

Alles wat je wilt weten over de landelijke
onderwijsarbeidsmarkt

Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2024



1. Inleiding

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting en conclusie



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Leraren, onderwijsondersteuners en directiepersoneel zetten zich iedere dag met overgave in om het beste onderwijs aan ieder kind te geven. Ondanks de groeiende tekorten is het onderwijspersoneel tevreden met hun werk (86 procent). Maar, de kwaliteit van het onderwijs én het beroep staan in deze tijden van tekorten onder druk. Hoewel maatregelen zoals de extra inzet van onderwijsondersteuners zijn genomen, blijft de ervaren werkdruk in de sector hoog. Het goed organiseren van onderwijskwaliteit, gezonde en fijne werkomstandigheden en de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel blijven belangrijke speerpunten binnen het po.

Andere ontwikkelingen in Nederland kunnen ook direct of indirect invloed hebben op de arbeidsmarkt in het po. Zo vinden er grote politieke ontwikkelingen plaats, zoals de nieuwe regering. Denk hierbij aan het hoofdlijnenakkoord, onderwijsakkoord, werkplan en de regionale samenwerking binnen onderwijsregio's. Ook zijn er belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen, zoals inclusiever onderwijs en inzetten op gelijke kansen en digitalisering.

Veel van de bovenstaande uitdagingen (binnen het po) staan niet op zichzelf. Dit maakt de onderwijsarbeidsmarkt zeer complex. Om de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt inzichtelijk te maken en te delen met de sector, stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. In deze arbeidsmarktanalyse vind je een overzicht van de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po van de afgelopen jaren. Je kunt de uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse onder meer gebruiken als input voor beleid, activiteiten of als input voor overleg met partners in de regio.

De 'Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2024' wordt je aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair

onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad, en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvragestukken en vraagstukken op het gebied van professionele werkomgeving.

1.1 Inhoud

In deze arbeidsmarktanalyse geven we een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po van de afgelopen jaren. We besteden in dit rapport aandacht aan actuele vraagstukken, blikken terug én kijken vooruit. Op deze manier schetsen we een zo volledig mogelijk beeld van de arbeidsmarkt in het po, kunnen we leren van gebeurtenissen uit het verleden en zien we tijdig welke ontwikkelingen op de sector afkomen. We sluiten elk hoofdstuk af met een paragraaf 'Wat betekent dit voor jouw beleid?'. Zo krijgen beleidsmakers, schooldirecteuren en HR-adviseurs de nodige handvatten aangereikt om door de huidige arbeidsmarkt te navigeren.



1.2 Methode

De gegevens in de arbeidsmarktanalyse zijn afkomstig uit openbare databronnen, zoals:

- Etalagebestanden van DUO;
- OCW in Cijfers en Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren, van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
- De Kennisbank van de Vereniging Hogescholen;
- Mirrorpedia van Centerdata;
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS;
- StatLine databank van het CBS.

Ook zijn er gegevens opgevraagd over pensioen en WW-uitkeringen via het Vervangingsfonds/ Participatiefonds. Op veel van deze databronnen zijn door het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende secundaire analyses uitgevoerd, zoals het berekenen van ontwikkelingen over een langere periode. Daarnaast zijn gegevens afkomstig uit eerder gepubliceerde onderzoeksrapporten en zijn de kwantitatieve gegevens verrijkt met meer kwalitatieve informatie uit bijvoorbeeld beleidsdocumenten en -rapporten.

1.3 Leeswijzer

De 'Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2024' bestaat uit twee delen. In hoofdstuk 3 gaan we in op actuele ontwikkelingen die relevant zijn voor het po en bieden we een breder perspectief op de arbeidsmarktontwikkelingen. In hoofdstuk 4 tot en met 8 staan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po centraal. Na de inleiding volgt een korte samenvatting van de resultaten. Ook de afzonderlijke hoofdstukken starten met een korte samenvatting en een infographic, waardoor je in één oogopslag zicht hebt op de belangrijkste feiten en cijfers voor dat onderwerp.

1. Inleiding



2. Samenvatting



Hoofdstuk 3. Context: Ontwikkelingen in de maatschappij, economie en het onderwijsbeleid



Hoofdstuk 4. Vraag naar personeel: Leerlingenaantallen, werkgelegenheid en personeelstekorten



Hoofdstuk 5. Aanbod aan personeel: In- en uitstroom van pabostudenten en het rendement van de pabo



Hoofdstuk 6. Sociale zekerheid & verzuim: Ziekteverzuim en gebruik van socialezekerheidsregelingen



Hoofdstuk 7. HRM-beleid: Werkbeleving, werkdruk, professionalisering en duurzame inzetbaarheid



Hoofdstuk 8. Verwachte ontwikkelingen werkgelegenheid: Toekomstige arbeidsmarkt en verwachte patronen en ontwikkelingen



Bijlage



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



1.4 Verder lezen over de arbeidsmarkt in het po?

De arbeidsmarktanalyse is een van de manieren waarop het Arbeidsmarktplatform PO de arbeidsmarkt voor de sector in beeld brengt. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende informatiebronnen waarin wij gegevens over de arbeidsmarkt voor jou ontsluiten:

		
Wat	Welke informatie	Waar?
Arbeidsmarktanalyse	Landelijk overzicht van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de arbeidsmarkt in het primair onder	Huidig rapport
Regionale arbeidsmarktanalyses	Overzicht van kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/regionale-arbeidsmarkt-ontwikkelingen/
Landelijke aanpak personeelstekort	Overzicht van de meest recente inzichten op het gebied van de hoofdlijnen van de landelijke aanpak personeelstekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeels-tekort/
Feiten & cijfers lerarentekort	De meest recente feiten en cijfers rondom het lerarentekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeels-tekort/feiten-en-cijfers/
Onderwijsatlas	Grafisch overzicht van regionale en landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Onderwijs-atlas-primair-onderwijs-2023.pdf
Scenariomodel PO	Actuele leerlingenprognoses, met de mogelijkheid om per regio of school de consequenties voor de benodigde formatie te berekenen	https://www.scenariomodelpo.nl/
Overige vragen	Heeft u een vraag over de arbeidsmarkt van het primair onderwijs? Of heeft u behoefte aan maatwerk? Wij helpen u graag.	info@arbeidsmarktplatformpo.nl

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



2. Samenvatting

Hoe ziet de arbeidsmarkt in het primair onderwijs (po) er in 2024 uit? Hoe zijn de personeels-tekorten over Nederland verspreid? Stromen er meer of juist minder pabostudenten in? Hoe is de verhouding tussen het aantal schoolleiders, leraren en onderwijsondersteuners? Onder welke onderwijsfuncties is het verzuim het hoogst? En hoe tevreden zijn (startende) onderwijsprofessionals met hun baan?



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



In deze samenvatting en conclusie lees je de belangrijkste inzichten uit de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2024. Per thema lichten we de belangrijkste uitkomsten toe, zodat je in één oogopslag zicht krijgt op de strategische kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt.

De Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2024 wordt je aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv.

Om de besproken ontwikkelingen in de arbeidsmarktanalyse samen te vatten, maken we gebruik van de vijf 'A's' van arbeid Arbeidsmarkt, Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsverhoudingen en relaties en Arbeidsvoorwaarden (tabel 1.1). Elke 'A' belicht een ander aspect van de arbeidsmarkt. Samen bieden de vijf 'A's' een volledig overzicht van alle relevante kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. In deze samenvatting nemen we de twee A's arbeidsverhoudingen en -relaties en arbeidsvoorwaarden samen.

Tabel 1.1

Onderdelen arbeidsmarkt

Onderdeel	Toelichting
Arbeidsmarkt	De vraag naar en het aanbod aan personeel.
Arbeidsvoorwaarden	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de aard van de overeenkomst en werktijden.
Arbeidsinhoud	De aard en het niveau van het werk dat uitgevoerd wordt.
Arbeidsomstandigheden	De condities waaronder het werk wordt uitgevoerd, zoals de lichamelijke en mentale belasting.
Arbeidsverhoudingen en -relaties	De verhouding tussen leidinggevenden en personeel, bijvoorbeeld op het gebied van inspraak en sociale steun.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Arbeidsmarkt: vraag en aanbod personeel

Onderwerp	Ontwikkeling
Personeelstekorten en vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelstekorten zijn een urgent landelijk probleem, met name in de vijf grootste gemeenten. De tekorten buiten de G5 zijn lager, maar ook daar zien we een stijging. • Het tekort aan schoolleiders is in verhouding groter dan het tekort aan leraren. De vraag naar ondersteunend personeel is sterk gestegen. • Het personeelstekort ligt hoger in het speciaal (voortgezet) onderwijs dan het tekort in het regulier basisonderwijs. • Circa 40 procent van de vacatures betreft fulltime aanstellingen.
Werkgelegenheid	<ul style="list-style-type: none"> • Er werken circa 192.200 personen (circa 135.400 fte) in het po, verdeeld over ongeveer 6.560 scholen. • Het grootste deel is werkzaam als leraar, namelijk ruim 125.500 personen (ruim 90.800 fte). • De werkgelegenheid is in de gehele sector gestegen, ondanks een dalend aantal leerlingen. Al is dit het afgelopen jaar minimaal gedaald. • Het aantal onderwijsondersteuners is gestegen, terwijl het aantal directieleden licht daalde.
Samenstelling personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Het aandeel 25-minners is toegenomen, deze groep is met name onder het ondersteunend personeel sterk vertegenwoordigd. • Voor alle functies geldt dat het aandeel 55-plussers is gedaald, terwijl het aandeel 65-plussers steeg. • Het aantal leraren dat na de AOW-leeftijd doorwerkt is gestegen. • Vrouwen blijven sterk vertegenwoordigd binnen de sector. Dit is nu ook terug te zien onder directieleden, waar het aandeel vrouwen flink is gestegen.
Opleidingen en afgestudeerden	<ul style="list-style-type: none"> • Naast een stijgende instroom van pabostudenten, is er ook een toename in studenten die overige relevante opleidingen (zoals Ad pedagogisch educatief professional, Master Educational Needs en Master Leren & Innoveren) voor de sector volgen. • Het aantal paboafgestudeerden is gestegen. • Het aandeel studenten dat een deeltijdopleiding of duale opleiding heeft afgerond stijgt aanzienlijk. • Het aantal mannelijke paboafgestudeerden stijgt. • Het aantal zij-instromers is flink gestegen. • Het aantal afgestudeerden MBO onderwijsassistenten is sterk gestegen met zo'n 45 procent.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Startende leraren

- Startende leraren hebben vaker een (grote) baan in het onderwijs. Ook hebben zij vaker een vast contract dan enkele jaren geleden.
- Van de leraren uit cohort 2017 die één jaar na afstuderen binnen het onderwijs werkte, is bijna 91 procent vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam in het onderwijs.

WW-uitkeringen

- De uitstroom uit de WW is hoger dan de instroom.
- Een groot deel van de personen met een WW-uitkering is 55 jaar of ouder. Nieuwe WW-uitkeringen worden daarentegen vaker toegekend aan 35- tot 45-jarigen.

Tekort aan onderwijspersoneel

De arbeidsmarkt in het po is de afgelopen jaren krappere geworden, met steeds meer vacatures en tekorten.

In totaal werken er in het po circa 192.200 personen (circa 135.400 fte). Zij werken op ongeveer 6.560 scholen verdeeld over het land. Landelijk zijn er bijna 9.800 fte aan vacatures voor leraren in het po en (v)so, dit is 9,7 procent van de werkgelegenheid. Het aantal vacatures voor leraren is de afgelopen jaren flink gestegen, al is het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders naar verhouding sterker toegenomen. Het landelijk tekort aan schoolleiders¹ is met 1.275 fte relatief gezien groter, wat neer komt op 15 procent van de werkgelegenheid. Hoewel er in absolute zin meer vacatures zijn voor leraren, is de vacature-intensiteit voor onderwijsondersteuners hoger vanwege de toenemende werkgelegenheid voor deze functies. Kijken we naar type onderwijs, dan blijkt dat de tekorten in het (v)so relatief hoger zijn ten opzichte van het bo. Deze tekorten zijn inmiddels verspreid over steeds meer regio's; het lerarentekort is dus een landelijk fenomeen. Vooral in de vijf grootste gemeenten van het land zijn er relatief veel open vacatures.

¹⁾ Directeuren en adjunct-directeuren

Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen en samenvoegen van klassen, het inhuren van AOW-gerechtigde leraren, of het inzetten van (nog) onbevoegde pabostudenten.

Het tekort wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. De uitstroom van leraren, bijvoorbeeld naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Hoewel het aantal leerlingen de afgelopen jaren blijft dalen, zien we toch een stijging van de werkgelegenheid in het primair onderwijs (buiten de lichte daling afgelopen jaar). De instroom van nieuwe leraren, zoals recent afgestudeerden van de pabo of zijinstromers, is echter nog onvoldoende om aan de vraag naar leraren te voldoen.

Toename openstaande vacatures

In het po is het aantal openstaande vacatures de afgelopen jaren toegenomen. In 2019 waren er circa 1.900 openstaande vacatures. Na een daling naar ongeveer 1.300 vacatures in 2021, is dit aantal naar circa 3.000 gestegen in 2023. Als er wordt teruggekeken naar de cijfers van het

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



afgelopen decennium, valt op dat het aantal openstaande vacatures 7,5 maal is vergroot: in 2013 stonden er namelijk maar 400 vacatures open in de sector. Als we dit aantal vacatures uitsplitsen naar onderwijssoort, blijkt dat in 2022 de meeste vacatures zijn ontstaan in het bo. Ongeveer 40 procent van deze vacatures betreft fulltime aanstellingen (0,8 fte of meer), al ligt dit aandeel iets hoger voor het (v)so.

Populariteit van pabo stijgt

De afgelopen jaren is het aantal inschrijvingen aan de pabo toegenomen. In 2023 is de instroom met 5.361 studenten aanzienlijk hoger dan in 2019, toen 5.201 nieuwe studenten zich ingeschreven. Met name het aantal studenten in een deeltijd- of duale opleiding is toegenomen. Ook het aantal zij-instromers in het beroep is flink gestegen. Dit zou een signaal kunnen zijn dat steeds meer studenten kiezen voor een 'alternatieve' route naar het leraarschap. Ook het aantal studenten dat de pabo afrondt neemt toe, in 2018 waren er 3.603 gediplomeerden en in 2022 4.072.

Aantal startende leraren die in het onderwijs blijven werken, neemt toe

De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben positieve gevolgen gehad voor startende leraren. We zien een stijging van het aantal paboafgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt. Van alle afgestudeerden uit cohort 2016 werkte 81 procent één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2021 is dit aandeel gestegen tot zo'n 88 procent. Het merendeel hiervan werkt in het bo, namelijk 87 procent. Daarnaast, blijven afgestudeerden over langere termijn ook in het onderwijs werkzaam. Bijna 91 procent van de afgestudeerden uit cohort 2017 die na één jaar binnen het

onderwijs werkte, zijn na vijf jaar nog steeds werkzaam in het onderwijs. Paboafgestudeerden hebben de afgelopen cohorten vaker een vast contract. Ook is de gemiddelde aanstellingsomvang gestegen. De afgelopen jaren is het aandeel afgestudeerden met een aanstelling van 0,8 fte of meer toegenomen. Van alle afgestudeerden uit cohort 2020 werkt ruim 80 procent een jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit voor cohort 2016 nog zo'n 70 procent was. Verder blijkt uit de cijfers dat startende leraren steeds minder vaak op zoek zijn naar een andere baan (het overgrote deel hiervan is op zoek naar een baan binnen het onderwijs), zij zijn overwegend tevreden over de inhoud van hun baan en het werken in het onderwijs. Echter ervaren veel startende leraren een (zeer)hoge werkdruk.

Werkgelegenheid na jaren van groei licht gedaald

In 2023 kwam de werkgelegenheid in het po uit op ruim 135.000 fte, een toename van 6 procent ten opzichte van 2019. De werkgelegenheid steeg dus, ondanks de afname van zowel het aantal leerlingen als het aantal scholen (met respectievelijk 2,6 en 2,1 procent). Het afgelopen jaar is de totale werkgelegenheid echter licht gedaald, met ongeveer 900 fte. Er zijn grote regionale verschillen: In meerdere regio's is de werkgelegenheid de afgelopen vijf jaar met meer dan 10 procent gestegen, zoals in Maastricht Mergelland en Midden- en Zuidoost Brabant. De toename in werkgelegenheid ontwikkelt zich niet voor alle functies op dezelfde manier. Het aantal fte directieleden is tussen 2019 en 2023 met 2 procent gedaald, terwijl het aantal fte onderwijsondersteunend personeel juist met ongeveer 37 procent is gestegen. Dit betekent dat de samenstelling van het personeel aanzienlijk is veranderd.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De sector verjongt; aandeel vrouwen blijft hoog

In de afgelopen jaren heeft het personeelsbestand in de sector ook demografische veranderingen ondergaan. Enkele jaren geleden werkte er een aanzienlijk aandeel 55-plussers in de sector, met name onder het directiepersoneel. Echter, door de uitstroom van ouder personeel, onder andere naar pensioen, en de instroom van jongeren is het aandeel 55-plussers de afgelopen jaren gezakt, van zo'n 24 procent naar 19 procent. Het aantal leraren ouder dan 65 jaar is de afgelopen vijf jaar met ongeveer 50 procent gegroeid, van circa 1.208 fte in 2019 naar ruim 1.809 fte in 2023. Dit komt mede door de verhoging van de AOW-leeftijd. Aan de andere kant van het leeftijdspectrum zien we ook een toename van het aandeel 25-minners. Tussen 2019 en 2023 is dit aandeel met ruim 39 procent gestegen. Met name onder het oop is deze groep sterk vertegenwoordigd. Onder leraren is meer dan de helft van de leraren tussen de 25 en 45 jaar oud in 2023. Het directiepersoneel is gemiddeld het oudst: ongeveer twee derde is ouder dan 45 jaar.

Het aandeel vrouwen in het po blijft hoog. In de periode 2019-2023 werd consistent bijna 85 procent van de werkgelegenheid (in personen) in de sector vervuld door vrouwen. In deze periode steeg het aantal door vrouwen vervulde fte met ruim 6 procent tot ruim 111.100 fte, terwijl de groei voor mannen 3,7 procent bedroeg tot ongeveer 24.360 fte. De totale werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen nam echter licht af met 0,7 procent. Onder het directiepersoneel steeg het aandeel vrouwen aanzienlijk van 58 procent in 2019 naar 66 procent in 2023. Er zijn aanwijzingen dat de man-vrouwverhouding op korte termijn kan veranderen; het aantal mannelijke leraren in opleiding steeg van 71 fte in 2019 naar 106 fte in 2023.

Aantal WW-uitkeringen neemt af

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen. De uitstroom van personen uit de WW is de afgelopen jaren hoger dan de instroom van nieuwe WW-gerechtigden. Wel is de instroom en uitstroom dicht bij elkaar komen te liggen. Stroomden er in 2019 nog 2.084 personen in de WW, in 2023 is dit aantal teruggelopen tot 1.128. In december 2023 ontvingen in totaal 735 medewerkers uit het primair onderwijs een WW-uitkering. Ongeveer 45 procent van de WW'ers is in het afgelopen jaar 55 jaar of ouder. Nieuwe uitkeringen werden het meest toegekend aan personen tussen de 35 en 45 jaar.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

Onderwerp	Ontwikkeling
Type contract	<ul style="list-style-type: none"> Het aandeel vaste contracten in het po is relatief hoog, maar is de afgelopen jaren wel gedaald. Dit kan komen door de uitstroom van medewerkers met een vast contract die met pensioen gaan en door een stijging van het aandeel tijdelijke aanstellingen onder het oop. Tegelijkertijd is het aandeel starters met flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract afgenomen.
Aanstellingsomvang	<ul style="list-style-type: none"> De gemiddelde aanstellingsomvang is voor alle functiegroepen de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Er zijn grote verschillen in de aanstellingsomvang naar functiegroep. Directiepersoneel werkt veruit het meest voltijd, leraren en oop'ers hebben vaker een (middel of kleine) deeltijdbaan.
Salaris	<ul style="list-style-type: none"> De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is relatief stabiel. Leraren in bo zijn met name ingeschaald in schaal B (voorheen L10), en leraren in s(b)o in schaal C (voorheen L11). Medewerkers zijn de afgelopen jaren tevredener over hun salaris.
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> De gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs stijgt.

Stijging in aandeel tijdelijke contracten

Het aantal vaste contracten daalde; in 2023 heeft ruim 85 procent van het personeel (in fte) een vast contract, ten opzichte van 87 procent in 2019. Het afgelopen jaar nam het aandeel vaste contracten juist weer licht toe, met 0,5 procentpunt. Het aandeel tijdelijke contracten in de sector is de afgelopen jaren licht gestegen, met name onder oop en directiepersoneel. De toename aan tijdelijke contracten raakt oop'ers het meest. Dit hangt mogelijk samen met de forse toename van het oop in de sector. Over het algemeen beginnen nieuwe medewerkers vaak met een tijdelijk contract voordat zij een vaste aanstelling krijgen. Daarnaast zijn mogelijk veel oop'ers aangenomen in het kader van de

(tijdelijke) middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs. De uitgaven aan personeel niet in loondienst (PNIL) als aandeel van de totale personeelslasten is de afgelopen jaren ook gestegen, van 2,5 procent van de totale personeelslasten in 2012 naar 4,4 procent in 2022.

Deeltijdfactor relatief stabiel

De gemiddelde deeltijdfactor in het po is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven en ligt in 2023 op 0,71 fte. Wel zijn er enkele kleine verschuivingen waar te nemen; zo is bijvoorbeeld het aantal oop'ers met een voltijdbaan en een grote deeltijdbaan tussen 2019 en 2023 gestegen. Met gevolg dat de gemiddelde deeltijdfactor van het oop

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



iets is verhoogd, van 0,65 in 2019 naar 0,67 in 2023. Het directiepersoneel heeft gemiddeld de hoogste deeltijdfactor van het personeel in de sector, namelijk 0,9 fte in 2023. Ter vergelijking: de gemiddelde deeltijdfactor van onderwijsgevend personeel is 0,72 fte in hetzelfde jaar. Onder oop'ers is de gemiddelde deeltijdfactor dus het laagst met 0,67 fte. Als we meer in detail kijken naar de aanstellingsomvang van het onderwijspersoneel, valt op dat directiepersoneel de afgelopen jaren iets vaker in een (middelgrote) deeltijdbaan werkt en minder vaak in een voltijdbaan. Leraren en onderwijsondersteuners werken ten opzichte van 2019 iets vaker meer dan 0,8 fte.

Leraren voornamelijk ingeschaald in schaal L10

Het merendeel van de basisschoolleraars is in 2023 ingeschaald in schaal LB/L10 (afgerond 70 procent). Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald. In het speciaal (basis)onderwijs komt schaal LC/L11 het meest voor, met 84,4 procent van de leraren in 2023. Ook dit aandeel is sinds 2019 licht gedaald. Het aandeel leraren in schaal LD/L12 is afgenomen met 2,5 procentpunt. Mede doordat de salarisschalen in het po zijn gelijkgetrokken met de salarisschalen in het vo, zijn de salarissen de afgelopen jaren sterk gestegen. De tevredenheid over het salaris is dan ook sterk toegenomen, van 50 procent in 2019 naar 83 procent in 2023.

Pensioenleeftijd stijgt

Maatregelen om langer doorwerken te stimuleren, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben ook invloed op de leeftijd waarop personeel in het primair onderwijs met pensioen gaat. De gemiddelde pensioenleeftijd van het personeel is gestegen van 65,3 jaar in 2022 naar 65,6 jaar in 2023. Het aantal personen dat na het bereiken van

hun AOW-leeftijd blijft werken is sterk gestegen, van bijna 2.220 in 2019 naar 3.860 in 2023. Onderwijspersoneel verwacht langer door te willen en kunnen werken als ze minder uren of dagen per week gaan werken. Ook lichter werk, als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt, extra ondersteuning en een betere gezondheid, worden relatief vaak genoemd als omstandigheden om door te willen en kunnen werken.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Arbeidsinhoud: aard en niveau van het werk

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkbeleving	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijspersoneel is over het algemeen tevreden over de algehele arbeids- en werkomstandigheden. Startende leraren zijn overwegend tevreden met (de inhoud van) hun baan.
Professionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Ongeveer de helft van het onderwijspersoneel werkt aan hun professionele ontwikkeling en voelt zich hierin gestimuleerd.
Inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> De overgrote meerderheid van medewerkers in het po geeft aan te voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. De meerderheid van het personeel ervaart een hoge mate van baan zekerheid, weinig medewerkers zijn bezorgd over het behoud van hun baan.
Begeleiding startende leraren	<ul style="list-style-type: none"> Het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt blijft stijgen, deze begeleiding wordt op diverse manieren (inhoudelijk) georganiseerd.

Onderwijspersoneel is tevreden over arbeids- en werkomstandigheden

Over het algemeen zijn de medewerkers in het po tevreden over hun arbeid- en werkomstandigheden. In 2023 geeft 80 procent van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn over hun arbeidsomstandigheden, dit was in 2019 nog 70 procent. Het aandeel tevreden medewerkers is het hoogst onder het directiepersoneel, gevolgd door het ondersteunend personeel en leraren. Medewerkers zijn met name positief over de inhoud van hun werk, de werkzekerheid en het type contract. Medewerkers zijn echter minder tevreden over het zelf kunnen bepalen van hun werktijden (55 procent) en de mogelijkheid om thuis te werken (65 procent).

Professionalisering gericht op het verbeteren van huidige werkprestaties

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat leraren, oop en directieleden zich professioneel blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan. In de dagelijkse praktijk zien we dat 76 procent van het personeel de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen aan een opleiding of cursus. Dit percentage ligt hoger voor directiepersoneel (88 procent) dan voor onderwijsgevend personeel (79 procent) en oop (66 procent). Het meest genoemde doel voor het volgen van een opleiding of cursus is het verbeteren van de huidige werkprestaties (70 procent). Ongeveer twee op de vijf medewerkers geeft aan op dit moment behoefte te hebben aan een (nieuwe) opleiding of cursus.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Positief over eigen inzetbaarheidscompetenties

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs geeft aan goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke en psychische eisen van het werk. Bijna 93 procent geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen, terwijl 86 procent gemakkelijk kan voldoen aan de psychische eisen. Dit geldt voor alle functiegroepen, maar is voor leraren het laagst. Een meerderheid van het personeel is positief over hun baankansen: 61 procent verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever, en circa 87 procent bij een andere werkgever. In vergelijking met voorgaande jaren hebben meer medewerkers in de sector het vertrouwen dat ze gemakkelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen. Daarnaast wordt er een hoge mate van baan zekerheid ervaren; slechts 5 procent maakt zich zorgen over het behoud van hun (huidige) baan.

Meer begeleiding voor startende leraren

Professionele ontwikkeling is niet alleen belangrijk voor (langer) zittend personeel. Ook voor startende leraren is het essentieel dat zij aan de start van hun onderwijsloopbaan passende begeleiding krijgen. Hiermee kan uitval mogelijk worden voorkomen. In 2023 kreeg 90 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek, terwijl dit in 2013 nog circa 74 procent was. De begeleiding wordt op verschillende manieren georganiseerd. Daarnaast zijn startende leraren overwegend tevreden met hun (eerste) baan in het onderwijs. Ze zijn het meest tevreden met de inhoud van de baan en het werken in het onderwijs: beide aspecten beoordelen ze gemiddeld met een 7,9.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen en -relaties

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> De ervaren werkdruk is afgenomen na de inzet van werkdrukmiddelen vanaf 2018, maar blijft een aandachtspunt omdat nog steeds een groot deel de werkdruk als hoog ervaart. Onderwijspersoneel geeft vooral aan heel veel werk te moeten doen en dat dit snel moet gebeuren. Een ander aspect dat bijdraagt aan deze hoge werkdruk is dat de werkzaamheden als emotioneel belastend wordt ervaren.
Ziekteverzuim	<ul style="list-style-type: none"> Het verzuimpercentage is tussen 2020 en 2022 voor alle functiegroepen in zowel het bo als het so gestegen. De toename is het sterkst voor het oop en leraren. Verzuim neemt toe naarmate medewerkers ouder worden. De meldingsfrequentie is voor alle functiegroepen in het bo en so toegenomen, terwijl de gemiddelde verzuimduur tussen 2020 en 2022 juist is afgenomen.
Collega's en leidinggevenden	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijspersoneel ervaart over het algemeen veel sociale steun van hun collega's en leidinggevende. Het personeel in het primair onderwijs ervaart autonomie, maar niet op alle aspecten van het werk.

Hoge ervaren werkdruk, afgelopen jaren wel gedaald

Ondanks inspanningen om de werkdruk in de sector te verlagen, mede door middel van de implementatie van het Werkdrukakkoord in 2018, blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt. Zo geeft 59 procent van het personeel aan vaak of altijd veel werk te moeten doen, ten opzichte van 69 procent in 2019. Met name het directiepersoneel (74 procent) en leraren (65 procent) ervaren dit, terwijl het minder vaak voorkomt bij het oop (41 procent). Verder geeft 40 procent van het personeel aan vaak of altijd extra hard te moeten werken. 30 procent ervaart dat het werk vaak of altijd erg snel moet worden uitgevoerd. Naast de ervaren hoge kwantitatieve taakeisen, vindt een derde van het personeel het werk ook emotioneel belastend.

Hoge herstelbehoefte na het werk, met name onder leraren

Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, zien we ook terug in burn-outklachten en de behoefte aan arbomaatregelen op dit vlak. Een deel van het personeel heeft last van burn-outklachten, die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. Zo voelt ruim 42 procent van het personeel zich aan het einde van een werkdag leeg. Alle burn-outklachten komen vaker voor bij leraren dan bij ondersteunend en directiepersoneel. Circa 54 procent van het personeel vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress, vooral omdat de genomen maatregelen als onvoldoende worden ervaren.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Toename ziekteverzuim en meldingsfrequentie onder alle medewerkers

Het ziekteverzuimpercentage is in zowel het bo als het so toegenomen, dit geldt voor alle functiegroepen. In het bo steeg het verzuim van 5,7 procent in 2020 naar 6,4 procent in 2022. In het so steeg het verzuim diezelfde periode van 6,4 procent naar 7,5 procent. In het bo steeg het verzuimpercentage onder directiepersoneel van 4,3 procent naar 4,8 procent. In het so steeg het licht, van 4,4 procent naar 4,5 procent. Onder leraren in het bo is het verzuimpercentage tussen 2020 en 2022 gestegen van 5,8 procent naar 6,5 procent. Er is ook een stijging te zien onder leraren in het so, van 6,6 procent in 2020 naar 7,8 procent in 2022. Ook voor het oop zien we tussen 2020 en 2022 een stijging van het ziekteverzuimpercentage. In het bo steeg het verzuimpercentage van 5,7 procent naar 6,6 procent. Het verzuim onder oop'ers in het so is het sterkst gegroeid van alle functies: van 6,9 procent in 2020 naar 8,4 procent in 2022. Daarnaast is ook de meldingsfrequentie (het aantal keren dat personeel zich in een jaar ziekmeldt) onder alle functiegroepen toegenomen. Tussen 2020 en 2022 steeg de meldingsfrequentie in het bo van 0,9 naar 1,5 keer per jaar en in het so van 1 naar 1,7 keer per jaar. Opvallend is dat de gemiddelde duur van het ziekteverzuim is afgenomen voor alle functiegroepen. Voor al het personeel in het bo is het gedaald van 23 dagen in 2020 tot 17 dagen in 2022. In het so is de gemiddelde verzuimduur deze periode gedaald van 23 dagen tot 19 dagen.

Ouderen verzuimen langer dan jongeren

Door de verhoging van de AOW-leeftijd zal het onderwijspersoneel waarschijnlijk tot op hogere leeftijd in de sector blijven werken. Dit leidt onder andere tot vragen over de

duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Naarmate het personeel ouder wordt, neemt hun verzuim namelijk toe. In 2022 is het verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel in het bo 4,9 procent bij 35-minners, terwijl het verzuimpercentage bij 65-plussers op 8,6 procent ligt. Dit hogere verzuimpercentage onder 65-plussers wordt voor een groot deel verklaard doordat oudere medewerkers een hogere gemiddelde verzuimduur hebben dan hun jongere collega's. Ze verzuimen echter niet vaker vergeleken met jonger personeel (de meldingsfrequentie): 65-plussers melden zich minder vaak ziek dan jonger onderwijspersoneel.

Merendeel ervaart sociale steun van collega's en leidinggevende

Het personeel in het po is over het algemeen zeer tevreden over de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's. Meer dan negen op de tien medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende aandacht heeft voor wat ze zeggen, en oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Ook ervaart een aanzienlijk deel van het personeel autonomie in het werk. Zo geeft de helft van de medewerkers aan dat ze (soms of regelmatig) zelfstandig kunnen beslissen hoe ze de werkzaamheden uitvoeren en in welke volgorde. Het blijkt ook dat mate van autonomie verschilt naar functie; directiepersoneel ervaart op alle aspecten meer autonomie dan met leraren en oop'ers.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Context

De arbeidsmarkt in het po staat niet op zichzelf: in de omgeving spelen diverse ontwikkelingen die direct of indirect gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de instroom van Oekraïense leerlingen in het po en de krappe arbeidsmarkt. Daarnaast hebben thema's zoals kansengelijkheid, technologisering en de opkomst van het gebruik van AI in de klas impact op het onderwijs en daarmee ook op de arbeidsmarkt in het po. Deze ontwikkelingen volgen elkaar vaak in een snel tempo op en liggen niet altijd binnen de directe invloedssfeer van scholen en schoolbesturen, terwijl zij vaak wel met de gevolgen geconfronteerd worden. Dit vraagt om een groot aanpassingsvermogen van de sector. In het afgelopen jaar vallen drie ontwikkelingen in het bijzonder op:

Investerings in onderwijskwaliteit en de aanpak van het lerarentekort

De kwaliteit van het onderwijs moet continu gewaarborgd blijven, maar staat mogelijk onder druk door het tekort aan leraren. In het Hoofdlijnenakkoord staan plannen genoemd die personeelsdruk kunnen dempen en de komende periode mogelijk worden toegepast. Daarnaast zal het Onderwijsakkoord bijdragen aan een beter werkende onderwijsarbeidsmarkt met minder tekorten en meer werving en behoud van onderwijspersoneel, door in te zetten op meer regionale samenwerking, het verhogen van de (zij-)instromers, het versterken van de kwaliteit van lerarenopleidingen en inzetten op strategisch personeelsbeleid.

De economie maakt een zachte landing met grote personeelstekorten

Het jaar 2023 was een moeizaam jaar voor de Nederlandse

economie. De economische groei was slechts 0,1 procent, wat betekent dat deze bijna stilviel. Ondanks een flinke daling van de inflatie afgelopen jaar, blijft deze hoog met ongeveer 4 procent. In 2023 bereikte de werkloosheid opnieuw een hoogterecord met 3,6 procent, en groeide het aantal werkzame mensen tot een historisch hoog aandeel van ruim 9,8 miljoen. Het hoge werkloosheidspercentage, het hoge aantal werkzame mensen en de vele openstaande vacatures dragen onder andere bij aan de flinke krapte op de onderwijsarbeidsmarkt het afgelopen jaar.

Bevolkingsgroei neemt af

In 2023 groeide de Nederlandse bevolking minder dan in 2022. Dit geldt voor iedere provincie in Nederland. Deze bevolkingsgroei wordt verklaard door migratiepatronen, maar valt lager uit door de gestabiliseerde instroom van Oekraïense vluchtelingen ten opzichte van 2022. Daarnaast werden er minder baby's geboren dan er mensen overleden, met uitzondering van Flevoland en universiteitssteden. De afnemende geboortegroei beïnvloedt de instroom van leerlingen in het po over tijd. Kinderen die nu worden geboren, gaan de komende vier of vijf jaar aan het onderwijs deelnemen. Dat er vandaag de dag minder baby's worden geboren, is terug te zien in leerlingprognoses voor de periode 2024-2028, die gemaakt worden op basis van de 'basisregistratie' van kinderen. De voorspelling is dat de basisregistratie tussen 2024 en 2028 zal schommelen tussen 1.491.000 en 1.482.000 kinderen. Over de periode van 2024-2028 komt dit neer op een afname van 1,1 procent. Het volgen van geboorte- en migratiepatronen blijkt relevant bij het maken van leerlingprognoses. Deze kunnen gebruikt worden om tijdig de (toekomstige) behoefte aan onderwijspersoneel te inventariseren.

3. Context: Ontwikkelingen met effect op werken in het onderwijs

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Ontwikkelingen in de politiek, economie en maatschappij hebben gevolgen voor de arbeidsmarkt in Nederland en natuurlijk ook de arbeidsmarkt in het po. Denk bijvoorbeeld aan kabinetsplannen, toenemende aandacht voor kansengelijkheid of vergrijzing van de bevolking. In dit hoofdstuk gaan we preciezer in op ontwikkelingen in het beleid, de maatschappij, demografie en economie en wat ze betekenen voor het onderwijs.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



3.1 Ontwikkelingen in beleid

Hoofdlijnenakkoord: plannen voor het po worden nu uitgewerkt

Verhogen van de onderwijskwaliteit en de personeelstekorten aanpakken stonden de afgelopen jaren centraal in de politiek. Er is veel tijd en geld in geïnvesteerd om dit te verbeteren. Volgens de Onderwijsinspectie zijn er ook de komende jaren investeringen nodig om de onderwijskwaliteit te blijven waarborgen.² In het Hoofdlijnenakkoord van het kabinet-Schoof, dat geïnstalleerd is in juli 2024, staat dat het nieuwe kabinet zich met een Herstelplan Kwaliteit Onderwijs wil richten op het verbeteren van de basisvaardigheden. Op personeelsgebied staat de inzet van meer zij-instromers centraal. Er is de ambitie om voltijds werken te stimuleren en om meer mannen te enthousiasmeren voor het leraarschap. Daarnaast wil het kabinet aandacht besteden aan de zeggenschap van leraren en het terugdringen van de (ervaren) regeldruk. Het hoofdlijnenakkoord moet nog worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

Onderwijsakkoord: Werkagenda Samen voor het beste onderwijs

In 2022 hebben de onderwijsministers, onderwijswerkgevers in het po en vo, werknemersorganisaties en de lerarenopleidingen gezamenlijk het werkplan 'Samen voor het beste onderwijs' opgesteld.³ Met als belangrijkste doel: samen voor een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt zorgen. In het werkplan staan activiteiten waarmee de partijen aan de slag gaan voor het beste onderwijs. Ze zijn gericht op het tekort aan leraren en schoolleiders in het po, het so en de versterking van de regionale samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. De maatregelen richten zich op:

- verhogen van de instroom en onderwijskwaliteit, door het toegankelijker maken en versterken van de kwaliteit van de lerarenopleidingen;
- verhogen van de zij-instroom van studenten, leraren en schoolleiders met zij-instroomregelingen en de SOOL⁴;
- behoud van personeel, door loopbaanpaden aan te bieden en in te zetten op professionalisering, de werkdruk te verlagen en strategisch personeelsbeleid te voeren;
- anders omgaan met personeelstekorten door mogelijkheden op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd te benutten.

Een deel van de activiteiten voeren de partijen nu al uit; andere activiteiten starten de komende periode. Hieronder gaan we verder in op de inhoudelijke activiteiten van het werkplan om inzicht te geven in de recente ontwikkelingen.

Regionale aanpak in volle ontwikkeling

In 2023 is gestart met de vorming van onderwijsregio's. Op dit moment is de ontwikkeling ervan in volle gang. In een onderwijsregio zetten schoolorganisaties, mbo-instellingen, lerarenopleidingen en werknemersorganisaties in op het versterken van hun samenwerking binnen de regio, het vergroten van de instroom en het verkleinen van de uitstroom van personeel. De ontwikkeling van deze onderwijsregio's bouwt voort op de initiatieven Samen

² Inspectie van het Onderwijs (2024). Rapport De Staat van het Onderwijs 2024, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2024/04/17/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2024>

³ Ministerie van OCW, AOb, CNV, Fvov, PO-Raad en VO-raad (22 april 2022). Werkplan op hoofdlijnen: Samen voor het beste onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/13/bijlage-i-b-werkplan-samen-voor-het-beste-onderwijs>

⁴ SOOL = subsidieregeling onderwijsondersteunend personeel dat een lerarenopleiding volgt. In 2023 zijn er 130 aanvragen toegekend.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Opleiden en Professionaliseren (SO&P) en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).

29 onderwijsregio's gevormd

Op dit moment zijn 29 onderwijsregio's gevormd.⁵ Zij worden ondersteund door de Realisatie-Eenheid van OCW. Doel is om een landelijk netwerk te realiseren. De subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's⁶ is beschikbaar voor de vorming van onderwijsregio's en het uitvoeren van activiteiten. Eind 2024 worden aanvullende subsidieregelingen verwacht voor 2025.



Actuele cijfers over de arbeidsmarkt in jouw regio

De [regionale arbeidsmarktanalyses](#) en [Onderwijsatlas](#) van het Arbeidsmarktplatform PO brengen de cijfermatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po per regio in kaart. Ook met het Dashboard Onderwijs-arbeidsmarkt van het ministerie van OCW kunnen schoolorganisaties en onderwijsregio's arbeidsmarktanalyses maken. Deze kunnen de basis vormen voor een gezamenlijke aanpak van detekorten en effectief personeelsbeleid in de regio's.

Extra geld voor aanpak tekorten in de G5-steden

Het ministerie van OCW verlengt de convenantenaanpak in de G5-steden tot 1 januari 2026.⁷ Daarna valt de aanpak samen met die van de onderwijsregio's. Met de verlenging kunnen de G5-steden hun inspanningen en maatregelen voortzetten om de personeelstekorten aan te pakken en zo te zorgen voor goed onderwijs. De randvoorwaarden van de regeling blijven ongewijzigd.

Opleidingen: verhogen van instroom en kwaliteit

Opleidingsberaad leraren: kernteams Nederlands/taal en rekenen/ wiskunde gestart

Begin 2024 is het opleidingsberaad leraren opgericht. Om de onderwijskwaliteit te bevorderen, stellen de onderwijsministers, lerarenorganisaties, werkgevers en opleidingen samen landelijke kaders vast voor lerarenopleidingen. Zo brengen zij gezamenlijk focus aan in de inhoud van de opleidingen.⁸ Als eerste zijn de kernteams voor Nederlands/taal en rekenen/wiskunde van start gegaan. Naar verwachting hebben de hogescholen per september 2026 de nieuw vormgegeven kennisbases in alle opleidingen verwerkt.

Start van implementatie van het Bestuursakkoord Flexibilisering lerarenopleidingen

In oktober 2020 heeft het ministerie van OCW met de Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland het Bestuursakkoord Flexibilisering gesloten.⁹ Het doel van dit akkoord is om een geschikt opleidingstraject te organiseren voor iedereen die interesse heeft om leraar te worden. Door rekening te houden met de kennis en ervaring van potentiële leraren kunnen lerarenopleidingen inspelen op

⁵ Ibid.

⁶ Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's, op: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0049781/2024-06-11>

⁷ Kamerbrief Aanbiedingsbrief voorhang conceptregeling G5 convenanten aanpak Tekorten, 44468217, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-1cacedb-81f9079e3fe485997fd8c3a0c2b430879/pdf>

⁸ Kamerbrief voortgang Lerarenstrategie juni 2024, 46677892, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-5bc90691cd54ccf9f6ac03d531cd-4d594106bacc/pdf>

⁹ Bestuursakkoord Flexibilisering lerarenopleiding, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/12/bestuursakkoord-flexibilisering-lerarenopleidingen>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



hun individuele leerbehoefte. Dat maakt de keuze voor een lerarenopleiding aantrekkelijker. Het doel is dat vanaf studiejaar 2025-2026 de eerste resultaten van het akkoord zichtbaar zijn.

Versterken van professionalisering en het beroepsbeeld van leraren

Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) gestart

Begin 2024 is de Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL) gestart.¹⁰ Deze aanpak wordt gefinancierd uit het Nationaal Groeifonds en heeft een looptijd van tien jaar. De NAPL ontwikkelt een infrastructuur voor de professionalisering van leraren door te investeren in vier pijlers:

- landelijke ontwikkelpaden
- een opleidingsregister
- co-creatielabs in regionale netwerken
- een systeem van kwaliteitsborging

Het doel is om hiermee de kwaliteit van leraren te versterken en het beroep aantrekkelijker te maken. De Realisatie-Eenheid van OCW voert het programma uit, in samenwerking met opleiders, schoolbesturen, schoolleiders en leraren. De ambitie is dat de komende tien jaar 60.000 leraren via het programma meedoen aan een professionaliseringstraject.

Programma Ontwikkelkracht: duurzame versterking van onderwijskwaliteit

Ook het Programma Ontwikkelkracht is op 1 januari 2023 van start gegaan als onderdeel van het National Groeifonds.¹¹ Ontwikkelkracht heeft als doel de kwaliteit van het funderend onderwijs op een duurzame manier te verbeteren. In dit programma staat het lerend vermogen van het onderwijs centraal door een continue wisselwerking tussen

wetenschappelijk onderwijsonderzoek en de onderwijspraktijk te realiseren. Dit betekent dat wetenschappelijke inzichten vaker een plek krijgen binnen de schoolmuren, en dat de wetenschap kan leren van wat er in de praktijk plaatsvindt. Schoolleiders en leraren kunnen binnen het programma gebruik maken van een subsidieregeling om de ontwikkeling van hun leerlingen en hun eigen kennis en vaardigheden te versterken. In het eerste schooljaar (2023-2024) namen bijna 50 scholen deel, voor schooljaar 2024-2025 is er ruimte voor ongeveer 300 scholen.

Nieuw beroepsbeeld leraren maakt competenties en vaardigheden inzichtelijk

In mei 2024 presenteerden lerarenorganisaties het beroepsbeeld leraar.¹² Het beroepsbeeld biedt inzicht in de competenties en vaardigheden die leraren nodig hebben om hun kerntaken zo goed mogelijk uit te voeren, waarbij ze zich steeds kunnen blijven ontwikkelen. Zo'n 6.000 leraren zijn met enquêtes, inspiratiesessies en verdiepingsbijeenkomsten betrokken geweest bij de totstandkoming van dit beroepsbeeld. Het breed gedragen beroepsbeeld kan schoolorganisaties helpen bij het gesprek over de rol van de leraar, de inhoud van het vak en loopbaanontwikkeling. Het beroepsbeeld draagt er ook aan bij dat schoolorganisaties beter prioriteiten en grenzen kunnen stellen, doordat het inzicht geeft in wat wel en niet bij het vak hoort.

¹⁰) Rijksoverheid. Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren, op: <https://www.nationaalgroefonds.nl/overzicht-lopende-projecten/thema-onderwijs/nationale-aanpak-professionalisering-van-leraren>

¹¹) Rijksoverheid (z.d.). Ontwikkelkracht, op: <https://www.nationaalgroefonds.nl/overzicht-lopende-projecten/thema-onderwijs/ontwikkelkracht>

¹²) AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMB0, Platform VVVO (2024). Beroepsbeeld leraren. Amsterdam: Kennisland, op: https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2024/05/Definitief_Beroepsbeeld-Leraar.pdf

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Strategisch personeelsbeleid

Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Het ministerie van OCW heeft het voornemen om het wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid na de zomer van 2024 naar de Raad van State te sturen voor advies. Dit wetsvoorstel schrijft voor dat alle scholen en besturen strategisch personeelsbeleid voeren. Doel is om strategisch personeelsbeleid in het onderwijs te versterken, inhuur van externen verminderen en het bieden van vaste en grotere contracten bevorderen. De Onderwijsraad¹³ onderschrijft het belang van strategisch personeelsbeleid maar is kritisch op het wetsvoorstel.



Experiment: stimuleren meer werken met een meerurenbonus

Op dit moment experimenteert een groep van tien schoolorganisaties onder begeleiding van OCW met een meerurenbonus voor leraren.¹⁴ Schoolbesturen kunnen kiezen voor verschillende varianten. Uit onderzoek van ResearchNed¹⁵ blijkt dat bij een bonus van 400 euro netto per maand meer dan een derde van de ondervraagde leraren bereid zou zijn om tijdelijk één dag per week extra te werken. Daarnaast kunnen andere prikkels, zoals een ander takenpakket, gratis kinderopvang of de mogelijkheid om werk en privé af te stemmen, ook stimulerend werken.

Waardering goed en predicaat excellent afgeschaft

In het voorjaar van 2023 nam de Kamer een motie aan, waarin de regering oproep om in het funderend onderwijs op schoolniveau te stoppen met de waardering Goed en het predicaat Excellent van de Inspectie van het Onder-

wijs.¹⁶ Deze waardering had als doel om kwaliteitsverbetering te stimuleren, maar volgens partijen schoten ze het doel voorbij. Vanaf 2027 komt de Inspectie met een nieuw kader voor stimulerend toezicht.

3.2 Ontwikkelingen in de maatschappij: kansengelijkheid en digitalisering

Inzetten op inclusiever onderwijs, met gelijke kansen

Alle kinderen en jongeren in Nederland moeten bij gelijke kennis en talenten dezelfde kansen krijgen in het onderwijs. Het blijkt dat deze kansengelijkheid nog niet altijd realiteit is.¹⁷ Kinderen van migranten of uit gezinnen met een laag inkomen behalen relatief minder gunstige onderwijsresultaten. Het lerarentekort kan kansengelijkheid versterken. Scholen met een hoog schoolgewicht hebben namelijk meer moeite om voldoende personeel te vinden.

¹³ <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2024/05/31/wetsadvies-strategisch-personeelsbeleid>

¹⁴ Centerdata (2023). Meer uren werken stimuleren met een meerurenbonus en andere maatregelen: evaluatie van een kopgroep van schoolbesturen in het primair onderwijs. Kamerbrief Aanpak voltijds- en meerurenbonus in het po, 38348051, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-85216296f69d-3f708ac2fe56d079be2b07dadce5/pdf>

¹⁵ ResearchNed (2023). Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-5038474dd267dc2376d5bb-1b55a07602a4954763/pdf>

¹⁶ Kamerbrief Stimuleren van kwaliteitsverbetering, 46043384, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-f05c5e84ac64497311ab944d-d0785733cd1d2bc7/pdf>; Inspectie van het Onderwijs (2024). Versterking stimulerend toezicht, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-3af78e7e28edbc352b4e66581e7c774a3ef184ac/pdf>

¹⁷ Inspectie van het Onderwijs. (2024). De Staat van het Onderwijs 2024, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2024/04/17/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2024>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De overheid besteedt op verschillende manieren aandacht aan het vergroten van kansengelijkheid. In april 2024 is het beleidskader Met elkaar voor alle kinderen en jongeren opgesteld, wat moet leiden tot een inclusieve leeromgeving in 2035.¹⁸ Daarnaast wordt vanaf mei 2024 voor schoolleiders de leergang Leiderschap voor Inclusiever Onderwijs voor het po aangeboden.¹⁹ Ten slotte werkt het ministerie van OCW met de Verbeteraanpak Passend Onderwijs. Hierbij bieden de meeste scholen passende ondersteuning aan kinderen en jongeren, zodat zij het beste uit zichzelf kunnen halen.²⁰

Digitalisering speelt een steeds grotere rol

Digitalisering speelt een steeds grotere rol in het onderwijs. Digitale leermiddelen kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan onderwijs op maat, en automatisering kan administratieve taken vereenvoudigen. Echter, er kleven ook risico's aan digitalisering, bijvoorbeeld vanwege hoge kosten en verminderde toegankelijkheid en kwaliteit van digitale leermiddelen. Het is daarom belangrijk dat scholen digitale middelen op een verantwoorde manier inzetten. OCW hanteert vier speerpunten voor digitalisering²¹:

- de leraar krijgt de ruimte om te leren en innoveren en kan begrenzen waar nodig;
- de leraar kan vertrouwen op eigen digitale vaardigheden;
- de leraar beschikt over een rijk aanbod van kwalitatief goede en betaalbare (digitale) leer- en hulpmiddelen;
- de leraar kan rekenen op een goede, veilige en toekomstvast digitale infrastructuur.

De Themacommissie Digitalisering van de PO-Raad en VO-raad adviseert besturen om een sectorbrede aanpak voor AI te ontwikkelen.²²

3.3 Demografische ontwikkelingen: bevolkingsgroei varieert per provincie

Bevolking blijft groeien door migratie, maar minder sterk

In 2023 groeide de Nederlandse bevolking minder snel dan in 2022.²³ Naar schatting kwamen er dit jaar zo'n 132.000 inwoners bij, ten opzichte van 221.000 in 2022. De bevolkingsgroei wordt volledig verklaard door een positief migratiesaldo: er waren meer immigranten dan emigranten. Het vruchtbaarheidscijfer, dat aangeeft hoeveel kinderen er gemiddeld per vrouw worden geboren, daalde het afgelopen decennium al flink.²⁴ In 2010 werden er 1,79 kinderen per vrouw geboren.

¹⁸) OCW (2024). Beleidskader: met elkaar voor alle kinderen en jongeren werken aan een inclusieve leeromgeving, op: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/rapporten/2024/05/10/bijlage-11-beleidskader-definiering-inclusief-onderwijs>

¹⁹) AVS Academie (2024). Leergang Leiderschap voor inclusiever onderwijs, op: <https://avs.nl/academie/opleidingen-en-leergangen/leergang-leiderschap-voor-inclusiever-onderwijs/>

²⁰) OCW (2024). Passend Onderwijs: blijven bouwen aan de basis op orde, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-199818fdae021dcb-12cbb10011c86efb49b31608/pdf>

²¹) Rijksoverheid (2023). Kamerbrief over digitalisering in funderend onderwijs, 39236091, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/07/06/visiebrief-digitalisering-in-het-funderend-onderwijs>

²²) PO-raad (11 juni 2024). Themacommissie digitalisering: AI vraagt om een sectorbrede, op: <https://www.poraad.nl/system/files/inline/Advies%20AI%20themacommissie%20digitalisering%20juni%202024.pdf>

²³) CBS (2024). Bevolking in 2023 minder sterk gegroeid dan een jaar eerder, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/01/bevolking-in-2023-minder-sterk-gegroeid-dan-een-jaar-eerder>

²⁴) CBS (2023). Dalende vruchtbaarheid sinds 2010: een rol van opleidingsniveau, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/dalende-vruchtbaarheid-sinds-2010-de-rol-van-opleidingsniveau>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Dit aantal is gedaald naar 1,43 in 2023. Bevolkingskenmerken zoals het aantal geboortes, het vruchtbaarheidscijfer en het migratiesaldo zijn belangrijke ontwikkelingen om in de gaten te houden voor de sector, omdat zij een indicatie geven voor de toekomstige instroom van leerlingen in het po.

Bevolkingsontwikkelingen variëren per provincie

In 2023 was de bevolkingsgroei in alle Nederlandse provincies lager dan 2022, maar in geen enkele provincie was sprake van krimp. Wel valt op dat de bevolkingsgroei verschilt per provincie.²⁵ De bevolking in de provincie Flevoland groeide het sterkst. Ook in de provincies Groningen, Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht groeide de bevolking sterker in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Een minder sterke bevolkingsgroei is te zien in onder andere Overijssel, Friesland en Drenthe. De bevolkingsgroei was het laagst in Zeeland. In Amsterdam en Utrecht, gemeenten waar de lerarentekorten het hoogst zijn, groeide de bevolking door immigratie en een positief geboortesaldo.

²⁵ CBS (2024). Sterkste bevolkingsgroei in Flevoland en universiteitssteden, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/01/sterkste-bevolkingsgroei-in-flevo-land-en-universiteitssteden>

²⁶ OCW (2024). Weekoverzicht inschrijving Oekraïense leerlingen op scholen, op: https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/nieuwkomers-oekraïne/#Spreiding_over_gemeentes



Analyses en Onderwijsatlas geven zicht op toekomstig aantal leerlingen

Provinciale bevolkingsontwikkelingen, als gevolg van migratiepatronen en het aantal geboortes, staan in verbinding met toekomstige leerlingaantallen. Het op de voet volgen van deze bevolkingsontwikkelingen is van belang om in te kunnen spelen op de toekomstige instroom van leerlingen naar het po.

De [regionale arbeidsmarktanalyses](#) en [Onderwijsatlas](#) van Arbeidsmarktplatform PO bieden cijfermatige inzichten over de onderwijsarbeidsmarkt in het po per regio. Deze kunnen gebruikt worden als handvatten om effectief te kunnen inspelen op toekomstige ontwikkelingen van het aantal leerlingen en het realiseren van personeelsbeleid.

Oekraïense leerlingen verspreid over heel Nederland

Twee en een half jaar na het begin van de oorlog in Oekraïne is de instroom van het aantal Oekraïense vluchtelingen dat zich in Nederland vestigt gestabiliseerd. Dit geldt ook voor het aantal Oekraïense leerlingen dat deelneemt aan het onderwijs. We zien dat Oekraïense leerlingen op 1 juli 2024 door heel Nederland verspreid naar school gaan.²⁶ In totaal staan er ruim twaalfduizend Oekraïense leerlingen ingeschreven op po-scholen Nederland.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



3.4 Economische ontwikkelingen: lichte groei economie - krapte op de arbeidsmarkt blijft

Nederlandse economie blijft licht groeien, de inflatie daalt

Het jaar 2023 was een moeizaam jaar voor de Nederlandse economie; de economische groei viel namelijk vrijwel stil. Vergeleken met 2022 groeide de Nederlandse economie slechts licht met 0,1 procent.²⁷ Wanneer er sprake is van weinig of geen economische groei, dan kan dit effect hebben op de uitgaven aan het po. De inflatie bereikte een recordhoogte van ongeveer 12 procent in 2022, maar is het afgelopen jaar gedaald naar zo'n 4 procent.²⁸ Door de hoge inflatie zijn ook de kosten in het onderwijs de afgelopen jaren gestegen. Het gaat bijvoorbeeld om studiemateriaal en loonkosten. Ook kan het personeel, met name jongeren en onderwijsondersteuners, in financiële problemen komen door de stijgende kosten²⁹ en kan het ook leiden tot armoede onder leerlingen.³⁰



Krapte op de arbeidsmarkt historisch hoog, maar loopt iets terug

Niet alleen het onderwijs kampt met personeelstekorten. Ook andere sectoren in Nederland lopen tegen dit probleem aan. In december 2023 daalde de werkloosheid naar een historisch laag niveau van 3,6 procent. De Nederlandse beroepsbevolking telt nu 361.000 werklozen. De krapte op de arbeidsmarkt blijkt ook uit het grote aantal openstaande vacatures. In het eerste kwartaal van 2024 stonden er 110 vacatures open tegenover 100 werklozen.³¹ Dat betekent dat het onderwijs moet concurreren met andere sectoren bij het vergroten van (zij-)instroom. Een gevolg van de krappe arbeidsmarkt is wel dat arbeidsvoorwaarden verbeteren. Zo hebben werkenden gemiddeld vaker een vaste baan in plaats van een flexibel contract. Tegelijkertijd is het aantal zelfstandig werkenden en werkenden met een flexbaan vrijwel gelijk gebleven. Bovendien zijn de lonen in 2023 met gemiddeld 3 procent gestegen. Het onderwijspersoneel kreeg op 1 juli 2023 een loonsverhoging van 10 procent.

²⁷ Rijksoverheid (z.d.). Economische situatie, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verantwoordingsdag/rijksjaarverslag-economische-situatie>

²⁸ Ibid.

²⁹ Van Miltenburg, N., Van den Berg, D., Vermeulen, J. (2022). *Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs: een verkenning van de behoefte van medewerkers in verschillende levensfasen*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform po.

³⁰ Centraal Planbureau (2023). *Augustusraming 2023 (cMEV 2024)*, op: <https://www.cpb.nl/augustusraming-2023>

³¹ CBS (z.d.). *Spanning op de arbeidsmarkt*, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

4. Vraag naar personeel

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De personeelstekorten in het po zijn nog steeds een groot en groeiend probleem. Afgelopen jaar is het tekort aan leraren en schoolleiders weer gestegen. Ook melden schoolleiders een tekort aan oop'ers. De regionale en lokale verschillen zijn soms groot, met name in de G5 ligt het personeelstekort duidelijk veel hoger dan in de rest van Nederland.

In dit hoofdstuk nemen we de ontwikkelingen in de vraag naar personeel onder de loep. De vraag naar personeel wordt deels bepaald door het aantal leerlingen. Daarom gaan we eerst in op de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de po-sector. Vervolgens geven we inzicht in de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de samenstelling van het personeel en de ontwikkeling van het aantal vacatures in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Samenvatting Vraag naar personeel

Tekorten inmiddels verspreid over steeds meer regio's, ook een tekort aan onderwijsassistenten

- In 2023 waren er landelijk ongeveer 9.800 vacatures voor leraren in het po en (v)so. Het lerarentekort is hoger in het sbo (12,1 procent) en (v)so (10,6 procent) dan in het bo (9,4 procent).
- Schoolleiders melden ook een tekort aan oop, vooral onderwijsassistenten.
- In de G5 is het lerarentekort significant hoger (18 procent) dan elders in Nederland (8 procent).
- Scholen met een hoge schoolweging in de G5 hebben een tekort van 24 procent; scholen met lage schoolweging een tekort van 8,9 procent.
- Het relatieve tekort aan schoolleiders in het po en (v)so is groter dan het lerarentekort. Het schoolleiderstekort in het bo is 15,8 procent van de totale werkgelegenheid, in het sbo 16,2 procent en in het (v)so 9,2 procent.

Aantal leerlingen blijft dalen, met name in Friesland

- Het aantal leerlingen in het po daalde van bijna 1.502.000 in 2019 naar 1.465.000 in 2023.
- De grootste afname is in Friesland (-5,1 procent).
- Hoewel de leerlingendaling een landelijk fenomeen is, verschilt de ontwikkeling per regio.
- In het so en vso is er een lichte toename van leerlingen.
- Het aantal scholen in het po daalde van zo'n 6.710 in 2019 naar 6.560 in 2023.
- Het aantal schoolbesturen daalde met 10,3 procent.

Na jaren van groei, is de vervulde werkgelegenheid afgelopen jaar licht gedaald, toename aantal openstaande vacatures

- De vervulde werkgelegenheid in het onderwijs steeg de afgelopen vijf jaar met 6 procent.

- Regionaal zijn er grote verschillen; de vervulde werkgelegenheid steeg aanzienlijk in Maastricht Mergelland, Midden en Zuidoost Brabant, en Rijnmond.
- Het aantal openstaande vacatures steeg naar circa 3.000 in 2023, na een daling tussen 2019 en 2021.
- In 2022 ontstonden de meeste vacatures in het bo, gevolgd door het sbo en (v)so.
- Ongeveer 40 procent van de vacatures betreft fulltime aanstellingen.

Steeds meer mannelijke leraren in opleiding, lichte toename van 25-minners

- Het aandeel vrouwen in de sector blijft hoog, met bijna 85 procent tussen 2019 en 2023, maar de groei remt af.
- Het aantal fte vervuld door vrouwelijke directieleden steeg naar 66 procent.
- Het aantal mannelijke leraren in opleiding groeide van 71 fte in 2019 naar 106 fte in 2023.
- Het aantal leraren ouder dan 65 steeg van 1.208 fte in 2019 naar 1.809 fte in 2023.
- Onder het oop zijn er steeds meer 65-plussers (934 fte in 2023).
- Er is een lichte toename van 25-minners, vooral onder oop.
- De kosten voor PNIL-ers stegen van 2,5 procent van de totale personeelskosten in 2013 naar 4,4 procent in 2022.

Uitstroom en mobiliteit van leraren schommelt

- De uitstroom van leraren was in 2022 gelijk aan die in 2019 (6,1 procent), na een eerdere daling. Hiermee is de uitstroom lager dan in het vo (7,7 procent) en mbo (9,1 procent).
- Vooral leraren van 60 jaar en ouder stromen vaak uit (ruim 21 procent). Alle andere leeftijdsgroepen liggen onder het totaalpercentage.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

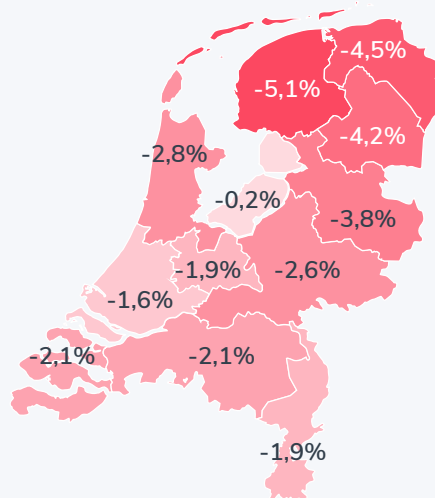


Bijlage

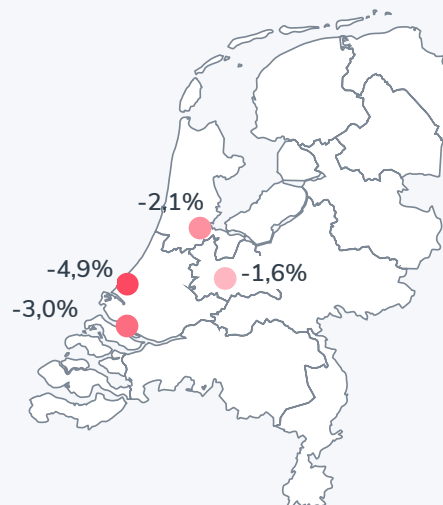


Leerlingen

Leerlingendaling per provincie



Leerlingendaling in de Randstad



Werkgelegenheid

Werkgelegenheid (in fte)
afgelopen jaar gedaald

2019	127.773
2020	128.798
2021	133.717
2022	136.265
2023	↓ 135.465



Minder fte directiepersoneel en
leraren, sterke toename onderwijs-
ondersteuner

% verandering fte 2023 t.o.v. 2019



Directie	-2,0%
Leraren	-2,5%
Oop	36,9%

Scholen

6562 basisscholen in Nederland
in 2023, 2,1% minder scholen
dan in 2019

ba0	sba0	so	so/vso	vso
6.038	261	55	163	45



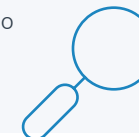
Aantal scholen per bestuur in 2023

1	2 t/m 4	5 t/m 9
40,1%	13,8%	15,3%
10 t/m 19	20 of meer	
20,7%	10,1%	

Vacatures

Aantal openstaande vacatures
sinds 2021 sterk gestegen van
1.300 naar circa 3.300 in 2023

	Aantal	Fte
bo	15.000	6.650
sbo	1.230	440
(v)so	1.460	490



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Tekorten

Landelijk tekort aan leraren
9.760 fte
(9,7% van de werkgelegenheid)

Landelijk tekort aan schoolleiders
1.275 fte
(15% van de werkgelegenheid)

Relatieve tekort per onderwijssoort

	Leraren-tekort	Schoolleiders-tekort
bo	9,4%	15,8%
sbo	12,1%	16,2%
(v)so	10,6%	9,2%

Demografische samenstelling personeel



82% vrouwen, **18%** mannen (in fte)



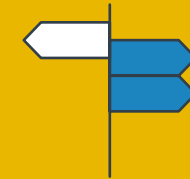
Aandeel **65-plussers**
gestegen in alle functiegroepen



Aandeel **25-minners** licht gestegen,
voornamelijk onder oop'ers

Mobiliteit

Uitstroom van leraren in het po in 2022 (6,1%) lager dan in het vo (7,7%) en mbo (9,1%)



Overstap leraren naar een ander bestuur eerst gedaald, daarna weer gestegen

2018-2019		4,6%
2019-2020		3,4%
2020-2021		4,0%
2021-2022		4,8%

Baankenmerken

Aandeel vaste contracten afgelopen jaar licht gestegen, vooral oop'ers



Aandeel vaste contracten in fte 2023

Directie	90,9%
Leraren	89,5%
Oop'ers	74,8%

Oop'ers gaan steeds meer uren werken, contractomvang leraren en directiepersoneel stabiel

Gemiddelde deeltijdfactor	2019	2020	2021	2022	2023
Directiepersoneel	0,91	0,90	0,90	0,90	0,90
Leraren	0,72	0,72	0,73	0,72	0,72
Oop'ers	0,65	0,65	0,66	0,66	0,67

Afgelopen jaren meer uitstroom van de G5 naar andere gemeenten dan instroom naar de G5



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



4.1 Leerlingen

De vraag naar onderwijspersoneel hangt sterk af van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector. Deze ontwikkeling vertoont regionale verschillen en ook de schoolsamenstelling en denominatie spelen hierbij een rol.

Aantal leerlingen daalt gestaag

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen in het po licht afgenomen (figuur 4.1). Tussen 2019 en 2023 daalde het aantal leerlingen gemiddeld met circa 9.200 leerlingen per jaar. In 2019 telde het po in totaal bijna 1.502.000 leerlingen. In 2023 is dit aantal gedaald naar 1.465.000 leerlingen. Dit komt neer op een afname van 2,5 procent. Als we kijken naar het afgelopen decennium zien we dat het totaal aantal leerlingen met ruim 100.000 is afgenomen; in 2014 waren er namelijk 1.565.000 leerlingen, dit komt neer op een totale daling van ruim 6 procent.

Figuur 4.1 Ontwikkeling aantal leerlingen po (x 1.000)³²



Bron: OCW in Cijfers

³² Exclusief bao trekkende bevolking (kinderen van kermisexploitanten, circusmedewerkers en schippers)

Leerlingendaling vooral in het reguliere basisonderwijs

De daling van het aantal leerlingen is vooral zichtbaar in het bo, waar het leerlingaantal in 2023 (1.357.400 leerlingen) met 2,8 procent is afgenomen ten opzichte van 2019 (1.396.400 leerlingen). In het sbo is het aantal leerlingen ook gedaald de afgelopen vijf jaar, met 5 procent. Van zo'n 35.730 leerlingen in 2019 naar circa 33.920 in 2023.

Daarentegen neemt het aantal leerlingen in het so en vso licht toe. Tussen 2019 en 2023 steeg het aantal leerlingen in het so met circa 610 leerlingen per jaar, tot 34.500 leerlingen in 2023. Dit komt neer op een groei van zo'n 7,6 procent. In het vso is het aantal kinderen per jaar met ongeveer 340 toegenomen, tot 39.100. Een toename van 3,6 procent.

Regionale verschillen in leerlingendaling

Hoewel de leerlingendaling een landelijk fenomeen is, zijn er regionale verschillen (figuur 4.2). De grootste daling is te zien in Friesland, waar het leerlingenaantal is afgenomen met 5,1 procent, van ongeveer 56.900 in 2019 tot circa 54.020 in 2023. Ook Overijssel, Drenthe en Groningen hebben te maken met een relatief sterke terugloop van het aantal leerlingen gedurende deze periode. Naar verhouding is de daling minimaal in Flevoland (0,2 procent). Hier is het aantal leerlingen tussen 2019 en 2023 gedaald van ruim 43.480 tot zo'n 43.380 leerlingen.

In de grootste steden neemt het aantal leerlingen ook af

Ook in de vier grootste steden (G4) is het aantal leerlingen de afgelopen vijf jaar licht gedaald. Het leerlingenaantal in de stad Utrecht is van deze vier steden het minst afgenomen, namelijk met 1,6 procent. In Amsterdam en Rotterdam is een daling te zien van respectievelijk 2,1 procent en 3,0

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



procent. De daling is het sterkst in Den Haag, waar het aantal leerlingen tussen 2019 en 2023 met 4,1 procent is afgenomen. Terugkijkend over een langere periode, lijkt er een omslagpunt in het leerlingaantal te zijn geweest rond 2019: tussen 2014 en 2018 was er namelijk een groei in het aantal leerlingen in deze steden (figuur 4.3).



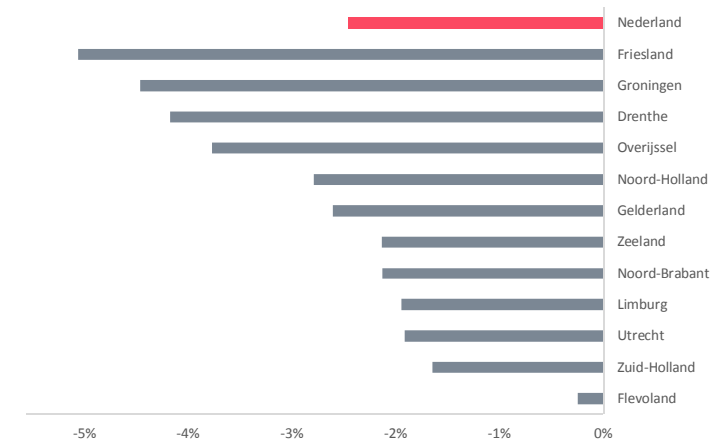
Uit onderzoek blijkt dat in regio's waar de huizenprijzen sterk zijn gestegen en er sprake is van een verhitte woningmarkt, minder baby's worden geboren dan in regio's met meer betaalbare woningen.³³ Jongvolwassenen kunnen door de verhitte woningmarkt het krijgen van kinderen uitstellen of zelfs helemaal afstellen. Dit kan een oorzaak zijn voor de daling van het aantal leerlingen in de G4 de afgelopen vijf jaar.

Toename aantal leerlingen op interconfessionele scholen, afname op hindoeïstische scholen

Er zijn ook verschillen zichtbaar tussen denominaties in de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Bijna een derde van de leerlingen krijgt in 2023 les op een rooms-katholieke school, dit aandeel is de afgelopen vijf jaar licht afgenomen. Circa 29 procent van de leerlingen gaat naar een openbare basisschool en bijna 23 procent krijgt les op een protestant-christelijke school.

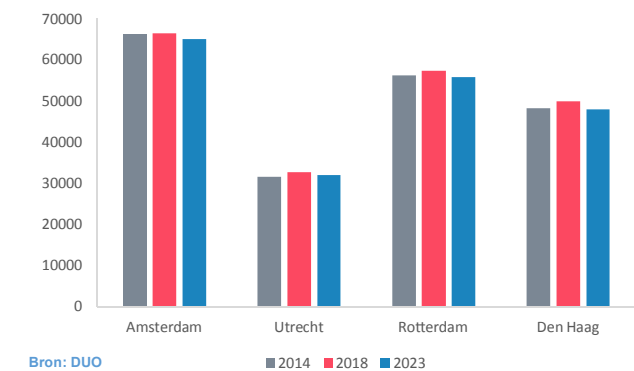
Onder de kleinere denominaties zijn er in de afgelopen vijf jaar meer verschuivingen te zien. Het aantal leerlingen op interconfessionele scholen is bijvoorbeeld toegenomen met 40,5 procent tussen 2019 en 2023. Op islamitische scholen nam het aantal leerlingen toe met 23,5 procent, dit

Figuur 4.2 Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen po naar provincie, 2019-2023



Bron: DUO

Figuur 4.3 Ontwikkeling aantal leerlingen po in G4 (2014, 2018, 2023)



Bron: DUO

³³⁾ Van Wijk, D., (NIDI, 2024). Stijgende huizenprijzen deels verantwoordelijk voor daling geboortecijfer, op: <https://nidi.nl/demos/stijgende-huizenprijzen-deels-verantwoordelijk-voor-daling-geboortecijfer/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



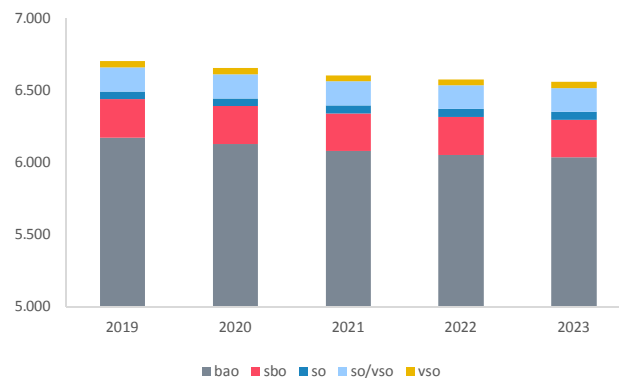
Bijlage



percentage is circa 40 procent gestegen in het afgelopen decennium. Ook het aantal leerlingen op antroposofische scholen steeg met ruim 7 procent. Bij een aantal andere denominaties nam het aantal leerlingen juist af tussen 2019 en 2023. Zo is het leerlingaantal op hindoeïstische scholen met bijna 27 procent afgenomen, en bij evangelische scholen is een daling te zien van circa 9 procent.

Een opvallende trend vond de afgelopen tien jaar plaats binnen het joodse onderwijs. Waar tussen 2014 en 2018 het aantal leerlingen daalde van 360 tot 309 leerlingen (een daling van 14,2 procent), sloeg deze trend vanaf 2019 om: tussen 2019 en 2023 is dit aantal toegenomen met 28 procent van 321 naar 411 leerlingen. Dit komt neer op een totale stijging van zo'n 14 procent de afgelopen tien jaar.

Figuur 4.4 Ontwikkeling aantal scholen (hoofdvestigingen) po, 2019-2023



Bron: OCW in Cijfers

Aantal scholen daalt licht

Niet alleen het aantal leerlingen, maar ook het aantal scholen in Nederland is de afgelopen vijf jaar afgenomen (figuur 4.4). In 2019 waren er nog ruim 6.700 scholen, maar in 2023 is dit aantal gedaald tot ongeveer 6.560, wat neerkomt op een afname van 2,1 procent. Kijkend naar het afgelopen decennium, dan zien we dat het aantal scholen is afgenomen met bijna 600 scholen (ongeveer 9 procent). Dit komt vooral doordat er weinig leerlingen waren, waardoor scholen zijn gefuseerd of opgeheven.³⁴

Hierbij zien we ook verschillen tussen schoolsoorten. Het aantal basisscholen in het sbo is gedaald met 2,6 procent en het aantal reguliere basisscholen is afgenomen met 2,2 procent. Het aantal scholen waar zowel so als vso wordt aangeboden zijn het sterkst afgenomen, met 3,0 procent. Echter, het aantal scholen binnen het so is tussen 2019 en 2023 juist toegenomen (5,8 procent). Dit komt overeen met de toename van het aantal leerlingen in het so. In het vso is het aantal scholen stabiel gebleven, ondanks de lichte groei in het aantal leerlingen.

Gemiddeld aantal leerlingen in reguliere bo stabiel

Als we kijken naar het gemiddeld aantal leerlingen per school, vallen ook verschillen per schooltype op. Binnen het reguliere bo wordt al jarenlang hetzelfde gemiddeld aantal leerlingen geobserveerd, dat rond de 225 per school ligt.

³⁴ Ministerie van OCW (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De afgelopen vijf jaar is het gemiddeld aantal leerlingen per school in zowel het sbo als in het so gedaald, tot respectievelijk 130 leerlingen (2,5 procent) en 170 leerlingen (0,4 procent) in 2023. Een grote stijging van het gemiddeld aantal leerlingen per school is te zien in het vso en het so/vso, met een toename van respectievelijk zo'n 9 en 8 procent. Hierbij zitten er gemiddeld 318 leerlingen op een so/vso school en 278 leerlingen op een school met vso in 2023.

Ook het aantal schoolbesturen daalt

Naast een dalend aantal leerlingen en scholen, zien we ook een forse terugloop in het aantal schoolbesturen in het po.³⁵ Waren er in 2019 nog 971 schoolbesturen, in 2023 is dit aantal teruggelopen tot 880. Dit komt neer op een daling van ruim 10 procent. Het afgelopen decennium is het aantal schoolbesturen zelfs met 21 procent gedaald, want in 2014 waren er nog zo'n 1.120 schoolbesturen. Dit betekent dat het aantal schoolbesturen in de sector een stuk sterker daalt dan het aantal scholen.

Het grootste deel van de schoolbesturen bestaat uit één school (zo'n 40 procent in 2023), dit noemen we 'eenpitters'. Dit betekent dat circa 60 procent van de schoolbesturen bestaat uit meer dan één school (zogenaamde 'meerpitters'). De afgelopen 10 jaar is het aandeel meerpitters toegenomen met circa 29 procent, van 408 in 2014, tot 527 in 2023. Na de eenpitters vormen de schoolbesturen met 10 tot 19 scholen de grootste groep (zo'n 21 procent). Het aandeel schoolbesturen met 20 of meer scholen komt neer op zo'n 10 procent.

Tussen regio's verschilt het aandeel meerpitters aanzienlijk. Het hoogste percentage meerpitters, 83 procent, vinden we in Midden-Limburg, Noord-Limburg en Drenthe, gevolgd

door Groningen en Midden-Brabant (beide 78 procent). Het laagste percentage meerpitters is te vinden in Den Haag, waar 36 procent van de schoolbesturen twee of meer scholen onder hun hoede heeft.



Het Scenariomodel PO: goed voorbereid op de toekomst

Het [Scenariomodel PO](#) is een kosteloos online instrument van het Arbeidsmarktplatform PO dat schoolorganisaties helpt bij het voeren van het strategisch personeelsbeleid. Met het model kun je als schoolorganisatie of als onderwijsregio leerlingenprognoses en formatie-ramingen berekenen. Op basis van diverse scenario's krijg je inzicht in je personeelsbehoefte.

4.2 Vervulde werkgelegenheid

De afgelopen jaren is de vervulde werkgelegenheid in het po gestegen. Verschillende factoren spelen een rol bij de ontwikkeling van de (vervulde) werkgelegenheid. De vraag naar personeel hangt onder andere af van het aantal leerlingen, de leerling-leraar ratio, de organisatie van het werk op school en de financiële middelen die schoolorganisaties hebben om personeel aan te nemen (onder andere subsidies zoals de Werkdrukmiddelen en het Nationaal Programma Onderwijs). Het aanbod aan personeel hangt af van de uitstroom (onder andere naar pensioen), de deeltijdfactor en het aantal pabostudenten en zij-instromers dat de sector binnenkomt. Overigens is de potentiële werkgelegenheid gegeven de huidige tekorten groter dan de daadwerkelijk vervulde werkgelegenheid: er is ruimte voor een hoger aantal personen en fte dan nu werkzaam is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 4.5 Ontwikkeling vervulde werkgelegenheid po (index: 2019 = 100)



Bron: DUO

Licht dalende vervulde werkgelegenheid

Ondanks de afname van zowel het aantal leerlingen als het aantal scholen bleef de vervulde werkgelegenheid in het po, oftewel het totaal aantal onderwijsmedewerkers, tussen 2019 en 2023 met 6 procent stijgen (figuur 4.5). Echter, is deze het afgelopen jaar licht gedaald: waar in 2022 zo'n 191.600 personen werkzaam waren in het po, is dit gedaald naar ruim 190.200 personen afgelopen jaar (0,7 procent). Gezamenlijk werken zij ruim 135.000 fte. Dit is eveneens een afname van 0,7 procent ten opzichte van 2022, maar een stijging van zo'n 6 procent ten opzichte van 2019.

Verschillende factoren spelen een rol bij de ontwikkeling van de werkgelegenheid. De vraag naar personeel hangt onder andere af van het aantal leerlingen, de leerling-leraar ratio, de organisatie van het werk op school en de financiële middelen die schoolorganisaties hebben om personeel aan

te nemen (onder andere subsidies zoals de Werkdrukmiddelen en het Nationaal Programma Onderwijs). Het aanbod aan personeel hangt af van de uitstroom (onder andere naar pensioen), de deeltijdfactor en het aantal pabostudenten en zij-instromers dat de sector binnenkomt. Overigens is de potentiële werkgelegenheid gegeven de huidige tekorten groter dan de daadwerkelijke werkgelegenheid: er is ruimte voor een hoger aantal personen en fte dan nu werkzaam is.

Diverse patronen van werkgelegenheid per onderwijssoort

De toename van zowel het aantal leerlingen als het aantal scholen in het so en vso de afgelopen jaren heeft mede geleid tot een stijging van de vervulde werkgelegenheid. Het aantal fte's voor het so en het vso is tussen 2019 en 2023 gestegen met ruim 12 procent. Het afgelopen jaar is deze groei afgezwakt naar zo'n 3 procent.

Waar de vervulde werkgelegenheid (in fte's) binnen het sbo tussen 2019 en 2023 is toegenomen met 5,6 procent, valt in het afgelopen jaar een kleine daling te zien (0,6 procent). Ook in het bo is er sprake van een lichte daling in de vervulde werkgelegenheid het afgelopen jaar, met een afname van 1,4 procent in fte en zo'n 1,3 procent in personen. Het so en vso groeien dus, terwijl de vervulde werkgelegenheid in het bo en sbo het afgelopen jaar kromp. Daarbij moet worden bedacht dat de personeelstekorten in so en vso groter zijn dan in het bo en bso (zie [paragraaf 4.7](#)).

In 2023 was circa 79 procent van de vervulde werkgelegenheid (in fte's) te vinden in het bo. Het aandeel van het sbo in de totale vervulde werkgelegenheid (in fte) binnen het po is 4,6 procent en voor het so en vso is dit zo'n 16 procent.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



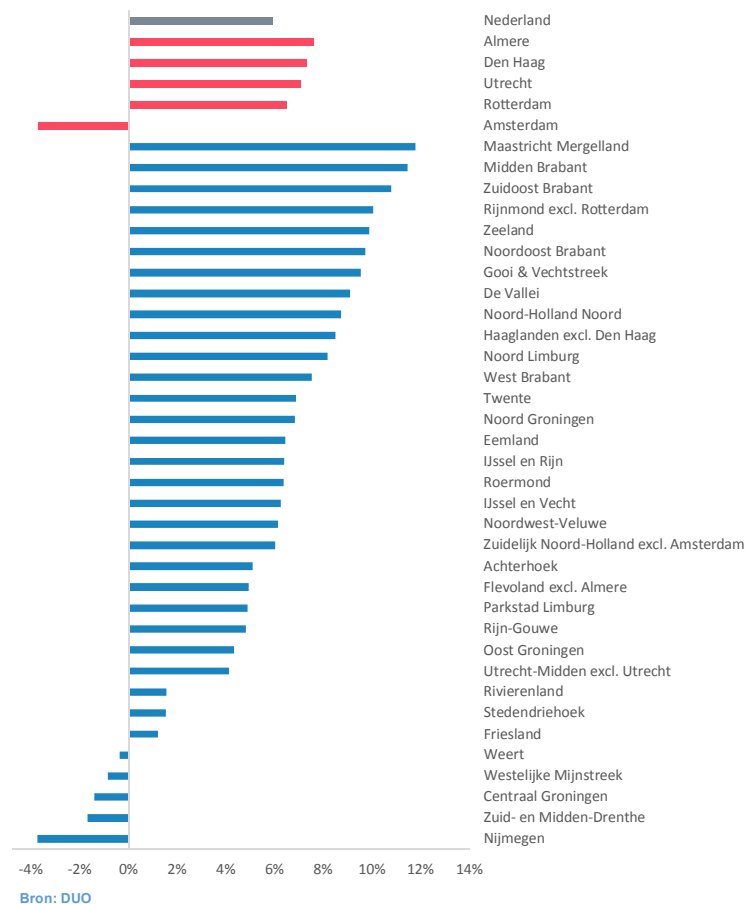
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 4.6 Procentuele ontwikkeling vervulde werkgelegenheid (fte) po naar arbeidsmarktregio, 2019-2023



Stijgende vervulde werkgelegenheid in vrijwel alle regio's

In de ontwikkeling van de vervulde werkgelegenheid zijn grote regionale verschillen te zien (figuur 4.6).³⁶ In meerdere regio's zien we een aanzienlijke stijging in vervulde werkgelegenheid tussen 2019 en 2023. Deze stijging is meer dan 10 procent in bijvoorbeeld Maastricht Mergelland (circa 12 procent), Midden en Zuidoost Brabant (zo'n 11 procent) en Rijnmond (zonder Rotterdam, 10 procent). Er zijn daarentegen ook een aantal regio's waar de vervulde werkgelegenheid in de afgelopen vijf jaar minder sterk is gestegen (onder andere vanwege krimp), zoals in Friesland (1,2 procent), Stedendriehoek (1,5 procent) en Rivierland (1,2 procent).

Daarnaast is de vervulde werkgelegenheid in een zestal regio's gedaald, namelijk Weert (0,4 procent), Westelijk Mijnstreek (0,9 procent), Centraal Groningen (1,4 procent), Zuid- en Midden-Drenthe (1,7 procent) en Rijk van Nijmegen (3,7 procent). In de G5 heeft de sterkste daling plaatsgevonden in Amsterdam, namelijk 3,7 procent. In de andere grote steden is de vervulde werkgelegenheid juist toegenomen.

³⁶⁾ Deze gegevens zijn gebaseerd op de RPA-regio's. De Regionale Platformen Arbeidsmarkt heeft 34 RPA-gebieden afgeleid uit de 131 werkgebieden van de UWV WERKbedrijf (voorheen Centraal voor Werk en Inkomen). Deze gebieden zijn in het bestand van DUO verder uitgesplitst naar 39 RPA-gebieden, waarbij de vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) apart zijn benoemd.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



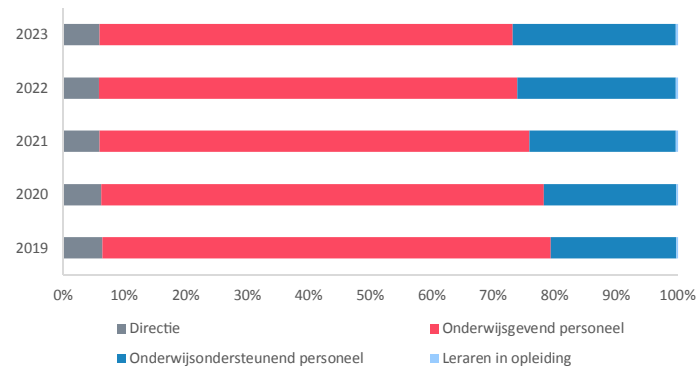
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 4.7 Verdeling vervulde werkgelegenheid (fte) po naar functie, 2019-2023



Bron: DUO

Toename vervulde werkgelegenheid OOP en LIO, maar afname bij leraren

De vervulde werkgelegenheid ontwikkelt zich niet voor alle functies op dezelfde manier. In 2023 zijn er circa 7.950 fte (zo'n 8.870 personen) werkzaam als directielid, een daling van zo'n 2 procent ten opzichte van 2019 (figuur 4.7).

Dit komt overeen met de afname van het aantal scholen. Aan de andere kant is de vervulde werkgelegenheid door oop juist sterk gestegen, met circa 37 procent in fte's sinds 2019. Dit komt vooral door de werkdrukgeden en het geld van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden). In 2023 is afgerond 35.800 fte (53.700 personen) aan oop'ers werkzaam in de sector.

Ook de vervulde werkgelegenheid voor leraren in opleiding is flink gestegen (73 procent), van circa 338 fte in 2019 naar zo'n 585 fte in 2023. Dit kan het gevolg zijn van de stijging in het aantal pabo-studenten vier jaar eerder

(zie [hoofdstuk 5](#)). Opvallend is dat het aantal leraren dat werkzaam is in dezelfde periode licht is gedaald in fte's (met 2,5 procent) en in personen (2,5 procent). Deze daling heeft met name het afgelopen jaar plaatsgevonden.

Hoewel het merendeel van de medewerkers uit leraren bestaat (circa 67 procent), leiden de ontwikkelingen wel tot een veranderde samenstelling tussen 2019 en 2023. Ruim een kwart van de medewerkers is werkzaam als oop'er in 2023 en bijna 6 procent als directiepersoneel.

Leerling-leraarratio stabiel, na lichte daling

Wanneer we kijken naar de leerling-leraarratio valt op dat deze de afgelopen vijf jaar is afgenomen, maar sinds 2023 is gestabiliseerd naar de ratio uit 2019. Dit komt doordat het aantal leerlingen en leraren in deze periode ongeveer evenveel is afgenomen. Gemiddeld geeft één voltijd werkende leraar aan 16,4 leerlingen les. Maar er zijn verschillen naar onderwijssoort. Zo is de leerling-leraarratio het hoogst in het bo (18,1 leerlingen in 2023), terwijl het aandeel in het sbo (9,2 leerlingen) en het (v)so (6,9 leerlingen) een stuk lager is. Deze ratio's zijn de afgelopen vijf jaar ongeveer gelijk gebleven.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



4.3 Samenstelling personeel

Als we verder inzoomen op de samenstelling van het personeel dan zien we dat er ook veranderingen hebben plaatsgevonden op het gebied van geslacht en leeftijd.

Nog steeds veel vrouwen in de sector, maar groei rent af

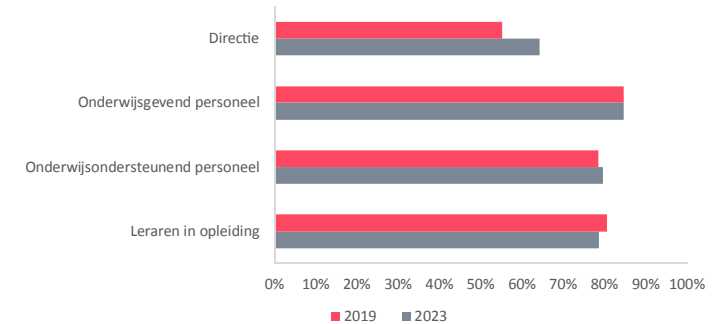
Er werken nog steeds een stuk minder mannen dan vrouwen in de sector en het aantal vrouwen is de afgelopen jaren blijven stijgen. In 2019 was het aandeel vrouwen (in fte) ruim 81,7 procent, in 2023 is dat aandeel gestegen naar iets meer dan 82,1 procent. Wanneer we kijken naar de vervulde werkgelegenheid in personen, dan zien we dat het aandeel vrouwen net iets hoger ligt, doordat vrouwen vaker dan hun mannelijke collega's in deeltijd werken. In termen van personen is de groei van het aantal vrouwen in de sector minder duidelijk: in de periode 2019-2023 werd consistent bijna 85 procent van de werkgelegenheid (in personen) in de sector vervuld door vrouwen.

Als we kijken naar de ontwikkeling van de vervulde werkgelegenheid (in fte), zien we dat deze tussen 2019 en 2023 sneller toenam voor vrouwen dan voor mannen. Over deze periode steeg het aantal fte dat door vrouwen werd vervuld met ruim 6 procent (tot ruim 111.100 fte), terwijl de groei voor mannen 3,7 procent bedroeg (tot zo'n 24.260 fte).

Steeds meer vrouwelijke directieleden

Het aandeel vrouwen (in fte) neemt in alle functies toe, maar we zien vooral een sterke stijging in het aandeel vrouwelijke directieleden (figuur 4.8). In 2019 was zo'n 58 procent van de directieleden vrouw, in 2023 is dit aandeel gestegen naar 66 procent. Ondanks een dalende vervulde werkgelegen-

Figuur 4.8 Aandeel vrouwen werkzaam (in fte) in het po



Bron: DUO

heid voor directiepersoneel de afgelopen vijf jaar (met uitzondering van 2023) is het aantal fte vervuld door vrouwelijke directieleden gegroeid van circa 4.680 fte in 2019 naar ruim 5.240 fte in 2023. Daarentegen is het aantal fte vervuld door mannelijke directeuren in deze periode met 21,3 procent gedaald, van circa 3.430 fte in 2019 tot zo'n 2.700 fte in 2023. Wanneer we kijken naar deze trend over de afgelopen 10 jaar, blijkt dat het aandeel vrouwelijke directeuren is gestegen van zo'n 45 tot 66 procent. Ondanks het stijgende aandeel vrouwelijk directiepersoneel, ligt het aandeel vrouwen in deze functie de afgelopen jaren een stuk lager dan bij leraren en oop.

In 2023 werd 84,4 procent van de fte's door vrouwelijke leraren vervuld, dit komt neer op circa 78.850 fte. Dit is iets lager dan in 2019, toen circa 76.640 fte (84,7 procent) werd vervuld door vrouwen. Het aantal fte vervuld door mannen is in deze periode ook licht gedaald, van ongeveer 14.290 fte in 2019 naar zo'n 14.170 in 2023.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



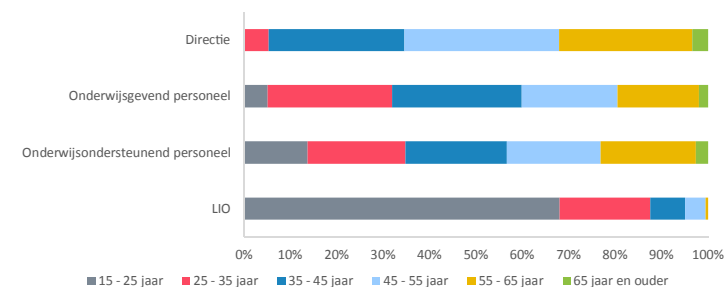
Als we kijken naar het aantal LIO, valt op dat het zowel aandeel mannen als vrouwen bijna verdubbeld is in 2023 ten opzichte van 2019. Was in 2019 nog zo'n 267 fte aan leraren in opleiding vrouw, in 2023 is dit circa 478 fte. Het aantal fte mannelijke leraren in opleiding nam toe van bijna 71 fte in 2019 naar circa 106 fte in 2023.

Tot slot zien we ook bij het oop een ruime meerderheid aan vrouwen. Dit aandeel is licht gestegen: in 2019 was circa 79 procent (in fte) van oop'ers vrouw, ten opzichte van bijna 80 procent in 2023. In absolute aantallen zien we hier een ander beeld dan bij het directiepersoneel en de leraren: zowel het aantal mannen als het aantal vrouwen is fors gestegen (beide 30 procent of meer). Zo steeg het aantal fte aan mannelijke oop'ers van bijna 5.580 fte in 2019 tot zo'n 7.250 fte in 2023. Onder vrouwelijke oop'ers zien we in dezelfde periode een stijging van zo'n 20.570 fte naar 28.550 fte.

Toename aantal 65-plussers

De leeftijdsopbouw van het personeel (in fte) is de afgelopen jaren flink veranderd. Opvallend is dat het aandeel 55- plussers tussen 2019 en 2023 is gedaald van zo'n 24 procent naar 19 procent, terwijl het aantal 65-plussers toenam van 1,6 procent naar 2,2 procent. Een dergelijke trend is zichtbaar in alle functies. Onder directieleden is het aandeel 65-plussers toegenomen van 248 fte in 2019 naar circa 270 fte in 2023 (stijging van circa 9 procent). Het aantal leraren ouder dan 65 jaar is gegroeid met ongeveer 50 procent, van circa 1.208 fte in 2019 naar ruim 1.809 fte in 2023. Onder het oop zijn ook steeds meer 65-plussers werkzaam (zo'n 934 fte in 2023). Dit komt onder andere door de verhoging van de pensioenleeftijd.

Figuur 4.9 Leeftijdsverdeling personeel (in fte) po, 2023



Bron: DUO

Aandeel 25-minners neemt toe

Aan de andere kant van het leeftijdspectrum zien we een toename van het aandeel 25-minners. Tussen 2019 en 2023 is dit aandeel met ruim 39 procent gestegen. Met name onder het oop is deze groep sterk vertegenwoordigd. In 2019 was 9,6 procent van de oop'ers jonger dan 25 jaar, in 2023 is dit aandeel toegenomen tot zo'n 14 procent (figuur 4.9). Als we kijken naar het aantal fte aan oop'ers dat vervuld wordt door 25-minners, is dit aantal in vijf jaar bijna verdubbeld, van zo'n 2.510 fte in 2019 naar 4.880 fte in 2023. Onder leraren is meer dan de helft van de leraren tussen de 25 en 45 jaar oud in 2023. Het directiepersoneel is gemiddeld het oudst: ongeveer twee derde is ouder dan 45 jaar.

Mannen gemiddeld ouder dan vrouwen

Als we gedetailleerder kijken naar de leeftijdsopbouw van het personeel, dan valt op dat mannen in alle functies gemiddeld iets ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



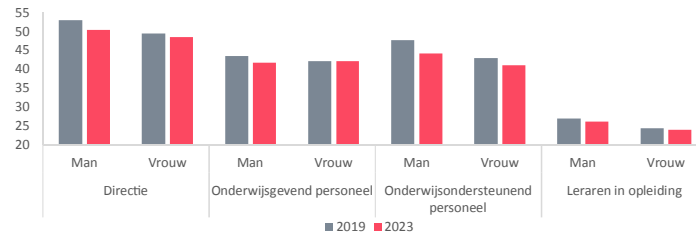
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 4.10 Gemiddelde leeftijd personeel (in fte) po



Bron: DUO

(figuur 4.10). Het grootste verschil is te zien bij het oop; in 2023 zijn mannen in deze functie gemiddeld 44 jaar oud, terwijl vrouwen in deze functie gemiddeld zo'n 41 jaar zijn. Wel is hier in beide gevallen sprake van een sterke verjonging: de gemiddelde leeftijd van oop'ers is ten opzichte van 2019 gedaald met vier jaar voor mannen en twee jaar voor vrouwen. Deze verjonging is in mindere mate ook zichtbaar bij het directiepersoneel. De gemiddelde leeftijd van mannen in deze functie is met 2,5 jaar afgenomen van 53 jaar in 2019 tot 50,5 jaar in 2023. De gemiddelde leeftijd van vrouwelijke directieleden is de afgelopen vijf jaar gemiddeld één jaar afgenomen, van 49,5 jaar in 2019 tot 48,5 jaar in 2023.

Bij leraren is de gemiddelde leeftijd voor mannen en vrouwen tussen 2019 en 2023 juist gelijkgetrokken, voor beide groepen naar zo'n 42 jaar in 2023. Dit betekent voor mannen een daling van één jaar, waar de gemiddelde leeftijd in 2019 nog 43 jaar was. De gemiddelde leeftijd voor vrouwelijke leraren is gelijk gebleven.

Tussen 2019 en 2023 zijn leraren in opleiding over het algemeen iets jonger geworden. Voor mannelijke leraren in

opleiding daalde de gemiddelde leeftijd van 26,9 naar 26,1 jaar, en voor vrouwelijke leraren in opleiding van 24,4 naar 24,0 jaar.

4.4 Baankenmerken

Sterkere arbeidsmarktpositie starters

De ruime meerderheid (ruim 85 procent) van onderwijs-medewerkers (in fte) had in 2023 een vast contract. Dit is een daling ten opzichte van 2019, toen nog 87 procent van de medewerkers een vast contract had. Het afgelopen jaar is het aandeel vaste contracten juist licht toegenomen van 84,8 naar 83,5 procent. Ten opzichte van vaste contracten steeg het aandeel tijdelijke contracten in de periode 2019-2023 juist geleidelijk van 13 naar zo'n 15 procent. Deze stijging kan komen doordat er de afgelopen jaren relatief veel medewerkers met een vast contract met pensioen zijn gegaan, waardoor veel nieuwe mensen zijn aangenomen. Deze krijgen over het algemeen eerst een tijdelijk contract. Daarnaast is de werkgelegenheid in de sector toegenomen, door de werkdrukkiddelen en het NPO konden scholen meer personeel aantrekken. Wanneer alleen wordt gekeken naar leraren die langer dan één jaar in dienst zijn, is de daling in het aandeel vaste contracten niet te zien: in 2013 had 97 procent van deze groep een vast contract, in 2023 ging het om 96 procent.³⁷

³⁷ Ministerie van OCW (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Bij starters (pas afgestudeerde leraren) is het aandeel flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract afgenomen tot ruim 6 procent van de afgestudeerden uit cohort 2022.³⁸ Voor cohort 2017 lag het aandeel flexibele contracten nog op ruim 19 procent en het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract op circa 14 procent. Ook zien we de afgelopen jaren een sterke toename in het aantal vaste contracten, van zo'n 14 procent uit cohort 2017 naar ruim 47 procent uit cohort 2022. Dit toont een sterkere arbeidsmarktpositie voor starters.

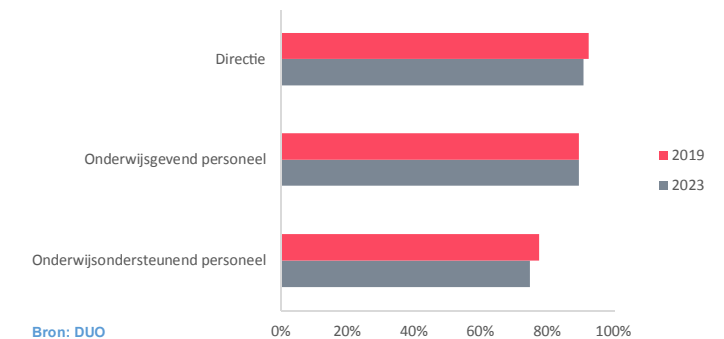
Aandeel vaste contracten het laagst onder oop

Er zijn ook verschillen naar onderwijsfuncties als het gaat om het aandeel vaste contracten (figuur 4.11). In 2023 zien we het grootste aandeel vaste contracten onder het directiepersoneel (bijna 91 procent) en onder leraren (zo'n 90 procent). Bij het directiepersoneel is dit aandeel licht gedaald, want in 2019 had ruim 92 procent een vast contract. Bij leraren is het aandeel vaste contracten in dezelfde periode stabiel gebleven. Het laagste aandeel vaste contracten zien we onder het oop; in 2023 had circa 75 procent een vast contract. Dit aandeel is de afgelopen jaren eerst toegenomen van zo'n 78 procent in 2019 naar bijna 80 procent in 2020, waarna het is afgenomen tot ruim 72 procent in 2022. In 2023 is het aandeel vaste contracten weer gestegen naar bijna 75 procent.

³⁸ MOOZ & Centerdata (2023). *Loopbaanmonitor onderwijs 2023*, op: <https://mirrorpedia.nl/content/loopbaanmonitor-2023.pdf>

³⁹ Ministerie van OCW (2023). *Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>

Figuur 4.11 Aandeel vaste contracten personeel (in fte) po, 2019 en 2023



Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) stijgt

Bovenstaande gegevens in dit hoofdstuk hebben betrekking op de reguliere formatie in het primair onderwijs. Dit betekent dat personeel dat niet in loondienst (PNIL) van scholen is, zoals uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers en zzp'ers, niet wordt meegeteld. Het is onduidelijk hoe deze 'flexibele schil' er precies uit ziet. Op basis van financiële jaarverslagen is wel bekend welk bedrag er jaarlijks door scholen wordt uitgegeven aan personeel niet in loondienst. Uit deze gegevens blijkt dat de uitgaven aan deze groep (als percentage van de totale personeelslasten) over de periode 2013-2022 schommelden.³⁹ Het aandeel steeg van 2,5 procent in 2012 naar 4,2 procent in 2018, waarna het daalde tot 3,6 procent in 2020. Hierna steeg het weer naar 4,4 procent in 2022. Het is onbekend welke functies deze PNIL'ers precies vervullen. Het zal hierbij deels gaan om leraren, maar PNIL'ers kunnen ook andere functies vervullen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

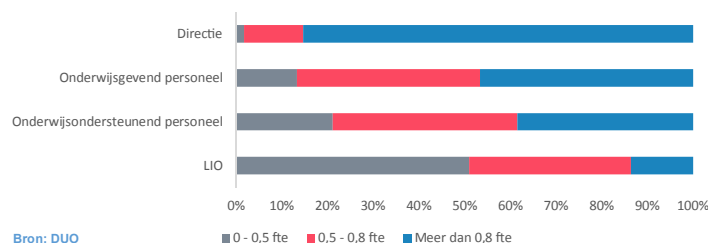


Aanstellingsomvang leraren gelijk gebleven

De aanstellingsomvang van het personeel verschilt per functiegroep. Directiepersoneel werkt van alle functies veruit het meest in voltijd (ruim 85 procent). Een meerderheid van de leraren en oop'ers heeft juist een (middelgrote of kleine) deeltijdbaan (figuur 4.12). Zo'n 13 procent van de leraren werkt in een deeltijdbaan van 0 tot 0,5 fte, terwijl dit voor circa 21 procent van de oop'ers geldt.

Opvallend is dat de aanstellingsomvang de afgelopen jaren relatief stabiel is gebleven. Wel zijn er enkele kleine verschuivingen waar te nemen. Zo is bijvoorbeeld het aandeel ondersteuners met een voltijdbaan gestegen van ruim 36 procent in 2019 naar zo'n 39 procent in 2023. In dezelfde periode steeg het aandeel ondersteuners met een grote deeltijdbaan van bijna 38 procent naar circa 40 procent. Als gevolg van deze verschuivingen is de gemiddelde deeltijdfactor van oop iets verhoogd, van 0,65 in 2019 naar 0,67 in 2023. De gemiddelde deeltijdfactor van directiepersoneel is nagenoeg gelijk gebleven (0,91 in 2019 en 0,90 in 2023). De deeltijdfactor van leraren is stabiel gebleven rond een gemiddelde van 0,72 fte.

Figuur 4.12 Aanstellingsomvang personeel (in personen) po, 2023



4.5 Mobiliteit

Eerder zagen we dat de werkgelegenheid in het po de afgelopen jaren flink toenam, maar het afgelopen jaar juist is afgenomen.⁴⁰ Het gaat hierbij om de uitstroom van leraren die het onderwijs (po, vo of mbo) verlaten. Na een daling tussen 2019 en 2021, is de uitstroom van leraren in 2022 weer op hetzelfde niveau als in 2019 (6,1 procent).⁴¹ Het aandeel leraren dat uitstroomt is in het po lager dan in het vo (7,7 procent) en het mbo (9,1 procent).

Uitstroom onder 60-plusser het hoogste

De uitstroom van leraren verschilt per leeftijdsgroep, kijkend naar het gemiddelde over 2019 tot en met 2022.⁴² Over deze jaren stroomde gemiddeld 5,9 procent van de leraren in het po uit. De uitstroom is veruit het hoogste onder leraren van 60 jaar en ouder, namelijk ruim 21 procent. Alle andere leeftijdsgroepen (29 jaar of jonger, 30- 30 jaar, 40-49 jaar en 50-59 jaar) liggen onder het totaal van de gehele groep leraren. Hiervan is tussen de 3,6 en 4,3 procent van de leraren uitgestroomd.

⁴⁰⁾ In dit stuk gaat het om overgangen, dus overgang 2018-2019 tot en met 2021-2022. Wij verwijzen naar overgang 2018-2019 als 2019 en overgang 2021-2022 als 2022.

⁴¹⁾ Ibid. Het gaat om leraren die het onderwijs verlaten, dus exclusief degenen die naar het voortgezet onderwijs (vo) of middelbaar beroepsonderwijs (mbo) overstappen. Het feit dat leraren in een bepaald jaar het onderwijs verlaten betekent lang niet altijd dat ze nooit meer terugkomen.

⁴²⁾ Het gaat hierbij om het gemiddelde percentage leraren per leeftijdsgroep dat jaarlijks het onderwijs verlaat, dus exclusief degenen die naar het voortgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs overstappen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Uitstroom naar het vo en mbo

Naast de uitstroom van leraren die het onderwijs verlaten, stappen er ook leraren over naar het vo en mbo. Over de periode 2019 tot en met 2022 stromen gemiddeld 517 leraren uit naar het vo. Naar het mbo zijn dit er een stuk minder, gemiddeld 206 leraren per jaar. Aan de andere kant stromen er ook leraren in vanuit deze onderwijssectoren. Het gaat om 347 leraren per jaar uit het vo en 91 leraren per jaar uit het mbo. Dit betekent dat het po per saldo 170 (517-347) leraren per jaar verliest aan het vo en 115 (206-91) leraren per jaar verliest aan het mbo.

Mobiliteit binnen het po

We hebben net gekeken naar de uitstroom van leraren naar andere (onderwijs)sectoren, maar het is ook interessant om de mobiliteit binnen het po te bekijken. Hiervoor kunnen we kijken naar het aantal leraren die naar een ander bestuur overstappen en het aantal leraren die vanuit of naar de G5 vertrekken.

Het aantal leraren dat is overgestapt naar een ander bestuur is het afgelopen jaar weer toegenomen, na een afname in 2020. Zo stapte in 2019 4,6 procent van de leraren over naar een ander bestuur, terwijl in 2020 slechts 3,4 procent van de leraren een overstap maakte. Dit aandeel is weer toegenomen tot 4,8 procent in 2022. Deze toename kan te maken hebben met de mobiliteit op de arbeidsmarkt na Covid en de tekorten op de arbeidsmarkt.

Een andere interessante ontwikkeling is de overstap van leraren naar een andere school: vanuit de G5 naar een andere gemeente en vanuit andere gemeenten naar de G5. De afgelopen jaren zijn er een stuk meer leraren vanuit de G5 naar een andere gemeente overgestapt, dan andersom.

Het gaat per saldo om ruim 1.260 leraren in de afgelopen vier jaar. Dit aantal was het hoogste in 2019 met 361 leraren en het laagste in 2020 met 289 leraren. In 2021 en 2022 zijn er per saldo respectievelijk 306 en 307 leraren overgestapt vanuit de G5 naar een andere gemeente.

Uit onderzoek van ResearchNed⁴³ blijkt dat de top vijf van belangrijkste motieven voor leraren voor het verlaten van het onderwijs is:

- werkdruk, stress, belasting van het beroep;
- gebrek aan persoonlijke uitdaging en professionele ontwikkeling;
- onvrede over de leiding/het management en/of het schoolbestuur;
- gebrek aan begeleiding en aan samenwerking in het team, teamsfeer;
- onvrede over de onderwijskundige visie, gebrek aan autonomie.

In het onderzoek zijn zowel leraren bevestigd die binnen het onderwijs van baan wisselden, als leraren die het onderwijs helemaal hebben verlaten. Leraren die het beroep hebben verlaten geven vooral als motieven: 'frustraties over de eigen impact als leraar' en 'gebrek aan flexibiliteit'. Alsook vaker de motieven 'werkdruk' en 'gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging'. In vergelijking met het vo en mbo noemen de leraren in het po vaker frustratie over de eigen impact als leraar als motief om een school te verlaten. Uit het onderzoek blijkt dat dx-leraren die nu buiten het onderwijs werken, extra gemotiveerd kunnen worden om weer leraar te worden, als scholen de werkdruk verlagen en een hybride aanstelling aanbieden.

⁴³ ResearchNed (2023). Vertrekredenen leraren in het po, vo en mbo, op: <https://www.researchned.nl/2023/12/vertrekredenen-leraren/?type=project>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



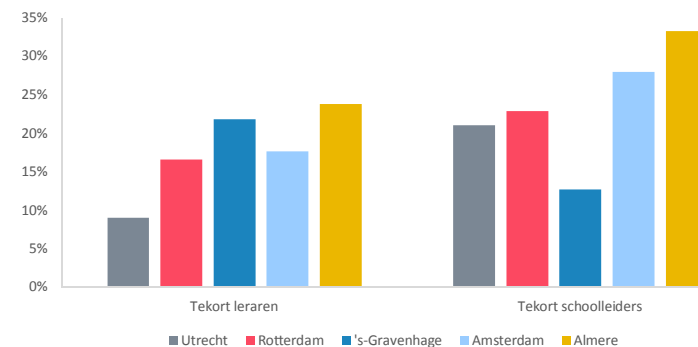
4.6 Tekorten in beeld gebracht

Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature; scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen van klassen of het inzetten van onbevoegde leraren. Sinds 2021 worden de personeels-tekorten in het po, inclusief verborgen tekorten, landelijk in beeld gebracht.⁴⁴ Uit dit onderzoek is gebleken dat in 2023 landelijk naar schatting zo'n 9.800 fte aan leraren niet kon worden ingevuld. Dit komt neer op 9,7 procent van de totale werkgelegenheid in het po. Het tekort in het sbo (tekort van 12,1 procent van de totale werkgelegenheid) is hoger is dan het overige po, met een tekort van 10,6 procent voor het (v)so en 9,4 procent voor het bo. Ook het landelijk tekort aan schoolleiders blijft onveranderd hoog, en komt neer op ongeveer 1.275 fte en zo'n 15 procent van de werkgelegenheid. Het schoolleiderstekort in het bo is 15,8 procent van de totale werkgelegenheid, in het sbo 16,2 procent en in het (v)so 9,2 procent. Daarnaast geven schoolleiders in het funderend onderwijs aan tekorten te hebben in de ondersteunende functies, en vooral aan onderwijsassistenten.⁴⁵

Grootste tekorten in de G5

De grootste tekorten aan leraren zijn in de G5-steden. Hier kan gemiddeld 18 procent van de werkgelegenheid niet worden vervuld in 2023 (figuur 4.13). 19 procent van de scholen in de G5 heeft een lerarentekort van meer dan 30 procent. Het tekort aan schoolleiders in de G5-steden ligt hoger: gemiddeld ruim 23 procent van de totale werkgelegenheid het afgelopen jaar. Buiten de G5 zijn de tekorten weliswaar lager, maar ook daar blijven de tekorten stijgen. De grootste tekorten komen voor in het westen van

Figuur 4.13 Tekort aan leraren en schoolleiders (% van de werkgelegenheid), 2023



Bron: Centerdata

het land, in het sbo en op scholen met een hoge schoolweging. Scholen met een hoog tot zeer hoge schoolweging in de G5 hebben een gemiddeld tekort van ongeveer 24 procent. Buiten de G5 is dit 13,2 procent. Daarentegen hebben scholen met zeer lage schoolweging in de G5 een gemiddeld tekort van 8,9 procent.

⁴⁴ Centerdata (2023). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2023, op: <https://mirrorpedia.nl/content/tekortmeting-po-2023.pdf>

⁴⁵ Inspectie van het Onderwijs (2024). Technisch rapport dagelijkse oplossingen leraren- en schoolleiderstekort. De Staat van het Onderwijs 2024. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Onderwijsatlas: alles wat je wilt weten over de landelijke en regionale onderwijs-arbeidsmarkt

De [Onderwijsatlas 2023](#) maakt uitdagingen en ontwikkelingen op het gebied van personeelstekorten, beleid en werkomgeving in één oogopslag zichtbaar met een breed scala aan landkaarten, grafieken en tabellen. Zo kun je de situatie van jouw schoolorganisatie vergelijken met de arbeidsmarktsituatie in jouw regio én met andere regio's en landelijke trends.

4.7 Vacatures

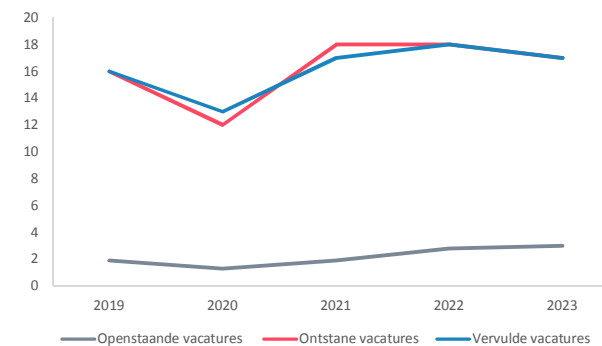
Flinke toename openstaande vacatures

In het po is het aantal openstaande vacatures de afgelopen jaren toegenomen. In 2019 waren er circa 1.900 openstaande vacatures. Na een daling naar ongeveer 1.300 vacatures in 2021, is dit aantal naar circa 3.000 gestegen in 2023.⁴⁶ Als we terugkijken naar de cijfers van het afgelopen decennium, valt op dat het aantal openstaande vacatures 7,5 maal is vergroot: in 2013 stonden er namelijk maar 400 vacatures open in de sector.⁴⁷

Recent lichte daling in ontstane en vervulde vacatures

Kijkend naar het aantal ontstane en vervulde vacatures valt eenzelfde patroon te observeren voor het aantal ontstane en vervulde vacatures gedurende deze periode (figuur 4.14). In 2019 waren er ongeveer 16.000 vacatures ontstaan en vervuld. Dit aantal ligt ongeveer 1.000 hoger in 2023,

Figuur 4.14 Ontwikkeling openstaande, ontstane en vervulde vacatures po, 2019-2023



Bron: CBS

want toen waren circa 17 duizend vacatures ontstaan en vervuld. Opvallend is een lichte daling van het aantal ontstane en vervulde vacatures tussen 2022 en 2023, beide namelijk met ongeveer 1.000 vacatures af.

⁴⁶ CBS (2024). Vacatures (openstaande, ontstane en vervulde); overheid en onderwijs.

⁴⁷ Ministerie van OCW (2023). *Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>. Sinds 2023 hanteert OCW een nieuwe onderzoeksofzet voor het in kaart brengen van vacatures binnen het po, hierdoor heeft een trendbreuk plaatsgevonden vanaf 2022-2023. Tekorten worden vanaf heden rechtstreeks bij scholen opgevraagd, waardoor het aantal vacatures minder inzichtelijk en urgent geworden zijn. Ter vervanging wordt gebruik gemaakt van CBS-data die online vacatures en kwartaal enquêtes combineert.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Vacatures naar onderwijssoort, functie en omvang

Als dit aantal vacatures wordt uitgesplitst naar onderwijssoort, blijkt dat in 2022 de meeste vacatures zijn ontstaan in het bo, (namelijk bijna 15.000 (6.650 fte).⁴⁸ In het sbo en (v)so zijn in 2022 respectievelijk 1.230 (440 fte) en 1.460 (490 fte) vacatures ontstaan. De aanstellingsomvang van de openstaande posities verschilt ook per onderwijssoort. Het blijkt dat binnen de gehele po sector ongeveer 40 procent van de vacatures fulltime (0,8 fte of meer) aanstellingen betreft. Dit is met name het geval binnen het (v)so, waar 49 procent van het aanbod full time betreft. Binnen het bo en so komt dit aandeel neer op 39 procent. Binnen alle onderwijssoorten zijn de meeste vacatures voor de functie leraar. Binnen het bo komt dit neer op circa 65 procent. Voor het sbo en (v)so ligt dit percentage lager, respectievelijk 48 en 42 procent.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het personeelstekort is een langdurig probleem met regionale en soms zelfs lokale verschillen. Om het structurele personeelstekort op langere termijn aan te pakken en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, kun je aan de slag met strategische personeelsplanning. Dit betekent dat je anticipeert op de toekomstige personeelsbehoefte door bijvoorbeeld de ontwikkeling van intern talent te stimuleren, actief in te zetten op zij- instroom, de deeltijdfactor te verhogen of meer gebruik gaat maken van bevoegde vakdocenten of oop'ers. Regionale samenwerking met onderwijsregio's en andere (onderwijs)organisaties op het gebied van werven, matchen, begeleiden, opleiden en professionaliseren wordt daarbij steeds belangrijker.

Het is het belangrijk om te berekenen hoe de vraag naar personeel zich in jouw school(organisatie) de komende jaren ontwikkelt. Met het Scenariomodel PO krijg je zicht op je personele ontwikkeling, nu en de komende jaren. Je kunt tot zeven jaar voortuitkijken, waardoor je tijdig kunt anticiperen op (nieuwe) knelpunten.

⁴⁸ Ministerie van OCW (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>.

5. Aanbod aan personeel

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

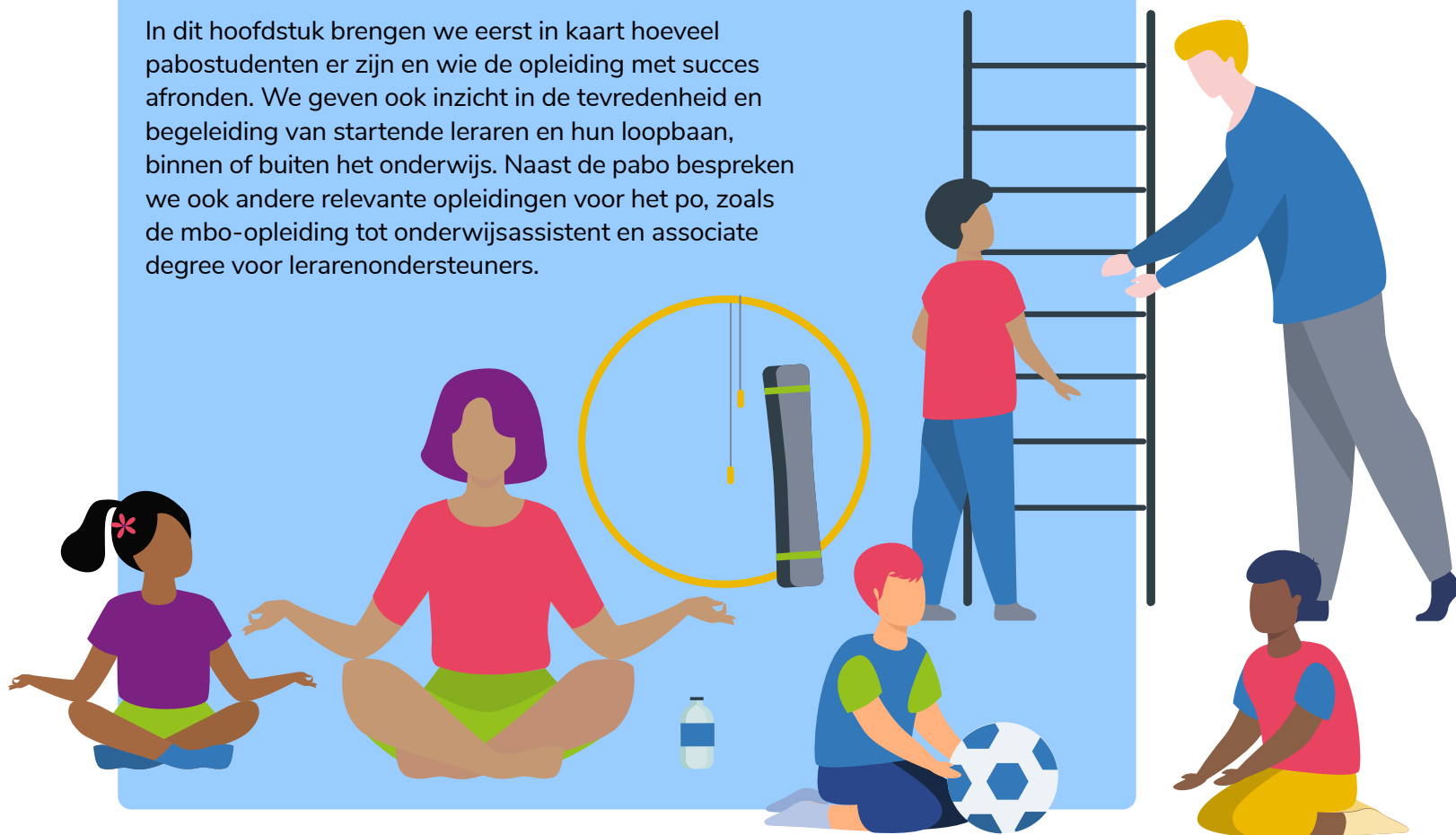


Bijlage



Het aanbod aan nieuwe leraren bestaat voor een groot deel uit mensen die de pabo-opleiding hebben afgerond. Daardoor speelt de pabo een belangrijke rol op de arbeidsmarkt voor leraren. Niet alleen de populariteit van de pabo groeit gestaag, ook zien we een toenemende stijging bij andere opleidingen zoals zij-instroomtrajecten en de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Steeds meer studenten kiezen voor deeltijd- of duale pabo-opleidingen.

In dit hoofdstuk brengen we eerst in kaart hoeveel pabostudenten er zijn en wie de opleiding met succes afronden. We geven ook inzicht in de tevredenheid en begeleiding van startende leraren en hun loopbaan, binnen of buiten het onderwijs. Naast de pabo bespreken we ook andere relevante opleidingen voor het po, zoals de mbo-opleiding tot onderwijsassistent en associate degree voor lerarenondersteuners.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Samenvatting Aanbod aan personeel

Populariteit van de pabo stijgt gestaag

- Het aantal inschrijvingen aan de pabo neemt gestaag toe: van 5.201 nieuwe studenten in 2019 tot 5.361 in 2023.
- 79 procent van de studenten volgt de opleiding voltijd, 18 procent in deeltijd, en 3,4 procent volgt de duale opleiding.
- Het aantal voltijdstudenten is in vijf jaar met 2,6 procent gestegen. Deeltijd- en duale opleidingen zijn tussen 2019 en 2023 met respectievelijk 4,5 en zo'n 8 procent gegroeid.
- Het aandeel mannelijke studenten schommelt de afgelopen 10 jaar: van 20 procent in 2014, 26 procent in 2017 tot 23 procent in 2023.
- Uitval onder pabostudenten neemt toe: in 2022-2023 viel 19 procent in het eerste jaar uit, vergeleken met 15 procent in de twee jaar daarvoor.

Toenemende instroom bij andere opleidingen

- Het aantal zij-instromers is flink toegenomen: in 2023 werden 916 subsidies toegekend, tegenover 71 in 2017.
- Ook relevante mbo-opleidingen en associate degrees voor het po, zoals de mbo-opleiding tot onderwijsassistent, zijn populairder geworden. In 2019 studeerden 2.885 personen hiervoor af, in 2023 bijna 4.170.

Stijging aantal paboafgestudeerden

- Het aantal studenten dat een pabodiploma behaalt, is gestegen van 3.603 in 2018 naar 4.072 in 2022 (+6 procent).
- In 2022 daalde het aantal afgestudeerde voltijdstudenten met 6 procent ten opzichte van 2018.
- Het aantal afgestudeerden van de deeltijd- en duale opleiding steeg juist, tot respectievelijk 1.214 en 130 personen in 2022.
- Het aantal mannelijke paboafgestudeerden is toegenomen. In 2013 behaalden circa 550 mannen een pabodiploma, in 2022 waren dat er ruim 690.

- Het aantal afgestudeerde vrouwen daalde in deze periode met ruim 7 procent, waardoor het aandeel mannelijke afgestudeerden steeg van 13 procent in 2013 naar 17 procent in 2022.

Merendeel afgestudeerden werkzaam in het bo, met grotere aanstellingsomvang

- Het aandeel paboafgestudeerden dat na een jaar in het onderwijs werkt, is gestegen: 89 procent van cohort 2021 tegenover 81 procent van cohort 2016.
- Van cohort 2021 werkt 87 procent in het basisonderwijs.
- Van de afgestudeerden uit cohort 2017 die na één jaar binnen het onderwijs werkte, is bijna 91 procent na vijf jaar nog steeds werkzaam in het onderwijs.
- Het aandeel afgestudeerden met een aanstelling van 0,8 fte of meer is toegenomen: zo'n 78 procent van cohort 2021 werkt een jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, vergeleken met 70 procent van cohort 2016.
- 81 procent van de pabo-afgestudeerden blijft werken in de provincie waar ze gestudeerd hebben.

Minder startende leraren zoeken ander werk

- Het aandeel beginnende leraren dat zoekt naar een andere baan is afgenomen: van 31 procent in 2018 naar 15 procent in 2023.
- Startende leraren zijn overwegend tevreden over hun baan in het onderwijs.
- In 2023 wordt de inhoud van hun baan en het werken in het onderwijs respectievelijk met een 8 en 7,9 beoordeeld.
- Ondanks de hoge tevredenheid ervaart circa 60 procent van de startende leraren een (zeer) hoge werkdruk in 2023.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

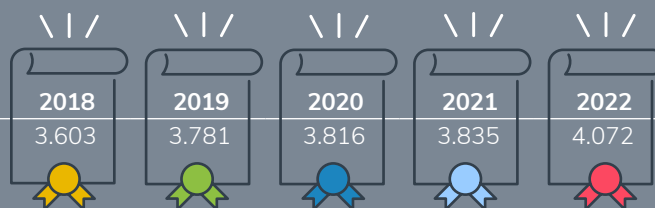


Pabo

Instroom pabo, na stijging, afgelopen jaar licht gedaald



Paboafgestudeerden toegenomen tussen 2018 en 2022



Instroom deeltijders en duale studenten, na stijging, afgelopen jaar gedaald



Voltijd
79%



Deeltijd
18%



Duaal
3%

Aantal toegekende subsidies voor zij-instromers toegenomen van **71** in 2017 naar **916** in 2023



23% van de pabostudenten is man



Starters

68% van de afgestudeerden uit cohort 2021 is tevreden over de pabo

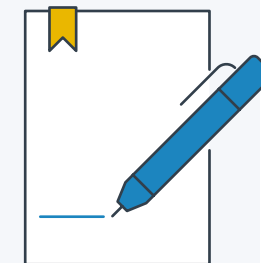


Afgestudeerden uit cohort 2021 hebben een goede arbeidsmarktpositie:

88% vond één jaar na afstuderen een baan

78% heeft een aanstellingsomvang van 0,8 fte of hoger

92% heeft een reguliere baan en **35%** een vast contract



90%

van de startende leraren krijgt begeleiding van de werkgever



60%

van de startende leraren ervaart (zeer) veel werkdruk in 2023



Overige opleidingen

Aantal afgestudeerde onderwijsassistenten toegenomen met zo'n **45%** tussen 2019 en 2023. Ook Ad- opleidingen steeds populairder.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



5.1 Instroom pabo

Aantal inschrijvingen aan de pabo neemt toe

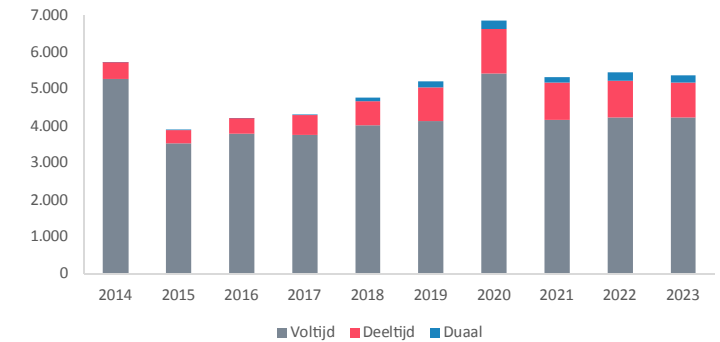
In de afgelopen vijf jaar is de instroom in de pabo gestaag gestegen, van 5.201 nieuwe studenten in 2019 tot 5.361 in 2023, een toename van 2,6 procent.⁴⁹ In dezelfde periode is de totale instroom in bekostigde hbo-bacheloropleidingen juist met zo'n 12 procent gedaald.⁵⁰ Wel hebben zich in 2023 iets minder nieuwe pabostudenten ingeschreven dan in 2022 (afname van 1,7 procent). De grote uitzondering de afgelopen jaren was 2020, met 6.845 inschrijvingen. Een mogelijke verklaring voor deze piek is dat mensen in onzekere economische tijden eerder kiezen voor een studie met een hoge baan zekerheid. De coronapandemie zorgde voor economische onzekerheid. Ook andere hbo-bacheloropleidingen zagen een 10 procent stijging in het aantal inschrijvingen in 2020 ten opzichte van 2019.⁵¹

Kijkend naar de afgelopen 10 jaar, dan is de instroom in de pabo flink gestegen met 37,4 procent (3.901 nieuwe studenten in 2014). Er zijn enkele uitzonderingen: een sterke daling in 2015 (31 procent), het piekjaar 2020 en de lichte daling van afgelopen jaar (2023). De daling in 2015 kwam door de invoering van toelatingstoetsen aan de pabo. Sindsdien is het aantal studenten weer gestegen richting het aantal dat in 2014 instroomde.

Populariteit duale pabo blijft groeien

Het aantal studenten dat voor de pabo kiest, verschilt per opleidingsvorm. Het aantal studenten dat voor de voltijdopleiding kiest, is de afgelopen vijf jaar licht gestegen met 2,6 procent (figuur 5.1). Het aantal deeltijdstudenten is met 4,5 procent toegenomen en het aantal studenten dat kiest voor een duale opleiding⁵² is toegenomen met ongeveer

Figuur 5.1 Ontwikkeling instroom pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

8 procent. Echter is in het afgelopen jaar de instroom in zowel de deeltijd als de duale opleiding afgenomen met respectievelijk ongeveer 6 en 18 procent.

Kijken we naar een langere termijn, dan zien we dat het aantal deeltijdstudenten tussen 2014 en 2023 fors is toegenomen, van 455 tot 944 studenten. Het aantal studenten dat kiest voor de duale opleiding is gegroeid van 7 in 2014 tot 183 in 2023.

De verhoudingen tussen de drie opleidingsvormen zijn in de afgelopen 10 jaar veranderd. Koos in 2014 nog ruim 92 procent van de instromende pabostudenten voor een voltijdopleiding, in 2023 is dit aandeel gedaald tot 79 procent.

⁴⁹ Deze gegevens zijn exclusief de opleiding ITEPS (International teacher education for primary schools).

⁵⁰ Vereniging hogescholen. Dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's, op: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>

⁵¹ Ibid.

⁵² Een duale opleiding is een opleiding waarbij werk en studie worden gecombineerd.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Het aandeel deeltijdstudenten groeide in deze periode van bijna 8 procent tot zo'n 18 procent van het totale aantal studenten. Het aandeel duale studenten nam door de groei in populariteit toe van 0,1 procent naar 3,4 procent van alle pabostudenten. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het de afgelopen vijf jaar stabiel is gebleven. Voor alle bacheloropleidingen is de instroom in de voltijd- en deeltijdopleiding gedaald, terwijl het aantal duale studenten gelijk is gebleven. In 2023 koos zo'n 91 procent voor een voltijdopleiding, 7,6 procent voor een deeltijdopleiding en 1,9 procent voor een duale opleiding. De instroom in de drie opleidingsvormen van alle hbo-bacheloropleidingen verschilt dus met die van de pabo-opleiding.

Aandeel mannen dat kiest voor de pabo schommelt

Het aantal instromende mannelijke en vrouwelijke studenten nam tussen 2014 en 2015 sterk af. Hierna zat het aantal mannen dat koos voor de pabo in absolute aantallen tot 2021 in de lift (van 848 tot 1.289 mannen), maar deze groei is sindsdien gestagneerd. In 2023 startten namelijk 1.234 mannen met een pabo-opleiding. Het aantal instromende vrouwen nam tussen 2015 en 2022 toe, van 3.053 tot 4.172 vrouwen. Ook hier zien we een stagnatie, want in 2023 zijn er 4.127 vrouwelijke studenten gestart met een pabo-opleiding. Door deze ontwikkelingen is de man-vrouwverdeling de afgelopen jaren veranderd. Het aandeel mannelijke studenten schommelde daarbij tussen 20 procent (in 2014) en 26 procent (in 2017). In 2023 was 23 procent van de instromende pabostudenten man.

5.2 Uitval pabo

Toename uitval eerstejaars pabostudenten

De uitval van eerstejaars pabostudenten is gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. Van de studenten die in 2022-2023 aan de pabo begonnen, is zo'n 19 procent in het eerste jaar uitgevallen, ten opzichte van 15 procent de twee jaren daarvoor. Voor studiejaar 2018-2019 lag dit percentage nog op circa 13 procent, en voor studiejaar 2019-2020 was dit percentage zelfs gedaald naar circa 11 procent. Opvallend is dat het uitvalpercentage onder mannelijke eerstejaarsstudenten hoger is dan onder vrouwelijke studenten. Ongeveer 23 procent van de mannen die in 2022-2023 aan de pabo begonnen, viel in het eerste jaar uit, tegenover circa 17 procent van de vrouwen die in datzelfde studiejaar startten. Een stijging ten opzichte van het studiejaar 2018-2019, toen ruim 22 procent van de mannelijke en ruim 10 procent van de vrouwelijke studenten uitviel.



Uitval studenten pabo hoger dan andere hbo-bacheloropleidingen

Het gemiddelde uitvalpercentage na één jaar van alle bekostigde hbo-bacheloropleidingen is eerst gedaald van 16 procent in 2018-2019 tot circa 12 procent in 2019-2020, waarna het is gestegen tot 16,5 procent voor studiejaar 2022-2023. Dit betekent dat de uitval aan de pabo een gelijksoortige trend vertoont met andere hbo-opleidingen. Voor de pabo geldt namelijk dat de uitval van eerstejaars studenten eerst daalde van circa 13 procent in 2018-2019 tot circa 11 procent. In 2022-2023 kwam de uitval uit op zo'n 19 procent. Dit betekent dat de uitval in studiejaar 2022-2023 voor de pabo hoger ligt dan de andere hbo-bacheloropleidingen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



5.3 Aantal diploma's

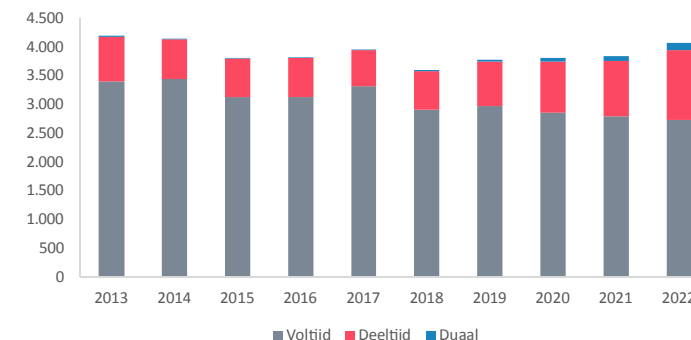
Stijging aantal paboafgestudeerden

Het aantal studenten dat een pabodiploma behaalt, is de afgelopen jaren gestegen. In 2018 waren er 3.603 afgestudeerden en in 2022 waren dat er 4.072, een toename van circa 13 procent (figuur 5.2). Over een langere periode, 2013-2022, schommelde het aantal afgestudeerden tussen de 3.600 en 4.200.

Net als bij de instroom van studenten zijn er ook bij het aantal afgestudeerden verschillen zichtbaar tussen de opleidingsvormen. De afnemende instroom in de voltijdopleiding heeft geleid tot een dalend aantal afgestudeerden van deze opleidingsvorm. In 2022 is het aantal studenten dat de voltijddoelstelling succesvol heeft afgerond met ongeveer 6 procent afgenomen ten opzichte van 2018, tot 2.728 personen. Voor zowel de deeltijd- als de duale opleiding is het aantal afgestudeerden juist toegenomen, tot respectievelijk 1.214 en 130 personen in 2022. Dit is een toename ten opzichte van 2018 van 80 procent van deeltijdafgestudeerden en een verviervoudiging (ruim 440 procent) van het aantal studenten dat de duale opleiding heeft afgerond.

Als we kijken naar de afgelopen 10 jaar, zien we dat het aantal afgestudeerden van de voltijddoelstelling zelfs met bijna 20 procent is afgenomen. Het aantal afgestudeerde deeltijdstudenten is afgenomen van 771 in 2013 naar 628 in 2017, waarna het is toegenomen tot 1.214 afgestudeerden in 2022. Voor het aantal studenten dat de duale opleiding heeft afgerond zien we ook eerst een afname tot slechts 8 in 2015. Hierna zien we een stijging van het aantal afgestudeerden tot 130 in 2022.

Figuur 5.2 Ontwikkeling aantal afgestudeerden pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

Aandeel mannelijke paboafgestudeerden gestegen, maar afgelopen twee jaar een omslag zichtbaar

Het aantal mannen dat over de periode 2013-2022 een pabodiploma behaalde is in absolute aantallen wel licht gestegen. Waar in 2013 circa 550 mannen een pabodiploma behaalden, waren dit er in 2022 ruim 690: een stijging van bijna 26 procent. Tegelijkertijd daalde het aantal afgestudeerde vrouwen met ruim 7 procent. Hierdoor is het aandeel mannelijke afgestudeerden in verhouding gestegen van circa 13 procent in 2013 naar 17 procent in 2022. Wel is er sinds 2020 een omslag te zien, want in 2020 was nog zo'n 19 procent van de afgestudeerden een man.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



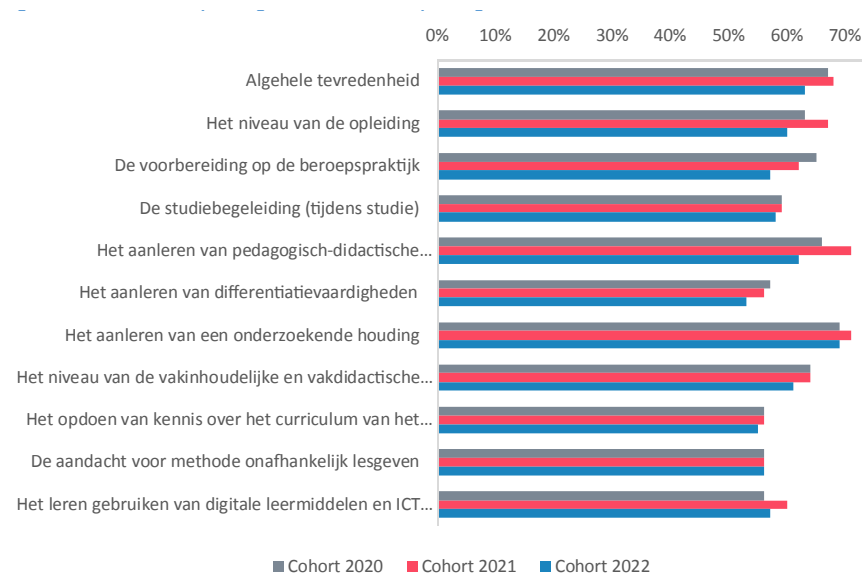
5.4 Tevredenheid pabo

Lichte daling algehele tevredenheid over pabo

Van de afgestudeerden uit cohort 2022⁵³ geeft 63 procent aan (zeer) tevreden te zijn over de pabo, wat lager is dan de voorgaande twee cohorten (figuur 5.3).⁵⁴ Daarnaast is 23 procent hier neutraal in en is 12 procent ontevreden. Opvallend is dat de tevredenheid over bijna alle uitgevraagde aspecten van de lerarenopleiding is gedaald in vergelijking met het voorgaande cohort (cohort 2021). Alleen de tevredenheid over de aandacht voor de methode onafhankelijk lesgeven is gelijk gebleven. Vooral de tevredenheid over het aanleren van pedagogisch-didactische

vaardigheden en de voorbereiding op de beroepspraktijk is sterk gedaald met respectievelijk 9 en 5 procentpunt. Afgestudeerden uit cohort 2022 zijn het minst tevreden over het aanleren van differentiatievaardigheden (53 procent), het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs (55 procent) en de aandacht voor methode-onafhankelijk lesgeven (56 procent). Vooral de studiebegeleiding en de voorbereiding op de beroepspraktijk hebben sterke invloed op de tevredenheid over de gevolgte opleiding. Hoe tevredener pasafgestudeerde leraren zijn over deze aspecten, hoe meer tevreden zij zijn over de gevolgte opleiding.

Figuur 5.3 Tevredenheid paboafgestudeerden over opleiding



Bron: Centerdata en MOOZ

⁵³ Het cohort jaartal slaat hier op het jaar waarin een student is gediplomeerd, waarbij de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren tussen 2020 en 2022 is onderzocht. Zij zijn geënquêteerd een jaar na afstuderen, dus tussen 2021 en 2023.

⁵⁴ De cijfers in paragraaf 5.4 en 5.5 komen uit de Loopbaanmonitor onderwijs van Centerdata/MOOZ (2023), op: <https://mirrorpedia.nl/content/loopbaanmonitor-2023.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



5.5 Loopbaan startende leraren

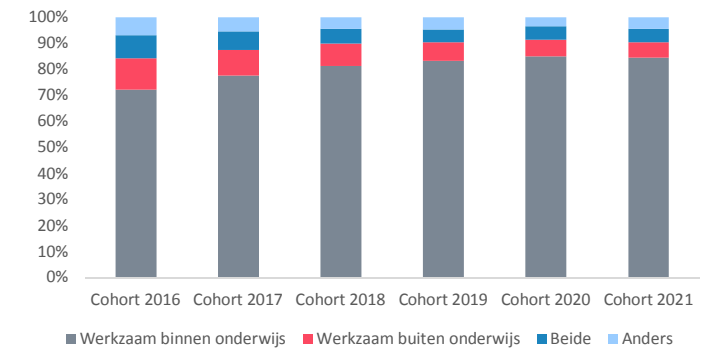
De afgelopen jaren zagen we een forse stijging van het aandeel paboafgestudeerden dat één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werkt.⁵⁵ Van alle afgestudeerden uit cohort 2016 werkte 81 procent één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2021 is dit aandeel gestegen tot 88 procent (figuur 5.4). Wel is dit een lichte daling ten opzichte van cohort 2020, toen 90 procent van de afgestudeerden één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werkte. Door de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt in de afgelopen jaren is het voor de meeste afgestudeerden relatief eenvoudig om een (vaste) baan in het onderwijs vinden.

Het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen helemaal niet (meer) werkzaam is binnen het onderwijs, is de afgelopen jaren dan ook afgenomen tot 6 procent van de afgestudeerden uit cohort 2021. Ook het aantal afgestudeerden dat zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam is, is afgenomen. Waar 9 procent van de afgestudeerden uit cohort 2016 nog een dergelijke combinatiebaan had, is dit percentage gedaald naar 5 procent voor cohort 2021.

Afgestudeerden vooral werkzaam in basisonderwijs

Als we meer in detail kijken naar de paboafgestudeerden die één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werken, zien we dat een grote meerderheid werkzaam is in het bo. Voor cohort 2021 is dit 87 procent van de groep afgestudeerden. Een relatief klein aandeel van deze groep werkt in het so of in het vo (beide 6 procent). Een enkeling stroomt door naar het mbo.

Figuur 5.4 Arbeidsmarktpositie paboafgestudeerden 1 jaar na afstuderen



Bron: Centerdata en MOOZ

Ook over langere termijn blijven afgestudeerden in onderwijs werken

In de afgelopen jaren is de kans dat paboafgestudeerden vijf jaar na het afstuderen in het onderwijs werken toegenomen. Bijna 91 procent van de afgestudeerden uit cohort 2017, die één jaar na afstuderen in het onderwijs werkten, werken na vijf jaar nog steeds in het onderwijs. Van de afgestudeerden uit cohort 2017 die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten, werkt 48 procent na vijf jaar wel in het onderwijs. Hierdoor ligt het percentage afgestudeerden uit dit cohort dat werkzaam is in het onderwijs na vijf jaar (84 procent) lager dan na één jaar (89 procent). Deze rendementspercentages zijn licht gestegen ten opzichte van cohort 2013.

⁵⁵ In deze paragraaf is ervoor gekozen om de cijfers van cohorten over 6 jaar te vergelijken, dus bijvoorbeeld cohort 2016 en cohort 2021 van afgestudeerden die één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werken. Hiervoor is gekozen omdat de loopbaanmonitor de cijfers toont van cohorten over 6 jaar en de verschillen tussen het eerste en laatste cohort groter zijn.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

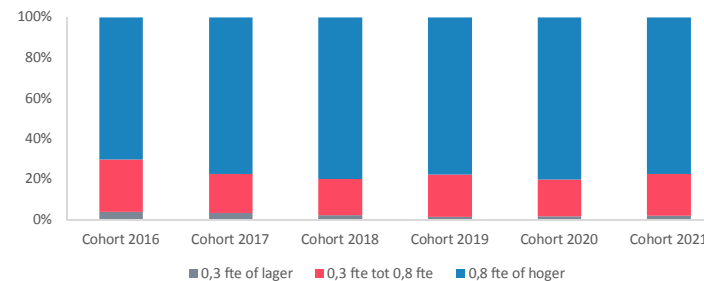


Deze cijfers zijn ook beschikbaar voor de lerarenopleiding vo en universitaire lerarenopleiding (ulo). Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding vo uit cohort 2017, die één jaar na afstuderen in het onderwijs werkten, werkt 90 procent na vijf jaar nog steeds in het onderwijs. Voor de afgestudeerden van de ulo ligt dit op 87 procent. Dit ligt iets lager dan voor paboafgestudeerden (91 procent). Ook het aandeel dat na één jaar niet in het onderwijs werkt, maar na vijf jaar wel, ligt lager. Dit is voor de lerarenopleiding vo 32 procent en voor de ulo 19 procent, tegenover 48 procent voor de pabo.

Aanstellingsomvang afgestudeerden groter

De aanstellingsomvang van paboafgestudeerden die één jaar na afstuderen in het onderwijs werken, is van cohort 2016 tot cohort 2020 gestegen (figuur 5.5). Dit komt doordat het aandeel afgestudeerden dat 0,8 fte of meer werkt is toegenomen. Van alle afgestudeerden uit cohort 2020 werkt bijvoorbeeld 80 procent één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit voor cohort 2016 nog 70 procent

Figuur 5.5 Aanstellingsomvang (in fte) paboafgestudeerden werkzaam in onderwijs, 1 jaar na afstuderen



Bron: Centerdata en MOOZ

was. Wel is recentelijk een kleine daling zichtbaar, want van de afgestudeerden uit cohort 2021 werkt 78 procent 0,8 fte of meer. Vanzelfsprekend daalde daarmee ook eerst het aandeel net afgestudeerde pabostudenten met een kleine deeltijdbaan, maar is dit aandeel voor cohort 2021 licht gestegen. Opvallend is ook dat 39 procent van de recent afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan bereid is om (onder bepaalde voorwaarden) meer te gaan werken. De belangrijkste voorwaarden om meer uren te gaan werken zijn salarisverbetering en duidelijke afspraken over de werkbelasting. Ook het kunnen combineren van werk met zorg voor anderen en/of studie, ruimte voor eigen ontwikkeling, een dagdeel vrij en voldoende inwerktijd/begeleiding worden regelmatig genoemd.

Goede arbeidsmarktpositie recent afgestudeerden

Wanneer we hier meer in detail naar kijken, blijkt dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden ook op andere vlakken is verbeterd. Zo is het aandeel pas afgestudeerden met een reguliere onderwijsbaan⁵⁶ tussen cohort 2017 en cohort 2021 flink gestegen. Waar het aandeel afgestudeerden uit cohort 2017 met een reguliere baan nog 76 procent was, is dit aandeel onder afgestudeerden uit cohort 2021 gestegen tot 92 procent. Het aandeel afgestudeerden met een vervangingsbaan is sterk afgenomen, van 24 tot bijna 8 procent. Daarnaast is het aandeel starters met een vast contract over dezelfde periode toegenomen, van 14 procent van de afgestudeerden uit cohort 2017 tot 35 procent uit cohort 2021. Het aantal flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht

⁵⁶ Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



op een vast contract is tegelijkertijd afgenomen tot respectievelijk 7,5 en 7,2 procent van de afgestudeerden uit cohort 2021.

Geografische mobiliteit in de regio beperkt

De meeste paboafgestudeerden zijn werkzaam in de provincie waar zij ook gestudeerd hebben (81 procent).⁵⁷ Een kleiner deel heeft een baan in een van de omliggende provincies (14 procent). De geografische mobiliteit van paboafgestudeerden van studie tot baan is dus redelijk beperkt. Wel zien we hierin wat verschillen tussen de provincies. In Noord-Holland en Zuid-Holland is de mobiliteit van paboafgestudeerden het kleinst. Hier werkt respectievelijk 6 procent en 9,3 procent van de afgestudeerden in omliggende provincies. De uitstroom naar omliggende provincies is hier dus minimaal: in Noord-Holland blijft 92 procent van de afgestudeerden werken in de provincie waar zij ook studeerden en in Zuid-Holland is dit 90 procent. In Groningen, Limburg en Overijssel vertrekt daarentegen meer dan 10 procent van de paboafgestudeerden uit hun eigen regio. Mogelijk hangt dit verschil tussen West- en Noord-Nederland samen met het aantal, de grootte van de opleidingen en het aantal beschikbare banen in de regio.

Afname in vertrekintentie

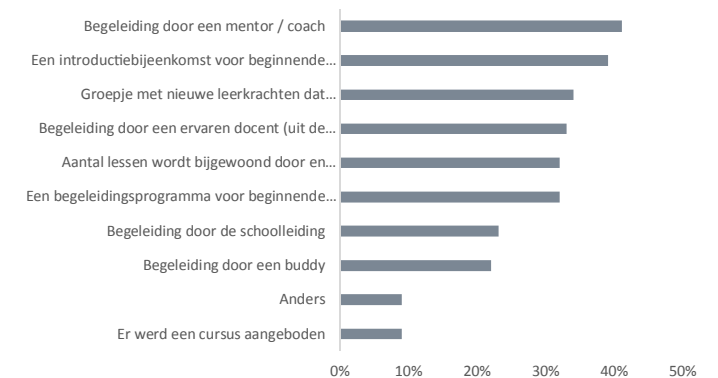
Het aandeel paboafgestudeerden dat op zoek is naar een andere baan is de afgelopen jaren sterk afgenomen. In 2018 was bijna 31 procent van de beginnende leraren op zoek naar een andere baan, maar in 2023 is dat afgenomen naar 15 procent. Het overgrote deel van deze groep is op zoek naar een andere baan binnen het onderwijs. Twee procent van de startende leraren zoekt specifiek naar een andere baan buiten het onderwijs in 2023.

Begeleiding startende leraren neemt toe

De daling in vertrekintentie heeft mogelijk te maken met de toename in het aantal vaste contracten onder startende leraren en de toenemende mate van begeleiding die zij aangeboden krijgen. In 2023 kreeg 90 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek, terwijl dit in 2013 nog circa 74 procent was.

De begeleiding wordt op verschillende manieren georganiseerd (figuur 5.6) en inhoud aan gegeven (figuur 5.7). Startende leraren worden vaak begeleid door een mentor/coach (41 procent) en/of door een ervaren leraar (33 procent). Relatief veel starters nemen deel aan een introductiebijeenkomst (39 procent) en/of begeleidingsprogramma voor beginnende leraren (32 procent).

Figuur 5.6 Organisatie van de begeleiding, cohort 2022 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ

⁵⁷⁾ Berekend op basis van een gemiddelde over cohort 2006-2020, 1 jaar na afstuderen, in de Loopbaanmonitor.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 5.7 Inhoud van de begeleiding, cohort 2022 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ

Daarnaast wordt door 32 procent van de starters een aantal lessen bijgewoond en geëvalueerd met een ervaren collega. Ook vindt begeleiding onderling plaats door het bijeenkomen met een groepje nieuwe leerkrachten (34 procent). De begeleiding richt zich inhoudelijk vooral op het omgaan met leerlingen (41 procent) en didactische vaardigheden (37 procent). Ook is er relatief veel aandacht voor orde handhaven in de klas en professionele ontwikkeling (beide 35 procent).

Pasafgestudeerden meest tevreden over de inhoud van hun baan

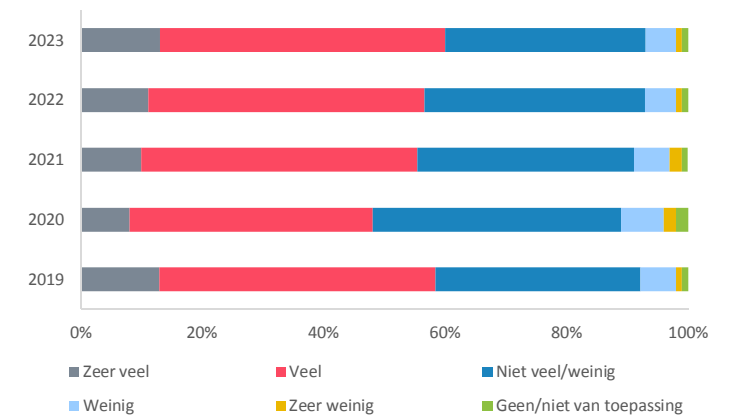
Startende leraren zijn overwegend tevreden over hun baan in het onderwijs. In 2023 beoordelen zij de inhoud van hun baan en het werken in het onderwijs respectievelijk met een 8 en 7,9. Beide werkonderdelen scoren iets hoger ten opzichte van vijf jaar eerder. De tevredenheid over de organisatie waar ze werken, is relatief hoog met een 7,6

als gemiddelde. Het minst tevreden zijn startende leraren over hun salaris, hoewel de gemiddelde beoordeling hiervan met 6,8 in 2023 hoger is dan in 2019 toen het salaris gemiddeld een 6,3 kreeg.

Helft van de startende leraren ervaart een hoge werkdruk

Ondanks de hoge tevredenheid over hun baan ervaart circa 60 procent van de starters een (zeer) hoge werkdruk in 2023 (figuur 5.8). De ervaren werkdruk is na een sterke afname in 2020 de afgelopen jaren toegenomen. De belangrijkste genoemde redenen voor deze hoog ervaren werkdruk zijn de hoeveelheid administratieve taken (78 procent), de hoeveelheid niet-lesgebonden taken (77 procent) en de samenstelling van de leerlingenpopulatie (63 procent). Opvallend is dat slechts 15 procent aangeeft dat het tekort aan leraren een rol speelt bij de ervaren werkdruk.

Figuur 5.8 Ervaren werkdruk van startende leraren



Bron: Centerdata en MOOZ

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Behoefte aan ondersteuning en vertrouwen

Als we kijken naar de wensen en behoeften van jonge startende leraren ten aanzien van hun werkomgeving, komt naar voren dat starters graag impact willen maken op kinderen en willen bijdragen aan hun ontwikkeling.⁵⁸ Daarnaast vinden zij voldoende uitdaging, afwisseling en ruimte voor eigen ontwikkeling belangrijk. Van een leidinggevende verlangen jonge starters met name dat deze ondersteuning biedt en vertrouwen geeft. Ze hebben behoefte aan dat hun leidinggevende hun ondersteunt door fysiek aanwezig te zijn, proactief te vragen hoe het met ze gaat, interesse te tonen en toegankelijk te zijn voor vragen. Ze vinden het belangrijk dat de leidinggevende een veilige werkomgeving creëert waarin fouten zijn toegestaan. Verder hebben jonge starters behoefte aan waardering en de bevestiging dat ze hun werk goed doen. Binnen het team zijn starters met name op zoek naar sociale steun van collega's. Ze willen bij hun collega's terecht kunnen met vragen of voor ondersteuning. Tegelijkertijd vinden ze het belangrijk dat collega's starters als volwaardig teamlid zien en hen serieus nemen.

⁵⁸ Arbeidsmarktplatform PO (2023). Jonge professionals in het po, op: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2024/02//ongeprofessionals-in-het-po-Rapport-Arbeidsmarktplatform-PO.pdf>

Onder jong startende professionals verstaat de verkenning leraren jonger dan 30 jaar met maximaal drie jaar werkervaring.

⁵⁹ Ministerie van OCW (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-3-1-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>



Jong startende professionals in het primair onderwijs

Om jonge, startende leraren te behouden voor het beroep is het belangrijk om te weten welke wensen en behoeften zij hebben. [Deze verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO geeft daar inzicht in en bevat aanbevelingen aan schoolbesturen en schoolleiders om te zorgen voor een aantrekkelijke werkomgeving.

5.6 Overige opleidingen

Naast de pabo zijn andere opleidingen ook van belang voor instroom van startende leraren op de arbeidsmarkt. Deze opleidingen worden, naast reguliere studenten, ook gevolgd door personen die al binnen de sector werken, ter verdieping van hun werkzaamheden of voorbereiding voor een andere functie.

Aantal zij-instromers flink gestegen

In de periode 2017-2023 is het aantal zij-instromers in het beroep flink toegenomen. Zij-instromers in het beroep worden na een geschiktheidsonderzoek beoordeeld als geschikt om les te gaan geven, terwijl ze tegelijkertijd scholing en begeleiding krijgen om hiaten in de kennis en vaardigheden aan te vullen. In 2023 werden 916 subsidies voor zij-instromers toegekend, tegenover 71 in 2017.⁵⁹ Belangrijk hierbij te vernoemen is dat zij-instroomsubsidies in veel gevallen pas na de start van het traject worden ingediend, waardoor het aantal toegekende subsidieaanvragen kan afwijken van het aantal zij-instromers dat ook

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



daadwerkelijk in datzelfde jaar start. De meeste zij-instromers in het po (57 procent) staan in eerste instantie samen met een collega voor de klas (in dubbele bezetting).⁶⁰ Circa 34 procent staat direct (zelfstandig) voor de klas en 23 procent heeft eerst een tijdje meegelopen met ervaren collega's.

Groeiende populariteit mbo-opleidingen en associate degrees relevant voor het po

Een voorbeeld van een opleiding die waardevol is voor het po is de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Het aantal afgestudeerden van deze opleiding is de afgelopen jaren sterk toegenomen: van 2.885 personen in 2019 tot bijna 4.170 personen in 2023 (figuur 5.9). Dit is een toename van zo'n 45 procent. Ook opleidingen op het niveau van associate degree, zoals de Ad-opleiding tot pedagogisch educatief professional en de Ad-opleiding professional kind en educatie⁶¹, zijn populairder geworden. Het aantal afgestudeerden van deze twee opleidingen is meer dan verdubbeld van 134 in 2018 naar 568 in 2022.



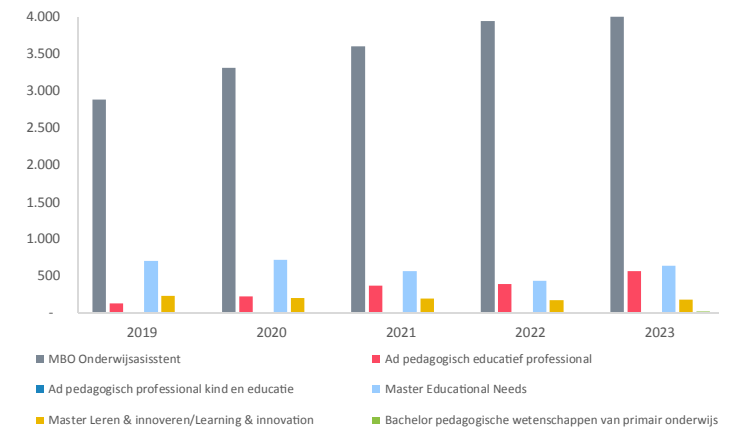
Verscheidenheid benutten

Schoolleiders hebben een belangrijke rol om de kwaliteiten van medewerkers goed te benutten en een lerende organisatiecultuur te stimuleren. In [deze verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO doen we aanbevelingen hoe je dat in de praktijk kunt toepassen.

⁶⁰ Centerdata/MOOZ (2023). Loopbaanmonitor onderwijs 2023, op: <https://mirrorpedia.nl/content/loopbaanmonitor-2023.pdf>

⁶¹ Deze opleiding is nu samengevoegd met de Ad-opleiding tot pedagogisch educatief professional, maar in het dashboard van de Vereniging Hogescholen wordt de opleiding apart benoemd.

Figuur 5.9 Aantal afgestudeerden in onderwijsgerelateerde opleidingen



Bron: DUO/Vereniging Hogescholen/Radboud Universiteit

Wisselende instroom en diploma's masteropleidingen relevant voor het po

Naast de reguliere instroom van master studenten, kunnen onderwijsprofessionals zich ook verder ontwikkelen door een masteropleiding te volgen. Wanneer we kijken naar de diploma aantallen van de masteropleiding Educational Needs, valt op dat het aantal afgestudeerden tussen 2019 en 2023 is afgenomen van 708 naar 644. Ook de masteropleiding Leren en Innoveren (of de Engelse track Learning and Innovation) heeft te maken met een dalend aantal afgestudeerden, van 237 in 2019 tot 184 in 2023.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Universitaire bachelor pedagogische wetenschappen van primair onderwijs

De Radboud Universiteit Nijmegen biedt de opleiding Pedagogische Wetenschappen van po aan, waarbij studenten zowel een universitair bachelordiploma als een onderwijsbevoegdheid ontvangen na afstuderen. De opleiding wordt, in tegenstelling tot de academische pabo, volledig door de Radboud Universiteit verzorgd. In 2019 stroomden 24 studenten in deze opleiding in. De instroom is de afgelopen jaren flink gestegen, naar 54 in 2023.⁶² Wel is dit een afname ten opzichte van 2022, toen er nog 68 studenten zijn ingestroomd. Ook het aantal afgestudeerden is de afgelopen jaren toegenomen, van 10 in 2020 naar 21 in 2023.



De inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en leraarondersteuners

Onderwijsassistenten en leraarondersteuners zijn de afgelopen jaren een steeds belangrijker rol gaan spelen op scholen. [Deze verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO geeft inzicht in hun inzet en loopbad. En wat blijkt? Er bestaat een breed scala aan loopbaanmogelijkheden.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Gezien de aanhoudende arbeidsmarkttekorten is het aan te raden om de toenemende populariteit van zij-instroomtrajecten voor leraren en schoolleiders verder te stimuleren en te ondersteunen. Het is belangrijk om ook deze groep goed te begeleiden en hun inzet op een zorgvuldige wijze te organiseren met een effectief inductiebeleid. Persoonlijke begeleiding binnen en buiten het team, en het delen van best practices binnen en tussen regio's zijn van groot belang om het succes van zij-instromende leraren en schoolleiders te bevorderen. Dit helpt ervoor te zorgen dat zij gemotiveerd en betrokken zijn én blijven, wat bijdraagt aan een aantrekkelijke werkomgeving.

Daarnaast is het waardevol om de ervaring en expertise van onderwijsondersteuners optimaal te benutten. Er liggen kansen om deze groep te stimuleren en hun ontwikkeling binnen de onderwijssector te bevorderen, zoals blijkt uit de verkenning naar loopbaanpaden van onderwijsassistenten en leraarondersteuners.

⁶²⁾ Radboud Universiteit Nijmegen (2024).

6. Sociale zekerheid & verzuim

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



In dit hoofdstuk behandelen we het thema sociale zekerheid. Dit omvat verschillende aspecten die invloed hebben op het welzijn en de stabiliteit van het onderwijspersoneel. Denk aan ziekteverzuim, werkloosheidsregelingen en uitstroom naar pensioen. Zo zien we dat verzuimpercentages variëren afhankelijk van functiegroep, leeftijd en regio. Vooral onderwijsondersteunend personeel en oudere medewerkers vertonen hogere verzuimcijfers. Daarnaast zien we een duidelijke afname van het aantal WW-uitkeringen, vooral onder jongere medewerkers.

Eerst gaan we dieper in op het ziekteverzuim in de sector, gevolgd door het gebruik van werkloosheidsregelingen. Ook kijken we naar de achtergrondkenmerken van personen die gebruikmaken van een WW-uitkering. Tot slot brengen we de uitstroom naar pensioen in kaart. Deze aspecten samen geven ons meer inzicht in de (tijdelijke) uitval en uitstroom uit het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Samenvatting Sociale zekerheid & verzuim

Ziekteverzuim toegenomen, verschil per functie, leeftijdscategorie, regio en denominatie

- In 2022 was het ziekteverzuimpercentage in het bo 6,4 procent en in het so 7,5 procent.
- Tussen 2020 en 2022 is het ziekteverzuim gestegen voor alle functiegroepen in zowel het bo als het so, vooral bij oop en leraren.
- In 2022 was het verzuim onder onderwijsgevend personeel in het bo 4,9 procent voor 35-minners en 8,6 procent voor 65-plussers; in het so was dit 5,8 procent voor 35-minners en 9,1 procent voor 65-plussers.
- Het verzuim in het bo is het hoogst in Groningen (7,6 procent) en Flevoland (exclusief Almere, 7,4 procent) en het laagst in Noord-Brabant (5,3 procent) en Limburg (5,8 procent).
- De meldingsfrequentie is voor alle functiegroepen toegenomen, terwijl de gemiddelde verzuimduur tussen 2020 en 2022 is afgenomen.
- De meest genoemde redenen zijn griep of verkoudheid (59 procent), overige klachten (8 procent) en psychische klachten, overspannenheid en burn-out (7 procent).

Aantal WW-uitkeringen neemt af

- De uitstroom uit de WW is de afgelopen jaren hoger dan de instroom. In 2019 stroomden 2.084 personen in en 3.043 personen uit; in 2023 waren dit 1.128 instromers en 1.358 uitstromers.
- Het aantal WW-uitkeringen daalde met 80 procent, van 3.683 in 2019 tot 735 in 2023.
- Meer oudere werknemers ontvangen een WW-uitkering dan jongere werknemers; 45 procent gaat naar 55-plussers en 12,5 procent naar 35-minners.

- De meeste nieuwe uitkeringen worden toegekend aan de groep 35-45 jaar.
- De meeste WW-ontvangers komen uit Gelderland (17 procent) en Noord-Brabant (15 procent), terwijl Zeeland, Flevoland en Groningen de minste WW-ontvangers hebben.

Pensionering en verwachtingen

- De gemiddelde pensioenleeftijd van leraren steeg van 65,3 jaar in 2022 naar 65,6 jaar in 2023.
- Het aantal leraren dat na de AOW-leeftijd doorwerkt, is gestegen van 2.220 in 2019 naar 3.860 in 2023, een toename van 74 procent.
- Onderwijspersoneel wil gemiddeld doorwerken tot 64,6 jaar. Dit ligt iets hoger voor directiepersoneel (65,7 jaar) dan voor ondersteuners (64,7 jaar) en leraren (64,4 jaar).
- De verwachte leeftijd waarop personeel lichamelijk en geestelijk kan doorwerken ligt lager, op 63,4 jaar.
- Ook dit ligt hoger voor directiepersoneel (66,2 jaar) dan voor ondersteuners (64,8 jaar) en leraren (62,7 jaar).
- Leraren willen dus langer doorwerken dan ze denken te kunnen.
- Onderwijspersoneel verwacht langer door te werken als ze minder uren of dagen per week werken, lichter werk krijgen, financiële gevolgen minimaliseren, extra ondersteuning krijgen en in betere gezondheid verkeren.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Ziekteverzuim

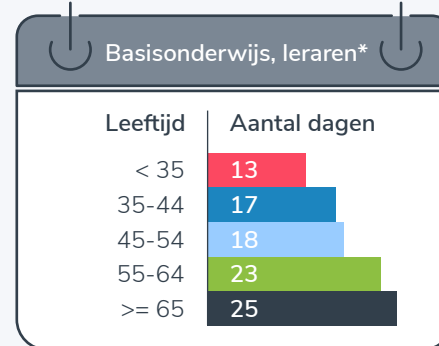
Ziekteverzuim toegenomen voor meeste functiegroepen		2020	2022
Basisonderwijs	Directie	4,3%	4,8%
	Leraren	5,8%	6,5%
	Onderwijsondersteunend personeel	5,7%	6,6%
	Beheer- en administratief personeel	6,7%	6,3%
Speciaal onderwijs	Directie	4,4%	4,5%
	Leraren	6,6%	7,8%
	Onderwijsondersteunend personeel	6,9%	8,4%
	Beheer- en administratief personeel	6,6%	6,8%

Oudere medewerkers verzuimen gemiddeld langer, maar niet vaker dan jongere medewerkers

Gemiddelde verzuimduur sterk afgenomen ten opzichte van vorig jaar

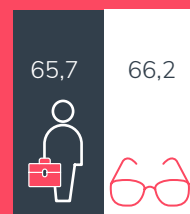


Gemiddelde verzuimduur bij ziekmelding 2022

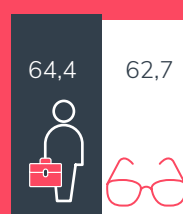


*Inclusief directie

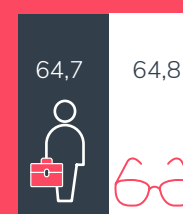
Tot welke leeftijd wil je doorwerken? Tot welke leeftijd verwacht je in staat te zijn om door te werken?



Directiepersoneel



Leraren



Ondersteuners

WW-uitkeringen

Aantal WW-uitkeringen daalt met **80%**



3.683

WW-uitkeringen betaald in december 2019



735 WW-uitkeringen betaald in december 2023

Pensioen

Gemiddelde pensioenleeftijd stijgt

65,3
jaar in 2022

65,6
jaar in 2023

Aantal personen dat doorwerkt na AOW-leeftijd stijgt

2.220
in 2019



3.860
in 2023

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



6.1 Ziekteverzuim

Toename ziekteverzuim onder alle medewerkers

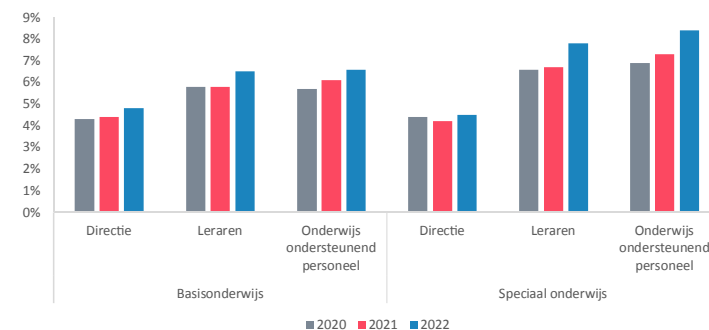
Het verzuimpercentage in het bo en het so is de afgelopen jaren toegenomen. In het bo steeg het verzuim van 5,7 procent in 2020 naar 6,4 procent in 2022. In het so steeg het dezelfde periode van 6,4 procent naar 7,5 procent. Het verzuim in het so is dus meer toegenomen dan het verzuim in het bo.

Voor alle functiegroepen is het ziekteverzuim toegenomen. Tussen 2020 en 2022 is het verzuimpercentage van directiepersoneel zowel in het bo als het so toegenomen (figuur 6.1). In het bo steeg het verzuimpercentage voor deze groep van 4,3 procent naar 4,8 procent. In het so steeg het licht, van 4,4 procent naar 4,5 procent. Onder leraren in het bo is het verzuimpercentage tussen 2020 en 2022 gestegen van 5,8 procent naar 6,5 procent. Er is ook een stijging te zien onder leraren in het so, van 6,6 procent in 2020 naar 7,8 procent in 2022.

Ook voor het oop zien we tussen 2020 en 2022 een stijging van het ziekteverzuimpercentage. In het bo steeg het verzuimpercentage onder oop'ers van 5,7 procent naar 6,6 procent. Het verzuim onder oop'ers in het so is het sterkst gegroeid van alle functies: van 6,9 procent in 2020 naar 8,4 procent in 2022. Onder het beheer- en administratief personeel in het so is er een lichte stijging van het verzuimpercentage te zien: van 6,6 procent in 2020 naar 6,8 procent in 2022. In het bo blijft het verzuimpercentage voor deze groep stabiel rond de 6,6 procent.

⁶³⁾ CBS (2024). Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte.

Figuur 6.1 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage personeel po



Bron: DUO



Vergelijken we het ziekteverzuim in het po met het ziekteverzuim voor alle werkenden in Nederland, dan is dezelfde trend zichtbaar.⁶³ Zo is het verzuimpercentage in Nederland gestegen van 4,7 procent in 2020 naar 5,6 procent in 2022. Hiermee is het landelijke verzuimpercentage in 2022 wel lager dan in het bo (6,4 procent) en so (7,5 procent).

Toename meldingsfrequentie

Tussen 2020 en 2022 is ook de meldingsfrequentie, het aantal keren dat personeel zich in een jaar ziekmeldt, toegenomen (figuur 6.2). In het bo is het aantal ziekmeldingen toegenomen van 0,9 keer per jaar naar 1,5 keer per jaar, en in het so van 1 naar 1,7 keer per jaar. We zien een toename in de meldingsfrequentie voor alle functiegroepen. De grootste stijging vond plaats bij het oop binnen het so; in 2020 meldden ze zich daar 1,2 keer per jaar ziek en in 2022 1,9 keer per jaar. Deze groep meldde zich van alle groepen dan ook het vaakst ziek in 2022. Ook voor leraren

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



in zowel het bo als het so zien we een relatief grote stijging in de meldingsfrequentie. Tussen 2020 en 2022 is het aantal ziekmeldingen in het bo gestegen van 1,0 tot 1,6 keer per jaar en in het so van 1,1 tot 1,7 keer.

Beheer- en administratief personeel meldde zich in 2022 iets minder vaak ziek, al is de meldingsfrequentie voor deze groep in het bo en so ook gestegen. De meldingsfrequentie is in 2022 het laagst onder directiepersoneel, waarbij men zich 0,7 keer per jaar ziekmeldde in het bo en 0,8 keer per jaar in het so. Maar ook voor deze groep is de meldingsfrequentie licht gestegen.

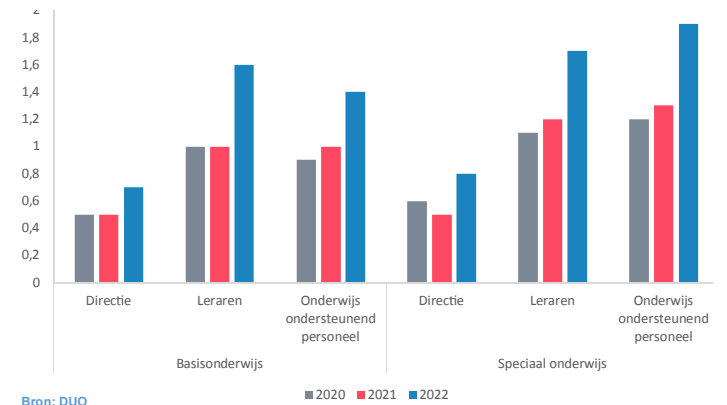


Ook in andere sectoren, zoals de zorg en gemeenten, is de meldingsfrequentie tussen 2020 en 2022 toegenomen. In de zorg waren oorzaken onder andere griep-, corona- en RS-golven en de hoge werkdruk.⁶⁴ Bij de gemeenten was er tijdens corona sprake van een laag verzuim doordat medewerkers veel thuis werkten, maar nu ze weer vaker naar kantoor gaan, melden ze zich sneller ziek bij een verkoudheid.⁶⁵ Ook in het po zouden deze factoren een rol kunnen spelen.

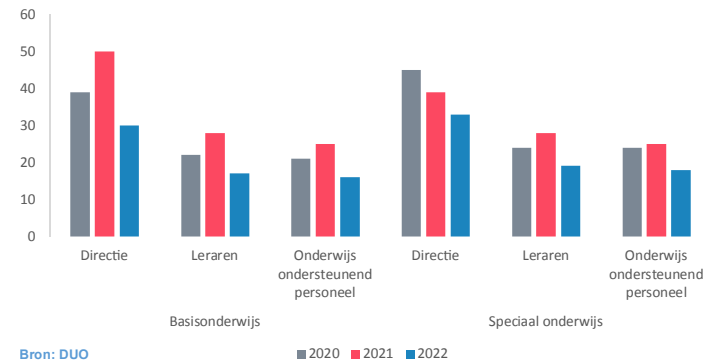
Afname verzuimduur voor alle functiegroepen

Waar de afgelopen jaren de gemiddelde duur van het ziekteverzuim is toegenomen, zien we nu een daling (figuur 6.3). In het bo steeg de gemiddelde duur van 23 dagen in 2020 naar 28 dagen in 2021, waarna het daalde tot 17 dagen in 2022. Ook in het so zien we deze trend, met een toename van 23 dagen in 2020 naar 29 dagen in 2021. In 2022 zakt de gemiddelde verzuimduur in het so naar 19 dagen, iets hoger dan in het bo.

Figuur 6.2 Ontwikkeling meldingsfrequentie personeel po



Figuur 6.3 Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur personeel po



⁶⁴ PPGM (2023). Verzuim zorgsector bereikte recordhoogte in 2022, op: <https://www.ppgm.nl/persberichten/verzuim-zorgsector-bereikte-recordhoogte-in-2022/>

⁶⁵ A&O fonds Gemeenten (2023). Verzuim | Actuele ziektecijfers, op: <https://www.aeno.nl/verzuim>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Voor alle functiegroepen is de gemiddelde duur van het ziekteverzuim in deze periode afgenomen. In 2020 was de gemiddelde verzuimduur voor directiepersoneel binnen het bo 39 dagen. Deze steeg vervolgens tot 50 dagen in 2021, maar is in 2022 gedaald naar 30 dagen. In het so daalde het gemiddelde aantal verzuimdagen voor directiepersoneel van 45 dagen in 2020 naar 33 dagen in 2022. Voor leraren in zowel het bo als het so nam het aantal verzuimdagen sinds 2020 af met 5 dagen tot respectievelijk 17 en 19 verzuimdagen in 2022.

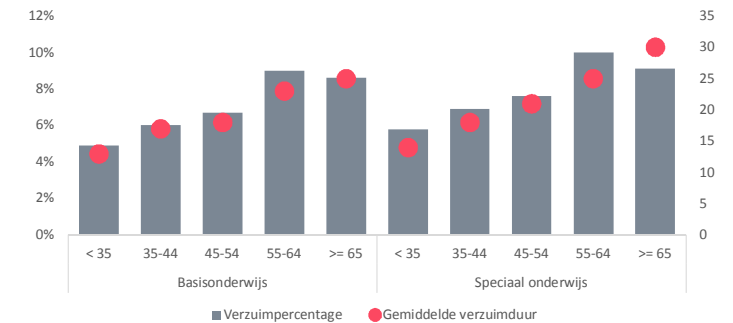
Ook bij het oop zien we een afname tussen 2020 en 2022: van 21 tot 16 verzuimdagen in het bo en van 24 tot 18 verzuimdagen in het so. Voor het beheer- en administratiepersoneel in het bo daalde de gemiddelde verzuimduur van 29 dagen in 2020 naar 20 dagen in 2022. In het so daalde het aantal gemiddelde verzuimdagen in deze functiegroep van 26 naar 20 dagen.

Ouderen verzuimen langer dan jongeren

In de komende alinea's gaat het over leraren inclusief directiepersoneel (vanaf nu naar verwezen als onderwijsgevend personeel) en onderwijsondersteunend personeel inclusief beheer- en administratief personeel (vanaf nu naar verwezen als ondersteunend personeel).

Naarmate medewerkers ouder worden neemt hun verzuim toe (figuur 6.4). Het verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel in het bo is in 2022 4,9 procent voor medewerkers van 34 jaar en jonger, terwijl het verzuimpercentage bij 65-plussers op 8,6 procent ligt. In het so zien we een soortgelijke trend, met een verzuimpercentage van 5,8 procent onder 35-minners en 9,1 procent onder 65-plussers. Het valt wel op dat het verzuimpercentage

Figuur 6.4 Ziekteverzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur onderwijsgevend personeel (inclusief directiepersoneel) po naar leeftijd, 2022



Bron: DUO

onder onderwijsgevend personeel van 65 jaar en ouder iets lager ligt dan het verzuimpercentage van de groep van 55 tot 64 jaar.

Bij het ondersteunend personeel is er een vergelijkbare trend, vooral in het so, met een verzuimpercentage van 6,3 procent onder personeel jonger dan 35 jaar en 12,6 procent onder 65-plussers. In het bo is er een verzuimpercentage van 5 procent onder 35-minners en 8,4 procent onder 65-plussers.

Het hogere verzuimpercentage onder 65-plussers wordt voor een groot deel verklaard doordat oudere medewerkers een hogere gemiddelde verzuimduur hebben dan hun jongere collega's (figuur 6.4). In het bo is de gemiddelde verzuimduur van onderwijsgevend personeel van 65-plussers 25 dagen, terwijl de gemiddelde verzuimduur van 35-minners uitkomt op 13 dagen in 2022. Deze trend zien

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



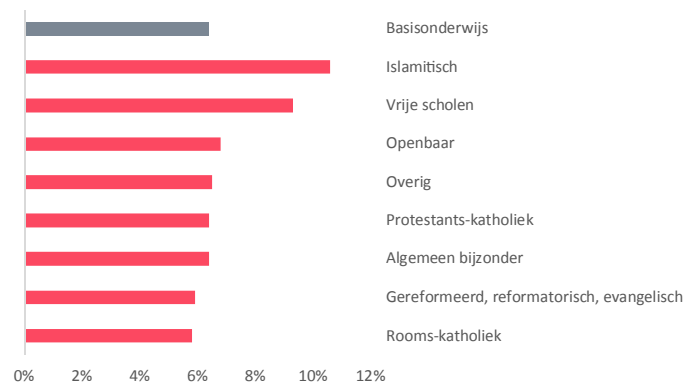
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 6.5 Ziekteverzuimpercentage onderwijsgevend personeel (inclusief directiepersoneel) bo naar denominatie, 2022



Bron: DUO

we ook terug in het so, waar de verzuimduur van 65-plussers uitkomt op 30 dagen. De meldingsfrequentie loopt minder uiteen tussen de leeftijdsgroepen, zowel in het bo als in het so. We zien wel dat 65-plussers zich minder vaak ziekmelden dan hun jongere collega's.

Verzuim verschilt per denominatie

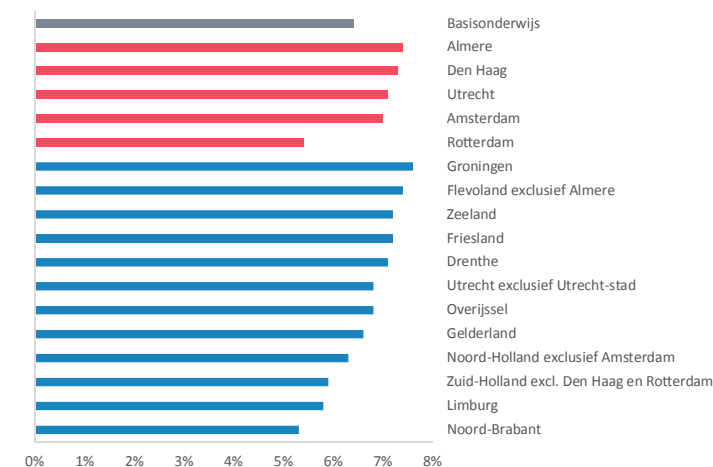
Van alle denominatieve richtingen in het bo in Nederland, hebben islamitische basisscholen en vrije scholen een relatief hoog verzuim onder onderwijsgevend personeel, respectievelijk 10,6 en 9,3 procent in 2022 (figuur 6.5). Daarentegen is het verzuim onder onderwijsgevend personeel relatief het laagst op rooms-katholieke scholen (5,8 procent) en gereformeerde scholen (5,9 procent). Bij de andere grote denominatieve richtingen ligt het verzuim van onderwijsgevend personeel ongeveer rond het gemiddelde: 6,8 procent op openbare en 6,4 procent op protes-

tant-katholieke basisscholen. In het so is het verzuim onder het onderwijsgevend personeel het hoogst op openbare (8,1 procent) en gereformeerde scholen (7,8 procent), en het laagst op rooms-katholieke scholen (6,9 procent).

Verzuimpercentage verschilt per regio

Waar het verzuimpercentage anders is voor de verschillende denominaties, verschilt het ook per regio (figuur 6.6). Van alle provincies is het ziekteverzuim in 2022 onder onderwijsgevend personeel in het bo het hoogst in Groningen (7,6 procent) en Flevoland (exclusief Almere, 7,4 procent). Het laagste verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel in het bo zien we in Noord-Brabant (5,3 procent) en Limburg (5,8 procent). Bij de grote steden is het verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel het

Figuur 6.6 Ziekteverzuimpercentage onderwijsgevend personeel (inclusief directiepersoneel) bo naar regio en stad, 2022



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



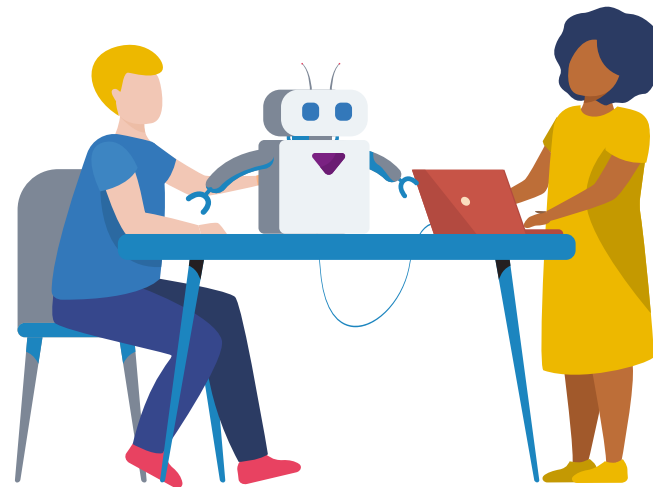
Bijlage



hoogst in Almere (7,4 procent), gevolgd door Den Haag (7,3 procent), Utrecht (7,1 procent) en Amsterdam (7 procent). In Rotterdam is het verzuimpercentage opvallend lager met 5,4 procent. In het so zien we onder onderwijsgevend personeel in 2022 ook het hoogste verzuim in Flevoland (exclusief Almere, 11,1 procent), gevolgd door Groningen (9,8 procent). Het laagste verzuim is te zien in Friesland (6,2 procent).

Redenen voor verzuim en het ontstaan van deze klachten

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS biedt, op basis van vragenlijstonderzoek, inzicht in de oorzaken van verzuim onder leraren in 2023. Gevraagd naar de reden voor het meest recente verzuim, geven leraren met name griep of verkoudheidsklachten



⁶⁶⁾ TNO/CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2023-onderwijsstabellen/>

als oorzaak (ruim 59 procent).⁶⁶ Hiervan ging het in bijna 43 procent van de gevallen om het coronavirus. Daarna worden de volgende klachten achtereenvolgend genoemd: overige klachten (zo'n 8 procent), psychische klachten, overspannenheid en burn-out (bijna 7 procent), hoofdpijn (4 procent), en buik-, maag- en darmklachten (3,4 procent). Ongeveer 9 procent van het personeel geeft aan 'nog nooit' verzuimd te hebben.

Het ontstaan van klachten die leiden tot verzuim kunnen (deels) het gevolg zijn van werk. Van de medewerkers die ooit hebben verzuimd en werk hier (deels) als oorzaak van zien (28 procent), geeft 44 procent aan dat een besmetting op het werk de belangrijkste reden voor het verzuim is. Ongeveer 28 procent noemt werkdruk als belangrijkste reden, terwijl 10 procent iets anders als oorzaak aanwijst. Vergelijken we dit met de rest van de medewerkers in Nederland (buiten het po, vo en mbo), dan vindt een kleiner deel (22 procent) dat het verzuim (deels) het gevolg is van hun werk. Van deze groep geeft slechts 16 procent aan dat een besmetting op werk de belangrijkste reden was voor het verzuim. Werkdruk wordt ongeveer even vaak genoemd, namelijk door 27 procent van de medewerkers.



Schoolvoorbeelden: best practices aanpak verzuim

Het verzuim in het po is hoog. Toch zijn er ook scholen met een structureel laag of continu dalend verzuim. Hoe komt dat? Onderzoeksbureau Regioplan heeft dit onderzocht. [Het onderzoek](#) geeft inzicht in de aspecten die verzuim beïnvloeden en zorgen voor een laag verzuim.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

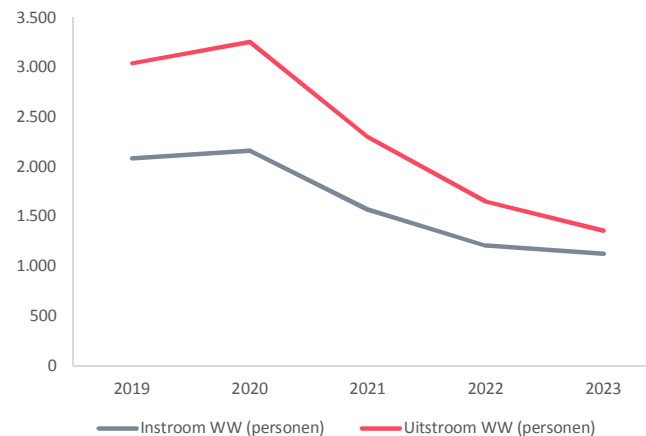


6.2 WW-uitkeringen

Uitstroom hoger dan instroom

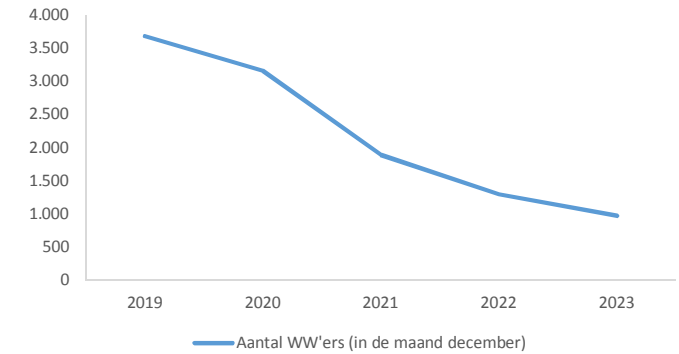
Wanneer een werknemer werkloos wordt, kan deze in de meeste gevallen een WW-uitkering aanvragen. De afgelopen jaren is de instroom in de WW in het po sterk afgenomen. Figuur 6.7 toont het aantal personen dat jaarlijks de WW instroomt.⁶⁷ Stroomden er in 2019 nog 2.084 personen in de WW, in 2023 is dit aantal teruggelopen tot 1.128. Dit komt mede doordat de baankansen in het onderwijs sterk zijn toegenomen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. De afgelopen vijf jaar is de uitstroom uit de WW hoger dan de instroom.⁶⁸ De uitstroom is de afgelopen jaren gestaag afgenomen: in 2019 stroomden 3.043 personen uit, in 2023 waren dit 1.358 personen.

Figuur 6.7 Ontwikkeling in- en uitstroom WW-uitkeringen po



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Figuur 6.8 Aantal uitbetaalde WW-uitkeringen in december



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Aantal WW'ers daalt ook gestaag

Omdat er de afgelopen jaren meer WW-uitkeringen zijn beëindigd dan dat er nieuwe zijn toegekend, is het aantal personen met een WW-uitkering in het po snel afgenomen (figuur 6.8). In december 2019 ontvingen 3.683 personen in het po een reguliere WW-betaling, in 2023 is dit aantal gedaald tot 735. Dit betekent dat het aantal WW-ontvangers in de sector de afgelopen jaren met 80 procent is gedaald. Oudere werknemers hebben vaak recht op een langere WW-uitkering vanwege hun opgebouwde arbeidsverleden, maar hebben mogelijk ook slechtere baankansen.

⁶⁷⁾ Het gaat hier om nieuwe WW-uitkeringen waarbij ten minste één reguliere betaling is gedaan (dus niet bijvoorbeeld een betaling van het vakantiegeld). Personen die meerdere keren in hetzelfde jaar instromen, worden één keer meegeteld.

⁶⁸⁾ De uitstroom is gedefinieerd als het jaar waarin ofwel iemand de laatste reguliere WW-betaling heeft ontvangen waar hij of zij recht op heeft, ofwel de WW-betaling gedurende ten minste zes maanden is gestopt omdat iemand bijvoorbeeld nieuw werk heeft gevonden. Personen die meerdere keren in hetzelfde jaar uitstromen, worden één keer meegeteld.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

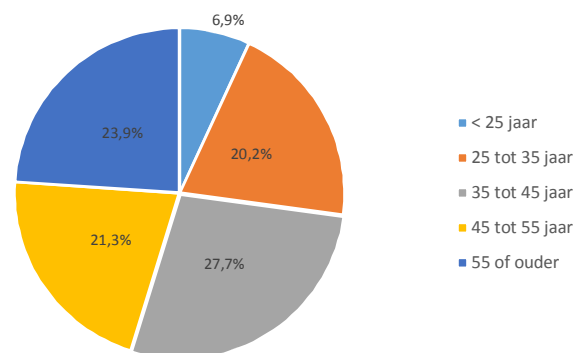


Daarom ontvangen meer oudere werknemers een WW-uitkering dan jongere werknemers. Als we kijken naar het aantal betaalde WW-uitkeringen in december 2023, gaat circa 45 procent naar ontvangers van 55 jaar of ouder en circa 12,5 procent naar mensen van 35 jaar of jonger.

Nieuwe uitkeringen het vaakst toegekend aan 35-45 jarigen

Als we gedetailleerder kijken naar de nieuwe toegekende WW-uitkeringen in 2023, dan zien we dat deze relatief vaak worden toegekend aan 55-plussers (figuur 6.9). In 2023 werd bijna 24 procent van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan deze groep. De meeste nieuwe uitkeringen werden toegekend aan personen tussen de 35 en 45 jaar (zo'n 28 procent). Ongeveer 7 procent ging naar personen jonger dan 25 jaar en ruim 20 procent naar personen tussen de 25 en 35 jaar. Het is belangrijk om op te merken dat deze percentages redelijk overeenkomen met de leeftijdsverdeling van het personeel.

Figuur 6.9 Nieuwe WW-uitkeringen naar leeftijd, 2023



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Meeste WW-uitkeringen van korte duur

Een substantieel deel van de mensen met een WW-uitkering maakt er relatief kort gebruik van. Ongeveer 40 procent van de beëindigde WW-uitkeringen in 2023 heeft maximaal zes maanden geduurd. Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijke groep WW-ontvangers die gedurende een langere periode een uitkering heeft ontvangen: ongeveer 26 procent heeft een uitkering gehad voor een periode van één tot twee jaar. De maximale duur van een WW-uitkering is 24 maanden.

Meeste mensen met een WW-uitkering woonachtig in Gelderland

Als we kijken naar de provincies waar WW-ontvangers (die in de maand december een reguliere betaling hebben ontvangen) vandaan komen, dan valt op dat het grootste deel afkomstig is uit Gelderland (circa 17 procent van het landelijk totaal in 2023). Ook zijn er relatief veel mensen die een WW-uitkering ontvangen afkomstig uit Noord-Brabant (ruim 15 procent). In deze twee provincies zijn, na Zuid-Holland en Noord-Holland, het grootste aantal onderwijsmedewerkers werkzaam. Het kleinste aandeel WW-ontvangers komt uit Zeeland (1,1 procent van het landelijk totaal), gevolgd door Flevoland (2,2 procent) en Groningen (4,3 procent). Dit komt mede doordat in deze (kleinere) provincies minder onderwijsmedewerkers werken.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



6.3 Uitstroom naar pensioen

Maatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben ook invloed op de leeftijd waarop personeel in het po met pensioen gaat. In 2023 gingen ongeveer 4.650 medewerkers met pensioen (zie figuur 6.10). De gemiddelde pensioenleeftijd van deze groep was 65,6 jaar. Dit is hoger dan in 2022.

Aantal personen dat doorwerkt na AOW-leeftijd sterk gestegen

Ondanks dat het aantal personen dat met pensioen is gegaan is gestegen, werken ook meer leraren door na de AOW-leeftijd. In 2023 werkten 3.860 personen door na de AOW-leeftijd, ten opzichte van bijna 2.220 in 2019; een toename van circa 74 procent. Steeds meer medewerkers kiezen er dus voor om te blijven doorwerken, ook al ontvangen ze een AOW-uitkering en kunnen ze aanspraak maken op hun pensioen.

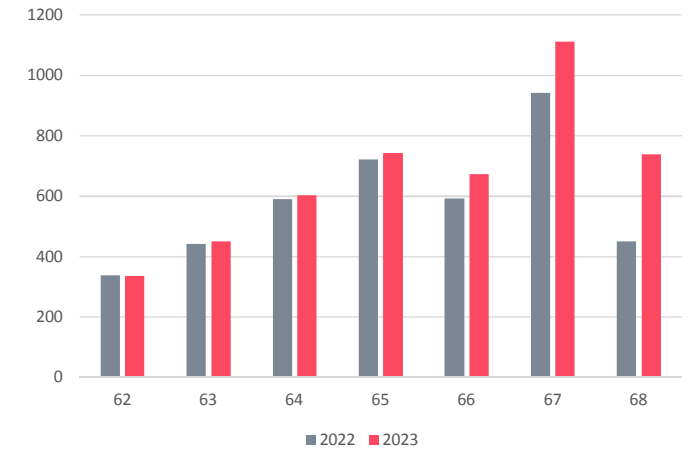


Handreiking en rekentool generatiepact primair onderwijs

Hoe houd je medewerkers vitaal aan het werk tot aan het pensioen? Om werkgevers én medewerkers inzicht te geven in de mogelijkheden van een generatiepact ontwikkelde het Arbeidsmarktplatform PO een [handreiking](#). Ook maakten we een [rekentool](#) waarmee werkgevers en medewerkers de financiële gevolgen kunnen doorrekenen.

⁶⁹ De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 van TNO/CBS (2024), op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2023-onderwijstabellen/>

Figuur 6.10 Uitstroom leraren naar leeftijd, 2022 en 2023



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Personeel verwacht niet door te kunnen werken tot AOW-leeftijd

Hoewel het personeel gemiddeld langer doorwerkt, wil niet al het personeel in het po doorwerken tot de AOW-leeftijd.⁶⁹ Gemiddeld geeft het onderwijspersoneel aan door te willen werken tot de leeftijd van 64,6 jaar. Directiepersoneel (65,7 jaar) wil gemiddeld genomen langer doorwerken dan ondersteunend personeel (64,7 jaar) en leraren (64,4 jaar). Dit betekent dat medewerkers in alle functiegroepen gemiddeld minder lang door willen werken dan de wettelijke AOW-leeftijd.

Als we kijken naar de leeftijd waarop het personeel lichamelijk en geestelijk verwacht door te kunnen werken, valt op dat deze leeftijd nog iets lager ligt: gemiddeld verwacht het personeel in de sector tot 63,4 jaar in staat te zijn om

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



door te werken. Hier zien we grotere verschillen per functie: het directiepersoneel verwacht door te kunnen werken tot 66,2 jaar, ondersteunend personeel tot 64,8 jaar en leraren tot 62,7 jaar. Dit betekent dat leraren verwachten dat ze minder lang door kunnen werken dan ze zouden willen.

Ongeveer de helft van het onderwijspersoneel verwacht langer door te willen werken en in staat te zijn om tot een hogere leeftijd te kunnen werken als ze minder uren of dagen per week gaan werken. Andere (veel) genoemde redenen zijn: lichter werk (fysiek en/of psychisch), als stoppen financieel onaantrekkelijk wordt, ondersteuning op het werk door werkgever/collega's en een betere gezondheid. 19 procent van het onderwijspersoneel wil hoe dan ook niet langer doorwerken en 7 procent is hoe dan ook niet in staat om langer door te werken.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het ziekteverzuim in het po is hoog. In een krappe arbeidsmarkt en sector waar al een tekort aan onderwijspersoneel is, is het waarborgen van de kwaliteit en continuïteit een grote uitdaging. Zeker in tijden van tekorten kan de continuïteit van het onderwijs in de knel komen, doordat vervanging moeilijker te organiseren is. Het is dus extra belangrijk om grip op verzuim te krijgen. Een actief verzuimbeleid leidt namelijk tot minder verzuim en een hogere werktevredenheid. Bovendien draagt het bij aan meer beschikbare medewerkers en daarmee aan het verminderen van het tekort.

Er zijn verschillende manieren om het verzuim te verlagen. Denk aan preventieve interventies en actieve monitoring en begeleiding tijdens verzuim. Het is belangrijk om binnen een school(organisatie) eerst een analyse te doen van wat het verzuim veroorzaakt. Een effectief verzuimbeleid vraagt om draaien aan verschillende knoppen die tot het verminderen van verzuim kunnen leiden. Aan de slag met verzuimreductie? Een van de organisaties die hierin kan ondersteunen is het [VfPf](#).

7. HRM-beleid

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Goed HRM-beleid is niet alleen belangrijk voor de professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers op school, het zorgt er ook voor dat medewerkers tevreden zijn en met enthousiasme hun werk kunnen doen. Tevreden, betrokken en bevlogen professionals vormen de basis voor goed onderwijs.

In dit hoofdstuk geven we inzicht in hoe het onderwijspersoneel hun baan, team en organisatie beoordelen. We behandelen enkele onderwerpen gerelateerd aan HRM-beleid die invloed hebben op het werkplezier van onderwijsmedewerkers en de gezondheid van zowel medewerkers als organisatie, zoals: werkbeleving, werkdruk, deelname aan professionaliseringsactiviteiten en duurzame inzetbaarheid.⁷⁰



⁷⁰⁾ Om een goed beeld te geven van deze aspecten van werk maken we gebruik van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 (TNO/CBS, 2024), op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2023-onderwijstabellen/>. In dit onderzoek wordt door middel van een enquête steekproefsgewijs gekeken naar de werkbeleving en de arbeidsomstandigheden van werknemers. In de enquête worden drie functiegroepen vergeleken: directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In totaal hebben 5.090 werkenden in het primair onderwijs aan dit onderzoek deelgenomen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Samenvatting HRM-beleid

Tevreden over arbeidsomstandigheden en werk, vooral over inhoud werk en werkzekerheid

- Medewerkers zijn tevreden over hun arbeidsomstandigheden (80 procent) en werk (86 procent). Directiepersoneel en ondersteunend personeel zijn tevredener dan leraren.
- Medewerkers in het po zijn tevredener dan die in het vo, mbo en de gemiddelde Nederlandse werknemer.
- Ze zijn het meest tevreden over de volgende baanaspecten: interessant werk (98 procent), werkzekerheid (97 procent), type dienstverband/contract (96 procent) en de mogelijkheid om in deeltijd te werken en te leren (beide 95 procent).
- Het minst tevreden zijn medewerkers over: zelf bepalen van werktijden (61 procent) en thuiswerken (65 procent). Dit geldt vooral voor leraren.

Meerderheid ervaart sociale steun

- 91 procent van de medewerkers vindt dat hun leidinggevende aandacht heeft voor wat ze zeggen en oog heeft voor hun welzijn. Ook zijn ze zeer positief over de omgang met collega's.

Ervaren autonomie verschilt per aspect, meer voor directiepersoneel

- Medewerkers ervaren de meeste autonomie in: zelf oplossingen bedenken (70 procent), beslissen hoe ze het werk uitvoeren (56 procent), en in welke volgorde ze het werk doen (51 procent).
- Ze ervaren de minste autonomie bij: verlofopname (6 procent), werklocatie (5 procent), en werktijden (4 procent).
- Directiepersoneel ervaart meer autonomie dan leraren en ondersteunend personeel.

Ervaren werkdruk gedaald afgelopen jaren, hoger dan gemiddelde Nederlandse werknemer

- De ervaren werkdruk is de afgelopen jaren gedaald, maar blijft hoog.
- In 2023 gaf 59 procent aan vaak of altijd veel werk te moeten doen, hetzelfde als in 2019. Voor de gemiddelde Nederlandse werknemer is dit 40 procent.

- Het aantal medewerkers dat extra hard moet werken daalde van 52 procent in 2019 tot 40 procent in 2023. Voor de gemiddelde Nederlandse werknemer is dit 25 procent.

Hoge herstelbehoefte en behoefte aan arbomaatregelen ten aanzien van werkdruk

- 42 procent van de medewerkers voelt zich aan het einde van een werkdag leeg, 24 procent emotioneel uitgeput door werk en 22 procent is moe bij het opstaan. Dit komt vaker voor bij leraren.
- Ongeveer 54 procent van de medewerkers vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress. 16 procent vindt dit ook nodig voor intimidatie, agressie, of geweld door leerlingen of ouders.

Professionele ontwikkeling wordt gestimuleerd, gericht op verbeteren van huidige werkprestaties

- 92 procent van de medewerkers geeft aan dat de ontwikkeling van kennis en vaardigheden gestimuleerd wordt. Het vaakst bij leraren en directiepersoneel.
- 76 procent heeft de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. Directiepersoneel het vaakst.

Medewerkers positief over eigen inzetbaarheid en ervaren hoge mate van werkzekerheid

- Overgrote meerderheid van de medewerkers geeft aan goed te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk.
- In 2023 maakte slechts 5 procent zich zorgen om het behoud van hun baan. In 2019 was dit 9 procent.

Stand van het strategisch personeelsbeleid

- Strategisch personeelsbeleid wordt positief beoordeeld door het veld. Het is goed afgestemd op externe ontwikkelingen en onderwijskundige doelen.
- Men is positief over de toepassing van het beleid en de wijze waarop schoolleiders leidinggeven. Leraren beoordelen deze aspecten lager dan schoolbestuurders en -leiders.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Werktevredenheid

Meerderheid personeel is (zeer) tevreden over hun werk **86%** en arbeidsomstandigheden **80%**

Medewerkers zijn het meest tevreden over de volgende baanaspecten:

De inhoud van het werk **98%**

De werkzekerheid **97%**

Het type dienstverband/contract **96%**



Autonomie

Medewerkers ervaren de **meeste** autonomie in:



Zelf oplossingen bedenken **70%**

Beslissen hoe ze het werk uitvoeren **56%**

In welke volgorde ze het werk doen **51%**



Ze ervaren de **minste** autonomie bij:

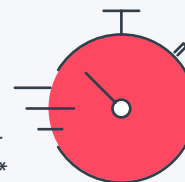
Verlofopname **6%**

Werklocatie **5%**

Werktijden **4%**

Werkdruk

Ervaren werkdruk blijft hoog, met name onder directie-personeel en leraren*



59% moet vaak of altijd veel werk doen

40% moet vaak of altijd extra hard werken

30% moet vaak of altijd erg snel werken

45% vindt dat arbomaatregelen op het gebied van werkdruk en werkstress onvoldoende zijn

Inzetbaarheid

93% kan gemakkelijk voldoen aan fysieke eisen

86% kan gemakkelijk voldoen aan psychische eisen



Hoge ervaren baanzekerheid

5% maakt zich zorgen over het behoud van hun baan

19% heeft in het afgelopen jaar stappen ondernomen om ander werk te vinden

Emotioneel zwaar werk

Een deel van de werknemers vindt het werk ook emotioneel zwaar, leraren het meeste*



33% raakt vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk

23% vindt vaak of altijd het werk veeleisend

9% komt vaak of altijd in emotioneel moeilijke situaties door werk

Professionele ontwikkeling

92% van het onderwijspersoneel voelt zich gestimuleerd door hun leidinggevende bij de ontwikkeling van kennis en vaardigheden

77% heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd

40% heeft actieve behoefte aan een nieuwe opleiding of cursus



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

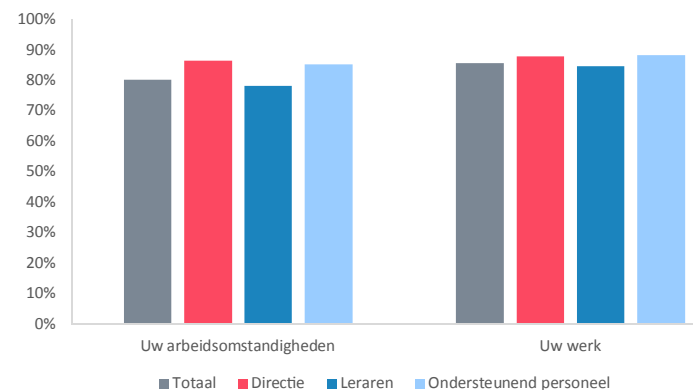


7.1 Werkbeleving

Tevreden over arbeidsomstandigheden en werk

Over het algemeen zijn de medewerkers in het po tevreden over hun algehele arbeidsomstandigheden en werk (figuur 7.1). In 2023 geeft 80 procent van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn over hun arbeidsomstandigheden. Het aandeel dat tevreden is over dit aspect is hoger onder het directiepersoneel (86 procent) en het ondersteunend personeel (85 procent), dan onder leraren (78 procent). De afgelopen jaren is de tevredenheid gestegen: in 2019 was nog 70 procent (zeer) tevreden over hun arbeidsomstandigheden. Medewerkers in het po zijn (iets) tevredener met hun arbeidsomstandigheden dan medewerkers in het vo (74 procent) en mbo (76 procent), en dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (77 procent).

Figuur 7.1 Tevredenheid over arbeidsomstandigheden en werk (aandeel (zeer) tevreden), 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

Ook zijn medewerkers tevreden over hun werk in geheel: in 2023 geeft 86 procent aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Hier zien we kleine verschillen tussen leraren en de overige medewerkers: 88 procent van het directiepersoneel en het ondersteunend personeel is (zeer) tevreden over hun werk, terwijl dit voor 85 procent van de leraren geldt. Ook de tevredenheid over het werk is de afgelopen jaren gestegen, want in 2019 was 81 procent hier (zeer) tevreden over. Medewerkers in het po zijn tevredener met hun werk dan medewerkers in het vo (79 procent) en mbo (81 procent), en dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (79 procent).

Meest tevreden over inhoud werk en werkzekerheid

Wanneer we meer in detail kijken naar de baanaspecten waar medewerkers tevreden over zijn, dan valt op dat zij met name positief zijn over de inhoud van hun werk. Zo vindt 98 procent van de medewerkers dat zij interessant werk hebben (figuur 7.2). Ook zijn medewerkers (heel) tevreden over de werkzekerheid (97 procent), het type dienstverband/contract (96 procent) en de mogelijkheid om in deeltijd te werken en te leren (beide 95 procent). De afgelopen vijf jaar is de tevredenheid over deze baanaspecten licht toegenomen. De tevredenheid verschilt minimaal tussen de verschillende functiegroepen. De grootste toename in tevredenheid zien we over goed salaris: in 2023 was 83 procent van de medewerkers hier (heel) tevreden over, ten opzichte van 50 procent in 2019. Dit komt waarschijnlijk doordat de salarissen de afgelopen jaren sterk zijn gestegen, de salarisschalen in het po in 2022 via de cao gelijkgetrokken zijn met de salarisschalen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



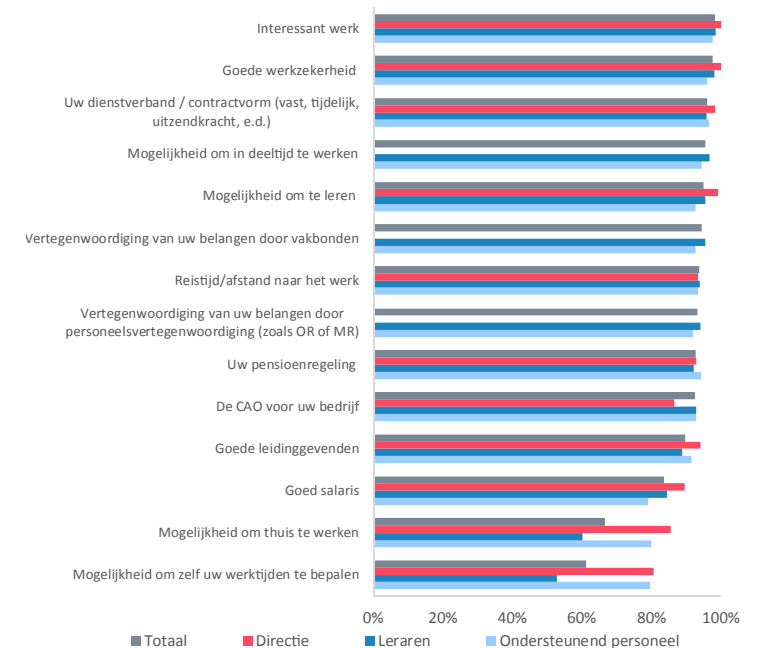
in het voortgezet onderwijs⁷¹ en medewerkers in het primair onderwijs een loonsverhoging van 10 procent kregen vanaf 1 juli 2023.⁷²

Er is een lichte stijging qua tevredenheid over het zelf bepalen van de werktijden, maar hierover zijn de medewerkers nog steeds het minst tevreden. In 2019 was hier 55 procent tevreden over en in 2023 was dit 61 procent. Tussen 2019 en 2023 is ook de tevredenheid over de mogelijkheid om thuis te werken licht gestegen, van 61 procent naar 66 procent. Wel zijn medewerkers hier ook minder positief over vergeleken met andere baanaspecten. Ook zien we verschillen tussen de functiegroepen: leraren zijn een stuk minder tevreden dan het directiepersoneel en ondersteunend personeel. Deze ontevredenheid is deels te verklaren door de vaste schooltijden en doordat medewerkers op locatie (school) werken.



Medewerkers in het po zijn met 95 procent tevredener met de mogelijkheden om te leren dan werknemers in het vo (91 procent), mbo (90 procent) en de gemiddelde Nederlandse werknemer (85 procent). Ook zijn zij met 89 procent tevredener over hun leidinggevende (vo: 83 procent, mbo: 81 procent, gemiddelde Nederlandse werknemer: 85 procent). Als laatste zijn medewerkers in het po met 98 procent, waarvan 54 procent heel tevreden, tevredener over de inhoud van hun werk dan de gemiddelde Nederlandse werknemer (91 procent, waarvan 37 procent heel tevreden).

Figuur 7.2 Tevredenheid met baanaspecten naar functie (% (helemaal) eens), 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

⁷¹ PO-Raad (2022). Omzetting naar nieuwe salarisschalen volgens het onderhandelaarsakkoord, op: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/omzetting-naar-nieuwe-salarisschalen>

⁷² PO-Raad (2023). Cao-akkoord voor primair onderwijs 2023-2024 ondertekend, op: <https://www.poraad.nl/arbeidszaken-bedrijfsvoering/cao-akkoord-voor-primair-onderwijs-2023-2024-ondertekend>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Zeer hoge ervaren sociale steun

Medewerkers in het po zijn over het algemeen erg tevreden met de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende. Ruim 91 procent geeft bijvoorbeeld aan dat hun leidinggevende aandacht besteedt aan wat ze zeggen. Daarnaast vindt ook 91 procent dat hun leidinggevende oog heeft voor het welzijn van medewerkers. Deze percentages zijn wel licht gedaald ten opzichte van een jaar eerder. De omgang met collega's en de sociale steun van collega's worden ook zeer positief ervaren: meer dan 99 procent van het personeel vindt hun collega's vriendelijk en 96 procent geeft aan dat hun collega's persoonlijke belangstelling hebben.

Meerderheid ervaart autonomie, maar niet op alle aspecten van werk

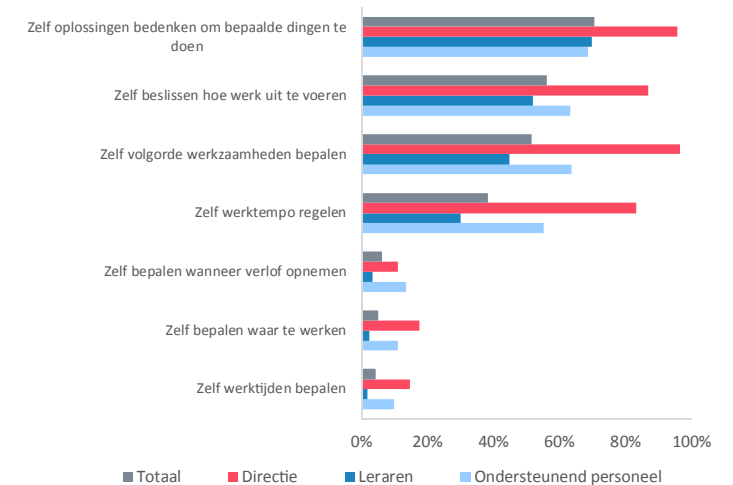
Onderwijsmedewerkers ervaren hogere autonomie over sommige onderdelen van hun werk dan over anderen (figuur 7.3). Een meerderheid van de medewerkers geeft aan dat ze (soms of regelmatig) zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen (70 procent). Ook kan meer dan de helft zelf beslissen hoe ze het werk uitvoeren (56 procent) en in welke volgorde ze werkzaamheden uitvoeren (51 procent).

Als het gaat om het zelf regelen van het werktempo, vindt 38 procent van de medewerkers dat ze hier (soms of regelmatig) de mogelijkheid toe hebben. Ze ervaren de minste autonomie bij het opnemen van verlof (6,1 procent), het bepalen waar te werken (5 procent), en het bepalen van de werktijden (4,2 procent). Daarnaast zien we verschillen tussen de groepen medewerkers: directiepersoneel ervaart op alle aspecten meer autonomie dan leraren en ondersteunend personeel. Bijna alle directie-

leden (96 procent) ervaren bijvoorbeeld de mogelijkheid om zelf oplossingen te bedenken om bepaalde dingen te doen in hun werk. Van de leraren en het ondersteunend personeel ervaart een kleiner deel dit (respectievelijk 70 en 68 procent). Met name leraren ervaren weinig autonomie in het opnemen van verlof (3,4 procent). Dit kan deels verklaard worden door de vaste schoolvakanties en schooltijden.

Op bijna alle aspecten van autonomie ervaren medewerkers in het po minder autonomie dan andere medewerkers binnen het onderwijs (in het vo en mbo), maar ook ten opzichte van personeel dat werkzaam is buiten het onderwijs. Wel ervaart personeel in het po meer autonomie bij

Figuur 7.3 Tevredenheid met aspecten van autonomie naar functie (% ja (soms of regelmatig)), 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



het zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen in het werk, dan de rest van het personeel werkzaam in andere sectoren dan het onderwijs.

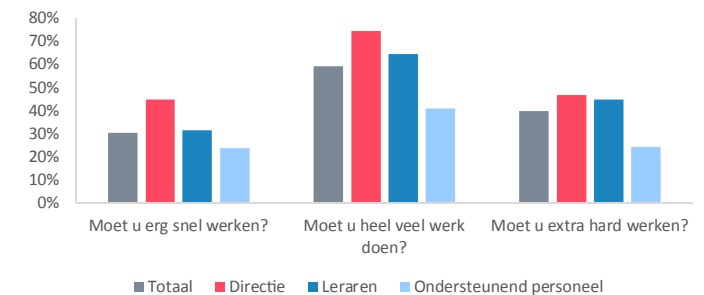
7.2 Werkdruk

Hoge ervaren werkdruk, maar afgelopen jaren gedaald

Ondanks alle inspanningen om de werkdruk in de sector te verlagen, blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt. In 2023 geeft 59 procent van de medewerkers aan vaak of altijd heel veel werk te moeten doen, ten opzichte van 69 procent in 2019 (figuur 7.4). Dit kan een gevolg zijn van de inzet van werkdrukmiddelen, waarvoor sinds 2018 geld beschikbaar is voor scholen om de werkdruk te verlagen. Met name het directiepersoneel (74 procent) en leraren (65 procent) ervaren dit, terwijl het minder vaak voorkomt bij het ondersteunend personeel (41 procent). Directiepersoneel en leraren geven ook het meeste aan vaak of altijd extra hard te moeten werken, met respectievelijk 47 en 45 procent. Het aandeel medewerkers dat dit ervaart is tussen 2019 en 2023 gedaald van 52 tot 40 procent. Dit is hoger dan de ervaren werkdruk van de gemiddelde Nederlandse werknemer: 40 procent geeft aan heel veel werk te moeten doen en 25 procent vaak of altijd extra hard werken. De ervaren werkdruk voor taakeisen is wel licht gedaald in vergelijking met vorig jaar.

Tot slot vindt 30 procent van de medewerkers in 2023 dat ze vaak of altijd erg snel moeten werken. Dit is sinds 2019 gedaald, toen nog 37 procent dit vond. Opnieuw is dit vaker het geval voor directiepersoneel (45 procent), dan voor leraren (31 procent) en ondersteuners (24 procent). Het gemiddelde in het po komt overeen met het gemiddel-

Figuur 7.4 Stellingen over kwantitatieve taakeisen (aandeel vaak of altijd), 2023



Bron: NEA 2022, TNO/CBS

de van Nederlandse werknemers die buiten het onderwijs werken, want hiervan geeft ook 30 procent aan vaak of altijd erg snel te moeten werken.

Werk wordt door een derde als emotioneel zwaar ervaren

Een deel van de medewerkers vindt het werk emotioneel belastend (figuur 7.5).⁷³ Zo raakt een derde van de medewerkers vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Dit komt relatief vaak voor onder leraren (38 procent), en in mindere mate bij ondersteuners (20 procent) en het directiepersoneel (17 procent). Een verklaring kan zijn dat leraren vaker interacties hebben met leerlingen. Daarnaast vindt iets minder dan een kwart van de medewerkers het werk vaak of altijd emotioneel veeleisend. Ook hier zien we dat dit vooral geldt voor een groot deel van de leraren

⁷³⁾ TNO/CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2023-ondervijstabelen/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



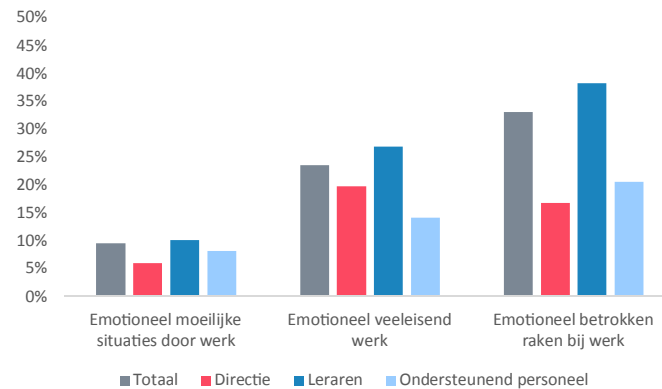
Bijlage



(27 procent). Een kleiner aandeel van het directiepersoneel en de ondersteuners ervaart het werk vaak of altijd als emotioneel veeleisend, namelijk respectievelijk 20 en 14 procent. Maar een klein deel van de medewerkers heeft emotioneel moeilijke situaties door het werk.

Vergelijken we deze uitkomsten met de ervaringen van de gemiddelde Nederlandse werknemer, dan zien we dat voor alle stellingen werknemers in het po het werk emotioneel zwaarder vinden. Dit geldt vooral voor het emotioneel betrokken zijn bij het werk (33 versus 12 procent) en de emotionele veeleisendheid van het werk (23,5 versus 11 procent). Het geldt in mindere mate voor emotioneel moeilijke situaties door het werk (10 versus 7 procent).

Figuur 7.5 Stellingen over emotioneel zwaar werk (aandeel vaak of altijd), 2023

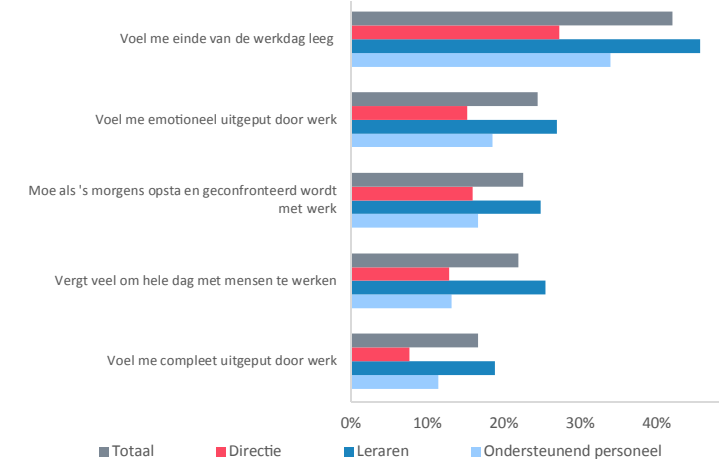


Bron: NEA 2023, TNO/CBS

Hoge herstelbehoefte na het werk, met name onder leraren

Een deel van de medewerkers heeft last van burn-out klachten, die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. 42 procent van de medewerkers voelt zich aan het einde van een werkdag leeg (figuur 7.6). Dit is daarmee de meest voorkomende burn-outklacht. Onder leraren is dit percentage zelfs nog iets hoger, namelijk 46 procent. Ook voelt 24 procent van de werkenden in het po zich emotioneel uitgeput door het werk, en voelt een iets kleiner deel (22 procent) zich moe als ze 's ochtends opstaan en geconfronteerd worden met werk. Alle burn-outklachten komen vaker voor bij leraren dan bij ondersteund personeel en directiepersoneel.

Figuur 7.6 Stellingen over burn-out klachten (% enkele keren per maand tot elke dag), 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Behoefte aan arbomaatregelen ten aanzien van werkdruk

Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, zien we ook terug in de behoefte aan arbomaatregelen op dit vlak. Circa 54 procent van de medewerkers vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn als het gaat om werkdruk en werkstress. Dit komt met name doordat de huidige maatregelen als onvoldoende worden ervaren (45 procent) en niet zozeer doordat er geen maatregelen zijn (9 procent). In 2019 vond 74 procent arbomaatregelen voor werkdruk en werkstress nodig, wat betekent dat dit tussen 2019 en 2023 sterk is gedaald. Vooral het aandeel dat de huidige maatregelen als onvoldoende ervaart is afgenomen.

Een kleiner deel van de medewerkers, 16 procent, vindt ook dat er arbomaatregelen nodig zijn met betrekking tot intimidatie, agressie of geweld door leerlingen of ouders. Ook dit komt met name doordat de huidige maatregelen als ontoereikend worden ervaren. Met name directieleden (21 procent) en leraren (17 procent) zijn van mening dat er onvoldoende maatregelen zijn op dit gebied. Vergeleken met vijf jaar geleden is het aandeel iets toegenomen: toen vond 13 procent dat er arbomaatregelen nodig waren met betrekking tot intimidatie, agressie of geweld door leerlingen of ouders.

7.3 Professionele ontwikkeling

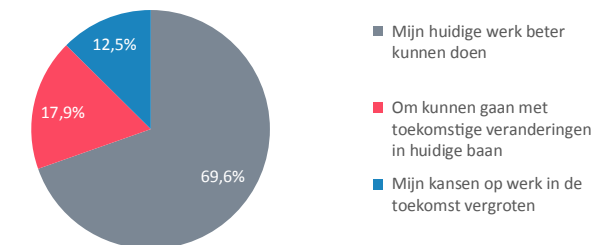
Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat onderwijsmedewerkers zich blijven ontwikkelen. Ruim 48 procent van de medewerkers geeft aan dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in grote mate stimuleert, en 44 procent geeft aan

dat dit in beperkte mate gebeurt. Over het algemeen worden leraren en directiepersoneel hier meer in gestimuleerd dan het ondersteunend personeel. In 2019 gaf 40 procent van de medewerkers aan dat ze in grote mate werden gestimuleerd door hun leidinggevende en 51 procent in beperkte mate. Dit betekent dat medewerkers in vergelijking met 2023 vaker in grote mate worden gestimuleerd.

Professionalisering vooral gericht op het verbeteren van huidige werkprestaties

Circa 76 procent van de medewerkers geeft aan de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd te hebben voor hun werk. Onder het directiepersoneel ligt dit percentage hoger, namelijk op 88 procent. Het percentage voor leraren (79 procent) en ondersteunend personeel (66 procent) is lager. Het meest genoemde doel (70 procent) voor het volgen van een opleiding of cursus is het verbeteren van de huidige werkprestaties (figuur 7.7). Dit doel was het meest voorkomend in alle functiegroepen.

Figuur 7.7 Wat was het belangrijkste doel van de opleiding of cursus?, 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage

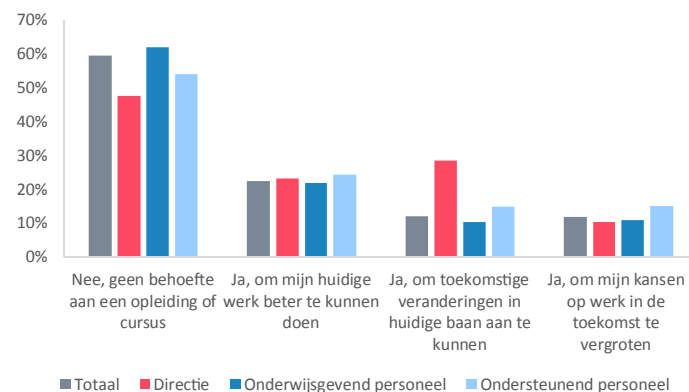


Ongeveer 18 procent van de werkenden volgt een opleiding of cursus om beter om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in het werk.

Meer dan een kwart van de directieleden heeft behoefte aan scholing voor het omgaan met toekomstige veranderingen

Als we kijken naar de mate waarin de medewerkers behoefte hebben aan scholing, zien we dat dit niet heel hoog is. Ongeveer 3 op de 5 medewerkers geeft aan op dit moment geen behoefte te hebben aan een (nieuwe) opleiding of cursus (figuur 7.8). Er zijn verschillen tussen de functies: vooral onder leraren (62 procent) en van het ondersteunend personeel (54 procent) heeft de meerderheid geen behoefte aan een opleiding of cursus. Onder het directiepersoneel heeft iets minder dan de helft, zo'n 48 procent, geen behoefte aan een opleiding of cursus.

Figuur 7.8 Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? (Meerdere antwoorden mogelijk), 2023



Bron: NEA 2023, TNO/CBS

Zo'n 28 procent heeft echter behoefte aan een opleiding of cursus om toekomstige veranderingen in hun huidige baan aan te kunnen.

7.4 Inzetbaarheid

Positief over eigen inzetbaarheidscompetenties

De overgrote meerderheid van de medewerkers in het po geeft aan goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke en psychische eisen van het werk.⁷⁴ Circa 93 procent geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen, terwijl 86 procent gemakkelijk aan de psychische eisen kan voldoen. Dit patroon is zichtbaar bij alle functiegroepen, maar voor leraren wel iets lager dan de andere functiegroepen. Ook is een meerderheid van de medewerkers positief over hun baankansen: 61 procent verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever, en 87 procent bij een andere werkgever. In vergelijking met voorgaande jaren hebben meer medewerkers in de sector het vertrouwen dat ze gemakkelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen. Dit hangt mogelijk samen met de krapte op de arbeidsmarkt.

Baanzekerheid is toegenomen

In de sector wordt een hoge mate van baanzekerheid ervaren.⁵ Slechts een klein deel van de medewerkers (ruim 5 procent) maakt zich in 2023 zorgen over het behoud van hun baan. Dit aandeel is de afgelopen jaren gedaald: in 2019 gold dit nog voor 9 procent van de medewerkers.

⁷⁴ TNO/CBS (2024). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2023-onderwijstabellen/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Wel heeft een deel van de medewerkers in het afgelopen jaar iets ondernomen om ander werk te vinden (19 procent). Dit geldt iets meer voor directiepersoneel (23 procent), dan voor leraren (20 procent) en ondersteuners (19 procent).

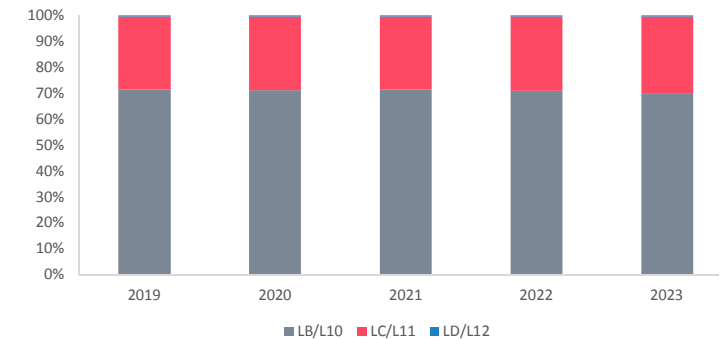
7.5 Functiemix

De functiemix is het systeem waarbij leraren worden ingedeeld in verschillende salarisschalen binnen de school-organisaties. Naar aanleiding van het Onderwijsakkoord van juli 2022 zijn de salarisschalen in de cao gelijkgetrokken met die van het voortgezet onderwijs, namelijk LA, LB, LC en LD.⁷⁵ Bij deze nieuwe indeling worden leraren ingeschaald in de salarisschalen die passen bij functies van vergelijkbare zwaarte. Hierbij komt L10 overeen met LB, L11 met LC en L12 met LD.

Door de wijziging in de salarisschalen is de verdeling van leraren over de verschillende schalen niet meer een-op-een vergelijkbaar met voorgaande jaren. We zien dat in 2023 het grootste deel van de leraren in het bo in schaal B (voorheen schaal L10) zit (figuur 7.9). Toch is het aandeel leraren in deze laagste schaal iets afgenomen: in 2019 zat ruim 71 procent van de leraren in L10, terwijl in 2023 bijna 70 procent van de leraren in de equivalente schaal LB zit. Daarnaast zit in 2023 ruim 29 procent van de leraren in de middelste schaal LC/L11 en 0,5 procent in schaal LD/L12. Het aandeel leraren in schaal LC/L11 is de afgelopen jaren licht gestegen.

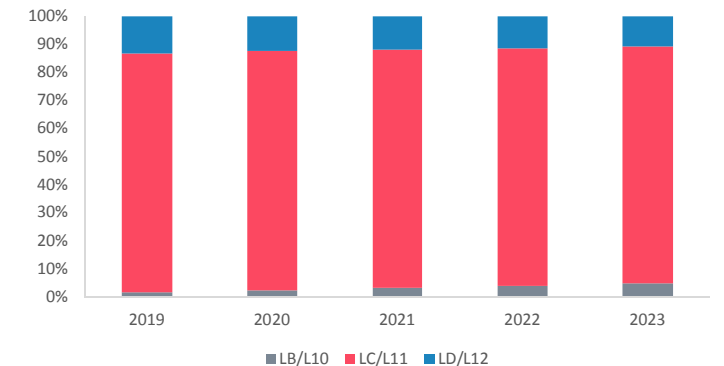
In het s(b)o werden de meeste leraren tot 2022 ingeschaald in schaal L11 (figuur 7.10). Ook in 2023 zien we dat de ruime meerderheid van de leraren (ruim 84 procent) in het

Figuur 7.9 Aandeel leraren per salarisschaal bo, 2019-2023



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Figuur 7.10 Aandeel leraren per salarisschaal s(b)o, 2019-2023



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

⁷⁵ PO-Raad (2022) Omzetting naar nieuwe salarisschalen volgens het onderhandelaarsakkoord, op: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/omzetting-naar-nieuwe-salarisschalen>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



s(b)o is ingeschaald in de middelste schaal LC/L11, hoewel het aandeel sinds 2019 (circa 85 procent) licht is afgenomen. Wel zijn in het s(b)o wat meer fluctuaties te zien over de jaren: het aandeel leraren in schaal LB (voorheen schaal L10) is sinds 2019 toegenomen van 1,5 procent naar 4,8 procent.

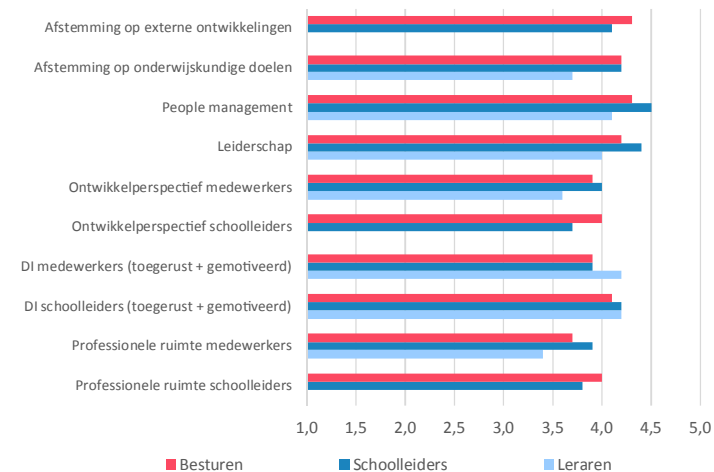
7.6 Stand van het strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor een aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving. Het draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs door bijvoorbeeld een optimale inzet van mensen en middelen en het versterken van het professioneel handelen van medewerkers. CAOP & MOOZ hebben in 2023 een monitoronderzoek uitgevoerd, in opdracht van het ministerie van OCW, om in beeld te brengen hoe het ervoor staat met het strategisch personeelsbeleid in het po.⁷⁶ Hieronder bespreken we de belangrijkste resultaten.

In het algemeen wordt het strategisch personeelsbeleid in het po positief beoordeeld door schoolbestuurders, -leiders en onderwijsmedewerkers (figuur 7.11). Schoolleiders en -bestuurders vinden het personeelsbeleid goed afgestemd op externe ontwikkelingen en op de onderwijskundige doelen van de scholen. Ook zijn zij positief over de toepassing van het strategisch personeelsbeleid en de wijze waarop schoolleiders leidinggeven. Hoewel leraren deze aspecten lager beoordelen, beoordelen zij deze ook als ruim voldoende. Verder zijn leraren het meest positief over hun eigen inzetbaarheid (combinatie van voldoende toegerust en gemotiveerd). Daarentegen beoordelen zij hun

ontwikkelperspectief en professionele ruimte relatief lager, hoewel deze punten door leraren ook met (ruim) voldoende worden beoordeeld. Voor slechts ongeveer een derde van de leraren zijn de promotiecriteria transparant. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat er specifiek beleid is over hoe expertisen en specialismes van leraren benut kunnen worden voor de organisatie. Dit geldt in iets minder mate voor de besturen (46 procent) dan voor de schoolleiders (51 procent) en leraren (53 procent).

Figuur 7.11 Gemiddelden schaalscores voor onderdelen strategisch personeelsbeleid (schaal 1-5)



Bron: CAOP & MOOZ

⁷⁶ CAOP & MOOZ (2023). Strategisch personeelsbeleid in het primair onderwijs. Den Haag: CAOP, Arnhem: MOOZ.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Schoolleiders ervaren over het algemeen voldoende professionele ruimte om hun vak uit te kunnen oefenen (3,9 op een schaal van 1-5), maar dit geldt niet voor alle schoolleiders. Zo ervaren schoolleiders van grotere schoolbesturen minder professionele ruimte. Ten slotte, blijkt dat schoolbesturen en –leiders nog meer activiteiten kunnen ondernemen op het gebied van het monitoren en evalueren van het personeelsbeleid. Slechts een deel monitort of het personeelsbeleid de gewenste resultaten oplevert (schoolbesturen 53 procent; schoolleiders 60 procent) en/of schoolleiders hun medewerkers goed ondersteunen (75 procent van de schoolbesturen en 68 procent van de schoolleiders ervaart dit zo).



Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk?

Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk? En welke aspecten hebben hier invloed op? [Deze verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO geeft inzicht in hoe de werkomgeving aantrekkelijker kan worden en hoe medewerkers voor de sector behouden kunnen blijven.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het merendeel van het onderwijspersoneel is tevreden over de inhoud van hun werk, de werkzekerheid, de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's en hoe collega's met elkaar binnen de school omgaan. Deze aspecten zijn van grote waarde. Toch zijn er ook aandachtspunten voor het HRM-beleid van schoolorganisaties. Veel leraren en ondersteuners zijn minder tevreden over hun professionele ruimte en autonomie in het bedenken van oplossingen en het nemen van beslissingen over hun werk. Ze zijn ook minder tevreden over hun ontwikkelperspectief en de hoge werk- en regeldruk. Het is belangrijk om te streven naar verbetering en deze zorgen serieus te nemen. Medewerkers en leidinggevenden moeten over deze onderwerpen in gesprek gaan en gezamenlijk afspraken maken waar alle partijen zich in kunnen vinden. Het werkverdelingsplan en het professioneel statuut zijn nuttige instrumenten om de gemaakte afspraken vast te leggen en regelmatig te evalueren.

Effectief HRM-beleid zorgt voor een aantrekkelijke werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, ondersteund en gemotiveerd voelen. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling, autonomie en een positieve werksfeer met aandacht voor werkdruk. Dit trekt niet alleen nieuw talent aan, maar zorg er ook voor dat huidige medewerkers behouden blijven voor het onderwijs en draagt bij aan de aanpak van het personeelstekort.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



8. Verwachte ontwikkelingen werkgelegenheid

Omdat de arbeidsmarkt voor leraren grotendeels gesloten is – alleen mensen met een onderwijsbevoegdheid kunnen immers als leraar aan het werk – kunnen we goed voorspellen hoe de personeelstekorten zich zullen ontwikkelen. Wel kunnen onverwachte veranderingen optreden door schommelingen in bevolkingsgrootte en beleidsmaatregelen. De invloed van de hoge inflatie en de toestroom van nieuwkomersleerlingen zijn zover mogelijk meegenomen. Over de effecten van middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn beperkte gegevens beschikbaar en kan hier in de prognosemodellen geen rekening mee worden gehouden. Voorzichtigheid is dus geboden bij de interpretatie van de prognoses.

Eerst bespreken we de verwachte vraag naar leraren, voornamelijk bepaald door het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag) en de uitstroom van leraren naar andere sectoren of pensioen (vervangingsvraag). Daarna kijken we naar de instroom van nieuwe leraren, bijvoorbeeld vanaf de pabo, en of deze voldoende is om aan de vraag te voldoen. Dit samengenomen geeft inzicht in de krapte op de arbeidsmarkt.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Samenvatting Verwachte ontwikkelingen werkgelegenheid

Verwachte daling basisgeneratie, verschilt per regio

- De basisgeneratie (kinderen van 4 t/m 11 jaar) zal naar verwachting tussen 2024 en 2027 schommelen rond 1.491.000-1.499.000 kinderen, met een daling tot ongeveer 1.482.000 kinderen in 2028, wat een afname van 1,1 procent betekent over de periode.
- Regionaal gezien wordt de sterkste afname verwacht in Drenthe (6,2 procent), Friesland (4,5 procent) en Zeeland (4,4 procent), terwijl Flevoland (1,1 procent) en Noord-Holland (0,3 procent) lichte toenames zullen zien.

Werkgelegenheid leraren zal dalen, verschilt per regio

- De werkgelegenheid voor leraren (in fte) zal naar verwachting met 0,1 procent dalen van circa 95.520 fte in 2024 tot ongeveer 95.460 fte in 2028.
- De werkgelegenheid zal stijgen in regio's zoals Gorinchem (6,3 procent), Midden-Holland (5,2 procent), Foodvalley (2,9 procent), Almere (4,3 procent) en Amsterdam (1,4 procent).
- In andere regio's zal de werkgelegenheid afnemen zoals Twente (3,6 procent), Zuid-Holland Centraal (3,4 procent), Drenthe (1,7 procent), Den Haag (2,4 procent) en Rotterdam (1,8 procent).

Vervangingsvraag en instroom van leraren zal dalen, instroom hoger dan de vervangingsvraag

- De vervangingsvraag naar leraren zal dalen van ongeveer 4.510 fte in 2024 tot ongeveer 4.210 fte in 2026, om vervolgens te stijgen naar ruim 4.320 fte in 2028. Over deze periode betekent dit een daling van 4,1 procent.
- De instroom van leraren vertoont een vergelijkbaar patroon, met een daling van circa 5.020 fte in 2024 tot 4.420 fte in 2026, gevolgd door een lichte stijging naar 4.460 fte in 2028. Dat betekent een afname van ongeveer 11 procent over deze periode.

Afname onvervulde werkgelegenheid leraren, grootste tekorten in de G5

- De onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte), zonder verandering in omstandigheden, zal naar verwachting dalen van 4.340 fte in 2024 tot ongeveer 3.600 fte in 2028. Een afname van ongeveer 17 procent.
- De relatieve onvervulde werkgelegenheid zal ook dalen, van 4,5 procent naar 3,8 procent.
- Grote steden zoals Almere (8,4 procent), Amsterdam (7,9 procent) en Utrecht stad (6,7 procent) worden geconfronteerd met de grootste relatieve tekorten aan leraren, terwijl de kleinste tekorten worden verwacht in Zeeland (1,7 procent), Drenthe/Overijssel (1,7 procent) en Limburg (2,2 procent).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



8.1 Leerlingenprognose

De vraag naar leraren wordt grotendeels beïnvloed door het aantal leerlingen in de sector. De ontwikkeling van de 'basisgeneratie' van kinderen⁷⁷ biedt hier meer inzicht in. De prognose is dat de basisgeneratie tussen 2024 en 2027 zal schommelen tussen circa 1.491.000 en 1.499.000 kinderen.⁷⁸ Daarna zal deze dalen tot circa 1.482.000 kinderen in 2028. Over de hele periode van 2024 tot 2028 komt dit neer op een afname van 1,1 procent (figuur 8.1).

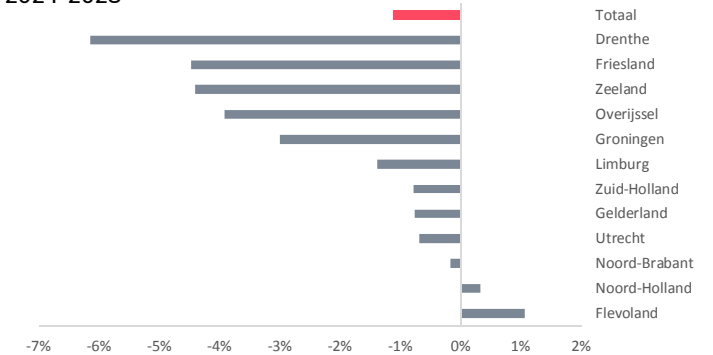
Toename in Flevoland en Noord-Holland

De ontwikkeling van de basisgeneratie verschilt per provincie. Zo is er een sterke daling van 6,2 procent te zien in Drenthe. Ook zal de basisgeneratie naar verwachting dalen in Friesland (4,5 procent), Zeeland (4,4 procent) en Overijssel (3,9 procent). Daarentegen wordt in twee provincies juist een lichte toename van kinderen verwacht. Dit geldt voor Flevoland (1,1 procent) en Noord-Holland (0,3 procent).

⁷⁷⁾ De basisgeneratie bestaat uit kinderen in de leeftijd van 4 t/m 11 jaar, plus 30 procent van de 12-jarigen.

⁷⁸⁾ Scenariomodel PO van het Arbeidsmarktplatform PO, op: <https://scenariomodelpo.nl/Report/PowerBi/0?reportId=6>

Figuur 8.1 Ontwikkeling basisgeneratie po naar provincie, 2024-2028



Bron: Scenariomodel PO



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



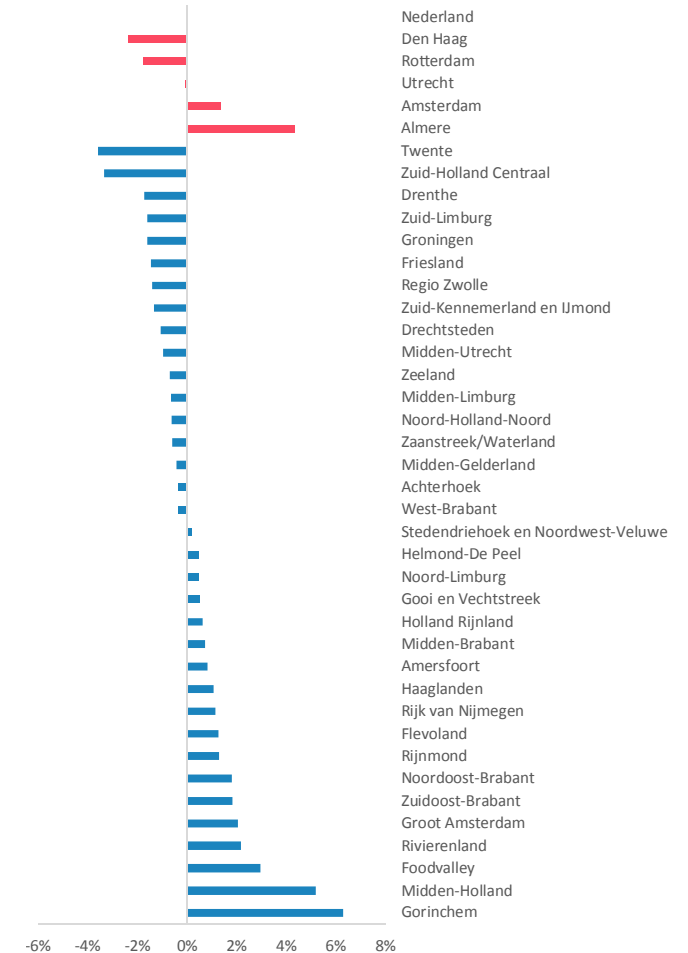
Werkgelegenheid daalt licht, verschilt per regio

Met de lichte afname van het aantal leerlingen de komende jaren, wordt verwacht dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) in de sector ook licht zal dalen met 0,1 procent (figuur 8.2).⁷⁹ De prognose is dat de werkgelegenheid in absolute aantallen zal dalen van circa 95.520 fte in 2024 tot circa 95.460 fte in 2028. Het is echter belangrijk om aan te geven dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) in deze periode naar verwachting wel kleine schommelingen zal vertonen. Zo wordt verwacht dat de werkgelegenheid in 2025 het hoogste is met ruim 95.750 fte en het laagste in 2027 met ruim 95.300 fte.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid voor leraren (in fte) zal ook per regio verschillen in de komende jaren. Verwacht wordt dat de werkgelegenheid zal stijgen in de regio's Gorinchem (6,3 procent), Midden-Holland (5,2 procent) en Foodvalley (2,9 procent). Ook in de grote steden Almere en Amsterdam wordt een stijging van de werkgelegenheid verwacht, namelijk met respectievelijk 4,3 procent en 1,4 procent. In andere regio's zal de werkgelegenheid naar verwachting juist afnemen. Dit zal het geval zijn voor de regio's Twente (3,6 procent), Zuid-Holland Centraal (3,4 procent) en Drenthe (1,7 procent). Ook in grote steden als Den Haag (2,4 procent) en Rotterdam (1,8 procent) wordt verwacht dat de werkgelegenheid zal afnemen.

⁷⁹⁾ Er zijn in Mirror drie factoren die de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen: de leerlingenprognoses, de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen en een beperkte vaste voet. De cijfers in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die Centerdata heeft opgesteld in opdracht van het ministerie van OCW.

Figuur 8.2 Ontwikkeling werkgelegenheid po naar regio en grote steden, 2024-2028



Bron: Centerdata

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Regionale arbeidsmarktanalyses primair onderwijs

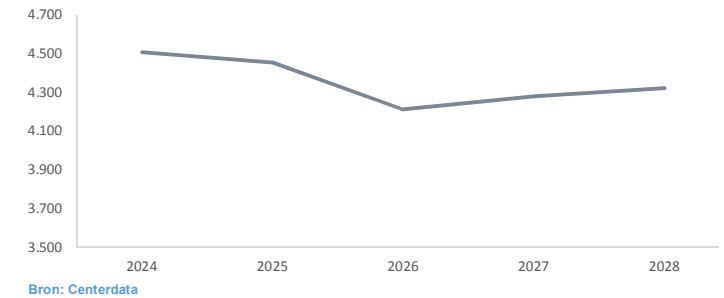
De arbeidsmarkt in het po heeft een sterk regionaal karakter, waardoor ontwikkelingen in verschillende regio's niet per definitie hetzelfde zullen zijn. Voor scholen en schoolbesturen is het daarom belangrijk een goed beeld te hebben van de arbeidsmarkt in hun regio. Om de sector hierin te ondersteunen, heeft het Arbeidsmarktplatform PO achttien [regionale arbeidsmarktanalyses](#) opgesteld.

8.2 Vervangingsvraag

Afname vervangingsvraag leraren door combinatie van factoren

Naast de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag), zijn er ook andere factoren die een rol spelen in de vraag naar leraren. Leraren kunnen bijvoorbeeld uitstromen naar een andere sector of met pensioen gaan. Binnen de sector kunnen leraren er ook voor kiezen om een andere functie aan te nemen of om minder uren te gaan werken. Een combinatie van deze factoren heeft invloed op de vraag naar leraren (vervangingsvraag). Voorspeld wordt dat de vervangingsvraag de komende jaren zal afnemen van ongeveer 4.510 fte in 2024 tot circa 4.210 fte in 2026, waarna het zal toenemen tot ruim 4.320 fte in 2028 (figuur 8.3). Dit komt voor de gehele periode neer op een daling van 4,1 procent.

Figuur 8.3 Ontwikkeling vervangingsvraag leraren po (fte)



8.3 Prognose instroom

Verwachte daling instroom, hoger dan vervangingsvraag

Met de instroom van nieuwe leraren kan in de vraag naar leraren worden voorzien. De instroom bestaat voor een groot deel uit paboafgestudeerden, maar leraren kunnen ook instromen vanuit zij-instroom of de stille reserve.⁸⁰ Wanneer we kijken naar de prognose voor de totale instroom van nieuwe leraren, zien we een vergelijkbaar beeld als bij de vervangingsvraag. Zo zal de instroom afnemen van zo'n 5.020 fte in 2024 tot zo'n 4.420 fte in 2026, waarna het licht zal stijgen naar 4.460 fte in 2028 (figuur 8.4). Voor de periode 2024 tot en met 2028 komt dit neer op een afname van circa 11 procent. Dit betekent wel dat de instroom de komende jaren hoger zal zijn dan de vervangingsvraag (zie hierboven).

⁸⁰⁾ Deze personen hebben een onderwijsbevoegdheid, maar zijn niet (meer) werkzaam in het onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



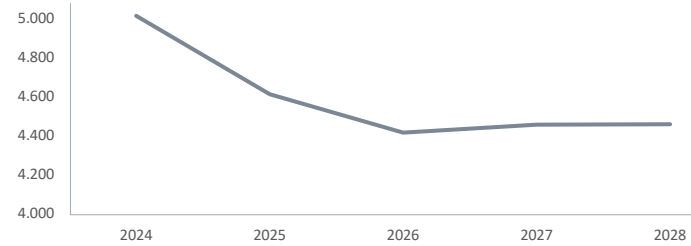
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Figuur 8.4 Ontwikkeling instroom leraren po (fte)



Bron: Centerdata

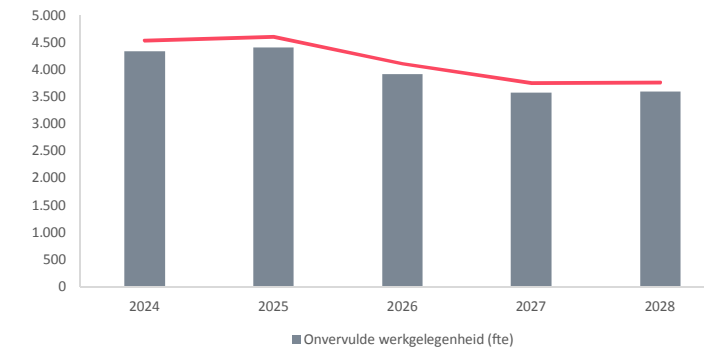
8.4 Prognose krapte op de arbeidsmarkt

Wanneer we de vraag naar en het aanbod aan leraren combineren, krijgen we inzicht in de krapte op de arbeidsmarkt, oftewel de onvervulde werkgelegenheid. Dit is de werkgelegenheid die niet kan worden vervuld bij ongewijzigd beleid en geeft een indicatie van de krapte op de arbeidsmarkt. Een hoge (vervangings)vraag hoeft in combinatie met een hoge instroom bijvoorbeeld niet tot tekorten te leiden. Daarentegen kan een lage vervangingsvraag, ondanks een stijgend aantal leerlingen en werkgelegenheid, toch gepaard gaan met tekorten.

Schommelingen in lerarentekort met uiteindelijke daling

Uit prognoses blijkt dat de onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte), zonder veranderingen in de omstandigheden, eerst zal toenemen van 4.340 fte in 2024 tot ruim 4.410 fte in 2025 (figuur 8.5). Daarna wordt er een afname van het tekort verwacht tot bijna 3.580 fte in 2027. In 2028 zal het weer licht stijgen naar circa 3.600 fte. Over de gehele periode betekent dit een afname van circa 17 procent in het tekort aan leraren. Om de ernst van de tekorten in perspectief te plaatsen, kijken we ook naar de verwachte onvervulde werkgelegenheid, uitgedrukt als percentage van de totale verwachte werkgelegenheid. De relatieve onvervulde werkgelegenheid komt in 2028 naar verwachting uit op 3,8 procent, terwijl dit in 2024 nog 4,5 procent is.

Figuur 8.5 Ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren po (fte)



Bron: Centerdata

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



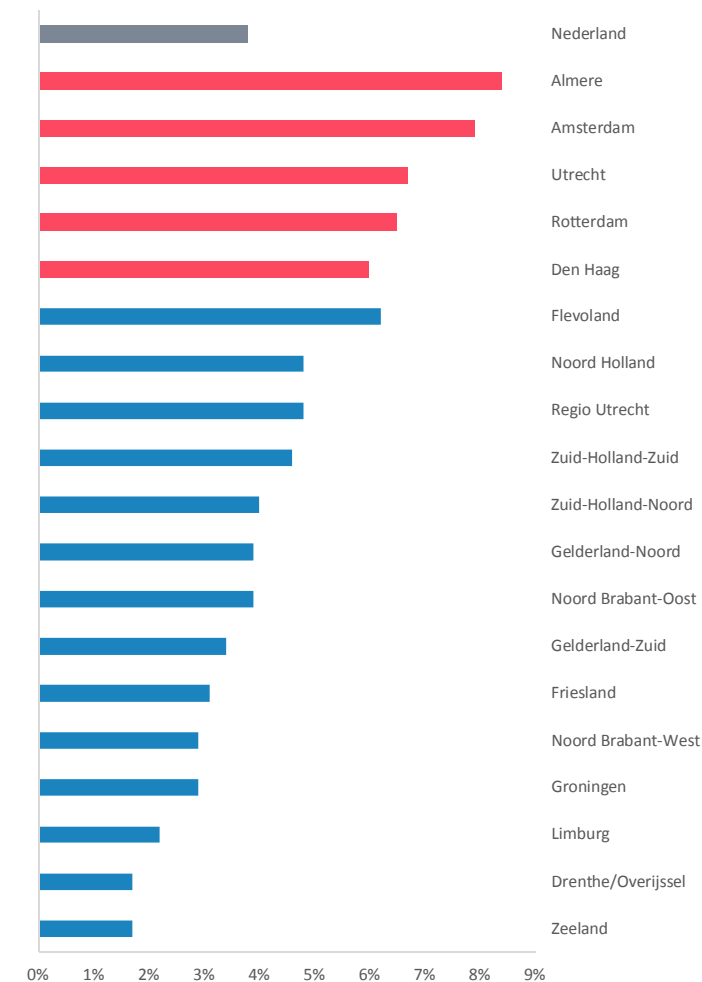
Bijlage



Tekort verschilt per regio, grootste tekorten in de G5

Hoewel er in heel Nederland een tekort aan leraren is, zijn er grote verschillen tussen de (arbeidsmarkt)regio's in de onervulde werkgelegenheid voor leraren (figuur 8.6). Dit heeft te maken met de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de leeftijd van leraren in die regio. In 2028 worden de grootste tekorten, in relatieve zin, verwacht in de regio's Flevoland (6,2 procent), Noord-Holland (4,8 procent) en Utrecht (4,8 procent). Dit wordt met name veroorzaakt door de grote tekorten in de grote steden binnen deze regio's. Zo wordt in Almere een relatief tekort verwacht van ruim 8,4 procent, en ook in Amsterdam (7,9 procent) en Utrecht stad (6,7 procent) zijn de verwachte relatieve tekorten hoog. In andere regio's zijn de tekorten kleiner, zoals in Zeeland (1,7 procent), Drenthe/Overijssel (1,7 procent) en Limburg (2,2 procent).

Figuur 8.6 Relatieve onervulde werkgelegenheid leraren po (fte) naar regio, 2028



Bron: Centerdata

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het tekort aan schoolleiders en leraren blijft een dringend en complex probleem, blijkt ook weer uit de prognoses. De verwachte krimp van de basisgeneratie en de regionale verschillen in werkgelegenheid onderstrepen de noodzaak om regionaal strategisch vooruit te kijken. Het is belangrijk om te weten welke uitdagingen er in jouw regio spelen en hoe deze van invloed kunnen zijn op het aantrekken en behouden van onderwijspersoneel.

De arbeidsmarkt is een regionale arbeidsmarkt, wat vraagt om samenwerking en afstemming. Met een gezamenlijke aanpak op het gebied van werving, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering kunnen we efficiënter omgaan met middelen en de kwaliteit van het onderwijs waarborgen. Deze aanpak moet aansluiten bij de wensen en behoeften van schoolleiders en onderwijspersoneel, en vraagt om goede communicatie. Zo werken we samen om het werken in het primair onderwijs nog aantrekkelijker te maken.



Bijlage

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Bijlage 1 Tabellen

In deze bijlage vind je diverse tabellen met aanvullende gegevens over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Aantal leerlingen naar schooltype

Tabel 1 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000)

	2019	2020	2021	2022	2023
Basisonderwijs	1.396,4	1.386,0	1.370,8	1.369,3	1.357,4
Speciaal basisonderwijs	35,7	35,7	35,4	34,6	33,9
Speciaal onderwijs	32,1	32,6	33,6	33,9	34,5
Voortgezet speciaal onderwijs	37,8	37,6	38,0	38,3	39,1
Totaal	1.501,9	1.491,9	1.477,8	1.476,1	1.465,0

Bron: OCW in Cijfers

Aantal scholen naar schooltype

Tabel 2 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs

	2019	2020	2021	2022	2023
Basisonderwijs	6.173	6.130	6.080	6.056	6.038
Speciaal basisonderwijs	268	265	263	261	261
Speciaal onderwijs	52	52	54	54	55
Speciaal onderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs	168	168	166	166	163
Voortgezet speciaal onderwijs	45	44	44	43	45
Totaal	6.706	6.659	6.607	6.580	6.562

Bron: OCW in Cijfers

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Tabel 3 Gemiddelde schoolgrootte: aantal leerlingen per school naar schooltype

	2019	2020	2021	2022	2023
Basisonderwijs	226	226	225	226	225
Speciaal basisonderwijs	133	135	135	133	130
Speciaal onderwijs	171	163	166	167	170
Speciaal onderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs	295	301	308	310	318
Voortgezet speciaal onderwijs	254	253	263	273	278

Bron: OCW in Cijfers

Werkgelegenheid

Tabel 4 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in personen)

	2019	2020	2021	2022	2023
Basisonderwijs	144.691	145.889	150.679	153.940	151.923
Speciaal basisonderwijs	8.420	8.581	8.791	8.872	8.772
(Voortgezet) speciaal onderwijs	26.365	27.148	27.883	28.742	29.552
Voortgezet speciaal onderwijs	179.476	181.618	187.353	191.554	190.246

Bron: DUO

Tabel 5 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023
Basisonderwijs	102.355	102.716	106.868	108.719	107.189
Speciaal basisonderwijs	5.848	5.941	6.136	6.212	6.176
(Voortgezet) speciaal onderwijs	19.570	20.141	20.713	21.333	21.999
Totaal	127.773	128.798	133.717	136.265	135.365

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Tabel 6 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in personen)

	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	8.943	8.795	8.797	8.874	8.868
Onderwijsgevend personeel	128.741	128.579	128.628	128.100	125.542
Onderwijsondersteunend personeel	40.346	42.629	48.096	52.822	53.700
Leraren in opleiding	547	702	932	921	1.123
Onbekend	81	101	126	102	326
Totaal	178.659	180.806	186.580	190.819	189.560

Bron: DUO

Tabel 7 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	8.112	7.916	7.915	7.968	7.947
Onderwijsgevend personeel	93.147	92.714	93.444	92.643	90.819
Onderwijsondersteunend personeel	26.147	27.772	31.796	35.107	35.800
Leraren in opleiding	338	367	513	508	584
Onbekend	30	29	48	38	215
Totaal	127.773	128.798	133.717	136.265	135.365

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Tabel 8 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in personen)

	2019	2020	2021	2022	2023
Man	27.231	27.452	28.302	28.976	28.837
vrouw	152.245	154.166	159.050	162.574	161.401
Totaal	179.476	181.618	187.352	191.550	190.238

Bron: DUO

Tabel 9 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023
Man	23.385	23.355	23.989	24.426	24.255
vrouw	104.388	105.443	109.727	111.836	111.103
Totaal	127.773	128.798	133.716	136.262	135.358

Bron: DUO

Tabel 10 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar leeftijd (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023
15 - 25 jaar	7.134	7.332	9.069	9.824	9.923
25 - 35 jaar	32.064	32.283	33.058	33.140	32.487
35 - 45 jaar	30.325	31.676	33.626	35.117	35.572
45 - 55 jaar	26.102	26.276	27.498	28.250	28.679
55 - 65 jaar	30.134	29.015	28.05	27.162	25.681
65 jaar en ouder	2.014	2.215	2.407	2.771	3.021
Totaal	127.773	128.798	133.717	136.264	135.363

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Tabel 11 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar type contract (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023
Tijdelijk	16.594	15.755	19.113	20.763	19.852
Vast	111.179	113.043	114.604	115.502	115.513
Totaal	127.773	128.798	133.717	136.265	135.365

Bron: DUO

Tabel 12 Ontwikkeling instroom pabo (aantal studenten)

	2019	2020	2021	2022	2023
Voltijd	4.128	5.407	4.164	4.234	4.234
Deeltijd	903	1.211	1.002	1.000	944
Duaal	170	227	146	222	183
Totaal	5.201	6.845	5.312	5.456	5.361

Bron: Vereniging Hogescholen

Tabel 13 Ontwikkeling gediplomeerden pabo (aantal studenten)

	2019	2020	2021	2022	2023
Voltijd	2.905	2.973	2.864	2.792	2.728
Deeltijd	674	772	877	968	1.214
Duaal	24	36	75	75	130
Totaal	3.603	3.781	3.816	3.835	4.072

Bron: Vereniging Hogescholen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Sociale zekerheid

Tabel 14 Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs

	2019	2020	2021	2022	2023
Instream in de WW (aantal personen)	2.084	2.162	1.571	1.210	1.128
Uitstroom uit de WW (aantal personen)	3.043	3.256	2.299	1.650	1.358
Aantal WW-betalingen in december	3.683	1.888	1.298	972	735

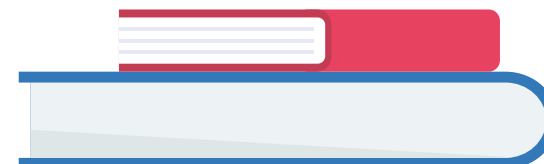
Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 15 Ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren primair onderwijs (in fte)

	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal fte	4.340	4.413	3.927	3.578	3.599
Relatief	4,5%	4,6%	4,1%	3,8%	3,8%

Bron: Centerdata



Bijlage 2 Afkortingen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



AOb	Algemene Onderwijsbond
AVS	Academie Vakvereniging Schoolleiders
Bo	Basisonderwijs
Bso	Buitenschoolse opvang
BVMBO	Beroepsvereniging opleiders MBO
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Fte	Voltijdsequivalent. 1 fte is een werkweek van 40 uur van één werknemer
FvOv	Federatie van Onderwijsvakorganisaties
G4	De vier grote steden Den Haag, Utrecht, Rotterdam en Amsterdam
G5	De vijf grote steden Almere, Den Haag, Utrecht, Rotterdam en Amsterdam
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
ITEPS	International Teacher Education for Primary Schools
LIO	Leraar/leraren in opleiding
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
NAPL	Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OCW	(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Oop	Onderwijsondersteunend personeel
Pabo	Pedagogische academie voor het basisonderwijs
PNIL	Personeel niet in loondienst
Po	Primair onderwijs
PPGM	Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen
RAP	Regionale Aanpak Personeelstekort
RPA	Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid
Sbo	Speciaal basisonderwijs
So	Speciaal onderwijs
SOOL	Subsidieregeling onderwijsassistenten opleiding tot leraar
TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
Ulo	Universitaire lerarenopleiding
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VfPf	Vervangingsfonds en Participatiefonds

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Sociale zekerheid & verzuim



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlage



Vo
Vso
VVVO
WW

Voortgezet onderwijs
Voortgezet speciaal onderwijs
Vakinhoudelijke Verenigingen Voortgezet Onderwijs
Werkloosheidsuitkering



Colofon

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Simon Cornel

Eva Mienis

Devorah van den Berg

Nynke van Miltenburg

Ontwerp en lay-out

Vormplan Design

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

