


De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2022-2027

Regio Zuid-Holland Noord



Datum december 2022
Auteurs dr. Hendri Adriaens
dr. Klaas de Vos

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Hendri Adriaens
hendri.adriaens@centerdata.nl

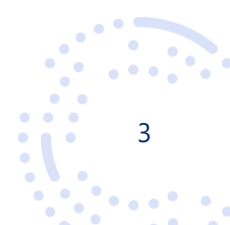
© Centerdata, Tilburg, 2022

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 | 16 |





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](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, vo en mbo, 2022-2032".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 2022-2027 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 2022. De cao van juli 2022 is ook meegenomen. De simulaties zijn beleidsarm.

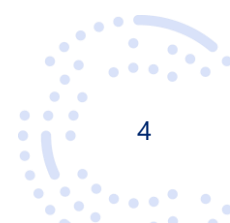
Een belangrijke kanttekening voor het interpreteren van dit rapport is dat de ramingen gebaseerd zijn op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen. Bijvoorbeeld aanvullend beleid en gedragsveranderingen 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, waarin ook regionale gegevens zijn opgenomen, zie www.rijksoverheid.nl.

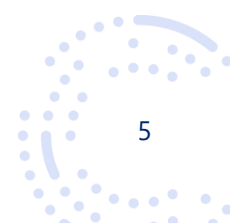
² Voor de indeling in arbeidsmarktregio's zie bijlage A.

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 2021 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 5 op de met Mirror berekende prognoses over de periode 2022-2027.





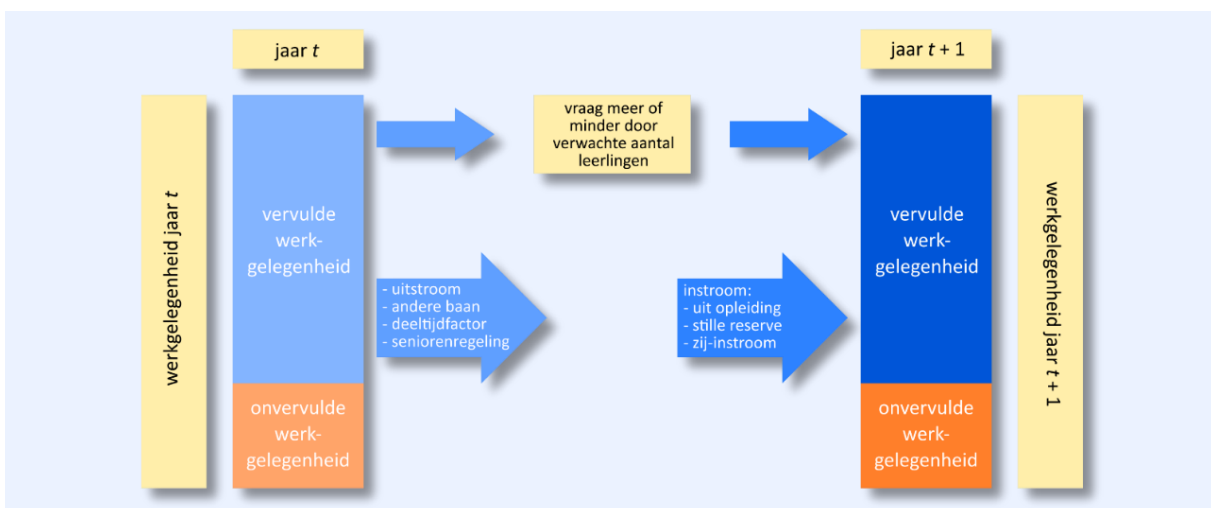
2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

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 2024) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor jaar t+1, hier 2025, (paragraaf 5.1) kan hoger of lager liggen dan in 2024, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2024 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 en hoe deze zich verhouden tot het landelijk beeld van de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren.

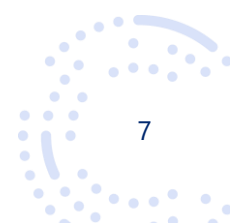
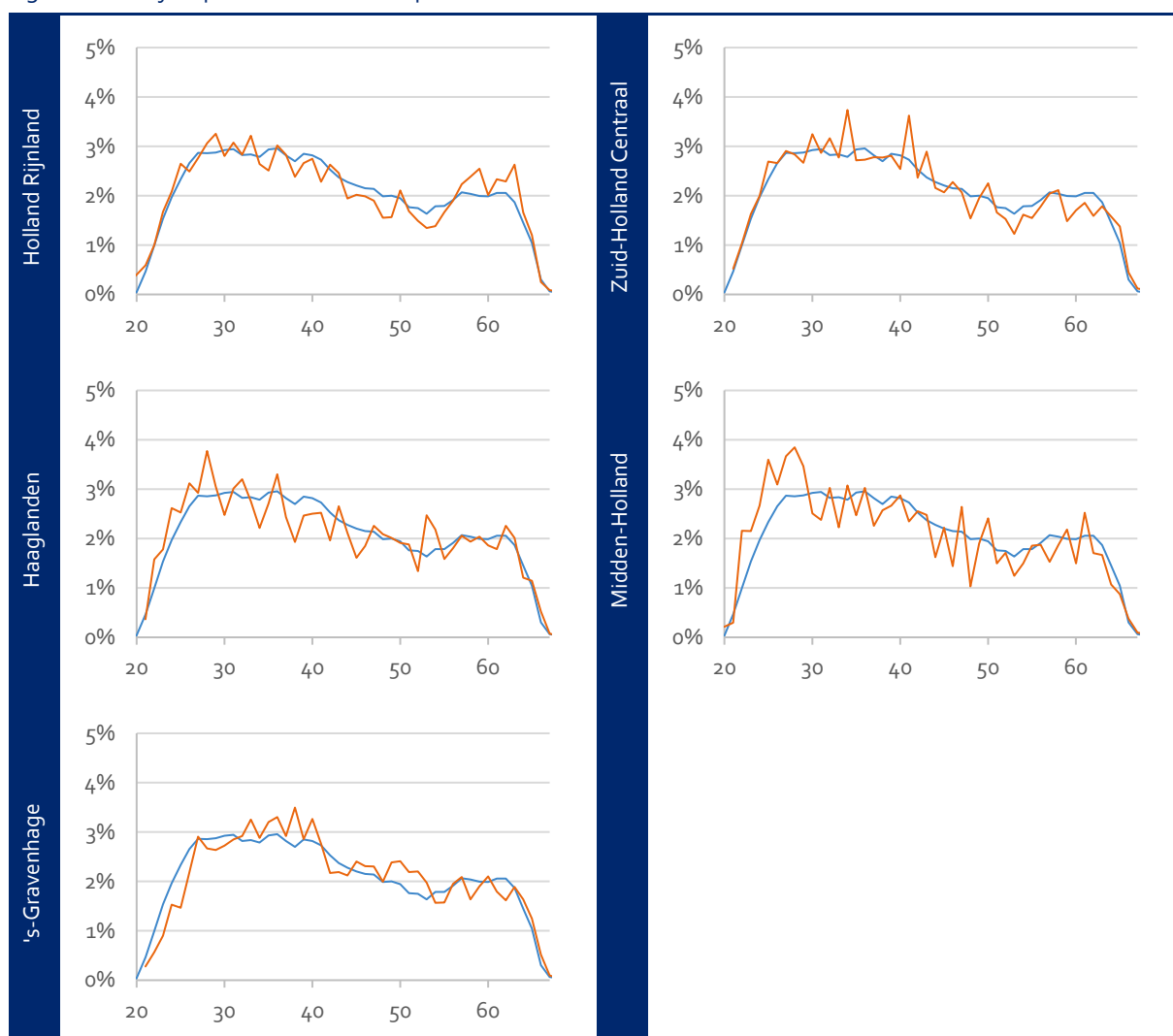
⁴ Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag – instroom.



3 Leefijdsopbouw

Om een idee te geven van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie op 1 oktober 2021 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 bijvoorbeeld op dat de met name arbeidsmarktregio Holland-Rijnland relatief meer ouderen 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 die arbeidsmarktregio. Verder valt in Figuur 2 vooral het hoge percentage jongeren in Midden-Holland op. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leefijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2021





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 2021"). 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.

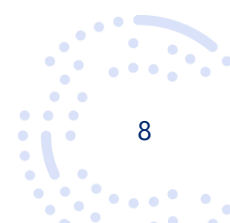
Daarnaast dienen de door scholen opgegeven tekorten voor regulier personeel beschouwd te worden in relatie tot de voor de arbeidsmarktramingen beschikbare formatiegegevens. De categorie van verborgen tekorten "zijinstroom" is al vertegenwoordigd in deze formatiegegevens als werkzame personen. Deze tekorten 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 2021 opgenomen.

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

| | niet in formatie | | in formatie (zijinstroom) | totaal | aandeel in ramingen ⁵ |
|-----------------------|------------------|-----------|---------------------------|--------|----------------------------------|
| | open | verborgen | verborgen | | |
| Landelijk | 1,9% | 2,9% | 1,1% | 5,9% | 81% |
| Holland Rijnland | 1,7% | 2,4% | 1,1% | 5,2% | 79% |
| Zuid-Holland Centraal | 2,0% | 3,3% | 1,0% | 6,3% | 84% |
| Haaglanden | 1,3% | 3,1% | 1,4% | 5,9% | 75% |
| Midden-Holland | 1,7% | 1,9% | 1,5% | 5,1% | 71% |
| 's-Gravenhage | 2,8% | 6,4% | 3,0% | 12,2% | 75% |

We zien in Tabel 1 dat arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en met name de stad 's-Gravenhage vergeleken met het landelijk gemiddelde relatief hoge reguliere tekorten kennen. In Midden-Holland zijn de tekorten relatief vaak opgevuld met personen die ook al aanwezig zijn in de formatiebestanden (zijinstroom). Het gevolg is dat daar ongeveer 71% van het gemeten reguliere tekort als starttekort in de ramingen terecht komt. In Zuid-Holland Centraal is het beeld anders en wordt ongeveer 84% van het gemeten reguliere tekort als starttekort opgenomen in de ramingen.

⁵ Dit is voor de landelijke cijfers berekend als: $(1,9 + 2,9) / 5,9 = 81\%$.





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:

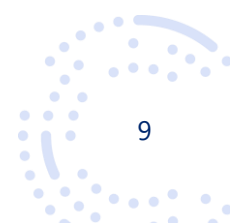
1. de leerlingenprognoses van DUO per brin (zie data.duo.nl).
2. de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin. Deze ratio is bepaald op peildatum 1 oktober 2021.
3. een beperkte vaste voet.

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

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte (exclusief seniorenregeling)

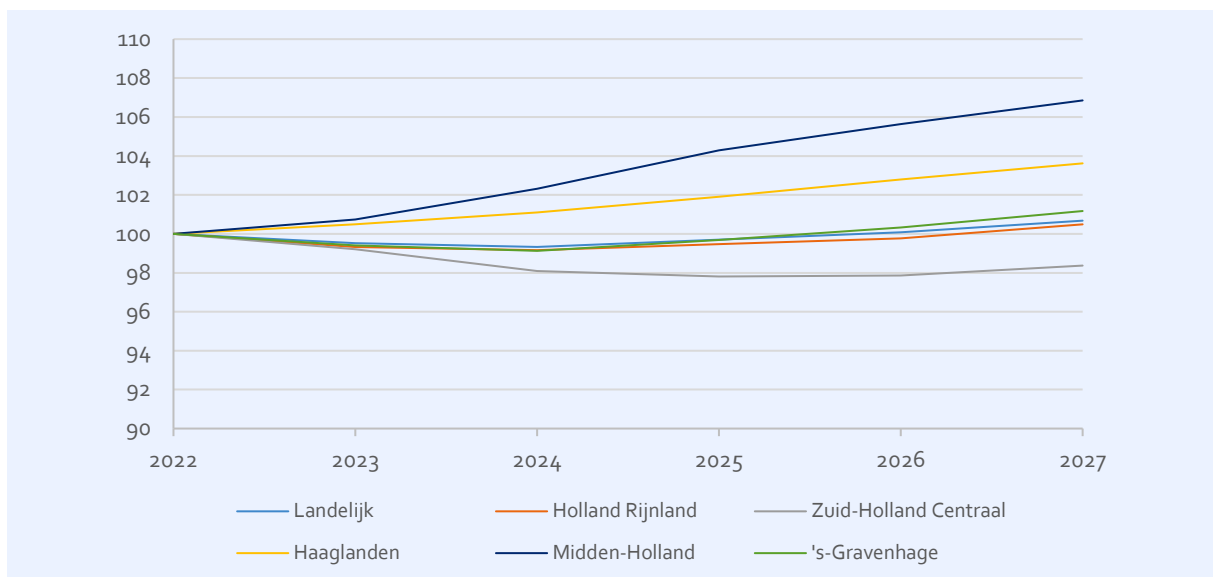
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Landelijk | 95.277 | 94.820 | 94.637 | 94.993 | 95.359 | 95.923 |
| Holland Rijnland | 3.003 | 2.983 | 2.978 | 2.987 | 2.996 | 3.018 |
| Zuid-Holland Centraal | 1.951 | 1.935 | 1.914 | 1.908 | 1.909 | 1.919 |
| Haaglanden | 1.503 | 1.511 | 1.520 | 1.532 | 1.545 | 1.558 |
| Midden-Holland | 1.060 | 1.068 | 1.084 | 1.105 | 1.120 | 1.132 |
| 's-Gravenhage | 3.398 | 3.378 | 3.369 | 3.387 | 3.410 | 3.438 |

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2022. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau na een aanvankelijke daling licht stijgt. In arbeidsmarktregio Midden-Holland stijgt de werkgelegenheid naar verwachting het hardst van alle arbeidsmarktregio's in de regio Zuid-Holland Noord. Ook arbeidsmarktregio Haaglanden laat op termijn een stijging van de werkgelegenheid zien die boven het landelijke gemiddelde ligt. In Holland-Rijnland en 's-Gravenhage is de ontwikkeling van de werkgelegenheid vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde, terwijl de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Zuid-Holland Centraal juist achterblijft bij het landelijke gemiddelde.





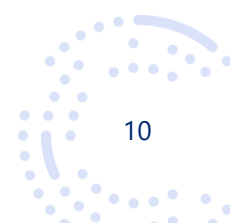
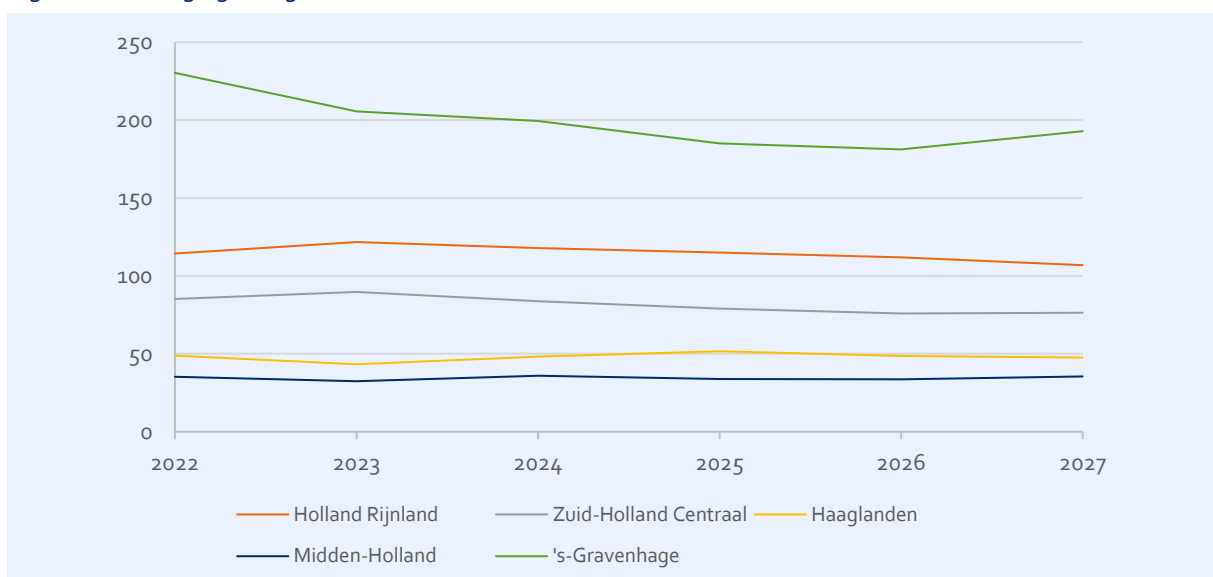
Figuur 3: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2022 (2022 = 100)



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





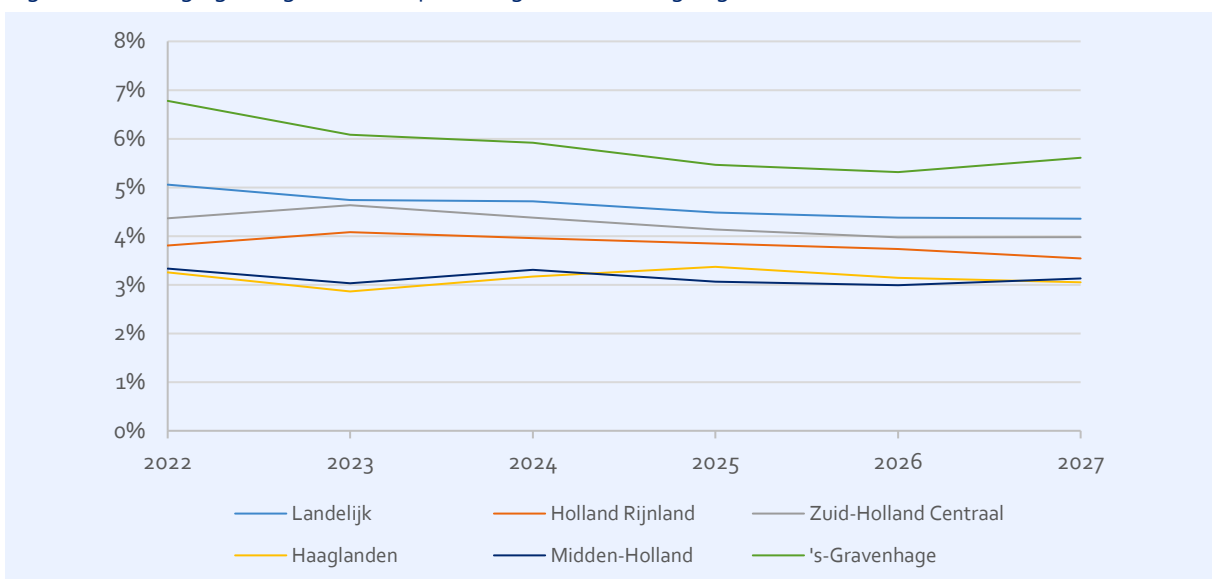
Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Landelijk | 4.818 | 4.498 | 4.463 | 4.262 | 4.176 | 4.179 |
| Holland Rijnland | 114 | 122 | 118 | 115 | 112 | 107 |
| Zuid-Holland Centraal | 85 | 90 | 84 | 79 | 76 | 76 |
| Haaglanden | 49 | 43 | 48 | 52 | 49 | 48 |
| Midden-Holland | 35 | 32 | 36 | 34 | 33 | 35 |
| 's-Gravenhage | 230 | 206 | 199 | 185 | 181 | 193 |

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 alle arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord behalve 's-Gravenhage een vervangingsvraag zullen hebben, die onder de landelijke vervangingsvraag ligt. Haaglanden en Midden-Holland vertonen daarbij de laagste vervangingsvraag. 's-Gravenhage vormt zoals vermeld een uitzondering, met een weliswaar dalende maar gedurende de volledige ramingsperiode hoger dan gemiddelde vervangingsvraag.

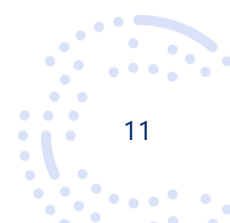
Tegenover de vervangingsvraag (en mogelijke veranderingen in de werkgelegenheid) staat de instroom. Met de instroom zullen de ontstane gaten opgevuld dienen te worden. De instroom wordt in de volgende sectie besproken.

Figuur 5: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



5.3 Instroom

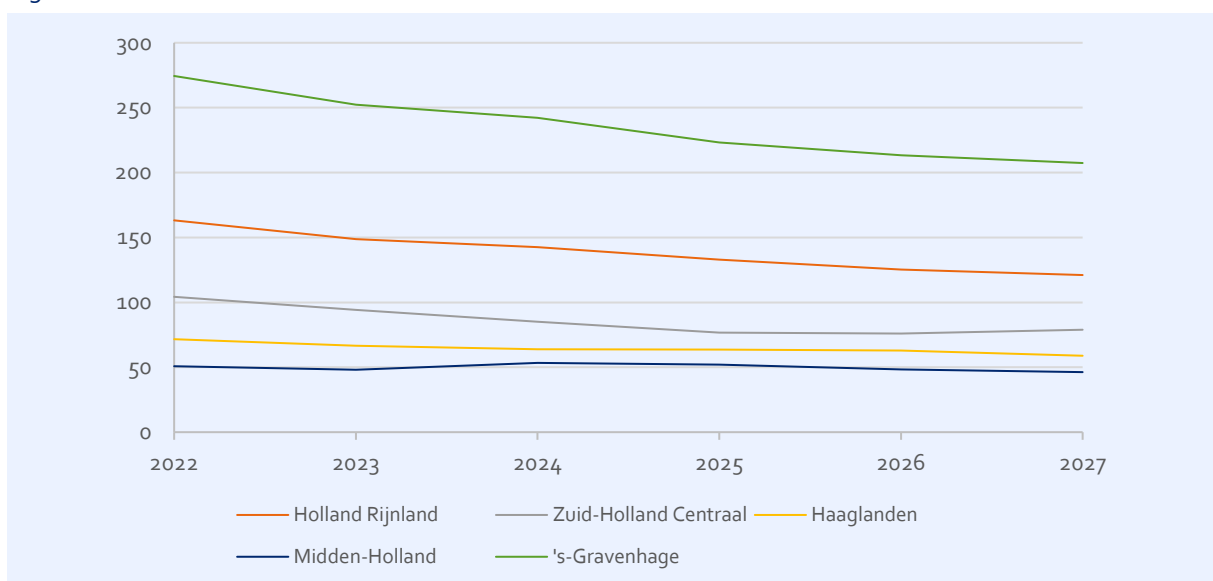
Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten van instroom van leraren onderscheiden: instroom vanaf de pabo, vanuit de zogenaamde stille reserve en van zijinstroom. De stille reserve betreft personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) 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 vertoont in alle arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord een daling. 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

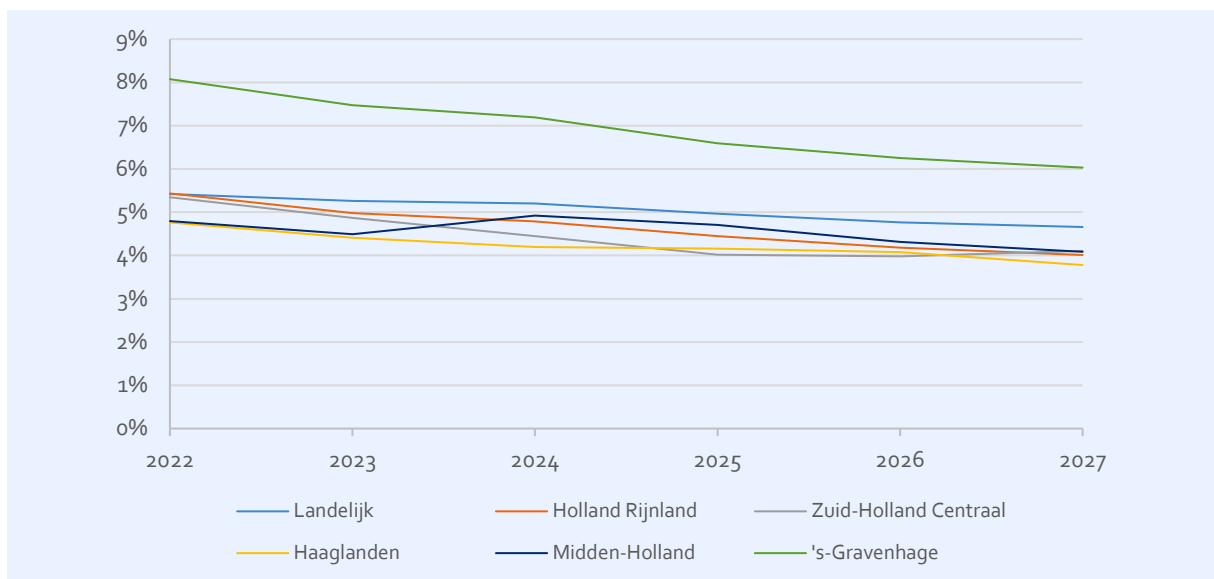
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Landelijk | 5.164 | 4.989 | 4.926 | 4.713 | 4.547 | 4.468 |
| Holland Rijnland | 163 | 149 | 142 | 133 | 125 | 121 |
| Zuid-Holland Centraal | 104 | 94 | 85 | 77 | 76 | 79 |
| Haaglanden | 72 | 67 | 64 | 64 | 63 | 59 |
| Midden-Holland | 51 | 48 | 53 | 52 | 48 | 46 |
| 's-Gravenhage | 274 | 252 | 242 | 223 | 213 | 207 |

Figuur 7 geeft vervolgens de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat ook ten opzichte van de werkgelegenheid sprake is van een lichte daling van de instroom. In 's-Gravenhage ligt de instroom naar verwachting fors boven het landelijke gemiddelde maar vertoont deze ook de sterkste daling.





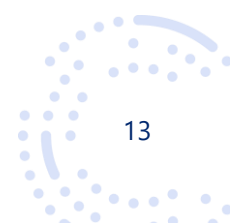
Figuur 7: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid



5.4 Onvervulde werkgelegenheid

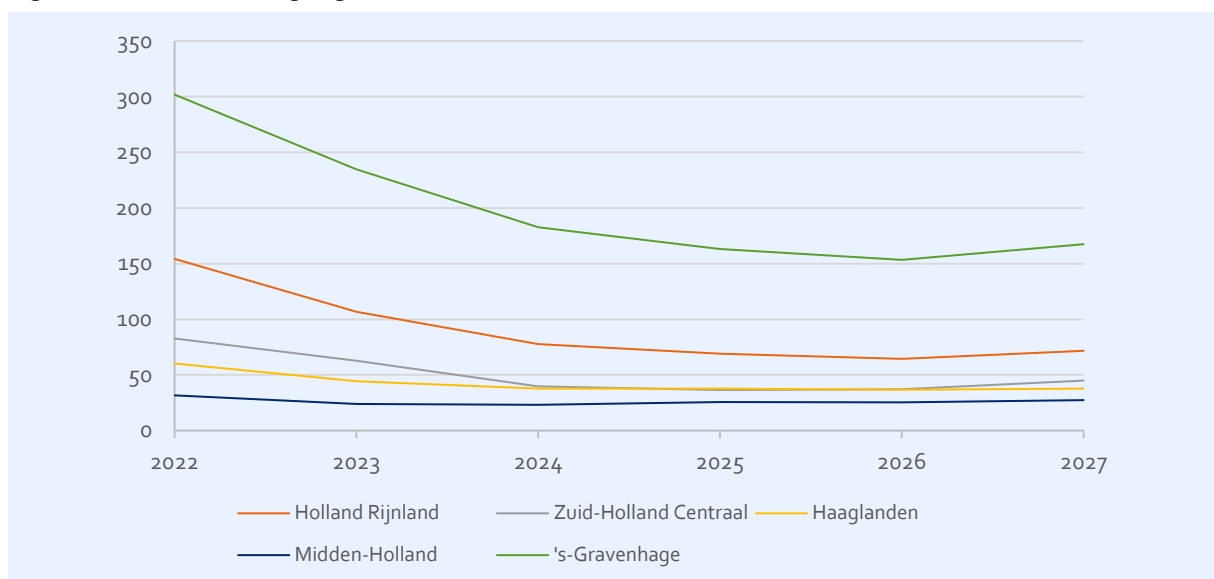
Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de onvervulde werkgelegenheid met de relatie die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd. Het kan immers zijn dat er een hoge vervangingsvraag is, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kunnen de tekorten 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.





Figuur 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte



Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

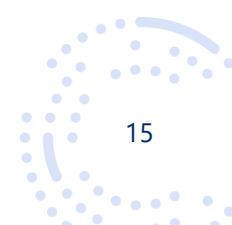
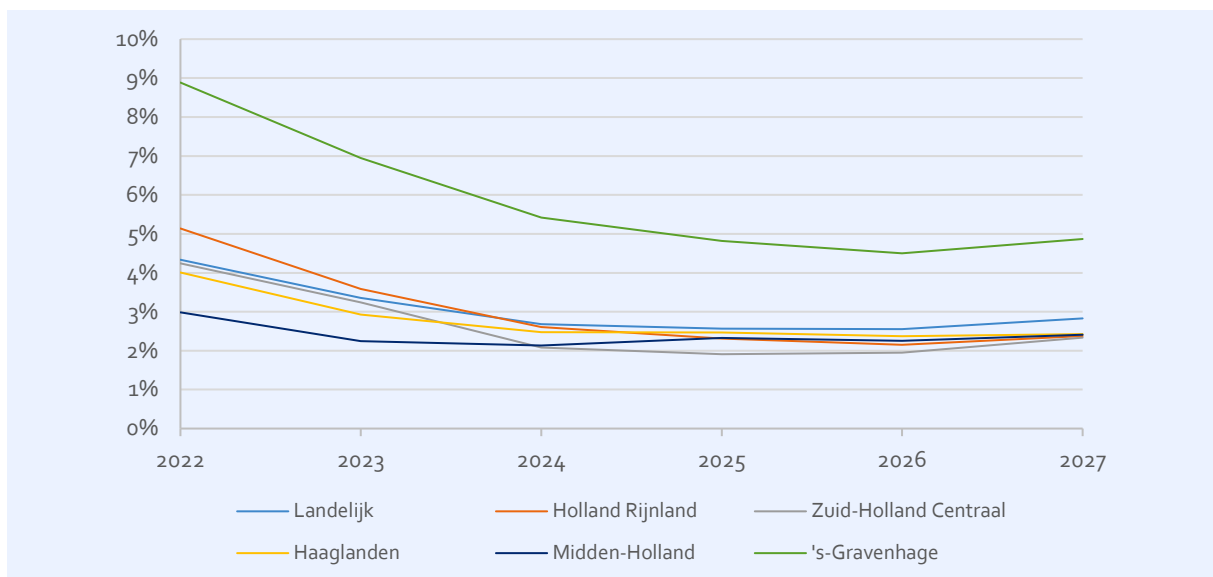
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Landelijk | 4.131 | 3.182 | 2.535 | 2.440 | 2.435 | 2.710 |
| Holland Rijnland | 154 | 107 | 78 | 69 | 64 | 72 |
| Zuid-Holland Centraal | 83 | 63 | 40 | 36 | 37 | 45 |
| Haaglanden | 60 | 44 | 38 | 38 | 37 | 38 |
| Midden-Holland | 32 | 24 | 23 | 26 | 25 | 27 |
| 's-Gravenhage | 302 | 235 | 183 | 163 | 153 | 167 |

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 alle arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord tot ongeveer het jaar 2024 een dalende relatieve onvervulde werkgelegenheid zullen kennen. Daarbij vertoont 's-Gravenhage naar verwachting een fors hoger tekort dan het landelijk gemiddelde en ook een sterkere daling, terwijl Midden-Holland vooral aanvankelijk een lager tekort en ook een veel geringere daling van het tekort vertoont.





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 |

