

De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024

Regio Noord-Holland

datum	december 2019
auteurs	dr. Hendri Adriaens dr.ir. Peter Fontein dr. Klaas de Vos

© CentERdata, Tilburg, 2019

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.....	2
2	Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt	3
3	Leeftijdsopbouw	4
4	Prognoses op hoofdlijnen	8
4.1	Werkgelegenheid.....	8
4.2	Vervangingsvraag.....	9
4.3	Instroom	10
4.4	Onvervulde vraag	12
A	Arbeidsmarktregioindeling.....	15



1 Inleiding

Dit rapport¹ heeft tot doel een indruk te geven van de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs (po) in de regio Noord-Holland, bestaande uit de arbeidsmarktregio's (voor de indeling in arbeidsmarktregio's zie bijlage A) 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 onder meer gebruik van het in opdracht van het ministerie van OCW door CentERdata ontwikkelde ramingsmodel voor de onderwijsarbeidsmarkt Mirror. Een uitgebreide beschrijving van de werking van Mirror is te vinden op de website www.mirrorpedia.nl. Recente beschrijvingen van de uitkomsten van Mirror op landelijk niveau zijn gepubliceerd in het rapport "De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029".² Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW.

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

1. In het model worden voor elk individu voor ieder jaar in de periode 2019-2024 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 (voorheen bapo). Deze kansen worden gebaseerd op historisch gedrag en hangen naast persoonskenmerken bijvoorbeeld ook af van school- en regionale kenmerken.
2. Op deze manier kunnen vacatures ontstaan. Vervolgens wordt ieder jaar voor afgestudeerden aan de lerarenopleidingen po en personen die voorheen in het onderwijs hebben gewerkt bekeken of men een baan in het onderwijs accepteert of niet. Indien vacatures niet opgevuld kunnen worden, spreken we van onvervulde vraag.
3. In dit rapport worden de gemiddelden van 100 simulaties beschreven. Hierbij is uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2019. De simulaties zijn beleidsarm.

Een belangrijke bijsluiter voor het interpreteren van dit rapport: de ramingen baseren zich 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.

De opbouw van dit rapport is als volgt: In hoofdstuk 2 gaan we in op de definitie van de voorspelde grootheden (werkgelegenheid, vervangingsvraag, instroom en onvervulde vraag) 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 met Mirror berekende prognoses over de periode 2019-2024. De resultaten in de hoofdstukken 3 en 4 worden voor iedere arbeidsmarktregio binnen de regio die dit rapport betreft weergegeven.

¹ Dit rapport is onderdeel van een reeks van 14 regionale rapportages. Tegelijk met dit rapport verschijnen ook de arbeidsmarktmonitor en de loopbaanmonitor, waarin eveneens regionale gegevens zijn opgenomen, zie www.rijksoverheid.nl.

² Zie www.rijksoverheid.nl of www.mirrorpedia.nl/publicaties.



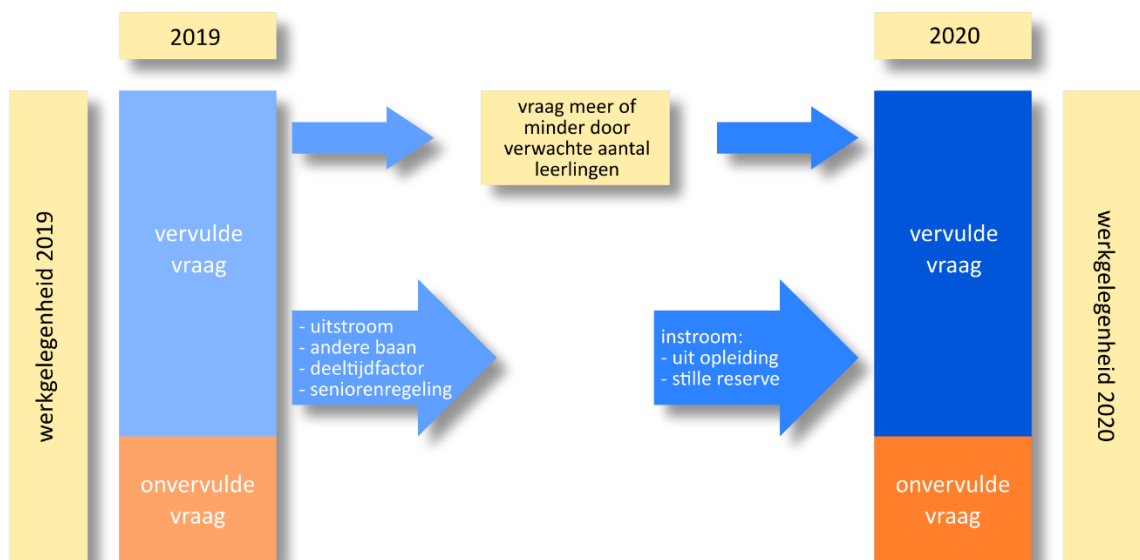
2 Kernvariabelen toekomstige lerarenarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk definiëren we een aantal belangrijke grootheden waarvan we in dit rapport prognoses tonen. Deze grootheden betreffen³:

- 1) Werkgelegenheid: dit geeft de mate van vraag naar leraren aan. Als er geen onvervulde vraag is, is het aantal fte leraren dat werkt gelijk aan de werkgelegenheid. De werkgelegenheid hangt niet af van de hoeveelheid onvervulde vraag, maar wordt vooral bepaald door het aantal leerlingen.
- 2) Vervangingsvraag: dit is vraag naar leraren die optreedt omdat personen uit de sector stromen (pensioen of anderszins), minder gaan werken (inclusief verandering in gebruik van de seniorenregeling), 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 in het onderwijs gaat werken.
- 4) Onvervulde vraag: de onvervulde werkgelegenheid die resteert na instroom.

In Figuur 1 wordt de relatie tussen deze variabelen geïllustreerd. De *werkgelegenheid* in 2019 is voor zover mogelijk ingevuld met leraren, waar dat niet kan spreken we van *onvervulde vraag*. De *werkgelegenheid* voor 2020 (paragraaf 4.1) kan hoger of lager dan in 2019 liggen, afhankelijk van het aantal te verwachten leerlingen. Van de leraren die in 2019 op de scholen werken *stroomt* een deel *uit* naar pensioen of een andere baan of gaat meer of minder uren werken (deeltijdfactor). Dit vormt de *vervangingsvraag* (paragraaf 4.2). De verandering in werkgelegenheid en de vervangingsvraag proberen de scholen in te vullen. Dit leidt tot *instroom* (paragraaf 4.3). Waar dat niet lukt, hebben we wederom *onvervulde vraag* (paragraaf 4.4).

Figuur 1: Toelichting kernvariabelen



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

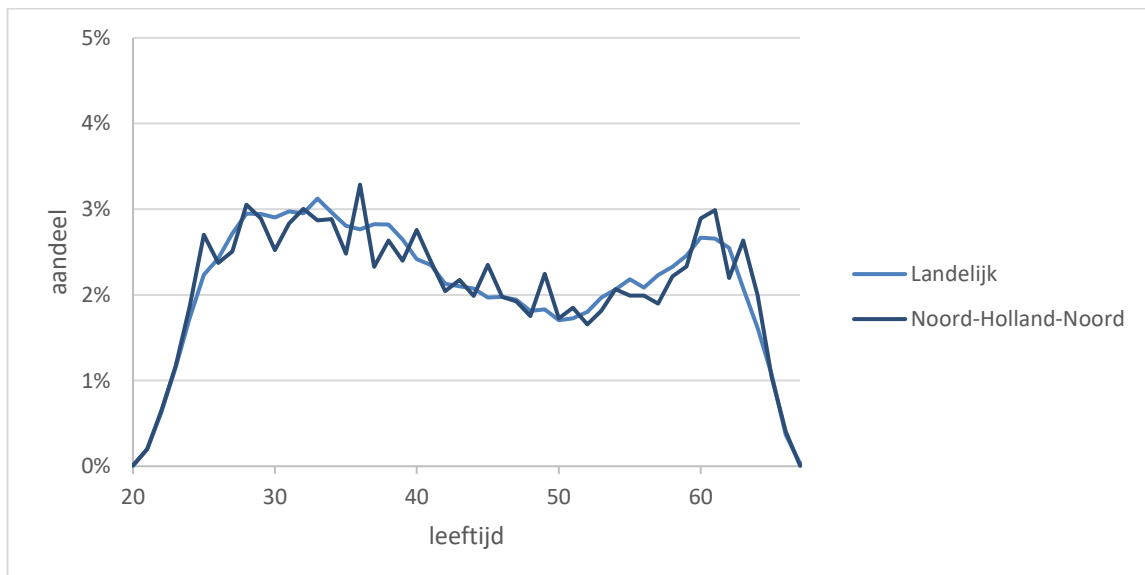
³ Merk op dat er een belangrijke relatie geldt tussen deze variabelen, namelijk:
$$\text{verandering onvervulde vraag} = \text{verandering werkgelegenheid} + \text{vervangingsvraag} - \text{instroom}$$



3 Leeftijdsopbouw

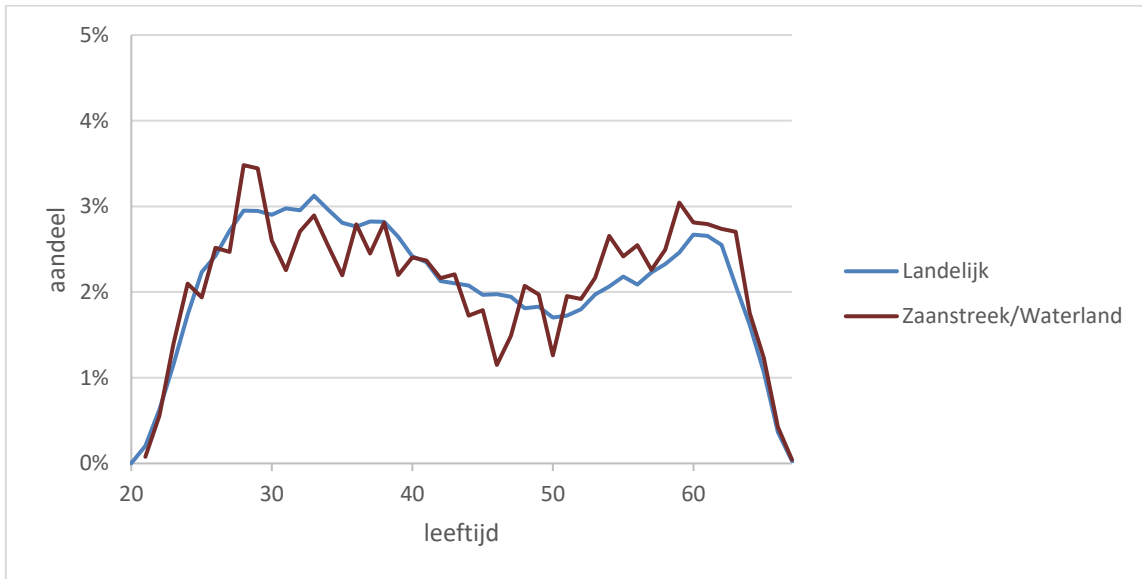
Om een idee te geven van het lerarenkorps in de regio, is in Figuur 2 tot en met Figuur 7 de leeftijdsopbouw van de lerarenpopulatie in oktober 2018 per arbeidsmarktregio weergegeven. Daarbij is het aantal fte per leeftijdsgroep uitgedrukt als een percentage van het totaal aantal werkende fte's per arbeidsmarktregio. Tevens is in iedere figuur ter vergelijking de landelijke leeftijdsopbouw weergegeven. 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 personen rond de leeftijd van 50 jaar in 2018 relatief ondervertegenwoordigd zijn. De oververtegenwoordiging van ouderen rond de 60 jaar betekent dat op korte en middellange termijn rekening moet worden gehouden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leraren. Dit is zeker het geval in de stad Amsterdam, waar de oververtegenwoordiging van ouderen extra groot is. In Mirror vormt dit historisch bestand van leraren het uitgangspunt van de prognoses.

Figuur 2: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in Noord-Holland-Noord

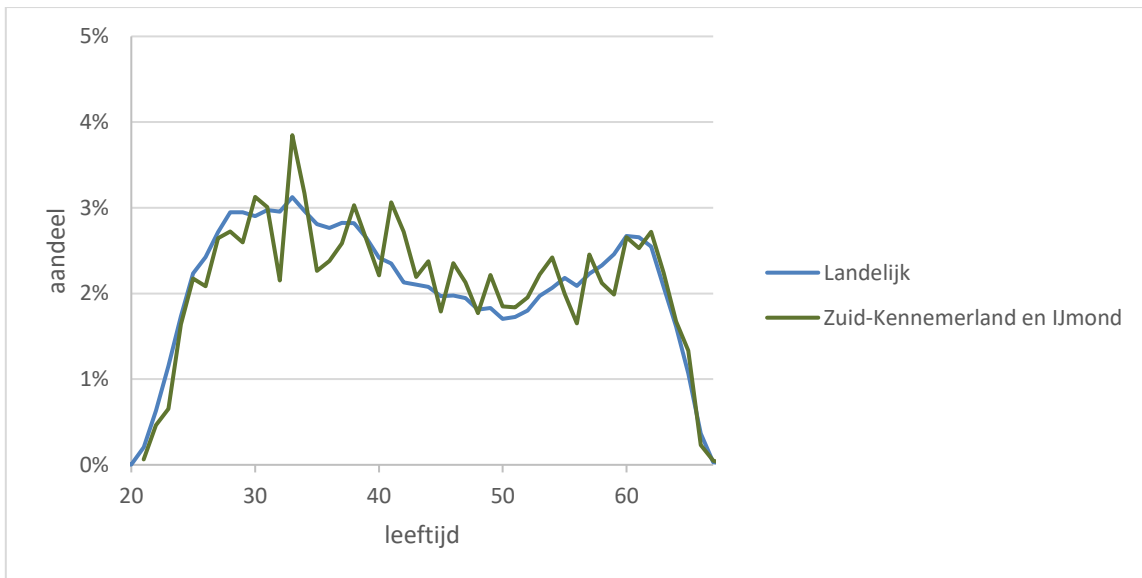




Figuur 3: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in Zaanstreek/Waterland

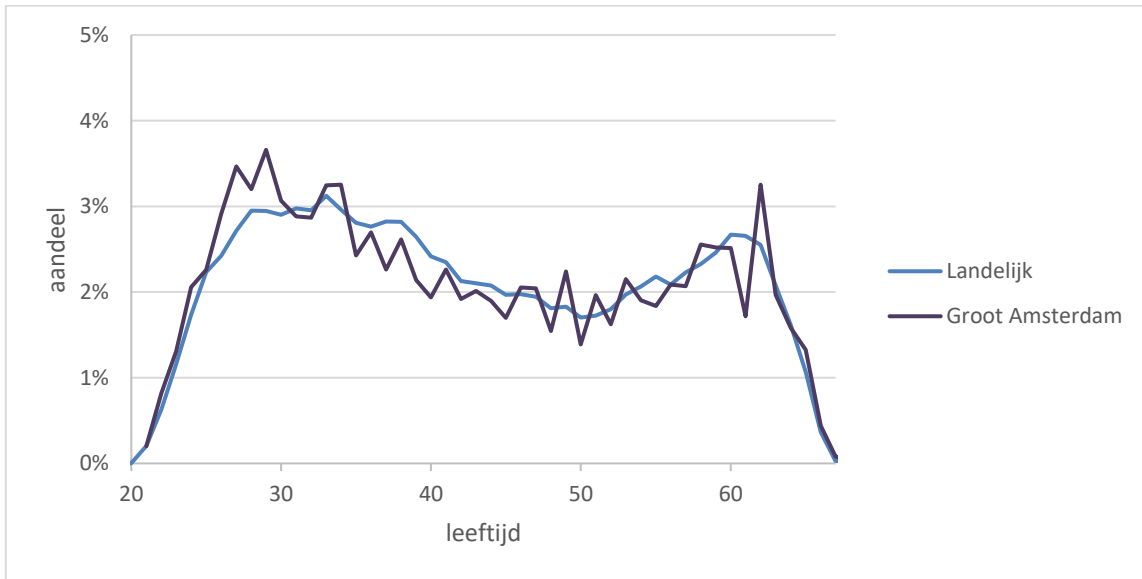


Figuur 4: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in Zuid-Kennemerland en IJmond

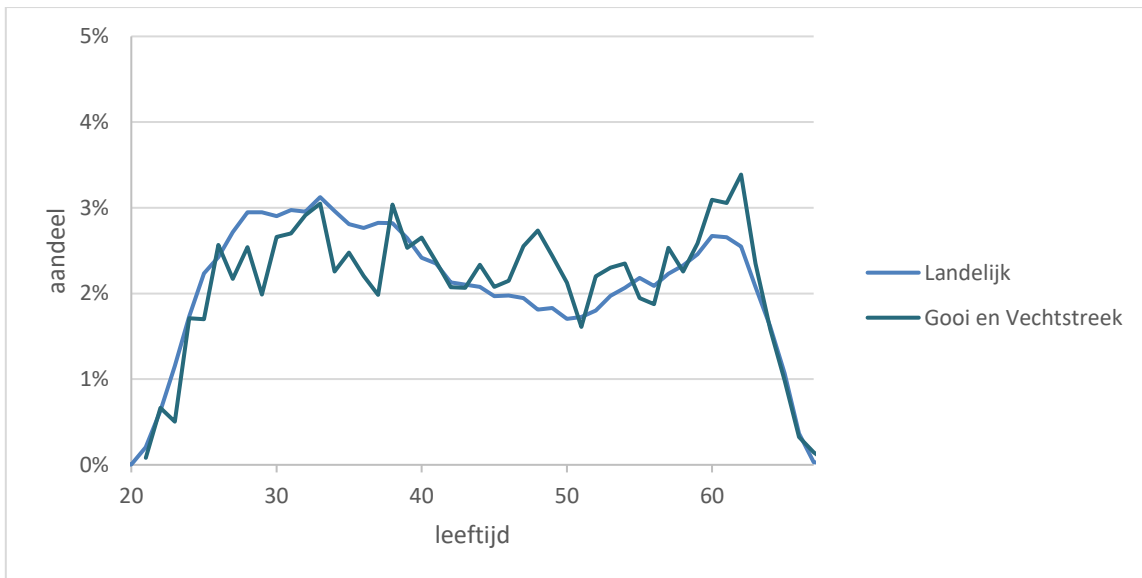




Figuur 5: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in Groot Amsterdam

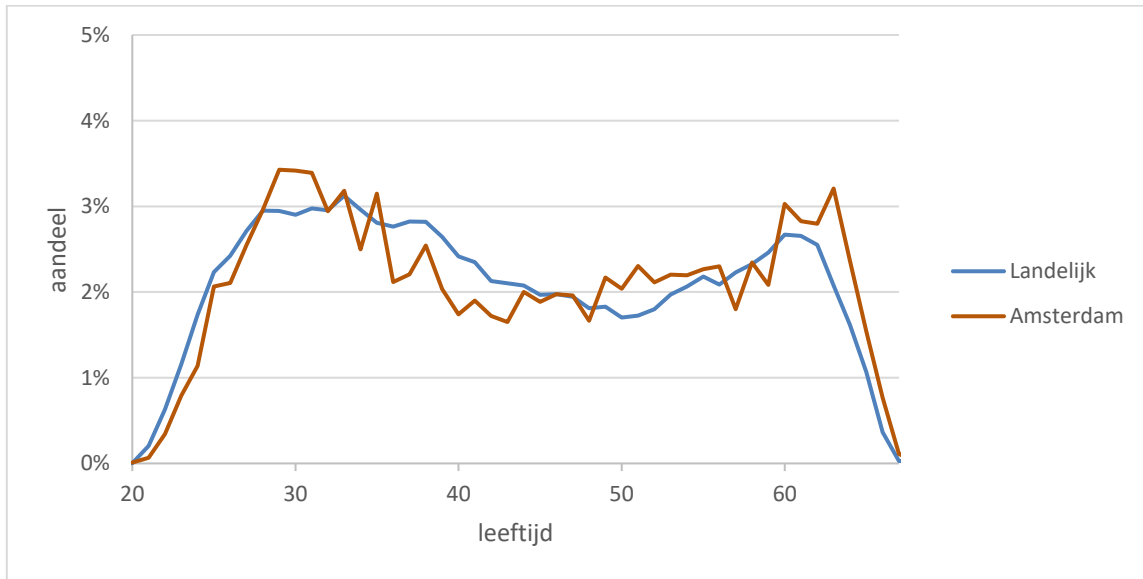


Figuur 6: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in Gooi en Vechtstreek





Figuur 7: Leeftijdsopbouw leraren oktober 2018 in de stad Amsterdam





4 Prognoses op hoofdlijnen

4.1 Werkgelegenheid

Centraal in deze prognoses staat de werkgelegenheid. De werkgelegenheid is gedefinieerd als de fte's die daadwerkelijk gewerkt moeten worden in een situatie zonder onvervulde vraag. Hierin wordt dus geen gebruik van de seniorenregeling (voormalige bapo) meegenomen. Er zijn drie factoren die in Mirror de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen:

1. de ontwikkeling in de aantallen leerlingen per brin.⁴
2. de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin. Deze ratio is bepaald op peildatum 1 oktober 2018.
3. een beperkte vaste voet.

In Tabel 1 is de op die manier voorspelde werkgelegenheid gepresenteerd.

Tabel 1: Werkgelegenheid leraren in fte exclusief seniorenregeling

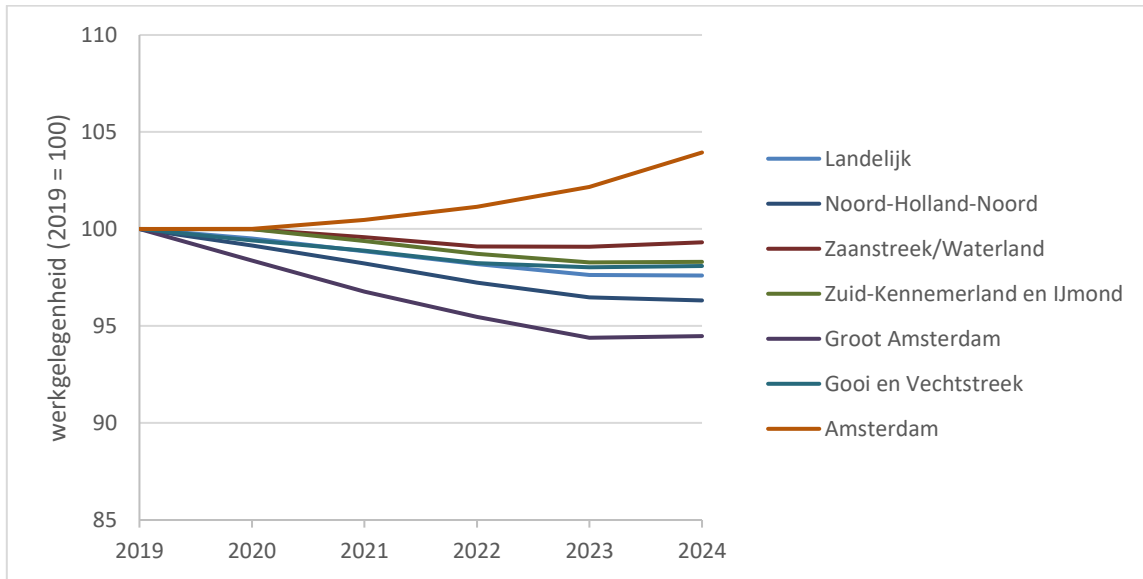
Arbeidsmarktregio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	89.606	89.168	88.583	87.982	87.476	87.456
Noord-Holland-Noord	3.164	3.137	3.108	3.076	3.052	3.047
Zaanstreek/Waterland	1.511	1.511	1.505	1.497	1.497	1.501
Zuid-Kennemerland en IJmond	2.009	2.009	1.997	1.984	1.975	1.975
Groot Amsterdam	1.851	1.821	1.792	1.767	1.747	1.749
Gooi en Vechtstreek	1.424	1.415	1.408	1.399	1.396	1.396
Amsterdam	4.266	4.266	4.286	4.315	4.359	4.434

In Figuur 8 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven, genormeerd op 2019. De figuur laat zien dat de werkgelegenheid op landelijk niveau de komende jaren daalt. Dit geldt ook voor de meeste arbeidsmarktregio's binnen de regio Noord-Holland. De stad Amsterdam staat in duidelijk contrast tot die regio's met een stijgende werkgelegenheid de komende jaren. Groot Amsterdam kent de snelst dalende werkgelegenheid van de hier getoonde regio's.

⁴ Zie <https://www.duo.nl/open Onderwijsdata/prognoses>.



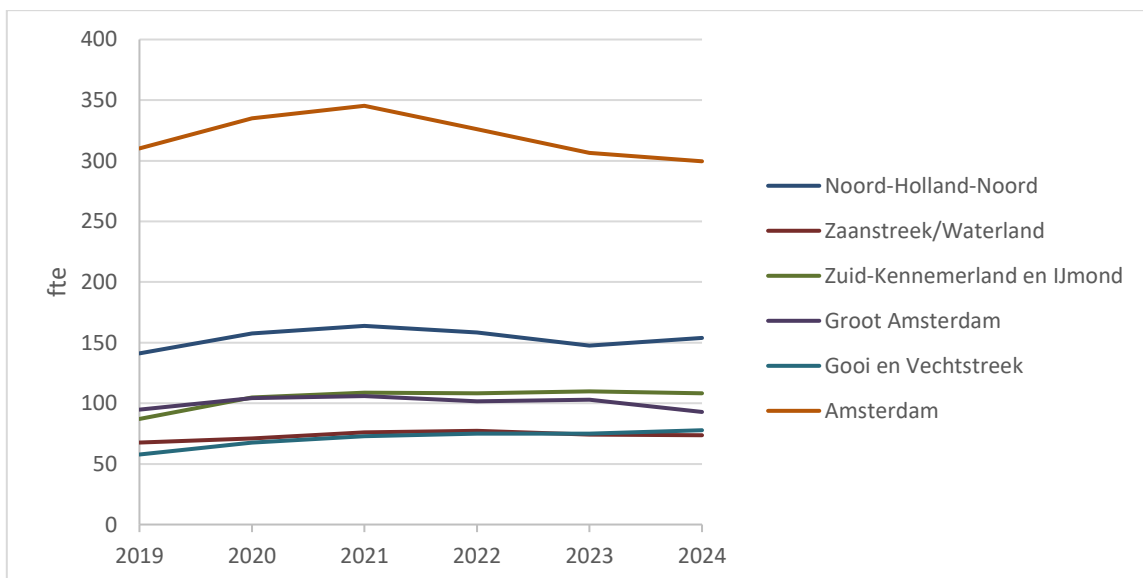
Figuur 8: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2019



4.2 Vervangingsvraag

De vervangingsvraag geeft een samenvatting van alle fte 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 zelfs een andere functie (zoals directeur) zijn gaan bekleden. Personen die meer zijn gaan werken of juist leraar zijn geworden zijn hier ook in meegenomen en met de andere stromen verrekend. Ook gewijzigd gebruik van de seniorenregeling beïnvloedt de vervangingsvraag. In Figuur 9 is de vervangingsvraag per arbeidsmarktregio weergegeven. De onderliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 2.

Figuur 9: Vervangingsvraag leraren in fte





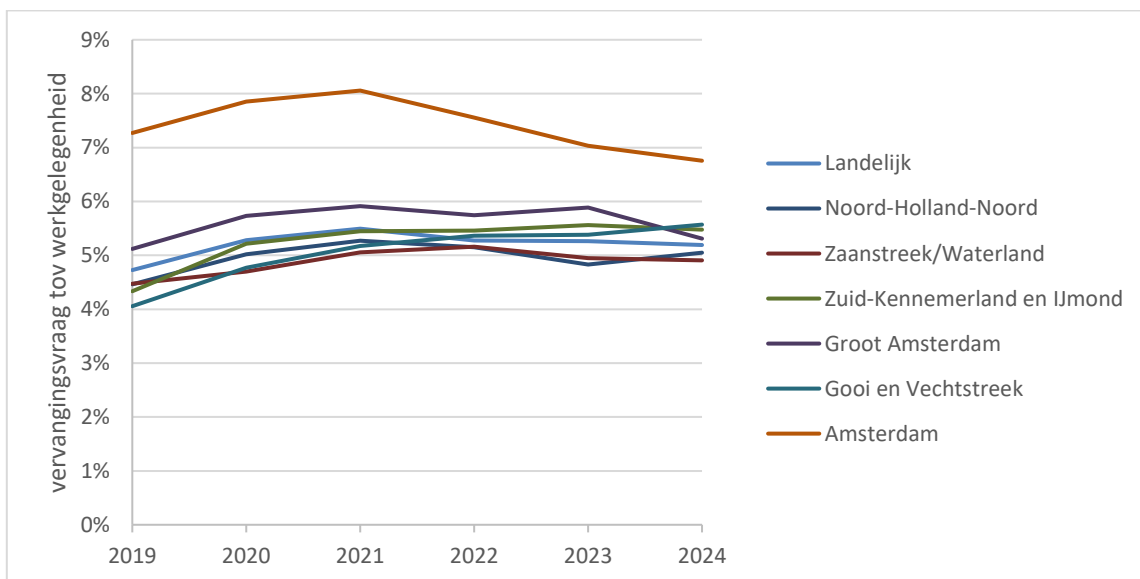
Tabel 2: Vervangingsvraag leraren in fte

Arbeidsmarktregio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	4.235	4.711	4.867	4.640	4.606	4.540
Noord-Holland-Noord	141	157	164	158	147	154
Zaanstreek/Waterland	68	71	76	77	74	74
Zuid-Kennemerland en IJmond	87	105	109	108	110	108
Groot Amsterdam	95	104	106	102	103	93
Gooi en Vechtstreek	58	67	73	75	75	78
Amsterdam	310	335	345	326	307	300

Tot 2021 stijgt de vervangingsvraag in alle regio's licht om daarna in de meeste gevallen weer te dalen of ongeveer constant te blijven. Het is ten behoeve van de interpretatie echter inzichtelijker deze ontwikkeling te beschouwen in relatie tot de werkgelegenheid. Dit is weergegeven in Figuur 10. We zien nu dat Amsterdam een relatief hoge vervangingsvraag kent terwijl de overige regio's een vervangingsvraag rond het landelijk gemiddelde te zien geven.

Tegenover de vervangingsvraag (en mogelijk 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 10: Vervangingsvraag leraren als percentage van de werkgelegenheid



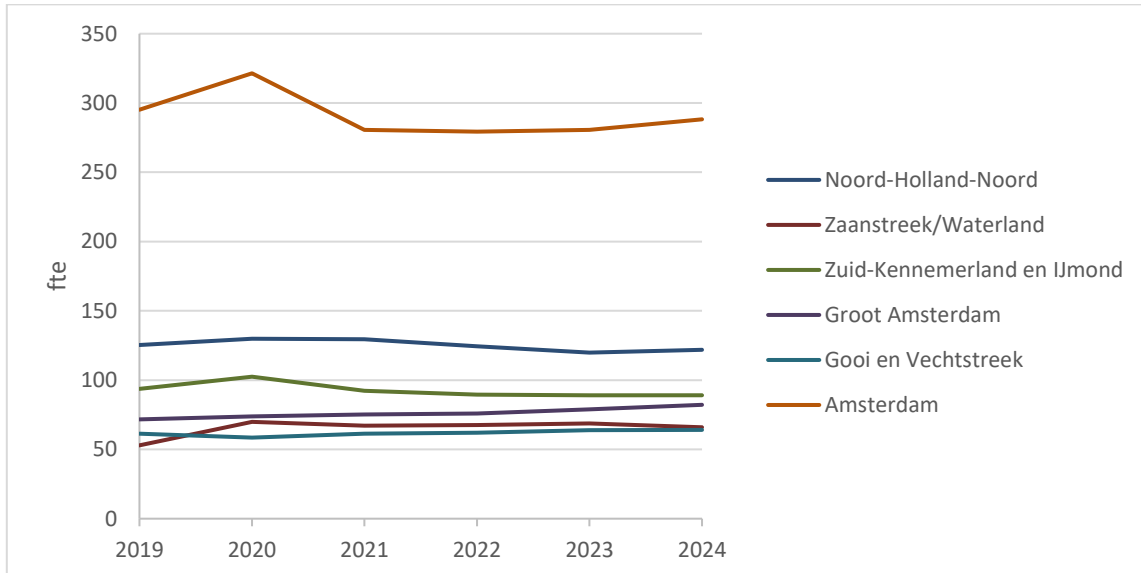
4.3 Instroom

Om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. In Mirror worden twee soorten van instroom van leraren gesimuleerd: instroom vanaf een pabo of vanuit de zogenaamde stille reserve. De stille reserve betreft personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn. In Figuur 11 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 3 zijn de cijfers onderliggend aan deze figuur opgenomen. De instroom in Zaanstreek/Waterland neemt net als in de stad Amsterdam in het eerste jaar duidelijk toe. Het jaar daarop is in de stad Amsterdam vervolgens sprake van een nog grotere afname.



De instroom in de overige regio's is naar verhouding min of meer constant. Dit moet echter wel in relatie tot de werkgelegenheid en vervangingsvraag worden bekeken. Zie daarvoor ook sectie 4.4.

Figuur 11: Instroom leraren in fte



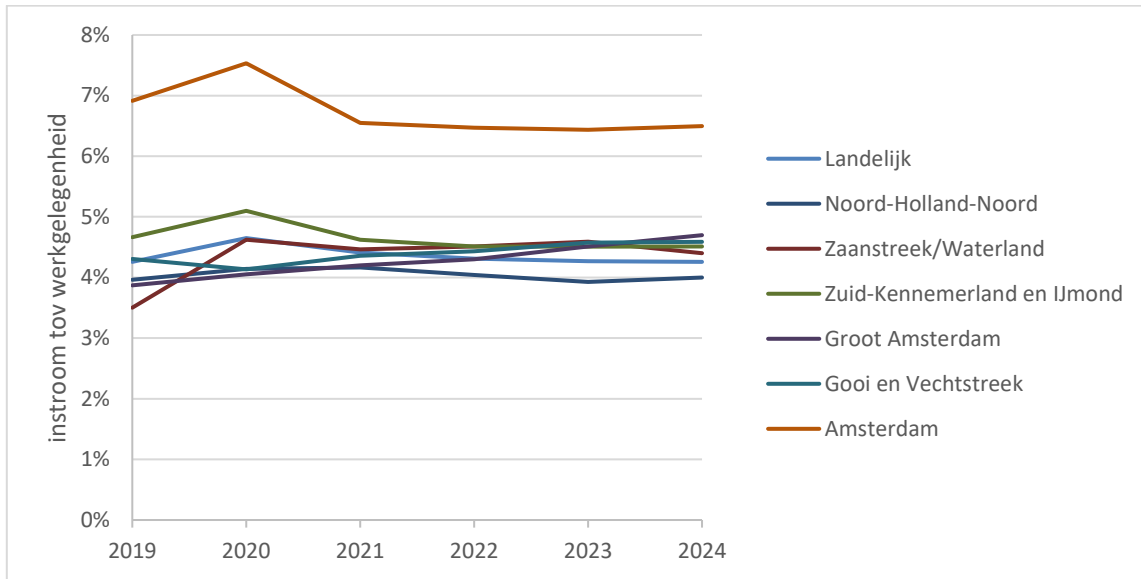
Tabel 3: Instroom leraren in fte

Arbeidsmarktregio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	3.816	4.146	3.908	3.792	3.734	3.724
Noord-Holland-Noord	125	130	129	124	120	122
Zaanstreek/Waterland	53	70	67	68	69	66
Zuid-Kennemerland en IJmond	94	102	92	90	89	89
Groot Amsterdam	72	74	75	76	79	82
Gooi en Vechtstreek	61	59	61	62	64	64
Amsterdam	295	321	281	279	281	288

Figuur 12 geeft vervolgens de te verwachten instroom als percentage van de werkgelegenheid. We zien nu dat deze in Amsterdam duidelijk boven het landelijk gemiddelde ligt, mede omdat daar sprake is van groei en de vervangingsvraag daar groot is. De overige regio's kennen een instroompercentage dat rond het landelijk gemiddelde ligt.



Figuur 12: Instroom leraren als percentage van de werkgelegenheid



4.4 Onvervulde vraag

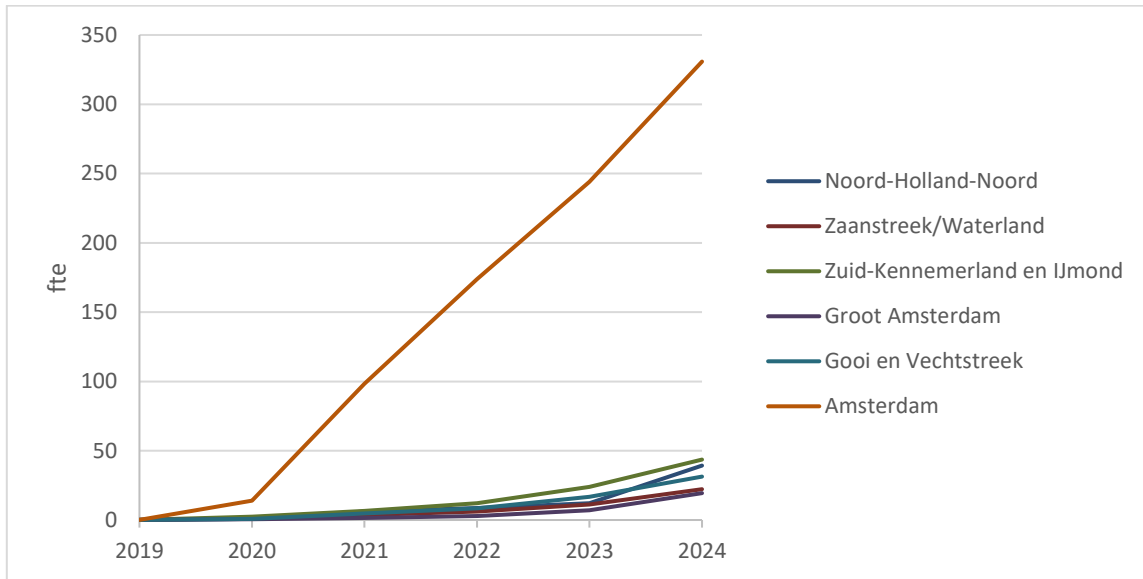
Om zowel de veranderingen in werkgelegenheid, als vervangingsvraag en instroom in het juiste perspectief te kunnen plaatsen, berekenen we vervolgens de onvervulde vraag met de relatie die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd. Het kan immers zijn dat er een hoge vervangingsvraag is, maar als daar een hoge verwachte instroom tegenover staat, dan kan tekortenproblematiek toch afwezig zijn. 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 vraag biedt daarom een mooie inkijk in het resultaat van de gehele arbeidsmarkt voor leraren en geeft aan waar mogelijk een extra inspanning geleverd zal moeten worden.

Belangrijke kanttekening: omdat onbekend is hoe groot het tekort feitelijk is, is dit in 2018 op 0 fte gesteld. Tekorten die tijdens de ramingsperiode ontstaan dienen dus opgeteld te worden bij eventueel in 2018 al bestaande tekorten.

In Figuur 13 is de vraag in aantallen fte weergegeven dat ook met de te verwachten instroom bij ongewijzigd beleid nog niet vervuld zal kunnen worden. De achterliggende cijfers zijn te vinden in Tabel 4. In alle arbeidsmarktregio's is sprake van stijgende extra tekorten, al zijn deze in alle regio's behalve Amsterdam in absolute zin gering. In Amsterdam zijn de extra tekorten het grootst, maar dit betreft ook een grote arbeidsmarktregio wat werkgelegenheid betreft, waar de werkgelegenheid bovendien stijgt.



Figuur 13: Onvervulde vraag leraren in fte



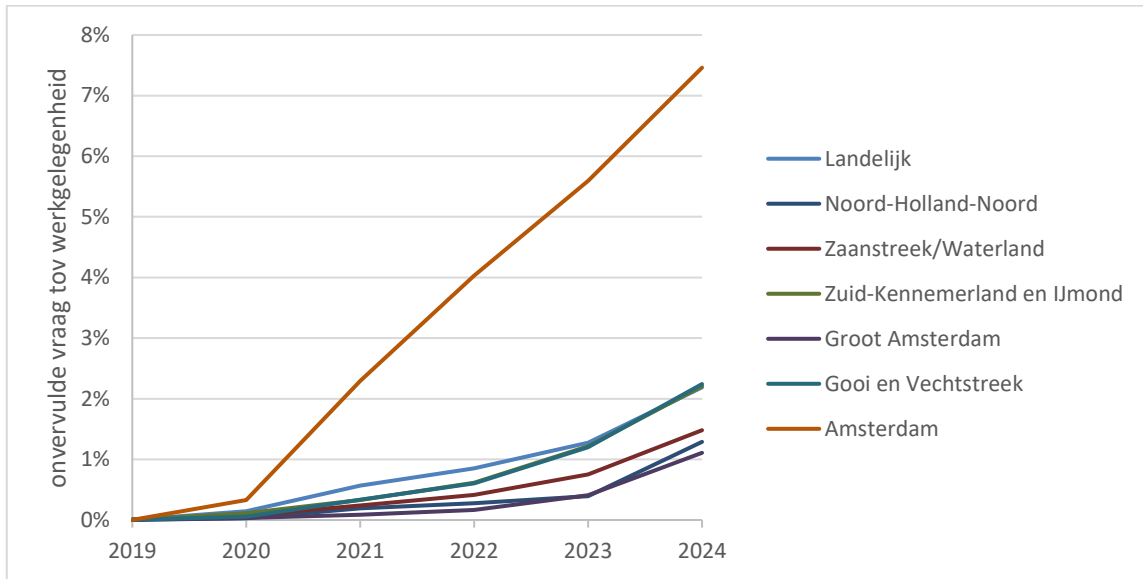
Tabel 4: Onvervulde vraag leraren in fte

Arbeidsmarktregio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Landelijk	3	129	504	751	1.117	1.913
Noord-Holland-Noord	0	1	6	9	12	39
Zaanstreek/Waterland	0	1	4	6	11	22
Zuid-Kennemerland en IJmond	0	2	7	12	24	44
Groot Amsterdam	0	1	2	3	7	19
Gooi en Vechtstreek	0	1	5	8	17	31
Amsterdam	0	14	98	174	244	331

Om eventuele extra tekorten in perspectief te plaatsen is vervolgens nog de relatieve onvervulde vraag bepaald. Dit is de onvervulde vraag in fte ten opzichte van de werkgelegenheid en geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek. De extra relatieve onvervulde vraag is in Figuur 14 weergegeven. Het blijkt uit de figuur dat Amsterdam ook in relatieve zin een veel groter extra tekort zal kennen dan de overige regio's, waar de extra tekorten wat onder het landelijk gemiddelde liggen.

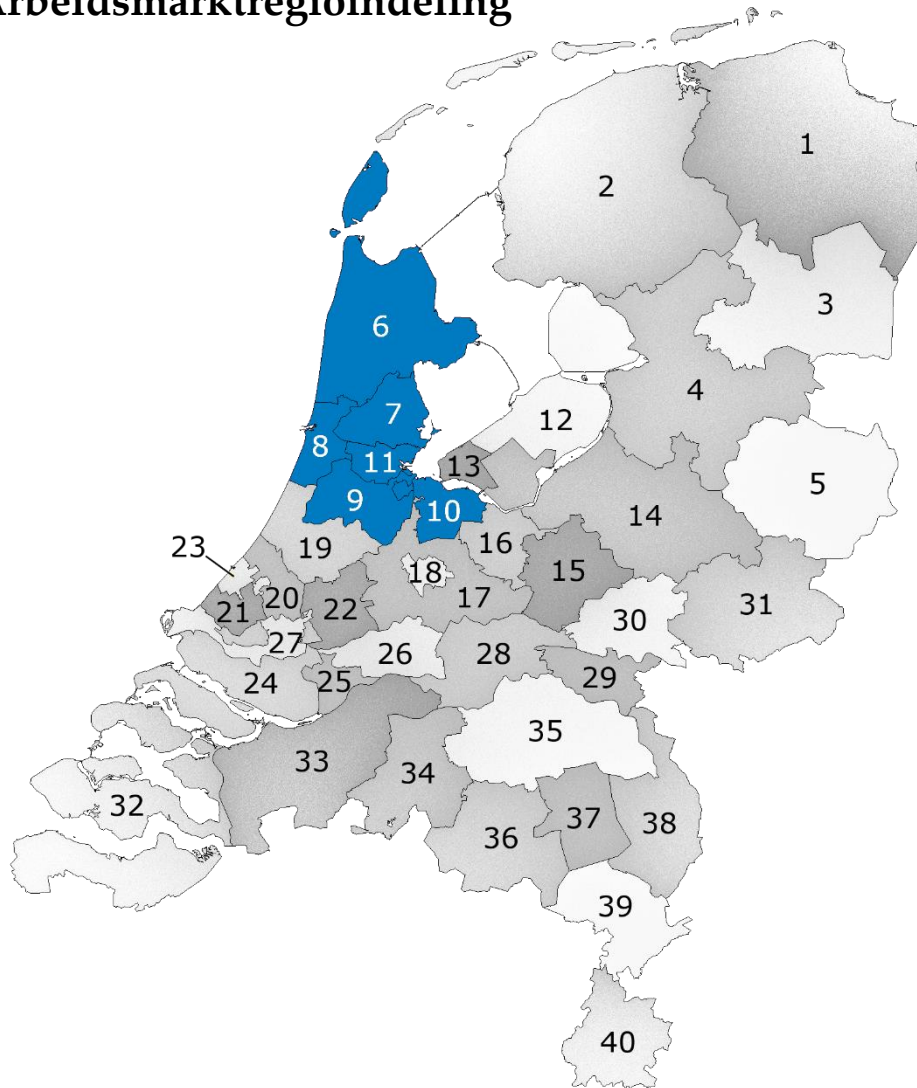


Figuur 14: Relatieve onvervulde vraag leraren





A Arbeidsmarktregioindeling



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	Stad Utrecht	38	Noord-Limburg
19	Holland Rijnland	39	Midden-Limburg
20	Zuid-Holland Centraal	40	Zuid-Limburg