


Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 2024

regio Zuid-Holland Noord



Datum december 2024
Auteurs dr. Hendri Adriaens
drs. Marcia den Uijl
Berkay Serceoglu MSc

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Hendri Adriaens
hendri.adriaens@centerdata.nl

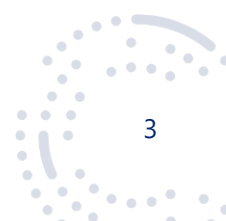
© Centerdata, Tilburg, 2024

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	5
3	Leeftijdsopbouw	6
4	Aanvangstekort uit de tekortmeting	7
5	Prognoses op hoofdlijnen	8
5.1	Werkgelegenheid	8
5.2	Vervangingsvraag	9
5.3	Instroom	10
5.4	Onvervulde werkgelegenheid	11
A	Arbeidsmarktregioindeling	14





1 Inleiding

Dit rapport¹ geeft een indruk van de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de regio Zuid-Holland Noord, bestaande uit arbeidsmarktregio's² Holland Rijnland, Zuid-Holland Centraal, Haaglanden en Midden-Holland. De stad 's-Gravenhage zal daarbij separaat beschouwd worden. Daarbij maken we gebruik van het in opdracht van het ministerie van OCW ontwikkelde ramingsmodel voor de onderwijsarbeidsmarkt Mirror. Een uitgebreide beschrijving van de werking van Mirror is te vinden op de website mirrorpedia.nl. Recente uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024".³

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 ramingsperiode 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. Met die kansen worden stromen gesimuleerd, zoals de uitstroom.
2. Door deze stromen 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 zijinstroom 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 2024. De simulaties zijn beleidsarm.

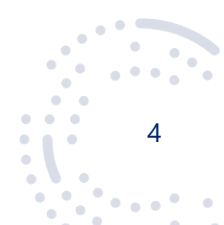
Belangrijk voor het interpreteren van dit rapport is het feit dat de ramingen gebaseerd zijn op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen. Bijvoorbeeld aanvullend beleid en gedragsveranderingen 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 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 2023 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 5 op de met Mirror berekende prognoses over de periode 2024-2029.

¹ Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW en 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 rijksoverheid.nl of mirrorpedia.nl/publicaties.

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

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





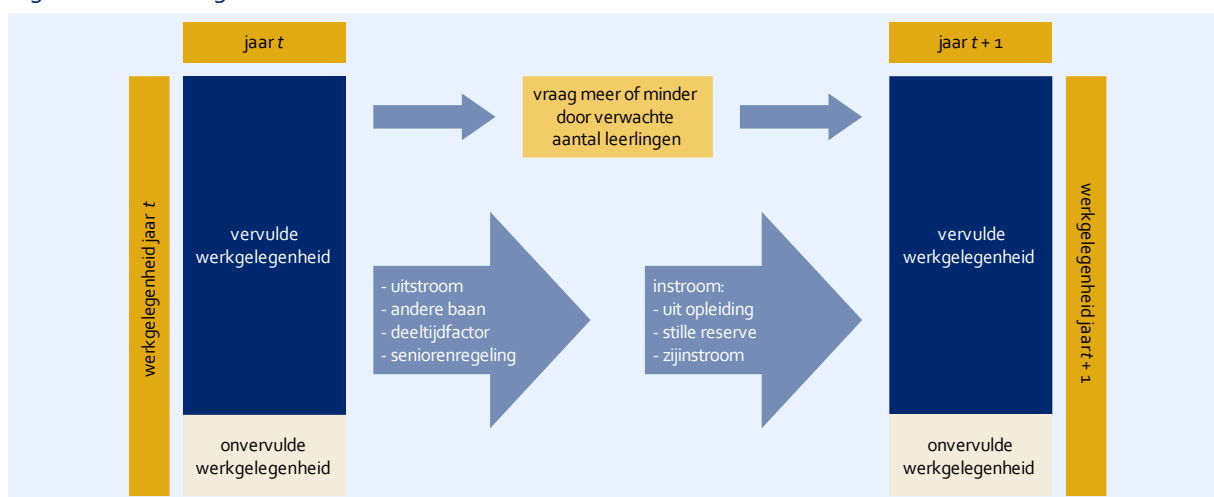
2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

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

1. Werkgelegenheid: dit geeft de totale vraag naar leraren aan. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen. Als er geen onvervulde werkgelegenheid is, is de werkgelegenheid gelijk aan het aantal fte⁴ leraren dat werkt.
2. Vervangingsvraag: dit is vraag naar leraren die ontstaat omdat personen uit de sector stromen (vanwege pensioen of om andere redenen), minder gaan werken, 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).⁵

In Figuur 1 wordt de relatie tussen deze variabelen geïllustreerd. De werkgelegenheid in jaar t (bijvoorbeeld 2026) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor jaar $t+1$, hier 2027, (sectie 5.1) kan hoger of lager liggen dan in 2026, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2026 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 (sectie 5.2). De verandering in werkgelegenheid en de vervangingsvraag proberen de scholen in te vullen. Dit leidt tot instroom (sectie 5.3). Waar dat niet lukt, resteert wederom onvervulde werkgelegenheid (sectie 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 Full time equivalent, 1 fte is een voltijdsbaan.

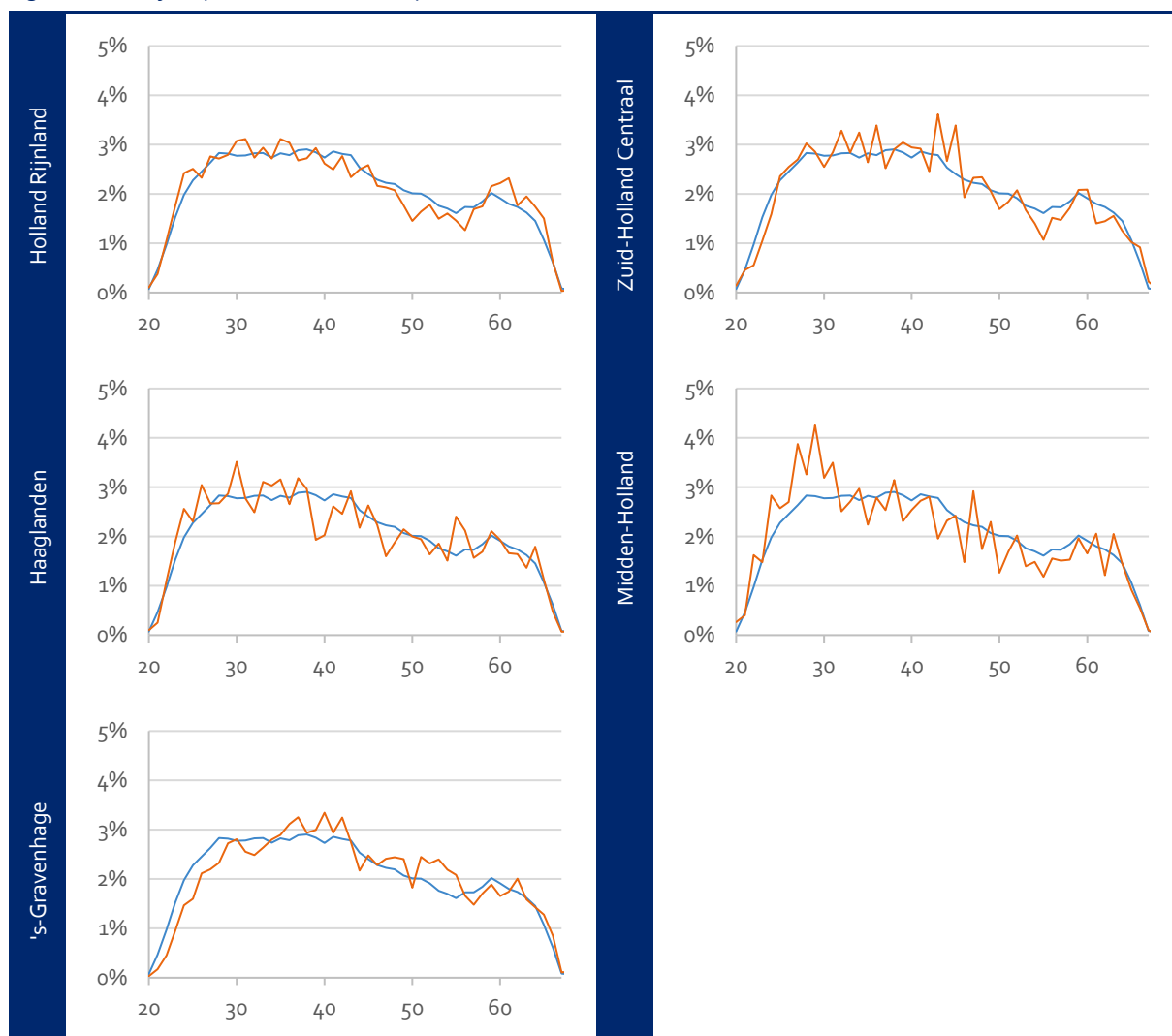
⁵ Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag - instroom.



3 Leeftijdsopbouw

Om een idee te geven van de samenstelling van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie op 1 oktober 2023 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 (de blauwe lijn). 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 de stad 's-Gravenhage wat minder jongeren heeft dan het landelijk gemiddelde. Arbeidsmarktregio Midden-Holland heeft juist veel meer jongeren dan het landelijk gemiddelde. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2023





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.⁶ In de tekortmeting is aan scholen gevraagd zowel openstaande vacatures als verborgen tekorten⁷ 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", die door de scholen is opgegeven, is al vertegenwoordigd in deze formatiegegevens als werkzame personen. Zij hebben immers een aanstelling als leraar. Deze opgegeven tekorten zijn daarom niet meegenomen in de arbeidsmarktramingen als aanvangstekort. 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 aanvangstekort in 2023 opgenomen.

Tabel 1: Reguliere tekort aan leraren per 1 oktober 2023 als percentage van de werkgelegenheid

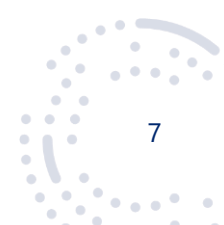
arbeidsmarktregio	niet in formatie		in formatie (zijinstroom)	totaal	aandeel in ramingen ⁸
	open	verborgen	verborgen		
Landelijk	1,5%	3,9%	1,2%	6,6%	82%
Holland Rijnland	1,2%	2,9%	1,7%	5,8%	71%
Zuid-Holland Centraal	2,2%	4,8%	1,8%	8,8%	80%
Haaglanden	1,7%	5,6%	1,7%	9,0%	81%
Midden-Holland	1,4%	2,0%	1,0%	4,4%	77%
's-Gravenhage	2,1%	10,1%	2,8%	15,1%	81%

We zien in Tabel 1 dat de arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord, uitgezonderd Holland Rijnland en Midden-Holland, vergeleken met het landelijk gemiddelde relatief hoge reguliere tekorten kennen. 's-Gravenhage heeft tekorten die zelfs ruim twee keer zo groot zijn als het landelijk gemiddelde. In Holland Rijnland 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 aanvangstekort in de ramingen terecht komt. Voor Midden-Holland bedraagt dit percentage 77% (het landelijk gemiddelde is 82%).

⁶ Zie rapport "Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2023" op mirrorpedia.nl/publicaties.

⁷ Een verborgen tekort is werkgelegenheid die niet (geheel) naar wens is ingevuld, zoals bijvoorbeeld een onbevoegde, een extern ingehuurde of iemand die eigenlijk een andere functie heeft.

⁸ Dit is voor de landelijke cijfers berekend als: $(1,5 + 3,9) / 6,6 = 82\%$.





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 2023.
3. een beperkte vaste voet.

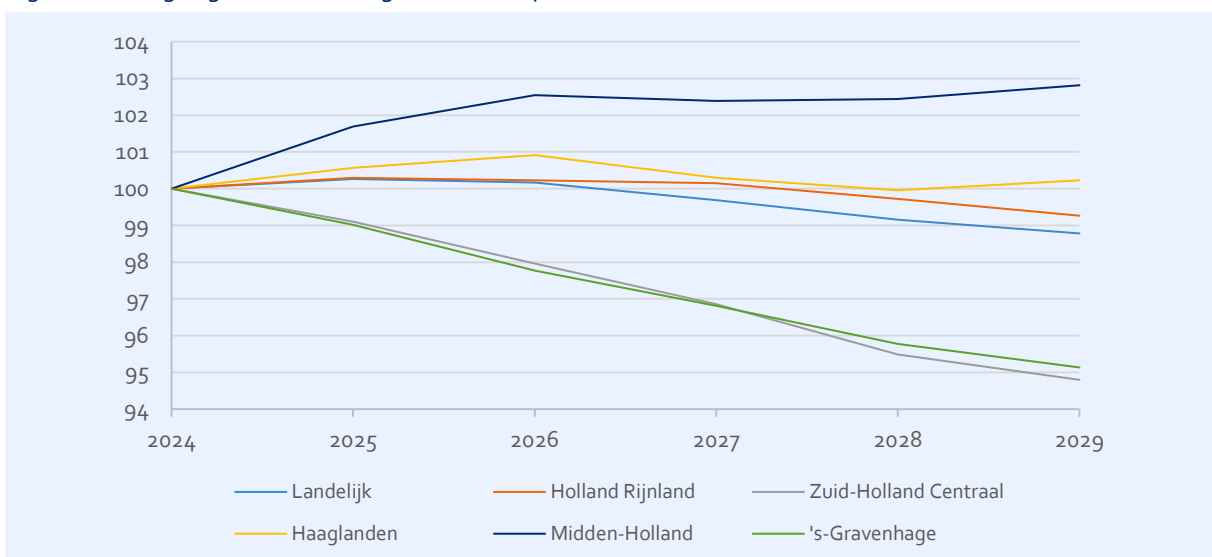
In Tabel 2 wordt de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte (exclusief seniorenregeling)

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	94.088	94.337	94.244	93.792	93.295	92.943
Holland Rijnland	2.847	2.856	2.854	2.851	2.839	2.826
Zuid-Holland Centraal	1.852	1.835	1.814	1.793	1.768	1.755
Haaglanden	1.535	1.544	1.549	1.540	1.535	1.539
Midden-Holland	1.095	1.114	1.123	1.121	1.122	1.126
's-Gravenhage	3.340	3.307	3.265	3.233	3.199	3.177

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2024. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau tot 2025 licht stijgt en na 2026 alleen maar daalt. In arbeidsmarktregio Midden-Holland stijgt de werkgelegenheid naar verwachting tegen de landelijke trend in. In Zuid-Holland Centraal en 's-Gravenhage daalt de werkgelegenheid juist aanzienlijk harder dan het landelijk gemiddelde en over de gehele ramingsperiode.

Figuur 3: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2024 (2024 = 100)

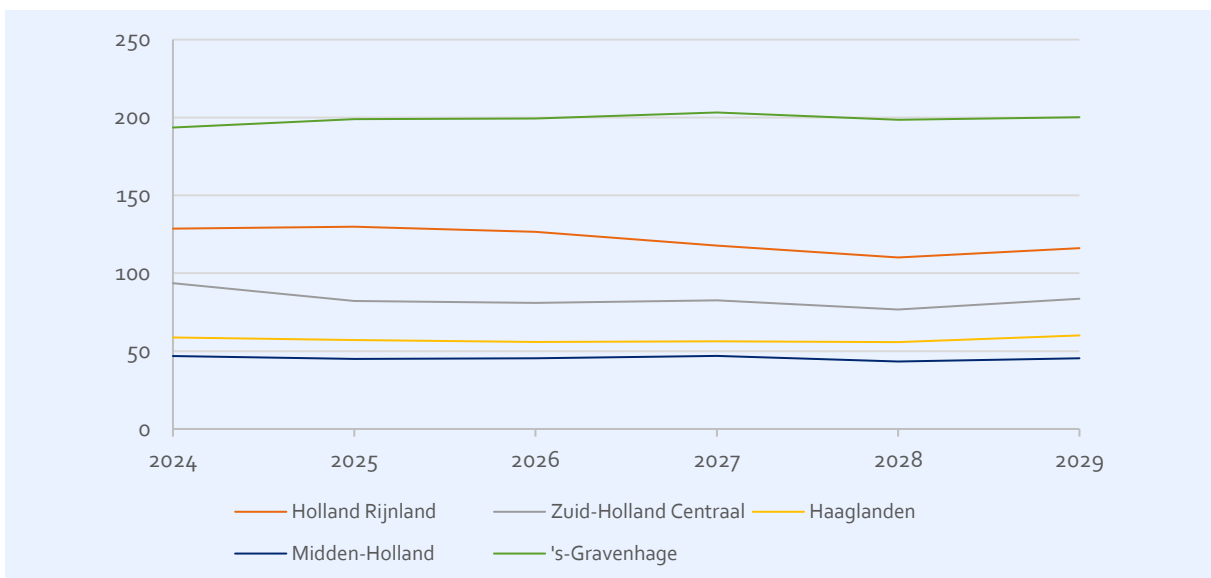




5.2 Vervangingsvraag

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 een andere functie (zoals directeur) zijn gaan bekleden. Personen die meer zijn gaan werken of juist leraar zijn geworden zijn hier ook in 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

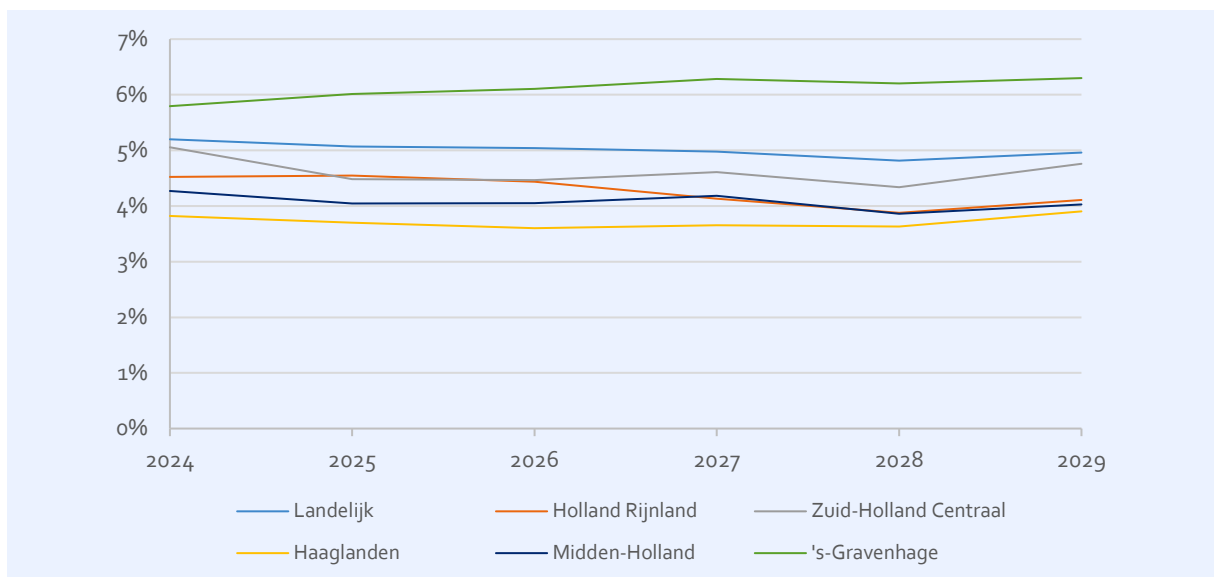
arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	4.892	4.781	4.750	4.669	4.493	4.610
Holland Rijnland	129	130	127	118	110	116
Zuid-Holland Centraal	94	82	81	83	77	84
Haaglanden	59	57	56	56	56	60
Midden-Holland	47	45	45	47	43	45
's-Gravenhage	194	199	199	203	198	200

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 vervangingsvraag zullen kennen die onder de landelijk gemiddelde vervangingsvraag ligt. Afwijking daarop vormt 's-Gravenhage, met een gedurende de volledige ramingsperiode significant hogere vervangingsvraag dan gemiddeld.

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.



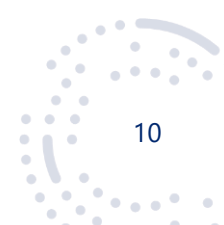
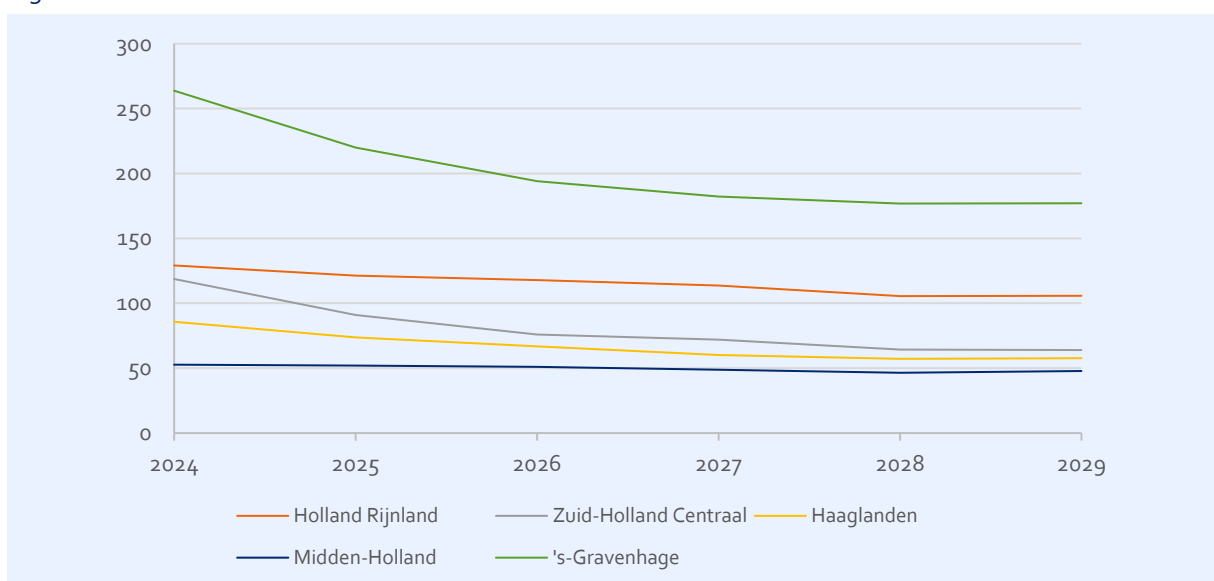
Figuur 5: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



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 in de eerste twee jaren van de ramingsperiode in de stad 's-Gravenhagen naar verwachting sterk af. In arbeidsmarktregio Midden-Holland blijft de instroom over de gehele ramingsperiode nagenoeg constant. In de overige arbeidsmarktregio's in Zuid-Holland Noord wordt een lichte afname van de instroom verwacht.

Figuur 6: Instroom leraren in fte



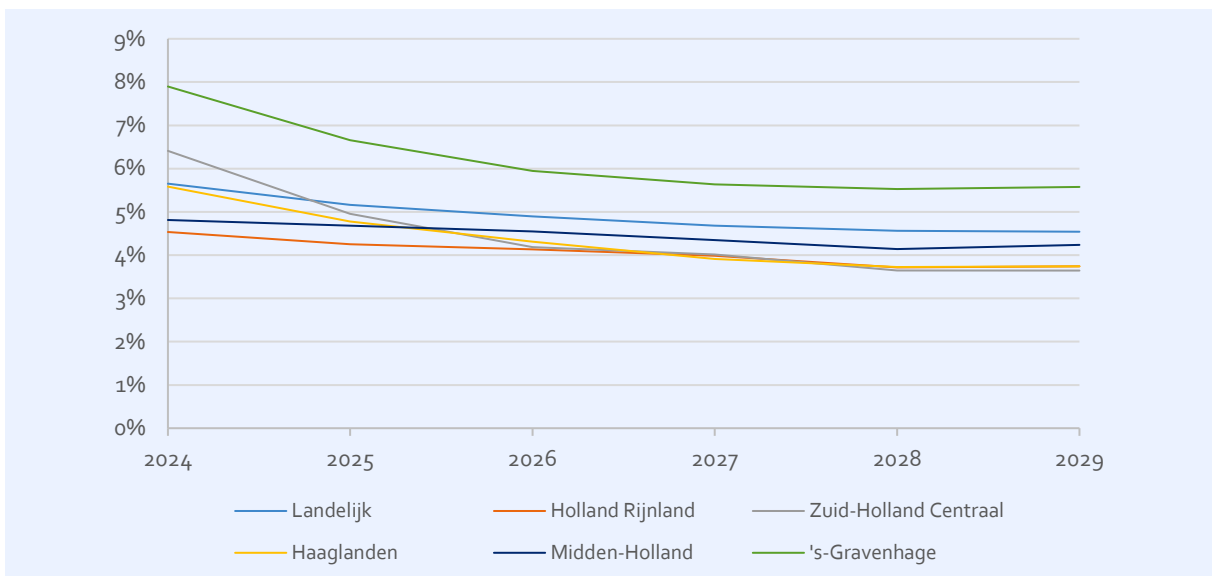


Tabel 4: Instroom leraren in fte

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5.318	4.869	4.613	4.393	4.260	4.221
Holland Rijnland	129	121	118	114	106	106
Zuid-Holland Centraal	119	91	76	72	64	64
Haaglanden	86	74	67	60	57	58
Midden-Holland	53	52	51	49	46	48
's-Gravenhage	264	220	194	182	177	177

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. In 's-Gravenhage is de instroom naar verwachting aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken.

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. 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.

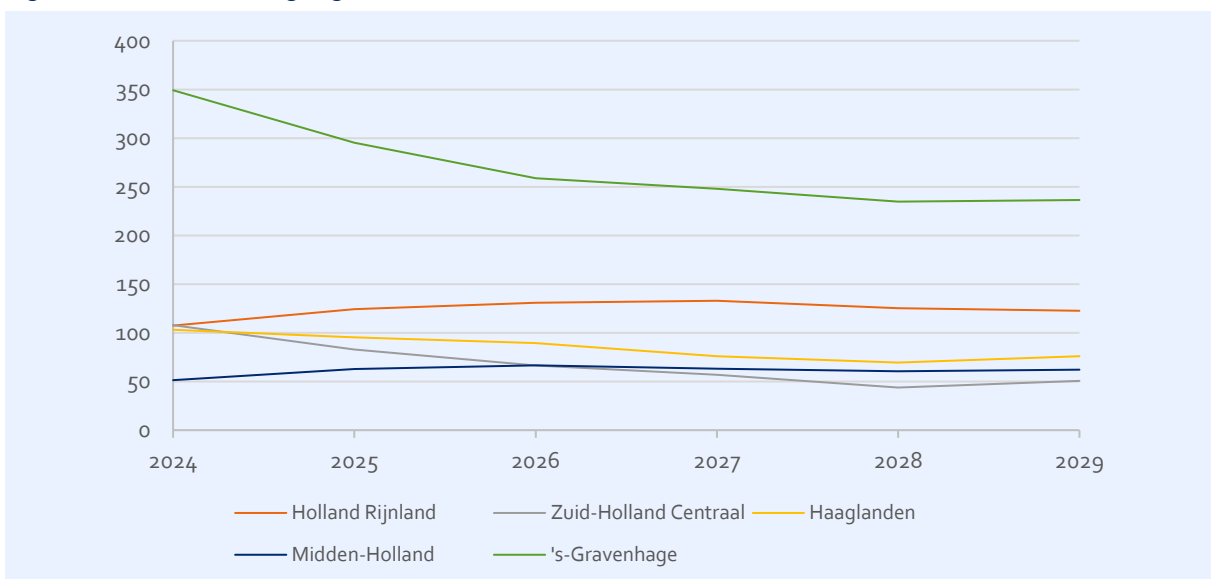
In Figuur 8 is de werkgelegenheid in aantallen fte weergegeven die ook met de te verwachten instroom bij ongewijzigd beleid nog niet vervuld zal kunnen worden. De achterliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 5. In arbeidsmarktregio's Holland Rijnland en Midden-Holland is sprake van een lichte





stijging van de tekorten. In de overige arbeidsmarktregio's van Zuid-Holland Noord zal naar verwachting sprake zijn van een daling in de tekorten.

Figuur 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren (tekort) in fte



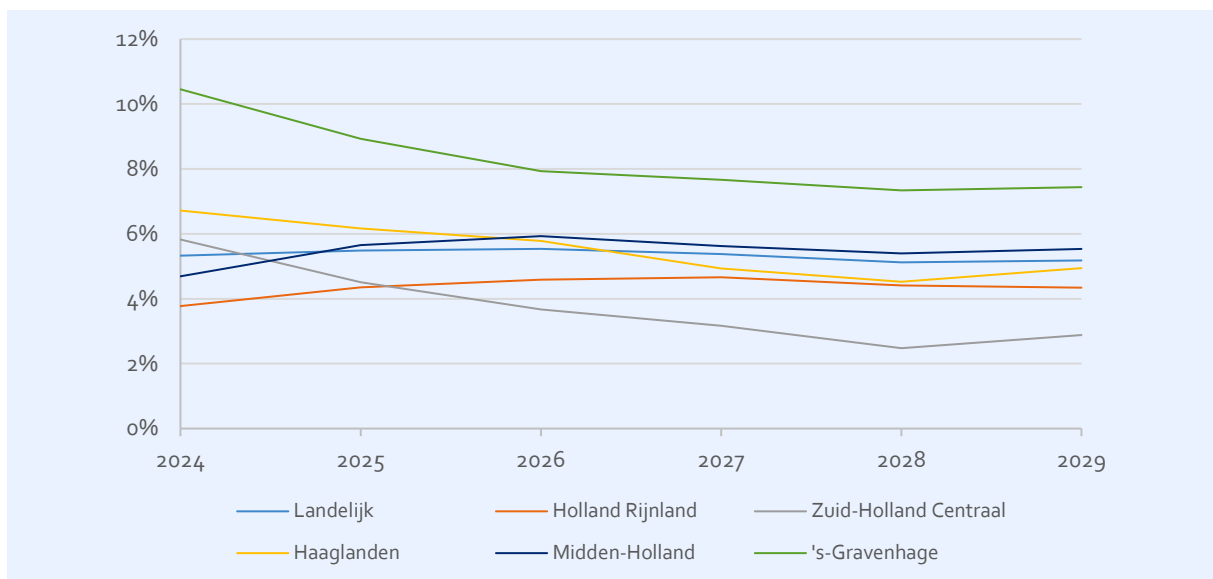
Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren (tekort) in fte

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5.014	5.174	5.219	5.043	4.778	4.815
Holland Rijnland	107	124	131	133	125	123
Zuid-Holland Centraal	108	83	67	57	44	51
Haaglanden	103	95	90	76	69	76
Midden-Holland	51	63	67	63	61	62
's-Gravenhage	349	295	259	248	235	236

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. De onderliggende cijfers zijn opgenomen in Tabel 6. Het blijkt uit de figuur dat de landelijk gemiddelde relatieve onvervulde werkgelegenheid min of meer constant zal zijn gedurende de ramingsperiode. Arbeidsmarktregio's Holland Rijnland en Midden-Holland laten een lichte stijging van de tekorten zien, waarbij het niveau van de tekorten rond het landelijk gemiddelde blijft. De andere arbeidsmarktregio's laten een daling van de onvervulde werkgelegenheid zien, al verschillen de niveaus onderling aanzienlijk van het landelijk gemiddelde. Zo begint arbeidsmarktregio 's-Gravenhage met een tekort dat twee keer zo hoog is als het landelijk gemiddelde, maar zal dit gedurende de ramingsperiode afnemen tot ongeveer 40% boven het landelijk gemiddelde. Zuid-Holland Centraal zal op termijn juist een veel lager dan gemiddeld tekort hebben.



Figuur 9: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren



Tabel 6: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5,3%	5,5%	5,5%	5,4%	5,1%	5,2%
Holland Rijnland	3,8%	4,4%	4,6%	4,7%	4,4%	4,3%
Zuid-Holland Centraal	5,8%	4,5%	3,7%	3,2%	2,5%	2,9%
Haaglanden	6,7%	6,2%	5,8%	4,9%	4,5%	4,9%
Midden-Holland	4,7%	5,6%	5,9%	5,6%	5,4%	5,5%
's-Gravenhage	10,5%	8,9%	7,9%	7,7%	7,3%	7,4%





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

