport verwezen voor verder informatie.

Gegevens over het welbevinden en mobiliteitswensen van leraren in het po en vo is afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). De NEA wordt, al meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS onder een groot deel van de beroepsbevolking.

De gegevens over uitkeringen e.d. in hoofdstuk 15 zijn gebaseerd op gegevens van:

- Ministerie van BZK – [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl) voor oudere uitkeringsgegevens
- Participatiefonds
- Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM (ziekteverzuim)
- UWV, DUO voor uitkeringsgegevens
- Cao's uit openbare bronnen

### 19.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd

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

- IPTO: vakken en bevoegdheden in het voortgezet onderwijs – Peildatum 1 oktober 2023. Centerdata, Tilburg 2024.

- Loopbaanmonitor onderwijs, Centerdata en MOOZ, Tilburg/Nijmegen 2024
- Arbeidsramingen Onderwijs 20244, Centerdata, Tilburg 2024
- Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2024, Centerdata, Tilburg 2024
- Personeelstekorten voortgezet onderwijs, Peildatum 1 oktober 2024, Centerdata, Tilburg 2024
- Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs onderwijs, Peildatum 1 oktober 2024, Centerdata, Tilburg 2024
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/47/vacatures-in-het-onderwijs-2023-24>

De rapporten zijn te vinden op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten>.

Tevens zijn de regionale rapporten van de arbeidsmarkttramingen voor het po en vo te vinden op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten>.

Gegevens uit deze Trendrapportage 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.



## 20 Begrippenlijst

Avo- vakken	Algemeen vormende vakken
bao	Basisonderwijs
BBL	Beroeps begeleidende leergang, de mbo variant waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever en daarnaast meestal een dag per week les volgt op het mbo
BOL	Beroeps opleidende leerweg, de mbo variant waarbij men studeert aan het mbo en daarnaast 1 of 2 stages loopt
BRIN	Basisregistratie Instellingen
fte	Full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben
havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
isk	Internationale schakelklas, klassen in vo bedoeld voor nieuwkomers die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
leerling- leraar ratio	Aantal leerlingen gedeeld door het aantal leraren op een school of in een regio. De leerling-leraar ratio is niet hetzelfde als de groepsgrootte, aangezien leraren niet al hun tijd les geven maar ook geregeld andere taken hebben
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OOP	Onderwijsondersteunend personeel (in tegenstelling tot onderwijsgevend personeel)
pabo	Lerarenopleiding voor het primair onderwijs
PNIL	Personeel niet in loondienst
po	Primair onderwijs (basisonderwijs + speciaal basisonderwijs + (voortgezet) speciaal onderwijs)
pro	Praktijkonderwijs
pwpo	Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs
sbao	Speciaal basisonderwijs
Tekort - openstaand	Een openstaand tekort is een functie waarvoor men direct iemand aan zou kunnen nemen. Het gaat dus niet om functies die uit nood afgeschafte zijn of functies waar men een noodoplossing voor heeft gevonden, dat laatste valt onder de verborgen tekorten.
Tekort - Verborgen	Functies die vervuld zijn op een manier die scholen liever niet doen, zoals mensen die eigenlijk een andere taak hebben, onbevoegden en (dure) externe krachten. Dit wordt ook verzameld omdat alleen kijken naar openstaande plekken niet het hele verhaal is.

Tekort - Regulier	Lerarentekort voor reguliere banen, i.t.t. vervangingsbanen.
Tekort - vervanging	Tekort voor vervanging in een positie die minimaal 6 weken duurt, dit om korte vervangingen bij griep e.d. de cijfers niet te laten vervuilen
UNL	Universiteiten van Nederland
vavo	Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs
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

## 21 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst

In deze bijlage staan cijfers waarop figuren in de tekst gebaseerd zijn. Alleen voor figuren waar geen cijfers in staan worden hier tabellen getoond, als in de figuren reeds cijfers zijn opgenomen worden deze hier niet herhaald.

### 21.1 Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

Tabel 21.1. bij Figuur 1.1 Ontwikkeling leerling leraar ratio basisonderwijs (BaO), voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	16,8	16,7	16,9	16,7	16,5	16,3	16,2	16,1	15,8	15,9	16,1
<b>VO</b>	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	15,3	15,1	15,0	14,6	14,6	14,6
<b>MBO</b>	19,9	19,6	18,6	18,4	18,3	18,1	17,9	19,7	19,0	16,6	16,1

Tabel 21.2. bij Figuur 1.2 Ontwikkeling leerling leraar ratio basisonderwijs (bao), speciaal basisonderwijs (sbao) en (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>bao</b>	18,6	18,6	18,7	18,4	18,2	17,9	17,8	17,7	17,3	17,5	17,7
<b>sbao</b>	9,1	9,3	9,2	9,3	9,3	9,4	9,3	9,3	9,2	9,2	9,2
<b>(v)so</b>	6,3	6,4	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,8	6,9	6,8

Tabel 21.3. bij Figuur 1.4 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2013-2023 (Bron: DUO)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	<b>Directie</b>	0,942	0,938	0,932	0,921	0,918	0,914	0,907	0,900	0,900	0,897	0,896
	<b>Leraar</b>	0,732	0,728	0,724	0,724	0,723	0,728	0,724	0,721	0,726	0,723	0,724
	<b>OOP</b>	0,640	0,640	0,640	0,642	0,640	0,650	0,648	0,651	0,661	0,665	0,667
<b>VO</b>	<b>Directie</b>	0,970	0,964	0,965	0,966	0,963	0,961	0,963	0,962	0,963	0,967	0,965
	<b>Leraar</b>	0,817	0,817	0,815	0,811	0,804	0,800	0,796	0,794	0,798	0,793	0,795
	<b>OOP</b>	0,757	0,760	0,762	0,759	0,760	0,760	0,760	0,758	0,757	0,755	0,759
<b>MBO</b>	<b>Directie</b>	0,946	0,931	0,933	0,945	0,946	0,940	0,937	0,934	0,923	0,919	0,931
	<b>Leraar</b>	0,794	0,797	0,796	0,804	0,802	0,800	0,799	0,798	0,803	0,798	0,798
	<b>OOP</b>	0,797	0,798	0,798	0,797	0,795	0,795	0,792	0,794	0,794	0,796	0,796

Tabel 21.4. bij Figuur 1.5 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2013, 2018 en 2023, gebaseerd op werkzame personen (Bron: DUO)

		2013	2018	2023
<b>PO</b>	<b>Man</b>	14%	13%	13%
	<b>Vrouw</b>	86%	87%	87%
<b>VO</b>	<b>Man</b>	49%	46%	44%
	<b>Vrouw</b>	51%	54%	56%
<b>MBO</b>	<b>Man</b>	49%	45%	41%
	<b>Vrouw</b>	51%	55%	59%

Tabel 21.5. bij Figuur 1.7 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	43,3	43,4	43,3	43,1	42,9	42,7	42,8	42,7	42,6	42,7	42,8
<b>VO</b>	44,6	44,5	44,3	44,2	44,1	44,0	43,9	43,7	43,2	43,1	43,0
<b>MBO</b>	48,5	48,6	48,4	47,9	47,6	47,3	47,0	46,7	46,4	45,8	45,7

Tabel 21.6. bij Figuur 1.8 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2023/2024 (Bron: DUO)

2021	PO	VO	MBO
<b>15-25 jaar</b>	5.389	3.897	536
<b>25-35 jaar</b>	30.275	19.399	6.847
<b>35-45 jaar</b>	37.597	19.540	8.839
<b>45-55 jaar</b>	26.676	16.881	7.991
<b>55-65 jaar</b>	22.558	15.368	8.617
<b>65 en ouder</b>	3.047	2.081	1.215
<b>Totaal</b>	125.541	77.166	34.044

Tabel 21.7. bij Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	>=65 jaar
<b>2013</b>	3.593	35.566	28.605	30.171	31.133	129
<b>2014</b>	3.690	34.846	29.746	28.081	31.798	140
<b>2015</b>	3.860	34.146	30.807	26.481	30.982	349
<b>2016</b>	4.377	34.024	31.959	25.627	30.077	598
<b>2017</b>	4.799	33.634	32.993	25.185	29.141	864
<b>2018</b>	5.365	34.042	33.913	24.950	28.142	1.320
<b>2019</b>	5.230	33.834	35.252	24.930	27.637	1.859
<b>2020</b>	5.229	33.331	36.402	25.119	26.446	2.051
<b>2021</b>	5.500	32.574	37.376	25.619	25.152	2.408
<b>2022</b>	5.507	31.576	37.827	26.224	24.076	2.889
<b>2023</b>	5.389	30.275	37.597	26.676	22.558	3.047

Tabel 21.8. bij Figuur 1.10 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
<b>2013</b>	2.550	17.207	15.707	17.880	20.363	289
<b>2014</b>	2.648	17.754	16.313	17.156	20.840	341
<b>2015</b>	2.890	18.133	16.772	16.726	20.625	592
<b>2016</b>	2.880	18.359	16.989	16.292	20.159	874
<b>2017</b>	2.856	18.564	17.515	16.161	19.637	1.185
<b>2018</b>	2.909	18.613	17.861	16.103	18.779	1.399
<b>2019</b>	2.998	18.680	18.095	15.831	17.960	1.739
<b>2020</b>	3.046	18.674	18.376	15.940	17.034	1.633
<b>2021</b>	3.676	19.255	19.008	16.292	16.309	1.643
<b>2022</b>	3.882	19.369	19.368	16.617	15.755	2.017
<b>2023</b>	3.897	19.399	19.540	16.881	15.368	2.081

Tabel 21.9. bij Figuur 1.11 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo schooljaren 2013/2014 t/m 2023/2024 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
<b>2013</b>	328	4.079	5.474	8.982	11.211	89
<b>2014</b>	403	4.455	5.455	8.602	11.600	103
<b>2015</b>	529	4.982	5.516	8.283	11.346	258
<b>2016</b>	503	5.473	5.807	8.030	11.113	405
<b>2017</b>	491	5.924	6.277	7.940	11.113	568
<b>2018</b>	459	6.366	6.673	7.739	10.745	738
<b>2019</b>	459	6.639	7.095	7.693	10.401	961
<b>2020</b>	545	6.906	7.524	7.848	9.976	1.033
<b>2021</b>	686	7.306	8.192	8.137	9.628	1.017
<b>2022</b>	644	7.242	8.608	8.125	9.264	1.080
<b>2023</b>	536	6.847	8.839	7.991	8.617	1.215

Tabel 21.10. bij Figuur 1.12 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023. (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	93%	92%	91%	91%	90%	88%	89%	89%	88%	88%	89%
<b>VO</b>	84%	83%	83%	83%	83%	82%	82%	82%	80%	78%	77%
<b>MBO</b>	88%	86%	83%	84%	83%	82%	83%	81%	79%	79%	78%

Tabel 21.11. bij Figuur 1.13 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die langer dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2023. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	92%	91%	91%	90%	87%	87%	89%	88%	88%	
<b>VO</b>	91%	92%	92%	91%	92%	92%	91%	92%	91%	
<b>MBO</b>	92%	92%	92%	91%	91%	91%	90%	89%	88%	

Tabel 21.12 bij Figuur 1.14 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die korter dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2023. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
<b>VO</b>	9%	8%	8%	9%	8%	9%	9%	9%	10%	11%
<b>MBO</b>	8%	8%	8%	9%	10%	9%	11%	11%	11%	13%

Tabel 21.13. bij

Figuur 1.15 Percentage vast contract ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2013 tot en met 2023. (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	89%	88%	87%	86%	83%	76%	75%	77%	72%	70%	72%
<b>VO</b>	89%	89%	88%	87%	88%	86%	85%	83%	80%	76%	75%
<b>MBO</b>	87%	85%	82%	81%	80%	80%	81%	80%	76%	75%	75%

## 21.2 Hoofdstuk 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn

Tabel 21.14. bij Figuur 2.4 Aantallen onderwijsassistent in fte in de periode 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	4.049	4.125	4.842	6.889	7.730	9.732	11.390	12.399	15.270	17.717	19.075
<b>VO</b>	2.328	2.498	2.665	2.731	2.815	2.883	3.070	3.310	3.884	4.468	4.773
<b>MBO</b>	2.578	2.544	2.848	3.115	2.029	1.399	1.179	1.202	1.099	1.174	1.199

Tabel 21.15. bij Figuur 2.5 Aantallen instructeur in fte in de periode 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	4.049	4.125	4.842	6.889	7.730	9.732	11.390	12.399	15.270	17.717	19.075
<b>VO</b>	2.328	2.498	2.665	2.731	2.815	2.883	3.070	3.310	3.884	4.468	4.773
<b>MBO</b>	2.578	2.544	2.848	3.115	2.029	1.399	1.179	1.202	1.099	1.174	1.199



Tabel 21.16. bij Figuur 2.6 Ontwikkeling leerling-leraar ratio po, vo en mbo 2009-2023.  
(Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	16,8	16,7	16,9	16,7	16,5	16,3	16,2	16,1	15,8	15,9	16,1
<b>VO</b>	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4	15,3	15,1	15,0	14,6	14,6	14,6
<b>MBO</b>	19,9	19,6	18,6	18,4	18,3	18,1	17,9	19,7	19,0	16,6	16,1
<b>bao</b>	18,6	18,6	18,7	18,4	18,2	17,9	17,8	17,7	17,3	17,5	17,7
<b>sbao</b>	9,1	9,3	9,2	9,3	9,3	9,4	9,3	9,3	9,2	9,2	9,2
<b>(v)so</b>	6,3	6,4	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,8	6,9	6,8

### 21.3 Hoofdstuk 3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

Figuur 2.6

Tabel 21.17. bij **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>PO</b>	2,5%	3,2%	3,5%	3,7%	4,0%	4,2%	4,1%	3,6%	3,8%	4,4%	4,9%
<b>VO</b>	2,2%	2,5%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	3,9%	3,8%	3,9%	4,4%	4,7%
<b>MBO</b>	7,1%	7,8%	8,3%	8,4%	8,0%	7,7%	7,3%	6,3%	7,0%	7,3%	7,2%

### 21.4 Hoofdstuk 4 Vacatures in het onderwijs

Tabel 21.18. bij figuur 4.4 Ontstane vacatures in schooljaar 2023/'24 naar functie (bron: CBS)

Onderwijssoort	Totaal	Leraar	Directie	Onderwijs assistent	Overige ondersteuner
<b>Basisonderwijs</b>	13.340	68%	5%	6%	21%
<b>Speciaal basisonderwijs</b>	1.220	54%	5%	9%	33%
<b>(Voortgezet) speciaal onderwijs</b>	1.700	38%	6%	12%	44%
<b>Voortgezet onderwijs</b>	17.430	69%	4%	5%	22%
<b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>	5.500	46%	8%	2%	44%

## 21.5 Hoofdstuk 5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

Tabel 21.19. bij Figuur 5.2 en 5.3 Landelijke verdeling totale tekorten, reguliere tekorten en vervangingstekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio (G5 apart)	Totaal	Regulier	Vervanging
Groningen	3,5%	2,3%	1,3%
Friesland	9,1%	5,7%	3,4%
Drenthe	2,4%	1,6%	0,8%
Regio Zwolle	3,1%	1,9%	1,1%
Twente	4,1%	2,4%	1,6%
Noord-Holland Noord	4,6%	3,2%	1,4%
Zaanstreek/Waterland	12,0%	8,0%	4,0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	9,4%	6,2%	3,2%
Groot Amsterdam	12,6%	8,3%	4,4%
Gooi en Vechtstreek	13,3%	9,3%	4,0%
Amsterdam	18,7%	14,0%	4,7%
Flevoland	8,8%	6,0%	2,8%
Almere	23,8%	17,8%	6,0%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	6,4%	4,0%	2,4%
FoodValley	7,3%	5,2%	2,1%
Amersfoort	8,6%	5,6%	3,0%
Midden-Utrecht	9,5%	6,5%	3,0%
Utrecht	9,0%	5,9%	3,1%
Holland Rijnland	7,8%	5,2%	2,5%
Zuid-Holland Centraal	11,9%	8,7%	3,2%
Haaglanden	11,3%	8,9%	2,4%
Midden-Holland	6,5%	4,1%	2,5%
's-Gravenhage	21,8%	15,9%	5,9%
Rijnmond	13,6%	9,6%	4,0%
Drechtsteden	11,4%	7,0%	4,4%
Gorinchem	13,0%	7,3%	5,7%
Rotterdam	16,6%	11,5%	5,1%
Rivierenland	9,3%	5,8%	3,5%
Rijk van Nijmegen	2,6%	1,8%	0,8%
Midden-Gelderland	4,9%	2,5%	2,4%
Achterhoek	1,8%	1,0%	0,8%
Zeeland	4,6%	2,9%	1,7%
West-Brabant	5,3%	3,7%	1,6%
Midden-Brabant	7,9%	5,5%	2,4%
Noordoost-Brabant	6,8%	4,4%	2,4%
Zuidoost-Brabant	4,9%	2,7%	2,2%
Helmond-De Peel	5,3%	3,0%	2,3%
Noord-Limburg	3,6%	1,9%	1,7%
Midden-Limburg	4,4%	2,6%	1,8%
Zuid-Limburg	7,3%	3,9%	3,4%

Tabel 21.20. bij figuur 5.13 Ontwikkeling G5 percentages verschillende tekorten op totale werkgelegenheid, exclusief NPO (Bron: Centerdata).

Type tekorten	Jaar	Almere	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Utrecht
<b>Regulier open</b>	2020	0,8%		1,0%	1,3%	0,2%
<b>Regulier open</b>	2021	2,1%	1,8%	2,8%	2,8%	2,0%
<b>Regulier open</b>	2022	3,1%	2,4%	2,8%	2,1%	2,6%
<b>Regulier open</b>	2023	3,0%	2,4%	2,1%	2,6%	1,9%
<b>Regulier verborgen</b>	2020	6,3%		7,3%	5,5%	1,4%
<b>Regulier verborgen</b>	2021	9,1%	9,4%	9,4%	7,0%	3,3%
<b>Regulier verborgen</b>	2022	10,0%	10,2%	10,8%	6,7%	4,5%
<b>Regulier verborgen</b>	2023	15,3%	11,5%	13,0%	8,9%	4,7%
<b>Vervanging open</b>	2020	0,5%		0,8%	0,8%	0,7%
<b>Vervanging open</b>	2021	1,4%	0,8%	1,0%	1,1%	1,1%
<b>Vervanging open</b>	2022	1,0%	1,5%	1,2%	1,0%	1,5%
<b>Vervanging open</b>	2023	1,0%	1,6%	1,3%	1,7%	1,2%
<b>vervanging verborgen</b>	2020	3,7%		2,5%	1,8%	1,3%
<b>vervanging verborgen</b>	2021	3,4%	3,8%	2,7%	3,0%	2,0%
<b>vervanging verborgen</b>	2022	3,5%	3,7%	3,0%	1,8%	2,1%
<b>vervanging verborgen</b>	2023	5,6%	3,2%	4,4%	3,3%	2,0%

## 21.6 Hoofdstuk 6 Actuele leraren tekorten in het voortgezet onderwijs

Tabel 21.21. bij Figuur 6.3 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren vo in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2024 (cijfers per regio zie bijlage) (Bron: Centerdata) en Figuur 6.8 Tekorten schoolleiders per arbeidsmarktregio, gepercenteerd op totaal aantal fte werkgelegenheid, 2024 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	leraren	schoolleiders
Groningen	6,5%	5,4%
Friesland	2,3%	4,3%
Drenthe	4,2%	0,0%
Regio Zwolle	2,9%	4,1%
Twente	2,6%	5,1%
Noord-Holland Noord	5,9%	2,2%
Zaanstreek/Waterland	8,8%	7,0%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,7%	4,7%
Groot Amsterdam	4,4%	4,1%
Gooi en Vechtstreek	5,5%	5,9%
Amsterdam	6,5%	2,9%
Flevoland	12,4%	5,1%
Almere	11,7%	6,5%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2,7%	5,3%
FoodValley	4,3%	0,0%
Amersfoort	4,8%	3,9%
Midden-Utrecht	3,8%	6,2%
Utrecht	6,0%	6,5%
Holland Rijnland	4,7%	3,9%
Zuid-Holland Centraal	5,9%	4,0%
Haaglanden	6,6%	0,5%
Midden-Holland	10,2%	3,7%
's-Gravenhage	5,2%	4,8%
Rijnmond	6,0%	2,6%
Drechtsteden	9,4%	2,0%
Gorinchem	9,5%	7,4%
Rotterdam	7,0%	2,0%
Rivierenland	4,7%	0,0%
Rijk van Nijmegen	1,5%	2,1%
Midden-Gelderland	1,5%	4,3%
Achterhoek	6,4%	4,5%
Zeeland	9,7%	10,7%
West-Brabant	5,1%	3,4%
Midden-Brabant	5,2%	4,0%
Noordoost-Brabant	2,9%	0,1%
Zuidoost-Brabant	5,0%	2,1%
Helmond-De Peel	5,0%	0,0%
Noord-Limburg	3,6%	1,6%
Midden-Limburg	8,5%	2,9%
Zuid-Limburg	3,5%	0,0%
<b>totaal</b>	<b>5,1%</b>	<b>3,5%</b>

**21.7 Hoofdstuk 7 Actuele tekorten in het mbo**

-

**21.8 Hoofdstuk 8 Arbeidsmarktramingen***Tabel 21.22. bij Figuur 8.1 Ramingen benodigde fte leraren x1.000 op basis van aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo periode 2024-2034 (Bron: Centerdata)*

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>PO</b>	94,1	94,3	94,2	93,8	93,3	92,9	92,8	92,8	92,9	93,1	93,6
<b>VO</b>	60,8	60,2	59,9	59,3	59	58,6	58,4	58,1	57,9	58	57,9
<b>MBO</b>	27,0	27,1	27,2	27,4	27,6	27,4	27,2	26,9	26,6	26,4	26,2

*Tabel 21.23. bij figuur 7.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)*

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Uitstroom</b>	5.394	5.225	5.145	5.023	4.787	4.846	4.728	4.634	4.531	4.434	4.342
<b>Instroom</b>	5.318	4.869	4.613	4.393	4.260	4.221	4.166	4.105	4.071	4.056	4.049

*Tabel 21.24. bij*

*Figuur 8.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren voor reguliere banen in het po 2024-2034 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)*

Scenario	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Optim.</b>	5.272	5.267	5.406	5.349	5.259	5.490	5.884	6.359	6.773	6.970	7.438
<b>Neutraal</b>	5.241	5.180	5.217	5.042	4.777	4.814	5.017	5.323	5.581	5.635	5.950
<b>Pessim.</b>	5.199	5.062	5.020	4.721	4.288	4.133	4.175	4.330	4.414	4.311	4.481

*Tabel 21.25. bij Figuur 8.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging po 2024 met arbeidsmarktraming po 2023, tekorten in fte (Bron: Centerdata)*

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Tekort raming 2024</b>	5.241	5.180	5.217	5.042	4.777	4.814	5.017	5.323	5.581	5.635	5.950
<b>Tekort raming 2023</b>	4.582	4.415	3.925	3.576	3.597	4.267	5.159	5.934	6.846	7.533	8.711

Tabel 21.26. bij Figuur 8.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop 2024 (links) 2029 (midden) en 2034 (rechts) (Bron: Centerdata)

<b>Arbeidsmarktregio</b>	<b>2024</b>	<b>2029</b>	<b>2034</b>
Groningen	2,8%	4,3%	5,8%
Friesland	4,1%	4,6%	5,6%
Drenthe	1,9%	2,9%	3,9%
Regio Zwolle	2,3%	3,2%	4,5%
Twente	2,2%	2,5%	3,8%
Noord-Holland-Noord	3,8%	2,7%	4,1%
Zaanstreek/Waterland	6,5%	4,2%	5,5%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,7%	3,5%	4,4%
Groot Amsterdam	7,0%	6,9%	8,4%
Gooi en Vechtstreek	7,8%	5,5%	6,5%
Amsterdam	10,8%	9,1%	10,3%
Flevoland	5,3%	5,2%	6,5%
Almere	13,6%	9,5%	9,5%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	3,8%	4,9%	6,4%
FoodValley	4,1%	5,2%	6,8%
Amersfoort	4,2%	4,8%	4,9%
Midden-Utrecht	5,9%	5,1%	6,3%
Stad Utrecht	6,3%	8,0%	8,9%
Holland Rijnland	3,5%	4,0%	4,6%
Zuid-Holland Centraal	5,6%	2,6%	3,6%
Haaglanden	6,4%	4,5%	5,7%
Midden-Holland	4,4%	5,2%	6,3%
's-Gravenhage	9,9%	6,8%	8,5%
Rijnmond	8,8%	5,1%	6,1%
Drechtsteden	2,5%	0,3%	1,3%
Gorinchem	5,4%	5,6%	6,1%
Rotterdam	9,2%	7,6%	9,1%
Rivierenland	5,9%	6,2%	6,6%
Rijk van Nijmegen	2,9%	4,9%	5,7%
Midden-Gelderland	3,2%	4,3%	6,0%
Achterhoek	2,7%	3,4%	4,7%
Zeeland	2,1%	2,5%	3,1%
West-Brabant	3,6%	3,6%	5,0%
Midden-Brabant	3,9%	4,0%	4,8%
Noordoost-Brabant	4,4%	5,6%	6,7%
Zuidoost-Brabant	4,7%	4,8%	5,8%
Helmond-De Peel	3,4%	4,3%	5,7%
Noord-Limburg	2,1%	2,7%	3,2%
Midden-Limburg	2,7%	2,8%	3,1%
Zuid-Limburg	3,6%	3,0%	2,9%
<b>totaal</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>5,9%</b>

Tabel 21.27. bij Figuur 8.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2024-2034 in fte (bron: Centerdata)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Uitstroom (fte)</b>	4.328	4.103	4.007	3.846	3.626	3.610	3.488	3.390	3.318	3.260	3.172
<b>Instroom (fte)</b>	3.917	3.202	3.149	2.989	2.945	2.945	2.940	2.911	2.878	2.985	2.867

Tabel 21.28. bij Figuur 8.8 Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2024-2034 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Optim.</b>	2.146	2.113	2.422	2.586	2.821	3.074	3.281	3.460	3.603	3.907	4.037
<b>Neutraal</b>	2.128	2.060	2.322	2.453	2.644	2.880	3.054	3.191	3.296	3.553	3.659
<b>Pessim.</b>	2.112	2.030	2.259	2.356	2.499	2.693	2.836	2.941	3.020	3.211	3.274

Tabel 21.29. bij Figuur 8.9 Tekorten leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming, beiden neutraal conjunctuurverloop (Bron: Centerdata)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Tekort raming 2024</b>	2.128	2.060	2.322	2.453	2.644	2.880	3.054	3.191	3.296	3.553	3.659
<b>Tekort raming 2023</b>	2.338	2.449	2.758	2.891	2.943	2.928	2.860	2.896	3.034	3.463	3.663



Tabel 21.30. bij Figuur 8.6 Leeftijdsverdeling (v)so vergeleken met het hele po in 2024, percentage leraren van elk leeftijdsjaar in het personeelsbestand (Bron: Centerdata, gebaseerd op DUO-gegevens)

Leeftijd	po	(v)so
20	0,1%	0,0%
21	0,5%	0,1%
22	1,0%	0,3%
23	1,5%	0,5%
24	2,0%	0,8%
25	2,3%	0,9%
26	2,5%	1,3%
27	2,6%	1,6%
28	2,8%	2,0%
29	2,8%	1,8%
30	2,8%	2,2%
31	2,8%	2,0%
32	2,8%	2,2%
33	2,8%	2,6%
34	2,7%	2,6%
35	2,8%	2,9%
36	2,8%	2,6%
37	2,9%	2,9%
38	2,9%	2,6%
39	2,8%	3,0%
40	2,7%	2,9%
41	2,9%	3,3%
42	2,8%	3,0%
43	2,8%	2,9%
44	2,5%	2,7%
45	2,4%	2,7%
46	2,3%	2,7%
47	2,2%	2,8%
48	2,2%	2,7%
49	2,1%	2,6%
50	2,0%	2,5%
51	2,0%	2,5%
52	1,9%	2,8%
53	1,8%	2,5%
54	1,7%	2,5%
55	1,6%	2,3%
56	1,7%	2,1%
57	1,7%	2,0%
58	1,8%	1,9%
59	2,0%	2,6%
60	1,9%	2,5%
61	1,8%	2,1%
62	1,7%	2,1%
63	1,6%	2,1%
64	1,5%	1,8%
65	1,1%	1,4%
66	0,6%	0,7%

Tabel 21.31. bij Figuur 8.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2029 en 2034 ten opzichte van 2023 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio leerlingen x 1.000	2024	2029	2034
Groningen	36,4	34,0	32,5
Friesland	32,9	30,5	29,1
Drenthe	11,0	10,1	9,7
Regio Zwolle	34,1	32,4	31,6
Twente	31,4	28,2	26,5
Noord-Holland-Noord	33,8	32,1	31,5
Zaanstreek/Waterland	14,0	14,0	14,0
Zuid-Kennemerland en IJmond	21,2	20,7	20,1
Groot Amsterdam	17,0	16,5	17,1
Gooi en Vechtstreek	16,0	16,1	16,1
Amsterdam	47,4	45,8	45,9
Flevoland	7,8	7,5	7,5
Almere	11,9	12,1	11,9
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	33,8	31,8	31,3
FoodValley	18,4	18,7	19,0
Amersfoort	23,2	22,1	22,2
Midden-Utrecht	28,6	27,9	27,3
Stad Utrecht	18,2	17,7	17,1
Holland Rijnland	28,1	27,1	27,2
Zuid-Holland Centraal	22,1	21,5	21,1
Haaglanden	15,1	15,2	15,2
Midden-Holland	12,7	12,6	13,1
's-Gravenhage	27,7	26,8	25,8
Rijnmond	38,5	38,0	37,9
Drechtsteden	11,9	11,4	11,3
Gorinchem	8,5	8,4	8,6
Rotterdam	36,1	35,1	34,2
Rivierenland	9,2	8,7	9,0
Rijk van Nijmegen	19,3	18,6	18,8
Midden-Gelderland	19,9	18,6	18,3
Achterhoek	10,9	10,1	9,9
Zeeland	17,8	17,4	16,7
West-Brabant	32,6	31,3	30,9
Midden-Brabant	22,8	21,7	21,5
Noordoost-Brabant	32,5	31,2	31,1
Zuidoost-Brabant	24,0	23,7	24,1
Helmond-De Peel	12,6	12,0	12,0
Noord-Limburg	10,1	9,6	9,6
Midden-Limburg	10,9	10,3	10,1
Zuid-Limburg	24,8	24,2	23,6
<b>totaal</b>	<b>885,2</b>	<b>851,7</b>	<b>840,5</b>

Tabel 21.32. bij Figuur 8.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2024 (links), 2029 (midden) en 2034 (rechts) (Bron: Centerdata)

<b>Arbeidsmarktregio</b>	<b>2024</b>	<b>2029</b>	<b>2034</b>
Groningen	3,4%	4,1%	5,8%
Friesland	2,7%	3,7%	5,1%
Drenthe	1,5%	3,4%	4,3%
Regio Zwolle	3,8%	3,2%	4,1%
Twente	3,8%	4,2%	5,3%
Noord-Holland Noord	4,4%	5,4%	6,7%
Zaanstreek/Waterland	6,0%	7,6%	8,6%
Zuid-Kennemerland en IJmond	3,8%	4,9%	5,8%
Groot Amsterdam	3,6%	5,5%	7,6%
Gooi en Vechtstreek	2,4%	5,9%	6,9%
Amsterdam	4,2%	5,7%	7,5%
Flevoland	5,2%	5,2%	6,4%
Almere	3,8%	6,0%	6,8%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2,5%	3,7%	5,0%
FoodValley	3,8%	6,1%	7,5%
Amersfoort	4,0%	6,0%	7,7%
Midden-Utrecht	2,2%	5,3%	6,6%
Stad Utrecht	2,5%	4,3%	5,3%
Holland Rijnland	4,4%	6,1%	7,7%
Zuid-Holland Centraal	4,4%	5,4%	6,2%
Haaglanden	4,8%	5,1%	6,7%
Midden-Holland	5,9%	6,6%	8,3%
's-Gravenhage	5,3%	5,0%	6,0%
Rijnmond	3,8%	4,9%	6,4%
Drechtsteden	2,7%	3,3%	4,5%
Gorinchem	2,9%	5,4%	6,5%
Rotterdam	3,5%	5,1%	6,7%
Rivierenland	3,9%	6,3%	8,3%
Rijk van Nijmegen	1,2%	3,9%	5,3%
Midden-Gelderland	1,3%	3,9%	5,0%
Achterhoek	3,8%	5,1%	6,3%
Zeeland	3,2%	4,2%	4,8%
West-Brabant	1,8%	4,0%	5,3%
Midden-Brabant	2,4%	3,8%	5,3%
Noordoost-Brabant	2,1%	4,1%	5,9%
Zuidoost-Brabant	2,9%	4,2%	5,6%
Helmond-De Peel	3,0%	3,9%	5,3%
Noord-Limburg	2,3%	4,4%	5,3%
Midden-Limburg	1,8%	3,1%	4,3%
Zuid-Limburg	2,2%	3,2%	4,2%
<b>totaal</b>	<b>3,4%</b>	<b>4,7%</b>	<b>6,1%</b>

Tabel 21.33. Figuur 8.15 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2024, 2029 en 2034  
(bron: Centerdata)

	2024	2029	2034
<b>20</b>	6	5	5
<b>21</b>	19	19	17
<b>22</b>	56	49	43
<b>23</b>	99	95	85
<b>24</b>	183	157	136
<b>25</b>	272	218	189
<b>26</b>	367	275	241
<b>27</b>	394	331	286
<b>28</b>	485	371	324
<b>29</b>	484	424	364
<b>30</b>	583	474	394
<b>31</b>	626	529	428
<b>32</b>	675	539	464
<b>33</b>	696	603	490
<b>34</b>	738	606	530
<b>35</b>	718	677	566
<b>36</b>	768	713	608
<b>37</b>	721	750	609
<b>38</b>	717	761	658
<b>39</b>	687	784	650
<b>40</b>	706	777	705
<b>41</b>	670	803	730
<b>42</b>	673	767	757
<b>43</b>	677	767	767
<b>44</b>	677	740	782
<b>45</b>	600	751	778
<b>46</b>	607	723	800
<b>47</b>	608	726	771
<b>48</b>	591	721	762
<b>49</b>	618	718	744
<b>50</b>	599	663	751
<b>51</b>	635	661	724
<b>52</b>	649	659	725
<b>53</b>	649	645	721
<b>54</b>	726	665	715
<b>55</b>	700	636	662
<b>56</b>	614	652	650
<b>57</b>	649	661	645
<b>58</b>	618	648	623
<b>59</b>	663	700	631
<b>60</b>	700	661	585
<b>61</b>	694	568	576
<b>62</b>	718	565	555
<b>63</b>	651	500	517
<b>64</b>	572	455	501
<b>65</b>	520	400	391
<b>66</b>	348	309	268
<b>67</b>	0	74	113

Tabel 21.34. bij Figuur 8.16 Uitstroom en uitbreidingsvraag docenten in het mbo periode 2024-2034 in fte (Bron: Centerdata) en Figuur 8.17 Benodigde instroom van docenten in het mbo periode 2024-2034 in fte (Bron: Centerdata)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
<b>Uitstroom</b>	2.335	2.213	2.190	2.111	1.997	2.066	2.052	1.990	1.932	1.867	1.798
<b>Uitbreidingsvraag</b>	2	24	33	-21	-156	-249	-290	-252	-185	-139	-146
<b>Benodigde instroom</b>	2.118	2.059	2.069	1.964	1.726	1.737	1.698	1.661	1.653	1.607	1.517

## 21.9 Hoofdstuk 9 De lerarenopleidingen

Tabel 21.35. bij Figuur 9.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>hbo primair onderwijs (pabo)</b>	7.508	7.513	5.127	5.666	5.992	6.639	7.313	9.660	7.676	7.798	7.608
<b>wo primair onderwijs (PWPO)</b>						46	23	40	46	68	54
<b>hbo tweedegraads</b>	8.426	8.232	7.985	7.822	7.770	7.426	6.858	7.051	6.558	5.908	5.718
<b>hbo eerstegraads</b>	2.721	2.681	2.517	2.616	2.610	2.620	2.649	2.873	2.670	2.582	2.686
<b>wo eerstegraads (ULO)</b>	1.258	1.154	1.102	1.022	994	1.058	892	1.034	925	779	618

Tabel 21.36 bij Figuur 9.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2013-2023 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>havo</b>	3.228	3.232	2.342	2.573	2.547	2.816	2.923	3.636	2.778	2.983	3.004
<b>vwo</b>	752	719	698	677	692	714	766	830	721	700	771
<b>mbo</b>	2.317	2.349	1.075	1.215	1.292	1.463	1.732	2.703	1.984	2.341	2.299
<b>hbo ad</b>		2	1	1	2	3	5	24	33	51	65
<b>hbo p-ba-ma</b>	643	699	623	759	905	1.015	1.113	1.570	1.412	1.165	1.032
<b>wo p-ba-ma</b>	320	314	275	338	389	383	441	477	425	292	242
<b>overig/onbekend</b>	248	198	113	103	165	245	333	420	323	266	195

Tabel 21.37. bij Figuur 9.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2e graads 2017-2023 (Bron: DUO)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>havo</b>	2.562	2.437	2.168	2.212	1.953	1.945	1.923
<b>vwo</b>	357	352	328	335	301	327	339
<b>mbo</b>	1.704	1.720	1.712	1.776	1.681	1.488	1.430
<b>hbo ad</b>	6	15	3	19	27	41	38
<b>hbo p-ba-ma</b>	2051	1.962	1.729	1.733	1.668	1.423	1.355
<b>wo p-ba-ma</b>	403	306	281	299	281	180	167
<b>overig/onbekend</b>	687	634	637	677	647	504	466

Tabel 21.38. bij Figuur 9.8 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2e graads 2013-2022 (Bron: DUO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Nederlands</b>	791	819	817	784	684	603	587	571	496	475	454
<b>Duits</b>	273	271	304	320	276	254	192	190	159	126	88
<b>Frans</b>	200	175	177	166	182	166	133	130	117	98	107
<b>Wiskunde</b>	769	755	782	763	682	619	521	502	420	410	334
<b>Natuurkunde</b>	218	204	236	242	233	199	184	196	177	128	131
<b>Scheikunde</b>	136	148	183	163	174	163	136	144	169	102	93

Tabel 21.39. bij Figuur 9.9 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2e graads 2012-2022 (Bron: DUO)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Nederlands</b>	326	341	397	415	419	469	400	394	415	291	337
<b>Duits</b>	83	124	99	101	142	121	145	139	175	122	100
<b>Frans</b>	82	88	93	84	79	83	70	89	100	60	72
<b>Wiskunde</b>	243	246	273	293	362	355	361	329	329	300	250
<b>Natuurkunde</b>	67	69	73	69	85	101	78	83	117	84	104
<b>Scheikunde</b>	64	55	50	50	40	68	69	55	72	67	65

## 21.10 Hoofdstuk 10 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Tabel 21.40. bij Figuur 10.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Pabo</b>	87%	88%	90%	93%	94%	94%	93%	94%
<b>Lerarenopleiding vo/mbo</b>	82%	83%	83%	84%	84%	89%	88%	88%

Tabel 21.41. bij Figuur 10.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	75%	77%	79%
<b>2014</b>	77%	80%	82%
<b>2015</b>	76%	84%	84%
<b>2016</b>	81%	84%	85%
<b>2017</b>	85%	86%	84%
<b>2018</b>	87%	88%	84%
<b>2019</b>	88%	87%	
<b>2020</b>	90%	88%	
<b>2021</b>	89%		
<b>2022</b>	89%		

Tabel 21.42. bij Figuur 10.3 Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	60%	66%	67%
<b>2014</b>	64%	67%	67%
<b>2015</b>	66%	69%	69%
<b>2016</b>	65%	69%	70%
<b>2017</b>	68%	71%	71%
<b>2018</b>	69%	73%	71%
<b>2019</b>	71%	73%	
<b>2020</b>	74%	72%	
<b>2021</b>	75%		
<b>2022</b>	73%		

Tabel 21.43. bij Figuur 10.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	72%	72%	70%
<b>2014</b>	73%	72%	70%
<b>2015</b>	73%	72%	71%
<b>2016</b>	73%	74%	71%
<b>2017</b>	72%	70%	68%
<b>2018</b>	71%	71%	65%
<b>2019</b>	74%	71%	
<b>2020</b>	77%	68%	
<b>2021</b>	72%		
<b>2022</b>	74%		



Tabel 21.44. bij Figuur 10.5 Pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Pabo</b>	<b>Vervangingsbaan</b>	24,2 %	13,5 %	13,3 %	14,3 %	7,7%	8,5%	8,5%
	<b>Reguliere baan</b>	75,8 %	86,5 %	86,7 %	85,7 %	92,3 %	91,5 %	91,5 %
<b>Lerarenopleiding vo/mbo</b>	<b>Vervangingsbaan</b>	11,7 %	8,2%	8,4%	7,2%	7,1%	4,6%	5,2%
	<b>Reguliere baan</b>	88,3 %	91,8 %	91,6 %	92,8 %	92,9 %	95,4 %	94,8 %

Tabel 21.45. bij Figuur 10.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2024 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Vast contract</b>	13,6%	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%	47,5%	45,6%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	52,7%	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%	39,9%	40,8%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	14,1%	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%	6,5%	7,7%
<b>Flexibel contract</b>	19,5%	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%	6,1%	6,0%

Tabel 21.46. bij Figuur 10.7 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2024 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Vast contract</b>	33,8%	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%	46,5%	45,8%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	40,7%	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%	40,0%	38,3%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	19,7%	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%	11,1%	11,7%
<b>Flexibel contract</b>	5,8%	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%	2,4%	4,2%

Tabel 21.47. bij Figuur 10.8 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	38,7%	37,0%	41,3%	34,3%	36,1%	50,1%	48,3%
<b>Tijdelijk zonder uitzicht op vast</b>	40,2%	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%	37,6%	33,8%
<b>Tijdelijk met uitzicht op vast</b>	14,0%	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%	8,8%	11,4%
<b>Flexibel contract</b>	7,2%	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%	3,4%	6,4%

Tabel 21.48. bij Figuur 10.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2016-2021 (Bron: Centerdata/Mooz)

	<b>Pabo</b>	<b>Lerarenopl. vo/mbo</b>	<b>Ulo</b>
<b>2017</b>	78%	55%	57%
<b>2018</b>	80%	56%	55%
<b>2019</b>	78%	56%	55%
<b>2020</b>	80%	62%	63%
<b>2021</b>	78%	63%	61%
<b>2022</b>	76%	61%	70%

## 21.11 Hoofdstuk 111 Studenten werkend op school

Tabel 21.49. bij figuur 10.5 A. Studie in deeltijd, voltijd of dual voor pabostudenten die in het po werken (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Voltijd</b>	63%	62%	64%	57%	49%	41%	39%	36%	26%
<b>Deeltijd</b>	34%	35%	33%	37%	42%	46%	50%	53%	60%
<b>Duaal</b>	3%	3%	3%	6%	10%	13%	11%	12%	15%
<b>Totaal</b>	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %

Tabel 21.50. bij figuur 10.5 B. Studie in deeltijd, voltijd of dual voor pabostudenten die niet in het po werken (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Voltijd</b>	88%	88%	87%	86%	84%	82%	82%	85%	82%
<b>Deeltijd</b>	12%	12%	13%	14%	15%	17%	17%	15%	15%
<b>Duaal</b>	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %

Tabel 21.51. bij figuur 10.6 A. Studie in deeltijd, voltijd of dual voor studenten lerarenopleiding vo die in het vo werken (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Voltijd</b>	43%	45%	47%	50%	49%	49%	48%	46%	40%
<b>Deeltijd</b>	54%	54%	52%	49%	50%	50%	51%	54%	60%
<b>Duaal</b>	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Totaal</b>	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %

Tabel 21.52. bij figuur 10.6 B. Studie in deeltijd, voltijd of dual voor studenten lerarenopleiding vo die niet in het vo werken (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Voltijd</b>	76%	76%	75%	74%	73%	73%	73%	73%	72%
<b>Deeltijd</b>	23%	24%	25%	26%	26%	27%	27%	26%	27%
<b>Duaal</b>	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
<b>Totaal</b>	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %

## 21.12 Hoofstuk 12 Uitstroom van leraren nader bekeken

Tabel 21.53. bij Figuur 12.1 (herhaling van 9.2) Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	75%	77%	79%
<b>2014</b>	77%	80%	82%
<b>2015</b>	76%	84%	84%
<b>2016</b>	81%	84%	85%
<b>2017</b>	85%	86%	84%
<b>2018</b>	87%	88%	84%
<b>2019</b>	88%	87%	
<b>2020</b>	90%	88%	
<b>2021</b>	89%		
<b>2022</b>	89%		

Tabel 21.54. bij Figuur 12.3 Arbeidsmarktpositie in 2023 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar po'. (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Werkzaam als leraar po</b>	43%	42%	30%	28%	24%	18%	16%
<b>Andere functie po</b>	4%	5%	5%	7%	8%	9%	9%
<b>Leraar in andere sector</b>	10%	7%	12%	11%	12%	14%	15%
<b>Andere functie in andere sector</b>	2%	2%	1%	2%	2%	3%	1%
<b>Niet in po, vo of mbo</b>	41%	44%	52%	52%	55%	56%	60%
<b>Totaal uitval na 1e jaar</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 21.55. bij Figuur 12.4 (herhaling van 9.3) Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	60%	66%	67%
<b>2014</b>	64%	67%	67%
<b>2015</b>	66%	69%	69%
<b>2016</b>	65%	69%	70%
<b>2017</b>	68%	71%	71%
<b>2018</b>	69%	73%	71%
<b>2019</b>	71%	73%	
<b>2020</b>	74%	72%	
<b>2021</b>	75%		
<b>2022</b>	73%		

Tabel 21.56. bij Figuur 12.5 (herhaling van 9.4) Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
<b>2013</b>	72%	72%	70%
<b>2014</b>	73%	72%	70%
<b>2015</b>	73%	72%	71%
<b>2016</b>	73%	74%	71%
<b>2017</b>	72%	70%	68%
<b>2018</b>	71%	71%	65%
<b>2019</b>	74%	71%	
<b>2020</b>	77%	68%	
<b>2021</b>	72%		
<b>2022</b>	74%		

Tabel 21.57. bij Figuur 12.7 Arbeidsmarktpositie in 2022 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar vo'. (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Werkzaam als leraar vo</b>	24%	23%	24%	24%	23%	17%	17%
<b>Andere functie vo</b>	4%	2%	3%	3%	5%	5%	4%
<b>Leraar in po of mbo</b>	16%	18%	17%	17%	18%	17%	14%
<b>Andere functie in po of mbo</b>	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
<b>Niet in po, vo of mbo</b>	54%	55%	54%	54%	53%	60%	62%
<b>Totaal uitval na 1e jaar</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 21.13 Hoofdstuk 13 Mobiliteit leraren

Tabel 21.58. bij Figuur 13.6 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)

<b>Cohort</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Pabo	16,5	14,8	14,7	14,8	15,1	13,4
Tweedegraads lerarenopleiding	27,4	25,0	24,8	26,1	24,5	24,7
Ulo	27,8	25,6	24,9	27,0	32,3	27,8

### 21.14 Hoofdstuk 14 Zij-instroom

Tabel 21.59. Figuur 14.6 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector 2023/2024 (Bron: Centerdata/MOOZ)

	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>MBO</b>
Lesgeven en leren waren zaken die ik interessant vond	96%	91%	92%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van jongeren te beïnvloeden	97%	92%	87%
Lesgeven gaf mij de mogelijkheid om bij te dragen aan de samenleving	93%	89%	87%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid mijn interesse in mijn vakgebied te delen	62%	79%	93%
Lesgeven gaf me de mogelijkheid de ontwikkeling van kansarme jongeren te versterken	78%	59%	68%
Het werkschema sloot aan bij verantwoordelijkheden in mijn privéleven	46%	55%	63%
Lesgeven bood een betrouwbaar inkomen	50%	48%	57%
Lesgeven bood baanzekerheid	50%	53%	50%
Lesgeven bood een stabiele loopbaan	46%	47%	53%

## 21.15 Hoofdstuk 15 Beschouwing van de tekorten

Tabel 21.60. bij Figuur 15.1 Ontwikkeling leerling-leraar ratio primair onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland (Bron: DUO)

	<b>G5</b>	<b>NL</b>
2013	<b>15,9</b>	<b>17,3</b>
2014	<b>15,9</b>	<b>17,2</b>
2015	<b>16,2</b>	<b>17,4</b>
2016	<b>16,3</b>	<b>17,1</b>
2017	<b>16,5</b>	<b>17,0</b>
2018	<b>16,5</b>	<b>16,6</b>
2019	<b>16,5</b>	<b>16,5</b>
2020	<b>16,7</b>	<b>16,5</b>
2021	<b>16,5</b>	<b>16,1</b>
2022	<b>16,8</b>	<b>16,3</b>
2023	<b>17,3</b>	<b>16,4</b>

Tabel 21.61. bij Figuur 15.2 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland 2013-2023 (Bron: DUO)

	<b>G5</b>	<b>NL</b>
2013	<b>15,2</b>	<b>15,5</b>
2014	<b>15,1</b>	<b>15,5</b>
2015	<b>15,1</b>	<b>15,5</b>
2016	<b>15,3</b>	<b>15,5</b>
2017	<b>15,5</b>	<b>15,5</b>
2018	<b>15,5</b>	<b>15,3</b>
2019	<b>15,3</b>	<b>15,2</b>
2020	<b>15,2</b>	<b>15,1</b>
2021	<b>14,8</b>	<b>14,6</b>
2022	<b>14,9</b>	<b>14,6</b>
2023	<b>14,9</b>	<b>14,6</b>

## 21.16 Hoofdstuk 16 Vakken en bevoegdheid

Tabel 21.62. bij Figuur 16.6 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2023/2024) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	Havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	8,4%	3,5%	2,6%	5,1%	5,6%
<b>2015</b>	7,5%	3,2%	2,6%	5,1%	5,1%
<b>2016</b>	7,2%	3,0%	2,3%	4,8%	4,8%
<b>2017</b>	6,4%	2,8%	2,1%	4,3%	4,3%
<b>2018</b>	6,2%	2,6%	2,0%	3,9%	4,1%
<b>2019</b>	6,0%	2,7%	1,9%	4,2%	4,0%
<b>2020</b>	5,5%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
<b>2021</b>	5,6%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
<b>2022</b>	6,0%	2,7%	2,0%	4,1%	4,0%
<b>2023</b>	6,6%	2,8%	2,1%	4,4%	4,4%

Tabel 21.63. bij Figuur 16.7 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2023 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2023/2024) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	84,9%	88,6%	93,0%	89,6%	88,2%
<b>2015</b>	85,0%	88,2%	92,4%	89,3%	87,9%
<b>2016</b>	83,2%	87,5%	92,1%	88,3%	86,8%
<b>2017</b>	83,2%	87,9%	92,6%	88,0%	87,2%
<b>2018</b>	83,8%	88,0%	92,6%	88,5%	87,6%
<b>2019</b>	84,0%	87,9%	92,3%	87,9%	87,5%
<b>2020</b>	84,6%	88,1%	92,7%	89,1%	88,0%
<b>2021</b>	84,3%	87,7%	92,3%	88,4%	87,6%
<b>2022</b>	82,9%	87,3%	91,4%	86,2%	86,4%
<b>2023</b>	81,6%	87,1%	91,5%	85,1%	85,8%

Tabel 21.64. bij Figuur 16.8 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2022 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2022/2023) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	havo	vwo	combinaties	totaal
<b>2014</b>	6,7%	7,9%	4,4%	5,3%	6,2%
<b>2015</b>	7,5%	8,5%	5,0%	5,6%	6,9%
<b>2016</b>	9,7%	9,4%	5,6%	6,9%	8,3%
<b>2017</b>	10,4%	9,2%	5,3%	7,7%	8,5%
<b>2018</b>	10,0%	9,4%	5,5%	7,6%	8,4%
<b>2019</b>	10,0%	9,4%	5,8%	7,9%	8,5%
<b>2020</b>	9,9%	9,4%	5,5%	7,4%	8,4%
<b>2021</b>	10,2%	9,8%	5,9%	8,2%	8,7%
<b>2022</b>	11,2%	10,1%	6,6%	9,8%	9,6%
<b>2023</b>	11,8%	10,1%	6,4%	10,5%	9,9%



Tabel 21.65. bij Figuur 16.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2022 (Bron: Centerdata)

<b>vak</b>	<b>bevoegd</b>	<b>benoembaar</b>	<b>onbevoegd</b>
Aardrijkskunde	86,7%	10,0%	3,4%
Beeldende vorming	92,0%	5,1%	2,9%
Biologie	89,1%	7,5%	3,4%
Duits	89,5%	7,1%	3,4%
Economie	85,4%	10,8%	3,8%
Engels	86,0%	9,4%	4,6%
Frans	91,6%	5,8%	2,6%
Geschiedenis (en staatsinrichting)	91,8%	6,2%	2,0%
Klassieke talen/klassieke culturele vorming (KCV)	92,7%	4,2%	3,0%
Lichamelijke opvoeding	96,9%	2,3%	0,8%
Maatschappijleer	75,4%	18,5%	6,1%
Muziek	92,1%	5,2%	2,7%
Natuurkunde	84,5%	11,8%	3,8%
Natuurkunde/scheikunde (NASK)	76,6%	15,3%	8,1%
Nederlands	83,1%	11,9%	4,9%
Scheikunde	87,2%	10,3%	2,5%
Techniek	70,7%	19,1%	10,2%
Tekenen	95,8%	3,0%	1,2%
Wiskunde	82,6%	12,4%	5,0%
Resterende vakken	79,0%	13,7%	7,3%
Totaal	85,8%	9,9%	4,4%

Tabel 21.66. bij figuur 15.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht vak (profielvak) in het vmbo 2020 (Bron: Centerdata)

<b>vak</b>	<b>bevoegd</b>	<b>benoembaar</b>	<b>onbevoegd</b>
Bouwen, wonen en interieur	65,0%	22,6%	12,4%
Dienstverlening & producten	65,2%	22,3%	12,5%
Economie en ondernemen	80,2%	11,1%	8,7%
Groen	83,6%	7,6%	8,8%
Horeca, bakkerijen en recreatie	81,2%	8,2%	10,6%
Maritiem en techniek	46,7%	10,4%	42,9%
Media, vormgeving en ICT	66,6%	24,5%	8,9%
Produceren, installeren en energie	72,0%	16,5%	11,5%
Mobiliteit en transport	71,4%	15,5%	13,0%
Zorg en welzijn	77,7%	14,3%	8,0%
Resterende vakken	82,6%	11,3%	6,1%
Totaal	81,6%	11,8%	6,6%

Tabel 21.67. bij Figuur 16.11 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgerichte keuzevakken in het vmbo 2023 (Bron: Centerdata)

<b>vak</b>	<b>bevoegd</b>	<b>benoembaar</b>	<b>onbevoegd</b>
Bouwen, wonen en interieur	62,7%	25,0%	12,3%
Dienstverlening & producten	68,6%	20,7%	10,7%
Economie en ondernemen	76,9%	14,4%	8,6%
Groen	78,9%	10,4%	10,7%
Horeca, bakkerijen en recreatie	78,8%	14,8%	6,4%
Maritiem en techniek	55,6%	44,4%	0,0%
Media, vormgeving en ICT	60,6%	30,8%	8,6%
Produceren, installeren en energie	75,3%	16,1%	8,6%
Mobiliteit en transport	68,9%	19,5%	11,6%
Zorg en welzijn	78,3%	12,5%	9,2%

## 21.17 Hoofdstuk 17 Arbeidsomstandigheden en welbevinden

-

## 21.18 Hoofdstuk 18 Uitkeringen, ziekteverzuim en CAO's

Tabel 21.68. bij Figuur 18.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2020 t/m 2023 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK en DUO/UWV)

	<b>Primair Onderwijs</b>	<b>Voortgezet Onderwijs</b>	<b>Middelbaar Beroeps Onderwijs</b>
<b>Q1 2020</b>	3.003	1.833	778
<b>Q2 2020</b>	2.613	1.704	723
<b>Q3 2020</b>	3.224	2.555	1.043
<b>Q4 2020</b>	2647	2084	853
<b>Q1 2021</b>	2278	1680	719
<b>Q2 2021</b>	2089	1494	644
<b>Q3 2021</b>	2387	1823	818
<b>Q4 2021</b>	1795	1474	633
<b>Q1 2022</b>	1.596	1.268	563
<b>Q2 2022</b>	1.443	1.113	469
<b>Q3 2022</b>	1.789	1.579	852
<b>Q4 2022</b>	1.350	1.171	662
<b>Q1 2023</b>	1129	1094	639
<b>Q2 2023</b>	1018	1012	555
<b>Q3 2023</b>	1486	1654	961
<b>Q4 2023</b>	1064	1264	742

Tabel 21.69. bij Figuur 18.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2019 t/m 2022 vanuit het po, vo en mbo (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers) en BZK, DUO/UWV)

	<b>Primair Onderwijs</b>	<b>Voortgezet Onderwijs</b>	<b>Middelbaar Beroeps Onderwijs</b>
<b>Q1 2020</b>	520	374	233
<b>Q2 2020</b>	495	336	160
<b>Q3 2020</b>	1343	1305	529
<b>Q4 2020</b>	498	321	179
<b>Q1 2021</b>	487	312	162
<b>Q2 2021</b>	408	287	129
<b>Q3 2021</b>	924	799	390
<b>Q4 2021</b>	287	218	127
<b>Q1 2022</b>	324	222	145
<b>Q2 2022</b>	243	182	78
<b>Q3 2022</b>	848	843	548
<b>Q4 2022</b>	165	199	146
<b>Q1 2023</b>	218	266	181
<b>Q2 2023</b>	177	174	104
<b>Q3 2023</b>	815	946	607
<b>Q4 2023</b>	185	215	130

Tabel 21.70. bij Figuur 18.3 Functieverdeling op totaal aantal werkloosheidsuitkering eind 2023.

	<b>PO</b>	<b>VO</b>	<b>MBO</b>
<b>Directie</b>	6%	2%	2%
<b>Onderwijsgevend</b>	38%	61%	51%
<b>Onderwijsondersteunend</b>	55%	35%	43%
<b>LIO</b>	0%	0%	1%
<b>Onbekend</b>	1%	1%	3%

Tabel 21.71. bij Figuur 18.4 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 3 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)

	2021	2022	2023
<b>bo onderwijzend</b>	5,8	6,5	6
<b>bo ondersteunend</b>	6,2	6,6	6,2
<b>sbao/wec onderwijzend</b>	6,5	7,7	7,1
<b>sbao/wec ondersteunend</b>	7,2	8,3	7,4
<b>vo onderwijzend</b>	5,3	6,2	5,7
<b>vo ondersteunend</b>	6	6,6	6,1
<b>mbo onderwijzend</b>	5,2	6,4	6,4
<b>mbo ondersteunend</b>	5	6,2	6,4

Tabel 21.72. bij Figuur 18.5 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2013-2023 (bron: [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl) en BZK en DUO/UWV)

	po	vo	mbo
<b>2013</b>	11.002	4.679	3.316
<b>2014</b>	10.562	4.421	3.159
<b>2015</b>	9.903	4.109	2.938
<b>2016</b>	9.724	4.016	2.845
<b>2017</b>	9.593	4.010	2.808
<b>2018</b>	9.634	4.010	2.808
<b>2019</b>	9.666	4.178	2.780
<b>2020</b>	9.381	4.095	2.775
<b>2021</b>	8.815	4.261	2.676
<b>2022</b>	8.749	4.367	2.650
<b>2023</b>	8.820	4.678	2.681