
Lerarentekort: een diagnose

April 2024

Prof. Dr. Inge de Wolf

Drs. Marlot Griep

Drs. Pam de Vries

Prof. Dr. Frank Corvers

Dr. Tom Stolp

Dr. Nienke Ruijs

Prof. Dr. Chris van Klaveren

Inhoudsopgave

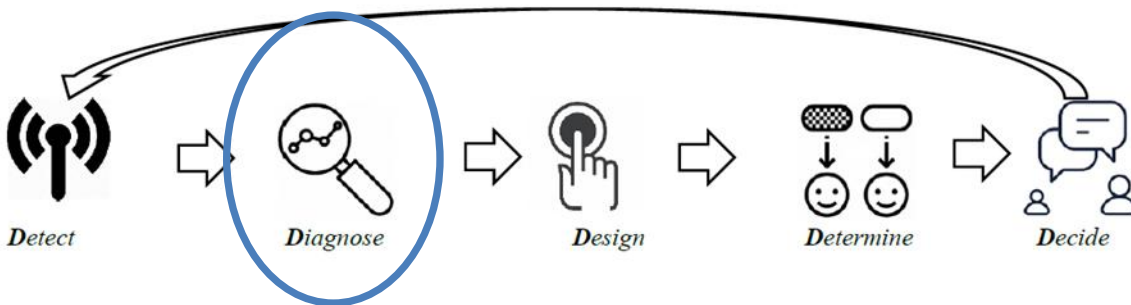
1. Inleiding	3
2. Het tekort in kaart.....	4
2.1 Vacatures en tekorten.....	4
2.3 Verschillen tussen scholen.....	5
2.4 Conclusie.....	6
3. De lerarenopleidingen.....	7
3.1 Instroom in de lerarenopleidingen.....	7
3.2 Uitval bij de lerarenopleidingen.....	8
3.3 Zij-instromers in het beroep.....	8
3.4 Gediplomeerden lerarenopleidingen.....	9
3.5 Na diplomering.....	9
3.6 Conclusie.....	10
4. Uitval tijdens de loopbaan.....	11
4.1 De uitstroom van startende leerkrachten in het Nederlandse basisonderwijs.....	11
4.2 Factoren gerelateerd aan uitstroom van de startende leraar.....	12
4.3 Conclusie.....	15
5. Stille reserve.....	17
5.1 Stille Reserve van het Primair Onderwijs.....	17
5.2 Stille Reserve van het Voortgezet Onderwijs.....	21
5.3 Conclusie.....	25
6. Conclusie.....	26
7. Referenties.....	27
BIJLAGE 1. Technische toelichting Stille reserve (H5).....	28

1. Inleiding

Het lerarentekort is een van de grote uitdagingen in het Nederlands onderwijs. Er is een structureel gebrek aan goede leraren. De tekorten zijn de afgelopen jaren toegenomen en zullen naar verwachting blijven stijgen. De tekorten bedreigen de kwaliteit van het onderwijs, mede doordat scholen niet langer kunnen garanderen dat leerlingen les krijgen van een bevoegde leraar.

Dit rapport bevat een kwantitatieve analyse van het lerarentekort. *Hoe zien de tekorten er precies uit? Wat zijn de aantallen studenten op de lerarenopleidingen? En hoe gaat het in de eerste jaren in het beroep?* En wat gebeurt er met de leraren die voor een ander beroep kiezen? In dit rapport beantwoorden we deze vragen.

Figuur 1. Het 5D-model voor iteratieve duurzame onderwijsverbetering. Bron: Cornelisz & Van Klaveren (2023a).



Doel van dit rapport is te komen tot een betere diagnose van het lerarentekort. Deze diagnose is onderdeel van de 5D-methodiek die we in onze onderwijslabs hanteren (zie Van Klaveren & Cornelisz, 2023). Een uitgebreide diagnose is een noodzakelijke stap voor we tot ontwerpen ('design') van kansrijke aanpakken kunnen komen om het lerarentekort op te lossen. Als we beter kunnen duiden waar de tekorten ontstaan, kunnen we meer passende aanpakken ontwikkelen.

Dit rapport duidt het tekort aan de hand van kwantitatieve beschrijvingen. We maken hiervoor gebruik van reeds bestaande beschrijvingen in bestaande rapporten. Deze vullen we aan met eigen analyses, op basis van registerdata van het Centraal Bureau voor de statistiek (CBS). In bijlage 1 staat een methodologische verantwoording.

We starten dit rapport met een beschrijving van de vacatures (hoofdstuk 2). Vervolgens gaan we in op de aantallen studenten in de lerarenopleidingen (hoofdstuk 3). Daarna beschrijven we de loopbanen van startende leraren (hoofdstuk 4). En we laten zien welke gediplomeerden niet meer in het onderwijs werken, de zogenaamde 'stille reserve' (hoofdstuk 5). De conclusies staan in het slothoofdstuk.

2. Het tekort in kaart

Het lerarentekort is de afgelopen tien jaren gestaag gegroeid. In dit hoofdstuk beschrijven we het tekort. We beschrijven de tekortpercentages, aan de hand van de tekortpercentages in het funderend onderwijs. Ook gaan we in op regionale verschillen en op verschillen tussen scholen. We doen dit aan de hand van bestaande rapporten van CenterData, ResearchNed, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de Inspectie van het Onderwijs.

2.1 Vacatures en tekorten

Het lerarentekort is goed af te lezen aan het aandeel vacatures die scholen hebben. Dit is een combinatie van bestaande en verborgen vacatures. Op dit moment wordt het tekort geschat op 9,7% in het primair onderwijs en 5,8% in het voortgezet onderwijs (Adriaens et al., 2023). Dit betekent dat in het primair onderwijs 9,7% van de bestaande banen voor leraren niet is ingevuld zoals bedoeld en in het voortgezet onderwijs 5,8% van de banen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er momenteel rond de 14 duizend vacatures voor leraren in het funderend onderwijs zijn, waarvan een kleine 10 duizend in het basisonderwijs.

De tekorten zijn het hoogste in het primair onderwijs, zo laten twee recente onderzoeken van Centerdata zien (Adriaens et al., 2023; Den Uijl et al., 2023), De belangrijkste resultaten van deze studies staan weergegeven in tabel 2.1. Uit de tabel is duidelijk af te lezen dat alle sectoren kampen met substantiële tekorten. In het SBO, SO en PO gaat het om tekorten rond de 10% (variërend tussen de 9,4 en 12,1%). In het voortgezet onderwijs zijn de tekorten wat lager, maar gaat het nog steeds om 5,8%.

Tabel 2.1.: Schatting landelijk tekortpercentage, naar sector en stedelijkheid (oktober 2023)

	Leraren		Schoolleiders	
	NL	G5	NL	G5
PO	9,4%	18,1%	15,7%	23,3%
SBO	12,1%	20,8%	17,6%	25,0%
SO	10,6%	16,6%	10,0%	9,8%
VO	5,8%			

Bron: Centerdata, 2023 (Personeelstekorten primair onderwijs en voortgezet onderwijs)

Tussen regio's bestaan grote verschillen in de tekorten. Ook dit is af te lezen uit tabel 2.1. De tekorten zijn het grootst in Almere, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G5). De tekorten aan leraren zijn in deze steden ongeveer tweemaal zo hoog als in de rest van Nederland. In het basisonderwijs is het tekort in de G5 inmiddels bijna twintig procent, oftewel een vijfde deel van de lerarenposities. Het afgelopen jaar is het verschil tussen de G5 en de rest van Nederland verder toegenomen (Adriaens et al., 2023; Inspectie van het Onderwijs, 2024).

Naast tekorten aan leraren, is er ook sprake van een relatief groot en oplopend tekort aan schoolleiders (Adriaens et al., 2023). De tekortpercentages van schoolleiders staat ook weergegeven in tabel 2.1. Deze percentages zijn in het basisonderwijs hoger dan de tekortpercentages van leraren. In de G5 gaat het inmiddels om bijna een kwart van de schoolleiders.

In het voortgezet onderwijs zien we verder grote verschillen tussen de vakken (Den Uijl et al., 2023). De tekorten bij de vakken Techniek, Informatica en Nederlands liggen op zo'n 10%. Ook zijn de tekorten groot bij de beroepsgerichte vakken in het vmbo, met een tekortpercentage van 9,1%.

2.3 Verschillen tussen scholen

Tussen scholen bestaan ook grote verschillen in de tekorten, ook binnen dezelfde regio of stad. Dit is goed te zien aan tabel 2.2, waarin de percentages basisscholen staan zonder tekorten en met hoge tekorten. Buiten de grote steden, heeft de helft (49%) van de basisscholen geen tekorten. En heeft slechts 4% een zeer hoog tekort (van meer dan 30%). En ook in de G5 zijn de verschillen groot. Hier heeft 11% van de scholen geen tekorten, tegenover 19% van de basisscholen die met een zeer hoog tekort kampen.

Tabel 2.2.: Percentages basisscholen zonder en met zeer hoge tekorten

	Geen tekorten	Zeer hoog tekort (>30%)
Buiten G5	49%	4%
Binnen G5	11%	19%

Bron: Centerdata, 2023 (Personeelstekorten primair onderwijs en voortgezet onderwijs)

De Inspectie van het Onderwijs rapporteert dat de verschillen tussen scholen recent zijn toegenomen (IvhO, 2024). De inspectie spreekt van een 'toenemende ongelijkheid in de tekorten'. De scholen met een zeer hoog tekort zijn toegenomen, maar er lijkt ook een lichte stijging in de scholen zonder tekorten. Dit is zichtbaar in de onderstaande tabel.

Wanneer we kijken naar de kenmerken van de scholen met de grootste tekorten, dan valt op dat met name de schoolweging (PO) en achterstandsscore (VO) een rol speelt. De tekorten zijn met name hoog op scholen met relatief veel leerlingen uit sociaal zwakkere gezinnen. Dit zijn scholen met veel leerlingen uit arme gezinnen en waarvan de ouders geen of maximaal MBO2 diploma hebben. Zo is er op de 413 basisscholen in de G5 met een (zeer) hoge schoolweging een gemiddeld lerarentekort van maar liefst 24% (Adriaens et al., 2023). Dit betekent dat het tekort een kwart van de leraren betreft. Op scholen met een laag schoolgewicht (en leerlingen uit meer kansrijke gezinnen), is er in de G5 een tekort van 'slechts' 8,9%. In het voortgezet onderwijs zien we vergelijkbare verschillen. Het lerarentekort is daar veel groter in het VMBO.



2.4 Conclusie

Het lerarentekort is op dit moment een van de grootste uitdagingen van het onderwijs. Er is te weinig aanbod voor de vele vacatures die er zijn. De tekorten zijn het grootst in het speciaal onderwijs, sbo, basisonderwijs en het vmbo. Ook is er een groot tekort aan schoolleiders. In percentages is het schoolleiderstekort zelfs groter dan het lerarentekort.

Inhoudelijk vallen twee zaken op. Dit is ten eerste de grote regionale spreiding. Met name in de grote steden zijn de tekorten groot. Daarnaast valt op dat de tekorten scheef zijn verdeeld over scholen, ook binnen dezelfde regio. Met name scholen met een hoog schoolgewicht of achterstandsscore hebben te maken met het lerarentekort. In gebieden met tekorten hebben deze scholen het zwaar: het lerarentekort betreft er gemiddeld een vijfde tot een kwart van het personeel. Dit betekent dat er ook scholen zijn waar de tekorten een derde tot de helft van het personeel betreft.

Het lerarentekort treft dus vooral de scholen in de randstad en de scholen met een hoog schoolgewicht/achterstandsscore. Hierbij is wel sprake van veel variatie tussen scholen. In de grote steden zijn er scholen zonder tekorten en scholen met zeer grote tekorten. En ook binnen scholen met een hoog schoolgewicht/achterstandsscore zijn er scholen is de variatie groot. Goede verklaringen voor deze schoolverschillen zijn er nog niet. Wel lijkt er enige samenhang met het schoolleiderstekort.

De prognoses voor de komende jaren verschillen tussen de sectoren (Centerdata, 2023). In het basisonderwijs wordt tot 2028 een lichte daling van de tekorten verwacht. Vanaf 2028 zullen de tekorten naar verwachting weer oplopen, tot in ieder geval 2033. In het voortgezet onderwijs wordt de komende een gestage stijging verwacht. Beide prognoses gelden bij een neutrale conjunctuur. Bij een laagconjunctuur zullen de tekorten minder groot zijn, bij een hoogconjunctuur juist groter.



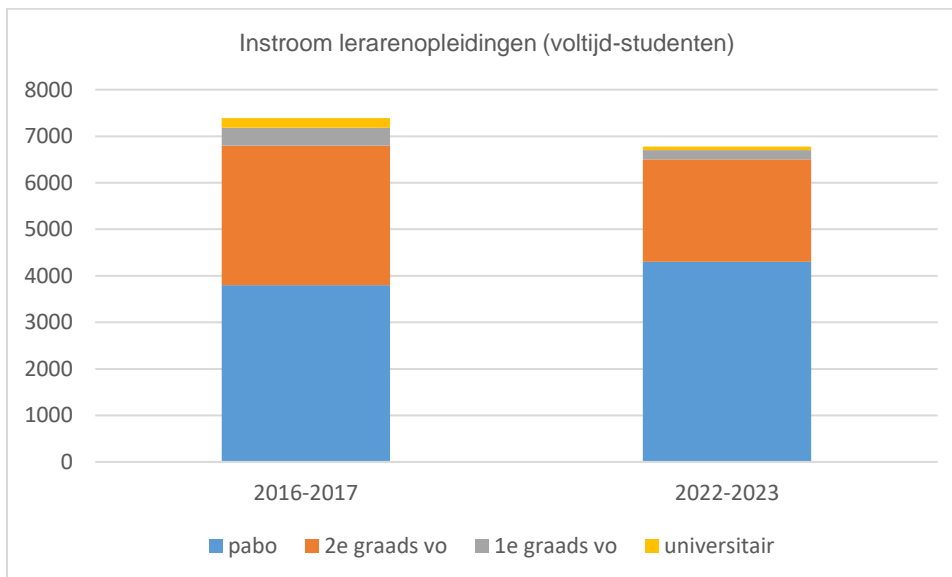
3. De lerarenopleidingen

Dit hoofdstuk beschrijft het aanbod van nieuwe leraren, uit de lerarenopleidingen. We starten met een kwantitatieve beschrijving van trends in instroom van studenten aan de verschillende lerarenopleidingen (paragraaf 3.1). Ook beschrijven we de uitval tijdens de lerarenopleidingen (paragraaf 3.2). Vervolgens gaan we in op de zij-instromers (paragraaf 3.3). Daarna beschrijven we de aantallen gediplomeerden (paragraaf 3.4). Tot slot kijken we welk deel van de gediplomeerden na hun diploma in het onderwijs gaat werken (paragraaf 3.5).

3.1 Instroom in de lerarenopleidingen

In schooljaar 2022-2023 startten zo'n 6,7 duizend (voltijd-)studenten in lerarenopleidingen (ResearchNed, 2023). Het grootste deel hiervan startte op de pabo (4300 studenten), gevolgd door de 2^e graad lerarenopleiding (2200 studenten). Een klein deel hiervan waren (voltijd)studenten aan 1^e graads en/of universitaire lerarenopleidingen.

Figuur 3.1: Instroom (voltijd)studenten aan lerarenopleidingen, in 2016-2017 en 2022-2023.



Bron: Centerdata, 2023 (*Personeelstekorten primair onderwijs en voortgezet onderwijs*)

Figuur 3.1 toont de instroom in de lerarenopleidingen in 2016-2017 (linkerkolom) en in 2022-2023 (rechterkolom). Er is in deze periode sprake van een daling, die met name veroorzaakt wordt door een daling van de 2^e graads, 1^e graads en universitaire lerarenopleiding. In deze jaren nam de instroom in de pabo's gestaag toe (ResearchNed, 2023).

3.2 Uitval bij de lerarenopleidingen

Van de 6700 startende (voltijd)studenten aan de lerarenopleidingen, valt een substantieel deel na een jaar uit (zie Tabel 2.1). Op de pabo's stopt 29% van de (voltijd)studenten na het eerste jaar. Op de 2^e graads lerarenopleidingen is dit aantal nog hoger: hier stopt 40% van de (voltijd)studenten na het eerste jaar. Deze studenten gaan een andere hbo-opleiding doen of stoppen met een hbo-opleiding. Deze percentages zijn veel hoger dan het landelijke gemiddelde van 14% van de startende (voltijd)studenten dat in of na het eerste jaar met de opleiding stopt. Op de pabo's stoppen tweemaal zoveel (voltijd)studenten als gemiddeld in het hbo, op de 2^e graads lerarenopleidingen gaat het om bijna driemaal zoveel studenten die tijdens of na het eerste studiejaar stoppen. Op universitaire lerarenopleidingen is het percentage (voltijd)studenten dat in of na het eerste jaar met de opleiding stopt lager, namelijk 19% (ResearchNed, 2022). Dit percentage is slechts iets hoger dan het landelijk gemiddelde van 14%.

Tabel 3.1: Uitval van eerstejaars (voltijd)studenten in 2021

HBO totaal	Pabo's	2 ^e graads lerarenopleidingen	Universitaire lerarenopleidingen
14%	29%	40%	19%

De relatief hoge uitval van eerstejaars studenten op de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen betekent dat na een jaar al 2 van de 6,7 duizend starters een andere opleiding kiezen. In de jaren erna valt nog een deel van de studenten aan de lerarenopleidingen uit.

3.3 Zij-instromers in het beroep

De laatste jaren wordt ook veel geïnvesteerd in het opleiden van zij-instromers in het onderwijs. Het gaat om mensen die instromen in het onderwijs die een lesbevoegdheid halen in een combinatie van werken en leren. Ze staan vanaf het begin van het traject voor de klas en krijgen op de lerarenopleidingen een maatwerktraject op basis van vooropleiding en werkervaring.

Zij-instroom trajecten bestaan een aantal jaren en het aantal zij-instromers is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2023 ging het om bijna 2300 zij-instromers, met name in het funderend onderwijs (916) en het MBO (1018) (Ministerie van OCW, 2023).

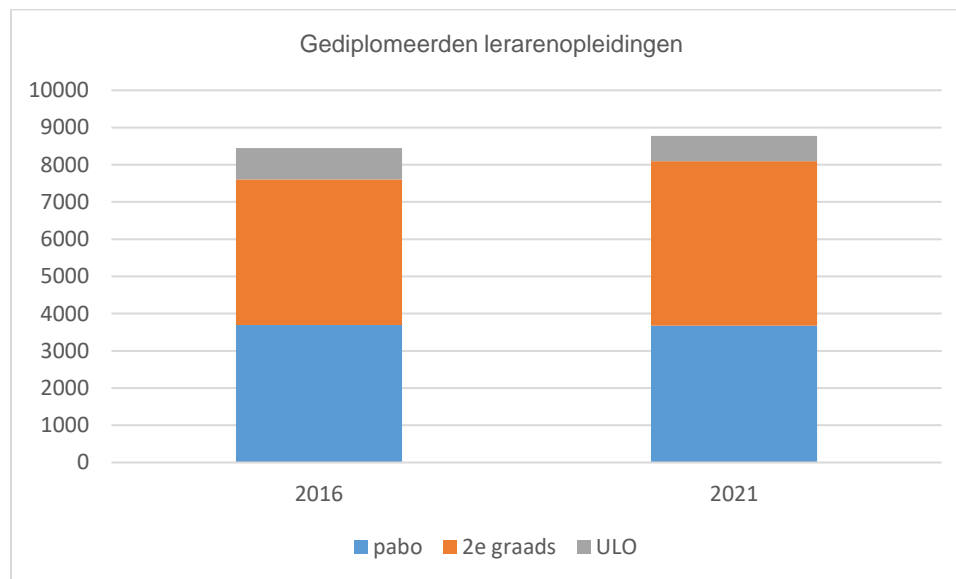
Over het succes en de uitval van zij-instroom trajecten bestaan nog geen gedetailleerde gegevens. Wel hebben de trajecten hebben gezorgd voor extra gediplomeerden aan de lerarenopleidingen.



3.4 Gediplomeerden lerarenopleidingen

In totaal kregen in 2021 een kleine 8,8 duizend gediplomeerden aan de lerarenopleidingen hun diploma en daarmee lesbevoegdheid (De Vos et al., 2023). De helft hiervan zijn pabo-ge-diplomeerden, zijn andere helft zijn afkomstige van tweedegraads- en universitaire lerarenopleidingen. Het aantal gediplomeerden is een combinatie van de reguliere studenten aan de opleidingen en de zij-instromers.

Figuur 3.2: Gediplomeerden aan lerarenopleidingen, in 2016 en 2021.



Bron: Centerdata

Het totale aantal gediplomeerden is sinds 2016 licht gestegen (zie figuur 3.2 en De Vos et al., 2023). Dit komt door een stijging van het aantal gediplomeerden aan de tweedegraads-lerarenopleidingen. De aantallen gediplomeerden aan de pabo's en universitaire lerarenopleidingen (ULO's) zijn gedaald tussen 2016 en 2021.

3.5 Na diplomering

De meeste gediplomeerden van de lerarenopleidingen starten na het behalen van hun diploma met een baan in het onderwijs (De Vos et al., 2023). Een klein deel kiest voor een vervolgopleiding, een andere baan of iets anders. Tussen de lerarenopleidingen bestaan verschillen in het percentage gediplomeerden dat in het jaar na het behalen van hun diploma niet voor de klas staat. Deze verschillen staan weergegeven in tabel 3.2.

Tabel 3.2: Percentage gediplomeerden dat jaar na diplomering niet in het onderwijs werkt (gediplomeerden 2021)

Pabo's	Tweedegraads lerarenopleidingen	Universitaire lerarenopleidingen
11%	25%	28%

Voor de pabo's werkt 11% van de (2021-) gediplomeerden een jaar later niet in het onderwijs. Dit aandeel is de laatste zes jaar gedaald (De Vos et al., 2023). Voor de tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen gaat het om 25% en 28% van de gediplomeerden uit 2021. Deze laatste percentages zijn de laatste zes jaren vrij stabiel.

3.6 Conclusie

Recentelijk zijn er jaarlijks tussen de 8,5 en 9 duizend gediplomeerden aan de lerarenopleidingen. Het gaat hier om gediplomeerden met een lesbevoegdheid in het basis- of voortgezet onderwijs. Recentelijk is het totale aantal gediplomeerden licht gestegen, met 4 procentpunten. De toename zit vooral bij de tweedegraads lerarenopleidingen. Bij de pabo's en universitaire lerarenopleidingen is sprake van een lichte daling.

Inmiddels vormen de zij-instromers een interessante nieuwe groep voor de lerarenopleidingen. Deze aantallen zijn de afgelopen jaren toegenomen tot 2300 in 2023. Hiermee wordt dit voor lerarenopleidingen een steeds substantieler groep, naast de 7000 duizend reguliere studenten die jaarlijks met een lerarenopleiding starten.

Opvallend is verder de grote uitval tijdens de lerarenopleidingen. Bij de pabo's is de uitval tijdens en na het eerste jaar 28%. Dit is tweemaal zo hoog als de gemiddelde uitval in het hbo. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen is de uitval tijdens of na het eerste jaar maar liefst 40%. Dit is driemaal zo hoog dan gemiddeld voor een hbo-opleiding. Het terugdringen van deze uitval, kan wellicht extra gediplomeerde leraren opleveren. Interessant is ook uit te zoeken in hoeverre lerarenopleidingen hierin onderling verschillen. En in hoeverre er samenhang bestaat met de grote verschillen in studenttevredenheid (zie ook IvhO, 2018).

Naast de hoge uitval, is er een substantieel deel van de gediplomeerden aan de tweedegraads en universitaire lerarenopleidingen dat na diplomering niet in het onderwijs gaat werken. Het gaat om ongeveer een kwart van de gediplomeerden. Dit aandeel is vrij stabiel over de tijd. Of deze gediplomeerden nog te verleiden zijn wel in het onderwijs te gaan werken, is onbekend. Mogelijk kan uitgezocht worden wat zij na diplomering zijn gaan doen.

4. Uitval tijdens de loopbaan

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitval tijdens de arbeidsloopbaan van leraren. We kijken met name naar de eerste jaren voor de klas. En laten zien dat een substantieel deel uitvalt in de eerste jaren voor de klas. We beschrijven deze uitval met eigen analyses en laten tevens zien wat de bestemming van de uitval is (welke sectoren, welke beloning).

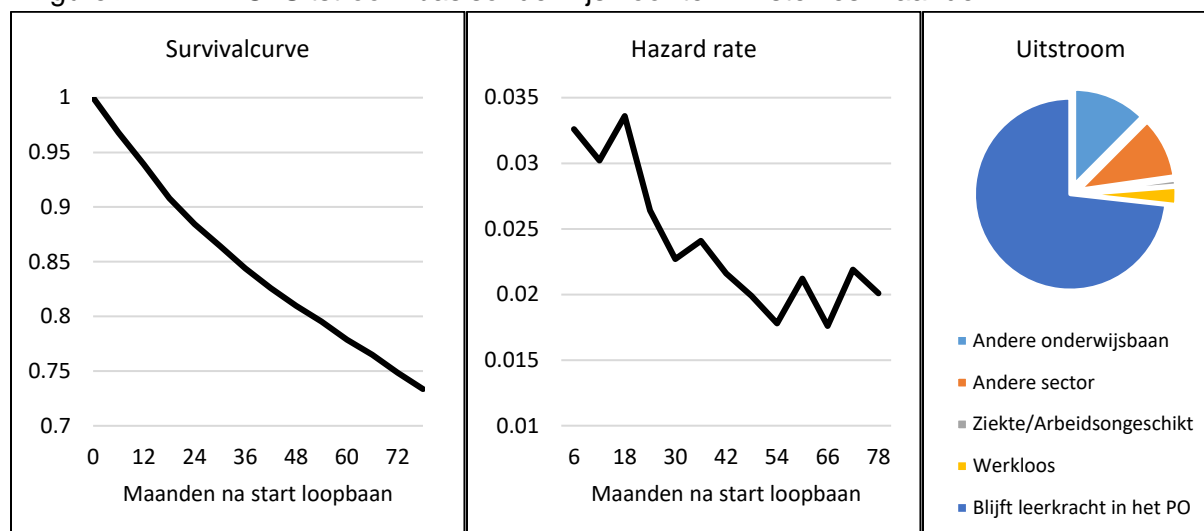
4.1 De uitstroom van startende leerkrachten in het Nederlandse basisonderwijs

Om de uitstroom van startende leerkrachten te bepalen is gekeken naar 22.306 leerkrachten die zijn gestart met lesgeven in het basisonderwijs in de periode 2016-2022. Voor deze leerkrachten kan gedurende deze periode worden nagegaan of zij blijven werken als leerkracht of ervoor kiezen het beroep (tijdelijk) te verlaten. Uit Figuur 1A blijkt dat 27 procent van de leerkrachten binnen de eerste zes en een half jaar na de start van hun carrière het beroep verlaat voor ten minste zes maanden.¹ Daarnaast blijkt uit Figuur 1B dat het risico op uitstroom het hoogste is gedurende de eerste anderhalf jaar van de loopbaan. Gedurende de eerste 18 maanden is de uitstroom kans ongeveer 3.25 procent, daarna daalt het naar ongeveer 2.25 procent. Als er wordt gekeken naar langdurige uitstroom (ten minste 2 jaar) blijkt dat binnen vijf en half jaar na start van het beroep maar liefst 17% van de leerkrachten langdurig uitstroomt.

Binnen zes en een half jaar stroomt ongeveer 13% uit naar een andere baan binnen de onderwijssector, bijvoorbeeld als leerkracht in het MBO. Zo'n 11% gaat werken in een andere sector, bijvoorbeeld in de zorg of bij de overheid. Iets minder dan 1% raakt arbeidsongeschikt en ontvangt een WIA-uitkering. Tot slot raakt 2% van de leerkrachten werkloos (Figuur 1C). Bij langdurige uitstroom is de relatieve uitstroom naar de ziektewet en werkloosheid lager, namelijk 0,4% en 1,2%. Daarnaast blijkt ook dat een deel van de leerkrachten die uitstromen naar een andere baan binnen twee jaar toch weer werkzaam zijn als leerkracht in het basisonderwijs.

¹ Omdat we meerdere cohorten observeren, die op verschillende momenten instromen, kunnen we niet alle leraren observeren gedurende de gehele periode 2016-2022. Voor deze zogenaemde *right-censored* leraren wordt gecorrigeerd in de grafieken.

Figuren 4.1A-4.1C: Uitstroom basisonderwijs voor tenminste zes maanden



4.2 Factoren gerelateerd aan uitstroom van de startende leraar

Verschillende factoren kunnen bijdragen aan de uitstroom van startende leraren. Bovendien kunnen die factoren op verschillende manieren bijdragen aan het type uitstroom. Zo kan iemands opleidingstype gerelateerd zijn aan een grotere kans om uit te *stromen* naar een baan in een andere sector, maar een kleinere kans om uit te stromen naar werkloosheid. Dit is belangrijk, omdat het een eerste inkijk geeft in de verschillende motieven en behoeften van de startende leraar.

Om verschillende factoren te relateren aan uitstroomkansen wordt gebruik gemaakt van een *Competing Risk Model*. In dit duurmodel worden de verschillende uitstroommogelijkheden expliciet gemodelleerd en wordt er *rekening* gehouden met de tijdsduur dat een leraar in het beroep zit. Zo is de uitstroomkans groter in het eerste jaar in vergelijking met latere jaren (zie Figuur 1B). Ook houdt dit model er rekening mee dat uitstroomkansen gecorreleerd kunnen zijn. Zo heeft iemand met een grotere kans op uitval door ziekte mogelijk ook een grotere kans op uitval naar werkloosheid. De getoonde verbanden zijn ten slotte gecorrigeerd voor alle andere variabelen in het model. Zo is het verband tussen uurloon en uitstroom gecorrigeerd voor persoonskenmerken en overige baankenmerken.

Het model berekent per verklarende variabele de relatieve kans dat een leraar op een bepaald moment het beroep verlaat gegeven dat hij of zij nog niet is uitgestroomd. Als deze kans groter is dan 1, dan betekent dit dat de verklarende variabele een *positief* verband heeft met de uitstroom. Zie de onderzoeksopzet voor een gedetailleerde beschrijving van het model.

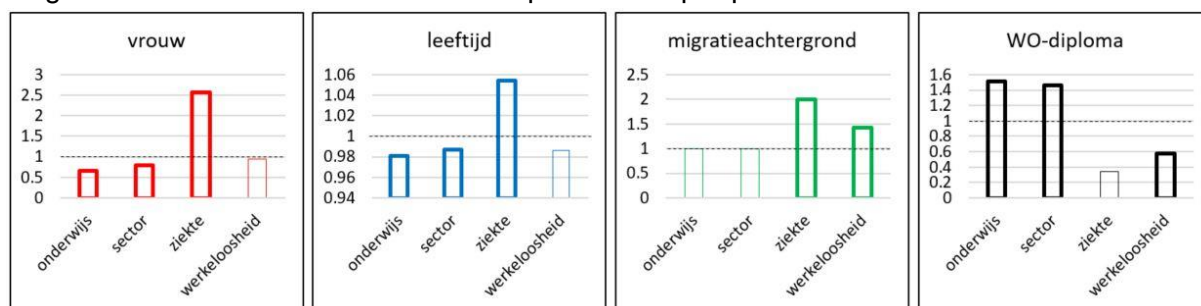
Uitstroom gerelateerd aan persoonskenmerken

In hoeverre zijn vooraf bepaalde persoonskenmerken geassocieerd met de relatieve kans op uitstroom? Om dit in beeld te brengen kijken we naar vier persoonskenmerken: geslacht, leeftijd, migratieachtergrond en het hebben van een wo-diploma. Daarbij kijken we of deze kenmerken op verschillende manieren gerelateerd zijn aan het type uitstroom. Figuren 2A-2D laten de relatieve uitstroomkansen zien per persoonskenmerken en uitstroommogelijkheid. Een waarde groter dan 1 toont een positief verband tussen het kenmerk en de relatieve kans op uitstroom.

Figuur 2A laat zien dat vrouwen een kleinere kans hebben om uit te stromen naar een andere baan in het onderwijs of een andere sector in vergelijking met mannen. Tegelijkertijd zien we dat vrouwen op ieder moment in tijd een grotere kans hebben om uit te vallen door ziekte. Met betrekking tot leeftijd zien we een soortgelijk patroon. Figuur 2B laat zien dat naarmate leraren ouder instromen, de kans op uitstroom naar een andere onderwijsbaan of een baan in andere sector afneemt, terwijl de kans op uitstroom naar ziekte juist toeneemt. In Figuur 2C wordt migratieachtergrond gerelateerd aan de relatieve uitstroomkansen. Hierin wordt duidelijk dat mensen met een migratieachtergrond een grotere kans hebben om uit te stromen vanwege ziekte en ook vaker werkeloos raken. Figuur 2D toont eveneens dat individuen met een wo-diploma enerzijds een grotere kans hebben om een andere baan te vinden in het onderwijs of een andere sector en anderzijds een kleinere kans hebben om uit te stromen naar werkeloosheid. Ten slotte, laten de resultaten van het duurmodel zien dat het aantal diploma's eveneens leiden tot een grotere kans op uitstroom naar een andere baan in het onderwijs of andere sector (niet getoond). Dit resultaat is gelijk aan het resultaat voor het hebben van een wo-diploma en wijst er mogelijk op dat mensen met meer kwalificaties gemakkelijker uitstromen naar andere banen.

De resultaten laten zien dat verschillen in persoonskenmerken gerelateerd zijn verschillende uitstroomkansen. Dit kan belangrijke signalen bevatten voor de begeleiding van startende leraren. Zo zijn vrouwen bijvoorbeeld minder geneigd om het beroep te verlaten in verband met de keuze voor een ander beroep, maar hebben zij een veel grotere kans om het beroep te verlaten in verband met ziekte. Dit zou er bijvoorbeeld op kunnen wijzen dat vrouwen meer gebaat zijn met begeleiding die erop gericht is uitval door ziekte – bijvoorbeeld burn-out – tegen te gaan.

Figuren 4.2A-4.2D: De relatieve kans op uitstroom per persoonskenmerk

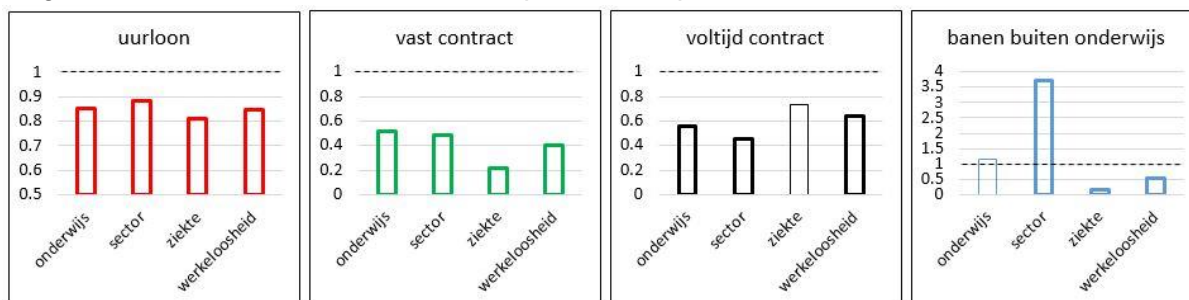


De dikgedrukte balken laten een statistisch significant (5%) verschil zien ten opzicht van referentiewaarde 1.

Uitstroom gerelateerd aan baankenmerken

Net zoals persoonskenmerken kunnen ook baankenmerken gerelateerd zijn aan uitstroom van de startende leraar. Figuren 3A-3D tonen het verband tussen vier baankenmerken en uitstroom: uurloon, vast contract, voltijd contract en banen buiten het onderwijs. Voor de eerste drie kenmerken zien we dat ze geassocieerd zijn met een lagere kans op uitstroom naar *alle* uitstroommogelijkheden. Met betrekking tot uurloon is de associatie per uitstroommogelijkheid negatief en ongeveer gelijk. Startende leraren met een vast contract hebben eveneens een relatief kleinere kans om uit te stromen. Dit verband is het sterkst voor uitstroom naar ziekte en het kleinste voor uitstroom naar een andere baan in het onderwijs. Figuur 3C laat zien dat startende leraren met een voltijdcontract een lagere uitstroomkans hebben. De relatieve uitstroomkans naar ziekte is niet statistisch te onderscheiden van nul. Ten slotte zien we dat leraren met één of meerdere banen buiten het onderwijs een grotere kans hebben op uitstroom naar een andere sector en een aanzienlijk lagere uitstroomkans hebben naar ziekte of werkloosheid.

Figuren 4.3A-4.3D: De relatieve kans op uitstroom per baankenmerk

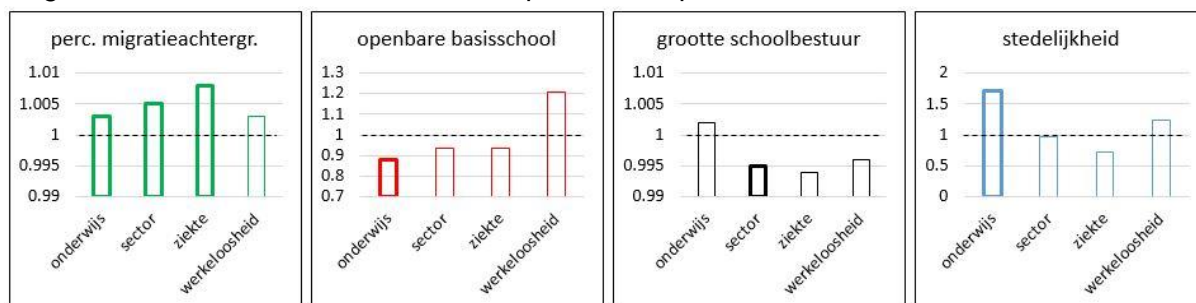


De dikgedrukte balken laten een statistisch significant (5%) verschil zien ten opzicht van referentiewaarde 1.

Uitstroom gerelateerd aan schoolkenmerken

Ten slotte kunnen kenmerken van de school gerelateerd zijn aan de uitstroomkans van startende leraren. Hiervoor kijken we naar i) de denominatie (openbaar versus overig); ii) het percentage van de leerlingen met een migratieachtergrond; iii) de grootte van het schoolbestuur; iv) de stedelijkheid van de school. Figuren 4A-4D tonen wederom de relatieve kans op uitstroom over tijd. Het percentage van de leerlingen met een migratieachtergrond lijkt een algeheel positief verband te hebben met uitstroom uit het beroep. De associatie is niet significant voor uitstroom naar werkloosheid. Voor de overige drie kenmerken zijn de associaties meer sporadisch. Zo is er alleen significant verband tussen de denominatie en stedelijkheid van de basisschool en uitstroom naar een andere baan in het onderwijs. De grootte van het schoolbestuur heeft ten slotte een negatieve associatie met uitstroom naar de sector.

Figuren 4.4A-4.4D: De relatieve kans op uitstroom per schoolkenmerk



De dikgedrukte balken laten een statistisch significant (5%) verschil zien ten opzicht van referentiewaarde 1.

4.3 Conclusie

Meer dan een kwart van de startende leraren in het basisonderwijs stroomt binnen zes-en-een-half jaar uit (voor een periode van tenminste zes maanden). Als we kijken naar langdurige uitstroom is het lerarenlek 17 procent binnen vijf-en-een-half jaar. Beide statistieken tonen dat het lerarenlek aanzienlijk is.

Het uitstroomrisico is het grootst gedurende de eerste 18 maanden. De belangrijkste periode om leraren binnenboord te houden is dus direct aan het begin van hun carrière. Inductieprogramma's kunnen hier rekening mee houden. Zo kan het bijvoorbeeld belangrijk zijn om de inductie te intensiveren in de eerste maanden en te verminderen naarmate de leraar langer aan boord is – ook met het oog op schaarse inductiemiddelen zoals ervaren leerkrachten. Ook wijst het erop dat problemen die direct aan het begin van de carrière ondervonden worden belangrijker zijn om aan te pakken dan problemen die zich later aandienen.

De meeste leraren die uitstromen blijven werkzaam in de onderwijssector. Ze gaan bijvoorbeeld aan de slag als docent in het MBO. Daarnaast blijkt dat vooral persoonskenmerken en baankenmerken een belangrijke rol spelen bij beroepsuitval. Bij verschillende vormen van uitstroom passen verschillende persoonskenmerken en baankenmerken.

Zo zien we dat vrouwen een lagere kans hebben om uit te stromen naar een andere baan, maar een hogere kans hebben om uit te stromen naar ziekte. Voor wo-opgeleide leraren geldt dat zij een grotere kans hebben om uit te stromen naar een andere baan en een kleinere kans hebben om uit te stromen naar ziekte en werkloosheid. Dit geeft aan dat de motieven om uit te stromen verschillen. Zo loopt een mannelijke, wo-opgeleide leraar mogelijk tegen andere dingen aan dan een vrouwelijke, pabo-opgeleide leraar. Hier kan rekening mee worden gehouden bij aanpakken om leraren in het beroep te houden.

Ten slotte zijn een hoger uurloon en voltijd contract gerelateerd aan een lagere uitstroomkans over tijd. Leraren die meer verdienen en een voltijd contract hebben, blijven vaker in het onderwijs werkzaam. Dit kan te maken hebben met baanzekerheid en salaris. Op basis van deze studie kan daarover echter geen causale interpretatie worden gegeven.

5. Stille reserve

In dit hoofdstuk brengen we de ‘stille reserve’ in kaart. Dit zijn leraren die een lesbevoegdheid hebben, maar niet voor de klas staan. De suggestie om naar de stille reserve te kijken, kwam vanuit de onderwijspraktijk. Er werd de hoop uitgesproken dat het misschien mogelijk zou zijn een deel van de stille reserve terug voor de klas te krijgen. Alvorens hierover na te denken, is het belangrijk om in kaart te hebben hoe de ‘stille reserve’ eruitziet. In dit hoofdstuk geven we daarom een eerste inzicht in de stille reserve van het primair en voortgezet onderwijs (PO en VO). Wie zijn zij? En waar werken ze nu?

Om de stille reserve in kaart te brengen, hebben we gebruik gemaakt van administratieve gegevens van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). Aan de hand van deze gegevens is bepaald hoeveel mensen met een lesbevoegdheid voor het PO of VO nog steeds lesgeven in 2021. Personen die minstens één jaar niet als leerkracht hebben gewerkt in het basisonderwijs of voortgezet onderwijs, maar wel een diploma hebben, worden respectievelijk als stille reserve van het primair of voortgezet onderwijs beschouwd. Het hier beschreven concept van de stille reserve omvat echter *niet* de volledige stille reserve van Nederland. Dit komt doordat er alleen (volledige) diplomagegevens waren beschikbaar vanaf het jaar 2000. We hebben het dus over de “jonge” stille reserve die veelal bestaat uit relatief jonge individuen. Voor meer informatie over de gebruikte data en analyses raadpleeg bijlage 1.

5.1 Stille Reserve van het Primair Onderwijs

Grootte en samenstelling

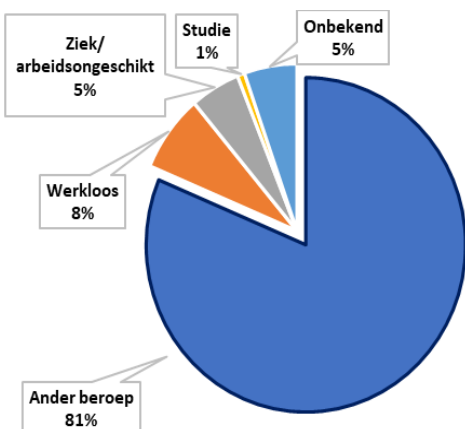
In heel Nederland zijn 95.319 mensen die tussen 2000 en 2020 een (academische) PABO-diploma hebben behaald en niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Van deze groep werkt ongeveer 36% (oftewel 34.513 mensen) niet meer als leerkracht in het (speciaal) basisonderwijs in 2021. Deze voormalige leerkrachten behoren tot de “jonge” stille reserve van Nederland. Ter vergelijking: het tekort aan leraren in het basisonderwijs bedraagt 9.800 voltijdleerkrachten (Adriaens, Elshout & Elshout, 2023). Indien ongeveer 1/3^e van de stille reserve voltijd aan de slag zou gaan als leraar in het basisonderwijs, is het tekort voor het basisonderwijs dus opgelost. Tegelijkertijd is het de vraag in hoeverre individuen bereid zijn om terug te keren en of het wenselijk dat ze herintreden. Hiervoor kijken we naar de samenstelling van de jonge reserve.

Figuur 5.1A laat zien dat het merendeel van de stille reserve is overgestapt naar een ander beroep (81%) nadat ze zijn gestopt als leerkracht. Daarnaast is er een redelijk percentage dat werkloos is (7,5%). Ongeveer 5% van de stille reserve ontvangt een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en 1% is fulltime aan het studeren. Hoewel deze laatste twee groepen mogelijk gevoelig zijn voor financiële prikkels vanwege een lager inkomen dan de andere

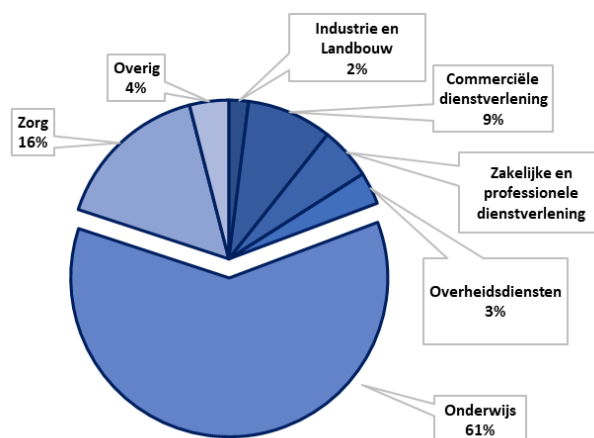
groepen, zullen ze moeilijk terug te halen zijn vanwege hun gezondheid en de investering in een studie die ze opleidt voor ander werk. Voor 5% van de mensen kon hun socio-economische positie niet worden bepaald. Dit kunnen onder andere mensen zijn die geëmigreerd of overleden zijn.

Wanneer we verder inzoomen op de soort banen waar mensen naar zijn overgestapt, zien we in Figuur 5.1B dat het voornaamste deel nog steeds binnen het onderwijs werkt of in andere sectoren zoals de zorg en de horeca waar ook sprake is van nijpende tekorten (CBS, 2024). De vraag is dus vooral bij de groep werkenden of het wenselijk is ze terug te halen voor de klas aangezien dit de tekorten binnen andere sectoren en binnen andere functies binnen het onderwijs zou kunnen vergroten.

Figuur 5.1A: Socio-economische posities in stille reserve



Figuur 5.1B: Andere beroepen in stille reserve



Gemiddeld genomen verdienen mensen in de stille reserve in hun nieuwe baan een uurloon van €24,65 (modaal: €24,80). Ter vergelijking: de groep die in dezelfde jaren een diploma heeft behaald en als leerkracht werkt verdient gemiddeld 23,09 (modaal: 23,41). Het hogere gemiddelde uurloon wordt vooral gedreven door het hogere salaris van de mensen die in het onderwijs zijn blijven werken. Gestopte leerkrachten die werken buiten de onderwijssector verdienen namelijk over het algemeen minder, behalve in de overheidsdiensten. Daarnaast heeft maar 78% van voormalige leerkrachten een vast contract in hun nieuwe baan, terwijl 91% van basisschoolleerkrachten een vast contract heeft.

Herintrede Stille Reserve

Naast de samenstelling van de stille reserve, hebben we ook gekeken naar herintreding vanuit de stille reserve. Dit biedt inzichten in welke groepen meer bereid zijn om terug te keren en wat hun motieven zijn. Om te bepalen hoeveel voormalige basisschoolleerkrachten weer zijn gaan lesgeven, is gekeken naar de mensen die vanuit de stille reserve weer gaan lesgeven in de jaren

2017-2021 nadat ze minstens 1 jaar niet als basisschoolleerkracht hebben gewerkt. In totaal keerde 7 % van de stille reserve (10.325 mensen) weer terug binnen een periode van vijf jaar. Het grootste deel van deze mensen (62%) keerden terug vanuit een andere baan. In relatieve aandelen keerden de groepen werkloze en studerende mensen echter het meeste terug. Om meer inzicht te krijgen in de mogelijke motieven van deze groep om te herintreden zijn er analyses uitgevoerd waarbij gekeken is hoe de verschillende persoonskenmerken, baankenmerken en kenmerken van het huishouden samenhangen met de herintrede van voormalige leerkrachten. Hierbij is apart gekeken naar herintrede van werkloze en werkzame mensen omdat de motieven van deze groepen om terug te keren mogelijk kunnen afwijken. Hierbij zullen alleen de belangrijkste bevindingen worden toegelicht.

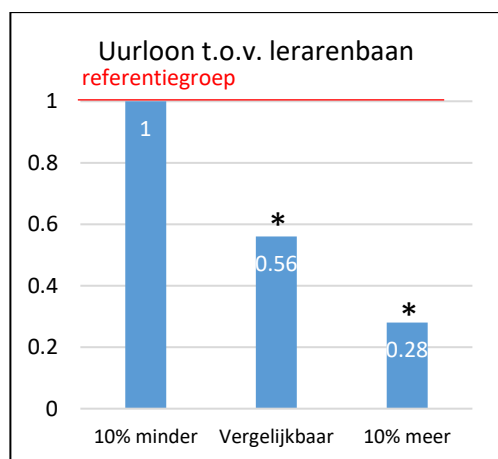
Herintrede werkende mensen

Voor het deel van de stille reserve die een andere baan is gaan doen zagen we vooral dat de kenmerken van de baan een grote rol speelde in de herintrede. Zo is het salaris een belangrijke voorspeller van terugkeer (zie Figuur 5.2a). Voor mensen die relatief weinig verdienen is de waarschijnlijkheid dat zij herintreden drie keer zo groot als mensen die relatief veel verdienen ten opzichte van een leerkracht. Daarnaast laat Figuur 5.2b zien dat mensen die een tijdelijk contract hebben vaker terugkeren naar het lerarenberoep. Dit duidt erop dat salaris en baan zekerheid een rol spelen in de beslissing van mensen in de stille reserve om weer voor de klas te gaan staan. Wel zien we nog steeds verschillen tussen herintrede per sector waarin iemand werkzaam is – ook na correctie voor salaris en het hebben van een vast contract – wat erop duidt dat ook andere baankenmerken een rol spelen.

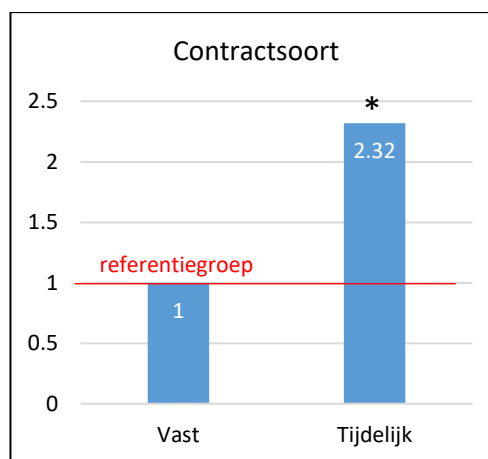
Figuur 5.2c laat zien dat herintrede vanuit een andere baan ook samenhangt met de samenstelling van het huishouden. Zo lijken vooral mensen met jonge kinderen minder snel terug te keren vanuit hun nieuwe baan naar het lerarenberoep. Dit kan voor een deel van de stille reserve erop duiden dat de banen die bekleed worden na te zijn gestopt als leerkracht beter gecombineerd kunnen worden met het hebben van jonge kinderen. Daarnaast zien we dat mensen woonachtig in gemeentes met hogere geschatte tekorten vaker herintreden (zie Figuur 5.2d).² Dit kan betekenen dat ook het aantal beschikbare banen in de omgeving van een persoon een rol speelt in overwegingen om terug te keren of dat scholen al actief werven uit de stille reserve.

² Het geschatte tekort per gemeenten is als volgt berekend. Aan de hand van een regressiemodel op schoolniveau is het aantal leraren voorspeld afhankelijk van het aantal leerlingen en de achterstandsscore. Op basis hiervan kan per school bepaald worden wat het *voorspelde* aantal leraren is. Per school wordt vervolgens naar het verschil tussen de voorspelling en de echte waarde gekeken. Een positief verschil duidt op een tekort terwijl een negatief verschil duidt op een overschot. Ten slotte is per gemeente het gemiddelde tekort berekend.

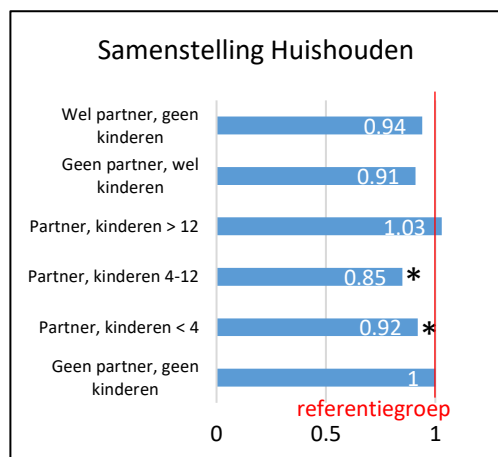
Figuur 5.2a: Herintrede o.b.v. uurloon



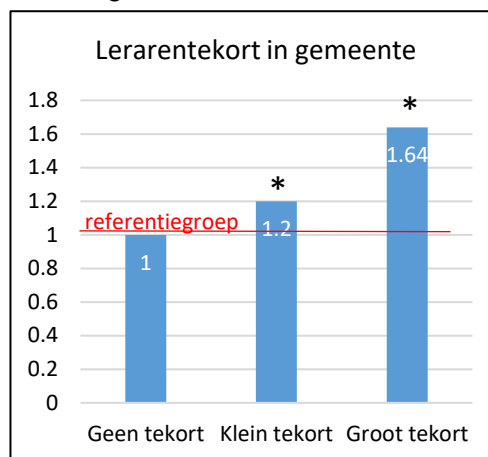
Figuur 5.2b: Herintrede o.b.v. contractsoort



Figuur 5.2c: Herintrede o.b.v. samenstelling huishouden



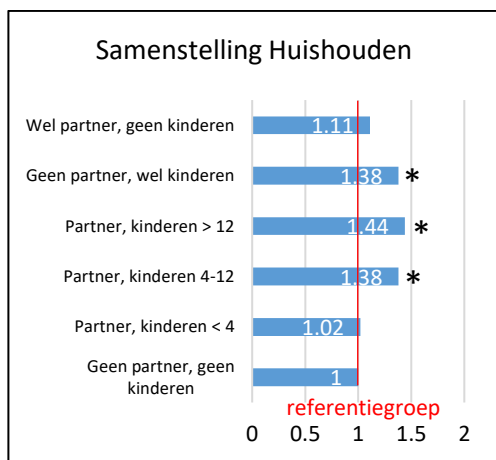
Figuur 5.2d: Herintrede o.b.v. lerarentekort binnen gemeente



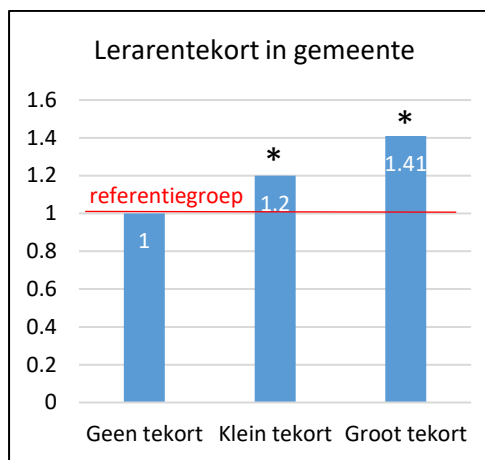
Herintrede werkloze mensen

Ook voor de groep werkloze mensen binnen de stille reserve was er een associatie tussen de samenstelling van het huishouden en herintreding (Figuur 5.4a en 5.4b). Hier zien we dat mensen met kinderen onder de 4 een stuk minder vaak herintreden dan mensen met kinderen boven de 4. Mogelijkerwijs komt dit doordat leerkrachten ervoor kiezen te stoppen met werken op het moment dat hun kinderen nog jong zijn en vervolgens weer aan de slag gaan wanneer de kinderen naar de basisschool gaan. Verder zien we bij deze groep eenzelfde effect van de grootte van het tekort als bij werkende mensen waarbij er meer herintrede plaatsvindt wanneer mensen in een gemeente wonen met een groter lerarentekort.

Figuur 5.4a: Herintrede o.b.v. samenstelling huishouden



Figuur 5.4b: Herintrede o.b.v. lerarentekort in gemeente



5.2 Stille Reserve van het Voortgezet Onderwijs

Samenstelling en Grootte

In totaal zijn er in Nederland 97.765 mensen die tussen 2000 en 2020 een diploma hebben behaald om les te geven in het voortgezet onderwijs. Van hen werkt 57% niet meer als leerkracht in het voortgezet onderwijs (55.880 mensen) in 2021. Het aandeel dat niet meer lesgeeft ligt dus hoger dan bij het PO. Het is hier echter belangrijk te noemen dat met een bevoegdheid om les te geven in het VO ook in het MBO kan worden lesgegeven. Vooral voor meer praktijkgerichte vakgebieden is het daarom voor de hand liggend dat mensen niet in het VO (zijn gaan) werken.

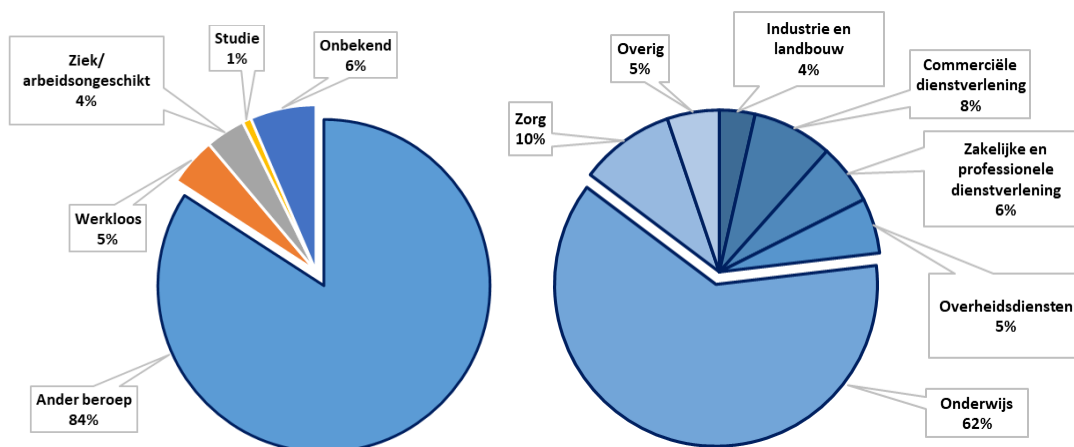
Uit de trendrapportage over de arbeidsmarkt van leraren van het OCW (2023) blijkt ook dat de tekorten in het VO verschillen per vak. In tabel 1 is per tekortvak een overzicht te zien van het aantal gediplomeerden (kolom 1) en het aantal gediplomeerden dat niet langer lesgeeft in het VO – de stille reserve (kolom 2). De stille reserve is relatief het grootste voor Lichamelijke opvoeding en het kleinste voor de Maatschappijvakken. De derde kolom laat het tekort in fte per vak zien op basis van de trendrapportage van het OCW (2023). Ten slotte laat de laatste kolom per vak zien hoeveel procent van de stille reserve voltijd aan de slag zou moeten om het tekort op te lossen. Als bijvoorbeeld 19 procent van uitgetreden leraren met een lesbevoegdheid in Nederlands weer voltijd les zou geven, zou er geen tekort meer zijn voor het vak Nederlands. Voor de Kunstvakken zou slechts 2 procent van de stille reserve moeten herintreden.

Tabel 5.1: Aandeel stille reserve voor verschillende vakken ten opzichte van tekorten

Tekortvak	Aantal mensen met diploma in vak	Aantal en aandeel in stille reserve	Tekort in vakgebied in fte	Tekort t.o.v. stille reserve
Nederlands	7.294	3.240 (44%)	600	18,51%
Moderne/Klassieke Talen	15.777	7.898 (50%)	510	6,46%
Maatschappij vakken	13.858	5.635 (41%)	250	4,43%
Bètavakken	12.000	5.200 (43%)	830	15,96%
Economie	5.689	3.130 (55%)	140	4,47%
Kunstvakken	12.275	8.386 (68%)	130	1,55%
Lichamelijke opvoeding	12.938	8.947 (69%)	150	1,67%

In hoeverre het realistisch is dat deze mensen terugkeren is echter ook afhankelijk van wat hun huidige socio-economische positie is. Figuur 5a laat zien dat gemiddeld genomen over alle vakken 84% een andere baan is gaan doen en ongeveer 5% werkloos is. De werkloosheid ligt vooral beduidend hoger bij mensen die een lerarenopleiding voor kunstvakken, maatschappij vakken (zoals geschiedenis) of moderne talen hebben gedaan. Voor de mensen die een andere baan zijn gaan doen, zien we net als bij PO dat een groot deel van de stille reserve van het VO nog werkzaam is in het onderwijs (zie Figuur 5b), voornamelijk in het MBO. Dit zijn vooral mensen die zijn opgeleid om meer praktijkgerichte vakken te geven. Ook geven veel mensen met een opleiding in de kunstvakken en lichamelijke opvoeding les in het basisonderwijs. Verder werkt nog een redelijk deel in de zorg of de commerciële dienstverlening. Gemiddeld genomen verdienen de werkende mensen in de stille reserve minder (gem: 25,93; modaal: 26,03) dan mensen die in dezelfde periode zijn afgestudeerd en nog werkzaam zijn als leerkracht in het VO (gem: 28,12; modaal: 27,38). Alleen mensen die nog werkzaam zijn in het onderwijs verdienen gemiddeld genomen een vergelijkbaar salaris. Daarnaast hebben mensen in de stille reserve minder vaak een vast contract (89% t.o.v. 78%).

Figuur 5.5a: Socio-economische posities in stille reserve
 Figuur 5.5b: Andere beroepen in stille reserve



Herintrede

In de periode van 2017 tot 2021 keerden in totaal 6296 mensen weer terug als leerkracht in het voortgezet onderwijs. Dit is ongeveer 2% van de stille reserve, een beduidend lager aandeel dan bij de stille reserve van het PO. In absolute getallen gaat het hierbij vooral om werkende mensen (67%), maar qua relatieve aandelen zien we dat een groter deel van de werklozen terugkeert. Ook hierbij is er apart gekeken naar de factoren die samenhangen met de herintrede van deze twee groepen.

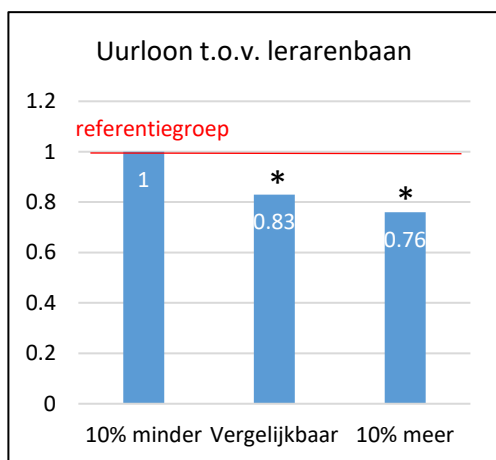
Herintrede werkende mensen

Voor de groep mensen die vanuit een andere baan herintreedt zien we dat het soort contract en het uurloon samenhangen met terugkeer naar het lerarenberoep (zie Figuur 5.6a en 5.6b). Zo is voor mensen die relatief weinig verdienen de waarschijnlijkheid dat zij herintreden groter dan voor mensen die relatief veel verdienen ten opzichte van een leerkracht. Ook keren mensen vaker terug als ze een tijdelijk contract hebben. Het is echter wel zo dat er nog steeds verschillen zijn in herintrede tussen mensen uit verschillende sectoren nadat er is gecorrigeerd voor verschillen in salaris en het hebben van een vast contract. Zo keren mensen uit de zorg en de overheidsdiensten bijvoorbeeld relatief weinig terug. Dit duidt erop dat deze sectoren mogelijk in andere opzichten dan beloning en baanzekerheid voordeliger zijn voor deze mensen, bijvoorbeeld qua werkdruk of flexibiliteit.

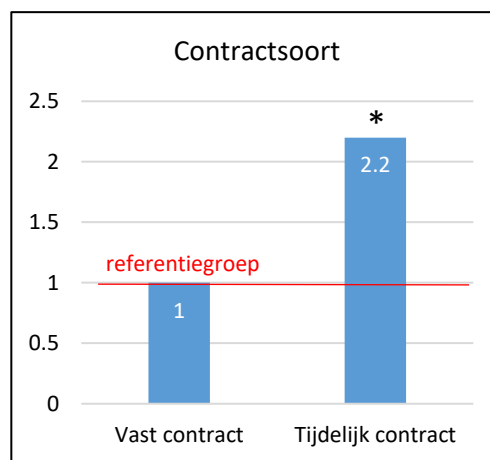
Hiernaast zien we ook dat mensen minder vaak terugkeren vanuit een andere baan wanneer zij jongere kinderen (onder de 12) hebben (zie Figuur 5.6c). Deze mensen hebben mogelijk – net als in het primair onderwijs – moeite de lerarenbaan te combineren met jonge kinderen en kiezen daarom voor een andere baan. Al hoewel er geen relatie werd gevonden tussen het algehele lerarentekort in de gemeente en herintrede, zien we wel verschillen in herintrede tussen de verschillende vakken waarin mensen zijn opgeleid (zie Figuur 5.6d). Zo lijken vooral mensen met

een diploma voor Nederlands of in een van de bètavakken vaker terug te keren, wat vakken zijn waar meer tekorten en dus meer werkgelegenheid is. Ook speelt hier mogelijk een rol in hoeverre hun vakgebied hun andere aantrekkelijke baanmogelijkheden biedt naast de lerarenbaan. Zo zien we bijvoorbeeld dat mensen met een lerarenopleiding in economie niet vaak terugkeren, wat ook de mensen zijn die het meeste verdienen in hun nieuwe baan.

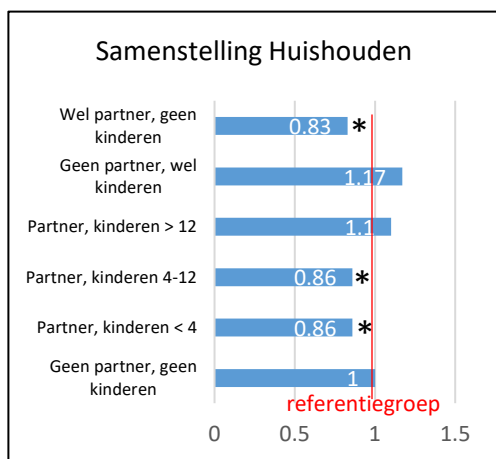
Figuur 6a: Herintrede o.b.v. uurloon



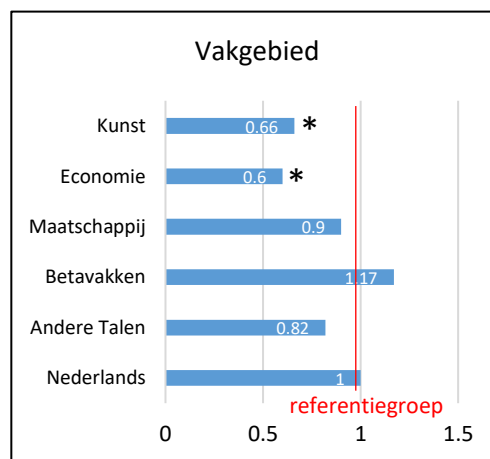
Figuur 6b: Herintrede o.b.v. contractsoort



Figuur 5.6c: Herintrede o.b.v. samenstelling huishouden



Figuur 5.6d: Herintrede o.b.v. vakgebied diploma

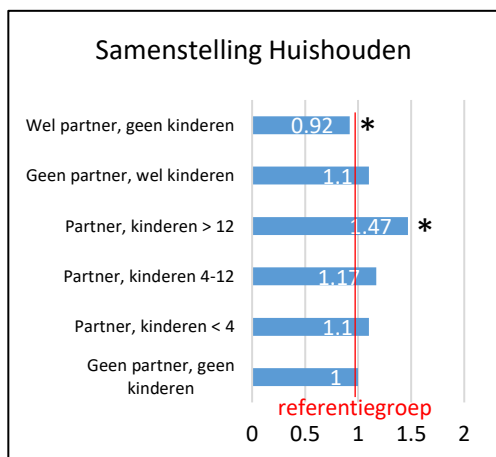


Herintrede werkloze mensen

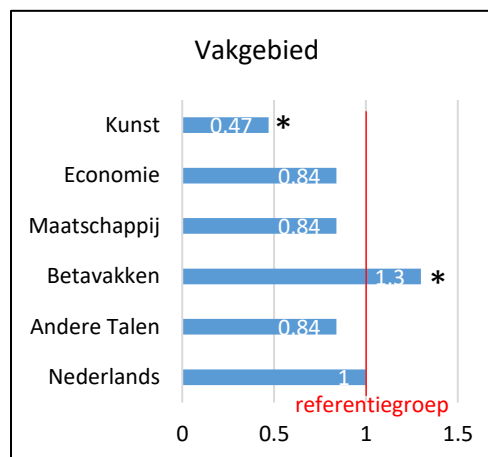
Bij de groep werkloze mensen zien we een vergelijkbaar patroon als bij de groep werkende mensen waarbij mensen met jongere kinderen minder vaak herintreden dan mensen met oudere kinderen (zie Figuur 5.7a). Mogelijk stoppen deze mensen met lesgeven om voor hun kinderen te zorgen en gaan wanneer de kinderen ouder zijn weer voor de klas staan. Hiernaast laat Figuur

5.7 zien dat er verschillen zijn in herintrede afhankelijk van het vakgebied waarin mensen zijn opgeleid. Zo zien we weer hogere herintrede bij hogere tekortvakken, zoals Nederlands en de bètavakken en vooral lagere herintrede bij de kunstvakken waarin de tekorten relatief klein zijn.

Figuur 5.7a: Herintrede o.b.v. samenstelling huishouden



Figuur 5.7b – Herintrede o.b.v. vakgebied diploma



5.3 Conclusie

De stille reserve in het primair en voortgezet onderwijs is aanzienlijk. In totaal werken zo'n 90 duizend bevoegde leraren niet (meer) in het onderwijs. Dit is een veelvoud van de bestaande tekorten aan leraren. Veel voormalige leerkrachten hebben echter andere banen gevonden binnen het onderwijs of zijn gaan werken in sectoren waar ook tekorten zijn, zoals de zorg en de horeca. Dit kan het terughalen van deze groep minder wenselijk maken.

Wel lijkt er potentie te zitten in de groep werklozen. Hoewel deze groep kleiner is, bestaat deze uit ruim 5,5 duizend leraren (helft PO en helft VO). We zien dat zij vaker terugkeren naar het onderwijs. Hierbij lijkt onder andere het aantal beschikbare banen een rol te spelen, aangezien vooral mensen vaker herintreden in gebieden met grotere tekorten of met een diploma voor vakken waarbij er een groter leraartekort.

Daarnaast geven de analyses aan dat vooral ouders van jonge kinderen minder vaak herintreden. Hier zouden eventuele interventies verkend kunnen worden om het aantrekkelijker te maken voor deze groep om toch weer voor de klas te gaan staan, zoals meer flexibele werktijden.

6. Conclusie

Dit rapport bevat verschillende analyses van het lerarentekort in het funderend onderwijs. Doel was om tot een diagnose van het tekort te komen, aan de hand van verschillende cijfers en kwantitatieve analyses. We hebben hierbij gekeken naar bestaande trendinformatie en deze aangevuld met eigen analyses.

Het lerarentekort is aanzienlijk in omvang. Gemiddeld is 1 op de 10 vacatures vacant. Hierbij zijn grote verschillen tussen regio's en type scholen. De tekorten zijn veruit het grootst in Almere, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Ook tussen scholen bestaan grote verschillen. De tekorten concentreren zich op basisscholen met een hoog schoolgewicht en op VMBO-scholen. Voor deze scholen lijken extra maatregelen hard nodig, omdat de gemiddelde tekorten er inmiddels zijn opgelopen tot een kwart van de leraren.

Het aanbod vanuit de lerarenopleidingen lijkt onvoldoende om de tekorten te op te lossen. Het reguliere aanbod met gediplomeerden vanuit de pabo's, tweedegraads lerarenopleidingen en universitaire lerarenopleidingen is niet voldoende om de tekorten weg te nemen. Zorgwekkend is de gestage daling van de instroom van reguliere studenten in de opleidingen. Positief is de toename van het aantal zij-instromers in het onderwijs. Verder valt de hoge uitval bij de lerarenopleidingen op. Zo is de uitval tijdens of na het eerste jaar twee- tot driemaal zo hoog als bij andere opleidingen in het hoger onderwijs. Ook start een deel van de gediplomeerden niet in het onderwijs. Het reduceren van de uitval tijdens en na de lerarenopleiding zou kunnen helpen om het aantal gediplomeerde starters te vergroten.

Tijdens de loopbaan vallen ook leraren uit. We laten in dit rapport zien dat dit met name in de eerste jaren voor de klas gebeurt. Een substantieel deel van de leraren haakt af in de eerste 2 tot 3 jaren voor de klas. Betere begeleiding en inductieprogramma's lijken nodig om deze wegtek van leraren te reduceren.

Tot slot hebben we gekeken naar de stille reserve. Dit zijn gediplomeerde leraren, die niet in het onderwijs werkzaam zijn. In totaal gaat het om zo'n 90 duizend gediplomeerde leraren in Nederland, met een lesbevoegdheid voor het PO of VO. Een groot deel van deze leraren is werkzaam in andere beroepen, waar ook vaak sprake is van tekorten. Tegelijkertijd lijken er subgroepen waarvan het de moeite is te verkennen of ze geïnteresseerd om weer in het onderwijs te gaan werken. Dit zijn bijvoorbeeld de 5,5 duizend werklozen met een lesbevoegdheid.

7. Referenties

- Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2023. Centerdata, december 2023.
- CBS (2024). Vacaturegraad naar bedrijfstak. Centraal Bureau Voor De Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures/vacaturegraad-naar-bedrijfstak>
- Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M. & Elshout, S. (2023) Personeelstekorten voortgezet onderwijs. Centerdata, december 2023.
- De Vos, K., Den Uijl, M., Vrielink, S. & Wartenbergh, H. (2023) Loopbaanmonitor Onderwijs. Centerdata, december 2023.
- Inspectie van het Onderwijs (2024) De Staat van het Onderwijs 2024. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Vermeulen, S. (2019). Hot for Teacher: Studies on Teacher career and skill development in the Netherlands. Doctoral dissertation, Maastricht University.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, december 2023.
- Prokic-Breuer, T., Vermeulen, S., de Wolf., I. (2022). De startende leraar: De invloed van schoolkenmerken, persoonskenmerken, en arbeidsvoorwaarden op beroepsuitval en mobiliteit van jonge leraren in het primair onderwijs. Eindrapportage.
- ResearchNed (2023) Macromonitor NPO MBO HO. Derde rapport. Nijmegen, 2023.
- ResearchNed (2022) Macromonitor Nationaal Programma Onderwijs MBO en HO. Tweede rapport. Nijmegen, 2022.
- Van Klaveren, C. & I. Cornelisz (2023a). Purposes of Education: The Iterative 5D Model for Sustainable Improvement of Educational Quality. In Choi, A. (Ed.). Economic Foundations of Education, First Edition. Bloomsbury Publishing Plc. 35-58.
- Van Klaveren, C., Cornelisz, I., Den Hartogh, C., Den Otter, P., & Stolp, T., (2023b). Pilot NCO Hoger Onderwijs, De Tussenstand. april, NRO/VU.

BIJLAGE 1. Technische toelichting Stille reserve (H5)

Om de stille reserve in kaart te brengen is gebruik gemaakt van verscheidende bestanden van de CBS Microdata. De CBS microdata zijn koppelbare data op persoons-, bedrijfs- en adresniveau waarmee verschillende instanties onder strikte voorwaarden zelf statistisch onderzoek kunnen doen. Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende bestanden die zijn gebruikt, eventuele bewerkingen van de data en de analyses die hiermee zijn uitgevoerd.

Als eerste zijn alle mensen met een diploma om les te geven in het primair en voortgezet onderwijs geïdentificeerd aan de hand van het bestand DIPLOMAHOTAB waar alle hogere onderwijs diploma's vanaf het jaar 2000 te vinden zijn. Voor het PO zijn dit alle mensen met een PABO diploma of een academische PABO diploma waarbij de PABO in combinatie is gedaan met een studie pedagogische wetenschappen of onderwijswetenschappen. Voor het VO gaat dit om alle lerarenopleidingen voor een 1^e of 2^e graads bevoegdheid via een bachelor, WO of HBO master of een postdoctorale opleiding. Hierbij is vervolgens een indeling gemaakt op basis van de vakgebieden waarvoor de lerarenopleiding was. Wanneer een persoon gecertificeerd was op in meerdere vakgebieden les te geven, werd het vakgebied genomen waarin zij het meest recentelijk waren afgestudeerd.

Om te bepalen welke van deze mensen behoorden tot de stille reserve is dit bestand gekoppeld aan de onderwijspersoneelstab aan de hand van de persoonsnummers. Dit bestand, afkomstig van DUO, bevat alle banen binnen het PO, VO en MBO tussen 2016 en 2021 met informatie rondom o.a. de functie en de omvang van de baan. Alle leerkrachten die hun diploma hadden bepaald vóór 2020 en niet lesgeven als basisschoolleerkracht of middelbare schooldocent in 2021 werden respectievelijk gerekend tot de stille reserve van het PO en VO. Om de persoonskenmerken van deze groep te achterhalen, zijn een aantal gegevens van de GBAPERSONSTAB gekoppeld op basis van hun persoonsnummer. Wanneer een persoon ouder was dan 65 jaar werden zij niet meer tot de stille reserve gerekend.

Om vast te stellen wat voormalige leerkrachten zijn gaan doen nadat ze zijn gestopt met lesgeven zijn meerdere bestanden gebruikt. Ten eerste is gebruik gemaakt van het bestand SECMBUS welke de sociaaleconomische categorie bevat voor mensen binnen een bepaalde maand en is gebaseerd op gegevens van verschillende instellingen zoals DUO en het UWV. Zo bevat het bestand gegevens over of een persoon binnen de desbetreffende maand aan het studeren is, aan het werken is (als werknemer of als zelfstandige), een uitkering krijgt, etc. Op basis van gegevens zijn een aantal hoofdcategorieën gemaakt: mensen die bij een bedrijf een dienst zijn, mensen die als zelfstandige werken, mensen die werkloos zijn, mensen die een uitkering kregen in verband met arbeidsongeschiktheid of ziekte en mensen die voltijd aan het studeren zijn. Ongeveer 5% kon niet worden ingedeeld in een van deze categorieën doordat hun gegevens misten. Deze mensen zijn mogelijk verhuisd uit Nederland, overleden of werkloos zonder een uitkering te hebben aangevraagd.

Hierna is er gekeken wat voor baan mensen zijn gaan doen nadat ze het beroep als leerkracht hadden verlaten. Zo kon aan de hand van de bestanden SPOLIS en SBEID worden bepaald in welke sector de persoon werkzaam was en aan de hand van de onderwijspersoneelstab welke specifieke baan iemand bekleedde binnen het onderwijs. In sommige gevallen bekleedde mensen verschillende banen binnen het onderwijs of binnen verschillende sectoren. Hierbij werd altijd de baan binnen het onderwijs of de sector genomen waar de persoon de meeste uren maakte. Daarnaast zijn aan de hand van deze bestanden nog andere baankenmerken afgeleid zoals het

soort contract (vast of tijdelijk) en het uurloon. Voor het uurloon is er een indeling gemaakt in hoeverre dit gelijk, meer of minder was dan het uurloon van de gemiddelde leerkracht in Nederland die in dezelfde periode het diploma heeft behaald.

Hierna zijn er nog een aantal kenmerken van het huishouden gekoppeld door middel van de bestanden GBAHUISHOUDENSTAB en INHATAB. Uit deze bestanden is informatie gebruikt rondom het besteedbaar inkomen van huishouden, de burgerlijke staat en eventuele kinderen binnen het huishouden. Voor elke persoon is hiermee bepaald of zij kinderen hebben en in welke leeftijds categorie het jongste kind valt.

Om te bepalen in welke gemeente gestopte leerkrachten woonachtig waren is gebruik gemaakt van de bestanden GBAADRESOBJECTBUS en VSLGTAB. Vervolgens is er per regio een proxy variabele gemaakt van het lerarentekort in de betreffende regio. Hiervoor is er per school het aantal leerkrachten, het aantal leerlingen en het schoolgewicht bepaald aan de hand van de onderwijspersoneelstab en de data van het NCO. Vervolgens is er aan de hand van regressies een schatting gemaakt van het tekort per school. Vanwege de scheve verdeling van de tekorten binnen een regio is als proxy voor elke regio het tekort van de modale school genomen. Hierdoor werd er een schatting verkregen van het lerarentekort in het PO en VO in de regio waar een voormalige docent woonachtig was.

Om de herintreding van leerkrachten te onderzoeken is er gekeken naar de herintreding in de jaren 2017-2021. Een persoon werd gerekend als herintreder wanneer zij minstens 1 jaar tot de stille reserve hadden behoord en vervolgens tussen 2017 en 2021 weer herintraden. Om te bepalen welke factoren samenhangen met herintrede zijn logistische regressies uitgevoerd waarbij de uitkomst 'herintrede' of 'geen herintrede' is. Om rekening te houden met het feit dat één persoon vaak meerdere observaties had – meerdere jaren aanwezig in de stille reserve – is er gebruik gemaakt van clustering. De regressies zijn beide uitgevoerd met en zonder correctie voor andere variabelen. Hier zijn alleen de resultaten mét correctie voor andere variabelen weergegeven.