



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

**Tendrapportage Arbeidsmarkt
Leraren po, vo en mbo 2021**

Datum 9 December 2021

Onze referentie [29858932](#)

Colofon

Directie

Kennis

Contact

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

-

Inhoud

Colofon—	2
Inhoud—	3
Samenvatting—	6
Inleiding en leeswijzer—	15

1	Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector—18
1.1	Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio—18
1.2	Leraren en deeltijd—19
1.3	Man-vrouw verdeling—21
1.4	Leeftijd leraren—23
1.5	Vaste en tijdelijke contracten—27
1.6	Beloning leraren in het po, vo en mbo—32
2	Ontwikkeling personeels- en leerlingaantallen po en vo—35
2.1	Primair onderwijs—35
2.2	Ontwikkelingen primair onderwijs G5 en rest van Nederland—38
2.3	Voortgezet onderwijs—40
2.4	Ontwikkelingen voortgezet onderwijs G5 en rest van Nederland—43
3	Personeel niet in loondienst (PNIL)—46
3.1	De financiële jaarverslagen—46
3.2	Gegevensverzameling door DUO—47
3.3	Resultaten gebaseerd op de uitvraag—48
3.4	Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen—52
4	Ontwikkeling vacatures in het onderwijs—54
4.1	Aantal gevonden vacatures—54
4.2	Het vervullen van vacatures—56
5	Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs—60
5.1	Opzet onderzoek en respons—60
5.2	Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen—61
5.3	Tekorten aan leraren in de G5—62
5.4	Invulling verborgen tekorten in de G5—63
5.5	Tijdreeks tekorten G5—65
5.6	Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs/EHK in de G5—65
5.7	Tekorten aan leraren buiten de G5 en invulling verborgen tekorten—68
5.8	Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs/EHK buiten de G5—71
5.9	Het landelijke beeld van de lerarentekorten—72
5.10	Samenhang met achtergrondkenmerken—75
5.11	Conclusie—76
6	Ramingen over de arbeidsmarkt per sector: po, vo en mbo—77
6.1	Behoeftte aan leraren—77
6.2	Ramingen primair onderwijs—79
6.2.1	<i>Voorlopige karakter ramingen primair onderwijs—79</i>
6.2.2	<i>Verwachte tekorten de komende jaren—79</i>
6.2.3	<i>Vergelijking met vorige raming—81</i>
6.2.4	<i>Tekorten per regio—84</i>

6.3	Ramingen Voortgezet Onderwijs—84
6.3.1	<i>Verwachte tekorten de komende jaren—85</i>
6.3.2	<i>Tekorten per regio—87</i>
6.3.3	<i>Tekorten per vak—88</i>
6.4	Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs—94
6.5	Regionale rapportages po en vo—96
7	De lerarenopleidingen—97
7.1	Instroom in de lerarenopleidingen—97
7.2	De pabo—98
7.3	Lerarenopleiding hbo 2 ^e graads—100
7.3.1	<i>Permanente tekortvakken—102</i>
7.3.2	<i>Vakken met een afnemend tekort—104</i>
8	Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren—107
8.1	Invloed corona-crisis op arbeidsmarkt—107
8.2	Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding—107
8.3	Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs—109
8.4	Soort aanstelling starters—111
8.5	Uitval jonge leraren po—115
8.6	Uitval jonge leraren vo—116
9	Zij-instromers in beroep en opleiding—118
9.1	Zij-instromers in het beroep—118
9.2	Zij-instroom in de opleiding—123
9.3	Herkomst zij-instromers—127
10	Lessen en bevoegdheid in het vo—128
10.1	In het vo gegeven lessen—128
10.2	Bevoegdheid en onderwijssoort—130
10.3	Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren—131
10.4	Bevoegdheden voor verschillende vakken—134
11	Bevoegdheid in het po—136
11.1	Landelijke bevoegdheid in het basisonderwijs—136
11.2	Landelijke bevoegdheid in het speciaal onderwijs—137
11.3	Bevoegdheid in het basisonderwijs in de grote steden—138
12	Mobiliteit leraren—140
12.1	Aantallen overstappers naar andere sectoren—140
12.2	Mobiliteit binnen de sector—141
12.3	G5 en overstappers naar andere gemeente—143
12.4	Mobiliteit afgestudeerde leraren—146
12.5	Uitstroom leraren po en vo—147
12.6	Bestemming leraren die elders gaan werken—149
12.7	Achtergrond uitstroom leraren po en vo—151
13	Arbidsomstandigheden en welbevinden in het primair en voortgezet onderwijs—153
13.1	De NEA—153
13.2	Gezondheid—153
13.3	Arbidsvoorwaarden—154
13.4	Mobiliteit—155

13.5 Algemeen oordeel—157

14 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's.—160

14.1 WW-uitkeringen—160

14.2 Re-integratie uit werkloosheid—162

14.3 Ziekteverzuim—163

14.4 Arbeidsongeschiktheid—164

14.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren—166

14.6 Functiemix en Salarismix—168

15 Verantwoording—170

15.1 Keuze onderwerpen in de Tendrapportage—170

15.2 Verantwoording gebruikte gegevens—170

15.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd—172

16 Begrippenlijst—173

Samenvatting

In het afgelopen schooljaar 2020/21 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 259 duizend voltijdbanen oftewel fte¹, waarvan 179 duizend fte aan leraren.

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

Primair onderwijs

In 2020/2021 werd er door 129 duizend leraren voor 93 duizend fte in het po gewerkt.

Kenmerken van de leraren en de baan

De gemiddelde leeftijd van leraren in het po vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 42,7 jaar. Van de leraren is 87% vrouw en 13% man. Vrouwen hebben gemiddeld een kleinere aanstelling (0,70 fte) dan mannen (0,88). In het po werkt 14% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 45% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte.

Van de leraren heeft 89% een vast contract. Dat aantal is de laatste jaren iets gedaald 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. Aangezien er de afgelopen jaren relatief veel instroom van nieuwe leraren was is daarmee ook het percentage tijdelijke contracten toegenomen.

Een leraar in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) verdient tussen 3.170 en 5.990 euro bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is 4.580 euro bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

De afgelopen vijf jaar is het aantal fte leraren gestegen, met name door toenames in 2018 en 2019. In de jaren daarvoor en daarna was er sprake van een stabilisatie of een lichte daling (2020). Het aantal leerlingen is alle jaren gedaald. Gemiddeld hebben de leerlingen daarom meer fte leraar ter beschikking. Het aantal fte ondersteunend personeel is de laatste vijf jaar elk jaar gestegen, wat een totale stijging van 35% oplevert. Deze stijging is onder andere mogelijk door de inzet van de werkdrummiddelen Deze worden vaak ingezet voor meer onderwijsassistenten,

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

waarvan het aantal fte in 5 jaar met 155% is toegenomen. Onder het overige ondersteunende personeel (zoals conciërges, administratief personeel enzovoorts) is minder beweging.

In de G5 (in deze rapportage Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) ligt de situatie anders. Daar is het aantal fte leraren gemeten over de laatste 5 jaar gedaald en het aantal leerlingen gestegen. Het aantal fte ondersteunend personeel is net als in de rest van Nederland elk jaar gestegen.

Personeel niet in loondienst

De scholen besteden 3,8% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De eerste meting, met een respons van ruim een derde van de scholen, laat zien dat 35% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 12% aan directeuren en 32% aan ondersteunend personeel. Van 21% kon bij de uitvraag niet achterhaald worden aan welke soort personeel het werd uitgegeven.

Detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus zijn de grootste bestemming met 37% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere ZZP-ers, (13%), payroll (8%), detacheringen van andere scholen (8%) en detacheringen van andere rechtspersonen (3%).

Als de gegevens van het onderzoek onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 0,6% (58 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0,1% (12 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp-er werken.

Vacatures

Het aantal vacatures dat afgelopen schooljaar voor leraren po op internet werd gevonden is hoger dan het jaar daarvoor, nadat dit enkele jaren niet was gegroeid. 73% van de vacatures krijgt een respons van minder dan 5 kandidaten, 22% is na drie maanden niet vervuld. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 51% van de vacatures door de scholen als moeilijk vervulbaar wordt aangeduid.

Actuele tekorten

Nadat vorig jaar al een uitvraag van de actuele tekorten had plaatsgevonden bij de G5 is deze afgelopen oktober uitgevoerd bij alle scholen in Nederland. Voor het eerst kan nu een beeld geschetst worden van de actuele tekorten in het primair onderwijs.

In de uitvraag bij scholen, die in samenspraak met G5 is ontwikkeld, is niet alleen gevraagd naar vacatures die momenteel open staan maar ook naar zogenaamde 'verborgen vacatures'. Dit gaat om lerarenvacatures die men uit nood op een andere dan de gewenste manier heeft ingevuld. De meerderheid van de verborgen vacatures worden intern ingevuld, een minderheid wordt via uitzendbureaus 's en dergelijke ingevuld.

Naast openstaande en verborgen vacatures bij de reguliere banen voor leraren, is ook gevraagd naar openstaande en verborgen vacatures bij vervangingen van langer dan 6 weken. Kortere vervangingen zijn vanwege de mogelijk seizoensgebonden factoren niet meegenomen.

Als alle gegevens worden gecombineerd is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 9,1% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 9.100

fte tekort. Hiervan is 6.800 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures is voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 2.300 fte. Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 12,9% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.100 fte.

Uit het onderzoek bleek verder:

- De G5 heeft duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In de G5 is het totale tekort 14,3%, in de rest van Nederland 8.0%.
- Er is geen arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 11% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 41% van de scholen.
- Het sbo en (v)so hebben gemiddeld hogere tekorten dan het basisonderwijs.
- Buiten de G5 liggen de percentages tekorten aan schoolleiders duidelijk hoger dan die van leraren. In de G5 ligt dit gemiddeld dicht bij elkaar.
- Hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook gemiddeld het tekort aan leraren op een school is.

Verwachte tekorten

De ramingen voor toekomstige tekorten worden hier als voorlopig gepresenteerd. Daarvoor zijn verschillende redenen. Ten eerste zijn nu actuele tekorten voor heel Nederland bekend, waardoor met deze gegevens als starttekort kan worden gewerkt in plaats van de gebruikelijke raming 'bovenop de huidige tekorten'. Maar deze tekorten zijn op dit moment pas net bekend en konden daardoor bij de uitvoering van de raming nog niet worden toegevoegd. Ten tweede zijn er veranderingen in belangrijke bronnen voor de ramingen. In het kort gaat het om een bevolkingsprognose van het CBS die waarschijnlijk naar boven wordt bijgesteld, met gevolgen voor de vraag naar po-leraren in de nabije toekomst. Ten tweede zijn in de ramingen van OCW de aantallen hbo studenten en daarmee ook de pabo-studenten door een verandering in de methode sterk gestegen. Daarom wordt in het voorjaar van 2022 een update van de arbeidsmarkttraming voor leraren po gemaakt. Op deze plaats wordt volstaan met de melding dat de voorlopige raming de komende jaren een forse daling van de tekorten laat zien. Gezien het voorlopige karakter is er nog geen uitsplitsing gemaakt voor de verschillende regio's.

Pabo

De instroom op de pabo is in 2020 flink gestegen ten opzichte van 2019 en bedroeg 9.700 personen. Deels zal hier sprake zijn van een corona effect. Door de ruime diplomering in het vo was er een groter potentieel aan studenten beschikbaar. Daarnaast was het fenomeen van potentiële studenten die een tussenjaar namen vrijwel afwezig. Voor het hele hbo laat dit studiejaar dan ook een stijging van de instroom zien.

Jonge leraren

Pas afgestudeerde leraren krijgen de afgelopen jaren vaker dan voorheen een baan in het onderwijs, vaker een grote aanstelling (0,8 fte of meer) en ook vaker (uitzicht op) een vast contract. Allemaal passend bij het huidige lerarentekort.

Zij-instroom

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren lijkt gestabiliseerd en is een constante bijdrage geworden van extra leraren in het

po, met in 2020 ruim 750 nieuwe leraren. Ook de sterk groeiende groep zij-instromers in de pabo zorgt waarschijnlijk voor een toename van de instroom van leraren in de toekomst.

Bevoegdheid leraren

Om de bevoegdheid van de leraren te bepalen is gekeken naar de groep geboren vanaf 1970.² Van deze groep leraren in het po heeft 94% een pabo diploma en 2% een bewegingsonderwijs of kunst bevoegdheid. Verder is 1,8% via de zij-instroom in het beroep in het po terecht gekomen. Resteert bijna 2% waarvan geen bevoegdheid bepaald kan worden. Voor een deel zal het gaan om toegestane uitzonderingssituaties die niet het diplomabestand staan (waaronder goedgekeurde buitenlandse diploma's).

Mobiliteit

Leraren worden de afgelopen jaren steeds mobieler. Een grote overstap van po leraren naar het vo was daarbij niet aan de orde. Procentueel stappen er meer leraren van het vo naar het po over dan omgekeerd. Een overstap naar een andere school komt wel steeds vaker voor. Voorheen kwam dit jaarlijks bij ongeveer 10% van de leraren voor, maar dit jaar was 7%, wellicht onder invloed van corona. In de G5 zijn in de periode 2016-2020 in totaal bijna 1.300 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd.

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

Leraren die elders gaan werken doen dat in twee derde van de gevallen in de arbeidsmarktsector 'Overheid, onderwijs, wetenschappen'. Op enige afstand staat de gezondheidszorg op de tweede plaats. Dit zijn ook de twee belangrijkste sectoren waar de zij-instromers in het beroep uit afkomstig zijn. Er is dus een wederzijdse uitwisseling tussen deze sectoren en het onderwijs.

Arbeidsomstandigheden

Dit jaar zijn voor het eerst in deze rapportage enkele uitkomsten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden opgenomen. Voor de meeste vermelde zaken geldt dat po leraren vaker tevreden zijn over zaken rond het werk dan de vo leraren en beiden weer vaker tevreden dan de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Alleen op het punt van het salaris scoorde het po wat lager. Op de stelling 'Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden over mijn werk' wordt door 85% van de leraren po positief geantwoord (heel Nederland 79%).

Voortgezet onderwijs

In 2020/2021 werd er door 75 duizend leraren voor 59 duizend fte in het vo gewerkt. Mede door de leerling daling is het aantal fte leraren met zo'n 1.100 gedaald in de laatste twee jaar.

Kenmerken van de leraren en de baan

² Aangezien voor eerder groepen geen goede diplomabestanden bestaan.

De gemiddelde leeftijd van de leraren vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 43,7 jaar. Vijf jaar geleden was precies de helft van de leraren een vrouw, nu is dat 55%. Vrouwen hebben gemiddeld een kleinere aanstelling (0,74 fte) dan mannen (0,87). In het vo werkt 8% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 63% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte.

Van de leraren heeft 81% een vast contract. Nieuwe leraren krijgen vaak eerst een tijdelijk contract krijgt. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met uitzicht op vast werk.

Een leraar in het vo verdient tussen 3.340 en 6.860 euro bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is 5.450 euro bruto per maand.

Ontwikkeling personeelsaantallen

In het vo zijn de leerlingenaantallen in de periode 2015-2020 met 6,5% gedaald. De daling van het fte aan leraren is daarbij achtergebleven en bedraagt 3,7%. Dit betekent dat leerlingen gemiddeld meer fte leraar ter beschikking hebben. Voor de aantallen fte ondersteunend personeel geldt dit in nog sterkere mate. Dit aantal is in 2015 nog licht afgenomen maar in de jaren daarna elk jaar gestegen.

In de G5 (in deze rapportage Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) ligt de situatie anders. Daar is in de periode 2015-2020 elk jaar sprake geweest van een daling van de fte aan leraren. Maar eveneens elk jaar is het aantal leerlingen gestegen. De leerlingen hebben daar dus gemiddeld minder fte aan leraar ter beschikking gekregen. Wel heeft de ontwikkeling van de fte ondersteunend personeel gemiddeld ongeveer gelijke tred gehouden met de stijging van het aantal leerlingen.

Personeel niet in loondienst

De scholen besteden 3,8% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De eerste meting, met een respons van ruim een derde van de scholen, laat zien dat 54% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 11% aan directeuren en 32% aan ondersteunend personeel. Van 3% was niet bekend aan welke soort personeel het werd uitgegeven. Detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus zijn de grootste bestemming met 51% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere ZZP-ers, (18%), payroll (5%), detacheringen van andere scholen (8%) en detacheringen van andere rechtspersonen (1%).

Als de gegevens van het onderzoek onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 0,9% (62 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0.1% (11 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp-er werken.

Vacatures

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

Verwachte tekorten

De ramingen voor toekomstige tekorten werden tot nu toe uitgevoerd met als resultaat een tekort 'bovenop het huidige tekort'. Aangezien het aantal onbevoegd gegeven lessen nauwkeurig bekend is, is dit omgewerkt naar een starttekort voor het vo.

De verwachting bij de ramingen is dat het tekort de komende jaren verder stijgt en dan in de latere jaren uiteindelijk iets zal dalen. Een belangrijke reden voor deze laatste ontwikkeling is gelegen in de leerlingen daling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het vo voor 2026 een verwachting van 2.600 fte tekort, inclusief het meegenomen starttekort van de onbevoegd gegeven lessen. Als de huidige raming met die van vorig jaar wordt vergeleken, gecorrigeerd voor het starttekort, komen deze de eerste vijf jaar vrijwel op hetzelfde niveau uit. Op de iets langere termijn komt de huidige raming wat lager uit, voornamelijk veroorzaakt door dat er in de nieuwe raming in vergelijking met de vorige raming een hogere verwachte aantal leraren dat van de lerarenopleiding komt, wat gebaseerd is op de bijgestelde Referentieraming van OCW.

Verschillen per vak

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

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

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

Lerarenopleiding

De totale instroom in de tweedegraads lerarenopleiding op het hbo is de laatste jaren iets teruggelopen, maar het laatste jaar weer gestegen (net als het hele hbo). Gezien de spreiding van de tekorten is belangrijker hoe dit zich vertaalt naar de verschillende vakken. Daarbij lijken vooral de tekortvakken Wiskunde en Nederlands geconfronteerd te worden met een dalende instroom in de lerarenopleiding. Ook voor Economie en Frans zijn er dalingen zichtbaar.

Jonge leraren

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

Zij-instroom

In het vo was er de afgelopen jaren sprake van een zij-instroom in het beroep van zo'n 200 leraren. Afgaand op de aanvragen voor subsidie is deze zij-instroom in het beroep het afgelopen jaar met 40% toegenomen, naar 330. Het vo sluit daarmee aan bij het po en het mbo waar de zij-instroom al langer in de lift zat. Als dit beeld zo blijft dan kan de zij-instroom een belangrijke bijdrage leveren aan de bestrijding

van de tekorten. Zij-instromers in het beroep zijn vaker te vinden in de tekortvakken en ook vaker in de grote steden.

De zij-instroom in de lerarenopleiding is al jaren redelijk constant en ligt op een hoger niveau dan in het po.

Onbevoegd gegeven lessen

Het percentage onbevoegd gegeven lessen is net als de laatste jaren weer iets gedaald en ligt nu op 3,7%. Zoals elk jaar is dit percentage in het vmbo iets hoger en bij het vwo en de havo wat lager. Het percentage bevoegd gegeven lessen is licht gestegen. 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 de laatste jaren vrij constant gebleven (8,4%)

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.

De hoogste percentages onbevoegd gegeven lessen zijn te vinden bij Techniek, het combinatie vak Natuurkunde/Scheikunde, Maatschappijleer, Natuurkunde en Wiskunde. Ook de (qua lessen) grote vakken Engels en Nederlands kennen een iets hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lessen.

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.

Mobiliteit

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

De mobiliteit van leraren tussen scholen neemt in het vo de laatste jaren enigszins toe, maar ligt met jaarlijks 5% van de leraren op de helft van het niveau van het po. In het afgelopen corona jaar is deze mobiliteit licht afgenomen. In het po zagen we dat de G5 jaarlijks per saldo leraren verliezen aan de overige gemeenten. In het vo was dat enkele jaren geleden ook zo, maar recentelijk is dit omgekeerd, van schooljaar 2016 tot 2020 leverde de verhuizingen van school de G5 in totaal 238 extra leraren op.

Arbeidsomstandigheden

Dit jaar zijn voor het eerst enkele uitkomsten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden opgenomen. Voor de meeste vermelde zaken geldt dat po leraren iets vaker tevreden zijn over zaken rond het werk dan de vo leraren en beiden weer vaker tevreden dan de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Alleen op het punt van het salaris scoorde het vo hoger dan het po. Op de stelling 'Alles bij elkaar genomen ben ik (zeer) tevreden over mijn werk' wordt door 82% van de leraren vo positief geantwoord (heel Nederland 79%).

Middelbaar Beroepsonderwijs

In studiejaar 2020/2021 werd er door 34 duizend leraren voor 27 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren is met zo'n 800 gestegen in de laatste twee jaar. Doordat het aantal leerlingen daalde, daalde het gemiddeld aantal leerlingen per fte de laatste twee jaar van 18,2 naar 18,0.

Kenmerken van de leraren en de baan

De gemiddelde leeftijd van leraren vertoont de laatste jaren een duidelijk dalende lijn en ligt nu op 46,4 jaar (voor 2015 lag dit nog een aantal jaar rond de 48,5). De gemiddelde leeftijd van de mbo leraar is hoger dan die van die in het vo en vo omdat leraren vaker op latere leeftijd in het mbo komen werken. Vijf jaar geleden was precies de helft van de leraren een vrouw, nu is dat 57%. Vrouwen hebben gemiddeld een kleinere aanstelling (0,74 fte) dan mannen (0,88). In het mbo werkt 8% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 63% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte.

Van de leraren heeft 81% een vast contract. Nieuwe leraren krijgen geregeld eerst een tijdelijk contract (in het mbo minder vaak dan in het vo en po). Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een leraar in het mbo verdient tussen 3.540 en 6.980 euro bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is 5.240 euro bruto per maand.

Personeel niet in loondienst

In het mbo wordt ruim 6% van het personeelsbudget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Dit percentage is de laatste vier jaar aan het dalen (het was in 2016 ruim 8%). In het mbo is overigens hierbij ook geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als leraar gedetacheerd zijn bij de opleiding.

Vacatures

Het aantal vacatures dat het afgelopen jaar voor leraren mbo op internet werd gevonden is flink hoger dan de jaren daarvoor. Vermoedelijk heeft de stijging met toenemende krapte te maken. 37% van de vacatures krijgt een respons van minder dan 5 kandidaten (vorig jaar was dat nog 27%), Voor 10% van de vacatures geldt dat deze na drie maanden niet vervuld zijn (vorig jaar 8%). In het mbo wordt 33% van de vacatures door de scholen als moeilijk vervulbaar aangeduid.

Ramingen

Ramingen voor toekomstige tekorten zijn voor het mbo lastiger te maken. Deels heeft dat te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor leraren in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die mensen geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. In het mbo wordt ook veel minder met een vaste lessenstructuur gewerkt. Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Door de verwachte daling van studenten wordt echter ook de vraag naar leraren kleiner. Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde leraren. Wel zullen voor vakken waarvoor de tekorten toenemen in het vo ook in het mbo problemen worden ervaren, alsmede voor specialistische technische vakken.

Jonge leraren

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

Zij-instroom in het beroep

Het aantal zij-instromers in het beroep leraar in het mbo is de afgelopen jaren flink toegenomen. Het mbo heeft in absolute zin de meeste zij-instromers, terwijl in totale omvang van leraren de populatie in het mbo veel kleiner is dan het po en het vo.

Jonge leraren

Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen voor net afgestudeerden van de lerarenopleiding toegenomen (van 26% naar 41%). Tijdelijke aanstellingen zonder vooruitzicht op vast zijn licht afgenomen, de flexibele contracten zijn na een dip in 2019 weer op het niveau van 2015 (10%).

Mobiliteit

Als we naar de mobiliteit kijken zien we dat ongeveer 1,1% van de mbo leraren jaarlijks overstapt naar het vo. Dat komt neer op ongeveer 330 leraren. Daar tegenover staat dat jaarlijks ruim 430 leraren van het vo de omgekeerde overstap maken. Tussen het mbo en het po liggen de overstapcijfers nog lager, zo'n 160 leraren uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en zo'n 70 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks netto 200 leraren meer dan men er kwijtraakt.

Overstappen naar een andere instelling binnen de sector komt binnen het mbo veel minder voor dan bij de andere sectoren. Bij het mbo gaat dit jaarlijks om ongeveer 1% van de leraren (tegen in 2020 5% in het vo en 7% in het po).

Rapporten

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

www.rijksoverheid.nl/rapportentendrapportage2021

Inleiding en leeswijzer

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

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

Urgentie van het monitoren

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

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

Uitgangspunt bij het opstellen van gegevens

Om scholen en leraren zo veel mogelijk te ontlasten wordt voornamelijk gewerkt met registerdata en openbare bronnen. Waar dit niet mogelijk was, is op zo efficiënt mogelijke wijze gegevens verzameld via internet bevestigingen. Naast het voorkomen van bevestigingslast 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.

Dat betekent ook dat in deze rapportage het woord corona beperkt voor zal komen. Ongetwijfeld zal de huidige crisis gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt voor

leraren. Maar wat die gevolgen precies zullen zijn kunnen we op veel gebieden nu nog niet duiden. Waar dat wel mogelijk is wordt dat aangegeven.

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 onderwijzend en ondersteunend personeel in het po en het vo. Met hierbij speciaal aandacht voor de grote steden.

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

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

Hoofdstuk vijf levert de eerste inzichten in actuele tekorten in het primair onderwijs. De basis hiervoor vormt een landelijke uitvraag bij de schoolbesturen. Het gaat hier om actuele gegevens van oktober 2021. Voor de grote steden is deze uitvraag al vaker gedaan en kan een ontwikkeling worden getoond.

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

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

In hoofdstuk acht komen de jonge leraren aan bod. Voornamelijk aan de hand van de Loopbaanmonitor van Centerdata en MOOZ wordt inzicht gegeven in de ontwikkelingen van recent afgestudeerden van de lerarenopleiding op de onderwijsarbeidsmarkt. Ook worden hier gegevens weergegeven over de uitval van jonge leraren op basis van de DUO-bestanden.

In hoofdstuk negen worden de zij-instromers in het beroep leraar geanalyseerd. Uitgangspunt hiervoor is de aanvraag van subsidie voor zij-instroom door de werkgevers van de zij-instromer, het schoolbestuur, gekoppeld aan andere bij DUO beschikbare gegevens. Ook komt de zij-instroom in de (reguliere) lerarenopleidingen aan bod, eveneens gebaseerd op DUO-gegevens. Tenslotte wordt op basis van CBS-gegevens inzicht gegeven waar de zij-instromers vandaan komen.

De verschillende vakken in het vo en de mate waarin deze bevoegd worden gegeven wordt in hoofdstuk tien behandeld. Dit is een weergave van het onderzoek IPTO van Centerdata.

Aanvullend hierop wordt in hoofdstuk elf aandacht besteed aan de mate waarin in het primair onderwijs bevoegd les wordt gegeven, op basis van DUO gegevens.

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

In hoofdstuk dertien wordt voor het eerst in deze Tendrapportage een selectie getoond van gegevens voor leraren po en vo uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO.

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

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

Hoofdstuk zestien bevat tenslotte een begrippenlijst van gebruikte termen en afkortingen.

1 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per sector

In het afgelopen schooljaar 2020/21 waren de sectoren primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) gezamenlijk werkgever voor in totaal 259 duizend fte³ waarvan 179 duizend fte aan leraren. Twee kanttekeningen hierbij:

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

1.1 Werkgelegenheid en leerling-leraar ratio

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

Tabel 1.1 FTE onderwijsgevend personeel werkzaam in de sectoren schooljaren 2018/19, 2019/20 en 2020/2021 peildatum 1 oktober 2020 (Bron: DUO)

X 1.000 fte	Directie	Onderwijsgevend personeel	Onderwijs-ondersteunend personeel	Leraren in opleiding	Onbekend	Totaal
PO						
2018	8,2	92,9	23,9	0,3	0,0	125,3
2019	8,1	93,2	26,1	0,3	0,0	127,8
2020	7,9	92,7	27,6	0,4	0,0	128,6
VO						
2018	2,8	60,5	20,5	0,3	0,1	84,2
2019	2,8	59,9	20,8	0,3	0,1	83,9
2020	2,7	59,4	20,9	0,2	0,1	83,3
MBO						
2018	0,8	26,2	18,1	0,1	0,7	46,0
2019	0,8	26,6	18,0	0,2	0,7	46,2
2020	1,0	27,0	18,4	0,2	0,8	47,3

In het po ((s)bao en (v)so) is de lichte toename van fte onderwijsgevend personeel inmiddels overgegaan in een daling. Tevens is een constante toename van het ondersteunend personeel te zien. Deze stijging is toe te wijzen aan de gelden die scholen toegekend hebben gekregen voor de bestrijding van de werkdruk bij leraren. De reeds jaren geleden ingezette trend van een afname van directiefuncties blijft zich doorzetten.

In het vo is sprake van een lichte afname van onderwijsgevend personeel over de twee schooljaren, wat is terug te voeren op de daar inmiddels ingezette leerlingendaling. Wel is het onderwijs-ondersteunend personeel in omvang gestegen.

³ Fte=full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben.

In het mbo is een toename van onderwijsgevend personeel te zien, terwijl het onderwijsondersteunend personeel licht stijgt.

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

Tabel 1.2 Aantal leerlingen per FTE leraar in de sectoren 2018-2020, peildatum 1 oktober 2020 (Bron: www.onderwijsincijfers.nl)⁴

Ratio	PO			VO			mbo		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Leerling-leraar ratio	16,3	16,1	16,1	15,3	15,1	15,0	18,2	18,0	18,0

In alle drie de sectoren is er over de laatste twee jaar een daling van de leerling-leraar ratio te zien, wat betekent dat er meer fte leraren per leerling beschikbaar is.

1.2 Leraren en deeltijd

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

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

X 1.000 personen	PO	VO	mbo	Totaal
Directie	8,8	2,8	1,0	12,7
Onderwijsgevend personeel	128,6	74,8	33,8	237,1
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	42,4	27,5	23,2	93,1
Leraren in opleiding (LIO)	0,7	0,4	0,3	1,4
Onbekend	0,1	0,1	0,9	1,1
Totaal	180,6	105,6	59,3	345,4

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

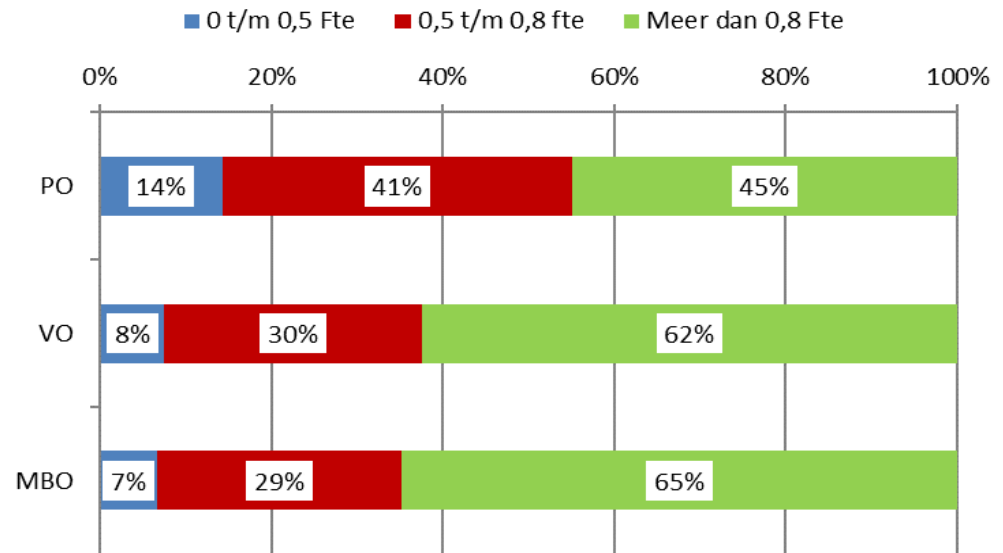
Het (primair) onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. Onderstaand een grafiek met gegevens over de mate waarin mensen in deeltijd werken. Hiervoor is een (standaard) onderverdeling gebruikt met:

- Kleine deeltijdbaan (0-0,5fte)
- Grote deeltijdbaan (0,5-0,8 fte)

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

- Voltijdbaan (> 0,8 fte)

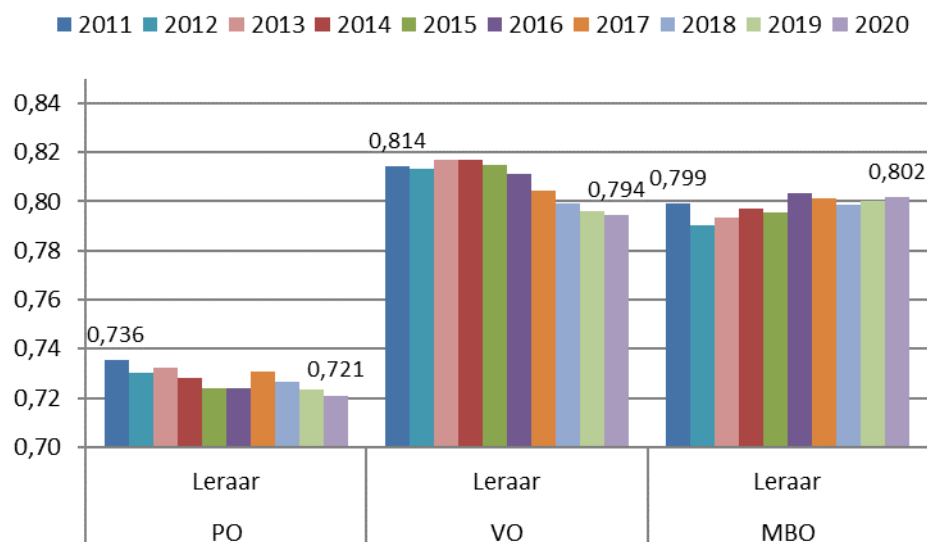
Figuur 1.1 Percentage leraren met kleine deeltijdbaan, grote deeltijdbaan en volledige aanstelling, per onderwijssoort op 1 oktober 2020 (Bron: DUO)



De gegevens over deeltijdbanen zijn vrijwel hetzelfde als vorig jaar. In het po werkt één op de zeven leraren in een kleine deeltijdbaan (in 2019 15%, in 2020 14%). Bijna de helft heeft een voltijdsbaan (45%). Het aandeel personen met een kleine deeltijdbaan is in het vo en mbo de helft van dat in het primair onderwijs. In deze onderwijssoorten werkt bijna twee derde van de leraren in een full time baan. De verschillen in aanstellingsomvang zijn deels terug te voeren tot het feit dat er in het po procentueel beduidend meer vrouwen werken dan in het vo en mbo.

In de volgende figuur is de gemiddelde aanstellingsomvang van leraren in de drie onderwijssoorten weergegeven over een periode van 10 jaar.

Figuur 1.2 Gemiddelde omvang aanstelling leraren in fte per onderwijssoort op 1 oktober 2011-2020 (Bron: DUO)



In het po is een gestage daling van de deeltijdfactor te zien, die in 2017 een stijging vertoont en daarna weer daalt. Het vo laat vanaf 2014 een gestage daling zien. In het mbo is er echter sprake van een stijging in de periode 2012-2016 waarna de deeltijdfactor vrij constant blijft.

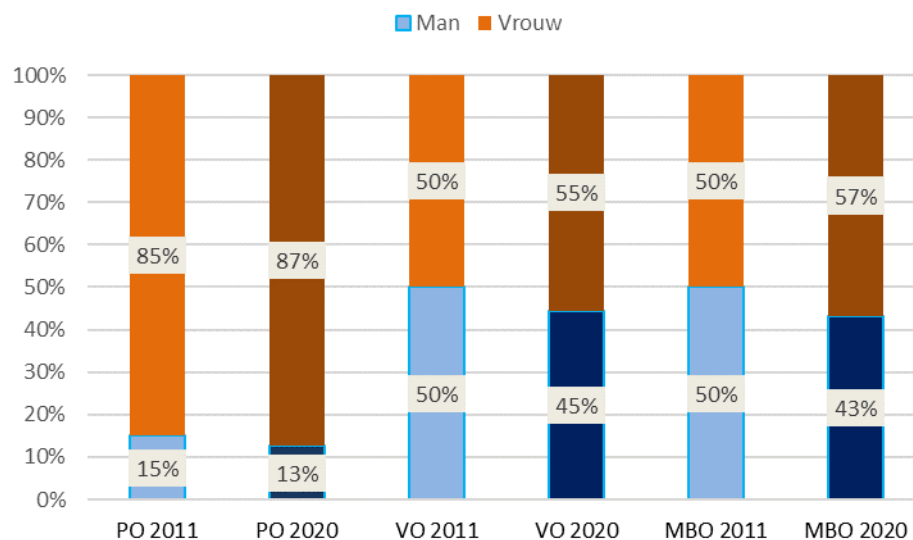
De algehele trend is dat de deeltijdfactor in het po en vo over de afgelopen periode is afgenomen en die in het mbo constant is gebleven.

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

1.3 Man-vrouw verdeling

In het po is al jaren sprake van een forse oververtegenwoordiging van vrouwen in het lerarenberoep. In de onderstaande grafiek is de man-vrouw verdeling bij de leraren in de verschillende onderwijssoorten in de afgelopen 10 jaar te zien.

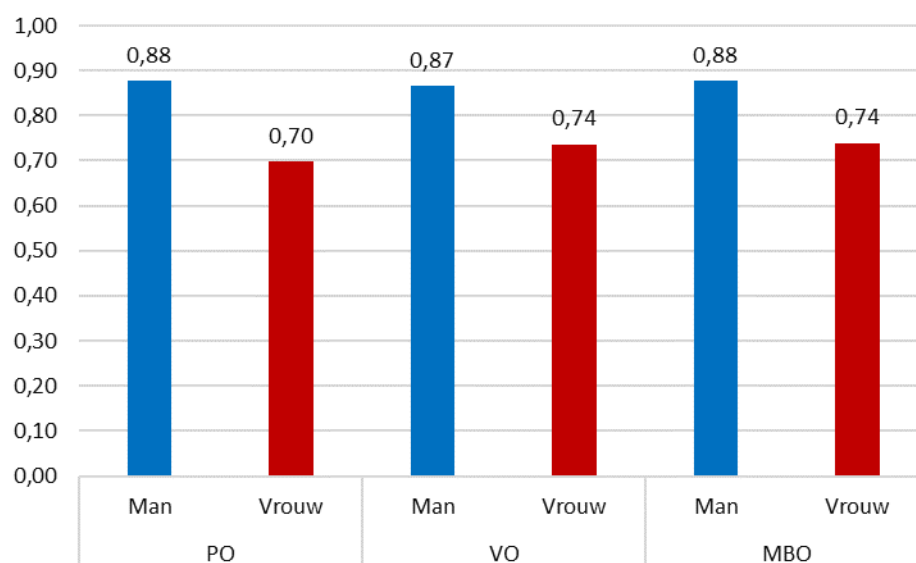
Figuur 1.3 Percentage vrouwen en mannen onder de leraren po, vo en mbo per 1 oktober 2011 en 1 oktober 2020. (Bron: DUO)



In het po is de oververtegenwoordiging van vrouwen de laatste tien jaar licht gestegen. In het vo en het mbo is de stijging fors en daarmee is de gelijke verdeling van 2011 in 2020 overgegaan in een meerderheid aan vrouwelijke docenten.

Bovenstaande is de verdeling op personen. Als we kijken naar de verdeling in fte geldt dat in 2020 in het po 85% van de fte door vrouwen wordt ingevuld, in het vo 51% en in het mbo 53%. De verschillen zijn terug te voeren op het gemiddelde aantal fte voor mannen en vrouwen, dat is weergegeven in de volgende grafiek.

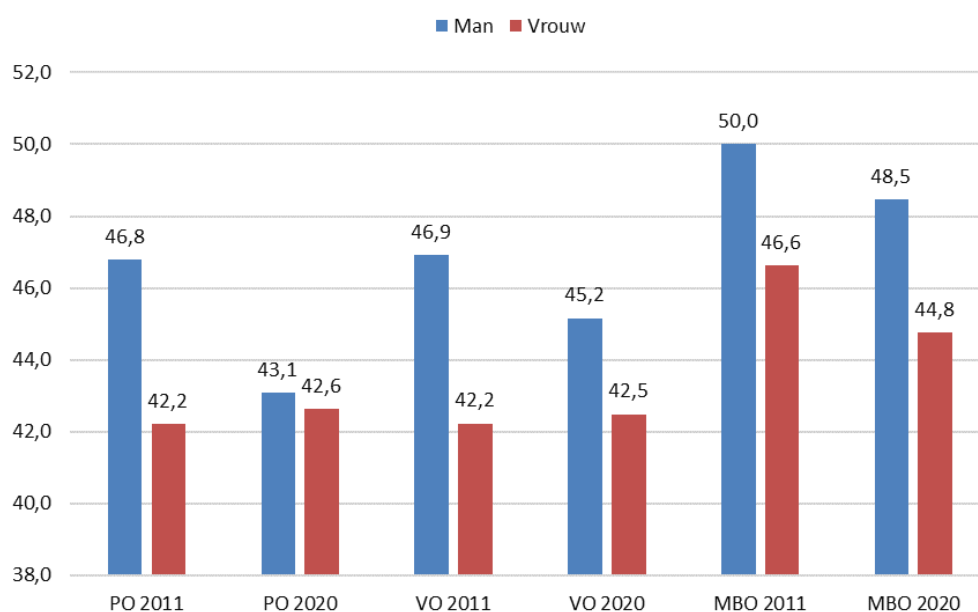
Figuur 1.4 Gemiddelde aanstelling in fte vrouwen en mannen onder de leraren po, vo en mbo in 2020. (Bron: DUO)



In gemiddelde aanstellingsomvang voor mannen is voor alle drie de sectoren gelijk. Ook geldt voor alle drie de sectoren dat vrouwen gemiddeld een veel lagere aanstellingsomvang hebben, waarbij de van het po relatief de laagste is.

In de vorige paragraaf werd gesteld dat de totale gemiddelde werktijdfactor beïnvloed wordt door de pensionering van relatief veel mannen met voltijdsaanstellingen. In onderstaande grafiek is te zien dat daardoor ook de gemiddelde leeftijd van mannelijke leraren daalt.

Figuur 1.5 Gemiddelde leeftijd vrouwelijke en mannelijke leraren po, vo en mbo per 1 oktober 2011 en 1 oktober 2020. (Bron: DUO)



Bij de mannen in het po is de gemiddelde leeftijd in de periode 2011-2020 met 3,6 jaar gedaald. Bij de vrouwen is deze licht (0,4 jaar) gestegen.

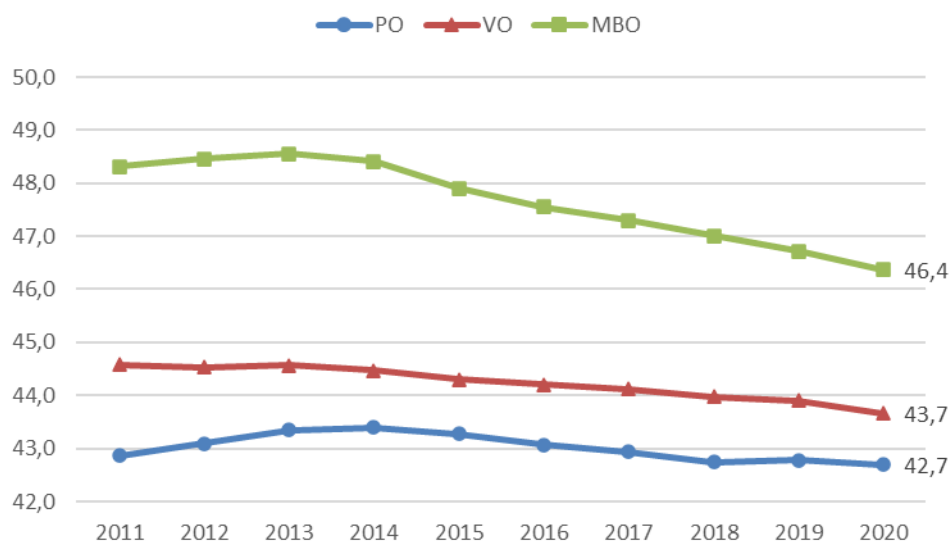
Ook in het vo en het mbo is de gemiddelde leeftijd van mannen in dezelfde periode gedaald, zij het in iets mindere mate dan in het po. In het vo is de gemiddelde leeftijd van de vrouwen licht gestegen, in het mbo is deze gedaald. De gevolgen van deze ontwikkelingen voor de gemiddelde leeftijd van alle leraren is in de volgende paragraaf te zien.

1.4 Leeftijd leraren

De afgelopen jaren is vaak gesproken over de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking. Voor de Nederlandse beroepsbevolking in zijn algemeen geldt dat de gemiddelde leeftijd al jaren aan het toenemen is en momenteel op 42 jaar ligt⁵. Onderstaand de gemiddelde leeftijd van leraren in de afgelopen jaren

⁵ Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen, UWV, 2020.
https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv_duiding_arbeidsmarktontwikkelingen_jan_2020.pdf

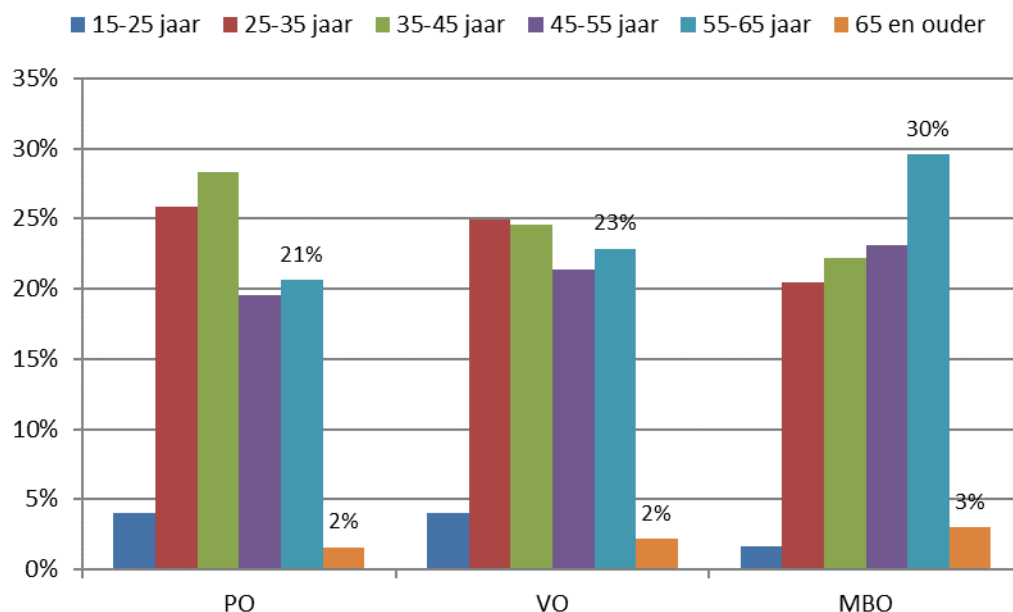
Figuur 1.6 Gemiddelde leeftijd in jaren van leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2020 (Bron: DUO)



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

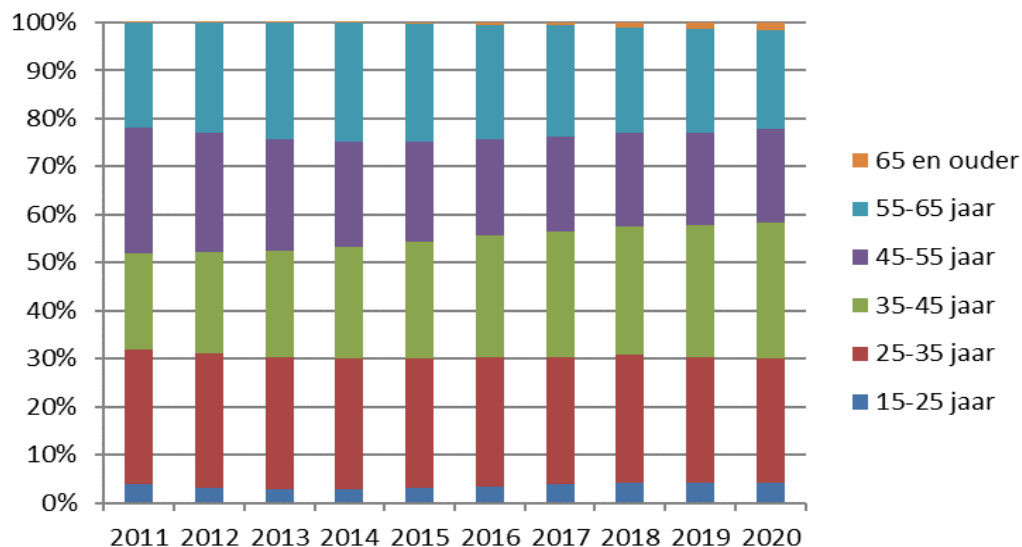
Onderstaand deze verdeling voor de drie onderwijssoorten in 2019.

Figuur 1.7 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, vo en mbo schooljaar 2020/2021 (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 23%, 25% en 33% van de leraren. Onderstaand de ontwikkeling van de leeftijdsverdeling over de afgelopen jaren voor de verschillende onderwijssoorten.

Figuur 1.8 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren po, schooljaren 2011/2012 t/m 2020/2021 (Bron: DUO)



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

Met de vereenvoudiging van de bekostiging po⁶ wordt de bekostigingsindicator Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) afgeschaft. Met de GGL wordt bij de personele bekostiging rekening gehouden met de leeftijd van docenten. Door de GGL krijgen po scholen met een oud lerarenbestand relatief meer bekostiging dan scholen waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. De vereenvoudiging van de bekostiging po zal vanaf kalenderjaar 2023 worden toegepast. Vanaf dan heeft de leeftijd van de docenten geen invloed meer op de hoogte van de bekostiging. Naar aanleiding van de motie van het lid Rog c.s.⁷ zal voortaan op in de Tendrapportage de leeftijdssamenstelling van het personeel gepresenteerd worden. In onderstaande tabel is te zien wat de in- en uitstroom is per leeftijdscohort.

⁶ Stb. 2021, 171.

⁷ Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 456.

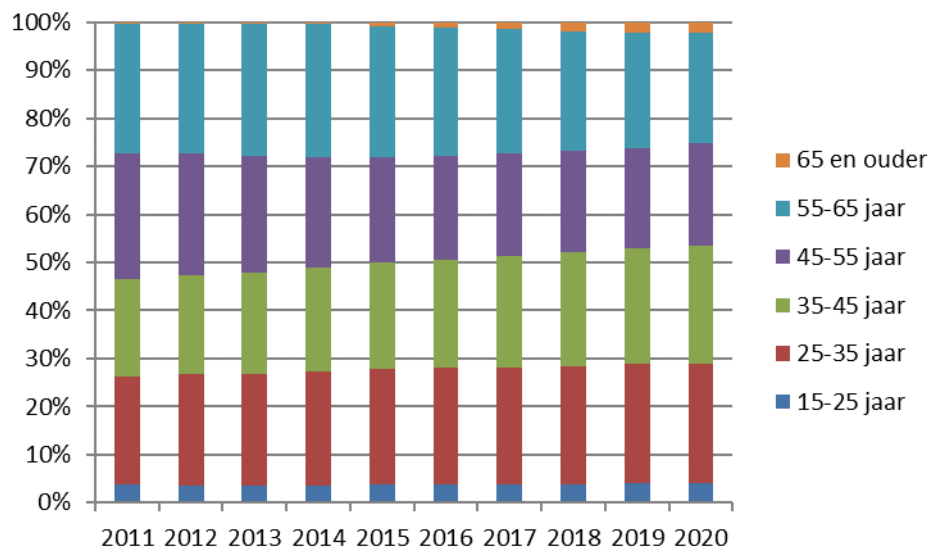
Tabel 1.4 De in- en uitstroom van leraren in fte in het primair onderwijs naar leeftijdsgroep (Bron: DUO)

Leeftijdsgroep	Uitstroom in fte	Instroom in fte	Saldo in- en uitstroom	fte 2019 in beide jaren aanwezig	fte 2020 in beide jaren aanwezig	Saldo in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	671	2.318	1.647	13.443	14.239	795
30 tot 40 jaar	1.136	1.354	248	24.989	24.516	-473
40 tot 50 jaar	853	909	56	19.085	19.108	23
50 tot 60 jaar	77	588	-189	16.781	16.724	-57
60 jaar +	2.212	185	-2.027	10.686	10.376	-310
Totaal	5.648	5.354	-294	84.983	84.962	-21

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.

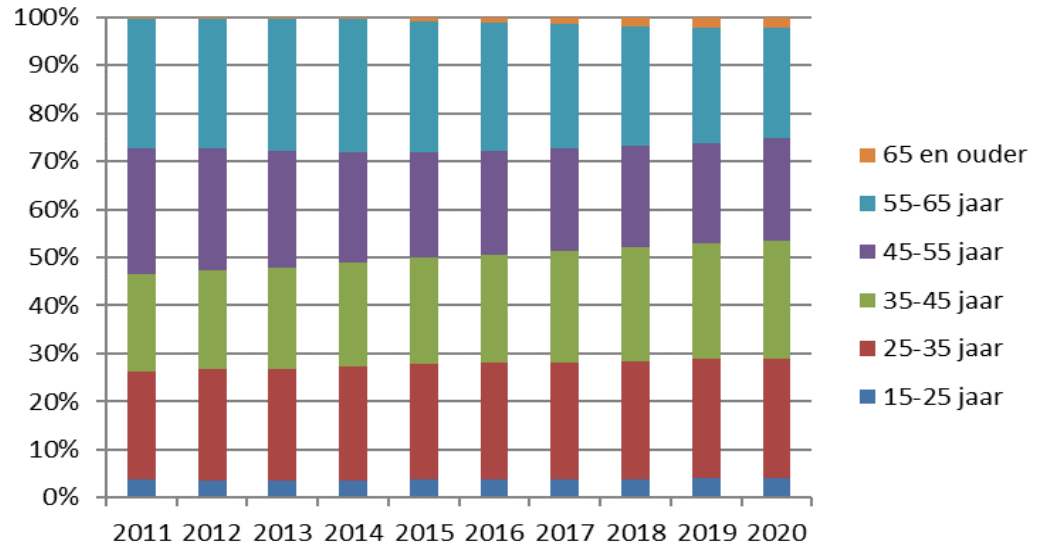
Onderstaand de leeftijdsverdeling voor het vo.

Figuur 1.9 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren vo, schooljaren 2011/2012 t/m 2020/2021 (Bron: DUO)



De ontwikkeling in het vo is vergelijkbaar met die in het po: de groep beneden de 45 is in omvang toegenomen, maar dit is voornamelijk ten koste gegaan van de groep 45-55 jaar, waardoor de groep die de komende jaren met pensioen zal gaan nog steeds even groot is.

Figuur 1.10 Verdeling over leeftijdsgroepen leraren mbo, schooljaren 2011/2012 t/m 2020/2021 (Bron: DUO)

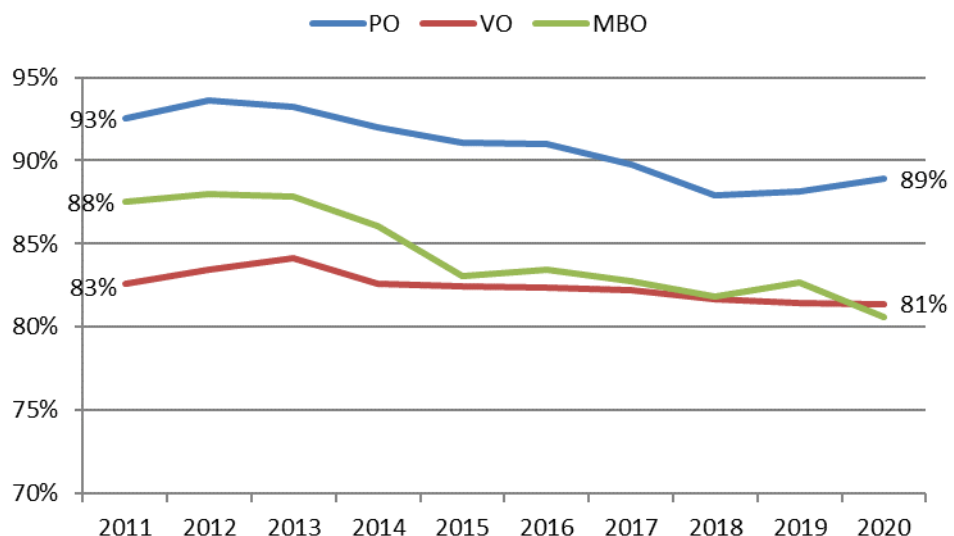


Het mbo heeft de afgelopen jaren een flinke aanwas gekregen in de leeftijdsgroep 25-35 jaar en ook de groep 35-45 jaar is wat gegroeid. De groep 45-55 jaar beslaat een flink minder deel van het personeel. Het aandeel van de groep 55-plussers is de laatste jaren tevens gedaald.

1.5 Vaste en tijdelijke contracten

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

Figuur 1.11 Percentage vaste aanstelling leraren po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2020. (Bron: DUO)



Het aandeel leraren met een vaste aanstelling is zowel in alle drie de onderwijssoorten in de periode 2011-2020 afgenomen. In het po is na een aanvankelijke stijging, gevolgd door een voortdurende daling, intussen weer sprake van een stijgende trend waardoor de totale afname 4% bedraagt. In het vo is er

relatief weinig ontwikkeling en is het aandeel tijdelijke contracten met 2% afgenomen. In het mbo is een dalende tendens te zien die uiteindelijk leidt tot de grootste daling, een afname van de vaste contracten met 7%.

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

In paragraaf 1.3. over de leeftijd van 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 zal de leeftijd van de docenten geen invloed meer hebben op de hoogte van de bekostiging. Naar aanleiding van de motie van de leden Kwint en Van den Hul⁸ zal voortaan op deze plaats het aandeel vaste contracten per leeftijdscohort gepresenteerd worden. In onderstaande tabel is te zien in welke mate er sprake is van een vast of tijdelijk contact per leeftijdscohort.

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

Leeftijdsgroep	Type contract	Uitstroom in fte	Instroom in fte	fte 2019 in beide jaren aanwezig	fte 2020 in beide jaren aanwezig
< 30 jaar	Vast	59%	20%	76%	87%
	Tijdelijk	41%	80%	24%	13%
30 tot 40 jaar	Vast	76%	31%	90%	93%
	Tijdelijk	24%	69%	10%	7%
40 tot 50 jaar	Vast	75%	31%	92%	95%
	Tijdelijk	25%	69%	8%	5%
50 tot 60 jaar	Vast	76%	33%	94%	97%
	Tijdelijk	24%	67%	6%	3%
60 jaar +	Vast	93%	31%	97%	97%
	Tijdelijk	7%	69%	3%	3%
Totaal	Vast	81%	27%	90%	94%
	Tijdelijk	19%	73%	10%	6%

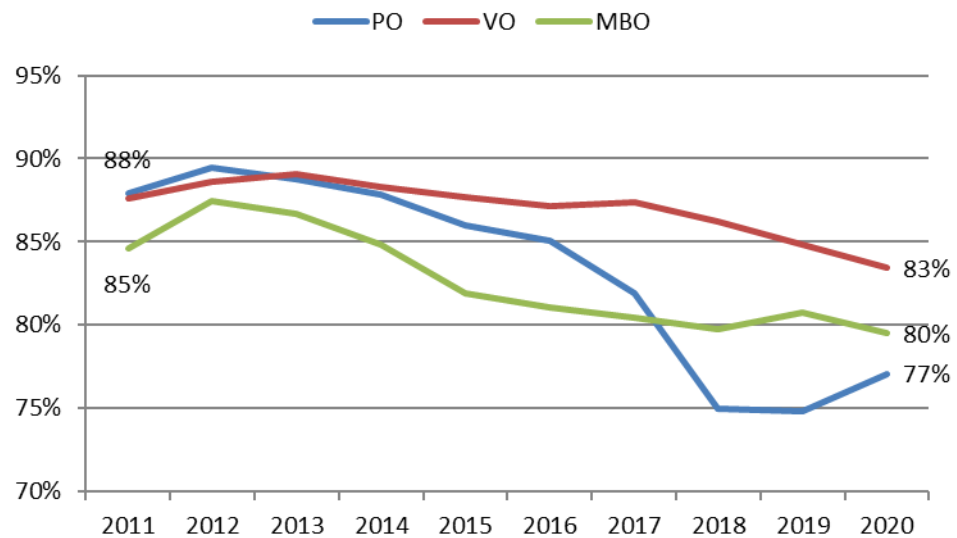
Voor oudere docenten die zowel op 1 oktober 2019 als 1 oktober 2020 in dienst waren, is het aandeel tijdelijke contracten gelijk gebleven en is dat nog steeds lager dan gemiddeld. Qua nieuwe instroom geldt voor oudere docenten dat zij meer dan gemiddeld een vast contract krijgen. De komende jaren zal hier de ontwikkeling van het aandeel vaste en tijdelijke contracten per leeftijdscohort worden gevolgd.

Het effect van het dalende percentage vaste contracten is overigens nog sterker te zien bij het onderwijsondersteunend personeel in het po, dat met relatief veel

⁸ Kamerstukken II, 2018/19, 31 293, nr. 454.

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

Figuur 1.12 Percentage vaste aanstelling ondersteunend personeel po, vo en mbo per 1 oktober, 2011 tot en met 2020. (Bron: DUO)

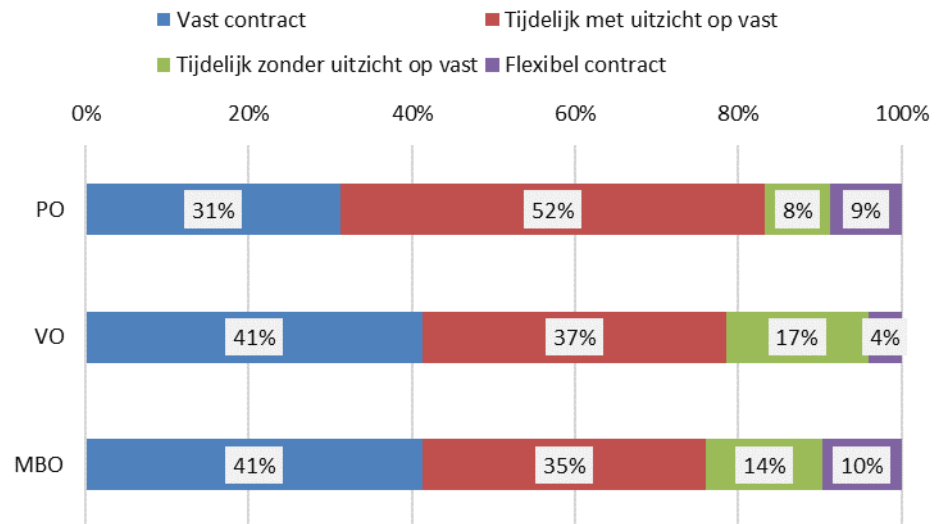


Hier is duidelijk te zien dat vooral de extra instroom van ondersteunend personeel in het po heeft geleid tot een daling van het percentage vaste contracten in de periode 2017-2018. De verwachting is dat dit bij een stabilisering van het aantal ondersteunend personeel vanzelf weer aantrekt, veel van de tijdelijke contracten met-uitzicht-op-vast zullen dan daadwerkelijk in een vast contract worden omgezet. In het po is dan ook al weer een stijging van het percentage vaste contracten te zien.

Verder kan bij de tijdelijke contracten in het onderwijs nog een kanttekening gemaakt worden dat het hier in veel gevallen gaat om een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract, in feite een verlengde proeftijd. Zo'n constructie is ook in andere arbeidsmarktsectoren gebruikelijk, zeker bij banen op hbo en hoger opleidingsniveau. In de personeelsbestanden van DUO kan niet worden gezien of er bij een tijdelijk contract de afspraak is gemaakt dat dit met uitzicht op een vaste aanstelling is afgesloten. In onderzoeken die verderop in deze rapportage aan de orde komen hebben we daar echter wel aanwijzingen voor.

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

Figuur 1.13 Arbeidscontracten in 2020 voor leraren die in 2019 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding, op basis van enquête (Bron: Loopbaanmonitor, Centerdata/Mooz)



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

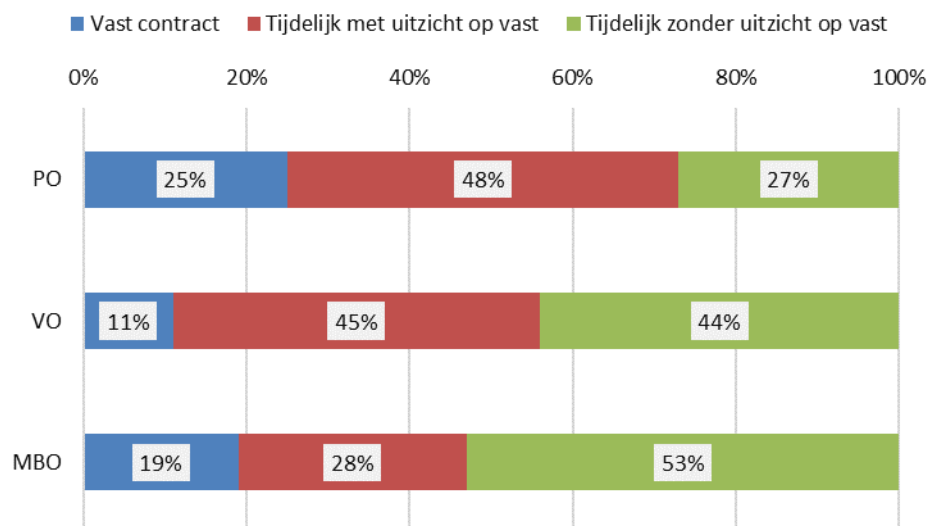
- De meerderheid van degenen die na hun opleiding als leraar in het onderwijs zijn gaan werken hebben een tijdelijk contract gekregen.
- Voor deze groep is tevens duidelijk te zien dat het overgrote deel van de tijdelijke contracten alsmede de bepaling 'uitzicht op vast' in zich heeft.

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

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

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

Figuur 1.14 Aangeboden arbeidscontracten voor leraren in schooljaar 2020/2021 voor leraren in online vacature advertenties. (Bron: Arbeidsmarktbarometer, Ecorys/Dialogic)

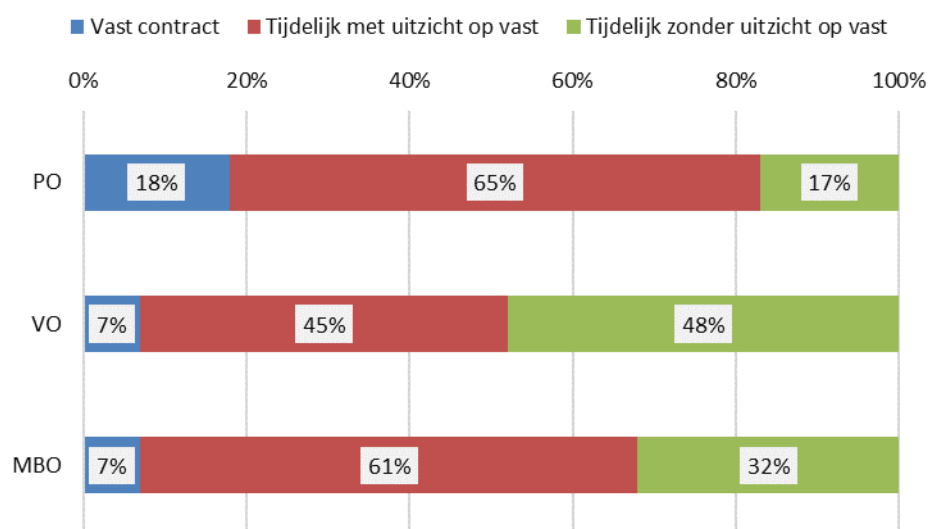


In het po wordt in de advertenties in een kwart van de advertenties een vast contract aangeboden, tellen we daar de tijdelijke contracten met uitzicht op vast bij op dan is dat in drie kwart van de gevallen.

In het vo wordt in ruim de helft van de gevallen een (vooruitzicht op) een vast contract aangeboden, in het mbo in iets minder dan de helft van de gevallen.

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

Figuur 1.15 Afgesloten arbeidscontracten met leraren in schooljaar 2020/2021 die zijn aangenomen na online vacature advertenties, op basis enquête onder scholen. (Bron: Arbeidsmarktbarometer, Ecorys/Dialogic)



Het aantal vaste contracten is wat lager dan in de advertenties. Maar in het po en het mbo wordt dit ruimschoots goedge maakt door een veel groter aandeel tijdelijk met vooruitzicht op vast, waardoor deze het tijdelijke contract zonder dit vooruitzicht ver overtreffen. In het vo blijft dit wat achter en is ongeveer de helft van de tijdelijke contracten afgesloten met het vooruitzicht op een vast contract, dezelfde verhouding als we bij de advertenties zagen. Het vo heeft, in vergelijking met de andere onderwijssoorten, een hoog percentage tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract.

1.6 Beloning leraren in het po, vo en mbo

Leraren in het po, vo en mbo verdienen per 1 november 2021 tussen de € 3.170 en € 6.860 bruto per maand (incl. onder andere vakantiegeld en eindejaarsuitkering). Dat is als een leraar voltijd werkt. In het onderwijs gaan sociale partners over de cao-afspraken zoals de beloning. Sociale partners zijn vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, zoals de PO-Raad, VO-raad, mbo-Raad en de vakbonden.

Het salaris en de beloning hangen af van welke schaal en trede een leraar heeft. De werkgever i.c. het schoolbestuur maakt hierover afspraken met de leraar. Het takenpakket van de leraar bepaalt de schaal. In het po bestaat elke schaal uit 15 zogeheten salaristreden, in het vo en mbo zijn dit er 12. In principe wordt het salaris van een leraar elk jaar volgens de voor hem geldende salarisschaal met één trede verhoogd. Een leraar die in trede 1 begint, krijgt na 10 jaar waarschijnlijk het salaris van trede 10. In de praktijk kan dat verschillen, afhankelijk van het functioneren.

In onderstaande tabellen wordt informatie over salarissen en beloningen van leraren in het po, vo en mbo weergegeven. De bedragen zijn gebaseerd op de meest recente cao's. Het salaris is het maandelijkse bedrag wat volgens de cao bij een specifieke schaal en trede hoort. De beloning is het bruto salaris inclusief volgens de cao voor iedereen geldende structurele toeslagen zoals vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en overige toelagen. Eenmalige uitkeringen horen bij de beloning, maar zijn hier niet in meegenomen, omdat zij niet van structurele aard zijn. De beloning wordt weergegeven omdat dit het meest reële beeld geeft van wat een leraar uiteindelijk verdient.

In de berekeningen van het gemiddelde is rekening gehouden met de schalen en treden van alle leraren (gewogen gemiddelde) in loondienst. Alle genoemde bedragen zijn afgerond op tientallen.

Primair onderwijs

Een leraar in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) verdient tussen € 3.170 en € 5.990 per maand. Gemiddeld verdienen leraren in het po zo'n € 4.580 per maand. Alle leraren verdienen op basis van een voltijd aanstelling boven modaal (3.041 bruto per maand inclusief vakantiegeld).

Tabel 1.6 Beloning leraren primair onderwijs (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs) (Bron: onderhandelaarsakkoord CAO PO 2021, bewerking OCW naar 2022)

PO	Salaris (per mnd.)	Beloning (bruto)
L10	aandeel leraren 60%	
L10-start	€ 2.740	€ 3.170
L10-10jr.	€ 3.610	€ 4.170
L10-max	€ 4.200	€ 4.860
L11	aandeel leraren 37%	
L11-start	€ 2.820	€ 3.270
L11-10jr.	€ 3.804	€ 4.400
L11-max	€ 4.530	€ 5.240
L12	aandeel leraren 3%	
L12-start	€ 2.873	€ 3.330
L12-10jr	€ 4.202	€ 4.850
L12-max	€ 5.184	€ 5.990
Gemiddelde beloning po		
€ 4.580		

Voortgezet onderwijs

Een leraar in het vo verdient tussen € 3.340 en € 6.860 per maand. Gemiddeld verdienen de leraren zo'n € 5.450 per maand. Alle leraren verdienen boven modaal (o.b.v. voltijd).

Tabel 1.7 Beloning leraren voortgezet onderwijs (Bron: onderhandelaarsakkoord CAO VO 2021, bewerking OCW naar 2022)

VO	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 43%	
LB-start	€ 2.820	€ 3.340
LB-10jr.	€ 3.870	€ 4.580
LB-max	€ 4.300	€ 5.210
LC	aandeel leraren 33%	
LC-start	€ 2.840	€ 3.360
LC-10jr.	€ 4.470	€ 5.290
LC-max	€ 5.010	€ 6.050
LD	aandeel leraren 24%	
LD-start	€ 2.850	€ 3.370
LD-10jr	€ 4.970	€ 5.870
LD-max	€ 5.700	€ 6.860
Gemiddelde beloning vo		
€ 5.450		

Middelbaar beroeps onderwijs

Een leraar in het middelbaar beroeps onderwijs verdient tussen € 3.540 en € 6.980 per maand. Gemiddeld verdienen de leraren zo'n € 5.240 per maand. Alle leraren verdienen boven modaal (o.b.v. voltijd).

Tabel 1.8 Beloning leraren middelbaar beroepsonderwijs (Bron: CAO mbo 2021, bewerking OCW naar 2022)

mbo	Salaris (bruto)	Beloning (bruto)
LB	aandeel leraren 54%	
LB-start	€ 2.920	€ 3.540
LB-10jr.	€ 4.100	€ 4.930
LB-max	€ 4.360	€ 5.240
LC	aandeel leraren 41%	
LC-start	€ 3.330	€ 4.030
LC-10jr.	€ 4.650	€ 5.580
LC-max	€ 4.940	€ 5.930
LD	aandeel leraren 5%	
LD-start	€ 3.810	€ 4.590
LD-10jr	€ 5.270	€ 6.320
LD-max	€ 5.600	€ 6.700
Gemiddelde beloning mbo		
€ 5.240		

2 Ontwikkeling personeels- en leerlingaantallen po en vo

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste ontwikkelingen in de groei en daling van het personeel in het po en vo doorgenomen. Deze worden gecombineerd met de ontwikkeling van de leerlingaantallen. Vanwege hun speciale situatie op het gebied van de lerarentekorten (zie verderop in deze rapportage) wordt daarbij apart aandacht besteed aan de G5 (Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht).

2.1 Primair onderwijs

Het po heeft nog steeds te maken met een leerling daling, al is deze minder groot dan in het recente verleden. In onderstaande tabel staan de aantallen leerlingen vanaf 2015 met daarnaast het percentage daling ten opzichte van het vorige jaar. Daarnaast staan de aantallen leraren met het percentage daling of stijging voor deze jaren.

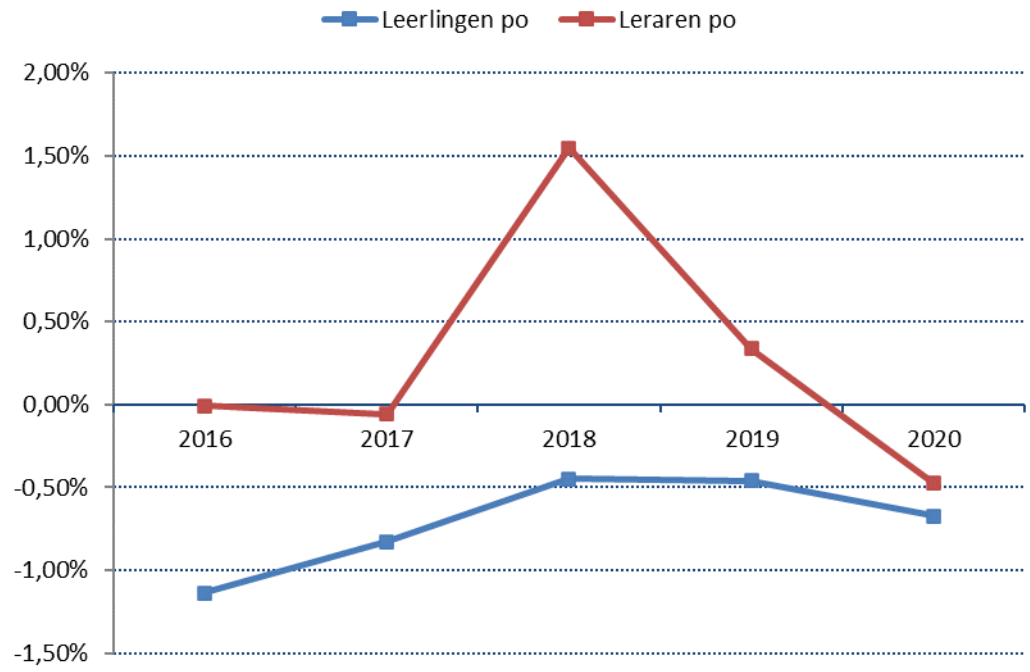
Tabel 2.1 Aantallen leerlingen en fte leraren plus daling-stijging in het primair onderwijs 2015-2020 (Bron: DUO)

	Leerlingen		Leraren	
	Aantal x1.000	Daling	Fte x1.000	Daling/stijging
2015	1.546		91,8	
2016	1.528	-1,14%	91,8	-0,01%
2017	1.516	-0,83%	91,7	-0,06%
2018	1.509	-0,45%	93,2	+1,55%
2019	1.502	-0,46%	93,5	+0,34%
2020	1.492	-0,67%	93,0	-0,48%
Totaal		-3,50%		+1,34%

In het po is de leerling daling in alle jaren te zien, en neemt deze gestaag af. Voor de leraren aantallen is voor enkele jaren een (kleine) daling te zien, maar voor de jaren 2018 en 2019 een stijging. In 2018 werden voor het eerst de werkdruggelden voor het po ter beschikking gesteld, die de scholen onder andere de mogelijkheid gaven om extra personeel aan te nemen.

Om de daling en stijging van de aantallen in perspectief te plaatsen zijn deze in de volgende grafiek bij elkaar gezet:

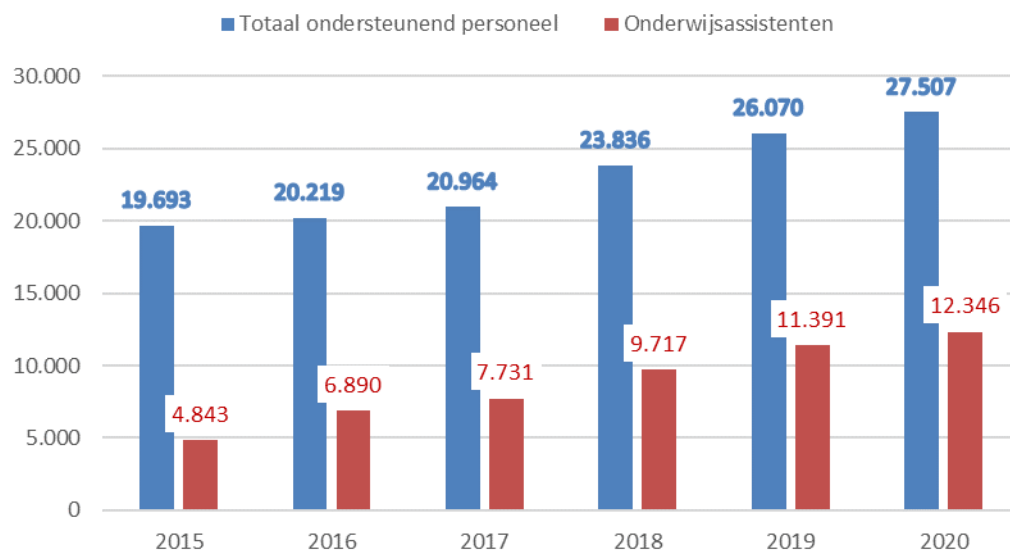
Figuur 2.1 Daling/stijging aantal leerlingen en fte leraren in het primair onderwijs 2016-2020 (Bron: DUO).



Te zien is dat de leerling aantallen in alle jaren dalen en de leraren aantallen duidelijk minder dalen of stijgen. Het grootste verschil is te zien na het verstrekken van de werkdruggelden in 2018.

De werkdruggelden zijn ook ingezet voor onderwijsondersteunend personeel, met name voor onderwijsassistenten. De aantallen onderwijsassistenten hebben de afgelopen jaren een spectaculaire ontwikkeling doorgemaakt, zoals te zien is in de volgende grafiek.

Figuur 2.2 Ontwikkeling totaal aantal fte ondersteunend personeel en aantal fte onderwijsassistenten primair onderwijs 2015-2021 (Bron: DUO)

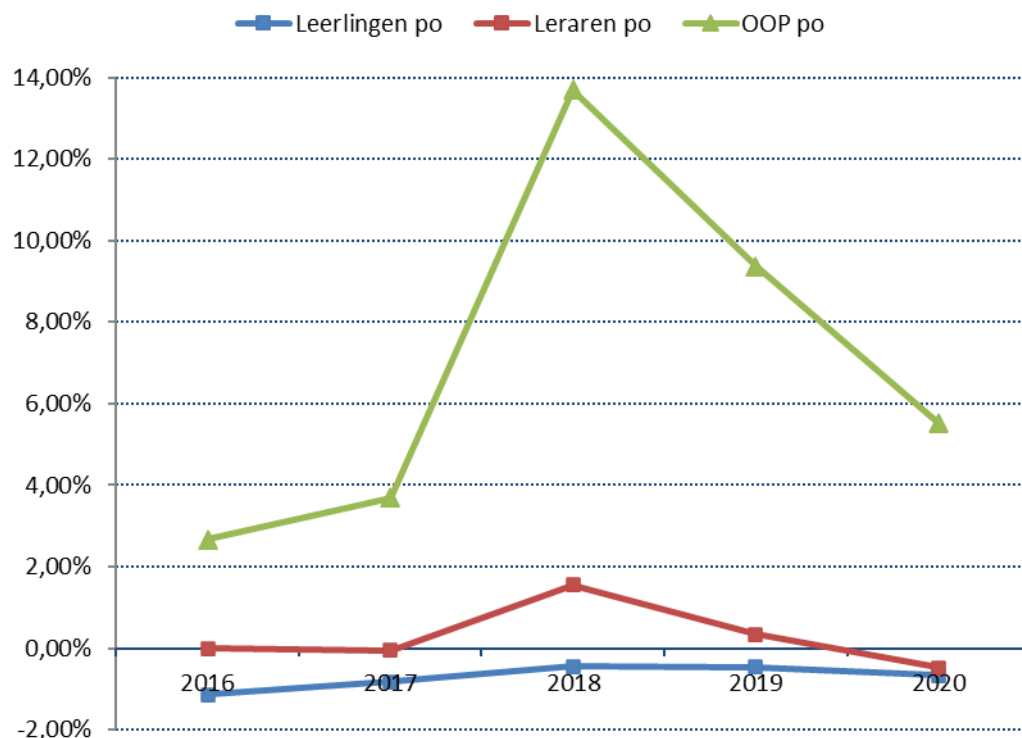


Het ondersteunende personeel is in de periode 2015-2020 met 35% toegenomen. Daarbinnen is het meest opvallend de stijging van het aantal onderwijsassistenten, die vrijwel de gehele stijging voor hun rekening nemen. Door de werkdrukgeden is deze ontwikkeling in een stroomversnelling geraakt. De stijging van het aantal fte onderwijsassistenten in de periode 2015-2020 bedraagt daardoor in totaal 155%. De overige functies die deel uitmaken van het ondersteunende personeel zijn onder andere administratief personeel, conciërges en therapeutisch en verzorgend personeel.

Voor het vaststellen wie onderwijsassistent is wordt gebruik gemaakt van administratieve data van DUO. Deze zijn afkomstig van de salarisbestanden van het onderwijs. De functieaanduiding bij met name het ondersteunend personeel is niet altijd betrouwbaar. Vandaar dat hierna het gehele ondersteunende personeel wordt bekeken en niet de onderwijsassistenten apart. Het kan namelijk gebeuren dat mensen een foutief label hebben of dat bepaalde functies in de praktijk hetzelfde zijn gebleven maar een andere naam hebben gekregen.

In de onderstaande grafiek zijn de jaarlijkse stijgingen bij het ondersteunend personeel gecombineerd met de eerdere grafiek met de ontwikkelingen bij leraren en leerlingen.

Figuur 2.3 Stijgingen en dalingen van aantallen leerlingen, fte leraren en fte onderwijsondersteunend personeel (oop) primair onderwijs 2015-2020 (Bron: DUO)



Omdat in de grafiek de percentages stijgingen of dalingen ten opzichte van het vorig jaar staan betekenen alle punten boven de 0% dat er sprake is van een stijging. Dus ook al gaat de lijn van het oop omlaag, er is ook in 2020 nog sprake van een stijging.

Opvallend is ten eerste dat de stijging van de fte ondersteunend personeel die van de stijging fte leraren ruim overtreft. En voor beiden geldt dat zij geen gelijke tred houden met de ontwikkeling van de aantallen leerlingen, die voortdurend dalen. Geconcludeerd kan worden dat landelijk het gemiddelde aantal fte leraar per leerling al deze jaren gestegen is en het gemiddelde aantal fte oop per leerling is nog harder gestegen.

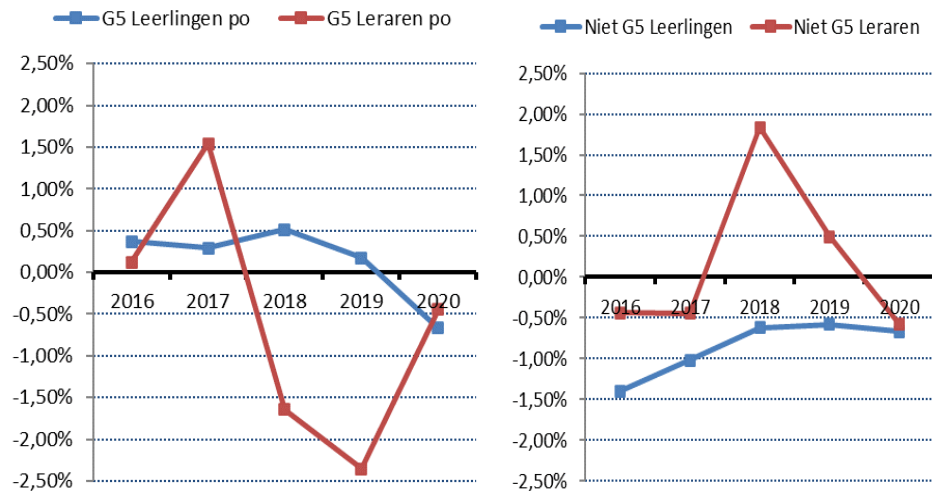
Gezien de aparte situatie op de arbeidsmarkt in de G5 is deze in de volgende paragraaf afgezet tegen de rest van Nederland.

2.2 Ontwikkelingen primair onderwijs G5 en rest van Nederland

In welke mate het aantal leraren wordt uitgebreid heeft natuurlijk ook te maken met de vraag in hoeverre deze leraren beschikbaar zijn. Daarom is de voorgaande analyse ook apart uitgevoerd voor de 5 grote steden (G5: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht).

Onderstaand de ontwikkelingen op het gebied van leerlingen en leraren voor de G5 en de rest van Nederland in beeld.

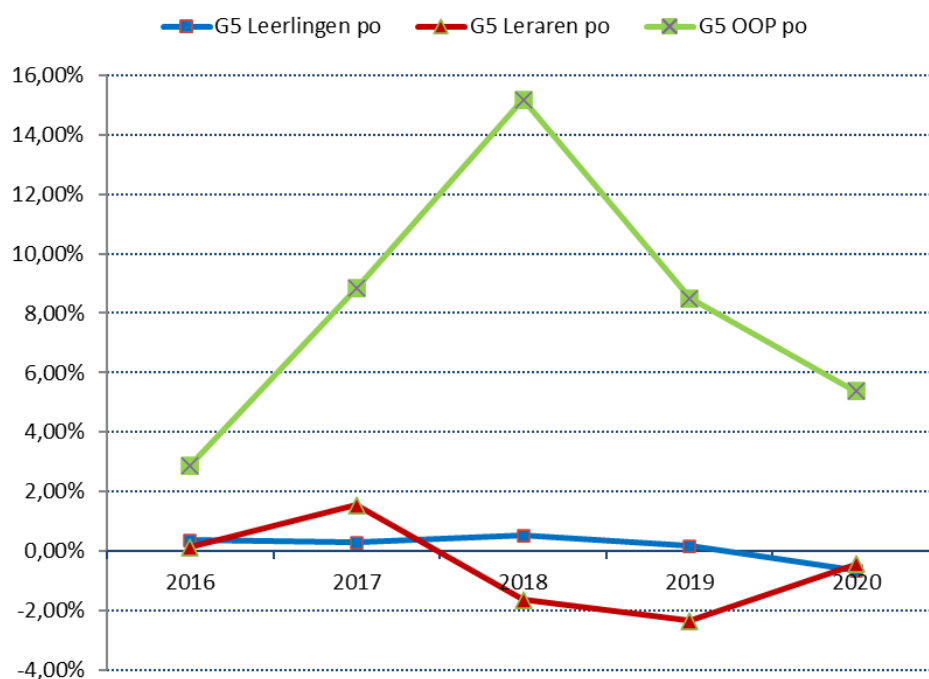
Figuur 2.4 Stijging/daling aantal leerlingen en fte leraren primair onderwijs 2015-2020 voor G5 en de rest van Nederland (niet G5) (Bron: DUO)



Bij de G5 is een heel ander beeld te zien dan bij de rest van Nederland. Ten eerste is er de meeste jaren sprake van een groei van het aantal leerlingen, tegen een daling in de rest van Nederland. Ten tweede vertoont de ontwikkeling van het aantal fte leraren vrijwel een gespiegelde afwikkeling van die in de rest van Nederland. In 2016 en 2017 lukte het nog om dit aantal fte te laten stijgen. In de jaren daarna was echter sprake van een daling, ondanks de stijging van het aantal leerlingen. In hoofdstuk 12 wordt de mobiliteit van leraren tussen scholen behandeld. Daar is ook te zien dat de G5 bij deze mobiliteit de laatste jaren netto leraren heeft verloren aan de rest van Nederland.

Ook voor de G5 kan in kaart worden gebracht wat de ontwikkeling van het aantal fte ondersteunend personeel is, vergeleken met die van leerlingaantallen en fte leraren.

Figuur 2.5 Stijgingen en dalingen van aantallen leerlingen, fte leraren en fte onderwijsondersteunend personeel (oop) primair onderwijs in de G5 2015-2020 (Bron: DUO)



Ook in de G5 is te zien dat er al sprake was van een stijging van het aantal fte ondersteunend personeel die door de werkdrukgeden in 2018 versterkt is, De stijging van het aantal fte oop is alle jaren duidelijk groter dan de stijging van het aantal leerlingen.

De stijging van de oop door de jaren houdt ongeveer gelijke tred met die in de rest van Nederland, alleen in de jaren 2016-2018 is deze in de G5 iets hoger. Maar daar staat tegenover dat de G5 in deze jaren te maken had met een stijging van de leerlingaantallen tegenover een daling in de rest van Nederland.

2.3 Voortgezet onderwijs

In de onderstaande tabel zijn de ontwikkelingen in aantal leerlingen en fte leraren in het vo op een rijtje gezet.

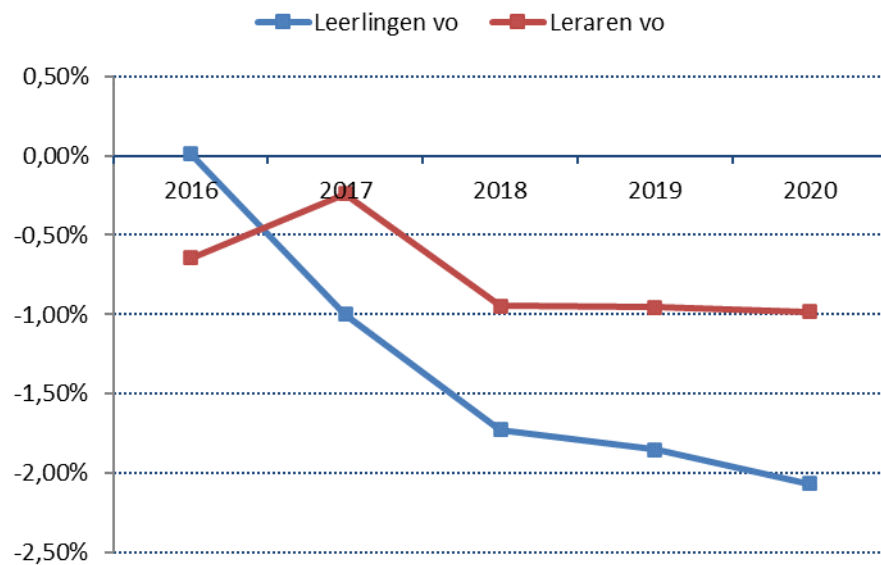
Tabel 2.2 Aantallen leerlingen en fte leraren plus daling-stijging in het voortgezet onderwijs 2015-2020 (Bron: DUO)

	Leerlingen		Leraren	
	Aantal x1.000	Daling	Fte x1.000	Daling/stijging
2015	1.002		61,7	
2016	1.002	0,01%	61,3	-0,64%
2017	992	-1,00%	61,1	-0,33%
2018	975	-1,73%	60,5	-0,97%
2019	957	-1,85%	59,9	-0,93%
2020	937	-2,07%	59,4	-0,93%
Totaal		-6,47%		-3,74%

In het vo is sinds 2017 sprake van een steeds sterkere daling van het aantal leerlingen. In de periode 2015-2020 is het aantal leerlingen met 6,5% afgenomen. Over alle jaren is een daling van het aantal fte leraren te zien, die minder hard gaat dan de daling van leerlingen. Opvallend is dat de daling van fte leraren al begonnen was voor de aantallen de leerlingen daalden. Desondanks komt de daling van leraren over de hele periode met 3,7% duidelijk lager uit dan de daling van leerlingen.

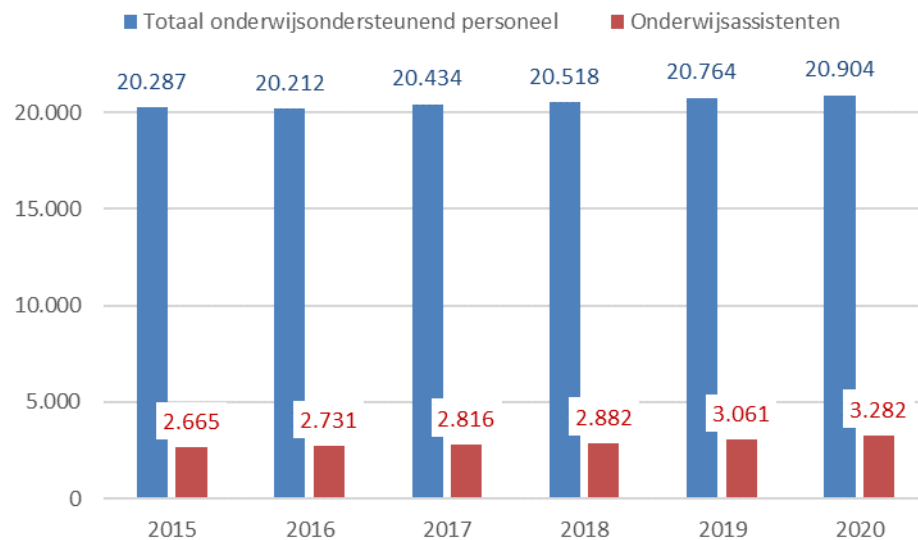
In de onderstaande figuur zijn de dalingen nogmaals weergegeven.

Figuur 2.6 Daling/stijging aantal leerlingen en fte leraren in het voortgezet onderwijs 2016-2020 (Bron: DUO).



Ook hier is de stijging van het onderwijsondersteunend personeel onderzocht. Onderstaand de ontwikkeling door de jaren heen, met weer speciale aandacht voor de onderwijsassistenten.

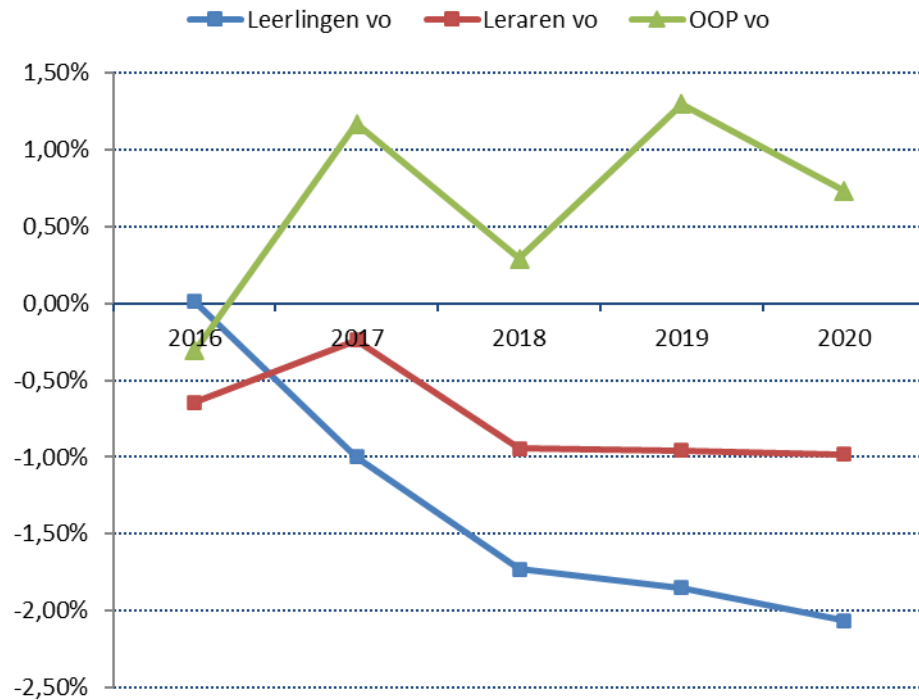
Figuur 2.7 Ontwikkeling totaal aantal fte ondersteunend personeel en aantal fte onderwijsassistenten voortgezet onderwijs 2015-2020 (Bron: DUO)



In vergelijking met het po nemen de onderwijsassistenten hier een bescheidener plaats in binnen het oop. Het aantal fte voor de onderwijsassistenten stijgt in de periode 2015-2020 met 23% (in het po met 155%), en neemt in feit de hele stijging van het oop voor de rekening.

Onderstaand een overzicht van de stijgingen en dalingen van zowel leerlingen als personeel. Voor het ondersteunend personeel is hier weer de gehele groep genomen, door de verwachting dat de aanduiding onderwijsassistent niet altijd betrouwbaar zal zijn.

Figuur 2.8 Stijgingen en dalingen van aantallen leerlingen, fte leraren en fte onderwijsondersteunend personeel (oop) voortgezet onderwijs 2015-2020 (Bron: DUO)



Opvallend is dat het aantal fte van het oop stijgt terwijl zowel leerlingen als leraren in aantal afnemen. De knik in de stijging in 2018 is mogelijk veroorzaakt door de grote sprong die het aantal fte in het po in dat jaar maakte, dit zorgde wellicht voor meer concurrentie op de arbeidsmarkt. Hier hebben we echter geen concrete aanwijzingen voor.

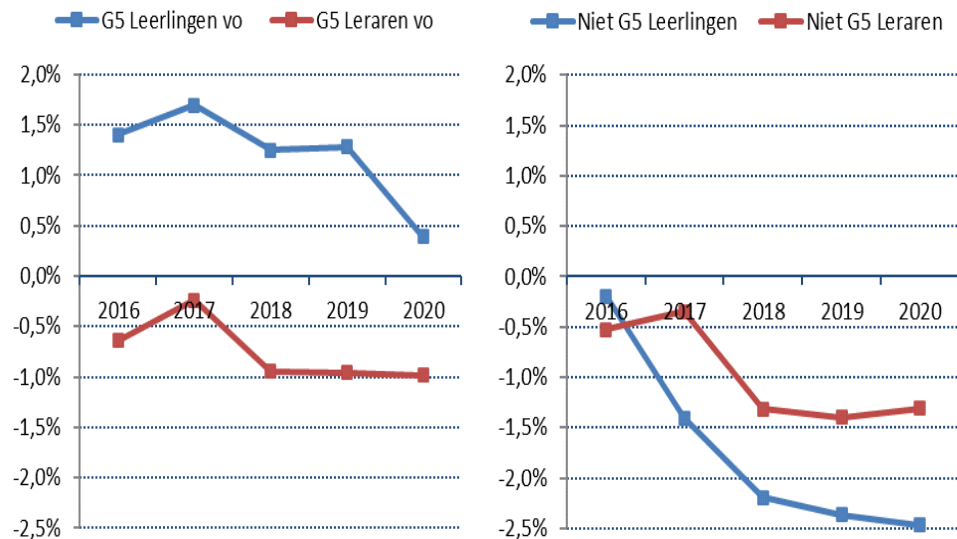
Aangezien de G5 in de ontwikkelingen van leerlingaantallen afwijken van de rest van Nederland zijn ook hier aparte analyses voor uitgevoerd.

2.4 Ontwikkelingen voortgezet onderwijs G5 en rest van Nederland

In welke mate het aantal leraren wordt uitgebreid heeft natuurlijk ook te maken met de vraag in hoeverre deze leraren beschikbaar zijn. Daarom is de voorgaande analyse ook apart uitgevoerd voor de 5 grote steden (G5: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht).

Onderstaand de ontwikkelingen op het gebied van leerlingen en leraren voor de G5 en de rest van Nederland in beeld.

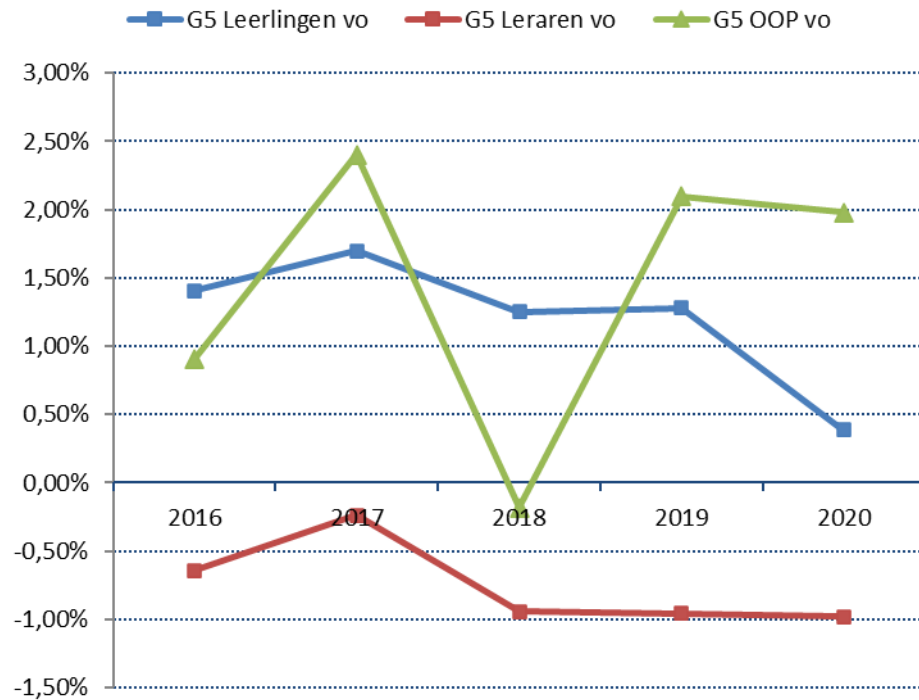
Figuur 2.9 Stijging/daling aantal leerlingen en fte leraren voortgezet onderwijs 2015-2020 voor G5 en de rest van Nederland (niet G5) (Bron: DUO)



Bij de G5 is in het vo het beeld van de leraren bijna hetzelfde als in de rest van Nederland, een daling die in de tijd wat toeneemt. Maar een groot verschil is te zien bij de ontwikkelingen van de leerlingaantallen. Tegenover de dalende lerarenaantallen in de rest van Nederland staan in de G5 stijgende leerlingaantallen en in de rest van Nederland leerlingaantallen die harder dalen dan de lerarenaantallen. Waar in de G5 de leerlingen gemiddeld minder fte leraren kregen, kregen zij in de rest van Nederland juist gemiddeld meer fte leraren.

Ook voor de G5 kan in kaart worden gebracht wat de ontwikkeling van het aantal fte ondersteunend personeel is, vergeleken met die van leerlingaantallen en fte leraren.

Figuur 2.10 Stijgingen en dalingen van aantallen leerlingen, fte leraren en fte onderwijsondersteunend personeel (oop) voortgezet onderwijs in de G5 2015-2020 (Bron: DUO)



Ook in de G5 is te zien dat er al sprake was van een stijging van het aantal fte ondersteunend personeel, met een dip in 2018. De stijging van het aantal fte oop loopt in de G5 ongeveer synchroon met de stijging in heel Nederland. Over de gehele periode 2015-2020 is het aantal leerlingen met 6% gestegen, het oop met 4%.

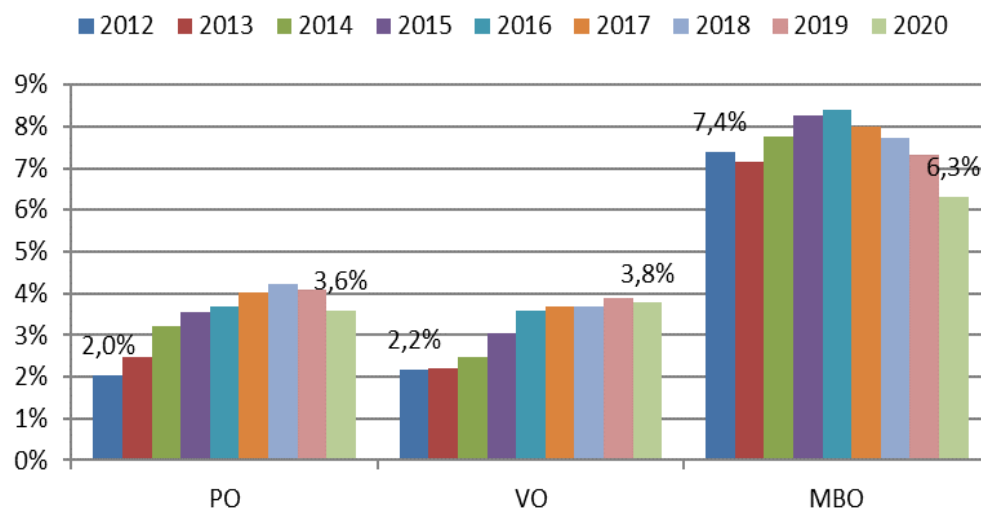
3 Personeel niet in loondienst (PNIL)

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

3.1 De financiële jaarverslagen

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

Figuur 3.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten 2012-2020 op basis financiële jaarverslagen scholen (bron: DUO)



In zowel het po als het vo is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode 2012-2018 flink gestegen. In het po is het ruim verdubbeld en in het vo is er sprake van bijna een verdubbeling. In het po begon een daling in 2019, die in 2020 doorzette. In het vo is voor het eerst sprake van een lichte daling. Voor beide onderwijssoorten geldt dat het niet uit te sluiten is dat hier corona een rol speelt (bijvoorbeeld door minder inhuur van externe dienstverleners ten tijde van afstandsonderwijs).

In het mbo is er in eerste instantie sprake van een stijging, waarna het (weliswaar relatief hoge percentage) de laatste vijf jaar is gedaald en inmiddels een procent onder het niveau van 2012 ligt.

Bovenstaande gegevens over PNIL zijn niet zondermeer te koppelen aan de gegevens over leraren in de vorige paragrafen. Zo is niet bekend wat de functie is van het ingehuurd personeel. Dat het hier deels onderwijsgevend personeel betreft weten we, maar op basis van de jaarverslagen weten we niet in welke mate. In het mbo is overigens ook geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als leraar gedetacheerd zijn bij de opleiding.

Verder betekent PNIL dat de persoon in kwestie niet bij de school zelf in dienst is, maar het kan ook gaan om een inhuur van een gemeenschappelijke pool of van een andere school. Dan is er dus sprake van inhuur binnen het onderwijs.

3.2 Gegevensverzameling door DUO

Op basis van de beschikbare bestanden uit de jaarverslagen kunnen we geen inzicht verwerven in de inhoud van de PNIL. Daarom is OCW op zoek gegaan naar andere manieren om hier gegevens over te verzamelen. De Kamer is toegezegd eerst heel gericht te proberen om greep te krijgen op wat er precies in de PNIL gebeurt. Begin 2019 is daarom een pilot ingezet bij DUO om in beeld te brengen waar de PNIL uit bestaat en hoe de informatie daarover is op te vragen. Daaruit is gebleken dat de PNIL uit veel verschillende leveranciers bestaat. Het oorspronkelijke idee dat gegevens van uitzend- en payroll bureaus het grootste deel van het personeel niet in loondienst in kaart zou brengen bleek niet te kloppen. Vervolgens is in 2020 een pilot gestart met het opvragen van gegevens bij scholen. Daaruit is veel geleerd over de moeilijkheden die scholen hebben om aan de informatievraag te voldoen. Dit onder andere omdat er geen aparte administratie bestaat voor de PNIL en men geregeld op basis van een langer geleden betaalde nota gegevens moet gaan berekenen. Dit jaar (2021) is deze pilot voortgezet met een uitvraag van de PNIL bij alle scholen in het po en vo.

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

Bij de uitvraag naar gegevens over het kalenderjaar 2020 is dit jaar door 462 besturen in po en vo een opgave ingediend. Hiervan meldden 31 besturen geen PNIL gecontracteerd te hebben in 2020.

In responspercentages betekenen deze gegevens dat bij het po 36% van de besturen de uitvraag in heeft gevuld en bij het vo is dat door 31% van de besturen gedaan. Er is een forse sprong gemaakt in het deel van het bedrag in de financiële jaarverslagen waar nu informatie over beschikbaar is. Voor het po was dat over 2019 nog 9%, nu is dat 35%. Voor het vo is dit percentage gestegen van 15% naar 21%.

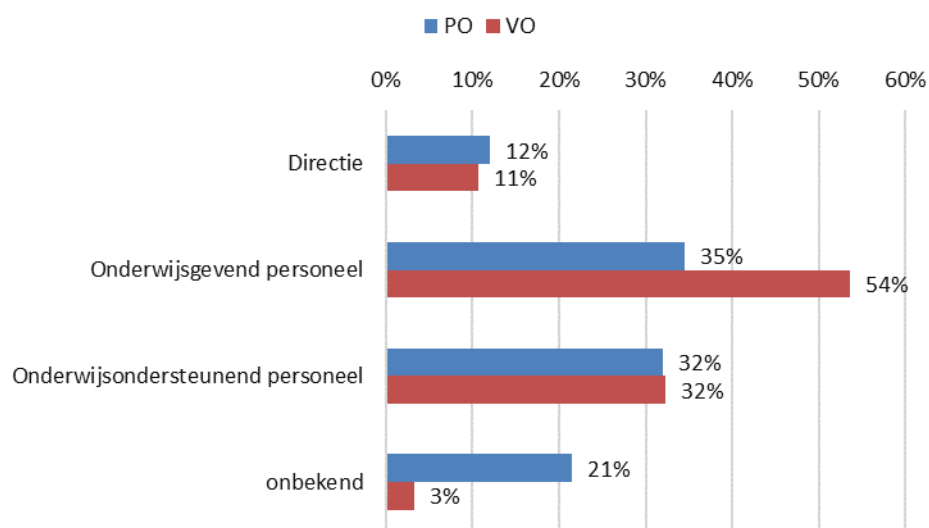
Met deze responsaantallen gaan wij er van uit dat de resultaten een redelijke weerspiegeling geven van het landelijke beeld. Wij hebben geen indicatie dat de respons vertekend is door een specifieke groep die geen gegevens aan heeft geleverd.

Duidelijk is dat de uitvraag voor de scholen nog steeds geen makkelijke exercitie is. Dat blijkt ook uit het feit dat geregeld het bedrag van PNIL dat aangegeven wordt lager is dan dat wat dezelfde school in het financieel jaarverslag heeft opgegeven. Deels zal dat zijn omdat niet alles goed terug te rekenen is, deels zal dat ook veroorzaakt worden door rekeningen voor diensten van externe partijen waarbij men niet precies weet welk deel om personele inzet ging. In ieder geval zal vanaf nu zowel voor het jaarverslag als voor de uitvraag van PNIL met een duidelijker en eenduidige definitie worden gewerkt om dergelijke verschillen zo veel mogelijk te voorkomen.

3.3 Resultaten gebaseerd op de uitvraag

Voor het eerst kan nu inzicht verschaft worden voor welke functies de categorie PNIL wordt ingezet.

Figuur 3.2 Percentages ingehuurde functies op het totale bedrag in 2020 door de scholen uitgegeven aan PNIL 2020 (Bron: DUO).



Bij deze figuur dient bedacht te worden dat het hier niet om fte of personen gaat maar om bedragen.⁹ Het ligt voor de hand dat directeuren gemiddeld meer kosten dan ondersteunend personeel, waardoor eenzelfde percentage voor directeuren over minder fte zal gaan dan dit percentage voor ondersteuners.

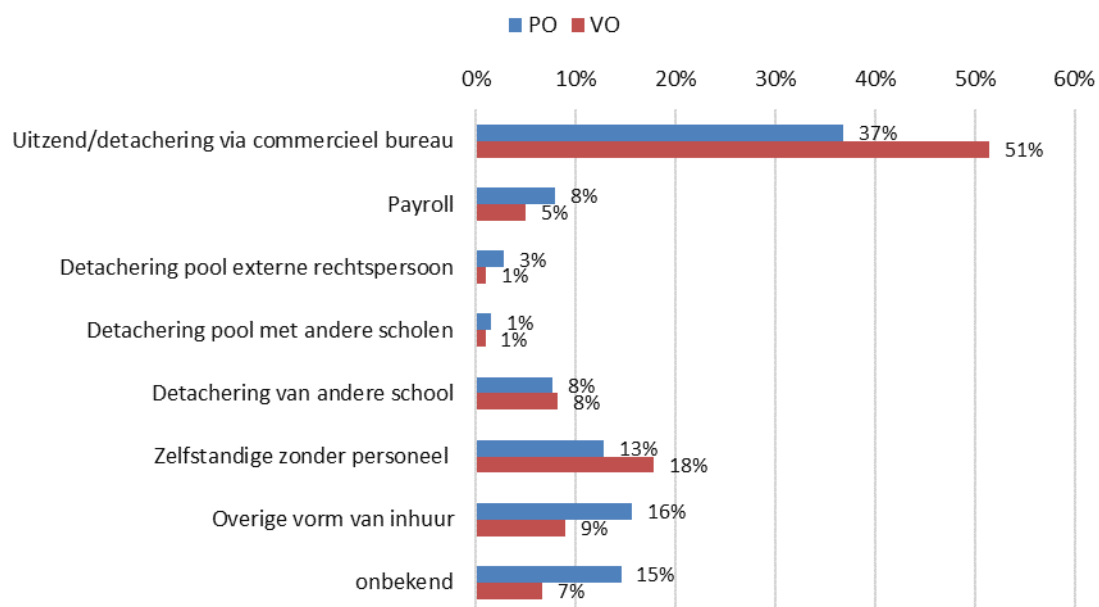
Voor zowel po als vo is de grootste kostenpost onderwijsgevend personeel. Bij het vo is dit echter een groter deel van het totale bedrag, ruim de helft. Voor het po is dit ruim een derde.

Voor beide onderwijssoorten is een derde van het bedrag bestemd voor onderwijsondersteunend personeel en ruim 10% voor directie en management. Het grote percentage 'onbekend' bij het po vertekent de cijfers enigszins. Dit komt omdat deze vraag niet altijd is ingevuld, waarbij men soms aangaf dit antwoord niet te kunnen achterhalen.

Onderstaand van welke externe partij het PNIL afkomstig is.

⁹ Gegevens over fte en personen zijn wel uitgevraagd, maar de respons hierop is nu niet betrouwbaar genoeg om hier weer te geven. Geregeld is het niet ingevuld, waarbij soms ook werd aangegeven dat men rekeningen niet in deze eenheden kon splitsen.

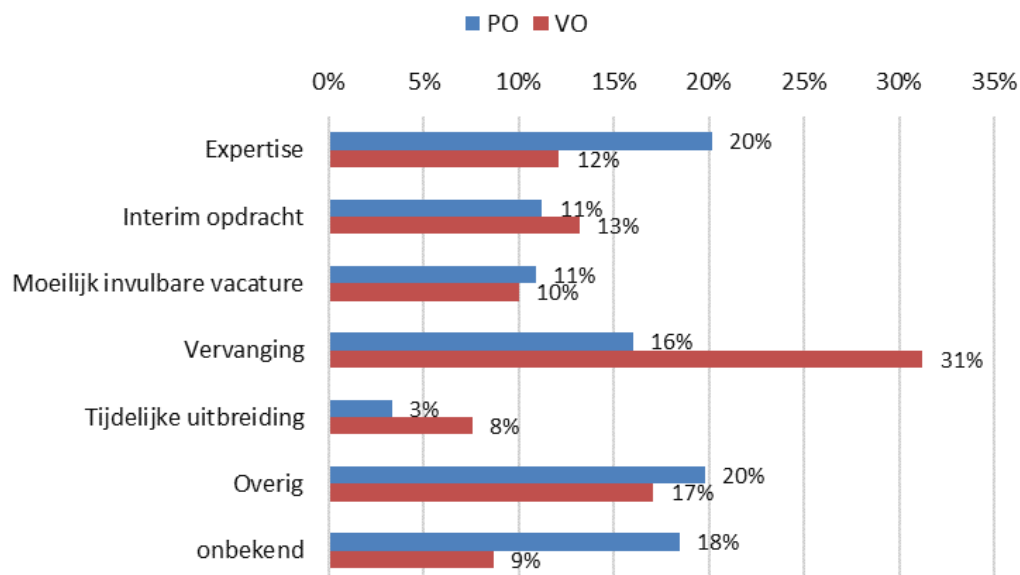
Figuur 3.3 Leverancier van het PNIL, percentages op het totale PNIL-bedrag 2020 (Bron: DUO) (N.B. De percentages zijn afgerond waardoor bij gelijke getallen de lengte van staafjes kan verschillen)



Bij zowel het vo als het po gaat het in voor een groot deel van het bedrag om inhuur van uitzend- en andere commerciële bureaus. Voor het vo is dat de helft van het bedrag en voor het po 37%. Voor beiden staan de zzp-ers op de tweede plaats met respectievelijk 18% en 13%. Een deel van de bestedingen aan PNIL blijft binnen het onderwijs: voor beide onderwijssoorten geldt dat 8% van het bedrag naar detacheringen van andere scholen gaat en 1% naar pools die men met andere scholen heeft.

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

Figuur 3.4 Reden inhuur PNIL, percentages op totaal bedrag aan PNIL 2020 (Bron: DUO).



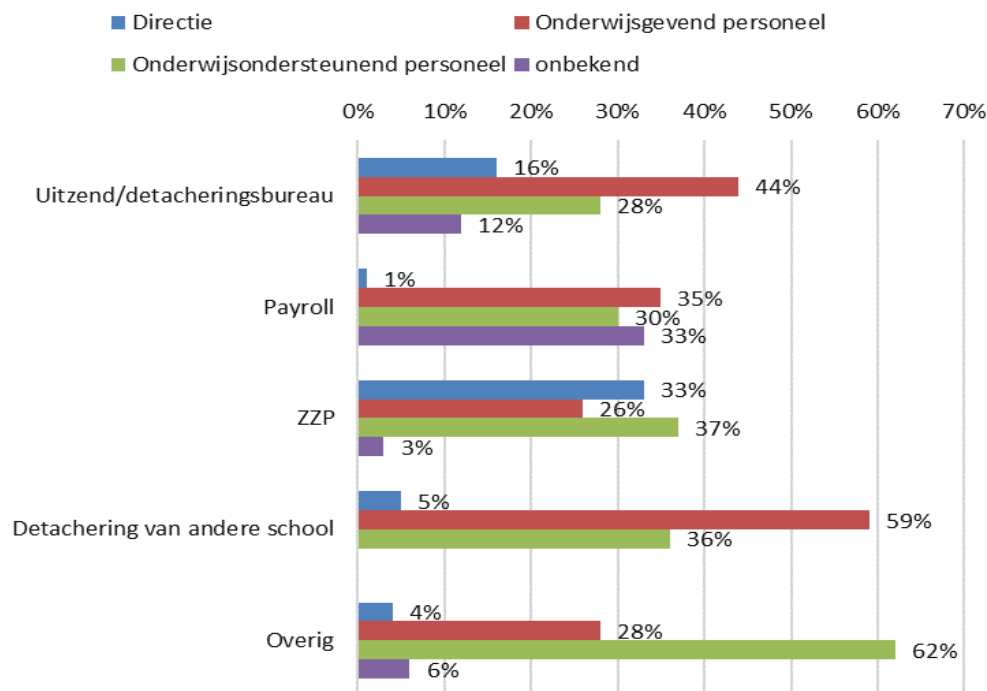
In het vo is de reden 'vervanging' duidelijk het grootst met bijna een derde van het bedrag. De andere redenen die genoemd zijn komen duidelijk minder vaak voor, maar zijn niet onbelangrijk. In het po is het beeld verdeeld en is de inhuur van expertise voor 20% van de bestedingen een belangrijke reden, gevolgd door vervanging met 16%.

Bij de percentages onder 'overig' zitten ook gevallen waar men meer dan één reden had om het PNIL in te huren.

Dat in het vo relatief vaak voor leraren en voor vervanging naar PNIL wordt gekeken zal ook te maken hebben met het specialistische karakter van deze vervanging. Immers, voor het po kan een leraar makkelijker voor verschillende klassen worden ingezet, terwijl er voor het vo iemand met specifieke kwalificaties zal worden gezocht die men niet altijd zelf achter de hand zal hebben.

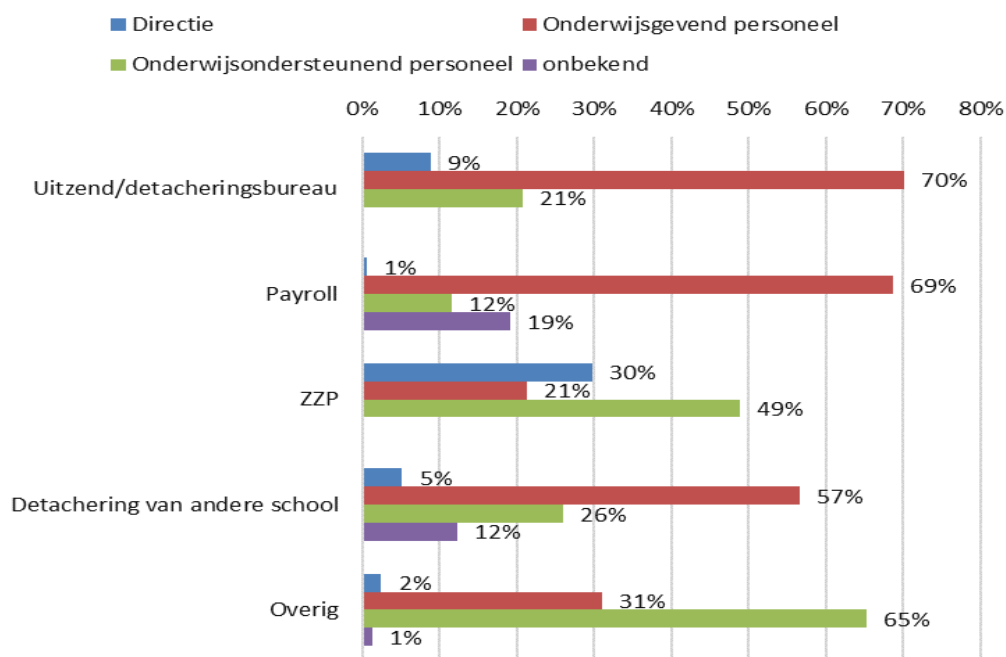
De functies van personen die via de verschillende kanalen als PNIL bij de scholen werken zijn voor de twee onderwijssoorten in onderstaande grafieken weergegeven. Daarbij zijn alleen de grotere kanalen weergegeven, voor kleinere kanalen zijn de gegevens minder betrouwbaar.

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



In het po is bij uitzend- en detacheringsbureaus 44% van het betaalde bedrag voor de inzet van leraren. Bij detacheringen van andere scholen is dat percentage veel hoger met 59%. De categorie directie komt, gezien het geringe aantal per school, relatief vaak voor bij uitzend- en detacheringsbureaus. Bij de ZZP-ers is zelfs 33% van het besteedde bedrag bestemd voor mensen met een directie functie. Dat het bij de categorie 'overig' vaak om ingehuurd diensten gaat waar men geen specifiek personeel voor aan kon wijzen blijkt ook uit het feit dat hier meestal om ondersteunende functies gaat.

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



Dat bij het vo een groter deel van de PNIL bestedingen voor leraren bestemd is, is ook te zien aan het feit dat dit voor uitzend- en detacheringsbureaus en payroll om een veel groter aandeel dan bij het po gaat, respectievelijk 70% en 69% van het bedrag. Ook hier zien we een relatief hoog percentage van het uitgegeven bedrag voor directie functies met 30%.

3.4 Koppeling uitvraag en cijfers jaarrekeningen

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

Onderstaand worden de gevonden percentages waar het geld voor PNIL aan uit wordt gegeven gekoppeld aan de gegevens die uit de Jaarverslagen komen. Met deze koppeling kan voor het eerst een inschatting gegeven worden welke bedragen scholen voor leraren uitgeven aan commerciële bureaus (de uitzend- en detacheringsbureaus en zzp-ers).

Tabel 3.1 Landelijke uitgaven 2020 PNIL uit de jaarverslagen en daarbinnen, op basis van de uitvraag bij besturen, een schatting van het percentage van het bedrag dat aan personeel, leraren en directeuren via uitzend- en detachingsbureaus wordt besteed (Bron: DUO).

	PO	PO	VO	VO
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 355.084	3,6%	€ 277.919	3,8%
Schatting uitgaven alle personeel uitzend- en detachingsbureaus	€ 131.381	1,3%	€ 141.739	1,9%
Schatting uitgaven leraren uitzend- en detachingsbureaus	€ 57.808	0,6%	€ 62.365	0,9%
Schatting uitgaven directeuren uitzend- en detachingsbureaus	€ 11.824	0,2%	€ 22.678	0,3%

Dat het om grote bedragen gaat heeft natuurlijk ook te maken met het feit dat het om een groot aantal scholen gaat, 6.660 in het po en 1.438 vestigingen in het vo in 2020. Als naar de percentages gekeken wordt geven in het po de scholen gemiddeld 0,6% van hun personeelsbudget uit aan leraren via uitzend- en detachingsbureaus en 0,2% aan directeuren. In het vo zijn deze percentages iets hoger: 0,9% voor de leraren en 0,3% voor de directeuren.

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

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

	PO	PO	VO	VO
	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel	Bedrag (x €1.000)	% van totale kosten personeel
Uitgaven totaal PNIL (Jaarverslag)	€ 355.083	3,6%	€ 277.919	3,8%
Schatting uitgaven alle personeel zzp	€ 46.161	0,5%	€ 50.025	0,7%
Schatting uitgaven leraren zzp	€ 12.002	0,1%	€ 10.505	0,1%
Schatting uitgaven directeuren zzp	€ 15.233	0,2%	€ 15.008	0,2%

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

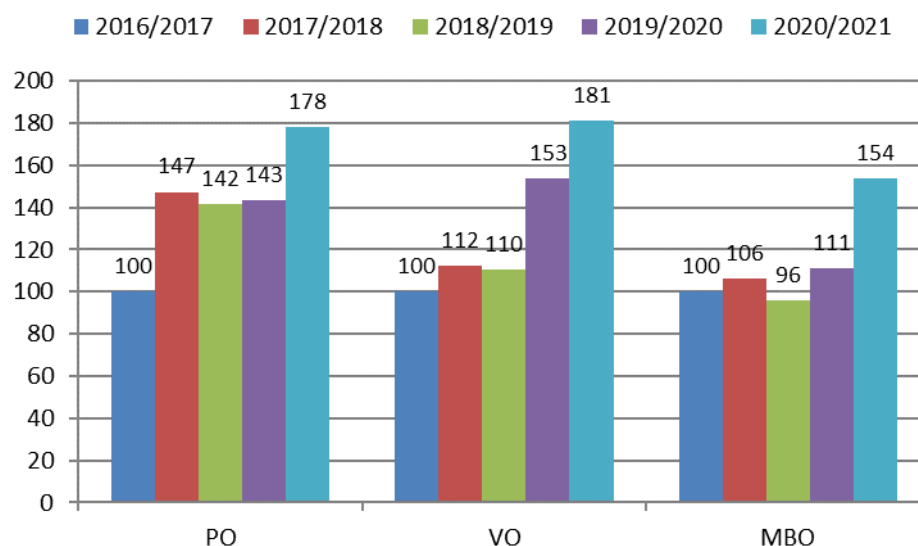
4 Ontwikkeling vacatures in het onderwijs

OCW laat jaarlijks een vacatureonderzoek uitvoeren, getiteld Arbeidsmarktbarometer¹⁰. In het onderzoek worden voor po, vo en mbo vacatures gezocht op internet vacaturebanken en websites van scholen.

4.1 Aantal gevonden vacatures

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

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



In het po is het aantal op internet gevonden vacatures voor leraren sinds 2016/17 (index 100) bijna 2 keer zo groot geworden (index 178). Opvallend is dat er de na twee jaar van stabilisering het laatste jaar weer sprake is van een flinke groei. Voor de stabilisering komen twee mogelijke verklaringen in de afgelopen jaren uit gesprekken met scholen. Ten eerste gebeurt het vaker dat scholen meerdere vacatures hebben maar deze op internet plaatsen als één vacature. De redenering daarbij is dat een advertentie voor meerdere kandidaten negatief kan werken voor mogelijke kandidaten maar ook voor ouders die wellicht denken dat deze school het onderwijs voor hun kinderen niet rond kan krijgen. Als er een vacature voor één kandidaat geplaatst wordt, kunnen er natuurlijk toch meerdere aangenomen worden. Een tweede punt dat uit het veld klonk is dat voor sommige scholen mogelijk het verzadigingspunt bereikt was. Er is weliswaar sprake van een

¹⁰ Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2019-2020, Jaarrapportage. Ecorys/Dialogic, Rotterdam, 2020. Zie www.rijksoverheid.nl/rapportentendrapportage2020

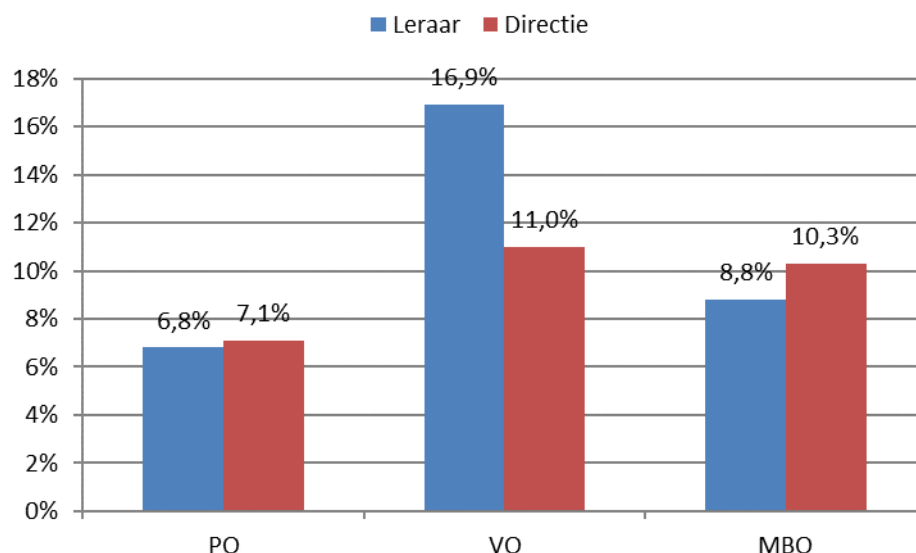
lerarentekort maar meer advertenties zetten heeft in sommige regio's geen zin. Desondanks zijn de aantallen online vacatures weer gestegen.

In het vo is er sprake van een stijgende lijn, die vooral de laatste twee jaar een stevige stijging laat zien. In het mbo was er voorheen weinig ontwikkeling maar is er de laatste twee jaar sprake van een stijging, waarbij vooral het laatste jaar een forse stijging laat zien.

Gedeeltelijk kunnen de getoonde stijgingen wellicht te maken hebben met een toenemende tendens om gebruik te maken van de online bronnen waarin voor dit onderzoek gezocht wordt. Maar andere gegevens uit het onderzoek, zoals het aantal kandidaten per functie en de mate van vervulling, laten zien dat hier zeker ook sprake is van een toenemende behoefte aan personeel, op een krappere wordende arbeidsmarkt. En dit laatste geldt voor zowel het onderwijs als de algemene arbeidsmarkt, waardoor de concurrentie van andere sectoren ook groter is geworden.

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

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



Aangezien voor alle drie de onderwijssoorten het afgelopen jaar het aantal gevonden vacatures gestegen is, is daarmee ook de vacature-intensiteit (vacatures gedeeld door totale werkgelegenheid) gestegen. Het vo heeft de hoogste vacature-intensiteit, gevolgd door het mbo.

In het po is het vrij gebruikelijk om langere tijd op dezelfde school te werken, dat zorgt automatisch voor een lagere vacature-intensiteit. Als een school meer

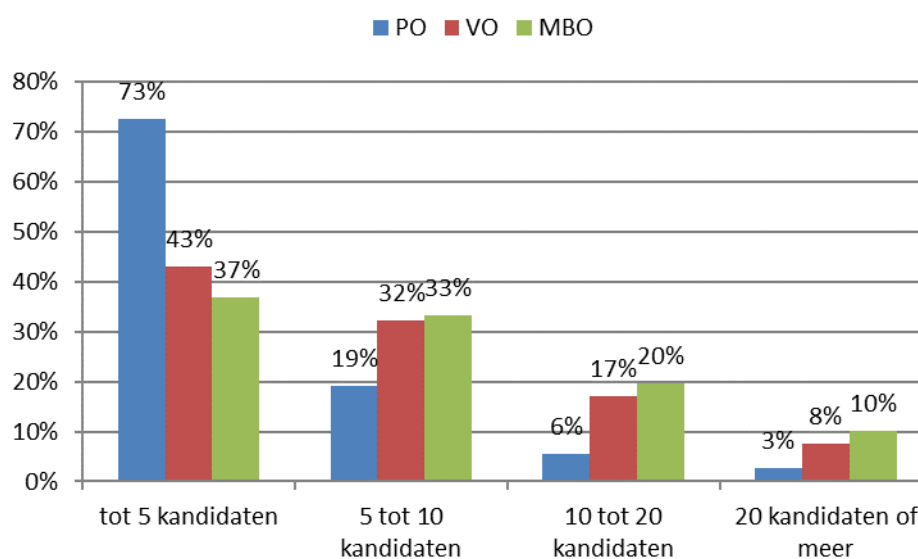
doorloop van personeel heeft zorgt dat voor meer vacatures, maar niet automatisch voor een tekort. Ook kan de hier vermelde vacature-intensiteit te maken hebben met de mate waarin andere zoekkanalen benut worden dan online vacatures (bijvoorbeeld directe contacten met lerarenopleidingen of het in dienst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

Tevens geldt voor het po de eerder vermelde mogelijkheid dat een vacature voor een leraar in feite bedoeld is voor meerdere fte's, maar dat men dit niet in de vacaturetekst heeft vermeld. Dat zou betekenen dat de hier vermelde vacature-intensiteit in werkelijkheid hoger is.

4.2 Het vervullen van vacatures

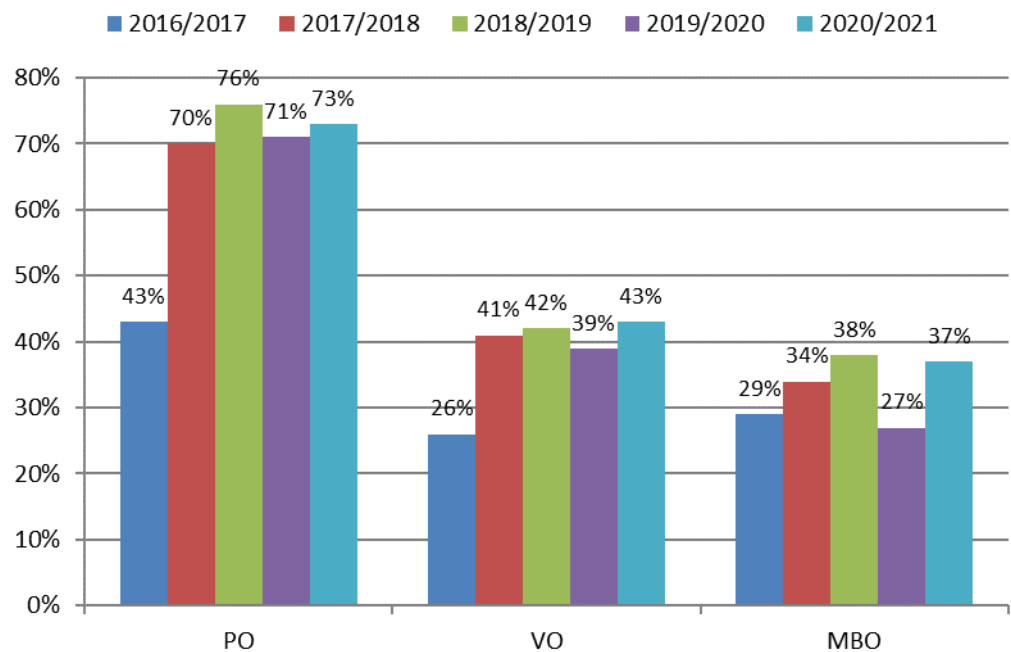
In de Arbeidsmarktbarometer zijn scholen die vacatures hadden geplaatst ook twee maanden na die datum bevraagd over de vacature. Dat leverde onder andere gegevens op over de hoeveelheid kandidaten die op de vacatures voor leraren reageerden.

Figuur 4.3 Aantal kandidaten dat reageerde op de gevonden vacatures voor leraren in schooljaar 2020/2021 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Voor 73% van de vacatures voor leraren in het po was er keus uit minder dan vijf kandidaten; voor het vo bij 43%; voor het mbo geldt dit voor 37% van de vacatures. Het gemiddeld aantal kandidaten per vacature is iets afgenomen ten opzichte van de vorige meting, zoals ook te zien is in de volgende grafiek.

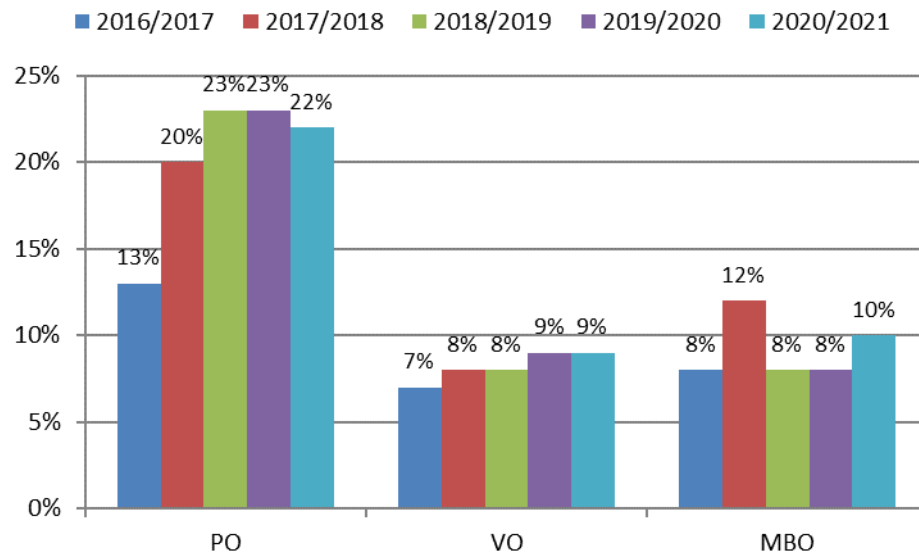
Figuur 4.4 Aandeel vacatures voor leraren waar minder dan 5 kandidaten op reageerde in schooljaren 2016/2017 tot en met 2020/2021 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Voor het po en vo geldt dat er afgelopen schooljaar iets vaker minder dan vijf kandidaten voor een vacature voor leraar beschikbaar waren dan het jaar er voor. In het mbo is er sprake van een forse stijging na een daling vorig jaar. In vergelijking met vijf jaar geleden is er voor alle drie de onderwijssoorten sprake van een forse stijging. Dit kan enigszins beïnvloed zijn door het aantrekken van de gehele arbeidsmarkt, maar een dergelijk grote verschuiving wijst toch ook op ontwikkelingen in het aanbod van leraren op de arbeidsmarkt.

In Figuur 3.5 is te zien welk deel van de vacatures volgens de respondenten niet vervuld was op het moment van enquêteren. Dit is in de verschillende jaren gemiddeld 12 tot 14 weken na het plaatsen van de vacature gemeten.

Figuur 4.5 Aandeel vacatures dat na gemiddeld 3 maanden niet is vervuld in schooljaar 2016/2017 tot en met 2019/2020 (Bron: Ecorys/Dialogic)

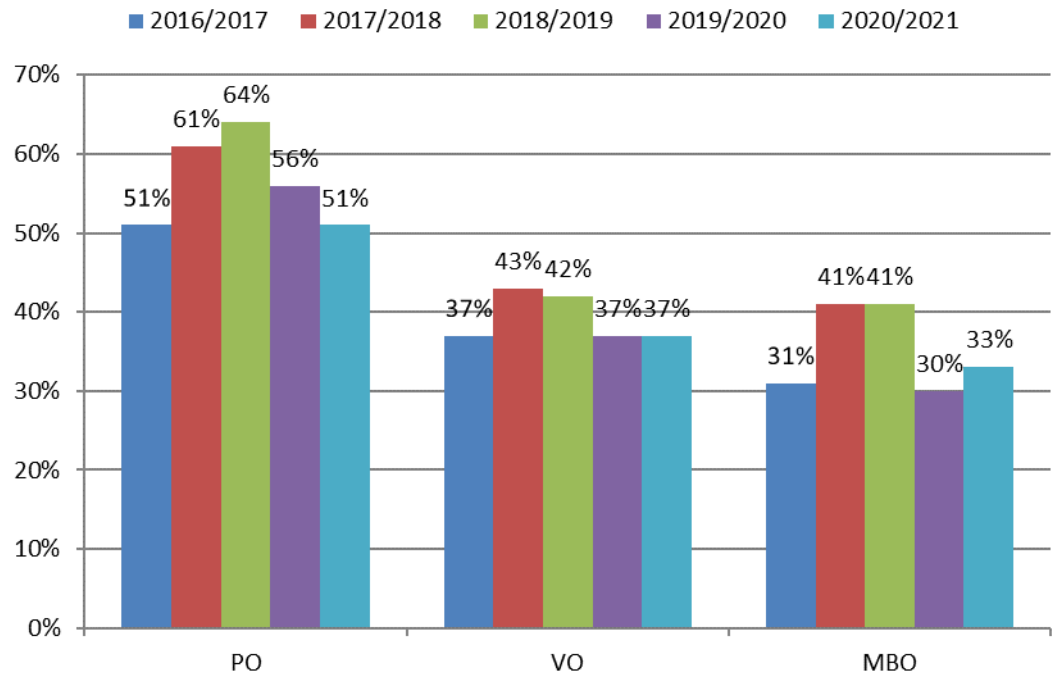


Voor het po is het aandeel niet vervulde vacatures de afgelopen jaren fors opgelopen. Inmiddels gaat het in het po om bijna een op de vier vacatures. Opvallend is dat het aandeel in het afgelopen twee schooljaren vrijwel gelijk is gebleven aan het jaar ervoor. Voor vo gaat het om één op de elf vacatures; voor mbo gaat het nu om één op de tien vacatures.

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

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

Figuur 4.6 Aandeel vacatures voor leraren dat volgens de scholen moeilijk vervulbaar is in schooljaar 2016/2017 tot en met 2020/2021 (Bron: Ecorys/Dialogic)



Voor het po geldt dat inmiddels de helft van de vacatures voor leraren in het afgelopen jaar volgens de scholen moeilijk vervulbaar is. Dit percentage is de laatste jaren omlaag gegaan. Omdat hier sprake is van een subjectief begrip is het ook mogelijk dat men anders is gaan oordelen. In zowel het vo als het mbo is het percentage moeilijk vervulbare vacatures voor leraren lager, maar met ongeveer één derde nog steeds aanzienlijk.

5 Actuele leraren tekorten in het primair onderwijs

De afgelopen jaren waren er wel ramingen voor toekomstige (extra) tekorten bekend maar was er geen zicht op hoe hoog de actuele tekorten aan leraren in het po zijn. De arbeidsmarkt voor de hier besproken onderwijssectoren is een van de best gedocumenteerde arbeidsmarkten in Nederland. Een registratie van de tekorten is echter complex. Inzicht in het actuele tekort is alleen mogelijk door scholen te vragen om de tekorten te registreren en vraagt om heldere definities om verschil in interpretatie zoveel mogelijk te voorkomen.

Daarom is het ministerie van OCW in 2020 een pilot gestart in samenwerking met de schoolbesturen in 4 van de G5 steden (Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) om bij scholen gegevens over tekorten op te vragen. Vanaf februari 2021 is deze uitvraag geprofessionaliseerd in samenwerking met het onderzoeksbureau Centerdata en heeft ook Amsterdam zich bij deze meting aangesloten.¹¹ Na een eerste verkenning is deze uitvraag op 1 oktober 2021 in samenwerking met de PO-Raad uitgerold over heel Nederland. De resultaten van deze uitvraag zijn in detail te vinden in een rapportage die tegelijk met deze Tendrapportage wordt gepubliceerd.¹² Onderstaand een korte beschrijving van het onderzoek en in samenvatting de resultaten van de uitvraag in oktober 2021.

5.1 Opzet onderzoek en respons

In oktober 2021 zijn, deels via de schoolbesturen en deels rechtstreeks, internet enquêtes uitgezet bij scholen waarin is gevraagd naar de tekorten aan leraren en schoolleiders op 1 oktober. Daarbij is gevraagd naar twee soorten tekorten: openstaande en verborgen vacatures. Dat openstaande vacatures een tekort zijn spreekt vanzelf. Onder verborgen vacatures wordt verstaan plekken die weliswaar bezet zijn maar niet op de manier die de eerste keuze van de school zou zijn. Ook deze verborgen vacatures geven een indicatie van het tekort dat de scholen ervaren. Hierbij is doorgevraagd op welke manieren deze verborgen vacatures momenteel bezet zijn. Tevens is apart gevraagd in hoeverre men in het kader van de speciale programma's Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) en Extra Handen voor de Klas (EHK) extra leraren aan wilde nemen en in hoeverre dat gelukt is.

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

Bij de G5 is, net als bij de vorige metingen, een bijzonder hoge respons behaald: 91%. Alleen in het (v)so blijft de respons iets achter met 70%.¹³ De resultaten kunnen dan ook worden gezien als geldig voor de gemeenten.

Ook bij de meting in de rest van Nederland is een zeer bevredigende respons behaald: 56%. 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

¹¹ Amsterdam gebruikte in de periode hiervoor een andere methode om de plaatselijke tekorten vast te stellen.

¹² Centerdata, Personeelstekorten in het primair onderwijs peildatum 1 oktober 2021. Tilburg, 2021,

¹³ Al geldt hier wel dat door het kleine aantal scholen een non-responderende school gelijk een grote invloed op het percentage heeft.

schoolbesturen zelf. De uitvraag wordt daar ook via de besturen verspreid, die zelf ook actief navragen als de uitvraag nog niet is ingevuld. Tevens is er voor de rest van Nederland pas sprake van een eerste meting, wellicht dat het inzichtelijk maken van de tekorten op deze manier in de toekomst meer scholen inspireert deel te nemen.

Er is bij het onderzoek in Nederland buiten de G5 ook non-respons onderzoek verricht (er is bij dertig scholen telefonisch gevraagd naar de reden om niet deel te nemen). Hieruit bleek dat er geen reden is om aan te nemen dat de respons vertekend is, doordat bijvoorbeeld scholen zonder tekorten de uitvraag om die reden niet hebben ingevuld. De resultaten worden daarom als representatief beschouwd voor Nederland buiten de G5.

5.2 Tekorten: regulier/vervanging en openstaand/verborgen

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

Bij verborgen vacatures wordt als mogelijkheden aangegeven:

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

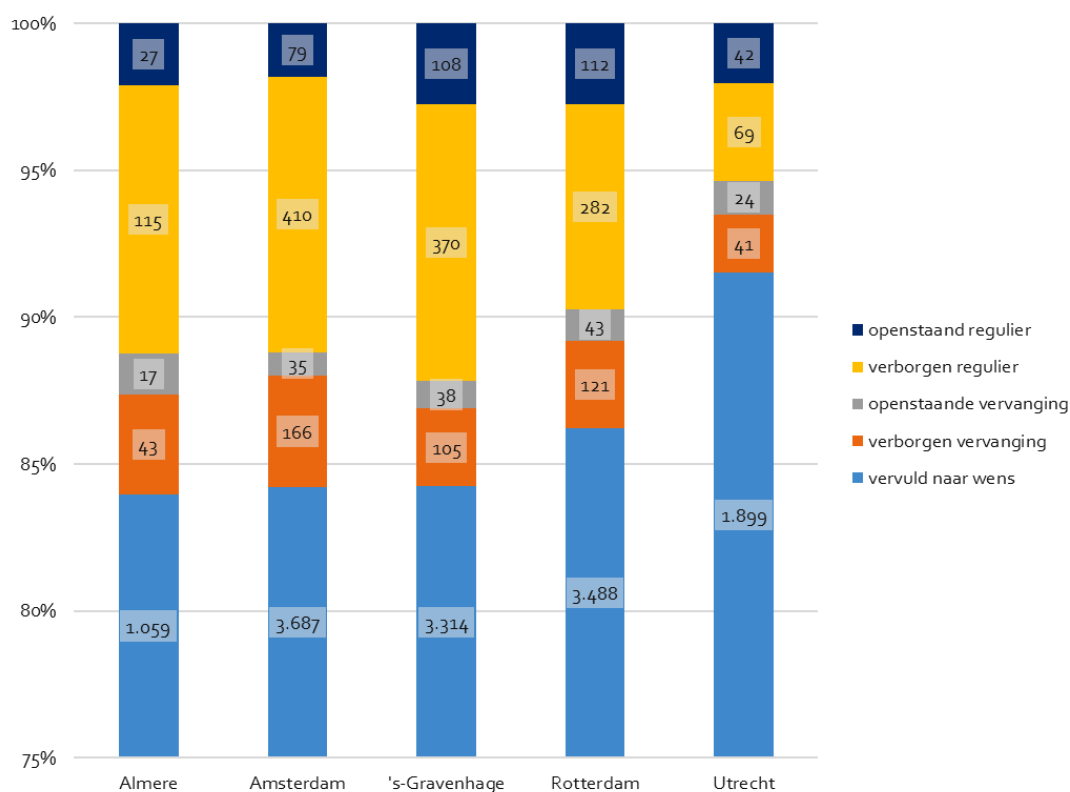
De zij-instroom behoeft enige uitleg. Het gaat hier volgens de uitvraag om een zij-instromer die volgens het schoolbestuur of de schoolleiding ongewenst zelfstandig voor de klas staat. Om praktische redenen wordt deze groep verder in dit hoofdstuk simpelweg met zij-instroom aangeduid, waarbij dus in gedachten moet worden gehouden dat dit niet om de gehele zij-instroom gaat.

Onderstaand eerst een overzicht van de resultaten in de G5. Daarna volgt een overzicht van de resultaten in de rest van Nederland. Tenslotte volgt een paragraaf met een schatting van de actuele landelijke tekorten in het po. De gegevens worden gepresenteerd zonder de fte voor de extra maatregelen NP Onderwijs en EHK.

5.3 Tekorten aan leraren in de G5

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

Figuur 5.1 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren in de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs en EHK (Bron: Centerdata)

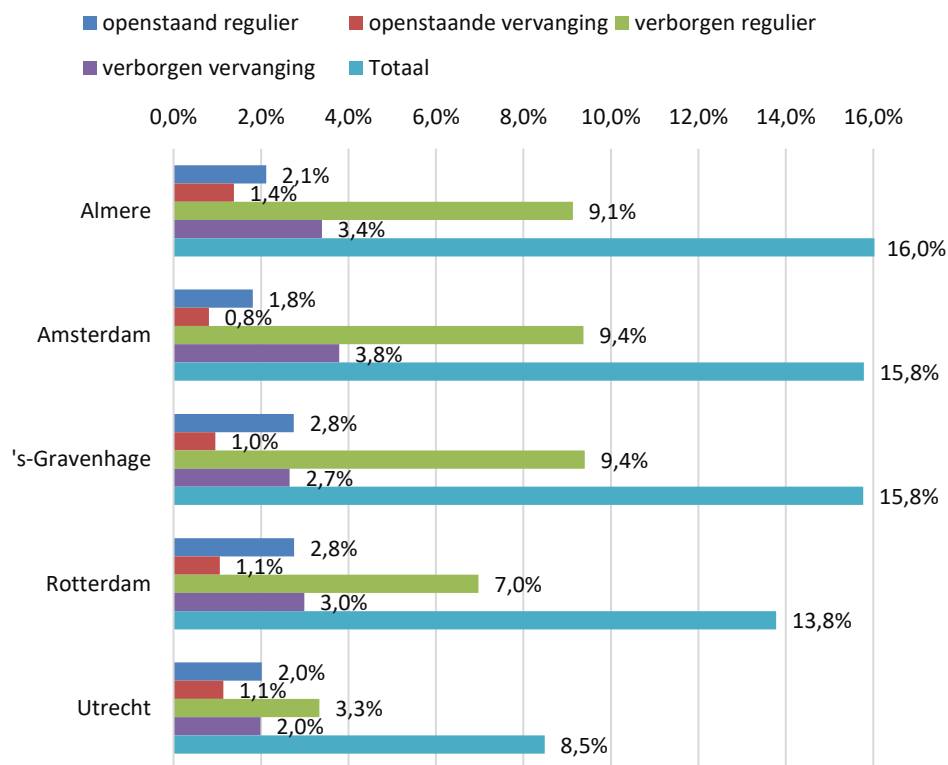


Omdat de grafiek anders onleesbaar zou worden is de onderste 75% van de naar wens vervulde vacatures in het plaatje weggelaten. Ondanks de veelheid aan informatie in de grafiek zijn enkele conclusies eenvoudig te trekken:

- In omvang het grootste gemelde probleem is in alle steden de verborgen reguliere vacatures (gele vlak).
- Op de tweede plaats komen de verborgen vervanging vacatures.
- Utrecht lijkt van de steden relatief de minste problemen te ervaren.

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

Figuur 5.2 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren in de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2021 (Bron: Centerdata)



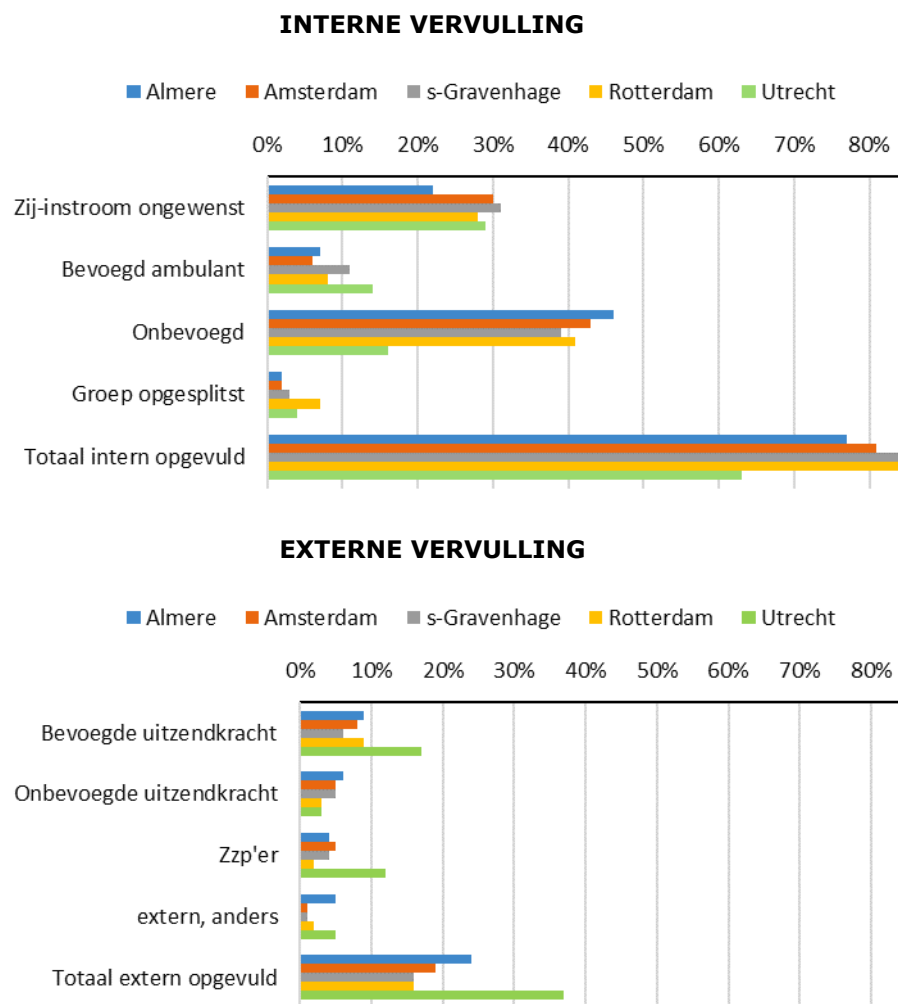
Deze percentages zijn de 'vertalingen' van de gegevens in de vorige figuur. Wederom zijn de lagere scores in Utrecht te zien. Tevens lijkt Rotterdam een relatief iets gunstiger positie te hebben dan de andere drie steden, wat terug te voeren is op het lagere percentage verborgen reguliere vacatures.

De tekorten per school kunnen aanzienlijk van elkaar verschillen. Zo meldt 11% van de scholen geen enkel tekort te hebben. En 10% van de scholen meldt een tekort groter dan 30% te hebben.

5.4 Invulling verborgen tekorten in de G5

Bij het invullen van de verborgen vacatures konden de scholen uit verschillende categorieën kiezen. Onderstaand in een figuur welke invulling aan de verborgen vacatures is gegeven in de steden.

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



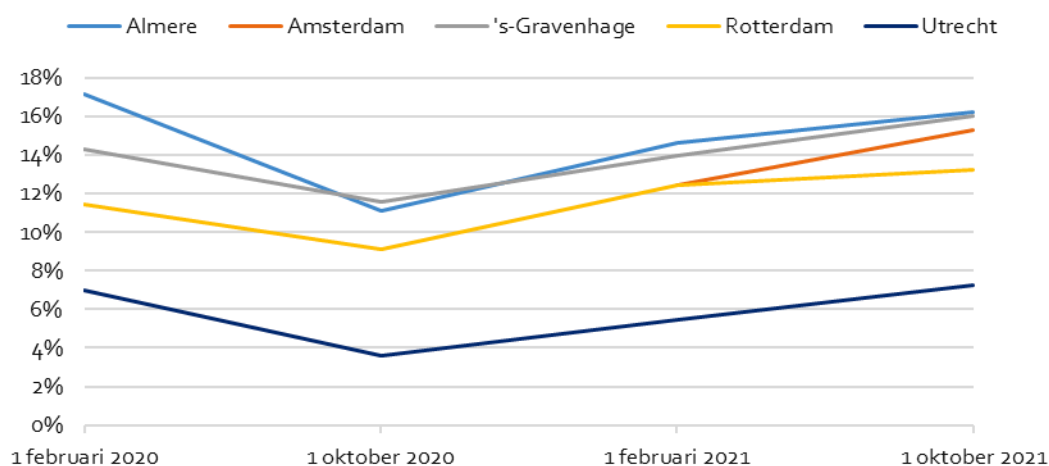
De conclusies uit bovenstaande grafieken:

- Verborgen vacatures worden meestal intern ingevuld. Dit geldt in Utrecht voor 64% van de fte, bij de overige steden tussen de 77% en 84%.
- Verborgen vacatures worden relatief vaak met een interne onbevoegde leraar ingevuld. In Utrecht is dit voor 16% van de fte, voor de andere steden tussen de 39% en 46%. Als daar ook nog de onbevoegde uitzendkrachten bij optellen komen hebben deze steden ongeveer de helft van de verborgen vacatures met een onbevoegde leerkracht ingevuld.
- Ook de zij-instromer die ongewenst zelfstandig voor de klas staat komt geregeld voor. In Almere wordt zo 22% van de verbergen tekorten ingevuld, in de andere steden rond de 30%.
- Utrecht maakt het meeste gebruik van uitzendkrachten voor de verborgen vacatures met in totaal 20% van de fte. In de andere steden varieert dit tussen 11% en 15%. Ook bij de zzp-ers zit Utrecht met 12% van de fte hoger dan de anderen, die tussen de 2% en 5% zitten.

5.5 Tijdreeks tekorten G5

Aangezien er inmiddels 4 metingen zijn verricht (waarbij Amsterdam alleen aan de laatste twee metingen deelnam) kan een tijdreeks worden gegeven hoe de tekorten zich de laatste 2 jaar hebben ontwikkeld.

Figuur 5.4 Totale percentages tekorten (regulier en langdurige vervanging, openstaand en verborgen) in de afgelopen 2 jaar in de G5. Percentages op totaal aantal fte werkgelegenheid, voor oktober 2021 exclusief NP Onderwijs en EHK. (Bron: Centerdata)



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

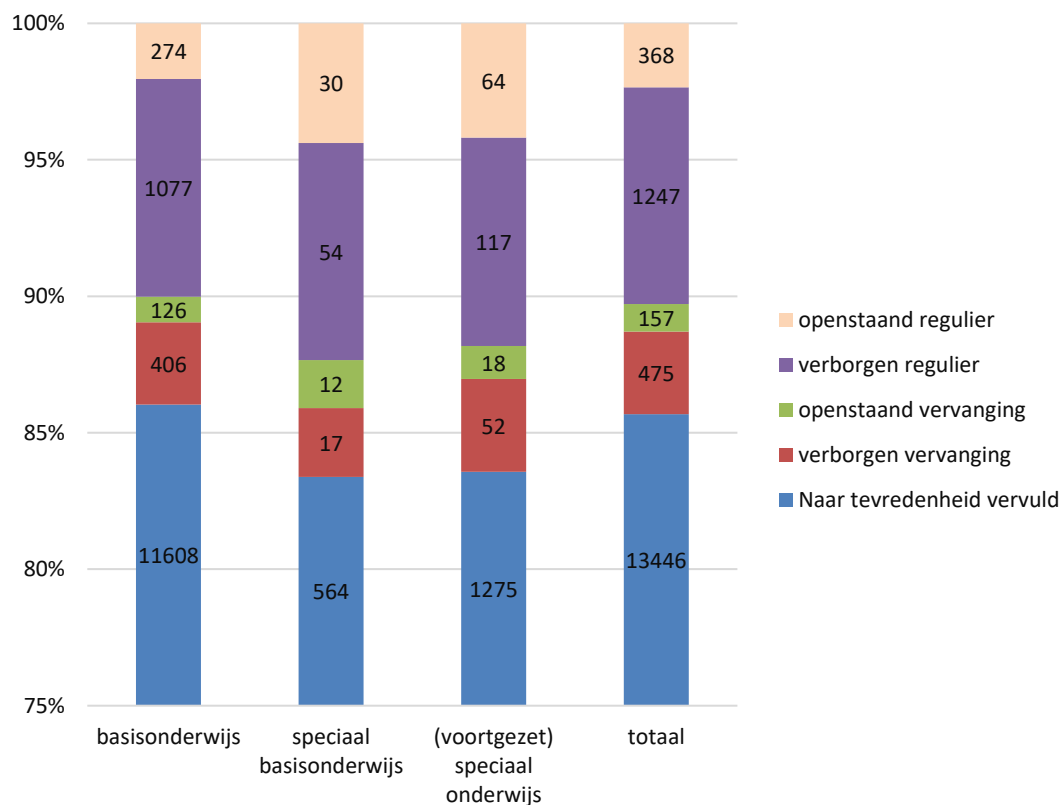
Daar lijkt nu allebei geen sprake van, het tekort in oktober 2021 is hoger dan in februari 2021. Voor Amsterdam, Den Haag en Rotterdam is het zelfs het hoogste tekort van de vier metingen.

Vanuit de steden wordt aangegeven dat het vermoeden is dat dit komt door een combinatie van uitgestelde mobiliteit, de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt en de effecten van de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen in het kader van het NP Onderwijs en EHK een rol. Tekorten bij deze programma's zijn weliswaar hier niet meegenomen (zie verderop in dit hoofdstuk), maar de leraren die er in de G5 voor zijn aangenomen kunnen ten koste gaan van de overige populatie. En leraren die in andere regio's worden aangenomen zorgen voor meer druk op de arbeidsmarkt voor de G5.

5.6 Tekorten in onderwijssoorten, schoolleiders en NP Onderwijs/EHK in de G5

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

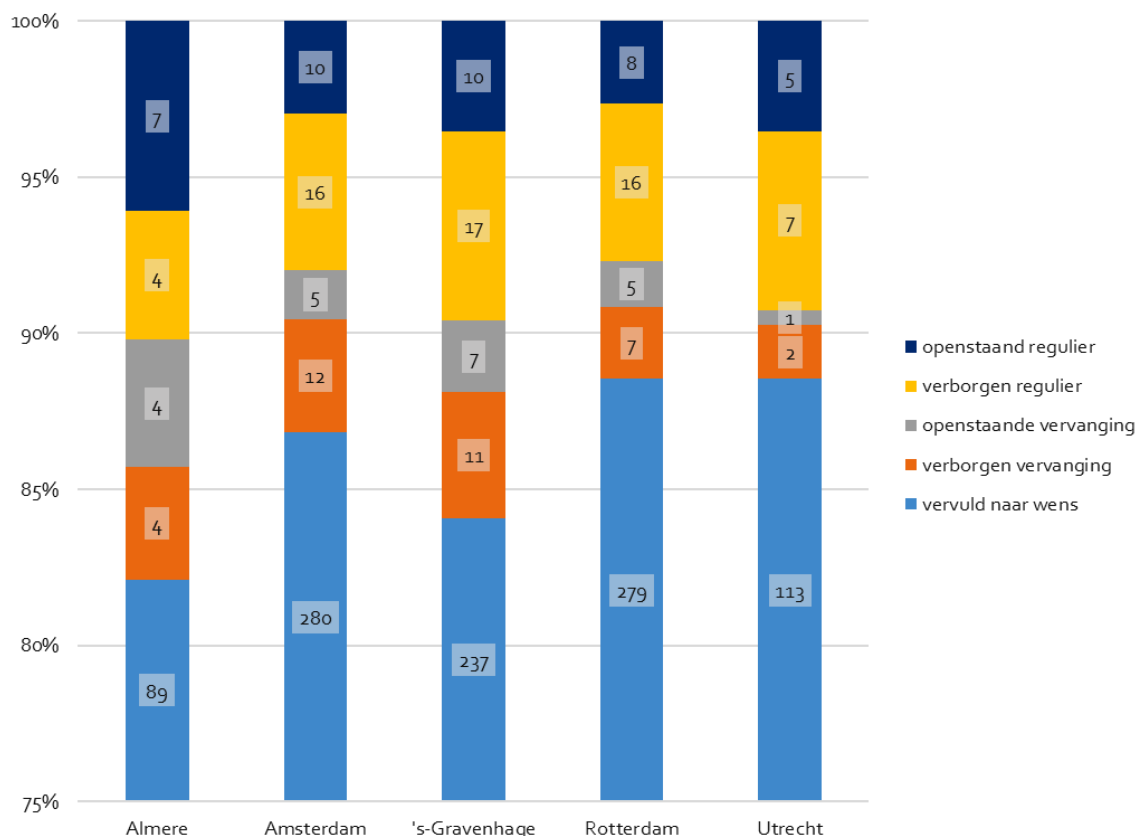
Figuur 5.5 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie leraren, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs en EHK (Bron: Centerdata)



Zowel het sbao als het (v)so heeft procentueel een iets hoger tekort dan het bao. Het verschil zit voornamelijk bij de openstaande reguliere vacatures.

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

Figuur 5.6 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders in de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)



Almere heeft een relatief hoog percentage tekort aan schoolleiders (18,9%) en Amsterdam een relatief laag percentage (9,6%). De overige steden zit dicht bij het percentage voor het lerarentekort in de buurt (Den Haag 16,6%, Rotterdam 12,2% en Utrecht 12,0%).

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

Tabel 5.1 Totale werkgelegenheid leraren voor NP Onderwijs en EHK in fte, deel dat vervuld is en deel dat open staat en tekortpercentage. G5, oktober 2021 deelnemende scholen. (Bron: Centerdata)

gemeente	Fte werkgel.	Fte vervuld	Fte open	Tekort (%)
Almere	58	41	17	30%
Amsterdam	167	117	50	30%
's-Gravenhage	186	145	40	22%
Rotterdam	241	167	75	31%
Utrecht	145	110	35	24%
Totaal	797	580	218	27%

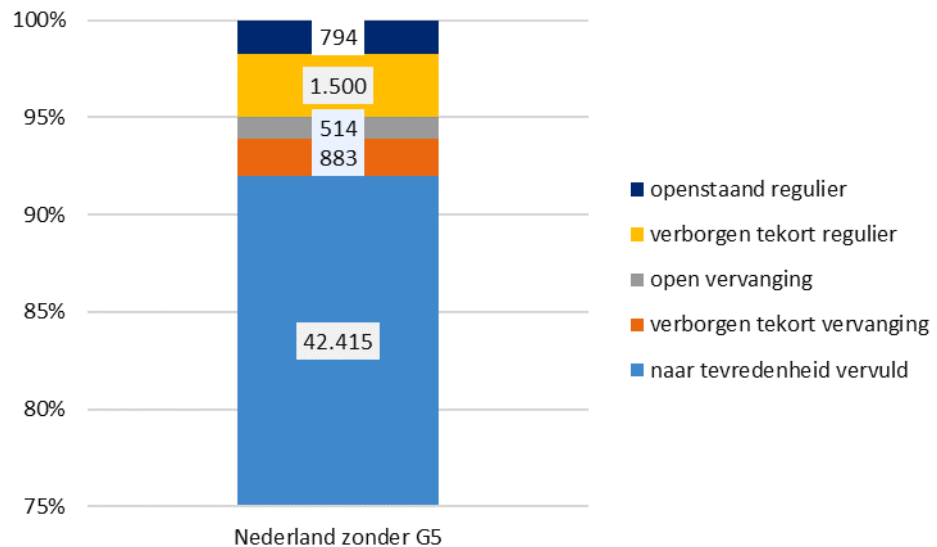
Van de plannen die in de G5 zijn gemaakt voor de extra gelden die met het NP Onderwijs en EHK worden verstrekt kan niet alles gerealiseerd worden. In totaal staat ruim een kwart van de fte nog open.

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

5.7 Tekorten aan leraren buiten de G5 en invulling verborgen tekorten

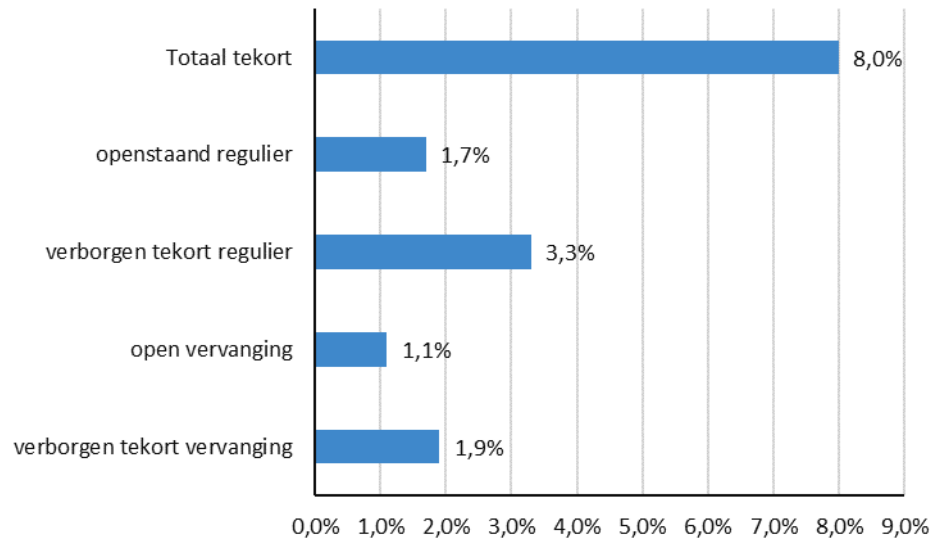
Aan het begin van dit hoofdstuk is vermeld dat de respons buiten de G5 55% was. De hier gepresenteerde percentages worden als geldend voor Nederland buiten de G5 beschouwd. Als er aantallen fte vermeld staan moet bedacht worden dat het hier alleen om aantallen gaat van de scholen die aan de uitvraag deelnamen.

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



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

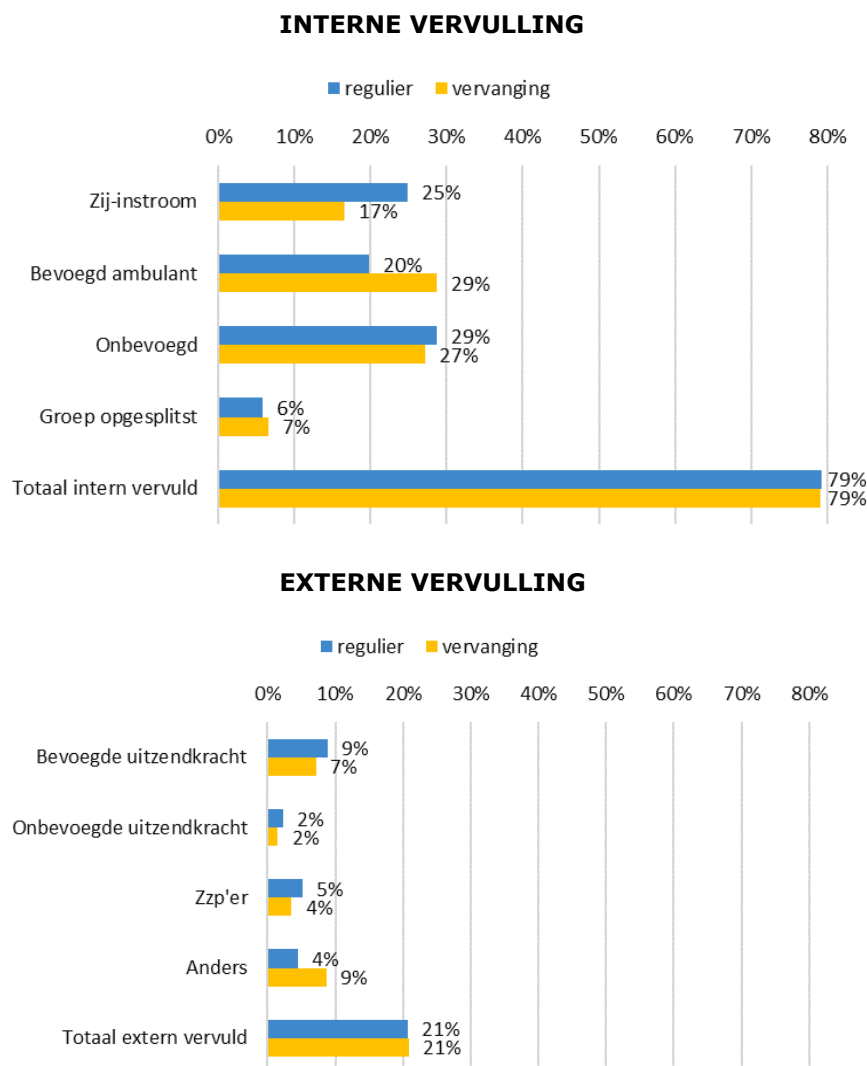
Figuur 5.8 Percentages openstaande en niet (naar wens) vervulde fte leraren buiten de G5 voor reguliere vacatures en vervangingen langer dan 6 weken, oktober 2021 (Bron: Centerdata)



Het gemiddelde totale tekort van 8,0% is lager dan de het tekort in de G5 (14,3%).

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

Figuur 5.9 Percentages wijze van invulling verborgen tekorten bij reguliere vacatures en vervangingsvacatures, voor oktober 2021 buiten de G5 (Bron: Centerdata)



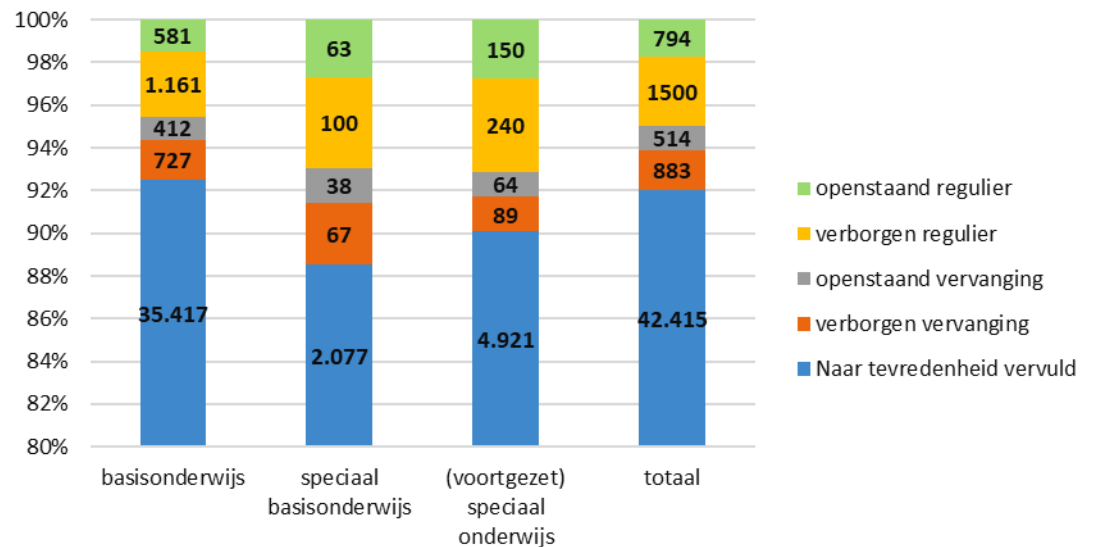
Ook buiten de G5 worden verborgen tekorten meestal intern opgevangen, in totaal geldt dit voor 79% bij zowel de reguliere tekorten als de vervagingstekorten. Bij een langdurige vervanging zijn de bevoegde ambulante medewerker en de interne onbevoegde medewerker de meest gebruikte oplossingen. Bij de reguliere tekorten zijn dat de interne onbevoegde en de zij-instroom (die ongewenst zelfstandig voor de klas staat). Zagen we bij de G5 nog dat bijna de helft van de verborgen tekorten met onbevoegden wordt opgelost, buiten de G5 is dat ongeveer 30%.

Ook buiten de G5 blijkt dat de tekorten niet gelijk over de scholen verdeeld zijn. Zo meldt 41% van de vestigingen geen tekort te hebben (in de G5 is dat 11%). En 2% heeft een tekort van meer dan 30% van de werkgelegenheid (in de G5 is dat aandeel 10% van de vestigingen).

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

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

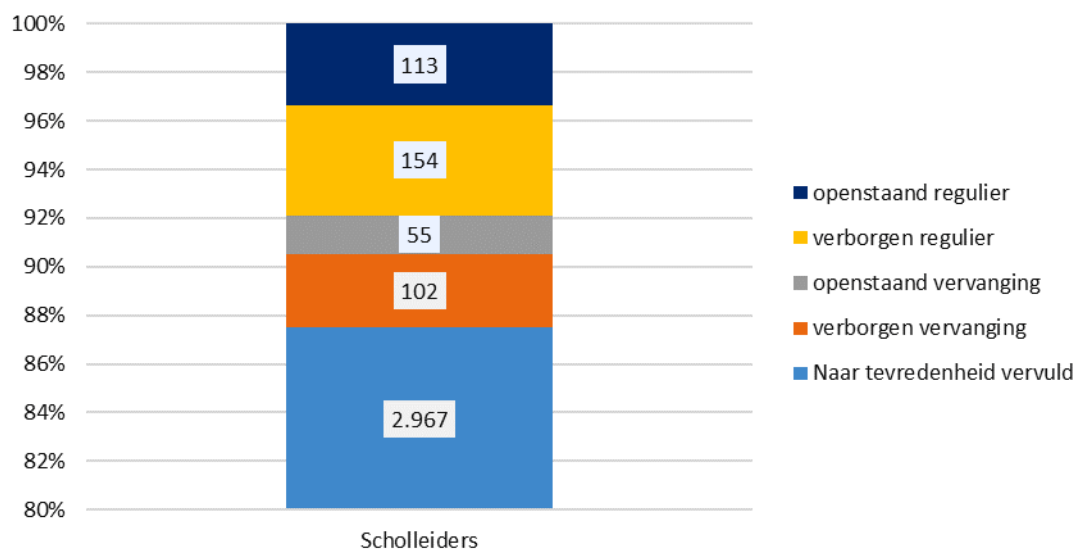
Figuur 5.10 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie, gepercenteerd op totale formatie, G5 naar onderwijssoorten, oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen, exclusief NP Onderwijs en EHK (Bron: Centerdata)



Het sbao en (v)so hebben duidelijk een groter tekort dan het bao (in percentages respectievelijk 11,4%, 9,9% en 7,5%), iets dat ook in de G5 zichtbaar is.

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

Figuur 5.11 Aantallen FTE vacatures, verborgen vacatures en naar wens vervulde formatie schoolleiders buiten de G5, gepercenteerd op totale formatie, gemeten in oktober 2021, cijfers van deelnemende scholen (Bron: Centerdata)



De schoolleiders tekorten liggen met 12,5% duidelijk hoger dan de lerarentekorten (8,0%). Ook het verschil met het gemiddelde van de G5 is hier vrijwel afwezig.

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

Tabel 5.2 Totale werkgelegenheid leraren voor NP Onderwijs en EHK in Fte, deel dat vervuld is en deel dat open staat en tekortpercentage. Buiten de G5, oktober 2021 deelnemende scholen. (Bron: Centerdata)

	Fte werkgele.	Fte vervuld	Fte open	Tekort (%)
Totaal	3.502	3.116	386	11%

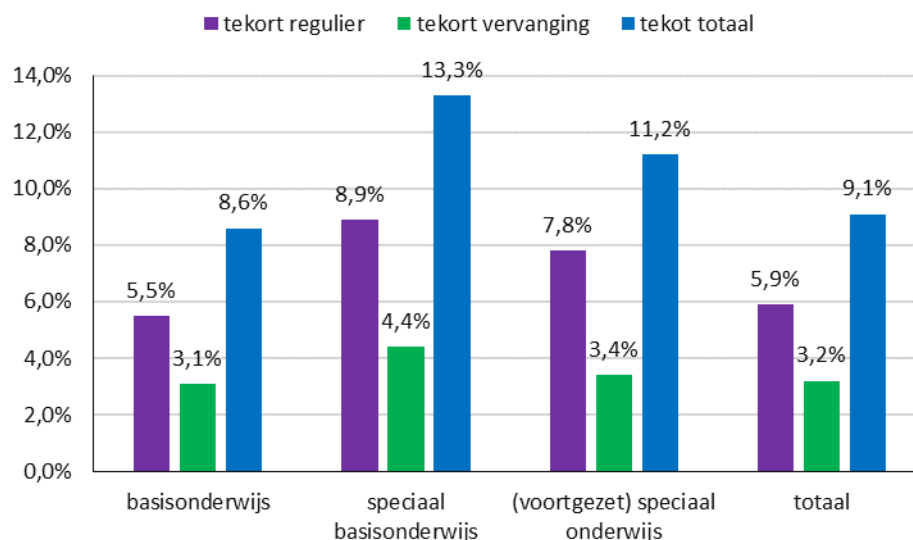
Het tekort bij deze programma's is iets hoger dan het algemene lerarentekort. Wel is deze 11% veel lager dan de 27% die in de G5 werd gerapporteerd.

5.9 Het landelijke beeld van de lerarentekorten

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

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

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



Het landelijke lerarentekort komt hiermee op 9% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren, het tekort voor reguliere banen op 6% en het tekort voor langdurige vervangingen op 3%. Het speciaal onderwijs heeft duidelijk een hoger tekort dan het regulier basisonderwijs.

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

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

schooltype	tekort regulier	tekort vervanging	totaal
basisonderwijs	5.300	1.900	7.200
speciaal basisonderwijs	500	100	600
(voortgezet) speciaal onderwijs	1.000	300	1.300
totaal	6.800	2.300	9.100

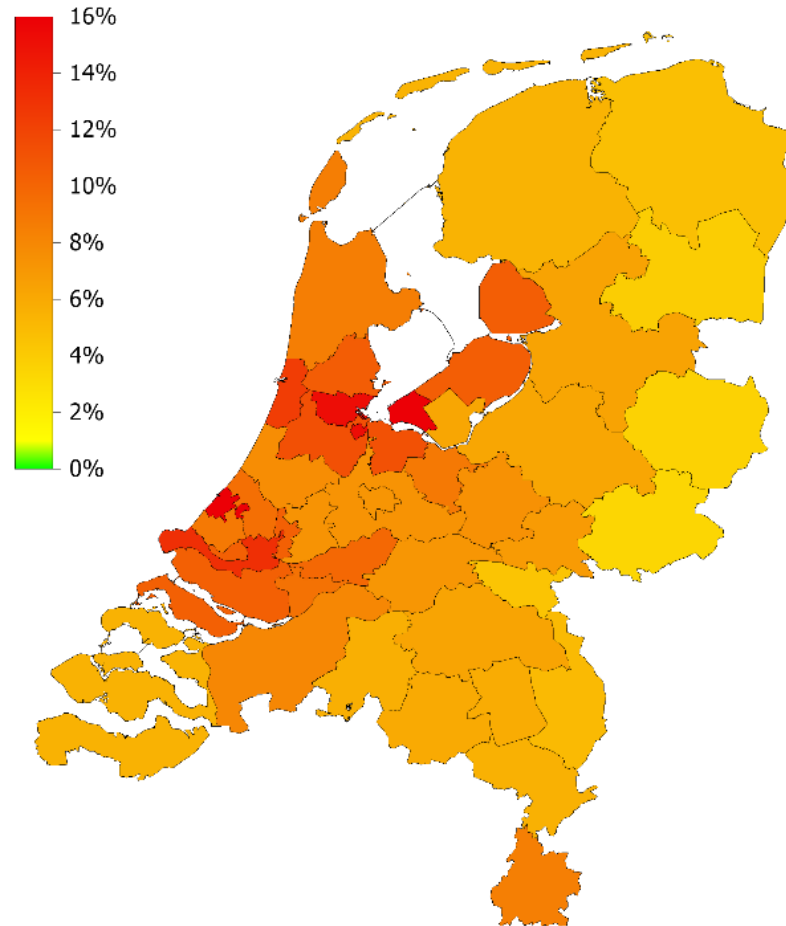
Het totale landelijke openstaande en verborgen tekort voor reguliere banen en langdurige vervangingen bedraagt 9.100 fte. Hiervan is 75% een tekort bij reguliere banen.

In de G5 is 15% van de landelijke leerling populatie te vinden en 25% van de landelijke tekorten aan leraren.

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

Opgeteld ontstaat het volgende landelijke beeld:

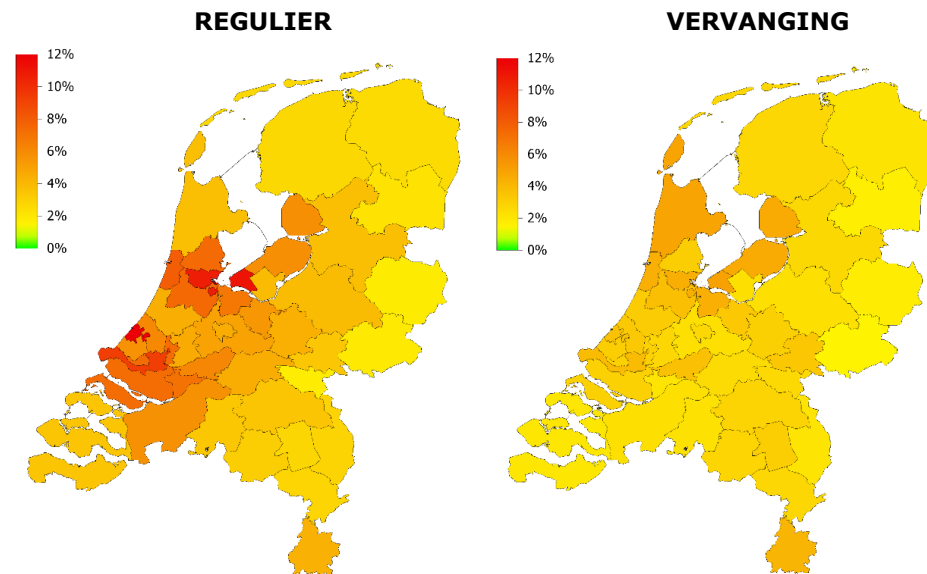
Figuur 5.13 Landelijke verdeling tekorten fte leraren in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2021 (Bron: Centerdata)



Al zijn er veel scholen zonder een tekort, er is geen arbeidsmarktregio waar het tekort afwezig is. Bij de totale tekorten springen Almere, Amsterdam, Den Haag en Rotterdam er duidelijk bovenuit. Ook de omliggende gebieden hebben 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. Zo is ook Zuid Limburg een gebied met hogere tekorten.

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

Figuur 5.14 Landelijke verdeling tekorten reguliere banen en tekorten langdurige vervanging in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2021 (Bron: Centerdata)



De grootste tekorten bij de reguliere banen vinden we in de grote steden en omliggende gebieden. De tekorten bij langdurige vervanging liggen doorgaans wat lager. Het noorden van Noord-Holland laat geen hoog percentage zien bij de reguliere tekorten maar wel bij de vervangingstekorten. In Flevoland en de Noordoostpolder zien we bij beiden een relatief hoge score.

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

5.10 Samenhang met achtergrondkenmerken

Zoals eerder vermeld is het niet zo dat in een gebied met hogere tekorten alle scholen gelijk getroffen worden. En ook in een gebied met relatief lage tekorten geldt dat niet voor alle scholen. Met de grote hoeveelheid verzameld materiaal zijn statistische analyses gedaan met welke kenmerken de tekorten samenhangen. Belangrijk hierbij is voor ogen te houden dat de statistische analyse alleen een samenhang aanduiden, en niet een oorzakelijk verband.

- Het belangrijkste element dat uit de analyses komt is de regio waar de school gevestigd is. Sowieso zijn er in de G5 hogere tekorten dan in de rest van het land (waarbij Utrecht een tussenpositie inneemt), maar ook in de rest van Nederland zijn er duidelijke verschillen tussen regio's te zien. Dit is ook in de voorgaande figuur duidelijk.

- Een tweede belangrijk element is de schoolweging, oftewel de hoe groter de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school.¹⁴. 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. Overigens is er wel een uitzondering hierop: in de G5 hebben de vestigingen met een zeer hoge schoolweging een iets lager tekort op de reguliere vacatures dan vestigingen met hoge schoolweging.
- In de G5 is met de gegevens over de afgelopen twee jaar gevonden dat grotere vestigingen naar verwachting een lager tekort hebben dan kleinere.
- Verder zijn in heel Nederland ook verbanden gevonden met de hoogte van het ziekteverzuim en de hoeveelheid tijdelijke en kleine contracten voor leraren. Bij deze factoren is bij uitstek de vraag gerechtvaardigd of dit veroorzakers of juist gevolgen van een lerarentekort zijn. Het is ook goed mogelijk dat tekorten leiden tot grotere werkdruk voor de leraren en daarmee gepaard gaand ziekteverzuim. En scholen kunnen tekorten proberen op te vullen met tijdelijke en kleine contracten.

5.11 Conclusie

De uitvraag lijkt een goed beeld van de actuele tekorten bij de scholen weer te geven. De toevoeging van de verborgen vacatures is daarbij ook nuttig. Het is verheugend dat zoveel scholen in deze drukke tijden de ruimte hebben genomen om de gegevens in te vullen.

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

Ondanks dat de kortdurende vervangingen niet eens in dit onderzoek zijn meegenomen, kunnen we concluderen dat een aanzienlijk deel van de scholen in de Nederland een serieus probleem heeft met het rond krijgen van de formatie. Dit geldt niet voor alle scholen (in de G5 meldt 11% van de scholen geen tekorten te hebben, daarbuiten 41%), waaruit blijkt dat de pijn niet gelijk verdeeld is. Niet over het land maar ook niet binnen de G5 of de arbeidsmarktgebieden. Het feit dat de gewenste extra leraren voor de programma's NP Onderwijs en EHK in nog grotere mate niet gevonden kunnen worden is daarbij een extra teken dat er ook geen rek meer zit in de arbeidsmarkt.

¹⁴ 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 de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](#).

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

De arbeidsmarktramingen¹⁵ worden jaarlijks geactualiseerd. De vorige versie van de ramingen is op 11 december 2020 aan de Kamer gezonden. Bij het opstellen van de ramingen is gebruik gemaakt van de meest actuele informatie en inzichten over de arbeidsmarkt voor leraren en omstandigheden die daarbij een rol spelen.¹⁶

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 de gevolgen van de corona-crisis zijn verwerkt.

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

6.1 Behoeftte aan leraren

Door het ministerie van OCW wordt jaarlijks geraamd wat de leerling- en studentenaantallen in het onderwijs de komende tien jaar zullen zijn, onder andere op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten Referentieramingen van leerlingen zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd.¹⁷ Uitgaande

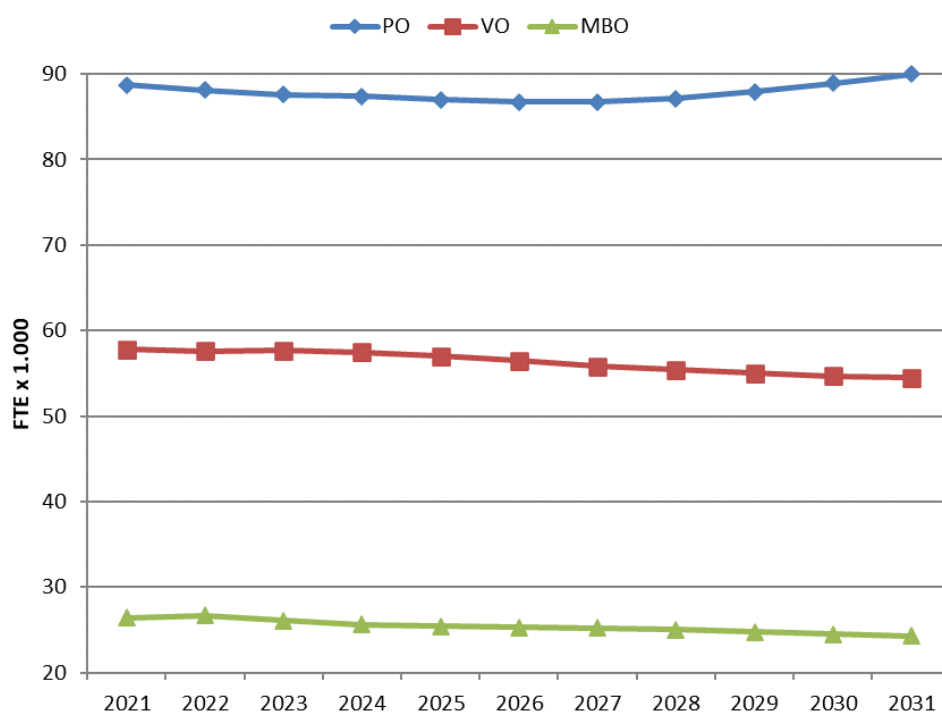
¹⁵ De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2020-2030, Centerdata, Tilburg 2020. Zie www.rijksoverheid.nl/rapportentrendrapportage2020

¹⁶ 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.

¹⁷ www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/09/17/referentieraming-ocw-2019

van dezelfde verhouding tussen leerlingen en leraren (en een vaste voet voor met name kleinere scholen) is onderstaande figuur opgesteld. Hierin is te zien wat de geraamde aantallen benodigde leraren in fte de komende jaren zullen zijn.

Figuur 6.1 Ramingen totaal (zittend en evt. nieuw) benodigde leraren in duizend FTE, gebaseerd op leerling en studenten aantallen voor po, vo en mbo periode 2021-2031 (Gebaseerd op Referentieramingen OCW, uitgaand van een gelijkblijvende leerling-leraar ratio, bron: Centerdata)



De leerlingendaling in het po zal de komende jaren beduidend minder omvangrijk zijn dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Na 2027 wordt weer een stijgende trend voorzien. De behoefte aan leraren houdt daarmee gelijke tred in bovenstaande figuur. Uiteindelijk zal er in 2031 ongeveer 1,5% meer fte aan leraren nodig zijn dan in 2021. Vorig jaar kwam de progose gebaseerd op de CBS bevolingsprognoses nog uit op 4% meer fte in 2030 dan in 2020. In de volgende paragraaf zal duidelijk worden dat dit een grote invloed op de uitkomst van de raming heeft.

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 aanzienlijke daling verwacht, die logischerwijs in het vo al wat forser is ingezet dan in het mbo. Voor het vo geldt dat er in 2031 5,7% minder fte aan leraren nodig zal zijn dan in 2021, voor het mbo is dat 8,0%.

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 tekorten.

6.2 Ramingen primair onderwijs

6.2.1 Voorlopige karakter ramingen primair onderwijs

Momenteel is er reeds sprake van een lerarentekort in het po. Aangezien de raming uitgaat van recents bekende situatie kan alleen ingeschat worden in hoeverre dit lerarentekort toe zal nemen bij ongewijzigde omstandigheden.

Aan de basis van de ramingen liggen modelmatig uitgevoerde berekeningen, op individueel niveau, van de komende jaren te verwachten uitstroom van leraren en de beschikbare instroom.

De arbeidsmarktramingen worden altijd gepresenteerd als verwachte wijzigingen op de huidige situatie. In dit geval het lerarenbestand per 1 oktober 2020, omdat het actuele tekort niet bekend was. In het vorige hoofdstuk is te zien dat dit voor het po voor het eerst wel het geval is. Deze gegevens waren echter pas vlak voor het verschijnen van de Tendrapportage bekend, waardoor ze niet in de ramingen mee konden worden genomen. O ze mee te nemen dient ook een gehele nieuwe raming uit te worden gevoerd, waarbij ook de actuele tekorten op regio niveau worden verdisconteerd.

Verder zijn er bij de hier gepresenteerde ramingen nog twee punten van aandacht die beiden voortvloeien uit basismateriaal dat gebruikt wordt om de ramingen op te baseren. Dit betreft twee elementen van de Referentieramingen leerlingen en studenten van OCW.

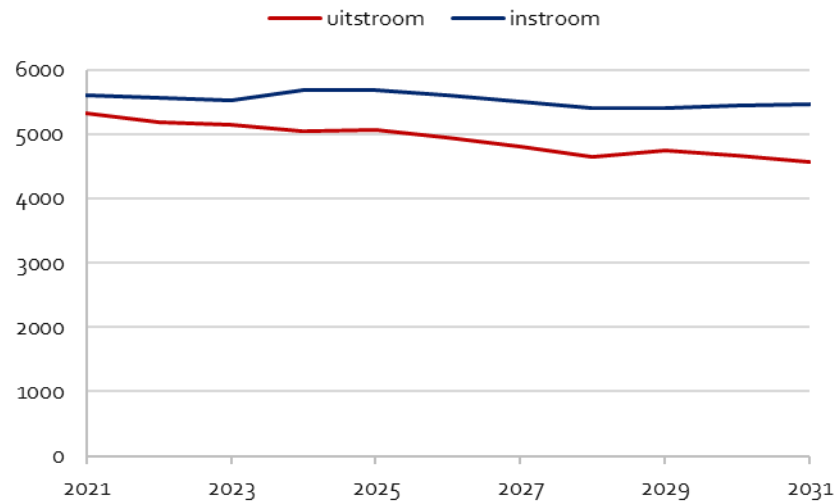
- In de Referentieramingen wordt een nieuwe methode gebruikt om de studenten in het hoger onderwijs te schatten. Hierop zijn de ramingen van pabo-studenten en toekomstige pabo-afgestudeerden gebaseerd. Met de nieuwe methode worden in de toekomst meer hbo studenten en daarmee meer pabo-afgestudeerden voorspeld dan voorheen. De voorlopige inschrijvingen voor de pabo dit jaar laten overigens een lichte daling van de inschrijvingen zien, maar wel iets hoger dan in 2019. In januari 2022 zijn hierover definitieve gegevens beschikbaar.
- De Referentieramingen maken gebruik van de CBS bevolkingsramingen. De aantallen leerlingen voor het po zijn daar rechtstreeks op gebaseerd. Voor de huidige Referentieramingen geldt dat deze aantallen lager zijn dan voorheen verwacht werd, door een lagere CBS bevolkingsraming. Inmiddels is duidelijk dat in ieder geval de geboorten in het eerste deel van dit kalenderjaar hoger waren dan door het CBS waren verwacht. En kinderen die dit jaar geboren zijn tellen over vier jaar en de jaren daarna mee voor de ramingen in het po. Een nieuwe bevolkingsraming van het CBS wordt half december 2021 verwacht.

In het voorjaar van 2022 zal daarom een bijgewerkte versie van de arbeidsmarktramingen voor het po. Onderstaand worden de *voorlopige cijfers* gepresenteerd, die dus met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

6.2.2 Verwachte tekorten de komende jaren

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

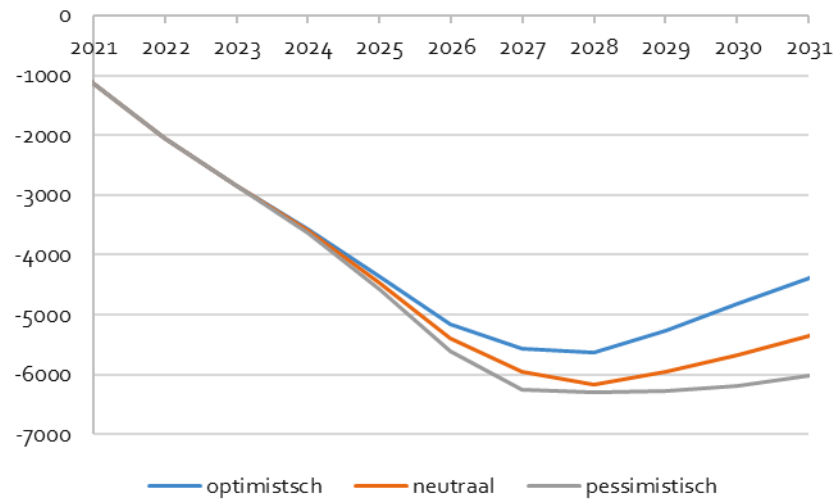
Figuur 6.2 Raming uitstroom en instroom van leraren en directeuren in het po 2021-2031 in fte (bron: Centerdata)



In de figuur is te zien dat de komende jaren verwacht wordt dat de uitstroom lager zal liggen dan de instroom. In de loop der jaren wordt dit verschil steeds groter.

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

Figuur 6.3 Raming tekorten aan leraren en directeuren in het po 2021-2031 in fte bovenop de huidige situatie met de drie economische conjunctuur scenario's (bron: Centerdata)



Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren landelijk een geringer tekort in vergelijking met de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2026/2027, het tekort in vergelijking met de huidige situatie een daling van het tekort met 5.390 fte aan leraren en directeuren po wordt verwacht, bij ongewijzigde omstandigheden. Zoals eerder vermeld is het begrip 'bij ongewijzigde omstandigheden' cruciaal. Door bekendmaking van ramingen kunnen omstandigheden al wijzigen en bij deze ramingen zullen vanzelfsprekend zowel op landelijk als lokaal niveau beleidsinspanningen plaatsvinden.

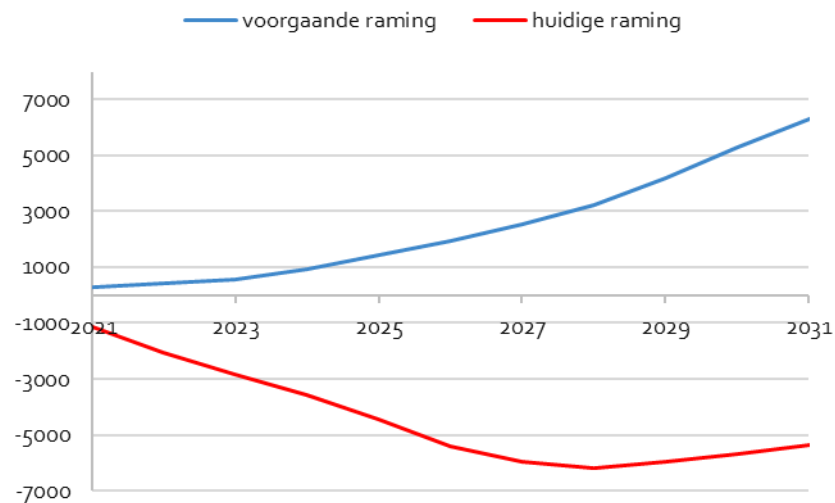
In de update van de raming in het voorjaar van 2022 zal met toevoeging van de actuele tekorten (zie vorig hoofdstuk), een nieuwe bevolkingsprognose en een nieuwe schatting van de pabo studenten bekeken worden wat de ontwikkelingen zullen zijn,

6.2.3 *Vergelijking met vorige raming*

Als vergeleken wordt met de vorige raming¹⁸, ontstaat het volgende beeld:

¹⁸ Zie De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2020-2030, Centerdata, Tilburg 2020.

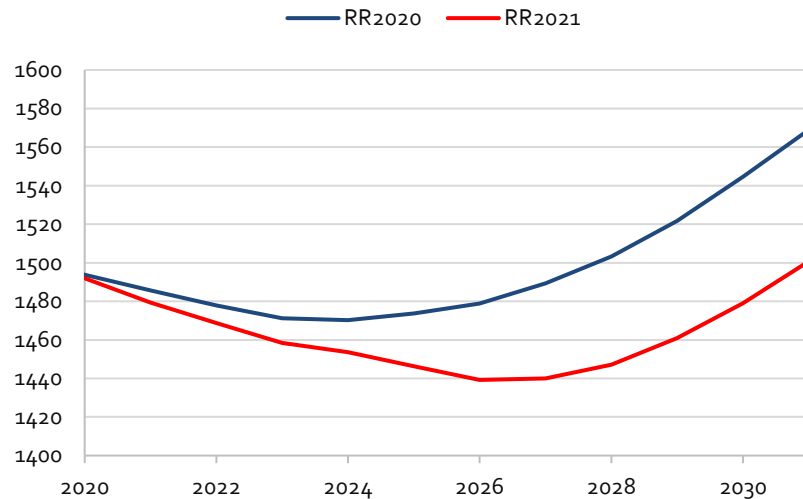
Figuur 6.4 Vergelijking arbeidsmarktraminging 2021 met arbeidsmarktraming 2020
(Bron: Centerdata)



Het verschil tussen beide ramingen is aanzienlijk. Waar er vorig jaar nog een toename van de tekorten werd verwacht, laat de huidige (voorlopige) raming een daling van de tekorten zien. De verwachting uit de vorige raming was dat in 2025 een extra tekort van 1.439 fte op zou treden bovenop de huidige situatie is veranderd naar de verwachting dat over 5 jaar het tekort met 5.390 fte af zal zijn genomen.

Om te zien waar deze veranderingen vandaan komen hieronder eerst de verschillen in de Referentieramingen van leerlingen en studenten van OCW. Eerst de verwachting van het aantal leerlingen:

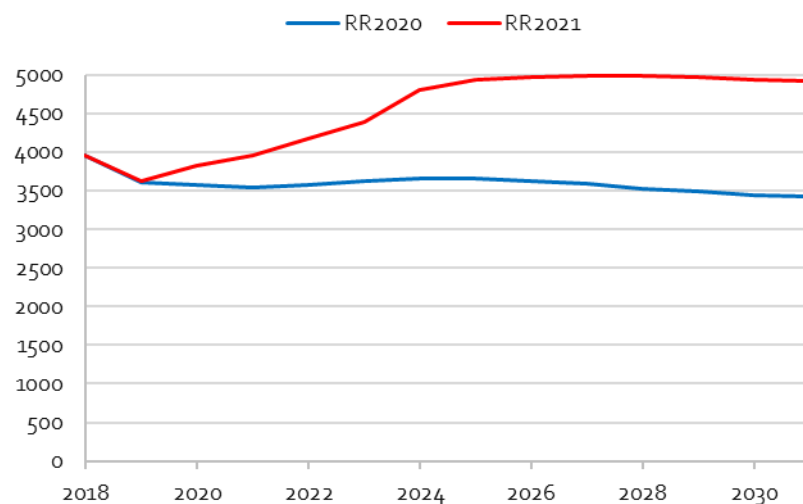
Figuur 6.5 Aantal leerlingen (x 1.000) in het primair onderwijs op grond van Referentieramingen 2020 en 2021 (Bron: Centerdata)



De aantallen leerlingen worden in de arbeidsmarktramingen rechtstreeks vertaald naar aantallen benodigde fte leraren. Het aantal leerlingen voor het po wordt op in de Referentieramingen op zijn beurt weer ontleend aan de bevolkingsprognoses van het CBS. In 2031 bedraagt het verschil in werkgelegenheid onder leraren dat hierdoor ontstaat ten opzichte van de vorige raming 4.000 fte, hetgeen leidt tot evenredig lagere tekorten.

Vervolgens de bijstelling van de aantallen toekomstige pabo afgestudeerden.

Figuur 6.6 Verschil raming afgestudeerden pabo Referentieraming OCW 2021 en 2020 (Bron: Centerdata)



Cumulatief studeren er in vergelijking met de voorgaande raming bijna 12.000 personen extra af tot en met 2031. Rekening houdend met de beschikbaarheid voor het onderwijs en de gemiddelde betrekkingsovervang levert dat een verlaging van de tekorten in 2031 van ongeveer 8.300 fte op.

Tot slot zijn er nog andere effecten, die te maken hebben met het voorspelde gedrag van leraren op basis van het verleden, die leiden tot een verschil tussen deze arbeidsmarktraming en de vorige van ongeveer 600 fte in 2031.

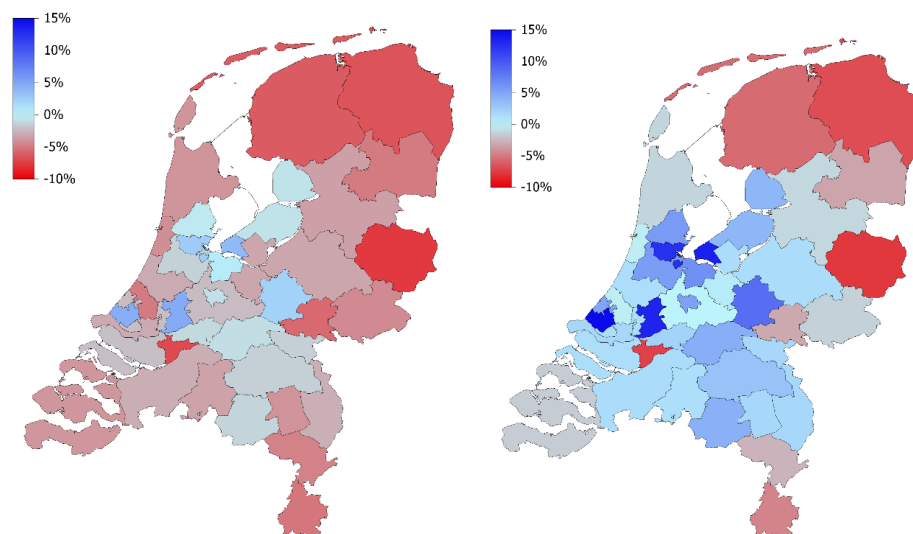
In de bijgestelde versie van de raming zullen ook aparte analyses voor het (voortgezet) speciaal onderwijs en de schoolleiders worden gemaakt.

6.2.4 Tekorten per regio

Omdat er binnen enkele maanden een update van de raming komt zijn de tekorten in deze voorlopige raming niet per regio berekend.

Er kan een indicatie van de verdeling van verwachte tekorten worden gegeven met een overzicht van de geraamde krimp en groei van de leerlingaantallen voor de verschillende arbeidsmarktregio's. De hoogte van de regionale tekorten hangt sterk samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

Figuur 6.7 Groei/krimp van het aantal leerlingen in het po naar arbeidsmarktregio in 2026 (links) en 2031 (rechts) ten opzichte van 2021.) (Bron: Centerdata)



De problematiek zal naar verwachting in de toekomst groter zijn in met name de grote steden en omliggende gebieden.

6.3 Ramingen Voortgezet Onderwijs

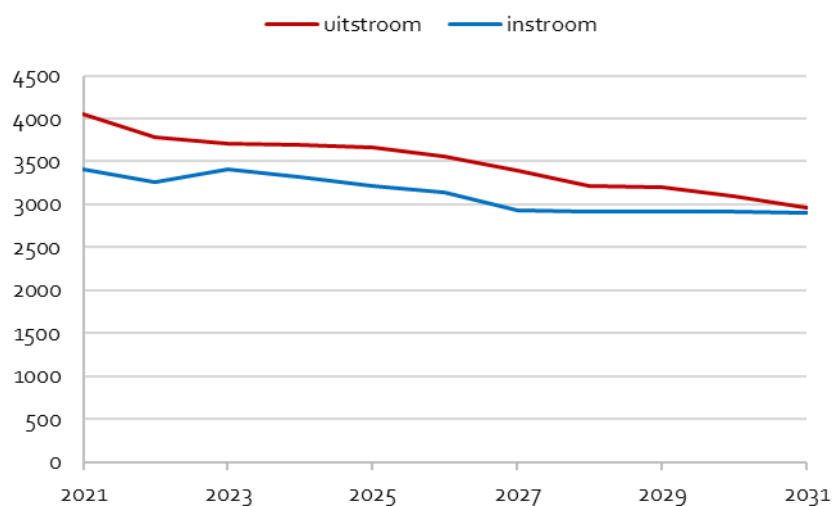
Ook in het vo zijn momenteel in de praktijk geluiden te horen over tekorten en moeilijk vervulbare vacatures. Daarom hebben ook de ramingen in het vo als uitgangspunt dat er voorspeld wordt of en in welke mate er sprake is van tekorten aan gekwalificeerde leraren bovenop de huidige situatie. Nieuw is dit jaar dat we ook uitgaan van een aanvangssituatie met een tekort. Hiervoor worden de onbevoegd gegeven lessen genomen zoals deze uit de IPTO-meting komen (zie hoofdstuk 9). Er wordt van uitgegaan dat lessen onbevoegd worden gegeven omdat men geen bevoegde docent kan vinden. Bij het interpreteren van de uitkomsten met betrekking tot de tekorten moet er rekening mee gehouden worden dat tekorten onder vervangers niet zijn meegenomen. Daarnaast kan sprake zijn van verborgen

tekorten. Als een school een vak niet aanbiedt omdat het daarvoor geen leraren kan vinden (denk bijvoorbeeld aan klassieke talen) of er sprake is van grotere groepen dan wenselijk is dan is er ook sprake van een (in de ramingen niet zichtbaar) tekort. Daarmee is het in deze ramingen meegenomen 'starttekort' een onderschatting van het werkelijke tekort.

6.3.1 *Verwachte tekorten de komende jaren*

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

Figuur 6.8 Raming uitstroom aan leraren en directeuren in het vo en reëel beschikbare instroom 2021-2031 in fte (bron: Centerdata)

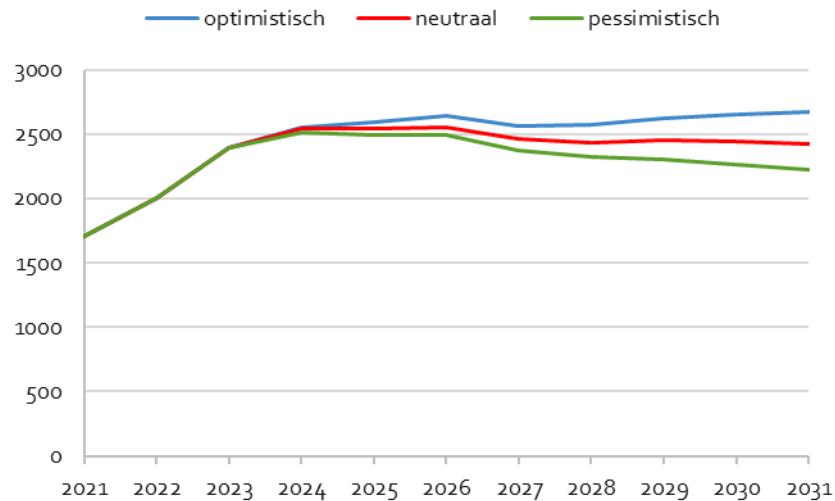


Te zien is dat de uitstroom de komende jaren hoger zal zijn dan de verwachte instroom. Deels valt dit bij de tekorten weg omdat dat er in het vo sprake is van een leerlingendaling die er voor zorgt dat er naar verwachting in 2031 6% minder fte nodig is (zie Figuur 6.1). Tevens geeft bovenstaande geen inzicht in de effecten voor de verschillende vakken.

Onderstaand de ramingen van de tekorten voor het vo in de komende 10 jaar, met als starttekort de huidige onbevoegd gegeven lessen¹⁹. Ook hier worden de drie economische scenario's weergegeven, verder wordt in deze paragraaf uitgegaan van het neutrale scenario.

¹⁹ Voor het voortgezet onderwijs geldt dat de onbevoegd gegeven lesuren zoals die zijn gemeten in het IPTO-onderzoek als het aanvangstekort worden gehanteerd. De bijdrage van de onbevoegd gegeven lesuren van een persoon aan het tekort is daartoe (per vak) benaderd door het aandeel van de onbevoegd gegeven lesuren op het totaal door de leraar gegeven lesuren te vermenigvuldigen met diens betrekkingsomvang in fte.

Figuur 6.9: Ontwikkeling van de onvervulde vraag onder leraren plus directeuren in het vo 2021-2031 (bron: Centerdata)

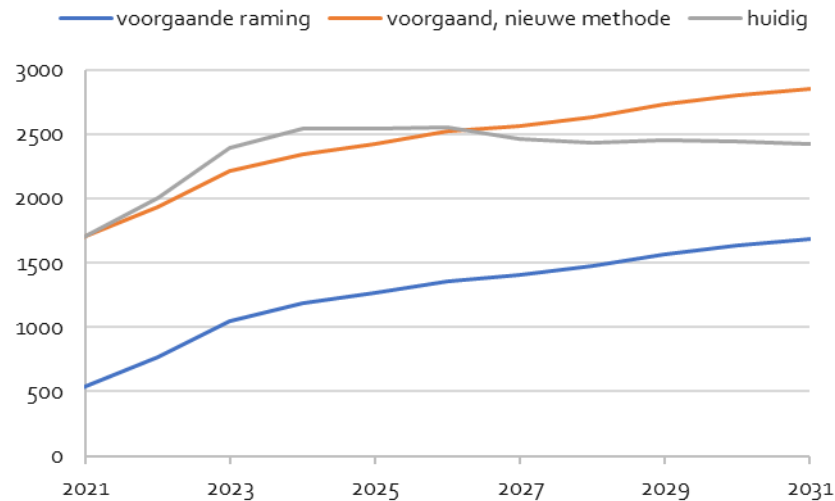


In het po was de voorlopige verwachting dat de tekorten zullen dalen. Daar is in het vo geen sprake van. In het vo gaan we juist uit van een snelle stijging die in later jaren zal afvlakken. Een belangrijke reden voor de afvlakking is gelegen in de leerlingendaling in het vo.

Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het neutrale scenario voor 2026 een verwachting van 2.557 fte tekort, een stijging van 851 fte ten opzichte van het starttekort van 1.706 fte in 2021.

In de volgende grafiek is een vergelijking met de vorige raming te zien. Omdat deze raming zonder starttekort was gemaakt is ook een versie toegevoegd waarin de vorige raming is opgehoogd met het starttekort, om de vergelijking duidelijker te maken.

Figuur 6.10. Extra onvervulde werkgelegenheid leraren vo, vergelijking voorgaande raming en huidige raming (beiden neutraal conjunctuurverloop, Bron: Centerdata)



In de figuur is zichtbaar dat de extra onvervulde werkgelegenheid in de voorgaande raming met toegevoegd starttekort dicht bij de huidige raming ligt. In 2026 is het verschil zelfs verwaarloosbaar.

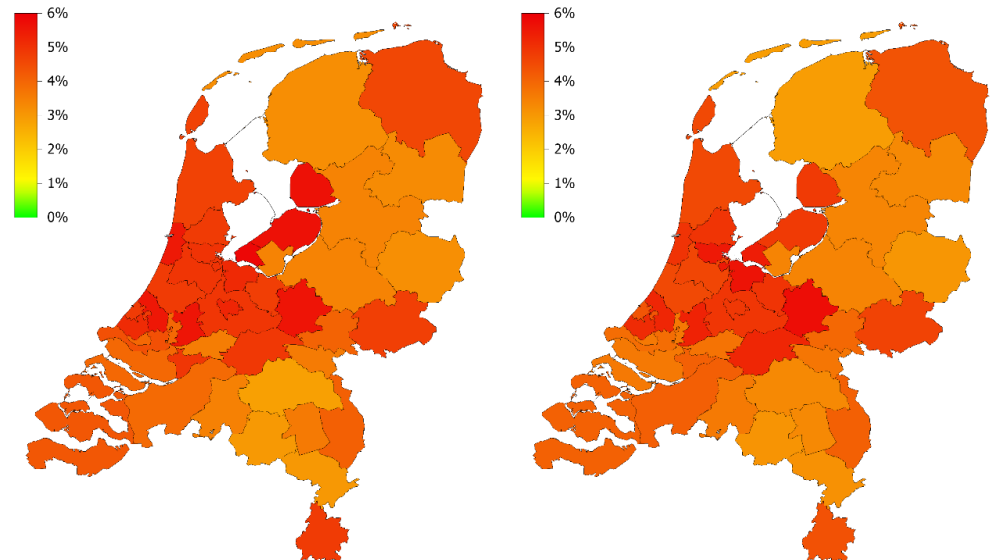
Het verschil in 2031 wordt voornamelijk veroorzaakt door een lagere uitstroom in de huidige raming (-400 fte). Effecten in de wijziging van aanstellingsomvang (+200 fte) en uitbreidingsvraag (-200 fte) vallen tegen elkaar weg. Andere stromen zijn ook herschat, maar deze hebben een beperktere bijdrage in de verklaring van het verschil tussen de voorgaande en huidige arbeidsmarktraming voor het vo. klein te noemen. Wel is er sprake van een iets groter aanbod van leraren door een hogere schatting van gediplomeerden in de Referentieraming van OCW.

De tekorten zijn in het vo minder naar regio verdeeld maar meer per vakgebied verschillend. De concentratie van de onvervulde vraag bij bepaalde vakken zorgt dat daar de druk hoger is.

6.3.2 Tekorten per regio

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

Figuur 6.11 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar arbeidsmarktregio vo leraren in 2026 (links) en 2031 (rechts) (Bron: Centerdata)



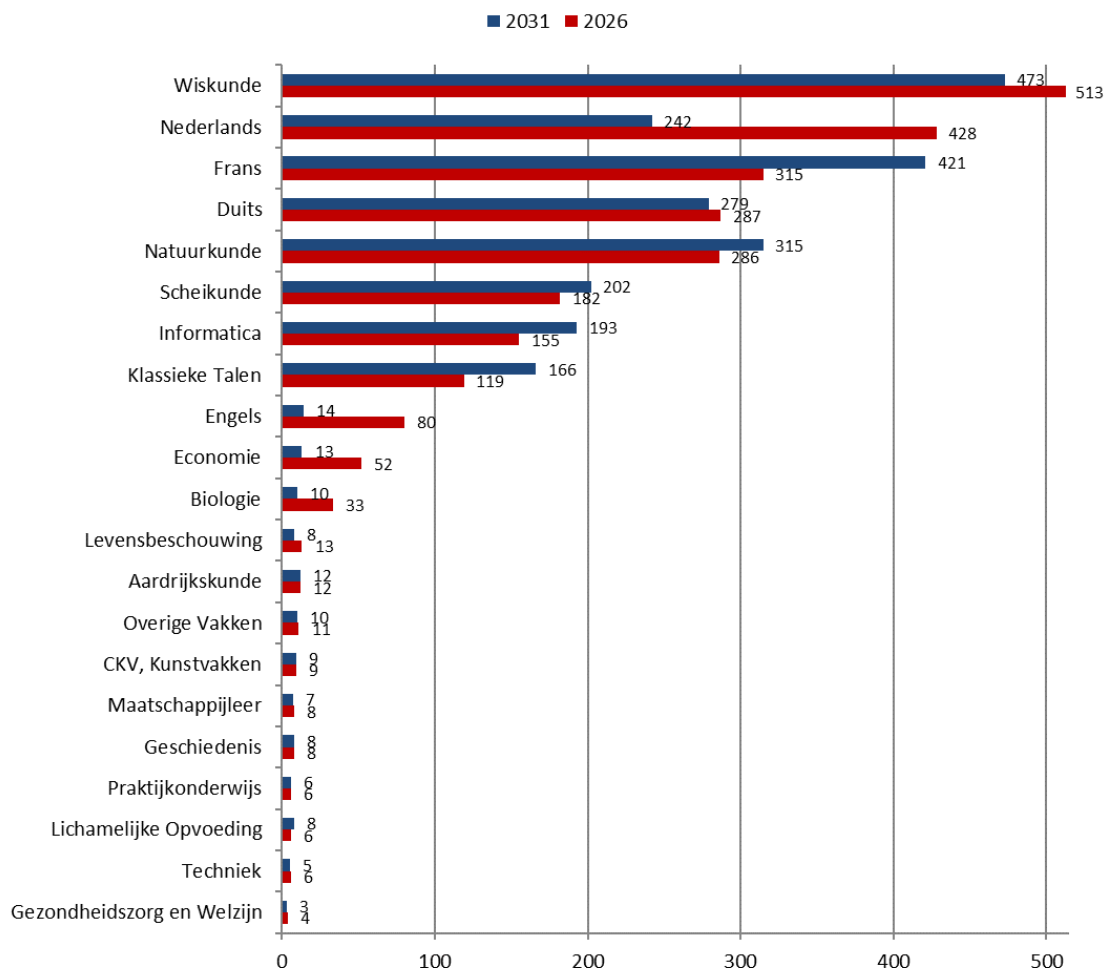
Voor het vo geldt in mindere mate dat er regionale verschillen zijn in de vacaturedruk dan in het po, al is er wel grofweg een oost-west verschil te zien. In 2026 lijkt er over het algemeen sprake te zijn van een matige vacaturedruk.

6.3.3

Tekorten per vak

Problemen met moeilijk te vinden onderwijspersoneel zijn in het vo zoals gezegd vooral verdeeld over vakken. Onderstaand daarom een overzicht van de hoofdvakken, waarbij vermeld staat hoeveel fte tekort er in dit vak naar verwachting in 2025 en 2030 zal zijn bovenop de huidige situatie.

Figuur 6.12 Onvervulde vraag in fte leraren in 2026 en 2031 op het niveau van individuele vakken, gesorteerd op tekort in 2026 (bron: Centerdata).



Te zien is dat er in 2026 en in 2031 voor Wiskunde het grootste tekort in fte zal zijn. Nederlands neemt de tweede plaats in, waarbij dit tekort 5 jaar later flink lager is.

Voor de beta tekortvakken en klassieke talen is te zien dat de onvervulde vraag in 2031 hoger zal zijn dan in 2026. Voor Nederlands en Wiskunde geldt het omgekeerde.

NB: het gaat in de grafiek bij het vak Techniek om de algemene variant, niet om de beroepsgerichte specialistische varianten die in het vmbo voorkomen. Daarnaast wordt voor het praktijkonderwijs in de raming geen onvervulde vraag gemodelleerd omdat het hier vaak gaat om leraren met een pabo diploma die ook in het po terecht kunnen.

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

Tabel 6.1 Vacaturedruk (onvervulde vraag als percentage van de totale werkgelegenheid in fte) in 2021, 2026 en 2031 op het niveau van individuele vakken (bron: Centerdata).

	2021	2026	2031
Informatica	24,3%	49,8%	63,9%
Klassieke Talen	4,9%	16,9%	24,3%
Frans	4,7%	15,9%	22,0%
Natuurkunde	7,4%	15,5%	17,7%
Duits	5,3%	13,1%	13,2%
Scheikunde	6,5%	12,7%	14,6%
Wiskunde	5,7%	9,3%	8,9%
Nederlands	5,0%	7,4%	4,3%
Economie	3,1%	1,8%	0,5%
Engels	3,5%	1,6%	0,3%
Levensbeschouwing	1,5%	1,5%	1,0%
Biologie	2,0%	1,2%	0,4%
Techniek	6,2%	0,8%	0,7%
Maatschappijleer	3,7%	0,7%	0,6%
Aardrijkskunde	2,4%	0,6%	0,6%
Gezondheidszorg en Welzijn	1,7%	0,5%	0,4%
Geschiedenis	0,6%	0,3%	0,3%
Praktijkonderwijs	0,3%	0,3%	0,3%
CKV, Kunstvakken	0,5%	0,2%	0,3%
Lichamelijke Opvoeding	0,3%	0,1%	0,2%
Overige Vakken	0,0%	0,1%	0,1%
Totaal	2,9%	4,5%	4,4%

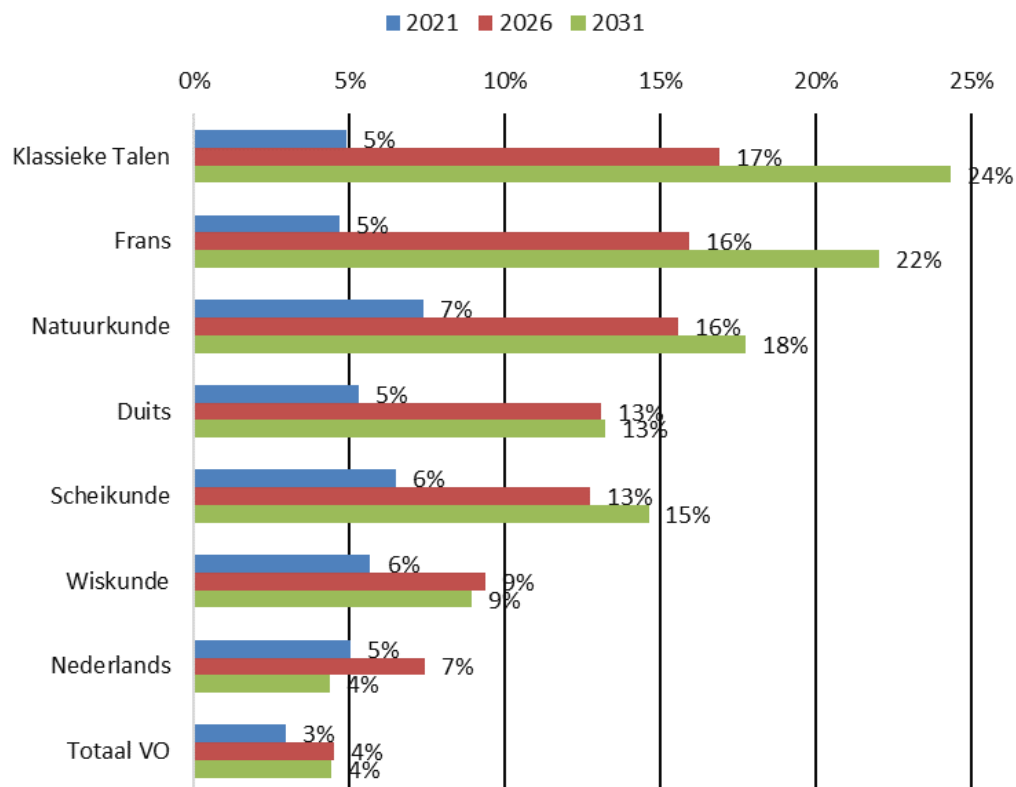
Op de volgende bladzijde zijn aparte grafieken te vinden van de grootste tekortvakken en de vakken met een middelgroot tekort.

Deze tabel staat, evenals de vorige grafiek, op volgorde van de tekorten in 2026. In bovenstaande tabel is te zien waar de tekorten relatief het hardste aankomen. Veruit aan kop staat in 2026 Informatica, op afstand gevolgd door Klassiek Talen. Informatica en Klassieke Talen stonden bij de aantallen fte tekort niet aan de top omdat er relatief weinig uren in gegeven worden. Verder zijn Frans, Natuurkunde, Duits, Scheikunde, Natuurkunde, Wiskunde en Nederlands duidelijke tekortvakken in zowel in 2026 als 2031.

Voor de in deze opsomming niet genoemde vakken geldt dat de vervulling van vacatures (landelijk gezien) geen grote problemen meer op lijkt te leveren. Bij berichten in de media over tekorten in het vo worden vaak de vakken Engels en Nederlands als grootste tekortvakken genoemd. Deels is dit schijn omdat het hier om grote vakken gaat (beiden nemen zo ongeveer 10% van de totale lestijd in beslag) waardoor er vaak vacatures voor zijn. Verder is de verwachting dat de krapte die er momenteel voor Engels is de komende jaren flink terug zal lopen. 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).

De grootste tekortvakken leveren in een grafiek het volgende beeld op.

Figuur 6.13 Vacaturedruk grootste tekortvakken in 2021, 2026 en 2031. Informatica is uit de grafiek gehouden omdat deze grote percentages de rest onleesbaar maken. (Bron: Centerdata)

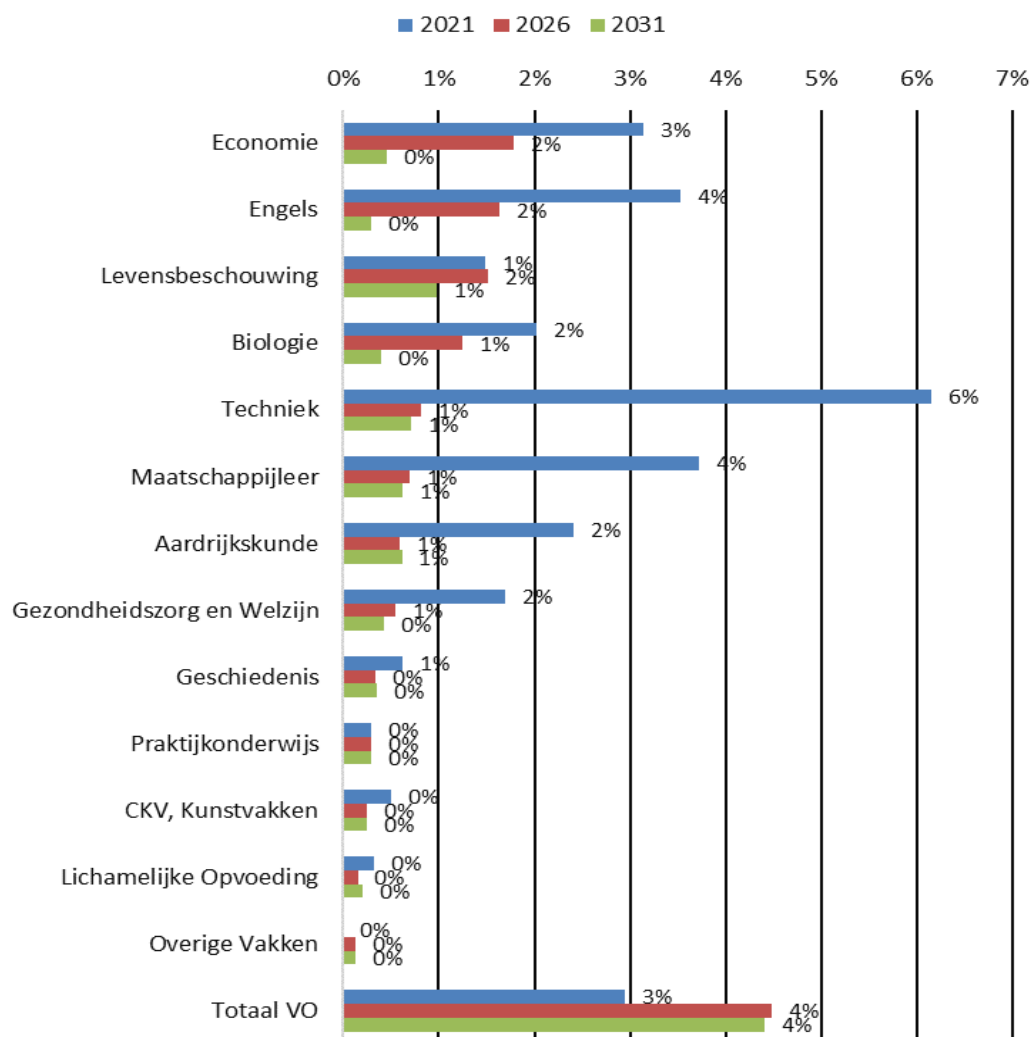


De tekortvakken, op Nederlands en Wiskunde na, staat de komende vijf jaar meer dan een verdubbeling van het huidige tekort te wachten, waarna de tekorten in de periode daarna naar verwachting nog verder op zullen lopen. Voor Wiskunde is de verwachte toename in 2026 met 50%, voor Nederlands ruim een kwart.

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

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

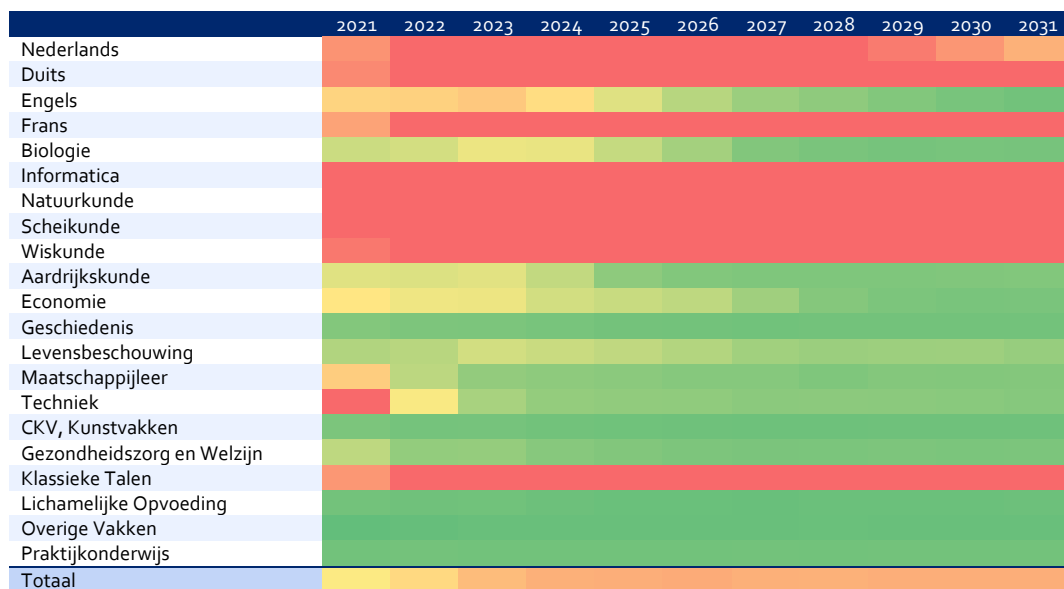
Figuur 6.14 Vacaturedruk overige vakken in 2021, 2026 en 2031. (Bron: Centerdata)



Veel percentages komen door de afronding op nul procent terecht, deze liggen tussen de 0.1 en 0,5 procent. Voor deze groep vakken is goed te zien dat tekorten die op dit moment ervaren worden in de komende jaren sterk zullen verminderen. In 2031 wordt voor geen van deze vakken een tekort boven de 1% verwacht. De vergelijking met het totale cijfer van het vo laat hier zien dat de toekomstige tekorten bij andere vakken te vinden zullen zijn.

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

Figuur 6.15 Ontwikkeling onvervulde vraag in fte inclusief onbevoegd gegeven lessen per vak. Groen is gering tekort, geel gematigd en rood groot tekort (Bron: Centerdata)



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. Omdat Wiskunde een groot vak is, zijn de tekorten in absolute zin hoog;
- Vakken met een afnemend tekort: Engels, Biologie, Aardrijkskunde, Economie en Maatschappijleer;
- Vakken met permanent lage tekorten: Geschiedenis, Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Gezondheidszorg en Welzijn, Lichamelijke Opvoeding, Overige Vakken.

Samenvattend

De achtergrond van de verwachte tekorten in het vo zijn:

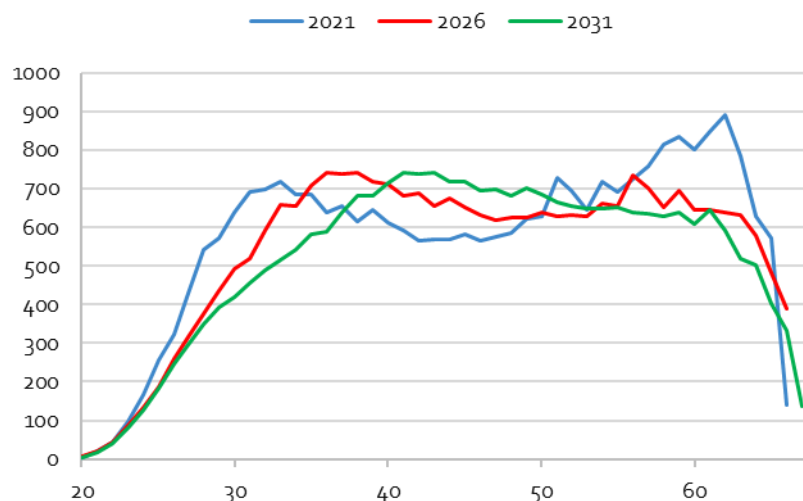
- De combinatie van langer doorwerken van leraren en de leerlingendaling zorgt er voor dat de verwachte piek in tekorten rond deze tijd minder hoog is dan voorheen werd voorzien.
- De komende jaren gaan echter alsnog veel leraren met pensioen.
- Het lerarentekort in het vo is niet zozeer verschillend per regio (al is er wel een groter tekort in het westen), maar meer verschillend per vak.
- Verwacht wordt dat de tekortvakken in de toekomst meer problemen gaan opleveren, terwijl de andere vakken de komende jaren minder tot geen problemen opleveren.

6.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs

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

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

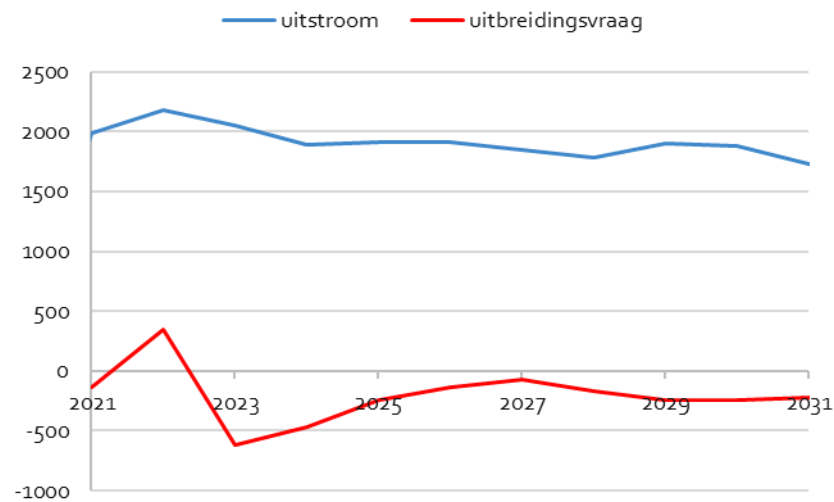
Figuur 6.16 Verwachte leeftijdsverdeling leraren mbo in 2021, 2026 en 2031 (bron: Centerdata)



Te zien is dat er in 2021 een grote groep oudere docenten is die de komende jaren met pensioen zal gaan. Daarnaast vindt nog uitstroom plaats wegens andere redenen. Voor vraag op de arbeidsmarkt vanuit het mbo is daarnaast nog belangrijk wat de uitbreidingsvraag is, in hoeverre zijn er extra mensen nodig door uitbreidingen of vervallen er vacatures door krimp.

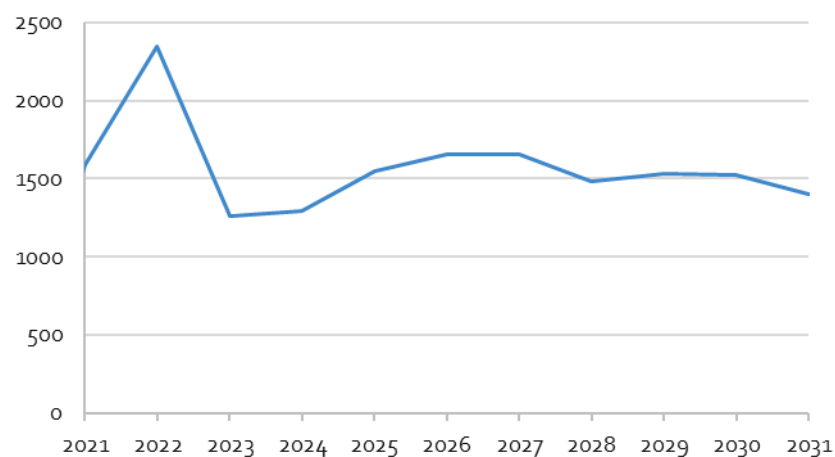
In de volgende figuur zijn deze ontwikkelingen weergegeven.

Figuur 6.17 Uitstroom en uitbreidingsvraag leraren in het mbo periode 2020-2030 in fte (Bron: Centerdata)



De uitbreidingsvraag in het mbo is de komende 10 jaar meestal negatief door de verwachte daling in aantallen studenten, waardoor de totale vraag naar leraren lager wordt (zie paragraaf 5.1). De uitstroom wordt geschat op basis van de laatste jaren en bestaat zoals gezegd voor een groot deel uit pensioneringen. Dit levert bij elkaar de volgende vraag naar leraren op de komende 10 jaar:

Figuur 6.18 Benodigde instroom van leraren in het mbo periode 2010-2031 in fte (Bron: Centerdata)



Ondanks een piek in 2022 is de verwachting dat de vraag naar leraren een vrij constant patroon zal hebben en de meeste jaren rond de 1.500 fte zal zijn.

Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde leraren. Wel zullen voor vakken waarvoor de tekorten toenemen in het vo ook in het mbo problemen worden ervaren, alsmede voor specialistische technische vakken. Tevens

geldt dat het mbo, veel meer dan het po en het vo, moeten concurreren op de arbeidsmarkt. Wat dat betreft zijn de vooruitzichten op korte termijn goed en op de langere termijn onzeker. Wel geldt dat de specialistische technische vakken in het mbo waarschijnlijk problemen op zullen leveren.

Een positief punt dat hier het vermelden waard is, is dat het aantal zij-instromers in het beroep leraar in het mbo flink toeneemt (zie verderop in deze rapportage).

6.5 Regionale rapportages po en vo

In het voorgaande is duidelijk geworden dat niet iedere regio voor dezelfde problemen staat. Voor zowel het po als het vo worden de arbeidsmarktramingen daarom elk jaar uitgesplitst naar regionale rapportages op het niveau van de arbeidsmarktregio's zoals deze zijn gebruikt in de landkaartjes eerder in dit hoofdstuk. Hiervoor worden 14 deelrapporten 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 rapportjes voor het po zullen pas in het voorjaar gemaakt worden na de bijstelling van de ramingen begin 2022. De rapportjes zijn te downloaden via de website van de rijksoverheid en de websites van de arbeidsmarktfondsen Arbeidsmarktplatform PO en Voion. Het webadres bij de rijksoverheid is www.rijksoverheid.nl/regionaleramingvo2021 .

7 De lerarenopleidingen

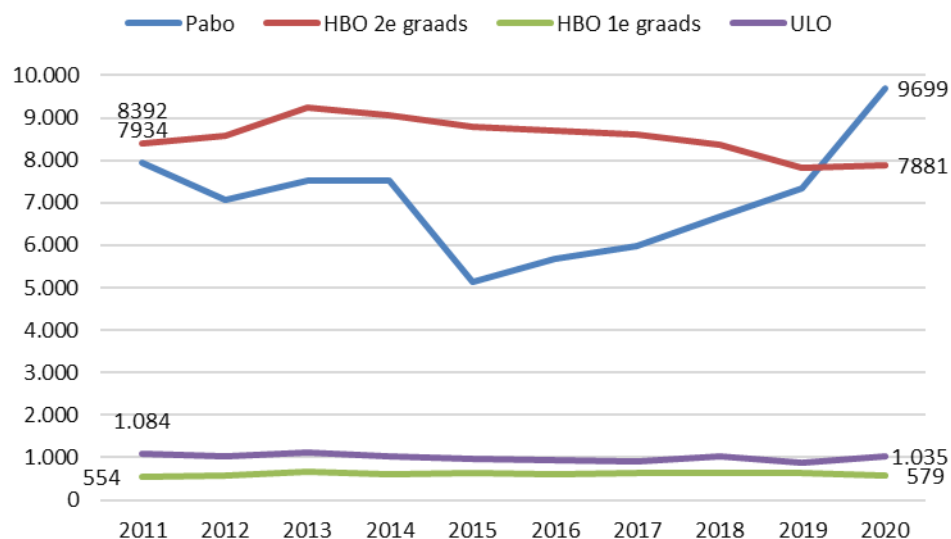
In dit hoofdstuk volgt informatie over de instroom, doorstroom en uitstroom met diploma van de lerarenopleidingen. Aangezien inschrijvingen tot iets na het begin van het studiejaar kunnen plaatsvinden beschikken we nog niet over de definitieve gegevens van het huidige jaar. Daarom lopen de gegevens tot 2020, waarmee studiejaar 2020/2021 wordt aangeduid. Voor diploma's geldt een zelfde verhaal, diploma's tot half oktober kunnen bij het vorige jaar worden geteld, waardoor we de definitieve cijfers over vorig studiejaar nog niet hebben en uitgaan van de diploma's tot en met 2019/2020. Definitieve cijfers over de instroom in dit studiejaar en de diploma's van vorig studiejaar worden in januari 2022 verwacht.

7.1 Instroom in de lerarenopleidingen

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

- pabo, voor opleiding tot leraar basisschool
- hbo lerarenopleiding voor 2^e graads leraar (voor vo en mbo)
- GBO lerarenopleiding voor 1^e graads leraar (vo, mbo)
- ULO: Universitaire lerarenopleiding voor eerstegraads leraren (vo, mbo)

Figuur 7.1 Instroom eerstejaars in opleidingen voor leraar 2011-2020 (Bron: DUO)



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

Het jaar 2020 laat bij de pabo een forse stijging van de instroom zien, die veel groter is dan 10% stijging van het jaar daarvoor met maar liefst 32%. Bij de lerarenopleiding voor 2^e graads leraar wordt de dalende trend van -6% omgebogen in een stijging met 5%. In ieder geval een deel van deze stijgingen is terug te

voeren op de bijzondere omstandigheden wegens corona. Door de ruime diplomering in het vo was er een groter potentieel aan studenten beschikbaar. Daarnaast was het fenomeen van potentiële studenten die een tussenjaar namen vrijwel afwezig. Voor het hele hbo laat dit studiejaar dan ook een stijging van de instroom zien.

Overige lerarenopleidingen

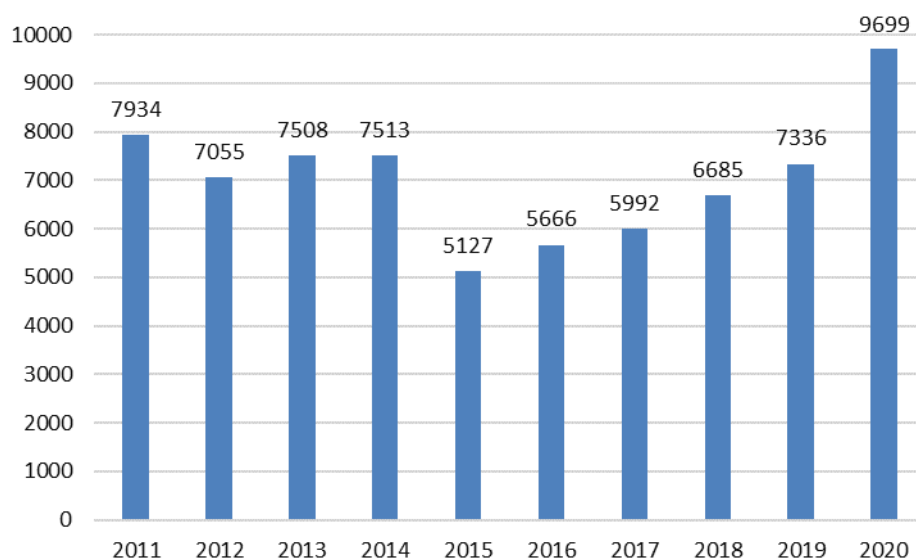
De totale aantallen instroom in de lerarenopleidingen worden grotendeels bepaald door de pabo en de hbo 2^e graads opleiding. Er zijn nog andere lerarenopleidingen te onderscheiden dan hierboven opgenomen:

- Kunst: opleidingen voor leraren dans, muziek, beeldende kunst en vormgeving, theater en cultuureducatie
- Lichamelijke opvoeding

In het navolgende wordt geconcentreerd op de pabo en de hbo 2^e graads. Voor de overige opleidingen geldt dat zij als een master een vervolgopleiding zijn voor degenen die al een lerarenbevoegdheid hebben (hbo eerstegraads), niet alleen als doelgroep het po, vo en mbo hebben (Kunst en Lichamelijke Opvoeding) of dat de huidige opzet geen uitgesplitste analyses toelaat (ULO, in de diplomaregistratie staan tegenwoordig algemene kwalificaties als Taal en Cultuur en geen specifieke vakken).

7.2 De pabo

Figuur 7.2 Instroom pabo 2011-2020 (exclusief internationale opleiding voor basisschool, inclusief academische pabo) (Bron: DUO)

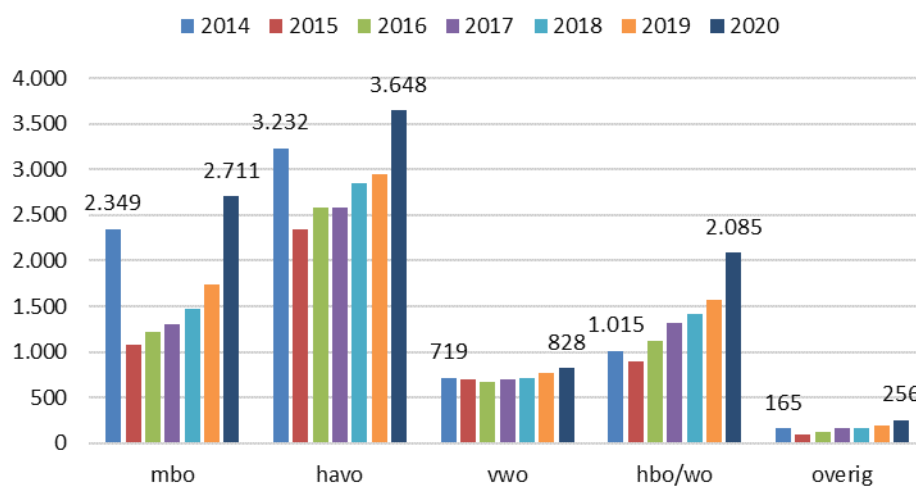


De instroom van de pabo was na de hoge aantallen van voor 2011 aan het dalen, waarna weer een stijging was ingezet. Vervolgens kwamen er voor het studiejaar 2015/2016 twee ontwikkelingen die ongunstig voor de omvang van de instroom waren: de dreiging van de langstudeer-boete die op het hele hoger onderwijs invloed had en specifiek voor de pabo de invoering van toetsen op het gebied van rekenen en taal. Na de grote daling in 2015 is een constant stijgende lijn ingezet waarbij in 2019 de hoogte van instroom van 2014 bijna weer werd bereikt.

Zoals gezegd is de forse stijging van 2020 een uitschieter, vermoedelijk door de bijzondere omstandigheden. Voor 2021 wordt door de Vereniging Hogescholen weer een daling verwacht op basis van de voorlopige cijfers, maar wel een cijfer dat hoger is dan in 2019. Het lijkt er op dat de trend van de jaren daarvoor weer wordt gevolgd, maar dat moeten de definitieve cijfers begin 2022 nog uitwijzen.

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

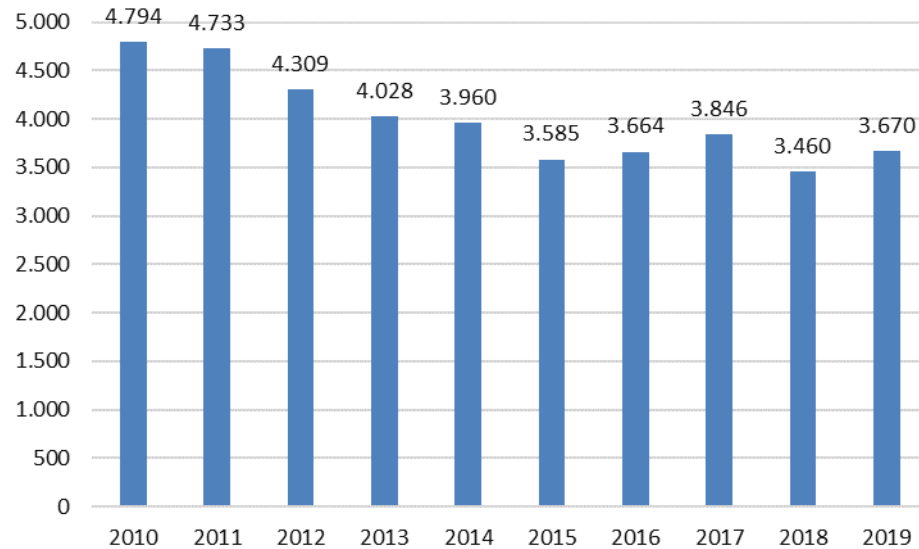
Figuur 7.3 Opleidingsachtergrond instroom pabo 2014-2020 (Bron: DUO)



De daling van de instroom in de pabo is terug te voeren op de twee belangrijkste bronnen voor de pabo. In 2015 bleek de instroom van studenten met een mbo achtergrond meer dan gehalveerd. En die van de havo bleek ook flink afgenomen, Daarna is bij beiden een stijgende trend ingezet, waarmee het oude niveau echter nog niet bereikt was. Met de extra grote instroom in 2020 is dit niveau wel overtroffen. Ook bij de overige groepen is er een stijgende tendens te zien. Daarbij valt in 2020 de stijging van de groep op die van een hbo/wo achtergrond komt. Voor deze groep gold niet dat er meer diploma's zijn verstrekt, wel kan hier het fenomeen van een ontbrekend tussenjaar een rol spelen. Tevens was bij deze groep al een stijgende lijn te zien.

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

Figuur 7.4 Gediplomeerden pabo 2010-2019 (Bron: DUO)



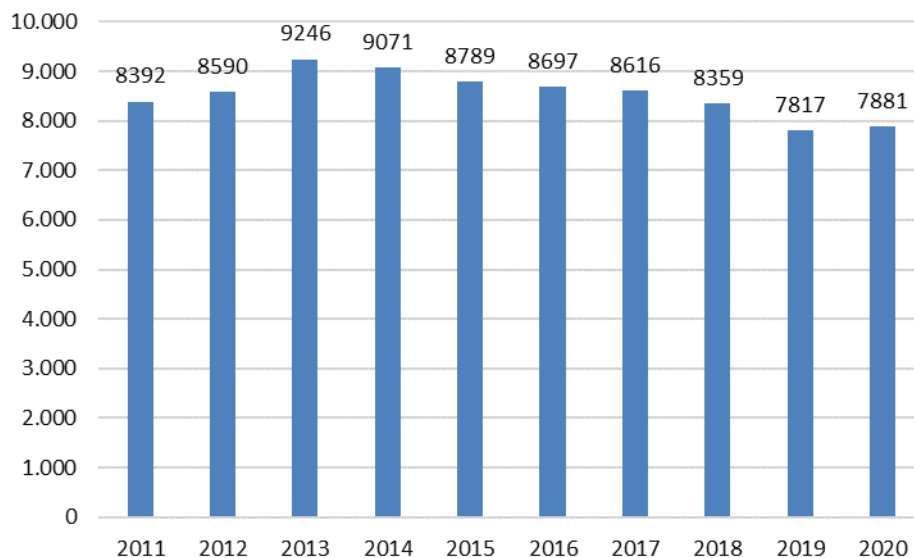
Het aantal gediplomeerden is de afgelopen jaren gedaald, al is er sinds 2015 wel sprake van een stabilisatie.

Overigens dient te worden bedacht dat bij deze gediplomeerden de zij-instroom in het beroep niet is opgenomen. Deze groep, die de laatste jaren een flinke ontwikkeling heeft doorgemaakt in het po zoals in hoofdstuk 9 te zien is, volgt contractonderwijs (i.t.t. bekostigd onderwijs), waardoor de diploma's of bevoegdheden niet in de statistieken van DUO voorkomen.

7.3 Lerarenopleiding hbo 2^e graads

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

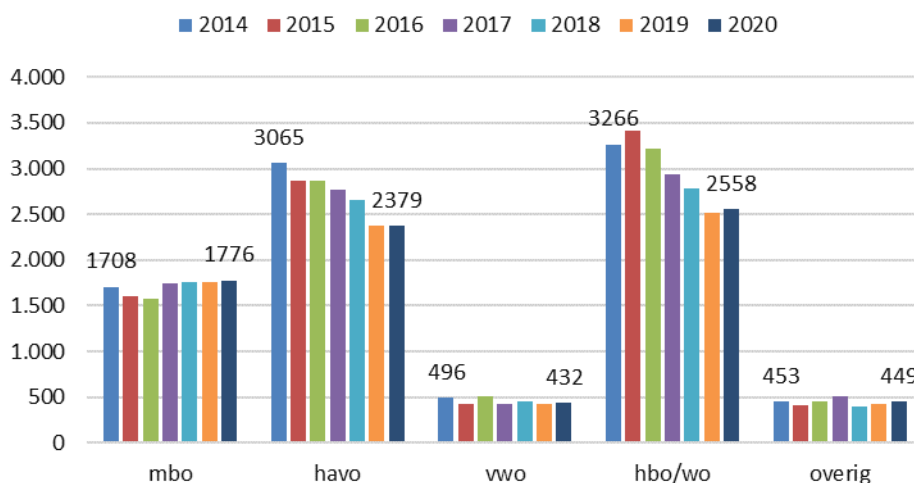
Figuur 7.5 Instroom hbo opleidingen 2^e graads leraar 2011-2020 (Bron: DUO)



Ook hier is een daling te zien in de aantallen inschrijvingen vanaf 2015, maar veel minder sterk dan bij de pabo. Over het geheel van de 10 jaar kan geconstateerd worden dat het aantal inschrijvingen aan het dalen is. De stijging wegens de speciale omstandigheden in 2020 zal naar verwachting door een daling worden gevolgd in het huidige studiejaar.

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

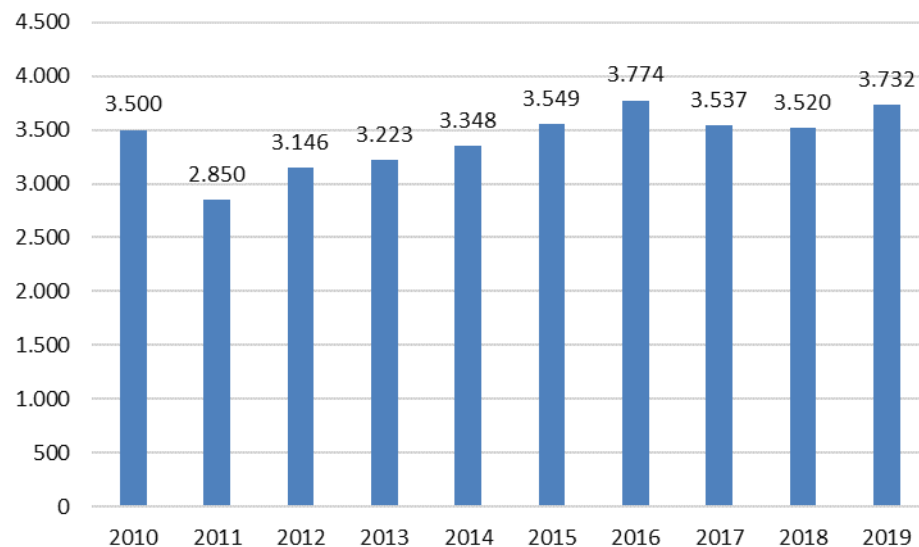
Figuur 7.6 Opleidingsachtergrond instroom lerarenopleiding 2^e graads 2014-2020 (Bron: DUO)



Ook hier is te zien dat van 2014 op 2015 de aantallen vanuit het mbo en havo daalden, maar in vergelijking met de pabo is dit een heel geringe daling. De twee van origine grootste instroom bronnen, havo en hbo/wo, leveren beiden een dalend beeld op (op het laatste en uitzonderlijke jaar na). Het mbo laat na de daling in 2014 een stijgende tendens zien en is het hbo/wo inmiddels in aantallen gepasseerd.

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

Figuur 7.7 Diploma's opleidingen 2^e graads leraar 2010-2019 (Bron: DUO)



Het aantal diploma's vertoont na 2011 eerst een scherpe daling waarna het weer oploopt. Na twee jaar een kleine daling is in 2018 het niveau van 2016 weer bereikt. Beide jaren hebben het hoogste niveau van de afgelopen 10 jaar. Ook voor deze diploma's geldt dat de zij-instroom in het beroep hier niet is meegerekend (zie hoofdstuk 9).

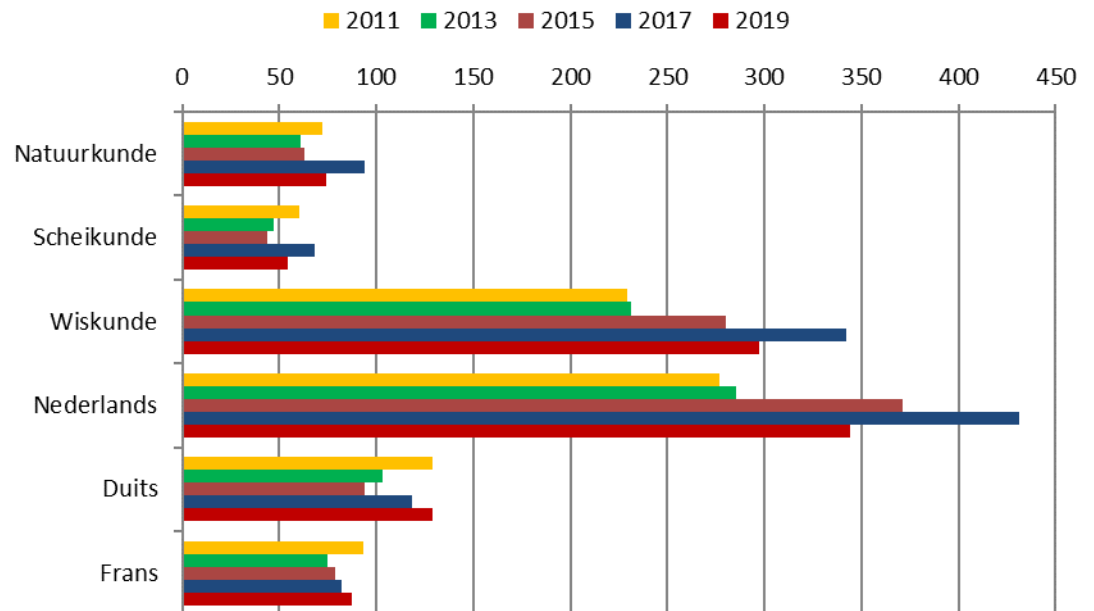
Met het lerarentekort in specifieke vakken als belangrijk thema op de arbeidsmarkt voor vo leraren zijn algemene gegevens van de lerarenopleiding voor 2^e graads leraar wat minder bruikbaar voor analyses. Daarom hierna aparte analyses voor een aantal vakken die in de gegevens te onderscheiden zijn. Hierbij wordt de indeling aangehouden die aan het eind van paragraaf 6.3.3. te vinden is met permanente tekortvakken en vakken met een teruglopend tekort.

7.3.1 *Permanente tekortvakken*

Onderstaand eerst de diploma's van de hbo 2e graads opleiding voor de permanente tekortvakken²⁰. Omdat de grafieken erg vol worden als elk jaar vermeld staat worden hier alleen de oneven jaren meegenomen, wat even goed de trend door de jaren heen weergeeft.

²⁰ Informatica en Klassieke Talen zijn ook permanente tekortvakken, maar daar zijn geen 2e graads opleidingen voor.

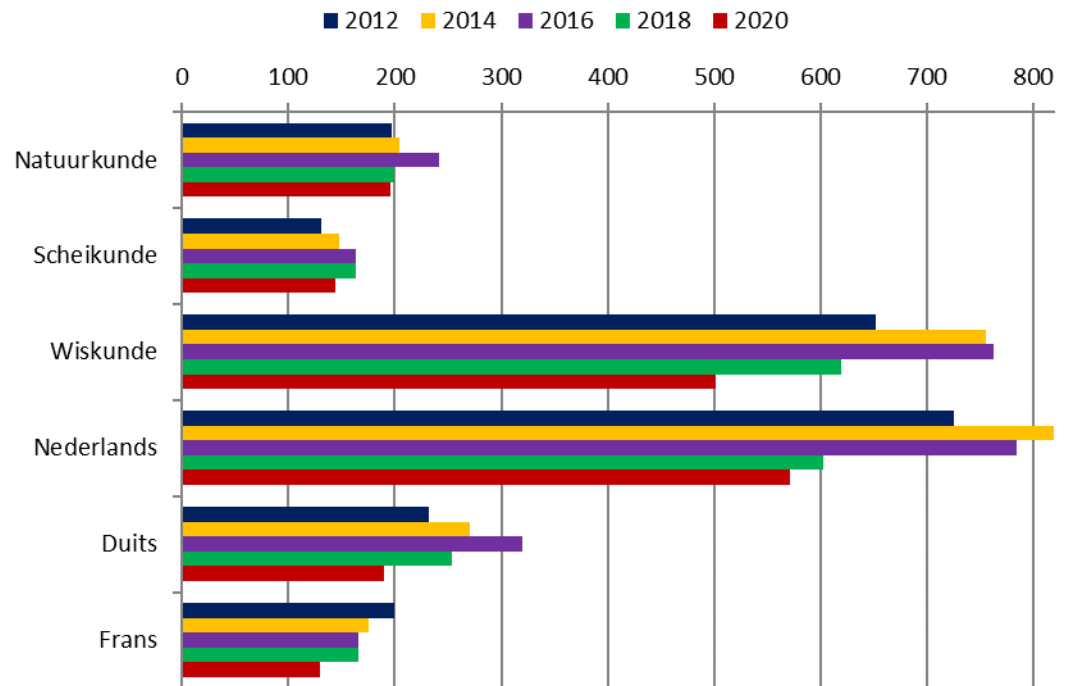
Figuur 7.8 Diploma's permanente tekortvakken hbo lerarenopleiding 2^e graads oneven jaren 2011-2019 (Bron: DUO)



Voor veel vakken zijn in 2017 de hoogste aantallen diploma's te zien, wat ook voor de hele 2e graads opleiding het geval is (zie vorige figuur). Wiskunde en Nederlands hebben in de afgelopen 10 jaar, los van deze piek, een groei doorgemaakt.

Hieronder staan de inschrijvingen voor deze vakken in deze periode weergegeven, waarbij eveneens voor de leesbaarheid de helft van de jaren is vermeld. Er is gekozen voor de even jaren, aangezien 2020 het meest recente beschikbare jaar is.

Figuur 7.9 Instroom permanente tekortvakken in hbo lerarenopleiding 2^e graads 2012-2020 (Bron: DUO)

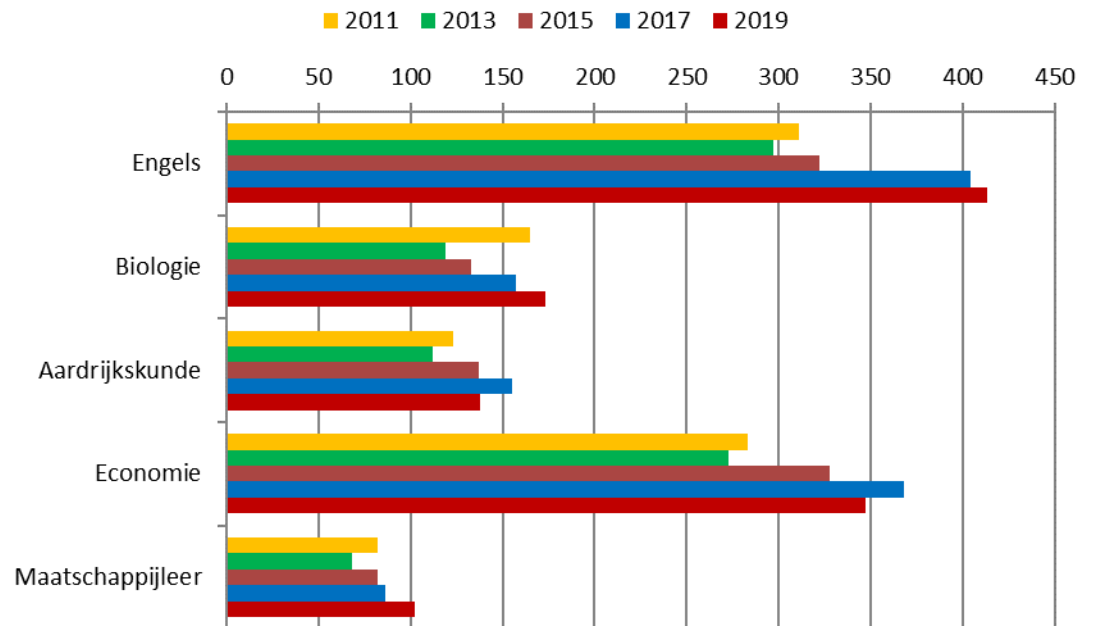


Voor de meeste tekortvakken (behalve Frans) is het patroon te zien dat er aanvankelijk een stijging van de instroom plaats vond (die dan ook mede ten grondslag lag aan de piek in diplomering in 2017). Maar de laatste jaren is bij alle tekortvakken een daling van de instroom te zien.

7.3.2 Vakken met een afnemend tekort

In de onderstaande figuur de diploma's van de hbo 2^e graads opleiding voor de vakken die momenteel een tekort hebben maar waarvan de verwachting is dat dit de komende jaren gaat afnemen,

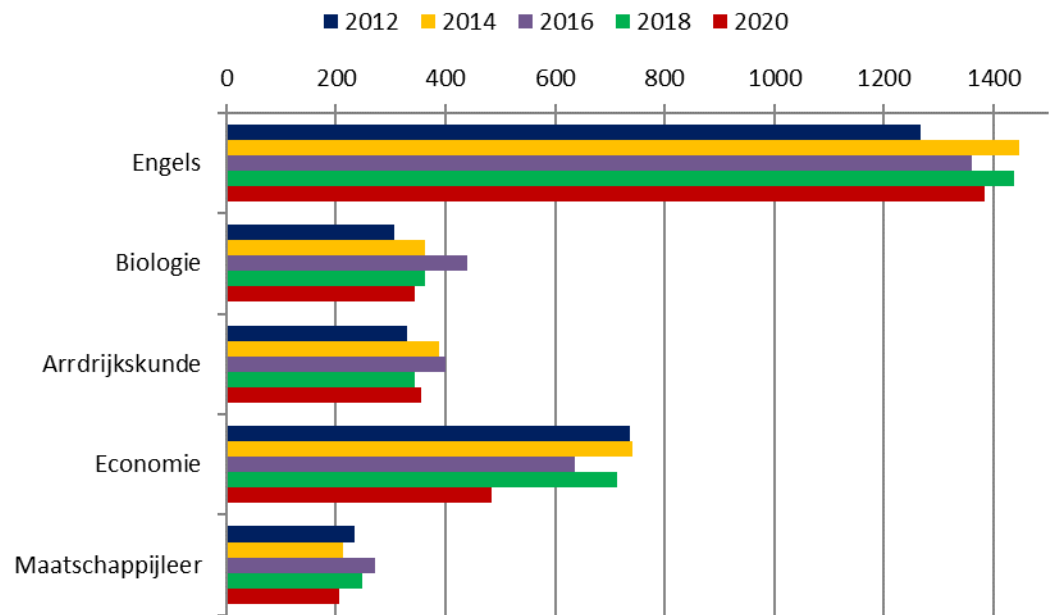
Figuur 7.10 Diploma's vakken teruglopend tekort hbo lerarenopleiding 2^e graads 2011-2019 (Bron: DUO)



Voor al deze vakken geldt dat het aantal gediplomeerden van de lerarenopleiding over de hele periode van de laatste 10 jaar is toegenomen, bij Engels kan zelfs van een forse toename worden gesproken. Aardrijkskunde en Economie vertonen in het laatste jaar echter wel een dalende tendens.

Hieronder de inschrijvingen voor deze vakken in deze periode.

Figuur 7.11 Instroom vakken met teruglopend tekort in hbo lerarenopleiding 2^e graads 2012-2020 (Bron: DUO)



In de grafiek valt als eerste op dat Engels een zeer forse instroom heeft vergeleken met de andere vakken, De meeste vakken vertonen geen sterke trends. Bij Economie valt echter wel op dat de instroom een dalende trend vertoont.

8 Ontwikkelingen in de loopbaan van jonge leraren

Vanwege het belang van de instroom van pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen laat OCW jaarlijks een monitoronderzoek naar deze groep uitvoeren, getiteld Loopbaanmonitor²¹.

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

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

8.1 Invloed corona-crisis op arbeidsmarkt

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

8.2 Situatie een half jaar na afstuderen lerarenopleiding

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

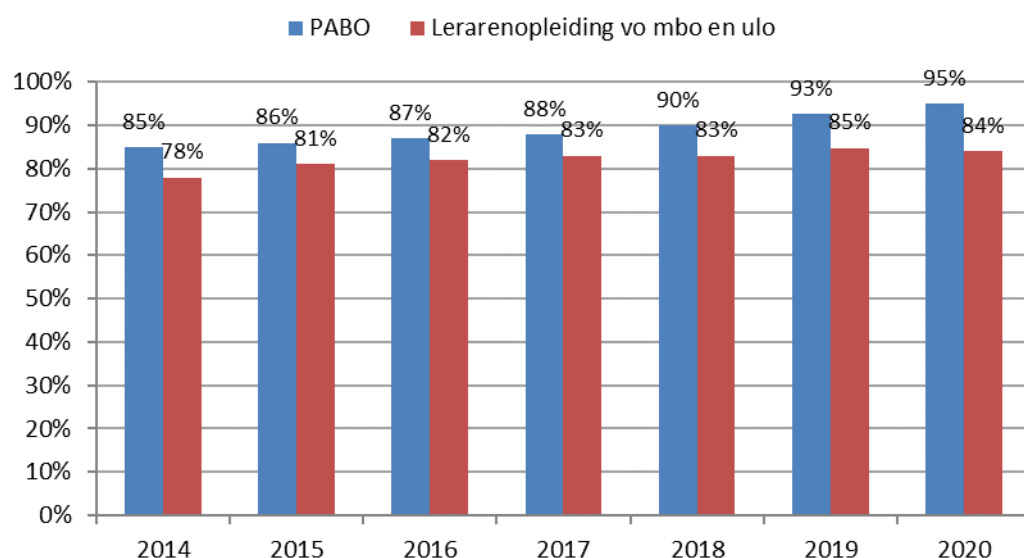
Aanvullend daarop worden, zoals gezegd, enquêtes gehouden onder recent afgestudeerden aan de opleidingen voor leraar, zodat we vinger aan de pols kunnen houden. In de enquête worden altijd hogere percentages gevonden voor het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan bij de analyses met de CBS microdata.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

²¹ Loopbaanmonitor onderwijs 2021, Centerdata/Mooz, Tilburg, Nijmegen, 2021. Zie www.rijksoverheid.nl/rapportentrendrapportage2020

het onderwijs' herkenbaar in de CBS data²². De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn.

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

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



Van degenen die in 2014 afstudeerden aan de pabo was 85% een half jaar later in het onderwijs werkzaam, in 2020 was dat percentage gestegen naar 95%. Voor de lerarenopleidingen vo/mbo en de universitaire lerarenopleidingen is dit percentage gestegen van 78% naar 84%. 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.

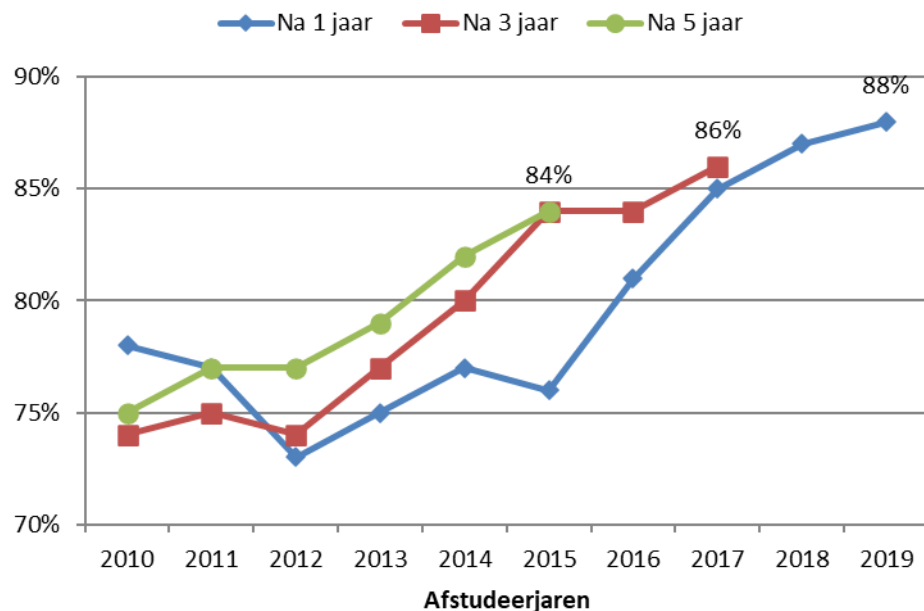
²² Alles bij elkaar gaat het hierbij om 2,8 procent van de pabo-gediplomeerden (0,9% uitzendkracht, 1% detachering, 0,9% payroll) en 1,4 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen vo/mbo²². Vergeleken met drie jaar geleden is het aandeel van flexwerkers in het primair onderwijs gedaald (van 7 naar 2,8%).

8.3 Aandeel afgestudeerden werkzaam in het onderwijs

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

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

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

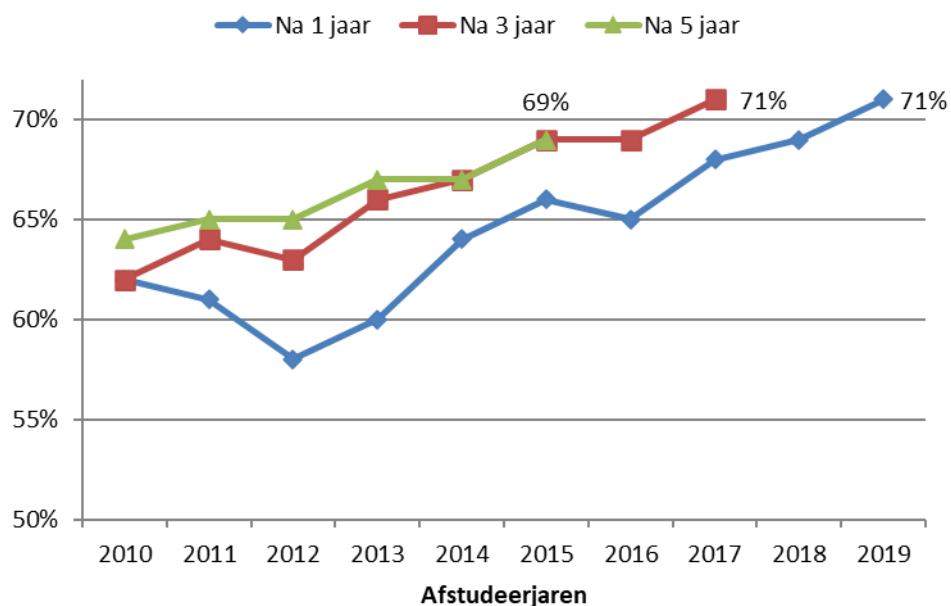


De eerste conclusie is dat in de loop der jaren het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan tussen de cohorten behoorlijk is toegenomen. Niet alleen de aandelen van mensen die recent zijn afgestudeerden hebben vaker een baan in het onderwijs, ook van de oudere cohorten is te zien dat er in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

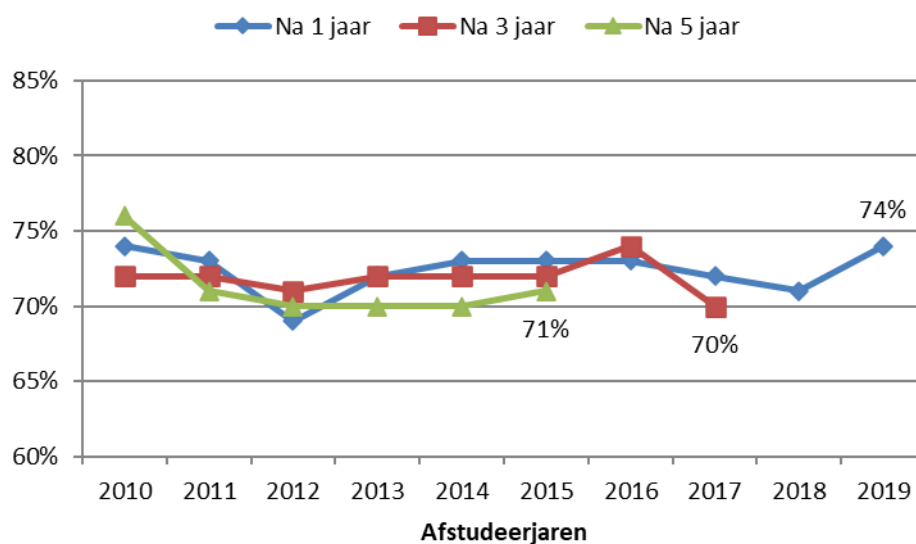
Naast het kunnen vinden van een baan in het onderwijs, is ook van belang in hoeverre startende leraren een reguliere baan kunnen vinden van voldoende omvang in uren. Het blijkt dat de onderwijsarbeidsmarkt voor pabo afgestudeerden vanaf afstudeerjaar 2012 ook in dat opzicht steeds gunstiger is geworden. Had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2012 na één jaar 46% een baan van 0,8 fte of meer. De percentages zijn gestaag gestegen en voor cohort 2017 tot en met 2019 is dat inmiddels ongeveer 78%.

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

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



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



Van de hbo Lerarenopleiding vo/mbo is al jaren een stijgend percentage na een jaar in het onderwijs te vinden, voor het cohort 2019 is dat 71%. de laatste jaren is dat rond de 69% (twee derde). Ook is te zien dat afgestudeerden van de lerarenopleiding vo 3 of 5 jaar na het afstuderen vaker in het onderwijs werken dan 1 jaar na het afstuderen. Dit kan onder andere te maken hebben met mensen die nog een kopopleiding voor de eerste graad volgen. Tevens een kanttekening dat het

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

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

Gegevens naar vak

Het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs verschilt per vakgebied en type lerarenopleiding.

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

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

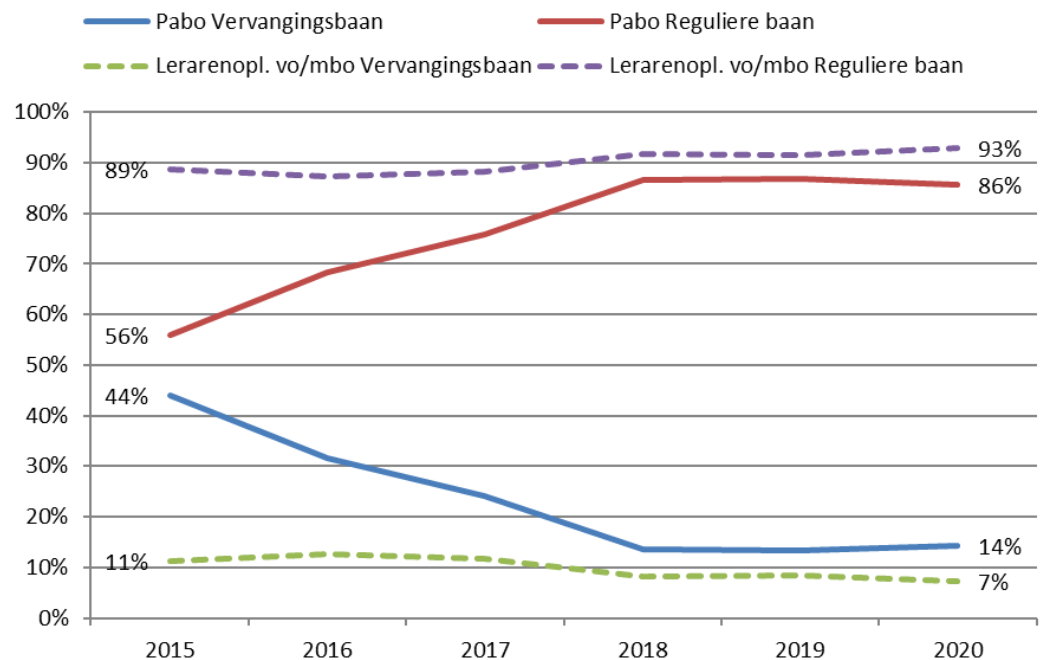
Bij de ulo-afgestudeerden²³ is het beroepsrendement een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 81%), gevolgd door de exacte vakken (76%) en de economische vakken (74%). Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken. Bij de andere vakken varieert het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs veel minder tussen de cohortjaren.

8.4 Soort aanstelling starters

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

²³ Van een aantal ulo-afgestudeerden is niet precies duidelijk voor welk vak zij een bevoegdheid hebben behaald. Het gaat daarbij bv. om personen die de masteropleiding 'Educatie en Communicatie in Taal en Cultuurwetenschappen' hebben gevolgd. De betreffende personen zijn buiten de analyses gehouden die een onderscheid maken naar vakgebied.

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

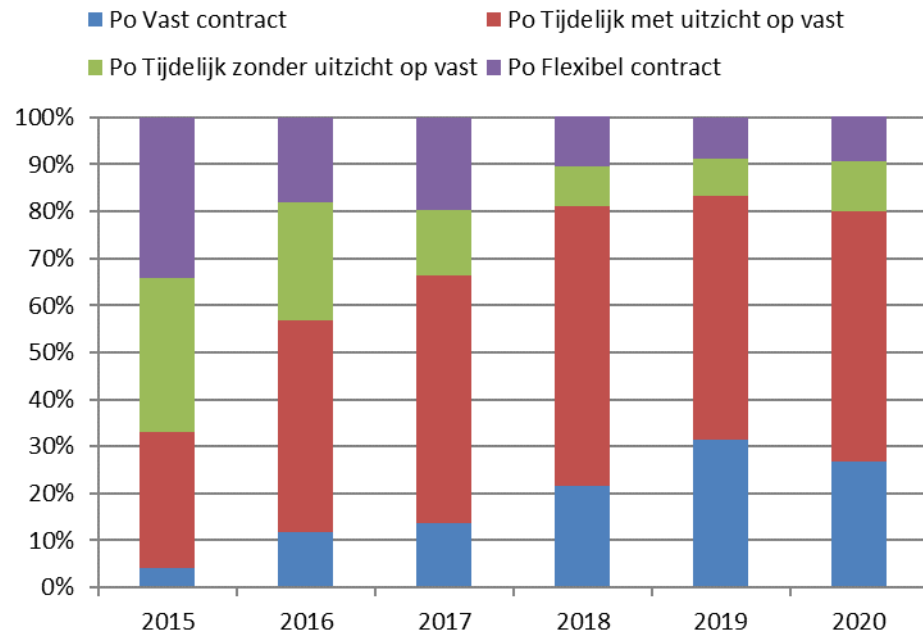


Bij de afgestudeerden van de pabo is de verhouding regulier-vervanging flink veranderd tot aan afstudeercohort 2018. Inmiddels heeft een ruime meerderheid die na een half jaar in het onderwijs werkt een reguliere baan. Het feit dat steeds meer pabo-afgestudeerden een reguliere baan verwerven heeft natuurlijk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

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

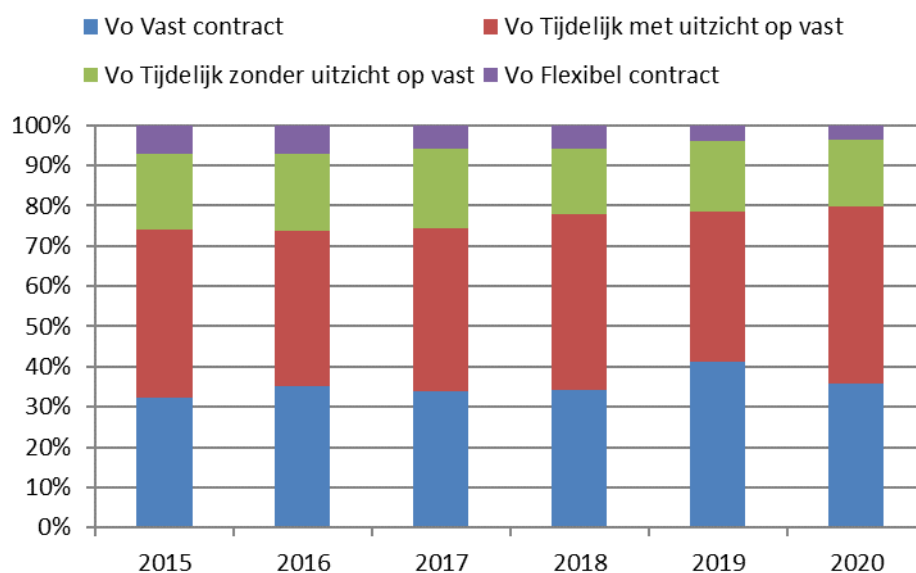
De stijging van het aandeel reguliere banen bij de afgestudeerden van de pabo heeft ook zijn weerslag op het soort arbeidscontract dat de startende leraren krijgen. In de onderstaande grafieken wordt voor de drie onderwijssoorten weergegeven in hoeverre pas afgestudeerden na een half jaar een vast of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

Figuur 8.6 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2020 (Bron: Centerdata/Mooz).



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

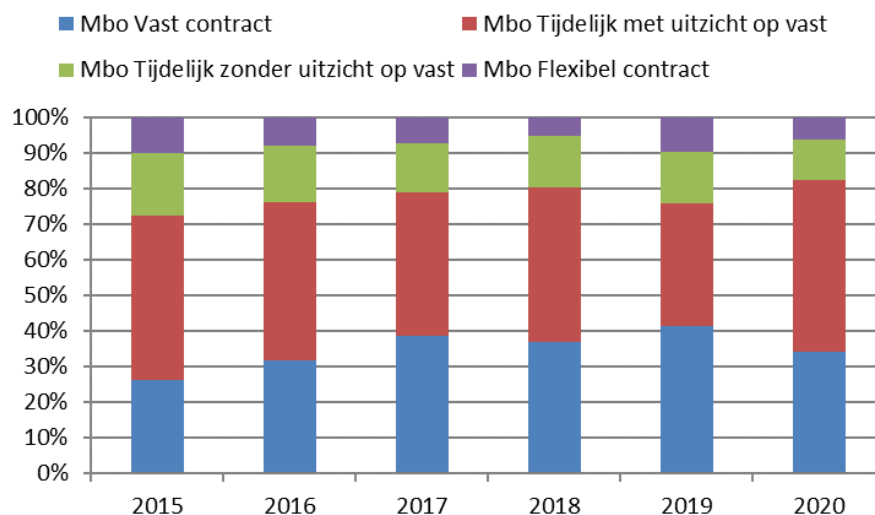
Figuur 8.7 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het vo werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2020 (Bron: Centerdata/Mooz).



Ook

In het vo is een soortgelijke beweging te zien, zij het veel minder sterk. Het aandeel (uitzicht op) vast contract is hier gestegen van 74% naar 80%.

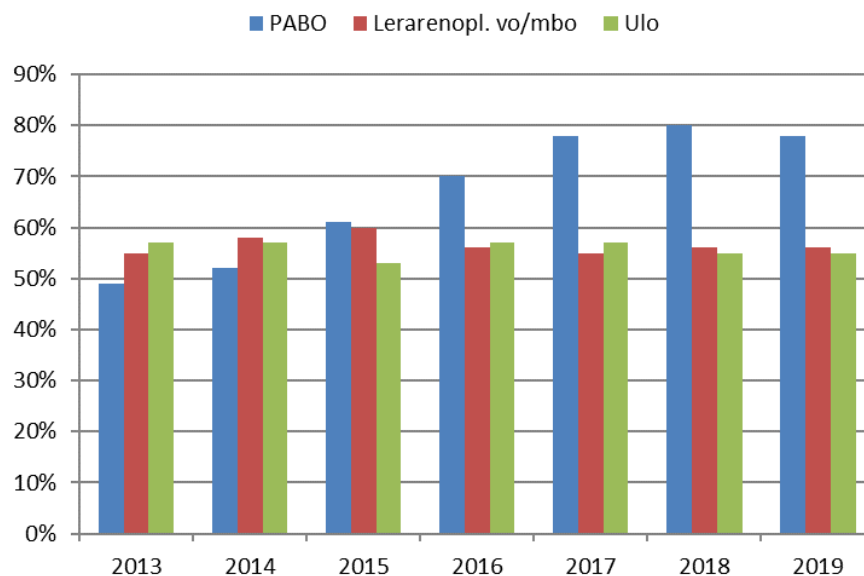
Figuur 8.8 Pas afgestudeerde leraren die een half jaar na het afstuderen in het po werken, percentage naar soort contract (vast/tijdelijk) cohort 2015-2020 (Bron: Centerdata/Mooz).



Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen toegenomen, waarbij dit in eerste instantie ten koste leek te gaan van de tijdelijke contracten met vooruitzicht op vast. Inmiddels is die laatste categorie weer flink aangetrokken. In totaal zijn is het aandeel (met vooruitzicht op) vast contract van 2015 naar 2020 gestegen van 72% naar 83%.

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

Figuur 8.9 Pas afgestudeerde leraren die een jaar na het afstuderen in het onderwijs werken percentage naar full time aanstelling (>0,8 fte), contract cohort 2013-2018 (Bron: Centerdata/Mooz)



Ook hier is een sterke ontwikkeling bij de pabo afgestudeerden te zien. Het percentage jonge leraren met een voltijds aanstelling, een jaar na het afstuderen, is voor de cohorten 2013-2019 gestegen van 49% naar 78%.

Bij afgestudeerden aan de 2^e graad lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding is dit percentage redelijk constant, en ligt het tussen de 50% en 60%.

8.5 Uitval jonge leraren po

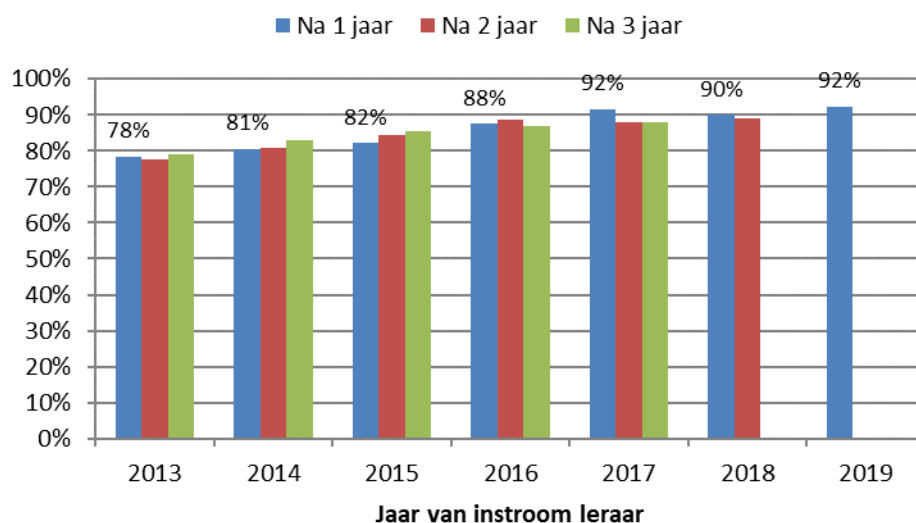
Bovenstaande gegevens over de mate waarin afgestudeerden van de lerarenopleidingen in het onderwijs werken zijn op basis van CBS-gegevens gemaakt. Daarbij worden alle afgestudeerden meegenomen die hun eerste onderwijsdiploma hebben gehaald en wordt gekeken in hoeverre men in het onderwijs werkt, waarbij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

Er is ook een andere manier om naar het succes van jonge leraren in het onderwijs te kijken, hiervoor heeft DUO analyses gemaakt op de eigen bestanden. Van alle leraren die instromen, van 29 jaar of jonger is gekeken in welke mate ze de jaren daarna als leraar in dezelfde onderwijssector werkzaam zijn.

Dit verschilt wezenlijk van de hiervoor gepresenteerde meting omdat het om beginnende leraren gaat, los van het feit of ze op dat moment net een diploma van een Nederlandse lerarenopleiding hebben gehaald. Zij-instromers in het beroep hebben dat diploma bijvoorbeeld niet, omdat zij niet bekostigd contractonderwijs

volgen. Ook mensen met een buitenlandse lerarenopleiding die hier erkend wordt hebben dat diploma niet. Ook kan het gaan om mensen die pas enkele jaren na hun opleiding in het onderwijs gaan werken. Tevens wordt alleen gekeken naar de onderwijssoort waar men begint en alleen naar de functie leraar. Deze analyse levert voor het po de volgende resultaten op:

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

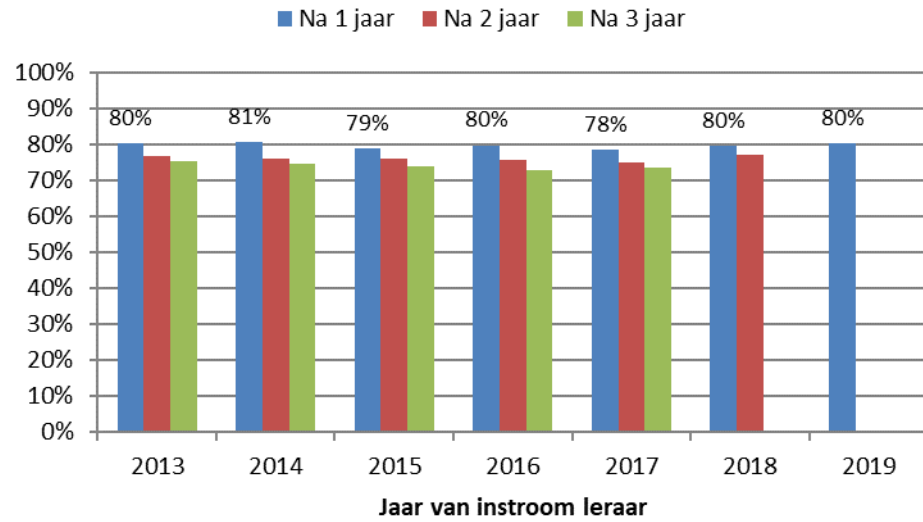


Duidelijk is waar te nemen dat de mate waarin jonge leraren in het po toenemende mate behouden blijven. Opvallend is dat voor de oudere instroomjaren geldt dat het percentage in verdere jaren geregeld hoger ligt dan na het eerste jaar. Dit zal wellicht betekenen dat men na de eerste baan even geen nieuwe kon vinden maar later wel. Ook is het mogelijk dat men tussentijds via een uitzendbureau of iets dergelijks heeft gewerkt, wat in de DUO bestanden niet als leraar zichtbaar is. Vermoedelijk zijn de ontwikkelingen in het po voor een groot deel terug te voeren op de arbeidsmarkt, oftewel de ruime mate van beschikbare arbeidsplaatsen voor de jonge leraren.

8.6 Uitval jonge leraren vo

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

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



Waar het percentage dat na 1 jaar nog als leraar in het onderwijs werkte bij het po een forse ontwikkeling door heeft gemaakt (stijgend van 78% naar 92%) is dit in het vo vrij constant rond de 80%. Ook het fenomeen dat de percentages in jaar 2 of 3 hoger kunnen zijn dan in het eerste jaar komen hier niet voor. Het al of niet aanblijven als leraar lijkt daarmee in ieder geval in de eerste jaren vrij ongevoelig voor arbeidsmarktontwikkelingen.

9 Zij-instromers in beroep en opleiding

Het klassiek patroon voor een leraar is dat deze na het vo of het mbo naar de lerarenopleiding gaat en vervolgens op jonge leeftijd aan een lange carrière in het onderwijs begint. Steeds meer mensen blijken geïnteresseerd om op latere leeftijd als leraar in het onderwijs te gaan werken. Deze toename is de laatste jaren dusdanig dat het ook een significante betekenis voor de arbeidsmarkt heeft.

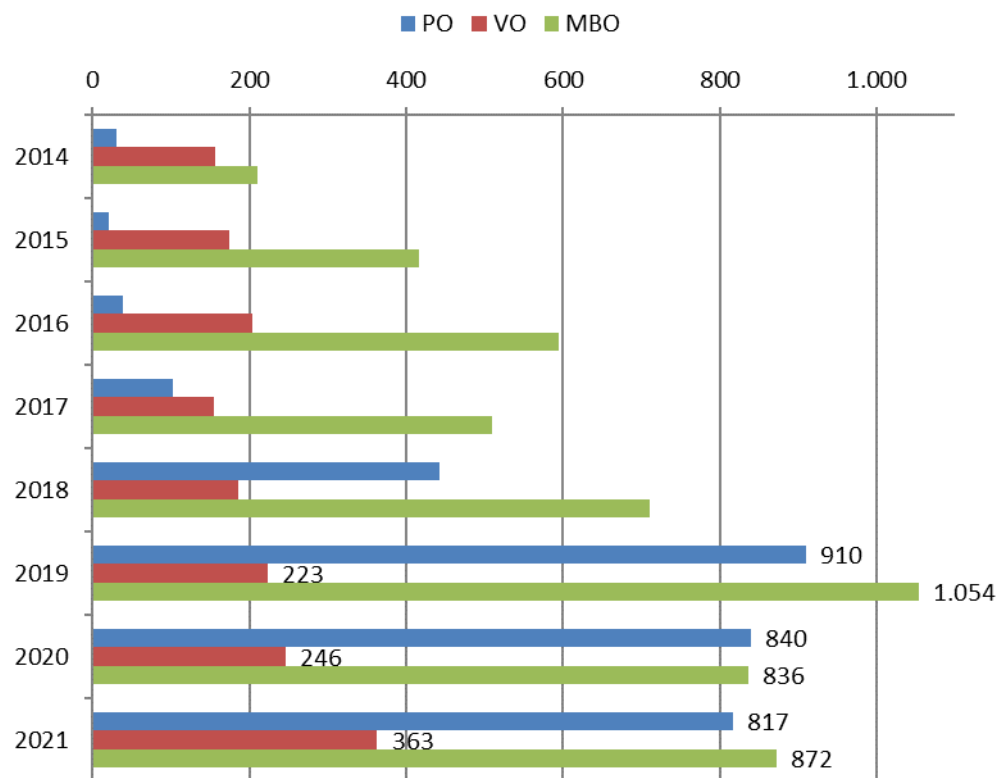
In dit hoofdstuk wordt op basis van bestandsgegevens gerapporteerd over de zij-instroom van leraren in het onderwijs (po, vo en mbo) en de zij-instroom van studenten in de lerarenopleidingen. Naast gegevens over aantallen wordt ook inzicht gegeven in de mate waarin men in het onderwijs werkt en de herkomst van de zij-instromers.

De analyses zijn verricht door DUO en gebaseerd op de combinaties van bestaande bestanden (zij-instroom subsidiebestand, personeelsbestand scholen, bestand van studerende in Nederland, CBS gegevens over arbeidsmarktpositie in het verleden).

9.1 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 kunnen hiervoor een beroep doen op een subsidie regeling zij-instroom van OCW. Onderstaand de ontwikkeling in de tijd van de aantallen aanvragen voor subsidie voor zij-instromers.

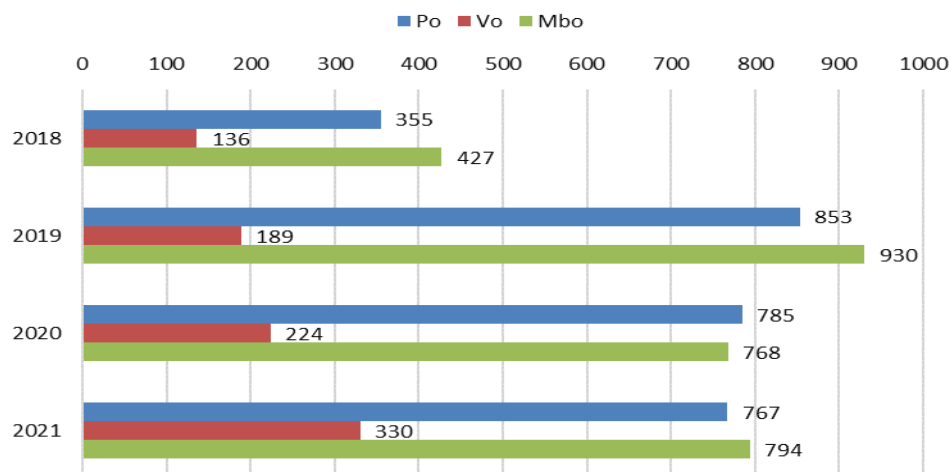
Figuur 9.1 Aangevraagde subsidie voor zij-instromers in het beroep met aanvraagjaar 2013-2021 voor de onderwijssoorten (Bron: DUO)



De belangrijkste conclusie uit de grafiek is dat de belangstelling voor de subsidie zij-instroom enorm is gegroeid in de loop de jaren, met name bij het po en het mbo. Procentueel betreft het indrukwekkende cijfers: zowel het aantal aangevraagde subsidies is in de periode 2013-2019 gegroeid met ongeveer 500%. 2020 en 2021 laten voor het po een terugval zien, wat gerelateerd kan zijn aan de bijzondere omstandigheden die corona met zich mee brengt. Het mbo is in 2020 ook gedaald en in 2021 licht gestegen. Voor het vo geldt dat na jaren van een aantal rond de 200 aanvragen er vanaf 2019 sprake is van een groei, die voor 2021 zelfs spectaculair is ten noemen met een stijging van bijna 50%. Mede daardoor is het totaal aantal aanvragen in 2021 hoger dan dat in 2020 (respectievelijk 2.077 en 1.921).

Bovenstaand gaat om het aantal aangevraagde subsidies. Hiervan worden er de laatste jaren weinig afgewezen, in 2019 bedraagt het aandeel afgewezen subsidies op de doorgezette aanvragen 7,6%, in 2020 5,3% en in 2021 op basis van voorlopige cijfers 7,5%. Daarnaast zijn er nog aanvragen die door de besturen zelf worden ingetrokken en aanvragen die niet te behandelen zijn. In totaal komt het percentage toegekende aanvragen zowel over 2019 als over 2020 uit op 91%, in 2021 voor de tot nu toe behandelde aanvragen op 92%. Onderstaand de toegekende aanvragen van de afgelopen vier jaren:

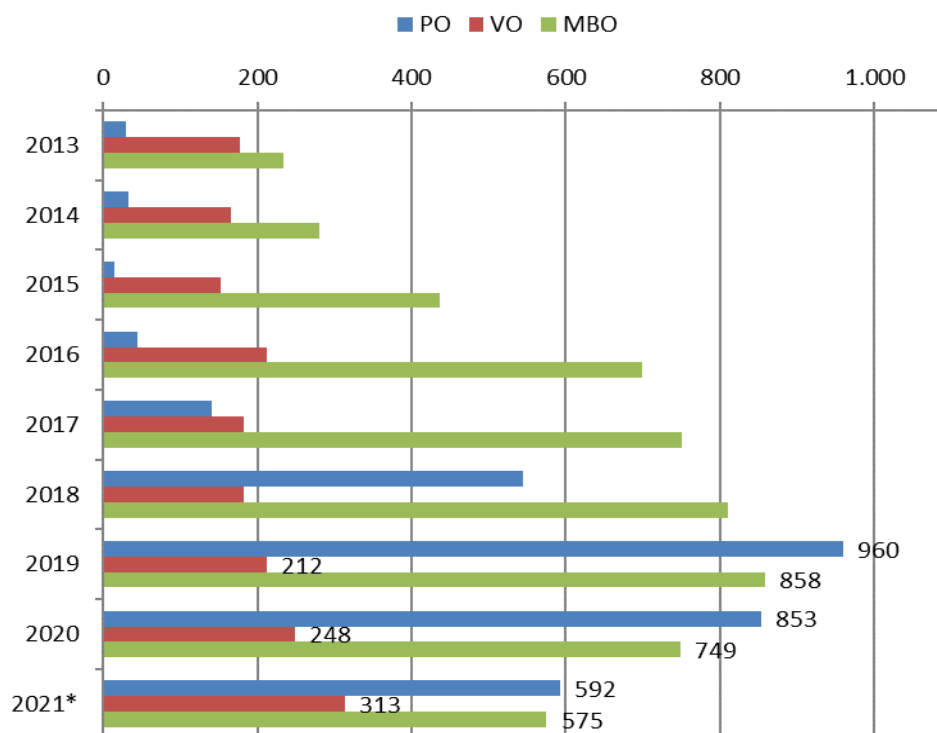
Figuur 9.2 Toegekende subsidie voor zij-instromers in het beroep met aanvraagjaar 2019-2021 voor de onderwijssoorten (Bron: DUO)



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

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

Figuur 9.3 Zij-instromers in het beroep leraar met startjaar 2013-2021 (Bron: DUO)
*2021 is een voorlopig cijfer



De daling die voor 2021 zichtbaar is heeft grotendeels te maken met het feit dat er in 2022 nog aanvragen en toekenningen zullen volgen die betrekking hebben op instroom in 2021.

In het po is wederom te zien dat er vrijwel geen sprake was van zij-instroom in het beroep totdat dit in 2017 op gang kwam en in de jaren daarna een grote vlucht nam, in 2019 waren het er 960. Voor het mbo, dat door de beroepsgerichte vakken al een traditie van zij-instroom heeft, is te zien dat er een gestage en forse stijging plaatsvindt van 197 zij-instromers in 2013 naar 762 in 2019.

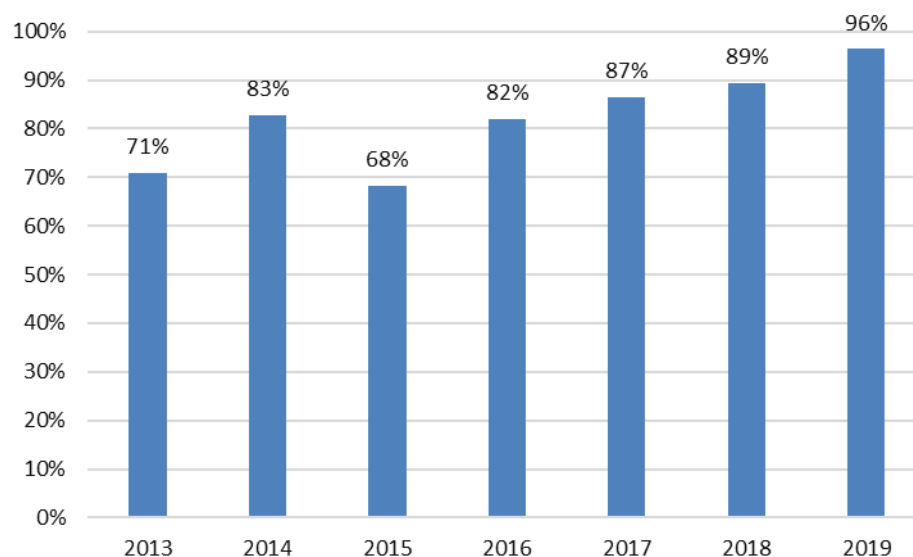
Voor het vo is in de eerdere jaren er minder ontwikkeling in de zij-instroom te zien, maar is er de laatste jaren wel sprake van een stijging. Het totaal ligt tegen de tot en met 2019 rond de 200 per jaar maar is de laatste twee jaar flink gestegen.

Gezien de verschillen in personeelsaantallen heeft het mbo procentueel steeds het grootste aantal zij-instromers.

Resultaten op de onderwijsarbeidsmarkt zij-instromers in het beroep

De meeste zij-instromers zijn ook na enkele jaren nog als leraar in het onderwijs te vinden. In de onderstaande grafiek is weergegeven welk deel van de instroom in de verschillende jaren in oktober 2020 nog in het onderwijs te vinden is.

Figuur 9.4 Mate waarin zij-instromers in het beroep van de verschillende aanvraagjaren op 1 oktober 2020 in het onderwijs werkzaam zijn. (Bron: DUO)



Van de groep waarvoor in 2013 een aanvraag zij-instroom werd gedaan, en die dat jaar ook in het onderwijs werkzaam was volgens de DUO-bestanden, is zeven jaar later 71% in het onderwijs terug te vinden. Vanzelfsprekend vertonen de percentages een stijgende lijn omdat de tijd tussen oktober 2020 en het jaar van de subsidieaanvraag telkens korter is.

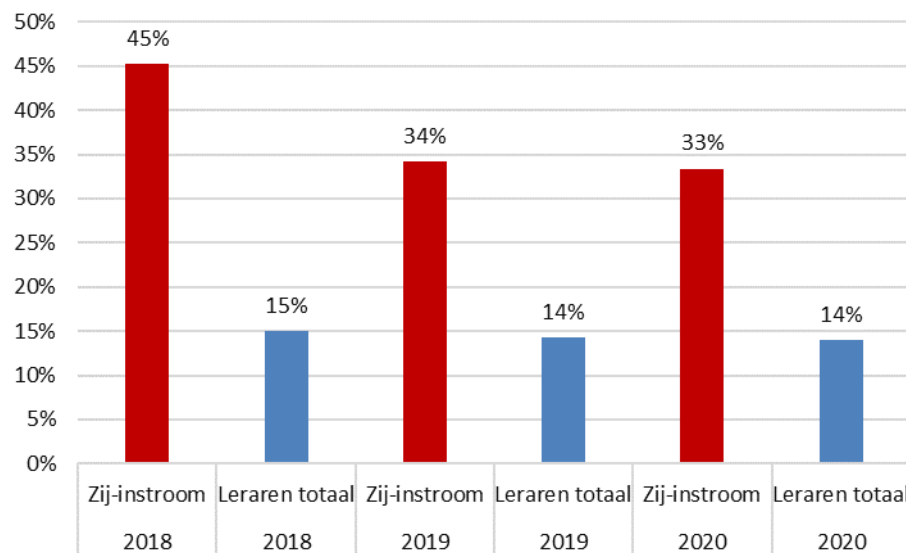
Voor het vo is vermeldenswaardig dat de grootste aandelen door zij-instromers gegeven lessen te vinden is bij tekortvakken. Omgekeerd is het niet zo dat

tekortvakken per definitie grote aantallen zij-instromers tellen, zo hebben Duits en Frans een lager percentage zij-instromers dan gemiddeld.

Zij-instromers in het beroep in de G5

Voor de zij-instromers in het po is nagegaan in welke mate zij in de G5 (in dit rapport Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) werkzaam zijn, waar immers de grootste lerarentekorten zijn.

Figuur 9.5 Aandeel G5 in de toegekende aanvragen primair onderwijs zij-instromers in het beroep in Nederland en aandeel in totaal aantal leraren in Nederland 2018-2020 (alle berekeningen op personen. Bron: DUO).

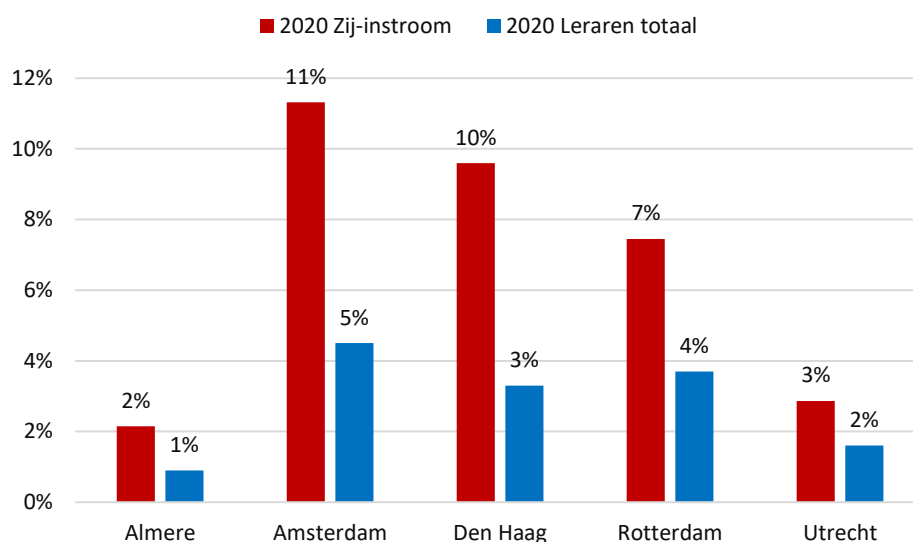


Het aandeel van de G5 in de zij-instroom in het po is veel groter dan het aandeel in de totale leraren werkzaam in de G5. Van de zij-instromers begon in 2019 en 2020 één op de drie in één van de G5-steden, van de totale populatie leraren werkte één op de zeven leraren in de G5.

Dat het aandeel van de G5 in de zij-instroom na 2018 afneemt heeft overigens niet te maken met een daling van de zij-instroom daar, maar met een stijging van de zij-instroom in de rest van Nederland.

Dat relatief veel zij-instromers in alle vijf de grote steden voorkomen is in onderstaande grafiek te zien.

Figuur 9.6 Aandeel G5 in de zij-instromers po in Nederland en aandeel in totaal aantal leraren po in Nederland per gemeente 2020 (alle berekeningen op personen. Bron: DUO).



Het aandeel zij-instromers is voor de steden anderhalf (Utrecht) tot ruim drie maal (Den Haag) zo hoog als het aandeel in het totaal aantal leraren.

9.2 Zij-instroom in de opleiding

Omdat in de bestanden van DUO geen registratie voor zij-instromers in de opleiding bestaat is hier gebruik gemaakt van een indirecte manier om dit vast te stellen: iedereen die aan een lerarenopleiding begint en de twee jaar daarvoor niet in studenten bestanden voorkomt (geen bekostigd onderwijs heeft genoten) wordt beschouwd als een zij-instromers. Mensen die switchen van een opleiding en mensen die een tussenjaar nemen vallen daarmee buiten de definitie. Wel vallen hierbinnen bijvoorbeeld mensen die in het verleden al een deel van de lerarenopleiding hebben gevolgd of die een bachelor van een andere opleiding hebben. En ook mensen die in het verleden een middelbare school opleiding hebben gehad en na een werkzame carrière buiten het onderwijs van beroep willen veranderen.

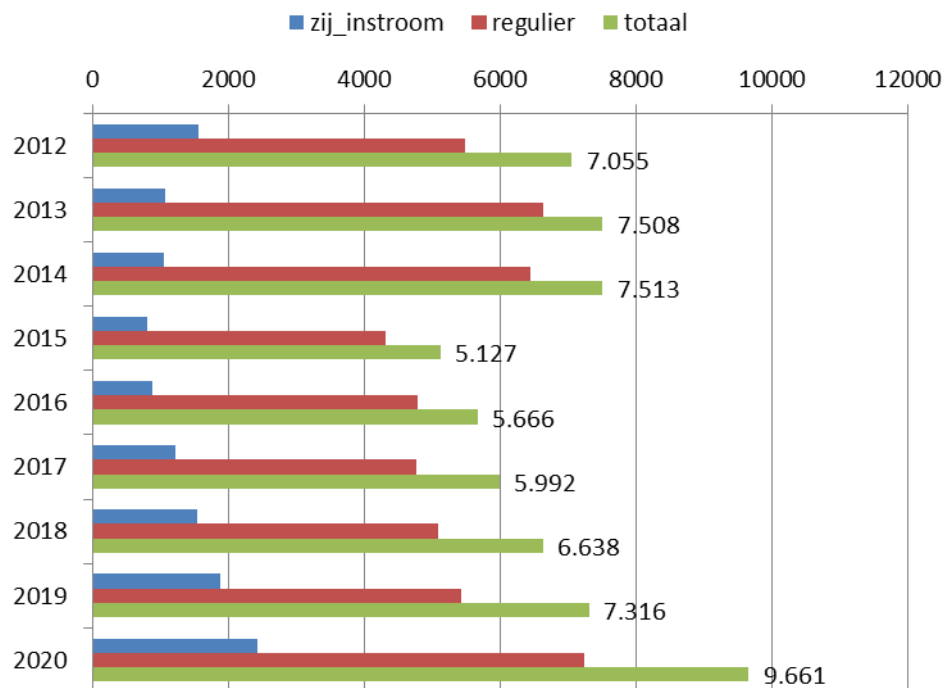
Eerst een algemene waarschuwing voor de cijfers over de verschillende jaren gegeven worden. 2020 was voor de instroom van het hele hbo een uitzonderlijk jaar. Onder andere omdat er veel meer gediplomeerden waren in het vo en omdat weinig potentiële studenten een tussenjaar namen is het aantal inschrijvingen flink gestegen. De voortekenen (vooraanmeldingen en voorlopige inschrijfcijfers) duiden er op dat hier in 2021 een daling in de instroom op gaat volgen, die wellicht het beste omschreven kan worden als terugkeer naar de normale trend.

Een tweede kanttekening heeft te maken met het specifieke fenomeen zij-instroom in de opleiding. Ontwikkelingen op dit gebied zijn natuurlijk afhankelijk van de mate waarin studenten hierin geïnteresseerd zijn. Maar ook de mate waarin opleidingen

hiervoor mogelijkheden bieden zal een rol spelen. Dit laatste aspect komt hieronder niet aan de orde.

Onderstaand als eerste de ontwikkelingen van de instroom in de PABO.

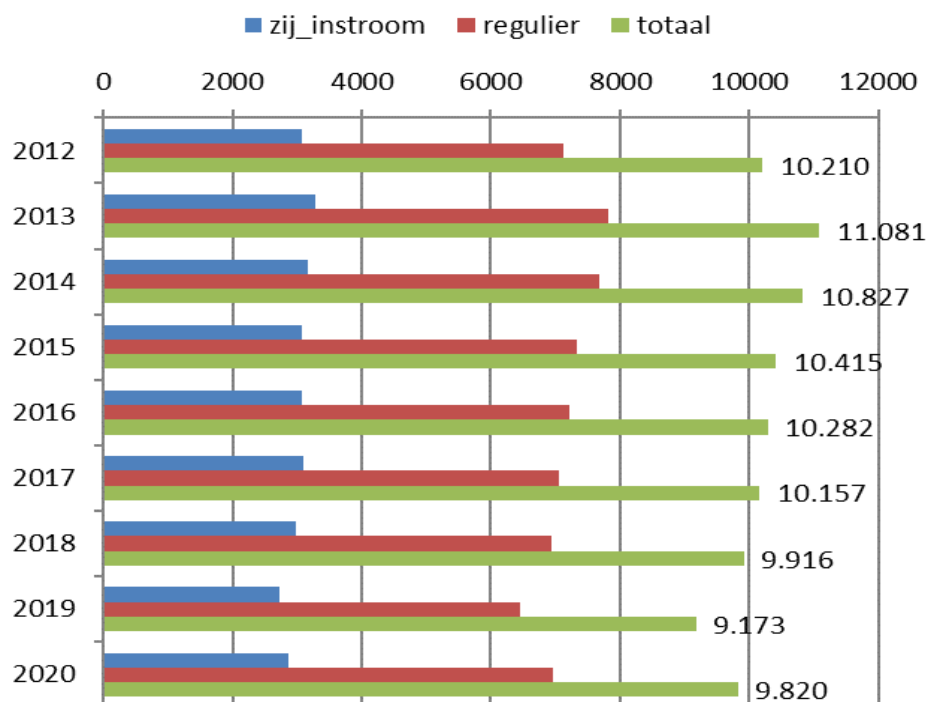
Figuur 9.7 Instroom in de pabo 2015-2020 (Regulier = niet zij-instroom, alle categorieën zijn inclusief voltijd, deeltijd en duaal traject)



Voor de totale instroom in de pabo geldt dat deze in de afgelopen jaren aan schommeling onderhevig is geweest. Inmiddels is het totaal aantal eerstejaars aan de pabo de afgelopen jaren gestegen. Het totale aantal is inmiddels ruim voorbij het niveau van 2014. Met name in 2020 heeft zich een sterke stijging van het aantal aanmeldingen voorgedaan, zowel voor de zij-instroom als de reguliere instroom. Dat deze stijging buiten de normale trend valt is hiervoor beschreven.

In de grafiek is duidelijk te zien dat de toename van de aantallen nieuwe pabo studenten over de jaren heen voor een relatief groot deel te danken is aan de zij-instromers. Het aantal zij-instromers in de opleiding is in de jaren 2015-2020 in absolute zin drie maal zo hoog geworden.

Figuur 9.8 Instroom in de Lerarenopleiding 2^e graads vo/mbo en universitaire lerarenopleiding 2015-2020 (Bron: DUO)



Bij deze lerarenopleidingen is het aandeel zij-instromers structureel hoger dan bij de pabo.

Onderstaand de absolute aantallen zij-instromers en hun aandeel op het geheel van de instromende studenten in de lerarenopleidingen.

Tabel 9.1 Instroom pabo en Lerarenopleiding vo/mbo in cijfers en als percentage van de gehele instroom in de opleiding 2012-2020 (Bron: DUO).

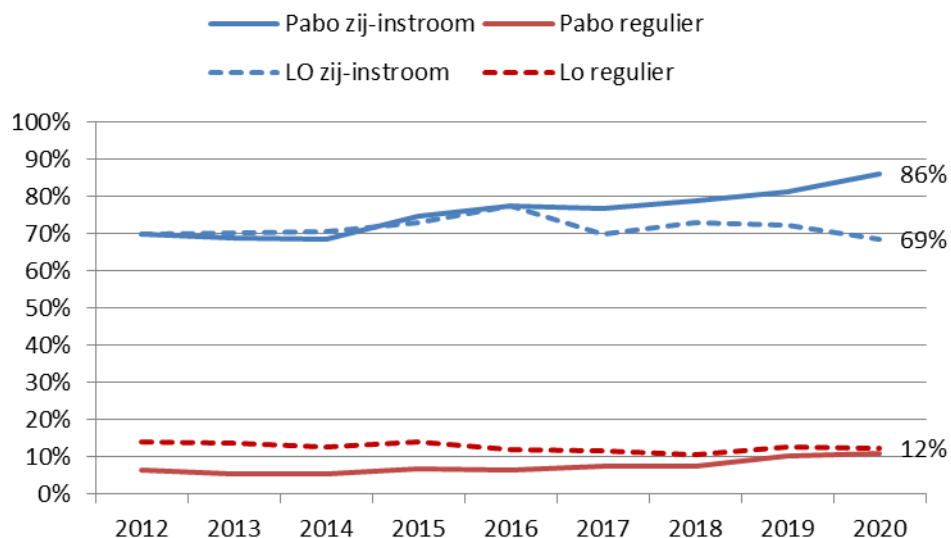
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
pabo									
zij-instromers	1.570	1.067	1.061	815	878	1.216	1.548	1.880	2.423
% op totaal	22%	14%	14%	16%	15%	20%	23%	26%	25%
Lerarenopleiding									
2^e graads									
zij-instromers	3.076	3.274	3.160	3.081	3.075	3.103	2.985	2.725	2.861
% op totaal	30%	30%	29%	30%	30%	31%	30%	30%	29%

In de tabel is te zien dat het percentage pabo zij-instromers sinds 2013 bijna is verdubbeld van 14% tot 25%. Bij de Lerarenopleiding 2^e graads is dit aandeel structureel hoger en ligt het in alle jaren rond de 30%.

Voltijd en deeltijd studenten

De zij-instromers bij beide opleidingen kiezen vaak voor een deeltijd opleiding. In onderstaande grafiek de mate waarin zij-instromers en de regulier instroom deze keuze maken.

Figuur 9.9 Mate waarin zij-instromers en reguliere studenten de deeltijdopleiding volgen 2012-2020 (Bron: DUO)



Zij-instromers hebben duidelijk vaker een voorkeur voor de deeltijdopleiding, in tegenstelling tot reguliere studenten. Het aandeel van de zij-instromers dat de deeltijdopleiding volgt is bij de pabo in het eerste tijdvak in de grafiek 70% en loopt op tot 86% in 2020. Bij de lerarenopleiding voor het vo en mbo en de universitaire lerarenopleiding is na een aanvankelijke stijging het niveau weer iets lager dan van het begin van de reeks met 69%.

Voor de reguliere studenten geldt bij beide soorten dat er meeste jaren relatief weinig belangstelling is voor de deeltijdopleiding, al loopt dit in het laatste jaar wel op met 12% voor alle opleidingen.

Overigens dient wel te worden bedacht dat bij beide opleidingen geldt dat een meerderheid van de studenten regulier instroomt. Dat betekent dan ook dat verreweg het merendeel van de totale studenten voltijd is.

Resultaten op de arbeidsmarkt zij-instromers in de opleiding

Voor de resultaten op de arbeidsmarkt is bij beide opleidingen gekeken naar de lichte die in 2012 instroomde. Dit omdat een deel van de studenten 5 jaar over de opleiding doen en er anders niet goed kan worden vergeleken.

Zeven jaar na de start van de opleiding heeft een derde van de zij-instromers van de pabo het diploma gehaald en is men werkzaam in het onderwijs. Voor de reguliere instroom geldt dat voor 42% van de instromers. Als we kijken naar het aandeel dat geen pabodiploma heeft gehaald, niet meer als student ingeschreven staat en ook niet in het onderwijs werkzaam is dan blijkt dit bijna de helft van de zij-instromers te zijn. Voor de reguliere instroom is dit iets lager. (NB: het gaat hier om de lichte die in 2012 aan de studie begon, hoe dit met latere lichtingen zit kan nog niet bepaald worden.).

Bij de lerarenopleiding 2^e graads voor vo/mbo en de universitaire lerarenopleiding is het aandeel zij-instromers dat na 7 jaar een diploma heeft behaald en werkzaam is in het onderwijs met een derde even hoog als bij de pabo. Opvallend is dat de zij-instromers hier, in tegenstelling tot bij de pabo, duidelijk beter scoren dan de reguliere studenten. Omdat het hier bij de zij-instromers deels gaat om leraren die al in het onderwijs werkten en via de zij-instroom een andere bevoegdheid wilden halen is ook gekeken naar het deel dat zonder (nieuw) diploma te hebben gehaald toch in het onderwijs werkzaam is. Als we deze categorieën, met diploma werkzaam in het onderwijs en zonder (nieuw) diploma werkzaam in het onderwijs, bij elkaar optellen werkt na 7 jaar 48% van de zij-instromers in het onderwijs en 35% van de reguliere studenten.

9.3 Herkomst zij-instromers

Met behulp van CBS gegevens is in 2020 gekeken waar mensen werkzaam waren voor ze zij-instromer in het beroep leraar werden. De sector 'Overheid, onderwijs en wetenschappen' is de belangrijkste leverancier voor de zij-instromers in het beroep, gevolgd door de sector 'Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen' op de tweede plaats en de 'Zakelijke dienstverlening' op de derde plaats. Opvallend is dat deze sectoren ook naar voren komen als de belangrijkste sectoren waar mensen gaan werken die uitstromen als leraar (zie paragraaf 12.5). Blijkbaar is overstappen tussen deze sectoren voor een kleine groep werknemers een logische keuze.

Als gekeken wordt naar de zij-instroom in de opleiding geldt dat de sector waar mensen uit afkomstig zijn meer verdeeld is. 'Overheid, onderwijs en wetenschappen' en 'Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen' zijn wederom de grootste sectoren, maar in percentage slechts ongeveer de helft van de omvang van de instroom in het beroep. Hierbij is er niet veel verschil tussen de pabo en de lerarenopleiding vo/mbo en ulo.

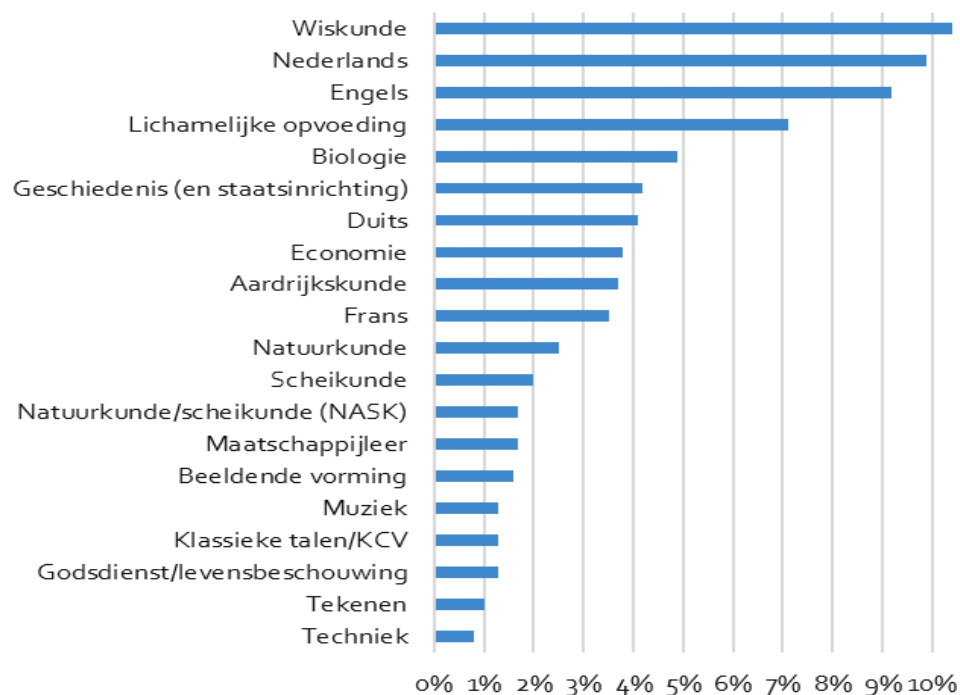
10 Lessen en bevoegdheid in het vo

De afgelopen periode heeft weer een meting van de gegeven lessen in het vo plaatsgevonden via het onderzoek IPTO²⁴. IPTO staat daarbij voor de Integrale Personeelstelling Onderwijs die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap jaarlijks laat uitvoeren. Het betreft een telling op alle scholen in het vo, waarbij voor al het lesgevend personeel²⁵ gegevens worden verzameld over vakken en bevoegdheden op 1 oktober van het vorige schooljaar. Bij het weergeven van de bevoegdheidspercentages wordt alleen gekeken naar vakken waarvoor een bevoegdheid kan worden bepaald (bijna 90% van gegeven lessen)

10.1 In het vo gegeven lessen

IPTO is de enige bron waaruit precies bekend is welke lessen en hoeveel van deze lessen worden gegeven in het vo. 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 2020.

Figuur 10.1: Aandeel van de 20 algemeen vormende vakken in het totaal aantal gegeven lessen (Bron: Centerdata)



Samen zijn bovenstaande vakken goed voor 76% van het totaal aantal gegeven lessen in het vo. De drie grootste vakken zijn Wiskunde, Nederlands en Engels, hun

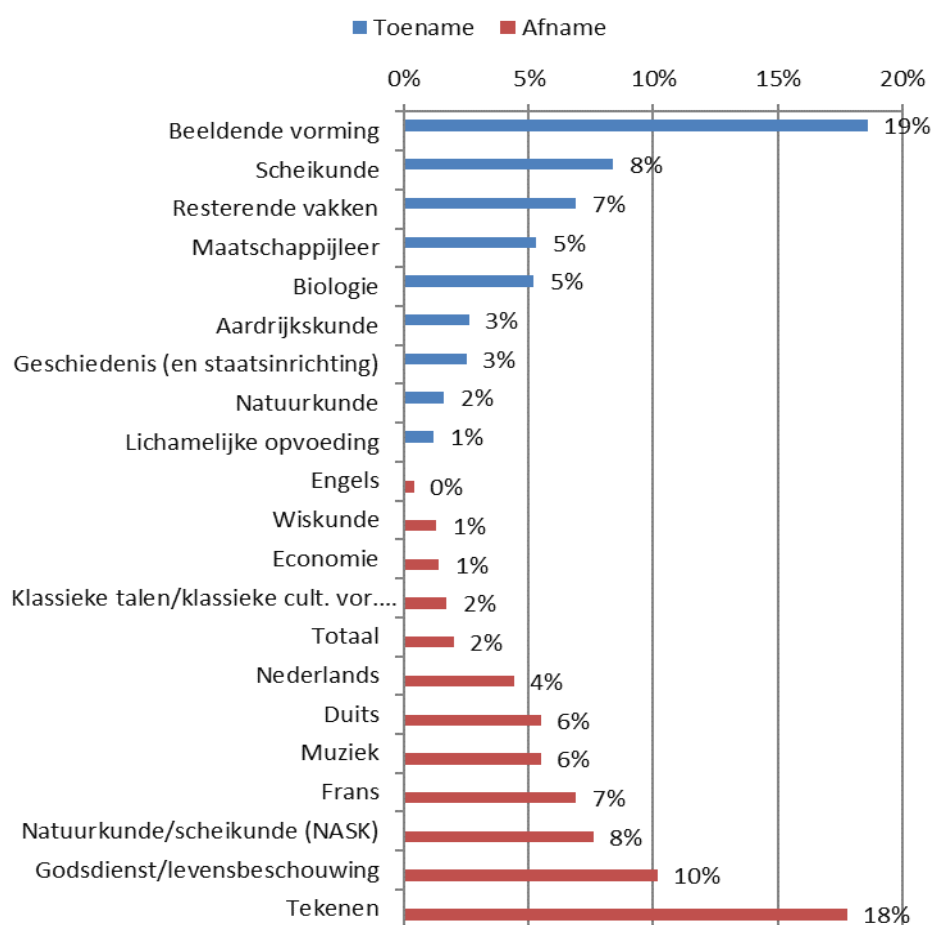
²⁴ IPTO, vakken en bevoegdheden peildatum 1 oktober 2019, Centerdata, Tilburg, 2020. Zie www.rijksoverheid.nl/rapportentendrapportage2020

²⁵ exclusief pro en isk.

gezamenlijk aandeel is bijna 30% van het totaal aantal lesuren in het vo. Het aandeel lesuren van het vak Lichamelijke Opvoeding is ook relatief groot en volgt op de vierde plaats.

In de volgende figuur is de ontwikkeling van het aantal gegeven uren van de avo-vakken in de afgelopen vijf jaar weergegeven. Daarin staat een daling van 2% voor het totaal. Dit betekent niet dat er 2% minder les wordt gegeven, maar dat het aandeel van de vakken met een duidelijk aanwijsbare bevoegdheidseis (die daarmee in de analyses konden worden meegenomen) is gedaald.

Figuur 10.2 Toename en afname van het aantal gegeven uren van de avo vakken in de periode schooljaar 2015/16 tot en met schooljaar 2020/2021 (Bron: Centerdata)



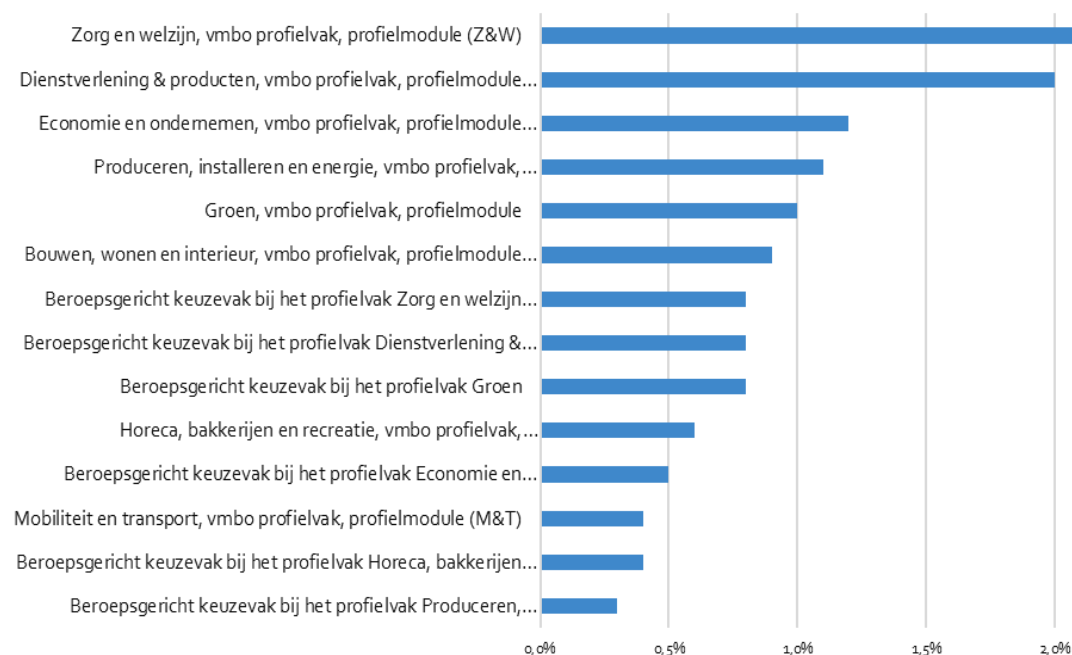
Het vak Techniek wordt steeds minder gegeven, het heeft de afgelopen jaren ruim de helft van de lesuren ingeleverd. Deels heeft dit te maken met de invoering van de profielvakken in het vmbo. Ook in havo en vwo is er een forse daling, die te maken zal hebben met het feit dat het geen verplicht vak meer 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 en Natuurkunde. En minder

Godsdienst/levensbeschouwing zal waarschijnlijk een vertaling vinden in meer Maatschappijleer.

Vakken die 4% of meer dalen zonder dat daar een stijging van een soortgelijk vak mee in verband staat zijn het al genoemde Techniek, Frans, Nederlands en Duits.

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 10.3: Percentage lesuren voor de 14 meest gegeven beroepsgerichte vakken (vmbo), gesorteerd van groot naar klein, 2020 (Bron: Centerdata)



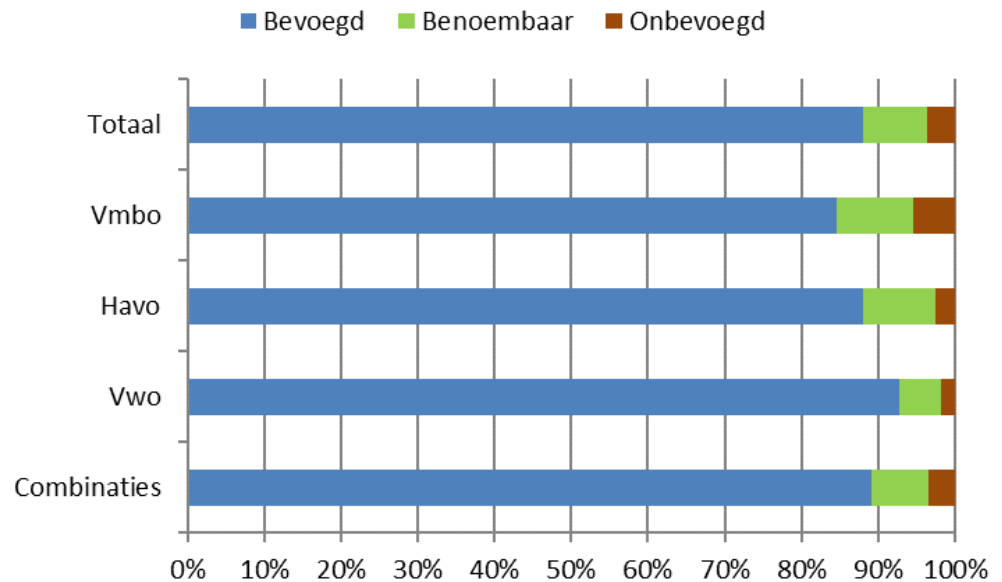
De grootste beroepsgerichte vakken op het vmbo zijn de profielvakken Zorg en welzijn en Dienstverlening en producten.

10.2 Bevoegdheid en onderwijssoort

Van de lessen waar dit voor kan worden berekend werd op 1 oktober 2020 88,0% bevoegd gegeven, zie Figuur 10.4. Dit betreft vooral personen met het juiste diploma voor zowel het vak als de graadsector (eerste- of tweedegraads lesgebied) waarin men lesgeeft, maar het kan bijvoorbeeld ook een zogeheten teambevoegdheid betreffen. 8,4% van de lesuren wordt benoembaar gegeven. De personen die deze lessen geven zijn veelal in opleiding, maar men kan ook onderbevoegd zijn, dat wil zeggen eerstegraads les geven met een tweedegraads bevoegdheid voor dat vak. Dit mag (onder voorwaarden) gedurende één jaar. Bij 3,7% van het totaal aantal lesuren gaat het om lesuren die onbevoegd gegeven worden.

Tussen de verschillende onderwijssoorten zijn duidelijke verschillen waar te nemen, zoals aangetoond in onderstaande figuur.

Figuur 10.4 Percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijstype, 2019. De categorie 'Combinaties' betreft voornamelijk brugklassen. (Bron: Centerdata)



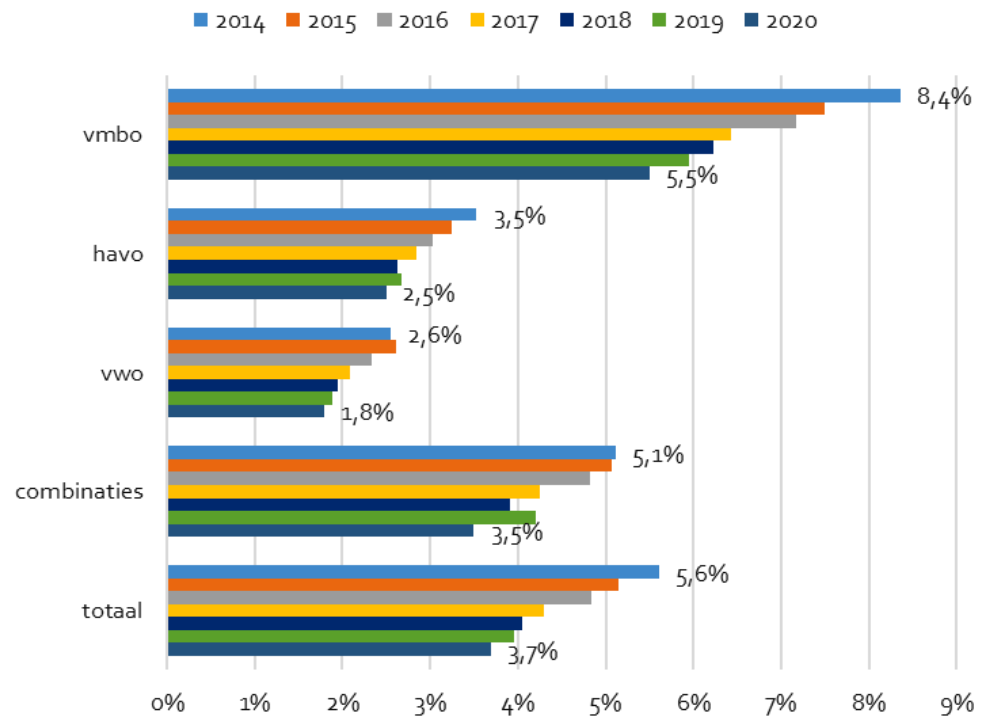
Voor het vmbo geldt dat er relatief veel onbevoegdheid te vinden is in de beroepsgerichte vakken die daar gegeven worden, wat een belangrijke oorzaak is voor het hogere percentage onbevoegd gegeven lessen. De geringere onbevoegdheid in havo en vwo is ook terug te voeren op een geringere onbevoegdheid in het eerstegraadsgebied dat daarbinnen zit.

Voor de onbevoegd gegeven lesuren geldt overigens voor het overgrote merendeel dat deze worden gegeven door personen die wel een lesbevoegdheid hebben of daarvoor in opleiding zijn, maar niet voor het juiste vak. Daarom spreken we ook over onbevoegd gegeven lessen en niet over onbevoegde docenten.

10.3 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 kunnen we nu een goede vergelijking over zes schooljaren presenteren.

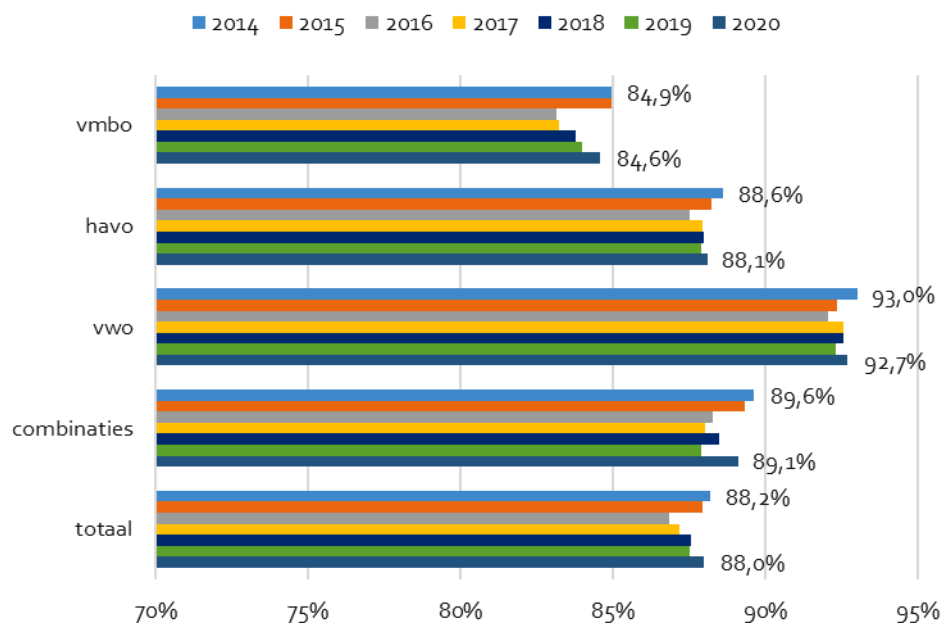
Figuur 10.5 Percentage onbevoegd gegeven lesuren 2014-2020 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2020/2021) naar onderwijstype (bron: Centerdata)



In de grafiek is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen overal gestaag aan het dalen. Zeker gezien de toenemende krapte voor sommige vakken is dit een goede prestatie te noemen. De grootste daling is waar te nemen in het vmbo, waar ook de meeste winst op dit gebied te behalen is.

Onderstaand de ontwikkeling van het aandeel bevoegd gegeven lessen.

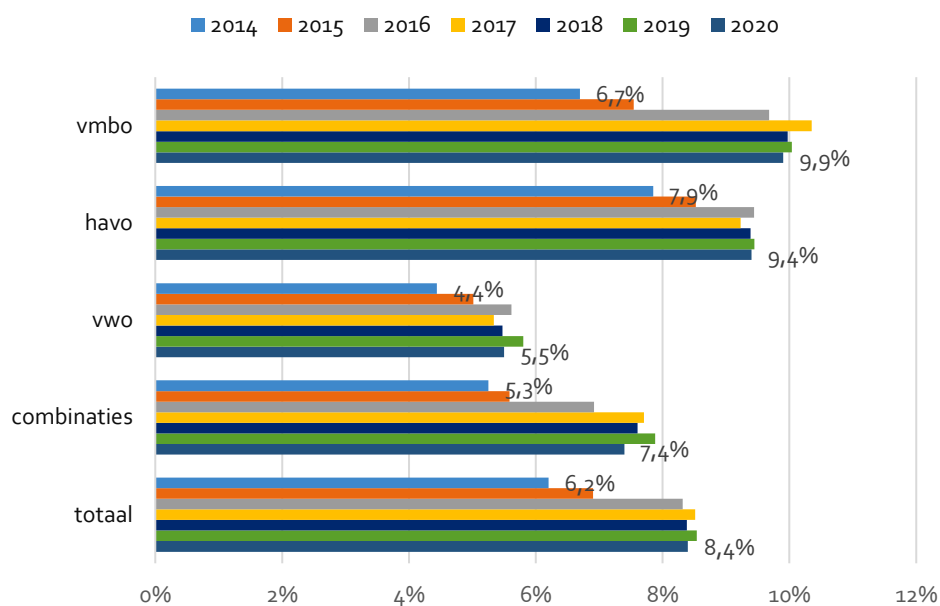
Figuur 10.6 Percentage bevoegd gegeven lesuren 2014-2020 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2020/2021) naar onderwijstype (bron: Centerdata)



Voor alle onderwijssoorten is te zien dat er na 2014 eerst sprake was van een daling in het aandeel bevoegd gegeven lessen, gevolgd door een stijging. Inmiddels zijn de cijfers overal vrijwel weer op het niveau van 2014 teruggekeerd.

Het laatste stukje in de puzzel is het aandeel benoembaar gegeven lessen.

Figuur 10.7 Percentage benoembaar gegeven lesuren 2014-2020 (schooljaren 2014/2015 tot en met 2020/2021) naar onderwijstype (bron: Centerdata)

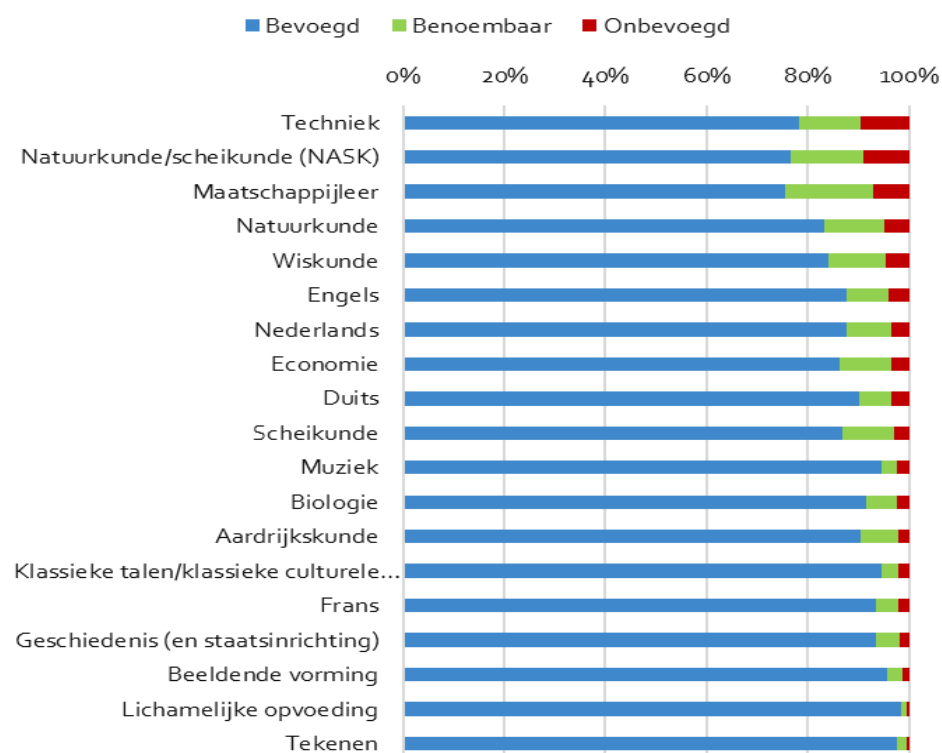


Als we de ontwikkeling van de bevoegdheid van alle drie de grafieken samen nemen is de conclusie dat in eerste instantie de percentages bevoegdheid en onbevoegdheid daalden en daarmee de benoembaarheid toenam. Inmiddels lijkt het zo dat de afname van de onbevoegdheid zich omzet in een stijging van de bevoegdheid en de benoembaarheid relatief weinig beweging laat zien.

10.4 Bevoegdheden voor verschillende vakken

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die als tekortvakken zijn aangewezen. Uitzonderingen daarop zijn Techniek en Maatschappijleer. Het is mogelijk dat lessen in deze laatste vakken geregeld gegeven worden door personen die reeds een ander vak bevoegd geven en zo meer uren aanstelling kunnen krijgen.

Figuur 10.8 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2020 (Bron: Centerdata)



De top drie vakken met het hoogste percentage onbevoegd gegeven lessen wordt gevormd door Techniek (9,7%), het combinatievak Natuurkunde/Scheikunde (9,1%), en Maatschappijleer²⁶ (7,1%). Uit de cijfers blijkt dat de (qua lessen) grote vakken Engels en Wiskunde een iets hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd

²⁶ Personen die Maatschappijleer geven doen dit voor gemiddeld 45% van hun lessen. Ze geven daarnaast relatief vaak ook andere vakken, met name het vak Geschiedenis.

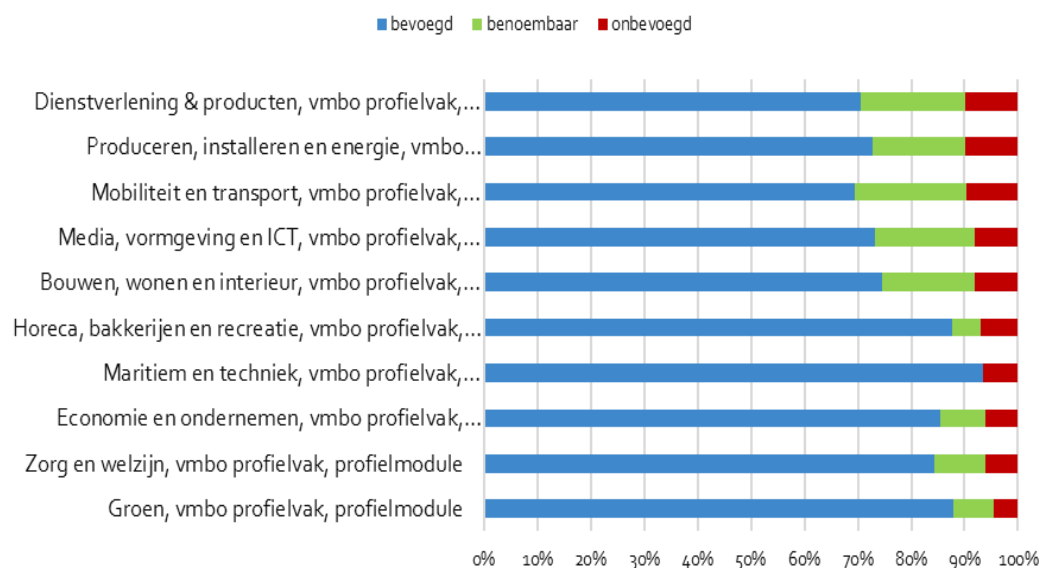
gegeven lesuren kennen (respectievelijk 4,0% en 4,5%, tegen een gemiddelde van 3,7% over alle vakken) en het vak Nederlands een iets lager percentage (3,5%). De percentages benoembaar gegeven lesuren voor Engels en Nederlands liggen tussen de 8 en 9% en zijn duidelijk lager dan bij Wiskunde (11,4%).

Bevoegdheidspercentages lager dan 85% vinden we bij de vakken Maatschappijleer, Natuurkunde, Natuurkunde/Scheikunde, Techniek en Wiskunde. Relatief hoog (>95%) is het bevoegdheidspercentage bij onder meer Beeldende Vorming, Lichamelijke opvoeding en Tekenen. Benoembaarheidspercentages (een indicatie dat een deel in opleiding is voor het vak) hoger dan 10% vinden we bij de vakken Economie, Maatschappijleer, Natuurkunde, Natuurkunde/Scheikunde, Scheikunde, Techniek en Wiskunde.

Vakken waarbij het bevoegdheidspercentage ten opzichte van 2019 relatief sterk is toegenomen zijn Wiskunde, Economie, Biologie en Klassieke talen. De grootste afname zien we in dat opzicht bij Techniek. Het benoembaarheidspercentage is vooral afgenomen bij Duits en Maatschappijleer en toegenomen voor Techniek. Qua ontwikkeling van het percentage onbevoegd gegeven lesuren ten opzichte van 2019 zien we de grootste toename bij Maatschappijleer. Van 2018 op 2019 was dat juist het vak met de grootste afname van het percentage onbevoegd gegeven lesuren.

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 10.9 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht vak in het vmbo 2020 (Bron: Centerdata)



Het hoogste percentage onbevoegd gegeven lesuren (10,0%) zien we in de figuur bij het vak Dienstverlening en producten, het laagste bij het vak Groen (4,6%). Van het hoogste benoembaarheidspercentage is sprake bij het vak Mobiliteit en Transport (20,8%).

11 Bevoegdheid in het po

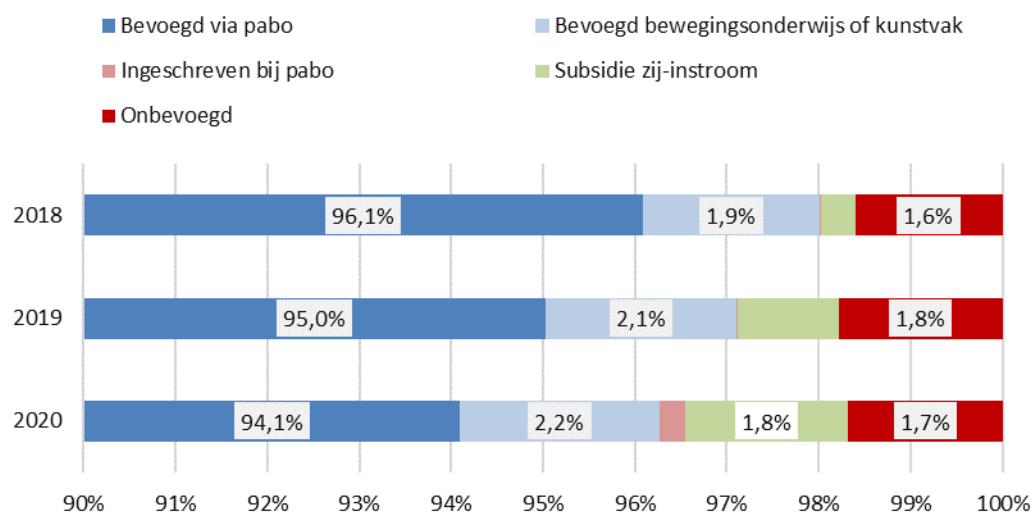
11.1 Landelijke bevoegdheid in het basisonderwijs

Het onderzoek uit het vorige hoofdstuk 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. Daarom is bestandsonderzoek uitgevoerd om toch gedeeltelijk inzicht in de bevoegdheidssituatie in het po te krijgen.

Dit onderzoek is uitgevoerd met behulp van het diplomabestand van DUO. Dit bestand is betrouwbaar voor degenen die vanaf 1970 zijn geboren. In de periode daarvoor werden de diploma's hoger onderwijs niet bijgehouden.

Verdere restricties die zijn aangebracht is dat er uitsluitend gekeken is naar het basisonderwijs. Tevens is alleen gekeken naar personen met een onderwijsnummer, dat wil zeggen dat ze in Nederlands onderwijs genoten hebben. Dat betekent dat mensen die in het buitenland een opleiding gevolgd hebben die al of niet tot een bevoegdheid leraar basisonderwijs heeft geleid niet in de analyse voorkomen. De groep waarop de percentages gebaseerd zijn is daarom lager dan het totale aantal leraren.

Figuur 11.1 Bevoegdheidssituatie leraren geboren vanaf 1970 in het basisonderwijs (bron: DUO)



Het leeuwendeel van de leraren in het basisonderwijs (waar de diplomering van bekend is) heeft een bevoegdheid van de pabo. Wel zien we dat andere manieren van toegestaan les geven buiten de pabo-route aan belang toenemen.

Van de 2,2% die in oktober 2020 geen pabo diploma heeft, maar wel een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs of kunstvakken, gaan we er van uit dat ze hiermee bevoegd les geven in deze vakken in het basisonderwijs. Dit percentage is licht toegenomen de laatste twee jaar.

Degenen die ingeschreven staan bij de pabo zullen voornamelijk bestaan uit leraren in opleiding (LIO), die het ook toegestaan is les te geven. Dit percentage is gestegen van afgerond 0,0% tot 0,3%.

Dan is er nog een groep waarvan wij weten dat er voor hen de afgelopen jaren een zij-instroom subsidie is aangevraagd. Hier zien we een stijging van 0,4% in 2018 naar 1,8% in 2020. Deze personen mogen zowel tijdens als na hun opleiding les geven in het basisonderwijs. Voor deze analyse nadelig is 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. Overigens is deze groep waarschijnlijk nog groter dan hier is aangegeven, aangezien nu alleen degenen zijn meegenomen waarvoor tot en met 20120 subsidie is aangevraagd. Als de subsidie –aanvragen voor 2021 ook zouden zijn meegenomen stijgt dit percentage nog met enkele tienden, ten koste van het percentage onbevoegden.

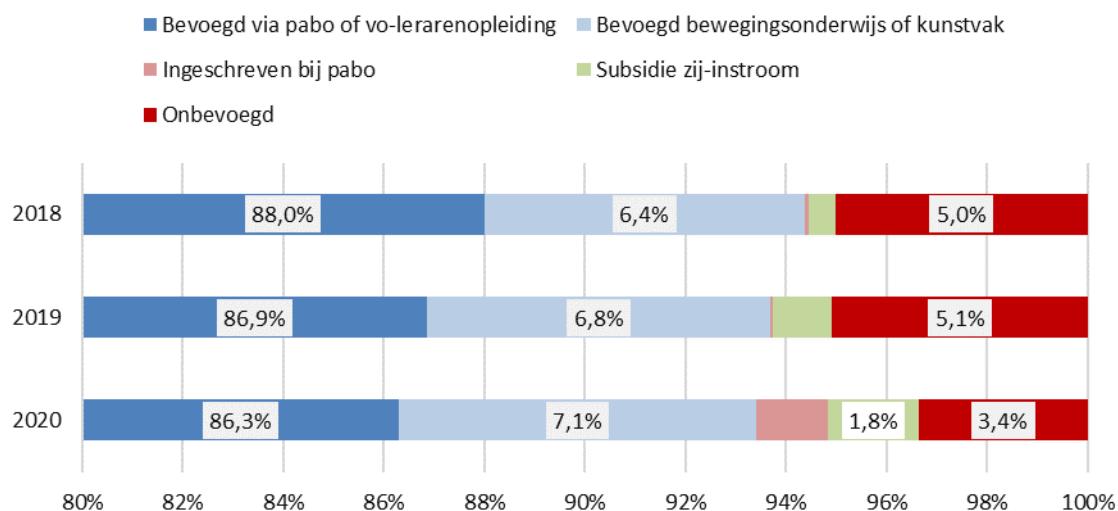
Resteert dus maximaal 1,7% onbevoegden in oktober 2019. Hierbij zullen ook nog personen zitten die onder een andere toegestane uitzonderingsregel vallen. In werkelijkheid zal het percentage onbevoegden dus lager liggen.

Het percentage onbevoegden dat hier wordt gevonden is beduidend lager dan dat in het vo (zie vorig hoofdstuk). We hebben geen aanwijzingen dat de situatie voor leraren die voor 1970 geboren zijn, en waarvoor we geen diplomagegevens hebben, anders is.

11.2 Landelijke bevoegdheid in het speciaal onderwijs

Eenzelfde figuur is ook gemaakt voor leraren geboren vanaf 1970 in het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Figuur 11.2 Bevoegdheidssituatie leraren geboren vanaf 1970 in het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs (bron: DUO)



Het bevoegdheidspercentage met een diploma van de pabo of de lerarenopleiding 2^e graads vo is lager dan het bevoegdheidspercentage in het reguliere basisonderwijs (in 2020 86,3% om 94,1%). Maar een belangrijke reden daarvoor is het relatief

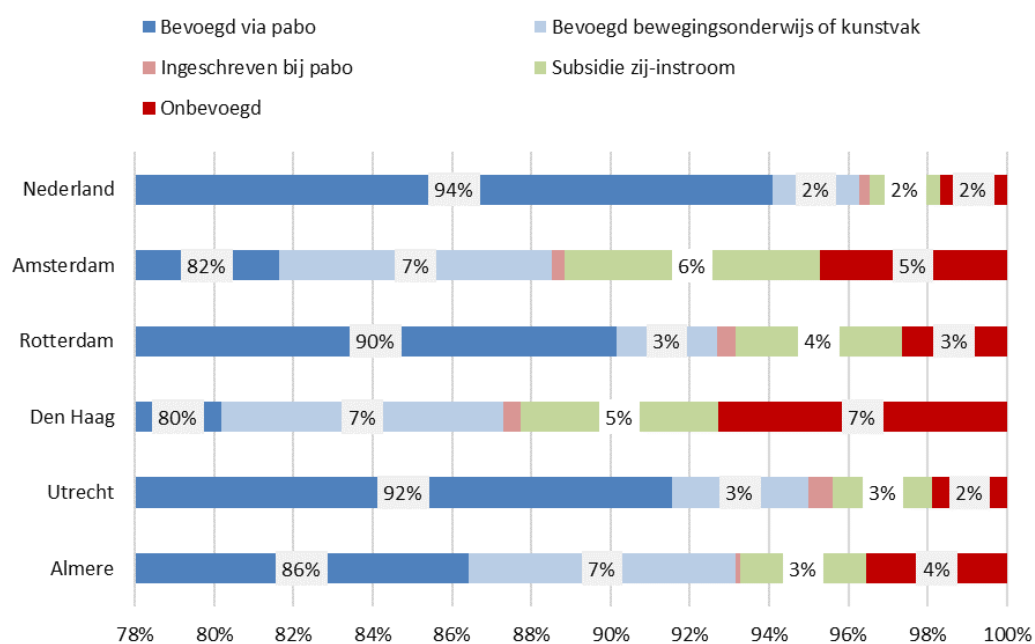
hoge percentage 'bevoegd als een gym- of kunstvakleraar'. Het percentage ingeschreven bij de pabo is het laatste jaar gestegen van 0,1% naar 1,4%. Dit zal voornamelijk gaan om mensen die al een pabo diploma hebben en de kopopleiding voor speciaal onderwijs volgen (Master Special Educational Needs).

Het percentage met een zij-instroomsubsidie is met 1,8% even hoog als in het reguliere basisonderwijs. Het percentage onbevoegd is flink gedaald van 5,1% in 2019 naar 3,4% in 2020. Om eerder genoemde redenen is dit een bovengrens. Bij het speciaal onderwijs kan het ook nog deels gaan om mensen die een andere specifieke opleiding gehad hebben waar behoefte aan is.

11.3 Bevoegdheid in het basisonderwijs in de grote steden

Onderstaand de bevoegdheid van leraren in het basisonderwijs in een vergelijking tussen het Nederlandse gemiddelde en de vijf grote steden.

Figuur 11.3 Bevoegdheidssituatie leraren geboren vanaf 1970 in het basisonderwijs Nederland en G5 (bron: DUO)



De bevoegdheid met een pabo diploma is in alle vijf de steden lager dan in heel Nederland. De uitschieters zijn daarbij Amsterdam en Den Haag, met daar achter Almere. Maar daar staat tegenover dat deze steden alle drie met 7% een relatief hoog percentage bevoegdheden bewegingsonderwijs of kunst in huis hebben tegenover het landelijke percentage van 2%.

Alle vijf de steden hebben een hoger percentage leraren waar een zij-instroom subsidie voor is aangevraagd (of zij het traject al hebben afgerond is bij DUO niet bekend). Voor hun aandelen in de landelijke zij-instroom zie het vorige hoofdstuk. Hier is te zien dat landelijk 2% van de leraren een zij-instromer in het beroep is, dit loopt in de G5 van 3% tot 6% (Amsterdam).

Verder vallen ook de percentages onbevoegd op. Utrecht heeft het landelijke percentage van 2% en Rotterdam en Almere zitten daar iets boven met respectievelijk 3% en 4%, Amsterdam wijkt al meer af met 5% en Den Haag valt op in negatieve zin met 7% leraren waarvoor wij geen bevoegdheid kunnen vinden in de DUO-bestanden. Voor met name Den Haag en Amsterdam worden de cijfers ook beïnvloed door internationale scholen. Daar werken geregeld mensen met een buitenlands diploma. Als dat diploma door DUO wordt erkend geven deze mensen bevoegd les. Maar deze diploma's zijn niet zichtbaar in onze diplomabestanden.

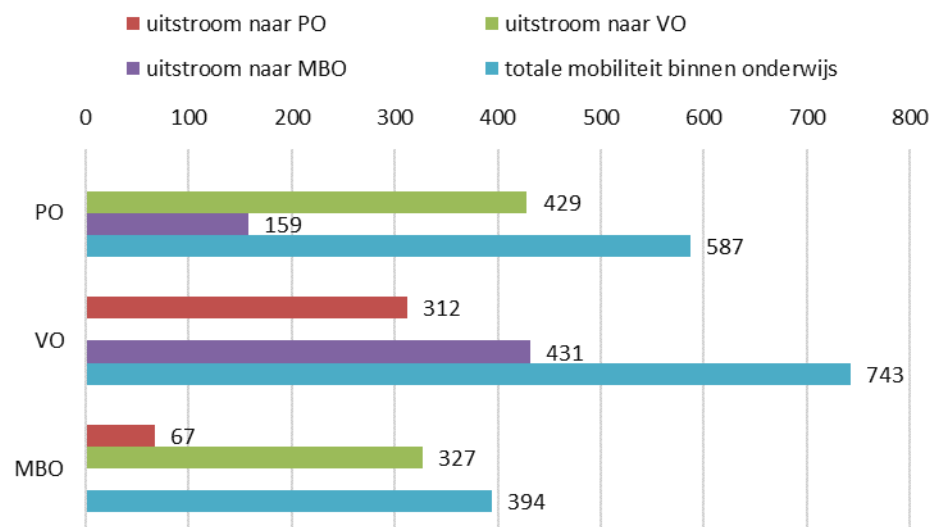
12 Mobiliteit leraren

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

12.1 Aantallen overstappers naar andere sectoren

In de gegevens waar DUO over beschikt is in de laatste schooljaren bekeken in hoeverre personeel met een aanstelling, die niet voor vervanging is bedoeld, een overstap maakt naar een andere onderwijssoort. Hiervoor zijn gegevens bekeken van leraren in het po, vo en mbo over de jaren 2015 tot en met 2019. Als we naar de gemiddelde aantallen personen kijken dan blijkt dat het hier om relatief kleine aantallen gaat.

Figuur 12.1 Gemiddeld aantal leraren per jaar dat in de periode 2016-2020 (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 429 po-ers gaan naar het vo en 312 vo-ers gaan in de omgekeerde richting. Enerzijds kan de conclusie zijn dat het po jaarlijks per saldo 117 docenten aan het vo verliest. Maar de conclusie kan ook zijn dat er, gezien het verschil in aantallen leraren (zie hoofdstuk 1) procentueel iets meer vo-leraren naar het po gaan dan omgekeerd het geval is. Deze percentages liggen op 0,45% en 0,37%. Tussen vo en mbo geldt een soortgelijk verhaal: 432 vo-ers gaan per jaar naar het mbo, 327 mbo-ers naar het vo. In percentages maakt 0,63% van de vo-ers de overstap en 1,14% van de mbo leraren.

De uitwisseling tussen po en mbo is het geringst in omvang. Jaarlijks gaan 159 po-leraren in het mbo werken en 67 leraren bewandelen de omgekeerde route.

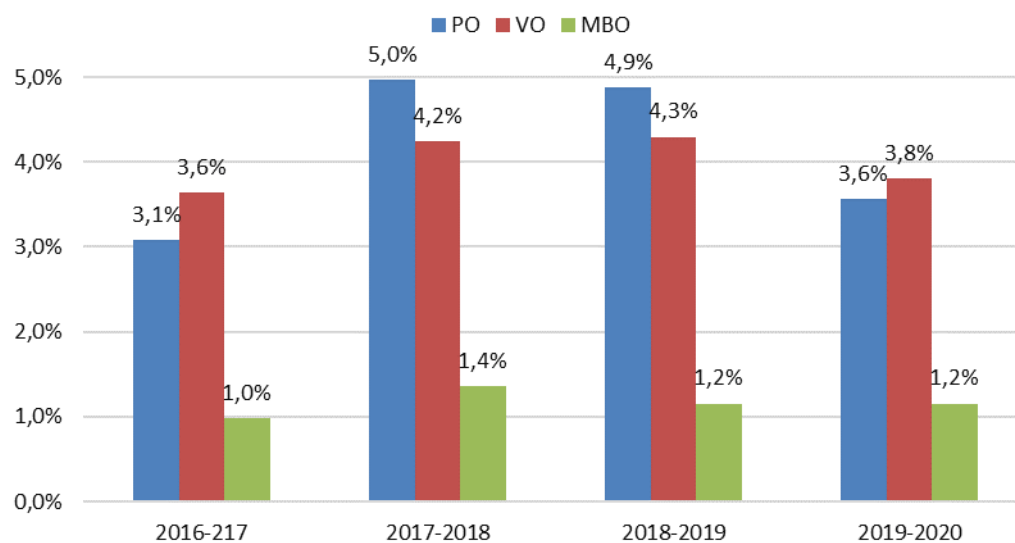
De vermelde percentages geven dat deze overstappen op de arbeidsmarkt een geringe rol spelen. Als we kijken naar de ontwikkelingen over de afgelopen jaren dan vertonen deze cijfers geen grote ontwikkelingen.

12.2 Mobiliteit binnen de sector

De mobiliteit binnen de sector is lastiger in beeld te brengen. Wat we in het DUO-bestand goed waar kunnen nemen zijn overgangen naar andere besturen, in het bestand herkenbaar als BRIN²⁷ nummers. Als iemand binnen een bestuur overstapt naar een andere vestiging met hetzelfde BRIN nummer dan is dat niet te zien. Met name binnen grote besturen kunnen dit ook overgangen naar scholen op een behoorlijke afstand zijn.

Voor zowel het po en vo geldt dat de mobiliteit naar een ander bestuur veel groter is dan de mobiliteit naar een andere sector. Hier is speciaal aandacht besteed aan de mobiliteit binnen het po. Dit naar aanleiding van analyses van vorige jaren, waarin duidelijk werd gemaakt dat er ongelijke aantallen overstappers zijn bij een vergelijking tussen arbeidsmarktgebieden.

Figuur 12.2 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren, die in de sector blijven, naar een ander bestuur 2016-2020 (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 veel minder mate het geval. In zowel po als vo was de mobiliteit tussen besturen in eerste instantie toegenomen (in de periode 2015-2016 was deze nog lager dan in 2016-2017), maar is deze het laatste jaar weer gedaald.

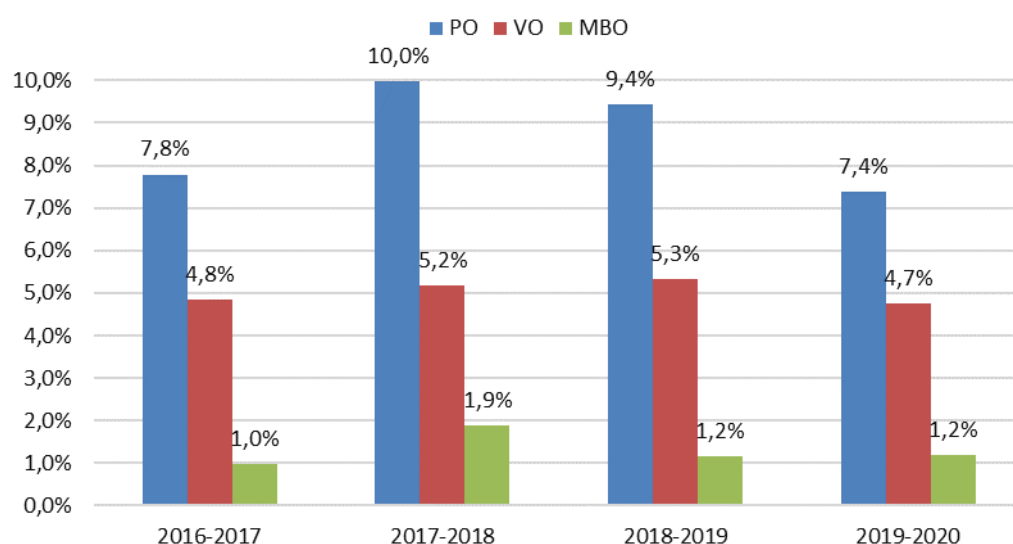
Voor de aanvankelijke groei van de mobiliteit in het po en vo is vooralsnog geen andere verklaring voorhanden dan een algeheel aantrekken van de arbeidsmarkt,

²⁷ BRIN = Basisregistratie Instellingen.

waardoor mensen makkelijker kunnen en durven overstappen. Mogelijk kan de daling in de laatste overgang met corona te maken hebben, waardoor minder mensen geïnteresseerd waren in een nieuwe onderwijs werkring.

Zoals eerder vermeld kunnen besturen worden herkend aan de BRIN-nummers in het bestand. Schoolvestigingen kunnen soms een ander BRIN-nummer hebben, maar soms ook hetzelfde als een of meer andere scholen binnen hetzelfde bestuur. Om toch meer inzicht te krijgen in de veranderingen van school binnen de sectoren heeft DUO een analyse gedaan op leraren die veranderen van BRIN nummer. In feite gaat het hier om een ondergrens van het aandeel leraren dat op een andere school gaat werken.

Figuur 12.3 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren die in de sector blijven naar een andere school 2016-2020 (Bron: DUO)



De percentages voor het po zijn twee keer zo hoog als de percentages bij overstappers naar een ander bestuur. Het hoeft hier echter niet om massale verhuizingen van leraren te gaan. Onder bovenstaande percentages vallen nu dus ook de leraren die op een andere vestiging van een school gaan werken, die school kan ook om de hoek staan.

In het po is wederom de mobiliteit het hoogste, gevolgd door het vo. Bij beiden is de trend te zien van een oorspronkelijke stijging (die in het po groter is) het laatste meetjaar een daling. Wederom kan hier gedacht worden aan minder mobiliteit door corona.

In het mbo verschillen de cijfers niet veel van die van de vorige grafiek (mobiliteit tussen besturen).

Uit het vacatureonderzoek dat in hoofdstuk 2 wordt behandeld blijkt ook het belang van overstappers voor de vacaturevulling²⁸. Uit enquêtes onder scholen die afgelopen jaar vacatures op internet hadden gezet bleek zowel in het po 48% van

²⁸ Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2019-2020, Jaarrapportage. Ecorys/Dialogic, Rotterdam, 2020.

de aangenomen kandidaten afkomstig van een andere school. Voor het vo was dit 40% en voor het mbo 37%.

12.3 G5 en overstappers naar andere gemeente

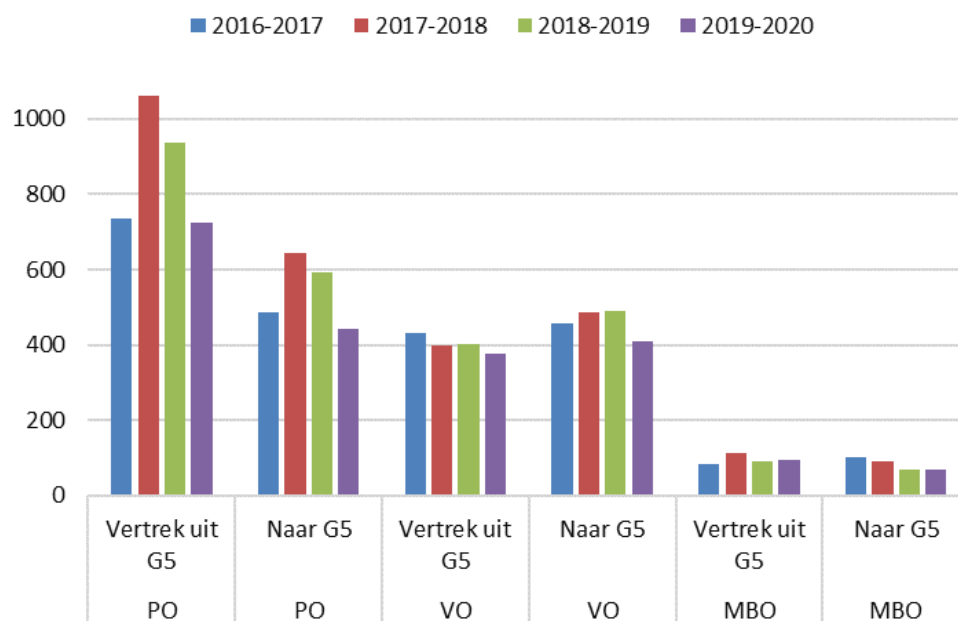
Enkele jaren geleden bleek uit een onderzoek van APPO/Centerdata²⁹ dat bij de mobiliteit naar andere scholen, met name in het po, het fenomeen voordeed dat de G5 meer leraren bij de scholen in de gemeenten zag vertrekken naar scholen in andere gemeenten, dan er leraren vanuit scholen in andere gemeenten 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 jaar geleden, toen Rotterdam een klein vertrekoverschot had, Amsterdam een neutrale situatie en de overige drie een instroomoverschot hadden. Het ging hier weliswaar om relatief kleine aantallen, maar toch waren de tendensen duidelijk te zien.

In de volgende grafiek is te zien in hoeverre de afgelopen jaren leraren overstapten vanuit de rest van Nederland naar de G5 en omgekeerd.

²⁹ Zie 'Relevante cijfers Arbeidsmarkt Leraren 2019' op https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2019Z25326&did=2019D52078

Figuur 12.4 Ontwikkeling aantal overstappers onder leraren die in de sector blijven naar een andere school vanuit de G5 naar een andere gemeente ('uit G5') en vanuit andere gemeenten naar de G5 ('naar G5') 2015-2019 (Bron: DUO)



Duidelijk is te zien dat in het po de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten bij de overgang 2017-2018 fors is toegenomen en daarna weer wat gedaald is. De instroom naar de G5 volgt hetzelfde patroon, maar in veel minder sterke mate. Daardoor is de uitstroom de laatste jaren veel groter dan de instroom.

Voor het vo is zichtbaar dat de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten de laatste jaren verminderd is, terwijl de instroom naar de G5 juist toenam, op het afgelopen jaar na. In alle jaren overtreft de instroom licht de uitstroom.

Voor het mbo is de voornaamste conclusie dat het hier om kleine aantallen gaat, zowel wat uit- als instroom betreft. De uitstroom is sinds de overgang 2017-2018 iets groter dan in instroom.

In de volgende tabel zijn de resultaten opgenomen van het verschil tussen de uit- en instroom van leraren voor de G5.

Tabel 12.1 In- en uitstroom saldo G5 en overige gemeenten periode 2016-2020 (Bron: DUO)

	PO	VO	mbo
2016-2017	-247	27	19
2017-2018	-416	90	-25
2018-2019	-347	88	-21
2019-2020	-282	33	-24
Totaal 2016-2020	-1.292	238	-51

De G5 verliest in het po de laatste jaren honderden leraren aan de overige gemeenten. Over de vierjarige meetperiode gaat het om bijna 1.300 leraren.

In het vo heeft op dit gebied een positief saldo, met meer leraren die naar de G5 komen dan er uit vertrekken. Voor het mbo gaat het ook hier om lage aantallen, maar die tellen in de vier jaar wel op tot een verlies van 51 docenten.

Onderstaand de saldo's voor de individuele gemeenten in de G5 bij de laatste vier overgangen³⁰.

Tabel 12.2 In- en uitstroom saldo leraren po G5 met overige gemeenten overgang 2016-2020 (Bron: DUO)

	Vertrek uit G5	Naar G5	Saldo
Almere	284	200	-84
Amsterdam	1.055	597	-458
Den Haag	689	383	-306
Rotterdam	932	607	-325
Utrecht	497	378	-119
Totaal	3.457	2.165	-1.292

Te zien is dat in het po de grootste stad, Amsterdam, ook het hardste geraakt wordt met een vertrekoverschot van ruim 450 leraren in een periode van vier jaar. Rotterdam en Den Haag verliezen beiden ruim 300 leraren. De verliezen voor Utrecht en Almere zijn kleiner, zelfs als we meerekenen dat het hier om kleinere gemeenten gaat.

Tabel 12.3 In- en uitstroom saldo leraren vo G5 met overige gemeenten overgang 2016-2020 (Bron: DUO)

	Naar buiten G5	Van buiten G5	Overschot
Almere	159	130	-29
Amsterdam	453	542	89
Den Haag	281	388	107
Rotterdam	563	491	-72
Utrecht	149	292	143
Totaal	1605	1843	238

Bij het vo is te zien dat Utrecht bij de overgang van 2018 naar 2019 het grootste overschot aan leraren had bij de verhuizingen van school, gevolgd door Amsterdam.

Tabel 12.4 In- en uitstroom saldo leraren mbo G5 met overige gemeenten overgang 2016-2020 (Bron: DUO)

	Naar buiten G5	Van buiten G5	Overschot
Almere	26	24	-2
Amsterdam	122	110	-12
Den Haag	53	56	3
Rotterdam	108	72	-36
Utrecht	70	66	-4
Totaal	379	328	-51

³⁰ Voor de volledigheid: er zijn ook overgangen tussen de G5 onderling. Getalsmatig zijn deze echter verwaarloosbaar.

Zoals eerder vermeld spelen de verhuizingen naar andere gemeenten voor leraren in het mbo een geringe rol.

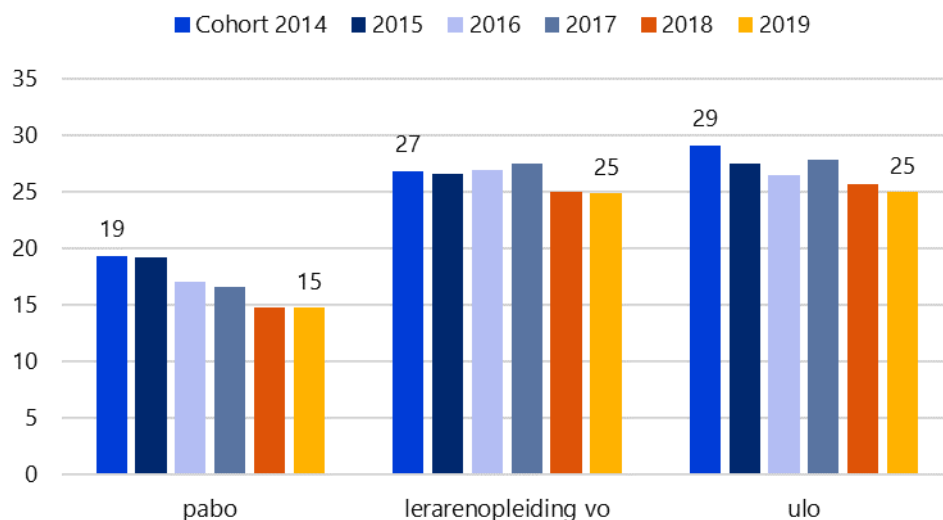
12.4 Mobiliteit afgestudeerde leraren

De gebieden waar nu geen tekorten zijn hebben blijkbaar gebruik gemaakt van hun financiële mogelijkheden om meer leraren aan te nemen. Als er meer werkdruggelden beschikbaar komen bestaat de kans dat zij dit in grotere mate doen.

Een ruimer lerarencorps en een nog lagere leerling leraar ratio maken deze scholen daarmee aantrekkelijker voor pas afgestudeerde leraren. Ook leraren die in het verleden na de pabo naar de grote steden trokken, omdat er in de eigen regio geen werk als leraar was, zullen in de verleiding komen terug te keren naar een gebied waar nu wel banen te vinden zijn, de werkdruk lager is, waar familie en oude vrienden wonen en waar woningen goedkoper zijn.

Ook zal een toegankelijker regionale arbeidsmarkt het voor pabo afgestudeerden minder aantrekkelijk maken na het afstuderen naar de tekortregio's te trekken. Een indicatie hiervoor is dat de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen aan de pabo en de woonplaats van de eerste baan in het onderwijs.

Figuur 12.5. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente 1 jaar na afstuderen (Bron: Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz)

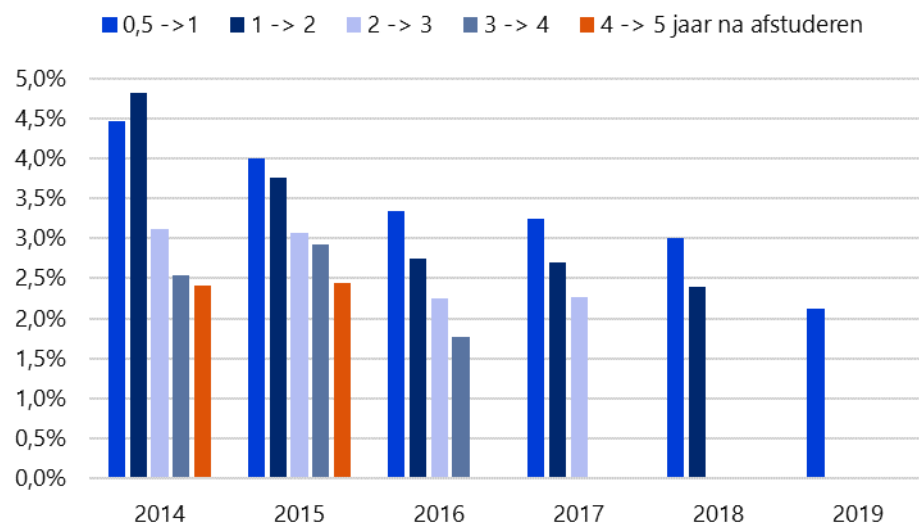


Voor afgestudeerden van de pabo is de gemiddelde afstand tussen de woonplaats tijdens het afstuderen en de plaats van de eerste baan in vijf jaar tijd met bijna een kwart afgenomen. Oftewel men vindt tegenwoordig een baan die gemiddeld dichterbij de plaats ligt waar men tijdens het afstuderen woonde.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

Voor de lerarenopleiding vo/mbo en de universitaire lerarenopleiding is dit effect alleen in de laatste twee meetjaren zichtbaar. Sowieso is de afstand voor deze personen gemiddeld groter omdat er veel minder van deze opleidingen in Nederland zijn dan pabo's.

In de volgende grafiek wordt van de pabo afgestudeerden aangegeven in hoeverre men na het afstuderen aan de pabo in een andere provincie gaat werken dan waar men afgestudeerd is.

Figuur 12.6. Percentage binnen onderwijs werkzame afgestudeerden dat een werkgever in een andere provincie krijgt, per afstudeercohort (Bron: Loopbaanmonitor Centerdata/Mooz)



In deze grafiek zijn voor de tekortgebieden zorgwekkende fenomenen zichtbaar. Omdat in deze gebieden meer leraren nodig zijn zouden zij kunnen profiteren van afgestudeerden uit andere provincies die naar de tekortgebieden verhuizen, al of nadat zij eerst elders gewerkt hebben. De percentages afgestudeerden die in een andere provincie gaan werken dan waarin men afstudeerde nemen voor de cohorten zichtbaar af.

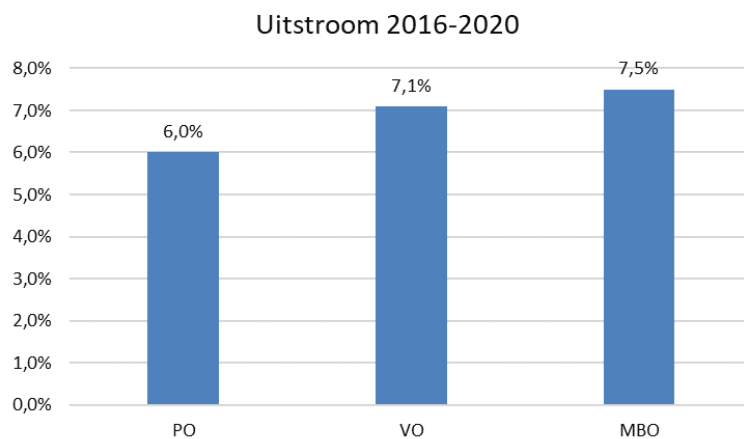
Tevens is zichtbaar dat ook na verloop van tijd minder leraren verhuizen naar een andere provincie dan waar men afstudeerde. De percentages voor mensen die langer zijn afgestudeerd worden ook steeds lager voor latere cohorten. Oftewel de tekortgebieden slagen er steeds minder in jonge leraren uit andere provincies naar zich toe te trekken.

12.5 Uitstroom leraren po en vo

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

De jaarlijkse uitstroom is in de sectoren de laatste 5 jaar vrij constant, derhalve hieronder de gemiddelden over de periode 2016-2020.

Figuur 12.7 Gemiddeld percentage leraren dat jaarlijks de onderwijssectoren po, vo mbo verlaat, overgangen 2016-2017 tot en met 2019-2020 (Bron: DUO)

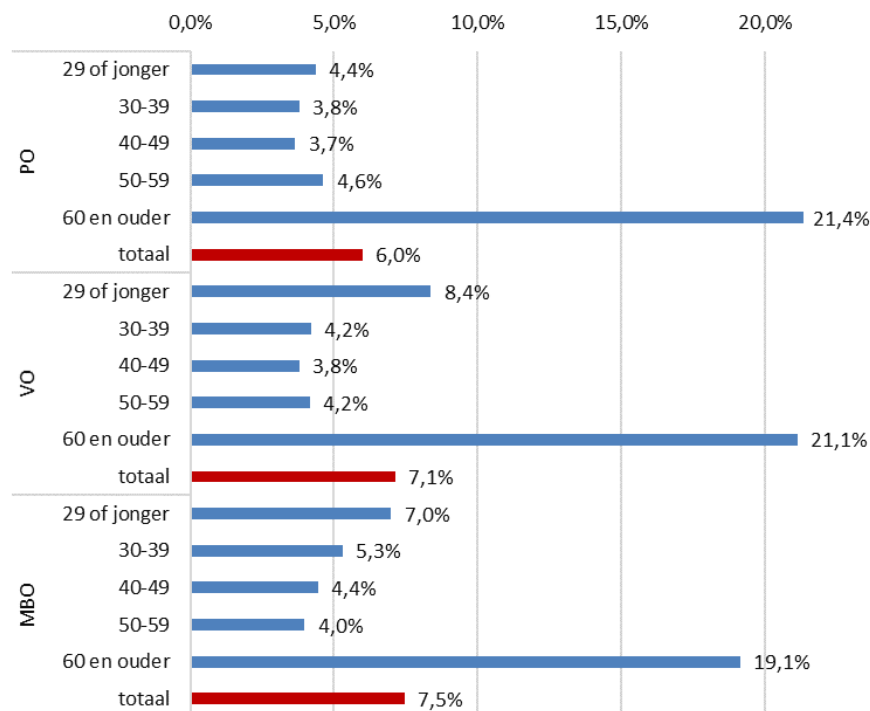


In het po is het percentage het laagst, Het vo en het mbo ontlopen elkaar niet veel. De overstappers tussen de drie sectoren zitten hier niet bij.

Bij de uitstroom moet bedacht worden dat het hier om een mix van veel verschillende bestemmingen gaat. Een belangrijke is pensioen. Een baan elders kan ook een reden zijn. Verder kan de oorzaak ook buiten het beroep liggen zoals ziektes en emigratie.

DUO beschikt niet over pensioen bestanden om dit deel van de uitstroom inzichtelijk te maken, maar we kunnen wel een overzicht geven van de uitstroom naar leeftijd waaruit dit duidelijk wordt.

Figuur 12.8 Uitstroom uit po, vo en mbo naar leeftijd, gemiddelde over de periode 2016-2020 (Bron: DUO).



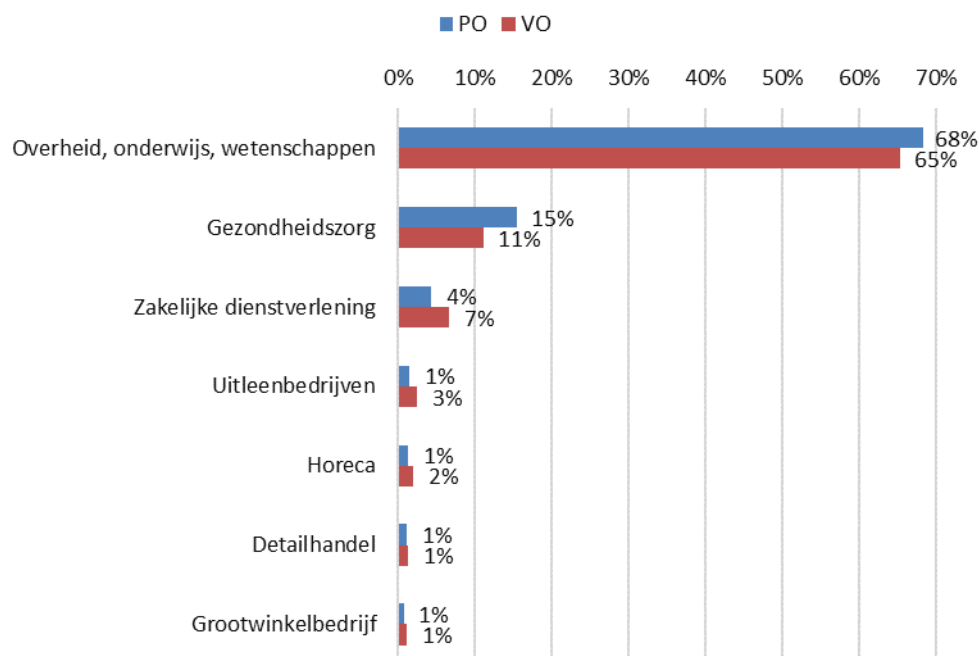
Bij alle drie de sectoren ligt het uitstroompercentage van de 60-plussers rond de 20%. De overige leeftijdsgroepen liggen vrijwel allemaal onder het totaal van de gehele groep leraren.

Ook is te zien dat de lagere uitstroom in het po terug te voeren is op het lage uitstroompercentage bij de groep van 29 jaar of jonger in vergelijking met het vo en het mbo. Voor het overige hebben het po en het vo vrijwel gelijke percentages. Het vo heeft het hoogste uitstroompercentage onder leraren tot 29 jaar. Het mbo heeft ook een relatief hoog percentage uitstroom in de groep 30-39 jarigen.

12.6 Bestemming leraren die elders gaan werken

Binnen de CBS-omgeving is voor het po en vo met lerarendata gezocht naar de bestemming van leraren onder de 60 jaar die elders gaan werken. Met de gebruikte bestanden kon niet precies bepaald worden welk deel van de uitstroom het po en vo onderwijs verlaat voor een andere baan. Wel kan inzichtelijk gemaakt worden waar de banen zich bevinden van mensen die na de uitstroom elders gaan werken. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste bestemmingen vanuit het po en het vo. Omdat het hier vaak om kleine aantallen gaat zijn de resultaten over de bestemming van de uitstroom samen genomen over de jaren 2012 tot en met 2019.

Figuur 12.9 Belangrijkste bestemmingen uitstroom naar een andere baan po en vo leraren in CBS arbeidsmarkt sectoren. Gemiddelde percentages over 2012-2019 (Bron: DUO)



De sector 'Overheid, onderwijs, wetenschappen' scoort duidelijk het hoogst met twee derde van de uitstroom die elders gaat werken voor zowel po als vo. Onder onderwijs wordt bij het CBS overigens een brede categorie verstaan, niet alleen door de Rijksoverheid bekostigd onderwijs maar ook zaken als muziekscholen, rijsscholen enzovoorts.

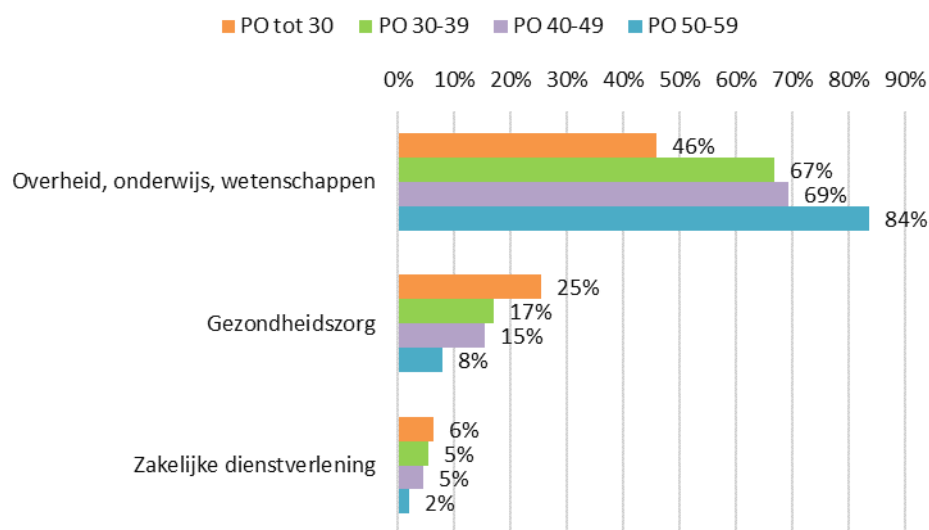
Op afstand is de gezondheidszorg de tweede populaire sector voor leraren die van baan wisselen. De zakelijke dienstverlening is als derde te zien, de overige categorieën vertegenwoordigen een laag percentage van de baanwisselaars. Verder zijn er nog veel categorieën die een lager percentage opleverden dan hier in grafiek vermeld staat en een categorie 'overig' die binnen de CBS gegevens niet precies kon worden geplaatst.

De hoogste bestemmingscategorieën komen overeen met de categorieën die gevonden werden voor de afkomst van zij-instromers in het beroep en zij-instromers in de opleiding (paragraaf 9.3). Tussen deze arbeidsmarkt sectoren en het po en vo vindt er dus een uitwisseling naar beide kanten plaats.

Als de bestemmingen naar sekse worden onderscheiden valt zowel bij po als vo op dat vrouwen vaker naar de gezondheidszorg vertrekken dan mannen en dat mannen vaker naar de zakelijke dienstverlening trekken dan vrouwen.

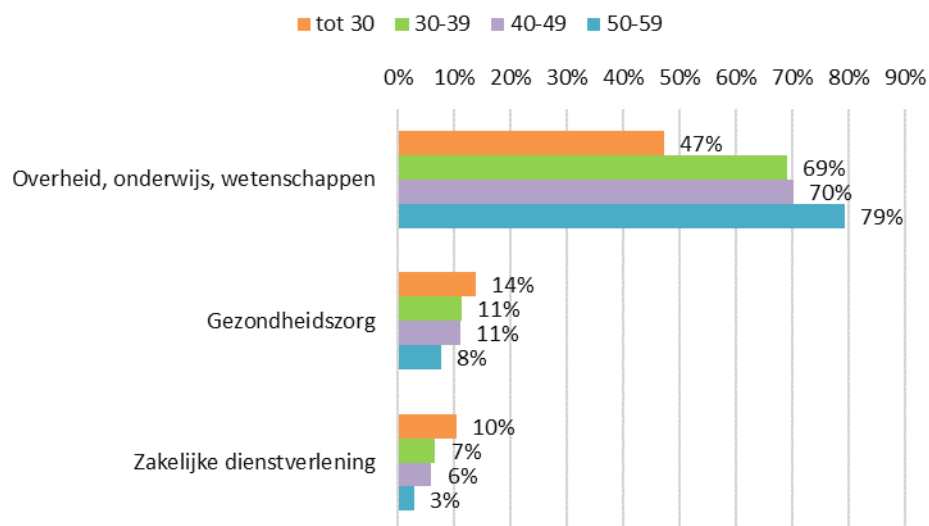
Bij een onderscheid naar leeftijd worden grotere verschillen gevonden. In de volgende grafiek staan de verschillen voor de belangrijkste sectoren voor het po.

Figuur 12.10 Uitstroom naar een andere baan po leraren in CBS arbeidsmarkt sectoren naar leeftijd. Gemiddelde percentages over 2012-2019 (Bron: DUO).



Ook voor jongeren is de sector 'Overheid, onderwijs, wetenschappen' de belangrijkste categorie, maar in veel mindere mate dan voor ouderen. Voor de groep boven de 50 is het zelfs voor 84% de sector van een volgende baan, voor jongeren is dat 45%. Jongeren gaan beduidend vaker in de gezondheidszorg werken, voor een kwart van hen is dit het geval. Ook zien we jongeren vaker dan ouderen in de horeca (4%).

Figuur 12.11 Uitstroom naar een andere baan vo leraren in CBS arbeidsmarkt sectoren nar leeftijd. Gemiddelde percentages over 2012-2019 (Bron: DUO).



Ook voor het vo blijkt een volgende baan in de sector 'Overheid, onderwijs, wetenschappen' voor jongeren minder vanzelfsprekend dan voor ouderen, al neemt het met 47% nog wel de voornaamste plaats in. Jongeren gaan iets vaker in de zorg werken, al is dat wel minder vaak dan leraren die het vo verlaten voor een andere baan. De zakelijke dienstverlening is voor 10% van de jonge vo leraren die elders gaan werken de volgende sector. De jonge leraren die elders gaan werken kiezen, in vergelijking met de ouderen, ook relatief vaak voor de horeca (5%) en uitleenbedrijven (4%).

12.7 Achtergrond uitstroom leraren po en vo

DUO heeft met gebruik making van gegevens van het CBS analyses verricht op de gegevens van de uitstroom uit het onderwijs van leraren in het po en vo. Om de invloed van pensioen uit te sluiten zijn deze analyses alleen verricht op leraren jonger dan 60 jaar. Onderstaand uitkomsten uit deze analyses.

Voor het po geldt:

- Naar verhouding stromen er jaarlijks iets meer mannelijke dan vrouwelijke leerkrachten uit. De laatste jaren lijkt het verschil wat toe te nemen.
- Het aandeel leerkrachten met een tijdelijke aanstelling dat uitstroomt, neemt de laatste jaren fors af (waarschijnlijk een teken dat tijdelijke contracten vaker in vast worden omgezet). Onder de leerkrachten met een vaste aanstelling neemt de uitstroom juist iets toe.
- Er zijn geen verschillen tussen leraren in verschillende salarisschalen.
- Leerkrachten die geen of één thuiswonende kinderen hebben, stromen wat vaker uit dan leerkrachten met meer kinderen. Zeker de laatste jaren neemt de uitstroom onder leerkrachten met één kind toe.
- Het aandeel van de leerkrachten die hoofdkostwinnaar zijn en leerkrachten die geen hoofdkostwinnaar van hun huishouden zijn dat uitstroomt is ongeveer gelijk.

Voor het vo zijn de conclusies:

- Verhoudingsgewijs stromen vrouwelijke leerkrachten in het vo iets vaker uit dan mannelijke leerkrachten (dit in tegenstelling tot in het po). Het verschil is echter niet groot.
- Leraren met een tijdelijk dienstverband stromen vaker uit dan leerkrachten met een vast dienstverband. De laatste jaren is een stijging zichtbaar in de uitstroom van leerkrachten met een tijdelijk dienstverband, in tegenstelling tot in het po.
- Leerkrachten jonger dan 35 jaar stromen ieder jaar verhoudingsgewijs duidelijk vaker uit dan oudere leerkrachten (35-60 jaar).
- Leerkrachten uit salarisschaal LB stromen aanzienlijk vaker uit dan leerkrachten uit salarisschalen LC en LD.
- Leerkrachten zonder thuiswonende kinderen stromen wat vaker uit dan leerkrachten met thuiswonende kinderen.
- Het aandeel van leerkrachten die geen hoofdkostwinnaar zijn en uitstromen is groter dan het aandeel van leerkrachten die wel hoofdkostwinnaar zijn en uitstromen.

13 Arbeidsomstandigheden en welbevinden in het primair en voortgezet onderwijs

In het vorige hoofdstuk is de mobiliteit van leraren behandeld, inclusief de uitstroom uit het onderwijs. Daar is ook gekeken naar een samenhang met achtergrondkenmerken van leraren die uit het onderwijs vertrekken.

Wat nog niet aan de orde is gekomen is iets wat een belangrijke reden kan zijn om al dan niet in het onderwijs te blijven: de mate waarin leraren zich prettig voelen in hun baan. Hiervoor in dit hoofdstuk enkele gegevens uit de National Enquête Arbeidsomstandigheden van het TNO.

13.1 De NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden³¹ (NEA) volgt veranderingen van werk en de werkomstandigheden van Nederlandse werknemers en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt, al meer dan vijftien jaar, jaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS. In opdracht van het ministerie van OCW wordt de reguliere NEA steekproef uitgebreid, zodat in de sectoren 'primair en speciaal onderwijs' (po) en 'algemeen vormend vo' (vo) zo'n 4.000 bruikbare responsen kunnen worden gerealiseerd. Deze respons is ook gehaald, de NEA 2020 omvat de data van 58.012 personen, waarvan 4.048 uit het po en 3.941 in het vo. Door weging wordt de NEA representatief gemaakt voor de Nederlandse populatie.

De vragenlijst van de NEA 2020 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2020 – toen de tweede golf van de COVID-19 pandemie net begon –, maar de vragenlijst is vastgesteld in het tweede kwartaal toen de pandemie Nederland net bereikt had en er nog weinig duidelijk was over mogelijke effecten of hoe lang de pandemie zou duren. Er is daarom besloten om de NEA zo veel mogelijk op de reguliere manier uit te voeren.

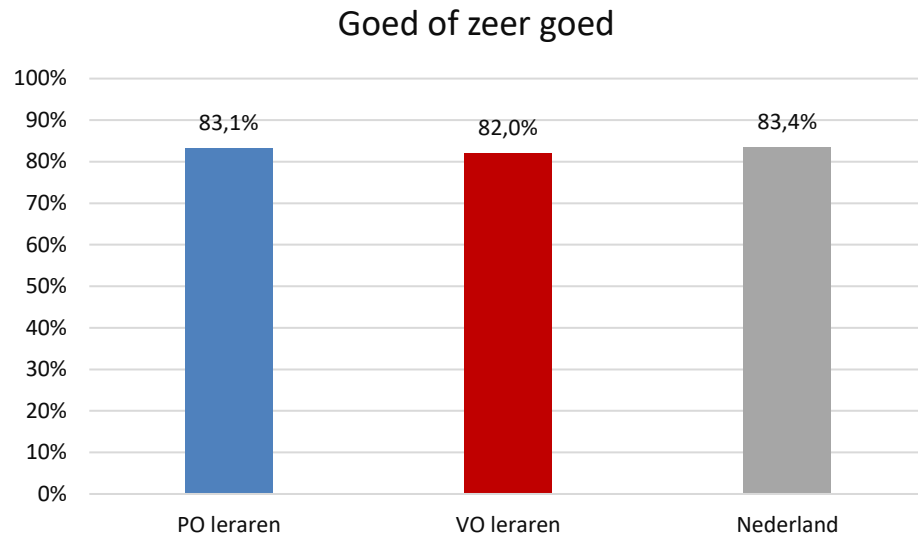
Onderstaand worden gegevens weergegeven waarbij de leraren in het po en vo vergeleken worden met de Nederlandse beroepsbevolking, in de grafieken afgekort tot Nederland.

13.2 Gezondheid

In deze paragraaf worden gegevens weergegeven die betrekking hebben op de gezondheid van de leraren. De ziekteverzuimcijfers zijn in hoofdstuk 15 te vinden.

³¹ De resultaten in vogelvlucht en het methodologische rapport zijn via <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2020-resultaten-in-vogelvlucht/> te vinden.

Figuur 13.1 Hoe typeert men de eigen gezondheid, percentages goed of zeer goed voor leraren po en vo en de Nederlandse beroepsbevolking (Bron: TNO)

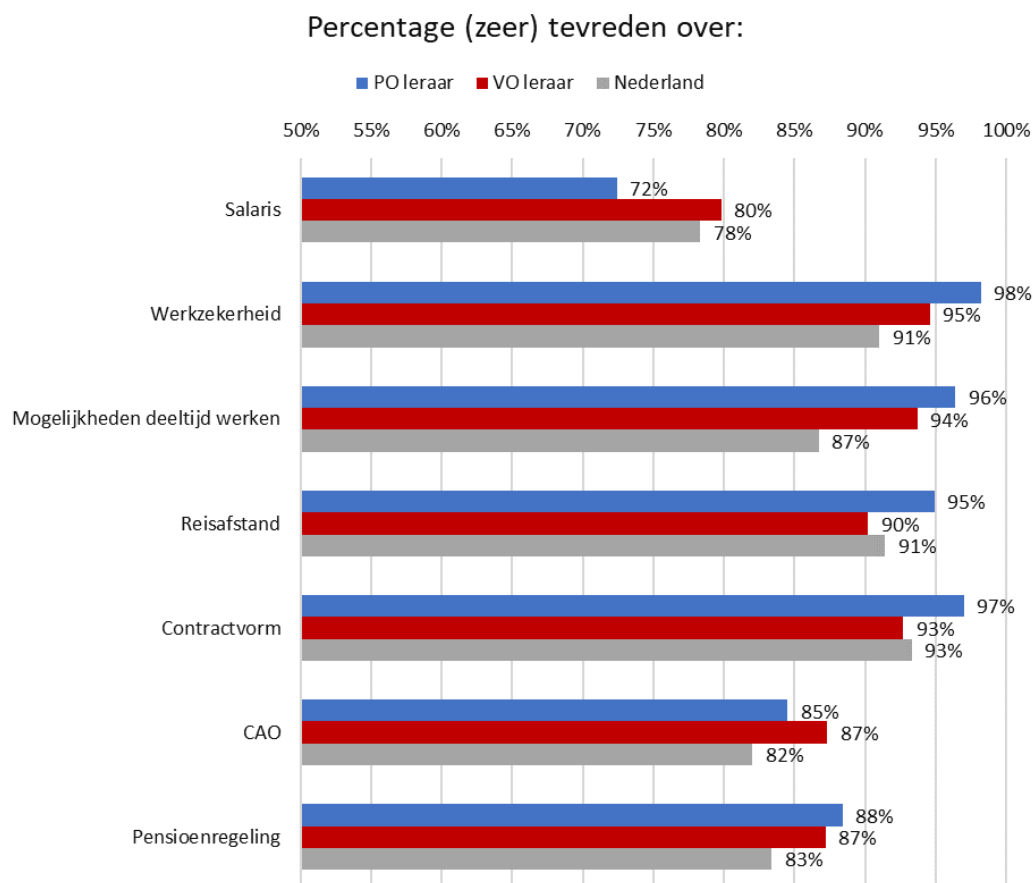


Leraren in het po en vo typeren de algemene gezondheidstoestand in grote meerderheid als goed of zeer goed. Het aandeel met een positief gevoel over de algemene gezondheidstoestand is vrijwel gelijk met overig Nederland.

13.3 Arbeidsvoorwaarden

De leraren zijn, net als de andere werknemers in Nederland, bevraagd over de mate waarin zij tevreden zijn over verschillende arbeidsvoorwaarden. De antwoorden op deze vragen staan gecombineerd in de volgende grafiek.

Figuur 13.2 Mate van tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden (Bron: TNO)

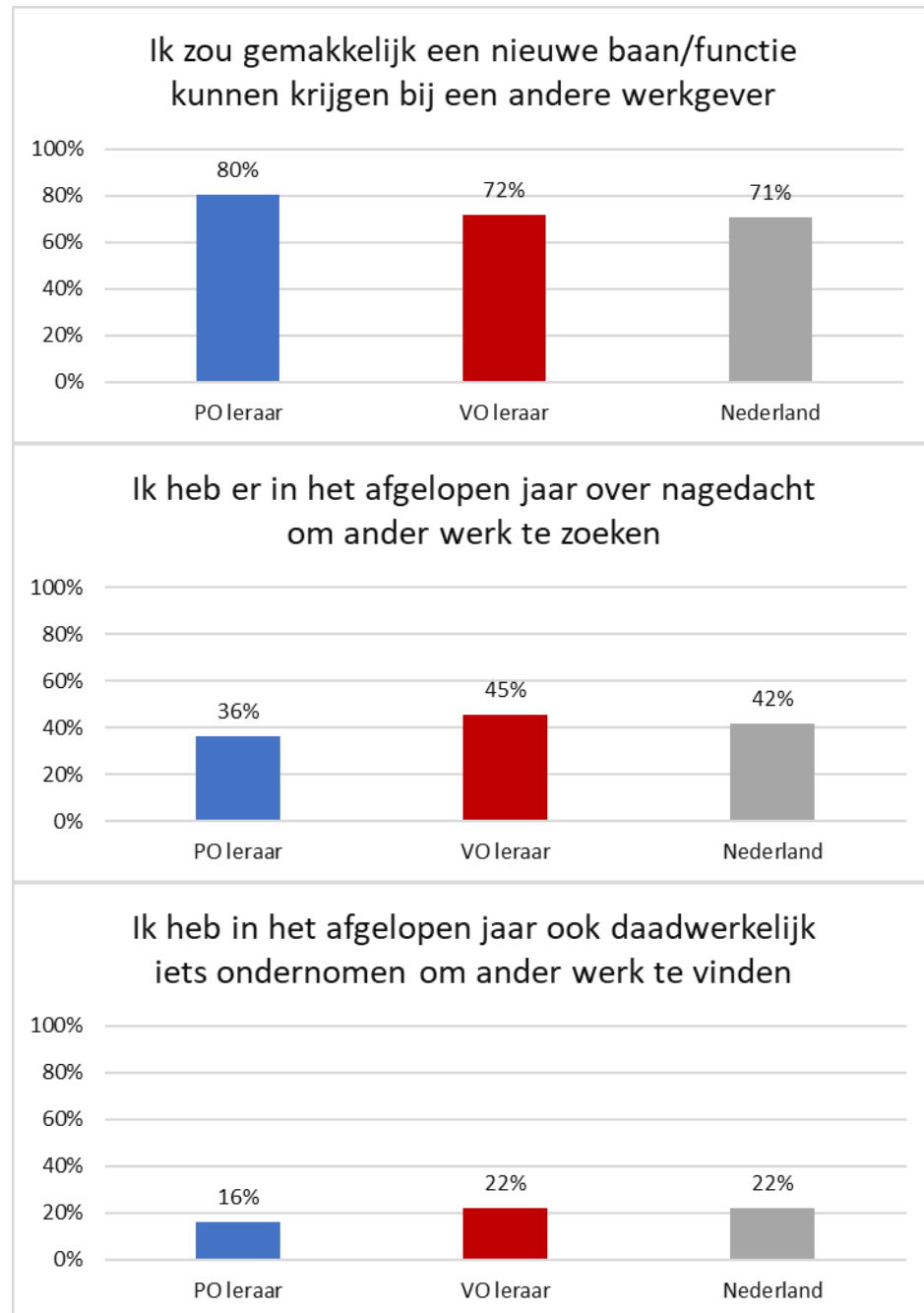


Als we naar de vermelde arbeidsvoorwaarden kijken is ten eerste te zien dat voor alle onderwerpen geldt dat er zowel bij de leraren als de rest van Nederland een grote meerderheid bestaat die er (zeer) tevreden over is. Daarbij valt op dat de leraren bij vrijwel alle arbeidsvoorwaarden in grotere aantallen (zeer) tevreden zijn dan de rest van Nederland, waarbij de leraar po doorgaans nog vaker tevreden is dan de leraar vo. Hierop zijn enkele uitzonderingen: voor de leraren po is dat het salaris en daarmee samenhangend de CAO. Hier scoort nog steeds een grote meerderheid (zeer) tevreden, maar dat is bij het salaris minder dan de rest van Nederland en het vo en bij de CAO minder dan het vo maar wel meer dan de rest van Nederland. Voor de leraren vo zijn de uitzonderingen dat men iets minder vaak tevreden is over de reisafstand dan de rest van Nederland en dat men over de contractvorm iets minder vaak tevreden is, al is ook daar nog een overgrote meerderheid (zeer) tevreden.

13.4 Mobiliteit

In hoeverre de leraren menen dat er vraag is naar hun vaardigheden op de arbeidsmarkt en in hoeverre zij ook daadwerkelijk op zoek zijn naar een andere baan blijkt uit onderstaande grafieken.

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



De leraren po zijn vaker dan de leraren vo en de rest van Nederland er van overtuigd dat zij makkelijk elders een baan kunnen vinden, het geen gezien het lerarentekort in het po geen gekke gedachte is. Desondanks zien we bij de vragen of men over een andere baan heeft nagedacht en ook daadwerkelijk stappen daarbij heeft ondernomen dat dit in het po bij het kleinste deel zo is, vergeleken met de leraar vo en de rest van Nederland. De laatste twee liggen ongeveer op één lijn.

Vervolgens twee vragen over het willen blijven bij de huidige werkgever.

Figuur 13.4 Blijven bij de huidige werkgever (Bron: TNO)



Een overgrote meerderheid wil niet naar een andere werkgever voor hetzelfde salaris. Bij het de leraar po is dit nog iets hoger dan de rest van Nederland, bij de leraar vo iets lager. Als gevraagd wordt of men over 5 jaar nog bij dezelfde school zou willen werken antwoordt twee derde van de leraren daar bevestigend op. Voor de rest van Nederland is het aandeel op de vergelijkbare vraag iets lager.

13.5 Algemeen oordeel

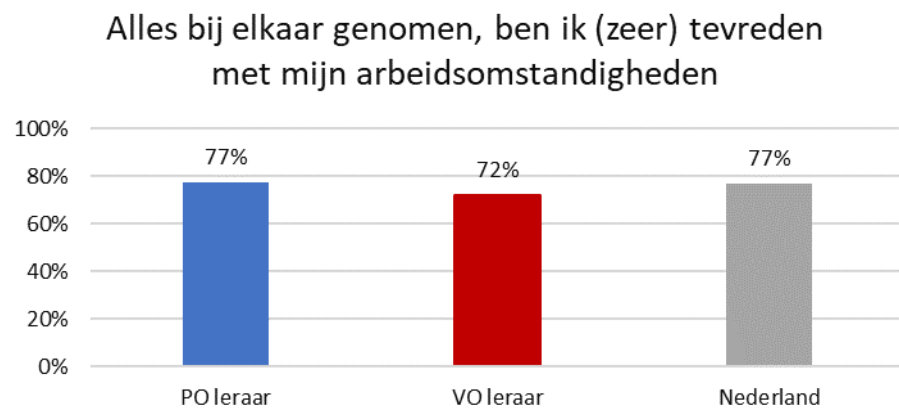
Aan het eind van de vragenlijst zijn de respondenten ook naar algemene conclusies gevraagd.

Figuur 13.5 Verbondenheid met school of instelling/bedrijf (Bron: TNO)



Zowel leraren in het po als het vo voelen zich in grote meerderheid verbonden met de organisatie waarbij ze werken. De verbondenheid van de leraar van po en vo ligt boven die van overig Nederland. Leraren in het po voelen zich vaker verbonden met hun organisatie dan hun collega's in het vo.

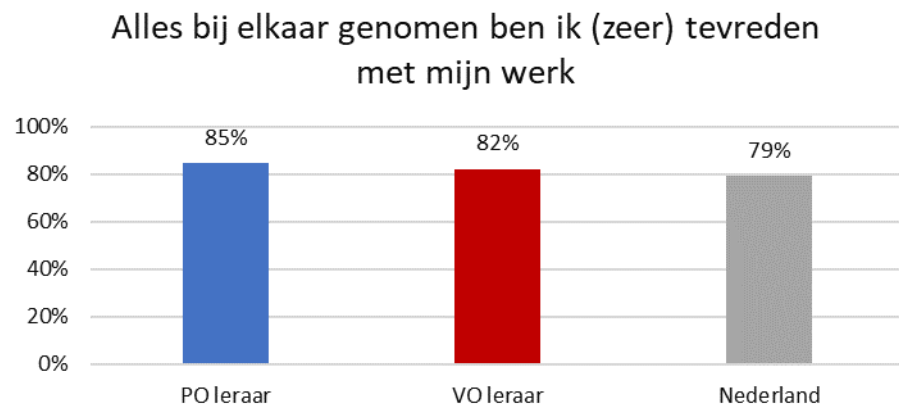
Figuur 13.6 Algemene tevredenheid arbeidsomstandigheden (Bron: TNO)



De algemene tevredenheid met de arbeidsomstandigheden is aanwezig bij rond de drie kwart van de werknemers. De leraar vo scoort daar lager dan de gelijke score van de po leraar en de rest van Nederland.

Tot slot de algemene tevredenheid met het werk.

Figuur 13.7 Algemene tevredenheid met het werk (Bron: TNO)



De Nederlandse werknemers zijn in grote meerderheid tevreden met hun werk. Voor de leraren geldt dat een iets groter deel tevreden is, waarbij de leraar po nog iets vaker tevreden is dan de leraar vo.

14 Uitkeringen, ziekteverzuim en cao's.

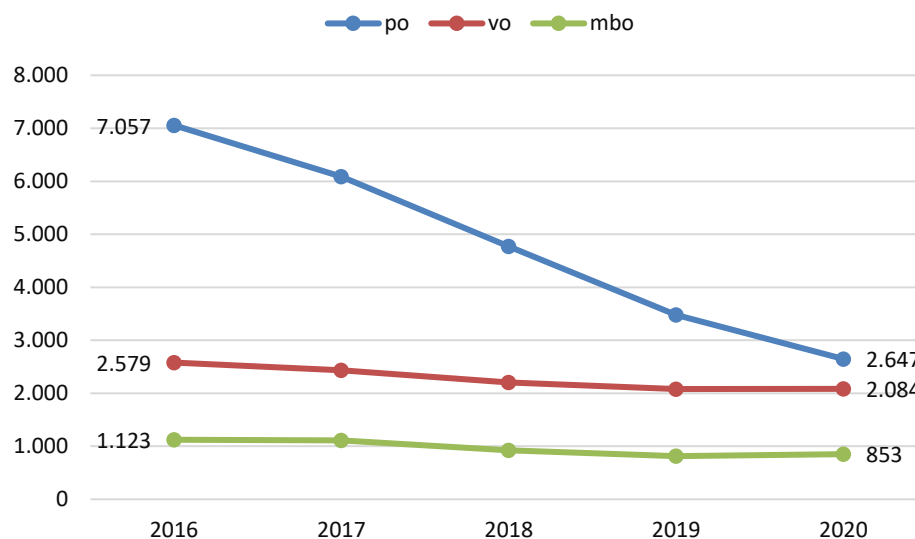
In dit hoofdstuk worden aanvullende arbeidsmarkt gegevens aan de Kamer gerapporteerd. Achtereenvolgens komen de werkloosheidsuitkeringen, het ziekteverzuim, uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken van de cao's aan de orde.

14.1 WW-uitkeringen

Het aantal WW-ers is een indicator van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs. Wel moet in gedachten worden gehouden dat dit niet gelijk is aan het totaal aantal werklozen of werkzoekenden. Zowel de werkzoekenden die (nog) niet via een baan in het onderwijs in de WW zijn terechtgekomen, als mensen die - zonder een nieuwe baan te vinden - het einde van hun WW-rechten hebben bereikt, komen in deze cijfers niet voor.

In Figuur 14.1 is de ontwikkeling van het totale aantal WW-uitkeringen aan het eind van het jaar per sector zichtbaar gemaakt in de laatste vijf jaar. De gegevens over de WW-uitkeringen betreffen al het personeel uit de sector, dus niet alleen leraren.

Figuur 14.1 Ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen per 31 december over de periode 2016-2020 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)

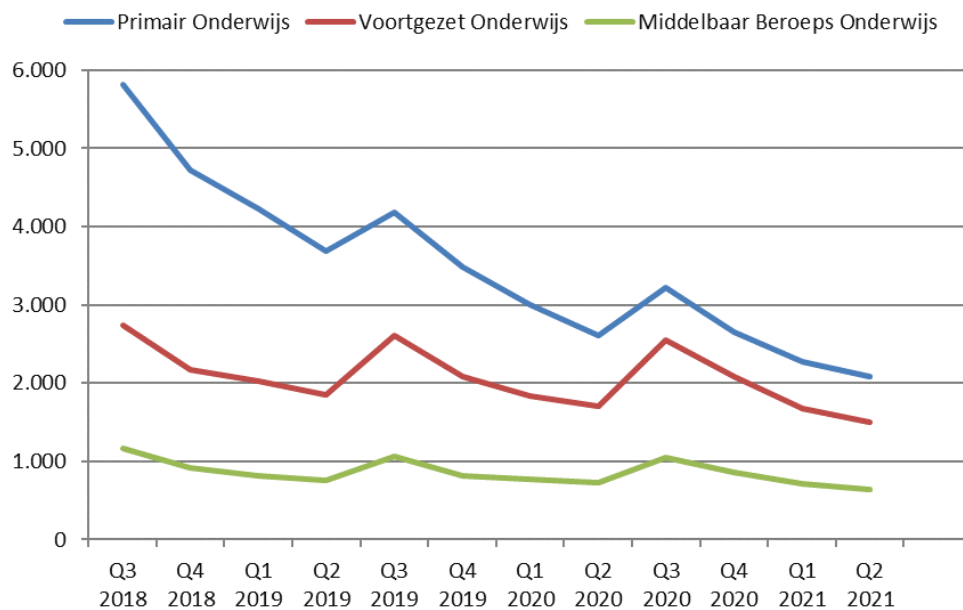


Te zien is dat het aantal WW-uitkeringen jaarlijks daalt, in lijn met de ontwikkeling in heel Nederland. Voor het onderwijs betreft dit forse dalingen. In deze periode daalt het aantal WW-uitkeringen in het po met 63%. Voor het vo is de daling 19%, voor het mbo 24%.

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

daarom ook de cijfers van de laatste drie jaar per einde kwartaal, waardoor ook 2021 kan worden meegenomen.

Figuur 14.2 Instroom in de WW in de kwartalen van de jaren 2018 t/m 2021 vanuit het po, vo en mbo (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)

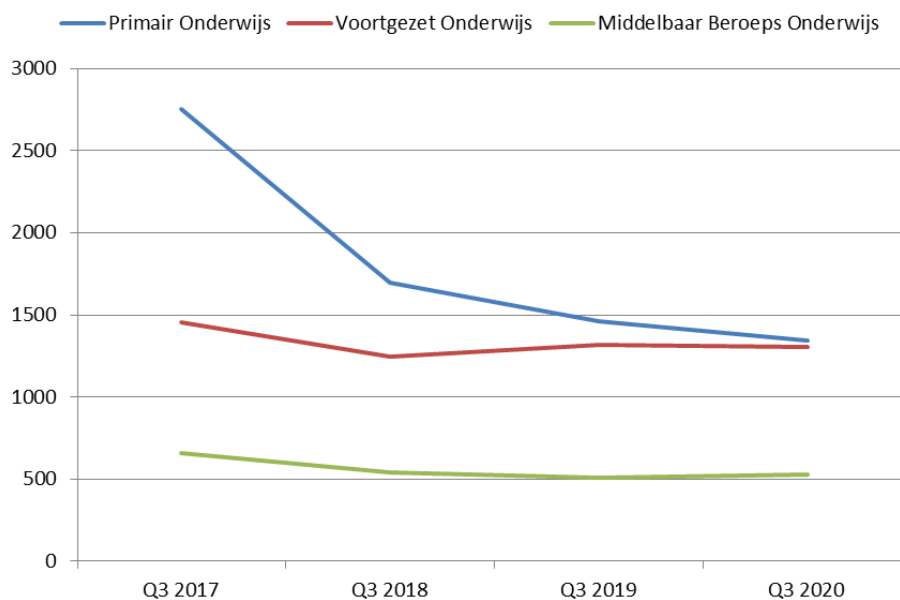


Ook in deze grafiek is de dalende lijn in het aantal uitkering zichtbaar, als is het hier wat onoverzichtelijker. Doordat de grafiek op het derde kwartaal eindigt, lijkt er sprake van een stijging bij de drie onderwijssoorten, maar aan de eerdere jaren kan worden gezien dat dit de gebruikelijke zomerpiek is.

In het onderwijs is ook nog sprake van een bovenwettelijke uitkering die volgt op het aflopen van de WW-uitkering: de zogenaamde aansluitende uitkering. In het po gaat het daarbij in het derde kwartaal van 2020 om 3.894 aansluitende uitkeringen, in het vo om 1.116. In het mbo gaat het om 291 uitkeringen.

De daling van het aantal WW-uitkeringen in het po is terug te voeren op een sterke daling van de instroom in de WW, zoals in de volgende figuur is te zien. We tonen daarbij een vergelijking van de instroom in het derde kwartaal, omdat dit de meest recente gegevens zijn.

Figuur 14.3 Instroom in de WW in het 3e kwartaal van de jaren 2017 t/m 2020 vanuit het po, vo en mbo (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers)



In alle drie de sectoren is voor het derde kwartaal de instroom in de WW in vergelijking met 2017 afgenomen. Recent is er in het vo en mbo sprake van een stabilisering.

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.

De grote daling van het aantal WW uitkeringen in het po is een positieve ontwikkeling. Het aantal personen met een aansluitende uitkering in het po zal de komende jaren echter toenemen. Na de piek in de instroom in de voorbije jaren, stromen met name de oudere werklozen vanuit een WW-uitkering door naar de aansluitende uitkering op basis van de WOPO³².

14.2 Re-integratie uit werkloosheid

Het Participatiefonds benadert vanaf 1 oktober 2021 de zogenaamde stille reserve. Dit is hier gedefinieerd als alle uitkeringsgerechtigden die voor 1 augustus 2018 werkloos zijn geworden. Doel van de benadering is in eerste instantie de kenmerken van de groep in kaart te brengen en daarna op grond van de kenmerken passende vervolgstappen voor re-integratie of anderszins te zetten. In totaal betreft het een groep van ongeveer 4000 mensen.

³² Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

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

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

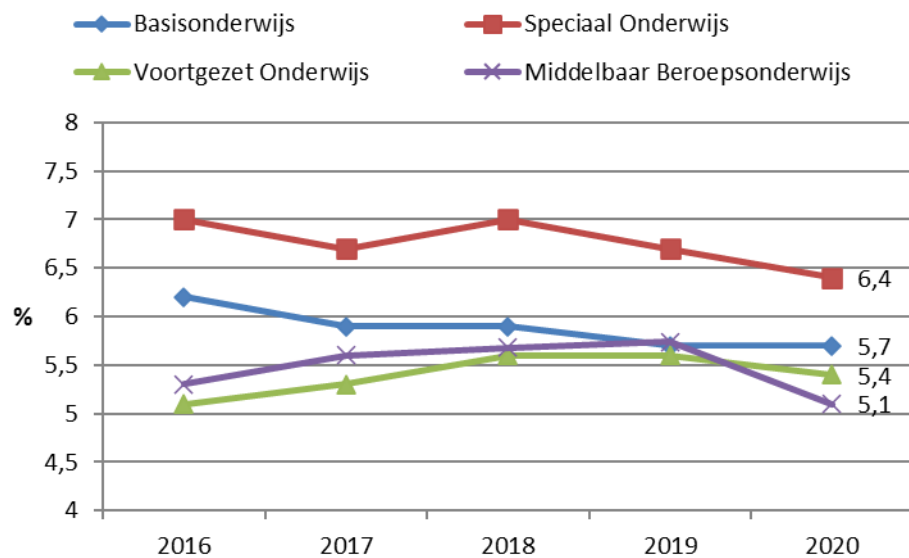
Tabel 14.1 Bemiddeling uitkeringsgerechtigden primair onderwijs naar werk, per sector waar men geplaatst is door Participatiefonds, 1-7-2018 t/m 30-11-2021 (Bron: Participatiefonds)

	Aantal bemiddeling	Gemiddeld aantal uren per week	Aanstelling gevonden	Aanstelling >6 maanden
Primair onderwijs, leraar	1.093	22,37	937	688
Primair onderwijs, ondersteuning	548	20,75	394	309
Voortgezet onderwijs	220	22,37	10	5
Middelbaar Beroeps Onderwijs	80	24,03	2	1
Primair onderwijs, directie	77	31,29	72	64
Invaller primair onderwijs	57	22,69	52	40
Hoger Beroeps Onderwijs	22	17,43	1	0
NT docent	21	18,76	0	0
Kinderopvang	10	20	1	1
Primair onderwijs, bestuursfunctie	9	28,5	3	3
Docent VSO	4	30	3	3
Buiten onderwijs	947	20,41	37	25
Detachering/ZZP	137	20,79	15	9
Niet bekend	2	18	1	1
Totaal	3.242	21,68	1.528	1.152

14.3 Ziekteverzuim

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

Figuur 14.4 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren over de laatste 5 jaar (Bronnen: Regioplan, DUO, het Arboservicepunt BVE en SOM)



Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren laat is in de afgelopen jaren voor het speciaal onderwijs het hoogst, maar laat daar de afgelopen jaren een dalende lijn zien. In het basisonderwijs is het ziekteverzuim, zeker over een langere periode gezien, aan het afnemen. Voor het vo en mbo is recent een stijging te zien geweest die zich inmiddels heeft omgezet in een daling.

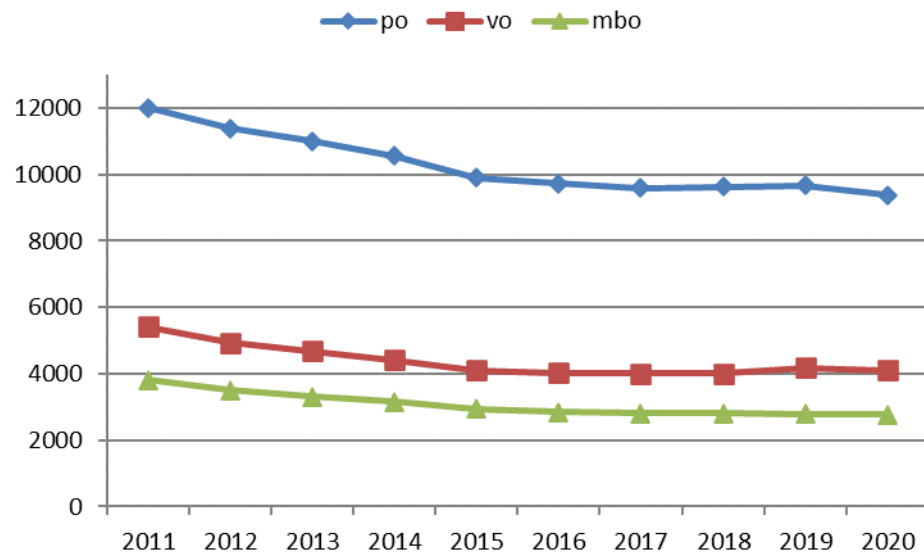
Het niveau van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren po, vo en mbo ligt boven het landelijk cijfer voor ziekteverzuim (4,4% in 2019 volgens het CBS³³). Dit kan deels worden verklaard doordat de registratie in met name de sectoren po en vo zeer volledig is. Verder spelen ook achtergrondkenmerken van het personeel (zoals geslacht en leeftijd) een rol.

14.4 Arbeidsongeschiktheid

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

³³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/12/ziekteverzuim-onder-werknemers-in-2019-verder-toegenomen>

Figuur 14.5 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort 2011-2020 (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)



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

De arbeidsongeschiktheid in de sectoren po, vo en mbo neemt de laatste jaren in zijn totaliteit af, mede vanwege de strengere toelating tot de WIA-uitkeringen die ook zichtbaar is in het onderwijs.

In de volgende grafiek is een onderverdeling te vinden naar de specifieke uitkeringen die mensen afkomstig uit het onderwijs in 2020 ontvingen.

Figuur 14.6 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2020 per onderwijssoort (bron: BZK, www.kennisopenbaarbestuur.nl)



Toelichting: De WIA vervangt als wet de WAO, waardoor de WAO-uitkeringen oude rechten betreffen en per jaar minder vaak voor zullen komen. De WIA is verdeeld in twee uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling is bedoeld voor mensen die 2 jaar of langer ziek zijn en (in de toekomst) kunnen werken. De IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten en is bedoeld voor mensen die niet of nauwelijks kunnen werken en een kleine kans op herstel hebben.

In de grafiek is te zien dat de meerderheid van de mensen die vanuit het onderwijs een uitkering krachtens de WIA hebben een WGA-uitkering hebben en dat van hen dus een herstel in geschiktheid voor arbeid op termijn wordt verwacht.

14.5 Stand van zaken cao's onderwijssectoren

Onderstaand de situatie per 7 december.

Looptijd Cao en loonsverhoging PO

Looptijd cao: 1 januari 2021 t/m 31 december 2021

- M.i.v. 1 januari 2021 een structurele generieke loonsverhoging van 2,25 %
- In december 2021 wordt de eindejaarsuitkering (art. 6.11) eenmalig verhoogd van 6,3% naar 6,5%

NB: Voor nieuwe afspraken vanaf 2022 komen extra structurele middelen beschikbaar.

Looptijd Cao en loonsverhoging VO

Looptijd cao: 1 januari 2021 t/m 31 december 2021

- M.i.v. 1 oktober 2021 worden de salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 1,5%
- De eindejaarsuitkering wordt structureel verhoogd van 8 procent naar 8,33% en bereikt daarmee een volledige 13e maand
- In november 2021 wordt een eenmalige bruto-uitkering (pensioengevend) toegekend van € 800. Parttimers ontvangen dit naar rato.

Looptijd Cao en loonsverhoging mbo

Looptijd cao: 1 december 2021 tot 1 mei 2022

- Door het ontbreken van duidelijkheid over de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2022 zijn er geen afspraken gemaakt over de algemene loonontwikkeling
- Wel: het minimumuurloon zal, vertaald naar een maandsalaris, per 1 december 2021 worden opgehoogd naar € 1935 bruto (€ 14 per uur).

NB: Dit cao-akkoord is nog niet definitief, het achterban van AOb moet er nog in de week van 13 december over beslissen.

Looptijd Cao en loonsverhoging hbo

Looptijd cao: 1 januari 2021 tot 1 april 2022)

- M.i.v. 1 februari 2022 worden de lonen verhoogd met 2 %
- M.i.v. 1 februari 2022 zal het beginsalaris van loonschaal 1 worden verhoogd naar € 1.800 bruto.
- In november 2021 wordt een eenmalige uitkering toegekend van € 880 bruto, naar rato van de betrekkingsovervang.

Looptijd Cao en loonsverhoging WO

Looptijd cao: 1 januari 2021 tot 1 april 2022

- Op 1 juli 2021 krijgen alle medewerkers een loonsverhoging van 1,64% en per 1 januari 2022 worden de salarissen verhoogd met 0,36% tot 2,0%
- In september 2021 ontvangen Universitaire werknemers een eenmalige uitkering van bruto € 650,- op basis van een voltijds dienstverband.
- Het minimumuurloon voor de universitaire sector wordt per 1 juli 2021 verhoogd naar €14,-. De gebruikelijke categorieën (participatiewet, leerlingen etc.) worden uitgezonderd.
- De vergoedingen voor hybride werken (3 dagen per week werken op de universiteit en 2 dagen werken vanuit huis) zijn als volgt:

- € 4,- per week voor de 2 thuiswerkdagen;

- € 25,- per maand internetvergoeding;

- reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling voor de overige 3 dagen.

Looptijd Cao en loonsverhoging OI

Looptijd cao: 1 januari 2021 tot 1 januari 2022

- Partijen komen overeen de bedragen in de salarisschalen per 1 januari 2021 met 1,4% structureel te verhogen.
- Bij het onbetaalde aanvullende geboorteverlof dat per 1 juli 2020 van kracht is geworden, het percentage van 70% van de uitkering die hiervoor door het UWV kan worden uitgekeerd aan te vullen tot 100% van het maximum dagloon.
- Ook wordt de pensioenpremieverdeling van 70%-30% aangehouden en blijft de verlofopbouw bij dit verlof doorlopen alsof het betaald verlof betreft.
- Ook is afgesproken dat het rouwverlof is bedoeld voor de 1^e en 2^e graad van de medewerker en minimaal 1 week onbetaald verlof bedraagt.

14.6 Functiemix en Salarismix

Inschaling: de verdeling over de leraar-schalen in het po, vo en mbo 2020:

- L10, L11, L12 zijn de schalen in het po (voorheen LA, LB, LC en LD). Ongeveer twee derde van de leraren zit in L10, ruim een derde in L11 en een klein deel in L12.
- LB, LC en LD zijn de schalen in het vo. Vier op de tien leraren zitten in de schaal LB, drie op de tien in LC en drie op de tien in LD.
- LB, LC, en LD zijn de schalen in het mbo. Ruim de helft van de docenten bevindt zich in LB, vier op de tien leraren bevindt zich in LC en een klein deel zit in LD.

De meeste leraren in po en vo (meer dan de helft) zitten in het maximum van hun schaal. Dat is trede 15 in po en trede 12 in vo.

Onderstaand de realisatiecijfers van de functiemix uitgesplitst binnen de verschillende sectoren tot en met het schooljaar 2020/2021.

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

	Salarisschaal		
	L10	L11	L12
2018	71,7	27,8	0,5
2019	71,2	28,2	0,5
2020	71,2	28,3	0,5

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

	Salarisschaal		
	L10	L11	L12
2018	0,6	85,5	13,3
2019	1,3	84,9	13,1
2020	2,0	84,7	12,5

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

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	32,3	40,7	26,8	0,3
2019	32,1	41,1	26,5	0,3
2020	32,6	40,9	26,1	0,4

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

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

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

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

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

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	Overig
2018	57,0	38,7	3,5	0,7
2019	59,0	37,3	3,3	0,5
2020	60,9	26,0	2,7	0,4

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

15 Verantwoording

15.1 Keuze onderwerpen in de Tendrapportage

In deze rapportage wordt uitgebreid ingegaan op de arbeidsmarkt voor leraren in het po, vo en mbo. Docenten uit het hbo en wo zijn hier niet opgenomen omdat de verzameling van personeelsgegevens en het verspreiden van informatie hierover door de Vereniging Hogescholen en de VSNU gebeurt. OCW heeft over deze groepen ook veel minder informatie.

Op de scholen komen natuurlijk ook andere beroepen dan leraar voor. Voor leraren geldt echter dat zij een specifieke opleiding nodig hebben om bevoegd les te mogen geven, terwijl voor de meeste andere beroepen een divers opleidings- en ervaringspalet beschikbaar is. En voor die andere beroepen geldt doorgaans ook dat er door de scholen met de algemene arbeidsmarkt geconcurrereerd moet worden, iets wat voor leraren in veel geringere mate geldt.

De specifieke bevoegdheidseisen voor leraren, gekoppeld aan een beperkt aantal opleidingen hiervoor, maken dat de arbeidsmarkt voor leraren het risico loopt in disbalans te raken. Daarom is het noodzakelijk de vinger aan de pols te houden. Het voordeel voor deze rapportage is dat deze eigenschappen er voor zorgen dat de arbeidsmarkt voor leraren in hogere mate dan andere arbeidsmarkt sectoren inzichtelijk kan worden gemaakt. Ook kunnen hierdoor ramingen gemaakt worden die, bij onveranderde omstandigheden, een hoge mate van betrouwbaarheid bieden.

15.2 Verantwoording gebruikte gegevens

Bij veel analyses in dit rapport staat vermeld dat deze gebaseerd zijn op DUO gegevens. Hiervoor is gebruik gemaakt van de volgende bestanden:

- Personeelsgegevens van alle scholen in het po, vo en mbo. Vier maal per jaar wordt door de scholen, doorgaans via een extern salarisbureau, gegevens over personeel dat in dienst is aan DUO vertrekt. Jaarlijks wordt door DUO een personeelsbestand voor analyses samengesteld op basis van de peildatum 1 oktober, de datum die ook gebruikt wordt voor de leerling tellingen.
- Aanvragen en toekenning van subsidies voor zij-instroom in het beroep.
- Diploma's hoger onderwijs van personen geboren na 1970. Eerder werden diploma's landelijk niet goed bijgehouden.
- Studenten van lerarenopleidingen
- Regionale leerling ramingen, door DUO gemaakt op basis van de leerling ramingen van OCW.

Gegevens over vacatures op internet worden voor het onderzoek Arbeidsmarktbarometer via een spidermethode verzameld. Er wordt gezocht op vacaturesites en sites van scholen zelf. Vervolgens worden de gegevens bewerkt (dubbelingen worden er uit gehaald, er wordt met tekstanalyse gekeken om wat voor functies het gaat enzovoorts). Bij vacatures waar een adres te vinden is van een persoon die per email bereikt kan worden, wordt een internet enquête gestuurd. Daarmee worden gegevens verzameld zoals de vervulling van de vacatures en het soort kandidaten. Verder wordt naar de link in paragraaf 12.3 verwezen voor meer informatie.

De meting van het actuele lerarentekort is door het bureau Centerdata verzorgd op basis van een uitvraag die in en met de G5 is ontwikkeld. Voor het landelijke onderzoek is ook met de PO-raad samengewerkt. Vestigingen van scholen in alle

gemeenten hebben in oktober 2021 een uitnodiging ontvangen om een internet vragenlijst in te vullen. Centerdata heeft deze gegevens vervolgens verwerkt. De gegevens per school zijn teruggekoppeld aan de besturen en in de G5 ook aan de gemeenten. OCW beschikt niet over de individuele gegevens van de scholen, dit om te voorkomen dat scholen gegevens als onbevoegd gegeven lessen niet invullen.

De arbeidsramingen zijn gemaakt met het model MIRROR. In simpele bewoordingen komt dit model op het volgende neer. Er wordt gekeken hoeveel leraren de komende jaren nodig zijn in het po en vo op basis van door OCW gemaakt leerling ramingen. Dan wordt voor de eigenlijke raming het meest recente volledige DUO personeelsbestand genomen. Alle individuen krijgen kansen toegekend om leraar te blijven, van school te veranderen, het onderwijs te verlaten, de aanstellingsomvang te veranderen enzovoorts. Deze kansen worden toegekend op basis van verschillende kenmerken, zoals omvang huidige aanstelling, geslacht, leeftijd, werkervaring en soort school waarop men werkt. Dan wordt als het ware voor ieder individu in een computerprogramma met een reuze dobbelsteen gegooid waarin al deze kansen zijn verwerkt en volgt er voor iedereen een uitkomst voor het komend jaar en de jaren daarna. De uitkomsten voor alle mensen samen vormen een mogelijk situatie voor de komende jaren. Met deze reuze dobbelsteen wordt voor iedereen 100 keer gegooid, waarna het gemiddelde van alle uitkomsten wordt genomen en dat wordt de raming voor het zittend personeel. Vervolgens wordt gekeken in welke mate openstaande plaatsen ingevuld kunnen worden met gediplomeerden van de lerarenopleidingen, zij-instroom in het beroep en instroom uit de stille reserve. Dit levert de eventuele extra tekorten op die voor de komende jaren worden verwacht. Voor meer uitleg rond de raming systematiek wordt verwezen naar het rapport (zie hieronder). Ook is er een website beschikbaar waar nog veel meer uitleg wordt gegeven: www.mirrorpedia.nl.

De gegevens voor de loopbaan van de jonge leraren worden in het onderzoek Loopbaanmonitor op twee manieren verzameld. Een deel van de informatie wordt opgesteld door gegevens uit de diplomabestanden van DUO in een CBS omgeving te koppelen aan het zogenaamde POLIS-bestand, waarin op basis van gegevens van de Belastingdienst staat aangegeven waar mensen werkzaam zijn. Het tweede onderdeel van het onderzoek bestaat uit internet enquêtes onder pas afgestudeerden van de lerarenopleidingen en zij-instromers uit het beroep. De adresgegevens van deze personen komen van DUO. Ook voor dit onderzoek wordt naar het in paragraaf 13.3 genoemde rapport verwezen voor verder informatie.

Informatie over de lessen die in het vo worden gegeven en de mate waarin dit bevoegd gebeurt is verzameld met het onderzoek IPTO, voluit integrale personeelstelling onderwijs. Voor dit onderzoek zijn als basis genomen de personeels- en diplomabestanden van DUO en de lesroosters van alle vo scholen per 1 oktober 2020. De scholen is gevraagd deze naar het onderzoeksbureau op te sturen. Vervolgens zijn de gegeven lessen gekoppeld aan personen. Daarna is in diplomabestanden en in oude IPTO bestanden nagegaan of er een bevoegdheid van de leraar voor het betreffende vak kon worden gevonden. In alle gevallen waarin dat niet zo is, is aan de school voorgelegd wat de benoemingsgrondslag van de leraar in kwestie voor het vak is. Daar kan uit komen dat de lessen toch bevoegd worden gegeven, dat de leraar niet bevoegd maar wel benoembaar is voor het vak of dat de lessen onbevoegd worden gegeven. Het onderzoek heeft elk jaar een respons die de 100% bereikt of benadert, omdat het voor de scholen verplicht is deel te nemen. Dit is namelijk de enige informatiebron voor DUO en OCW waaruit kan worden afgeleid welke lessen er gegeven worden en in welke mate dat bevoegd

gebeurt. In het rapport dat in de volgende paragraaf wordt genoemd is meer informatie over de onderzoeksopzet te lezen.

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. In opdracht van het ministerie van OCW wordt de reguliere NEA steekproef uitgebreid, zodat in de sectoren po en vo zo'n 4.000 bruikbare responsen kunnen worden gerealiseerd. De vragenlijst van de NEA 2020 is afgenomen in het vierde kwartaal van 2020 – toen de tweede golf van de COVID-19 pandemie net begon –, maar de vragenlijst is vastgesteld in het tweede kwartaal toen de pandemie Nederland net bereikt had en er nog weinig duidelijk was over mogelijke effecten of hoe lang de pandemie zou duren. Er is daarom besloten om de NEA zo veel mogelijk op de reguliere manier uit te voeren.

De gegevens over uitkeringen e.d. in hoofdstuk 14 zijn gebaseerd op gegevens van:

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

15.3 Rapporten waar deze rapportage mede op is gebaseerd

Onderstaande rapporten verschijnen jaarlijks en zijn tevens opgenomen op de site rijksoverheid.nl. Het gaat om:

- Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2021-2021, Jaarrapportage. Ecorys/Dialogic, Rotterdam, 2021
- IPTO: vakken en bevoegdheden, peildatum 1 oktober 2020, Centerdata, Tilburg, 2021
- Loopbaanmonitor onderwijs, Centerdata en MOOZ, Tilburg/Nijmegen 2021
- Mirror, De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2021-2031, Centerdata, Tilburg 2021

Daarnaast is er een rapport opgenomen dat door voor het eerst verschenen is:

- Personeelstekorten primair onderwijs, Peildatum 1 oktober 2021, Centerdata, Tilburg

De rapporten zijn te vinden op:

www.rijksoverheid.nl/rapporentrendrapportage2021

Tevens zijn regionale rapporten van de arbeidsmarkttramingen voor het vo te vinden op www.rijksoverheid.nl/regionaleramingvo2021

Gegevens uit deze Tendrapportage zijn ook terug te vinden op onze website <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>, daar zijn ook verwijzingen naar de oorspronkelijke rapporten terug te vinden.

16 Begrippenlijst

Avo- vakken	algemeen vormende vakken
bao	basisonderwijs
BBL	beroeps begeleidende leergang, de mbo variant waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever en daarnaast meestal een dag per week les volgt op het mbo
BOL	beroeps opleidende leerweg, de mbo variant waarbij men studeert aan het mbo en daarnaast 1 of 2 stages loopt
fte	full time equivalent, oftewel voltijds eenheid. 1 fte is het aantal uur dat een volledige baan beslaat. Door in fte te rekenen wordt de hoeveelheid gewerkte uren weergegeven, onafhankelijk van het feit of mensen die deze uren werken deeltijdbanen hebben
havo	hoger algemeen voortgezet onderwijs
isk	internationale schakelklas, klassen in vo bedoeld voor nieuwkomers die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
leerling- leraar ratio	aantal leerlingen gedeeld door het aantal leraren op een school of in een regio. De leerling-leraar ratio is niet hetzelfde als de groepsgrootte, aangezien leraren niet al hun tijd les geven maar ook geregeld andere taken hebben
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
OOP	Onderwijsondersteunend personeel (in tegenstelling tot onderwijsgevend personeel)
pabo	lerarenopleiding voor het primair onderwijs
po	primair onderwijs (basisonderwijs + speciaal basisonderwijs + (voortgezet) speciaal onderwijs)
PNIL	Personeel niet in loondienst
pro	praktijkonderwijs
sbao	speciaal basisonderwijs
vmbo	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
vo	voortgezet onderwijs (vmbo + havo + vwo)
vwo	voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOPO	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs
WVO	Wet op het voortgezet onderwijs
WW	Werkloosheidsuitkering