



**Scenario's mogelijke gevolgen
maatregelen lerarentekort primair
onderwijs 2017-2021**

Versie 10.0

Datum juni 2018

Onze referentie 1306217

Colofon

Directie	Kennis en PO
Projectnaam	Werkgroep Lerarentekort
Versienummer	10.0
Contact	Ministerie van OCW Rijnstraat 50 Den Haag Postbus 16375 2500 BJ Den Haag
Afdelingsgegevens	Directie Kennis - PSB
Auteurs	Directie Kennis van OCW CentERdata Werkgroep Lerarentekort OCW

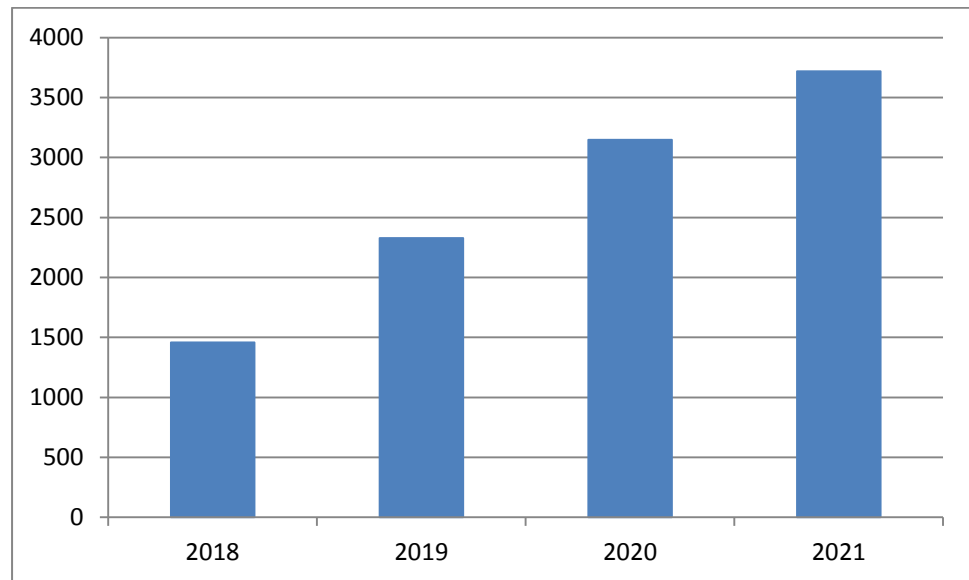
	Colofon—2
	Inleiding—4
1	In-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen—6
1.1	Instroom—6
1.2	Doorstroom—7
1.3	Uitstroom—9
1.4	Combinatie lijn 1—10
2	Zijinstroom—12
3	Behoud van leraren—13
3.1	Ziekteverzuim—13
3.2	Werktijdfactor—14
3.4	Minder uitval jonge leraren—16
3.5	Behoud oudere leraren—17
3.6	Combinatie lijn 3—17
4	Stille reserve—19
5	Beloning en carrièreperspectief—20
6	Onderwijs anders organiseren—21
7	Extra maatregelen—23
7.1	Eerdere instroom deelnemers deeltijd-Pabo—23
7.2	Onderwijsassistenten op weg helpen met de Pabo—24
8	Alle scenario's gecombineerd—25
8.1	Samenvatting—25
8.2	Combinatie scenario's tot en met 2021, middenvariant—26
8.3	Combinatie scenario's op langere termijn, middenvariant—27
8.4	Combinatie scenario's tot en met 2021, hoge variant—29
9	Conclusie—31
	Bijlagen—32

Inleiding

Tekorten

Het ministerie van OCW maakt zich zorgen over (verwachte) tekorten aan leraren in het primair onderwijs. Recente arbeidsmarktramingen, gebaseerd op gegevens uit het schooljaar 2015/2016, laten zien dat er onder ongewijzigde omstandigheden in 2021 een tekort wordt verwacht van 3.718 voltijdsbanen (fte).

Figuur I.1 Geraamde tekorten leraren en directeuren po in fte volgens basisscenario, uitgaande van economische groei (Bron: CentERdata)



De ramingen laten verder ook zien dat dit geen tijdelijk fenomeen is dat zich vanzelf herstelt. Volgens de ramingen wordt het tekort tot en met 2027 ieder jaar groter.

In februari 2017 is daarom door OCW een actieplan naar de Kamer gestuurd met daarin lijnen waarlangs dit tekort bestreden kan worden, in samenwerking met het onderwijsveld en de sociale partners. In juni en november 2017 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang en update van het plan gestuurd, inmiddels uitgebreid tot 6 lijnen waarlangs actie dient te worden ondernomen:

- Bevorderen in- door- en uitstroom van de lerarenopleiding
- Bevorderen zij-instroom
- Behoud van leraren
- Aanspreken stille reserve
- Bieden beloning en carrièreperspectief
- Onderwijs anders organiseren

Scenario's

Om in te schatten welke effecten de actielijnen kunnen hebben op het verwachte lerarentekort zijn scenario's gemaakt voor mogelijke opbrengsten. Vervolgens zijn deze scenario's door CentERdata doorgerekend in het model van de arbeidsmarktramingen om na te gaan wat de opbrengst kan zijn in termen van minder tekorten aan leraren.

Zo ontstaat een beeld van de mate waarin de verschillende maatregelen zouden kunnen bijdragen aan het oplossen van het lerarentekort. Het gaat hier nadrukkelijk niet om beloftes of streefgetallen, maar om een inschatting van wat mogelijk is in verschillende scenario's. Binnen een moeilijk te voorspellen terrein als de arbeidsmarkt kunnen hiermee beleidsmatig keuzes gemaakt worden op grond van mogelijke resultaten.

De schattingen voor de scenario's zijn tot stand gekomen op basis van de tot nu toe beschikbare gegevens en berekeningen van CentERdata, overige bronnen (onder andere DUO en het Vervangingsfonds) en eigen inschattingen van de directies PO, HO&S en Kennis. Er is steeds een laag, een midden en een hoog scenario gemaakt. Het basisscenario (geen veranderingen als gevolg van beleid) is de huidige raming van CentERdata. Hierin wordt rekening gehouden met verwachtingen omtrent externe factoren als de ontwikkeling van de bevolking (leerlingaantallen) en economische ontwikkelingen. In dit rapport wordt een raming gepresenteerd van de mogelijke effecten van de opgestelde scenario's voor verschillende maatregelen tegen het lerarentekort per lijn.

De mogelijke effecten van de scenario's zijn berekend op landelijk niveau. Het is niet mogelijk de effecten op regionaal niveau te berekenen vanwege de geringere omvang en mede daardoor toename van onzekerheden. Ook is het niet goed mogelijk om een dergelijk rapport op te stellen voor de tekorten in het voortgezet onderwijs. Dit komt door de vakgerichte aanpak (en tekorten) in combinatie met de regionale spreiding.

Kanttekeningen

De arbeidsmarkttramingen van het model Mirror zijn gebaseerd op gegevens tot en met het schooljaar 2015/2016. Vervolgens wordt uitgegaan van een situatie waarbij de omstandigheden niet veranderen. Hierbij zit een aantal onzekere factoren, zoals de economische ontwikkeling in Nederland. Hoe verder vooruit er geraamd wordt hoe onzekerder de raming is.

In dit rapport worden de verschillende scenario's gepresenteerd waarbij een lage, midden en hoge variant wordt gepresenteerd. Daarmee wordt aan de schatting van de raming nog een schatting toegevoegd. Dat houdt ook in dat hier geen zekerheden gepresenteerd kunnen worden maar mogelijke uitkomsten. De ramingen lopen slechts door tot 2021, omdat verder ramen te onzeker wordt.

Overigens spelen er ook nog andere zaken die niet in de actielijnen voorkomen en die niet door OCW of de sociale partners te beïnvloeden zijn. Vanuit het verleden is bekend dat de algemene economische situatie van invloed is op de mate waarin scholen leraren kunnen vinden. Verwachtingen hieromtrent zijn dan ook in de oorspronkelijke ramingen meegenomen. Als het economisch goed gaat, mensen meer alternatieven hebben en de marktsalarissen stijgen dan is het doorgaans voor het onderwijs moeilijker om mensen te vinden. De komende jaren gaat de zorgsector op zoek naar grote aantallen werknemers. Dat kan ook concurrentie voor het onderwijs betekenen (en andersom). De zorg is immers nu de belangrijkste sector waar de stille reserve met een onderwijsbevoegdheid werkzaam is.

1 In-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen

1.1 Instroom

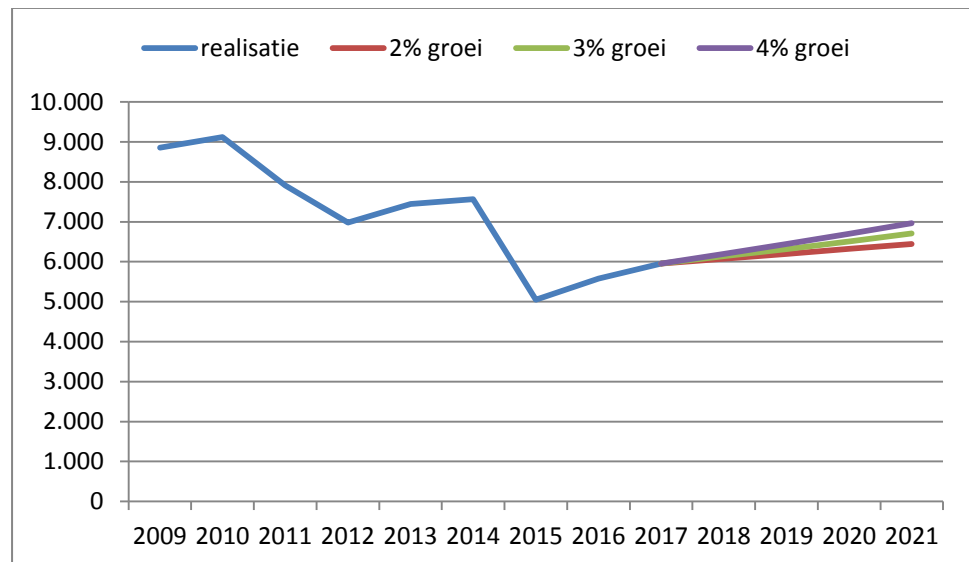
Het aantal inschrijvingen voor de pabo daalde in 2015 fors met ongeveer 34% ten opzichte van 2014. Dit heeft grotendeels te maken met de verscherpte toelatingseisen die ingegaan zijn vanaf 2015. In 2016 steeg het aantal inschrijvingen weer met 8,4% en in 2017 nog eens met 6,8%, waardoor het aantal inschrijvingen nu ongeveer 23% lager ligt dan in 2014.

Het lerarentekort zou een positief effect op het aantal inschrijvingen kunnen hebben, omdat de kans op een baan voor pabo-afgestudeerden groot is. Daarnaast is het project 'Goed voorbereid naar de pabo' (dat MBO-ers ondersteunt voor zij aan de pabo beginnen) verlengd tot in 2018, worden er extra middelen verstrekt voor salarisverhoging en verminderen van de werkdruk en ligt er een plan om het collegegeld voor de eerste twee jaar van de pabo voor de helft te vergoeden.

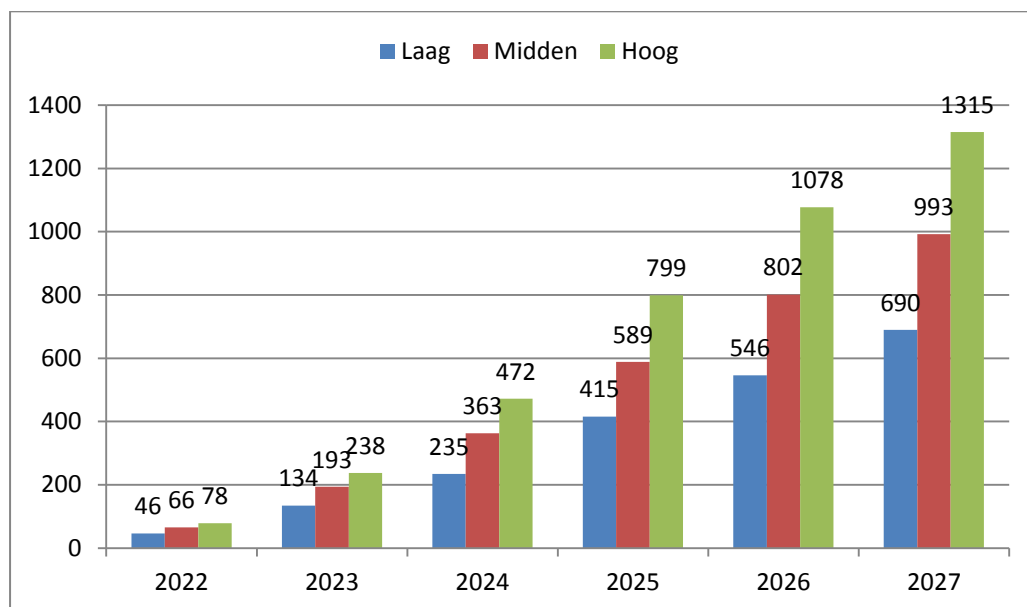
Scenario's

De scenario's die op zijn gesteld gaan er gezien het bovenstaande van uit dat het herstel van het aantal inschrijvingen voor de pabo in de periode 2018-2021 verder doorzet, met 2% extra per jaar in het lage scenario, 3% extra per jaar in het midden scenario en 4% extra per jaar in het hoge scenario.

Figuur 1.1 Pabo instroom (aantal nieuwe studenten voltijd plus deeltijd). Bron t/m 2017 DUO, jaren daarna laag-midden-hoog scenario verbetering.



Figuur 1.2 Extra fte (vermindering tekorten) door toename instroom Pabo respectievelijk laag-midden-hoog scenario in de jaren 2022-2027 (Bron: CentERdata)



Een groei van de instroom van de pabo levert zoals gezegd pas vanaf 2022 een vermindering van de verwachte tekorten op. Het gaat hier echter wel om aanzienlijke aantallen, oplopend tot 690 fte in 2027 voor het lage scenario tot 1315 fte voor het hoge scenario.

1.2

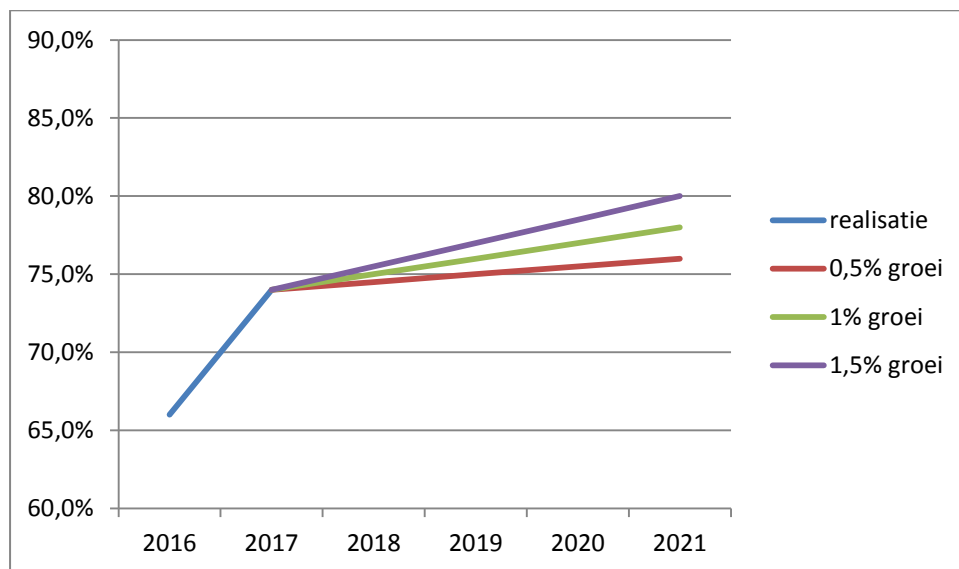
Doorstroom

Het percentage instromers van de pabo dat uiteindelijk ook een diploma weet te behalen wordt hier aangeduid als het studierendement. Het aantal studenten dat na het eerste jaar van de pabo ook in het tweede jaar terecht kwam was in 2017 ongeveer 74%. Dit representeert een stijging van 8 procentpunt ten opzichte van 2016. Deze forse stijging heeft te maken met de verscherpte toelatingseisen voor de pabo. Zij die hier doorheen komen, hebben blijkbaar ook een betere kans het eerste jaar met succes te voltooien en door te stromen. Dit betekent dat we hiermee ook een hogere verwachting hebben van de totale doorstroom voor de opleiding: het aandeel van degenen die aan de opleiding beginnen en ook daadwerkelijk een diploma halen.

Scenario's

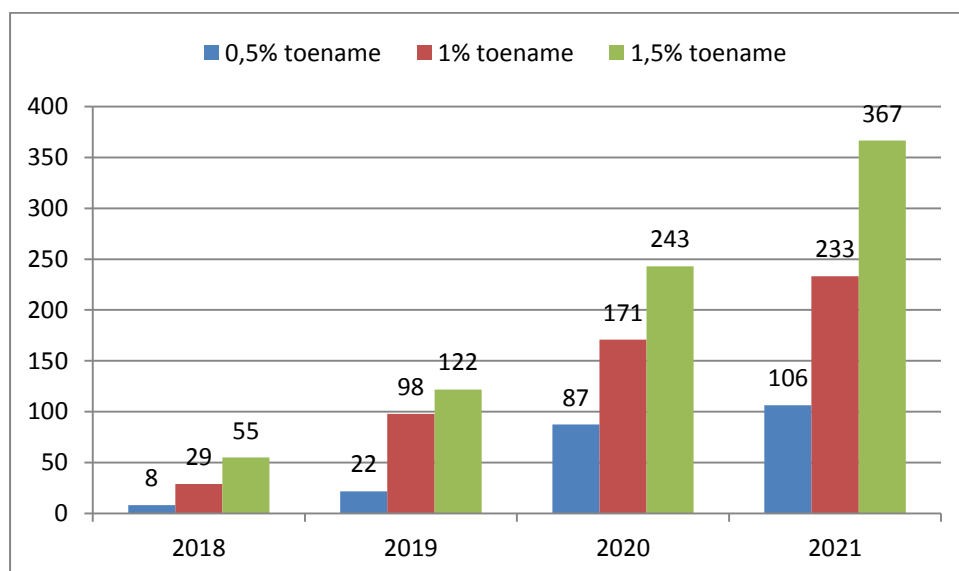
De verwachting is dat de verscherpte toelatingseisen de komende jaren invloed blijven hebben op de samenstelling van de deelnemers. Daardoor is de aanname dat het totale rendement vanaf 2018 tot en met 2021 licht blijft stijgen, met 0,5 procentpunt per jaar in het lage scenario, 1 procentpunt per jaar in het midden scenario en 1,5 procentpunt per jaar in het hoge scenario.

Figuur 1.3 Stijgend studierendement pabo jaar 1 naar jaar 2. Bron t/m 2017 DUO, jaren daarna laag-midden-hoog scenario



Als we de verhoging van het studierendement doortrekken naar de populatie op de pabo zien we de komende jaren (met inachtneming van het feit dat niet iedereen in het onderwijs zal gaan werken) extra fte op de arbeidsmarkt komen en daarmee een vermindering van het verwachte aantal fte aan tekorten.

Figuur 1.4 Extra fte (vermindering tekorten) door stijgend studierendement Pabo respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



Een stijging van het studierendement volgens het lage scenario levert in 2021 volgens het lage scenario 106 fte minder aan tekorten op. Als de stijging volgens het hoge scenario verloopt gaat het om 367 fte. Dit is respectievelijk 3% en 12% van het in dat jaar verwachte tekort.

1.3

Uitstroom

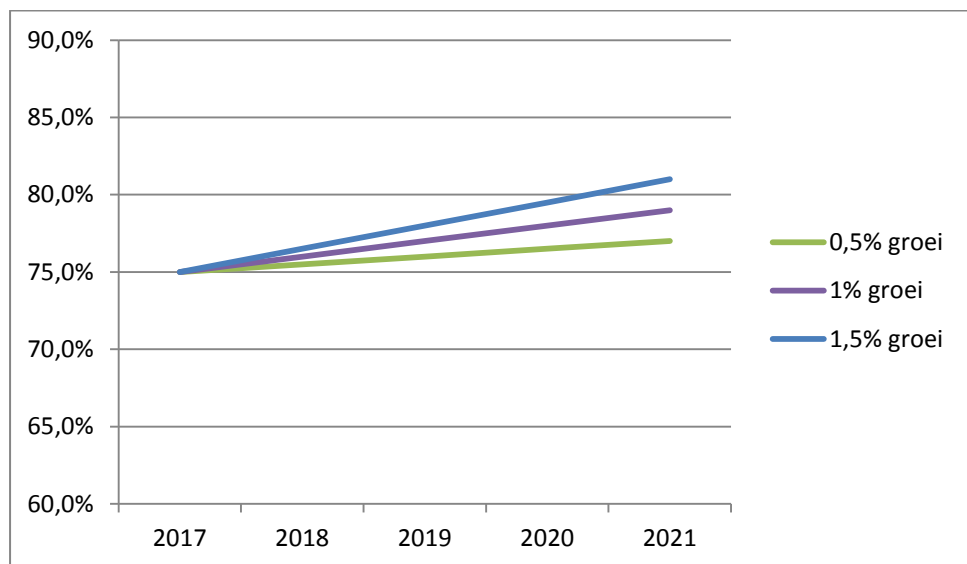
Het percentage afgestudeerden aan de pabo dat één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs wordt hier aangeduid met het beroepsrendement. In de periode 2010-2015 lag het beroepsrendement van de pabo steeds rond de 75%.

De verwachting is dat dit percentage licht gaat stijgen in de periode 2018-2021 vanwege de grote baanzekerheid en de extra middelen voor salarisverhoging en verminderen van de werkdruk.

Scenario's

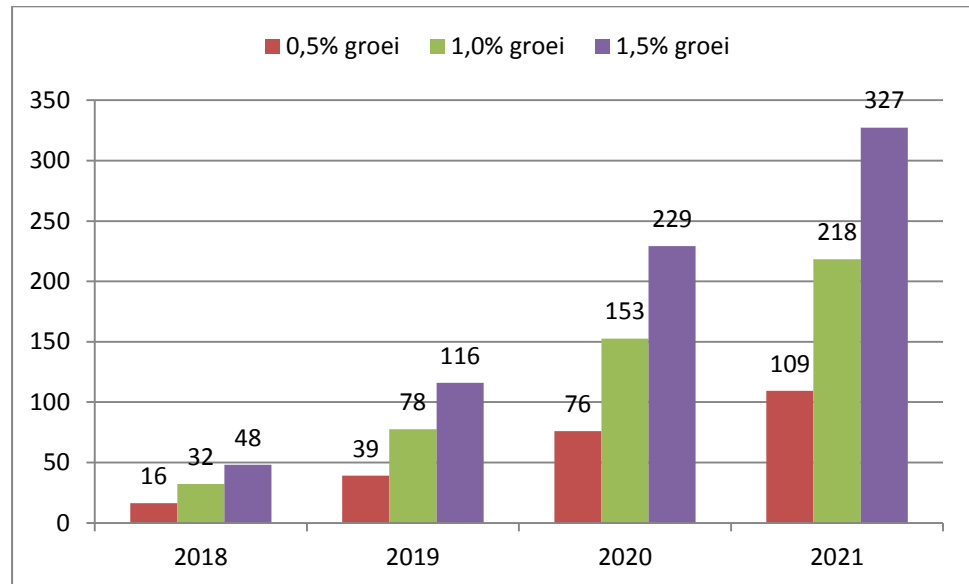
In het lage scenario stijgt het beroepsrendement met 0,5 procentpunt per jaar, in het midden scenario met 1 procentpunt per jaar en in het hoge scenario met 1,5 procentpunt per jaar.

Figuur 1.5 Beroepsrendement pabo. Bron 2017 CentERdata, jaren daarna laag-midden-hoog scenario verbetering



De geschatte opbrengst van de stijging van het beroepsrendement is in de volgende grafiek te zien.

Figuur 1.6 Extra fte (vermindering tekorten) door stijgend beroepsrendement pabo respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



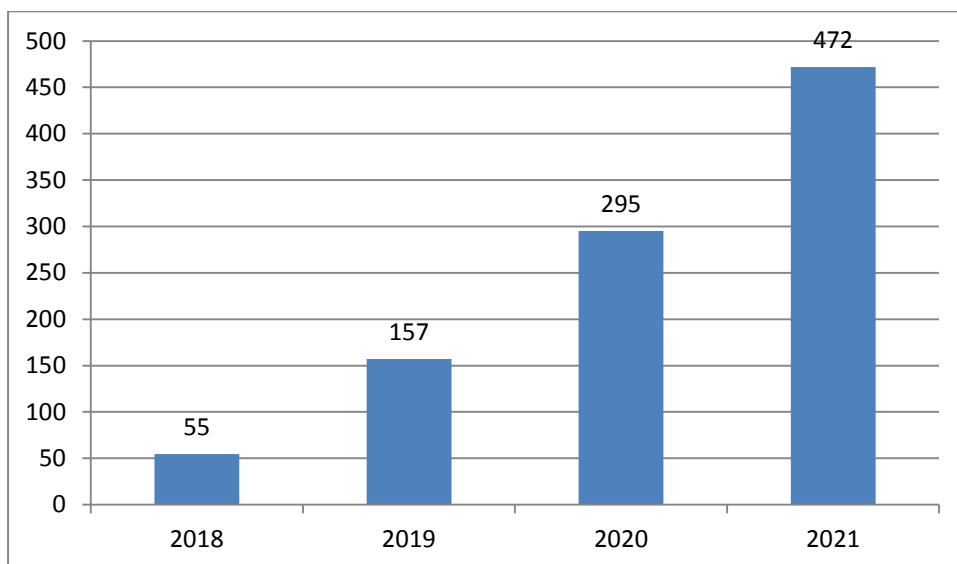
Bij het hoge scenario is er in 2021 327 fte minder tekort, in het lage scenario is dat 109 fte. Dit is respectievelijk 10% en 3% van het in dat jaar verwachte tekort.

1.4

Combinatie lijn 1

De verschillende onderdelen van lijn 1 hebben effect op elkaar: als bijvoorbeeld het rendement van de pabo verhoogt en tegelijk de instroom toeneemt, dan stijgt het aantal afgestudeerden meer dan de optelling van de effecten afzonderlijk. Stel de instroom is 100 studenten en 60% studeert af dan is het aantal afgestudeerden 60. Als de instroom stijgt naar 120, stijgt het aantal afgestudeerden naar 72 (12 meer). Als alleen het rendement naar 70% stijgt, studeren er 10 meer af. Als zowel de instroom stijgt naar 120 en het rendement stijgt naar 70%, studeren er 84 af, dat is meer dan 12+10 (effecten van de afzonderlijke maatregelen). De tekorten gaan in dat geval dus ook harder omlaag dan als de effecten van de onderliggende maatregelen worden opgeteld. Onderstaand een overzicht van de daling van de tekorten volgens de gecombineerde midden scenario's. Bij optellingen beperken wij ons tot de midden scenario's, omdat de verwachting dat alle onderwerpen volgens het hoge scenario verlopen niet realistisch lijkt.

Figuur 1.7 Extra fte (vermindering tekorten) door hogere doorstroom en stijgend studie- en beroepsrendement pabo in de midden scenario's. (Bron: CentERdata)



De totale opbrengst van de midden scenario's in 2021 is een vermindering van het tekort met 472 fte, wat 15% van het verwachte tekort is.

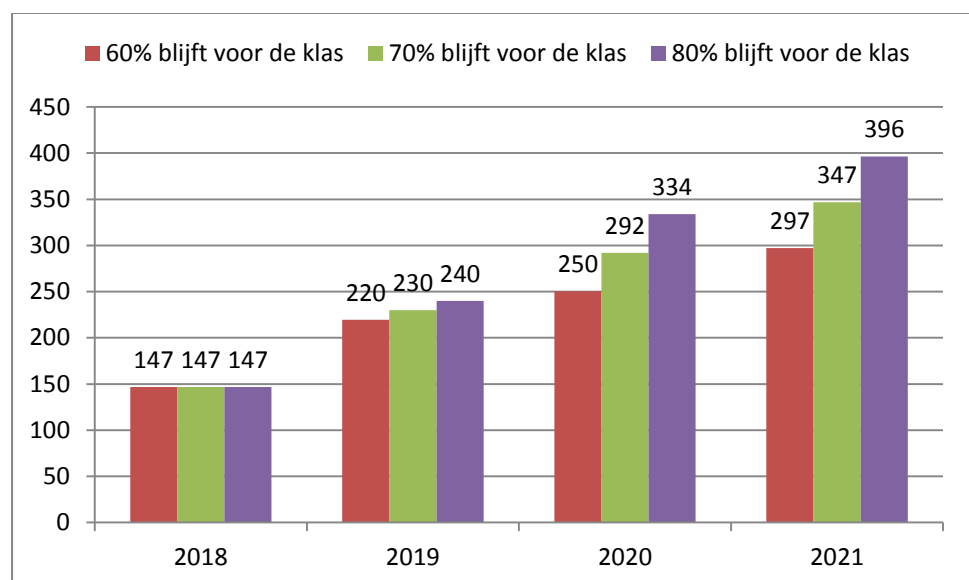
2 Zijinstroom

Vanaf april 2017 kent de regeling subsidie zijinstroom soepelere voorwaarden. Zo kan de subsidie nu ook worden aangevraagd voor mensen die al een onderwijsbevoegdheid in een andere onderwijssector hebben. Het aantal aanvragen toegekende aanvragen voor zijinstroom was in 2017 met ruim 60, substantieel hoger dan voorgaande jaren waarin het ging om 10 tot 15 toekenningen.

Scenario's

De verwachting is dat het aantal toekenningen rond de 160 toekenningen per jaar zullen zijn in de periode 2018-2021. Dit aantal is conform het nieuwe subsidieplafond in de regeling Zijinstroom in het beroep. Bekend is dat er ook zijinstromers zijn die via andere routes het onderwijs instromen (zoals via een (verkorte) deeltijdopleiding). Omdat hierover onvoldoende gegevens beschikbaar zijn, is in dit scenario geen rekening gehouden met een eventuele toename hiervan. Het duurt vervolgens minimaal 2 jaar voordat deze zijinstromers een onderwijsbevoegdheid hebben, maar ze kunnen wel direct voor de klas staan. Op basis van historische gegevens van DUO staat vanaf 2020 in het lage scenario 60% van de zijinstromers na 2 jaar met een onderwijsbevoegdheid voor de klas, in het midden scenario 70% en in het hoge scenario 80%. Onderstaand zijn ook de fte's meegerekend van de opleidingstijd waarin de zijinstromers ook voor de klas mogen staan.

Figuur 2.1 Extra fte (vermindering tekorten) door stijgend aantal en stijgend rendement zij-instromers voor de klas respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



De zijinstromers leveren al direct een verlichting van het tekort op. In het lage scenario loopt dit in 2021 op tot een verlichting met 297 fte, in het hoge scenario met 396 fte. Dit is respectievelijk 9% en 12% van het in dat jaar verwachte tekort.

3 Behoud van leraren

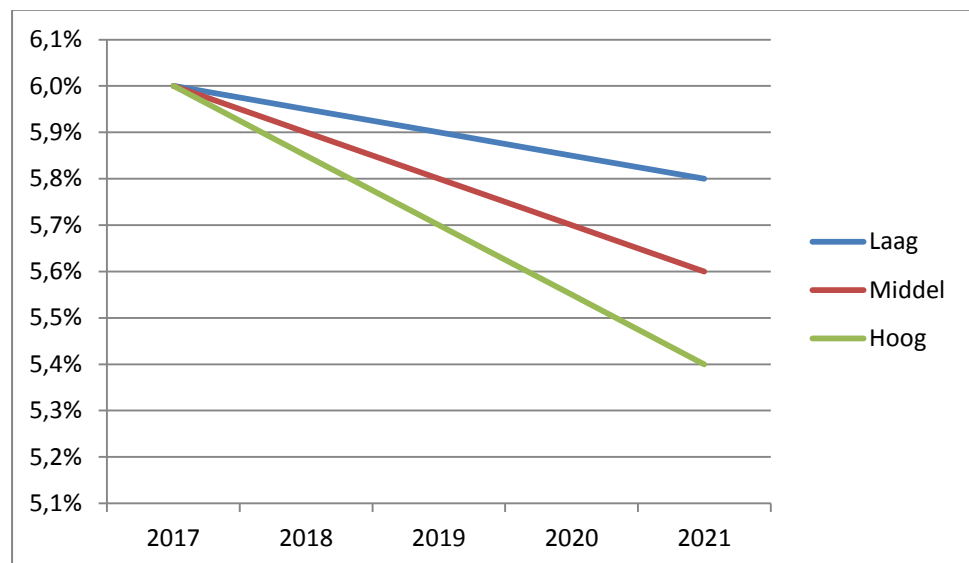
3.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage in het basisonderwijs is vrij stabiel en ligt zeker al sinds 2005 steeds rond de 6%, hoewel het in sommige jaren iets hoger lag, met een uitschieter van bijna 7% in 2013. Met de extra middelen voor het verminderen van de werkdruk en doordat schoolbesturen sturen op beter personeelsbeleid moet het mogelijk zijn het ziekteverzuim iets terug te dringen. Een regionale aanpak kan hier goed werken, omdat het ziekteverzuim per regio nogal verschilt. Van de 34 RPA-gebieden¹ hebben er 23 een ziekteverzuim tussen de 5,5% en 6,5% en 11 een ziekteverzuim van 6,5% of hoger.

Scenario's

De verwachting is dat het ziekteverzuim in de periode 2018-2021 daalt met 0,05 procentpunt per jaar in het lage scenario, 0,1 procentpunt in het midden scenario en 0,15 procentpunt in het hoge scenario.

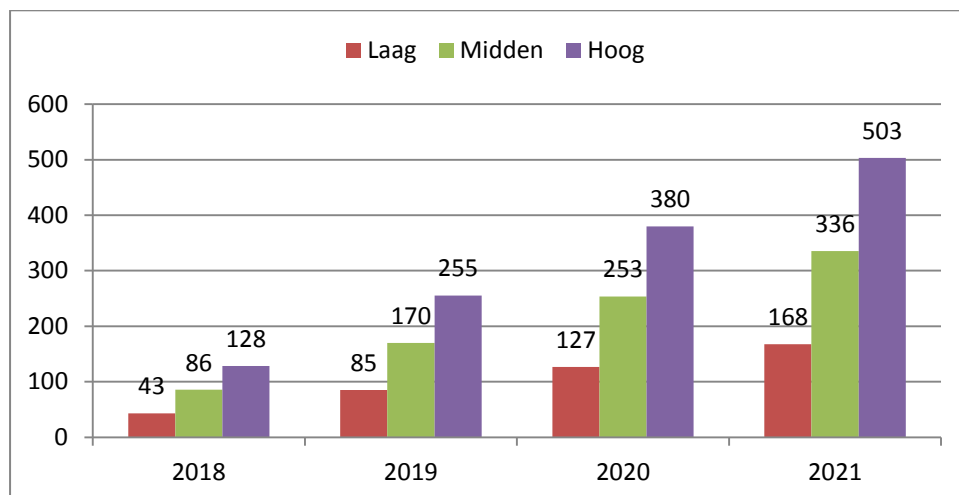
Figuur 3.1 Daling ziekteverzuim scenario's laag-middel-hoog²



¹ Postcodegebieden zoals ingedeeld door de regionale platforms arbeidsmarkt.

² Ziekteverzuim wordt niet in het ramingsmodel Mirror gesimuleerd. Daarom zijn hier aparte berekeningen voor gemaakt buiten het model.

Figuur 3.2 Extra fte (vermindering tekorten) door verlaging ziekteverzuim respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



Als de vermindering van het ziekteverzuim via het hoge scenario zou verlopen dan zou dit in 2021 503 minder fte aan tekorten opleveren. Volgens het lage scenario gaat het om 168 fte. Dit is respectievelijk 16% en 5% van het in dat jaar verwachte tekort.

3.2

Werktijdfactor

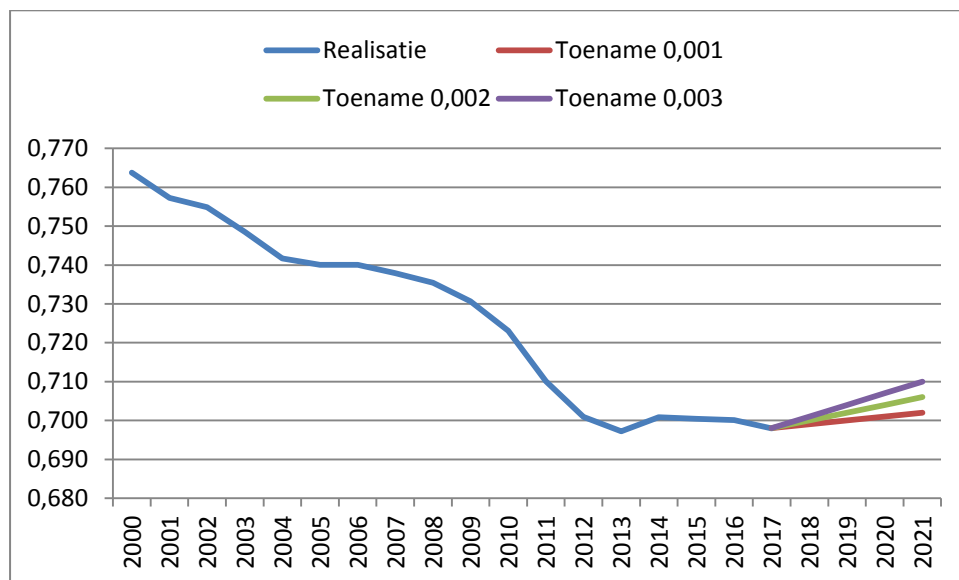
De werktijdfactor (het deel van een voltijd baan dat gemiddeld gewerkt wordt, exclusief bapo) is de afgelopen jaren gedaald van ongeveer 0,764 in 2000 naar ongeveer 0,701 in 2012. Een voorname reden voor de afname van de werktijdfactor was altijd de pensionering van relatief veel voltijders tegenover de intrede van relatief veel deeltijders.

De afgelopen vijf jaar is de werktijdfactor vrijwel constant gebleven. Waarschijnlijk heeft dit enerzijds te maken met het beroep dat besturen doen op hun leraren om meer te werken vanwege het lerarentekort. Daarnaast zien wij dat startende leraren de laatste jaren vaker kiezen voor een grotere betrekkingsomvang. Uit de Loopbaanmonitor blijkt dat 61% van de leraren in het po die in 2015 zijn afgestudeerd een betrekkingsomvang heeft van 0,8 fte of meer, tegenover 46% van het cohort dat in 2012 afstudeerde.

Scenario's

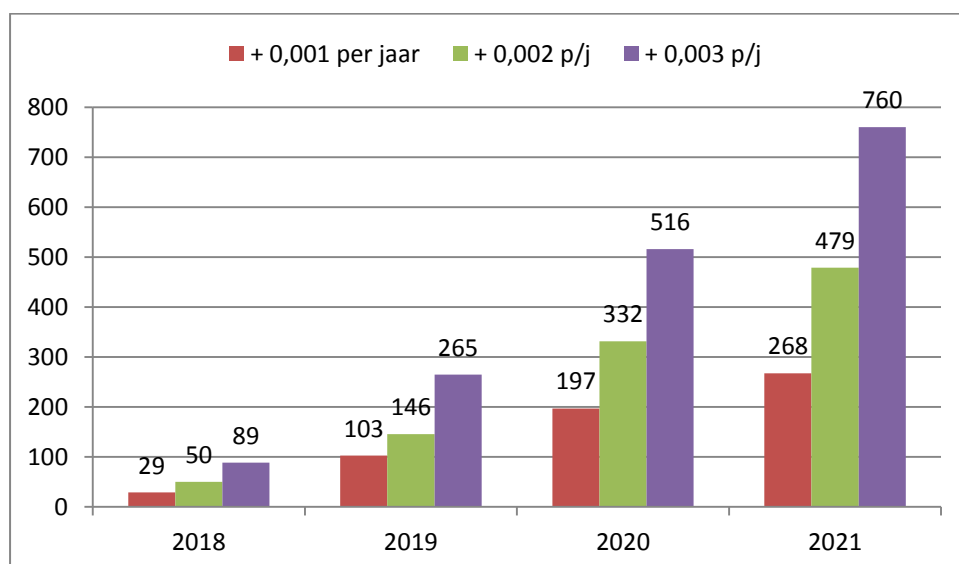
De verwachting is daarom dat de werktijdfactor in de periode 2018-2021 weer iets verder toeneemt met 0,001 per jaar in het lage scenario, 0,002 per jaar in het midden scenario en 0,003 per jaar in het hoge scenario. De toename in werktijdfactor blijft relatief beperkt. Ten eerste zullen de komende jaren nog steeds veel oudere leraren met een grotere deeltijdfactor uitstromen en zal dit niet volledig worden gecompenseerd door de grotere aanstelling van nieuwe instroom vanuit de pabo's. Ten tweede is de verwachting dat maar een beperkt deel van de zittende leraren een verhoging van de werktijd factor verkiest, waardoor de het gemiddelde niet veel stijgt.

Figuur 3.3 Ontwikkeling werktijdfactor. Jaren 2000, t/m 2017 bron DUO, overig respectievelijk laag-midden-hoog scenario.



De veranderingen in de werktijdfactor in de scenario's zien er op het oog uit als kleine getallen (0,001 t/m 0,003) maar dit heeft voor het totaal aantal beschikbare fte toch merkbare gevolgen.

Figuur 3.4 Extra fte (vermindering tekorten) door stijging werktijdfactor respectievelijk laag-midden-hoog scenario³. (Bron: CentERdata)



³ De scenario's werktijdfactor zijn in de raming bij benadering uitgevoerd. De werktijdfactor volgt in Mirror uit arbeidsmarktgedrag, individuele keuzes van personen, de beschikbare vacatures, et cetera. Dat is niet in het model instelbaar, maar de ramingen zijn op basis van de scenario's in deze richting bijgesteld

In het lage scenario levert de stijging van de werktijdfactor een vermindering van het tekort in 2021 op met 268 fte. In het hoge scenario is dat 760 fte minder. Dit is respectievelijk 8% en 24% van het in dat jaar verwachte tekort.

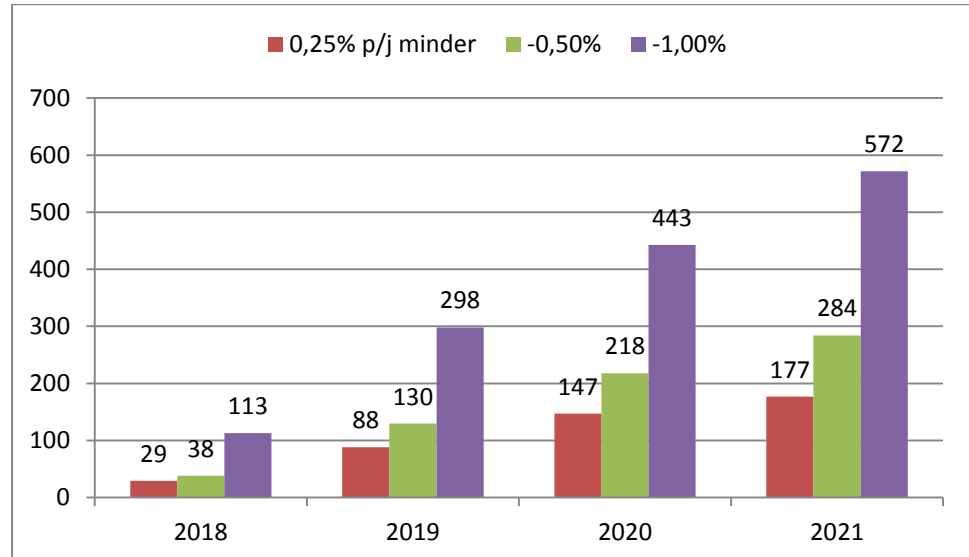
3.4 Minder uitval jonge leraren

Leraren jonger dan 30 hebben een relatief hoge kans om het onderwijs te verlaten. In 2015 verliet ongeveer 7% van de leraren tussen de 25 en 30 jaar oud het onderwijs en zelfs rond de 20% van de leraren tussen de 20 en 25 jaar. Tien jaar geleden lagen deze percentages veel lager. Vanwege de grote baan zekerheid, door in te zetten op begeleiding van startende leraren, door beter personeelsbeleid en met de extra middelen voor vermindering van werkdruk moet het mogelijk zijn meer jonge leraren te behouden..

Scenario's

In het lage scenario daalt de gemiddelde uitstroomkans voor leraren jonger dan 30 in de periode 2018-2021 met 0,25 procentpunt per jaar, in het midden scenario met 0,5 procentpunt per jaar en in het hoge scenario met 1 procentpunt per jaar. Op het totaal zijn deze veranderingen dermate klein dat we hier geen aparte grafiek voor de scenario's laten zien en gelijk overgaan op de resultaten van de scenario's.

Figuur 3.5 Extra fte (vermindering tekorten) door verlaging uitstroomkans jongeren respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



De opbrengst van het lage scenario is een vermindering van het verwachte tekort in 2021 met 177fte. Voor het hoge scenario is dat 572 fte. Dit is respectievelijk 6% en 18% van het in dat jaar verwachte tekort.

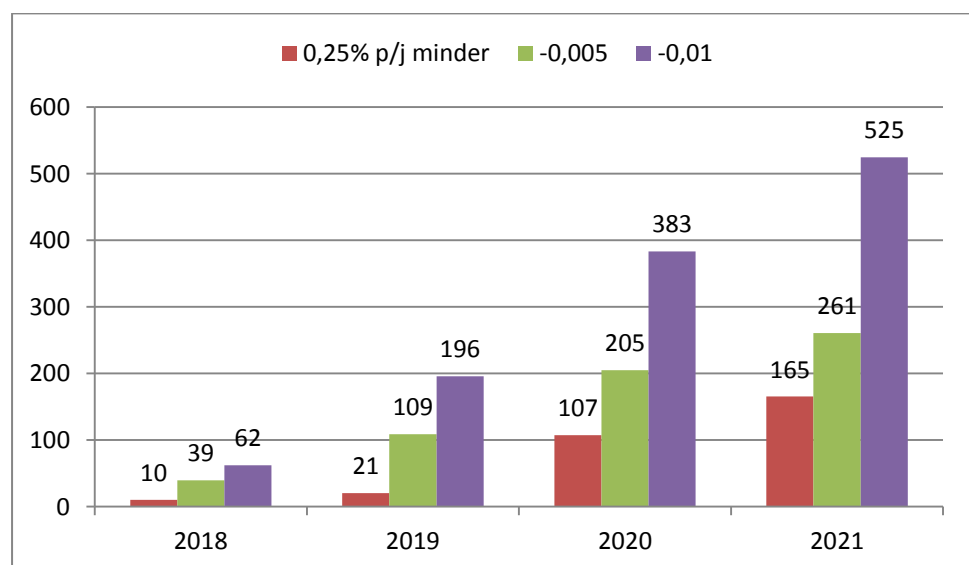
3.5 Behoud oudere leraren

De uitstroomkans voor leraren tussen de 58 en 64 jaar is vrij hoog, in 2015 verliet ongeveer 20% van deze groep het onderwijs. Door het lerarentekort zal vaker aan deze mensen gevraagd worden om langer door te werken. De verwachting is dan ook dat het percentage van 20% iets omlaag zal gaan in de periode 2018-2021. Daarnaast blijven oudere leerkrachten langer werken vanwege de uitfasering van de BAPO-regeling en de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd. Daar is echter ook al rekening mee gehouden in het basisscenario van CentERdata. In de scenario's is dat effect daarom niet (nogmaals) meegenomen.

Scenario's

We verwachten een verlaging van de uitstroomkans met 0,25 procentpunt per jaar in het lage scenario, 0,5 procentpunt per jaar in het midden scenario en 1 procentpunt per jaar in het hoge scenario. Op het totaal zijn deze veranderingen dermate klein dat we hier geen aparte grafiek voor de scenario's laten zien en gelijk overgaan op de resultaten van de scenario's.

Figuur 3.6 Extra fte (vermindering tekorten) door verlaging uitstroomkans ouderen respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)

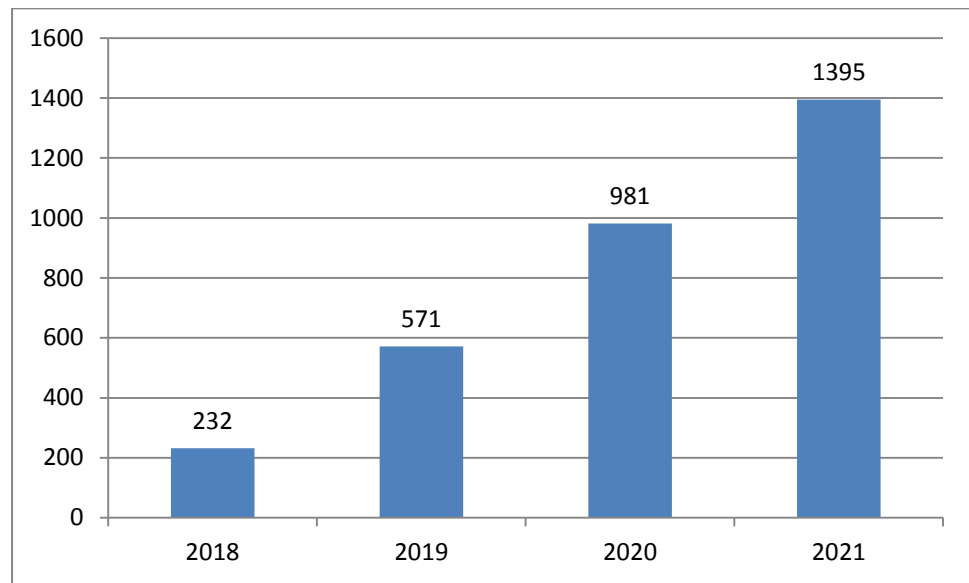


De opbrengst van het lage scenario is een vermindering van het verwachte tekort in 2021 met 165 fte. Voor het hoge scenario is dat 525 fte. Dit is respectievelijk 5% en 17% van het in dat jaar verwachte tekort.

3.6 Combinatie lijn 3

De scenario's van lijn 3 zijn in onderstaande grafiek tezamen uitgewerkt in het midden scenario. Dat is iets anders dan een simpele optelling, omdat maatregelen in het model onderling effecten op elkaar kunnen hebben.

Figuur 3.7 Extra fte (vermindering tekorten) door combinatie lager ziekteverzuim, hogere werktijdfactor en verlagen uitstroomkans jongeren en ouderen, midden scenario. (Bron: CentERdata)



Als de maatregelen uit de derde lijn volgens het midden scenario verlopen kan dit een vermindering van het tekort in 2021 met bijna 1.400 fte opleveren, wat 38% van het verwachte tekort is.

4 Stille reserve

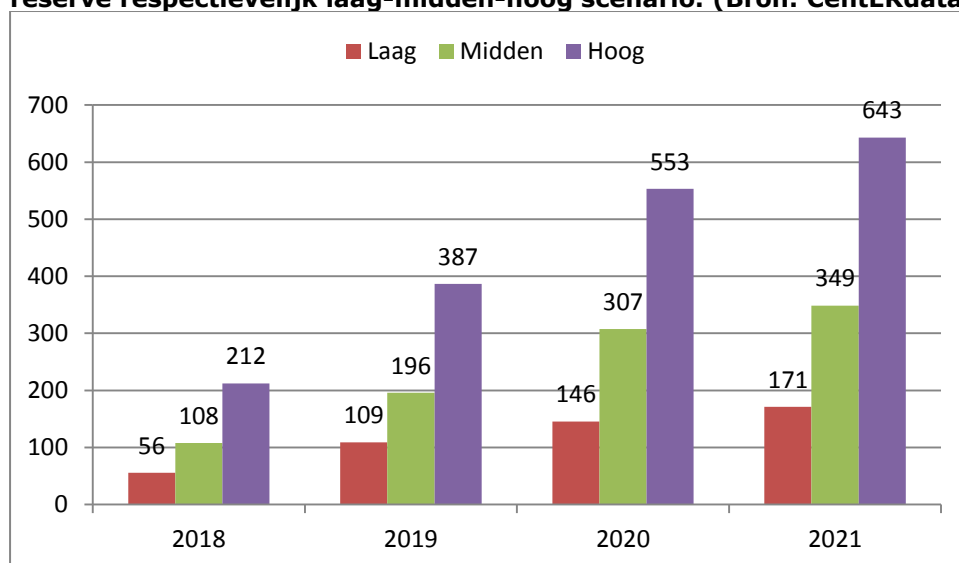
Volgens onderzoek van CentERdata bestaat de stille reserve voor het primair onderwijs uit minimaal 31 duizend personen, waarvan er 17 duizend een andere baan hebben en 14 duizend geen baan hebben en niet arbeidsongeschikt zijn. Met een regionale aanpak wordt geprobeerd een groter deel van deze groep (terug) naar het onderwijs te krijgen. Daarnaast probeert het Participatiefonds 1.000 uitkeringsgerechtigden terug te begeleiden naar het onderwijs. Ook is er een budget beschikbaar voor scholing: de subsidie voor herintreders. Deze subsidie is eind november 2017 gepubliceerd en inmiddels al meer dan 70 keer aangevraagd. Bij het vorige lerarentekort rond 2000 werd ook met succes geworven onder de stille reserve. De intensieve campagne 'Terug voor de Klas' richtte zich op 150 duizend personen waarvan er uiteindelijk bijna 6 duizend terugkeerden voor de klas. Een successcore van 4%.

Scenario's

De successcore van 4% wordt als totaalmaximum over een periode van ca. 4 jaar gebruikt: in het hoge scenario wordt elk jaar 1% extra van de stille reserve geactiveerd in de periode 2018-2021, in het midden scenario is dat 0,5% extra per jaar en in het lage scenario 0,25% extra per jaar. Dit is dus bovenop de reguliere instroom vanuit de stille reserve die al is opgenomen in het basisscenario van CentERdata, maar exclusief het plan van het participatiefonds om 1000 uitkeringsgerechtigden terug te begeleiden naar het onderwijs.

De kans op instroom vanuit de stille reserve hangt van een grote verscheidenheid aan (persoonlijke) factoren af en is daarom niet in het ramingsmodel in te stellen als een variabele. Daarom is er in de berekening een bijstelling gemaakt voor de extra aantallen per jaar.

Figuur 4.1 Extra fte (vermindering tekorten) door extra activering stille reserve respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



In het lage scenario levert deze maatregel in 2021 een vermindering van het verwachte tekort met 171 fte op. Voor het hoge scenario is dat 643 fte. Dit is respectievelijk 5% en 20% van het in dat jaar verwachte tekort.

5 Beloning en carrièreperspectief

Het kabinet heeft geld uitgetrokken om meer salarisruimte te creëren voor de leraren en om maatregelen te nemen tegen werkdruk. Deze maatregelen om de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep te vergroten, hebben hun effect via de andere lijnen. Bijvoorbeeld in de vorm van een verhoogde instroom van de pabo, meer zijinstromers, een lagere uitstroomkans voor leraren, etc. Daarom kunnen er geen aparte berekeningen voor deze lijn gemaakt, er is immers al rekening mee gehouden in de scenario's bij de andere maatregelen.

6 Onderwijs anders organiseren

We zien dat scholen vanuit onderwijskundige visie en/of om tegemoet te kunnen komen aan de vragen vanuit de er vaker voor kiezen het onderwijs anders te organiseren. Hoewel het anders organiseren van het onderwijs vaak niet is ingegeven vanuit het lerarentekort, biedt dit wel handvatten om daarop in te spelen.

In 2017 heeft het CAOP verkend of en in welke mate anders organiseren kan bijdragen aan het opvangen van het lerarentekort.⁴ Op basis van gesprekken met scholen die anders organiseren blijkt uit het onderzoek dat verschillende factoren invloed kunnen hebben op het lerarentekort. De zijn in te delen in:

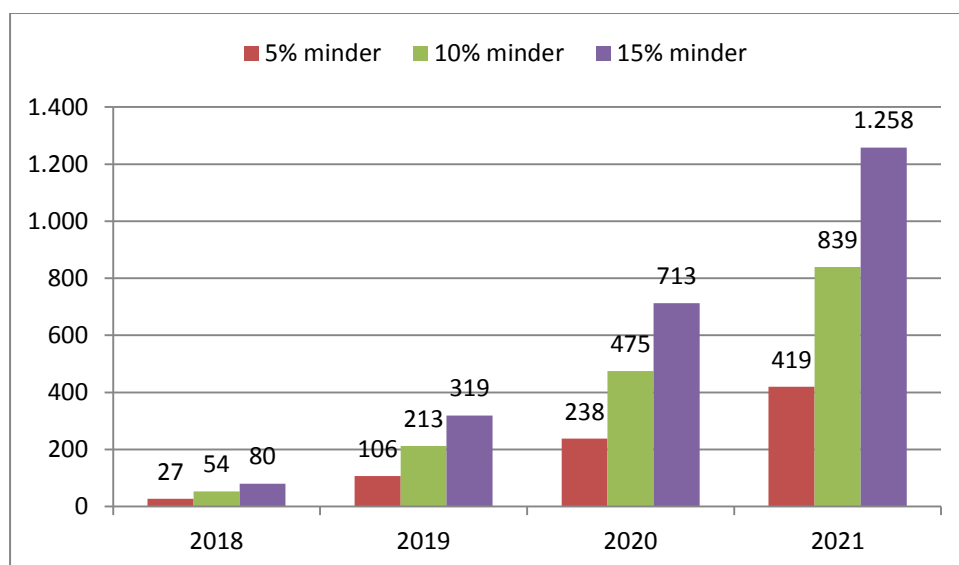
- de verhouding leraren en overig personeel (door meer taak- en functiedifferentiatie),
- lager verzuim en minder uitstroom (hogere tevredenheid bij het personeel) en,
- meer carrièremogelijkheden voor leraren, meer specialisaties wat mogelijk een aantrekkelijker beroep wat leidt tot meer instroom bij de pabo's.

Per onderdeel zijn scenario's opgesteld van de effecten die dit kunnen hebben op het lerarentekort.

Scenario's

In genoemd onderzoek wordt ingeschat dat in 2021 10% van de scholen gebruik maakt van dit soort innovaties, wat op elk van die scholen tot 5% minder vraag naar leraren leidt in het lage scenario, 10% minder vraag in het midden scenario en 15% minder vraag in het hoge scenario, als gevolg van de andere inzet van personeel.

Figuur 6.1 Minder behoefte aan fte (vermindering tekorten) door 'anders werken' bij 10% extra van de scholen respectievelijk laag-midden-hoog scenario. (Bron: CentERdata)



⁴ CAOP 2017 Anders organiseren, minder tekort?

Als het 'anders organiseren' volgens het lage scenario verloopt is het verwachte tekort in 2021 met 419 fte verminderd. Als het volgens het hoge scenario verloopt is dat 1.258 fte minder. Dit is respectievelijk 13% en 40% van het in dat jaar verwachte tekort.

7 Extra maatregelen

In dit hoofdstuk komen twee maatregelen aan de orde die recentelijk zijn genomen door het ministerie van OCW en de impact die deze maatregelen kunnen hebben op het lerarentekort. Voor beide maatregelen geldt dat er geen scenario's voor zijn gemaakt met een lage, midden en hoge variant. Voor beide maatregelen is wordt direct een concrete verwachting gepresenteerd,

7.1 Eerdere instroom deelnemers deeltijd-pabo

Als mensen vanuit een ander beroep naar het vak leraar primair onderwijs over willen stappen en over minimaal ho niveau beschikken zijn er twee mogelijkheden:

- Zijinstromers in het beroep (Zib'ers) zijn mensen die niet over een Pabo diploma beschikken maar wel met goed gevolg een geschiktheidsonderzoek (assessment) hebben afgelegd. Dit geeft hen het recht direct les te gaan geven en daarnaast (de nog missende onderdelen van) binnen twee jaar een getuigschrift te halen.
- De (verkorte) deeltijd pabo. Er zijn verschillende redenen om voor deze route te kiezen. Bijvoorbeeld omdat het opleidt tot een pabo-diploma, zij meer op het basisonderwijs toegespitste theorie- en praktijkervaring krijgen voor ze voor de klas komen dan veel ZiB'ers ervaring en er niet altijd een bestuur is waar de student als ZiB'er aan de slag kan.

Voor studenten aan de (verkorte) deeltijd pabo geldt dat zij (nog) geen inkomsten kunnen verwerven uit hun toekomstige beroep en in hun levensonderhoud kunnen voorzien met een baan als leraar. Om deze overstap te vergemakkelijken wordt het mogelijk gemaakt dat zij eerder in hun opleiding aan de slag mogen als leraar.

Het ministerie biedt deeltijders met een afgeronde hbo opleiding de mogelijkheid om na het behalen van een aantal mijlpalen aan de slag kunnen als leraar, terwijl zij de rest van hun opleiding afronden. Net als ZiB hebben zij daarvoor maximaal twee jaar. Dit levert een bijdrage aan de bestrijding van het lerarentekort en maakt deze route aantrekkelijker voor personen die willen overstappen vanuit een andere sector.

Naar verwachting zullen een kwart van de ruim 800 deeltijders met minimaal een hbo-opleiding die er jaarlijks zijn daar gebruik van maken. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat studenten twee jaar eerder aan de slag kunnen.

Het eerste jaar dat deeltijd pabo-ers in gaan stromen (2018), komen er naar verwachting $800 / 4 = 200$ personen bij. Het tweede jaar komen daar nog een keer 200 personen bij, in totaal 400 personen. Vanaf het tweede jaar is de bijdrage dus constant op ongeveer 400 personen. Gemiddeld gaan instromers ongeveer 0,7 fte werken. Het betreft hier echter personen die nog een opleiding volgen. Het lijkt dus aannemelijk dat ze minder gaan werken, stel ongeveer 0,5 fte. De bijdrage wordt dus in het eerste jaar ongeveer 100 fte, en vanaf het tweede jaar ongeveer 200 fte.

7.2

Onderwijsassistenten op weg helpen met de Pabo

Mede naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer heeft het ministerie onderzoek laten doen naar de voorwaarden waaronder onderwijsassistenten bereid zijn de pabo te volgen en de mate waarin zij volgens de schoolleiding kans hebben deze succesvol af te ronden. Ook zijn gesprekken gevoerd met leraren, schoolleiders en pabo's.

Op basis van de resultaten is een regeling ontworpen waarmee jaarlijks 50 onderwijsassistenten die potentie hebben om leraar te worden financieel ondersteund kunnen worden bij het volgen van de pabo. Voorwaarden daarbij zijn dat zij door het schoolbestuur worden.

Naar verwachting zullen deze personen gemiddeld na 3 jaar afstuderen (dit vanwege vrijstellingen op grond van ervaring en/of eerdere opleidingen). Dat betekent dat er jaarlijks 50 personen extra ter beschikking komen, waarbij we rekenen op een inzet van 0,8 fte per persoon. Dit betekent dat er in 2021 40 extra fte beschikbaar is, in 2022 is er 80 fte extra beschikbaar et cetera.

8 Alle scenario's gecombineerd

8.1 Samenvatting

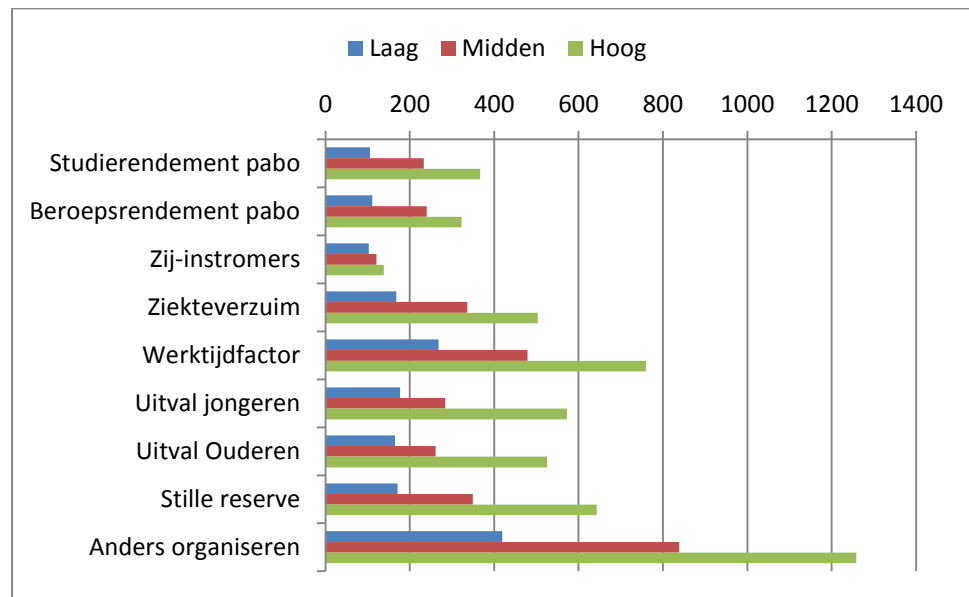
Onderstaand de hiervoor behandelde scenario's in het kort samengevat met daarvoor de hoofdstuk- en paragraafnummers.

Tabel 8.1 De scenario's

Maatregel	Geschat effect in scenario (laag/midden/hoog)
1.1	Verhoging instroom pabo met (2/3/4) procent per jaar in de periode 2018-2021.
1.2	Verhoging rendement pabo met (0,5/1,0/1,5) procentpunt per jaar in de periode 2018-2021 (nu: 74%).
1.3	Verhoging beschikbaarheid van pabo-afgestudeerden voor primair onderwijs (beroepsrendement) met (0,5/1/1,5) procentpunt per jaar in de periode 2018-2021 (nu: 75%).
2	80 extra zij-instromers per jaar in de periode 2018-2021 waarvan (60/70/80) procent na twee jaar voor de klas staat met een onderwijsbevoegdheid.
3.1	Verlaging ziekteverzuim met (0,05/0,1/0,15) procentpunt per jaar in de periode 2018-2021 (nu: 6%, vergelijk landelijk ziekteverzuim vrouwen van 4,5%).
3.2	Verhoging van de werktijdfactor met (0,001/0,002/0,003) per jaar in de periode 2018-2021 (nu: 0,71).
3.3	Verlaging van de gemiddelde uitstroomkans van leraren van 30 jaar en jonger met (0,25/0,5/1) procentpunt per jaar in de periode 2018-2021.
3.4	Verlaging van de gemiddelde uitstroomkans van leraren tussen de 58 en 64 jaar met (0,25/0,5/1) procentpunt per jaar in de periode 2018-2021.
4	Jaarlijks wordt (0,25/0,5/1) procent extra van de stille reserve geactiveerd in de periode 2018-2021.
5	Het effect van maatregelen op het gebied van beloning en carrièreperspectief komt tot uiting bij de overige lijnen, bijvoorbeeld een verhoogde instroom van de pabo.
6	Doordat scholen vaker gebruik maken van nieuwe onderwijsconcepten zoals unitonderwijs en extra onderwijsassistenten inzetten, zijn er in 2021 op 10% van de scholen (5/10/15) procent minder leraren nodig.
Extra	Studenten verkorte deeltijd Pabo eerder aan de slag 50 onderwijsondersteuners per jaar extra naar de Pabo

In de volgende grafiek een samenvatting van de afname van de tekorten die de scenario's ieder op kunnen leveren.

Figuur 8.1 Samenvatting opbrengst scenario's in aantal fte dat tekort terugloopt in 2021 (Bron: CentERdata)

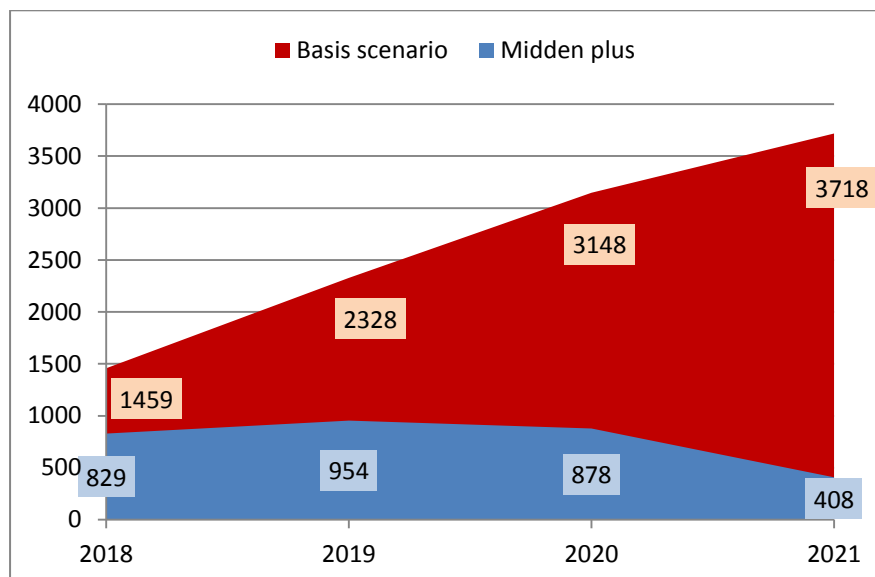


Zoals eerder aangegeven zit de verhoging van de instroom van de pabo hier niet in, omdat die mensen pas in 2022 op z'n vroegst de arbeidsmarkt betreden. De opbrengt van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 zijn ook niet in deze grafiek meegenomen.

8.2 Combinatie scenario's tot en met 2021, middenvariant

Zoals eerder vermeld hebben de verschillende scenario's invloed op elkaar, waardoor de opbrengst van een combinatie van de scenario's niet zonder meer kan worden bepaald door de individuele opbrengsten bij elkaar op te tellen. CentERdata heeft een berekening gemaakt waarbij de verschillende scenario's zijn ingebracht. Er is voor gekozen om zowel de combinatie van het midden- als het hoge scenario door te rekenen. Vanwege de onzekerheid waarmee de scenario's zijn omgeven, lijkt het echter niet realistisch dat alle lijnen volgens de hoge scenario's verlopen. Verder is in de combinatie ook de opbrengst van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 opgenomen. De naam van het scenario is daarom Midden plus.

Figuur 7.2 Verwachte tekorten 2018-2021 basisscenario en de hier gepresenteerde midden scenario's gecombineerd. (Bron: CentERdata)



Als de maatregelen van de verschillende lijnen allemaal volgens het midden scenario zouden verlopen en de verwachtingen over de extra maatregelen uitkomen is de komende jaren eerst nog een stijging van de verwachte tekorten te zien, maar beduidend minder dan in het basis scenario (waarin er geen veranderingen zijn door beleid). Te zien is dat als de maatregelen volgens de midden scenario's en de extra maatregelen verlopen de tekorten eerst nog toenemen tot 954 fte in 2019 om vervolgens te dalen naar 408 fte in 2021. Dit zou betekenen dat de tekorten ten opzichte van het basisscenario met 90% zijn afgenomen.

8.3 Combinatie scenario's op langere termijn, midden variant

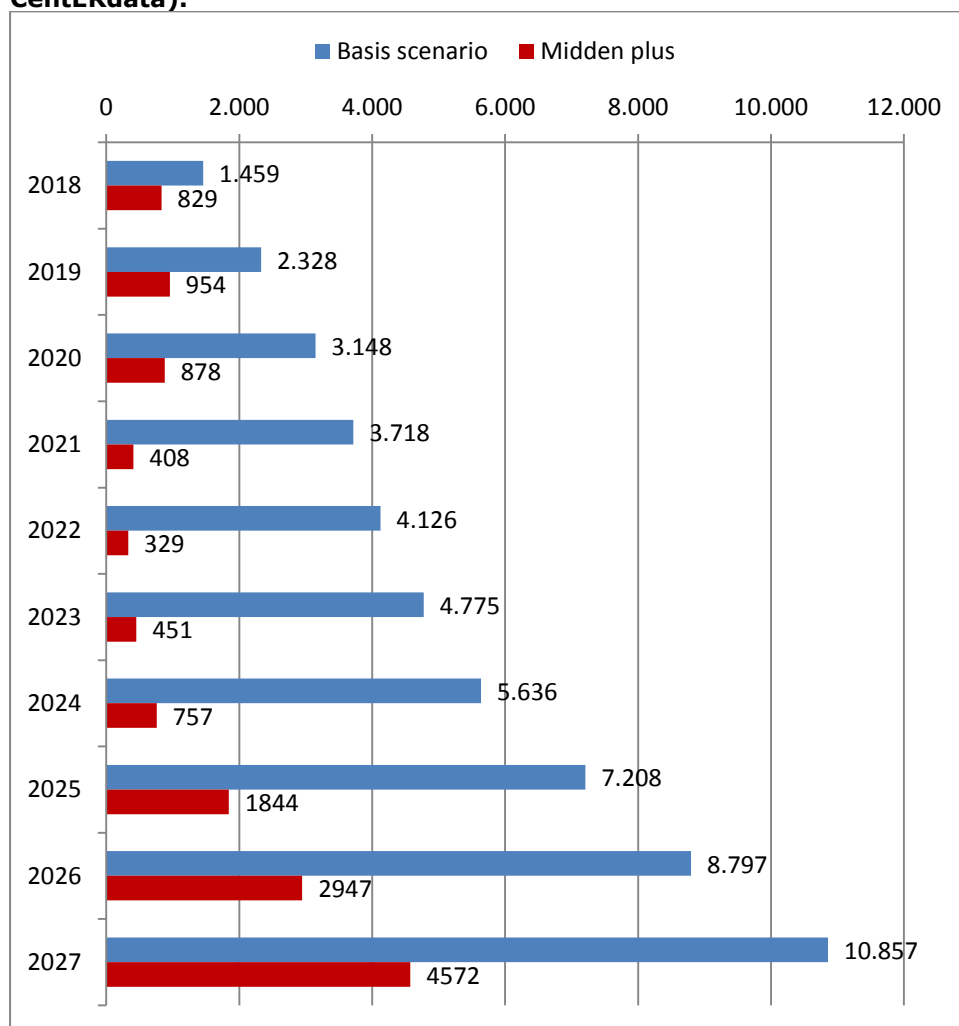
Het basisscenario van de ramingen is uitgevoerd met een voorspelling tot 2027. De onderzoekers geven daarbij nadrukkelijk aan dat deze raming met bijzonder veel onzekerheden is omgeven. Zeker op langere termijn is het niet te verwachten dat de overige omstandigheden gelijk blijven. Naast de factoren die door het onderwijsveld beïnvloedbaar zijn spelen dan ook nog zaken als geboortesaldo, immigratiesaldo en algehele economische ontwikkelingen een grote rol.

Toch is de raming gepresenteerd om een indicatie te geven van verwachte ontwikkelingen. In dit geval de ontwikkeling dat het tekort naar verwachting de komende 10 jaar jaarlijks toeneemt.

Naast de scenario's die in de vorige paragraaf zijn samengevoegd is in dit rapport ook een scenario opgenomen over de toename van de instroom van de pabo. Gezien de doorlooptijd van de studie heeft dit pas invloed vanaf 2022. In de volgende figuur is de lange termijn prognose voor de verwachte tekorten opgenomen, met de midden scenario's uit de vorige paragraaf aangevuld met het midden scenario voor de instroom van de pabo. Voor alle maatregelen gaan wij uit van de gepresenteerde veranderingen (scenario's) tot en met 2021 en daarna een constante situatie zonder daling of stijging. Dat betekent wel dat de stijging in resultaten in de jaren tot 2021 volgens de midden scenario's daarna gehandhaafd blijft. Voor de resultaten van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 geldt dat we hier

meerekenen dat de opbrengsten van het eerder les mogen geven van de deeltijd pabo studenten constant blijft over de komende 10 jaar en dat de regeling voor onderwijsassistenten aan de pabo gedurende 5 jaar extra leraren oplevert.

Figuur 8.3 Verwachte tekorten in fte 2018-2027 basisscenario en de gecombineerde midden scenario's plus de nieuwe maatregelen (Bron: CentERdata).

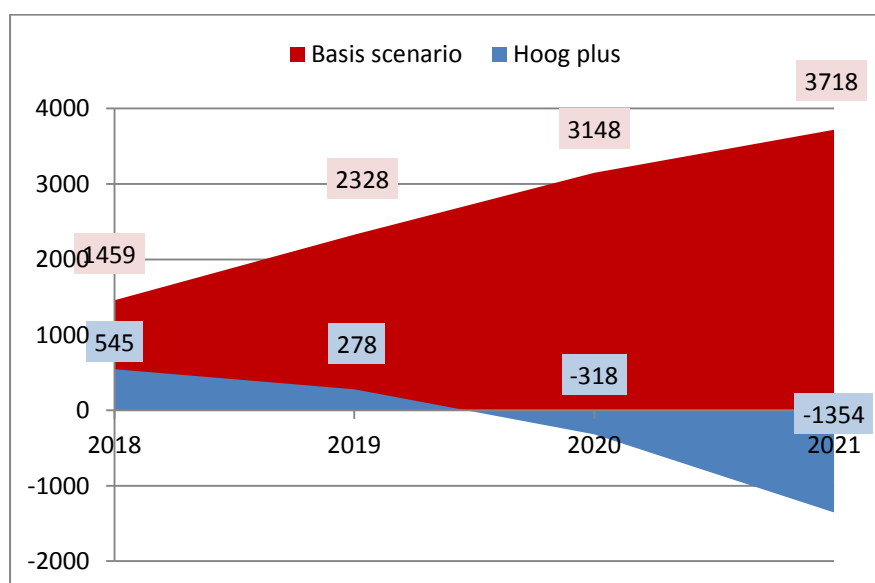


Met inachtneming van de onzekerheid van de langere termijn voorspelling kan worden geconstateerd dat het geraamde tekort voor 2027 nog aanzienlijk is, maar met de midden scenario's plus nieuwe maatregelen wel ruim 65% lager dan in het basis scenario. Bij de midden scenario's is te zien dat de tekorten vanaf 2024 weer snel zullen oplopen als er na 2021 geen veranderingen meer optreden in de omstandigheden.

8.4 Combinatie scenario's tot en met 2021, hoge variant

Uiteraard roepen de vorige grafieken de vraag op wat de uitkomsten voor de tekorten kunnen zijn als alle maatregelen volgens de hoge scenario's zou verlopen. Dit wordt hier met in deze paragraaf bekeken, maar wel met een behoorlijke slag om de arm. We hebben het dan over een situatie waarin alle maatregelen een opbrengst hebben die we nu als maximaal haalbaar zien als alles mee zit. Niet voor niets zijn voor alle scenario's drie varianten opgesteld, dat alle scenario's daarbij de maximale opbrengst zouden halen is daarom behoorlijk optimistisch gedacht. Verder is in de combinatie ook de opbrengst van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 opgenomen. De naam van het scenario is daarom Hoog plus.

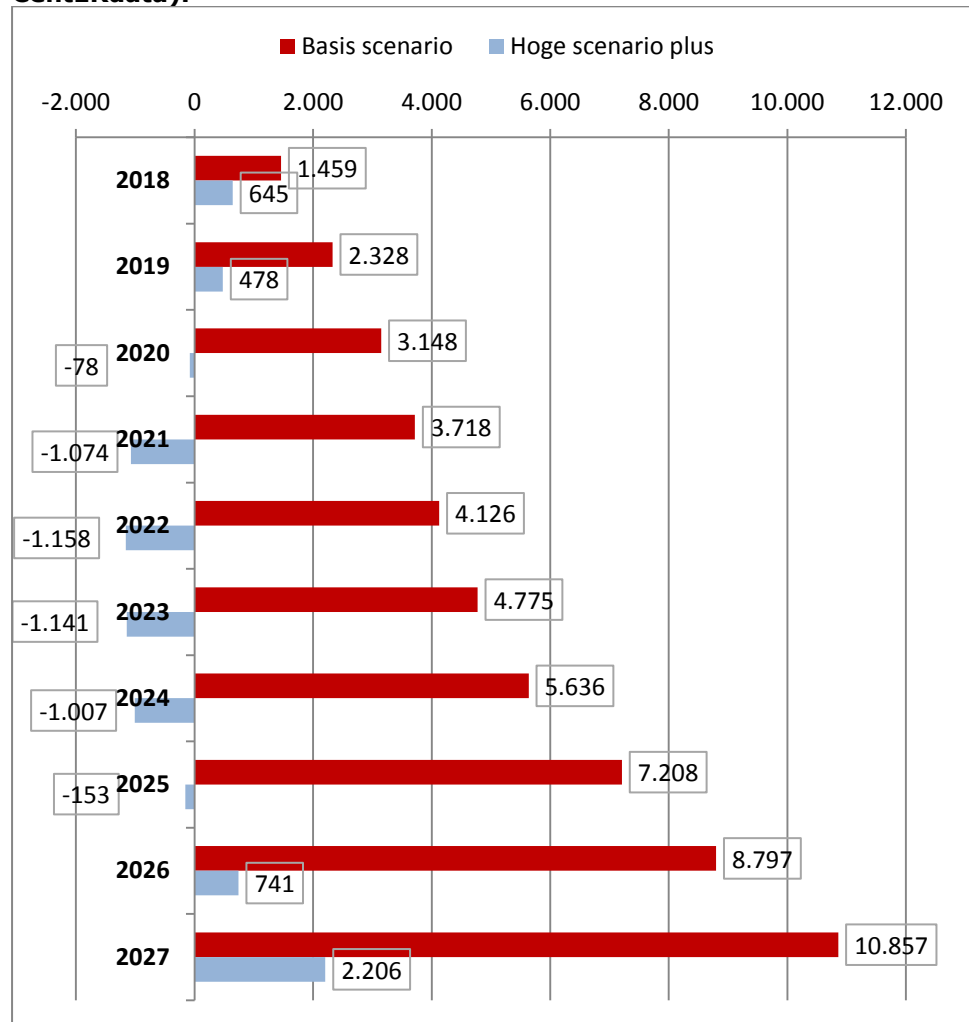
Figuur 7.4 Verwachte tekorten 2018-2021 basisscenario en de hier gepresenteerde hoge scenario's gecombineerd. (Bron: CentERdata)



Als de maatregelen van de verschillende lijnen allemaal volgens het hoge scenario zouden verlopen en de verwachtingen over de extra maatregelen uitkomen is de komende jaren een daling van de tekorten te zien die in 2021 op een situatie zonder tekorten neer komt. Overigens is het negatieve getal in de grafiek slechts een 'rekenresultaat' en zal het niet direct werkloosheid voor docenten betekenen. In de praktijk treden bij een ruimere arbeidsmarkt vanzelf corrigerende effecten op waardoor er bijvoorbeeld minder stille reserve geworven wordt of minder mensen de aanstellingsomvang uitbreiden.

Vervolgens kunnen we ook de langere termijn bekijken. Zoals eerder gezegd is de lange termijn voorspelling met zeer veel onzekerheid omgeven, en met louter de hoge scenario's geldt dit natuurlijk nog meer. Voor alle maatregelen gaan wij wederom uit van de gepresenteerde veranderingen (scenario's) tot en met 2021 en daarna een constante situatie zonder daling of stijging. Dat betekent dat de stijging in resultaten in de jaren tot 2021 volgens de hoge scenario's daarna gehandhaafd blijft. Voor de resultaten van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 geldt dat we hier meerekenen dat de opbrengsten van het eerder les mogen geven van de deeltijd pabo studenten constant blijft over de komende 10 jaar en dat de regeling voor onderwijsassistenten aan de pabo gedurende 5 jaar extra leraren oplevert.

Figuur 8.5 Verwachte tekorten in fte 2018-2027 basisscenario en de gecombineerde hoge scenario's plus de nieuwe maatregelen (Bron: CentERdata).



Met inachtneming van de grote onzekerheid van de langere termijn voorspelling kan worden geconstateerd dat het geraamde tekort in de periode 2020 tot en met 2025 afwezig zou zijn, maar daarna weer de kop op zou kunnen steken.

Allereerst nogmaals de waarschuwing dat het in dit rapport niet om absolute waarheden gaat maar om ramingen gebaseerd op scenario's. Zowel de ramingen als de scenario's zijn per definitie omgeven met onzekerheden.

De arbeidsmarktamingen voor leraren primair onderwijs zijn tot nu toe altijd gepresenteerd uitgaande van onveranderde omstandigheden. Omdat de ramingen gebaseerd zijn op het laatste schooljaar waarvan op dat moment betrouwbare gegevens over de leraren bekend zijn kunnen de ramingen achterlopen op de ontwikkelingen. Met de scenario's uit dit rapport is een poging gedaan om te schetsen wat de toekomstige tekorten *kunnen* zijn als de maatregelen, die in gang zijn gezet met het plan van aanpak lerarentekort in 2017 werken zoals wordt ingeschat. Daarbij geldt, ten opzichte van het basis scenario waarbij beleid geen invloed heeft, het lage scenario als een minimale verwachting, het hoge scenario als de maximale verwachting en het midden scenario voor de situatie daar tussen. Maar een garantie biedt geen van de drie scenario's.

Wel kan worden geconcludeerd dat de wegen die bewandeld worden om het lerarentekort tegen te gaan naar verwachting allemaal een bijdrage hieraan kunnen leveren. Maar ook dat geen van de maatregelen op zichzelf voldoende is om het verwachte tekort tegen te gaan. Het blijft dan ook noodzakelijk op verschillende manieren het lerarentekort aan te pakken.

Het kabinet investeert in de slarissen van leraren en het verlagen van de werkdruk. Deze maatregelen om de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep te vergroten, hebben hun effect via de verschillende lijnen die in voorliggend rapport zijn gepresenteerd, zoals verhoogde instroom van de pabo, meer zijinstromers en een lagere uitstroomkans voor leraren. Er kunnen daarom geen aparte berekeningen gemaakt worden van het effect van de investeringen. Hiermee is al rekening gehouden in de scenario's bij de andere maatregelen.

De twee lijnen die het meeste op lijken te leveren, het 'anders organiseren' en het vergroten van de werktijdfactor, zijn tevens lijnen die moeilijk te beïnvloeden door het ministerie van OCW. Of een school op een andere manier het lesgeven wil organiseren is in ons land een zaak van de school zelf. En voor hoeveel uur per week werknemers een aanstelling hebben is de individuele keuze van deze werknemers, gebaseerd op de eigen omstandigheden en voorkeuren. Daarmee hebben deze scenario's ook een grote mate van onzekerheid in zich. Het is dan ook niet aan de orde ons 'rijk te rekenen' met de keuze flink op deze lijnen in te zetten en dan komt alles vanzelf wel in orde.

Op de iets lange termijn is overigens zichtbaar dat een verhoging van de zijinstroom en de instroom in de pabo broodnodig is om de tekorten terug te dringen. Dit zijn dan ook onderwerpen waar op veel fronten al aan gewerkt wordt.

Bijlagen

Uitgangspunt										
Directeuren										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
werkgelegenheid (fte excl bapo)	7839	7807	7772	7739	7714	7706	7717	7741	7773	7815
werkend (fte excl bapo)	7693	7675	7649	7622	7612	7591	7611	7610	7641	7656
werkend (personen)	8864	8884	8895	8891	8897	8883	8917	8926	8969	8987
onvervulde vraag (fte)	146	133	123	117	102	116	106	131	133	159
ziekteverzuim (fte)	403	399	396	393	391	388	388	387	389	390
ziekteverzuim bij volledige bezetting (fte)	411	406	402	399	396	394	393	393	396	398
Leraren										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
werkgelegenheid (fte excl bapo)	85662	85118	84466	83887	83450	83267	83478	84039	84652	85467
werkend (fte excl bapo)	84350	82922	81441	80285	79427	78607	77949	76962	75987	74769
werkend (personen)	121113	119271	117327	115677	114276	112704	111289	109361	107582	105524
onvervulde vraag (fte)	1312	2195	3025	3601	4024	4660	5529	7077	8665	10698
ziekteverzuim (fte)	5417	5330	5243	5178	5132	5080	5037	4967	4906	4826
ziekteverzuim bij volledige bezetting (fte)	5501	5471	5438	5411	5392	5381	5395	5424	5466	5516
Directeuren + leraren										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
werkgelegenheid (fte excl bapo)	93501	92925	92238	91625	91165	90973	91195	91781	92425	93282
werkend (fte excl bapo)	92043	90597	89090	87907	87038	86198	85560	84573	83627	82425
werkend (personen)	129978	128154	126222	124568	123173	121588	120206	118288	116551	114511
onvervulde vraag (fte)	1459	2328	3148	3718	4126	4775	5636	7208	8797	10857
ziekteverzuim (fte)	5820	5729	5639	5572	5523	5468	5425	5354	5296	5216
ziekteverzuim bij volledige bezetting (fte)	5912	5877	5840	5810	5789	5775	5788	5817	5862	5915

Hierna het overzicht van de resultaten van de scenario's, met iedere keer L = laag scenario; M = midden scenario en H = hoog scenario.

NB: in deze door CentERdata opgestelde scenario's zijn de resultaten van de extra maatregelen uit hoofdstuk 7 nog niet meegenomen.

Lijn 1: aanbod vanuit de lerarenopleiding

Instroom lerarenopleiding

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.LSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1459	2328	3148	3718	4080	4641	5401	6792	8252	10167
verschil met uitgangspunt	0	0	0	0	-46	-134	-235	-415	-546	-690
1.MSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1459	2328	3148	3718	4060	4582	5272	6619	7996	9864
verschil met uitgangspunt	0	0	0	0	-66	-193	-363	-589	-802	-993
1.HSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1459	2328	3148	3718	4048	4537	5163	6409	7720	9542
verschil met uitgangspunt	0	0	0	0	-78	-238	-472	-799	-1078	-1315

Rendement lerarenopleiding

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.SLS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1450	2306	3060	3612	3974	4600	5406	6919	8465	10501
verschil met uitgangspunt	-8	-22	-87	-106	-152	-175	-229	-289	-333	-356
1.SMS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1430	2230	2977	3485	3861	4445	5210	6686	8192	10172
verschil met uitgangspunt	-29	-98	-171	-233	-265	-330	-426	-522	-606	-685
1.SHS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1404	2206	2905	3351	3656	4193	4940	6400	7895	9855
verschil met uitgangspunt	-55	-122	-243	-367	-470	-582	-695	-808	-902	-1002

Beroepsrendement lerarenopleiding

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.SSL										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1463	2316	3090	3607	3985	4609	5449	6953	8482	10512
verschil met uitgangspunt	4	-12	-58	-111	-141	-166	-186	-255	-315	-345
1.SSM										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1420	2230	2973	3478	3841	4428	5222	6698	8191	10198
verschil met uitgangspunt	-38	-98	-174	-240	-285	-347	-413	-510	-607	-659
1.SSH										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1430	2217	2919	3395	3707	4250	5001	6444	7948	9913
verschil met uitgangspunt	-29	-111	-229	-323	-419	-525	-634	-763	-849	-944

Gecombineerd midden scenario lijn 1

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.MMM										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1404	2171	2852	3246	3402	3712	4154	5218	6276	7758
verschil met uitgangspunt	-55	-157	-295	-472	-724	-1063	-1481	-1990	-2521	-3099

Lijn 2: Zij-instroom

Zij-instroom

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
2.L										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1312	2108	2897	3421	3790	4401	5228	6753	8292	10294
verschil met uitgangspunt	-147	-220	-250	-297	-336	-374	-408	-455	-505	-563
2.M										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1312	2098	2855	3371	3734	4339	5160	6677	8208	10200
verschil met uitgangspunt	-147	-230	-292	-347	-393	-436	-476	-531	-590	-657
2.H										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1312	2088	2814	3322	3678	4276	5092	6602	8124	10106
verschil met uitgangspunt	-147	-240	-334	-396	-449	-499	-544	-606	-674	-751

Lijn 3: behoud van leraren

Ziekteverzuim

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.LSSS										
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5869	5792	5713	5642	5622	5608	5621	5649	5692	5744
verschil met uitgangspunt	-43	-85	-127	-168	-167	-167	-167	-168	-169	-171
3.MSSS										
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5826	5707	5587	5474	5455	5442	5454	5481	5523	5573
verschil met uitgangspunt	-86	-170	-253	-336	-334	-333	-334	-336	-339	-342
3.HSSS										
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5784	5622	5460	5307	5288	5275	5287	5313	5354	5402
verschil met uitgangspunt	-128	-255	-380	-503	-501	-500	-501	-504	-508	-513

Werktijdfactor

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.SLSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1430	2225	2950	3450	3791	4409	5207	6719	8238	10223
verschil met uitgangspunt	-29	-103	-197	-268	-335	-367	-428	-489	-559	-634
3.SMSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1408	2182	2816	3239	3490	4050	4804	6291	7810	9773
verschil met uitgangspunt	-50	-146	-332	-479	-636	-725	-832	-917	-987	-1084
3.SHSS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1370	2063	2631	2958	3191	3724	4451	5907	7387	9344
verschil met uitgangspunt	-89	-265	-516	-760	-935	-1051	-1184	-1301	-1410	-1513

Uitstroomkans jongeren

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.SSLS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1429	2240	3001	3541	3944	4579	5403	6940	8523	10577
verschil met uitgangspunt	-29	-88	-147	-177	-183	-197	-232	-268	-274	-281
3.SSMS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1420	2198	2930	3434	3800	4419	5256	6777	8350	10383
verschil met uitgangspunt	-38	-130	-218	-284	-326	-356	-380	-431	-447	-474
3.SSHS										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1346	2030	2705	3146	3492	4076	4871	6432	7955	9983
verschil met uitgangspunt	-113	-298	-443	-572	-634	-700	-764	-775	-843	-875

Uitstroomkans ouderen

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.SSSL										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1469	2307	3040	3553	3936	4603	5394	6948	8534	10641
verschil met uitgangspunt	10	-21	-107	-165	-190	-173	-241	-260	-263	-217
3.SSSM										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1419	2219	2943	3457	3796	4431	5245	6819	8403	10485
verschil met uitgangspunt	-39	-109	-205	-261	-331	-344	-390	-389	-394	-373
3.SSSH										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1396	2132	2764	3193	3490	4049	4854	6438	8045	10165
verschil met uitgangspunt	-62	-196	-383	-525	-636	-726	-782	-770	-752	-692

Gecombineerd midden scenario lijn 3

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.MMMM										
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5826	5707	5587	5474	5455	5442	5454	5481	5523	5573
verschil met uitgangspunt	-86	-170	-253	-336	-334	-333	-334	-336	-339	-342
onvervulde vraag directeuren + leraren	1313	1927	2420	2659	2836	3324	4037	5522	6977	8956
verschil met uitgangspunt	-146	-401	-728	-1059	-1290	-1451	-1598	-1686	-1820	-1901

Lijn 4: activeren stille reserve**Activeren stille reserve**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.L										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1403	2219	3002	3547	3989	4635	5492	7068	8675	10736
verschil met uitgangspunt	-56	-109	-146	-171	-137	-140	-144	-140	-122	-122
4.M										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1351	2132	2840	3369	3860	4541	5403	6965	8556	10647
verschil met uitgangspunt	-108	-196	-307	-349	-266	-234	-232	-243	-241	-211
4.H										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1246	1941	2594	3075	3599	4297	5190	6795	8385	10453
verschil met uitgangspunt	-212	-387	-553	-643	-528	-478	-446	-413	-412	-405

Lijn 6: onderwijs anders organiseren**Onderwijs anders organiseren**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
6.L										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1432	2222	2910	3299	3709	4359	5218	6788	8374	10430
verschil met uitgangspunt	-27	-106	-238	-419	-417	-416	-417	-420	-423	-427
6.M										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1405	2115	2672	2879	3292	3942	4801	6368	7951	10003
verschil met uitgangspunt	-54	-213	-475	-839	-835	-833	-835	-840	-847	-855
6.H										
onvervulde vraag directeuren + leraren	1378	2009	2435	2460	2874	3526	4383	5947	7528	9575
verschil met uitgangspunt	-80	-319	-713	-1258	-1252	-1249	-1252	-1261	-1270	-1282

Alle lijnen gecombineerd										
Midden scenario's										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5826	5707	5587	5474	5455	5442	5454	5481	5523	5573
verschil met uitgangspunt	-86	-170	-253	-336	-334	-333	-334	-336	-339	-342
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
onvervulde vraag directeuren	145	139	129	119	112	118	105	120	114	139
onvervulde vraag leraren	838	1228	1464	1408	1371	1526	1887	2964	4079	5688
onvervulde vraag directeuren + leraren	983	1367	1593	1527	1483	1644	1992	3084	4194	5827
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
aangepaste werkgelegenheid leraren (lijn 6)	85609	84905	83991	83048	82616	82434	82644	83199	83805	84612
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
onvervulde vraag directeuren	145	139	129	119	112	118	105	120	114	139
onvervulde vraag leraren	784	1015	989	569	536	693	1052	2124	3233	4833
onvervulde vraag directeuren + leraren	929	1154	1118	688	649	811	1157	2244	3347	4972
verschil met uitgangspunt	-529	-1174	-2029	-3030	-3477	-3964	-4478	-4964	-5450	-5885
Hoge scenario's										
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
ziekteverzuim directeuren + leraren bij volledige bezetting	5784	5622	5460	5307	5288	5275	5287	5313	5354	5402
verschil met uitgangspunt	-128	-255	-380	-503	-501	-500	-501	-504	-508	-513
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
onvervulde vraag directeuren	145	136	124	103	92	101	92	106	95	121
onvervulde vraag leraren	580	662	510	81	2	7	153	1001	1916	3367
onvervulde vraag directeuren + leraren	725	798	634	184	93	108	245	1107	2011	3488
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
aangepaste werkgelegenheid leraren (lijn 6)	85582	84798	83753	82628	82199	82018	82226	82779	83382	84185
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
onvervulde vraag directeuren	145	136	124	103	92	101	92	106	95	121
onvervulde vraag leraren	500	342	-203	-1177	-1250	-1242	-1099	-259	647	2085
onvervulde vraag directeuren + leraren	645	478	-78	-1074	-1158	-1141	-1007	-153	741	2206
verschil met uitgangspunt	-814	-1850	-3226	-4792	-5284	-5917	-6642	-7361	-8056	-8651