De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2023-2028

Onderwijsregio's in Zuid-Nederland

Datum Augustus 2024

Auteurs dr. Hendri Adriaens
dr. Lieke Heil
Berkay Serceoglu MSc

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Hendri Adriaens
hendri.adriaens@centerdata.nl

© Centerdata, Tilburg, 2024

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

Inhoudsopgave

Voorwoord 4

1 Inleiding 5

2 Het startpunt van de ramingen 6

2.1 Het tekort op 1 oktober 2022 6
2.2 De verdeling van werkende leraren naar leeftijd 7

3 Prognoses op hoofdlijnen 8

3.1 Werkgelegenheid 8
3.2 Vervangingsvraag 10
3.3 Instroom 11
3.4 Onvervulde werkgelegenheid 13

4 Meer informatie over de arbeidsmarkt in uw regio 15

4.1 Bronnen van instroom 15
4.2 De betrekkingsomvang 16
4.3 Het aandeel vrouwen 17

A Indeling onderwijsregio's per landsdeel 18

B Achtergrond ramingsmodel Mirror 19

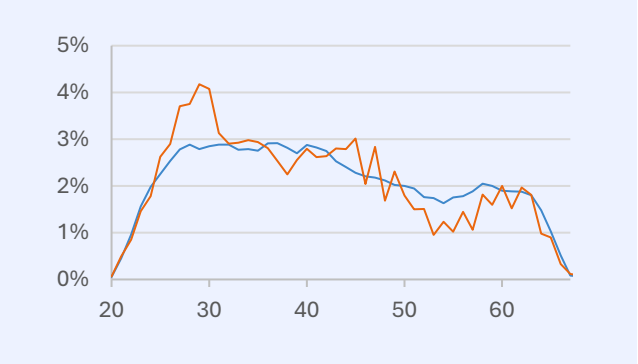
C Toelichting kernvariabelen 20

Voorwoord

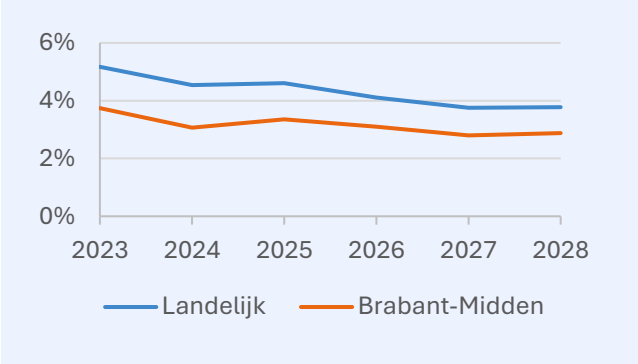
Beste Onderwijsregio Brabant-Midden,

Deze landsdeelrapportage biedt een actuele en gedetailleerde analyse van de ontwikkelingen binnen het primair onderwijs in Zuid-Nederland, en plaatst deze in een breder landelijk perspectief. Met dit rapport willen wij u een helder beeld geven van de belangrijkste trends.

Onderwijsregio Brabant-Midden heeft een lager tekort dan het landelijk gemiddelde. Dit tekort zal de komende jaren licht dalen. Houd er rekening mee dat er na 2028 weer een stijging wordt verwacht. De gemiddelde leeftijd van leraren in onderwijsregio Brabant-Midden is lager dan het landelijk gemiddelde. Er is veel meer onderwijspersoneel tussen de 25 en 32 dan gemiddeld. In onderwijsregio Brabant-Midden is de vervangingsvraag lager dan het landelijk gemiddelde.



Figuur 1: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2022 in de regio (in oranje) en op landelijk niveau (in blauw)



Figuur 10: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren

Deze data roept enkele prikkelende vragen op. Hoe komt het bijvoorbeeld dat de regio zoveel jonge docenten aantrekt? Zijn er bijvoorbeeld beleidskeuzes gemaakt waar andere regio's bijvoorbeeld van kunnen leren m.b.t. het aantrekken van jong personeel? Hoe komt het bovendien dat de vervangingsvraag lager ligt dan het landelijk gemiddelde? Is verzuim en uitstroom bijvoorbeeld lager in Brabant-Midden? En wat kunnen we daarvan leren?

Het zou interessant zijn om deze landsdeelcijfers zelf aan te vullen met aanvullende data, bijvoorbeeld per bestuur, gemeente of provincie. Dat zou zorgen voor duidelijkere stuurinformatie voor de onderwijsregio. Meer informatie hierover kun je vinden in de Handreiking Basisanalyse Onderwijsarbeidsmarkt. Hier vind je bijvoorbeeld informatie over het doorrekenen van een gedetailleerdere leerlingprognose en een link naar een aantal interessante datasets. De Realisatie-Eenheid denkt graag mee in hoe we de arbeidsmarktanalyse naar het volgende niveau kunnen tillen. Voor vragen over de arbeidsmarktanalyse kun je contact opnemen met Thijs Jacobs (t.jacobs@minocw.nl).

Hartelijke groet,
Namens de Realisatie-Eenheid,

Maartje Vincenten

Regio-adviseur Zuid-Nederland

1 Inleiding

Jaarlijks verschijnen rapporten waarin het huidige personeelstekort in het primair onderwijs en voorspellingen voor de toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel op landelijk niveau beschreven worden.[1] Het huidige rapport maakt deel uit van een reeks regionale rapportages, waarin de bevindingen uit de landelijke rapporten voor specifieke onderwijsregio's samengevat worden.

Het rapport dat nu voor u ligt geeft een indruk van de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de onderwijsregio's in Zuid-Nederland: onderwijsregio Brabant-Midden en onderwijsregio Noord-Limburg.[2] Hoe ontwikkelt de totale vraag naar leraren zich in deze regio's? Hoe staat het met de in- en uitstroom van leraren? En welke effecten heeft dat op het lerarentekort? Dit zijn de vragen die in dit rapport centraal staan.

De voorspellingen voor de toekomstige arbeidsmarkt zijn gebaseerd op een ramingsmodel, genaamd Mirror. Dit is een model voor de onderwijsarbeidsmarkt dat in opdracht van het ministerie van OCW ontwikkeld werd door Centerdata. Mirror wordt in bijlage B kort toegelicht.

De opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 gaan we in op de tekorten in het primair onderwijs zoals die bestonden op 1 oktober 2022. Daarbij tonen we ook de verdeling van de werkende leerkrachten naar leeftijd. Dit geeft een eerste indruk van het te verwachten effect van veroudering van het lerarenbestand. In hoofdstuk 3 tonen we de globale verwachtingen voor komende jaren bij gelijkblijvend beleid. In hoofdstuk 4 geven we nog inzicht in extra gegevens over de regio en leggen we uit waar u eenvoudig meer van deze gegevens kunt vinden.

[1] Voor de meest recente versies waarop dit rapport gebaseerd is, zie 'Personeelstekorten primair onderwijs: Peildatum 1 oktober 2023' en 'De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel: po, vo en mbo (2023-2033)'. Deze publicaties zijn te bekijken via www.rijksoverheid.nl of www.mirrorpedia.nl/publicaties.
[2] Zie bijlage A voor een overzicht van de onderwijsregio's per landsdeel en de gemeenten die daaronder vallen.

2 Het startpunt van de ramingen

2.1 Het tekort op 1 oktober 2022

Voor de tekortmeting zoals beschreven in het landelijk rapport is aan scholen gevraagd zowel openstaande vacatures als verborgen tekorten op te geven, zowel voor reguliere posities als voor langdurige vervanging. Ze gaven daarbij de meest actuele cijfers van het huidige schooljaar door.

Voor de ramingen, die een beeld geven van de te verwachten ontwikkelingen, is met andere cijfers gerekend. Ze worden namelijk steeds gebaseerd op het personeelsbestand met peildatum 1 oktober van het jaar ervoor. Op het moment dat de meest recente ramingen voor het landelijke rapport uitgevoerd werden, waren de cijfers van 2023 nog niet beschikbaar. Ze zijn daarom gebaseerd op het personeelsbestand met peildatum 1 oktober 2022. De ramingen vertellen ons daarnaast alleen iets over de toekomstige reguliere tekorten. De door scholen gesignaleerde tekorten onder vervanging worden hierin dus niet meegenomen. Ook wordt een deel van de verborgen tekorten niet meegenomen: wanneer posities vervuld worden door zij-instromers worden ze in de ramingen al opgenomen als werkzame personen. Het verschil tussen de cijfers uit de tekortmeting en die waarmee in de ramingen gerekend wordt is gevisualiseerd in Figuur 2.

Figuur 2: Verschil tussen het totale lerarentekort en het tekort zoals opgenomen in de ramingen

In de volgende hoofdstukken bekijken we de resultaten van de ramingen. Dat betekent dus dat we naar de ontwikkeling van het lerarentekort vanaf 1 oktober 2022 kijken.[3] Tabel 1 toont de tekorten onder het reguliere personeel op die datum.

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

	open
Landelijk	5.0%
Brabant-Midden	2.8%
Noord-Limburg	2.7%

We zien dat onderwijsregio's Brabant-Midden en Noord-Limburg vergeleken met het landelijk gemiddelde relatief lage reguliere tekorten kennen.

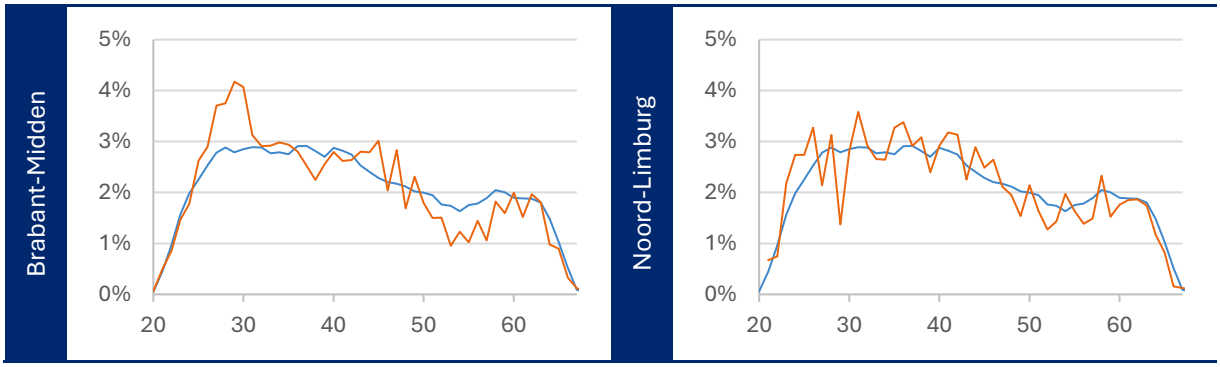
[3] Het tekort inclusief tekorten in de vervanging en alle verborgen tekorten staat beschreven in het rapport 'Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2022'.

2.2 De verdeling van werkende leraren naar leeftijd

Wanneer veel leraren op korte termijn de pensioenleeftijd bereiken, kan dat het lerarentekort vergroten. Concreet vergroot dit de vervangingsvraag zoals beschreven in paragraaf 3.2. Het is daarom van belang in kaart te brengen hoe het staat met de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie in de regio. De leeftijdsopbouw per 1 oktober 2022 is te zien in Figuur 3. Daarbij is het aantal fte per leeftijdsgroep uitgedrukt als een percentage van het totaal aantal werkende fte's per onderwijsregio. Tevens toont iedere figuur ter vergelijking de landelijke leeftijdsopbouw.

In Onderwijsregio Brabant-Midden ligt de gemiddelde leeftijd van leraren lager dan het landelijk gemiddelde. De onderwijsregio Noord-Limburg heeft een leeftijdsverdeling die veel lijkt op het landelijk gemiddelde. In tegenstelling tot een aantal jaren geleden is een groot deel van de leraren relatief jong, maar er is ook nog een aanzienlijke groep die op relatief korte termijn met pensioen zal gaan.

Figuur 3: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2022 in de regio (in oranje) en op landelijk niveau (in blauw)



3 Prognoses op hoofdlijnen

In dit hoofdstuk beschrijven we (verwachtingen voor) enkele kernvariabelen voor de toekomstige lerarenarbeidsmarkt: de werkgelegenheid, de vervangingsvraag, de instroom en de onvervulde werkgelegenheid. Voordat we dat doen, is het van belang helder te hebben wat we precies bedoelen met deze termen:

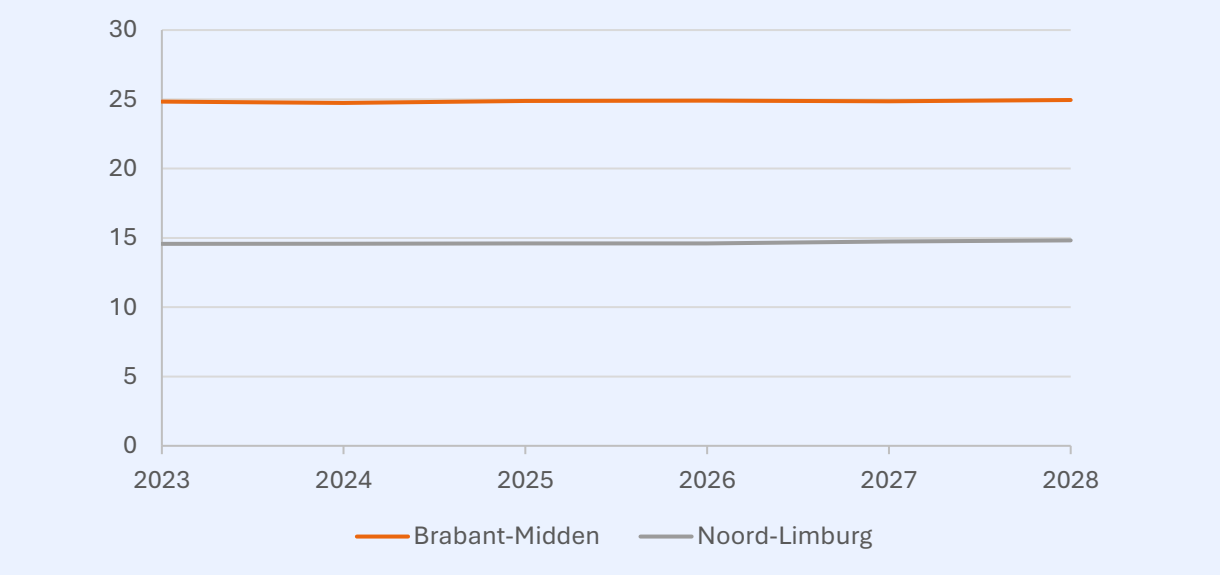
- De **werkgelegenheid** is de totale vraag naar leraren. Als er geen onvervulde werkgelegenheid is, is het aantal fte leraren dat werkt gelijk aan de werkgelegenheid. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen.
- De **vervangingsvraag** is de vraag naar leraren die ontstaat omdat personen uit de sector stromen (vanwege pensioen of om andere redenen), minder gaan werken (inclusief verandering in gebruik van de seniorenregeling), in een andere regio gaan werken, of een andere functie binnen de sector gaan bekleden. In het algemeen is de uitstroom uit de sector veruit de grootste component van de vervangingsvraag.
- De **instroom** is het aantal fte dat jaarlijks van buiten de sector po in het onderwijs gaat werken. Daarbij gaat het vooral om mensen die net de lerarenopleiding hebben afgerond of mensen met een onderwijsbevoegdheid die opnieuw in het onderwijs gaan werken.
- De **onvervulde werkgelegenheid** is het lerarentekort dat ontstaat wanneer de instroom te klein is en/of de werkgelegenheid of de vervangingsvraag te groot.[4]

3.1 Werkgelegenheid

Voor de ontwikkeling van het lerarentekort is het allereerst relevant hoeveel leraren (in fte's) er in totaal nodig zullen zijn. Prognoses van deze werkgelegenheid worden gebaseerd op verwachtingen over het aantal leerlingen van DUO.[5] We nemen daarbij de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen (zoals die was op 1 oktober 2022) als uitgangspunt, inclusief een beperkte vaste voet.

[4] Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag – instroom. Een meer gedetailleerde uitleg van de relaties tussen de variabelen is te vinden in bijlage C.
[5] Zie data.duo.nl.

Figuur 4: Leerlingenprognoses DUO (x 1.000)



Figuur 4 toont de leerlingenprognoses voor de komende jaren. Hoewel de verwachtingen voor de onderwijsregio's als geheel redelijk constant zijn, kan het zo zijn dat het aantal leerlingen voor afzonderlijke scholen wel sterker toeneemt of afneemt. Tabel 2 toont de op basis van de leerlingenprognoses voorspelde werkgelegenheid.

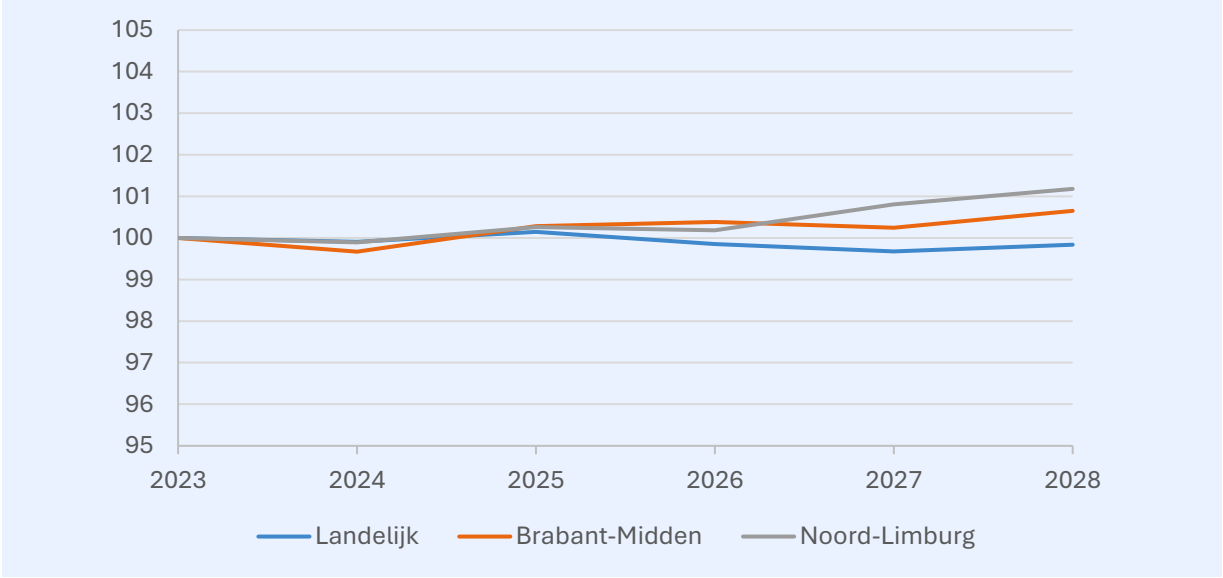
Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte[6]

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	95.614	95.522	95.754	95.474	95.304	95.462
Brabant-Midden	1.713	1.707	1.717	1.719	1.717	1.724
Noord-Limburg	915	914	918	917	923	926

Figuur 5 laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau de komende jaren nagenoeg hetzelfde blijft. In de onderwijsregio's Brabant-Midden en Noord-Limburg groeit de werkgelegenheid naar verwachting licht.

[6] Dit is exclusief het aantal fte's in de seniorenregeling.

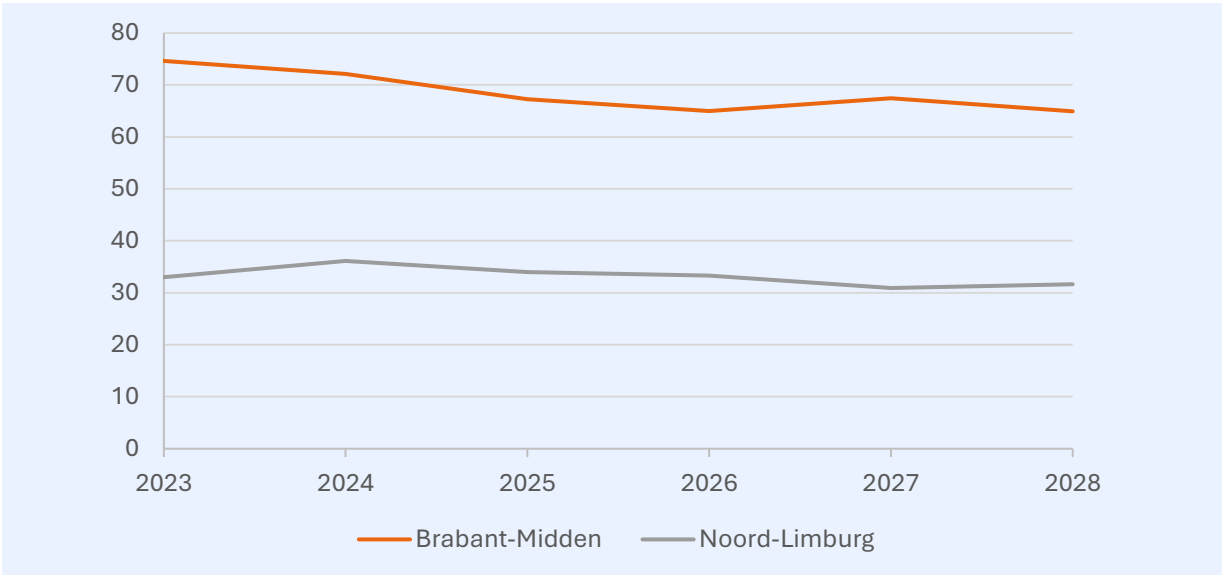
Figuur 5: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2023 (2023 = 100)



3.2 Vervangingsvraag

De vervangingsvraag is de optelsom van alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden. Die vraag ontstaat door uitstroom, maar ook doordat leraren minder gaan werken of een andere functie (zoals directeur) gaan bekleden. In Figuur 6 is de vervangingsvraag per onderwijsregio weergegeven. De onderliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 3.

Figuur 6: Vervangingsvraag leraren in fte (per jaar)



Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

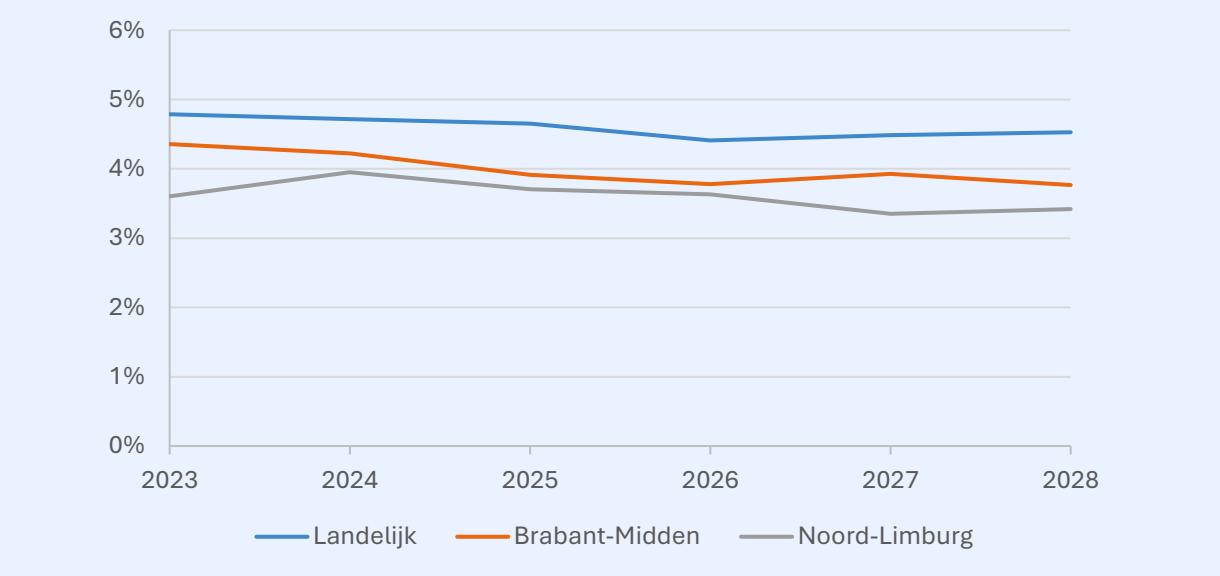
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	4.578	4.506	4.454	4.211	4.278	4.323
Brabant-Midden	75	72	67	65	67	65
Noord-Limburg	33	36	34	33	31	32

Hoe meer leraren er in een regio werken, hoe groter de vervangingsvraag vaak automatisch zal zijn. Het is daarom ook belangrijk te kijken naar de relatie tussen de vervangingsvraag en de werkgelegenheid. Zijn er in een bepaalde regio relatief meer leraren die op termijn (deels) vervangen zullen moeten worden?

Dit zien we in Figuur 7. In onderwijsregio Noord-Limburg is de vervangingsvraag relatief het laagst, en ook lager dan het landelijk gemiddelde. In deze regio is er dus sprake van een laag verloop. In onderwijsregio Brabant-Midden ligt de relatieve vervangingsvraag hoger dan in Noord-Limburg, maar nog wel onder het landelijk gemiddelde.

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

Figuur 7: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid

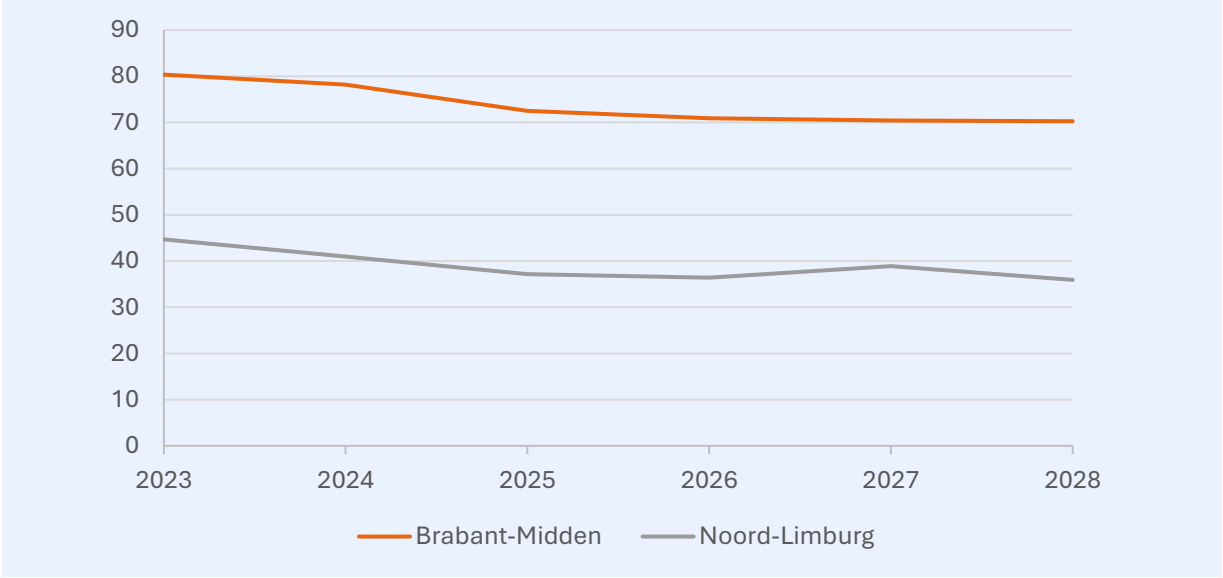


3.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten instroom van leraren onderscheiden: instroom vanaf de pabo, vanuit de zogenaamde stille reserve[7] en van zij-instroom. Figuur 8 toont de te verwachten instroom per onderwijsregio. Dit laat zien hoeveel fte aan nieuw personeel we kunnen verwachten, aangenomen dat er geen relevante beleidswijzigingen plaatsvinden. In Tabel 4 zijn de cijfers onderliggend aan deze figuur opgenomen. De komende jaren neemt de instroom van leraren in beide onderwijsregio's af.

[7] De stille reserve betreft personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn.

Figuur 8: Instroom leraren in fte

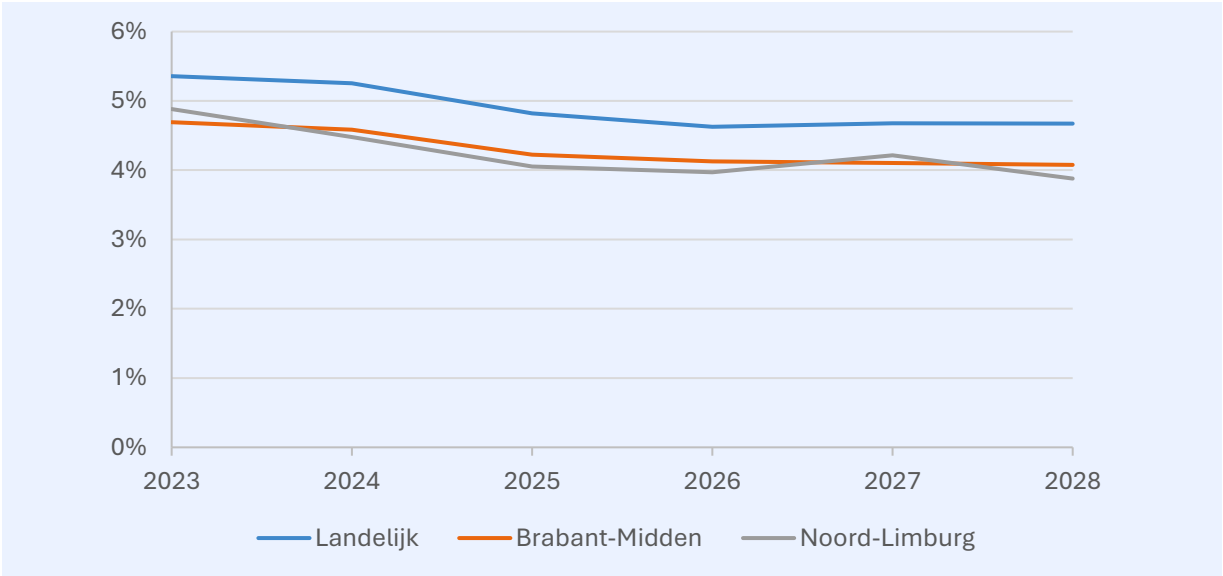


Tabel 4: Instroom leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	5.122	5.017	4.614	4.417	4.457	4.460
Brabant-Midden	80	78	73	71	70	70
Noord-Limburg	45	41	37	36	39	36

Ook deze ontwikkeling moeten we echter zien in relatie tot de werkgelegenheid in een regio. In regio's met veel werkgelegenheid zal de instroom waarschijnlijk sowieso hoger zijn. Figuur 9 toont daarom de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat ook ten opzichte van de werkgelegenheid de instroom af zal nemen. In beide onderwijsregio's is en blijft de verwachte instroom lager dan het landelijke gemiddelde.

Figuur 9: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid

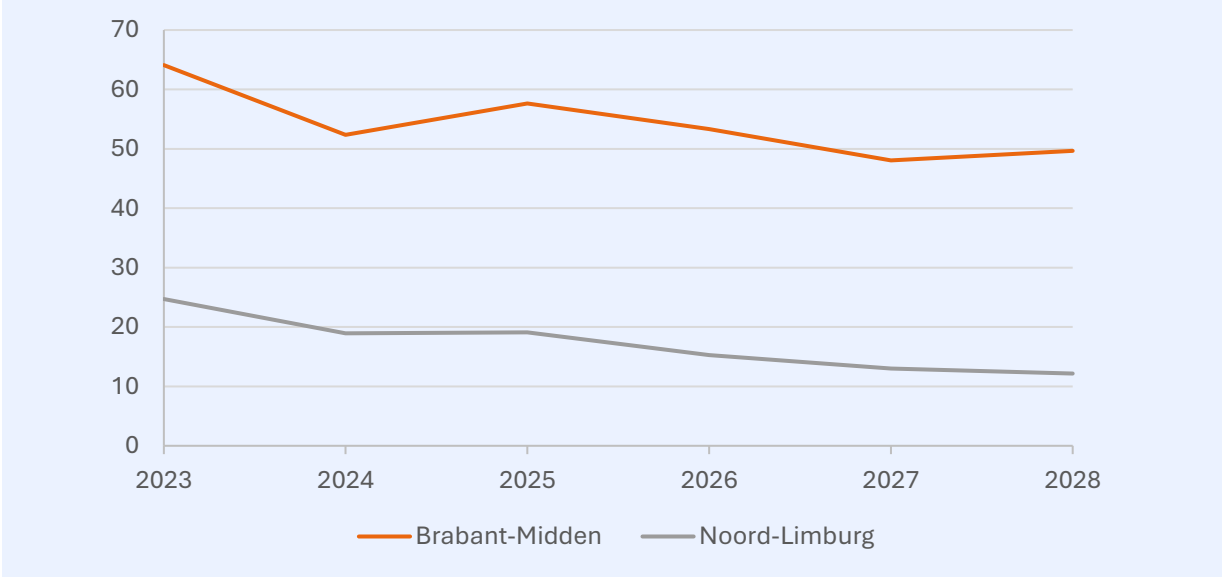


3.4 Onvervulde werkgelegenheid

Wanneer er veel extra leraren nodig zijn (toename werkgelegenheid) en/of er veel leraren vervangen moeten worden (vervangingsvraag) terwijl de instroom achterblijft, zal er meer onvervulde werkgelegenheid zijn. De vervangingsvraag kan dus groot zijn, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kan het tekort toch meevallen. Of als er een lage vervangingsvraag is, maar er tegelijkertijd een stijging in de werkgelegenheid is (omdat er meer leerlingen komen), dan kunnen zich toch tekorten voordoen. De onvervulde werkgelegenheid vormt daarom een goede indicator voor de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren. Het laat zien waar mogelijk een extra inspanning geleverd zal moeten worden om het lerarentekort op te vangen of op te lossen.

Figuur 10 geeft de onvervulde werkgelegenheid weer in aantallen fte. De achterliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 5. In beide onderwijsregio's zullen de tekorten op termijn dalen.

Figuur 10: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte



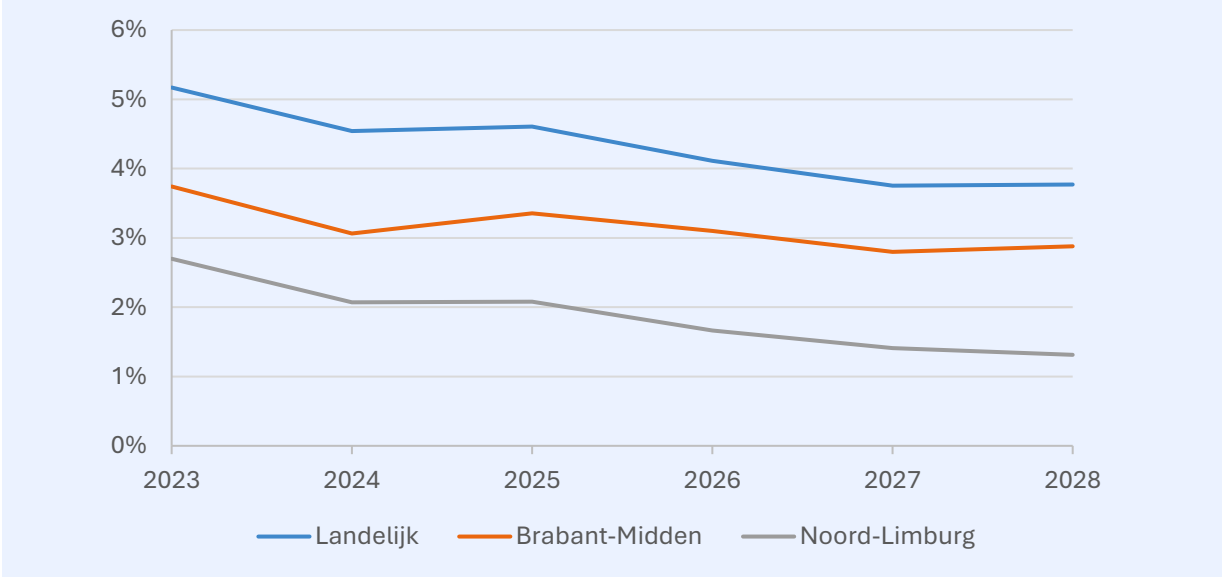
Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	4.944	4.340	4.413	3.927	3.578	3.599
Brabant-Midden	64	52	58	53	48	50
Noord-Limburg	25	19	19	15	13	12

Om de tekorten in perspectief te plaatsen gaan we nog één stap verder. We kijken naar de relatieve onvervulde werkgelegenheid. Dit is de onvervulde werkgelegenheid in fte ten opzichte van de werkgelegenheid: welk aandeel van het totale aantal fte's kan niet worden ingevuld? Deze relatieve onvervulde werkgelegenheid geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek in de regio.

Figuur 11 laat zien dat we in beide onderwijsregio's in Zuid-Nederland een dalende relatieve onvervulde werkgelegenheid verwachten. Daarbij wordt voor beide onderwijsregio's een lager tekort dan het landelijk gemiddelde verwacht.

Figuur 11: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren



4 Meer informatie over de arbeidsmarkt in uw regio

In de voorgaande hoofdstukken hebben we geprobeerd een globaal beeld te schetsen van de onderwijsarbeidsmarkt in uw regio en de ontwikkelingen die we daarin de komende jaren verwachten. Voor een completer beeld is het echter van belang om ook zicht te krijgen op aanvullende kenmerken, inclusief kenmerken die voor uw regio mogelijk van speciaal belang zijn. Gegevens over dergelijke kenmerken zijn per regio te vinden op het dashboard 'Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers'.[8]

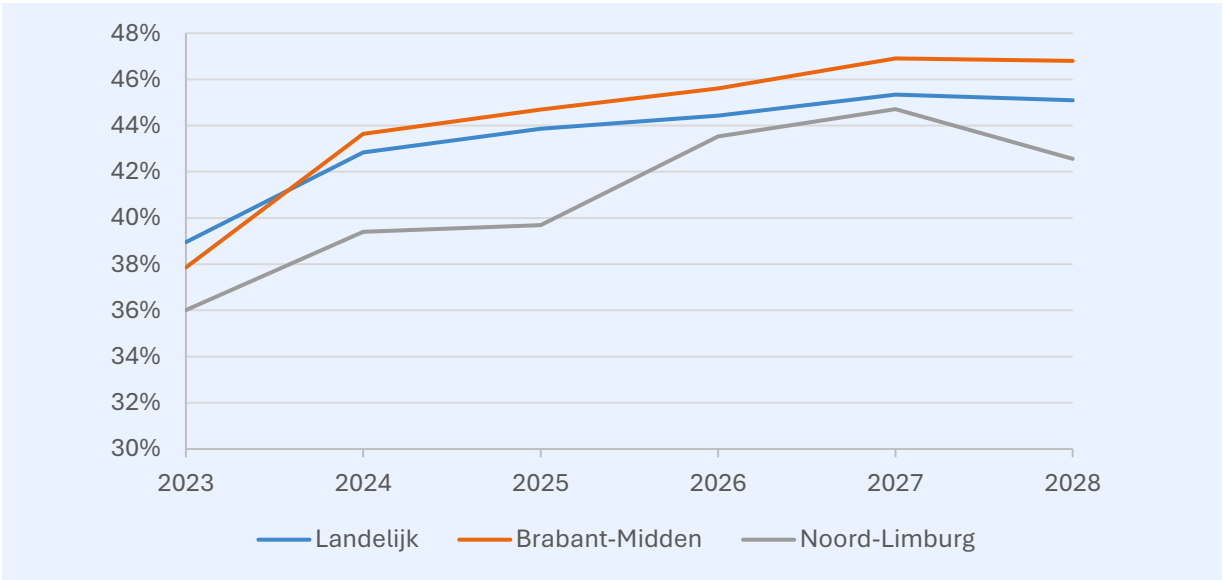
In deze sectie lichten we enkele inzichten uit die ook in te zien zijn via het dashboard. Zo gaan we in op verwachtingen voor de instroom, de betrekkingsomvang en het aantal fte's dat ingevuld wordt door vrouwen.

4.1 Bronnen van instroom

In sectie 3.3 beschreven we de totale instroom. Nieuwe leraren kunnen echter vanuit verschillende bronnen instromen, waarbij de lerarenopleiding en de stille reserve veruit de grootste bronnen zijn. Inzicht in de bronnen van instroom kan helpen een beeld te krijgen van hoe de instroom in de toekomst kan worden verhoogd.

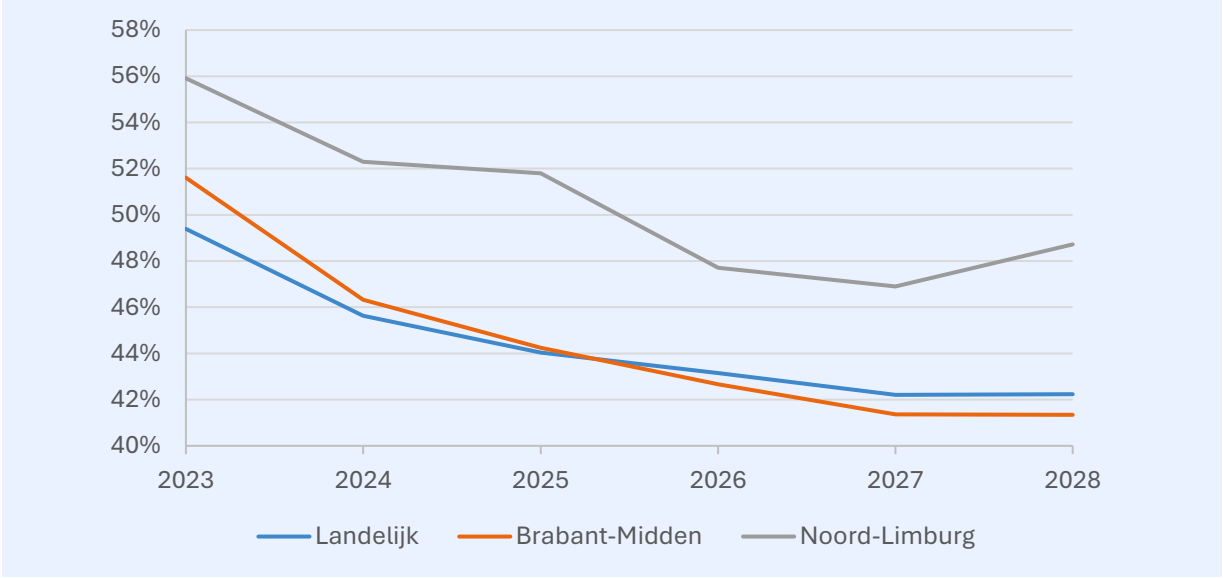
In Figuur 12 is het verwachte aandeel van instroom van de lerarenopleidingen in de totale instroom per onderwijsregio te zien en in Figuur 13 het aandeel van instroom vanuit de stille reserve.[9]

Figuur 12: Aandeel instroom van de lerarenopleiding in de totale instroom, gewogen met fte



[8] https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/
[9] De stille reserve wordt gevormd door personen met een onderwijsbevoegdheid die niet in het onderwijs werkzaam zijn.

Figuur 13: Aandeel instroom vanuit de stille reserve in de totale instroom, gewogen met fte



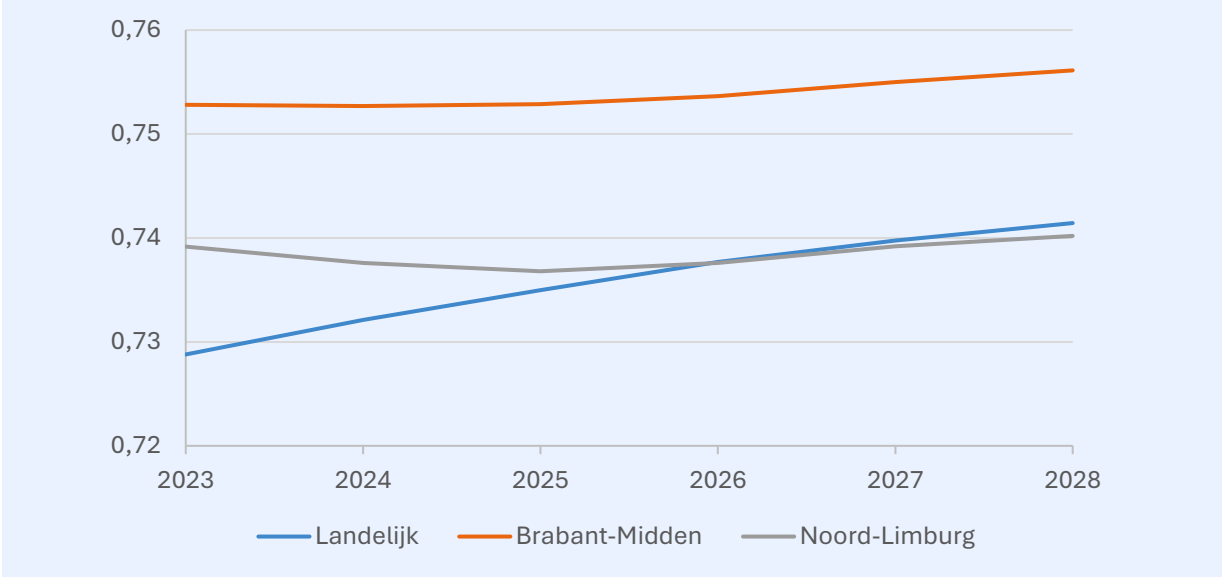
We zien in Figuur 12 en Figuur 13 onder andere dat onderwijsregio Brabant-Midden relatief veel afstudeerders van de lerarenopleiding zal kunnen betrekken, en een stille reserve die relatief gezien vergelijkbaar is met het landelijk gemiddelde. Onderwijsregio Noord-Limburg kan juist minder instroom vanuit de lerarenopleiding verwachten, maar weer meer instroom vanuit de stille reserve.

4.2 De betrekkingsomvang

Bij het oplossen van tekorten kan het zinvol zijn de instroom van leraren te stimuleren, maar ook om bestaande leraren te stimuleren meer te gaan werken. Daarvoor is het van belang zicht te hebben op ontwikkelingen in deeltijdwerk in de regio. Figuur 14 laat de te verwachten gemiddelde betrekkingsomvang per onderwijsregio zien. We zien dat deze landelijk licht zal toenemen. Leraren gaan gemiddeld dus steeds meer werken. Dat gemiddelde kan verschuiven doordat leraren hun aanstelling al starten met een grotere betrekkingsomvang en/of omdat er veranderingen zijn in hoeveel het zittend personeel meer of minder gaat werken. In de onderwijsregio's blijft de betrekkingsomvang echter nagenoeg hetzelfde.

In de regio Brabant-Midden ligt de betrekkingsomvang iets hoger dan het landelijk gemiddelde. In de regio Noord-Limburg begint deze iets hoger, maar zal deze naar verwachting (door de landelijke toename) eindigen rond het landelijk gemiddelde.

Figuur 14: Gemiddelde betrekkingsomvang (fte)

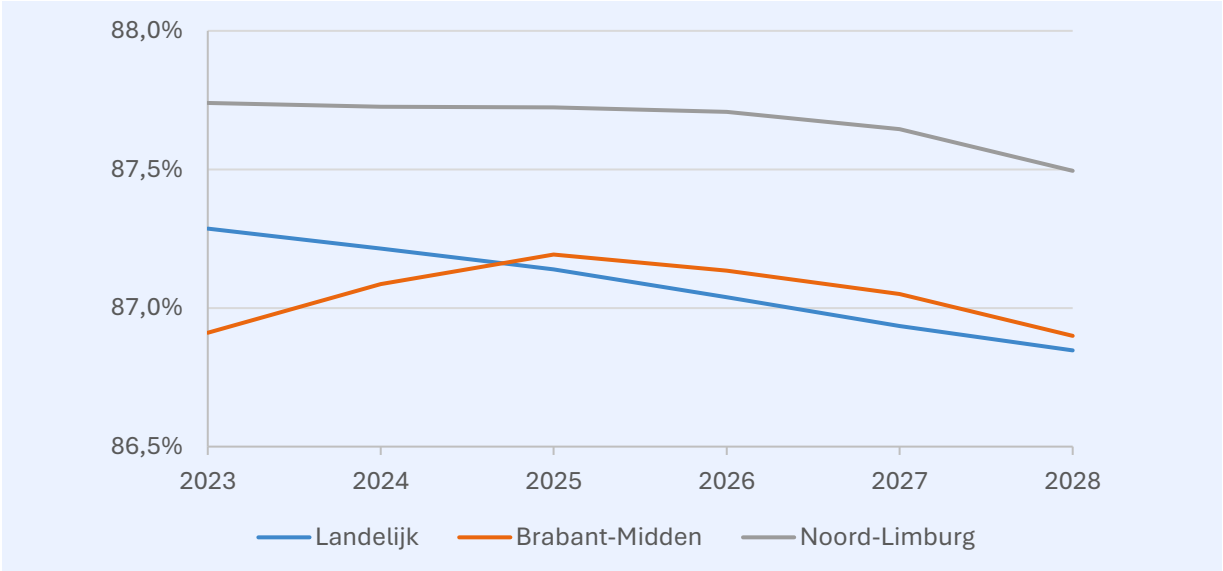


4.3 Het aandeel vrouwen

In het primair onderwijs werken relatief veel vrouwen en wordt gestreefd naar een gelijkere man-vrouw verhouding. Vrouwen werken ook relatief vaak in deeltijd. Vanuit dat oogpunt is het ook relevant zicht te krijgen op hoeveel vrouwen er in de regio werken.

Figuur 15 laat het aandeel vrouwen in de onderwijsregio's zien, gewogen met fte. Als we kijken naar de verschillen tussen onderwijsregio's, zien we dat onderwijsregio Noord-Limburg het hoogste aandeel vrouwen heeft van de onderwijsregio's in Zuid-Nederland. Ook is dit aandeel hoger dan het landelijk gemiddelde. Brabant-Midden begint aanvankelijk met een iets lager aandeel vrouwen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. In deze regio zal het aandeel naar verwachting groeien tot rond het landelijk gemiddelde.

Figuur 15: Aandeel vrouwen, gewogen met fte



A Indeling onderwijsregio's per landsdeel

Tabel 6: Noordwest-Nederland po

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Almere	Almere
Amsterdam	Landsmeer, Amsterdam, Diemen en Ouder-Amstel
Midden-Nederland	Alphen aan den Rijn, Waddinxveen, Amersfoort, Baarn, De Bilt, Bunnik, Bunschoten, Culemborg, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Houten, Huizen, IJsselstein, Laren, Leusden, Montfoort, Nieuwegein, Nijkerk, Putten, Stichtse Vecht, Utrechtse Heuvelrug, Vijfheerenlanden, West Betuwe, Wijdemeren, Wijk bij Duurstede, Woerden, Woudenberg en Zeist
Utrecht stad	Utrecht

Tabel 7: Noord-Nederland po

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Noord-Nederland po	Aa en Hunze, Achtkarspelen, Ameland, Assen, Borger-Odoorn, Coevorden, Dantumadiel, Eemsdelta, Emmen, De Fryske Marren, Groningen, Harlingen, Heerenveen, Het Hogeland, Hoogeveen, Leeuwarden, Meppel, Midden-Drenthe, Midden-Groningen, Noardeast-Fryslân, Noordenveld, Oldambt, Ooststellingwerf, Opsterland, Pekela, Smallingerland, Stadskanaal, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Tynaarlo, Tytsjerksteradiel, Veendam, Waadhoeke, Westerkwartier, Westerveld, Westerwolde, Weststellingwerf, De Wolden

Tabel 8: Oost-Nederland po

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Regio Zwolle en omgeving	Apeldoorn, Dalfsen, Elburg, Epe, Ermelo, Hardenberg, Harderwijk, Hattem, Heerde, Kampen, Nunspeet, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Staphorst, Wierden, Zwartewaterland en Zwolle

Tabel 9: Zuid-Nederland po

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Brabant-Midden	Alphen-Chaam, Goirle, Hilvarenbeek, Oisterwijk en Tilburg
Noord-Limburg	Horst aan de Maas, Venlo en Venray

Tabel 10: Zuidwest-Nederland po

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Onderwijsregio Haaglanden	Midden-Delfland, Delft, 's-Gravenhage, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Westland en Zoetermeer
Rotterdam po	Rotterdam
Zeeuwse OnderwijsRegio	Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere en Vlissingen
Zuid-Hollandse eilanden	Albrandswaard, Goeree-Overflakkee, Hoeksche Waard, Nissewaard en Voorne aan Zee

B Achtergrond ramingsmodel Mirror

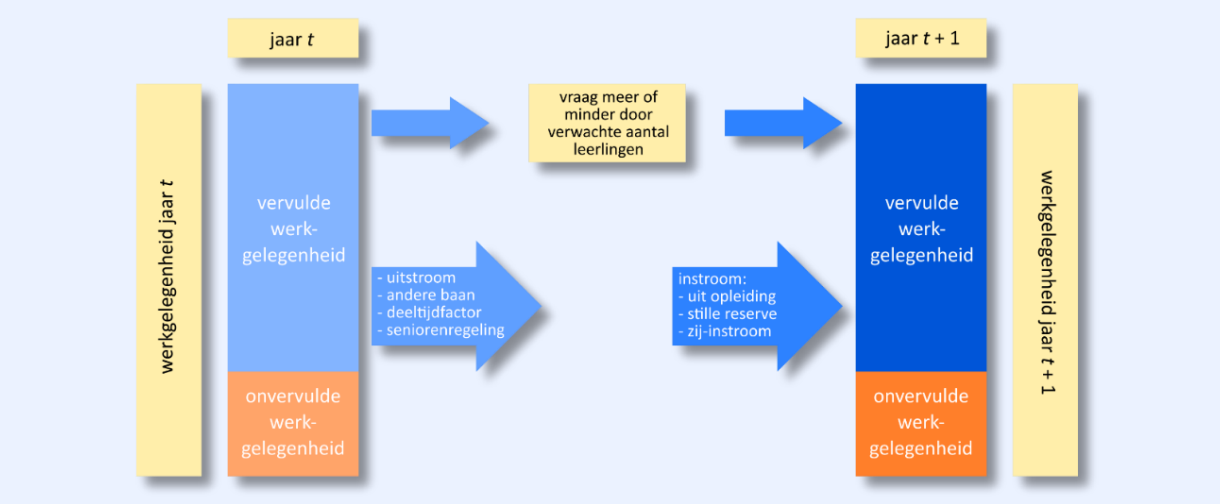
Mirror is gebaseerd op gegevens afkomstig uit het personeelsbestand van nagenoeg alle onderwijspersoneel in Nederland. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de periode 2023-2028 kansen voorspeld of men bijvoorbeeld uitstroomt uit het onderwijs, een grotere of kleinere aanstellingsomvang krijgt, op een andere school in het po gaat werken, van functie verandert of gebruikmaakt van de seniorenregeling.

Deze kansen worden gebaseerd op historisch gedrag en hangen behalve van persoonskenmerken bijvoorbeeld ook af van school- en regionale kenmerken. Door deze veranderingen kunnen vacatures ontstaan. Vervolgens wordt ieder jaar voor afstudeerders van de pabo en personen die voorheen in het onderwijs hebben gewerkt bekeken of men een baan in het onderwijs accepteert of niet. Tevens wordt zij-instroom gesimuleerd. Indien vacatures niet opgevuld kunnen worden, spreken we van onvervulde werkgelegenheid. In het model is uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2023 en de cao van juli 2023.

Een belangrijke kanttekening is dat de ramingen gebaseerd zijn op bestaand beleid en in het verleden waargenomen gedrag. Aanvullend beleid en gedragsveranderingen zullen er echter toe (moeten) bijdragen dat niet alle voorspelde tekorten zich ook daadwerkelijk voordoen. De voorspelde tekorten zijn dan ook vooral een indicatie van de mate waarin aanvullend beleid en gedragsveranderingen nodig zijn om tekorten te voorkomen c.q. te verkleinen.

Recente beschrijvingen van de uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport ‘De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2023-2033’. Meer informatie over Mirror is te vinden op mirrorpedia.nl.

C Toelichting kernvariabelen

Figuur 16 illustreert de relatie tussen de werkgelegenheid, vervangingsvraag, instroom en onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid in jaar *t* (bijvoorbeeld 2025) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren. Waar scholen onvoldoende leraren kunnen vinden, spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid (paragraaf 3.1) voor jaar *t*+1, hier 2026, kan hoger of lager liggen dan in 2025. Dit hangt namelijk af van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2025 op de scholen werken stroomt een deel uit. Daardoor ontstaat er een vervangingsvraag (paragraaf 3.2). Scholen proberen een eventuele toename in werkgelegenheid en de vervangingsvraag in te vullen door nieuwe leraren aan te nemen. Dit leidt tot instroom (paragraaf 3.3). Waar dat niet lukt, resteert wederom onvervulde werkgelegenheid (paragraaf 3.4).

Figuur 16: Toelichting kernvariabelen