


# De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2021-2026

## Regio Groningen

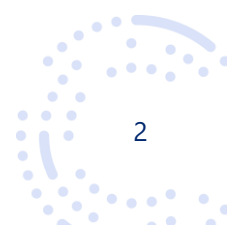


**Datum** juni 2022  
**Auteurs** dr. Hendri Adriaens  
dr. Klaas de Vos



## Inhoudsopgave

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





# 1 Inleiding

Dit rapport<sup>1</sup> heeft tot doel een indruk te geven van de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in arbeidsmarktregio Groningen (voor de indeling in arbeidsmarktregio's zie bijlage A). 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](https://www.mirrorpedia.nl). Recente beschrijvingen van de uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po 2021-2031, update 2022".<sup>2</sup> Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW.

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

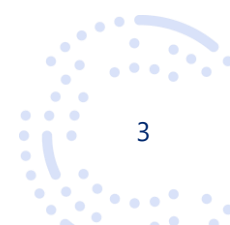
1. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de periode 2021-2026 kansen voorspeld of men bijvoorbeeld uitstroomt uit het onderwijs, een grotere of kleinere aanstellingsomvang krijgt, op een andere school in het vo gaat werken, van functie (directeur, leraar, anders) verandert of gebruik maakt van de seniorenregeling. Deze kansen worden gebaseerd op historisch gedrag en hangen naast persoonskenmerken bijvoorbeeld ook af van school- en regionale kenmerken.
2. Op deze manier kunnen vacatures ontstaan. Vervolgens wordt ieder jaar voor afstudeerders 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 2022. De simulaties zijn beleidsarm.

Een belangrijke bijsluiter voor het interpreteren van dit rapport: de ramingen baseren zich 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.

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 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 2021 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 0 op de met Mirror berekende prognoses over de periode 2021-2026. De resultaten in de hoofdstukken 3 tot en met 0 worden voor iedere arbeidsmarktregio binnen de regio die dit rapport betreft weergegeven.

<sup>1</sup> Dit rapport is onderdeel van een reeks van 14 regionale rapportages. In december 2022 zijn ook de arbeidsmarktmonitor, IPTO en de loopbaanmonitor verschenen, waarin ook regionale gegevens zijn opgenomen, zie [www.rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl).

<sup>2</sup> Zie [www.rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl) of [www.mirrorpedia.nl/publicaties](https://www.mirrorpedia.nl/publicaties).





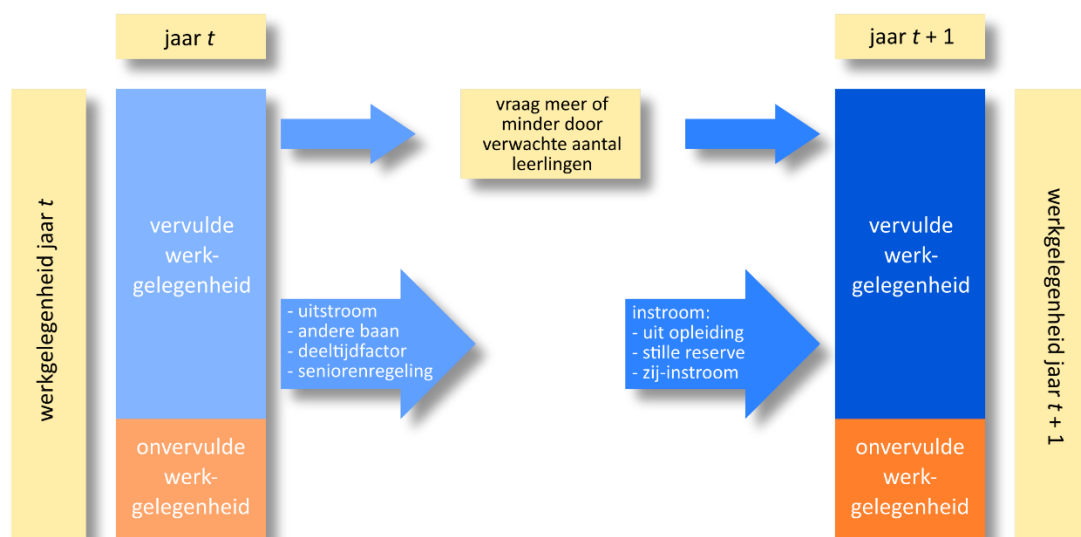
## 2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk definiëren we een aantal belangrijke grootheden waarvan we in dit rapport prognoses tonen. Deze grootheden betreffen:<sup>3</sup>

- 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 hangt niet af van de hoeveelheid onvervulde werkgelegenheid, maar wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen.
- 2) Vervangingsvraag: dit is vraag naar leraren die optreedt omdat personen uit de sector stromen (pensioen of anderszins), 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 vo 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 2023) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor jaar  $t+1$ , hier 2024, (paragraaf 5.1) kan hoger of lager liggen dan in 2023, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2023 op de scholen werken stroomt een deel uit 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, hebben we wederom onvervulde werkgelegenheid (paragraaf 5.4).

Figuur 1: Toelichting kernvariabelen



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

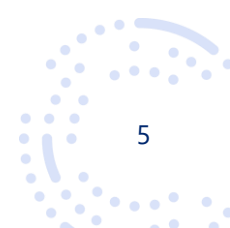
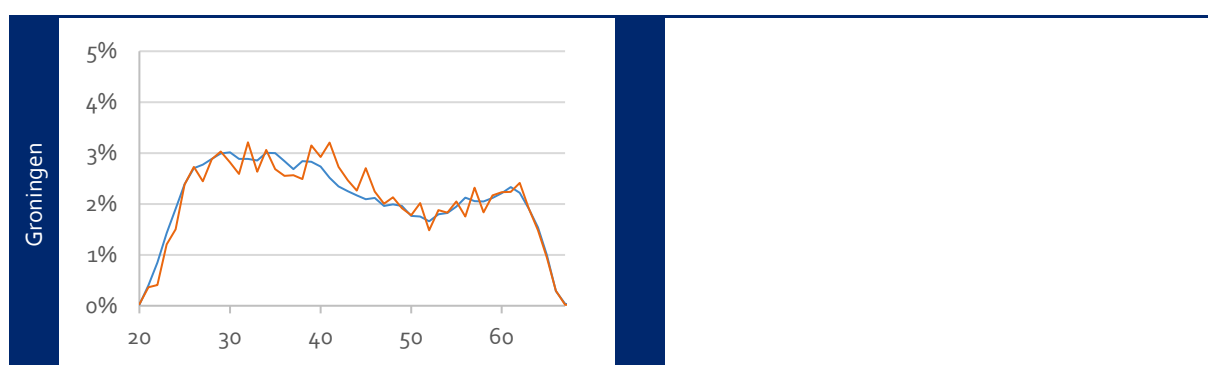
<sup>3</sup> Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag – instroom.



### 3 Leeftijdsopbouw

Om een idee te geven van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie in oktober 2020 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 in de arbeidsmarktregio Groningen relatief meer leraren rond de 40 jaar oud zijn dan het landelijk gemiddelde, terwijl de fractie leraren jonger dan 30 onder het landelijke gemiddelde ligt. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw voor leraren oktober 2020





## 4 Starttekort uit de tekortmeting

In het startjaar van de raming is al sprake van onvervulde werkgelegenheid aan leraren. De omvang daarvan bepalen we met behulp van de tekortmeting in het primair onderwijs (zie "Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2021"). In de tekortmeting zijn 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.

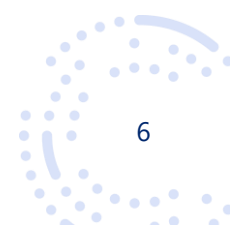
Daarnaast dienen de door scholen opgegeven tekorten voor regulier personeel beschouwd te worden in relatie tot de voor de arbeidsmarktramingen beschikbare formatiegegevens. De categorie van verborgen tekorten "zijinstroom" is al vertegenwoordigd in deze formatiegegevens als werkzame personen. Deze tekorten zijn daarom niet meegenomen in de arbeidsmarktramingen als starttekort. 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 formatiedata. Het eerste deel van Tabel 1 (open en verborgen tekorten niet in de formatie) wordt binnen de arbeidsmarktramingen als het starttekort in 2021 opgenomen.

Tabel 1: Reguliere tekort aan leraren per 1 oktober 2021 als percentage van de werkgelegenheid

	niet in formatie		in formatie (zijinstroom)	totaal
	open	verborgen	verborgen	
Landelijk	1,9%	2,9%	1,1%	5,9%
Groningen	1,4%	2,1%	0,2%	3,7%

We zien in Tabel 1 dat de arbeidsmarktregio Groningen vergeleken met het landelijk gemiddelde een relatief laag tekort heeft, dat maar voor een klein deel wordt opgevuld met personen die ook al aanwezig zijn in de formatiebestanden (zijinstroom). Het gevolg is dat daar ongeveer 95%<sup>4</sup> van het gemeten reguliere tekort als starttekort in de ramingen terecht komt (landelijk 81%).

<sup>4</sup> Dit is berekend als:  $(1,4 + 2,1) / 3,7 = 95\%$ .





## 5 Prognoses op hoofdlijnen

### 5.1 Werkgelegenheid

Centraal in deze prognoses staat de werkgelegenheid. De werkgelegenheid is gedefinieerd als de fte's die daadwerkelijk gewerkt moeten worden in een situatie zonder onvervulde werkgelegenheid. Hierin wordt geen gebruik van de seniorenregeling meegenomen. Er zijn drie factoren die in Mirror de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen:

- 1) de leerlingenprognoses van DUO per brin (zie [data.duo.nl](https://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 2020.
- 3) een beperkte vaste voet.

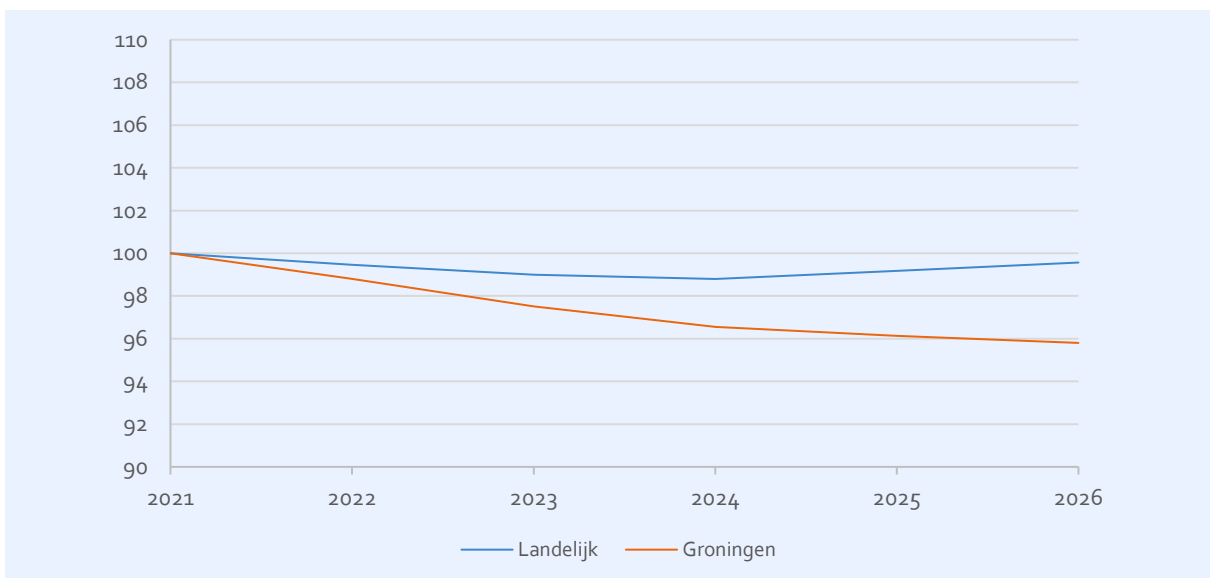
In Tabel 2 is de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte exclusief seniorenregeling

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Landelijk	93.785	93.282	92.837	92.657	93.016	93.378
Groningen	3.696	3.652	3.604	3.569	3.553	3.541

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2021. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau de komende jaren eerst licht daalt om op termijn weer te stijgen. In de arbeidsmarktregio Groningen daalt de werkgelegenheid tot 2024 sneller dan het landelijke gemiddelde en blijft deze ook daarna licht dalen.

Figuur 3: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2021 (2021 = 100)



### 5.2 Vervangingsvraag

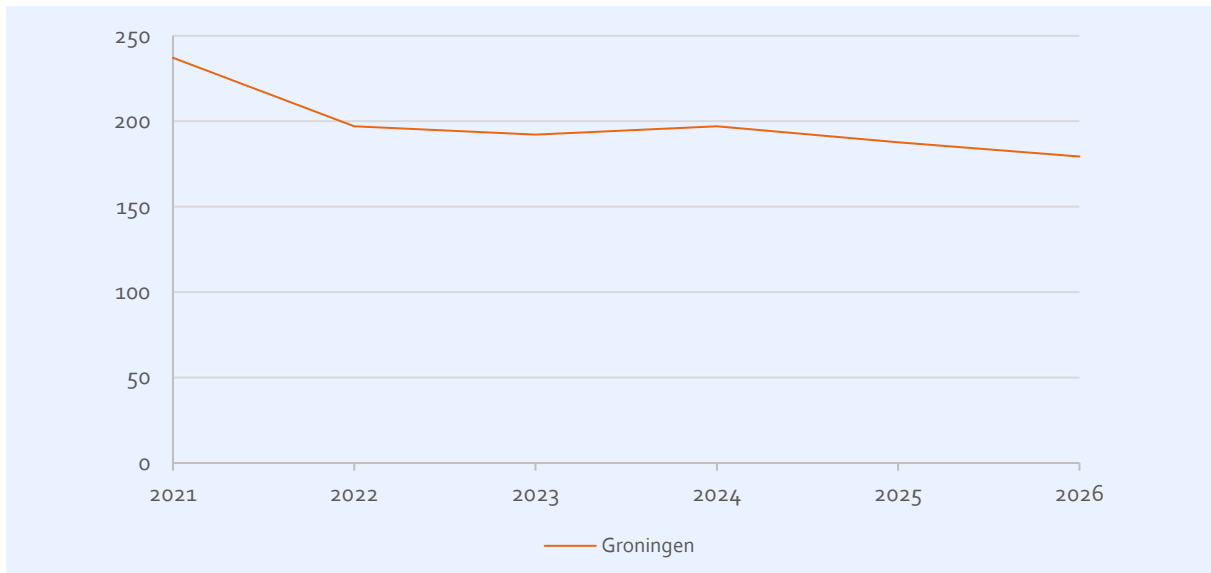
De vervangingsvraag geeft een samenvatting van alle fte die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio. Dat kan gebeurd zijn door uitstroom, maar ook doordat leraren minder zijn gaan





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 beïnvloedt 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

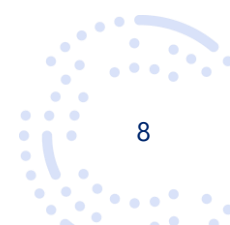


Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Landelijk	6.242	5.235	5.255	5.208	5.195	5.047
Groningen	237	197	192	197	188	179

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 vervangingsvraag in de arbeidsmarktregio Groningen na een aanvankelijke daling tussen 2022 en 2024 ongeveer stabiel is om daarna weer licht te dalen. Gedurende de gehele periode ligt de vervangingsvraag iets onder het landelijk gemiddelde.

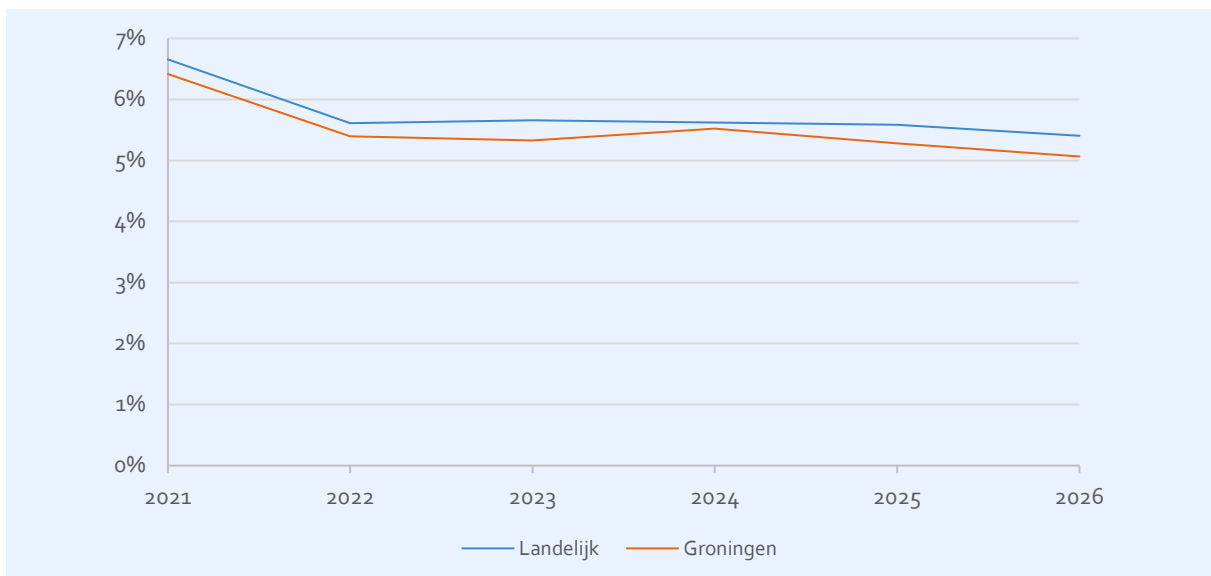
Tegenover de vervangingsvraag (en mogelijk veranderingen in de werkgelegenheid) staat de instroom. Met de instroom zullen de ontstane gaten opgevuld dienen te worden. De instroom wordt in de volgende sectie besproken.







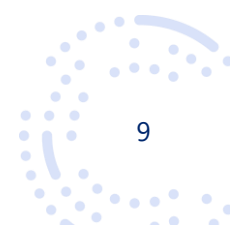
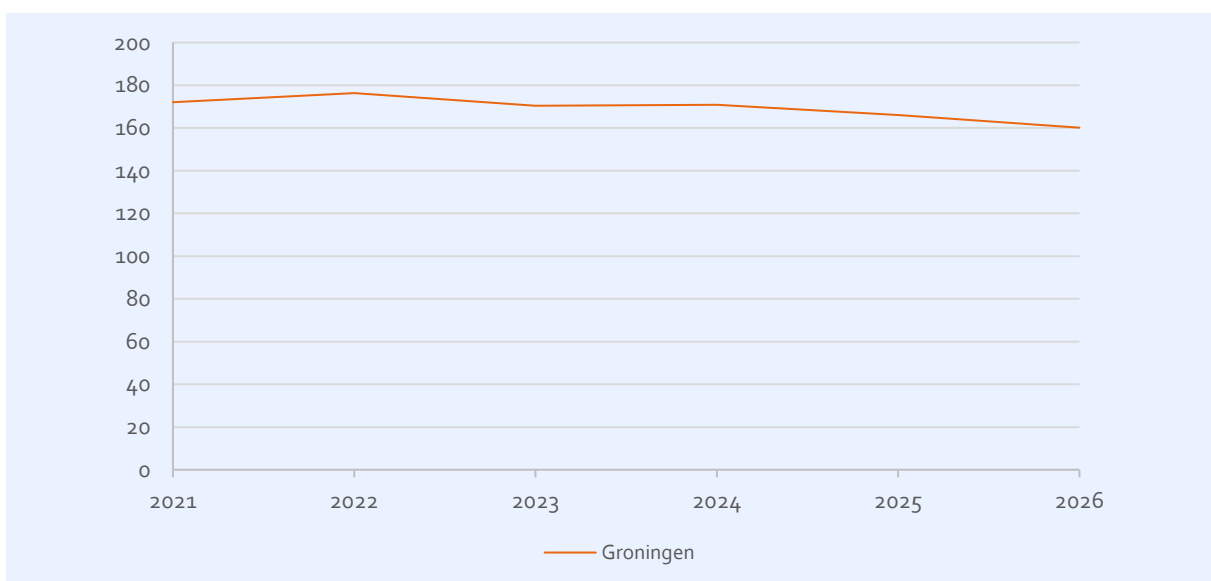
Figuur 5: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



### 5.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten van instroom van leraren gesimuleerd: instroom vanaf een lerarenopleiding vo of ulo, 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 na 2022 iets af. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken.

Figuur 6: Instroom leraren in fte



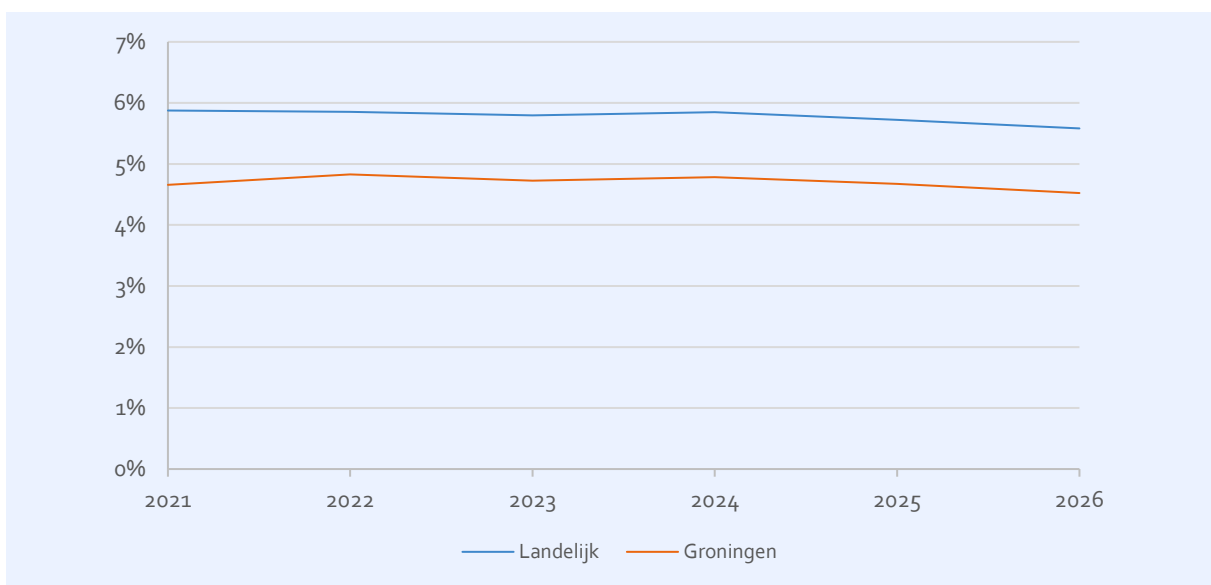


Tabel 4: Instroom leraren in fte

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Landelijk	5.510	5.458	5.382	5.420	5.322	5.212
Groningen	172	176	170	171	166	160

Figuur 7 geeft vervolgens de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat ten opzichte van de werkgelegenheid de instroom pas vanaf 2024 een zeer lichte daling vertoont..

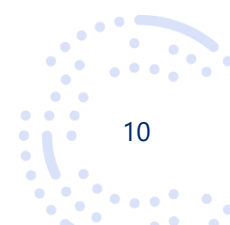
Figuur 7: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid



## 5.4 Onvervulde werkgelegenheid

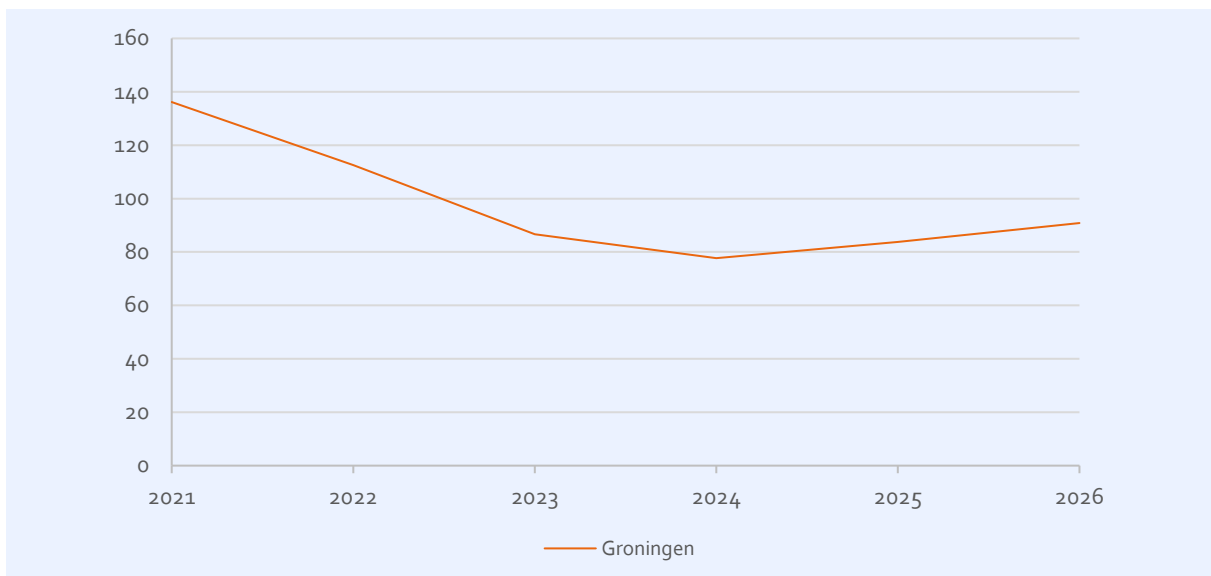
Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de onvervulde werkgelegenheid met de relatie die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd. Het kan immers zijn dat er een hoge vervangingsvraag is, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kan tekortenproblematiek toch afwezig zijn. 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 biedt daarom een mooie inkijk in het resultaat van de gehele 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 de arbeidsmarktregio Groningen is tot 2024 sprake van een forse daling van het tekort. Na 2024 neemt het tekort naar verwachting weer wat toe.





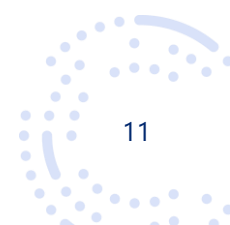
Figuur 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte



Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

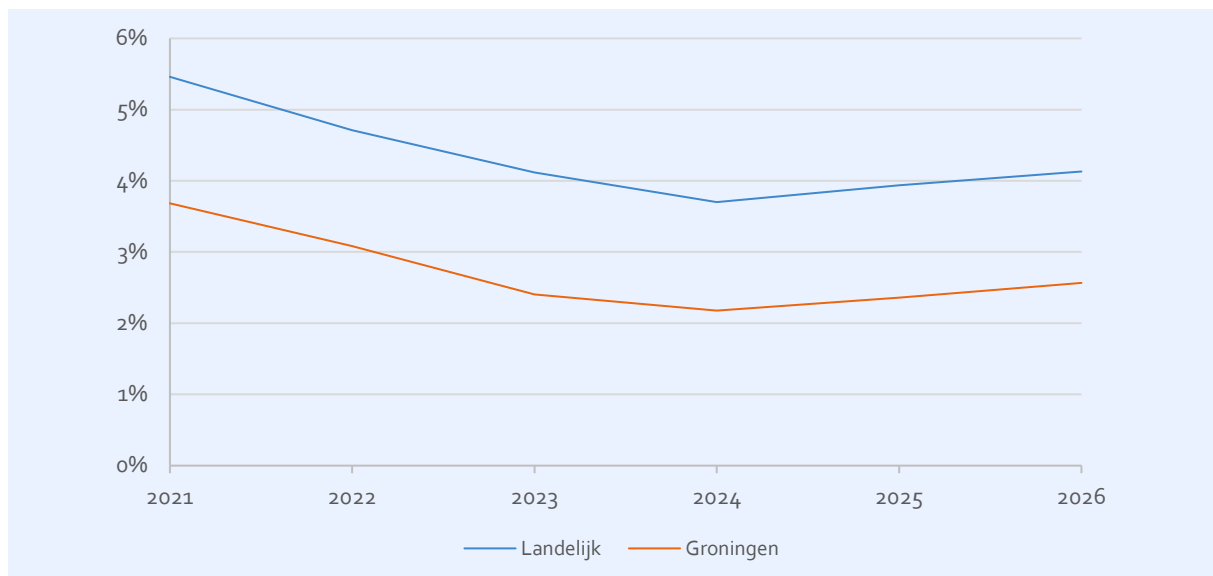
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Landelijk	5.121	4.394	3.822	3.429	3.662	3.858
Groningen	136	113	87	78	84	91

Om eventuele 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 de arbeidsmarktregio Groningen tot ongeveer het jaar 2024 een dalende relatieve onvervulde werkgelegenheid zal kennen die naar verwachting onder het landelijk gemiddelde zal liggen. Na 2024 stijgt het tekort licht maar blijft daarbij onder het landelijke gemiddelde.





Figuur 9: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Merk op dat het tekortpercentage in de figuur in 2021 kan afwijken van het tekort zoals gerapporteerd in Tabel 1. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat in die tabel alleen gemeten tekorten worden gerapporteerd, dus alleen voor de scholen die de tekortmeting hebben ingevuld. Voor de arbeidsmarkttramingen is het echter van belang een landelijk dekkend beeld te hebben. Tekorten op scholen die de tekortmeting niet hebben ingevuld zijn daarom bijgeschat op basis van een groot aantal kenmerken als regio, denominatie en schoolweging. In Figuur 9 is het tekort inclusief bijgeschatten te zien.





## A Arbeidsmarktregioindeling



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



**Centerdata**

Postbus 90153  
5000 LE Tilburg

+31 (0)13 206 3500  
info@centerdata.nl

[www.centerdata.nl](http://www.centerdata.nl)