


De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2023-2028

Regio Zuid-Holland Noord



Datum december 2023
Auteurs dr. Hendri Adriaens
dr. Klaas de Vos

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Hendri Adriaens
hendri.adriaens@centerdata.nl

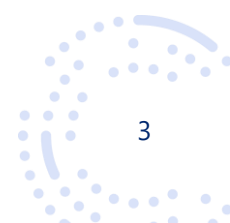
© Centerdata, Tilburg, 2023

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt	6
3	Leeftijdsopbouw	7
4	Aanvangstekort uit de tekortmeting	8
5	Prognoses op hoofdlijnen	9
5.1	Werkgelegenheid	9
5.2	Vervangingsvraag	10
5.3	Instroom	11
5.4	Onvervulde werkgelegenheid	13
A	Arbeidsmarktregioindeling	15





1 Inleiding

Dit rapport¹ heeft tot doel een indruk te geven van de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de regio Zuid-Holland Noord, bestaande uit de arbeidsmarktregio's² Holland Rijnland, Zuid-Holland Centraal, Haaglanden en Midden-Holland. De gemeente 's-Gravenhage zal separaat beschouwd worden. Daarbij maken we onder meer gebruik van het in opdracht van het ministerie van OCW door Centerdata ontwikkelde ramingsmodel voor de onderwijsarbeidsmarkt Mirror. Een uitgebreide beschrijving van de werking van Mirror is te vinden op de website mirrorpedia.nl. Recente beschrijvingen van de uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2023-2033".³ Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW.

Mirror is gebaseerd op gegevens afkomstig uit salarisadministraties van nagenoeg alle onderwijs-personeel in Nederland. Het model werkt in grote lijnen als volgt:

1. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de periode 2023-2028 kansen voorspeld of men bijvoorbeeld uitstroomt uit het onderwijs, een grotere of kleinere aanstellingsomvang krijgt, op een andere school in het po gaat werken, van functie (directeur, leraar, anders) verandert of gebruik maakt van de seniorenregeling. Deze kansen worden gebaseerd op historisch gedrag en hangen behalve van persoonskenmerken bijvoorbeeld ook af van school- en regionale kenmerken.
2. Op deze manier kunnen vacatures ontstaan. Vervolgens wordt ieder jaar voor afgestudeerden van de pabo en personen die voorheen in het onderwijs hebben gewerkt bekeken of men een baan in het onderwijs accepteert of niet. Tevens wordt zijnstroom gesimuleerd. Indien vacatures niet opgevuld kunnen worden, spreken we van onvervulde werkgelegenheid.
3. In dit rapport worden de gemiddelden van 100 simulaties beschreven. Hierbij is uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2023. De cao van juli 2023 is ook meegenomen. De simulaties zijn beleidsarm.

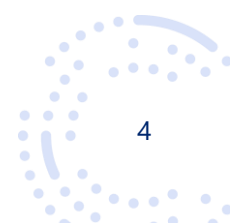
Een belangrijke kanttekening voor het interpreteren van dit rapport is dat de ramingen gebaseerd zijn op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen. Bijvoorbeeld aanvullend beleid en gedragsveranderingen zullen er allemaal toe bij (moeten) dragen dat eventueel voorspelde tekorten teniet gedaan gaan worden. De voorspelde tekorten zijn dan ook eerder een indicatie van de mate waarin aanvullend beleid en gedragsveranderingen nodig zijn om tekorten te voorkomen c.q. te verkleinen.

De opbouw van dit rapport is als volgt: In hoofdstuk 2 gaan we in op de definitie van de voorspelde grootheden (werkgelegenheid, vervangingsvraag, instroom en onvervulde werkgelegenheid) die in dit rapport worden behandeld en de relatie die tussen deze grootheden bestaat. In hoofdstuk 3 tonen we

¹ Dit rapport is onderdeel van een reeks van 14 regionale rapportages. Tegelijk met dit rapport verschijnen ook de loopbaanmonitor en de tekortmetingen, waarin ook regionale gegevens zijn opgenomen, zie www.rijksoverheid.nl of www.mirrorpedia.nl/publicaties.

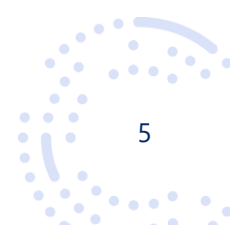
² Voor de indeling in arbeidsmarktregio's zie bijlage A.

³ Zie www.rijksoverheid.nl of www.mirrorpedia.nl/publicaties.





de verdeling van de werkende leerkrachten naar leeftijd. Dit geeft een eerste indruk van het te verwachten effect van de veroudering van het lerarenbestand. Daarna gaan we in hoofdstuk 4 in op de per 1 oktober 2022 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 5 op de met Mirror berekende prognoses over de periode 2023-2028.





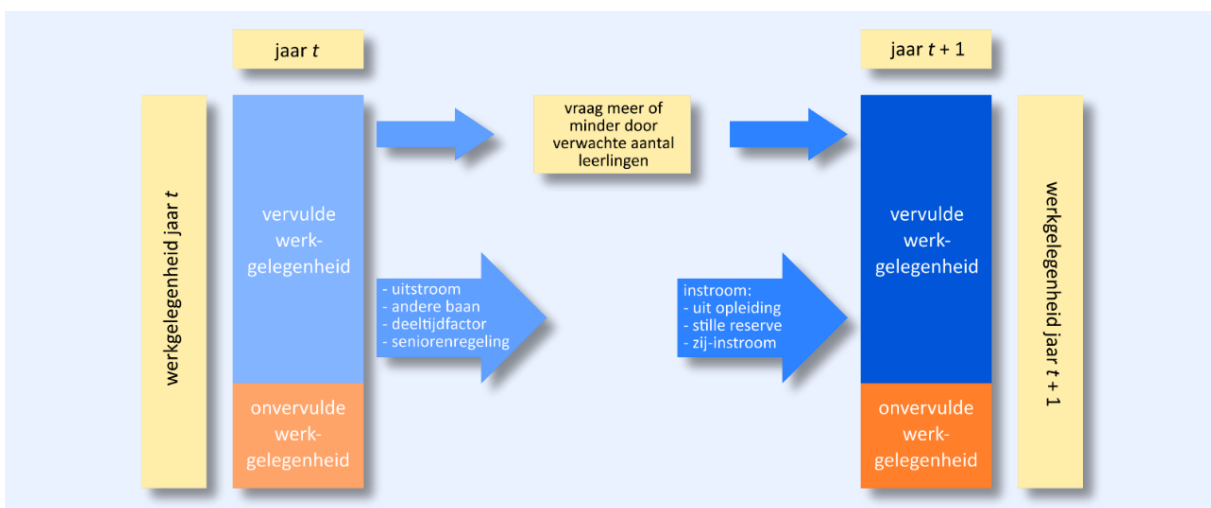
2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk definiëren we een aantal belangrijke grootheden waarvan we in dit rapport prognoses tonen. Deze grootheden betreffen:⁴

1. Werkgelegenheid: dit geeft de totale vraag naar leraren aan. Als er geen onvervulde werkgelegenheid is, is het aantal fte leraren dat werkt gelijk aan de werkgelegenheid. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen.
2. Vervangingsvraag: dit is vraag naar leraren die ontstaat omdat personen uit de sector stromen (vanwege pensioen of om andere redenen), minder gaan werken (inclusief verandering in gebruik van de seniorenregeling), in een andere regio gaan werken, of een andere functie binnen de sector gaan bekleden. In het algemeen is de uitstroom uit de sector veruit de grootste component van de vervangingsvraag.
3. Instroom: het aantal fte dat jaarlijks van buiten de sector po in het onderwijs gaat werken.
4. Onvervulde werkgelegenheid: de werkgelegenheid die na instroom niet is ingevuld (het tekort).

In Figuur 1 wordt de relatie tussen deze variabelen geïllustreerd. De werkgelegenheid in jaar t (bijvoorbeeld 2025) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor jaar $t+1$, hier 2026, (paragraaf 5.1) kan hoger of lager liggen dan in 2025, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2025 op de scholen werken stroomt een deel uit, bijvoorbeeld naar pensioen of een andere baan, of gaat meer of minder uren werken (deeltijdfactor). Dit vormt de vervangingsvraag (paragraaf 5.2). De verandering in werkgelegenheid en de vervangingsvraag proberen de scholen in te vullen. Dit leidt tot instroom (paragraaf 5.3). Waar dat niet lukt, resteert wederom onvervulde werkgelegenheid (paragraaf 5.4).

Figuur 1: Toelichting kernvariabelen



De komende secties geven inzicht in de omvang van de kernvariabelen voor de regio Zuid-Holland Noord en hoe deze zich verhouden tot het landelijk beeld van de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren.

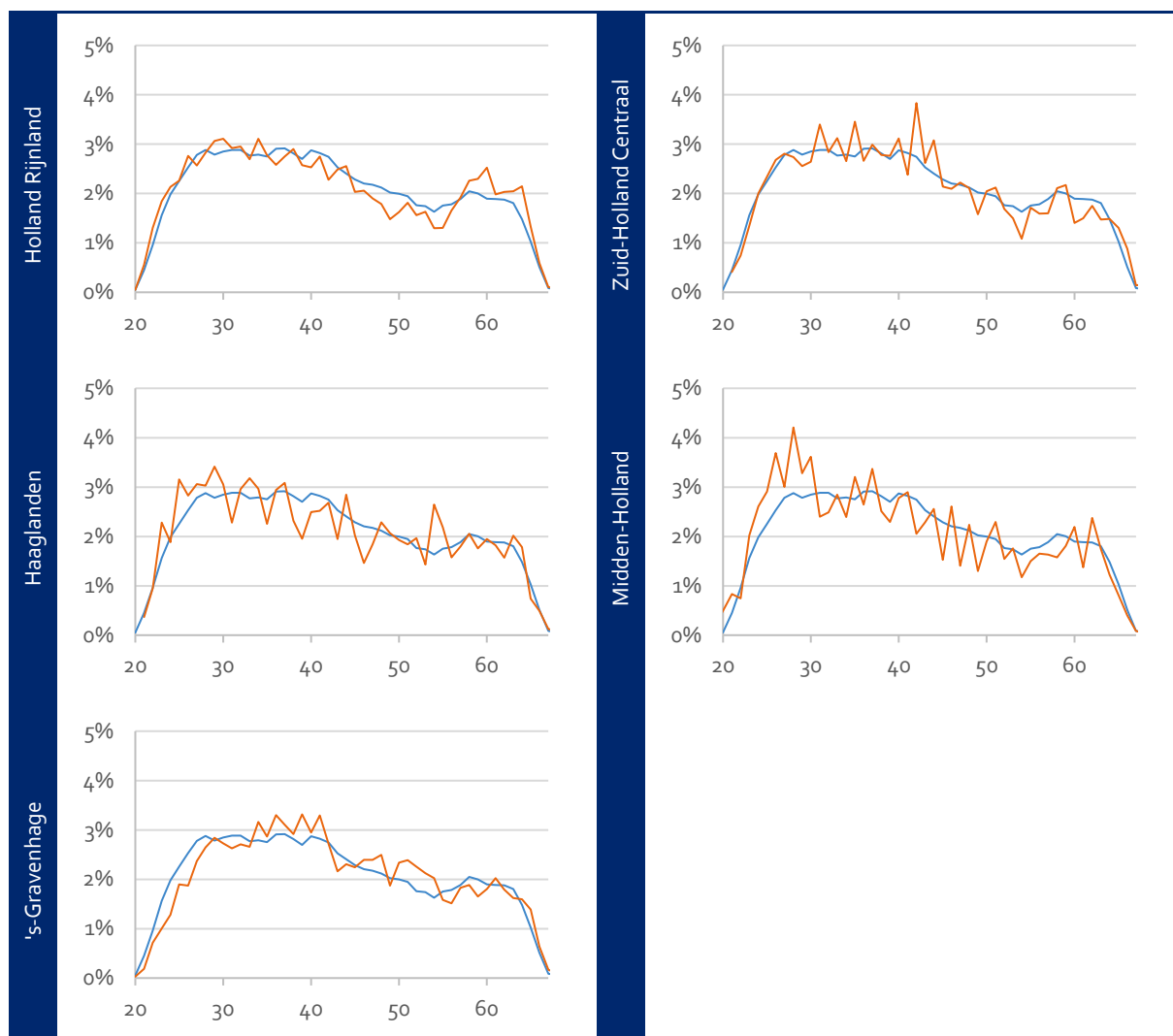
⁴ Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag – instroom.



3 Leeftijdsopbouw

Om een idee te geven van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie op 1 oktober 2022 per arbeidsmarktregio weergegeven. Daarbij is het aantal fte per leeftijdsgroep uitgedrukt als een percentage van het totaal aantal werkende fte's per arbeidsmarktregio. Tevens is in iedere figuur ter vergelijking de landelijke leeftijdsopbouw weergegeven. Het wat grillige verloop van de grafieken is deels het gevolg van toevalligheden die zich in het verleden hebben voorgedaan. Als we kijken naar wat grotere structuren die deze toevalligheden ontstijgen, dan valt op dat met name de arbeidsmarktregio Holland-Rijnland relatief meer ouderen en minder leraren tussen 45 en 55 jaar oud heeft dan het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat op korte en middellange termijn mogelijk rekening moet worden gehouden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leraren in deze arbeidsmarktregio. Verder valt vooral het hoge percentage jongere leraren in Midden-Holland op. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2022





4 Aanvangstekort uit de tekortmeting

In het startjaar van de raming is al sprake van tekorten aan leraren. De omvang daarvan bepalen we met behulp van de tekortmeting in het primair onderwijs (zie "Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2022"). In de tekortmeting is aan scholen gevraagd zowel openstaande vacatures als verborgen tekorten op te geven, zowel voor reguliere posities als voor vervanging. Omdat de arbeidsmarktramingen alleen het reguliere personeel betreffen worden de door scholen gesignaleerde tekorten onder vervanging in dit rapport niet meegenomen.

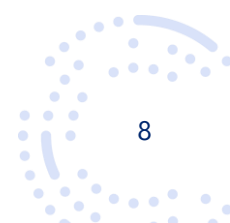
Daarnaast dienen de door scholen opgegeven tekorten voor regulier personeel beschouwd te worden in relatie tot de voor de arbeidsmarktramingen beschikbare formatiegegevens. De categorie van verborgen tekorten "zijinstroom" is al vertegenwoordigd in deze formatiegegevens als werkzame personen. Deze tekorten zijn daarom niet meegenomen in de arbeidsmarktramingen als aanvangstekort. Pas als deze personen uitstromen leidt dit tot een (mogelijk) tekort in de arbeidsmarktramingen. In Tabel 1 zijn de reguliere tekorten uit de tekortmeting gesplitst naar aanwezigheid in de formatie-data. Het eerste deel van Tabel 1 (open en verborgen tekorten niet in de formatie) wordt binnen de arbeidsmarktramingen als het aanvangstekort in 2022 opgenomen.

Tabel 1: Reguliere tekort aan leraren per 1 oktober 2022 als percentage van de werkgelegenheid

	niet in formatie		in formatie (zijinstroom)	totaal	aandeel in ramingen ⁵
	open	verborgen	verborgen		
Landelijk	1,7%	3,3%	1,1%	6,1%	82%
Holland Rijnland	1,5%	2,3%	1,2%	5,0%	76%
Zuid-Holland Centraal	2,0%	5,1%	1,6%	8,7%	82%
Haaglanden	1,4%	2,8%	1,3%	5,5%	76%
Midden-Holland	2,0%	3,3%	1,1%	6,3%	84%
's-Gravenhage	2,8%	8,3%	2,5%	13,5%	82%

We zien in Tabel 1 dat met name arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en 's-Gravenhage, vergeleken met het landelijk gemiddelde relatief hoge reguliere tekorten kennen. In arbeidsmarktregio's Holland-Rijnland en Haaglanden liggen de tekorten juist iets onder het landelijke gemiddelde. In die regio's worden de tekorten relatief vaak opgevuld met personen die ook al aanwezig zijn in de formatiebestanden (zijinstroom), zodat daar ongeveer 76% van het gemeten reguliere tekort als aanvangstekort in de ramingen terecht komt. In Zuid-Holland Centraal, Midden-Holland en 's-Gravenhage ligt dit percentage dichtbij het landelijke gemiddelde van 82%.

⁵ Dit is voor de landelijke cijfers berekend als: $(1,7 + 3,3) / 6,1 = 82\%$.





5 Prognoses op hoofdlijnen

5.1 Werkgelegenheid

Centraal in deze prognoses staat de werkgelegenheid. De werkgelegenheid is gedefinieerd als de fte's die daadwerkelijk door leraren ingevuld moeten worden in een situatie zonder onvervulde werkgelegenheid. Er zijn drie factoren die in Mirror de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen:

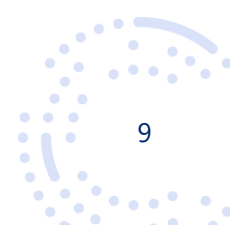
1. de leerlingenprognoses van DUO per brin (zie data.duo.nl).
2. de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin. Deze ratio is bepaald op peildatum 1 oktober 2022.
3. een beperkte vaste voet.

In Tabel 2 wordt de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte (exclusief seniorenregeling)

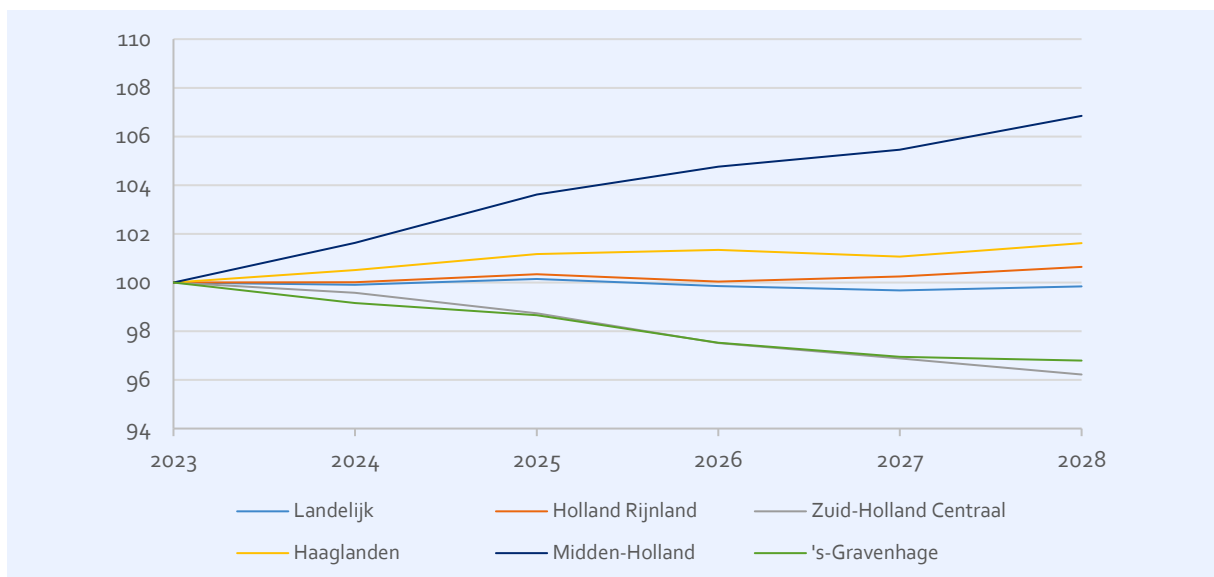
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	95.614	95.522	95.754	95.474	95.304	95.462
Holland Rijnland	2.941	2.941	2.951	2.942	2.948	2.959
Zuid-Holland Centraal	2.002	1.993	1.976	1.952	1.939	1.926
Haaglanden	1.507	1.515	1.525	1.527	1.523	1.531
Midden-Holland	1.083	1.100	1.122	1.134	1.142	1.157
's-Gravenhage	3.404	3.375	3.358	3.320	3.300	3.295

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2023. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau de komende jaren nagenoeg constant is. In arbeidsmarktregio Midden-Holland stijgt de werkgelegenheid naar verwachting het hardst van alle arbeidsmarktregio's in de regio Zuid-Holland Noord. Holland-Rijnland en Haaglanden laten op termijn een stijging van de werkgelegenheid zien die iets boven het landelijke gemiddelde ligt. In Zuid-Holland Centraal en 's-Gravenhage is juist sprake van een daling van de werkgelegenheid.





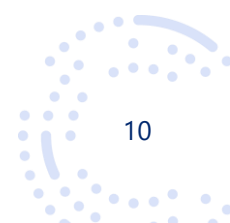
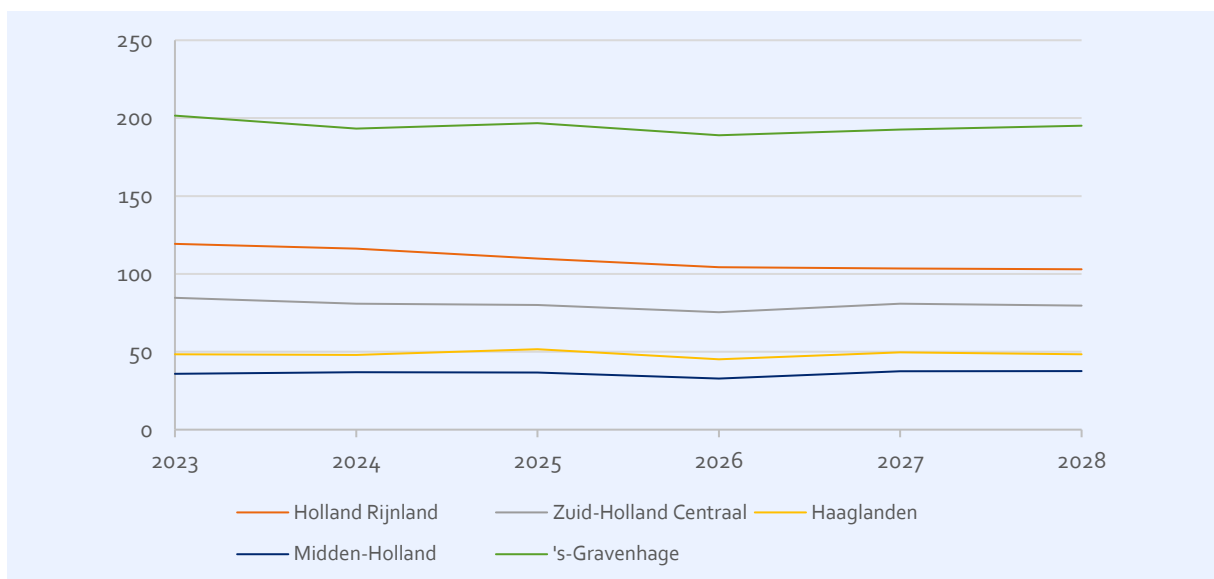
Figuur 3: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2023 (2023 = 100)



5.2 Vervangingsvraag

De vervangingsvraag geeft een samenvatting van alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio. Dat kan gebeurd zijn door uitstroom, maar ook doordat leraren minder zijn gaan werken of zelfs een andere functie (zoals directeur) zijn gaan bekleden. Personen die meer zijn gaan werken of juist leraar zijn geworden zijn hier ook in meegenomen en met de andere stromen verrekend. Ook gewijzigd gebruik van de seniorenregeling heeft invloed op de vervangingsvraag. In Figuur 4 is de vervangingsvraag per arbeidsmarktregio weergegeven. De onderliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 3.

Figuur 4: Vervangingsvraag leraren in fte





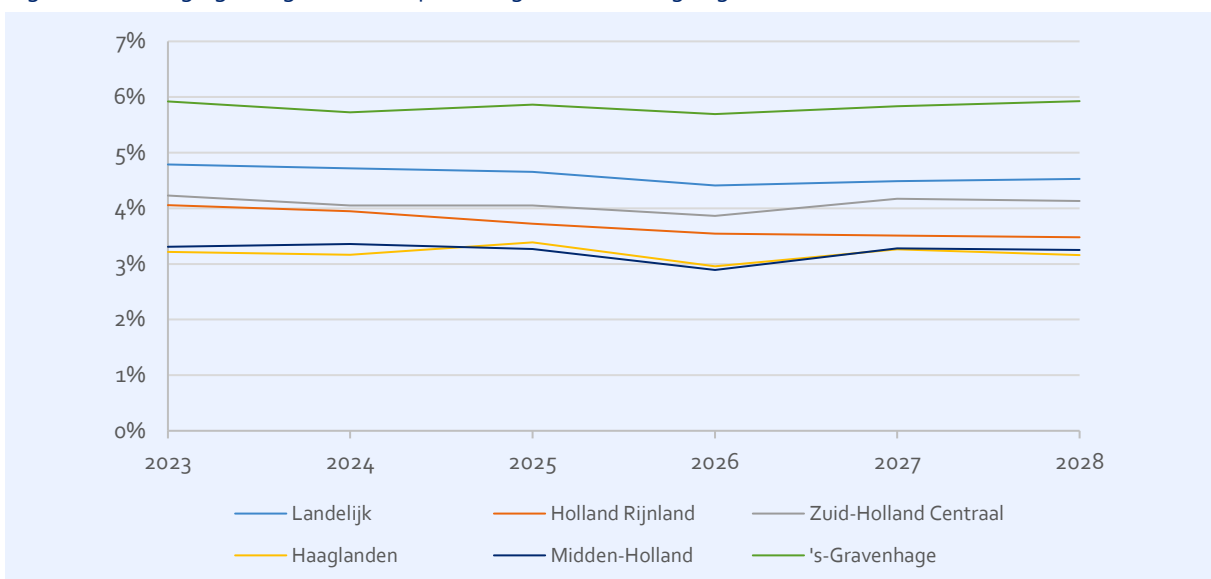
Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	4.578	4.506	4.454	4.211	4.278	4.323
Holland Rijnland	119	116	110	104	103	103
Zuid-Holland Centraal	85	81	80	75	81	80
Haaglanden	48	48	52	45	50	48
Midden-Holland	36	37	37	33	37	38
's-Gravenhage	202	193	197	189	193	195

Het is ten behoeve van de interpretatie inzichtelijker deze ontwikkeling te beschouwen in relatie tot de werkgelegenheid. Dit is weergegeven in Figuur 5. We zien nu dat de arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord een vrij stabiele vervangingsvraag zullen kennen, die alleen in 's-Gravenhage duidelijk boven de landelijk gemiddelde vervangingsvraag ligt. In de andere arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord ligt de vervangingsvraag juist onder het landelijke gemiddelde. Haaglanden en Midden-Holland komen daarbij het laagst uit.

Tegenover de vervangingsvraag (en mogelijke veranderingen in de werkgelegenheid) staat de instroom. Met de instroom zullen de ontstane gaten opgevuld dienen te worden. De instroom wordt in de volgende sectie besproken.

Figuur 5: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



5.3 Instroom

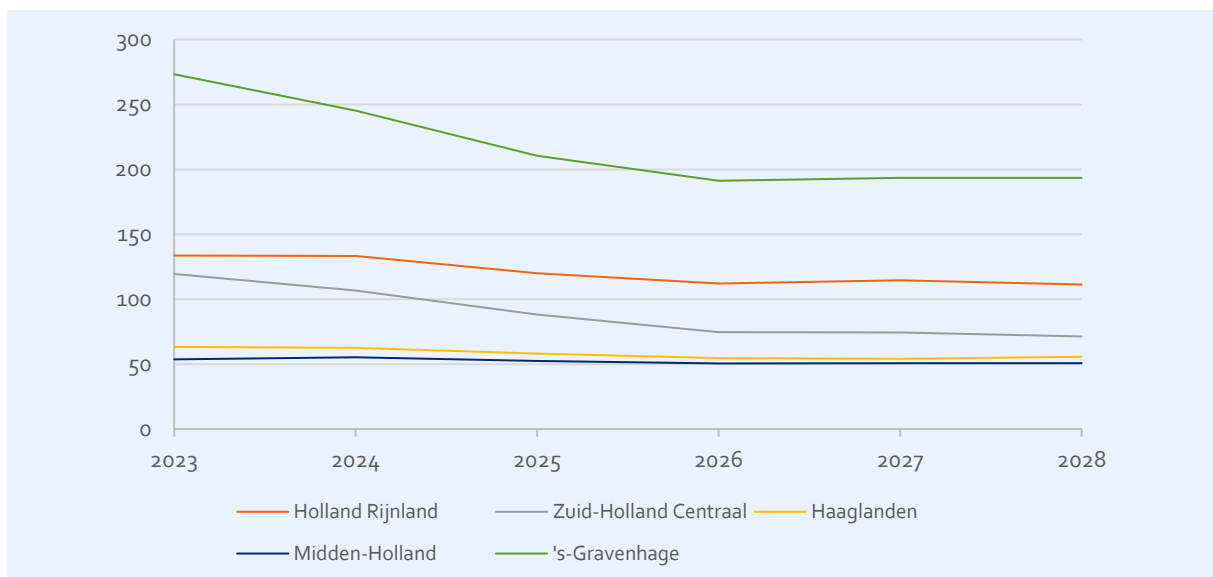
Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten van instroom van leraren onderscheiden: instroom vanaf de pabo, vanuit de zogenaamde stille reserve en van zijinstroom. De stille reserve betreft personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn. In Figuur 6 is de te verwachten instroom per arbeidsmarktregio weergegeven. Deze instroom geeft weer hoeveel fte aan nieuw personeel er zonder beleidswijziging te verwachten valt. In Tabel 4 zijn de cijfers onderliggend aan deze figuur opgenomen. De instroom van leraren neemt naar verwachting in alle arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord over de





ramingsperiode af. De daling varieert van aanzienlijk in 's-Gravenhage en Zuid-Holland Centraal tot minimaal in Midden-Holland. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken.

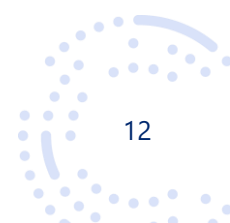
Figuur 6: Instroom leraren in fte



Tabel 4: Instroom leraren in fte

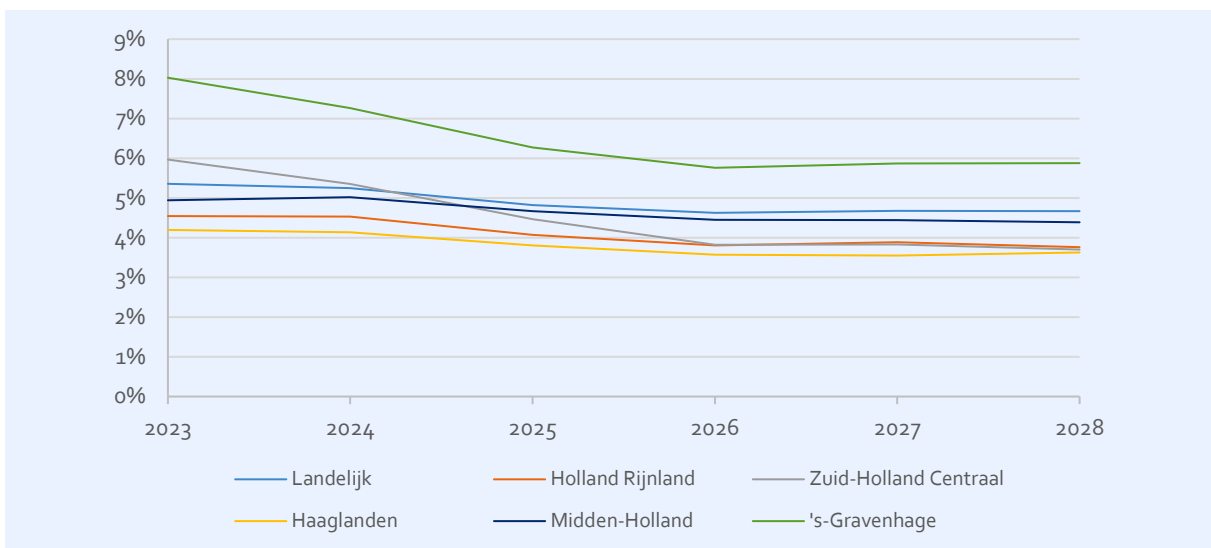
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	5.122	5.017	4.614	4.417	4.457	4.460
Holland Rijnland	134	133	120	112	115	111
Zuid-Holland Centraal	119	107	88	75	74	71
Haaglanden	63	63	58	55	54	56
Midden-Holland	54	55	52	50	51	51
's-Gravenhage	273	245	211	191	194	194

Figuur 7 geeft vervolgens de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat ook ten opzichte van de werkgelegenheid de instroom af zal nemen, het meest in 's-Gravenhage en Zuid-Holland Centraal. In 's-Gravenhage ligt de instroom naar verwachting aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde, in Zuid-Holland Centraal komt de instroom vanaf 2025 onder het landelijke gemiddelde uit en in de overige regio's blijft de instroom gedurende de gehele ramingsperiode iets onder het landelijke gemiddelde.





Figuur 7: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid

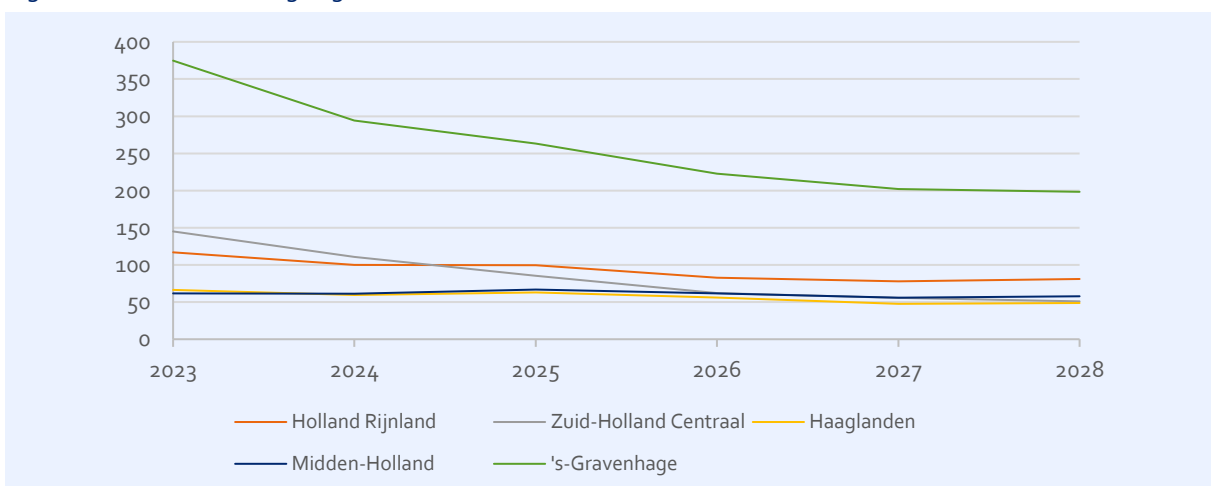


5.4 Onvervulde werkgelegenheid

Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de onvervulde werkgelegenheid met de relatie die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd. Het kan immers zijn dat er een hoge vervangingsvraag is, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kan de tekortenproblematiek toch meevallen. Of als er een lage vervangingsvraag is, maar tegelijkertijd een stijging in de werkgelegenheid als gevolg van een stijging van het verwachte aantal leerlingen, dan kunnen zich toch tekorten gaan voordoen. De onvervulde werkgelegenheid vormt daarom een goede indicator voor de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren en geeft aan waar mogelijk een extra inspanning geleverd zal moeten worden.

In Figuur 8 is de werkgelegenheid in aantallen fte weergegeven die ook met de te verwachten instroom bij ongewijzigd beleid nog niet vervuld zal kunnen worden. De achterliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 5. In alle arbeidsmarktregio's is sprake van een daling in de tekorten. De daling varieert van aanzienlijk in 's-Gravenhage en Zuid-Holland Centraal tot minimaal in Midden-Holland.

Figuur 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte



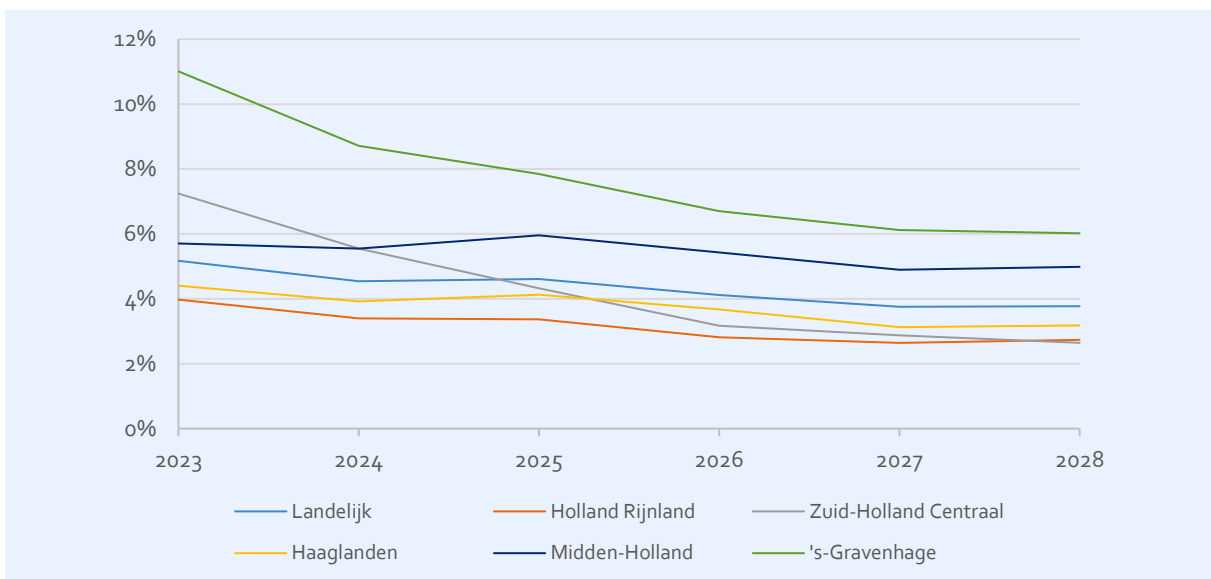


Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	4.944	4.340	4.413	3.927	3.578	3.599
Holland Rijnland	117	100	99	83	78	81
Zuid-Holland Centraal	145	111	86	62	56	51
Haaglanden	66	59	63	56	48	49
Midden-Holland	62	61	67	62	56	58
's-Gravenhage	375	294	263	223	202	198

Om tekorten in perspectief te plaatsen is vervolgens nog de relatieve onvervulde werkgelegenheid bepaald. Dit is de onvervulde werkgelegenheid in fte ten opzichte van de werkgelegenheid en geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek. De relatieve onvervulde werkgelegenheid is in Figuur 9 weergegeven. Het blijkt uit de figuur dat alle arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord tot ongeveer het jaar 2027 een dalende relatieve onvervulde werkgelegenheid zullen kennen. Daarbij heeft 's-Gravenhage naar verwachting een relatief snel dalend tekort dat wel hoger blijft dan het landelijk gemiddelde, daalt het tekort in Zuid-Holland Centraal tot onder het landelijke gemiddelde en vertonen Midden-Holland, Holland-Rijnland en Haaglanden een verloop van het tekort parallel aan het landelijk gemiddelde. In Midden-Holland ligt het tekort daarbij gedurende de gehele ramingsperiode boven het landelijk gemiddelde, in Holland-Rijnland en Haaglanden liggen de tekorten juist iets onder het landelijke gemiddelde.

Figuur 9: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren





A Arbeidsmarktregioïndeling



nr	naam	nr	naam
1	Groningen	21	Haaglanden
2	Friesland	22	Midden-Holland
3	Drenthe	23	's-Gravenhage
4	Regio Zwolle	24	Rijnmond
5	Twente	25	Drechtsteden
6	Noord-Holland Noord	26	Gorinchem
7	Zaanstreek/Waterland	27	Rotterdam
8	Zuid-Kennemerland en IJmond	28	Rivierenland
9	Groot Amsterdam	29	Rijk van Nijmegen
10	Gooi en Vechtstreek	30	Midden-Gelderland
11	Amsterdam	31	Achterhoek
12	Flevoland	32	Zeeland
13	Almere	33	West-Brabant
14	Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	34	Midden-Brabant
15	FoodValley	35	Noordoost-Brabant
16	Amersfoort	36	Zuidoost-Brabant
17	Midden-Utrecht	37	Helmond-De Peel
18	Utrecht	38	Noord-Limburg
19	Holland Rijnland	39	Midden-Limburg
20	Zuid-Holland Centraal	40	Zuid-Limburg

