Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025

December 2025

Publicatiedatum	December 2025
Onze referentie	54353097

Colofon

Directie	Verantwoordelijkheid: Kennis & Strategie
	Productie Rapportage: DUO
Contact	Rijnstraat 50 | Den Haag Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag
Verschijningsdatum	December 2025

Inhoud

Colofon 2
Inhoud 3

Belangrijkste ontwikkelingen 7

Samenvatting primair onderwijs 9

Samenvatting voortgezet onderwijs 14

Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs 19

Inleiding en leeswijzer 22

Deel I – Algemene Ontwikkelingen Onderwijsgevend Personeel 25

1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector 26
1.1 Werkgelegenheid in fte 26
1.2 Leerling-leraar ratio, groepsgrootte in het basisonderwijs 27
1.3 Aantal leraren in personen, deeltijd en aandeel vrouwen en mannen 29
1.4 Leeftijd leraren 32
1.5 Vaste en tijdelijke contracten 36
1.6 Beloning leraren in het po, vo en mbo 40

2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn 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 Conclusie 47

3 Personeel niet in loondienst (PNIL) 48
3.1 Resultaten gebaseerd op de financiële jaarverslagen 48
3.2 Resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag 48
3.3 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen 51
3.4 Conclusie 52

4 Pensioengerechtigden in het onderwijs 54
4.1 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken 54
4.2 Functies pensioengerechtigden 55
4.3 Veranderingen voor leraren bij bereiken pensioenleeftijd 58
4.4 Conclusie 59

5 Vacatures in het onderwijs 60
5.1 Het CBS onderzoek 60
5.2 Ontwikkeling van de vacatures in de laatste 10 jaar 60
5.3 Vacaturegegevens in 2024/’25 62
5.4 Conclusie 66

Deel II – De lerarentekorten 68

6 Actuele lerarentekorten in het funderend onderwijs en het mbo 69
6.1 Meting actuele tekorten in het primair onderwijs 69

6.2 Tekorten aan leraren in het po: regulier/vervanging en openstaand/verborgen 69
6.3 Het landelijke beeld van de lerarentekorten in het po 70
6.3.1 Tekorten aan leraren 70
6.3.2 Tekorten aan schoolleiders 74
6.4 Situatie in de G5 in het po 75
6.4.1 Totale tekorten leraren per stad 75
6.4.2 Invulling verborgen tekorten in de G5 78
6.4.3 Tijdreeks tekorten G5 79
6.4.4 Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders in de G5 79
6.5 Situatie buiten de G5 in het po 81
6.5.1 De tekorten 81
6.5.2 Invulling verborgen tekorten 83
6.5.3 Tekorten in onderwijssoorten en schoolleiders buiten de G5 84
6.6 Samenhang tekorten po met schoolweging 85
6.7 Ontwikkeling NPO-bestedingen 86
6.8 Conclusie po 87
6.9 Meting actuele lerarentekorten in het voortgezet onderwijs 88
6.10 Tekort aan leraren in het vo 88
6.11 Tekorten aan schoolleiders in het vo 91
6.12 Verdeling lerarentekorten naar vakken in het vo 93
6.13 Achtergrondkenmerken scholen en tekorten in het vo 94
6.14 Een vergelijking tussen 2024 en 2025 in het vo 95
6.15 Conclusie vo 96
6.16 Actuele tekorten docenten in het middelbaar beroepsonderwijs 97
6.17 Tekorten aan docenten in het mbo 97
6.18 Conclusie mbo 100

7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector 2025 t/m 2035 101
7.1 Behoefte aan leraren 101
7.2 Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs 102
7.2.1 Verwachte tekorten de komende jaren 103
7.2.2 Vergelijking met vorige raming 104
7.2.3 Tekorten per regio 105
7.2.4 (Voortgezet) Speciaal Onderwijs 105
7.3 Ramingen Voortgezet Onderwijs 106
7.3.1 Verwachte tekorten de komende jaren 106
7.3.2 Tekorten per regio 108
7.3.3 Tekorten per vak 109
7.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs 114
7.5 Regionale rapportages po en vo 116
7.6 Conclusie 116

8 Beschouwing van de tekorten 118
8.1 De simpele verklaring van het lerarentekort 118
8.2 De invloed van het aflopen van het NPO op het lerarentekort. 118
8.3 Het tekort zal voorlopig niet verdwijnen, verschil tussen regio’s en vakken blijft 120
8.4 Wel bijgestelde vooruitzichten 121
8.5 Verschillen tussen scholen 122
8.6 En hoe zit dit in het vo? 122
8.7 Demografische ontwikkelingen 123
8.8 Wat vergroot of verkleint het lerarentekort in po en vo? 123
8.9 Tot slot: lerarentekort als internationaal probleem 123

Deel III – Opleiding en carrière jonge leraren 125

9 De lerarenopleidingen 126
9.1 Instroom in de lerarenopleidingen 126
9.2 De pabo 127
9.3 Lerarenopleiding hbo tweedegraads 130
9.3.1 Algemene instroom en diploma's 130
9.3.2 Instroom en diploma's permanente tekortvakken 131
9.4 Conclusie 132

10 Studenten werkend op de school 134
10.1 De aantallen door de jaren heen 134
10.2 Deeltijd en voltijd studenten 136
10.3 Functie 138
10.4 Gegevens van afgestudeerden 138
10.5 Jaar van de lerarenopleiding waar men zit 141
10.6 De kip of het ei: onderwijswerknemers of studenten die werken? 143
10.7 Bijbaantje of serieus aan de slag 144
10.8 Regionale verdeling en verdeling per vak 145
10.8.1 Werkende studenten naar arbeidsmarktregio 145
10.8.2 Werkende studenten naar vakken 146
10.9 Conclusie 147

11 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren 148
11.1 Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding 148
11.2 Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs 149
11.3 Soort aanstelling starters 151
11.4 Conclusie 154

12 Uitstroom van starters nader bekeken 156
12.1 Uitval beginnende leraren po 156
12.2 Uitval beginnende leraren vo 158
12.3 Uitval beginnende leraren mbo 161
12.4 Beschouwing uitval nieuwe leraren 163
12.5 Conclusie 164

13 Mobiliteit leraren 165
13.1 Uitstroom leraren po, vo en mbo 165
13.2 Aantallen overstappers naar andere sectoren 166
13.3 Mobiliteit binnen de sector 167
13.4 G5: Overstappers naar andere gemeente 168
13.5 Mobiliteit afgestudeerde leraren 169
13.6 Conclusie 170

14 Zij-instromers in het beroep leraar 171
14.1 Aantallen zij-instromers in het beroep 171
14.2 Zij-instromers in de Loopbaanmonitor 175
14.3 Mate waarin zij-instromers in het onderwijs blijven werken 178
14.4 Salaris zij-instromers in het beroep 184
14.5 Conclusie 185

Deel V – Bevoegdheid, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid 186

15 Vakken en bevoegdheid 187
15.1 Bevoegdheid in het vo 187
15.1.1 In het vo gegeven lessen 187
15.1.2 Bevoegdheid en onderwijssoort 190

15.1.3 Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren 191
15.1.4 Bevoegdheden voor verschillende vakken 192
15.2 Universitaire Leraren in het Eerstegraadsgebied 194
15.3 Bevoegdheid in het po 195
15.4 Conclusie 197

16 Aantrekkelijkheid van het werk in het onderwijs 198
16.1 TALIS onderzoek 198
16.2 Tevredenheid met baan en team 199
16.3 Oordeel over de school 201
16.4 Betrokkenheid bij de school 203
16.5 Motivatie 204
16.6 Vermoeidheid 206
16.7 Ervaren werkdruk 208
16.8 Conclusie 212

17 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's 214
17.1 WW-uitkeringen 214
17.2 Re-integratie uit werkloosheid 216
17.3 Ziekteverzuim 216
17.4 Arbeidsongeschiktheid 217
17.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren 218

Deel VI – Verantwoording, begrippen en tabellen 220

18 Verantwoording 221
18.1 Keuze onderwerpen in de Trendrapportage 221
18.2 Verantwoording gebruikte gegevens 221
18.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd 222

19 Begrippenlijst 223

20 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst 225
20.1 Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector 225
20.2 Hoofdstuk 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn 228
20.3 Hoofdstuk 3 Personeel niet in loondienst (PNIL) 229
20.4 Hoofdstuk 4 Pensioengerechtigden in het onderwijs 229
20.5 Hoofdstuk 5 Vacatures in het onderwijs 229
20.6 Hoofdstuk 6 Actuele lerarentekorten in het funderend onderwijs en het mbo 230
20.7 Hoofdstuk 7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector 2025 t/m 2035 232
20.8 Hoofdstuk 8 Beschouwing van de tekorten 239
20.9 Hoofdstuk 9 De lerarenopleidingen 240
20.10 Hoofdstuk 10 Studenten werkend op de school 241
20.11 Hoofdstuk 11 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren 243
20.12 Hoofdstuk 12 Uitstroom van starters nader bekeken 245
20.13 Hoofdstuk 13 Mobiliteit leraren 248
20.14 Hoofdstuk 14 Zij-instromers in het beroep leraar 248
20.15 Hoofdstuk 15 Vakken en bevoegdheid 249
20.16 Hoofdstuk 16 Aantrekkelijkheid van het werk in het onderwijs 251
20.17 Hoofdstuk 17 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's 252

Belangrijkste ontwikkelingen

- In deze rapportage wordt bericht over de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt. Nederland heeft 237 duizend mensen die als leraar werken in het po, vo en mbo, die samen 178 duizend voltijdsbanen (fte) 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 2025 sprake van een tekort van 5.760 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is bijna drie kwart (73%) een zogenaamd verborgen tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 461 fte, waarvan twee derde een verborgen tekort is. De tekorten zijn duidelijk lager dan vorig jaar.

- In het voortgezet onderwijs is het tekort voor de derde keer gemeten. In het voortgezet onderwijs was er in oktober 2025 sprake van een tekort van 2.220 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is twee derde (65%) een verborgen tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 81 fte, waarvan twee derde een verborgen tekort is. Zowel het lerarentekort als het schoolleiderstekort is lager dan vorig jaar.

- Voor het mbo is dit jaar voor de tweede maal een meting van de tekorten gehouden. Deze levert op dat het tekort aan docenten naar schatting ongeveer 3,9% is. Dit kan met een betrouwbaarheidsmarge worden vertaald in een tekort tussen 900 en 1.300 fte. 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 met name de tekortmetingen, in het po en 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 was besteed mocht in de schooljaren 2023/2024 en 2024/2025 nog worden uitgegeven. Het aflopen van de regeling heeft tot gevolg dat er minder werkgelegenheid is in zowel po als vo. In zowel po als vo zien we daardoor de tekorten dalen. 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[1] 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[2].

- Bij gelijkblijvende omstandigheden wordt verwacht dat het tekort in het po de komende jaren eerst wat daalt en dan over enkele jaren verder stijgt en hoger dan nu uitkomt, mede door een toekomstige toename van het aantal verwachte leerlingen.

- In het vo zal 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 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 tweedegraads.

- 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. In het vo neemt het rijtje vakken dat reeds in eerdere jaren was onderscheiden als tekortvakken een steeds groter deel van het tekort voor de rekening. De tekorten bij de beroepsgerichte vakken in het vmbo verdient daarbij ook aandacht.

- De grote steden in de Randstad (Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) verliezen jaarlijks meer leraren aan de rest van Nederland dan zij er uit die gebieden bij

---

[1] Rapport "Gematigde groei" (Staatcommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, 15 januari 2024).

[2] Report "Education at glance 2024: OECD Indicators"(OESO, 2024)"

krijgen. In het vo was die trend omgekeerd, maar is het saldo op dat gebied nu ook negatief geworden voor de G5.

- In de Trendrapportage wordt sinds kort ook 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 2024 om bijna 1.000 fte, vervuld door 2.600 mensen. Ongeveer 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 relatief nieuw onderwerp is studenten van de lerarenopleidingen die steeds vaker in het onderwijs werken. In 2024 werkten zo'n 7.100 studenten van de pabo (27% van het totaal aantal studenten) in het po. Het grootste deel (76%) had een aanstelling als onderwijsondersteuner. In het vo werkten 5.300 van de studenten van de tweedegraads lerarenopleiding (29% van het totaal aantal studenten) in het vo[3]. Ook werken nog 1.800 studenten van de tweedegraads lerarenopleiding in het mbo (10% van het totaal aantal studenten). De studenten hebben in het vo in 79% van de gevallen een aanstelling als leraar. In het mbo heeft 58% een aanstelling als docent.

- 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, vo en mbo 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 2025 zijn er ruim 2.250 subsidies toegekend in het kader van deze regeling. Ruim 45% 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.

[3] Dit heeft te maken met de regelgeving, waarbij nog niet afgestudeerden leraren onder ruimere voorwaarden mogen werken in het vo.

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/trendrapportage-arbeidsmarkt/overzicht.

Kenmerken van de leraren en de baan

In het schooljaar 2024/2025 werd er door 126 duizend leraren voor 91 duizend fte in het po gewerkt.

De gemiddelde leeftijd van leraren in het po vertoont over 10 jaar tijd een licht dalende lijn en ligt nu op 42,7 jaar. 20% van de leraren is 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 redelijk stabiel. Een reden voor de tijdelijke contracten is doorgaans omdat met nieuwe leraren vaak eerst een tijdelijk contract wordt afgesloten. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft. Van degenen die langer dan een jaar in dienst zijn heeft 4% nog een tijdelijk contract.

Een leraar in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) verdient met de huidige 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 gemiddeld ongeveer € 6.100 per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 7% gedaald en het aantal scholen met 9%. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 3% gedaald en het aantal fte directie met 14%. Het aantal fte ondersteunend personeel is met 82% gestegen. Deze stijging komt vrijwel geheel voor rekening van de onderwijsassistenten. In de periode 2014-2024 is er sprake van bijna een vervijfvoudiging van r4.100 fte naar 19.000 fte. De stijging van het aantal fte onderwijsassistent 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 2009-2024 zouden kijken is dan is de verhouding aantal leerlingen/fte leraar niet zo sterk gedaald maar zelfs licht gestegen.

Personeel niet in loondienst

De scholen in het po besteden 4,9% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is, wat ongeveer hetzelfde is als vorig jaar. DUO vraagt tegenwoordig in het po en vo uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De meting die in het afgelopen jaar werd gehouden laat zien dat 50% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 12% aan directeuren en 38% 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% (261 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via commerciële partijen. Naar schatting 0,6% (74 miljoen euro) wordt besteed aan directie en management via commerciële partijen. Voor onderwijsondersteunend personeel is het aandeel 1,7% (219 miljoen).

Gepensioneerden in het po

In het po wordt 455 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij gaat het om 1.298 personen. Dit aantal is in de laatste 10 jaar in aantal fte ruim verdrievoudigd en zal naar verwachting nog verder stijgen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar (794 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.

Vacatures

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

In het basisonderwijs ontstonden in 2023 14.650 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 4.850 fte aan leraren gezocht. In het speciaal basisonderwijs werd via vacatures naar 390 fte aan leraren gezocht, in het (voortgezet) speciaal onderwijs naar 410 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 6,3% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 5.760 fte tekort.

Van het totale tekort in oktober 2025 is 4.050 fte tekort voor (openstaande en verborgen) vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 1.750 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 8,1% en 7.700 fte. Deze vooruitgang moet echter op zijn minst deels op het conto van het aflopen van het NPO[4] 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 6,2% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 460 fte.

In deze rapportage wordt vanwege hun aparte situatie geregeld verwezen naar de vijf grote steden in de Randstad vanwege hun aparte positie. De groep die in deze rapportage met G5 wordt aangeduid bestaat uit: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

Uit het tekorten onderzoek blijkt verder:

- De G5 heeft duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In de G5 is het totale tekort 11,0%, in de rest van Nederland 4,8%. In de gebieden rond de G5 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 naar verhouding nog sterker afgenomen.
- Er is géén arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 20% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 60% van de scholen.
- Hoe meer kinderen met een grotere kans op onderwijsachterstanden op school, hoe hoger gemiddeld het tekort aan leraren op een school is. Dit geldt zowel binnen als buiten de G5.

[4] 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 door de scholen nog niet is besteed mag in schooljaar 2023/2024 en 2024/2025 nog worden uitgegeven.

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 een neutrale economisch scenario landelijk een iets groter tekort te wachten, waarna zich een kleine daling zal voordoen. Vanaf 2029 wordt weer een flinke stijging van de tekorten verwacht. 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 in de raming bedraagt bijna 5.000 fte[5] en voor 2030 wordt er met een neutraal economisch scenario een tekort verwacht van 4.500 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is dus 500 fte lager. Voor 2034 wordt met de huidige gegevens een tekort van 6.200 fte verwacht, 1.200 fte hoger dan het starttekort in 2025. De ramingen pakken iets lager uit dan vorig jaar. De voornaamste reden daarvoor is het arbeidsmarktgedrag van het huidige personeel dat naar de toekomst wordt geëxtrapoleerd (mate waarin er meer of minder uren wordt gewerkt en kans op uitstroom).

Voor de komende decennia wordt in algemene zin een vergrijzing van de beroepsbevolking met bijbehorende arbeidsmarkt tekorten. Ook dit kan een negatieve invloed hebben om het voorzien in genoeg leraren om voor de klas te staan.

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 de laatste 10 jaar. In 2024 is het aantal instromers bijna 8.000 personen (tegen 5.100 in 2015).

Pabo studenten die op scholen werken

Het aantal pabo studenten dat, zonder een lesbevoegdheid, tijdens de opleiding een dienstverband met een school heeft is voor het eerst in lange tijd gedaald, van 7.600 in 2023 naar 7.100 in 2024. Dit fenomeen is de afgelopen 9 jaar flink gegroeid. In 2024 gaat het om 27% van het totaal aantal studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijdstudenten. Van de studenten die in het onderwijs werken heeft 76% een aanstelling als onderwijsassistent, 10% heeft een aanstelling als leraar en 14% als LIO (leraar in opleiding).

Beginnende leraren

Pas afgestudeerde leraren hebben de afgelopen jaren vaak een baan in het onderwijs, van de lichting die in 2023 afstudeerde geldt dat voor 89%. In 95% van de gevallen is dat geen invalbaan maar een reguliere baan. Het aantal vaste aanstellingen is in vergelijking met de laatste twee jaar wat gedaald, maar wel hoger dan de jaren daarvoor. Ook het percentage dat een fulltime aanstelling heeft is licht gedaald.

Op de korte termijn zien we dat de cijfers voor 2024 soms iets minder gunstig lijken dan in het recente verleden, 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.

Uitstroom van beginnende 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 bijna de helft van de ‘uitvallers’ na een jaar weer is teruggekeerd in po, vo of mbo. Als we kijken naar mensen die een paar jaar langer geleden zijn vertrokken dan neemt dit percentage toe tot 55%. Bij terugkomst kan men weer leraar zijn, maar soms keren mensen ook terug in een andere functie.

[5] Het starttekort is lager dan het tekort dat bij de scholen gemeten is, aangezien in de meting ook tijdelijke tekorten zitten en zij-instromers die te voor alleen voor de klas staan.

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 jongeren en 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 ze opgemerkt worden, 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 1% met ja en geeft 5% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt. Uit het onderzoek Loopbaanmonitor[6] 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 de laatste jaren gestegen en ligt in het po op 7%. 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. Voor de overige leeftijdsgroepen liggen de percentages tussen de 4 en 5%

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 1,3% de sector voor een van de twee andere sectoren, in het mbo dit 1,9%.

Een overstap naar een ander schoolbestuur komt wel wat vaker voor, al is dat de laatste twee jaar wel iets afgenomen. In de overgang tussen de schooljaren 2023/2024 en 2024/2025 kwam dit bij 3,9% van de leraren voor.

In de G5 zijn door overstappen tussen scholen in de periode 2020-2024 in totaal bijna 1.200 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd. Dit aantal wordt de laatste twee jaar wel ieder jaar een stuk minder dan het jaar daarvoor.

Zij-instroom

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren is niet meer aan de orde. In 2025 waren er in het po 719 toegekende aanvragen voor de zij-instroom subsidie, lager dan in 2024 (852) en het laagste aantal sinds 2018. Of dit een tijdelijke afname is die ook te maken heeft met de daling van het lerarentekort moet nog blijken. Wel is duidelijk dat de zij-instroom nog steeds een substantiële bijdrage aan het bestrijden van het lerarentekort in het po levert.

Uit het eerder genoemde onderzoek Loopbaanmonitor komt in het algemeen een positief beeld naar voren bij de mening van de zij-instromers over hun werk, de begeleiding en de werkomstandigheden. Dit jaar is ook onderzocht in hoeverre zij-instromers in het onderwijs blijven werken, vergeleken met andere nieuwe docenten. In de periode van 1 jaar na de start tot en met 3 jaar na de start blijven zij-instromers iets vaker in het onderwijs werken dan andere starters, na 5 jaar is het aandeel ongeveer gelijk (voor beiden zo'n drie kwart). Ook blijken zij-instromers in de loop der jaren geregeld voor andere schoolbesturen te gaan werken.

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.[7] Van deze groep leraren in het po is in 2024 97,3% bevoegd, 0,8% benoembaar en 1,9% onbevoegd. Het aandeel van de laatste twee categorieën is in de afgelopen 6 jaar toegenomen, al zijn zij nog steeds vrij gering van omvang.

Aantrekkelijkheid van het werk

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit het Werkonderzoek van het ministerie van BZK in de publieke sector.

Over het algemeen geven de resultaten een positief beeld te zien bij over de eigen arbeidsomstandigheden voor zowel de Nederlandse werknemer als voor onderwijsgevend personeel en directie in het po. Het onderwijspersoneel laat zelfs bij de meeste onderwerpen een positiever beeld zien dan de rest van Nederland, terwijl dat beeld bij de directie vaak nog positiever is dan bij het

---

6 Rapport "Loopbaanmonitor onderwijs" (Centerdata, 2025).

7 Aangezien voor eerdere groepen geen betrouwbare diplomabestanden bestaan.

onderwijsgevend personeel. Als we de onderwijssoorten onderling vergelijken springt het po er vaak het meest positief uit in vergelijking met vo en mbo.

Een punt van zorg is wel dat de werknemers in het onderwijs vaker aangeven last van vermoeidheid te hebben dan werknemers in andere sectoren. En hierbij is het po de negatieve koploper en heeft het onderwijsgevend personeel hier vaker last van dan de directie. Een tweede punt van zorg dat hiermee samenhangt is de ervaren werkdruk. Bij alle onderdelen komt het onderwijs er iets slechter uit dan de andere sectoren. Ongeveer twee derde van zowel de leraren als de directeuren vindt dat men veel werk te doen heeft, terwijl dit bij de overige sectoren minder dan de helft is.

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/trendrapportage-arbeidsmarkt/overzicht.

In schooljaar 2024/2025 werd er door 77 duizend leraren voor 61 duizend fte in het vo gewerkt. Waarschijnlijk mede door de leerling daling is was het aantal fte leraren in 2024 ongeveer 500 fte lager dan in 2023.

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. 37% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,79.

Van de leraren heeft 79% 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 90%.

Een leraar in het vo verdient tussen € 4.000 en € 8.300 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.500 euro bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 6% 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% gedaald, het aantal fte directie is met 16% gedaald en het aantal fte ondersteunend personeel is met 26% gestegen. Dit laatste komt vooral voor rekening van de onderwijsassistenten. In de periode 2014-2024 is er sprake van een ruime verdubbeling van ongeveer 2.500 fte naar 5.200 fte. De sterkste groei is na 2020 te zien, waarbij naar de werkdrukgelden 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: 260 fte in 2014 en 800 fte in 2024.

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.

Personeel niet in loondienst (PNIL)

De scholen besteden volgens hun financiële jaarverslagen 4,5% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. Dat is over 2024 een lichte daling ten opzichte van het jaar daarvoor, toen was het 4,7%.

DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. Deze meting laat zien dat 52% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 11% aan directeuren en middenmanagement en 36% 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 onderwijsgevend personeel met 54%, gevolgd door commercieel ingehuurd ondersteunend personeel met 34%. Directie en management nemen 12% 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 2,1% (197 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via commerciële partijen. Naar schatting 0,5% (46 miljoen euro) wordt besteed aan directie en management via commerciële partijen. Voor ondersteunend personeel wordt voor 1,4% (131 miljoen euro) van het personeelsbudget via commerciële partijen ingehuurd.

Gepensioneerden

In het vo wordt 364 fte vervuld door 873 mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. 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 (544 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.

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 bijna verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was.

In het vo ontstonden in 2024 18.380 vacatures, waarvan ruim twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 7.000 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 derde 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 3,5% van de gemelde werkgelegenheid. Het tekort is lager dan het tekort van vorig jaar (5,1%). Zeer waarschijnlijk heeft dit te maken met eindigen van de bestedingen van het NPO. Het huidige tekort komt neer op 2.220 fte tekort. Hiervan is bijna 1.772 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 448 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 2,6% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 81 fte.

Als nader ingezoomd wordt op de vakken dan blijken daar grote verschillen tussen te bestaan. De hoogste tekorten, van 7,7% van de werkgelegenheid, is te vinden bij informatica, gevolgd door beroepsgerichte vakken in het vmbo met 6,2%. Andere vakken met een relatief hoog percentage tekort zijn Nederlands (5,4%), Natuurkunde/Scheikunde (combinatievak NASK, 5,1%) en Duits (4,7%)

In geschatte aantallen tekorten in fte's komt er een andere rangorde uit, waar Nederlands met 305 fte tekort koploper is, gevolgd door wiskunde met 225 fte, beroepsgerichte vakken in het vmbo met 280 fte en Engels met 120 fte tekort. Informatica staat hier laag op de lijst met 24 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, op basis van kenmerken van de leerling en zijn/haar thuissituatie een score gegeven voor de kans dat de leerling in kwestie te maken gaat krijgen met onderwijsachterstanden. De gemiddelde score van de leerlingen samen geeft voor de school een weegfactor. Hoe hoger de gemiddelde score van de school (hoe meer kansen op onderwijsachterstanden in de leerling populatie), hoe hoger het verwachte lerarentekort.

Verwachte tekorten

De ramingen voor toekomstige tekorten gebruiken sinds vorig jaar als 'starttekort' de tekortenmeting bij scholen in het vo, die twee jaar gelden voor het eerst werd gehouden. Net 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. Vanaf 2032 zal deze stijging afvlakken om in 2034 om te gaan naar een lichte daling. Als we vijf jaar vooruit kijken zien we in het vo na een verwacht tekort in 2025 van 2.300 fte voor 2030 een fors hogere verwachting van 3.400 fte tekort. In 2035 is dat tekort naar verwachting licht gedaald tot 3.200 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.

Voor de komende decennia wordt in algemene zin een vergrijzing van de beroepsbevolking verwacht. Dit zal gepaard gaan met arbeidsmarkt tekorten. Deze algemene tekorten kunne een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt voor leraren en daarmee op het voorzien in genoeg leraren om voor de klas te staan.

Verschillen per vak

In het vo is in mindere mate sprake van regionale verschillen in de tekorten en G5 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 G5 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 is:

- 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 lichte stijging in 2020 na die door corona werd veroorzaakt (net als het hele hbo: meer vo diploma's en vrijwel geen tussenjaren). De totale daling in de periode 2015-2024 bedraagt 27% van de instroom.

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 instroom in de tekortvakken is in tien jaar met 46% gedaald, tegen 19% van de overige vakken. De tekortvakken vormen bij de instroom in 2024 een kwart van het totaal. In 2015 was dat nog een derde.

Studenten van de lerarenopleiding die op scholen werken

Een flink aantal studenten van de tweedegraads HBO lerarenopleiding (die ook geen andere lesbevoegdheid hebben) hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2024 is dit aantal met 5.300 iets lager dan vorig jaar, maar 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 2024 29% van het totale aantal studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten.

In het po hebben deze studenten meestal een aanstelling als onderwijsondersteuner, maar in het vo heeft 79% van hen een formele aanstelling als leraar (en 5% 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.

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 tweedegraads 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 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 (in tegenstelling tot een invalbaan).
- Meer afgestudeerden hebben (een vooruitzicht op) een vast contract.
- Meer afgestudeerden hebben een fulltime baan.

Hierbij geldt natuurlijk dat de 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.

Uitstroom van beginnende 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 in het vo. 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 34% en 48% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo, hetzij als leraar hetzij in een andere functie (naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe).

Van 28% van de uitvallers weten we dat ze een studie volgen. Voor nog geen 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 de 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 ze opgemerkt worden, 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 antwoordt 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 alleen de pas begonnen leraren van hiervoor) is in het vo het afgelopen jaar 8,1%. 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 1,3% 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.

In deze rapportage wordt vanwege hun aparte situatie geregeld verwezen naar de vijf grote steden in de Randstad vanwege hun aparte positie. De groep die in deze rapportage met G5 wordt aangeduid bestaat uit: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

De mobiliteit van leraren tussen scholen in dezelfde sector neemt in het vo het laatste jaar iets af naar 4,8%. 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 -6. De afgelopen jaren is dit negatieve saldo flink gestegen en voor de overgang van 2023 naar 2024 bedraagt het -148. Over de totale periode 2020-2024 komt dit neer op een tekort voor de G5 van 138 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 toegenomen en sinds 2021 boven de 300 gekomen. Het aantal toegekende subsidies voor zij-instroom in het beroep is in het vo de laatste jaren flink toegenomen. In 2025 ging het om 512 toegekende subsidies (2024: 466), 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 4,2% 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 ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven 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 lesuren in worden gegeven. Als de reden daarvoor is dat men geen leraar kan vinden en komt de kwaliteit van het onderwijs in gevaar.

Aantrekkelijkheid van het werk

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit het Werkonderzoek van het ministerie van BZK in de publieke sector.

Over het algemeen geven de resultaten een positief beeld te zien over de eigen arbeidsomstandigheden voor zowel de Nederlandse werknemer als voor onderwijsgevend personeel en directie in het vo. Het onderwijspersoneel laat zelfs bij de meeste onderwerpen een positiever beeld zien dan de rest van Nederland, terwijl dat beeld bij de directie vaak nog positiever is dan bij het onderwijsgevend personeel. Als we de onderwijssoorten onderling vergelijken is het vo iets vaak het meest positief uit in vergelijking met vo en mbo.

Een punt van zorg is wel dat de werknemers in het onderwijs vaker aangeven last van vermoeidheid te hebben dan werknemers in andere sectoren. En hierbij is het vo wat minder negatief dan het po en heeft het onderwijsgevend personeel hier vaker last van dan de directie. Een twee punt van zorg dat hiermee samenhangt is de ervaren werkdruk. Bij alle onderdelen komt het onderwijs er iets slechter uit dan de andere sectoren. Ongeveer twee derde van zowel de leraren als de directeuren vindt dat men veel werk te doen heeft, terwijl dit bij de overige sectoren minder dan de helft is.

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/trendrapportage-arbeidsmarkt/overzicht.

In studiejaar 2024/2025 werd er door 34 duizend docenten voor 27 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren is met 200 afgenomen ten opzichte van vorig jaar.

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 45,9 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mbo-docent is zo'n 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 7% van de docenten in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 39% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijd factor is 0,80.

Van de docenten heeft 79% 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 € 4.300 en € 8.300 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.600 bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen tien jaar is het totaal aantal mbo studenten met 2% gedaald. BOL studenten daalden in die tijd met 12% gedaald, het aantal BBL studenten is echter met 37% gestegen. Het aantal instellingen met 17% gedaald. In dezelfde tijd is het aantal fte docenten met 10% toegenomen, het aantal fte directie met 15% toegenomen en het aantal fte ondersteunend personeel is met 27% 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.

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.

Gepensioneerden in het mbo

In het mbo wordt 144 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 415 personen. Een meerderheid van deze mensen is docent (90 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.

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 vorige onderzoeken te zien was.

In het mbo ontstonden in 2024 5.600 vacatures, waarvan bijna de helft voor docenten. Hiermee werd in totaal naar 1.850 fte aan docenten gezocht. De top 5 van meest gezochte vakken in de vacatures:

- Nederlands (380)
- Gezondheidszorg en welzijn (340)
- Economie en handel (250)
- Wiskunde (140)
- Engels (130)

Tekorten aan docenten en instructeurs

Dit jaar is voor de tweede keer 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 3,9% 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 1.300 fte tekort. De tekorten bestaan vooral uit openstaande vacatures en reguliere banen. Verborgen vacatures en vervangingsbanen komen minder vaak voor.

Nederlands heeft veruit het grootste tekort heeft en Handel het kleinste. De sectorkamers/onderdelen met de grootste tekorten (meer dan 5%) naast Nederlands zijn: Rekenen, Techniek en gebouwde omgeving, en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem.

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 2025 en 2027 de krapte op zijn hoogst is, vanwege de relatief hoge benodigde instroom. De arbeidsmarkt wordt na 2027 waarschijnlijk 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 veel sectoren in het bedrijfsleven, zal ook dit zijn effect hebben op de tekorten in de beroepsgerichte onderdelen in het mbo. Voor de komende decennia wordt in algemene zin een vergrijzing van de beroepsbevolking verwacht. Dit zal gepaard gaan met arbeidsmarkt tekorten. Deze algemene tekorten kunne een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt voor leraren en daarmee op het voorzien in genoeg leraren om voor de klas te staan.

Studenten van de lerarenopleiding die op instellingen werken

Een flink aantal studenten van de tweedegraads HBO lerarenopleiding (die ook geen andere lesbevoegdheid hebben) hebben tijdens de opleiding een dienstverband in het onderwijs. Naast de eerder behandelde aanstellingen in het vo, geldt dat ook voor het mbo. In 2024 hebben 1.814 personen een aanstelling in het mbo, iets minder dan het jaar daarvoor.

In totaal werkten in 2024 10% van het totale aantal studenten tweedegraads lerarenopleiding in het mbo. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten. In het mbo hebben deze studenten, net als in het vo, meestal een aanstelling als docent (58% docent en 10% Leraar In Opleiding). Dit verschil heeft ook te maken met de regelgeving, waarbij nog niet afgestudeerden leraren onder voorwaarden mogen werken in het mbo. De overige 32% heeft een aanstelling als ondersteunend personeel (waar ook de instructeurs onder vallen).

Zij-instroom in het beroep

Het aantal toegekende voor een subsidie voor zij-instromers in het beroep docent in het mbo is dit jaar 1.019, gelijk aan het vorige 'record' 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 po en het vo.

Beginnende 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 2019 en 2025 gestegen van 37% naar 50%. Het aandeel tijdelijk contract met uitzicht op vast is gedaald van 43% naar 32%. De overige 19% bestaat voornamelijk uit tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vast en een klein deel flexibele contracten.

Mobiliteit

In het mbo is het verloop van onderwijzend personeel ongeveer gelijk aan dat in het vo, met 9,6% (1,5% lager dan vorig jaar). Ook als naar leeftijd wordt uitgesplitst verschilt het mbo niet zo veel 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 1,9% van de mbo-docenten jaarlijks overstapt naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Er gaan de laatste vier jaar gemiddeld 484 docenten per jaar naar het vo, maar jaarlijks komen gemiddeld 562 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, 247 docenten uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en 114 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks gemiddeld 213 docenten meer dan men er kwijtraakt.

Overstappen naar een bestuur binnen de sector komt binnen het mbo veel minder voor dan bij de andere sectoren. Bij het mbo gaat dit in 2024 om 1,5% van de docenten (tegen in 2024 5% in het vo en 4% in het po). Deels zal spelen dat er in het mbo ook minder instellingen zijn.

Inleiding en leeswijzer

De Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 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 en behouden van leraren om het onderwijs te geven; het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (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 Trendrapportage nadrukkelijk niet: hiervoor wordt verwezen naar de Lerarenbrief waar deze rapportage een bijlage bij is.

In deze trendrapportage presenteert OCW een feitelijk en cijfermatig overzicht van 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.

Urgentie van het monitoren

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 Trendrapportage 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 beschikbare gegevens zijn. Waar dat niet zo is wordt verwezen naar de website www.OCWinCijfers.nl waarop door OCW, in samenwerking met DUO en het CBS, de meest actuele cijfers worden bijgehouden over onder andere de arbeidsmarkt voor leraren.

Uitgangspunt bij het opstellen van gegevens

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

Naast het voorkomen van bevragingslast 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.

Onderwijsregio's en arbeidsmarktregio's

Ten behoeve van voldoende en goed opgeleid personeel wordt al enkele jaren samengewerkt in Onderwijsregio's. Daarin werken scholen, opleiders, de beroepsgroep en andere lokale partners samen. Op de website van de Realisatie-Eenheid[8] is er meer informatie over activiteiten en de samenstelling van de onderwijsregio's.

In deze rapportage is het nuttig om ook gegevens geografisch uit te splitsen, om de verschillen in het land inzichtelijk te maken. Ondanks dat de indeling van onderwijsregio's op bestuurlijk en organisatorisch niveau in Nederland een belangrijke rol speelt, is ervoor gekozen om in deze rapportage de arbeidsmarktregio's als regio-indeling aan te houden. Dit komt omdat deze rapportage een focus

[8] Te vinden via https://www.onderwijsregio.nl/wij-zijn-de-onderwijsregios

heeft op het presenteren van data en onderzoeken, en de indeling van de arbeidsmarktregio's vanuit het oogpunt van data eenvoudiger hanteerbaar is.

Bij overzichten van de arbeidsmarktregio's wordt, als verbijzondering van deze indeling, apart gerapporteerd over de vijf grootste steden in de Randstad. In deze rapportage wordt vanwege hun aparte situatie geregeld verwezen naar de deze steden vanwege hun aparte positie. De groep die in deze rapportage met G5 wordt aangeduid bestaat uit: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

Naast deze rapportage, zijn er wel veel manieren waarmee de onderwijsregio's met gegevens bediend worden. Een belangrijke website voor de verspreiding van informatie voor de onderwijsregio's is de website Onderwijsarbeidsmarkt in Cijfers[9], waar veel van de in deze rapportage gepresenteerde gegevens op onderwijsregio niveau beschikbaar zijn. Verder worden jaarlijks rapporten op het niveau van de Onderwijsregio's verspreid met de actuele lerarentekorten en de regionale ramingen van de toekomstige tekorten.

Leeswijzer

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

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

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

Vervolgens is in hoofdstuk vier de opkomst van **pensioengerechtigden die in het onderwijs werken** opgenomen

Hoofdstuk vijf 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 zes levert inzichten in **actuele tekorten in het primair onderwijs**, **voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.** De basis hiervoor vormt een landelijke uitvraag bij de scholen en schoolbesturen. Het gaat hier om actuele gegevens van oktober 2025. Naast een landelijk beeld worden hier in het po de gegevens van de G5 en de rest van Nederland apart gerapporteerd. In het vo worden de gegevens ook op vak niveau gepresenteerd. Bij het mbo is gekeken naar actuele tekorten aan docenten en instructeurs in oktober 2025

In hoofdstuk zeven worden de jaarlijkse **arbeidsmarktramingen**[10] behandeld. Hier wordt voor de onderwijssectoren po, vo en mbo voorspeld hoe het lerarentekort zich gaat ontwikkelen en waar de meeste problemen worden verwacht.

Hoofdstuk acht bevat een **beschouwing 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.

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.

Hoofdstuk tien behandelt laat zien voor dezelfde lerarenopleidingen zien in welke mate en hoe **studenten in het onderwijs werken**. Dit wordt wederom behandeld voor po en vo en dit jaar voor het

[9] Te vinden via https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/

[10] Te vinden via https://www.centerdata.nl/projecten/onderwijs-arbeidsmarktramingen

eerst ook voor het mbo. Naast gegevens uit de bestanden van DUO worden hier ook gegevens gebruikt uit een enquête die in het volgende hoofdstuk uitgebreid aan de orde komt.

In hoofdstuk elf wordt aan de hand van de **Loopbaanmonitor**[11] wordt inzicht gegeven in de ontwikkelingen van **recent afgestudeerden en zij-instromers** van de lerarenopleiding op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan hun begeleiding vanuit de lerarenopleiding en de school.

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. Dit jaar voor het eerst ook voor het mbo.

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.

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

In hoofdstuk zestien wordt in deze Trendrapportage een selectie getoond van gegevens voor po, vo en mbo uit het **Werkonderzoek**[12] van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Dit betreft een onderzoek naar de **arbeidsomstandigheden** in de publieke sector, waarbij voor deze rapportage de resultaten van leraren en directeuren in po, vo en mbo relevant zijn.

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

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

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

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

Rapporten

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

[11] Te vinden via https://www.centerdata.nl/projecten/loopbaanmonitor-onderwijs

[12] Te vinden via https://www.kennisvandeoverheid.nl/organisatiecultuur/werkonderzoek

Deel I – Algemene Ontwikkelingen Onderwijsgevend Personeel

1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

In het afgelopen schooljaar 2024/25 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 271 duizend fte[13] waarvan 179 duizend fte aan leraren. Er zijn twee kanttekeningen hierbij:

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

1.1 Werkgelegenheid in fte

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 2022/23, 2023/2024 en 2024/2025, peildatum 1 oktober 2024 (Bron: DUO)

X 1.000 fte	Directie	Onderwijs-gevend personeel[14]	Onderwijs-ondersteunend personeel	Leraren in opleiding	Onbekend	Totaal
PO						
2022	8	92,6	35,1	0,5	0	136,2
2023	8	91,1	35,8	0,6	0,2	135,7
2024	8	90,7	35,8	0,6	0	135,1
VO						
2022	2,6	61,1	23,2	0,2	0,2	2022
2023	2,6	61,1	24,1	0,2	0	2023
2024	2,6	60,6	25,3	0,2	0	2024
MBO						
2022	0,8	27,9	19,6	0,2	0,1	2022
2023	0,7	27,1	19,5	0,1	0	2023
2024	0,9	26,9	20,3	0,1	0	2024

In het po, dat bestaat uit het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs, is een daling van het aantal fte onderwijsgevend personeel te zien. Na een daling in 2023 met 1.500 fte is de daling in 2024 zo'n 400 fte. Het is verleidelijk om naar het lerarentekort als oorzaak van de daling te wijzen (als men geen personeel kan vinden is er ook minder), maar de meting van de actuele tekorten laat in 2024 een daling zien ten opzichte van 2023. Een belangrijke oorzaak van de daling van het aantal fte zal liggen in het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden), dat bedoeld was om de corona achterstanden weg te werken. Dit programma liep tot en met 2022, al kunnen scholen het geld dat verstrekt is, naar eigen keuze, ook nog in de schooljaren 2023/24 en 2024/25 uitgeven. 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 2024 is de groei gestokt.

[13] 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.

[14] 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.

In het vo, dat eveneens NPO-gelden heeft gekregen, is in 2023 een stabilisatie van onderwijspersoneel te zien en in 2024 een lichte daling. Tevens is hier een duidelijke stijging van onderwijsondersteunend personeel te zien in zowel 2022 als 2023.

Overigens hebben de benodigde lerarenaantallen in het po en het vo natuurlijk rechtstreeks te maken met de aantallen leerlingen. In het po en vo is daar al jaren sprake van een daling.

In het mbo laat het aantal fte onderwijsgevend personeel een lichte daling zien. Voor het onderwijsondersteunend personeel is in 2024 een lichte stijging 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 fte onderwijsgevend personeel nodig is.

1.2 Leerling-leraar ratio, groepsgrootte in het basisonderwijs

De verhouding tussen aantal leerlingen en aantal leraren bepaalt hoeveel leraren er door de scholen 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 (= aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren). Basisonderwijs (BaO), voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs 2014-2024 (Bron: DUO)

N.B. Voor het gehele rapport geldt dat 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. De daling deed zich met name voor tot 2021. Daarna is er sprake van een lichte toename of een stabilisatie. 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 (sbao) en (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) 2014-2024 (Bron: DUO)

De leerling-leraar ratio in het bao is ongeveer twee keer zo hoog als die in het sbao en bijna 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 als het vo gemiddeld een leerling per leraar minder laat zin in de periode van 10 jaar.

De Leerling-leraar ratio is niet rechtstreeks te vertalen naar het aantal leerlingen per klas of groep.

- Niet alle scholen werken in alle groepen met een klassikaal systeem waarbij één leerkracht 'voor' één groep staat. Een leerkracht kan bijvoorbeeld meerdere leerpleinen met kleine groepjes leerlingen bedienen, en in een grote groep leerlingen kunnen meerdere leerkrachten gelijktijdig werken. Informatie op dit fijnmazige niveau is niet voorhanden.
- De leerling/leraar-ratio houdt geen rekening met de vraag of de leerkracht daadwerkelijk op de groep staat, of andere taken vervult zoals begeleiding van kleine groepjes leerlingen buiten de reguliere groep of coaching van collega's.

Daarom doet DUO ook apart onderzoek naar de klassengrootte in het basisonderwijs, mede omdat dit onderwerp geregeld in het nieuws is.

DUO maakt gebruikt van de Registratie Onderwijsdeelnemers die door scholen wordt ingevuld. Daar wordt in principe ook ingevuld in welke groep de leerlingen zitten. Niet voor alle scholen zijn de gegevens bruikbaar voor dit onderzoek. Sommige scholen werken met groepen met wisselde samenstellingen of grote groepen die uit meerdere klassen kunnen bestaan. Verder blijkt uit de registratie dat soms onwaarschijnlijk hoge of lage aantallen zijn ingevoerd, die worden door DUO ook uit het analysebestand gelaten.

Vervolgens is voor een ruime meerderheid van de basisscholen te berekenen wat de gemiddelde omvang van de groepen is. De vaststelling van de gemiddelde omvang van de groepen is op de peildatum 1 oktober. De kleuterklassen groep 1 en 2 nemen daarbij een aparte plaats in. Voor zowel groep 1 als groep 2 geldt dat kinderen daar later in kunnen stromen. Dus voor een goed inzicht in de gemiddelde groepsgrootte zijn de groepen 3 t/m 8 meegenomen. Dat geeft voor de afgelopen 10 jaar het volgende resultaat.

Figuur 1.3 Ontwikkeling gemiddeld aantal leerlingen per groep in het basisonderwijs, berekend over groepen 3 t/m 8 2014-2024 (Bron: DUO)

Als we 2024 met 2014 vergelijken is er vrijwel geen verschil waar te nemen. Toch is in het begin van deze periode het gemiddelde wat hoger geweest en aan het eind van de periode wat lager. Dat laatste zal waarschijnlijk te maken hebben met de extra financiële bijdrage die scholen ontvingen voor het NPO.

Overigens is de gemiddelde grootte van de groepen 1 en 2 toegenomen in de periode 2014-2024, respectievelijk van 17,2 naar 18,6 in groep 1 en van 18,2 naar 19,4 in groep 2. Zoals eerder gezegd zijn dit de aantallen per 1 oktober en kunnen kinderen ook in de loop van het schooljaar aansluiten bij deze groepen.

Dat er bij een gelijkblijvende klassengrootte in de groepen 3 t/m 8 toch sprake kan zijn van een afnemende leerling-leraar ratio (oftewel minder leerlingen per leraar en dus meer fte leraar per leerling) lijkt een tegenstelling, maar dit kan te maken hebben met de veranderende taakinvulling van leraren. Intern begeleiders staan bijvoorbeeld in principe niet voor de klas, maar als zij een aanstelling als leraar hebben tellen zij wel mee in de leerling-leraar ratio

1.3 Aantal leraren in personen, 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 2024/25 peildatum 1 oktober 2024 (Bron: DUO)

X 1.000 personen	PO	VO	MBO	Totaal
Directie	9,0	2,7	0,9	12,6
Onderwijsgevend personeel	125,9	77,0	33,7	236,6
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	53,7	33,4	25,4	112,6
Leraren in opleiding (LIO)	1,1	0,5	0,3	1,8
Onbekend	0,4			
Totaal	189,9	113,5	60,4	363,8

De 178 duizend fte aan onderwijsgevend personeel in de drie sectoren wordt door 237 duizend mensen ingevuld. In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk.

Figuur 1.4 Deeltijdfactor van leraren in de sectoren per 1 oktober 2024 (Bron: DUO)

Om de indeling in fte iets tastbaarder te maken: het gaat hier respectievelijk om aanstellingen van ongeveer 1-2, 3, 4 of 5 dagen per week. In de praktijk kan dat anders worden ingevuld.

In het po werkt in het schooljaar 2024/2025 minder dan één op de drie leraren in voltijd, ruim 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, waarbij in 2024 meer dan één op de drie leraren 5 dagen per week werkt. Daarnaast werkt ook ruim één op de drie leraren 4 dagen per week en heeft iets minder dan een kwart (24%) een aanstelling van 3 of minder dagen per week.

In het onderwijs zijn de afgelopen jaren twee verschuivingen zichtbaar in de werktijdfactor: ten eerste van de groep voltijders (>0,8 fte) naar de categorie die ongeveer vier dagen per week werkt (0,7-0,8 fte). Ten tweede is er in het primair onderwijs een lichte verschuiving naar de kleinste aanstellingen (kleiner dan 0,4fte). Het valt op dat deze verschuivingen per saldo de gemiddelde aanstellingsomvang in het po en het mbo bijna niet veranderen, zie figuur 1.5.

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

Figuur 1.5 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2014-2024 (Bron: DUO)

De algehele trend is dat, ondanks een stijging bij alle onderwijssoorten in 2021, de deeltijdfactor in het po, vo en mbo de afgelopen 10 jaar is afgenomen. De daling is het sterkst in het vo, van 0,817 naar 0,787 fte gemiddeld. Het po daalt van 0,728 naar 0,72 fte. In het mbo is, na wat schommelingen, het gemiddelde aantal fte per docent in 2024 weer gelijk aan dat van 10 jaar geleden.
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.

Voor het po en vo is in een belangrijk deel van de verklaring dat relatief veel mannen met een grote aanstelling met pensioen zijn gegaan. 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 1.6 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2014, 2019 en 2024, gebaseerd op 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 gelden een meerderheid aan vrouwen bij het onderwijzend personeel ontstaan, die nog steeds aan het toenemen is. Als deze gegevens op *fte* in plaats van op *personen* worden bekeken ontstaat het volgende beeld in 2024: 84% van de fte in het po is vrouw, 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 gemiddeld per week werken[15].

Onderstaand de gemiddelde fte's van mannen en vrouwen in 2014 en 2024.

Figuur 1.7 Gemiddelde fte mannen en vrouwen voor leraren po, vo mbo in 2014 en 2024 (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 (midden tot hoog in de 0,80), net als dat van de vrouwen (laag tot midden in de 0,70).

De vergelijking met 10 jaar geleden laat zien dat de gemiddelde fte in het po voor zowel mannen als vrouwen gelijk is gebleven. Bij het vo is het gemiddelde aantal fte van zowel mannen als vrouwen gedaald. In het mbo is alleen het gemiddelde voor mannen gedaald, dat voor vrouwen is gelijk gebleven.

1.4 Leeftijd leraren

De afgelopen jaren is vaak gesproken over de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking. In hoeverre we daar bij de leraren mee te maken hebben is te zien in deze paragraaf. Onderstaand de gemiddelde leeftijd van leraren in de afgelopen jaren.

[15] Gelijk in Europees perspectief? - Emancipatiemonitor 2024 | CBS

Figuur 1.8 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2014 tot en met 2024 (Bron: DUO)

De jaren dat het onderwijs bekend stond als een sector waarin het personeel vergrijst liggen al jaren achter ons. De cijfers van de meest recente jaren laten zien dat bij alle drie de onderwijssoorten sprake is van een lichte vergroening met een daling van de gemiddelde leeftijd, al is er bij het mbo wel weer sprake van een lichte stijging in het laatste jaar.

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 2023/2024. In deze grafiek wordt ook ter vergelijking de leeftijdsverdeling van de gehele werkende beroepsbevolking in Nederland meegenomen.

Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2024/2025 (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 20%, 22% en 29% van de leraren.

Om de leeftijd verdeling in de onderwijssoorten in perspectief te plaatsen is deze in de volgende grafiek vergeleken met de leeftijdsverdeling van de gehele werkende beroepsbevolking in Nederland.

Figuur 1.10 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2024/2025 (Bron: DUO) en Nederlandse werkenden 2024 (Bron: CBS Statline)

De aandelen 55-plussers zijn in po en vo niet of nauwelijks hoger dan die voor de Nederlandse werkende beroepsbevolking. Een belangrijk verschil met de Nederlandse werkenden is dat daar relatief veel meer personen van 15 tot 25 jaar aanwezig zijn. Dit is wat vertekend omdat hierbij ook bijbaantjes en vakantiewerk meegeteld worden. En voor de leraren is de onderkant van deze leeftijdsgroep ook nog niet toe aan een lesbevoegdheid. Opvallend is dat de onderwijssoorten een relatief grote groep 35 tot 45 jarigen hebben, vooral het po valt daarbij op. Voor de rest van Nederland geldt dat de groep 25 tot 35 het grootste is.

Met de vereenvoudiging van de bekostiging in het po[16] 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[17].

Tabel 1.3. De in- en uitstroom van leraren in fte in het primair onderwijs bij de overgang van schooljaar 2023/2024 naar 2024/2025. naar leeftijdsgroep (Bron: DUO)[18]

Leeftijds-groep	Uitstroom in fte	Instroom in fte	Saldo in- en uitstroom	fte 2023 in beide jaren aanwezig	fte 2024 in beide jaren aanwezig	Saldo in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	826	1.886	1.060	15.100	13.997	-1.103
30 tot 40 jaar	1.063	997	-66	23.600	23.282	-318
40 tot 50 jaar	941	825	-117	21.040	21.658	618
50 tot 60 jaar	793	496	-297	15.419	15.439	20
60 jaar +	1.880	209	-1.671	7.457	8.841	1.385
Totaal	5.503	4.413	-1.090	82.614	83.216	602

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

[16] Stb. 2021, 171.

[17] Naar aanleiding van de motie van het lid Rog c.s. (Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 456) wordt in de Trendrapportage jaarlijks de leeftijdssamenstelling van het personeel in het po gepresenteerd.

[18] Op de uitstroom van jonge leraren in po, vo en mbo wordt uitgebreid ingegaan in hoofdstuk 12. In hoofdstuk 13 wordt ingegaan op uitstroom en mobiliteit van leraren.

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 1.11 Verdeling leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (Bron: DUO)

In het po is te zien dat de afgelopen jaren het aandeel van de groep 45-55 jaar aanzienlijk kleiner is geworden, terwijl de groep 35-45 jaar het meeste is gegroeid. 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 1.12 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (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 1.13 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (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.

1.5 Vaste en tijdelijke contracten

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

Figuur 1.14 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

Het aandeel leraren met een vast contract is in alle drie de onderwijssoorten in de periode 2014-2024 afgenomen, al is overal wel een lichte stijging in het laatste jaar te zien.

In het po bedraagt de totale afname van vaste contracten over deze 10 jaar 3% (van 92% 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 en het laatste jaar weer gestegen, waardoor het over de hele periode met 4% is afgenomen. In het mbo is een constant dalende tendens te zien, met uitzondering van het laatste jaar, die uiteindelijk leidt tot de grootste daling, een afname van de vaste contracten met 6%.

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 werkdrukmiddelen 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 ging.
- 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 10 Studenten werkend op de school), die vaak een tijdelijk contract zullen hebben.

Een aanwijzing voor de eerste twee punten is het feit dat inmiddels in alle drie de onderwijssoorten er in het laatste jaar weer een lichte stijging is in de tijdelijke contracten.

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 1.15 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die langer dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

Onmiddellijk zien we een ander beeld met bijzonder kleine verschuivingen in de loop der jaren. In het po is het percentage tijdelijke contracten het laagst, en in de loop de jaren van 3% naar 4% gestegen, in het vo en mbo zitten dichter bij elkaar in de buurt en vertonen een lichte stijging, voor vo eindigend in 10% van de leraren en voor mbo in 11%. 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 1.16 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die korter dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

Voor leraren die korter dan een jaar in dienst zijn heeft het merendeel een tijdelijke aanstelling, variërend van bijna 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 constanter, waarbij het percentage in het po de laatste jaren aan het dalen is. Ook voor de groep die korter dn 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 De lerarenopleidingen), 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 heeft de leeftijd van de docenten geen invloed meer 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[19].

[19] 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 2023-2024 (Bron: DUO)

Leeftijdsgroep	Type contract	Uitstroom in fte	Instroom in fte	fte 2023 in beide jaren aanwezig	fte 2024 in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	Vast	60%	23%	79%	86%
	Tijdelijk	40%	77%	21%	14%
30 tot 40 jaar	Vast	77%	40%	91%	94%
	Tijdelijk	23%	60%	9%	6%
40 tot 50 jaar	Vast	77%	45%	93%	94%
	Tijdelijk	23%	55%	7%	6%
50 tot 60 jaar	Vast	78%	51%	94%	96%
	Tijdelijk	22%	49%	6%	4%
60 jaar +	Vast	90%	47%	95%	96%
	Tijdelijk	10%	53%	5%	4%
Totaal	Vast	79%	35%	90%	93%
	Tijdelijk	21%	65%	10%	7%

Voor oudere docenten die zowel op 1 oktober 2023 als 1 oktober 2024 in dienst waren, is het aandeel tijdelijke contracten gedaald bij alle leeftijdsgroepen, ook bij degenen van 50 tot 60 jaar en bij de 60-plussers. Voor de oudere groepen geldt dat het aandeel tijdelijke contracten lager is dan in alle andere leeftijdsgroepen.

Bij de nieuwe instroom geldt voor 60+ leraren dat zij minder dan gemiddeld een tijdelijk contract krijgen: 53% bij de 60-plussers versus 65% gemiddeld bij de instroom. Er is maar een leeftijdsgroep waar men nog minder vaak een tijdelijk contract krijgt bij de instroom, dat is de groep leraren van 50 tot 60 jaar oud.

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

In de personeelsbestanden van DUO kan niet worden vastgesteld 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 11 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren).

Figuur 1.17 Arbeidscontracten in 2025 voor leraren die in 2024 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding, op basis van enquête (Bron: Loopbaanmonitor, Centerdata/Mooz)

Hier zijn voor dit onderwerp de volgende conclusies uit te trekken:

- Bijna de helft van degenen die na hun opleiding als leraar in het onderwijs zijn gaan werken heeft een *tijdelijk* contract gekregen (50% po, 46% vo en 44%).
- Voor deze groep is tevens duidelijk te zien dat het overgrote deel van de tijdelijke contracten de bepaling 'uitzicht op vast' in zich heeft (respectievelijk 82%, 73% en 73% van de tijdelijke contracten biedt uitzicht op een vast contract).
- Daarmee komt het totaal van de pas afgestudeerden dat na een jaar een vast contract of een uitzicht op een vast contract heeft bij po op 83%, bij vo 84% en bij het mbo op 83%.

1.6 Beloning leraren in het po, vo en mbo

Leraren in het po, vo en mbo verdienen in 2025 tussen de € 4.200 en € 8.400 bruto per maand. Dat bedrag is incl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en andere vaste toelagen en is voor voltijd werkende leraar. 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 leraar schaal uit 12 salaristreden. Doorgaans wordt het salaris van een leraar elk jaar volgens de voor hem geldende salarisschaal met één trede verhoogd[20]. 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 2025, tenzij anders genoemd.

Funderend onderwijs (per november 2025)

- Leraren in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) en vo verdienen tussen € 4.200 en € 8.700 per maand.
- Een leraar in het po verdient gemiddeld ongeveer € 6.400 per maand.
- Een leraar in het vo verdient gemiddeld ongeveer € 6.800 per maand.
- Alle leraren verdienen op basis van een voltijdscontract boven modaal. Modaal is circa € 3.900 bruto per maand inclusief vakantiegeld in 2025. [21] In 2026 is dit (naar verwachting) € 4.000 per maand.

[20] Tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.

[21] CPB Macro Economische Verkenning 2026

Tabel 1.5. Beloning leraren funderend onderwijs

PO (per mnd.)	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren PO: 59% / VO:43%	
LB-start	€ 3.622	€ 4.240
LB-10jr.	€ 4.976	€ 5.820
LB-max	€ 5.520	€ 6.560
LC	aandeel leraren PO: 39% / VO: 34%	
LC-start	€ 3.644	€ 4.270
LC-10jr.	€ 5.739	€ 6.710
LC-max	€ 6.432	€ 7.620
LD	aandeel leraren PO 2% / VO: 23%	
LD-start	€ 3.659	€ 4.290
LD-10jr	€ 6.377	€ 7.450
LD-max	€ 7.314	€ 8.650
Gemiddelde beloning: po € 6.400, vo € 6.800		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling (door de functiezwaarte) en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: onderhandelaarsakkoord PO en VO 2025-2026 en DUO data, bewerking OCW

Middelbaar beroepsonderwijs (per januari 2025)

- Een docent in het middelbaar beroepsonderwijs verdient tussen de € 4.300 en € 8.300 per maand. Gemiddeld verdient een docent zo'n € 6.600 per maand.
- Alle docenten verdienen op basis van een voltijdscontract ruim boven modaal. Modaal is circa € 3.900 bruto per maand inclusief vakantiegeld in 2025.[22] In 2026 is dit (naar verwachting) € 4.000 per maand.

[22] CPB Macro Economische Verkenning 2026

Tabel 1.6. Beloning docenten middelbaar beroepsonderwijs

Mbo	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 50%	
LB-start	€ 3.712	€ 4.380
LB-10jr.	€ 5.171	€ 6.070
LB-max	€ 5.495	€ 6.460
LC	aandeel leraren 45%	
LC-start	€ 4.226	€ 4.980
LC-10jr.	€ 5.848	€ 6.860
LC-max	€ 6.210	€ 7.320
LD	aandeel leraren 5%	
LD-start	€ 4.818	€ 5.660
LD-10jr	€ 6.620	€ 7.760
LD-max	€ 7.021	€ 8.240
Gemiddelde beloning mbo: € 6.600		
De gemiddelde beloning houdt rekening met de inschaling en in welke trede leraren in de praktijk betaald krijgen.		

Bron: CAO mbo 2025-2026 en DUO data, bewerking OCW.

Technische toelichting bij de tabellen:

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

2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn

In dit hoofdstuk staan gegevens over toenames en dalingen van:

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

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

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

2.1 Het po in de afgelopen 10 jaar

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

Figuur 2.1 Ontwikkeling aantallen leerlingen, scholen en personeel (in fte) in de periode 2014-2024 primair onderwijs (Bron: DUO)

De leerling daling van de afgelopen 10 jaar bedraagt 7%. Daarmee hangt samen dat het aantal scholen in dezelfde periode met 9% is afgenomen. Dit 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 3%. Het aantal directie fte is een zevende (14%) 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.

Overigens is uit de gegevens in hoofdstuk 1 over de klassengrootte (*Figuur* 1.3) te zien dat de relatieve toename van het aantal fte leraren, ten opzichte van het aantal leerlingen, niet heeft geleid tot gemiddeld kleinere klassen. Een waarschijnlijke verklaring daarvoor is dat steeds meer mensen met de functie leraar ook andere taken dan lesgeven verrichten (zoals Interne Begeleiders en coaches).

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 2014-2024 voortgezet onderwijs (Bron: DUO)

Ook in het vo zien we een daling van het aantal leerlingen, hier met 6%. 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 forse 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, al 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 2014-2024 middelbaar beroepsonderwijs (Bron: DUO)

Alhoewel het totaal aantal studenten in het mbo in totaal licht is achteruit gegaan (met 2%) 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 12% terwijl het aantal BBL-studenten is gestegen met 37%[23].

[23] 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.

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 10 procent gestegen. Het aantal fte voor directiefuncties is met 15% gestegen, waarbij het aantal instellingen met 19% 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 27% 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 2014-2024 (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.

In het po is het aantal fte instructeurs in 2024 bijna 5 keer zo veel als in 2013 (ongeveer 19 duizend versus 4 duizend). We zien een vrij contante ontwikkeling die in 2014 begint. Voor de meer recentere jaren kunnen werdrukgelden 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 2014-2024 wel sprake van een ruime verdubbeling (van ongeveer 2.500 naar 5.200). De sterkste groei is na 2020 te zien, waarbij naar de werkdrukgelden en de NPO gelden kan worden gewezen als mogelijke (deel) oorzaak.

In het mbo is sprake van een ruime halvering in de periode 2014-2024 (van ongeveer 2.500 naar 1.000). 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 2014-2024 (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 2014-2024 is het aantal fte instructeur bijna verdubbeld van 1.400 fte naar 2.500. Bij de vorige grafiek zagen we dat de onderwijsassistenten in het mbo exact de omgekeerde beweging vertoonden: van 2.500 fte een daling naar 1.000. 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 260 naar 800). In het po speelt de instructeur geen rol van betekenis (van 31 fte in 2014 naar 37 in 2024)

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. Maar als we bijvoorbeeld het primair onderwijs over een iets langere periode zouden vergelijken, 15 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 2009-2024. (Bron: DUO)

In de grafiek zijn naast de trendlijnen de getallen voor de jaren 2009, 2014 en 2024 weergegeven. Als de tienjarige periode 2014 en 2024 wordt vergeleken kunnen we voor po en vo concluderen dat de leerling-leraar ratio duidelijk is afgenomen. (po 0,7 - vo 0,8. Oftewel overal meer fte leraar per leerling.

Maar kijken we over 15 jaar in plaats van over 15 jaar dan ligt het anders. Een vergelijking tussen de jaren 2009 en 2024 levert op dat er voor po en vo sprake is van een kleine stijging (beiden 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 Conclusie

In alle drie de onderwijssoorten is het aantal leerlingen de afgelopen 10 jaar afgenomen, voor po, vo en mbo met respectievelijk 7%, 6% en 2%. Voor alle drie is te zien dat de ontwikkeling van het aantal leraren daar geen gelijke tred mee houdt. In het po en vo is het beduidend minder gedaald, in het mbo is het zelfs gestegen. Als gevolg daarvan is de leerling-leraar ratio in alle drie de onderwijssoorten gedaald.

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 82% stijging in het aantal fte, maar ook in vo en mbo is deze opvallend met respectievelijk 26% en 27% stijging. Daarmee lijkt deze verandering in de samenstelling van het personeelsbestand een vaste factor te zijn geworden in de organisatie van de scholen en instellingen.

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

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 in het po en vo zijn verzameld door DUO, geldt dat deze niet op individueel niveau beschikbaar zijn.

3.1 Resultaten gebaseerd op 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 2014-2024 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. Vanaf het laagste punt in 2020 is het percentage daarna twee jaar gestegen, en inmiddels de laatste twee jaar weer gedaald. In het vo is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode tot met 2023 elk jaar gestegen, met uitzondering van het coronajaar 2020. In 2024 is het met 4,5% voor het eerst lager dan het vorige jaar (2023: 4,7%). In het po is er een stijging die na 2018 een dip laat zien waar in 2022 pas weer meer dan in 2018 extern wordt ingehuurd. De stijging die dan is ingezet lijkt nu op een plateau, in zowel 2024 als 2023 is het aandeel personeel niet in loondienst 4,9% van de personeelskosten. Over 10 jaar tijd hebben zowel po als vo met een forse stijging te maken.

3.2 Resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag

Sinds 2022 worden aanvullende gegevens uitgevraagd om inzicht in de PNIL-gegevens te krijgen (en sinds 2023 op de huidige geaggregeerde wijze).

Bij de uitvraag naar gegevens over het kalenderjaar 2024 zijn dit jaar van 824 besturen in het po goedgekeurde leveringen binnengekomen, een responspercentage van 92%. Voor het vo zijn er

goedgekeurde leveringen binnengekomen van 236 besturen, oftewel 96%. Beide percentages zijn hoger dan vorig jaar (over 2023 respectievelijk 89% voor het po en 85% voor het vo).

Met deze responsaantallen gaan wij er van uit dat de resultaten een goede 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.

In deze paragraaf staan de resultaten gebaseerd op de PNIL-uitvraag over 2024. Waar mogelijk en relevant worden ze in de tekst vergeleken met de uitvraag over 2023. Een belangrijk inzicht uit de gegevensverzameling bij de scholen is voor welke functies de categorie PNIL wordt ingezet.

Figuur 3.2 Percentages uitgaven aan ingehuurde PNIL functies op het totale bedrag in 2024 door de scholen uitgegeven aan PNIL (Bron: DUO).

Het gaat in deze figuur niet om fte of personen, maar om bedragen. Directeuren en managers kosten gemiddeld meer dan ondersteunend personeel; hierdoor betreft eenzelfde percentage voor directeuren minder fte 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[24] op de tweede plaats, met respectievelijk 38% en 36%. Directie en management komen het minste voor, maar daar zijn ook de minste functies van aanwezig. De cijfers vertonen geen verandering ten opzichte van 2023.

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.

[24] Hieronder valt ook het beheer- en administratief personeel.

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 2024 (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 42% en 48% van het totale bedrag dat naar commerciële partijen gaat. Directie en management via niet commerciële kanalen komt vrijwel niet voor. De percentages komen vrijwel overeen met vorig jaar.

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 2024 (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 directeuren 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. Ook bij deze gegevens zien we vrijwel geen verschillen met de percentages van vorig jaar.

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 2024 (Bron: DUO)

Bij zowel het po en het vo wordt respectievelijk 13% en 12% van het bedrag aan commercieel ingehuurde PNIL besteed aan directie en management. Omdat de salarissen voor deze groep relatief hoog liggen levert dit voor beiden maar 8% van de uren van deze vorm van inhuur op.

De percentages voor commercieel ingehuurde leraren laten maar een klein verschil zien voor bedrag en uren, terwijl voor commercieel ingehuurd ondersteunend personeel een lager aandeel bij het bedrag te vinden is dan bij de aantallen uren.

Ook deze cijfers zijn nagenoeg gelijk aan de cijfers over 2023.

3.3 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: 89 procent in het po en 83 procent in het vo (dat was respectievelijk 82 en 78 procent vorig jaar). Dit beeld verschilt echter sterk van bestuur tot bestuur. Deels zal dit verschil er zijn omdat niet alles goed terug te rekenen is, deels zal dat ook veroorzaakt worden door rekeningen voor diensten van externe partijen waarbij men niet precies weet welk deel om personele inzet ging.

Onderstaand worden de gevonden percentages waar het geld voor PNIL aan uit wordt gegeven gekoppeld aan de gegevens die uit de jaarverslagen komen. Met deze koppeling kan een inschatting gegeven worden welke bedragen scholen voor leraren (en directie) 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 2024 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
Totaal bedrag aan personeelskosten	€ 12.995	€ 9.586
Bedrag voor PNIL bij personeelskosten	€ 641	€ 432
% PNIL op totale personeelskosten	4,9%	4,5%
Geschat bedrag aan commerciële uitgaven	€ 554	€ 374
% PNIL commerciële bedrijven op totale personeelskosten	4,3%	3,9%
Geschat bedrag commercieel onderwijsgevend personeel	€ 261	€ 197
% commercieel onderwijsgevend personeel op totale personeelskosten	2,0%	2,1%
Geschat bedrag commercieel directie en management	€ 74	€ 46
% commercieel directie en management op totale personeelskosten	0,6%	0,5%
Geschat bedrag commercieel onderwijsondersteunend personeel	€ 219	€ 131
% commercieel onderwijsondersteunend personeel op totale personeelskosten	1,7%	1,4%

In de eerste rij van bovenstaande tabel staat 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 4,3% en 3,9%.

Als we onderverdelen naar functie, dan zien we dat in het po naar schatting €261 miljoen wordt uitgegeven aan leraren via commerciële partijen. In het vo is dat €197 miljoen. Dit betekent dat in het po en vo respectievelijk 2,0% en 2,1% van de personeelskosten naar commercieel ingehuurde leraren gaan (in 2023 was dit 2,0% respectievelijk 2,3%).

Op een vergelijkbare manier wordt bovenstaand getoond dat in het po en het vo naar schatting respectievelijk 0,6% en 0,5% van de personeelskosten gaan naar commercieel ingehuurde directeuren 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 1,7% en 1,4% van de personeelskosten voor commercieel ingehuurd ondersteunend personeel.

3.4 Conclusie

De kosten van inhuur van personeel dat niet in loondienst is, bedragen in het po en het vo respectievelijk 4,9% en 4,5%. In vergelijking met vorig jaar is dit een stabilisering respectievelijk een lichte daling. Maar het zijn wel hoge percentages ten opzichte van de afgelopen 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 2,0% van de personeelskosten in het po en 2,1% 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 13% (po) en 12% (vo) van het totale bedrag uitmaken. De commercieel ingehuurde directeuren en managers vormen daarmee in beide onderwijssoorten 0,6% respectievelijk 0,5% van de totale personeelskosten.

4 Pensioengerechtigden in het onderwijs

4.1 Opkomst gepensioneerden die in het onderwijs werken

Eerder in deze rapportage 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 jaar. 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, in 2023 66 jaar en 10 maanden en in 2024 67 jaar.

Figuur 4.1 Aantal fte pensioengerechtigden in po, vo en mbo werkzaam in de periode 2014-2024 voor alle functies (Bron: DUO)

In 2024 gaat het nog niet om enorme aantallen, de 963 fte in de drie onderwijssoorten vormt nog geen half procent van het totale aantal fte. Ook lijkt er laatste drie jaar nauwelijks meer sprake van groei. Uit eerdere analyses 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 4.2 Aantal pensioengerechtigden in personen po, vo en mbo werkzaam in de periode 2014-2024 voor alle functies (Bron: DUO)

Er werken dus 2.600 pensioengerechtigden in het po, vo en mbo (wat een gemiddelde aanstelling van nog geen 0,4 fte betekent. Ok in personen is de laatste drie jaar de afvlakking van de groei te zien, naast de duidelijke stijging in de laatste 10 jaar. Er zijn aanwijzingen dat deze stijging ook te maken heeft met het lerarentekort. Dit kan worden afgeleid uit de volgende grafieken:

Figuur 4.3 fte pensioengerechtigde werknemers per onderwijssoort, jaren 2014, 2019, 2022-2024 (Bron: DUO)

Figuur 4.4 Aantallen pensioengerechtigde werknemers in personen per onderwijssoort, jaren 2013, 2018, 2021-2023 (Bron: DUO)

In het po, waar het lerarentekort de afgelopen jaren als het meest nijpend wordt ervaren, is er in de periode 2014-2022 jaar tijd sprake van bijna vier keer zoveel fte werknemers die pensioengerechtigd zijn. In het vo en het mbo is er in deze zelfde periode een sprake van een forse stijging, die echter minder dan een verdubbeling is.

4.2 Functies pensioengerechtigden

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

Figuur 4.5 Fte pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2014-2024 (Bron: DUO)

Figuur 4.6 Aantal pensioengerechtigden naar functie in po, vo en mbo, periode 2014-2024 (Bron: DUO)

In de grafieken is te zien dat de functie leraar een belangrijke plaats inneemt bij de pensioengerechtigden die in het onderwijs werken. Het aantal fte is bij deze functie in de periode 2014-2022 bijna vier keer zo groot geworden, het aantal personen drie maal zo groot. Voor de andere functies zijn de ontwikkeling minder sterk, voor het ondersteunend personeel geldt een verdubbeling, voor de directie een lichte stijging.

In de volgende grafieken is aangegeven wat dit per onderwijssoort betekent voor het aantal fte en personen in 2024.

Figuur 4.7 Fte pensioengerechtigden naar functie en naar sector 2024 (Bron: DUO)

Figuur 4.8 Aantal pensioengerechtigden naar functie en naar sector 2024 (Bron: DUO)

Hier zien we dat in het po vorig schooljaar 794 pensioengerechtigde leraren 252 fte opvulden. Voor het vo ging het om 540 personen, voor het mbo om 242.

Er zitten wat verschillen tussen het gemiddelde aantal fte dat de leraren werken: in het po is dat 0,32 fte, in het vo 0,40 fte en het mbo daar tussenin met 0,37 fte.

Figuur 4.9 Leeftijd pensioengerechtigden die doorwerken op basis van fte (Bron: DUO)

Vorig jaar zat er nog een groep in met als leeftijd 66 jaar. In 2023 lag de pensioenleeftijd nog op 66 jaar en 9 maanden ligt. Duidelijk is dat het niet alleen gaat om leraren van 67 die nog even doorwerken. De

67 jarigen vormen nog geen derde van de gehele groep. Van de totale fte wordt ongeveer een vijfde vervuld door mensen die ouder zijn dan 70 jaar.

4.3 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 4.10 Omvang aanstelling in arbeidscontract leraren in uren per week na bereiken pensioendatum en het jaar daarvoor. Gegevens over 2024 en gemiddelde van periode 2015-2024 (Bron: DUO)

In de periode 2015-2024 grijpen drie kwart van de leraren die doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan om minder uren per week te gaan werken. In 2014 is dit aandeel 70%. Dit komt ook overeen met de eerder gevonden relatief lage aanstellingsomvang. In 2024 was zichtbaar dat 8% juist meer uren gaat werken. Gemiddeld over de periode 2015-2023 was dit aandeel 8%.

Figuur 4.11 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 (82% in 2024, 77% in de periode 2015-2024) 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 verandert bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is maar voor 3% van de personen het geval. Over de gehele periode 2015-2024 is dit eveneens 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.

4.4 Conclusie

Pensioengerechtigden vormen een klein maar groeiend deel van het personeel in zowel po, vo als mbo. Al lijkt het er de laatste twee jaar op alsof de groei stagneert. Of dat blijvend is zal moeten blijken.

Het feit dat pensioengerechtigden relatief vaak leraar zijn, en zeker de afgelopen jaren relatief vaak in het po werken, leidt tot het vermoeden dat het tekort aan leraren hierbij een rol speelt.

Duidelijk is dat de situatie voor de werknemers wel verandert. Men gaat gemiddeld veel minder uur werken en de arbeidscontracten worden doorgaans tijdelijk.

5 Vacatures in het onderwijs

OCW liet voorheen jaarlijks uitgebreid een 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.[25]

5.1 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[26]. Voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevraagd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

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

5.2 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)[27].

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:

[25] Te vinden via https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/42/vacatures-in-het-onderwijs-2024-25.

[26] Te vinden via https://www.cbs.nl/nl-nl/deelnemers-enquêtes/bedrijven/overzicht-bedrijven/vacatures-en-ziekteverzuim/kwartaalenquête-vacatures-en-ziekteverzuim

[27] Te vinden via https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80472ned/table?dl=9748A

Figuur 5.1 Ontstane vacatures x1.000, op jaarbasis, 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 ruim een verdubbeling: van 7 duizend naar 15 duizend vacatures. In het vo + mbo is sprake van bijna een verdubbeling: van 13 duizend naar 22 duizend. Bij beide onderwijssoorten is te zien dat het coronajaar 2020 voor een dip in de stijgende lijn heeft gezorgd. In 2022 was het aantal vacatures het hoogst, de afgelopen twee jaar is het weer wat gedaald. Het einde van het Nationaal Programma Onderwijs heeft blijkbaar invloed gehad in het verminderen van de ontstane vacatures.

De stijgende lijn van de afgelopen jaren 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 geworden bij 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 5.2 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 voor het eerst gedaald. Voor po is het aantal in 10 jaar 7 keer zo groot geworden; voor vo+mbo ruim 4 keer zo groot.

5.3 Vacaturegegevens in 2024/'25

Vanaf deze paragraaf worden de gegevens gepresenteerd die het CBS in opdracht van OCW heeft verdiept, waarbij we op meer details van de vacatures in kunnen gaan. Waar relevant vergelijken we met de vorige twee metingen die het CBS heeft verricht.

Het CBS vraagt bij de kwartaal uitvraag aan werkgevers 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 lang niet altijd om tekorten.

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

Figuur 5.3 Aantallen vacatures ontstaan in de onderwijssoorten schooljaar 2024/'25, 2023/'24 en 2022/'23 (Bron: CBS)

In totaal zijn er in de hier onderscheiden onderwijssoorten het afgelopen schooljaar ruim 34 duizend vacatures ontstaan. Dat is 13% minder dan in het schooljaar daarvoor. In het basisonderwijs, en voortgezet (speciaal) onderwijs is deze daling ook te zien. In het middelbaar beroepsonderwijs en vavo is het aantal vacatures vrijwel constant gebleven. In het speciaal basisonderwijs is een stijging te zien van het aantal ontstane vacatures. Op de dalingen en de stijging wordt later teruggekomen, eerst de verdeling van de vacatures over de verschillende gevraagde functies in 2024/25.

Figuur 5.4 Ontstane vacatures in schooljaar 2024/'25 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 met die van de leraar, 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 2024/'25 zijn in grote lijnen gelijk aan die voor 2023/'24. 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 5.1. Daling/stijging aantal vacatures schooljaar 2024/'25 ten opzichte van schooljaar 2023/'24 voor totaal aantal vacatures, vacatures voor leraren en vacatures voor onderwijsassistent (Bron: CBS).

	Totaal	Leraar	Onderwijsassistent
Basisonderwijs	-16%	-19%	-23%
Speciaal basisonderwijs	+9%	-17%	+9%
(Voortgezet) speciaal onderwijs	-18%	-14%	-24%
Voortgezet onderwijs	-15%	-15%	-27%
Middelbaar beroepsonderwijs en vavo	+1%	+2%	-22%
Totaal	-13%	-15%	-23%

In het basisonderwijs is de grootste daling voor leraren te vinden met 19%, in het speciaal basisonderwijs is de daling voor leraren 17%, in het vo is de daling 15% en in het (voortgezet) speciaal onderwijs is de daling 14%. In het mbo is het aantal lerarenvacatures licht gestegen.

De grootste dalingen zijn te vinden bij de tweede grote categorie van vacatures: de onderwijsassistenten. Deze zijn rond een kwart minder dan het schooljaar daarvoor, behalve bij het speciaal basisonderwijs, waar het aantal gestegen is. De dalings-percentages voor directie en overig

ondersteunend personeel zitten overal tussen deze twee percentages in, behalve voor directeuren en overige ondersteuners in het speciaal basisonderwijs: de toename van vacatures voor directeuren en overige ondersteuners is respectievelijk 83% en 35%.

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

Figuur 5.5 Aantal fte in lerarenvacatures naar onderwijssoort, schooljaar 2024/'25 (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 5.6 Maximum omvang van de baan in de vacatures voor leraar onderwijssoort, schooljaar 2024/'25 (Bron: CBS)[28]

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

[28] De aanduidingen in de grafiek zijn als volgt gedefinieerd: 1 dag per week = 0,0 fte tot 0,25 fte. 2 dagen = 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

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 5.7 Vakken ontstane vacatures in het vo voor leraren, schooljaar 2024/'25 (Bron CBS).

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

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

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

Figuur 5.8 Vakken ontstane vacatures in het mbo en vavo voor docenten, schooljaar 2024/'25 (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: Gezondheidszorg en welzijn, Economie en handel, plus Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken. Deze vakken komen voor Wiskunde 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 dat 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[29].

5.4 Conclusie

Het aantal vacatures dat in het onderwijs bestaat is over een periode van 10 jaar bekeken 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.

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 2023/'24.

[29] https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/42/vacatures-in-het-onderwijs-2024-25.

Het ligt het meest voor de hand dat het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden[30]) 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.

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.

[30] Geld dat de scholen van OCW hebben gekregen om de corona achterstanden bij leerlingen weg te werken.

Deel II – De lerarentekorten

6 Actuele lerarentekorten in het funderend onderwijs en het mbo

De arbeidsmarkt voor de hier besproken onderwijssectoren is een van de best gedocumenteerde arbeidsmarkten in Nederland. Door de gegevens waarover DUO beschikt kan veel informatie worden gegenereerd. Een weergave welk tekort aan leraren er op dit moment is, is echter complex. Inzicht in het actuele tekort is alleen mogelijk door scholen te vragen om de tekorten voor te registreren en vraagt om heldere definities om verschil in interpretatie zoveel mogelijk te voorkomen.

Om de Tweede Kamer en andere lezers van deze rapportage een zo 'vers' mogelijk beeld te geven wordt door onderzoeksbureau Centerdata in opdracht van OCW in 2025 wederom informatie verzameld bij alle po, vo en mbo scholen. In oktober 2025 zijn elektronische vragenlijsten verspreid, na verschillende rappels aan scholen die deze nog niet ingevuld hebben wordt half november begonnen met de analyse van de resultaten. De rapportages over deze analyses worden tegelijk met de Trendrapportage gepubliceerd. In dit hoofdstuk een uitgebreide samenvatting met de belangrijkste uitkomsten uit deze onderzoeken.

6.1 Meting actuele tekorten in het primair onderwijs

In deze rapportage wordt vanwege hun aparte situatie geregeld verwezen naar de vijf grote steden in de Randstad vanwege hun aparte positie. De groep die in deze rapportage met G5 wordt aangeduid bestaat uit: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

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[31]. Vanaf dat jaar wordt deze uitvraag, in samenwerking met de PO Raad, landelijk uitgevoerd. In oktober 2025 is de landelijke uitvraag voor de vijfde keer uitgevoerd. De resultaten van deze uitvraag zijn in detail te vinden in een rapportage die tegelijk met deze Trendrapportage wordt gepubliceerd.[32] 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: 96%. 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: 60%. 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.

6.2 Tekorten aan leraren in het po: 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 verstorend 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

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

[32] Centerdata, Personeelstekorten primair onderwijs peildatum 1 oktober 2025. Tilburg, 2025,

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.

6.3 Het landelijke beeld van de lerarentekorten in het po

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 de gepresenteerde resultaten de werkelijkheid dicht zullen benaderen.

6.3.1 Tekorten aan leraren

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

Figuur 6.1 Schatting landelijke percentages tekorten aan leraren primair onderwijs op basis van de enquêtegegevens oktober 2025, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)

Het landelijke lerarentekort in het primair onderwijs komt hiermee op 6,3% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren. Een behoorlijke daling ten opzichte van het tekort van vorig jaar, dat was 8,1% (hier wordt later in dit hoofdstuk op teruggekomen). Bij de reguliere banen is er op dit moment een tekort van 4,4% van de werkgelegenheid. Aangevuld met de 1,9% tekort van de werkgelegenheid voor langdurige vervangingen levert dit het totaal op van 6,3%. De tekorten in de verschillende onderwijssoorten ontlopen elkaar nauwelijks.

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

Tabel 6.1. Schatting actuele landelijke tekorten aan fte leraren per oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Schooltype	Tekort regulier	Tekort vervanging	Totaal
Basisonderwijs	3.518	1.482	5.000
Speciaal basisonderwijs	172	97	269
(Voortgezet) speciaal onderwijs	334	157	491
Totaal	**4.025**	**1.735**	**5.760**

Het totale landelijke openstaande en verborgen tekort voor reguliere banen en langdurige vervangingen bedraagt bijna 5.800 fte. Hiervan is 70% een tekort bij reguliere banen.

Het tekort is duidelijk lager dan vorig jaar. In 2024 werd het totale tekort aan fte afgerond geschat op 7.700. Vermoedelijk is dit verschil deels te verklaren met de afname van de werkgelegenheid door het aflopen van het NPO. In paragraaf 6.7 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 6.2 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2025 (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, Rotterdam, Den Haag en Amsterdam 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 6.3 Landelijke verdeling tekorten reguliere banen en tekorten langdurige vervanging basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2025 (Bron: Centerdata)

De grootste tekorten bij de reguliere banen vinden we in de G5 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.

Tabel 6.2. Actuele landelijke tekorten aan fte leraren G5 versus rest van Nederland, 2022-2025 (Bron: Centerdata)

	Tekort binnen G5	Tekort buiten G5
Oktober 2022	15,2%	8,5%
Oktober 2023	18,0%	8,0%
Oktober 2024	15,8%	6,6%
Oktober 2025	13,7%	4,8%

Het tekortenpercentage in de G5 is in deze periode 4,3% ten opzichte van 2023 gedaald, voor het gebied buiten de G5 is dat 3,2%. Naar verhouding is de afstand tussen de gebieden alleen maar groter geworden.

Ook binnen regio's zijn er overigens grote verschillen in het tekort aan leraren. Zo geeft bijvoorbeeld 60% (tegen 53% bij de voorgaande meting) van de scholen buiten de G5 aan geen tekort te hebben. Binnen de G5 is dit 20% (16% bij de voorgaande meting). Deze verschillen in tekortpercentages tussen scholen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van een school. Wel is een duidelijk verband gevonden met de schoolweging.[33] Daarbij geldt algemeen gesproken dat hoe

[33] 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 samenhangen met een groter risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook "De schoolweging: maat voor de leerlingenpopulatie": https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultaten-primair-onderwijs/naar-een-nieuw-onderwijsresultatenmodel/de-schoolweging-een-nieuwe-maat-voor-de-leerlingenpopulatie.

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

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

Tabel 6.3. Totale tekorten (regulier en vervanging) oktober 2025 naar openstaand en verborgen (Bron: Centerdata)

schooltype	openstaand	verborgen	totaal
basisonderwijs	1,6%	4,6%	6,3%
speciaal basisonderwijs	2,3%	4,8%	7,0%
(voort.) spec. onderwijs	1,8%	3,8%	5,6%
Totaal 2025	**1,7%**	**4,6%**	**6,3%**
Totaal 2024	**1,8%**	**6,3%**	**8,1%**

Bij het totaal is te zien dat ruim een kwart (27%) van het gehele tekort in het po in 2025 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 maar wel een lager vervangingstekort.

De getallen van 2025 laten zien dat de daling in 2025 zich voornamelijk bij de verborgen tekorten heeft voorgedaan.

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

Figuur 6.4 Landelijke onderverdeling tekorten leraren po in regulier/vervanging en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)

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' 1,7% 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.

6.3.2 *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 6.5 Schatting landelijke percentages tekorten aan schoolleiders po op basis van de enquêtegegevens 2025, inclusief verborgen tekorten (Bron: Centerdata)

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt in 2025 6,2% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit is ook een forse daling, vorig jaar was dat nog 2024 9,8%

Tabel 6.4. Schatting actuele landelijke tekorten aan fte schoolleiders per oktober 2025 (Bron: Centerdata)

	Regulier	Vervanging	Totaal
Basisonderwijs	271	120	391
Speciaal basisonderwijs	19	13	31
(Voort.) speciaal onderwijs	30	9	39
Totaal	319	142	461

Het tekortenpercentage vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 461 fte (vorig jaar 850 fte), waarvan ruim twee derde reguliere functies betreft.

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

Figuur 6.6 Landelijke onderverdeling tekortenschoolleiders po 2025 in regulier/vervanging 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 2,0 van de werkgelegenheid niet ingevuld, ook niet met noodmaatregelen.

6.4 Situatie in de G5 in het po

Voor de G5 zit het onderzoek technisch iets anders in elkaar en is er met bijzonder grote respons 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. Het totale lerarentekort in de G5 bedroeg op 1 oktober 2025 13,7% van de fte, tegen 15,8% een jaar geleden.

6.4.1 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 dat in de rest van Nederland. De verschillen zitten niet in de gestelde vragen, maar in wie bevraagd zijn (de bevraging geschiedt op vestigingsniveau in plaats van op schoolniveau), en de mate van deelname. Omdat het oorspronkelijke initiatief tot de metingen uit de G5 kwam bestaat hier een grote bereidheid tot medewerking en wordt door besturen en gemeenten de deelname aan het onderzoek bevorderd. Dit heeft geleid tot een respons van 96% gemeten op het aantal leerlingen van de scholen en 94% 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 6.7 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren in de G5, geperceneerd op totale formatie, gemeten in oktober 2025, cijfers van deelnemende scholen (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).
- 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 6.8 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2025 (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 6.9 Onderverdeling tekorten leraren po G5 in regulier/vervanging en openstaand/verborgen vacatures (Bron: Centerdata)

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 G5 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 6.10 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Een op de vijf scholen meldt geen enkel tekort te hebben (20%, vorig jaar was dat met 16% een op de zes). Voor 13% van de scholen geldt dat zij een tekort van 30% of meer hebben. Vorig jaar was dat 20%.

6.4.2 *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 6.11 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2025 G5, alleen voor reguliere basisscholen (Bron: Centerdata)

De conclusies uit bovenstaande grafiek:

- Verborgen vacatures worden meestal intern ingevuld. Dit geldt in totaal voor de G5 voor 87% van de gevallen. Vorig jaar was dat nog drie kwart van de gevallen. Duidelijk is dat er minder vaak voor een externe oplossing wordt gekozen.
- Verborgen vacatures worden in meer dan de helft van de gevallen met een onbevoegde leraar ingevuld. Voornamelijk via interne werknemers (58%) en deels via uitzendbureaus (3%).
- Ook de zij-instromer die ongewenst zelfstandig voor de klas staat komt geregeld voor. Dit geldt voor 20% van de verborgen vacatures.
- In totaal wordt 9% van de verborgen vacatures via een uitzendbureau ingevuld, dit was vorig jaar nog 12%. Zzp-ers nemen 4% van de verborgen vacatures voor hun rekening. Daar is sprake van een forse daling, vorig jaar was dit nog 10%.

6.4.3 *Tijdreeks tekorten G5*

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

Figuur 6.12 Totale percentages tekorten oktober metingen in de afgelopen 6 jaar in de G5. Percentage op totaal aantal fte werkgelegenheid, exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)

Het tekort in oktober 2025 is voor alle vijf steden voor het tweede jaar achtereen lager dan vorig jaar. We zien wel dat de tekorten sinds de voorgaande meting (peildatum 1 oktober 2023) in Almere, en Rotterdam maar een klein beetje zijn gedaald zijn gebleven en in 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 vier jaar geleden
- in Amsterdam is het tekort het laagste van alle jaren dat gemeten is
- in Utrecht is het tekort hoger dan vijf jaar geleden.

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

6.4.4 *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 6.13 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2025, cijfers van deelnemende scholen (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 6.14 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders basisonderwijs in de G5, oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Ook hier nemen de verborgen tekorten een grote plaats in.

In percentages is het beeld als volgt:

Figuur 6.15 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte schoolleiders basisonderwijs in de G5, oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Almere heeft voor 14,5% van de gewenste fte schoolleiders niet de gewenste invulling, Rotterdam voor 9,8%. De overige steden zitten lager In alle gemeenten van de G5 zijn de gemelde tekorten aan schoolleiding in 2025 lager dan die in 2024.

6.5 Situatie buiten de G5 in het po

Aan het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat de respons buiten de G5 60% was (vorig jaar 63%). Dat betekent dat de uitkomsten een betrouwbaar beeld geven voor Nederland buiten de G5.

Het totale tekort in het gebied buiten de G5 is flink gedaald. Dit jaar is het 4,8%, tegen vorig jaar 6,6%. Ook hier gaan we uit van het aflopen van het NPO als een voorname oorzaak van de daling.

6.5.1 De tekorten

In de onderstaande figuren de door de scholen gemelde tekorten.

Figuur 6.16 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2025, fte-cijfers van deelnemende scholen, (Bron: Centerdata)

Hier 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 40% 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 6.17 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 4,8% is beduidend lager dan dat van de G5 (13,1%). Ook is het totale tekort van 4,8% duidelijk lager dan de 6,6% van 2024 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 6.18 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 60% heeft geen tekorten (vorig jaar 53%). Daartegenover staat 2% dat een tekort hoger dan 30% heeft, dat was vorig jaar 3%.

Buiten de G5 zijn er wel verschillen tussen regio's te zien (zie ook de landkaartjes in paragraaf 6.3.1). Maar er is geen enkele regio waarin er geen tekorten worden gemeld.

6.5.2 *Invulling verborgen tekorten*

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

Figuur 6.19 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2025 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 44% onbevoegd, duidelijk een lager aantal dan in de G5 (61%). In de G5 was een sterke daling van de opvullingen van uitzendbureaus en zzp-ers te zien, buiten de G5 is dit voor onbevoegde uitzendkrachten en zzp-ers op hetzelfde peil gebleven, het aandeel bevoegde uitzendkrachten is van 7% naar 10% gestegen. Vanwege de daling van het tekortenpercentage zijn de absolute aantallen op dit gebied wel gedaald.

6.5.3 *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 6.20 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie, gepercenteerd op totale formatie, buiten G5 naar onderwijssoorten, oktober 2025, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)

Het patroon dat de reguliere verborgen tekorten het grootste deel van de tekorten vormen is ook hier zichtbaar. Wel valt op dat het Sbao en het (v)so relatief veel reguliere openstaande tekorten hebben. Het speciaal basisonderwijs heeft in relatieve zin het hoogste totale tekort.

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

Figuur 6.21 Aantallen fte vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders buiten de G5, geperceneteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2025, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)

De schoolleiders tekorten liggen met 5,9% duidelijk lager dan vorig jaar, toen was het 9,0%. Wel zijn de tekorten nog steeds hoger dan de lerarentekorten (4,8%).

6.6 Samenhang tekorten po 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 aanduidt, 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 6.3.1 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[34]. 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

[34] 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).

- 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 leerlingenpopulatie. Aangezien we de schoolweging voor het basisonderwijs gebruiken dient hier vergeleken worden met de tekortpercentages voor het basisonderwijs.

Figuur 6.22 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.
- Voor de G5 geldt dat scholen met een zeer hoge weging een lager 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, Voor de meeste categorieën is het tekort ongeveer twee keer zo hoog, voor de categorie 'hoog' is het drie keer zo hoog.
- Scholen met een hoge schoolweging buiten de G5 hebben een hoger percentage tekort dan scholen met een lage schoolweging binnen de G5. Dus of men binnen of buiten de G5 zit is zeker niet alleen de bepalende factor.

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

6.7 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 wilde 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. Nu de besteding van de NPO gelden voorbij is, kan de balans worden opgemaakt wat dit voor de werkgelegenheid betekent.

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 6.23 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 2024. Te zien is dat daar de werkgelegenheid via het NPO voor leraren zo'n 1.000 fte lager is dan het jaar ervoor, voor het ondersteunend personeel is de werkgelegenheid ongeveer 2.000 fte lager. Naar alle waarschijnlijkheid is op 1 oktober de werkgelegenheid uit 2024 verdwenen. Dus de 3 duizend fte aan leraren die er minder gezocht worden zorgen daarmee voor een de daling van de tekorten.

6.8 Conclusie po

Dat de door de scholen gemelde tekorten aan leraren en schoolleiding dit jaar lager dan vorig jaar zijn, 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. Het tekortenpercentage in de G5 is 4,2% gedaald ten opzichte van 2022, voor het gebied buiten de G5 is dat 3,8%. Naar verhouding is de afstand tussen de gebieden daarmee alleen maar grotere geworden. In 2022 was het tekortpercentage in de G5 1,8 maal groter dan in de rest van Nederland, in 2025 is dat 2,3 maal.

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 30% van de scholen geen tekorten te hebben, daarbuiten 60%), 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.

6.9 Meting actuele lerarentekorten in het voortgezet onderwijs

Dit jaar is voor de derde 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 52% als we kijken naar het aantal responderende vestigingen en een responspercentage van 55% 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.

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.

6.10 Tekort aan leraren in het vo

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 6.24 Percentages tekorten aan fte leraren in het vo gepercenteerd op de totale werkgelegenheid, oktober 2025(Bron: Centerdata)

In totaal heeft het vo een tekort van 3,5% van de totale werkgelegenheid. Vorig jaar was dat nog 5,1%.

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 1,2%, in het po 1,4%).

Ook in lijn met het po is dat 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 6.25 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 3,5% vertaalt zich naar een landelijk tekort van ongeveer 2.200 fte (vorig jaar 3.800 fte), waarvan ongeveer 800 fte (vorig jaar 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 6.26 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 arbeidsmarktregio's Zaanstreek/Waterland (10,0%), Achterhoek (8,1%) en gemeente Utrecht (7,6%) en de kleinste in Groot Amsterdam (0,9%) en Rijk van Nijmegen (0,8%),

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

Bijna twee op de vijf scholen (39%) heeft geen tekorten (vorig jaar was dat 31%). Bij nog eens bijna een derde zijn de tekorten lager dan 4%. Als we kijken naar de scholen met hoge tekorten is te zien dat in totaal 3% een tekort heeft van meer dan 20%.

Zoals eerder geschetst is er een verborgen tekort van 2,3% van de werkgelegenheid (vorig jaar: 3,5%). Hoe dit is opgevuld is te zien in de volgende figuur.

Figuur 6.28 Percentages interne en externe invulling verborgen tekorten bij reguliere en vervangingsvacatures, voor oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Drie kwart van de verborgen vacatures worden intern opgelost, een kwart met extern personeel. In 2% van de gevallen worden klassen samengevoegd.

In totaal wordt voor de verborgen vacatures in twee derde 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 6.29 Tekorten aan leraren naar schoolsoort in het vo, fte gemeld door scholen in de uitvraag (Bron Centerdata)

Voor de leesbaarheid is de laagste 93% van de naar tevredenheid ingevulde vacatures niet in de figuur opgenomen. Voor alle vmbo/havo/vwo en praktijkonderwijs geldt dat de verborgen reguliere tekorten de grootste tekorten zijn. Voor de internationale schakelklassen zijn dat de openstaande reguliere tekorten.

In de figuur is verder te zien dat de internationale schakelklassen te maken hebben met relatief de grootste tekorten, in totaal 5,6%.

Het totale percentage tekort voor het vo (3,5%) wordt voornamelijk bepaald door de grootste groep, het vmbo/havo/vwo onderwijs.

6.11 Tekorten aan schoolleiders in het vo

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 6.30 Tekorten aan schoolleiders in het vo gepercenteerd op de totale fte werkgelegenheid voor schoolleiders 2025 (Bron: Centerdata)

Het totale tekort aan schoolleiders is met 2,6% lager dan het tekort aan leraren (3,5%). 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 81 fte.

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

Figuur 6.31 Tekorten schoolleiders per arbeidsmarktregio, gepercenteerd op totaal aantal fte werkgelegenheid, 2025 (Bron: Centerdata)

We zien dat 10 arbeidsmarktregio's geen tekorten aan schoolleiding ervaren, terwijl Helmond-De Peel met 8,6% het grootste tekort aan schoolleiding ervaart. Tekorten aan schoolleiding voor vervangingsposities zijn er in slechts 11 arbeidsmarktregio's.

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 tet dat gelijk hard mee.

6.12 Verdeling lerarentekorten naar vakken in het vo

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.

Figuur 6.32 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 arbeidsmarktramingen (zie hoofdstukken 7 en 15).

Opvallend zijn de relatief lage tekorten voor Natuurkunde (net onder het gemiddelde), Frans (op het gemiddelde onder) en vooral Scheikunde (1,6% onder het gemiddelde). De lage tekorten voor Natuurkunde en Scheikunde staan weer in contrast met het hoge tekort voor NASK.

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.

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.

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 6.33 Schatting landelijk aantal fte leraar tekorten naar vak in het vo, gebaseerd op de gegevens van de responderende scholen bij de uitvraag tekorten. 2025 (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. 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 305 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, Net als de beroepsgerichte vakken in het vmbo.

Twee koplopers bij de percentages, informatica en techniek (avo), nemen nu relatief bescheiden plaatsen in met respectievelijk 24 en 35 fte tekort.

6.13 Achtergrondkenmerken scholen en tekorten in het vo

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. Om de analyse robuuster te maken is deze uitgevoerd op de gecombineerde gegevens van de metingen in 2023, 2024 en 2025.

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

slechts 14% van de variantie wordt verklaard, voor het overige liggen andere factoren ten grondslag aan de verschillen in tekorten.

Een van de elementen die in de analyse is meegenomen is de gemiddelde kans op onderwijsachterstand van de leerlingen[35]. Deze score toont ook een verband met het tekort in het po. Daarbij geldt algemeen gesproken dat hoe hoger het gemiddelde risico op onderwijsachterstanden per leerling van een vestiging, hoe hoger ook het tekort aan leraren op die vestiging is. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op deze ontwikkeling in de laatste drie jaar.

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.

6.14 Een vergelijking tussen 2024 en 2025 in het vo

Het totale tekortpercentage in de meting van 2024 was 5,1%, in de meting van oktober 2025 is dat 3,5%. Onderstaand de verdeling naar regio voor de twee metingen.

Figuur 6.34 Vergelijking totale percentages lerarentekort per arbeidsmarktregio voor meting oktober 2024 en meting oktober 2025 (Bron: Centerdata)

Tussen 1 oktober 2024 en 1 oktober 2025 zijn de tekorten in veel arbeidsmarktregio's weer gedaald. Arbeidsmarktregio's Flevoland, Almere, Midden-Holland, Drechtsteden, Gorinchem, Zeeland en Midden-Limburg springen daarbij het meest in het oog. Daarentegen zijn de tekorten in arbeidsmarktregio's Achterhoek, Utrecht, Noord-Limburg en Zaanstreek/Waterland licht gestegen.

In vergelijking met 2024 zijn er voor alle vakken in 2025 minder tekorten, waarbij de daling van het tekort in fte varieert van 19% tot 63%.

Voor de schoolleiders was het landelijke tekortenpercentage in 2024 3,5%, in 2025 is dit 2,6%. Verdeeld naar regio levert dit het onderstaande beeld op.

[35] Een maat voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrond-kenmerken van de leerlingen, die samenhangen met een groter risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook "De schoolweging: maat voor de leerlingenpopulatie": https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultaten-primair-onderwijs/naar-een-nieuw-onderwijsresultatenmodel/de-schoolweging-een-nieuwe-maat-voor-de-leerlingenpopulatie.

Figuur 6.35 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. Door de kleine aantallen kan een kleine verandering grote gevolgen hebben in het percentage, zoals in Zeeland te zien is.

Figuur 6.36 Vergelijking percentages tekort aan leraren naar gemiddelde score voor kans op onderwijsachterstand meting oktober 2023, oktober 2024 en oktober 2025 (Bron: Centerdata)

De stijgende lijn voor de tekorten bij een hogere gemiddelde kans op onderwijsachterstanden voor de leerlingen is in elk jaar duidelijk te zien. Opvallend is dat de categorie ‘zeer hoog’ in 2025 op het niveau ‘gemiddeld zit’, en daarmee onder de categorie ‘hoog’.

6.15 Conclusie vo

In het vo is een daling van het tekort te zien in vergelijking met vorig jaar, van 5,1% van de werkgelegenheid naar 3,5%. 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. Voor een nadere analyse wordt verwezen naar paragraaf 8.2.

Uit de tekortmeting en andere gegevens zien we dat de problemen bij het vo geen typische zaak van de G5 zijn maar in alle regio’s spelen. Twee vijfde van de scholen heeft geen last van tekorten.

Het onderscheid zit in de vakken, waarbij het rijtje vakken dat reeds in eerdere jaren 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 10 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 leerlingenpopulatie, 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.

6.16 Actuele tekorten docenten in het middelbaar beroepsonderwijs

Na de succesvolle tekortmetingen in het po en daarna in het vo is vorig jaar een eerste tekortmeting in het mbo gehouden. De respons was minder dan gehoopt, maar de opbrengst van het onderzoek was toch voldoende reden om het onderzoek dit jaar weer te verrichten.

De meting is verricht met behulp van online vragenlijsten waarin onderwijsteams in het mbo naar de tekorten op peildatum 1 oktober 2025 is gevraagd.

De teams is gevraagd aan te geven welk deel van de fte voor docenten 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.

Verborgen tekorten zijn tekorten waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden. We onderscheiden de volgende mogelijkheden:

1. Noodoplossing inzet personeel

Onder deze categorie vallen:

- Medewerkers die worden ingezet, maar formeel niet voldoen aan de benoembaarheidseisen of bekwaamheidseisen. Dit zijn bijvoorbeeld docenten die geen lerarenopleiding of geen PDG en geen geschiktheidsverklaring hebben of hadden mogen krijgen.
- Gastdocenten die niet aan de criteria voldoen (o.a. hoge specialistische kennis en maximaal gemiddeld 6 klokuren per week op jaar basis).
- Uren die worden gegeven door een instructeur die eigenlijk door een docent verzorgd zouden moeten worden.
- Docenten die tijdelijk zijn benoemd op basis van art 4.2.1 lid 5 WEB (ventielfunctie).
- Docenten die wel een geschiktheidsverklaring hebben, maar voor een ander onderdeel worden ingezet dan waar de geschiktheidsverklaring op toeziet. Bijvoorbeeld het inzetten van een docent Elektrotechniek voor Nederlands.

Onder deze categorie vallen niet de tijdelijk benoembare medewerkers (zoals zij-instromers die nog in opleiding zijn, invaldocenten of lio’s).

2. Minder geven van lessen dan gewenst/door een personeelstekort

Opleidingen mogen om kwaliteitsredenen een onderwijsprogramma vaststellen met minder onderwijsuren dan het wettelijk minimum. Wanneer van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt, enkel vanwege het personeelstekort en er niet duurzaam gekozen is voor deze organisatievorm, dan is er ook sprake van een verborgen tekort. In dat geval mogen hier de uren (vertaald naar fte) worden ingegeven die minder worden gegeven dan dit minimum.

De respons, gemeten in studentenaantallen die onderwijs krijgen van de onderwijsteams, is 40% (vorig jaar 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. Uitsplitsingen naar sector zijn op het materiaal ook te maken. Regionale verdelingen kunnen niet worden gemaakt naar een aantal provincies (Groningen, Drenthe en Zeeland) door ontbrekende of lage respons in.

6.17 Tekorten aan docenten in het mbo

Het tekort aan docenten in het mbo bedraagt bij de deelnemers aan het onderzoek 3,9%. 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 3,2% en 4,5% ligt.

Een vergelijking van het tekort met de meting van vorig jaar is niet zinvol. Weliswaar werd toen een percentage van 4,1% gevonden, maar het 95% betrouwbaarheidsinterval van dit jaar (3,2%-4,5%) past bijna volledig in dat van vorig jaar (3,3%-5,0%). Gezien het geringe verschil tussen de jaren is het statistisch niet verantwoord over ontwikkelingen in het tekort te spreken.

Het aantal werkende docenten is ongeveer 27.000 fte (peildatum 1 oktober 2025). Als we dit terugrekenen komen we met 95% betrouwbaarheid uit op een landelijk tekort aan docenten tussen 900 en 1.300 fte.

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

Figuur 6.37 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 voor minder dan de helft uit van het totaal.

Uit de meting blijkt ook dat een ruime meerderheid van 71% van de onderwijsteams géén tekort aan docenten ervaart. De overige 29% van de onderwijsteams ervaart in meer of mindere mate tekorten. In het po en vo liggen deze percentages duidelijk anders, er is daar een groter deel van de scholen dat met tekorten te maken heeft.

Van een openstaand tekort is duidelijk dat dit niet bezet is. Voor verborgen vacatures kunnen de scholen een keuze maken uit een noodoplossing (zoals docenten die formeel niet voldoen aan de benoembaarheidsvereisten of bekwaamheidseisen) of het verminderen van het aantal lessen. In de volgende grafiek is te zien hoe de onderverdeling binnen het tekort van deze categorieën is.

Figuur 6.38 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 6.39 Verdeling tekortenpercentages docenten op basis van fte over de deelnemende teams in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)

71% 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 vier 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 6.40 Tekortenpercentages docenten op basis van fte voor sectorkamers en generieke onderdelen in het mbo 2024 (Bron: Centerdata)

Nederlands heeft veruit het grootste tekort en Handel het kleinste (0.8%). De sectorkamers/onderdelen met de grootste tekorten (meer dan 5%) naast Nederlands zijn: Rekenen, Techniek en gebouwde omgeving, en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem.

Voor alle sectorkamers/generieke onderdelen geldt dat er meer tekorten voor reguliere posities zijn dan tekorten voor vervangingsposities. In de meeste gevallen gaat het om openstaande vacatures, maar voor de sectorkamers ICT en creatieve industrie, Nederlands, Engels en Techniek en gebouwde omgeving gaat het in meer dan de helft van de gevallen om verborgen tekorten.

6.18 Conclusie mbo

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. Ook is er een regionale bias in de respons, die wellicht te maken heeft met het ontbreken van tekorten in de betreffende regio's. De positieve verwachting is dat meerdere besturen het onderzoeksbureau hebben aangeven de uitvraag een volgende meting wel in te kunnen vullen.

Ondanks deze kanttekeningen levert het onderzoek waardevolle informatie op. Bij de deelnemende instellingen staat 2,1% van de werkgelegenheid (regulier plus langdurige vervanging) voor docenten open, daarnaast bestaat nog 1,8% van de werkgelegenheid uit verborgen vacatures. Dit alles levert een schatting op van een tekort aan docenten in het mbo tussen 900 en 1.300 fte.

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.

7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector 2025 t/m 2035

De arbeidsmarktramingen[36] worden jaarlijks geactualiseerd. De vorige versie van de ramingen is in december 2024 aan de Kamer gezonden[37]. 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.[38]

> 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 zijn dan in de bijlagen te vinden op het nummer van de figuur.

7.1 Behoefte aan leraren

Door het ministerie van OCW wordt jaarlijks geraamd wat de leerling- en studentenaantallen in het onderwijs de komende tien jaar zullen zijn, onder andere op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten 'Referentieramingen van leerlingen en studenten' zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd.[39] Uitgaande van dezelfde verhouding tussen leerlingen en leraren (en een vaste voet voor met name kleinere scholen) kan hierop berekend worden hoeveel leraren er de komende jaren nodig zijn. In de onderstaande figuur is te zien wat de geraamde aantallen benodigde leraren de komende jaren zullen zijn.

---

36 Arbeidsmarktramingen Onderwijs 2025, Tilburg 2025.

37 Zie hiervoor: Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024 | Rapport | Rijksoverheid.nl
Plus 'bijlagen bij de trendrapportage' bevat het rapport over de arbeidsmarktramingen.

38 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.

39 Het rapport is beschikbaar via Referentieraming OCW 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl

Figuur 7.1 Ramingen benodigde fte leraren x1.000 op basis van aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo periode 2025-2035 (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.

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.

7.2 Ramingen primair onderwijs plus tekorten in het onderwijs

In het recente verleden werden de ramingen gepresenteerd als de 'extra tekorten bovenop de huidige situatie', aangezien niet bekend was wat de actuele situatie op het gebied van de tekorten was. Sinds drie jaar geleden is dit echter wel bekend, in het vorige hoofdstuk is al de vijfde 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 dubbeltellingen 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.

7.2.1 *Verwachte tekorten de komende jaren*

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

Figuur 7.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2025-2035 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. Overigens speelt in de praktijk ook nog de doorstroom een rol: personen die meer of minder uren gaan werken.

In de volgende figuur staan de geraamde tekorten vanuit de huidige bekende situatie (tekortenmeting 2024) aan benodigde fte met de juiste diplomering ter vervanging van de uitstroom uit het onderwijs en de uitbreidingsvraag. Zoals gezegd gaan we verder uit van het neutrale economische conjunctuurscenario. Om de invloed van de economische conjunctuur zichtbaar te maken zijn alleen in onderstaande figuur ook het optimistische en het pessimistische scenario opgenomen.

Figuur 7.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren voor reguliere banen in het po 2025-2035 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

Net zoals bij eerdere grafieken zijn cijfers die niet in de grafiek staan te vinden in de bijlagen.

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren volgens het neutrale scenario landelijk na 2027 een iets lager tekort dan in de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2030/31, het tekort in vergelijking met de huidige situatie iets lager is: het tekort bedraagt naar verwachting 4.951 fte in 2025, in 2030 is er met het neutrale economische scenario een tekort van 4.506 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 445 fte lager dan in 2025. Op langere termijn gaan de verwachte tekorten echter flink stijgen. Voor 2035 wordt een tekort van 6.168 fte verwacht, oftewel 1.217 fte hoger dan het tekort in 2025 en 1.662 fte hoger dan in 2030.

Nogmaals wordt hier benadrukt dat dit tekort iets anders in elkaar zit dan de actuele tekorten die in het vorige hoofdstuk aan de orde kwamen. Sowieso wordt het vervangingstekort niet bij de ramingen meegenomen. En zij-instromers die te vroeg zelfstandig voor de klas staan, worden hier als gewone leraren meegeteld, op basis van de bestanden kan dit niet anders.

Zoals eerder vermeld is het begrip 'bij ongewijzigde omstandigheden' in de ramingen cruciaal. Door bekendmaking van ramingen kunnen omstandigheden al wijzigen en bij de bestaande tekorten zullen vanzelfsprekend zowel op landelijk als lokaal niveau beleidsinspanningen plaatsvinden. In de grafiek zijn al mogelijke externe 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 afgelopen NPO (scholen kunnen eerder verstrekt geld vorig jaar nog wel uitgeven) zien we de aantallen gevraagde fte leraren dalen en daarmee ook het tekort minder grote vormen aannemen.

7.2.2 *Vergelijking met vorige raming*

Als vergeleken wordt met de vorige raming[40] ontstaat het volgende beeld.

Figuur 7.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging po 2025 met arbeidsmarktraming po 2024, neutraal conjunctuur scenario, tekorten in fte (Bron: Centerdata)

[40] Zie "De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2024-2034", Centerdata, Tilburg 2024.

Te zien is dat de tekorten gedurende de gehele ramingsperiode wat lager worden voorspeld dan in raming 2024 berekend was. De bijstelling wordt verklaard door een samenspel van factoren. De belangrijkste factoren zijn in de raming grotendeels gebaseerd op gedragingen uit het recente verleden.

Factoren die bijdragen aan een lager tekort zijn de hogere instroom uit de stille reserve, de afgenomen werkgelegenheid op basis van de leerling ramingen en het lagere starttekort in de tekortenmeting van 2024. Wat de komende jaren verhogend werkt voor het tekort zijn de toegenomen doorstroom en de uitstroom,

7.2.3 *Tekorten per regio*

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

Figuur 7.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop 2025 (links) 2030 (midden) en 2035 (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.

7.2.4 *(Voortgezet) Speciaal Onderwijs*

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

Figuur 7.6 Leeftijdsverdeling (v)so vergeleken met het hele po in 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.

7.3 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[41]. 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 ramingen 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.

7.3.1 Verwachte tekorten de komende jaren

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

[41] Dit is de jaarlijkse meting naar in het vo gegeven vakken en bevoegdheden van leraren die deze vakken geven, zie hoofdstuk 15.

Figuur 7.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2025-2035 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 2035 minder fte nodig is (zie *Figuur 7.1*). 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 2024, 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 7.8 Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2025-2035 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

In het vo gaan we uit van een stijging van de tekorten vanaf het begin van de ramingsperiode in alle drie de economische scenario's. Dit ondanks de verwachte leerling daling. In het optimistische conjunctuur scenario is er pas aan het eind sprake van een lichte daling, in de andere scenario's zet een bestendiging gevolgd door een daling wat eerder in.

Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het neutrale scenario voor 2029 een verwachting van 3.355 fte tekort, 1.078 fte meer dan verwacht wordt voor 2025. In 2035 wordt in het neutrale scenario met 3.213 fte een iets lager tekort dan in 2030 verwacht, maar dit ligt nog wel 936 fte hoger dan in 2025.

De overige getallen voor de verschillende jaren zijn in de bijlage (*Tabel 20.27*) te vinden.

In de volgende grafiek is een vergelijking met de vorige raming uit 2024 te zien.

Figuur 7.9 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 gelijk.

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.

7.3.2 *Tekorten per regio*

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

Figuur 7.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2030 en 2035 afgezet tegen de situatie in 2025 (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 de verdeling van de tekorten over het land.

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

Figuur 7.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2025 (links), 2030 (midden) en 2035 (rechts) (Bron: Centerdata)

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

Net als voor het po, geldt voor het vo dat er geen regio is zonder tekort, ook niet in 2025. Verder is te constateren dat de tekorten in het regionaal minder sterk verschillen dan in het po. 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 noorden en oosten iets minder vacaturedruk lijkt te zijn. De hoogste vacaturedruk zal naar verwachting in 2030 en 2035 in Midden en West Nederland te liggen.

7.3.3 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 2024 was op basis van uitvraag naar tekorten bij de scholen en hoeveel tekort er naar verwachting in 2030 en 2035 zal zijn.

Figuur 7.12 Onvervulde vraag in fte leraren in 2025, 2030 en 2035 op het niveau van individuele vakken, gesorteerd op tekort in 2030 (bron: Centerdata).

Te zien is dat er in 2025, 2030 voor Nederlands het grootste tekort in fte zal zijn. Wiskunde neemt de tweede plaats in. Voor 2035 zijn de rollen omgedraaid. Voor beide vakken zullen de tekorten naar verwachting in omvang vrij aanzienlijk zijn de komende jaren.

In 2030 zijn na Wiskunde de vakken Frans, Duits, natuurkunde, scheikunde en economie koplopers bij de aantallen fte verwachte tekorten. Voor Engels, aardrijkskunde en maatschappijleer geldt dat de tekorten naar verwachting behoorlijk minder zullen worden.

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

Tabel 7.1. Vacaturedruk (onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in fte) in 2025, 2030 en 2035 op het niveau van individuele vakken, op volgorde van percentage in 2030 (Bron: bewerking gegevens Centerdata)

	2025	2030	2035
Informatica	16,4%	39,6%	53,0%
Frans	6,9%	19,9%	24,3%
Klassieke Talen	4,8%	16,8%	18,9%
Duits	7,9%	15,3%	14,8%
Natuurkunde	8,6%	15,1%	15,3%
Scheikunde	6,8%	14,9%	16,1%
Wiskunde	7,0%	12,3%	13,0%
Nederlands	8,4%	11,7%	10,5%
Economie	4,9%	5,5%	1,1%
Levensbeschouwing	3,7%	5,5%	3,6%
Aardrijkskunde	3,0%	3,6%	0,8%
Biologie	2,5%	1,8%	0,4%
Maatschappijleer	3,8%	1,2%	0,7%
Gezondheidsz. en Welzijn	1,0%	0,9%	0,6%
CKV, Kunstvakken	0,4%	0,4%	0,2%
Geschiedenis	0,6%	0,4%	0,4%
Lichamelijke Opvoeding	0,4%	0,4%	0,2%
Engels	1,8%	0,2%	0,2%
Overige Vakken	0,0%	0,1%	0,1%

Hier is een wat andere volgorde te zien. Informatica liet in de grafiek geen grote aantallen fte zien bij de tekorten, maar gedeeld op de gehele werkgelegenheid in informatica is dit wel een fors percentage. En zo staan de in omvang grote vakken wiskunde en Nederlands hier met een achtste en zevende plaats beduidend lager in de ranglijst voor 2030 dan in de grafiek.

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

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

Figuur 7.13 Vacaturedruk grootste tekortvakken in 2025, 2030 en 2035. Informatica is uit de grafiek gehouden omdat deze grote percentages de rest onleesbaar maken. Vakken op volgorde van tekort in 2030 (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 staan in contrast met de lagere cijfers voor de overige vakken, die in de volgende grafiek te zien zijn.

Figuur 7.14 Vacaturedruk overige vakken in 2025, 2030 en 2035. (Bron: Centerdata)

Voor bovenstaande groep vakken is goed te zien dat tekorten die op dit moment ervaren worden in de op den duur naar verwachting sterk zullen verminderen. In 2035 wordt voor geen van deze vakken een tekort boven de 1,1% verwacht, met uitzondering van levensbeschouwing (3,6%).Voor Economie, levensbeschouwing en Aardrijkskunde wordt wel verwacht dat het tekort in 2030 hoger zal zijn dan nu, waarna het zal afnemen naar een lager percentage dan in 2025. Voor de andere vakken geldt dat het tekort naar verachting gestaag afneemt in de komende 10 jaar.

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

Tabel 7.2. Ontwikkeling onvervulde vraag in fte inclusief onbevoegd gegeven lessen per vak. Groen is gering tekort, geel gematigd en rood groot tekort (Bron: Centerdata)

vak	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Nederlands											
Duits											
Engels											
Frans											
Biologie											
Informatica											
Natuurkunde											
Scheikunde											
Wiskunde											
Aardrijkskunde											
Economie											
Geschiedenis											
Levensbeschouwing											
Maatschappijleer											
CKV, Kunstvakken											
Gezondheidsz. en Welzijn											
Klassieke Talen											
Lichamelijke Opvoeding											
Overige Vakken											
totaal*											

*inclusief hier niet getoonde vakken

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

- Permanente tekortvakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen.

- 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.

7.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs

Voor het mbo gelden deels andere regels voor de kwalificatie van leraren dan voor de hiervoor behandelde sectoren. Een deel van de docenten is afkomstig van dezelfde lerarenopleidingen als in het vo. Een groot deel van de instroom van docenten in het mbo is echter niet afkomstig van de lerarenopleiding maar van het bedrijfsleven. Daarom is het mbo ook geen ‘gesloten systeem’ waarover

exacte ramingen kunnen worden gemaakt als voor het po en vo. Wel kunnen enkele belangrijke factoren voor de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht.

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

Figuur 7.15 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2025, 2030 en 2035 (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 7.16 Uitstroom en uitbreidingsvraag docenten in het mbo periode 2025-2035 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 7.17 Benodigde instroom van docenten in het mbo periode 2025-2035 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 betrekkingsomvang 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 de krapte binnen de ramingsperiode tussen 2025 en 2027 het hoogst zal zijn, vanwege de relatief hoge benodigde instroom. De arbeidsmarkt wordt na 2027 wat ruimer. Mogelijke ontwikkelingen aan de aanbodzijde van docenten (bijvoorbeeld door concurrentie met het bedrijfsleven) 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.

7.5 Regionale rapportages po en vo

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

De rapporten zijn te downloaden via de website van de rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl)[42].

7.6 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 G5 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.

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.

8 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.

8.1 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 (gehad) 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 Trendrapportage. Een belangrijke invloed daarbij zijn de leerlingaantallen, die voornamelijk bepalen hoeveel leraren er nodig zijn.

8.2 De invloed van het aflopen van het NPO op het lerarentekort.

Na de coronacrisis werd duidelijk dat sommige kinderen hierdoor tegen een leerachterstand waren opgelopen. Om dit te bestrijden werd het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) in het leven geroepen. Hiermee 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 mocht in schooljaar 2023/2024 en 2024/2025 nog worden uitgegeven.

Het wegwerken van de achterstanden gebeurde bij de scholen deels door extra personeel aan te nemen. Dat dit schuurde met het lerarentekort blijkt onder andere uit het feit dat bij een evaluatieonderzoek bleek dat 40% van de schoolleiders in het funderend onderwijs opgaf dat de implementatie van gemaakte plannen werd tegengewerkt door het lerarentekort[43].

Uit de voortgangsrapportages van het NPO[44] blijkt: Net als in 2022, ging in 2023 een groot deel van het geld naar de extra inzet van personeel en ondersteuning: bijna 47%. 16% is besteed aan interventies voor effectiever onderwijs en circa 12% aan interventies voor meer onderwijs, Ook bovenschools is in 2023 het meeste geld besteed aan de extra inzet van personeel en ondersteuning (zo'n 41%). De volgende voortgangsrapportage met gegevens over 2024 is naar verwachting openbaar op het moment van publicatie van de Trendrapportage. Van de onderzoekers hebben wij begrepen dat bovenstaande ook over 2024 geldig is.

Bij de tekorten uitvraag in het po is tot en met 2024 gevraagd hoeveel extra tijdelijke werkgelegenheid er ontstond door het NPO. Opgehoogd naar landelijke resultaten leverde dat het volgende resultaat op:

[43] https://open.overheid.nl/documenten/a63834cf-a755-4fcb-8d56-0983e4fe1632/file

[44] Zesde voortgangsrapportage Nationaal Programma Onderwijs | Nationaal Programma Onderwijs

Figuur 8.1 Landelijk aantal fte werkgelegenheid via NPO gelden voor leraren en ondersteuners in het basisonderwijs op basis van opgave bij tekortmeting (Bron: Centerdata)

In 2024 was er dus financiering voor 3.092 fte aan leraren die er in 2025 niet meer was. Overigens werd ook voor de fte die in het kader van het NPO werden ingezet een lerarentekort ervaren, niet alles kon worden ingevuld.

Voor het vo zijn geen gegevens beschikbaar over de mate waarin extra leraren zijn aangesteld met de NPO middelen. Wel is zoals hierboven staat vermeld bekend dat zowel vo als po een groot deel van de NPO gelden om hebben gezet in het aanstellen van extra personeel,

Uit de personeelscijfers in hoofdstuk 2 van deze rapportage weten we ook dat er in het vo veel minder met onderwijsassistenten wordt gewerkt dan in het po (zie Figuur 2.4 Aantallen onderwijsassistent in fte in de periode 2014-2024 (Bron: DUO)).

In hoofdstuk 3 van deze rapportage wordt ook het vermoeden uitgesproken dat het NPO mede heeft bijgedragen aan een (versterking van) de groei van het aantal onderwijsassistenten.

Het is een veilige aanname om te stellen dat veel van het geld, dat voor het NPO in personeel is geïnvesteerd, in het vo naar leraren is gegaan. En daar is nu dus minder werkgelegenheid voor. Dat is ook in lijn met het volgende. Als we naar de WW cijfers van 2024 kijken, is al een deel van het aflopen van de NPO zichtbaar in een stijging van de zomer piek van instroom in de WW bij zowel po als vo. En bij het po bestaat de WW-populatie einde 2024 voor 42% uit leraren en bij het vo voor 61% (zie Figuur 17.3.).

Dat er in de afgelopen zomervakantie relatief veel vo leraren hun baan verloren blijkt ook uit gegevens van het UWV. Dat publiceerde daarover ook een artikel op de eigen site[45] over de stijging van het aantal vo-leraren in de WW populatie, die het duidelijkste opvalt bij de jaarlijkse zomerpiek In het artikel staat:

- *Voor het vo/mbo zijn er in oktober 2025 bijna 2.200 WW'ers, dat is 320 (+17%) meer dan een jaar eerder. Dit betreft voornamelijk docenten in de algemene vakken (bijna 1.650 WW'ers, zij veroorzaken ook de grootste stijging).*
- *Voor het po gaat het in oktober 2025 om ruim 750 WW'ers, bijna 90 (+13%) meer dan dezelfde periode vorig jaar. Dit aantal betreft grotendeels WW'ers die ingeschreven staan voor leerkracht basisonderwijs, namelijk ruim 600 personen met WW.*

[45] https://www.uwv.nl/assets-kai/files/2796a12c-7ce0-4cf4-bdc2-534f17c81e6e/stijging-aantal-leraren-po-vo-mbo-met-WW-2025.pdf

Het aflopen van de bestedingen voor het NPO heeft gezorgd voor een lagere werkgelegenheid voor leraren in 2025 voor het po en het vo. Daarbij komt nog de leerling daling, die in het vo nog sterker is dan in het po, die voor een dalende vraag naar leraren zorgt. Dit bij elkaar vormt een verklaring voor de daling van de tekorten in zowel po als vo, waarbij de daling in het vo sterker is dan die in het po.

Als we kijken naar de verwachte ontwikkelingen voor de toekomst dan is het doortrekken van de huidige dalende lijn geen goede optie. Het gaat hier immers niet om het oplossen van de tekorten door het vergroten van het aanbod, maar om een dip door een daling van de werkgelegenheid. Een dergelijke daling is naar verwachting tijdelijk. Voor het po wordt nog wel een bescheiden daling van het lerarentekort verwacht, maar over enkele jaren zal daar waarschijnlijk weer een stijging van de lerarentekorten plaatsvinden door tegen die tijd weer stijgende leerlingaantallen. In het vo wordt de komende jaren sowieso een stijging van de lerarentekorten verwacht, ondanks de dalende leerlingaantallen. In hoofdstuk 9 over de lerarenopleidingen is ook te zien dat er bij de pabo's sprake is van een stijgende lijn in het aantal aanmeldingen maar bij de lerarenopleiding tweedegraads voor vo en mbo is er sprake van een dalende lijn, vooral bij tekortvakken.

8.3 Het tekort zal voorlopig niet verdwijnen, verschil tussen regio's en vakken blijft

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 lessen niet uit te laten vallen. 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 en het jaar daarvoor 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 tijdelijke gebeurtenis slechts een 'hik' in de langjarige trend is en niet het begin van het herstel.

In het po hebben de G5 aanzienlijk hogere tekorten dan de rest van Nederland, met de nieuwe tekortenmeting is te zien dat dit verschil is toegenomen: het tekort in de G5 is in verhouding veel 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 G5 relatief vaker voor dan in de rest van Nederland. Ook binnen de G5 en de rest van Nederland zijn de verschillen verscherpt. En overal is er ieder jaar een groter aandeel dat geen tekorten heeft dan vorig jaar en een groter aandeel dat bijzonder veel tekorten heeft.

Er wordt in deze rapportage wederom geconstateerd dat de G5 jaarlijks netto gemiddeld 300 leraren verliezen aan de gebieden er buiten, al lijkt dat aantal wat te dalen (zie paragraaf 13.4). Tel daarbij op dat het grootste deel van Nederland nog te maken heeft met een leerling daling maar dat de G5 juist te maken hebben met een leerling stijging, en dan weten we 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 G5 tegenwoordig ook in het vo meer leraren zagen vertrekken naar de rest van Nederland (148 van 2023 op 2024) dan er uit dat gebied werd aangetrokken, wat voorheen andersom was. 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 G5, de grote daling vindt daarbuiten plaats. Dus meer behoefte aan leraren in de G5 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 tweede metingen 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.

8.4 Wel bijgestelde vooruitzichten

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 5.760 fte voor het po dat nu uit de tekortenmeting komt. In het getal uit de huidige tekortenmeting zitten ook de langdurige 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 2025 uit op 4.025 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.

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 Trendrapportage 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 Werkdrukgelden, 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 G5 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 G5 zien ten opzichte van de rest van Nederland.

Figuur 8.2 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 duidelijk 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, die vanaf 2022 weer omhoog gaat. oftewel telkens meer fte leraar per leerling, vanaf 2022 weer iets minder. Het gemiddelde in de G5 is vrij constant aan het stijgen.

Overigens is de invoering van de Werkdrukgelden en de NPO ook te zien aan de knik naar beneden in 2021 voor zowel G5 als de rest van Nederland.

De grafiek laat zien dat in de G5 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.

8.5 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 2025 bleek dat er tekorten werden ervaren in alle arbeidsmarktregio's. Echter, in de G5 bleek 20% van de scholen geen tekort te ervaren. Buiten de G5 meldde 60% 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 grotere kans op onderwijsachterstanden op de school zitten. Deze factor wordt ook in het vo gevonden als de belangrijkste factor die verband houdt met de hoogte van het lerarentekort op een school.

8.6 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 8.3 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland 2014-2024 (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 G5 de afgelopen 10 jaar vrijwel gelijk zijn gebleven met de ratio (stijging van 0,1). Voor de rest van Nederland is deze gedaald met 1,0. Oftewel per leerling is er in de rest van Nederland iets meer fte leraar ter beschikking dan 10 jaar gelden, en ook meer dan momenteel in 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 (zie de knik in 2021) 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 7.3.1) staat het vo wel te wachten dat de tekorten in de G5 in de toekomst hoger zullen zijn dan die in de rest van Nederland.

8.7 Demografische ontwikkelingen

De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 schrijft in haar rapport[46] 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 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.

8.8 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 G5/Randstad
- Stijging vraag naar leraren door extra financiële middelen (o.a. Werkdrukgelden, 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, en recenter ook een 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 tweedegraads 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
- Aanname 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.

8.9 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 voorgaande editie van het jaarlijkse rapport Education at A Glance.[47]

---

[46] Rapport Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, te vinden via: https://www.staatscommissie2050.nl/bijlagen-rapport/documenten/rapporten/2024/03/12/rapport-staatscommissie-demografische-ontwikkelingen-2050-tweede-druk

[47] OECD (2024), Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, te vinden via: https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

Tabel 8.1. 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.

De OESO probeert momenteel het tekort aan leraren in verschillende landen in kaart te krijgen. Nederland werkt daar met de eigen gegevens ook aan mee. Internationale vergelijkingen zijn wel lastig door afwijkende definities. Zo hebben de meeste landen geen inzicht in de verborgen vacatures die hier wel gemeten worden. Een afgeleide daarvan is de OESO categorie 'niet volledig gekwalificeerde leraren', waar Nederland echter weer onderscheid maakt tussen onbevoegden en benoembaren, die officieel ook onder deze categorie vallen.

In het meest recente OESO jaarrapport[48] wordt geconstateerd dat het lerarentekort een internationaal probleem is dat in de meeste lidstaten aanwezig is en beleidsaandacht verdient. Over de bij 14 landen verzamelde cijfers wordt gemeld:

At the start of the 2022/23 school year, only Austria, the Netherlands, Sweden, and the Flemish and French Communities of Belgium reported more than 2% of teaching positions being unfilled. However, on average, nearly 7% of secondary teachers across the OECD are not fully qualified, meaning they do not hold all the required credentials.

Wat afwijkend is van de Nederlandse situatie, ten opzichte van overige landen met lerarentekorten, is dat in de meeste landen de tekorten percentages in het voortgezet onderwijs hoger zijn dan in het primair onderwijs, dat is in Nederland omgekeerd. Ook hebben veel landen juist extra problemen in plattelandsgebieden, terwijl hier de G5 extra getroffen worden.

In de verschillende landen is, net als in Nederland, te zien dat er grotere tekorten zijn in gebieden waar meer problemen zijn (*'disadvantaged areas'*), waarbij de OESO constateert dat dit nadelig is voor de kansengelijkheid. Ook is in de meeste landen te zien dat de situatie de afgelopen 10 jaar duidelijk is verslechterd.

De OESO is momenteel druk bezig gedetailleerde gegevens bij lidstaten te verzamelen over lerarentekorten. Door grote verschillen tussen landen in onderwijssystemen, definities en te gebruiken bestanden levert dat de nodige uitdagingen op. Naar verwachting zal hierover najaar 2026 in de jaarlijkse 'Education At A Glance' rapportage worden bericht.

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.

[48] Chapter D8. How severe are teacher shortages across countries? In 'Education at a Glance', OECD, Parijs, 2025.

Deel III – Opleiding en carrière jonge leraren

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 volgen de definitieve gegevens van studiejaar 2025/2026 begin 2026. Daarom lopen de gegevens in deze rapportage tot en met 2024, waarmee studiejaar 2024/2025 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 studiejaar 2024/2025 nog niet hebben op het moment van schrijven, en uitgaan van de diploma's tot en met studiejaar 2023/2024. Definitieve cijfers over de diploma's van studiejaar 2024-2025 worden begin 2026 verwacht en gepubliceerd op OCW-in-cijfers.nl.[49]

Ter wille van de leesbaarheid wordt in de Trendrapportage 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, waar cijfers staan vermeld die niet in de grafieken zijn opgenomen.

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

Figuur 9.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2015-2024 (Bron: DUO)

N.B. Ook voor de grafieken in dit hoofdstuk geldt dat de achterliggende cijfers, als ze niet in de grafiek zelf staan, in de bijlagen zijn opgenomen met een verwijzing naar de betreffende grafiek.

Onder instroom eerstejaars wordt hier verstaan: iedereen die aan de opleiding begint in dat jaar. Het betreft studenten die op dat moment voor het eerst in de betreffende opleiding stonden ingeschreven. Dat houdt in dat studenten waarvoor hun lerarenopleiding bijvoorbeeld hun 'tweede studie' is, ook worden meegeteld. Of studenten die eerder delen van de opleiding hebben gevolgd, degenen die switchen van andere opleidingen en degenen die met vrijstellingen door eerdere opleidingen instromen. Zelfs studenten die twee verschillende lerarenopleidingen tegelijk beginnen, worden dubbel meegeteld, omdat daaruit ook een dubbele bevoegdheid volgt.

[49] Instroom lerarenopleidingen: https://www.ocwincijfers.nl/indicatoren-funderend-onderwijs/instroom-in-de-lerarenopleidingen

Het studiejaar 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 tweedegraads leraar is de instroom de afgelopen tien jaar sterk gedaald. Vanaf 2022 lijkt de daling te zijn gestopt en is de instroom stabiel.

De totale aantallen instroom in de lerarenopleidingen (in 2024 ruim 17 duizend studenten) worden grotendeels bepaald door de pabo en de hbo tweedegraads lerarenopleiding. In het navolgende wordt geconcentreerd op deze twee opleidingen die het meest relevant zijn voor de instroom van nieuwe leraren. Voor de hbo-master eerstegraads lerarenopleidingen geldt dat zij als een master een vervolgopleiding zijn voor degenen die al een tweedegraads bevoegdheid hebben. 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

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.

Figuur 9.2 Instroom pabo 2015-2024 (inclusief wo opleiding voor po PWPO[50] met jaarlijks een instroom vanaf 2018 (in 2024: 101), exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo (ALPO)) (Bron: DUO)

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.

[50] Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs. In 2023 was de instroom 77 personen, in 2024 101.

Figuur 9.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2015-2024 (Bron: DUO)

De stijging 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, waarbij het oude niveau weer is bereikt. Het hbo als achtergrond laat, ondanks de dalende trend, nog steeds in 2024 een hoger aantal dan in 2015 zien. Het wo als vooropleiding bevindt zich ook in een dalende trend.

Gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen onder de po-leraren (zie paragraaf 1.3) is er vanzelfsprekend ook aandacht voor het aandeel van mannen onder de pabo-instroom. In onderstaande grafiek is de totale instroom op geslacht onderverdeeld.

Figuur 9.4 Instroom pabo naar geslacht 2015-2024 (inclusief wo opleiding voor po PWPO[51] met jaarlijks een instroom vanaf 2018 (in 2024: 101), exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo (ALPO)) (Bron: DUO)

Het aandeel mannen onder de instroom varieert licht, van 25% tot 29%.

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

[51] Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs. In 2023 was de instroom 77 personen, in 2024 101.

Figuur 9.5 Gediplomeerden pabo 2014-2023, inclusief wo opleiding voor po PWPO (met 37 in 2023, exclusief internationale opleiding voor basisschool (Bron: DUO) N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2024/2025 volgen begin 2026 op OCW-in-cijfers.nl.

Het aantal gediplomeerden is de laatste 10 jaar eerst gedaald, sinds 2018 is er sprake van een stijgende lijn, waarbij het niveau van 10 jaar geleden inmiddels is overtroffen. 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 14 is te zien, heeft de laatste jaren een flinke ontwikkeling doorgemaakt in het po, volgt contractonderwijs (i.t.t. door OCW bekostigd onderwijs), waardoor inschrijvingen en getuigschriften niet in de statistieken van DUO voorkomen.

Ook de gediplomeerden kunnen op geslacht ingedeeld worden.

Figuur 9.6 Gediplomeerden pabo naar geslacht 2014-2023, inclusief wo opleiding voor po PWPO (met 37 in 2023, exclusief internationale opleiding voor basisschool (Bron: DUO) N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2024/2025 volgen begin 2026 op OCW-in-cijfers.nl.

Het aantal mannen onder de gediplomeerden varieert van 14% tot 18%. Dat is lager dan het percentage onder de instroom.

9.3 Lerarenopleiding hbo tweedegraads

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 9.7 Instroom hbo opleidingen tweedegraads leraar 2015-2024 (Bron: DUO) N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2024/2025 volgen begin 2026 op OCW-in-cijfers.nl.

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 (door Covid) wordt gevolgd door een voortzetting van de dalende lijn. De instroom in 2024 is ongeveer drie kwart van die in 2015 (een daling van 27%).

Uitgesplitst naar de vooropleidingen ontstaat voor de tweedegraads lerarenopleiding het volgende beeld

Figuur 9.8 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding tweedegraads 2017-2024 (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, door Covid). Het mbo liet eerst een vrij stabiele tendens zien maar is inmiddels ook in een dalende lijn terecht gekomen.

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

Figuur 9.9 Diploma's opleidingen tweedegraads leraar 2014-2023 (Bron: DUO)

N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2024/2025 volgen begin 2026 op OCW-in-cijfers.nl.

Het aantal diploma's vertoont in de tijd eerst een langzame stijging en na 2017 een daling. Wederom is coronajaar 2020 hier een uitbijter. Mede daardoor is de daling naar 2021 fors. Maar vanaf dat jaar is eerst een stabilisering in 2022 te zien en in 2023 zelfs een lichte groei.

Ook voor deze diploma's geldt dat de zij-instroom in het beroep hier niet is meegerekend (zie hiervoor hoofdstuk 14 Zij-instromers in het beroep leraar).

Met het lerarentekort in specifieke vakken als belangrijk thema op de arbeidsmarkt voor vo leraren, zijn algemene gegevens van de lerarenopleiding voor tweedegraads 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 9.10 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding tweedegraads 2015-2024 (Bron: DUO)

De belangrijkste conclusie is dat voor alle tekortvakken de instroom de afgelopen jaren fors is afgenomen. De wat wisselende tendens van de gehele tweedegraads lerarenopleiding zien we hier niet terug. Op het vak Duits na, lijkt studiejaar 2024-2025 weer een klein lichtpuntje te laten zien.

Als gekeken wordt naar het aandeel van de tekortvakken in de totale instroom in de lerarenopleiding tweedegraads dan is ook iets opvallends te zien:

- De instroom in de tekortvakken is in de periode 2015-2024 in totaal met 46% gedaald. Voor de overige vakken is de daling 19%.
- In 2015 was dat aandeel van de tekortvakken in de totale instroom een derde (32%), in 2024 is dat gezakt naar een kwart (24%).

Figuur 9.11 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding tweedegraads[52] 2015-2023 (Bron: DUO).

N.B. Definitieve diplomacijfers over studiejaar 2024/2025 volgen begin 2025 op OCW-in-cijfers.nl.

Hier is een wat wisselender beeld te zien, met de aantekening dat de diploma's natuurlijk wat jaren achterlopen op de instroom. Er zijn verschillende ontwikkelingen waardoor er geen grote lijn te ontdekken is. Nederlands is na de piek in 2017 gedaald, maar heeft de laatste jaren weer iets meer diploma's opgeleverd. 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 flink gaan dalen. Natuurkunde en scheikunde stijgen de laatste jaren, en zijn daarmee de enige tekortvakken die in 2023 meer diploma's uitreiken dan in 2014.

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. Dit is een positieve ontwikkeling in relatie tot de aanpak van het lerarentekort in het primair onderwijs.

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

De daling van de inschrijvingen voor de tweedegraads 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 hoofdstuk 11) 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 er 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 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 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 voor de tweede keer een overzicht, op basis van de (personeels-)bestanden van DUO. Deze keer is ook het mbo als werkgever meegenomen.

In het DUO één-cijfer-bestand ho (1cijfer HO) is gezocht naar personen die:

- op 1 oktober in het betreffende jaar stonden ingeschreven in een lerarenopleiding (pabo of tweedegraads lerarenopleiding). De Inspectie van het Onderwijs houdt jaarlijks een lijst bij van alle opleidingen in het hoger onderwijs die zelfstandig opleiden tot een onderwijsbevoegdheid. Deze lijst van deze lerarenopleidingen wordt hier toegepast.
- studenten die niet al een eerdere lesbevoegdheid hebben gehaald.
- studenten geboren na 1970. Deze selectie van personen heeft te maken met de beschikbaarheid van diplomagegevens die nodig zijn voor het bepalen van een eerdere lesbevoegdheid.

Vervolgens is bekeken welke van deze studenten een aanstelling hebben op 1 oktober in het betreffende jaar in het po, het vo, of het mbo. Deze gegevens komen rechtstreeks van de salarisbureaus en administraties van de scholen.

Met het uitsluiten van studenten die al een lesbevoegdheid hebben worden personen uitgesloten die een tweede bevoegdheid halen. Op deze manier kunnen we twee groepen (wel/niet werkzaam in het onderwijs) vergelijken op bepaalde kenmerken binnen dezelfde subpopulatie (studenten zonder eerdere bevoegdheid). Let wel op dat de totale aantallen studenten door deze extra selectiecriteria iets lager zijn dan bijvoorbeeld https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/lerarenopleidingen/overzicht/ingeschrevenen-lerarenopleidingen.

Met de selectie van arbeidscontracten op de vaste meetdatum van 1 oktober worden mensen uitgesloten die alleen op een ander moment 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 geldt het volgende:

- In de cijfers in dit hoofdstuk komen zij-instromers in het beroep niet voor. Deze leraren volgen een apart scholingstraject, dat weliswaar door dezelfde lerarenopleidingen verzorgd wordt, maar buiten de reguliere bachelor en master lerarenopleidingen valt. Zij-instroom in het beroep wordt behandeld in hoofdstuk 14.
- In het vo en mbo wordt alleen gekeken naar studenten van de tweedegraads hbo lerarenopleiding. De hbo eerstegraads lerarenopleiding is alleen voor mensen die al een bevoegdheid hebben. Voor de wo eerstegraads lerarenopleidingen is het onduidelijk, deze personen kunnen al een tweedegraadsbevoegdheid hebben via een educatieve minor eerder in hun studie. Maar ook kunnen zij rechtstreeks in de master zijn ingestroomd.
- In de vorige Trendrapportage werd geconstateerd dat de aantallen studenten werkend in het onderwijs in 2023 wat waren teruggelopen. Helaas blijkt dit gebaseerd te zijn op een technisch probleem waardoor een deel van de studenten niet zichtbaar waren. Dit is inmiddels verholpen, waardoor de aantallen voor 2023 gecorrigeerd zijn.

10.1 De aantallen door de jaren heen

Als eerste het aantal studenten van de Pabo dat werkzaam is in het primair onderwijs in de afgelopen jaren. Om dit aantal in perspectief te plaatsen zijn in de grafiek ook de totale aantallen pabostudenten opgenomen.

Figuur 10.1 Totaal aantal pabostudenten en pabostudenten werkend in het po 2016-2024 (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 1.100 in 2016 naar bijna 7.600 in 2023, waarna het weer daalt naar bijna 7.100 in 2024.

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

Figuur 10.2 Percentage pabostudenten met een aanstelling in het po, 2016-2024 (Bron: DUO)

Werkte in 2016 nog 6% van de pabostudenten (één op de 16) in het po, inmiddels is dat aandeel opgeschoven naar ruim een kwart sinds 2022. De daling in 2024 kan te maken hebben met het het eerder gememoreerde aflopen van de NPO regeling, waardoor er ook minder werkgelegenheid was in het po (zie Tabel 1.2).

Voor de tweedegraads lerarenopleiding en het werken in het vo zijn de aantallen als volgt:

Figuur 10.3 Totaal aantal studenten tweedegraads lerarenopleiding en aantal studenten werkend in het vo of mbo 2016-2024 (Bron: DUO)

Ook in het vo is een stijging te zien van het aantal studenten van een tweedegraads lerarenopleiding dat in het onderwijs werkt, van 2016 tot 2022 gaat het om een stijging van bijna 4.200 naar 5.400 studenten. In het mbo is er sprake van een vaste stroom zonder grote ontwikkeling, al lijkt er de laatste twee jaar wel sprake van een lichte daling.

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

Figuur 10.4 Percentage studenten tweedegraads lerarenopleiding met een aanstelling in het vo of mbo, 2016-2024 (Bron: DUO)

Het percentage in het vo was in 2015 al 20%, dat is nu 29% geworden. In het mbo gaat het in zowel 2016 als in 2024 om 10%.

10.2 Deeltijd en voltijd studenten

Onderstaand is een overzicht van de mate waarin pabostudenten die al dan niet in het onderwijs werken in deeltijd, voltijd of duaal studeren (duaal: deels studeren en deels in het onderwijs werken). Voor de overzichtelijkheid zijn alleen de even jaren opgenomen.

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

In de grafiek is te zien dat degenen die niet in het po werken maar voor een klein deel (12-17%) 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. In 2016 was er sprake van 38% in totaal en in 2024 van 64%. In lijn daarmee is het aandeel voltijders gedaald van twee derde naar één derde.

Figuur 10.6 Studie in deeltijd of voltijd studenten tweedegraads lerarenopleiding die al dan niet in het vo of mbo werken (Bron: DUO)

Voor het vo en mbo zien we in grote lijnen hetzelfde beeld, dat tevens vergelijkbaar is met het beeld in het po. 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%, iets hoger dan in het po.

Bij degenen die wel in het onderwijs werken houden de aandelen deeltijd- en voltijdstudenten elkaar door de jaren heen bijna in evenwicht, waarbij het aantal deeltijdstudenten groter is. De laatste jaren is dat aandeel bij het mbo nog iets hoger dan bij het vo.

10.3 Functie

Onderstaand is de functie die de studenten volgens de personeelsadministratie vervullen weergegeven.

Figuur 10.7 Functie studenten lerarenopleidingen die in het onderwijs werken in 2024 (Bron: DUO)

De functie van LIO (Leraar In Opleiding), links in de grafiek, is een speciale categorie die is ingesteld voor studenten die dicht op hun afstuderen zitten. Het merendeel van de studenten is echter in dienst in een 'reguliere' functie. In het po is dat voor 10% leraar, en voor drie kwart van de studenten is dat een functie bij het ondersteunend personeel. Dit is ook terug te voeren op de regelgeving voor het po, waarbij een aanstelling als leraar meestal niet zal zijn toegestaan.

In het vo en het mbo ligt dat anders. 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 eenmaal verlengd worden. Ook in het mbo is er in de regelgeving meer ruimte te vinden om studenten van de lerarenopleiding in dienst te nemen. Dit is ook te zien in de percentages. In het vo heeft ruim drie kwart van de studenten een aanstelling als leraar. In het mbo heeft ruim de helft (58%) een aanstelling als docent. Ondersteunend personeel neemt een minder belangrijke plaats in, met één op de zes in het vo en één op de drie in het mbo.

Deze verschillen zijn ook in de salarisschalen te zien. Bij de pabostudenten heeft 72% 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 tweedegraads lerarenopleiding die in het vo werken heeft in 2024 75% de hogere lerarenschaal LB. In het mbo geldt dat voor 56%.

De regelgeving voor het po en het vo is verschillend, wat bovenstaande gegevens zal verklaren

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 van een tweedegraads lerarenopleiding die aangesteld is als leraar in feite assisteert bij een klas.

10.4 Gegevens van afgestudeerden

In de Loopbaanmonitor, waarvan de gegevens in het volgende hoofdstuk worden behandeld, is in een enquête bij pas 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 10.8 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 studieperiode. 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 aandeel studenten, dat werkt in het onderwijs 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 10.9 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 47% leraar versus 10% in de personeelsbestanden van DUO. In het vo scheelt het minder, 72% versus 79%.

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 10.10 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 10.5 en Figuur 10.6) 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 10.11 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, de voltijders pabo minder vaak leraar en de deeltijd tweedegraders vaker 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.

10.5 Jaar van de lerarenopleiding waar men zit

Zoals hiervoor gezegd bestaat de constructie Leraar In Opleiding (LIO) voor de laatste maanden van de studie. In de DUO-gegevens is niet te zien in welke fase van de studie studenten zitten, maar wel hoe lang ze de studie al aan het volgen zijn.

Hieronder is een overzicht te vinden hoe lang men aan het studeren is voor degenen die de laatste jaren in het onderwijs werken.

Figuur 10.12 Verblijfsjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten pabo die in het po werken 2016-2024. (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 sinds 2023. De percentages voor alle drie de eerste jaren van de studie zijn in de afgelopen jaren flink omhoog gegaan.

Figuur 10.13 Verblijfsjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten tweedegraads lerarenopleiding die in het vo werken 2016-2024. (Bron: DUO)

Wederom in het vo een ander beeld, met minder veranderingen door de jaren heen. Meer dan de helft 2024: 61%) komt uit de verblijfsjaren 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.

Figuur 10.14 Verblijfsjaar (=aantal jaren dat men de studie volgt) studenten tweedegraads lerarenopleiding die in het mbo werken 2016-2024. (Bron: DUO)

Het beeld in het mbo is vergelijkbaar met dat in het vo. Wel is hier een stijging te zien bij het percentage studenten die 5 jaar of langer studeren (van 30% naar 37%). De eerste twee jaren zorgen hier voor ongeveer een derde van degenen die werken in het mbo.

10.6 De kip of het ei: onderwijswerknemers of studenten die werken?

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

Figuur 10.15 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten pabo die in het po werken, 2016-2024 (Bron: DUO)

In de afgelopen jaren geldt dat ongeveer 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 ongeveer gelijk aan elkaar, en samen sinds 2016 bijna verdubbeld van totaal 19% tot 36%.

Figuur 10.16 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten tweedegraads lerarenopleiding die in het vo werken, 2016-2024 (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 iets groter dan in het po.

Figuur 10.17 Plek waar men eerst is begonnen voor studenten tweedegraads lerarenopleiding die in het mbo werken, 2016-2024 (Bron: DUO)

Ook in het mbo is de meerderheid van de studenten eerst aan de lerarenopleiding begonnen voor men in het onderwijs ging werken. Het percentage is wel het laagste van de drie onderwijssoorten. Dat heeft voornamelijk te maken met de groep die eerst in het mbo werkte en vervolgens de lerarenopleiding ging doen: dit is een kwart van de studenten die in het mbo werkt.

10.7 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. Dit is apart vergeleken voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 10.18 Omvang aanstelling in fte studenten lerarenopleidingen die in het onderwijs als onderwijsgevend personeel werken versus overig onderwijsgevend personeel 2024 (Bron: DUO)

Figuur 10.19 Omvang aanstelling in fte studenten lerarenopleidingen die in het onderwijs als onderwijsondersteunend personeel werken versus overig onderwijsondersteunend personeel 2024 (Bron: DUO)

De gemiddelde aanstellingsomvang van de werkende studenten is voor beide soorten functies overal minimaal 0,6, wat neerkomt op 3 volle dagen per week. Zeker bij het onderwijsgevend personeel ligt de aanstellingsomvang van de studenten niet ver onder die van het overige personeel met die functie. In het mbo is het gemiddelde aantal fte zelfs 0,75, wat zo'n 4 dagen per week inhoudt. Hierbij zijn de verschillen in gemiddelde omvang van onderwijsgevenden per onderwijssoort ook bij de studenten te zien.

Bij het ondersteunende personeel blijven de studenten in het vo en het mbo wat achter bij de voor die functie gebruikelijke aanstellingsomvang. Ook is de aanstellingsomvang voor de onderwijssoorten ongeveer gelijk (0,63-0,65 fte), terwijl die in het vo en het mbo voor het reguliere ondersteunende personeel wat hoger ligt.

Voor beide groepen studenten geldt dus dat men gemiddeld een serieuze aanstelling heeft en doorgaans geen kleine bijbaantjes.

10.8 Regionale verdeling en verdeling per vak

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.

10.8.1 Werkende studenten naar arbeidsmarktregio

Voor het po geldt dat het landelijke aandeel pabo studenten onder het personeel 3,8% is (vorig jaar: 4,0%). De arbeidsmarktregio's die het hoogste aandeel hebben, waar tussen 5,0% en 7,1% van het personeel Pabo student is (in aflopende volgorde van grootte):

- Rijnmond (zonder Rotterdam)
- Rotterdam
- Haaglanden (zonder Den Haag)
- Zuid-Holland Centraal
- Drechtsteden
- Almere
- Midden-Holland
- Zuid-Kennemerland en IJmond

Ook de grote steden Amsterdam en Den Haag en hun omgeving zitten boven het gemiddelde percentage. Los van enkele onverwachte regio's zien we dat G5 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. Het laagste percentage voor de arbeidsmarktregio's is 1,4%. Oftewel in alle regio's zijn pabo-ers te vinden die bij scholen in loondienst zijn.

In het vo is het landelijke aandeel studenten onder het personeel hoger dan in het po met 5,0% (idem voor vorig jaar). De arbeidsmarktregio's met een aandeel van 6,0% tot 7,7% zijn:

- Flevoland (zonder Almere)
- Rijnmond (zonder Rotterdam)
- Utrecht
- Midden-Holland
- Haaglanden (zonder Den Haag)
- Rotterdam
- Zeeland
- Midden-Brabant
- Den Haag

Amsterdam zit hier precies op het gemiddelde met 5,0%, Almere zit onder het gemiddelde met 4,0%. Het laagste percentage dat voor een arbeidsmarktregio is te vinden, is 3,3%. Net als in het po zijn in het vo dus overal studenten in loondienst van de scholen te vinden. Het laagste percentage is daarbij ruim twee keer zo hoog als in het po.

In het mbo is het landelijke aandeel studenten lerarenopleiding onder het personeel in 2024 3,2% (in 2023 3,3%), dit is het laagste percentage van de drie onderwijssectoren. Relatief hoge percentages (4,0%-6,7%) zijn voor het mbo te vinden in:

- Midden-Utrecht (zonder Utrecht)
- Rijnmond (zonder Rotterdam)
- FoodValley
- Veluwe Stedendriehoek
- Rijk van Nijmegen
- Twente
- Midden-Limburg

De G5 zitten hier niet bij de hoge percentages. Onderverdelingen naar arbeidsmarktregio zijn echter voor het mbo wat lastig, omdat er sowieso in vergelijking met de andere onderwijssoorten weinig instellingen zijn. Tevens kunnen de instellingen, en daarmee de regio's, flink van elkaar verschillen wat betreft de gegeven vakken. Wel komt het door studenten lerarenopleiding in het onderwijs werken overal voor.

10.8.2 Werkende studenten naar vakken

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 10.20 Percentage studenten lerarenopleiding onder de lesgevenden in de tekortvakken van het vo (Bron: DUO).

Voor de tekortvakken in totaal worden in het voor een hoger percentage studenten van de lerarenopleiding ingezet dan voor de overige vakken. Maar als we naar de individuele tekortvakken kijken ontstaat een wisselend beeld.

Voor de meeste 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), daar gaat het om 1 op de 10 leraren. 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 15.5).

Bij klassiek talen worden vrijwel geen studenten van de lerarenopleiding tweedegraads ingezet. De bevoegdheid hiervoor bestaat dan ook alleen als eerstegraads opleiding. Voor Frans en Scheikunde zien we dat er procentueel minder studenten worden ingezet dan gemiddeld voor alle vakken. Dit kan te maken hebben met de beschikbaarheid van studenten.

Wiskunde, Duits, natuurkunde en Nederlands hebben een hoger percentage studenten van de lerarenopleiding die als leraar werken dan het gemiddelde van de tekortvakken.

Voor getallen uit deze grafiek 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 geperceneerd valt dit iets lager uit.
- In veel gevallen is het les geven door studenten in het vo onder voorwaarden toegestaan. Het gaat hier bijvoorbeeld gedeeltelijk om studenten die een duaal traject volgen waarbij ze al les mogen geven in de verwachting dat ze de opleiding binnen 2 jaar hebben afgerond.

10.9 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, in het mbo ook meestal als docent. 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 is niet zichtbaar in de administratieve bestanden. Uit de enquêtegegevens onder pas afgestudeerden geeft iedereen wel aan dat men zelfstandig voor de klas heeft gestaan. Maar 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 en mbo ligt de situatie duidelijk anders. Er wordt hier door grote groepen studenten les gegeven voordat men de bevoegdheid heeft. De wetgeving biedt daartoe ook meer mogelijkheden dan in het po. Een klein deel zal een duaal traject ingaan waarbij men tijdens het werken de benodigde kennis en vaardigheden vergaart. Dit is dan enigszins 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 in het vo 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 leerkrachten. Ook hier bestaat het gevaar dat studenten langer over de opleiding doen of deze wellicht niet af maken.

11 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[53].

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.

11.1 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 opledingen 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[54]. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn.

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

Figuur 11.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)

[53] Loopbaanmonitor onderwijs 2025, Centerdata/Mooz, Tilburg, Nijmegen, 2025.

[54] Alles bij elkaar gaat het hierbij slechts om enkele procenten van de populatie.

Van degenen die in 2017 afstudeerden aan de pabo was 90% een half jaar later in het onderwijs werkzaam, voor afstudeerjaar 2024 is dat percentage gestegen naar 94%. Voor de lerarenopleidingen vo/mbo is dit percentage over dezelfde periode gestegen van 83% naar 87%. 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.

11.2 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 11.2 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 is toegenomen.

Niet alleen de mensen die recent zijn afgestudeerd hebben duidelijk 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 lichtingen te zien dat afgestudeerden van de pabo 3 of 5 jaar na het afstuderen in de eerdere jaren vaker in het onderwijs werken dan 1 jaar na het afstuderen. In de latere jaren is het percentage het hoogst 1 jaar na het afstuderen.

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

Ook hier zien we uitvergrote verschillen omdat de grafiek niet op 0% begint. Voor alle drie de analyses, na 1, 3 of 5 jaar in het onderwijs werken, is een stijging van het percentage te zien. Ook is te zien dat het percentage 'na 1 jaar' eerst lager lag dan de percentages 'na 3 jaar' en 'na 5 jaar', maar de laatste jaren daar bovenuit komt.

De percentages 'werkzaam in het onderwijs' zijn minder hoog dan voor de pabo afgestudeerden. Hierbij hoort de 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 11.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

Als we bij de universitaire lerarenopleiding kijken naar de verschillende cohorten en de meetmomenten zien we in de grafiek geen patronen die duiden op een specifieke ontwikkeling de afgelopen jaren in de percentages die in het onderwijs gaan werken, Het percentage 'na 1 jaar in het onderwijs werkend' is voor het cohort 2014 met 73% gelijk aan dat van 2023.

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 2014 t/m 2023.

De percentages 'werkzaam in het onderwijs' lijken niet sterk samen te hangen met de vraag of er een tekort is aan docenten in bepaalde richtingen. Bij de vakken met de grootste tekorten (technische, exacte vakken/talen) is er nauwelijks een stijging van de beroepsrendement zichtbaar. Ondanks het feit dat de tekorten toenemen kiezen afgestudeerden uit deze richtingen blijkbaar niet vaker voor een baan in het onderwijs.

Bij de tweedegraads lerarenopleiding en de ulo blijkt het beroepsrendement overigens niet in alle vakgebieden dezelfde trend te volgen. De kleine veranderingen die in het totale beroepsredendement zichtbaar zijn, zijn het gevolg van het feit dat in sommige vakgebieden (vooral de 'zachte vakken') het rendement de afgelopen jaren flink groter is geworden: van de tweedegraads leraren die in 2018 in de maatschappijvakken afstudeerden, was slechts 69% een jaar na afstuderen aan het werk in het onderwijs, voor cohort 2023 is dat gestegen naar 83%. Een vergelijkbare stijging is te zien bij de culturele/creatieve vakken en lichamelijke opvoeding. Bij de andere vakken is er ondanks de oplopende tekorten in het onderwijs geen sprake van een duidelijk opwaartse trend in het beroepsrendement. Diezelfde afwezigheid van een stijgend beroepsrendement in de tekortvakken is zichtbaar bij de afgestudeerden van de ulo. Het verschil is dat hier de trends minder uitgesproken zijn en dat bij de exacte en economische vakken de jaar-op-jaar variaties relatief groot zijn. De tekorten voor mensen op deze vakgebieden strekt verder dan alleen in het onderwijs. Het gevolg daarvan is waarschijnlijk dat er voor deze groep ook goede loopbaanmogelijkheden zijn buiten het onderwijs, waardoor gestegen baankansen in het onderwijs niet zonder meer leiden tot een hoger beroepsrendement.

11.3 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 11.5 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 2019. In 2018 was het percentage dat een vervangingsbaan had bij de pabo-afstudeerders nog 24%, in de jaren daarvoor was dat nog hoger. Inmiddels heeft een zeer ruime meerderheid die na een half jaar in het onderwijs werkt een reguliere baan. Het feit dat steeds meer pabo-afgestudeerden een reguliere baan verwerven heeft natuurlijk ook zijn weerslag op het steeds geringere aantal beschikbare vervangers in het po, er zitten immers geen gediplomeerden meer thuis op dergelijke kansen te wachten.

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 11.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

In zes jaar tijd is in het po het aandeel vast contract vrijwel verdubbeld (van 22% naar 42%), ten koste van de groep 'tijdelijk met uitzicht op vast' (van 60% naar 41%). De overige contractvormen zijn in de periode 2019 t/m 2025 licht gedaald (van 19% naar 16%)

Figuur 11.7 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

Ook in het vo is een soortgelijke beweging te zien. Het aandeel vast contract is hier van 2019 naar 20254 flink gestegen van 34% naar 51%. De tijdelijke contracten met uitzicht op vast daalden van 44% naar 33%. De overige contracten daalden van 22% naar 16%. Het aantal flexibele contracten is in het vo veel lager dan in het po.

Figuur 11.8 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

Ook in het mbo zijn de vaste contracten toegenomen, hier van 37% naar 50%. Tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast daalden van 43% naar 32%. De overige contracten bleven over de hele periode gezien ongeveer gelijk, met 20% in 2019 en 19% in 2025.

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 in voorjaar 2025 (tijdstip van de enquête) om:

- 2,0 procent van de pabo-gediplomeerden in het po (0,7% uitzendkracht, 1,0% detachering, 0,3% payroll)
- 1,0 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het vo (uitzend 0,2%, detachering 0,8%)
- 1,0 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het mbo (uitzend 0,4%, detachering 0,6%)

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 11.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar fulltime aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

Voor de Pabo is bij de afgestudeerden die in het onderwijs werkten, het percentage dat een (fulltime) aanstelling van 0,8 fte of meer heeft gedaald van 80% naar 73% in het laatst gemeten jaar. Wel blijven de ex pabo studenten duidelijk het vaakst een fulltime aanstelling hebben. Voor de lerarenopleiding vo/mbo is het percentage vaste contracten onder de afgestudeerden die in het onderwijs werken toegenomen van 56% naar 61%, Voor leraren afkomstig van de ulo is dat toegenomen van 55% naar 63%.

11.4 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 bij pabo en lerarenopleiding vo/mbo.
- Meer afgestudeerden hebben een reguliere baan (i.t.t. een invalbaan).
- Meer afgestudeerden hebben een vast contract.
- Meer afgestudeerden hebben een fulltime baan, met uitzondering van de pabo-ers, (al hebben die nog wel het hoogste percentage fulltime banen).

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.

Deel IV - Mobiliteit, uitstroom en zij-instroom

12 Uitstroom van starters 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 dit de oorzaak van het lerarentekort is 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 figuur 11.2) 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 niet meer te vinden zijn als leraar. Percentage 2023 is welk deel van de nieuwe leraren uit '23 niet te vinden is in '24. (Bron: DUO)

Een uitval van bijna 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 2023 en dan ook aanwezig zijn in het bestand van 2024. 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. Er is dus 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 2024 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 2022 begonnen als leraar, en in 2023 werden aangemerkt als 'uitgevallen', blijkt 22% inmiddels in 2023 weer leraar in het po te zijn. 10% heeft een andere functie in het po, en 11% werkt als leraar in het vo of mbo. 55% is ook in 2024 niet in de personeelsbestanden te vinden.

Als verder terug wordt gekeken wordt, zien we dat van degenen die in 2016 zijn begonnen, en het jaar daarna als uitvaller werden aangemerkt, de helft in 2024 weer aanwezig is als leraar po, vo of mbo. Van de na een jaar 'uitgevallen' leraren die begonnen in 2016-2021 zien we 40% tot 56% weer terug als onderwijspersoneel in 2024

Bij degenen die niet in het onderwijs werken is een deel (weer) bezig met een studie. In totaal 18% van de 'uitval' volgt een studie. Voor 11 van de uitval is dat een lerarenopleiding. Voor 5 van de 18% geldt dat ze begonnen zijn aan het eerste jaar van een studie, de overige studenten zitten in verdere jaren van de studie.

Overige zaken die nog opvallen bij de analyse van de groep starters in 2023 die in 2024 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.
- Het aantal mensen dat (nog) geen pabo diploma heeft is bij de uitvallers 3 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 (17% versus 7%). 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.
- Voor degenen met een aanstelling kleiner dan 0,5 fte is de uitval zelfs 31% (voor 0,5-0,87fte 14%, voor >0,87fte 7%(. Mogelijk speelt bij deze uitval ook een rol dat men een grotere aanstelling zou willen maar dat dit niet mogelijk is.

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 11.3) 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 (zoals bij 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 11.4) Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

Van de universitaire lerarenopleiding is percentage dat in het onderwijs gaat werken voor de verschillende cohorten en meetmomenten vergelijkbaar met dat van 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. 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 2024 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 2024 bijna een kwart weer als leraar vo te vinden. Voor de uitval uit 2022 is dat nog maar 13%, 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 vooralsnog 32% en voor de andere jaren 44% tot 38%. Dat betekent voor de meeste jaren dat ruim een derde tot iets minder dan de helft van de personen die als uitval worden aangewezen in werkelijkheid niet voor het onderwijs verloren zijn. Dat mensen hier vaak pas later in het onderwijs terugkomen kan te maken hebben met het fet dat men een meerjarige studie gaat volgen.

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 onderwijl ook een eventueel te gebruiken diploma behaald. Geregeld gaan dergelijke studenten 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).

Van degenen die uitvallen volgt 28% een studie. Maar een klein deel daarvan (5 van de 28%) is net begonnen aan deze studie, maar voor overgrote deel gaat het om personen die een studie vervolgen waar ze al eerder aan begonnen waren. Daar zitten dus ook studenten van de lerarenopleiding vo tussen die tijdens hun studie als leraar hebben gewerkt (zie hoofdstuk 10). 20 van de 28% volgt namelijk een lerarenopleiding. Ook zitten bij de uitvallers die gaan studeren mensen tussen die met een educative 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 ook hier 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 Uitval beginnende leraren mbo

Dezelfde gegevens als hiervoor zijn ook voor het mbo gemaakt. Onderstaand is te zien dat de nuanceringen uit het po en het vo 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 12.8 (herhaling van figuur 11.3 en 12.5) 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 in de meeste jaren hoger zijn dan de percentages die na 1 jaar in het onderwijs werken.

Bij de tweedegraads lerarenopleiding werkt ongeveer 90% van de werkenden in het voortgezet onderwijs (ca. 60%) en het mbo (ca. 30%). Hier hebben zich nauwelijks verschuivingen voorgedaan over de jaren. Zo'n zelfde constant beeld zien we bij de universitaire lerarenopleiding: vrijwel alle studenten die in het onderwijs werken tijdens hun opleiding zijn werkzaam in het voortgezet onderwijs[55]. De arbeidsmarktpositie van deze studenten wordt hier dan ook niet herhaald.

Vervolgens gaan we over naar de DUO gegevens over 'uitval' van beginnende docenten in het mbo. Hierbij is geen leeftijdsgrens gehanteerd voor beginnende docenten, omdat zeker in het mbo mensen vaak pas op latere leeftijd in het onderwijs gaan werken (zij-instromers in het beroep en in de opleiding). Onderstaand de mate waarin beginnende docenten na een jaar niet meer als docent in het mbo werken.

Figuur 12.9 Mate waarin beginnende docenten mbo 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 mbo is hoger dan in het po, maar in de meeste jaren lager dan in het vo. 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 12.10 Arbeidsmarktpositie in 2024 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallendocent mbo'. (Bron: DUO)

7

[55] Loopbaanmonitor 2025

Van de uitval die de eerste baan als leraar had in de jaren 2016-2018 is in 2024 ongeveer één op de zes weer als docent mbo te vinden. Voor uival uit 2022 is dat nog maar 7%, 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 vooralsnog 39% en voor de andere jaren 37% tot 45%. Dat betekent voor de meeste jaren dat ruim een derde tot 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

De lerarenopleiding tweedegraads kan ook door studenten worden gebruikt als eenb opstap naar een universitaire studie. Dan zien we mensen die tijdens de studie in het mbo hebben gewerkt na deze studie weer vertrekken. Ook kan het zijn dat men om een andere reden na het werken in het mbo door gaat studeren (bijvoorbeeld de behoefte aan verdieping van het vak).

Van degenen die uitvallen volgt 18% een studie. Maar een klein deel daarvan (3 van de 18%) is net begonnen aan deze studie, maar voor overgrote deel gaat het om personen die een studie vervolgen waar ze al eerder aan begonnen waren. Daar zitten dus ook studenten van de lerarenopleiding vo/mbo tussen die tijdens hun studie als leraar hebben gewerkt (zie hoofdstuk 10). 14 van de 18% volgt namelijk een direct onderwijs gerelateerde studie. Ook zitten hier de mensen tussen die met een educative 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 po en vo 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. In het mbo is ook te zien dat de uitval van docenten onder de 30 jaar wat hoger is dan die van de rest, uitgezonderd de 55 plussers.
- Mensen met een tijdelijk contract vallen in alle drie de onderwijssoorten 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 en vo hebben degenen die uitvallen in het mbo gemiddeld een kleinere aanstellingsomvang dan degenen die niet uitvallen. Dat betekent ook hier dat op fte berekend het uitvalpercentage onder de startende docenten lager is.

12.4 Beschouwing uitval nieuwe leraren

Het is voor alle drie de onderwijssoorten 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 leraar/docent in dezelfe onderwijssoort. Maar in zowel po, vo als mbo 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 en 28% in het vo en 18% in het mbo een studie volgt, waarvan een deel ook een onderwijsgerelateerde studie.

Vooral in het vo en mbo 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 educative 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 overlappingen gaat.

Een betere 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 2024 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. De vragen gaan over de periode in mei/juni 2025, minimaal een half een half jaar na afstuderen. Onderstaand de antwoorden, met deze keer ook het mbo meegenomen.

Figuur 12.11 'Bent u op zoek naar een andere baan', enquêtegegevens pas afgestudeerden van lerarenopleidingen die in het onderwijs werken uit de Loopbaanmonitor 2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

Het aandeel pas afgestudeerde startende leraren dat op zoek is naar een andere baan is na een aantal jaar van daling nu ongeveer gelijk aan 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 1%, 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 6%, 12% en 14%.

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.

12.5 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 ongeveer 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 28% en in het mbo 18%.

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 eigen onderwijssectoren verlaat, overgangen 2020-2021 tot en met 2023-2024. Inclusief degenen die naar een van de andere twee onderwijssectoren overstappen (zie volgende paragraaf) (Bron: DUO)

De percentages voor het po zijn lager dan die in het vo en het mbo, voor alle drie de onderwijssoorten geldt dat de uitstroom de laatste jaren steeg, maar nu is deze weer iets gedaald.

Bij de bovenstaande gegevens horen enkele belangrijke 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 in het vorige hoofdstuk 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 onderwijssector verlaat, overgangen 2020-tot en met 2024. Inclusief 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 en het mbo liggen boven het gemiddelde. Voor meer informatie over de uitstroom van deze jongeren wordt verwezen naar het vorige hoofdstuk (zie hoofdstuk 12).

Ook is te zien dat de lagere uitstroom in het po deels 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 minder ontlopen.

Bij de twee figuren in deze paragraaf zijn bij de uitstroom ook degenen uit po, vo en mbo mee geteld die naar een van de twee andere onderwijssectoren zijn vertrokken. In de volgende paragraaf is hier meer aandacht voor.

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 2020-2024 (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 631 po-ers gaan naar het vo en 377 vo-ers gaan in de omgekeerde richting. Enerzijds kan de conclusie zijn dat het po jaarlijks per saldo 254 leraren 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 0,5% voor vo leraren naar het po en op 0,5% voor po leraren naar het vo.

Tussen vo en mbo geldt een soortgelijk verhaal: 562 vo-ers gaan per jaar naar het mbo, 484 mbo-ers naar het vo. In percentages is dit echter: 0,8% van de vo leraren gaat naar het mbo en 1,5% 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 0,7% van het personeel (877 personen) dat jaarlijks naar een andere onderwijssoort gaat, in het vo is dit 1,3% en in het mbo 1,9%.

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[56] 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.

[56] BRIN = Basisregistratie Instellingen.

Figuur 13.4 Ontwikkeling aantal overstappers: leraren die naar een ander bestuur gaan 2020-2024[57] (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 weer omhoog gegaan. In het po is het inmiddels al weer twee jaar aan het dalen, in het vo sinds het laatste jaar. 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.

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 G5 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 onder leraren van aantal overstappers naar een andere school vanuit de G5 naar een andere gemeente ('Vertrek uit G5') en vanuit andere gemeenten naar de G5 ('naar G5') 2020-2024 (Bron: DUO)

[57] 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 nar een ander bestuur.

Duidelijk is te zien dat in het po de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten, die eerder fors was toegenomen, de laatste twee jaar afneemt. Al is de uitstroom nog wel duidelijk hoger dan de instroom

Voor het vo is zichtbaar dat de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten de laatste jaren na een stijging een jaar stabiel was en het laatste jaar wat is gedaald, De instroom was eerst vrijwel gelijk aan de uitstroom, maar is nu duidelijk lager.

Voor het mbo is de voornaamste conclusie dat het hier om kleine aantallen gaat, zowel wat uit- als instroom betreft. De uitstroom is wat gestegen in de voorbije jaren maar neemt recentelijk weer af. De uitstroom uit de G5 is daarbij 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
2020-2021	-309	31	-15
2021-2022	-386	-6	-46
2022-2023	-282	-15	-90
2023-2024	-177	-148	-26
Totaal 2020-2024	-1.154	-138	-177

De G5 verliest in het po de laatste jaren ongeveer driehonderd leraren per jaar aan de overige gemeenten, waarbij het laatste jaar een lager getal laat zien. Over de vierjarige meetperiode gaat het in totaal om 1.154 leraren.

In het vo heeft op dit gebied over vier jaar een negatief saldo van 138 leraren die vertrekken, maar dankt dit saldo vooral aan het laatste jaar dat een negatief saldo van 148 oplevert. Voor het mbo gaat het ook hier om lage aantallen, maar die tellen in de vier jaar wel op tot een verlies van 177 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 G5 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 2023 afgenomen van 15 naar 14 kilometer, na een aantal jaren stabiel te zijn gebleven was deze vorig jaar al iets lager. Oftewel de afgestudeerden vinden een baan die gemiddeld iets dichter bij de plaats ligt waar men tijdens het afstuderen woonde dan vroeger het geval was. Dit betekent in de praktijk waarschijnlijk ook dat er minder trek naar de tekortgebieden plaats vindt na het afstuderen.

Voor de lerarenopleiding vo/mbo is dit effect relatief minder groot, het gaat hier van 25 naar 24 kilometer terug. Voor de ulo's is deze conclusie niet te trekken, de afstand voor cohort 2023 is juist hoger dan die voor cohort 2018.

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 scholen wordt gekeken ontstaat een wisselend beeld uit dit hoofdstuk. De uitstroom van leraren is voor alle drie de sectoren de laatste jaren iets toegenomen, waarbij jet laatste jaar weer een lichte daling laat zien. Aangetekend moet worden dat de uitstroom nog steeds veruit het grootst is bij ouderen die met pensioen gaan. Een verklarende factor voor overige uitstroom kan daarbij zijn dat nog steeds vrijwel overal op de arbeidsmarkt buiten het onderwijs om mensen gevraagd wordt. Andersom krijgt het onderwijs ook mensen uit andere sectoren binnen de muren, zij-instromers en herintreders.

We zien dat de mobiliteit tussen de sectoren procentueel nog steeds zeer laag is. De mobiliteit binnen de sectoren neemt na een eerdere toename (die mede een reactie op de corona-jaren kan zijn,) weer wat af. Met de bestaande lerarentekorten blijft het voor leraren relatief makkelijk is werk bij een andere school te vinden.

Voor de G5 is gunstig dat het voortdurende verlies van leraren aan gebieden buiten de G5 is verminderd is het po. Daar is de instroom uit andere gemeenten gelijk gebleven en de uitstroom naar die gemeenten gedaald. Iets soortgelijks is op kleinere schaal aan de gang in het mbo. Dat betekent voor beide sectoren dat de G5 minder leraren verloor aan overige gemeenten dan het jaar daarvoor. Voor het vo geldt dat de instroom uit andere gemeenten fors is afgenomen, waardoor er netto duidelijk meer leraren verloren worden aan de andere gemeenten. In het verleden was daar niet of in geringe mate sprake van.

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 een carrière in het onderwijs begint. Steeds meer mensen blijken geïnteresseerd om op latere leeftijd als leraar in het onderwijs te gaan werken. En dan gaat het in dit hoofdstuk vooral om de mensen die direct in het beroep instromen. 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 de subsidie voor zij-instromers.

Figuur 14.1 Aantal toegekende aanvragen subsidie voor 'zij-instromers in het beroep' in 2015-2025 voor de onderwijssectoren po, vo en mbo (Bron: DUO)

Het aantal toegekende aanvragen is met 2.250 net iets hoger dan vorig jaar en op 2023 na het hoogste aantal ooit.

Onderverdeeld naar de betrokken onderwijssoorten ontstaat het volgende beeld.

Figuur 14.2 Aantal toegekende aanvragen subsidie voor 'zij-instromers in het beroep' in 2015-2025 naar onderwijssectoren po, vo en mbo (Bron: DUO)

In de grafiek is te zien dat de aantallen zij-instromers vanaf 2018 voor po en mbo een vlucht omhoog namen, terwijl dat in het vo pas wat later op gang kwam. Het po is de laatste twee jaar gedaald naar een niveau van 719, het laagste niveau sinds 2018. Vermoedelijk heeft de daling van het lerarentekort hier invloed op gehad. In het vo neemt het aantal zij-instromers nog toe en is inmiddels het aantal van 500 overschreden. Het mbo lijkt stabiel met een aantal van 1.019, even hoog als het 'record' jaar 2023. Het hoge getal voor het mbo is overigens opvallend, aangezien in deze sector het geringste aantal leraren werkt. Het mbo heeft dan ook een lange traditie van het aantrekken van mensen met vooral praktijkervaring in de onderdelen waarin zij lesgeven.

Omdat de zij-instroom voor de G5 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 G5 tot en met 2024[58] het volgende beeld op:

Figuur 14.3 Aantal toegekende aanvragen po in de G5 naar jaar aanvraag die teruggevonden zijn in de personeelsbestanden periode 2019-2024[59] (Bron: DUO)

In totaal zijn er in 2024 voor de G5 236 aanvragen voor zij-instroom subsidie in het po gehonoreerd, tegen 234 het jaar daarvoor. In Amsterdam is het aantal aanvragen fors gestegen na een dip in 2023 en in Almere is sprake van een lichte stijging. In de andere steden is het aantal toegekende subsidies zij-instroom van 2023 op 2024 licht gedaald.

Het aantal gehonoreerde aanvragen van de G5 bedraagt 24% van de totale gehonoreerde aanvragen in het po in heel Nederland.

Voor het vo is een onderverdeling naar vakken gemaakt, net name naar de tekortvakken.

De tekortvakken die hier worden vermeld zijn gebaseerd op de vakken die zo gecategoriseerd worden bij de arbeidsmarktramingen (zie hoofdstuk 7).

---

58 Brongegevens uit 2025

59 De gegevens zijn bekend tot en met 2024, aangezien analyses op dit gebied enige tijd kosten en de definitieve aanvraaggegevens over 2025 pas vanaf eind november beschikbaar waren.

Figuur 14.4 Aantal toegekende aanvragen vo voor de tekortvakken periode 2018-2025 (Bron: DUO)

De in het vo veel op het lesrooster voorkomende vakken Nederlands en wiskunde[60] hebben ook de meeste zij-instromers onder de tekortvakken. Nederlands maakt de laatste jaren een opvallende stijging door, wiskunde is sinds 2021 op een hoger aantal instromers terecht gekomen, maar nog altijd veel lager dan Nederlands. Ook bij Natuurkunde en Scheikunde lijkt er sprake van een stijgende tendens.

In de volgende grafiek staan de gegevens voor de tekortvakken over de laatste 8 instroomjaren opgeteld, samen met de aantallen voor de tekortvakken in 2025.

Figuur 14.5 Totaal aantal toegekende aanvragen vo voor de tweedegraads en eerstegraads tekortvakken over de periode 2018-2025 (Bron: DUO)/

[60] Nederlands, wiskunde en Engels vormen samen ongeveer 30% van het lesrooster.

De totalen zijn relevant omdat een groot deel van de zij-instromers jaren op de scholen blijft werken (zie verderop in dit hoofdstuk). Ook hier is te zien dat Nederlands veruit het grootste vak is, gevolgd door de bèta vakken. In totaal nemen de tekortvakken 54% van de zij-instroom voor hun rekening, terwijl ze in de lesroosters (zie figuur 15.1) 34% voor hun rekening nemen van de vakken waarvoor een bevoegdheid bepaald kan worden. Ondanks een eventuele vertekening omdat niet alle vakken evenveel uur gegeven worden, kan hier uit worden geconcludeerd dat de zij-instromers relatief vaak in de tekortvakken terecht komen.

Bij de zij-instromers is tevens nagegaan wat het percentage mannen is onder de toegekende uitvragen. Voor de laatste jaren levert dat het volgende beeld op.

Figuur 14.6 Percentage mannen per sector onder totaal aantal toegekende aanvragen over de periode 2018-2025 (Bron: DUO)

Het aandeel mannen in de totale lerarenpopulatie op het aantal personen is in het po, vo en mbo respectievelijk 13%, 43% en 41% (zie *Figuur 1.6*). Dat betekent dat de percentages mannen bij de zij-instroom voor alle drie de onderwijssoorten iets hoger zijn dan onder de zittende populatie. 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 ongeveer een kwart van de gevallen pas in het kalenderjaar na het startjaar van de scholing ingediend. De regeling laat hier ook de ruimte voor.

In de volgende figuur zijn de *toegekende* aanvragen per onderwijssoort weergegeven op het jaar dat men daadwerkelijk het scholingstraject van zij-instroom is *gestart*.

*Figuur 14.7 Zij-instromers in het beroep leraar met <u>startjaar</u> scholing 2015-2025 (Bron: DUO) *2025 is een voorlopig cijfer*

Het feit dat het cijfer voor 2025 nog voorlopig is heeft, zoals gezegd, te maken met de situatie dat er in 2026 nog aanvragen en toekenningen zullen volgen die betrekking hebben op start scholing in 2025.

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. Door het beroepsgerichte karakter van het mbo, heeft het mbo al een traditie van zij-instroom. Hier vindt een gestage stijging plaats. In het vo is er eveneens een stijging ingezet, die wat later begint.

14.2 Zij-instromers in de Loopbaanmonitor

In het onderzoek Loopbaanmonitor, waarvan de arbeidsmarktresultaten in hoofdstuk 11 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 dit onderzoek zijn in po en vo alle (gesubsidieerde) zij-instromers benaderd die in schooljaar 2024/25 met hun scholingstraject zijn begonnen. In het mbo gaat het om zij-instromers die in schooljaar 2023/24 met hun pdg-traject zijn gestart. 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 14.8 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector 2024/2025 (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 po en in het mbo is dit duidelijk nog belangrijker.

Een algemene conclusie is dat de meer ideële motieven overheersen bij het kiezen voor de zij-instroom. De wat meer materiele zaken worden ook door mensen genoemd, maar zijn duidelijk minder vaak belangrijk. De instroommotieven van zij-instromers in het beroep sluiten in grote lijnen ook aan bij die van pas afgestudeerde leraren die in hetzelfde Loopbaanmonitor onderzoek zijn bevraagd.

Figuur 14.9 Percentage (zeer) tevreden over de begeleiding tijdens het zij-instroomtraject in 2024/2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

Zij-instromers zijn in meerderheid tevreden over de begeleiding op de werkplek en over de ondersteuning die zij vanuit hun school of instelling hebben gekregen om het traject zo goed mogelijk te kunnen volgen. Voor deze punten is tussen twee derde (66%) en drie kwart (75%) van de zij-instromers tevreden. In het mbo en het po zijn de zij-instromers eveneens in twee derde van de gevallen tevreden over de begeleiding van de lerarenopleiding. Maar in het vo is dat percentage iets lager met 61%.

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 14.10 Percentages antwoorden op de vraag "Bent u, toen u startte als zij-instromer, direct voor de klas gaan staan?" 2024/2025 (Bron: Centerdata/Mooz) (meerdere antwoorden mogelijk)

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 begeleiding vanuit de organisatie krijgen bij hun werk.

Figuur 14.11 Aandeel zij-instromers dat het eens is met de volgende stellingen over begeleiding 2024/2025 (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 14.12 Rapportcijfers werktevredenheid zij-instromers in het beroep naar sector 2024/2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

De inhoud van het werk 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 een 7,5. Het cijfer dat wordt gegeven aan het salaris krijgt in alle sectoren een ruime voldoende, namelijk een 7.

14.3 Mate waarin zij-instromers in het onderwijs blijven werken

In berichten in de media wordt wel eens gespeculeerd over zij-instromers die het onderwijs snel weer verlaten, of wordt een schooldirecteur aan het woord gelaten die een zij-instromer heeft opgeleid en deze helaas weer ziet vertrekken. Om na te gaan of dergelijke incidentele berichten ook een basis in de werkelijkheid hebben wordt in deze paragraaf nagegaan in welke mate zij-instromers in het beroep in het onderwijs blijven werken. Enerzijds kan verwacht worden dat zij-instromers een bewuste en onderbouwde keuze maken en die niet zo gauw op zullen geven. Maar anderzijds kan ook verwacht worden dat zij-instromers op het oude beroep terug kunnen vallen en al hebben laten zien niet terug te schrikken voor een verandering van werkomgeving.

Om de mate waarin zij-instromers in het onderwijs blijven werken in perspectief te plaatsen wordt dit afgezet tegen de resultaten van andere instromers als leraar. De andere instromers bestaan uit iedereen die voor het eerst als leraar in de personeelsbestanden te vinden is (uitgezonderd de zij-instromers). Voor een groot deel gaat het hier om mensen die de lerarenopleiding net hebben afgerond of er nog mee bezig zijn.

In de volgende grafieken wordt getoond in hoeverre mensen in het onderwijs werkzaam zijn. Het is niet correct om dit percentage van 100% af te trekken en de rest 'uitstroom' te noemen. In de praktijk blijken namelijk veel mensen, die in een jaar niet voorkomen in de bestanden, in latere jaren weer wel voor te komen. Dit kan deels te maken hebben met de meetmethode: alles wordt bepaald op de peildatum 1 oktober. Wie dan niet in dienst is telt voor het hele jaar niet mee. Maar deels kan het ook gaan om mensen die niet zichtbaar zijn omdat ze tijdelijk via een uitzendbureau of andere constructie werken, of mensen die tijdelijk niet of elders werken.

Figuur 14.13 Startjaar 2017 t/m 2023 in po, werkzaam in het onderwijs 1 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

In de grafiek is te zien dat van de leraren die in 2017 instroomden als zij-instromer in het po een jaar later nog 92% in het po werkt, terwijl dat voor de overige in 2017 ingestroomde leraren 88% was. Van de groep zij-instromers die in 2023 begon is 91% na een jaar nog aanwezig, terwijl dit percentage voor dat beginjaar voor de andere instromers gedaald is naar 80%.

Voor alle jaren is te zien dat een jaar later van de zij-instromers meer mensen over zijn dan van de overige instroom als leraar. Voor de laatste jaren is dit verschil fors te noemen. Voor de groep met startjaar 2023 is 9% van de zij-instromers na een jaar niet aanwezig en 20% van de overige instroom.

Omdat het zij-instroom traject in po en vo 2 jaar duurt, en mensen die zijn vertrokken ook weer terug kunnen komen, is ook gekeken hoe de situatie na 2 jaar is. Mensen die na een jaar niet aanwezig waren, maar na 2 jaar weer wel in het bestand zitten, zijn hier ook meegeteld.

Figuur 14.14 Startjaar 2017 t/m 2022 in po, werkzaam in het onderwijs 2 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Na twee jaar is van de lichting die in 2022 aan de zij-instroom in het po begon nog 86% in het onderwijs werkzaam. Voor de vergelijkingsgroep van andere beginnende leraren ligt dat percentage wat lager op 79%. Voor alle startjaren is het percentage dat na 2 jaar in het onderwijs werkt voor de zij-instromers hoger dan voor de overige instromers.

Vervolgens de situatie in het po 3 jaar en 5 jaar na de zij-instroom.

Figuur 14.15 Startjaar 2017 t/m 2021 in po, werkzaam in het onderwijs 3 jaar en 5 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Ook 3 jaar na de start van de zij-instroom is het leeuwendeel van de zij-instromers in het onderwijs werkzaam. De lichting van 2017 scoort daarbij iets lager. Het verschil met de overige instromers in het po is kleiner geworden en in sommige jaren zelfs afwezig. Voor startjaar 2017 geldt dat het percentage werkzaam in het onderwijs hoger ligt voor de overige instroom.

Als we 5 jaar na het begin van de zij-instroom kijken heeft de overige instroom de zij-instromers ingehaald op het gebied van in het po blijven werken, voor de lichtingen 2018 en 2019 liggen de percentages ongeveer gelijk, voor de lichting 2017 ligt het percentage bij de zij-instromers iets lager.

Een andere manier om deze cijfers te lezen is: zowel voor zij-instromers als andere instromers als leraar in het po blijkt dat drie kwart na 5 jaar nog steeds als leraar werkt.

Vervolgens deze zelfde grafieken voor het vo.

Figuur 14.16 Startjaar 2017 t/m 2023 in vo, werkzaam in het onderwijs 1 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Van de leraren die in 2017 instroomden als zij-instromer in het vo was een jaar later 83% daar nog werkzaam, terwijl dat voor de overige in 2017 ingestroomde leraren 73% was. Van de groep zij-instromers die in 2023 begon is 87% na een jaar nog aanwezig, terwijl dit percentage voor dat beginjaar voor de andere instromers gestegen is naar 78%.

Ook hier zien we dat na een jaar het percentage dat nog in het onderwijs te vinden is voor de zij-instromers duidelijk hoger is dan voor de overige instromers. Overigens liggen alle percentages overal net iets lager dan in het po.

Figuur 14.17 Startjaar 2017 t/m 2022 in vo, werkzaam in het onderwijs 2 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Ook na twee jaar zijn de zij-instromers in het vo merendeels in grotere aandelen nog werkzaam in het onderwijs dan de overige instromers. De vergelijking met het po laat hier wederom lagere percentages zien (daar was van startjaar 2022 bij de zij-instromers 86% aanwezig, van de overige instromers 79%).

Figuur 14.18 Startjaar 2017 t/m 2021 in vo, werkzaam in het onderwijs 3 jaar en 5 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Na 3 jaar is nog steeds van beide groepen het overgrote deel werkzaam in het onderwijs, een iets groter deel van de zij-instromers dan van de overige instromers. Hetzelfde kan geconstateerd worden voor de situatie na 5 jaar.

In het mbo treffen we de onderstaande situatie aan.

Figuur 14.19 Startjaar 2017 t/m 2023 in mbo, werkzaam in het onderwijs 1 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Van de docenten die in 2017 instroomden als zij-instromer in het mbo was een jaar later nog 91% daar aan het werk, terwijl dat voor de overige in 2017 ingestroomde docenten 77% was. Van de groep zij-instromers die in 2023 begon is eveneens 91% na een jaar nog aanwezig, terwijl dit percentage voor dat beginjaar voor de andere instromers iets gestegen is naar 80%.

Het beeld een jaar na de (zij-)instroom is net als bij de andere onderwijssoorten dat de zij-instromers vaker aanwezig zijn in het onderwijs dan de andere instromers. De hoogte van de percentages is vergelijkbaar met die in het po, en daarmee iets hoger dan die in het vo.

Figuur 14.20 Startjaar 2017 t/m 2022 in mbo, werkzaam in het onderwijs 2 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Ook 2 jaar na de start zijn de zij-instromers in het mbo zeer duidelijk vaker aanwezig dan andere instromende docenten. De percentages voor de zij-instromers zijn hoger dan die in het po en vo.

Figuur 14.21 Startjaar 2017 t/m 2021 in mbo, werkzaam in het onderwijs 3 jaar en 5 jaar na de start als zij-instromer of andere instroom als leraar (bron DUO)

Ook na 3 jaar zijn de verschillen tussen de zij-instromers en de overige instromers in het mbo zeer duidelijk. Na 5 jaar zijn de verschillen iets kleiner geworden maar nog steeds duidelijk zichtbaar. Het mbo lijkt met de zij-instromers dus eveneens relatief trouwe werknemers in huis te halen.

Voor alle drie de onderwijssoorten is ook nog gekeken hoeveel procent van een instroom lichting uit het verleden nog in 2024 in het onderwijs werkt, en welk deel inmiddels bij een ander bestuur werkt. Dat levert voor het po het volgende resultaat op:

Figuur 14.22 Startjaren zij-instroom en overige instroom po uit 2017, 2019, 2021 en 2023. Mate waarin men in 2024 nog in het onderwijs werkt, en zo ja of dat bij hetzelfde bestuur is. (bron DUO)

Van de zij-instroom in 2023 is in 2024 nog bijna niemand van bestuur gewisseld, hetgeen gezien het tweejarige traject van de zij-instroom ook lastig zal zijn. Als we kijken naar de instroom uit het jaar 2021, dan blijkt van beide groepen inmiddels één op de zeven (14%) nog wel in het onderwijs te werken maar voor een ander bestuur dan waar men begonnen was.

Naarmate we langer in de tijd terug gaan stijgt het aandeel personen dat voor een ander bestuur werkzaam is.

Figuur 14.23 Startjaren zij-instroom en overige instroom Vo uit 2017, 2019, 2021 en 2023. Mate waarin men in 2024 nog in het onderwijs werkt, en zo ja of dat bij hetzelfde bestuur is. (bron DUO)

In het vo valt op dat vanaf de lichting 2021 het percentage dat voor een ander bestuur werkt al flink wat hoger ligt dan voor de lichting 2023, en ongeveer hetzelfde blijft voor de latere jaren.

Figuur 14.24 Startjaren zij-instroom en overige instroom mbo uit 2017, 2019, 2021 en 2023. Mate waarin men in 2024 nog in het onderwijs werkt, en zo ja of dat bij hetzelfde bestuur is. (bron DUO)

Het mbo wijkt duidelijk af van het po en vo. Degenen die in het onderwijs blijven werken doen dat in het overgrote deel van de gevallen bij hetzelfde bestuur als waar zij beginnen. Hierbij kan een rol spelen dat er in het vo veel minder besturen zijn dan in po en vo, maar ook dat men geregeld aangenomen is voor een specifiek vak dat lang niet overal gegeven wordt.

Het feit dat zij-instromers geregeld bij een school vertrekken om voor een ander bestuur te gaan werken voedt bij sommige mensen wellicht het idee dat deze nieuwe leraren snel uit het onderwijs vertrekken. Bovenstaande laat echter zien dat zij-instromers doorgaans vaker in het onderwijs blijven werken dan andere instromers.

14.4 Salaris zij-instromers in het beroep

De meeste zij-instromers zijn ingedeeld als leraar in salarisschaal LB, met een deel in de hogere schaal LC en een enkeling in LD. In paragraaf 1.6 zijn de bedragen van de salarisschalen en de gemiddelde inkomsten van leraren te vinden. Voor deze paragraaf beperken we ons tot de mate waarin zij-instromers in het beroep in schaal LB ingedeeld zijn en in welke van de 12 treden zij ingedeeld zijn.

Als eerste de indeling in salarisschaal B voor de drie onderwijssoorten.

Figuur 14.25 Indeling in salarisschaal B zij-instromers in het beroep po, vo en mbo in 2023 en 2024 (bron DUO).

Veruit de meeste zij-instromers worden in schaal LB als leraar ingedeeld. Degenen die op het meetmoment (1 oktober van het genoemde jaar) een lagere salarisschaal hadden waren waarschijnlijk nog niet als leraar ingeschaald. In het po kan dat als onderwijsassistent zijn, in het mbo zal dat vaker instructeur zijn.

Voor het vo, en in mindere mate voor het po, kan voor degenen die hoger dan schaal LB als leraar worden ingedeeld ook gelden dat deze personen reeds als leraar werkzaam waren en nu een extra bevoegdheid halen.

De salarisschaal LB voor leraren heeft 12 treden. In principe worden leraren zonder werkervaring in trede 1 ingedeeld. Zij-instromers worden op basis van werkervaring vaak hoger ingeschaald. Onderstaand de gemiddelde trede waarin de zij-instromers zijn ingedeeld.

Figuur 14.26 Gemiddelde schaaltrede van zij-instromers in het beroep die ingedeeld zijn in salarisschaal B po, vo en mbo in 2023 en 2024 (bron DUO).

In het po worden zij-instromers op basis van hun werkervaring gemiddeld halverwege schaal LB ingedeeld. In het vo is dat gemiddeld anderhalve schaal hoger. Ook dit kan te maken hebben met het feit dat het in het vo deels om personen gaat die al leraar waren. In het mbo wordt gemiddeld de hoogste schaal toegekend. Dit komt mogelijk door de andere beroepsgroep(en) in het mbo, waarbij specifieke vakkennis vaak wordt gehaald uit of gecombineerd met werkervaring in het vakgebied.

Het is dan ook logisch om deze externe werkervaring extra te waarderen bij het vaststellen van het salaris.

14.5 Conclusie

Zij-instroom is een groeiende bron voor extra instroom van leraren. Nu de groei bij mbo wat lijkt de stabiliseren, zien we een forse stijging in het vo. Ook het feit dat de zij-instromers in het vo relatief vaak terecht komen bij de tekortvakken is een positief punt.

Uit de enquêtes van de Loopbaanmonitor onder de zij-instromers blijkt dat zij doorgaans tevreden zijn over hun werk en de begeleiding die zij krijgen. Uit vergelijkingen met andere vormen van instroom blijkt dan ook dat de meeste zij-instromers het onderwijs doorgaans voor langere tijd zullen versterken.

Deel V – Bevoegdheid, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid

15 Vakken en bevoegdheid

Uitgebreid aandacht voor in het vo gegeven lessen in de verschillende vakken en de mate waarin deze bevoegd worden gegeven worden in dit hoofdstuk behandeld. Tevens is aan het eind van het hoofdstuk een overzicht van de bevoegdheden in het po. Hier nogmaals de vermelding dat cijfers die niet in de grafieken staan in de bijlagen te vinden zijn.

15.1 Bevoegdheid in het vo

De afgelopen periode heeft weer een meting van de gegeven lessen in het vo plaatsgevonden via het onderzoek 'Integrale Personeelstelling Onderwijs' (IPTO[61]), 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[62] 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 2024/2025.

15.1.1 In het vo gegeven lessen

Onderstaand een overzicht van de belangrijkste vakken en hun aandeel in het totaal van de lessen. Deze gegevens zijn gebaseerd op de roosters van alle vo scholen per 1 oktober 2024.

Figuur 15.1 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.

---

61 IPTO, vakken en bevoegdheden peildatum 1 oktober 2024, Centerdata, Tilburg, 2025.

62 Exclusief pro en isk.

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 15.2 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2015/16 tot en met schooljaar 2024/2025 (Bron: Centerdata)

Het vak Techniek wordt steeds minder gegeven: het heeft de afgelopen 10 jaar 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 15% van de resterende 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 2025 vergelijken met die van 2021 (3 jaar daarvoor), zien we op techniek na hetzelfde beeld:

Figuur 15.3 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2021/2022 tot en met schooljaar 2023/2024 (Bron: Centerdata)

De vakken die bekend staan als tekortvakken leveren in de drie jaar voorafgaand aan 2024 lessen in. Het sterkst is dat te zien bij klassieke talen, Duits en Frans. De daling van scheikunde en natuurkunde worden deels gecompenseerd door de stijging van het combinatievak NASK. De theorie dat godsdienst/levensbeschouwing deels gecompenseerd wordt door een stijging van maatschappijleer gaat in ieder geval in deze 3 jaar niet op, maatschappijleer blijft gelijk. Verder daalt ook Economie met een duidelijke percentage. Voor Engels, Nederlands en wiskunde zijn de percentages daling relatief laag. Maar omdat het om grote vakken gaat zal dit toch wel impact hebben op de lesroosters.

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 lesuren op het vmbo.

Figuur 15.4 Percentage lesuren voor de 14 meest gegeven beroepsgerichte vakken (vmbo) op het totaal aantal lesuren in het vo, gesorteerd van groot naar klein, 2024 (Bron: Centerdata)

De grootste beroepsgerichte vakken op het vmbo zijn de profielvakken Zorg en welzijn en Dienstverlening en producten.

15.1.2 *Bevoegdheid en onderwijssoort*

Bij het weergeven van de bevoegdheidspercentages wordt alleen gekeken naar vakken waarvoor een bevoegdheid kan worden bepaald (bijna 90% van gegeven lesuren). Tussen de verschillende onderwijssoorten zijn daarbij duidelijke verschillen waar te nemen, zoals aangetoond in onderstaande figuur.

Figuur 15.5 Percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijstype, 2023/2024. De categorie 'Combinaties' betreft voornamelijk brugklassen. (Bron: Centerdata)

Van de lesuren waarvoor een bevoegdheid kan worden vastgesteld werd op 1 oktober 2024 in totaal 86,2% bevoegd gegeven. 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. 9,6% van de lesuren wordt benoembaar gegeven, voornamelijk door personen die in opleiding voor de bevoegdheid zijn. Bij 4,2% van het totaal aantal lesuren gaat het om lesuren die onbevoegd gegeven worden. In deze groep vallen bijvoorbeeld personen die daadwerkelijk over geen enkele bevoegdheid beschikken en veel leraren mét een onderwijsbevoegdheid, maar niet met betrekking tot het gegeven vak

Verder is te zien dat het percentage bevoegd gegeven lesuren zoals elk jaar het hoogst ligt in het vwo (91,8%) en het laagst op het vmbo (82,1%). Op het vmbo wordt relatief vaak onbevoegd les gegeven (6,4%), op het vwo is dit duidelijk lager (1,9%). 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 leraren.

15.1.3 Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren

Bij de huidige manier van onderzoek doen wordt voor alle personen, waarbij een bevoegdheid niet op basis van bronnen (diplomabestand of oudere metingen) kan worden vastgesteld, aan de school gevraagd wat de benoemingsgrondslag voor de betreffende lessen is. Deze manier van meten is voor het schooljaar 2014/2015 het eerst gebruikt, daarom kan een goede vergelijking over elf schooljaren worden gepresenteerd.

Figuur 15.6 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

In de grafiek is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen in de loop der jaren overal gestaag is gedaald, maar in de laatste jaren weer iets toeneemt bij vmbo en combinaties. Overal is het percentage onbevoegd gegeven lessen echter nog steeds duidelijk lager dan de vroegere jaren. Zeker gezien de toenemende krapte voor sommige vakken is dit een positieve ontwikkeling te noemen. Overigens heeft het vmbo weliswaar het hoogste percentage onbevoegdheid, maar daar is ook in het laatste decennium de grootste daling van de onbevoegdheid bereikt.

Figuur 15.7 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

Voor alle onderwijssoorten is te zien dat er na 2014 sprake was van afwisselend dalingen en stijgingen van de percentages bevoegd gegeven lessen. Inmiddels zijn de cijfers overal iets lager dan het niveau van 2014. De grootste daling is waar te nemen bij de combinaties.

Het laatste stukje in de puzzel is het aandeel benoembaar gegeven lessen.

Figuur 15.8 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

Als we de ontwikkeling van de bevoegdheid van alle drie de grafieken samen bekijken is de conclusie dat in eerste instantie de percentages bevoegdheid en onbevoegdheid zijn gedaald en de benoembaarheid is toegenomen. In het laatste jaar is daar op de meeste plaatsen een lichte daling van de benoembaarheid 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 blijven houden.

15.1.4 Bevoegdheden voor verschillende vakken

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die als tekortvakken zijn aangewezen. Uitzonderingen daarop zijn Techniek en Maatschappijleer. Het is mogelijk dat lessen in deze laatste vakken deels gegeven worden door personen die reeds een ander vak bevoegd geven en zo meer uren aanstelling kunnen krijgen.

Figuur 15.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2024 (Bron: Centerdata)

De drie vakken met het hoogste percentage onbevoegd gegeven lesuren zijn Techniek (12,0%), het combinatievak NASK (7,6%), en Maatschappijleer (6,5%). Opvallend hierbij is dat twee van deze drie vakken geen examenvakken zijn. Bij maatschappijleer geldt dat de leraren die dit onbevoegd geven dit gemiddeld voor 45% van hun weektaak doen en daarnaast bevoegd andere vakken zoals geschiedenis geven. Bij alle onderwijstypen is het percentage onbevoegd gegeven lesuren Techniek vrij hoog. De inhoud van het vak Techniek kan per onderwijstype verschillen.

Uit de cijfers blijkt dat de (qua lesuren) grote vakken Nederlands en Wiskunde een iets hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lesuren kennen (respectievelijk 5,0%, 4,9%, tegen een gemiddelde van 4,2% over alle vakken). Het eveneens qua lesuren grote vak Engels heeft een iets lager dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lesuren van 4,0%. Uit gegevens eerder in deze rapportage blijkt ook dat Engels niet als typisch tekortvak kan worden gekarakteriseerd, in tegenstelling tot Nederlands en wiskunde.

Benoembaarheidspercentages hoger dan 10% vinden we bij de vakken Techniek, Maatschappijleer, NASK, Wiskunde, Nederlands, Natuurkunde en Economie. Zoals eerder gezegd zullen dit vooral mensen in opleiding zijn.

Het bevoegdheidspercentage is in verghelijking met schooljaar 2023/2024 gedaald voor Techniek, Frans, Beeldende vorming en Tekenen. Voor de andere avo-vakken is sprake van een min of meer gelijk gebleven of (lichte) toename van het bevoegdheidspercentage

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 15.10 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht profielvak in het vmbo 2024 (Bron: Centerdata)

Percentages onbevoegd gegeven lesuren groter dan 10% zien we bij het weinig gegeven vak Maritiem en techniek en de vakken Produceren, installeren en energie, Horeca, bakkerijen en recreatie en Groen. Van het hoogste benoembaarheidspercentage is sprake bij het weinig gegeven vak Maritiem en techniek.

Figuur 15.11 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgerichte keuzevakken in het vmbo 2024 (Bron: Centerdata)

Hier vallen het weinig gegeven vak Maritiem en Techniek en het vak Mobiliteit en transport op. Beide vakken laten zowel het hoogste percentage onbevoegd gegeven lessen zien als de grootste toename in het bevoegdheidspercentage van 2024 ten opzichte van 2023.

15.2 Universitaire Leraren in het Eerstegraadsgebied

Op verzoek van de VO-raad en Universiteiten van Nederland (UNL) is door het team van het IPTO onderzoek ook gekeken naar de mate waarin eerstegraads vakken gegeven worden door universitair geschoolde docenten. In de analyse zijn alleen de lessen meegenomen die bevoegd worden gegeven. De cijfers zijn te beschouwen als een indicatie, omdat diploma's van docenten die voor 1970 zijn geboren niet geregistreerd zijn. (Vandaar dat voor het reguliere IPTO veel bij de scholen zelf wordt uitgevraagd)

Figuur 15.12 Universitair geschoolde leraren in het eerstegraads lesgebied (bron: Centerdata)

Voor het totaal van de getoonde vakken werd in 2015 60% door een universitair geschoolde docent gegeven, in 2024 was dat gedaald naar 51%. De overige lessen worden doorgaans gegeven door leraren die de masteropleiding eerstegraads op het hbo hebben afgerond.

15.3 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 15.13 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.

In de volgende tabel zijn deze gegevens uitgesplitst voor de afgelopen jaren

Tabel 15.1. Bevoegdheid, benoembaarheid en onbevoegdheid leraren in het basisonderwijs 2018-2024 (Bron: DUO)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bevoegd via pabo opleiding	96,2%	95,0%	94,2%	93,3%	92,1%	91,3%	90,8%
Bevoegd als zij-instromer	0,4%	1,2%	1,8%	2,4%	3,0%	3,6%	4,1%
Bevoegd gym of kunst docent	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,3%	2,3%	2,3%
Bevoegd overig VO docent en in opleiding	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
Benoembaar via student pabo	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,7%	0,9%	0,7%
Benoembaar student gym of kunst	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Benoembaar student overige VO docent opleiding	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Onbevoegd of onbekend	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,7%	1,8%	1,9%

Ook hier is te zien wat al in hoofdstuk 14 duidelijk werd: in het primair onderwijs nemen zij-instromers een steeds prominentere plaats in. Van 0,4% in 2018 is dit aandeel vertienvoudigd naar 4,1% in 2024. 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. Het aandeel bevoegd via gym of kunstenopleiding is vrij stabiel en komt in 2024 op 2,3% uit.

Verder is ook te zien dat meer studenten van de pabo als leraar werken, dit aandeel is gestegen van 0,2% naar 0,7%. Deze personen zullen in ieder geval deels bestaan uit leraren in opleiding (LIO), die het toegestaan is in het laatste opleidingsjaar les te geven.

Resteert dus maximaal 1,9% onbevoegden in 2024, een stijging ten opzichte van de 1,2% in 2018. 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 vóór 1970 geboren zijn, en waarvoor we geen diplomagegevens hebben, anders is.

Zoals in een vorige Trendrapportage al 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.

Tenslotte is daar 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.

15.4 Conclusie

In het vo is in alle onderwijssoorten het percentage bevoegd gegevens lessen het laatste jaar iets gestegen maar overal nog wel duidelijk lager dan 11 jaar geleden. Vermoedelijk speelt het lerarentekort bij dit laatste feit een rol bij. Het aandeel leraren dat niet bevoegd maar wel benoembaar is neemt op de langere termijn toe, maar kan het plafond bereikt hebben met een lichte daling in het laatste jaar. 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 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 neemt onder bij deze groep toe.

16 Aantrekkelijkheid van het werk in het onderwijs

Om inzicht te krijgen in de aantrekkelijkheid van het werk bij de overheid, wordt door het ministerie van BZK periodiek een groot enquêteonderzoek uitgevoerd: het Werkonderzoek[63].

Het Werkonderzoek 2025 is uitgevoerd door CBS in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en het programma Venster voor Medewerkers van ICTU. Met een financiële bijdrage van OCW is het Werkonderzoek voor de sector onderwijs uitgebreid. Bij de analyses voor het Werkonderzoek worden ook andere gegevens van het CBS betrokken en gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en CBS, met daarin ook gegevens over de marktsectoren.

Het veldwerk voor het Werkonderzoek liep in de herfst van 2024. In totaal hebben er ruim 36.500 personen een enquête ingevuld. De respons komt daarmee voor de gehele publieke sector uit op 43%. Als we specifiek naar het onderwijs kijken waren de responscijfers:

Tabel 16.1 Responspercentages werknemers onderwijssectoren (in iedere sector zijn meer dan 5 duizend enquêtes uitgezet) (Bron: BZK)

Sector	Aantal respondenten	Respons percentage
Primair onderwijs	2.372	41,2%
Voortgezet onderwijs	2.233	42,5%
Middelbaar beroepsonderwijs	2.206	43,9%

In de volgende onderdelen worden gegevens weergegeven waarbij directeuren en onderwijzend personeel in het po, vo en mbo vergeleken worden met het totaal van het openbaar bestuur en de markt (niet overheid). Let wel op dat sommige assen van de grafieken zijn aangepast (en niet bij 0 beginnen) om de verschillen tussen de sectoren duidelijker aan te geven. Dat betekent wel dat kleine verschillen in de grafieken groter lijken. In het onderstaande worden de meeste gegevens vergeleken met eerdere uitkomsten van het Werkonderzoek in 2019 en 2022.

16.1 TALIS onderzoek

Op 7 oktober heeft de Kamer met een brief[64] van de staatssecretaris van OCW een rapportage ontvangen over het Teaching and Learning International Survey 2024, oftewel TALIS. Dit is een groot internationaal onderzoek van de OESO dat zich richt op de werkbeleving van leraren en schoolleiders. Het onderzoek wordt een keer in de zes jaar uitgevoerd. Uit de brief van de staatssecretaris kunnen de volgende passages worden geciteerd die relevant zijn voor dit hoofdstuk:

- *De resultaten van TALIS 2024 laten op hoofdlijnen een positief beeld zien: Nederlandse leraren en schoolleiders zijn overwegend positief over hun beroep, werkomgeving en salaris.*
- *Maar liefst 95% van de leraren geeft aan met plezier in het onderwijs te werken.*
- *Ook ten opzichte van collega's in andere landen zijn Nederlandse leraren (in het po en vo) bovengemiddeld positief over het salaris.*
- *Ze voelen zich gewaardeerd door leerlingen en ouders en geven aan dat ze opnieuw voor het beroep zouden kiezen.*
- *Tegelijkertijd komen er ook uitdagingen terug in het rapport. Een groeiende groep leraren en schoolleiders in het po en vo geeft bijvoorbeeld aan veel werkstress te ervaren.*

De onderwerpen die in TALIS aan de orde komen vertonen veel overlap met het hier behandelde Werkonderzoek. Dat er niet voor gekozen is de resultaten van TALIS naast de resultaten van het Werkonderzoek te zetten heeft voornamelijk te maken met het feit dat andere vragenlijsten zijn gebruikt. Eventuele verschillen zeggen dan ook meer over de vragenlijsten dan over het onderwerp zelf. TALIS is opgezet als een onderzoek waarbij vragenlijsten internationaal gebruik moeten kunnen worden en gelijk zijn, zodat er vergelijking tissen landen kunnen worden gemaakt. In het Werkonderzoek zijn

[63] Het rapport is te vinden via: Werkonderzoek | Kennis van de overheid

[64] Te vinden via Kamerbrief bij TALIS2024 en nationaal rapport over leraren en schoolleiders | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

nationale vragenlijsten gebruikt waarmee vergelijkingen met andere arbeidsmarktsectoren mogelijk zijn. Die vergelijking komen dan ook telkens terug in onderstaande onderwerpen.

16.2 Tevredenheid met baan en team

In deze paragraaf worden gegevens uit het Werkonderzoek weergegeven die betrekking hebben op de tevredenheid met de baan en het team van functies directie en onderwijzend personeel.

*Figuur 16.1 Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw baan? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Voorop staat dat in alle arbeidsmarktsectoren werknemers in Nederland in overgrote meerderheid tevreden zijn met hun met de baan, dit geldt ook voor onderwijsgevend personeel in het po, vo en mbo.

De tevredenheid is in po, vo en mbo verbeterd ten opzichte van 2022. In het po is, bij het onderwijzend personeel, de tevredenheid met de baan het hoogste van alle sectoren. In het algemeen is de tevredenheid in sector onderwijs bij de laatste meting net iets hoger dan in het openbaar bestuur en de marktsector.

*Figuur 16.2 Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw baan? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK/CBS)*

De tevredenheid bij de functie Directie is (zeker bij de laatste meting) wat hoger dan in bij het onderwijsgevend personeel, en daarmee dus ook duidelijk hoger dan de tevredenheid in het totale openbare bestuur en in de markt.

In zowel po als vo is bij de laatste meting de tevredenheid wat hoger dan de eerdere jaren, bij het mbo is dat precies andersom.

De komende alinea's gaan over de tevredenheid met het team waarin men werkt.

*Figuur 16.3 Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw team? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

De voornaamste conclusie is dat in alle sectoren het overgrote deel van de werknemers tevreden is met het team waarin ze werken.

In het po is een groter deel van het onderwijsgevend personeel deze mening toegedaan dan in de andere sectoren. De score in het vo zijn vergelijkbaar met het openbaar bestuur en de markt, de scores in het mbo liggen dar net iets onder.

*Figuur 16.4 Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw team? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

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

16.3 Oordeel over de school

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

*Figuur 16.5 Is men, alles bij elkaar genomen, tevreden met de eigen organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Beduidend minder mensen zijn tevreden over de organisatie dan we eerder tegenkwamen over de over de baan. Toch is ook hier overal een meerderheid tevreden, zij het soms een niet zo overduidelijke meerderheid.

In het po is in alle jaren de tevredenheid van het onderwijzend personeel met de organisatie

De tevredenheid van het onderwijzend personeel met de organisatie is in het vo en mbo duidelijk verbeterd in ten opzichte van de vorige metingen. De tevredenheid van deze twee sectoren valt lager uit dan in het openbaar bestuur In het vo is de tevredenheid lager dan de markt en de laatste metingen ook iets lager dan het mbo. De tevredenheid in het mbo is sinds het laatste jaar gelijk aan die in de markt.

*Figuur 16.6 Is men, alles bij elkaar genomen, tevreden met de eigen organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **directie** po vo en mbo in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Bij de directie, die natuurlijk zelf deels verantwoordelijk is voor de organisatie, is het aandeel tevredenen over de organisatie duidelijk groter dan bij het onderwijsgevend personeel. baan. In de sector onderwijs is de tevredenheid van de functie Directie hoger dan het openbaar bestuur en de markt.

Of men trots is op de eigen organisatie is dit jaar voor de tweede keer gevraagd, vandaar dat in de grafieken alleen een score voor 2022 en 2024 is opgenomen.

*Figuur 16.7 Is men, alles bij elkaar genomen, trots op de eigen organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

De voornaamste conclusie is dat hier overal een meerderheid trots is, zij het meestal en krappe meerderheid.

In het po wordt de hoogste score bereikt met bijna twee derde van het personeel dat trots is op de eigen school. Het vo is iets positiever dan het mbo, beiden scoren om en nabij de scores van de gehele publieke sector en de markt.

*Figuur 16.8 Is men, alles bij elkaar genomen, trots op de eigen organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **directie** po vo en mbo in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Vier vijfde van de directeuren in het po en het vo en ruim drie kwart van de directeuren in het mbo is trots op de organisatie waarvoor men werkt. Dit is een beduidend hoger dan bij het onderwijsgevend personeel en bij de gemiddelde werknemer in het openbaar bestuur en de markt.

16.4 Betrokkenheid bij de school

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de betrokkenheid met de organisatie van functies directie en onderwijzend personeel. Betrokkenheid is uitgedrukt in waardering vanuit de organisatie en de betekenis van de organisatie voor het personeel.

*Figuur 16.9 Voelt men waardering binnen de organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Het aandeel onderwijzend personeel met een positief gevoel over de waardering in het po is met vier op de vijf gelijk gebleven en daarmee het hoogste van alle onderwijssoorten en andere sectoren. In het vo is een stijgende lijn te zien, waarbij het met drie kwart van het onderwijzend personeel dat zich gewaardeerd voelt iets hoger scoort dan mbo en de externe sectoren. Het mbo scoort met twee derde dat deze waardering voelt ongeveer even hoog als de gehele publieke sector en de markt.

*Figuur 16.10 Voelt men waardering binnen de organisatie? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Directieleden in de onderwijssectoren voelen zich duidelijk in grotere getale gewaardeerd dan de onderwijsgevende collega's. Het vo spant hier de kroon met 92%, gevolgd door het po met 88% en het mbo met 91%. Ale drie duidelijk hoger dan de medewerkers in het openbaar bestuur in totaal en de mensen uit de marktsector.

*Figuur 16.11 Betekent de organisatie veel voor de werknemer? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Voor het onderwijzend personeel van po en vo geldt dat iets meer dan de helft van het onderwijzend personeel zich kan vinden in de uitspraak dat de organisatie veel voor hen betekent. Daarmee worden de scholen duidelijk vaker op deze manier betiteld dan de organisaties in het mbo, het openbaar bestuur als geheel en de markt. Het mbo scoort ongeveer gelijk aan de markt en iets lager dan jet openbaar bestuur.

*Figuur 16.12 Betekent de organisatie veel voor de werknemer? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Net als bij eerder vragen blijken de directeuren een duidelijk hechtere band met de organisatie te hebben dan het onderwijzend personeel. Voor directeuren van het po en mbo is de betekenis van de organisatie waarvoor ze werken iets toegenomen sinds de vorige meting; in het vo is juist iets afgenomen. Toch is het percentage in het vo nog steeds het hoogst, gevolgd door het po, en daarna het mbo.

De betekenis van de organisatie is voor de directeuren in het onderwijs aanzienlijk groter dan in het openbaar bestuur en de markt.

16.5 Motivatie

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de bevlogenheid van functies directie en onderwijzend personeel. Bevlogenheid is uitgedrukt in achtereenvolgens het halen van inspiratie uit het werk en zin hebben om aan het werk te gaan.

*Figuur 16.13 Wordt men door het werk geïnspireerd? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Ook bij dit onderdeel wordt een positief antwoord gegeven door een meerderheid van de werknemers. Het aandeel onderwijzend personeel die inspiratie uit het werk haalt is onder het onderwijsgevend personeel echter merkbaar hoger dan in het openbaar bestuur en de markt. Zowel in het po en het vo haalt het onderwijzend personeel meer inspiratie uit het werk dan in de meting van 2022; dit is redelijk stabiel in het mbo. In een onderlinge vergelijking scoort het po beter dan vo en mbo.

*Figuur 16.14 Wordt men door het werk geïnspireerd? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Het aandeel directeuren dat inspiratie uit het werk haalt is ook hoger dan de score bij het onderwijzend personeel, al is dit verschil in het po miniem en in het vo is het verschil pas bij de laatste meting ontstaan. Dit betekent ook dat men beter scoort dan openbaar bestuur en de markt.

Vervolgens de mate waarin mensen zin hebben om naar het werk te gaan.

*Figuur 16.15 Heeft men, als men 's ochtends wakker wordt, zin om aan het werk te gaan? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Al is het enthousiasme wat lager dan bij andere vragen, ook hier vinden we een meerderheid die het positieve antwoord ondersteunt dat men zin heeft om aan het werk te gaan. Net als bij de inspiratie steekt het primair onderwijs boven alle anderen uit, hier met twee derde van de werknemers die zin hebben om aan het werk te gaan. Het mbo scoort hier nog net hoger dan het openbaar bestuur en de markt. Het vo zit iets lager en heeft alleen in het laatste jaar de markt ingehaald en het openbaar bestuur bijgehaald.

*Figuur 16.16 Heeft men, als men 's ochtends wakker wordt, zin om aan het werk te gaan? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024. (Bron: BZK)*

Het aandeel van de directeuren in het po, vo en mbo die zin hebben om aan het werk te gaan bedraagt in 2024 drie kwart, duidelijk hoger dan bij het onderwijzend personeel en ook duidelijk hoger dan de overige sectoren. Opvallend is dat het vo zich pas met de laatste meting bij po en mbo heeft aangesloten met een sprong omhoog in het percentage.

16.6 Vermoeidheid

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de vermoeidheid door het werk van mensen in de functies directie en onderwijzend personeel. Vermoeidheid wordt uitgedrukt in niet meer toekomen aan andere dingen na een werkdag door de vermoeidheid en het verlangen om na een werkdag met rust gelaten te worden.

*Figuur 16.17 Na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomen aan andere dingen Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

In het totale openbare bestuur blijkt ongeveer een kwart van de werknemers na een werkdag door vermoeidheid niet meer toe te komen aan andere dingen. In de marktsector is dat ongeveer een derde.

Op deze vraag geeft het onderwijsgevend personeel in de drie sectoren duidelijk vaker dan de werknemers in de andere sectoren aan dat ze dit probleem herkennen. In alle drie de scoren gaat het om een minderheid, die echter wel dicht bij de helft van de werknemers uitkomt. Wel is de tendens voor alle drie de sectoren dat het percentage iets daalt over de drie metingen.

*Figuur 16.18 Komt men na een werkdag door vermoeidheid niet meer toe aan andere dingen? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Gezien de positieve tendensen bij eerdere vragen is het niet verwonderlijk dat het aandeel mensen in de functie directie dat na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekomt aan andere dingen, duidelijk lager is dan onder onderwijzend personeel. De scores van de directie zijn vergelijkbaar met die van alle werknemers in het openbaar bestuur en de marktsector.

*Figuur 16.19 Wil men na een werkdag met rust gelaten worden? Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie onderwijzend personeel dat wil na een werkdag met rust gelaten te worden is duidelijk groter dan het openbaar bestuur en de markt. Het onderwijzend personeel in het po en het vo dat na een werkdag met rust gelaten te willen is hetzelfde en bij beiden meer dan de helft, in het mbo is dit bijna de helft.

In alle sectoren is er overigens een (bescheiden) tendens over de drie metingen dat het percentage mensen dat deze wens heeft toeneemt.

*Figuur 16.20 Wil men na een werkdag met rust gelaten worden? Percentage (helemaal) eens voor **directie** in 2019, 2022 en 2024 (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie directie dat na een werkdag wenst met rust gelaten te worden, is voor alle drie de onderwijssectoren duidelijk lager dan voor de onderwijsgevende collega's, maar nog wel hoger dan voor werknemers in andere sectoren.

16.7 Ervaren werkdruk

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de ervaren werkdruk op het werk van mensen in de functies directie en onderwijzend personeel. Vermoeidheid wordt aan de hand van vier stellingen uitgedrukt:

- Ik moet snel werken
- Ik heb te veel werk te doen
- Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen
- Ik werk onder tijdsdruk.

De volgende figurengaan over het snel werken.

*Figuur 16.21 "Ik moet snel werken" Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** (Bron: BZK)*

In alle sectoren blijkt dat minder dan een derde van de werknemers vindt dat men snel moet werken. Op deze stelling, "ik moet snel werken", geeft het onderwijsgevend personeel in de drie sectoren (iets) minder vaak dan werknemers in de markt aan dat ze dit probleem herkennen. Het aandeel onderwijzend personeel dat snel moet werken is het hoogste in het vo van alle onderwijssectorensectoren. In het mbo en het openbaar bestuur is dit aandeel vergelijkbaar: bijna een kwart; in het po valt het aandeel net onder het vo.

*Figuur 16.22 "Ik moet snel werken" Percentage (helemaal) eens voor **directie** (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie directie dat aan geeft snel moet werken is het hoogste in het mbo van alle sectoren, gevolgd door het vo: beide sectoren hebben een groter aandeel dan de markt en het openbaar bestuur. Het laagste aandeel van alle sectoren is in het po.

De komende figuren gaan over de stelling "Ik heb veel werk te doen".

*Figuur 16.23 "Ik heb veel werk te doen" Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie onderwijzend personeel dat aan geeft veel werk te doen hebben is duidelijk groter dan het openbaar bestuur en de markt. Het onderwijzend personeel in het po heeft het grootste aandeel, gevolgd door het vo en daarna door het mbo.

*Figuur 16.24 "Ik heb veel werk te doen" Percentage (helemaal) eens voor **directie** (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie directie dat aan geeft veel werk te doen hebben is vergelijkbaar met het onderwijzend personeel en dus duidelijk groter dan het openbaar bestuur en de markt. Het aandeel is het po is het hoogste van alle onderwijssectoren, kort daarop gevolgd door het vo en daarna door het mbo.

De komende paragrafen gaan over de stelling "Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen".

*Figuur 16.25 "Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** (Bron: BZK)*

Op deze stelling, "Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen", geeft het onderwijsgevend personeel in de drie sectoren duidelijk vaker dan werknemers in de markt en het openbaar bestuur aan dat ze dit probleem herkennen. De sector met het grootste aandeel is het po, gevolgd door het vo en daarna het mbo.

*Figuur 16.26 "Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen" Percentage (helemaal) eens voor **directie** (Bron: BZK)*

Ook de directeuren in de drie onderwijssectoren binden vaker dat ze hard moeten werken om iets af te krijgen dan werknemers in het openbaar bestuur en de marktsector. Het aandeel mensen in de functie directie dat extra hard moet werken om iets af te krijgen is het hoogste in het vo van alle sectoren. Het laagste aandeel van alle onderwijssectoren is in het mbo, en net iets boven het po.

De komende paragrafen gaan over de stelling "Ik werk onder tijdsdruk".

*Figuur 16.27 "Ik werk onder tijdsdruk" Percentage (helemaal) eens voor **onderwijzend personeel** (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie onderwijzend personeel dat voelt onder tijdsdruk te werken is groter dan het openbaar bestuur en de markt. Het aandeel van het onderwijzend personeel in het vo is opmerkelijk groter dan alle sectoren: meerder dan de helft. In het mbo en het po gaat het over iets minder dan de helft.

*Figuur 16.28 "Ik werk onder tijdsdruk" Percentage (helemaal) eens voor **directie** (Bron: BZK)*

Het aandeel mensen in de functie directie dat voelt onder tijdsdruk te werken is groter dan in de markt en het openbaar bestuur. Het aandeel van het onderwijzend personeel in het vo is ook bij directeuren iets meer dan de helft, dat geldt hier ook in het mbo. Het aandeel is in het po in met iets minder dan de helft nog wel groter dan in de markt en het openbaar bestuur.

16.8 Conclusie

Over het algemeen geven de resultaten in dit hoofdstuk een positief beeld te zien bij de mening over de eigen arbeidsomstandigheden voor zowel de Nederlandse werknemer als voor onderwijsgevend personeel en directie in het po, vo en mbo. Het onderwijspersoneel laat zelfs bij de meeste onderwerpen een positiever beeld zien dan de rest van Nederland, terwijl dat beeld bij de directie vaak nog positiever is dan bij het onderwijsgevend personeel. Als we de onderwijssoorten onderling vergelijken springt het po er vaak het meest positief uit.

Een punt van zorg is wel dat de werknemers in het onderwijs vaker aangeven last van vermoeidheid te hebben dan werknemers in andere sectoren. En hierbij is het po de negatieve koploper en heeft het onderwijsgevend personeel hier vaker last van dan de directie.

Een twee punt van zorg is de ervaren werkdruk. Bij alle onderdelen komt het onderwijs er iets slechter uit dan de andere sectoren. Ongeveer twee derde van zowel de leraren als de directeuren vindt dat men veel werk te doen heeft, terwijl dit bij de overige sectoren minder dan de helft is. Voor de overige werkdruk indicatoren (snel werken, hard werken en tijdsdruk) geeft tussen een derde en iets meer dan de helft van de mensen in het onderwijs aan er last van te hebben, waarbij dit telkens iets meer is dan in de overige sectoren.

Werkdruk blijft een subjectief gegeven, daarom kunnen ook personen met hetzelfde werk hier anders over oordelen. Maar ondanks het feit dat werkdruk niet objectief is vast te stellen, blijft staan dat een substantieel deel van de leraren en directeuren werkdruk ervaart. Dit kan het plezier in het werk belemmeren en uiteindelijk zorgen voor uitval door ziekte of het zoeken van een andere baan.

17 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's

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

17.1 WW-uitkeringen

Het aantal WW-ers is een indicator van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs. Wel moet in gedachten worden gehouden dat dit niet gelijk is aan het totaal aantal werklozen of werkzoekenden. Zowel de werkzoekenden die (nog) niet via een baan in het onderwijs in de WW zijn terechtgekomen, als mensen die - zonder een nieuwe baan te vinden - het einde van hun WW-rechten hebben bereikt, komen in deze cijfers niet voor.

Onderstaand de ontwikkeling van het aantal lopende WW-uitkeringen per eind van het kwartaal 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 17.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2021 t/m 2024 (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers en BZK en DUO/UWV)

N.B. Ook in dit hoofdstuk geldt dat cijfers, die niet in de grafieken zelf te vinden zijn, zijn opgenomen in tabellen in de bijlagen.

De daling van de WW-uitkeringen de afgelopen jaren 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 de gehele periode daalt het aantal WW-uitkeringen in het po van Q4 2021 naar Q4 2024 met 34%. Voor het vo is er een stijging met 8% te zien, voor het mbo een stijging met 28%.

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, na een eerdere toename, de komende jaren echter fors gaan afnemen door uitstroom naar pensioen. Na de piek in de instroom in de voorbije jaren, stroomden met name de oudere werklozen vanuit een WW-uitkering door naar de aansluitende uitkering op basis van de WOPO[65]. Deze groep zal nu gaan uitstromen.

[65] Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

In het po gaat het daarbij eind 2024 om 2.611 aansluitende en reparatie uitkeringen, in het vo om 1.171. In het mbo gaat het om gemiddeld 273 uitkeringen in 2024.De WW-instroom in het onderwijs wordt gekenmerkt door relatief sterke seizoensinvloeden, met name door de zogenoemde "zomerpiek" in het derde kwartaal, een moment waarop veel tijdelijke jaarcontracten aflopen.

Onderstaand de cijfers van de instroom in de laatste vier jaar per einde kwartaal.

Figuur 17.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2021 t/m 2024 vanuit het po, vo en mbo (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers en BZK, DUO/UWV)

De zomerpiek in het po was een aantal jaar aan het dalen en is het laatste jaar gestegen. In het vo is na de eerdere daling nu al sinds 2022 een stijging te zien, die in 2024 het grootste is. In het mbo is na twee jaar stijging het laatste jaar weer iets gedaald. Als we de zomerpieken van 2021 en 2024 met elkaar vergelijken zien we in totaal voor het po een stijging van 14%, voor het vo een stijging van 55% en voor het mbo een stijging met 34%.

Nu DUO 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 17.3 Functieverdeling op totaal aantal werkloosheidsuitkeringen eind 2024.

Voor het mbo houden onderwijsgevenden en onderwijsondersteuners elkaar vrijwel evenwicht. In het vo zijn er duidelijk meer onderwijsgevenden die een WW uitkering hebben dan onderwijsondersteuners. In het po is dit verschil omgekeerd, zij het wat minder groot.

Als we kijken naar de aandelen onderwijsgevend personeel in personen op het totaal zittende personeel (dus zonder uitkering) dan is dit in po 66%, in vo 68% en in het mbo 56%[66]. Dat betekent dat in het vo en mbo de leraren ondervertegenwoordigd zijn bij de WW-uitkeringen en dat ze in het po zelfs ruim ondervertegenwoordigd zijn.

Directeuren po komen relatief vaak bij de personen met een WW uitkering voor. Bij de uitkeringen maken zij 11% van het geheel uit, terwijl het aandeel directeuren bij het zittende personeel 5% van de personen is.

17.2 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.

Tabel 17.1. Bemiddeling uitkeringsgerechtigden primair onderwijs naar werk door Participatiefonds, 1-7-2018 t/m 25-11-2024 (Bron: Participatiefonds)

	Aantal	Aantal personen
Instroom in de uitkering	14.571 uitkeringen	13.056
Terugkeer naar de arbeidsmarkt	7.261 werkhervattingen	4.728
	Waarvan:	
Hervatting binnen po	3.066 werkhervattingen	
Hervatting onderwijs niet-po	876 werkhervattingen	
Hervatting buiten onderwijs	3.319 werkhervattingen	

17.3 Ziekteverzuim

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

Figuur 17.4 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 3 jaar (Bronnen: DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)

[66] Net als bij de uitkeringen percentages gebaseerd op aantal personen.

Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren is in de afgelopen jaren voor het speciaal onderwijs (sbao/wec) het hoogst. Binnen po en vo geldt voor alle sectoren dat er in 2023 een duidelijk lager ziekteverzuim was dan in 2022. De meeste percentages in deze sectoren in 2024 zijn in lijn met die van 2023, alleen bij het ondersteunend personeel in het bo en het mbo is het verzuimpercentage duidelijk gestegen.

Voor het mbo geldt dat de laatste drie jaar het verzuimpercentage van het onderwijsgevend personeel vrijwel geen ontwikkeling laat zien en het verzuimpercentage van het ondersteunend personeel laat een gestage stijging zien.

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 5,2% in 2024 volgens het CBS[67]. In de CBS tabellen is de categorie Onderwijs (die vrij breed is) opgenomen met 5,6% ziekteverzuim, iets boven het gemiddelde. Onderwijs is daarmee bijvoorbeeld beduidend lager dan verschillende categorieën in de zorg, die op kunnen lopen tot 8,6% voor 'Verpleging en zorg met overnachting'.

De hier in de grafieken getoonde cijfers voor het onderwijs zijn exacte opgaven van werkgevers. Dat het ziekteverzuim in het onderwijs op het oog 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. In het po is dat nog het sterkste, omdat een ziektegeval moet worden opgegeven voor men een vervanger vergoed krijgt van het Vervangingsfonds. In het vo worden kortdurende gevallen niet altijd vervangen. Verder spelen ook achtergrondkenmerken van het personeel een rol zoals geslacht en leeftijd. Voor mannen is het CBS percentage ziekteverzuim, naar eigen melding van werknemers, voor mannen 4,0% en voor vrouwen 5,8%[68]. In het po is het overgrote deel van het onderwijzend personeel vrouw, in vo en mbo de helft (zie paragraaf 1.3).

17.4 Arbeidsongeschiktheid

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

Figuur 17.5 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2014-2024 (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl en BZK en DUO/UWV)

De arbeidsongeschiktheid in de sectoren po, vo en mbo nam aanvankelijk de afgelopen 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 het mbo gestagneerd, in het po sinds 2 jaar overgegaan in een stijging en in het vo sinds 4 jaar een stijging.

67 StatLine - Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte

68 StatLine - Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd

De daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen was een landelijke trend. Overigens is in deze CBS cijfers ook een landelijke stijging te zien, die van januari 2024 naar januari 2025 1,8% bedraagt. Op het totale aantal personen met een ongeschiktheidsuitkeringen (eind 2024 in totaal 814 duizend volgens het CBS[69]) neemt het onderwijs met een totaal van 17 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 2024 ontvingen.

Figuur 17.6 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2024 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.

17.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren

Bijgewerkt t/m 20 november 2025

Looptijd Cao en loonsverhoging PO
Looptijd cao: 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027 • M.i.v. 1 november 2025 structurele loonstijging van 4,6%. • M.i.v. 1 november 2026 structurele loonstijging van 1,2%. • Directieleden en leraren die niet in de hoogste trede van hun schaal zitten, krijgen recht op een oktobertoelage van € 302,50 per jaar.

69 https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83963NED?q=arbeidsongeschiktheid%20arbeidongeschiktheid

Looptijd Cao en loonsverhoging VO

Looptijd cao: 1 november 2025 tot 1 maart 2027

- M.i.v. 1 november 2025 structurele loonstijging van 4,6%.
- M.i.v. 1 november 2026 structurele loonstijging van 1,2%.
- Leraren die niet in de hoogste trede van hun schaal zitten, krijgen recht op een oktobertoelage van € 302,50 per jaar.

Looptijd Cao en loonsverhoging MBO

Looptijd cao: 1 augustus 2025 tot 1 maart 2026

- M.i.v. 1 januari 2025 structurele loonstijging van 5,1%.
- Introductie van een vorm van het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2026, met de mogelijkheid om de vakantietoeslag en/of de eindejaarsuitkering per maand te ontvangen.

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 2025 tot en met 30 juni 2026

- M.i.v. 1 september 2025 structurele loonstijging van 2%, vervolgens een verhoging van de bedragen in de salaristabel met € 100.
- Eenmalige uitkering van € 350 bruto (naar rato).

Looptijd Cao en loonsverhoging OI

Looptijd cao: 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026

- M.i.v. 1 oktober 2025 structurele loonstijging van 1,9%.
- M.i.v. 1 januari 2026 structurele loonstijging van 3%.
- Eenmalige uitkering van € 900 bruto (naar rato)

Deel VI – Verantwoording, begrippen en tabellen

18 Verantwoording

18.1 Keuze onderwerpen in de Trendrapportage

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 geconcurreerd moet worden, iets wat voor leraren in veel geringere mate geldt.

De specifieke bevoegdheidseisen voor leraren, gekoppeld aan een beperkt aantal opleidingen hiervoor, maken dat de arbeidsmarkt voor leraren het risico loopt in disbalans te raken. Daarom is het noodzakelijk de vinger aan de pols te houden. Het voordeel voor deze rapportage is dat deze eigenschappen er voor zorgen dat de arbeidsmarkt voor leraren in hogere mate dan andere arbeidsmarkt sectoren inzichtelijk kan worden gemaakt. Ook kunnen hierdoor ramingen gemaakt worden die, bij onveranderde omstandigheden, een hoge mate van betrouwbaarheid bieden.

18.2 Verantwoording gebruikte gegevens

Bij veel analyses in dit rapport staat vermeld dat deze gebaseerd zijn op DUO gegevens. Hiervoor is gebruik gemaakt van de volgende bestanden:

- Personeelsgegevens van alle scholen in het po, vo en mbo. Vier maal per jaar wordt door de scholen, doorgaans via een extern salarisbureau, gegevens over personeel dat in dienst is aan DUO vertrekt. Jaarlijks wordt door DUO een personeelsbestand voor analyses samengesteld op basis van de peildatum 1 oktober, de datum die ook gebruikt wordt voor de leerling tellingen.
- Aanvragen en toekenning van subsidies voor zij-instroom in het beroep.
- Diploma’s hoger onderwijs van personen geboren na 1970. Eerder werden diploma’s landelijk niet goed bijgehouden.
- Studenten van lerarenopleidingen
- Regionale leerling ramingen, door DUO gemaakt op basis van de leerling ramingen van OCW.
- 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.
- Kwartaalenquêtes Vacatures en Ziekteverzuim (KVZ): Het CBS publiceert elk kwartaal cijfers over openstaande, ontstane, vervulde en vervallen vacatures op basis van de zogenaamde KVZ. Speciaal voor OCW is het aantal respondenten voor de enquête uitgebreid, waardoor nu alle scholen in het po, vo en mbo bevraagd worden. Er wordt door het CBS vier maal per jaar een korte enquête afgenomen met daarin de vragen hoeveel vacatures er het afgelopen kwartaal ontstaan zijn, hoeveel vacatures er vervuld zijn en hoeveel vacatures er vervallen zijn.

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

De meting van het actuele lerarentekort is door het bureau Centerdata verzorgd op basis van een uitvraag die in en met de G5 is ontwikkeld. Voor het landelijke onderzoek is ook met de PO-raad, 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.

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 11.3 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 17 zijn gebaseerd op gegevens van:

- Ministerie van BZK – www.kennisopenbaarbestuur.nl voor oudere uitkeringsgegevens
- Participatiefonds
- Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM (ziekteverzuim)
- UWV, DUO voor gegevens over uitkeringen
- Cao’s uit openbare bronnen

18.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd

Onderstaande rapporten verschijnen jaarlijks en zijn tevens opgenomen op de site rijksoverheid.nl. Het gaat om:

- IPTO: vakken en bevoegdheden in het voortgezet onderwijs – Peildatum 1 oktober 2024. Centerdata. Tilburg, 2025.
- Loopbaanmonitor onderwijs. Centerdata en MOOZ. Tilburg/Nijmegen, 2024.
- Arbeidsramingen Onderwijs 2025. Centerdata. Tilburg, 2025
- Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2025. Centerdata. Tilburg, 2024
- Personeelstekorten voortgezet onderwijs, Peildatum 1 oktober 2025. Centerdata. Tilburg, 2024
- Personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs onderwijs, Peildatum 1 oktober 2025. Centerdata. Tilburg, 2025
- Vacatures in het onderwijs 2024-’25. CBS maatwerk. Leidschendam/Heerlen, 2025.
- Kernrapport Werkonderzoek 2024. ICTU in samenwerking met het ministerie van OCW en het CBS. Den Haag, oktober 2025.

De rapporten zijn te vinden op https://www.rijksoverheid.nl/documenten.

Tevens zijn de regionale rapporten van de arbeidsmarktramingen 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/trendrapportage-arbeidsmarkt/overzicht, daar zijn ook verwijzingen naar de oorspronkelijke rapporten terug te vinden.

19 Begrippenlijst

Avo-vakken	Algemeen vormende vakken
AOC	Agrarisch opleidingscentrum
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	Fulltime 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
G5	In deze rapportage de vijf grote steden in de Randstad: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.
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 onderwijsgevenden 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
ROC	Regionale opleidingscentrum
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 afgeschaft 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

20 Bijlage: tabellen van de figuren in de tekst

In deze bijlage staan cijfers waarop figuren in de tekst gebaseerd zijn. Alleen voor figuren waar geen cijfers in staan worden hier tabellen getoond, als in de figuren reeds cijfers zijn opgenomen worden deze hier niet herhaald.

20.1 Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

Tabel 20.1. bij Figuur 1.1 Ontwikkeling leerling leraar ratio (= aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren). Basisonderwijs (BaO), voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs 2014-2024 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	16,7	16,9	16,7	16,5	16,3	16,2	16,1	15,8	15,9	16,0	16,0
VO	15,4	15,4	15,4	15,4	15,3	15,1	15,0	14,6	14,6	14,7	14,6
MBO	19,6	18,6	18,4	18,3	18,1	17,9	19,7	19,0	16,6	16,5	16,6

Tabel 20.2. bij Figuur 1.2 Ontwikkeling leerling leraar ratio basisonderwijs (bao), speciaal basisonderwijs (sbao) en (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) 2014-2024 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
bao	18,6	18,7	18,4	18,2	17,9	17,8	17,7	17,3	17,5	17,7	17,8
sbao	9,3	9,2	9,3	9,3	9,4	9,3	9,3	9,2	9,2	9,2	9,1
(v)so	6,4	6,3	6,4	6,5	6,6	6,6	6,6	6,8	6,9	6,8	6,8

Tabel 20.3. bij Figuur 1.5 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2014-2024 (Bron: DUO)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	Directie	0,938	0,932	0,921	0,918	0,914	0,907	0,900	0,900	0,898	0,896	0,891
	Leraar	0,728	0,724	0,724	0,723	0,728	0,724	0,721	0,726	0,723	0,722	0,720
	OOP	0,640	0,640	0,642	0,640	0,650	0,648	0,651	0,661	0,665	0,666	0,666
VO	Directie	0,964	0,965	0,966	0,963	0,961	0,963	0,962	0,963	0,967	0,965	0,965
	Leraar	0,817	0,815	0,811	0,804	0,800	0,796	0,794	0,798	0,794	0,794	0,787
	OOP	0,760	0,762	0,759	0,760	0,760	0,760	0,758	0,757	0,756	0,759	0,757
MBO	Directie	0,931	0,933	0,945	0,946	0,940	0,937	0,934	0,923	0,913	0,918	0,944
	Leraar	0,797	0,796	0,804	0,802	0,800	0,799	0,798	0,803	0,798	0,797	0,796
	OOP	0,798	0,798	0,797	0,795	0,795	0,792	0,794	0,794	0,794	0,796	0,798

Tabel 20.4. bij Figuur 1.6 Aandeel vrouwen en mannen onder de leraren in de onderwijssoorten, jaren 2014, 2019 en 2024, gebaseerd op personen (Bron: DUO)

		2014	2019	2024
PO	Man	14%	13%	13%
	Vrouw	86%	87%	87%
VO	Man	48%	45%	43%
	Vrouw	51%	55%	57%
MBO	Man	48%	44%	41%
	Vrouw	52%	55%	59%

Tabel 20.5. bij Figuur 1.8 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2014 tot en met 2024 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	43,4	43,3	43,1	42,9	42,7	42,8	42,7	42,6	42,7	42,7	42,7
VO	44,5	44,3	44,2	44,1	44,0	43,9	43,7	43,2	43,1	43,0	43,0
MBO	48,6	48,4	47,9	47,6	47,3	47,0	46,7	46,4	45,8	45,7	45,9

Tabel 20.6. bij Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2024/2025 (Bron: DUO)

2021	PO	VO	MBO
15-25 jaar	5.680	3.700	468
25-35 jaar	30.031	19.258	6.499
35-45 jaar	37.583	19.888	9.045
45-55 jaar	27.856	17.132	8.017
55-65 jaar	21.530	1.4816	8.401
65 en ouder	3.199	2.212	1.314
Totaal	125.879	77.006	33.744

Tabel 20.7.bij Figuur 1.11 Verdeling leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	>=65 jaar
2014	3.690	34.846	29.746	28.081	31.798	140
2015	3.860	34.146	30.807	26.481	30.982	349
2016	4.377	34.024	31.959	25.627	30.077	598
2017	4.799	33.634	32.993	25.185	29.141	864
2018	5.365	34.042	33.913	24.950	28.142	1.320
2019	5.230	33.834	35.252	24.930	27.637	1.859
2020	5.229	33.331	36.402	25.119	26.446	2.051
2021	5.500	32.574	37.376	25.619	25.152	2.408
2022	5.531	31.570	37.823	26.196	24.076	2.889
2023	5.509	30.435	37.743	26.756	22.613	3.049
2024	5.680	30.031	37.583	27.856	21.530	3.199

Tabel 20.8. bij Figuur 1.12 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
2014	2.648	17.754	16.313	17.156	20.840	341
2015	2.890	18.133	16.772	16.726	20.625	592
2016	2.880	18.359	16.989	16.292	20.159	874
2017	2.856	18.564	17.515	16.161	19.637	1.185
2018	2.909	18.613	17.861	16.103	18.779	1.399
2019	2.998	18.680	18.095	15.831	17.960	1.739
2020	3.046	18.674	18.376	15.940	17.034	1.633
2021	3.676	19.255	19.008	16.292	16.309	1.643
2022	3.866	19.359	19.344	16.598	15.750	2.014
2023	3.881	19.386	19.478	16.825	15.351	2.083
2024	3.700	19.258	19.888	17.132	14.816	2.212

Tabel 20.9. bij
Figuur 1.13 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo schooljaren 2014/2015 t/m 2024/2025 (Bron: DUO)

	15-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 en ouder
2014	403	4.455	5.455	8.602	11.600	103
2015	529	4.982	5.516	8.283	11.346	258
2016	503	5.473	5.807	8.030	11.113	405
2017	491	5.924	6.277	7.940	11.113	568
2018	459	6.366	6.673	7.739	10.745	738
2019	459	6.639	7.095	7.693	10.401	961
2020	545	6.906	7.524	7.848	9.976	1.033
2021	686	7.306	8.192	8.137	9.628	1.017
2022	646	7.249	8.608	8.123	9.260	1.079
2023	530	6.781	8.812	8.059	8.672	1.198
2024	468	6.499	9.045	8.017	8.401	1.314

Tabel 20.10. bij Figuur 1.14 Percentage vast contract leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	92%	91%	91%	90%	88%	89%	89%	88%	88%	89%	89%
VO	83%	83%	83%	83%	82%	82%	82%	80%	78%	77%	79%
MBO	86%	83%	84%	83%	82%	83%	81%	79%	79%	79%	80%

Tabel 20.11. bij Figuur 1.15 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die langer dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
VO	9%	8%	9%	9%	8%	9%	9%	9%	10%	11%	10%
MBO	8%	8%	8%	10%	10%	9%	11%	11%	12%	13%	11%

Tabel 20.12 bij Figuur 1.16 Percentage tijdelijk contract leraren po, vo en mbo die korter dan een jaar in dienst zijn per 1 oktober, 2014 tot en met 2024. (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	67%	66%	68%	74%	71%	70%	70%	74%	70%	68%	64%
VO	76%	90%	86%	90%	84%	90%	91%	91%	92%	91%	85%
MBO	76%	79%	78%	66%	76%	79%	83%	81%	86%	83%	85%

20.2 Hoofdstuk 2 Ontwikkeling personeel, leerlingen en scholen over langere termijn

Tabel 20.13. bij
Figuur 2.4 Aantallen onderwijsassistent in fte in de periode 2014-2024 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	4.125	4.842	6.889	7.730	9.732	11.390	12.399	15.270	17.737	19.026	18.994
VO	2.498	2.665	2.731	2.815	2.883	3.070	3.310	3.884	4.452	4.782	5.190
MBO	2.544	2.848	3.115	2.029	1.399	1.179	1.202	1.099	1.152	1.159	1.028

Tabel 20.14. bij Figuur 2.5 Aantallen instructeur in fte in de periode 2014-2024 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	31	32	43	44	37	32	31	30	30	34	37
VO	264	296	340	364	342	372	425	466	647	745	802
MBO	1.399	1.587	1.776	2.190	2.228	2.343	2.565	2.934	2.846	2.505	2.533

Tabel 20.15. bij Figuur 2.6 Ontwikkeling leerling-leraar ratio po, vo en mbo 2009-2024. (Bron: DUO)

Jaar	PO	VO	MBO
2009	15,6	14,2	18,6
2010	15,9	14,4	19,3
2011	16,4	14,9	19,5
2012	16,8	15,3	19,7
2013	16,8	15,4	19,9
2014	16,7	15,4	19,6
2015	16,9	15,4	18,7
2016	16,7	15,4	18,4
2017	16,5	15,4	18,3
2018	16,2	15,3	18,1
2019	16,1	15,2	17,9
2020	16,1	15,1	19,7
2021	15,8	14,6	19,0
2022	15,9	14,6	16,6
2023	16,0	14,7	16,5
2024	16,0	14,6	16,6

20.3 Hoofdstuk 3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

Tabel 20.16. bij Figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2014-2024 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PO	3,2%	3,5%	3,7%	4,0%	4,2%	4,1%	3,6%	3,8%	4,4%	4,9%	4,9%
VO	2,5%	3,1%	3,6%	3,7%	3,7%	3,9%	3,8%	3,9%	4,4%	4,7%	4,5%
MBO	7,8%	8,3%	8,4%	8,0%	7,7%	7,3%	6,3%	7,0%	7,3%	7,2%	6,8%

20.4 Hoofdstuk 4 Pensioengerechtigden in het onderwijs

20.5 Hoofdstuk 5 Vacatures in het onderwijs

Tabel 20.17. bij Figuur 5.4 Ontstane vacatures in schooljaar 2024/'25 naar functie (bron: CBS)

Onderwijssoort	Totaal	Leraar	Directie	Onderwijs assistent	Overige ondersteuner
Basisonderwijs	13.340	68%	5%	6%	21%
Speciaal basisonderwijs	1.220	54%	5%	9%	33%
(Voortgezet) speciaal onderwijs	1.700	38%	6%	12%	44%
Voortgezet onderwijs	17.430	69%	4%	5%	22%
Middelbaar beroepsonderwijs	5.500	46%	8%	2%	44%

20.6 Hoofdstuk 6 Actuele lerarentekorten in het funderend onderwijs en het mbo

Tabel 20.18. bij Figuur 6.2 en 6.3 Landelijke verdeling totale tekorten, reguliere tekorten en vervangingstekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio (G5 is apart opgenomen)	Totaal	Regulier	Vervanging
Groningen	1,7%	0,8%	0,9%
Friesland	3,4%	1,6%	1,7%
Drenthe	3,3%	1,1%	2,2%
Regio Zwolle	2,5%	1,3%	1,2%
Twente	0,9%	0,4%	0,5%
Noord-Holland Noord	3,6%	1,6%	1,9%
Zaanstreek/Waterland	9,5%	7,0%	2,5%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,2%	3,6%	1,6%
Groot Amsterdam	6,7%	5,3%	1,4%
Gooi en Vechtstreek	6,0%	4,9%	1,1%
Amsterdam	12,2%	9,9%	2,3%
Flevoland	10,1%	7,3%	2,8%
Almere	21,9%	18,9%	2,9%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2,6%	1,1%	1,5%
FoodValley	3,9%	2,9%	1,0%
Amersfoort	4,8%	2,9%	1,9%
Midden-Utrecht	5,6%	2,2%	3,4%
Utrecht	6,8%	4,5%	2,3%
Holland Rijnland	4,4%	2,8%	1,7%
Zuid-Holland Centraal	8,8%	6,5%	2,3%
Haaglanden	8,1%	6,7%	1,4%
Midden-Holland	5,3%	3,0%	2,4%
's-Gravenhage	15,6%	13,4%	2,2%
Rijnmond	9,8%	7,4%	2,4%
Drechtsteden	5,8%	4,3%	1,5%
Gorinchem	4,9%	4,1%	0,9%
Rotterdam	15,8%	12,6%	3,2%
Rivierenland	5,7%	3,6%	2,0%
Rijk van Nijmegen	3,2%	1,5%	1,7%
Midden-Gelderland	3,3%	1,4%	1,8%
Achterhoek	1,0%	0,6%	0,5%
Zeeland	5,2%	3,8%	1,4%
West-Brabant	4,1%	1,9%	2,2%
Midden-Brabant	5,6%	3,3%	2,3%
Noordoost-Brabant	3,3%	2,4%	0,8%
Zuidoost-Brabant	5,1%	2,8%	2,2%
Helmond-De Peel	1,9%	1,4%	0,5%
Noord-Limburg	0,6%	0,2%	0,4%
Midden-Limburg	3,3%	1,5%	1,7%
Zuid-Limburg	5,9%	2,8%	3,1%

Tabel 20.19. bij Figuur 6.26 Landelijke verdeling totale tekorten fte leraren vo in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2024 (cijfers per regio zie bijlage) (Bron: Centerdata) en Figuur 6.31 Tekorten schoolleiders per arbeidsmarktregio, gepercenteerd op totaal aantal fte werkgelegenheid, 2025 (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	leraren	schoolleiders
Groningen	3,6%	4,6%
Friesland	2,2%	5,6%
Drenthe	4,0%	0,0%
Regio Zwolle	3,7%	4,7%
Twente	2,8%	0,0%
Noord-Holland Noord	2,8%	3,0%
Zaanstreek/Waterland	10,0%	2,6%
Zuid-Kennemerland en IJmond	3,5%	1,2%
Groot Amsterdam	0,9%	1,6%
Gooi en Vechtstreek	1,6%	3,6%
Amsterdam	3,5%	1,6%
Flevoland	4,9%	2,6%
Almere	6,5%	3,3%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	3,9%	2,2%
FoodValley	4,0%	4,3%
Amersfoort	4,0%	1,6%
Midden-Utrecht	3,8%	3,4%
Utrecht	7,6%	0,0%
Holland Rijnland	2,6%	1,2%
Zuid-Holland Centraal	3,4%	3,0%
Haaglanden	2,4%	0,0%
Midden-Holland	3,2%	0,0%
's-Gravenhage	4,0%	1,1%
Rijnmond	6,2%	0,6%
Drechtsteden	5,1%	5,9%
Gorinchem	2,4%	2,5%
Rotterdam	4,5%	3,7%
Rivierenland	2,2%	3,2%
Rijk van Nijmegen	0,8%	2,3%
Midden-Gelderland	1,6%	2,7%
Achterhoek	8,1%	1,2%
Zeeland	5,6%	0,0%
West-Brabant	2,1%	3,3%
Midden-Brabant	3,0%	2,2%
Noordoost-Brabant	1,8%	3,0%
Zuidoost-Brabant	1,9%	0,0%
Helmond-De Peel	3,0%	8,6%
Noord-Limburg	5,0%	0,0%
Midden-Limburg	2,0%	0,0%
Zuid-Limburg	2,6%	0,0%
totaal	**3,5%**	**2,5%**

-

20.7 Hoofdstuk 7 Ramingen over de arbeidsmarkt per sector 2025 t/m 2035

Tabel 20.20. bij Figuur 7.1 Ramingen benodigde fte leraren x1.000 op basis van aantal leerlingen en studenten voor po, vo en mbo periode 2025-2035 (Bron: Centerdata)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
PO	92,8	92,7	92,3	91,8	91,3	91,0	90,9	91,0	91,1	91,6	92,6
VO	59,6	59,2	58,6	58,3	57,9	57,6	57,3	57,0	57,1	57,0	56,6
MBO	25,4	25,4	25,5	25,4	25,3	25,1	25,0	24,8	24,8	24,6	24,5

Tabel 20.21. bij figuur 7.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2023-2033 in fte (bron: Centerdata)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Uitstroom	5.297	4.845	4.629	4.566	4.530	4.512	4.520	4.517	4.496	4.460	4.440
Instroom	5.703	5.337	5.198	4.989	4.988	4.901	4.816	4.715	4.659	4.550	4.635

Tabel 20.22. bij Figuur 7.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren voor reguliere banen in het po 2025-2035 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

Scenario	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Optim.	5.025	5.248	5.099	4.664	4.823	5.312	5.899	6.308	6.420	6.669	7.485
Neutraal	4.951	5.071	4.914	4.409	4.276	4.506	4.871	5.119	5.216	5.442	6.168
Pessim.	4.882	4.910	4.712	4.147	3.734	3.730	3.907	4.113	4.100	4.187	4.795

Tabel 20.23. bij *Figuur 7.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging po 2025 met arbeidsmarktraming po 2024, neutraal conjunctuur scenario, tekorten in fte (Bron: Centerdata)*

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Tekort raming 2024	5.180	5.217	5.042	4.777	4.814	5.017	5.323	5.581	5.635	5.950	6.984
Tekort raming 2025	4.951	5.071	4.914	4.409	4.276	4.506	4.871	5.119	5.216	5.442	6.168

Tabel 20.24. bij Figuur 7.5 Tekorten in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio po leraren plus directeuren, volgens neutraal conjunctuurverloop 2025 (links) 2030 (midden) en 2035 (rechts) (Bron: Centerdata)

Arbeidsmarktregio	2025	2030	2035
Groningen	4,6%	5,7%	7,0%
Friesland	3,7%	4,8%	6,2%
Drenthe	2,0%	3,2%	4,6%
Regio Zwolle	2,5%	3,5%	5,6%
Twente	1,9%	3,2%	4,5%
Noord-Holland-Noord	3,3%	3,5%	5,6%
Zaanstreek/Waterland	6,6%	4,7%	6,4%
Zuid-Kennemerland en IJmond	4,9%	3,6%	5,4%
Groot Amsterdam	8,2%	7,3%	9,1%
Gooi en Vechtstreek	5,4%	4,6%	6,5%
Amsterdam	9,4%	7,2%	8,4%
Flevoland	5,7%	5,3%	7,1%
Almere	12,4%	9,2%	10,1%
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	3,5%	4,5%	6,3%
FoodValley	4,1%	4,6%	6,9%
Amersfoort	3,2%	3,8%	5,4%
Midden-Utrecht	4,3%	3,7%	5,1%
Stad Utrecht	6,1%	6,1%	8,0%
Holland Rijnland	6,1%	4,6%	5,4%
Zuid-Holland Centraal	5,2%	2,6%	4,2%
Haaglanden	5,1%	3,1%	4,9%
Midden-Holland	4,7%	4,8%	5,8%
‘s-Gravenhage	9,9%	6,7%	9,5%
Rijnmond	5,8%	3,4%	4,8%
Drechtsteden	2,8%	1,6%	3,1%
Gorinchem	3,9%	4,5%	5,8%
Rotterdam	9,8%	6,9%	8,7%
Rivierenland	5,0%	6,1%	7,6%
Rijk van Nijmegen	3,9%	5,7%	7,7%
Midden-Gelderland	3,4%	4,3%	6,3%
Achterhoek	2,3%	2,9%	4,4%
Zeeland	2,1%	3,1%	4,2%
West-Brabant	3,8%	3,9%	5,3%
Midden-Brabant	3,9%	4,1%	5,2%
Noordoost-Brabant	4,5%	4,2%	6,0%
Zuidoost-Brabant	3,7%	4,4%	5,8%
Helmond-De Peel	3,9%	4,6%	6,1%
Noord-Limburg	3,1%	3,6%	5,1%
Midden-Limburg	2,5%	3,1%	4,0%
Zuid-Limburg	4,0%	3,5%	4,7%
totaal	**4,9%**	**4,6%**	**6,2%**

Tabel 20.25. bij *Figuur 7.6 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 20.26. bij Figuur 7.7 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2025-2035 in fte (bron: Centerdata)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Uitstroom (fte)	4.187	3.737	3.536	3.537	3.676	3.748	3.625	3.360	3.232	3.031	2.987
Instroom (fte)	4.727	4.417	4.230	4.036	4.145	4.130	3.927	3.634	3.359	3.195	3.304

Tabel 20.27. bij Figuur 7.8 Raming tekorten onder leraren plus directeuren in het vo 2025-2035 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Optim.	2.352	2.578	2.753	3.102	3.581	3.910	4.050	4.033	4.115	4.075	4.016
Neutraal	2.312	2.494	2.607	2.838	3.136	3.355	3.429	3.380	3.400	3.308	3.213
Pessim.	2.277	2.412	2.487	2.614	2.779	2.911	2.930	2.833	2.821	2.718	2.612

Tabel 20.28. bij *Figuur 7.9 Tekorten leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming, beiden neutraal conjunctuurverloop (Bron: Centerdata)*

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Tekort raming 2024	2.060	2.322	2.453	2.644	2.880	3.054	3.191	3.296	3.553	3.659	3.631
Tekort raming 2025	2.312	2.494	2.607	2.838	3.136	3.355	3.429	3.380	3.400	3.308	3.213

Tabel 20.29. bij *Figuur 7.10 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio in 2030 en 2035 afgezet tegen de situatie in 2025 (Bron: Centerdata)*

Arbeidsmarktregio leerlingen x 1.000	2025	2030	2035
Groningen	36,1	34,1	32,7
Friesland	31,8	29,7	28,5
Drenthe	10,8	9,8	9,4
Regio Zwolle	33,4	31,8	30,7
Twente	30,7	27,5	26,2
Noord-Holland-Noord	33,0	31,4	30,3
Zaanstreek/Waterland	13,7	13,8	13,8
Zuid-Kennemerland en IJmond	21,4	20,5	19,8
Groot Amsterdam	16,8	16,8	17,4
Gooi en Vechtstreek	16,0	16,2	15,9
Amsterdam	48,0	46,6	47,0
Flevoland	7,5	7,3	7,2
Almere	12,0	12,2	12,0
Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	33,3	31,0	30,4
FoodValley	18,1	18,3	18,3
Amersfoort	23,1	22,2	22,0
Midden-Utrecht	27,9	27,1	26,2
Stad Utrecht	18,5	17,9	17,1
Holland Rijnland	27,6	26,6	26,6
Zuid-Holland Centraal	21,9	21,0	20,1
Haaglanden	15,3	15,5	15,3
Midden-Holland	12,8	12,8	13,0
‘s-Gravenhage	27,5	26,9	25,7
Rijnmond	38,0	37,5	37,4
Drechtsteden	11,7	11,1	10,8
Gorinchem	8,4	8,4	8,5
Rotterdam	36,1	34,7	33,4
Rivierenland	9,1	8,8	9,1
Rijk van Nijmegen	19,1	18,3	18,3
Midden-Gelderland	19,6	18,3	17,9
Achterhoek	10,7	10,0	9,8
Zeeland	17,7	17,1	16,3
West-Brabant	32,1	30,8	30,1
Midden-Brabant	22,1	21,0	20,7
Noordoost-Brabant	31,7	30,3	29,9
Zuidoost-Brabant	23,5	23,8	24,2
Helmond-De Peel	12,4	11,8	12,0
Noord-Limburg	9,9	9,5	9,3
Midden-Limburg	10,7	10,3	10,2
Zuid-Limburg	25,0	24,8	24,0
totaal	**875**	**843**	**828**

Tabel 20.30. bij *Figuur 7.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2025 (links), 2030 (midden) en 2035 (rechts) (Bron: Centerdata)*

Arbeidsmarktregio	2025	2030	2035
Groningen	4,9%	5,1%	4,7%
Friesland	2,8%	4,4%	4,8%
Drenthe	2,4%	4,0%	3,9%
Regio Zwolle	2,2%	3,6%	3,7%
Twente	1,9%	4,1%	4,7%
Noord-Holland Noord	4,7%	6,2%	5,8%
Zaanstreek/Waterland	6,0%	7,9%	7,1%
Zuid-Kennemerland en IJmond	4,8%	5,7%	5,5%
Groot Amsterdam	3,8%	7,8%	8,1%
Gooi en Vechtstreek	4,9%	7,6%	7,1%
Amsterdam	4,1%	6,3%	6,1%
Flevoland	6,6%	7,5%	6,5%
Almere	7,3%	7,7%	7,3%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	3,5%	4,9%	4,9%
FoodValley	5,7%	7,0%	6,5%
Amersfoort	4,9%	7,3%	7,3%
Midden-Utrecht	3,5%	6,4%	5,8%
Stad Utrecht	3,2%	5,1%	4,9%
Holland Rijnland	4,3%	6,5%	6,3%
Zuid-Holland Centraal	3,8%	5,8%	5,3%
Haaglanden	4,0%	5,6%	5,5%
Midden-Holland	6,0%	7,3%	7,1%
's-Gravenhage	3,2%	5,4%	4,9%
Rijnmond	3,9%	5,4%	5,3%
Drechtsteden	3,9%	4,6%	4,6%
Gorinchem	3,6%	5,3%	5,3%
Rotterdam	3,5%	5,8%	5,7%
Rivierenland	3,8%	6,4%	6,4%
Rijk van Nijmegen	2,1%	4,5%	4,4%
Midden-Gelderland	3,0%	4,8%	4,7%
Achterhoek	3,4%	4,6%	4,2%
Zeeland	4,1%	5,1%	5,0%
West-Brabant	2,4%	5,1%	5,1%
Midden-Brabant	3,6%	5,0%	5,1%
Noordoost-Brabant	2,1%	5,0%	5,2%
Zuidoost-Brabant	2,5%	5,4%	5,3%
Helmond-De Peel	5,1%	6,8%	7,1%
Noord-Limburg	3,0%	5,2%	4,8%
Midden-Limburg	3,7%	5,3%	5,1%
Zuid-Limburg	2,9%	4,4%	3,9%
totaal	**3,7%**	**5,6%**	**5,4%**

Tabel 20.31. Figuur 7.15 Verwachte leeftijdsverdeling docenten mbo in 2025, 2030 en 2035 (bron: Centerdata)

	2025	2030	2035
20	5	6	5
21	20	19	19
22	48	49	44
23	94	101	89
24	156	164	146
25	255	230	204
26	332	288	262
27	402	347	315
28	430	386	357
29	505	421	394
30	494	477	426
31	610	521	461
32	617	559	494
33	659	569	517
34	694	629	541
35	715	617	578
36	735	693	600
37	753	693	626
38	720	722	627
39	708	740	670
40	685	755	663
41	677	765	711
42	652	781	714
43	671	757	734
44	669	747	749
45	661	722	753
46	613	718	767
47	605	699	776
48	599	705	756
49	595	709	749
50	621	704	733
51	604	662	729
52	611	650	707
53	656	648	709
54	632	641	706
55	719	648	695
56	696	622	650
57	624	616	632
58	621	640	613
59	600	602	594
60	616	643	577
61	655	602	529
62	654	523	503
63	656	491	496
64	533	412	423
65	457	351	387
66	342	276	269
67	0	58	94

Tabel 20.32. bij Figuur 7.16 Uitstroom en uitbreidingsvraag docenten in het mbo periode 2025-2035 in fte (Bron: Centerdata) en Figuur 7.17 Benodigde instroom van docenten in het mbo periode 2025-2035 in fte (Bron: Centerdata)

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Uitstroom	2.220	2.167	2.079	1.958	2.030	2.031	1.988	1.933	1.871	1.794	1.818
Uitbreidingsvraag	-27	61	29	-46	-148	-148	-154	-120	-93	-115	-156
Benodigde instroom	2.094	2.163	2.037	1.857	1.833	1.852	1.813	1.788	1.745	1.641	1.611

20.8 Hoofdstuk 8 Beschouwing van de tekorten

Tabel 20.33. bij

Figuur 8.2 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)

	G5	NL
2014	**15,9**	**17,2**
2015	**16,2**	**17,4**
2016	**16,3**	**17,1**
2017	**16,5**	**17,0**
2018	**16,5**	**16,6**
2019	**16,5**	**16,5**
2020	**16,7**	**16,5**
2021	**16,5**	**16,1**
2022	**16,8**	**16,3**
2023	**17,2**	**16,4**
2024	**17,4**	**16,5**

Tabel 20.34. bij Figuur 8.3 Ontwikkeling leerling-leraar ratio voortgezet onderwijs in G5 (gemiddeld over de steden) en gemiddeld over de arbeidsmarktregio's in de rest van Nederland 2014-2024 (Bron: DUO)

	G5	NL
2014	**15,1**	**15,5**
2015	**15,1**	**15,5**
2016	**15,3**	**15,5**
2017	**15,5**	**15,5**
2018	**15,5**	**15,3**
2019	**15,3**	**15,2**
2020	**15,2**	**15,1**
2021	**14,8**	**14,6**
2022	**14,9**	**14,6**
2023	**15,0**	**14,7**
2024	**15,2**	**14,5**

20.9 Hoofdstuk 9 De lerarenopleidingen

Tabel 20.35. bij Figuur 9.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2015-2024 (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
hbo primair onderwijs (pabo)	5.127	5.666	5.992	6.639	7.313	9.660	7.676	7.798	7.633	7.878
wo primair onderwijs (PWPO)				46	23	40	46	101	77	101
hbo tweedegraads	7.891	7.744	7.682	7.294	6.743	6.979	6.514	5.908	5.717	5.730
hbo eerstegraads	2.517	2.616	2.610	2.620	2.649	2.873	2.670	2.582	2.685	2.846
wo eerstegraads (ULO)	1.102	1.022	994	1.058	892	1.034	925	779	648	686

Tabel 20.36 bij Figuur 9.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2015-2024 (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
havo	2.342	2.573	2.547	2.816	2.923	3.636	2.778	2.983	3.016	3.415
vwo	698	677	692	714	766	830	721	700	771	817
mbo	1.075	1.215	1.292	1.463	1.732	2.703	1.984	2.341	2.303	2.204
hbo ad	1	1	2	3	5	24	33	51	65	68
hbo p-ba-ma	623	759	905	1.015	1.113	1.570	1.412	1.165	1.041	1.009
wo p-ba-ma	275	338	390	383	441	477	425	292	242	192
overig/onbekend	113	103	164	245	333	420	323	266	195	173

Tabel 20.37. bij Figuur 9.8 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding tweedegraads 2017-2024 (Bron: DUO)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
havo	2.562	2.437	2.168	2.193	1.950	1.945	1.923	1.874
vwo	357	352	328	334	300	327	339	351
mbo	1.704	1.720	1.712	1.760	1.676	1.488	1.432	1.411
hbo ad	6	15	3	19	27	41	38	58
hbo p-ba-ma	2051	1.962	1.729	1.700	1.637	1.423	1.353	1.406
wo p-ba-ma	403	306	281	297	279	180	167	214
overig/onbekend	687	634	637	676	645	504	465	416

Tabel 20.38. bij Figuur 9.10 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding tweedegraads 2015-2024 (Bron: DUO)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nederlands	817	784	684	603	587	571	496	475	453	520
Duits	304	320	276	254	192	190	159	126	88	125
Frans	177	165	182	166	133	130	117	98	107	103
Wiskunde	782	763	682	619	521	502	420	410	334	367
Natuurkunde	236	242	233	199	184	196	177	128	131	136
Scheikunde	183	163	174	163	136	144	169	102	93	103

Tabel 20.39. bij Figuur 9.11 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding tweedegraads 2015-2023 (Bron: DUO)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nederlands	397	415	419	469	400	394	415	291	337	335
Duits	99	101	142	121	145	139	175	122	102	98
Frans	93	84	79	83	70	89	100	60	72	76
Wiskunde	273	293	362	355	361	329	329	300	250	250
Natuurkunde	73	69	85	101	78	83	117	84	104	97
Scheikunde	50	50	40	68	69	55	72	67	65	70

20.10 Hoofdstuk 10 Studenten werkend op de school

Tabel 20.40. bij Figuur 10.5 Studie in deeltijd, voltijd of duaal voor pabostudenten die al dan niet in het po werken (Bron: DUO)

A. In het po werkend

jaar	Voltijd	Deeltijd	Duaal
2016	62%	35%	3%
2017	64%	33%	3%
2018	57%	37%	6%
2019	49%	42%	10%
2020	41%	46%	13%
2021	39%	50%	11%
2022	36%	53%	12%
2023	37%	51%	12%
2024	36%	53%	11%

B. Niet in het onderwijs werkend

jaar	Voltijd	Deeltijd	Duaal
2016	88%	12%	0%
2017	87%	13%	0%
2018	86%	14%	1%
2019	84%	15%	1%
2020	82%	17%	1%
2021	82%	17%	1%
2022	85%	14%	1%
2023	85%	14%	1%
2024	86%	14%	1%

Tabel 20.41. bij Figuur 10.6 Studie in deeltijd of voltijd studenten tweedegraads lerarenopleiding die al dan niet in het vo of mbo werken (Bron: DUO)

A. In het vo werkend

jaar	Voltijd	Deeltijd	Duaal
2016	45%	53%	2%
2017	47%	52%	1%
2018	50%	49%	1%
2019	50%	50%	1%
2020	49%	50%	1%
2021	49%	51%	1%
2022	46%	53%	1%
2023	43%	56%	1%
2024	44%	56%	1%

•

B. In het mbo werkend

jaar	Voltijd	Deeltijd	Duaal
2016	47%	53%	1%
2017	45%	55%	0%
2018	46%	54%	0%
2019	44%	56%	0%
2020	45%	55%	0%
2021	44%	56%	0%
2022	42%	58%	0%
2023	37%	64%	0%
2024	39%	61%	0%

C. Niet in het onderwijs werkend

jaar	Voltijd	Deeltijd	Duaal
2016	80%	20%	1%
2017	79%	21%	0%
2018	79%	21%	0%
2019	78%	22%	0%
2020	77%	22%	0%
2021	78%	21%	1%
2022	79%	20%	1%
2023	80%	20%	1%
2024	78%	21%	1%

20.11 Hoofdstuk 11 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Tabel 20.42. bij Figuur 11.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ, gegevens enquête)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pabo	90%	93%	94%	94%	93%	94%	94%
Lerarenopleiding vo/mbo	83%	84%	84%	89%	88%	88%	87%

Tabel 20.43. bij Figuur 11.2 Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2014	77%	80%	82%
2015	76%	84%	84%
2016	81%	84%	85%
2017	85%	86%	84%
2018	87%	88%	84%
2019	88%	87%	85%
2020	90%	88%	
2021	89%	86%	
2022	89%		
2023	89%		

Tabel 20.44. bij *Figuur 11.3 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
2014	64%	67%	67%
2015	66%	69%	69%
2016	65%	69%	70%
2017	68%	71%	71%
2018	69%	73%	71%
2019	71%	73%	70%
2020	74%	72%	
2021	75%	74%	
2022	73%		
2023	74%		

Tabel 20.45. bij Figuur 11.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2014	73%	72%	70%
2015	73%	72%	71%
2016	73%	74%	71%
2017	72%	70%	68%
2018	71%	71%	65%
2019	74%	71%	68%
2020	77%	68%	
2021	72%	67%	
2022	74%		
2023	73%		

Tabel 20.46. bij Figuur 11.5 Pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken, percentage naar soort baan (regulier/vervanging) cohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pabo	Vervangingsbaan	13,5%	13,3%	14,3%	7,7%	8,5%	8,5%	11,0%
	Reguliere baan	86,5%	86,7%	85,7%	92,3%	91,5%	91,5%	89,0%
Lerarenopl. vo/mbo	Vervangingsbaan	8,2%	8,4%	7,2%	7,1%	4,6%	5,2%	4,8%
	Reguliere baan	91,8%	91,6%	92,8%	92,9%	95,4%	94,8%	95,2%

Tabel 20.47. bij Figuur 11.6 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vast contract	21,6%	31,3%	26,9%	35,3%	47,5%	45,6%	42,2%
Tijdelijk met uitzicht op vast	59,6%	51,9%	53,0%	50,1%	39,9%	40,8%	41,3%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	8,5%	8,1%	10,9%	7,2%	6,5%	7,7%	9,0%
Flexibel contract	10,4%	8,7%	9,3%	7,5%	6,1%	6,0%	7,4%

Tabel 20.48. bij Figuur 11.7 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vast contract	34,3%	41,3%	35,9%	37,7%	46,5%	45,8%	50,8%
Tijdelijk met uitzicht op vast	43,5%	37,2%	44,0%	41,7%	40,0%	38,3%	33,1%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	16,3%	17,4%	16,4%	15,5%	11,1%	11,7%	12,5%
Flexibel contract	5,9%	4,1%	3,7%	5,1%	2,4%	4,2%	3,7%

Tabel 20.49. bij Figuur 11.8 Pas afgestudeerde leraren die na het afstuderen in het mbo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) peiljaar 2019-2025 (Bron: Centerdata/Mooz)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vast contract	37,0%	41,3%	34,3%	36,1%	50,1%	48,3%	49,5%
Tijdelijk met uitzicht op vast	43,3%	34,7%	48,2%	41,7%	37,6%	33,8%	31,9%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	14,4%	14,3%	11,3%	16,9%	8,8%	11,4%	11,7%
Flexibel contract	5,3%	9,7%	6,2%	5,3%	3,4%	6,4%	7,0%

Tabel 20.50. bij

Figuur 11.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar fulltime aanstelling (>0,8 fte), afstudeercohort 2018-2023 (Bron: Centerdata/Mooz)

	Pabo	Lerarenopl. vo/mbo	Ulo
2018	80%	56%	55%
2019	78%	56%	55%
2020	80%	62%	63%
2021	78%	63%	61%
2022	76%	61%	70%
2023	73%	61%	63%

20.12 Hoofdstuk 12 Uitstroom van starters nader bekeken

Tabel 20.51. bij Figuur 12.1 (herhaling van figuur 11.2) Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2014	77%	80%	82%
2015	76%	84%	84%
2016	81%	84%	85%
2017	85%	86%	84%
2018	87%	88%	84%
2019	88%	87%	85%
2020	90%	88%	
2021	89%	86%	
2022	89%		
2023	89%		

Tabel 20.52. bij Figuur 12.3 Arbeidsmarktpositie in 2024 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar po'. (Bron: DUO)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Werkzaam als leraar po	42%	30%	28%	24%	18%	16%	22%
Andere functie po	5%	5%	7%	8%	9%	9%	10%
Leraar in andere sector	7%	12%	11%	12%	14%	15%	11%
Andere functie in andere sector	2%	1%	2%	2%	3%	1%	2%
Niet in po, vo of mbo	44%	52%	52%	55%	56%	60%	55%
Totaal uitval na 1e jaar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 20.53. bij Figuur 12.4 (herhaling van 11.3) 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
2014	64%	67%	67%
2015	66%	69%	69%
2016	65%	69%	70%
2017	68%	71%	71%
2018	69%	73%	71%
2019	71%	73%	70%
2020	74%	72%	
2021	75%	74%	
2022	73%		
2023	74%		

Tabel 20.54. bij *Figuur 12.5 (herhaling van 11.4) Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: Centerdata/MOOZ)*

	Na 1 jaar	Na 3 jaar	Na 5 jaar
2014	73%	72%	70%
2015	73%	72%	71%
2016	73%	74%	71%
2017	72%	70%	68%
2018	71%	71%	65%
2019	74%	71%	68%
2020	77%	68%	
2021	72%	67%	
2022	74%		
2023	73%		

Tabel 20.55. bij Figuur 12.7 Arbeidsmarktpositie in 2024 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallen leraar vo'. (Bron: DUO)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Werkzaam als leraar vo	24%	21%	23%	22%	23%	18%	19%
Andere functie vo	4%	2%	3%	3%	4%	4%	4%
Leraar in po of mbo	16%	19%	17%	17%	19%	16%	13%
Andere functie in po of mbo	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
Niet in po, vo of mbo	54%	56%	55%	56%	52%	61%	62%
Totaal uitval na 1e jaar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 20.56. bij

Figuur 12.8 (herhaling van figuur 11.3 en 12.5) 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
2014	64%	67%	67%
2015	66%	69%	69%
2016	65%	69%	70%
2017	68%	71%	71%
2018	69%	73%	71%
2019	71%	73%	70%
2020	74%	72%	
2021	75%	74%	
2022	73%		
2023	74%		

Tabel 20.57. bij Figuur 12.10 Arbeidsmarktpositie in 2024 van personen die in de vermelde jaren werden aangeduid als 'na een jaar uitgevallendocent mbo'. (Bron: DUO)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Werkzaam als docent mbo	24%	17%	15%	17%	13%	9%	9%
Andere functie mbo	4%	6%	7%	5%	4%	3%	3%
Leraar in po of vo	16%	19%	18%	22%	21%	23%	23%
Andere functie in po of vo	2%	3%	3%	2%	3%	2%	2%
Niet in po, vo of mbo	54%	55%	56%	54%	59%	62%	63%
Totaal uitval na 1e jaar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

20.13 Hoofdstuk 13 Mobiliteit leraren

Tabel 20.58. 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)

Cohort	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pabo	**15**	**15**	**15**	**15**	**13**	**14**
Tweedegraads lerarenopleiding	**25**	**25**	**26**	**25**	**25**	**24**
Ulo	**26**	**25**	**27**	**32**	**28**	**28**

20.14 Hoofdstuk 14 Zij-instromers in het beroep leraar

T*abel 20.59. bij Figuur* 14.4 Aantal toegekende aanvragen vo voor de tekortvakken periode 2018-2025 (Bron: DUO)

Vak	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nederlands	48	42	47	65	65	87	117	152
Wiskunde	13	23	20	49	42	44	48	44
Natuurkunde	7	18	16	17	20	24	27	26
Scheikunde	11	19	12	11	14	19	19	20
Informatica	1	7	15	14	6	8	6	7
Frans	1	2	5	3	6	4	11	9
Duits	1	2	3	7	4	5	5	6
Klassieke Talen	3	3	3	1	2	2	12	4

Tabel 20.60. bij

*Figuur 14.8 Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, naar sector 2024/2025 (Bron: Centerdata/*MOOZ)

	PO	VO	MBO
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%**

20.15 Hoofdstuk 15 Vakken en bevoegdheid

Tabel 20.61. bij Figuur 15.6 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	Havo	vwo	combinaties	totaal
2014	8,4%	3,5%	2,6%	5,1%	5,6%
2015	7,5%	3,2%	2,6%	5,1%	5,1%
2016	7,2%	3,0%	2,3%	4,8%	4,8%
2017	6,4%	2,8%	2,1%	4,3%	4,3%
2018	6,2%	2,6%	2,0%	3,9%	4,1%
2019	6,0%	2,7%	1,9%	4,2%	4,0%
2020	5,5%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
2021	5,6%	2,5%	1,8%	3,5%	3,7%
2022	6,0%	2,7%	2,0%	4,1%	4,0%
2023	6,6%	2,8%	2,1%	4,4%	4,4%
2024	6,4%	2,5%	1,9%	4,5%	4,2%

Tabel 20.62. bij

Figuur 15.7 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	Havo	vwo	combinaties	totaal
2014	84,9%	88,6%	93,0%	89,6%	88,2%
2015	85,0%	88,2%	92,4%	89,3%	87,9%
2016	83,2%	87,5%	92,1%	88,3%	86,8%
2017	83,2%	87,9%	92,6%	88,0%	87,2%
2018	83,8%	88,0%	92,6%	88,5%	87,6%
2019	84,0%	87,9%	92,3%	87,9%	87,5%
2020	84,6%	88,1%	92,7%	89,1%	88,0%
2021	84,3%	87,7%	92,3%	88,4%	87,6%
2022	82,9%	87,3%	91,4%	86,2%	86,4%
2023	81,6%	87,1%	91,5%	85,1%	85,8%
2024	82,1%	88,0%	91,8%	85,4%	86,2%

Tabel 20.63. bij

Figuur 15.8 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2024 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2024/2025) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

	vmbo	Havo	vwo	combinaties	totaal
2014	6,7%	7,9%	4,4%	5,3%	6,20%
2015	7,5%	8,5%	5,0%	5,6%	6,90%
2016	9,7%	9,4%	5,6%	6,9%	8,30%
2017	10,4%	9,2%	5,3%	7,7%	8,50%
2018	10,0%	9,4%	5,5%	7,6%	8,40%
2019	10,0%	9,4%	5,8%	7,9%	8,50%
2020	9,9%	9,4%	5,5%	7,4%	8,40%
2021	10,2%	9,8%	5,9%	8,2%	8,70%
2022	11,2%	10,1%	6,6%	9,8%	9,60%
2023	11,8%	10,1%	6,4%	10,5%	9,90%
2024	11,5%	9,5%	6,3%	10,1%	9,60%

Tabel 20.64. bij Figuur 15.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2024 (Bron: Centerdata))

Vak	bevoegd	benoembaar	onbevoegd
Aardrijkskunde	**87,5%**	**9,5%**	**3,0%**
Beeldende vorming	**91,0%**	**5,8%**	**3,1%**
Biologie	**89,5%**	**7,4%**	**3,1%**
Duits	**89,6%**	**7,1%**	**3,3%**
Economie	**86,3%**	**10,1%**	**3,6%**
Engels	**87,2%**	**8,8%**	**4,0%**
Frans	**90,8%**	**6,4%**	**2,8%**
Geschiedenis (en staatsinrichting)	**91,9%**	**6,1%**	**2,0%**
Klassieke talen/klassieke culturele vorming (KCV)	**93,4%**	**4,7%**	**1,9%**
Lichamelijke opvoeding	**97,0%**	**2,1%**	**0,9%**
Maatschappijleer	**75,9%**	**17,6%**	**6,5%**
Muziek	**93,4%**	**4,2%**	**2,4%**
Natuurkunde	**85,2%**	**11,1%**	**3,8%**
Natuurkunde/scheikunde (NASK)	**79,0%**	**13,5%**	**7,6%**
Nederlands	**83,3%**	**11,7%**	**5,0%**
Scheikunde	**88,4%**	**9,5%**	**2,1%**
Techniek	**70,2%**	**17,9%**	**12,0%**
Tekenen	**94,7%**	**3,6%**	**1,7%**
Wiskunde	**83,3%**	**11,8%**	**4,9%**
Resterende vakken	**79,3%**	**13,8%**	**6,9%**
Totaal	**86,2%**	**9,6%**	**4,2%**

Tabel 20.65. Figuur 15.10 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht profielvak in het vmbo 2024 (Bron: Centerdata)

vak	bevoegd	benoembaar	onbevoegd
Bouwen, wonen en interieur	**71,1%**	**21,3%**	**7,6%**
Dienstverlening & producten	**67,2%**	**23,0%**	**9,8%**
Economie en ondernemen	**80,7%**	**10,8%**	**8,5%**
Groen	**80,3%**	**9,4%**	**10,3%**
Horeca, bakkerijen en recreatie	**80,2%**	**8,9%**	**10,9%**
Maritiem en techniek	**29,9%**	**28,1%**	**42,1%**
Media, vormgeving en ICT	**72,5%**	**24,2%**	**3,4%**
Produceren, installeren en energie	**71,2%**	**17,8%**	**10,9%**
Mobiliteit en transport	**70,8%**	**20,0%**	**9,2%**
Zorg en welzijn	**78,7%**	**13,7%**	**7,6%**
Resterende vakken	**83,1%**	**10,9%**	**6,0%**
Totaal	**82,1%**	**11,5%**	**6,4%**

Tabel 20.66. bij Figuur 15.11 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgerichte keuzevakken in het vmbo 2024 (Bron: Centerdata)

vak	bevoegd	benoembaar	onbevoegd
Bouwen, wonen en interieur	**64,0%**	**26,5%**	**9,6%**
Dienstverlening & producten	**67,5%**	**22,3%**	**10,1%**
Economie en ondernemen	**76,2%**	**14,1%**	**9,7%**
Groen	**79,0%**	**8,8%**	**12,2%**
Horeca, bakkerijen en recreatie	**76,9%**	**16,7%**	**6,4%**
Maritiem en techniek	**44,1%**	**34,5%**	**21,4%**
Media, vormgeving en ICT	**65,6%**	**28,0%**	**6,4%**
Produceren, installeren en energie	**78,8%**	**14,6%**	**6,5%**
Mobiliteit en transport	**68,9%**	**14,1%**	**17,0%**
Zorg en welzijn	**77,9%**	**11,7%**	**10,4%**

20.16 Hoofdstuk 16 Aantrekkelijkheid van het werk in het onderwijs

-

20.17 Hoofdstuk 17 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's

Tabel 20.67. bij Figuur 17.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per einde kwartaal (Q1 t/m Q4) over de periode 2021 t/m 2024 (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers en BZK en DUO/UWV)

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Middelbaar Beroeps Onderwijs
Q1 2021	**2.278**	**1.680**	**719**
Q2 2021	**2.089**	**1.494**	**644**
Q3 2021	**2.387**	**1.823**	**818**
Q4 2021	**1795**	**1474**	**633**
Q1 2022	**1596**	**1268**	**563**
Q2 2022	**1443**	**1113**	**469**
Q3 2022	**1789**	**1579**	**852**
Q4 2022	**1350**	**1171**	**662**
Q1 2023	**1.142**	**1.099**	**639**
Q2 2023	**1.031**	**1.017**	**555**
Q3 2023	**1.501**	**1.659**	**961**
Q4 2023	**1.079**	**1.268**	**742**
Q1 2024	**960**	**1158**	**738**
Q2 2024	**892**	**1065**	**702**
Q3 2024	**1565**	**1970**	**1035**
Q4 2024	**1177**	**1597**	**811**

Tabel 20.68. bij Figuur 17.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2021 t/m 2024 vanuit het po, vo en mbo (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers en BZK, DUO/UWV)

	Primair Onderwijs	Voortgezet Onderwijs	Middelbaar Beroeps Onderwijs
Q1 2021	487	312	162
Q2 2021	408	287	129
Q3 2021	924	799	390
Q4 2021	287	218	127
Q1 2022	324	222	145
Q2 2022	243	182	78
Q3 2022	848	843	548
Q4 2022	165	199	146
Q1 2023	220	267	181
Q2 2023	178	174	104
Q3 2023	820	947	607
Q4 2023	187	215	130
Q1 2024	243	289	210
Q2 2024	204	203	141
Q3 2024	1.051	1.236	524
Q4 2024	266	278	151

Tabel 20.69. bij Figuur 17.3 Functieverdeling op totaal aantal werkloosheidsuitkeringen eind 2024.

	Directie	Onderwijzend personeel	Ondersteunend personeel
PO	11%	42%	48%
VO	3%	61%	36%
MBO	3%	51%	46%

Tabel 20.70. bij Figuur 17.4 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 3 jaar (Bronnen: DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)

	2022	2023	2024
bo onderwijzend	6,5	6,0	6,1
bo ondersteunend	6,6	6,2	6,7
sbao/wec onderwijzend	7,7	7,1	7,0
sbao/wec ondersteunend	8,3	7,4	7,4
vo onderwijzend	6,2	5,7	5,8
vo ondersteunend	6,6	6,1	6,3
mbo onderwijzend	6,4	6,4	6,5
mbo ondersteunend	6,2	6,4	6,6

Tabel 20.71. bij Figuur 17.5 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2014-2024 (bron: www.kennisopenbaarbestuur.nl en BZK en DUO/UWV)

	po	vo	mbo
2014	10.562	4.421	3.159
2015	9.903	4.109	2.938
2016	9.724	4.016	2.845
2017	9.593	4.010	2.808
2018	9.634	4.010	2.808
2019	9.666	4.178	2.780
2020	9.381	4.095	2.775
2021	8.815	4.261	2.676
2022	8.749	4.367	2.650
2023	8.820	4.678	2.681
2024	9.290	4.990	2.786