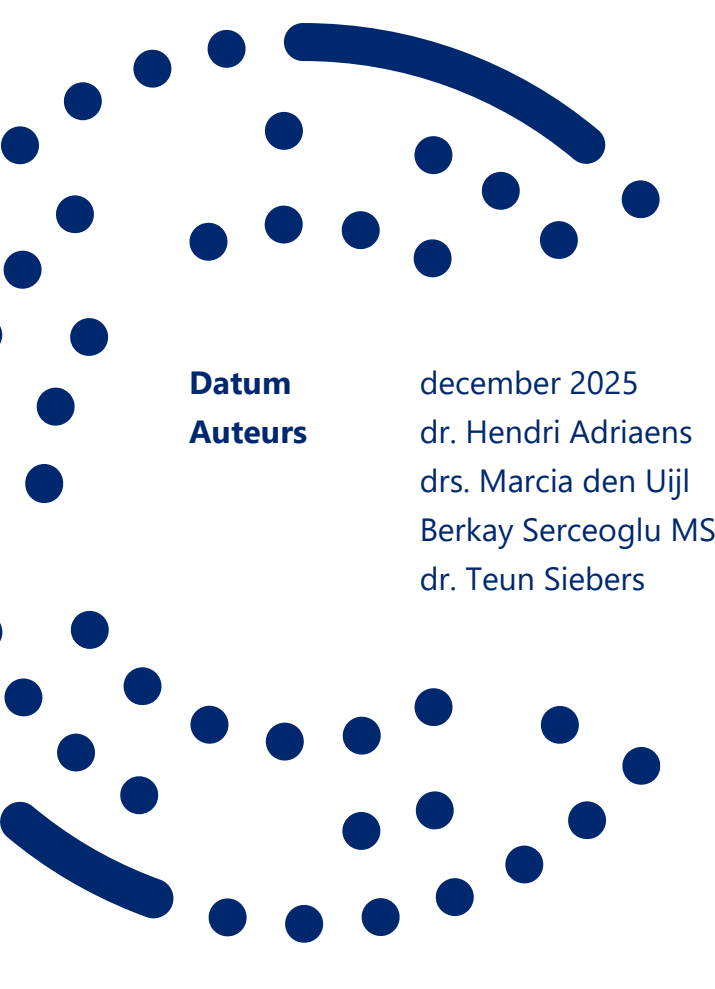


Arbeidsmarktramingen primair onderwijs 2025

regio Noord-Holland

A decorative graphic on the left side of the page, consisting of a series of dark blue dots and two thick, curved dark blue lines that sweep across the page.

Datum

december 2025

Auteurs

dr. Hendri Adriaens
drs. Marcia den Uijl
Berkay Serceoglu MSc
dr. Teun Siebers

Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Hendri Adriaens
hendri.adriaens@centerdata.nl

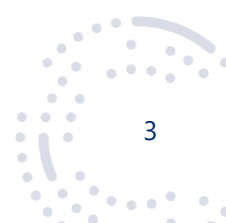
© Centerdata, Tilburg, 2025

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	5
3	Leeftijdsopbouw	6
4	Aanvangstekort uit de tekortmeting	7
5	Ramingen	8
5.1	Werkgelegenheid	8
5.2	Vervangingsvraag	9
5.3	Instroom	10
5.4	Tekorten	11
A	Arbeidsmarktregioindeling	14





1 Inleiding

Dit rapport¹ geeft een indruk van de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de regio Noord-Holland, bestaande uit arbeidsmarktregio's² 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 mirrorpedia.nl. Ramingen op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2025".³

De ramingen zijn gebaseerd op gegevens afkomstig uit salarisadministraties van nagenoeg al het onderwijspersoneel in Nederland. Het model Mirror 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 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 zijnstroom gesimuleerd. Indien vacatures niet opgevuld kunnen worden, spreken we van onvervulde werkgelegenheid, of tekorten.
3. In dit rapport worden de gemiddelden van 100 simulaties beschreven. Hierbij is uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2025. 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 kernvariabelen die in dit rapport worden behandeld en de relatie die tussen deze kernvariabelen 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 2024 bestaande tekorten in het primair onderwijs en in hoofdstuk 5 op prognoses over de periode 2025-2030.

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

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

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



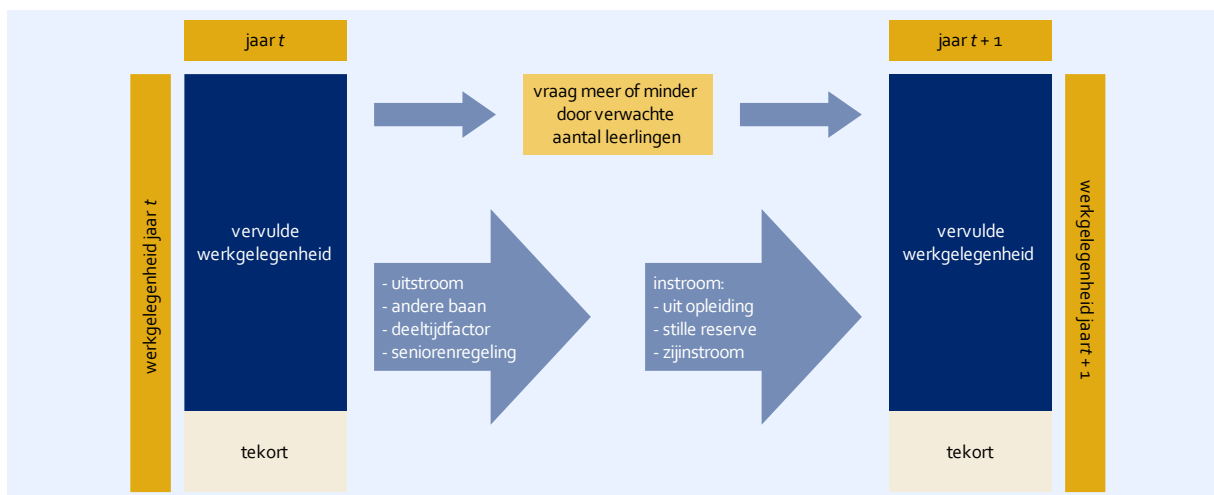
2 Kernvariabelen

In dit hoofdstuk definiëren we een aantal belangrijke kernvariabelen voor de arbeidsmarkt voor leraren waarvan we in dit rapport prognoses tonen. Deze kernvariabelen betreffen:

1. Werkgelegenheid: dit geeft de totale vraag naar leraren aan. De werkgelegenheid wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen. Als er geen tekorten zijn, is de werkgelegenheid gelijk aan het aantal fte⁴ leraren dat werkt.
2. Vervangingsvraag: dit is de 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. Tekort: de werkgelegenheid die na instroom niet is ingevuld.⁵

In Figuur 1 wordt de relatie tussen deze variabelen geïllustreerd. De werkgelegenheid in jaar t (bijvoorbeeld 2027) is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van tekorten. De werkgelegenheid (sectie 5.1) voor jaar $t+1$, hier 2028, kan hoger of lager liggen dan in 2027, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2027 op de scholen werken stroomt een deel uit, bijvoorbeeld naar pensioen of een andere baan, of gaat meer of minder uren werken (deeltijd-factor). 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, resteren wederom tekorten (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.

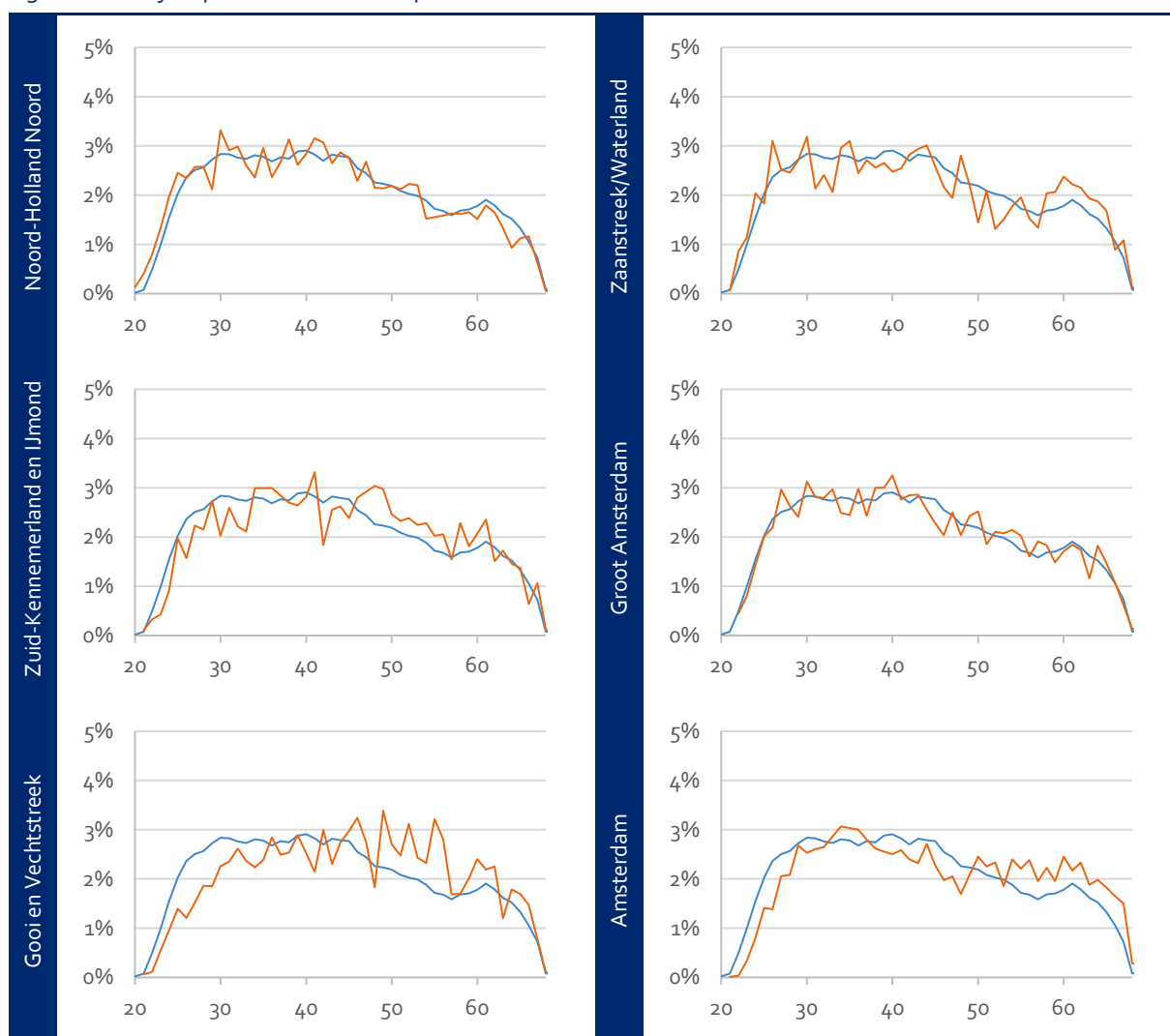
⁴ Full time equivalent, 1 fte is een voltijdsbaan.

⁵ Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk: verandering tekort = 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 2024 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 relatief meer 45- tot 60-jarigen heeft en minder jongeren dan het landelijk gemiddelde. De stad Amsterdam heeft relatief meer 50-plussers. Dit betekent dat zeker in Amsterdam op korte en middellange termijn mogelijk rekening moet worden gehouden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leraren. In de ramingen vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2024





4 Aanvangstekort uit de tekortmeting

In het startjaar van de raming is al sprake van tekorten aan leraren. De omvang daarvan bepalen we met behulp van de tekortmeting in het primair onderwijs.⁶ In de tekortmeting is aan scholen gevraagd zowel openstaande vacatures als verborgen tekorten⁷ op te geven, zowel voor reguliere posities als voor vervanging. Omdat de arbeidsmarktramingen alleen het reguliere personeel betreffen worden de door scholen gesignaleerde tekorten onder vervanging in dit rapport niet meegenomen.

Daarnaast dienen de door scholen opgegeven tekorten voor regulier personeel beschouwd te worden in relatie tot de voor de arbeidsmarktramingen beschikbare formatiegegevens. De categorie van verborgen tekorten “zijnstroom die te vroeg zelfstandig voor de klas staat”, 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 in de ramingen als het aanvangstekort opgenomen.

Tabel 1: Reguliere tekort aan leraren per 1 oktober 2024 (% van de werkgelegenheid)

arbeidsmarktregio	niet in formatie		in formatie (zijnstroom)		totaal	aandeel in ramingen ⁸
	open	verborgen		verborgen		
Nederland	1,0%	3,5%		1,1%	5,6%	80%
Noord-Holland Noord	1,0%	1,6%		0,4%	3,0%	87%
Zaanstreek/Waterland	1,4%	6,1%		1,0%	8,5%	88%
Zuid-Kennemerland en IJmond	0,9%	4,0%		1,5%	6,5%	75%
Groot Amsterdam	1,4%	6,2%		2,0%	9,5%	80%
Gooi en Vechtstreek	1,5%	4,0%		1,6%	7,1%	77%
Amsterdam	1,9%	7,1%		2,7%	11,7%	77%

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 Noord-Holland Noord en Zaanstreek/Waterland zijn de tekorten relatief minder vaak opgevuld met personen die ook al aanwezig zijn in de formatiebestanden (zijnstroom). Daarom is daar bijna 90% van het gemeten reguliere tekort als aanvangstekort in de ramingen opgenomen. Voor Amsterdam bedraagt dit percentage 77%. Het landelijk gemiddelde is 80%.

⁶ Zie rapport “Personeelstekorten primair onderwijs, peildatum 1 oktober 2024” op mirrorpedia.nl/publicaties.

⁷ 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.

⁸ Dit is voor de landelijke cijfers berekend als: $(1,0 + 3,5) / 5,6 = 80\%$.





5 Ramingen

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 tekorten. Er zijn drie factoren die in de ramingen de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen:

1. de leerlingenprognoses van DUO per brin (zie data.duo.nl).
2. de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin. Deze ratio is bepaald op peildatum 1 oktober 2024.
3. een beperkte vaste voet.

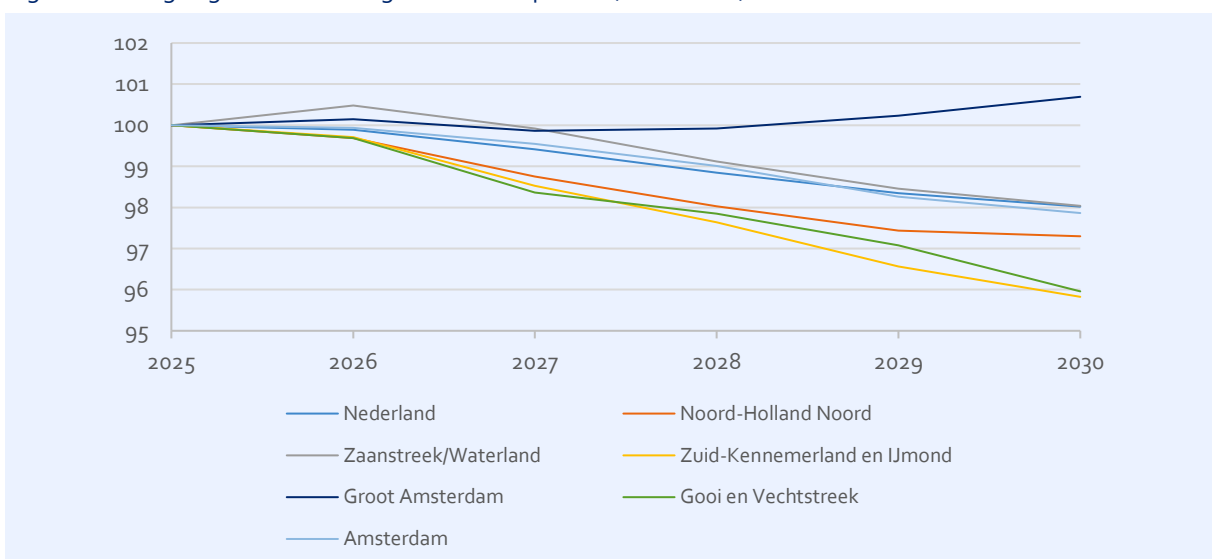
In Tabel 2 wordt de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 2: Werkgelegenheid leraren (fte exclusief seniorenregeling)

arbeidsmarktregio	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nederland	92.829	92.729	92.284	91.758	91.297	90.991
Noord-Holland Noord	3.370	3.360	3.328	3.304	3.284	3.279
Zaanstreek/Waterland	1.609	1.617	1.608	1.595	1.585	1.578
Zuid-Kennemerland en IJmond	2.129	2.123	2.098	2.079	2.056	2.040
Groot Amsterdam	1.941	1.944	1.939	1.940	1.946	1.955
Gooi en Vechtstreek	1.353	1.349	1.331	1.324	1.314	1.298
Amsterdam	4.422	4.420	4.402	4.379	4.346	4.328

In Figuur 3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2025. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau vanaf 2025 licht daalt. In arbeidsmarktregio Groot Amsterdam stijgt de werkgelegenheid naar verwachting tegen de landelijke trend in. In Zuid-Kennemerland en IJmond, en Gooi en Vechtstreek daalt de werkgelegenheid naar verwachting het sterkst.

Figuur 3: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2025 (2025 = 100)

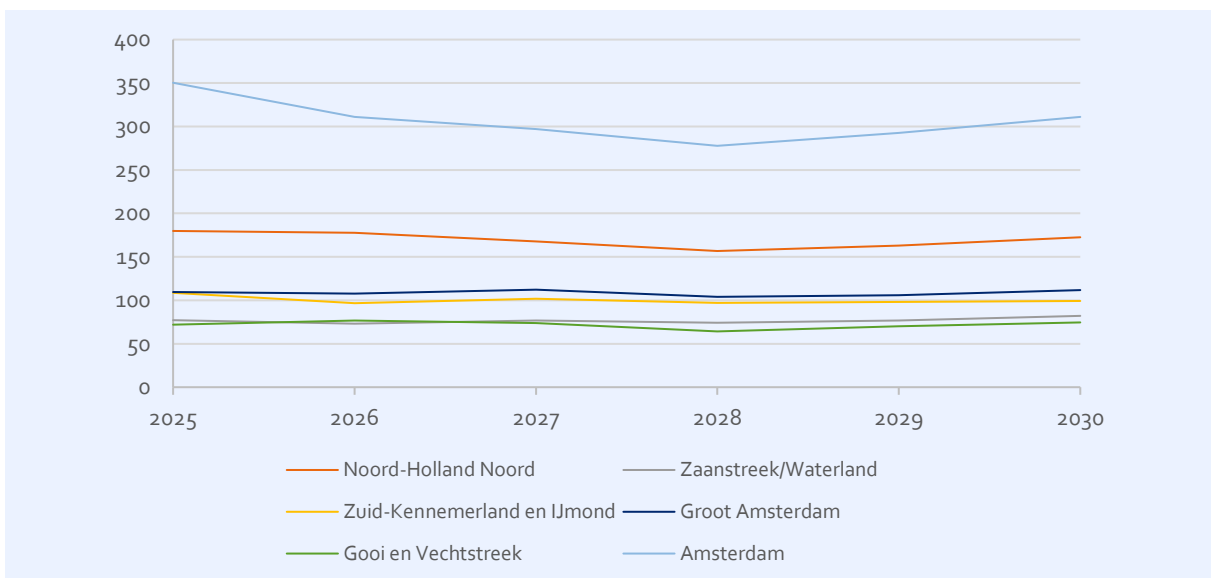




5.2 Vervangingsvraag

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 (fte)



Tabel 3: Vervangingsvraag leraren (fte)

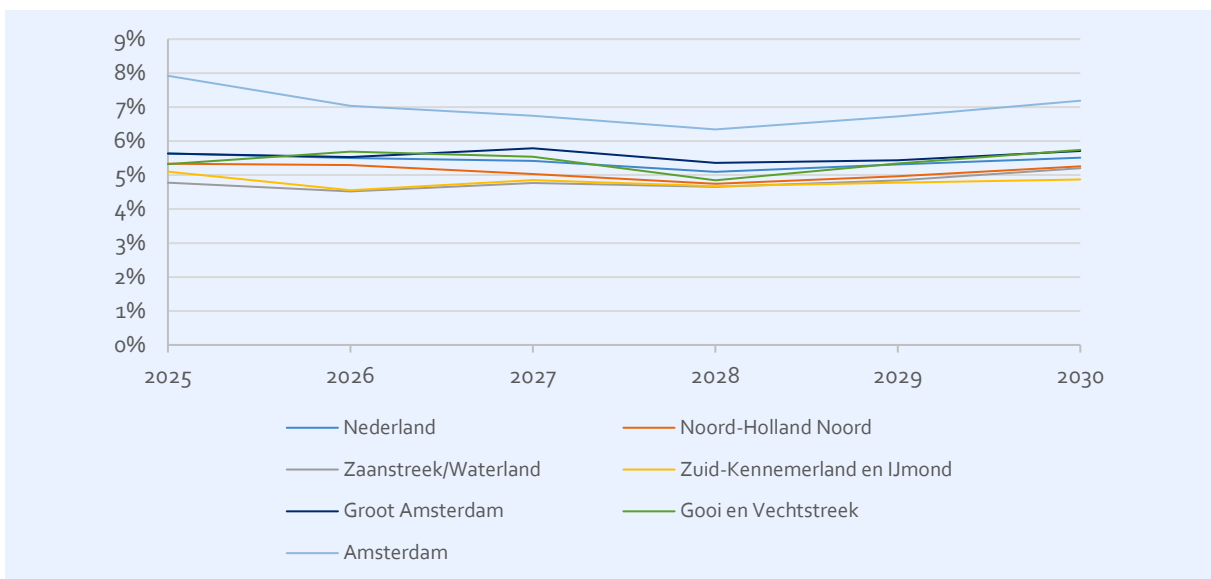
arbeidsmarktregio	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nederland	5.231	5.104	4.996	4.675	4.853	5.017
Noord-Holland Noord	180	178	168	157	163	172
Zaanstreek/Waterland	77	73	77	74	77	82
Zuid-Kennemerland en IJmond	109	97	102	97	98	99
Groot Amsterdam	109	108	112	104	106	112
Gooi en Vechtstreek	72	77	74	64	70	75
Amsterdam	350	311	297	278	292	311

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.



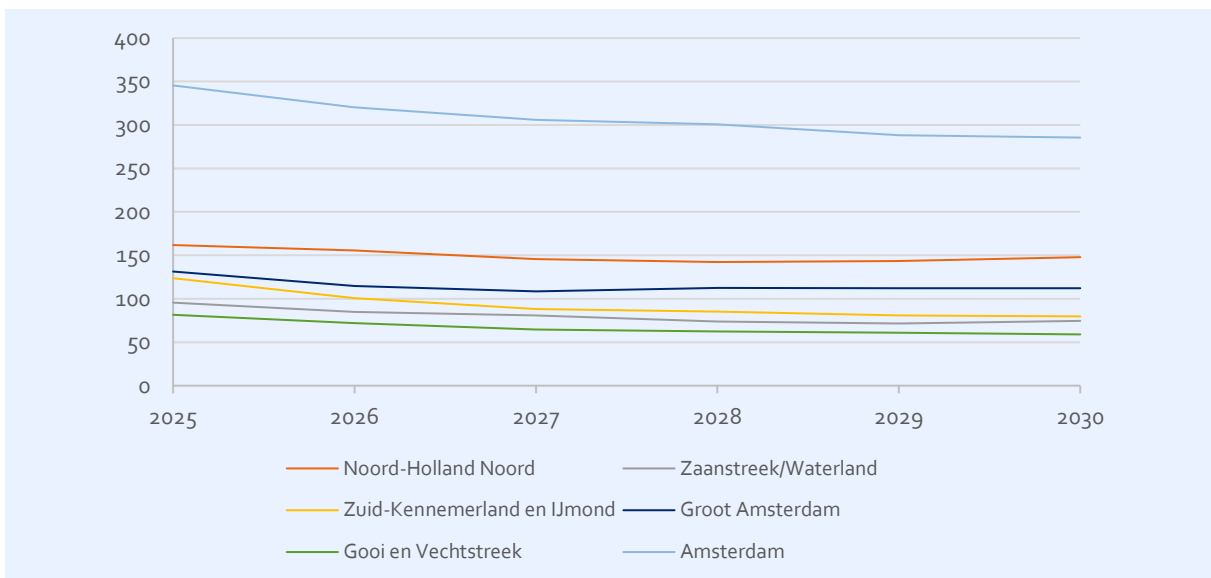
Figuur 5: Vervangingsvraag leraren (% van de werkgelegenheid)



5.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In de ramingen 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 (fte)



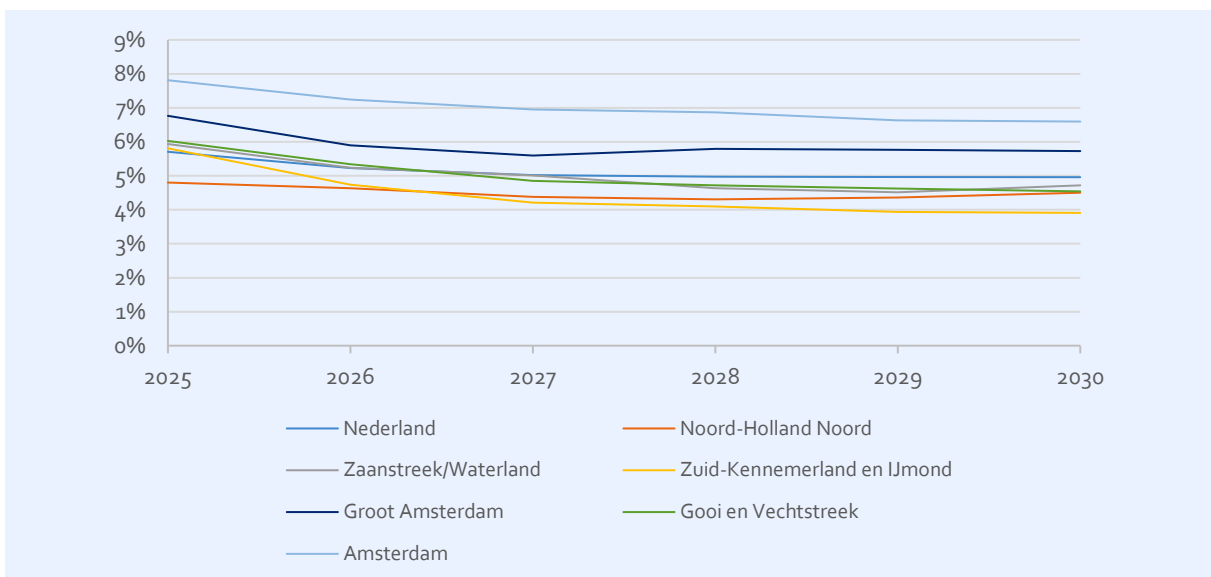


Tabel 4: Instroom leraren (fte)

arbeidsmarkregio	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nederland	5.297	4.845	4.629	4.566	4.530	4.512
Noord-Holland Noord	162	156	146	142	143	148
Zaanstreek/Waterland	96	85	81	74	72	74
Zuid-Kennemerland en IJmond	124	101	88	85	81	80
Groot Amsterdam	131	115	108	112	112	112
Gooi en Vechtstreek	82	72	65	63	61	59
Amsterdam	345	320	306	301	288	285

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 landelijk gemiddelde. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken.

Figuur 7: Instroom leraren (% van de werkgelegenheid)



5.4 Tekorten

Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de tekorten. 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 verwachte tekorten vormen 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.

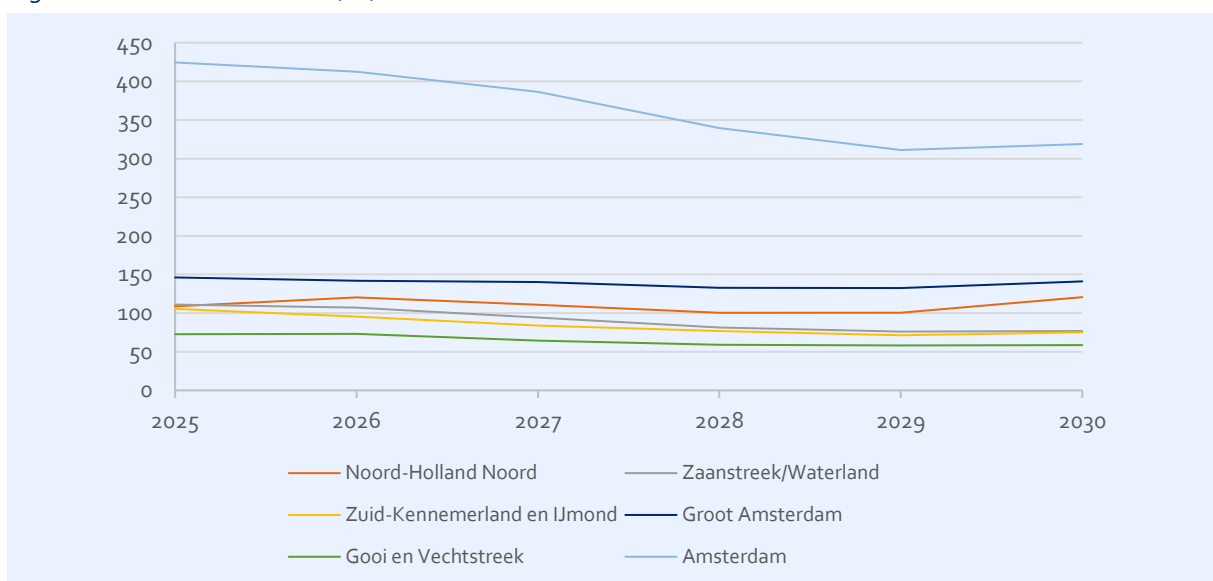
In Figuur 8 is de werkgelegenheid in aantallen fte weergegeven die ook met de te verwachten instroom bij ongewijzigd beleid nog niet vervuld zal kunnen worden. De achterliggende cijfers zijn te





vinden in Tabel 5. In alle arbeidsmarktregio's behalve Groot Amsterdam is sprake van een lichte daling van de tekorten. Voor de stad Amsterdam wordt een grotere daling van de tekorten voorspeld.

Figuur 8: Tekorten aan leraren (fte)



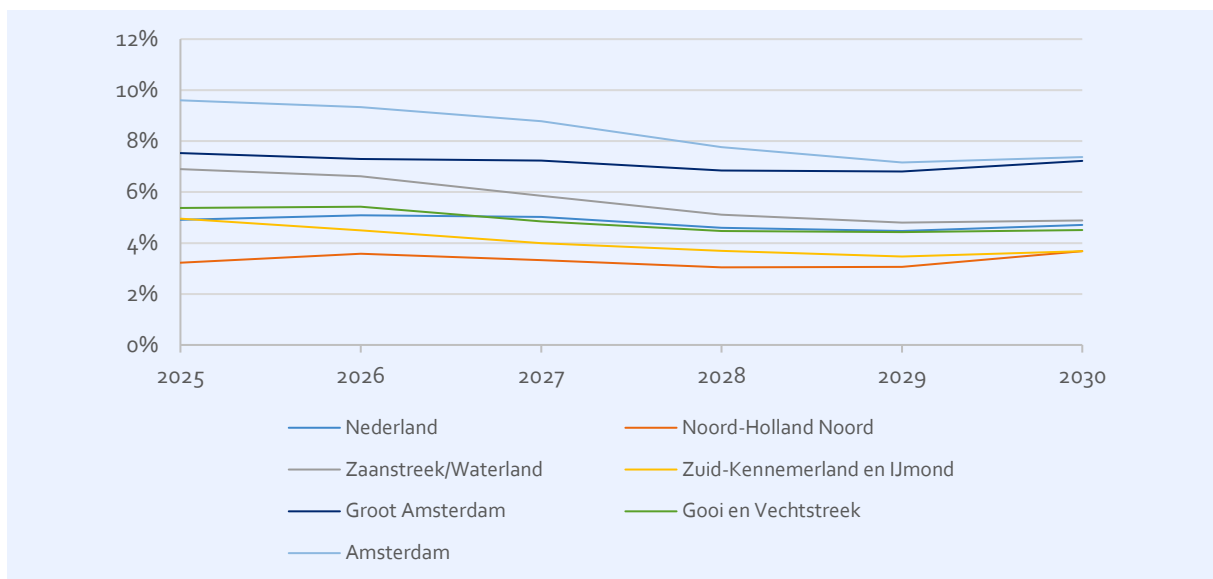
Tabel 5: Tekorten aan leraren (fte)

arbeidsmarktregio	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nederland	4.559	4.718	4.639	4.222	4.083	4.282
Noord-Holland Noord	109	120	111	101	101	121
Zaanstreek/Waterland	111	107	94	82	76	77
Zuid-Kennemerland en IJmond	106	95	84	77	71	75
Groot Amsterdam	146	142	140	133	132	141
Gooi en Vechtstreek	73	73	65	59	58	59
Amsterdam	425	413	387	340	311	319

Om de tekorten in perspectief te plaatsen zijn deze uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid. Dit geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek. Het resultaat is in Figuur 9 weer-gegeven. De onderliggende cijfers zijn opgenomen in Tabel 6. Het blijkt uit de figuur dat de landelijk gemiddelde tekorten min of meer constant zullen zijn gedurende de ramingsperiode. In arbeidsmarkt-regio's Groot Amsterdam en Amsterdam ligt het niveau van de tekorten in 2025 ongeveer 50%, res-pectievelijk 100% hoger dan het landelijk gemiddelde. In Amsterdam voorspellen we een daling van de tekorten, terwijl we verwachten dat de tekorten in Groot Amsterdam min of meer constant zullen zijn gedurende de ramingsperiode. Alleen voor arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord verwachten we een (lichte) stijging van de tekorten, maar de tekorten zijn daar gedurende de gehele ramingsperiode wel de laagste in regio Noord-Holland.



Figuur 9: Tekorten aan leraren (% van de werkgelegenheid)



Tabel 6: Tekorten aan leraren (% van de werkgelegenheid)

arbeidsmarktregio	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nederland	4,9%	5,1%	5,0%	4,6%	4,5%	4,7%
Noord-Holland Noord	3,2%	3,6%	3,3%	3,0%	3,1%	3,7%
Zaanstreek/Waterland	6,9%	6,6%	5,9%	5,1%	4,8%	4,9%
Zuid-Kennemerland en IJmond	5,0%	4,5%	4,0%	3,7%	3,5%	3,7%
Groot Amsterdam	7,5%	7,3%	7,2%	6,9%	6,8%	7,2%
Gooi en Vechtstreek	5,4%	5,4%	4,8%	4,5%	4,4%	4,5%
Amsterdam	9,6%	9,3%	8,8%	7,8%	7,2%	7,4%



A Arbeidsmarktregioindeling



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	Veluwe Stedendriehoek	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