De arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2023-2028

Onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland

Datum Augustus 2024

Auteurs dr. Lieke Heil
dr. Hendri Adriaens
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 De verdeling van werkende leraren naar leeftijd 6

3 Prognoses op hoofdlijnen 7

3.1 Werkgelegenheid 7
3.2 Vervangingsvraag 9
3.3 Instroom 12
3.4 Onvervulde werkgelegenheid 14

4 Meer informatie over de arbeidsmarkt in uw regio 17

4.1 Bronnen van instroom 17
4.2 De betrekkingsomvang 18
4.3 Het aandeel vrouwen 19

A Indeling onderwijsregio's per landsdeel 21

B Achtergrond ramingsmodel Mirror 23

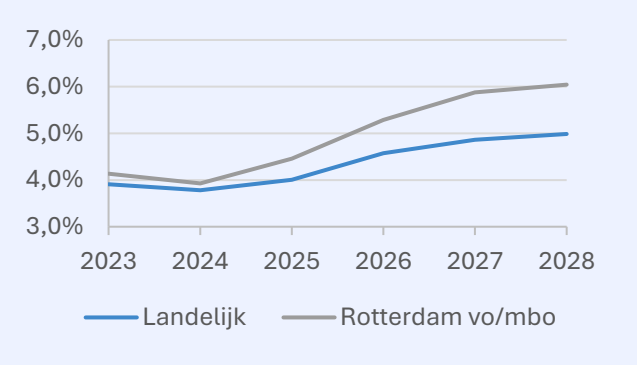
C Toelichting kernvariabelen 24

Voorwoord

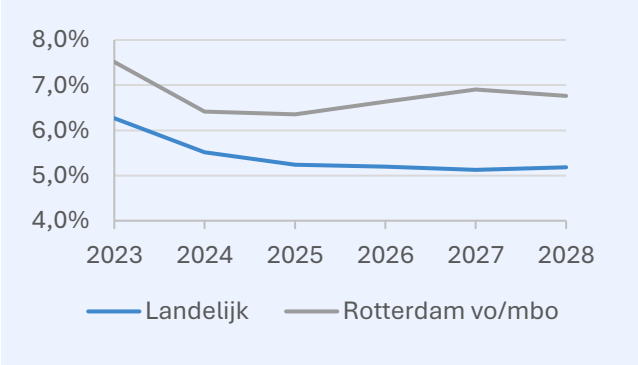
Beste Onderwijsregio Rotterdam vo/mbo,

Deze landsdeelrapportage biedt een actuele en gedetailleerde analyse van de ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs in Zuidwest-Nederland, en plaatst deze in een breder landelijk perspectief. Met dit rapport willen wij u een helder beeld geven van de belangrijkste trends. Hiermee bieden wij u een handreiking om deze informatie te gebruiken in uw analyse en planvorming.

Onderwijsregio Rotterdam vo/mbo heeft aanvankelijk een tekort dat vergelijkbaar is met het landelijk gemiddelde. Dit tekort zal de komende jaren stijgen tot boven het landelijk gemiddelde. De werkgelegenheid in onderwijsregio Rotterdam vo/mbo blijft nagenoeg hetzelfde, terwijl het op landelijk niveau daalt. Van de regio's in Zuidwest-Nederland heeft Rotterdam vo/mbo de hoogste relatieve instroom van leraren.



Figuur 1: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren



Figuur 2: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid

Deze data moedigt aan tot het stellen van prikkelende vragen. Hoe komt het bijvoorbeeld dat de instroom van leraren als percentage van de werkgelegenheid zoveel hoger ligt dan het landelijk gemiddelde? Is het imago van lerarenopleidingen beter in Rotterdam dan op andere plekken in Nederland? En zijn er beleidsmaatregelen die hieraan ten grondslag liggen, waar andere onderwijsregio's van kunnen leren? Ook is interessant dat de werkgelegenheid voor leraren in Rotterdam nagenoeg hetzelfde blijft. Hoe verhoudt dit zich tot de rest van de Rotterdamse werkgelegenheid, buiten de onderwijssector? Zijn er sectoren waar werkgelegenheid juist daalt, waar bijvoorbeeld op ingezet kan worden om nieuwe leraren vandaan te werven?

Het zou interessant zijn om deze landsdeelcijfers zelf aan te vullen met aanvullende data, bijvoorbeeld per bestuur, gemeente of provincie. De Realisatie-Eenheid denkt graag mee in hoe we de arbeidsmarktanalyse naar het volgende niveau kunnen tillen.

Hartelijke groet,
Namens de Realisatie-Eenheid,

Daniëlle van Maanen

Regio-adviseur Zuidwest-Nederland

1 Inleiding

Jaarlijks verschijnen rapporten waarin 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 voortgezet onderwijs (vo) in de onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland: Zeeuwse OnderwijsRegio, Rotterdam vo/mbo, Groene Hart, Rijnmond, Onderwijsregio Haaglanden en Leiden, Duin en Bollenstreek.[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 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** tonen we d e 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.

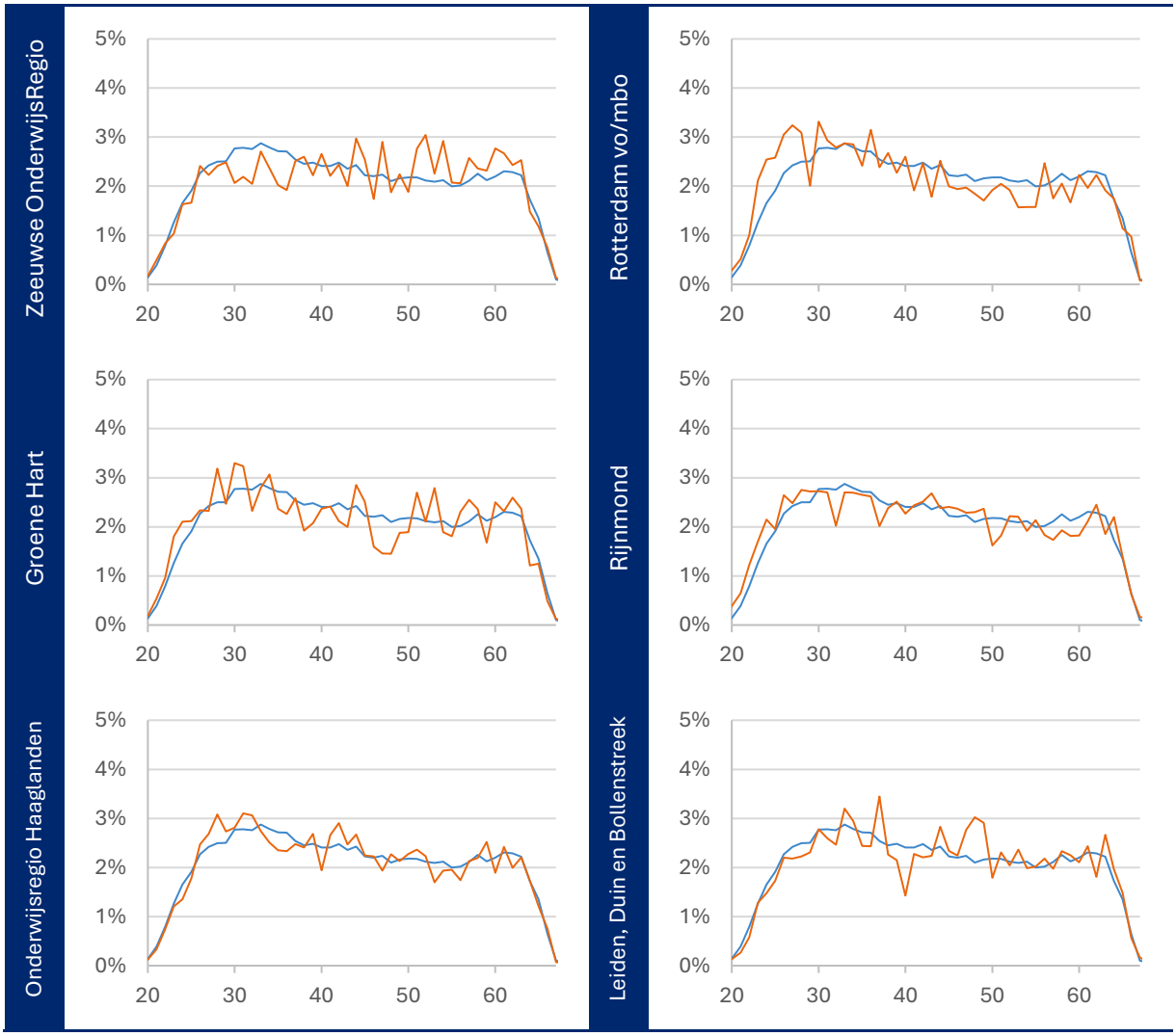
[1] Voor de meest recente versie waarop dit rapport gebaseerd is, zie 'De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel: po, vo en mbo (2023-2033)'. Deze publicatie is te bekijken via www.rijksoverheid.nl of www.mirrorpedia.nl/publicaties.
[2] Zie bijlage A voor een overzicht van de onderwijsregio's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

2 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 de Zeeuwse OnderwijsRegio ligt de gemiddelde leeftijd van leraren boven het landelijk gemiddelde, in Rotterdam vo/mbo ligt deze daar juist iets onder. De rest van de onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland hebben 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:

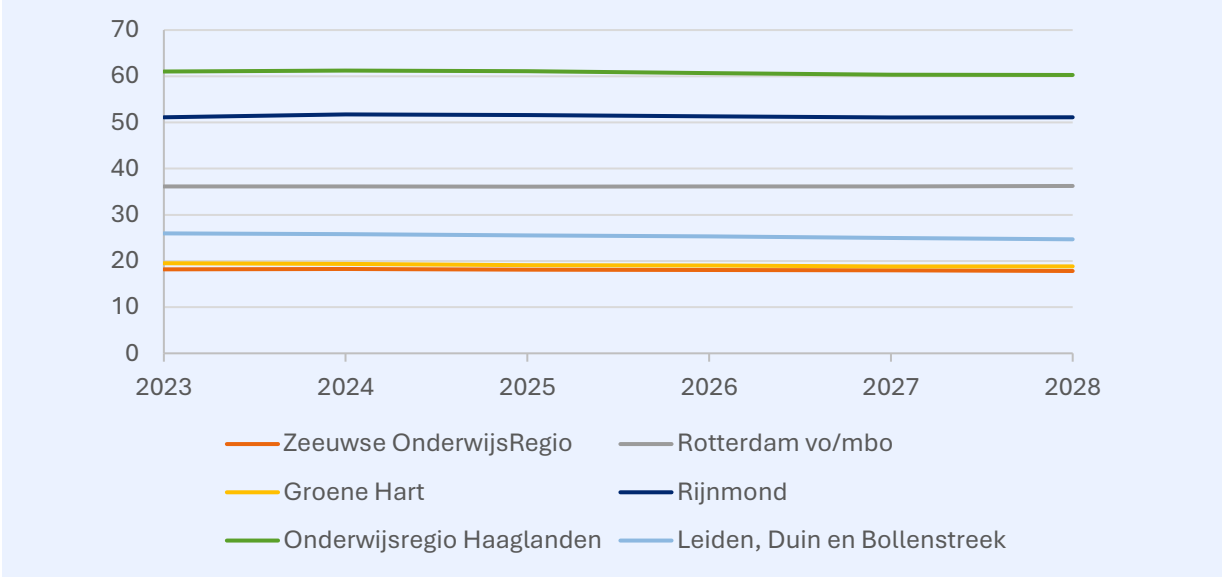
- De **werkgelegenheid** is de totale vraag naar leraren. Als er geen onvervulde werkgelegenheid is, is het aantal fte leraren dat werkt gelijk aan de werkgelegenheid. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen.
- De **vervangingsvraag** is de vraag naar leraren die ontstaat omdat 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 vo 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.[3]

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.[4] 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.

[3] 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.
[4] 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 1 toont de op basis van de leerlingenprognoses voorspelde werkgelegenheid. In Tabel 2 is deze werkgelegenheid voor Zuidwest-Nederland als geheel uitgesplitst naar vak.[5]

Tabel 1: Werkgelegenheid leraren in fte[6]

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	60.892	60.619	60.108	59.563	58.871	58.441
Zeeuwse OnderwijsRegio	1.271	1.277	1.267	1.262	1.258	1.247
Rotterdam vo/mbo	2.432	2.432	2.433	2.437	2.437	2.441
Groene Hart	1.228	1.217	1.204	1.197	1.187	1.187
Rijnmond	3.571	3.608	3.599	3.583	3.567	3.570
Onderwijsregio Haaglanden	4.208	4.221	4.211	4.185	4.161	4.158
Leiden, Duin en Bollenstreek	1.815	1.807	1.786	1.770	1.747	1.726

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren per vak in fte (voor Zuidwest-Nederland)[7]

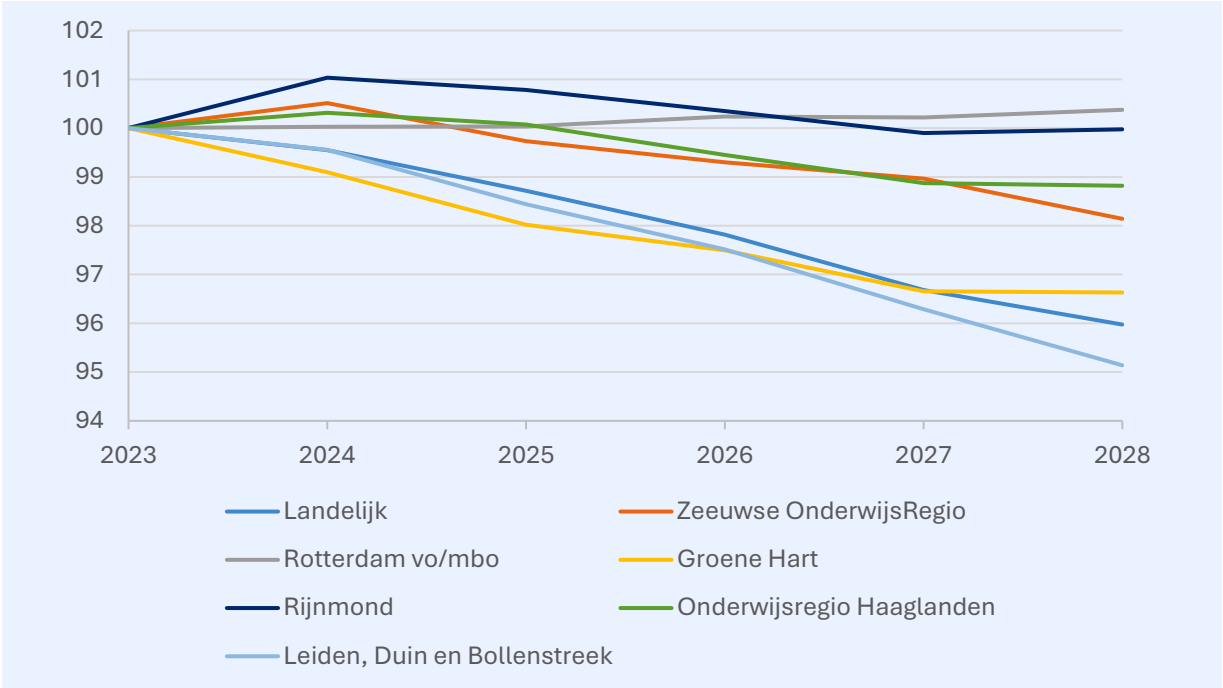
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nederlands	1.530	1.536	1.530	1.523	1.514	1.511
Duits	502	503	500	498	495	495
Engels	1.300	1.303	1.298	1.292	1.285	1.282
Frans	511	511	508	506	503	503
Biologie	693	695	692	689	686	685
Informatica	86	86	86	86	85	85
Natuurkunde	423	423	421	419	417	417
Scheikunde	366	367	365	363	361	361

[5] De gegevens over gegeven vakken die hiervoor nodig zijn zijn afkomstig uit IPTO, zie Vloet, den Uijl & Guimarães. (2023) IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo - peildatum 1 oktober 2022.
[6] Dit is exclusief het aantal fte's in de seniorenregeling.
[7] Dit is exclusief het aantal fte's in de seniorenregeling.

Wiskunde	1.434	1.437	1.430	1.423	1.415	1.412
Aardrijkskunde	550	551	548	545	543	542
Economie	755	757	754	751	747	746
Geschiedenis	630	631	627	625	622	621
Levensbeschouwing	203	204	202	201	201	200
Maatschappijleer	301	302	301	299	297	297
Techniek	185	186	185	183	182	181
CKV, Kunstvakken	900	901	896	892	887	886
Gezondheidszorg en Welzijn	187	188	187	186	185	185
Klassieke Talen	191	190	189	188	187	187
Lichamelijke Opvoeding	1.032	1.034	1.030	1.025	1.019	1.017
Overige Vakken	2.242	2.251	2.244	2.233	2.220	2.214
Praktijkonderwijs	504	505	507	506	504	504
Totaal	14.524	14.562	14.500	14.434	14.357	14.329

Figuur 5 laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau de komende jaren zal dalen. In onderwijsregio's Rotterdam vo/mbo en Rijnmond zal de werkgelegenheid naar verwachting nagenoeg hetzelfde blijven. In de overige onderwijsregio's van Zuidwest-Nederland zal er gedurende de ramingsperiode sprake zijn van een daling.

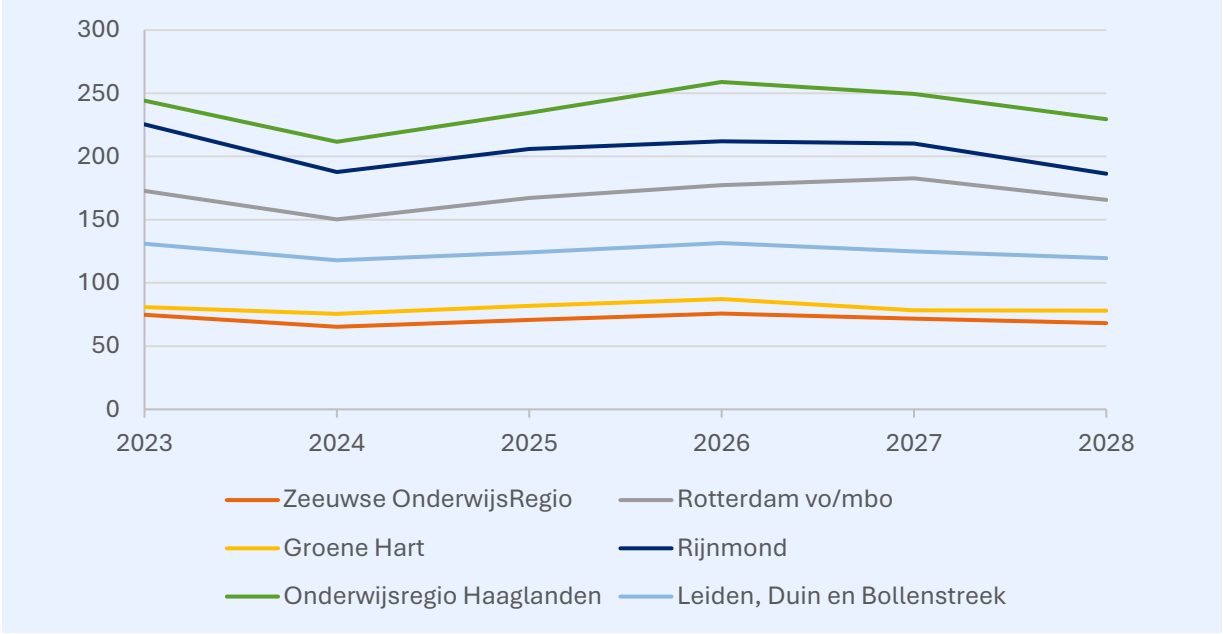
Figuur 5: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2023 (2023 = 100)



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. Tabel 3 toont de onderliggende cijfers voor deze figuur.

Figuur 6: Vervangingsvraag leraren in fte (per jaar)



Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	4.013	3.527	3.773	3.959	3.847	3.510
Zeeuwse OnderwijsRegio	75	65	71	76	72	68
Rotterdam vo/mbo	173	150	167	177	183	166
Groene Hart	81	76	82	87	78	78
Rijnmond	225	188	206	212	210	186
Onderwijsregio Haaglanden	244	212	235	259	249	229
Leiden, Duin en Bollenstreek	131	118	124	132	125	120

Tabel 4 toont de vervangingsvraag uitgesplitst naar vak. Verschillen hierin tussen vakken ontstaan vooral omdat de leeftijdsverdeling van leraren voor ieder vak anders is, waardoor bijvoorbeeld de uitstroom bij een ‘vergrijsd’ vak hoger kan zijn dan bij andere vakken.

Tabel 4: Vervangingsvraag leraren per vak in fte (voor Zuidwest-Nederland)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nederlands	136	108	113	116	109	102
Duits	48	40	39	40	38	34
Engels	101	85	92	102	103	100
Frans	40	34	35	37	37	31
Biologie	47	44	46	51	50	46
Informatica	10	6	7	6	6	5
Natuurkunde	39	31	32	32	30	28
Scheikunde	29	23	26	25	24	22
Wiskunde	113	85	91	94	91	86
Aardrijkskunde	38	30	32	37	33	31
Economie	67	53	55	59	56	53
Geschiedenis	33	28	36	36	35	32

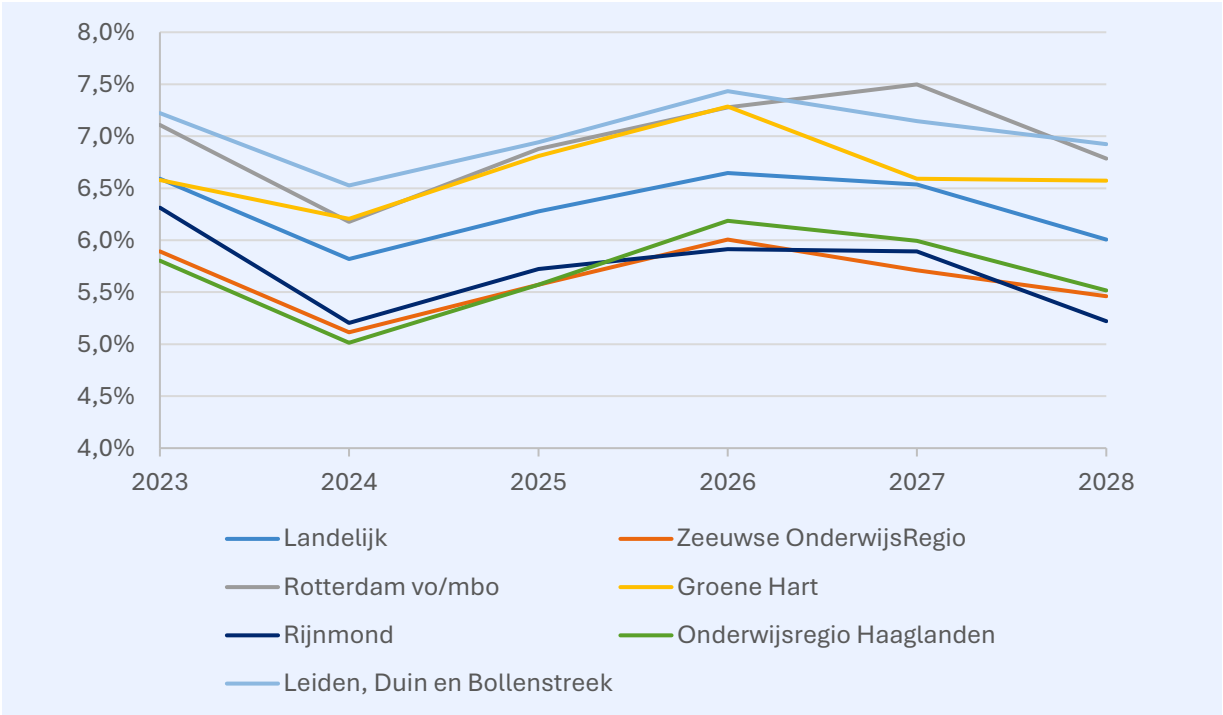
Levensbeschouwing	18	12	15	16	15	15
Maatschappijleer	24	20	22	23	23	20
Techniek	19	13	16	16	15	15
CKV, Kunstvakken	61	56	65	66	65	61
Gezondheidszorg en Welzijn	18	16	18	18	17	15
Klassieke Talen	13	13	14	13	14	12
Lichamelijke Opvoeding	59	45	49	56	56	50
Overige Vakken	-30	19	40	53	58	52
Praktijkonderwijs	46	45	39	44	42	39
Totaal	929	808	885	943	917	847

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's Rotterdam vo/mbo, Groen Hart en Leiden, Duin en Bollenstreek is de vervangingsvraag relatief het hoogst en ligt deze ook iets boven het landelijk gemiddelde. In deze regio's is dus sprake van een relatief hoog verloop. In de overige onderwijsregio's ligt de vervangingsvraag iets lager dan 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

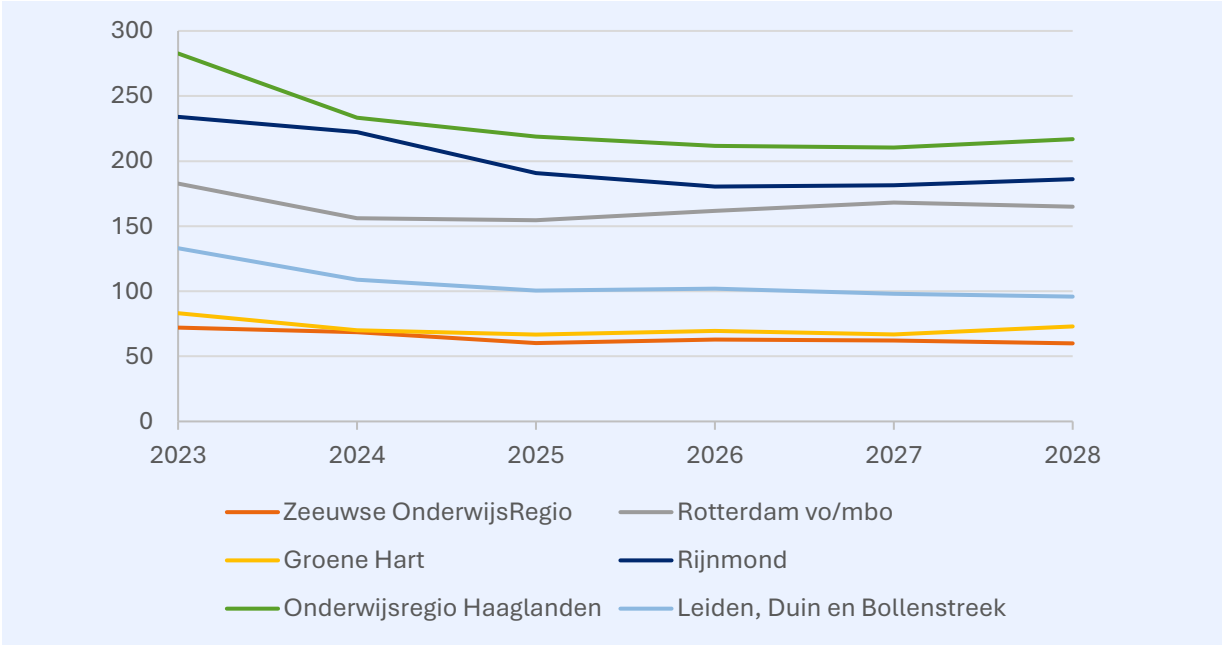


3.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten instroom van leraren onderscheiden: instroom vanaf een lerarenopleiding vo of ulo, vanuit de zogenaamde stille reserve[8] 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 5 zijn de cijfers onderliggend aan deze figuur opgenomen en Tabel 6 toont de uitsplitsing naar vakken.

De komende jaren neemt de instroom van leraren in alle onderwijsregio's van Zuidwest-Nederland af, met de sterkste afname in Onderwijsregio Haaglanden.

Figuur 8: Instroom leraren in fte



Tabel 5: Instroom leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	3.817	3.341	3.148	3.095	3.018	3.030
Zeeuwse OnderwijsRegio	72	68	60	63	62	60
Rotterdam vo/mbo	183	156	155	162	168	165
Groene Hart	83	70	67	70	67	73
Rijnmond	234	222	191	180	181	186
Onderwijsregio Haaglanden	283	233	219	212	210	217
Leiden, Duin en Bollenstreek	133	109	101	102	98	96

Tabel 6: Instroom leraren per vak in fte (voor Zuidwest-Nederland)

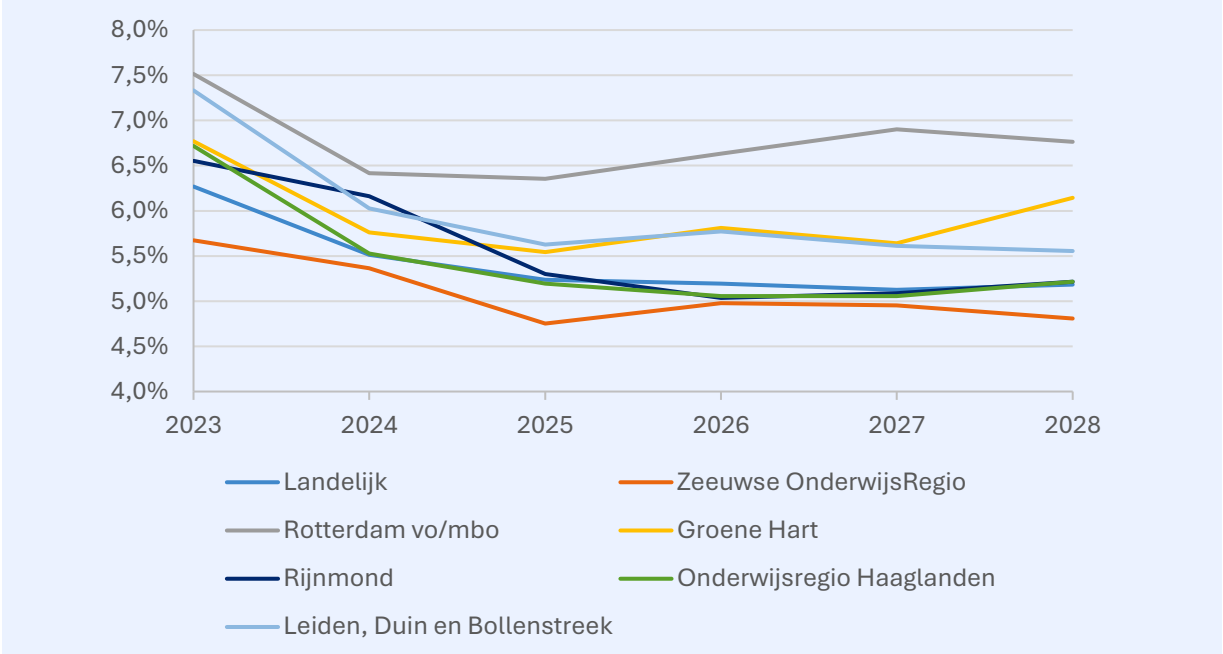
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nederlands	111	104	94	90	90	93
Duits	35	34	30	28	29	29
Engels	115	111	98	95	99	102

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

Frans	29	26	24	23	22	22
Biologie	50	51	47	45	46	49
Informatica	3	3	2	2	1	1
Natuurkunde	30	28	24	23	23	23
Scheikunde	21	19	18	17	16	17
Wiskunde	88	85	75	72	72	73
Aardrijkskunde	39	37	33	32	31	31
Economie	68	63	55	54	54	56
Geschiedenis	49	33	33	34	32	32
Levensbeschouwing	15	15	14	13	13	14
Maatschappijleer	30	25	24	23	24	23
Techniek	22	19	17	17	17	17
CKV, Kunstvakken	103	58	60	61	61	60
Gezondheidszorg en Welzijn	24	22	20	18	16	15
Klassieke Talen	10	10	8	8	8	8
Lichamelijke Opvoeding	85	49	44	50	50	48
Overige Vakken	21	22	30	41	45	47
Praktijkonderwijs	40	47	41	44	39	38
Totaal	988	859	792	788	787	797

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 voor de onderwijsregio's af zal nemen.

Figuur 9: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid

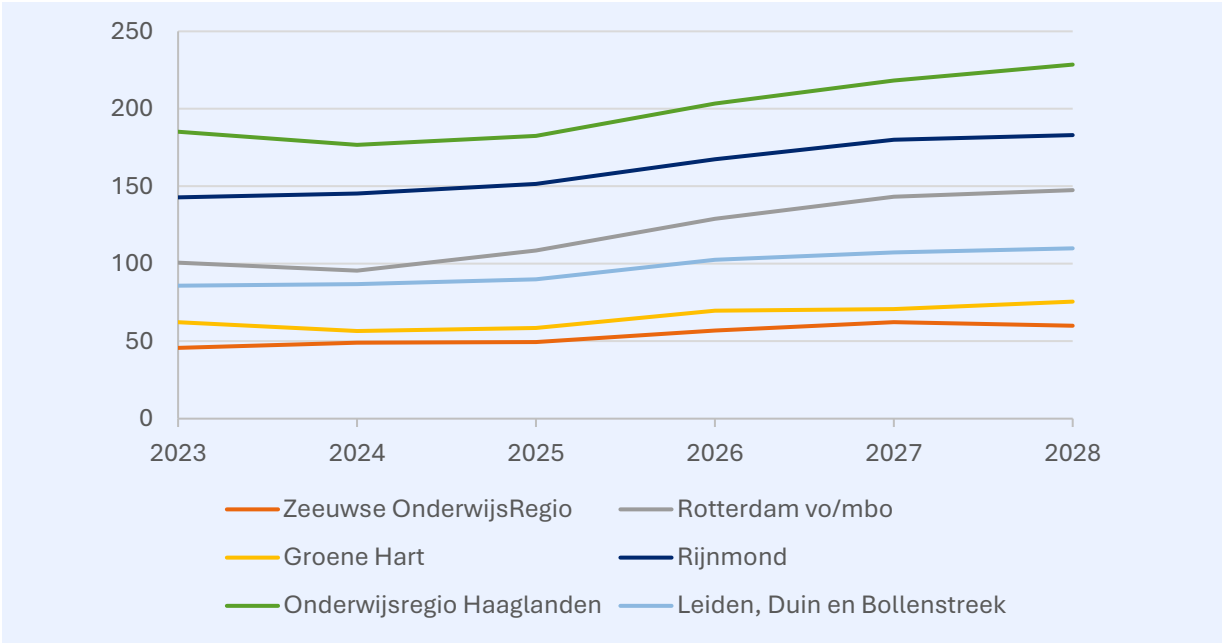


3.4 Onvervulde werkgelegenheid

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. Tabel 7 toont de achterliggende cijfers. In alle onderwijsregio's zullen de tekorten op termijn stijgen, met de sterkste stijging in onderwijsregio Rotterdam vo/mbo.

Figuur 10: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte



Tabel 7: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	2.380	2.292	2.407	2.726	2.864	2.914
Zeeuwse OnderwijsRegio	46	49	50	57	62	60
Rotterdam vo/mbo	101	96	108	129	143	148
Groene Hart	62	57	59	70	71	76
Rijnmond	143	145	151	167	180	183
Onderwijsregio Haaglanden	185	177	183	203	218	229
Leiden, Duin en Bollenstreek	86	87	90	103	107	110

In **Fout! Ongeldige bladwijzerverwijzing.** is de onvervulde werkgelegenheid uitgesplitst naar vakken. We zien dat tekorten zich met name concentreren rond de vakken Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en op langere termijn ook Klassieke Talen. Bij de

vakken Wiskunde en Nederlands zullen zich naar verwachting in absolute zin de grootste tekorten voordoen.

Tabel 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren per vak in fte (voor Zuidwest-Nederland)

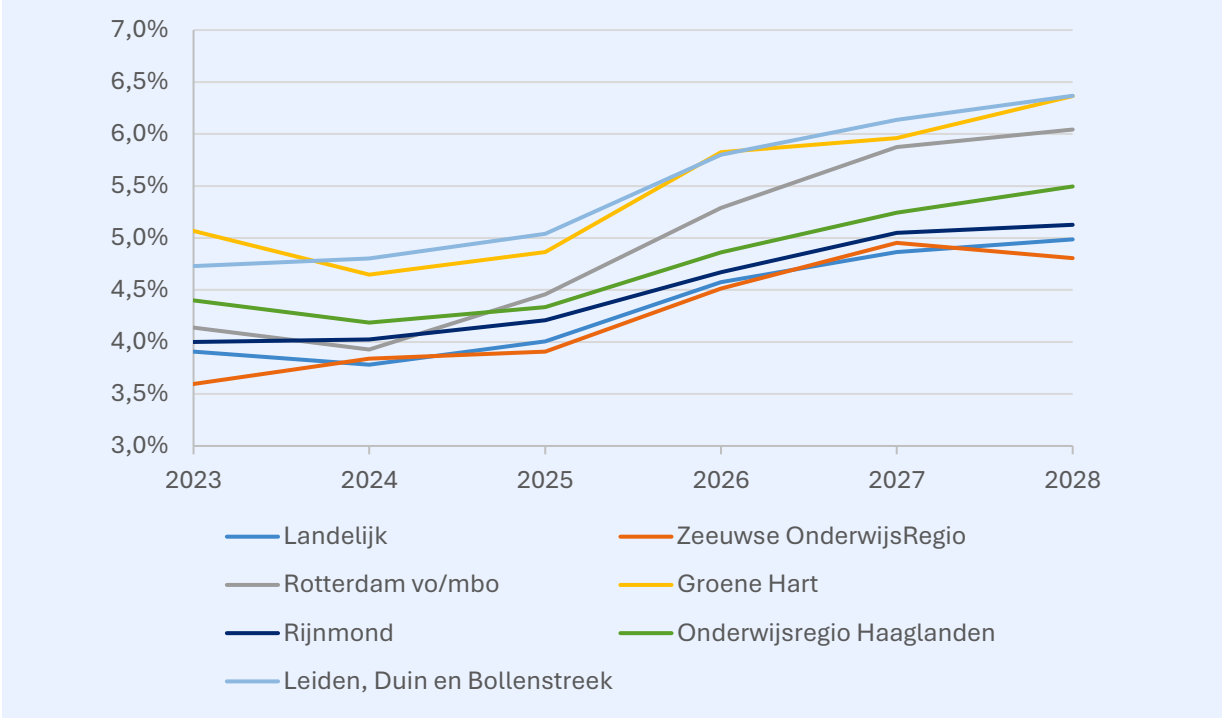
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nederlands	120	129	143	161	171	177
Duits	34	41	47	57	64	69
Engels	63	40	29	29	27	21
Frans	27	35	44	56	69	78
Biologie	26	22	18	21	21	17
Informatica	18	22	27	31	35	39
Natuurkunde	38	41	46	53	59	64
Scheikunde	33	38	44	50	56	60
Wiskunde	118	122	130	146	157	167
Aardrijkskunde	32	26	22	25	24	24
Economie	43	35	32	34	32	28
Geschiedenis	7	3	3	3	3	3
Levensbeschouwing	7	5	5	7	8	9
Maatschappijleer	18	13	10	9	7	4
CKV, Kunstvakken	3	3	4	4	4	3
Gezondheidszorg en Welzijn	11	5	2	2	2	2
Klassieke Talen	9	11	16	20	26	30
Lichamelijke Opvoeding	3	2	2	3	3	3
Overige Vakken	0	0	2	3	3	3
Totaal[9]	622	610	641	729	782	804

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 alle onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland een stijgende relatieve onvervulde werkgelegenheid verwachten. Voor de Zeeuwse OnderwijsRegio en onderwijsregio Rijnmond worden tekorten verwacht die rond het landelijk gemiddelde liggen. Voor de overige onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland worden er tekorten boven het landelijk gemiddelde verwacht.

[9] Exclusief hier niet getoonde vakken. Dit betreft de vakken Techniek en Praktijkonderwijs, zie voor een toelichting het rapport 'De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel: po, vo en mbo (2023-2033)' op mirrorpedia.nl/publicaties.

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'.[10]

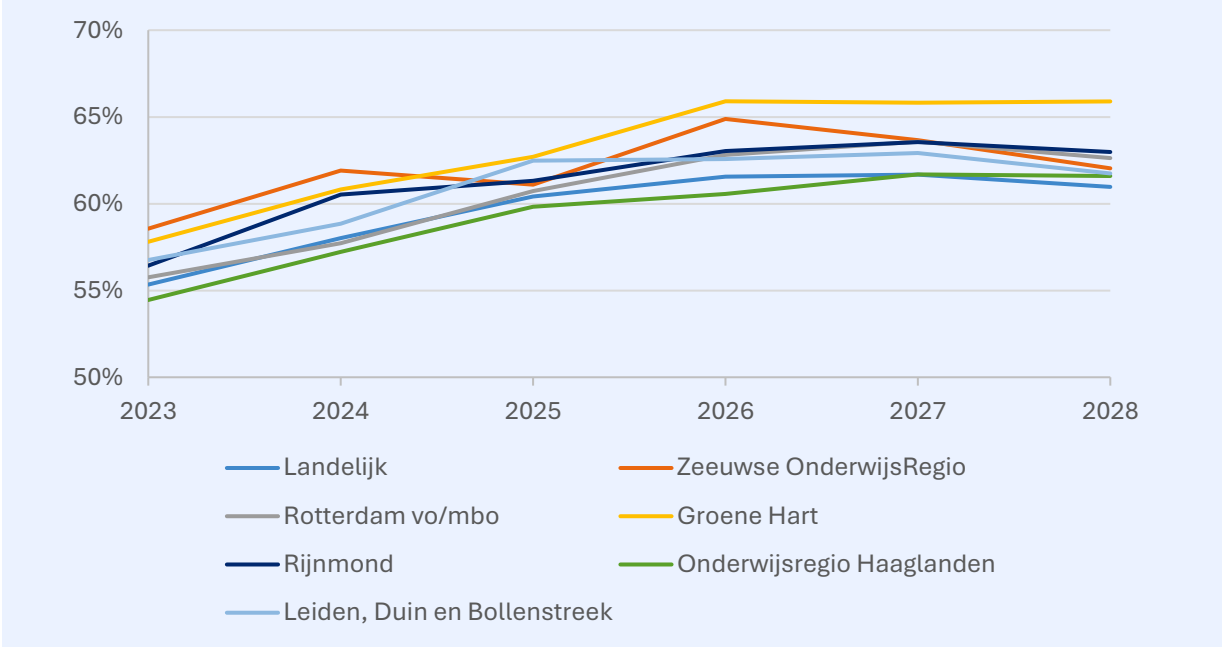
In deze sectie lichten we enkele inzichten uit die ook in te zien zijn via het dashboard. Zo gaan we in op verwachtingen voor de instroom, de betrekkingsomvang en het aantal fte's dat ingevuld wordt door vrouwen.

4.1 Bronnen van instroom

In sectie 3.3 beschreven we de totale instroom. Nieuwe leraren kunnen echter vanuit verschillende bronnen instromen, waarbij de lerarenopleidingen 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.

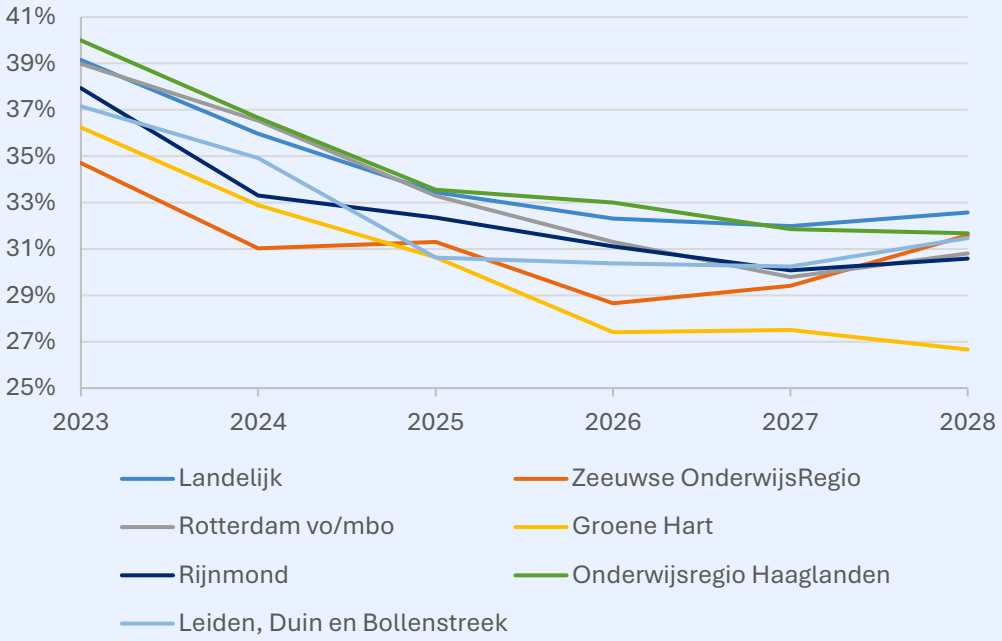
In Figuur 12 is het verwachte aandeel van instroom van de lerarenopleidingen in de totale instroom per onderwijsregio te zien en in Figuur 13 het aandeel van instroom vanuit de stille reserve.[11]

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



[10] https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/
[11] 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



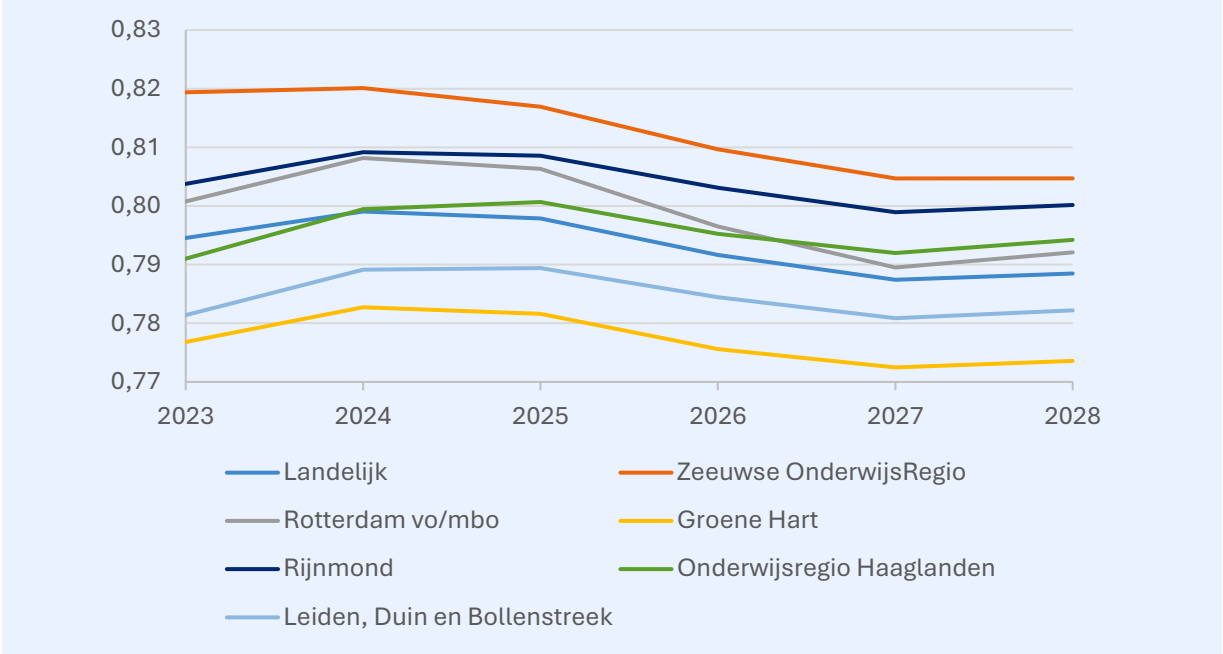
We zien in Figuur 12 en Figuur 13 onder andere dat de onderwijsregio's Zeeuwse OnderwijsRegio, Groene Hart, Rijnmond en Leiden, Duin en Bollenstreek relatief veel afstudeerders van de lerarenopleidingen zullen kunnen betrekken, maar wel minder dan landelijk gemiddeld stille reserve zullen kunnen aantrekken. Onderwijsregio Haaglanden en onderwijsregio Rotterdam vo/mbo zullen rond het landelijk gemiddelde zitten wat betreft de instroomaandelen.

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 en in de onderwijsregio's nagenoeg hetzelfde zal blijven of licht zal dalen. In de Zeeuwse OnderwijsRegio is er het meest duidelijk sprake van een daling. Leraren gaan gemiddeld dus iets minder werken. Dat gemiddelde kan verschuiven doordat leraren hun aanstelling al starten met een kleinere betrekkingsomvang en/of omdat er veranderingen zijn in hoeveel het zittend personeel meer of minder gaat werken.

In de Zeeuwse OnderwijsRegio en onderwijsregio Rijnmond ligt de betrekkingsomvang iets hoger dan het landelijk gemiddelde. In de onderwijsregio's Groene Hart en Leiden, Duin en Bollenstreek ligt de betrekkingsomvang iets lager dan het landelijk gemiddelde. Onderwijsregio's Rotterdam vo/mbo en Onderwijsregio Haaglanden hebben een gemiddelde betrekkingsomvang die rond het landelijk gemiddelde ligt.

Figuur 14: Gemiddelde betrekkingsomvang (fte)

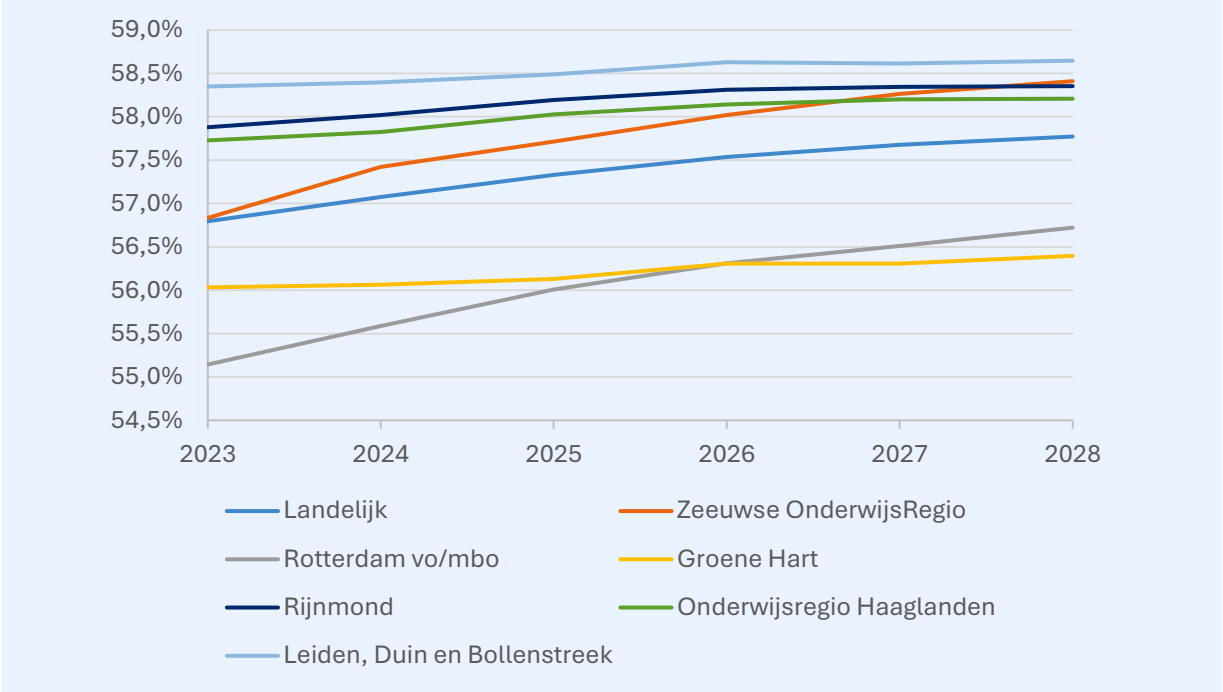


4.3 Het aandeel vrouwen

In het 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. In de onderwijsregio's Rijnmond, Onderwijsregio Haaglanden en Leiden, Duin en Bollestreek en de Zeeuwse OnderwijsRegio ligt het aandeel vrouwen boven het landelijk gemiddelde. Onderwijsregio's Rotterdam vo/mbo en Groene Hart hebben juist een lager aandeel vrouwen. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in de onderwijsregio's en landelijk licht stijgen, waardoor de posities ten opzichte van het landelijk gemiddelde nagenoeg gelijk zullen blijven. Alleen de Zeeuwse OnderwijsRegio zal stijgen tot boven het landelijk gemiddelde.

Figuur 15: Aandeel vrouwen, gewogen met fte



A Indeling onderwijsregio's per landsdeel

Tabel 10: Noordwest-Nederland VO

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Almere	Almere
Amsterdam	Landsmeer, Amsterdam, Diemen en Ouder-Amstel
Kennemerland Groot-Amsterdam	Aalsmeer, Amstelveen, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmermeer, Heemstede, De Ronde Venen, Uithoorn, Velsen en Zandvoort
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
Noord-Holland Noord	Landsmeer, Alkmaar, Bergen (NH.), Beverwijk, Castricum, Dijk en Waard, Drechterland, Edam-Volendam, Enkhuizen, Heemskerk, Heiloo, Den Helder, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Oostzaan, Opmeer, Purmerend, Schagen, Stede Broec, Texel, Uitgeest, Waterland, Wormerland en Zaanstad
Utrecht stad	Utrecht

Tabel 11: Noord-Nederland VO

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Friesland, NOP en Urk	Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Fryske Marren, Harlingen, Heerenveen, Leeuwarden, Noardeast-Fryslân, Noordoostpolder, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Urk, Vlieland en Waadhoeke
Groningen VO-VSO	Groningen, Het Hogeland, Midden-Groningen, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Stadskanaal, Tynaarlo, Veendam, Westerkwartier en Westerwolde
Noorderwijzer	Aa en Hunze, Assen, Borger-Odoorn, Coevorden, Emmen, Hoogeveen, Meppel, Midden-Drenthe, Steenwijkerland, Westerveld en Weststellingwerf

Tabel 12: Oost-Nederland VO

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Achterhoek Veluwezoom	Aalten, Bronckhorst, Doetinchem, Oude IJsselstreek, Rheden, Rozendaal, Winterswijk en Zutphen
Regio Zwolle en omgeving	Apeldoorn, Dalfsen, Elburg, Epe, Ermelo, Hardenberg, Harderwijk, Hattem, Heerde, Kampen, Nunspeet, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Staphorst, Wierden, Zwartewaterland en Zwolle
Twente, Achterhoek, Oost-Salland	Almelo, Berkelland, Borne, Deventer, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Oost Gelre, Raalte, Rijssen-Holten, Tubbergen en Twenterand

Tabel 13: Zuid-Nederland VO

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Brabant-Oost	Asten, Bernheze, Best, Bladel, Boekel, Boxtel, Deurne, Eersel, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Gennep, Helmond, 's-Hertogenbosch, Laarbeek, Land van Cuijk, Maashorst, Meierijstad, Nuenen, Gerwen en Nederwetten, Oirschot, Oss, Sint-Michielsgestel, Someren, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Vught, Waalre en Zaltbommel

Tabel 14: Zuidwest-Nederland VO

Onderwijsregio	Gemeente(n)
Onderwijsregio Haaglanden	Midden-Delfland, Delft, 's-Gravenhage, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Westland en Zoetermeer
Groene Hart	Alphen aan den Rijn, Waddinxveen, Gouda, Krimpenerwaard en Nieuwkoop
Leiden, Duin en Bollenstreek	Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen, Voorschoten, Wassenaar en Zoeterwoude
Rijnmond	Midden-Delfland, Barendrecht, Capelle aan den IJssel, Dordrecht, Goeree-Overflakkee, Hardinxveld-Giessendam, Hoeksche Waard, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Molenlanden, Nissewaard, Papendrecht, Ridderkerk, Schiedam, Sliedrecht, Vlaardingen, Voorne aan Zee en Zwijndrecht
Rotterdam vo/mbo	Rotterdam
Zeeuwse OnderwijsRegio	Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere en Vlissingen

B Achtergrond ramingsmodel Mirror

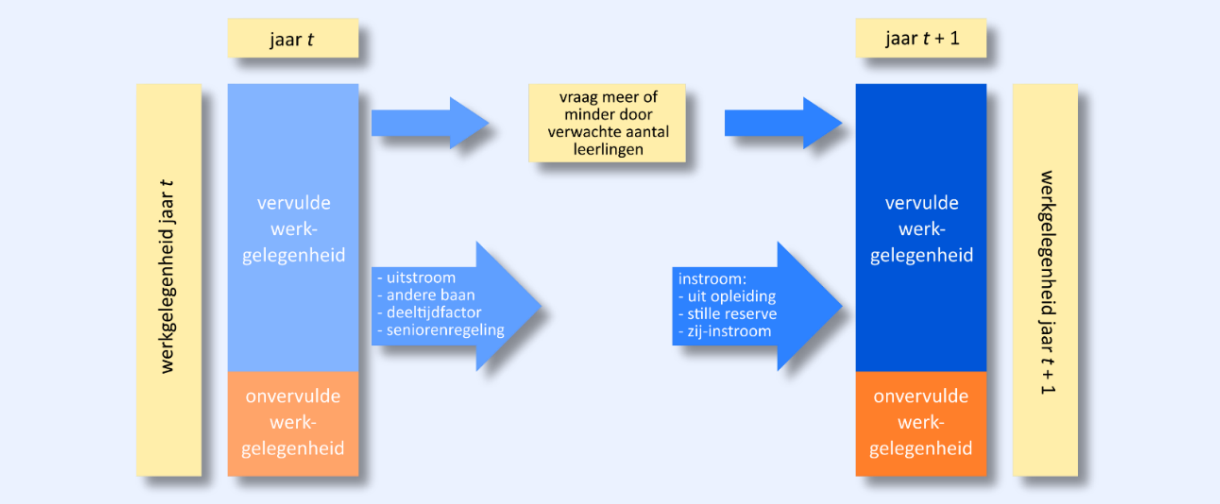
Mirror is gebaseerd op gegevens afkomstig uit het personeelsbestand van nagenoeg alle onderwijspersoneel in Nederland. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de periode 2023-2028 kansen voorspeld of men bijvoorbeeld uitstroomt uit het onderwijs, een grotere of kleinere aanstellingsomvang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