


# Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 2024

regio Noord-Holland



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

## **Uitgave**

Centerdata  
[info@centerdata.nl](mailto:info@centerdata.nl)  
[www.centerdata.nl](http://www.centerdata.nl)

## **Contact**

Hendri Adriaens  
[hendri.adriaens@centerdata.nl](mailto:hendri.adriaens@centerdata.nl)

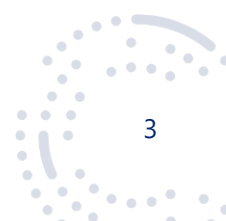
## **© Centerdata, Tilburg, 2024**

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



## Inhoudsopgave

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





# 1 Inleiding

Dit rapport<sup>1</sup> geeft een indruk van de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de regio Noord-Holland, bestaande uit arbeidsmarktregio's<sup>2</sup> Noord-Holland Noord, Zaanstreek/Waterland, Zuid-Kennemerland en IJmond, Groot Amsterdam en de Gooi en Vechtstreek. De stad Amsterdam zal separaat beschouwd worden. Daarbij maken we gebruik van het in opdracht van het ministerie van OCW ontwikkelde ramingsmodel voor de onderwijsarbeidsmarkt Mirror. Een uitgebreide beschrijving van de werking van Mirror is te vinden op de website [mirrorpedia.nl](https://mirrorpedia.nl). Recente uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024".<sup>3</sup>

Mirror is gebaseerd op gegevens afkomstig uit salarisadministraties van nagenoeg alle onderwijs-personeel in Nederland. Het model werkt in grote lijnen als volgt:

1. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de ramingsperiode kansen voorspeld of men bijvoorbeeld uitstroomt uit het onderwijs, een grotere of kleinere aanstellingsomvang krijgt, op een andere school in het po gaat werken, van functie (directeur, leraar, anders) verandert of gebruik maakt van de seniorenregeling. Deze kansen worden gebaseerd op historisch gedrag en hangen behalve van persoonskenmerken bijvoorbeeld ook af van school- en regionale kenmerken. Met die kansen worden stromen gesimuleerd, zoals de uitstroom.
2. Door deze stromen kunnen vacatures ontstaan. Vervolgens wordt ieder jaar voor afgestudeerden van de pabo en personen die voorheen in het onderwijs hebben gewerkt bekeken of men een baan in het onderwijs accepteert of niet. Tevens wordt zijnstroom gesimuleerd. Indien vacatures niet opgevuld kunnen worden, spreken we van onvervulde werkgelegenheid.
3. In dit rapport worden de gemiddelden van 100 simulaties beschreven. Hierbij is uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2024. De simulaties zijn beleidsarm.

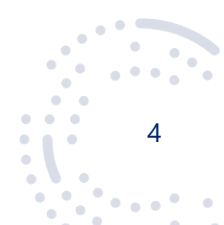
Belangrijk voor het interpreteren van dit rapport is het feit dat de ramingen gebaseerd zijn op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen. Bijvoorbeeld aanvullend beleid en gedragsveranderingen zullen er allemaal toe bij (moeten) dragen dat eventueel voorspelde tekorten teniet gedaan gaan worden. De voorspelde tekorten zijn dan ook eerder een indicatie van de mate waarin aanvullend beleid en gedragsveranderingen nodig zijn om tekorten te voorkomen c.q. te verkleinen.

De opbouw van dit rapport is als volgt: in hoofdstuk 2 gaan we in op de definitie van de voorspelde grootheden die in dit rapport worden behandeld en de relatie die tussen deze grootheden bestaat. In hoofdstuk 3 tonen we de verdeling van de werkende leerkrachten naar leeftijd. Dit geeft een eerste indruk van het te verwachten effect van de veroudering van het lerarenbestand. Daarna gaan we in hoofdstuk 4 in op de per 1 oktober 2023 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 5 op de met Mirror berekende prognoses over de periode 2024-2029.

<sup>1</sup> Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW en is onderdeel van een reeks van 14 regionale rapportages. Tegelijk met dit rapport verschijnen ook de loopbaanmonitor en de tekortmetingen, waarin ook regionale gegevens zijn opgenomen, zie [rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) of [mirrorpedia.nl/publicaties](https://mirrorpedia.nl/publicaties).

<sup>2</sup> Voor de indeling in arbeidsmarktregio's zie bijlage A.

<sup>3</sup> Zie [rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) of [mirrorpedia.nl/publicaties](https://mirrorpedia.nl/publicaties).





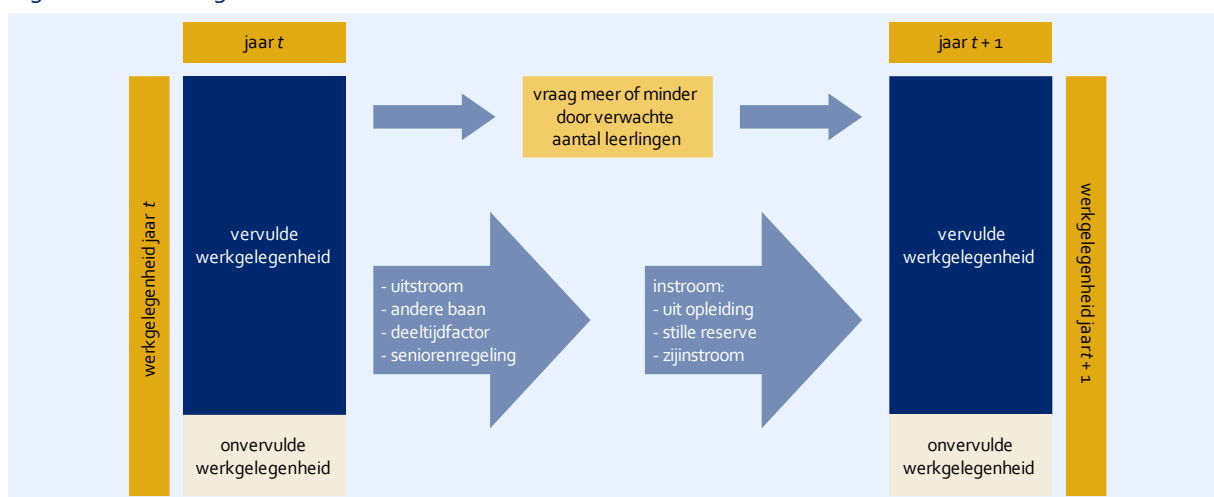
## 2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

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

1. Werkgelegenheid: dit geeft de totale vraag naar leraren aan. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen. Als er geen onvervulde werkgelegenheid is, is de werkgelegenheid gelijk aan het aantal fte<sup>4</sup> leraren dat werkt.
2. Vervangingsvraag: dit is vraag naar leraren die ontstaat omdat personen uit de sector stromen (vanwege pensioen of om andere redenen), minder gaan werken, in een andere regio gaan werken, of een andere functie binnen de sector gaan bekleden. In het algemeen is de uitstroom uit de sector veruit de grootste component van de vervangingsvraag.
3. Instroom: het aantal fte dat jaarlijks van buiten de sector po in het onderwijs gaat werken.
4. Onvervulde werkgelegenheid: de werkgelegenheid die na instroom niet is ingevuld (het tekort).<sup>5</sup>

In Figuur 1 wordt de relatie tussen deze variabelen geïllustreerd. De werkgelegenheid in jaar  $t$  (bijvoorbeeld 2026) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van onvervulde werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor jaar  $t+1$ , hier 2027, (sectie 5.1) kan hoger of lager liggen dan in 2026, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2026 op de scholen werken stroomt een deel uit, bijvoorbeeld naar pensioen of een andere baan, of gaat meer of minder uren werken (deeltijdfactor). Dit vormt de vervangingsvraag (sectie 5.2). De verandering in werkgelegenheid en de vervangingsvraag proberen de scholen in te vullen. Dit leidt tot instroom (sectie 5.3). Waar dat niet lukt, resteert wederom onvervulde werkgelegenheid (sectie 5.4).

Figuur 1: Toelichting kernvariabelen



De komende secties geven inzicht in de omvang van de kernvariabelen voor de regio Noord-Holland en hoe deze zich verhouden tot het landelijk beeld van de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren.

<sup>4</sup> Full time equivalent, 1 fte is een voltijdsbaan.

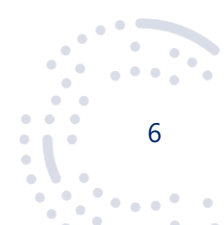
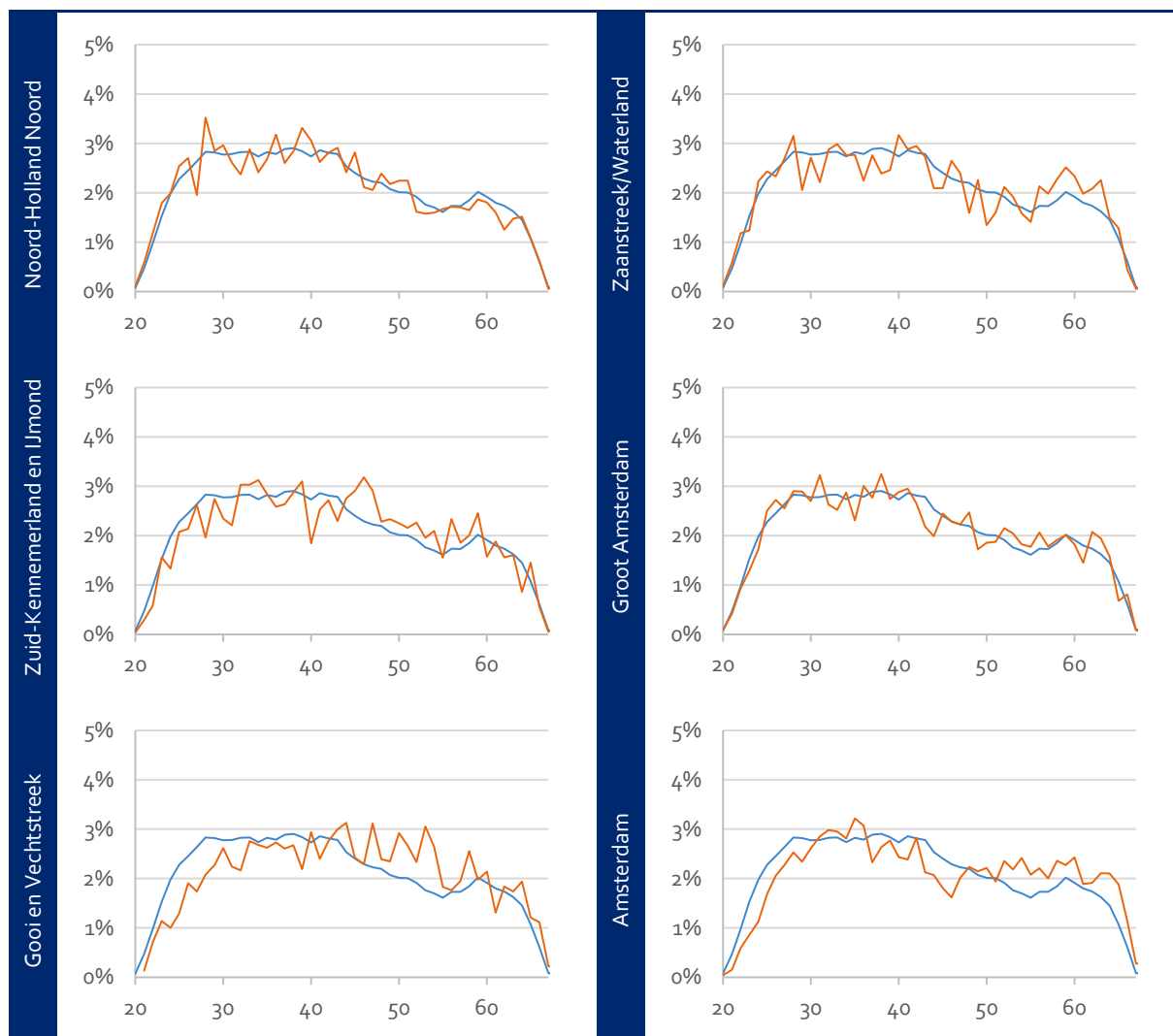
<sup>5</sup> Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering onvervulde werkgelegenheid = verandering werkgelegenheid + vervangingsvraag - instroom.



### 3 Leeftijdsopbouw

Om een idee te geven van de samenstelling van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie op 1 oktober 2023 per arbeidsmarktregio weergegeven. Daarbij is het aantal fte per leeftijdsgroep uitgedrukt als een percentage van het totaal aantal werkende fte's per arbeidsmarktregio. Tevens is in iedere figuur ter vergelijking de landelijke leeftijdsopbouw weergegeven (de blauwe lijn). Het wat grillige verloop van de grafieken is deels het gevolg van toevalligheden die zich in het verleden hebben voorgedaan. Als we kijken naar wat grotere structuren die deze toevalligheden ontstijgen, dan valt op dat arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek en de stad Amsterdam relatief meer ouderen en minder jongeren hebben dan het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat op korte en middellange termijn mogelijk rekening moet worden gehouden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leraren in die arbeidsmarktregio's. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2023





## 4 Aanvangstekort uit de tekortmeting

In het startjaar van de raming is al sprake van tekorten aan leraren. De omvang daarvan bepalen we met behulp van de tekortmeting in het primair onderwijs.<sup>6</sup> In de tekortmeting is aan scholen gevraagd zowel openstaande vacatures als verborgen tekorten<sup>7</sup> op te geven, zowel voor reguliere posities als voor vervanging. Omdat de arbeidsmarktramingen alleen het reguliere personeel betreffen worden de door scholen gesignaleerde tekorten onder vervanging in dit rapport niet meegenomen.

Daarnaast dienen de door scholen opgegeven tekorten voor regulier personeel beschouwd te worden in relatie tot de voor de arbeidsmarktramingen beschikbare formatiegegevens. De categorie van verborgen tekorten "zijinstroom", die door de scholen is opgegeven, is al vertegenwoordigd in deze formatiegegevens als werkzame personen. Zij hebben immers een aanstelling als leraar. Deze opgegeven tekorten zijn daarom niet meegenomen in de arbeidsmarktramingen als aanvangstekort. In Tabel 1 zijn de reguliere tekorten uit de tekortmeting gesplitst naar aanwezigheid in de formatiedata. Het eerste deel van Tabel 1 (open en verborgen tekorten niet in de formatie) wordt binnen de arbeidsmarktramingen als het aanvangstekort in 2023 opgenomen.

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

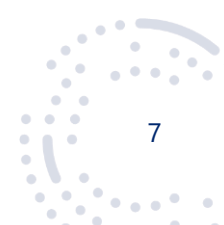
arbeidsmarktregio	niet in formatie		in formatie (zijinstroom)	totaal	aandeel in ramingen <sup>8</sup>
	open	verborgen	verborgen		
Landelijk	1,5%	3,9%	1,2%	6,6%	82%
Noord-Holland Noord	0,9%	2,2%	0,5%	3,6%	86%
Zaanstreek/Waterland	1,9%	5,2%	1,2%	8,4%	85%
Zuid-Kennemerland en IJmond	2,2%	4,4%	1,2%	7,8%	85%
Groot Amsterdam	2,4%	4,4%	2,1%	8,9%	76%
Gooi en Vechtstreek	3,1%	5,3%	1,9%	10,3%	82%
Amsterdam	2,4%	8,4%	3,1%	13,9%	78%

We zien in Tabel 1 dat de arbeidsmarktregio's in Noord-Holland, uitgezonderd Noord-Holland Noord, vergeleken met het landelijk gemiddelde relatief hoge reguliere tekorten kennen. In Groot Amsterdam zijn de tekorten relatief vaak opgevuld met personen die ook al aanwezig zijn in de formatiebestanden (zijinstroom). Het gevolg is dat daar ongeveer 76% van het gemeten reguliere tekort als aanvangstekort in de ramingen terecht komt. Voor Amsterdam bedraagt dit percentage 78%. In Noord-Holland Noord is het beeld wat anders en wordt ongeveer 86% van het gemeten reguliere tekort als aanvangstekort opgenomen in de ramingen (het landelijk gemiddelde is 82%).

<sup>6</sup> Zie rapport "Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2023" op [mirrorpedia.nl/publicaties](https://mirrorpedia.nl/publicaties).

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

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





## 5 Prognoses op hoofdlijnen

### 5.1 Werkgelegenheid

Centraal in deze prognoses staat de werkgelegenheid. De werkgelegenheid is gedefinieerd als de fte's die daadwerkelijk door leraren ingevuld moeten worden in een situatie zonder onvervulde werkgelegenheid. Er zijn drie factoren die in Mirror de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen:

1. de leerlingenprognoses van DUO per brin (zie [data.duo.nl](https://data.duo.nl)).
2. de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin. Deze ratio is bepaald op peildatum 1 oktober 2023.
3. een beperkte vaste voet.

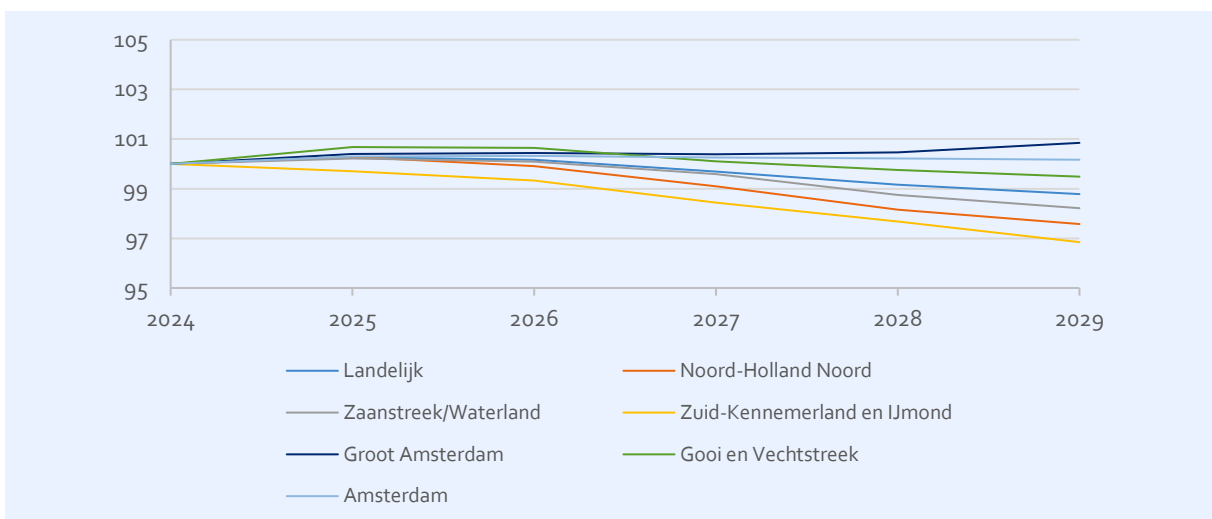
In Tabel 2 wordt de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren in fte (exclusief seniorenregeling)

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	94.088	94.337	94.244	93.792	93.295	92.943
Noord-Holland Noord	3.390	3.400	3.387	3.359	3.328	3.308
Zaanstreek/Waterland	1.619	1.623	1.621	1.613	1.599	1.590
Zuid-Kennemerland en IJmond	2.182	2.175	2.167	2.148	2.131	2.113
Groot Amsterdam	1.949	1.956	1.957	1.956	1.958	1.965
Gooi en Vechtstreek	1.495	1.505	1.505	1.496	1.491	1.487
Amsterdam	4.359	4.372	4.373	4.370	4.368	4.366

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2024. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau tot 2025 licht stijgt en na 2026 alleen maar daalt. In arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en de stad Amsterdam stijgt de werkgelegenheid naar verwachting tegen de landelijke trend in. In Noord-Holland Noord en Zuid-Kennemerland en IJmond daalt de werkgelegenheid juist harder dan het landelijk gemiddelde.

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



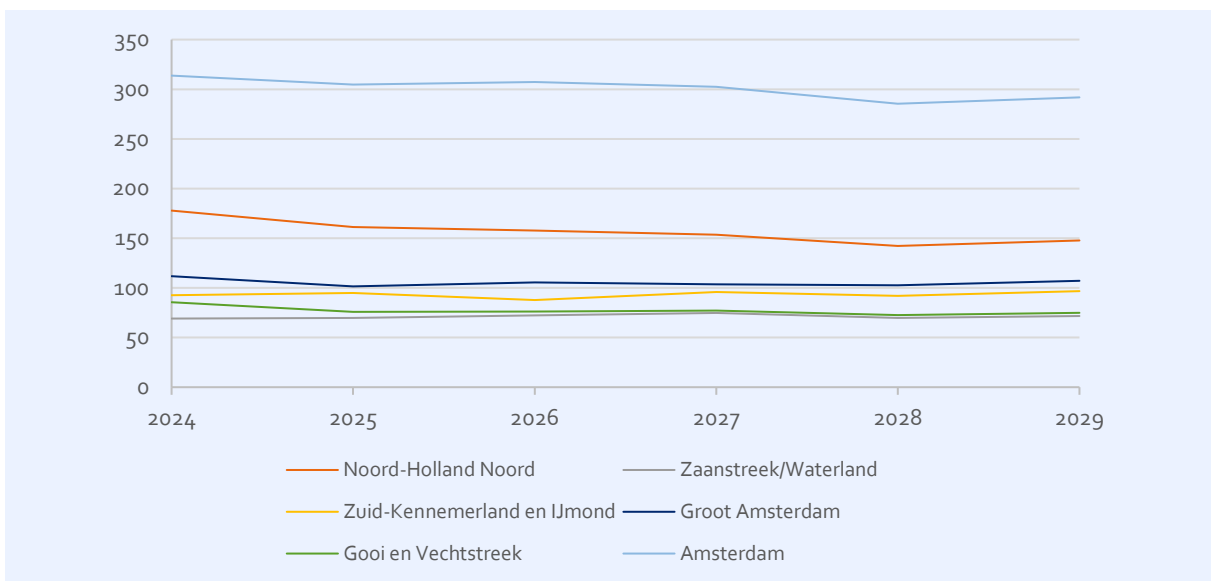




## 5.2 Vervangingsvraag

De vervangingsvraag geeft een samenvatting van alle fte's die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio. Dat kan gebeurd zijn door uitstroom, maar ook doordat leraren minder zijn gaan werken of een andere functie (zoals directeur) zijn gaan bekleden. Personen die meer zijn gaan werken of juist leraar zijn geworden zijn hier ook in verrekend. Ook gewijzigd gebruik van de seniorenregeling heeft invloed op de vervangingsvraag. In Figuur 4 is de vervangingsvraag per arbeidsmarktregio weergegeven. De onderliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 3.

Figuur 4: Vervangingsvraag leraren in fte



Tabel 3: Vervangingsvraag leraren in fte

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	4.892	4.781	4.750	4.669	4.493	4.610
Noord-Holland Noord	178	161	158	153	142	148
Zaanstreek/Waterland	69	70	72	75	70	72
Zuid-Kennemerland en IJmond	93	95	88	96	92	97
Groot Amsterdam	112	101	105	104	103	107
Gooi en Vechtstreek	86	76	76	77	73	75
Amsterdam	314	305	307	302	285	292

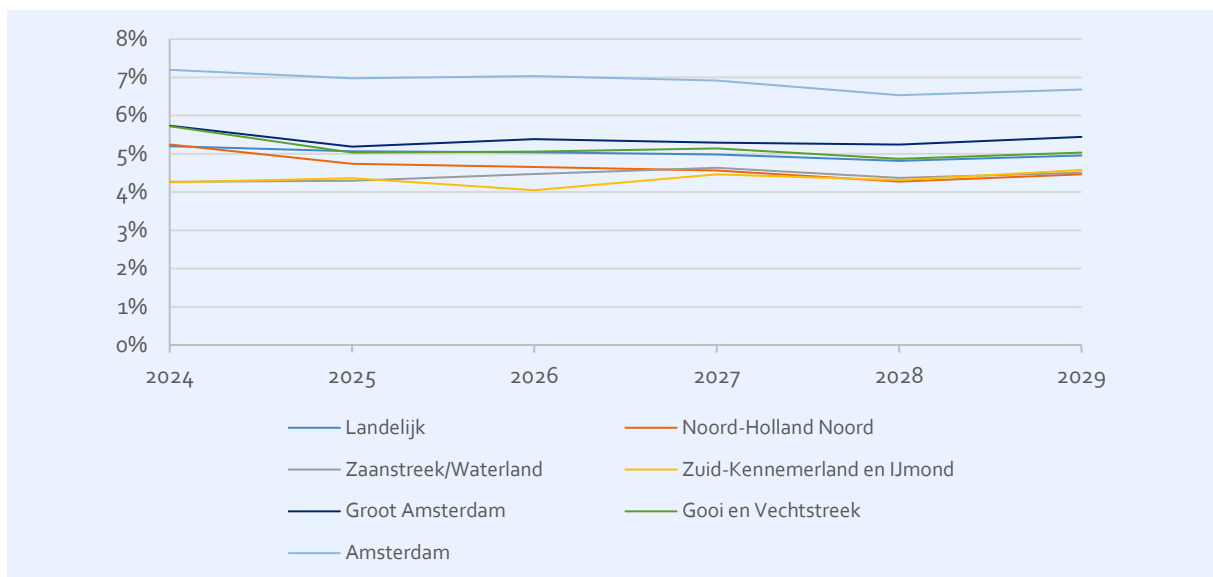
Het is ten behoeve van de interpretatie inzichtelijker deze ontwikkeling te beschouwen in relatie tot de werkgelegenheid. Dit is weergegeven in Figuur 5. We zien nu dat de arbeidsmarktregio's in Noord-Holland op termijn een vergelijkbare vervangingsvraag zullen kennen, net boven of onder de landelijk gemiddelde vervangingsvraag. Afwijking daarop vormt Amsterdam, met een gedurende de volledige ramingsperiode significant hoger dan gemiddelde vervangingsvraag.

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





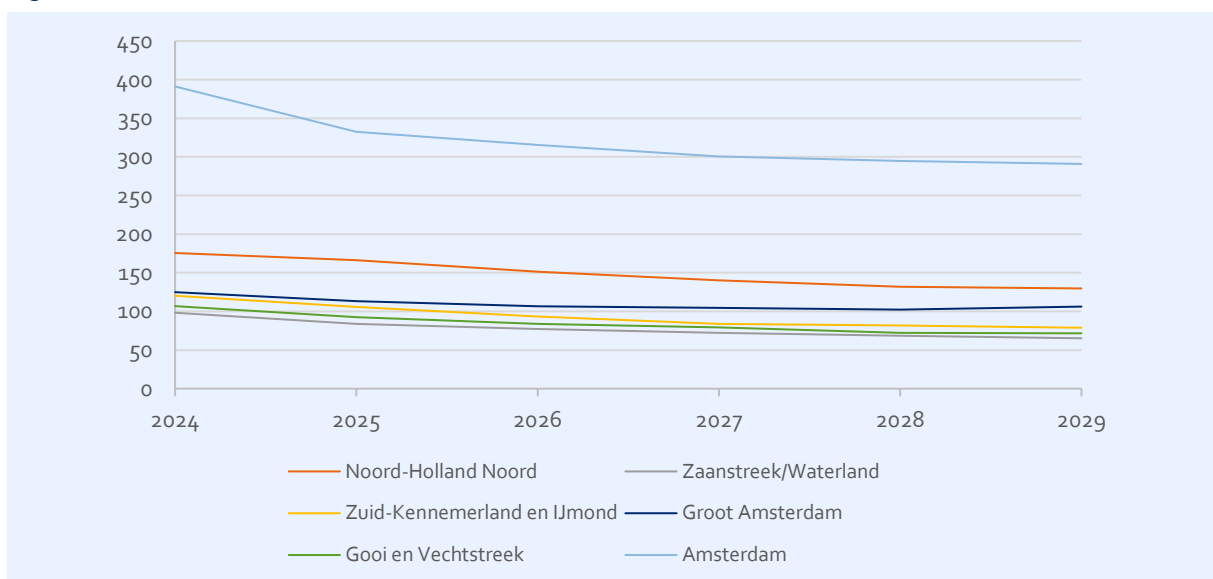
Figuur 5: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



### 5.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden drie soorten van instroom van leraren onderscheiden: instroom vanaf de pabo, vanuit de zogenaamde stille reserve en van zijinstroom. De stille reserve betreft personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn. In Figuur 6 is de te verwachten instroom per arbeidsmarktregio weergegeven. Deze instroom geeft weer hoeveel fte aan nieuw personeel er zonder beleidswijziging te verwachten valt. In Tabel 4 zijn de cijfers onderliggend aan deze figuur opgenomen. De instroom van leraren neemt in alle arbeidsmarktregio's in Noord-Holland over de ramingsperiode naar verwachting iets af.

Figuur 6: Instroom leraren in fte



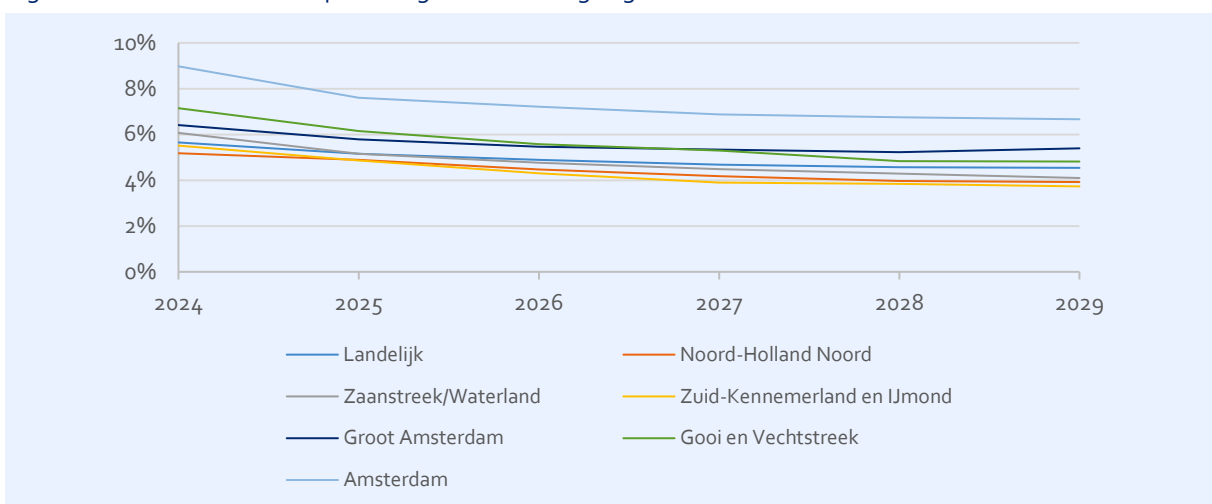


Tabel 4: Instroom leraren in fte

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5.318	4.869	4.613	4.393	4.260	4.221
Noord-Holland Noord	176	166	151	140	132	130
Zaanstreek/Waterland	98	84	77	72	69	65
Zuid-Kennemerland en IJmond	120	106	93	84	82	79
Groot Amsterdam	125	113	107	104	102	106
Gooi en Vechtstreek	107	93	84	79	72	72
Amsterdam	391	332	316	301	295	291

Figuur 7 geeft vervolgens de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat ook ten opzichte van de werkgelegenheid de instroom af zal nemen. In Amsterdam is de instroom naar verwachting aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken.

Figuur 7: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid



## 5.4 Onvervulde werkgelegenheid

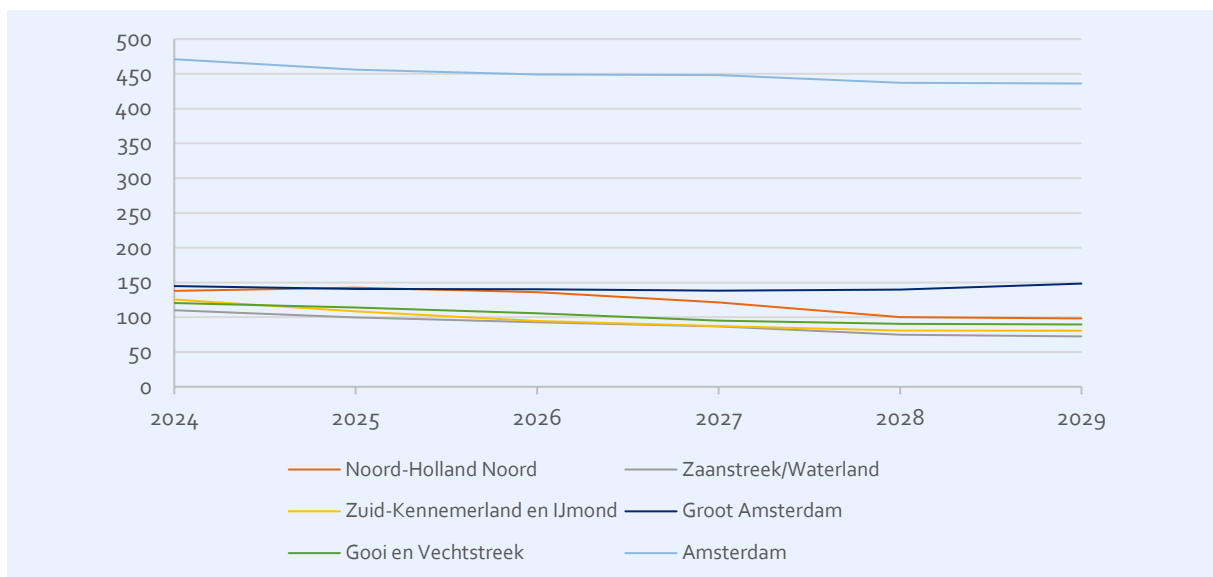
Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de onvervulde werkgelegenheid. Het kan immers zijn dat er een hoge vervangingsvraag is, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kan de tekortenproblematiek toch meevallen. Of als er een lage vervangingsvraag is, maar tegelijkertijd een stijging in de werkgelegenheid als gevolg van een stijging van het verwachte aantal leerlingen, dan kunnen zich toch tekorten gaan voordoen. De onvervulde werkgelegenheid vormt daarom een goede indicator voor de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren en geeft aan waar mogelijk een extra inspanning geleverd zal moeten worden.

In Figuur 8 is de werkgelegenheid in aantallen fte weergegeven die ook met de te verwachten instroom bij ongewijzigd beleid nog niet vervuld zal kunnen worden. De achterliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 5. In alle arbeidsmarktregio's behalve Groot Amsterdam is sprake van een lichte daling van de tekorten.





Figuur 8: Onvervulde werkgelegenheid leraren (tekort) in fte



Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren (tekort) in fte

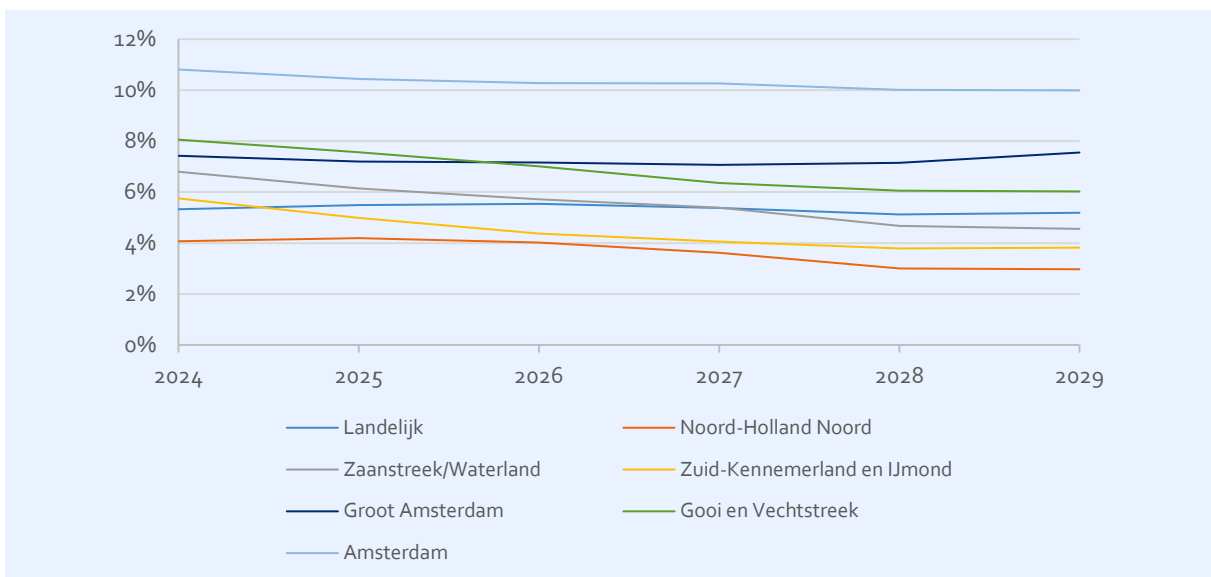
arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5.014	5.174	5.219	5.043	4.778	4.815
Noord-Holland Noord	138	143	136	122	100	98
Zaanstreek/Waterland	110	100	93	87	75	72
Zuid-Kennemerland en IJmond	125	108	95	87	81	81
Groot Amsterdam	145	141	140	138	140	148
Gooi en Vechtstreek	120	114	105	95	90	90
Amsterdam	471	456	449	448	437	436

Om tekorten in perspectief te plaatsen is vervolgens nog de relatieve onvervulde werkgelegenheid bepaald. Dit is de onvervulde werkgelegenheid in fte ten opzichte van de werkgelegenheid en geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek. De relatieve onvervulde werkgelegenheid is in Figuur 9 weergegeven. De onderliggende cijfers zijn opgenomen in Tabel 6. Het blijkt uit de figuur dat de landelijk gemiddelde relatieve onvervulde werkgelegenheid min of meer constant zal zijn gedurende de ramingsperiode. Dit geldt ook voor arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en de stad Amsterdam, waarbij het niveau van de tekorten wel ongeveer 40%, respectievelijk 90% hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. De andere arbeidsmarktregio's laten een lichte daling van de onvervulde werkgelegenheid zien, al verschillen de niveaus onderling aanzienlijk van het landelijk gemiddelde. Zo begint arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek met een tekort dat ongeveer 50% hoger is dan het landelijk gemiddelde, maar zal dit gedurende de ramingsperiode afnemen tot ongeveer 20% boven het landelijk gemiddelde.





Figuur 9: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren



Tabel 6: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren

arbeidsmarktregio	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Landelijk	5,3%	5,5%	5,5%	5,4%	5,1%	5,2%
Noord-Holland Noord	4,1%	4,2%	4,0%	3,6%	3,0%	3,0%
Zaanstreek/Waterland	6,8%	6,1%	5,7%	5,4%	4,7%	4,6%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,8%	5,0%	4,4%	4,1%	3,8%	3,8%
Groot Amsterdam	7,4%	7,2%	7,2%	7,1%	7,1%	7,6%
Gooi en Vechtstreek	8,1%	7,6%	7,0%	6,4%	6,1%	6,0%
Amsterdam	10,8%	10,4%	10,3%	10,3%	10,0%	10,0%





## A Arbeidsmarktregioïndeling



nr	naam	nr	naam
1	Groningen	21	Haaglanden
2	Friesland	22	Midden-Holland
3	Drenthe	23	's-Gravenhage
4	Regio Zwolle	24	Rijnmond
5	Twente	25	Drechtsteden
6	Noord-Holland Noord	26	Gorinchem
7	Zaanstreek/Waterland	27	Rotterdam
8	Zuid-Kennemerland en IJmond	28	Rivierenland
9	Groot Amsterdam	29	Rijk van Nijmegen
10	Gooi en Vechtstreek	30	Midden-Gelderland
11	Amsterdam	31	Achterhoek
12	Flevoland	32	Zeeland
13	Almere	33	West-Brabant
14	Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe	34	Midden-Brabant
15	FoodValley	35	Noordoost-Brabant
16	Amersfoort	36	Zuidoost-Brabant
17	Midden-Utrecht	37	Helmond-De Peel
18	Utrecht	38	Noord-Limburg
19	Holland Rijnland	39	Midden-Limburg
20	Zuid-Holland Centraal	40	Zuid-Limburg

