

Onderwijsatlas primair onderwijs 2023



Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvaartstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving.

Wil je meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO? Bezoek dan onze website op www.arbeidsmarktplatformpo.nl.



Meld je aan voor de nieuwsbrief en ontvang de laatste onderzoeken en arbeidsmarkt cijfers direct in je inbox. Ons aanbod is kosteloos.

Alles wat je wilt weten
over de landelijke en regionale
onderwijsarbeidsmarkt

Onderwijsatlas primair onderwijs 2023

De Onderwijsatlas wordt je aangeboden door de PO-Raad, Algemene Onderwijsbond (AOB), Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), CNV onderwijs (CNVO) en de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) vanuit het Arbeidsmarktplatform PO.

Voorwoord

Samen maken we het onderwijs

Met trots presenteer ik de zesde editie van de Onderwijsatlas. Ook deze keer hebben we de dynamische verschuivingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in kaart gebracht. Met deze editie wil het Arbeidsmarktplatform PO de sector ondersteunen om een goed beeld te krijgen van de aard en omvang van uitdagingen in het onderwijs. Dit doen we met oog op zowel de kwaliteit van onderwijs als de kwaliteit van de werkomstandigheden, waarbij we zo min mogelijk verzanden in het gesprek over bestuurlijke structuren.

Terugkijkend op de vorige editie van 2021 herinneren we ons de onzekerheden die de coronapandemie met zich meebracht. De miljardeninvestering van de overheid in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs heeft een nieuw perspectief geboden, maar ook nieuwe vragen opgeroepen over (on)gelijkheid, de kwaliteit van het onderwijs en de effectiviteit van een tijdelijke forse investering.

De afgelopen jaren hebben we gezien dat het tekort aan leraren en schoolleiders snel oploopt. Tegelijkertijd is er een flinke toename van het aantal onderwijsassistenten en leraarondersteuners in het primair onderwijs. De veerkracht van het onderwijspersoneel is bewonderingswaardig. Ondanks de groeiende tekorten blijkt de baantevredenheid met 89 procent ongekend hoog te zijn. Dat is natuurlijk heel erg belangrijk, zowel voor de collega's als voor de leerlingen. Maar, de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van het beroep staan in deze tijden van tekorten fors onder druk en verdienen onze onverminderde aandacht. Het goed organiseren van onderwijskwaliteit én gezonde en fijne werkomstandigheden, vragen om maatwerk, creatieve ideeën en een aanpak die aansluit op de specifieke situatie van de school en de regio.

De Onderwijsatlas 2023 wordt aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO. Het Arbeidsmarktplatform PO is een samenwerkingsverband van werknemers- en werkgeversorganisaties in het po. Het bestuur van de stichting is dan ook samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie (PO-Raad) en de werknemersorganisaties: Algemene Onderwijsbond (AOB), Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), CNV onderwijs (CNVO) en de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv).

Samenwerken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Met de Onderwijsatlas 2023 zet het Arbeidsmarktplatform PO zich in voor een evenwichtige en toekomstbestendige arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Zo willen we bijdragen aan het beste onderwijs voor ieder kind.

In deze zesde editie hebben we opnieuw gekozen voor een nauwkeurige analyse en inzichtelijke visualisaties die ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in één oogopslag zichtbaar maken. Ook biedt de atlas de mogelijkheid om de eigen arbeidsmarktsituatie te vergelijken met andere regio's en landelijke trends. Nieuw in deze editie is dat we elk hoofdstuk afsluiten met een paragraaf *Wat betekent dit voor jouw beleid?* Zo krijgen beleidsmakers, schooldirecteuren en HR-adviseurs de nodige handvatten aangereikt om door de complexe realiteit van de huidige arbeidsmarkt te navigeren.

In deze atlas kijken we terug én vooruit. Ik nodig je uit deze atlas met aandacht te bestuderen.

Door de lessen uit het verleden te combineren met het voorliggende beeld van de huidige situatie en een heldere visie op de toekomst, werken we samen aan een evenwichtige en veerkrachtige arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Ton Groot Zwaaftink
Voorzitter Arbeidsmarktplatform PO

Inhoudsopgave



HOOFDSTUK 1 Personeelstekorten in beeld

6



HOOFDSTUK 2 Wie werken er in het primair onderwijs?

12



HOOFDSTUK 3 Straks werkzaam in het onderwijs

20



HOOFDSTUK 4 Scholen en besturen

26



HOOFDSTUK 5 Primair onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving

32

Personeelstekorten in beeld



De personeelstekorten in het primair onderwijs zijn nog steeds een groot en groeiend probleem. Hoewel het tekort aan leraren en schoolleiders de komende jaren iets kleiner wordt, is de verwachting dat het tekort op de lange termijn weer stijgt. Het is belangrijk om op te merken dat de huidige en toekomstige tekorten niet gelijk verdeeld zijn over het land.

In dit hoofdstuk nemen we een kijkje in de ontwikkelingen van de vraag naar onderwijspersoneel in de afgelopen tien jaar. We kijken waar de tekorten op dit moment het grootst zijn en werpen een blik op de verwachtingen voor de komende jaren. Zo krijg je een beeld van de huidige stand van zaken en weet je wat je kunt verwachten. Dit helpt jou en je schoolorganisatie om je voor te bereiden op de toekomst en effectieve strategieën te ontwikkelen om de onderwijssector in jouw regio sterker te maken.

Geen regio zonder personeelstekort

In 2022 was er landelijk een lerarentekort van 9.700 fte. Dat komt neer op 9,5 procent van de werkgelegenheid voor leraren. Tegelijkertijd was er een tekort van 1.120 fte schoolleiders, wat neerkomt op 13,6 procent van de werkgelegenheid voor schoolleiders. Het merendeel van deze tekorten blijft verborgen. Dat betekent dat de vacatures weliswaar zijn ingevuld, maar niet op de manier die scholen graag zouden willen. Bijvoorbeeld door groepen op te splitsen of externen in te huren.

De tekorten zijn niet gelijk verdeeld. Zo zijn de tekorten groter in het speciaal basisonderwijs (sbo) en op scholen met een complexere leerlingenpopulatie. Ook zijn er grote verschillen tussen de regio's. De lerarentekorten in het basisonderwijs zijn relatief het grootst in Almere (19 procent), Amsterdam (18 procent) en Den Haag (17 procent) [KAART 1.1](#). Hoewel alle regio's een tekort hebben, zijn de tekorten in sommige regio's in het oosten en Noord-Limburg kleiner dan 5 procent van de werkgelegenheid. De tekorten aan schoolleiders zijn meer verspreid over het land dan de lerarentekorten [KAART 1.2](#). De regio's Midden-Holland (27 procent), Gooi en Vechtstreek (23 procent), Noordoost-Brabant (22 procent) en Friesland (21 procent) hebben te maken met de grootste tekorten aan schoolleiders.



Op de website van het Arbeidsmarkt-platform PO vind je een overzicht van alle feiten, cijfers en ontwikkelingen over de landelijke aanpak van de personeelstekorten. Het overzicht wordt regelmatig bijgewerkt.

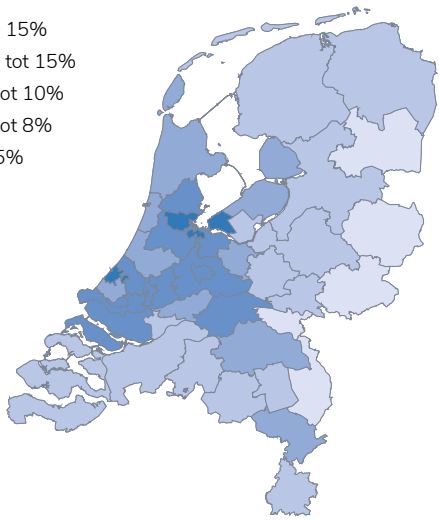
Leerlingendaling neemt af, meer groeiregio's verwacht

Het aantal leerlingen op een school bepaalt deels de vraag naar onderwijspersoneel. In de afgelopen vijf jaar is de leerlingdaling in het primair onderwijs afgezwakt [FIG. 1.1](#). In het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) kwamen er zelfs elk jaar leerlingen bij [FIG. 1.2](#).

Tot en met 2027 wordt verwacht dat het aantal leerlingen in het basisonderwijs rond het huidige niveau blijft schommelen [FIG. 1.4](#). Het verwachte aantal leerlingen in het sbo zal juist met 5 procent afnemen, terwijl het (v)so met 2 procent verder zal groeien.

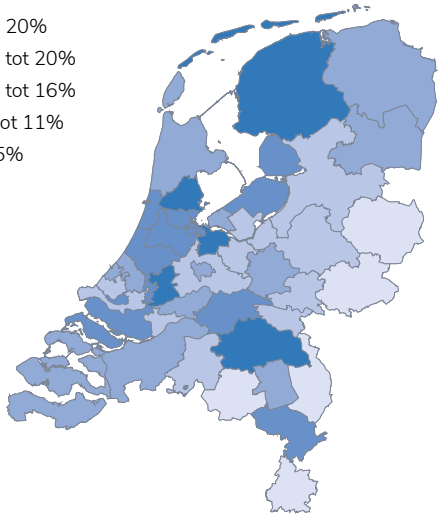
Kaart 1.1. Lerarentekorten als percentage van de werkgelegenheid (basisonderwijs, 2022)

- >= 15%
- 12 tot 15%
- 8 tot 10%
- 5 tot 8%
- < 5%



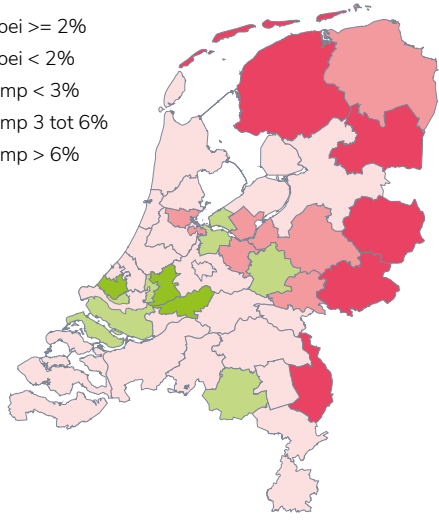
Kaart 1.2. Schoolleiderstekorten als percentage van de werkgelegenheid (basisonderwijs, 2022)

- >= 20%
- 16 tot 20%
- 11 tot 16%
- 5 tot 11%
- < 5%



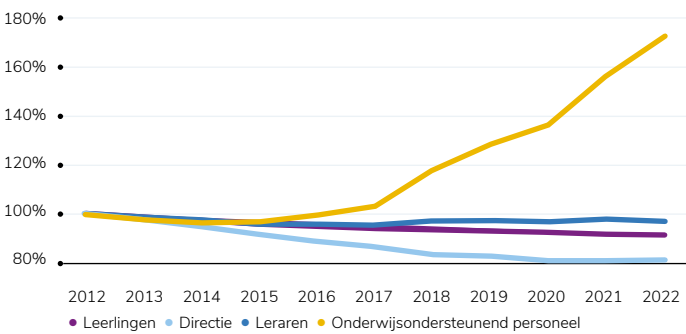
Kaart 1.3. Ontwikkeling aantal leerlingen (basisonderwijs, 2017-2022)

- Groei >= 2%
- Groei < 2%
- Krimp < 3%
- Krimp 3 tot 6%
- Krimp > 6%

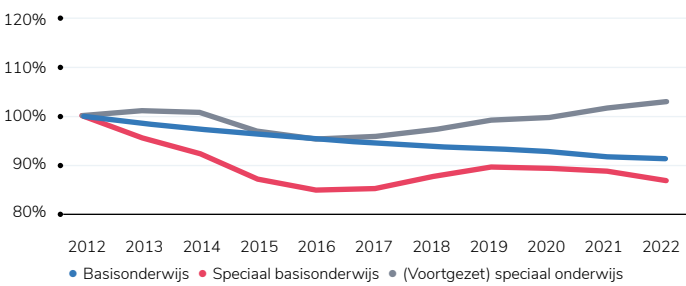


Ontwikkelingen 2012-2022

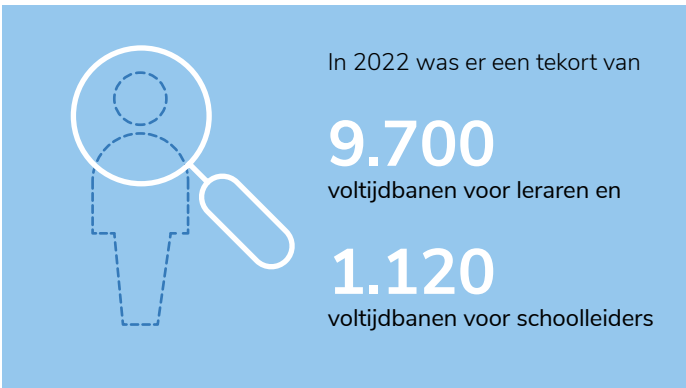
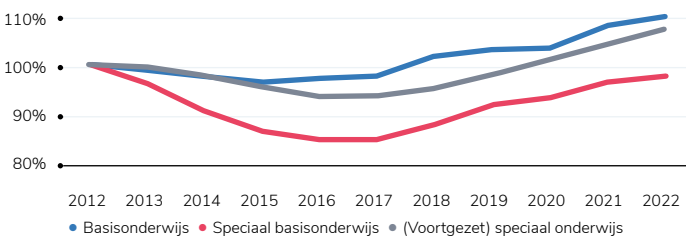
Figuur 1.1. Ontwikkeling aantal leerlingen en fte personeel naar functie (2012 = 100%)



Figuur 1.2. Ontwikkeling aantal leerlingen naar schooltype (2012 = 100%)



Figuur 1.3. Ontwikkeling aantal fte personeel naar schooltype (2012 = 100%)



Niet alle regio's hebben de afgelopen jaren een daling van het aantal leerlingen ervaren [KAART 1.3](#). In de regio Haaglanden is het aantal leerlingen bijvoorbeeld met 5 procent gegroeid sinds 2017. Ook Gorinchem, Midden-Holland en Almere hadden een groei van 2 procent. In de periode 2022-2027 zullen naar verwachting meer regio's te maken krijgen met een toename van het aantal leerlingen [KAART 1.4](#). De grootste groei wordt verwacht in de regio Almere (8 procent), Midden-Holland (7 procent) en Food Valley (7 procent).

Toestroom leerlingen uit Oekraïne

Sinds het voorjaar van 2022 heeft het primair onderwijs ook te maken met een instroom van leerlingen uit Oekraïne, bovenop de bestaande instroom in het nieuwkomersonderwijs. Aan het begin van schooljaar 2022-2023 stonden 9.400 Oekraïense leerlingen ingeschreven in het po; aan het einde van het schooljaar ging het om 11.300 leerlingen. Om de instroom van Oekraïners op te kunnen vangen, mogen schoolorganisaties sinds 2022 tijdelijke onderwijsvoorzieningen (TOV's) oprichten waarvoor aangepaste eisen gelden. In juni 2023 bestonden er 117 TOV's in het primair onderwijs.

Vervangingsvraag daalt

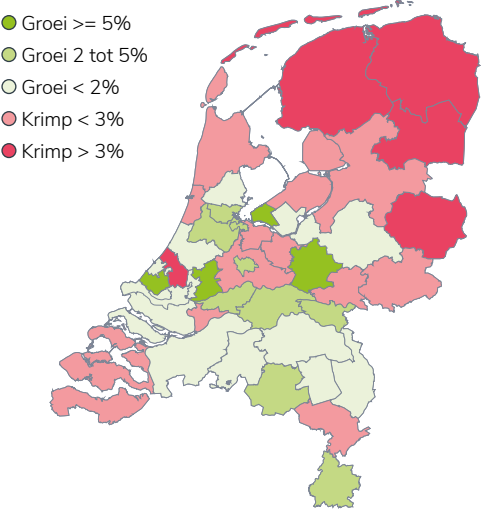
Naast de ontwikkeling van het aantal leerlingen speelt bij de vraag naar onderwijspersoneel ook de uitstroom (met name naar pensioen) een rol. De vraag die hierdoor ontstaat, de zogenoemde vervangingsvraag, komt in 2027 voor leraren naar verwachting uit op 4.179 fte, wat neerkomt op 4 procent van de verwachte werkgelegenheid voor leraren. In 2022 is de vervangingsvraag 4.818 fte, wat neerkomt op 5 procent van de werkgelegenheid voor leraren. De vervangingsvraag wordt de komende jaren naar verwachting het grootst in de vijf grote steden [KAART 1.8](#). In Den Haag, Utrecht, Rotterdam en Almere wordt verwacht dat 6 procent van het aantal fte leraren in 2027 vervangen moet worden, in Amsterdam 7 procent.

Stijgende werkgelegenheid verwacht voor leraren

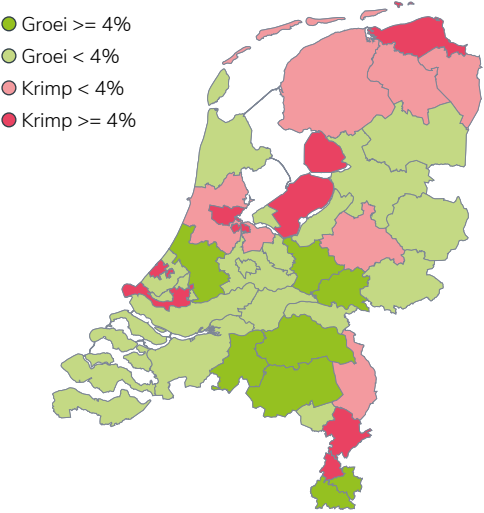
De leerlingendaling leidt niet direct tot een daling van de werkgelegenheid voor leraren. De vervulde werkgelegenheid, dat wil zeggen het aantal fte leraren, is de afgelopen jaren stabiel gebleven [FIG. 1.1](#). Bovendien zijn er momenteel niet genoeg leraren om aan de vraag te voldoen. De werkgelegenheid is dus groter dan het huidige aantal ingevulde fte's. Dat de behoefte aan leraren niet tegelijk daalt met het aantal leerlingen, heeft onder andere te maken met een daling van de leerling-leraarratio in dezelfde periode dankzij de inzet van Werkdrukmiddelen en financiering vanuit het Nationaal Programma Onderwijs.

De vervulde werkgelegenheid van leraren heeft zich door het land heen op verschillende manieren ontwikkeld [KAART 1.5](#). Het aantal fte leraren is de afgelopen vijf jaar het sterkst gestegen in Maastricht Mergelland (8 procent) en IJssel en Rijn (7 procent). De sterkste daling vond plaats in Noord Groningen (21 procent), Westelijke Mijnstreek (9 procent) en Amsterdam (8 procent).

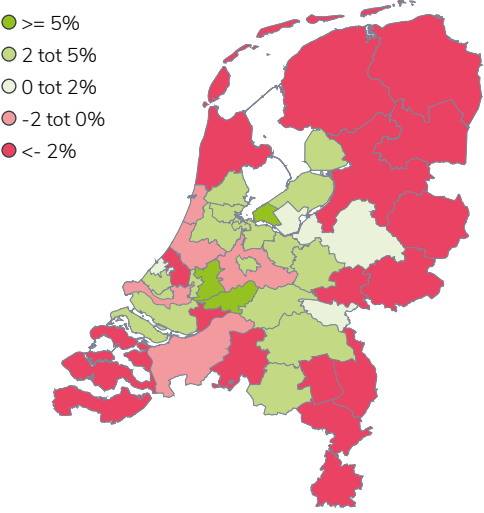
Kaart 1.4. Prognose ontwikkeling aantal leerlingen (basisonderwijs, 2022-2027)



Kaart 1.5. Ontwikkeling aantal fte leraren (basisonderwijs, 2017-2022)

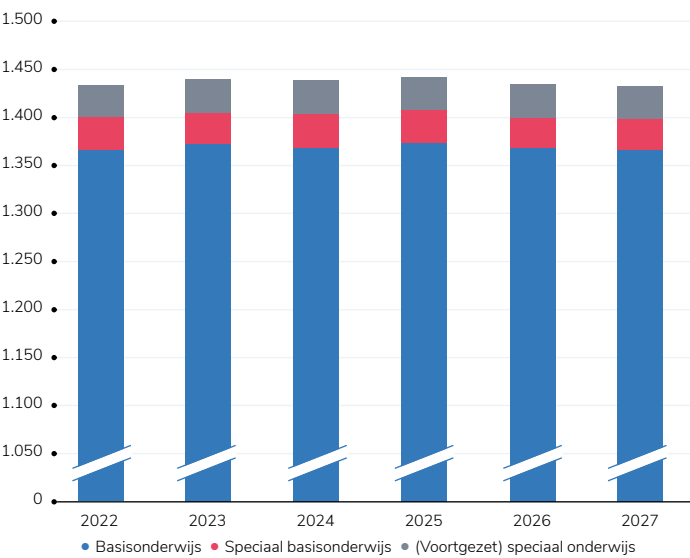


Kaart 1.6. Prognose ontwikkeling werkgelegenheid leraren (fte, basisonderwijs, 2022-2027)

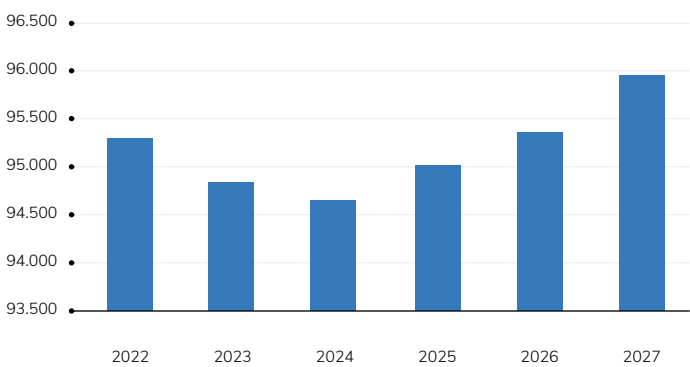


Blik op de toekomst

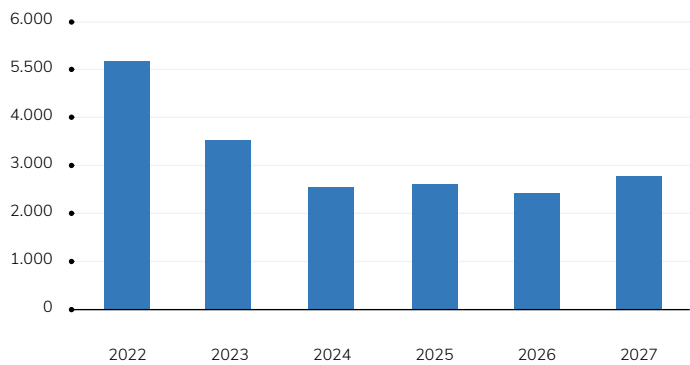
Figuur 1.4. Prognose aantal leerlingen per onderwijstype (x1000)



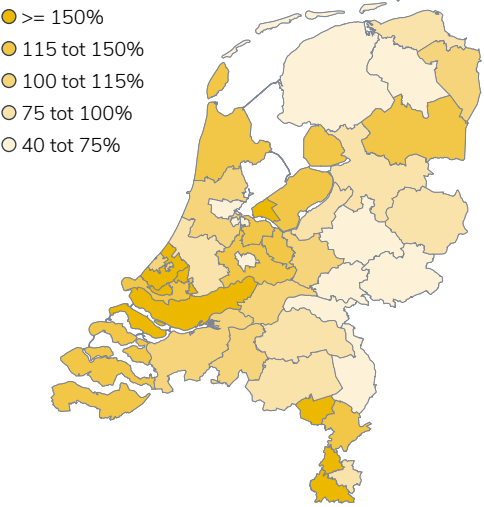
Figuur 1.5. Prognose werkgelegenheid leraren (fte)



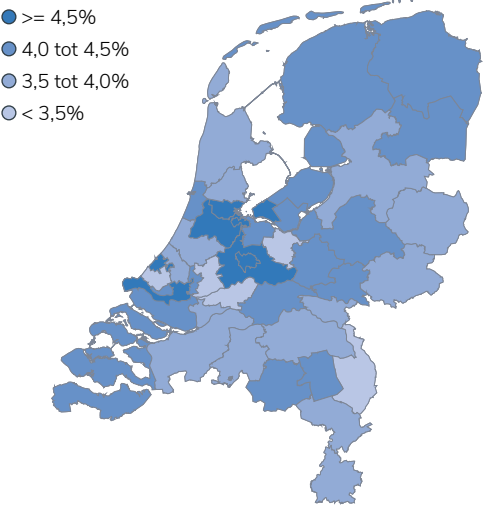
Figuur 1.6. Prognose onvervulde reguliere werkgelegenheid leraren en schoolleiders (fte)



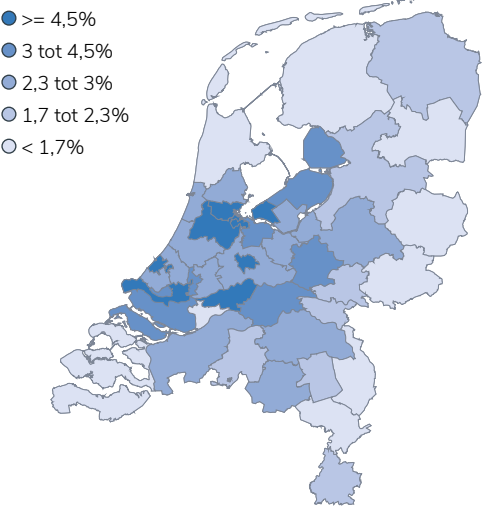
Kaart 1.7. Toename aantal fte onderwijsondersteunend personeel (basisonderwijs, 2017-2022)



Kaart 1.8. Prognose vervangingsvraag leraren in 2027 (fte, percentage van de werkgelegenheid)



Kaart 1.9. Prognose onvervulde vraag leraren in 2027 (fte, percentage van de werkgelegenheid)

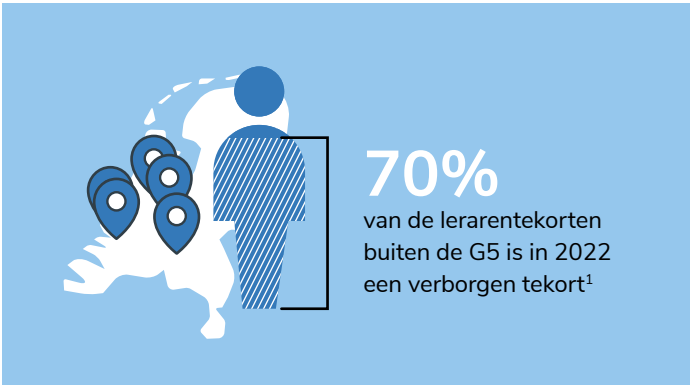


Voor de komende vijf jaar wordt verwacht dat de werkgelegenheid voor leraren netto zal toenemen [FIG. 1.5](#). Maar ook hier zijn grote regionale verschillen. Met name de regio's Gorinchem (10 procent), Almere (8 procent) en Midden-Holland (7 procent) krijgen te maken met een stijging van werkgelegenheid. Het noorden en oosten van het land, als ook in Zeeland en Limburg verwachten een daling van de werkgelegenheid voor leraren. [KAART 1.6](#).

Werkgelegenheid onderwijsondersteuners toegenomen

Ook de werkgelegenheid voor onderwijsondersteuners en directiepersoneel verandert [FIG. 1.1](#). Het meest opvallend is de stijging in de vervulde werkgelegenheid voor onderwijsondersteunend personeel sinds 2017. Dit wijst erop dat onderwijs-ondersteuners een steeds grotere rol spelen in de sector, mede dankzij de werkdrukmiddelen en het National Programma Onderwijs. De toename in onderwijsondersteunend personeel drijft de toegenomen werkgelegenheid in het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs [FIG. 1.3](#). Het is niet bekend of er een tekort aan onderwijs-ondersteuners bestaat. Wel zien we een toename in de vacature-intensiteit en het aantal moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteuners. De werkgelegenheid voor onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs is de afgelopen vijf jaar in het hele land sterk gestegen [KAART 1.7](#). De kleinste toename vond plaats in Noord-Limburg (42 procent), de grootste in de Westelijke Mijnstreek (360 procent).

De vervulde werkgelegenheid voor directiepersoneel is de afgelopen tien jaar afgenomen, mede door schaalvergroting (Hoofdstuk 4). Ook hier moeten we bedenken dat er sprake is van een tekort, waardoor de werkelijke behoefte aan schoolleiders groter is dan het huidige aantal werkzame fte's.



1) Een 'verborgen tekort' betekent dat een formatieprobleem is opgelost op een onwenselijke manier. Bijvoorbeeld wanneer klassen worden samengevoegd of onbevoegden voor de klas staan.

Grotere lerarentekorten verwacht

Ook voor de komende jaren wordt verwacht dat een deel van de werkgelegenheid voor leraren en schoolleiders niet kan worden vervuld [FIG. 1.6](#). Tot en met 2024 wordt verwacht dat de tekorten zullen afnemen, daarna blijven ze een aantal jaar stabiel en op de langere termijn worden weer grotere tekorten verwacht. De relatief hoogste onvervulde werkgelegenheid wordt verwacht in de vijf grote steden, waar de relatieve tekorten momenteel ook al het hoogst zijn [KAART 1.9](#). In 2027 wordt verwacht dat het tekort in Almere 7 procent zal zijn van de totale werkgelegenheid, in Amsterdam en Rotterdam 6 procent, en in Den Haag en Utrecht 5 procent.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het personeelstekort is een langdurig probleem dat regionaal sterk verschilt. Het is belangrijk om voor jouw schoolorganisatie te berekenen hoe jouw situatie eruit zal zien. Met het Scenariomodel PO kun je tot zeven jaar vooruit kijken.

Veel van de tekorten blijven momenteel verborgen. Verborgen tekorten worden vaak opgevuld op een manier die niet ideaal is voor scholen, zoals het inhuren van externe medewerkers, het structureel inzetten van onbevoegden voor de klas of het (onvrijwillig) opsplitsen van groepen.

Om het structurele personeelstekort aan te pakken en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, kun je strategische langetermijnplannen maken. Dit kan betekenen dat je de ontwikkeling van intern talent stimuleert, actief inzet op zij-instroom en samenwerkt met beleidsmakers, onderwijsregio's en andere onderwijsorganisaties om het personeelstekort op een structurele manier aan te pakken. Regionale samenwerking wordt daarin steeds belangrijker.

Bronvermelding

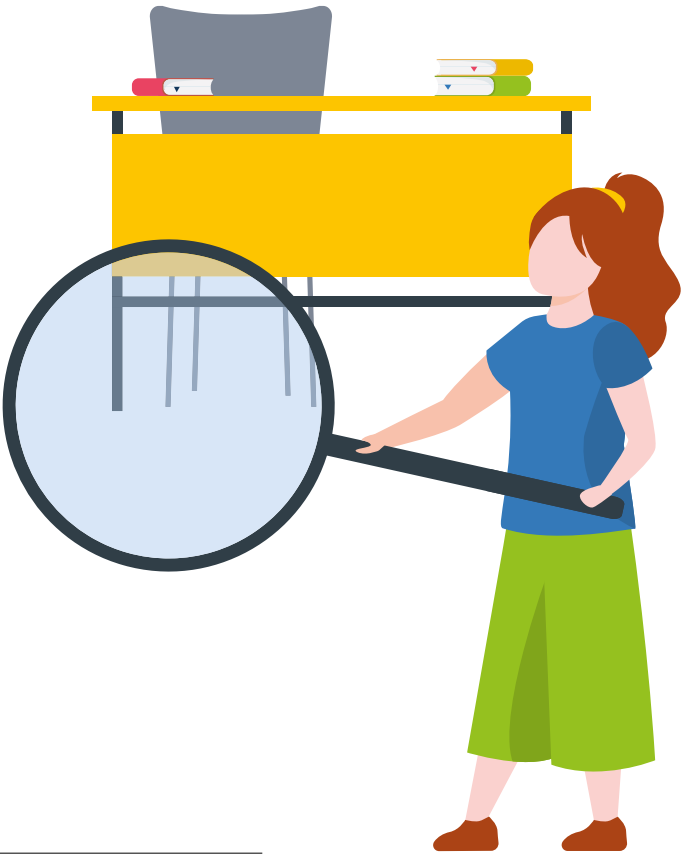
Voor de totstandkoming van dit hoofdstuk zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Etalagebestanden leerlingen en personeel primair onderwijs, DUO
- Weekoverzicht inschrijving Oekraïense leerlingen op scholen, DUO
- Onderwijs aan Oekraïense leerlingen in primair en voortgezet onderwijs, Inspectie van het Onderwijs
- Referentieraming 2023, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Scenariomodel PO, Arbeidsmarktplatform PO
- De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2022-2032, Centerdata
- Personeelstekorten primair onderwijs peildatum 1 oktober 2022, Centerdata
- Tekorten aan schoolleiding in het primair onderwijs peildatum 1 oktober 2022, Centerdata
- Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2021-2022, Ecorys en Dialogic

Het Scenariomodel PO: goed voorbereid op de toekomst!



Het Scenariomodel PO is een kosteloos online instrument dat schoolorganisaties helpt bij het voeren van het strategisch personeelsbeleid. Met het model kun je als schoolorganisatie of als onderwijs-regio leerlingenprognoses en formatie-ramingen berekenen. Op basis van diverse scenario's krijg je inzicht in je personeelsbehoefte en financiële ruimte.



Wie werken er in het primair onderwijs?

Leraren, onderwijsondersteuners en directieleden zetten zich elke dag met overgave in om het beste onderwijs aan ieder kind te bieden. In de afgelopen jaren is de samenstelling van het personeelsbestand in de sector veranderd. Er zijn meer onderwijsondersteuners bijgekomen, jongere directieleden nemen steeds vaker het roer over en er zijn meer tijdelijke contracten.

In dit hoofdstuk bespreken we de landelijke en regionale trends. Je krijgt inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand op landelijk én regionaal niveau. En ontdekt hoe jouw school zich verhoudt tot deze ontwikkelingen. Dit kan je helpen bij het maken van het personeelsbeleid van jouw school.



Hoger aandeel onderwijsondersteuners

De verhouding tussen het aantal leraren, onderwijsondersteuners en directieleden is de afgelopen jaren veranderd [FIG. 2.1](#). Met name de stijging van het aandeel onderwijsondersteuners valt op. In 2012 had 13 procent van het personeel in het basisonderwijs een onderwijsondersteunende functie, terwijl dit in 2022 gestegen is naar 23 procent. In het speciaal basisonderwijs (sbo) steeg het aandeel onderwijsondersteuners van 30 naar 38 procent en in het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) van 43 naar 48 procent.

In dezelfde periode daalde het aandeel leraren in het basisonderwijs van 80 naar 71 procent en het aantal directieleden van 7 naar 5 procent. In het sbo daalde het aandeel leraren van 64 naar 58 procent; in het (v)so van 54 naar 48 procent. Het aandeel directieleden bleef vrijwel stabiel in het sbo en (v)so.

Het aandeel onderwijsondersteuners verschilt per regio [KAART 2.1](#). In Den Haag, Rivierenland, Amsterdam, Rotterdam en Almere is meer dan 30 procent van het onderwijspersoneel werkzaam als onderwijsondersteuner. In Zuid en Midden Drenthe is het aandeel onderwijsondersteuners met 21 procent het laagst.



Meer weten over de inzet en loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners? Lees ons onderzoek op de website van het Arbeidsmarktplatform PO.

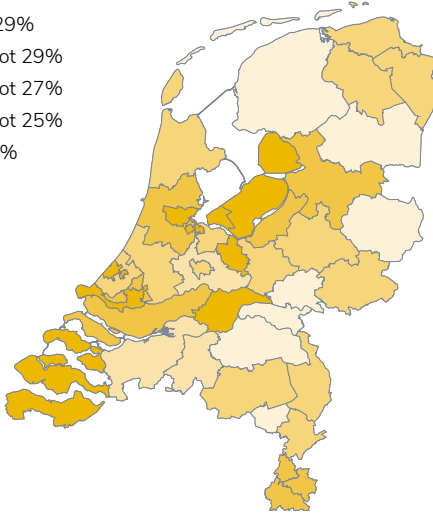
Gemiddelde leeftijd daalt

De gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel is gedaald. In de afgelopen tien jaar was de gemiddelde leeftijd van onderwijspersoneel het hoogst rond 2015. Toen waren directieleden gemiddeld 51,9 jaar oud, leraren 43,3 jaar en onderwijsondersteuners 46,4 jaar. Sindsdien is de gemiddelde leeftijd in alle groepen gedaald. In 2022 waren directieleden gemiddeld 49,2 jaar oud, leraren 42,7 jaar en onderwijsondersteuners 42,1 jaar. Met name de gemiddelde leeftijd van mannelijke onderwijsmedewerkers is in de afgelopen tien jaar gedaald, als gevolg van de uitstroom naar pensioen [FIG. 2.2](#). Vrouwelijke leraren zijn nu zelfs gemiddeld iets ouder dan hun mannelijke collega's.

In de regio Gooi- en Vechtstreek ligt de gemiddelde leeftijd van leraren met 44,9 jaar het hoogst. De top drie bestaat verder uit de regio Amsterdam (44,3 jaar) en Rivierenland (44,1 jaar). In de regio Utrecht is de gemiddelde leeftijd van leraren met 41,1 jaar het laagst [KAART 2.2](#).

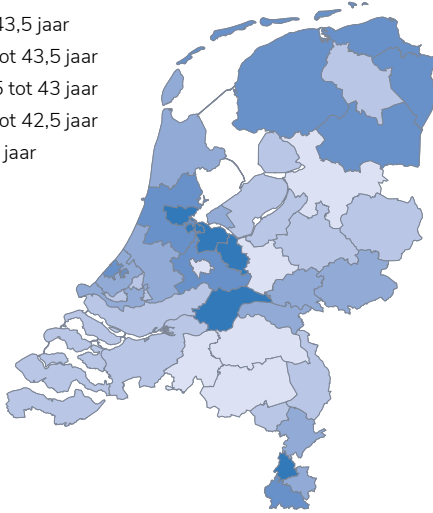
Kaart 2.1. Aandeel onderwijsondersteuners (personen, 2022)

- >= 29%
- 27 tot 29%
- 25 tot 27%
- 24 tot 25%
- <24%



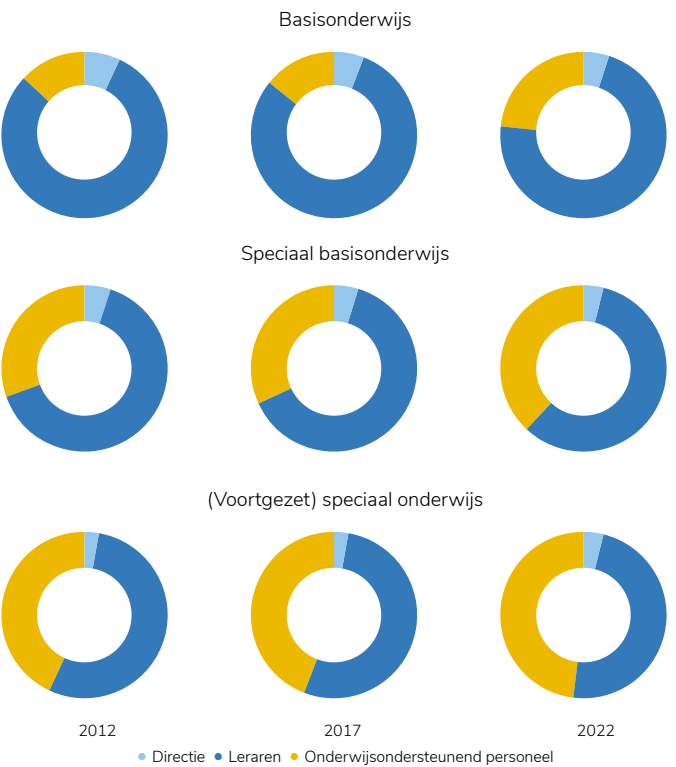
Kaart 2.2. Gemiddelde leeftijd leraren (personen, 2022)

- >= 43,5 jaar
- 43 tot 43,5 jaar
- 42,5 tot 43 jaar
- 42 tot 42,5 jaar
- <42 jaar

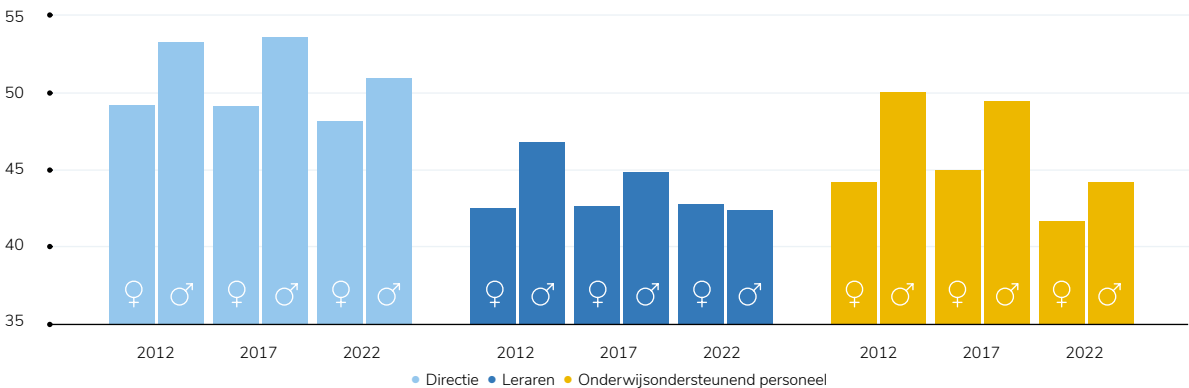


Samenstelling personeel

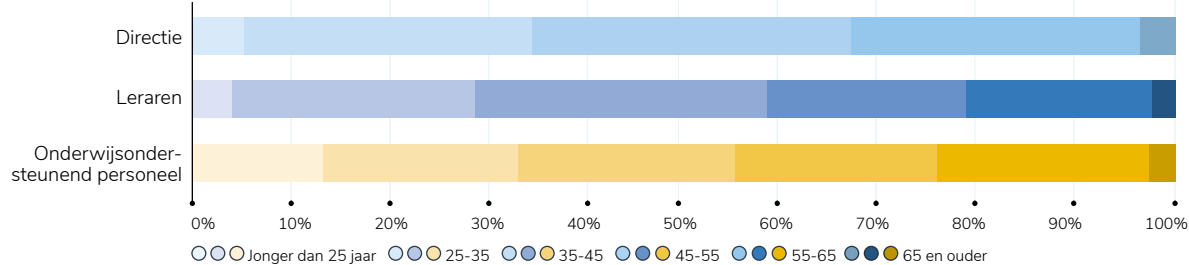
Figuur 2.1. Samenstelling personeel naar functie per onderwijstype (personen)



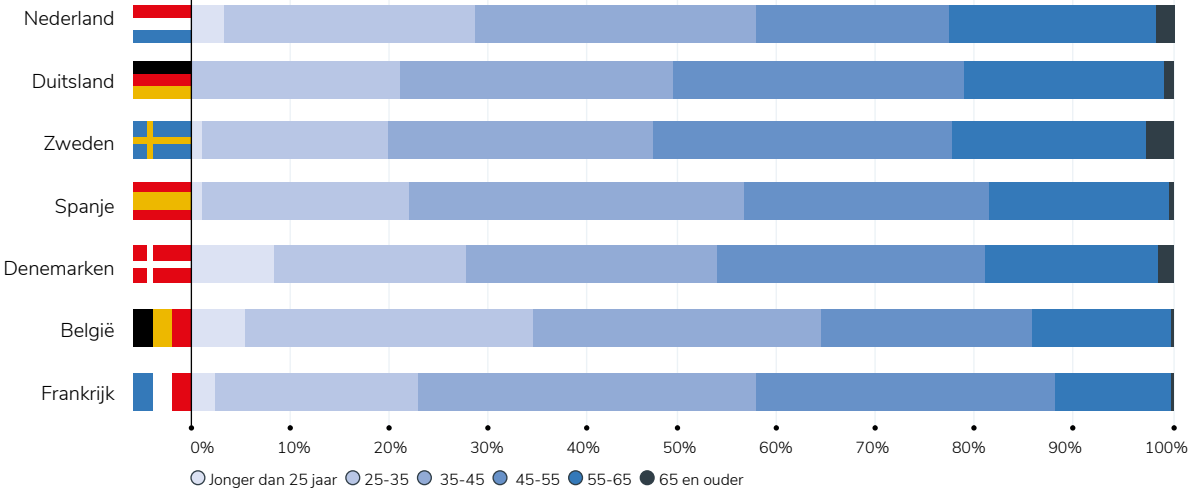
Figuur 2.2. Gemiddelde leeftijd per functie (personen)



Figuur 2.3. Leeftijdverdeling personeel (personen, 2022)



Figuur 2.4. Leeftijdverdeling leraren primair onderwijs internationaal vergeleken (ISCED-2011 niveau 1, 2021)



Meer jongeren, minder ouderen

De daling van de gemiddelde leeftijd hangt samen met een instroom van jongeren en uitstroom van ouderen. Het aandeel leraren jonger dan 35 jaar is in de afgelopen tien jaar relatief constant gebleven rond de 30 procent [FIG. 2.3](#). Het aandeel schoolleiders jonger dan 35 is licht gestegen, van 4 procent in 2015 naar 6 procent in 2022. Onder het onderwijsondersteunend personeel is het aandeel jongeren sterker gestegen: in 2015 was 19 procent 35 jaar of jonger, in 2022 gaat het om 33 procent.

Tegelijkertijd is het aantal 55-plussers in de sector gedaald. In 2015, op het hoogtepunt van het afgelopen decennium, was 49 procent van de schoolleiders 55 jaar of ouder. In 2022 gaat het om 33 procent. Merk op dat tegelijkertijd het aandeel vrouwen is toegenomen: oudere mannelijke schoolleiders worden vervangen door jongere vrouwelijke schoolleiders. Ook onder leraren en onderwijsondersteuners is het aandeel 55-plussers in die periode gedaald, respectievelijk van 25 procent naar 21 procent en van 29 procent naar 24 procent. In vergelijking met omliggende landen heeft Nederland in 2021 het hoogste aandeel leraren van 55 jaar en ouder [FIG. 2.4](#). België heeft het hoogste aandeel leraren jonger dan 35 jaar.

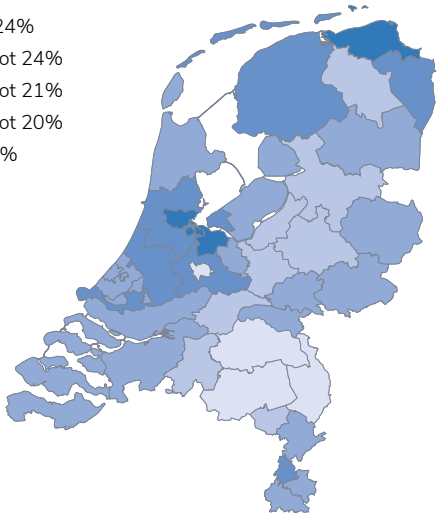
Amsterdam, Gooi- en Vechtstreek en Noord Groningen hebben het hoogste aandeel leraren van 55 jaar en ouder in het basisonderwijs (24 procent) [KAART 2.3](#). Utrecht heeft het hoogste aandeel leraren jonger dan 35 jaar (36 procent) in het basisonderwijs [KAART 2.4](#).



Lees op de website van het Arbeidsmarktplatform PO meer over duurzame inzetbaarheid in verschillende levensfasen.

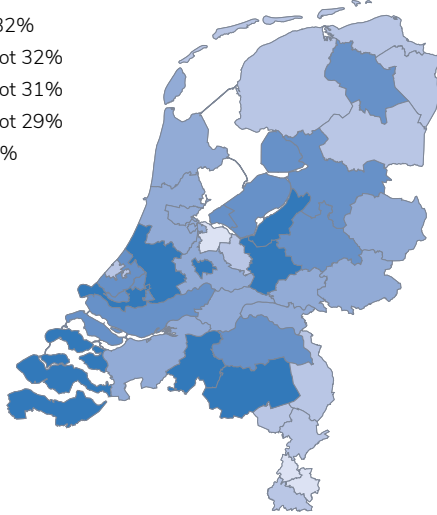
Kaart 2.3. Aandeel leraren 55 jaar of ouder (personen, basisonderwijs, 2022)

- >= 24%
- 21 tot 24%
- 20 tot 21%
- 19 tot 20%
- <19%

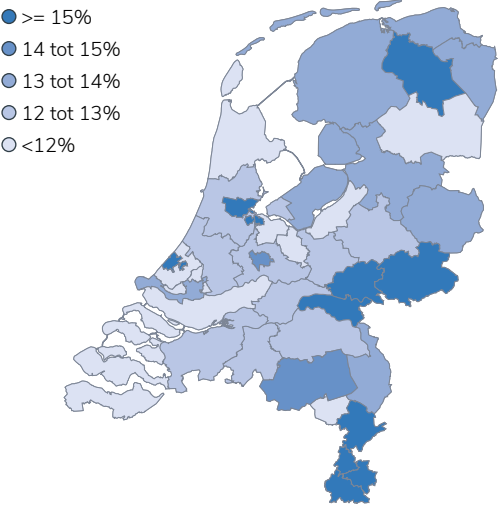


Kaart 2.4. Aandeel leraren 35 jaar of jonger (personen, basisonderwijs, 2022)

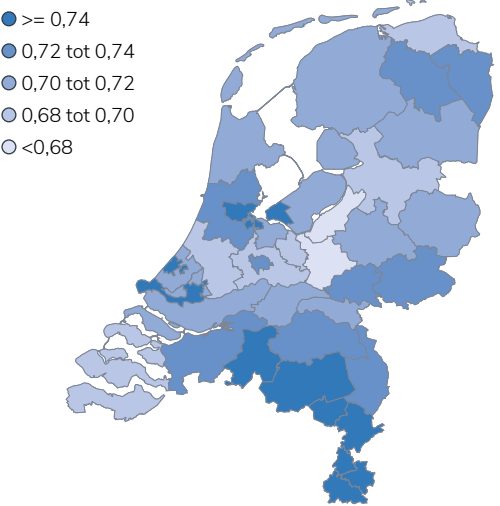
- >= 32%
- 31 tot 32%
- 29 tot 31%
- 26 tot 29%
- <26%



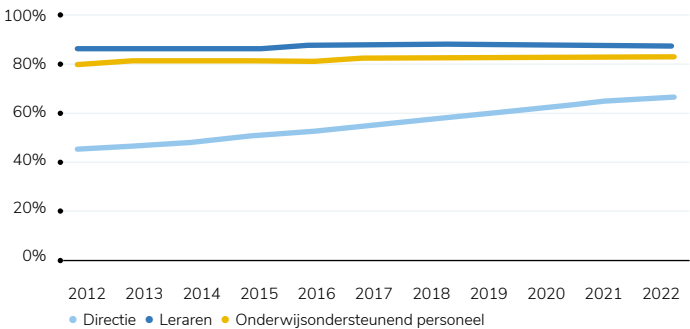
Kaart 2.5. Aandeel mannelijke leraren (personen, 2022)



Kaart 2.6 Gemiddelde aanstellingsomvang leraren (fte, 2022)



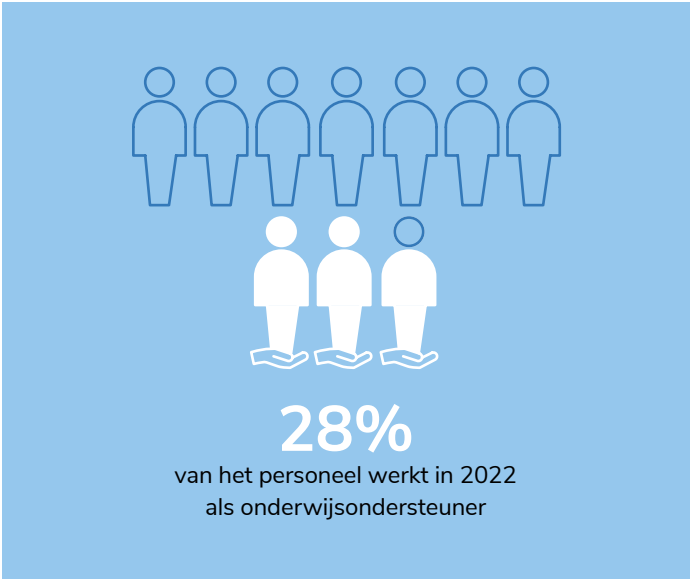
Figuur 2.5. Aandeel vrouwen per functie (personen)



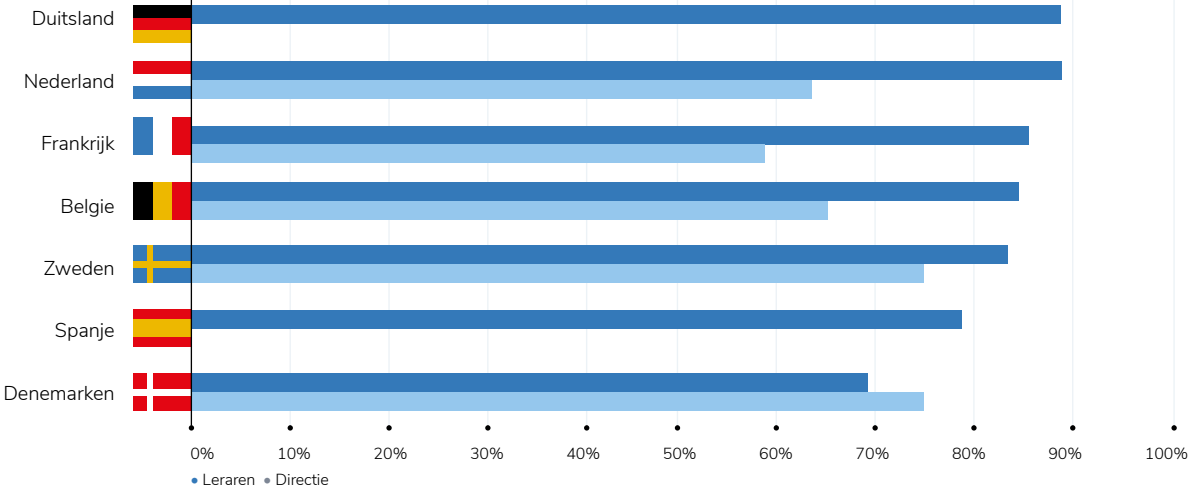
Meer vrouwen in de directie

Het primair onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel vrouwen werken. In personen steeg het aandeel vrouwen van zo'n 82 procent in 2012 tot bijna 85 procent in 2022. Dit komt met name door een toename van het aantal vrouwelijke directieleden [FIG. 2.5](#). In 2012 was nog een minderheid van de directeuren vrouw (46 procent), tien jaar later is dit gestegen tot een tweederdemeerderheid (66 procent). Het aandeel vrouwelijke leraren en onderwijsondersteuners is in deze periode licht gestegen. In Amsterdam en in Nijmegen werkt het hoogste aandeel mannen: 17 procent [KAART 2.5](#).

Ook in omliggende landen vormen vrouwen de meerderheid van leraren en directiepersoneel in het primair onderwijs [FIG.2.6](#). In de Europese Unie is in 2021 gemiddeld 85,5 procent van de leraren een vrouw. Van een aantal EU-landen is ook het percentage vrouwelijk directiepersoneel bekend. Van deze landen is alleen in Griekenland (48,6 procent) en Luxemburg (46,3 procent) de minderheid vrouw.



Figuur 2.6. Percentage vrouwelijke leraren en directiepersoneel internationaal vergeleken (ISCED-2011 niveau 1; 2021)

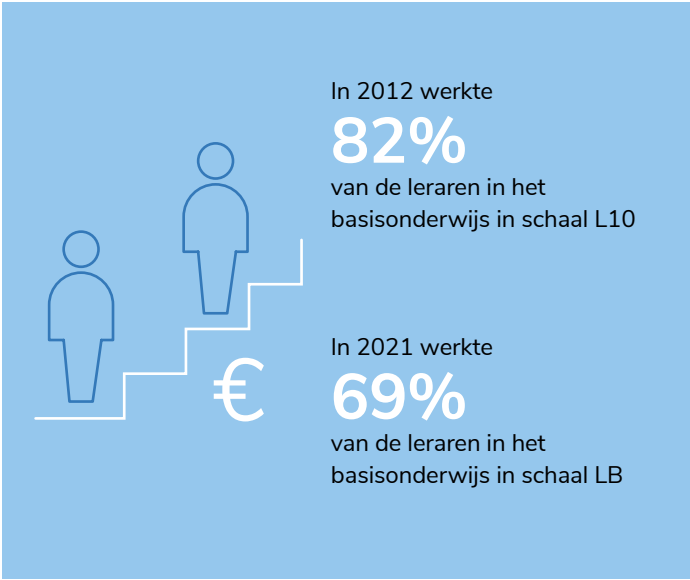
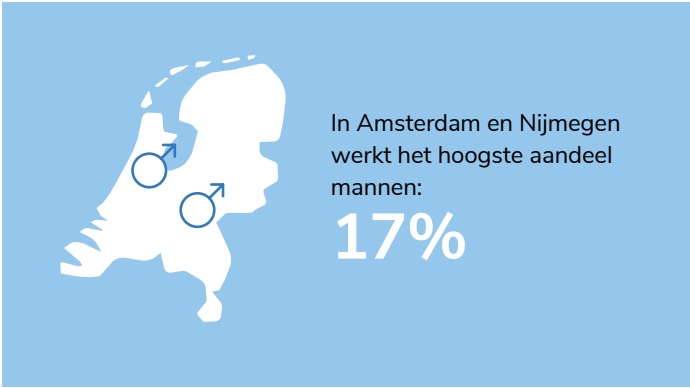


Grote aanstellingsomvang voornamelijk bij directie

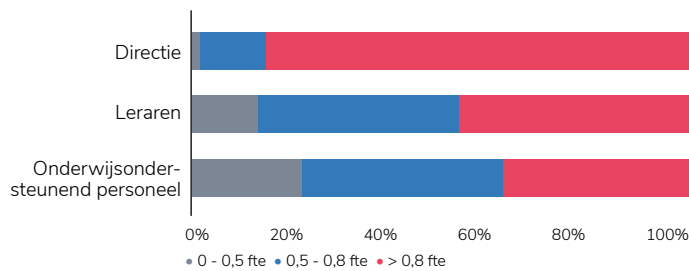
Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs werkt in deeltijd. Dit zien we vooral onder het onderwijsondersteunend personeel en onder leraren. In 2022 heeft 46 procent van de leraren en 38 procent van de onderwijsondersteuners een aanstelling van 0,8 fte of hoger [FIG. 2.7](#). Directiepersoneel werkt daarentegen wél voornamelijk voltijds. In 2022 heeft 85 procent van de directieleden een aanstellingsomvang van ten minste 0,8 fte.

De deeltijdfactor van leraren, onderwijsondersteuners en directieleden verschuift in verschillende richtingen. Tussen 2012 en 2022 is de gemiddelde deeltijdfactor van onderwijsondersteunend personeel gestegen van 0,63 fte naar 0,66 fte. Tegelijkertijd is de gemiddelde deeltijdfactor van directiepersoneel gedaald van 0,94 fte naar 0,89 fte. In 2022 hebben leraren gemiddeld een aanstellingsomvang van 0,72 fte. Dit is de afgelopen tien jaar redelijk stabiel gebleven.

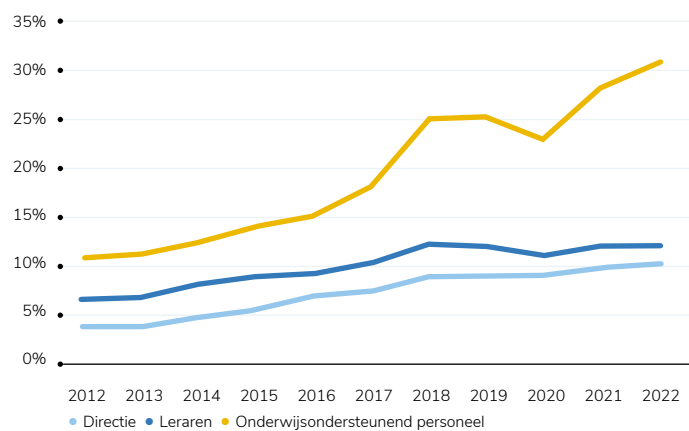
In Parkstad Limburg is de gemiddelde deeltijdfactor van leraren het hoogst (0,81 fte) en heeft het hoogste aandeel leraren een grote baan (67 procent). In Noordwest Veluwe is de gemiddelde deeltijdfactor (0,65 fte) en het aandeel leraren met een grote baan (32 procent) het laagst [KAART 2.6](#).



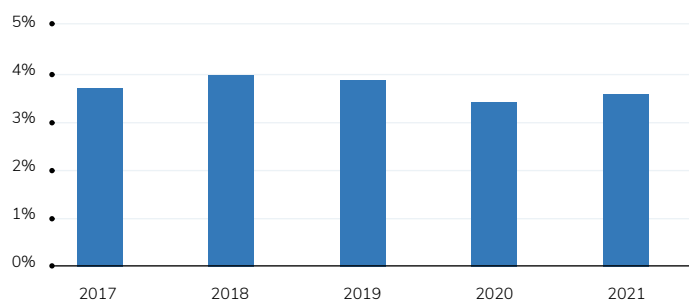
Figuur 2.7. Aanstellingsomvang per functie (personen, 2022)



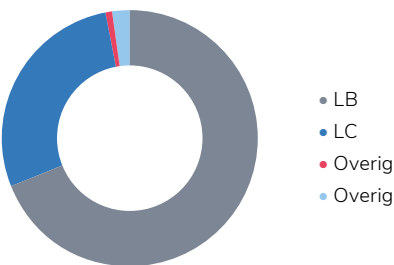
Figuur 2.8. Aandeel tijdelijke dienstverbanden per functie (personen)



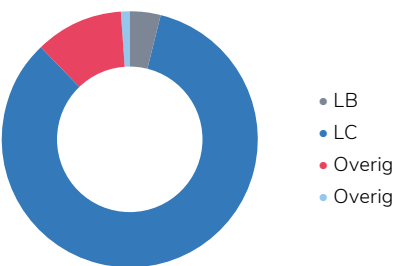
Figuur 2.9. Uitgaven aan personeel niet in loondienst (percentage van totale personeelslasten)



Figuur 2.10. Functiemix basisonderwijs (aandeel leraren per salarisschaal, 2022)



Figuur 2.11. Functiemix speciaal (basis)onderwijs (aandeel leraren per salarisschaal 2022)



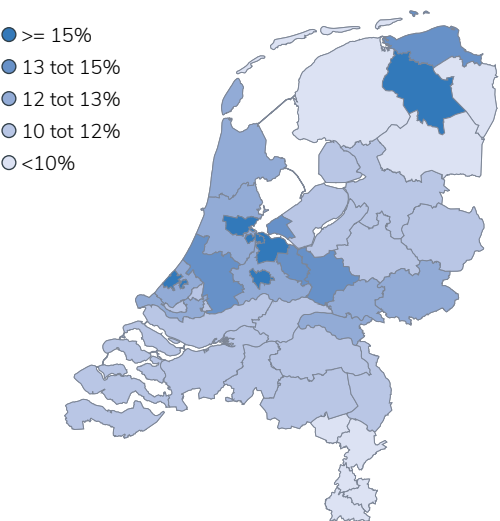
Aandeel tijdelijke dienstverbanden stijgt, met name voor onderwijsondersteuners

In totaal had 17 procent van het personeel in het primair onderwijs in 2022 een tijdelijk contract. In [FIG. 2.8](#) is te zien dat het aandeel tijdelijke dienstverbanden de afgelopen tien jaar het sterkst is gestegen voor onderwijsondersteunend personeel. In 2022 had 31 procent van de onderwijsondersteuners een tijdelijk contract, ten opzichte van 18 procent in 2017 en 11 procent in 2012. De toename hangt samen met de groei van de werkgelegenheid voor onderwijsondersteuners en tijdelijke financieringsprogramma's, zoals het Nationaal Programma Onderwijs in 2021.

Ook voor leraren en directieleden is het aandeel tijdelijke contracten toegenomen, hoewel in mindere mate dan voor onderwijsondersteuners. Tussen 2012 en 2022 is het aandeel tijdelijke dienstverbanden voor leraren gestegen van 6 procent naar 12 procent en voor directieleden van 4 procent naar 10 procent. Dit hangt samen met de instroom van nieuw personeel.

In Parkstad Limburg heeft het hoogste aandeel leraren een vast contract, namelijk 97 procent. In Centraal Groningen daarentegen is het aandeel vaste contracten voor leraren met 83 procent het laagst [KAART 2.7](#).

Kaart 2.7. Aandeel leraren met een tijdelijk dienstverband (personen, 2022)



Uitgaven personeel niet in loondienst (PNIL) licht gestegen

Naast personeel dat bij de schoolbesturen in loondienst is, huurt het primair onderwijs ook personeel niet in loondienst (PNIL) in. Dit zijn onder andere uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden en zzp'ers. Tussen 2017 en 2018 vond er een lichte toename plaats van de uitgaven aan PNIL, in de periode 2018-2020 juist weer een afname. In 2021 zijn de PNIL-uitgaven weer iets toegenomen [FIG. 2.9](#). De uitgaven aan PNIL zijn uitgedrukt als percentage van de totale personele lasten. In 2021 bedroeg dit 3,6 procent.

Functiemix

[FIG. 2.10](#) en [FIG. 2.11](#) laten de ontwikkeling zien van de functiemix, het aandeel leraren per salarisschaal in het basisonderwijs, sbo en (v)so. De meeste leraren in het basisonderwijs werken in LB (69 procent). In het (voortgezet) speciaal onderwijs werken de meeste leraren in LC (84 procent). In de afgelopen jaren is het aandeel leraren in schaal L10/LB afgenomen van 82 procent in 2012 naar 69 procent in 2021. Daartegenover staat een toename van 10 procentpunt voor leraren in schaal L11/LC. Het aandeel leraren in schaal L12/LD is de afgelopen tien jaar gestegen van 0,2 naar 0,4 procent. Leraren werken dus steeds vaker in een hogere salarisschaal. Dit was een van de doelstellingen bij het invoeren van de functiemix in 2014.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Door rekening te houden met demografische trends en het personeelsbeleid hier proactief op aan te passen, kunnen schoolorganisaties zich voorbereiden op de toekomst. Veranderingen in de samenstelling van het onderwijspersoneel vragen om een strategisch personeelsbeleid dat hierop inspeelt. De opkomst van onderwijsondersteunend personeel biedt bijvoorbeeld nieuwe mogelijkheden. Het is belangrijk om beleid te ontwikkelen dat optimaal gebruik maakt van hun kwaliteiten, met een heldere visie op hun inzet en loopbaanmogelijkheden.

Daarnaast vraagt de verjonging van het personeelsbestand om aanpassingen in de gesprekkencyclus, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende wensen en behoeften van medewerkers in verschillende levensfasen.



Het Arbeidsmarktplatform PO biedt handvatten voor het voeren van het goede gesprek. Ook Vervangingsfonds en Participatiefonds (VfPf) biedt informatie over de dialoog over loopbaanontwikkeling op www.vfpf.nl.

Maatwerk is nodig om als schoolorganisatie aantrekkelijk te zijn en te blijven. Ook het gaat om functie omvang. Steeds meer schoolleiders werken parttime. Schoolorganisaties worden gevraagd mogelijkheden te bieden voor deeltijdwerk. Dit zien we nu terug in de functieomvang van schoolleiders. Tegelijkertijd zijn sommige medewerkers onder omstandigheden bereid om meer te werken, zoals ook te lezen valt op www.hetpotentieelpakken.nl. Het is belangrijk om hier tijdig op in te spelen en de benodigde flexibiliteit te creëren binnen de organisatie.

Bronvermelding

Voor de totstandkoming van dit hoofdstuk zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Etalagebestanden leerlingen en personeel primair onderwijs, DUO
- Data Financiële verantwoording, DUO
- Eurostat
- OCW in Cijfers

Straks werkzaam in het onderwijs

In dit hoofdstuk zoomen we in op de toekomstige generatie leraren, onderwijsassistenten en leraarondersteuners die momenteel worden opgeleid en binnenkort hun weg vinden naar de klas. We werpen een blik op verschillende groepen studenten, zoals studenten aan de pabo, studenten in het mbo en zij-instromers die vanuit een ander beroep de overstap maken naar het primair onderwijs. We onderzoeken de trends en uitdagingen die samenhangen met deze diverse groepen. En benadrukken het belang van een goede voorbereiding en ondersteuning van deze toekomstige onderwijsprofessionals.



Gestage stijging instroom pabo

De instroom van pabostudenten is de afgelopen jaren gestaag gegroeid **FIG. 3.1**. In 2022 is de jaarlijkse instroom weer bijna op het niveau van 2014, vóór de aanscherping van de toelatings-eisen. Opvallend is dat de groei voornamelijk zit in de deeltijd- en duale pabo. Het aandeel voltijds eerstejaarsstudenten is gedaald van 92 procent in 2014 naar 78 procent in 2022. Dit betreft in veel gevallen wat oudere studenten of mensen die zij-instromen in de opleiding. Ondanks de toename in aanmeldingen is er nog geen consistente groei te zien in het aantal gediplomeerden **FIG. 3.2**.

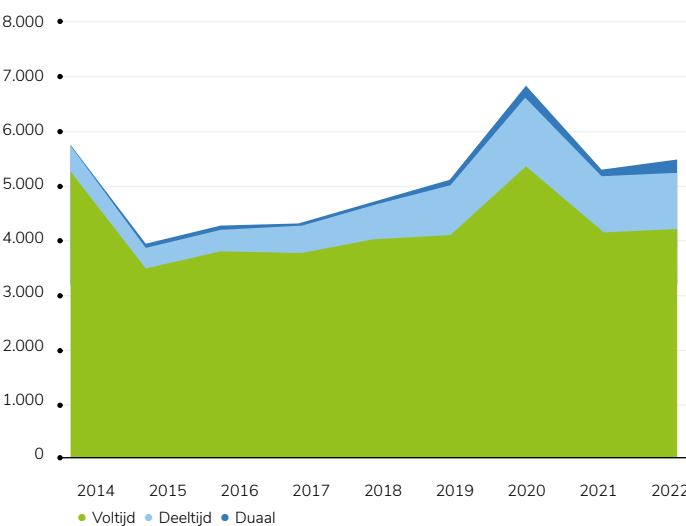
Tussen 2017 en 2022 is het aantal pabostudenten het sterkst gestegen in Zuid-Limburg (met een toename van 89 procent), Drenthe en Zaanstreek-Waterland (beide een toename van 51 procent) **KAART 3.1**. Alleen in Midden-Holland is het aantal pabostudenten gedaald, met 3 procent. Het aantal gediplomeerden is tussen 2017 en 2021 het sterkst gegroeid in het noorden van het land **KAART 3.2**. Zo kende de regio Friesland een toename van 36 procent. In Zuid-Kennemerland en IJmond volgt bijna de helft van de pabostudenten (47 procent) een deeltijdopleiding **KAART 3.3**. Groningen heeft het laagste aandeel deeltijdstudenten (9 procent).



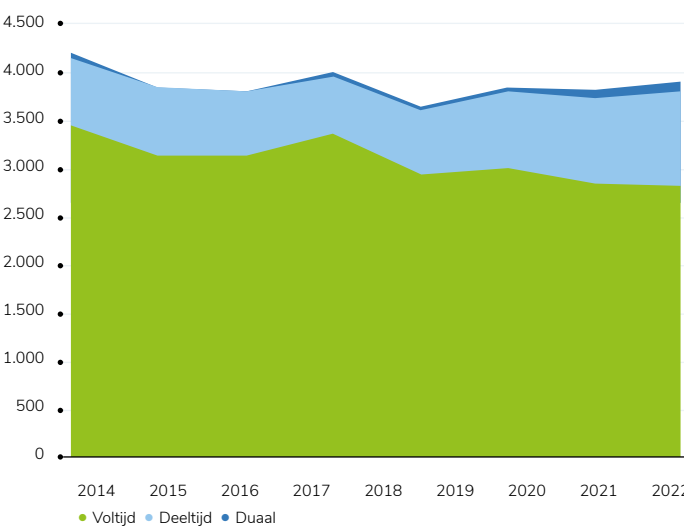
Benieuwd via welke routes je in het po aan het werk kunt? Bekijk onze factsheet op de website van het Arbeidsmarktplatform PO.

Instroom en gediplomeerden

Figuur 3.1. Ontwikkeling instroom pabo naar opleidingsvorm

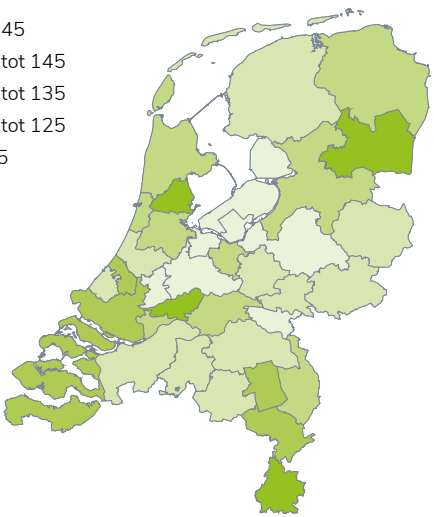


Figuur 3.2. Ontwikkeling gediplomeerden pabo naar opleidingsvorm



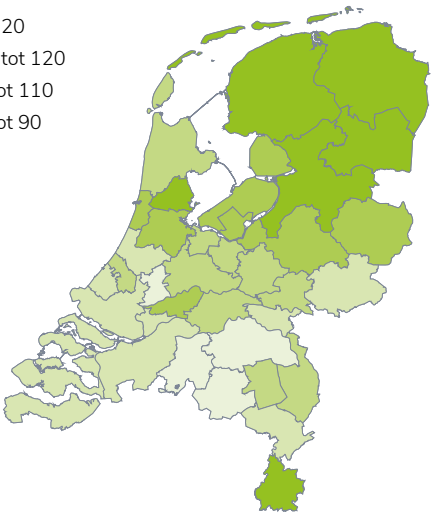
Kaart 3.1. Ontwikkeling aantal pabostudenten (2017-2022, index: 2017=100)

- >= 145
- 135 tot 145
- 125 tot 135
- 115 tot 125
- <115

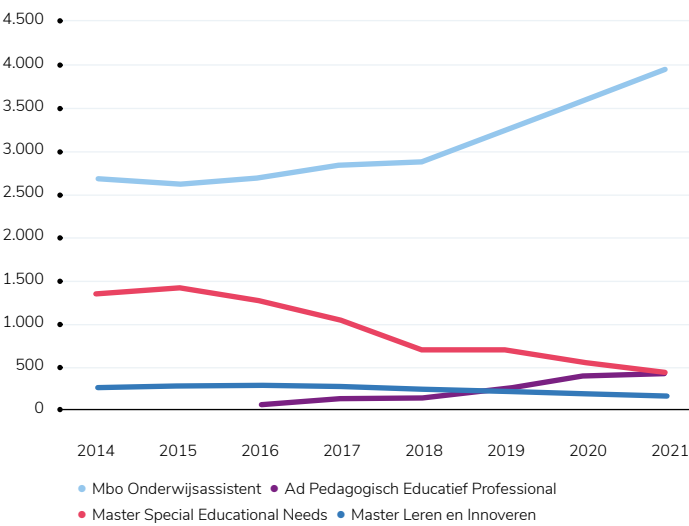


Kaart 3.2. Ontwikkeling aantal pabo-gediplomeerden (2017-2022, index: 2017=100)

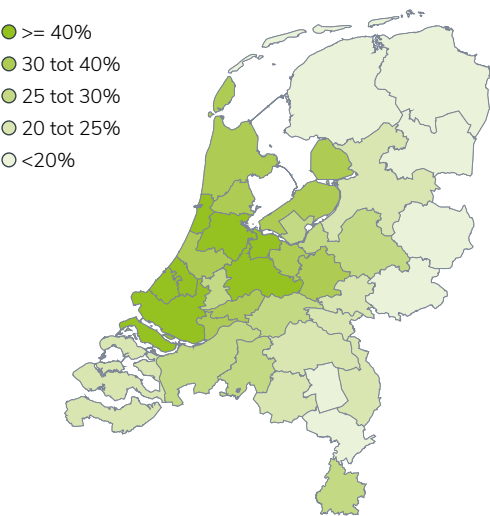
- >= 120
- 110 tot 120
- 90 tot 110
- 80 tot 90
- <80



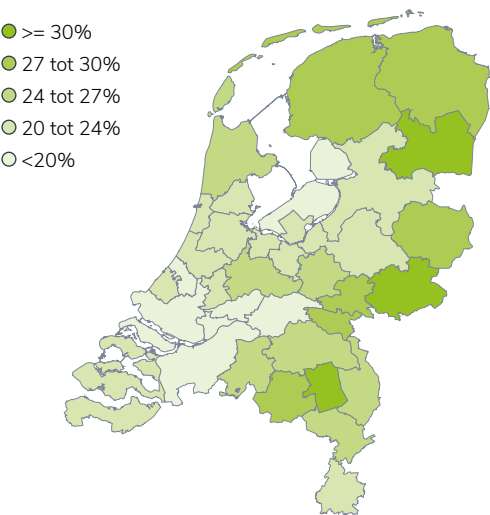
Figuur 3.3. Ontwikkeling gediplomeerden po-gerelateerde opleidingen



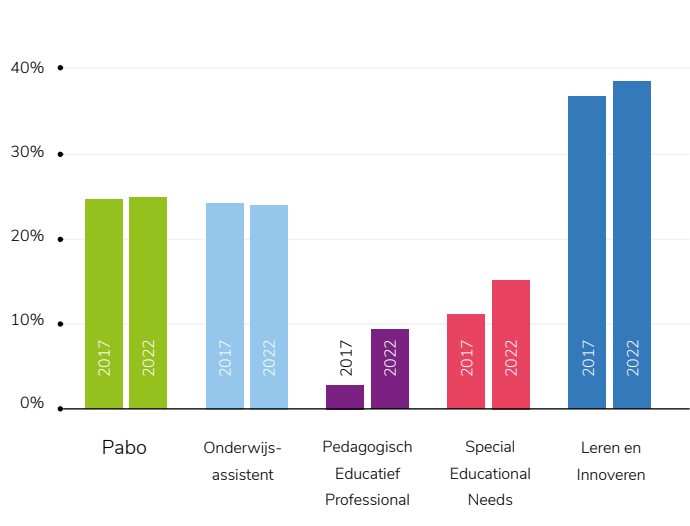
Kaart 3.3. Aandeel deeltijdstudenten op de pabo (2022)



Kaart 3.4. Aandeel mannen op de pabo (2022)



Figuur 3.4. Aandeel mannelijke studenten in 2017 en 2022 naar opleiding



Ook opleidingen tot onderwijsondersteuner populairder

In 2021 behaalden 3.946 studenten het diploma Onderwijs-assistent [FIG. 3.3](#), wat neerkomt op een stijging van 48 procent sinds 2014. Ook de opleiding tot lerarenondersteuner, de Associate degree Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP), laat gestage groei zien, met 419 gediplomeerden in 2021. Het merendeel (82 procent) van de gediplomeerden van de Ad PEP volgde de opleiding in deeltijd. Dit kan betekenen dat onderwijsassistenten de Ad PEP gebruiken om binnen de sector door te groeien. Het aantal gediplomeerden van de twee grootste masteropleidingen gerelateerd aan het primair onderwijs, Special Educational Needs en Leren en Innoveren, is de afgelopen jaren gedaald.

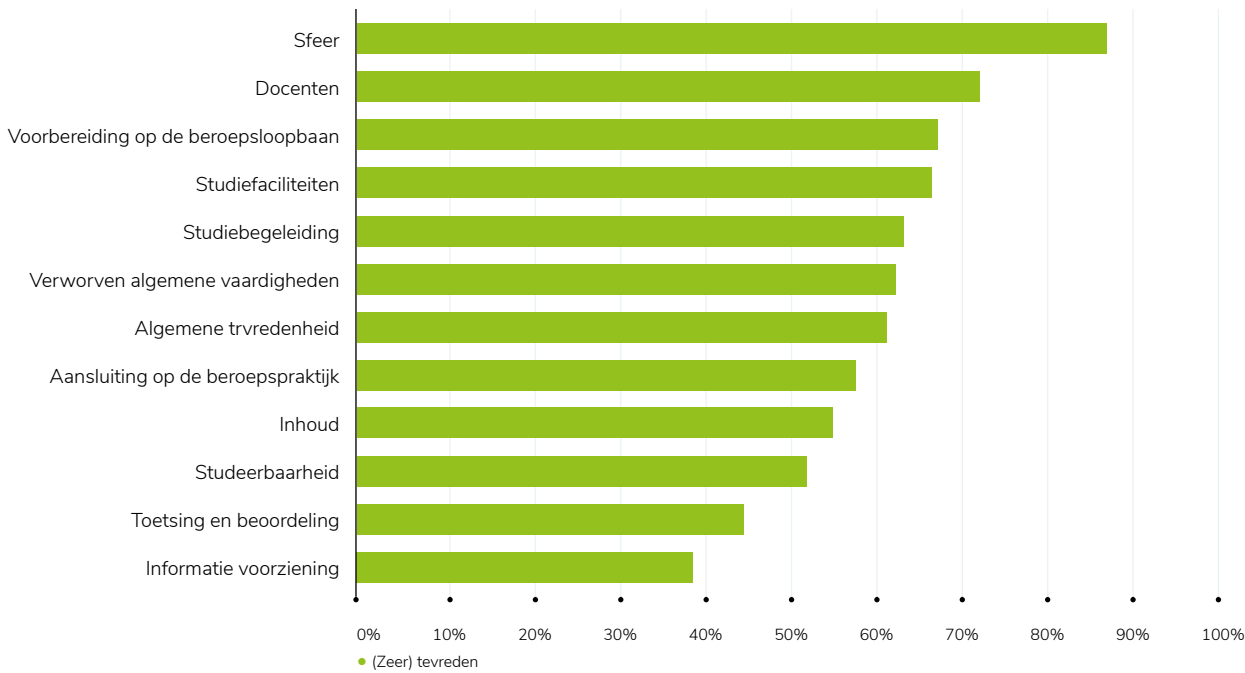
Mannen in de minderheid

Mannelijke studenten zijn in de minderheid in alle grote po-gerelateerde opleidingen [FIG. 3.4](#) en [KAART 3.4](#). Ongeveer een kwart van de pabostudenten en studenten in de opleiding tot onderwijsassistent is man. In de Ad PEP slechts een op de tien. De master Leren & Innoveren heeft met 37 procent het hoogste aandeel mannen.

Ook studenten met een migratie-achtergrond vormen een minderheid. Op de pabo heeft 12 procent van de studenten een migratie-achtergrond in 2022, in de Ad PEP 22 procent en in de master Special Educational Needs 27 procent.

Tevredenheid pabo

Figuur 3.5. Tevredenheid pabostudenten met verschillende aspecten van de opleiding



Meerderheid pabostudenten tevreden met de opleiding

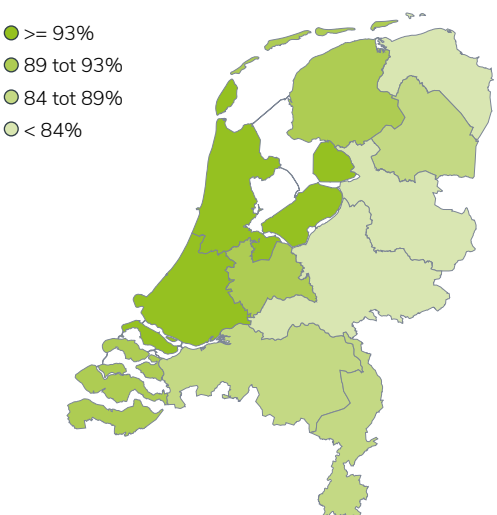
In 2023 is 61 procent van de pabostudenten tevreden of zeer tevreden over de opleiding, terwijl het gemiddelde voor alle hbo-opleidingen 67 procent is. Pabostudenten zijn dus over het algemeen iets minder tevreden dan studenten van andere opleidingen. Wel zijn pabostudenten vaker tevreden over de voorbereiding op hun loopbaan (67 procent) dan gemiddelde hbo-bachelors (55 procent). Andere aspecten waar pabo-studenten het meest tevreden over zijn, zijn de sfeer van de opleiding (86 procent) en de docenten (72 procent) [FIG. 3.5](#). Het minst tevreden zijn ze over de informatievoorziening vanuit de opleiding. Slechts 39 procent is hier tevreden over.

Verbeterde arbeidsmarktpositie paboafgestudeerden

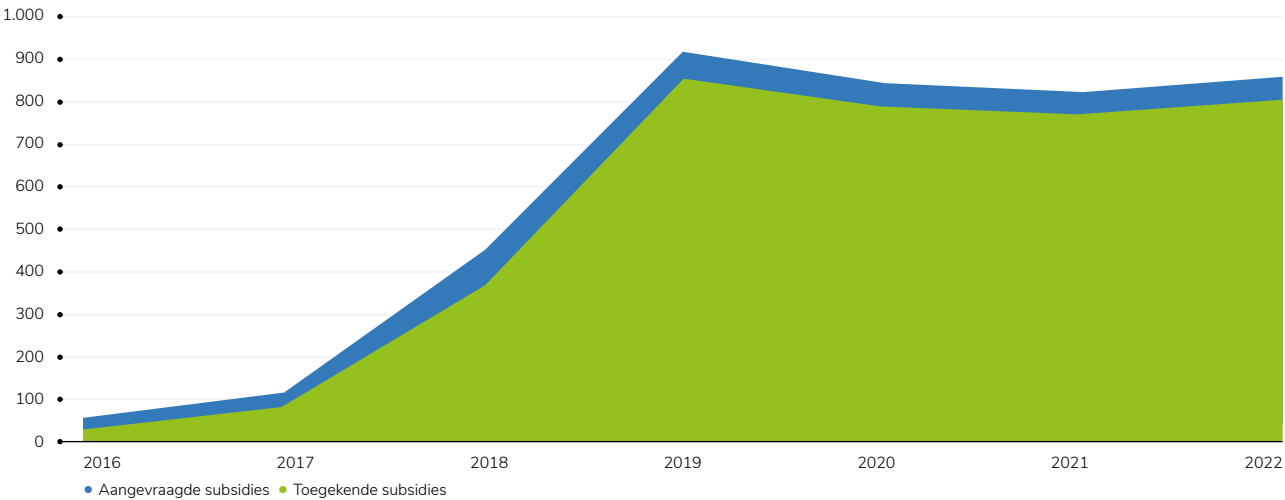
De arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden stond enkele jaren geleden onder druk vanwege de leerlingenkrimp en de dalende werkgelegenheid. Veel startende leraren hadden moeite om een (vaste) baan in het onderwijs te vinden. Die tijd is voorbij: de afgelopen jaren is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt fors gestegen. Na een jaar werkte ongeveer 76 procent van de afgestudeerden uit het cohort van 2015 in het onderwijs, terwijl dit percentage is gestegen tot ongeveer 90 procent voor afgestudeerden uit 2020.

Hoewel afgestudeerden vaker in het onderwijs werken, zijn er regionale verschillen in het type contract dat zij hebben. Neem bijvoorbeeld de reguliere baan (geen vervanging) [KAART 3.5](#). In Noord-Holland, Zuid-Holland en Flevoland heeft meer dan 90 procent een reguliere baan. In Friesland, Zwolle en Gelderland gaat het om minder dan 84 procent.

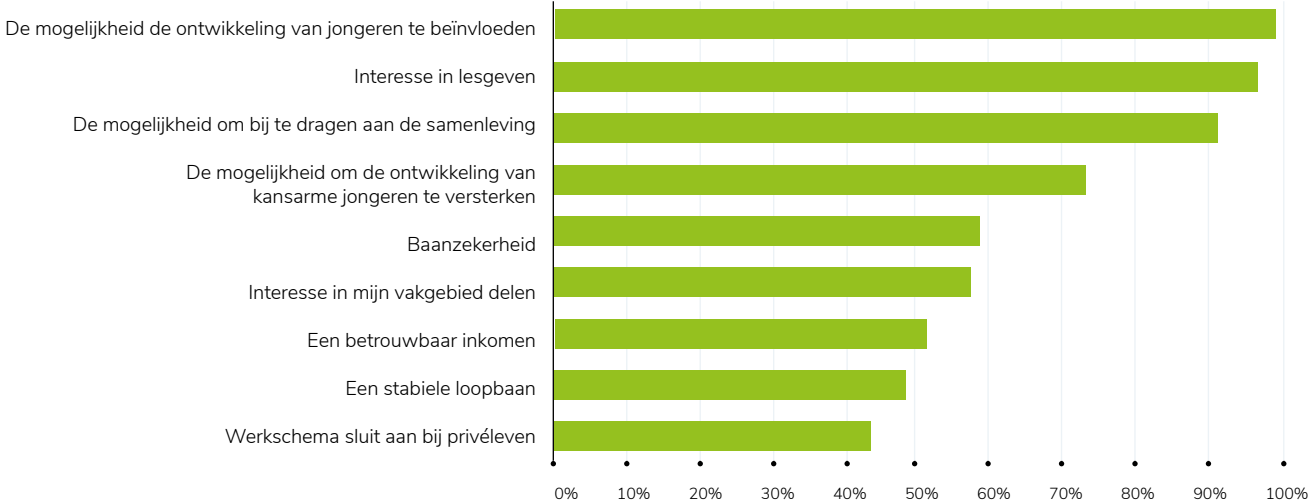
Kaart 3.5. Aandeel pabo-gediplomeerden met een reguliere baan, half jaar na afstuderen (2022)



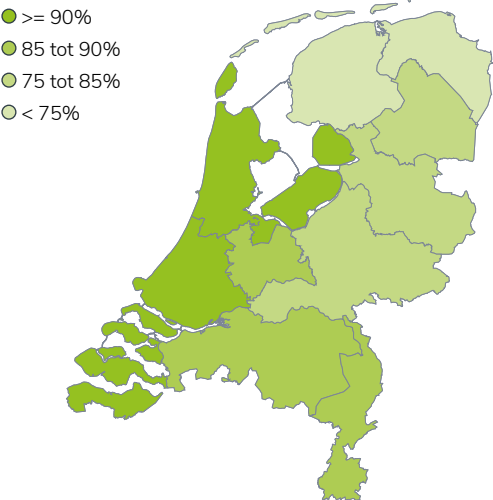
Figuur 3.6. Aantal aangevraagde en toegekende subsidies voor zij-instromer in beroep



Figuur 3.7. Motieven om als zij-instromer in het po te gaan werken



Kaart 3.6. Aandeel pabo-gediplomeerden met langdurig contract, half jaar na afstuderen (2022)

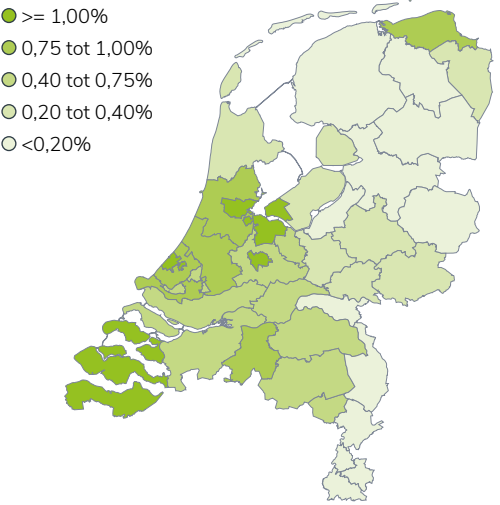


Een soortgelijk beeld zien we bij het aandeel starters met een langdurig contract (vast of tijdelijk met uitzicht op vast). Dit is met name het geval in Flevoland, Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland, waar minstens 90 procent van de startende leraren een langdurig contract heeft. In Friesland en Groningen heeft minder dan 75 procent van de startende leraren een langdurige aanstelling [KAART 3.6](#).

Groei in aantal zij-instromers

Naast de traditionele pabo kunnen aspirant-leraren ook kiezen voor een zij-instroomtraject. Onderwijsorganisaties kunnen subsidie aanvragen om de begeleiding en opleidingskosten van zij-instromers te ondersteunen. Sinds 2023 is er ook subsidie beschikbaar voor zij-instromende schoolleiders. In 2016 werden er 39 aanvragen ingediend voor de zij-instroomsubsidie voor leraren [FIG. 3.6](#). Sindsdien is het aantal aanvragen sterk gestegen, tot 910 aanvragen in 2019 en 852 in 2022. In 2022 werd 94 procent van de aanvragen toegekend.

Kaart 3.7. Aandeel zij-instromers in beroep (2022)



Zij-instromers kiezen vaak voor een carrière als leraar omdat ze willen bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen (98 procent), uit interesse (95 procent) en om een bijdrage te leveren aan de samenleving (90 procent) [FIG. 3.7](#). Begeleiding op maat is essentieel voor een succesvol zij-instroomtraject. Ongeveer de helft (51 procent) van de zij-instromers is tevreden met de begeleiding vanuit de opleiding, 72 procent is tevreden met de begeleiding vanuit de schoolorganisatie.

In sommige regio's is zij-instroom al een meer gevestigde route dan in andere regio's [KAART 3.7](#). Binnen de Randstad, bijvoorbeeld in Almere en Den Haag, bestaat bijna 2 procent van de leraren in 2022 uit zij-instromers. Buiten de Randstad is het aandeel zij-instromers kleiner dan 0,2 procent.



Benieuwd hoe schoolorganisaties succesvol werken met zij-instromers? Lees hier inspirerende praktijkverhalen!



Lees op de website van het Arbeidsmarktplatform PO Onderzoek 'Gewoon met zij-instroom'

Bronvermelding

- Voor de totstandkoming van dit hoofdstuk zijn de volgende bronnen gebruikt:
- Bbo-rom bestanden, DUO
 - Loopbaanmonitor 2022, Centerdata en MOOZ Onderzoek
 - Nationale Studenten Enquête 2023, Studiekeuze123
 - Dashboard instroom, inschrijvingen en diploma's, Vereniging Hogescholen

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Steeds meer studenten kiezen voor deeltijd- of duale pabo-opleidingen. Het is belangrijk om de begeleiding en inzet van deze studenten structureel te organiseren. En gezien de ontgroening van de Nederlandse arbeidsmarkt is het aan te raden om de toenemende populariteit van zij-instroomtrajecten verder te stimuleren en te ondersteunen. Het bieden van gepersonaliseerde begeleiding en het delen van best practices binnen en tussen regio's om het succes van zij-instromers te bevorderen, is essentieel. We moeten ervoor zorgen dat zij-instromers gemotiveerd en betrokken zijn en blijven en hen helpen bij het ontwikkelen van hun loopbaan in het onderwijs.

Ook is het goed om de ervaring en expertise van onderwijsondersteuners die de Ad Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP) hebben afgerond goed in te zetten. Er ligt hier een kans om deze groep aan te moedigen en ruimte te bieden om verder te groeien binnen de onderwijssector, zoals ook blijkt uit het onderzoek naar de loopbaanpaden van onderwijsassistenten en leraarondersteuners.

Scholen en besturen

In de afgelopen 10 jaar is het aantal basisscholen in Nederland per regio afgenomen. Maar er zijn uitzonderingen. In dit hoofdstuk staat de ontwikkeling van het aantal scholen en schoolbesturen in het primair onderwijs centraal. We bieden inzicht in de verdeling van scholen en besturen in Nederland, het aantal scholen dat onder één bestuur valt en de regionale spreiding van denominaties. Zo zien we bijvoorbeeld een groei in de omvang van schoolbesturen, zowel in termen van leerlingenaantallen als het aantal scholen onder een bestuur. In dit hoofdstuk tonen we deze ontwikkelingen en de gevolgen ervan voor het primair onderwijs in Nederland.



Trend in daling aantal basisscholen zet door...

De ontwikkeling van het aantal basisscholen in Nederland laat al geruime tijd een dalende trend zien. In 2012 waren er in totaal 7.360 scholen in het primair onderwijs. In 2022 is dit aantal gedaald naar 6.579, wat neerkomt op een totale afname van 10,6 procent. De omvang van deze daling verschilt per schooltype. Het aantal scholen in het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) is met 18 procent gedaald sinds 2012, terwijl het speciaal basisonderwijs (sbo) een daling van 12 procent heeft door-gemaakt. In het basisonderwijs is het aantal scholen met 10 procent afgenomen [FIG. 4.1](#). In 2022 behoorde maar liefst 92 procent van het totale aantal scholen tot het basisonderwijs, terwijl het sbo en (v)so elk ongeveer 4 procent vertegenwoordigen.

...maar niet overal

Hoewel het aantal basisscholen in heel Nederland is afgenomen, zijn er tussen 2012 en 2022 juist in drie regio's meer basisscholen bijgekomen, namelijk Haaglanden, Den Haag en Utrecht-stad. Met name Utrecht-stad springt eruit met een toename van 8 procent sinds 2012. Daarentegen hebben Zuid-Limburg (28 procent), Friesland (20 procent) en de Achterhoek (19 procent) de grootste daling in het aantal basisscholen gekend [KAART 4.1](#). Dit hangt sterk samen met de leerlingendaling [KAART 1.3](#).

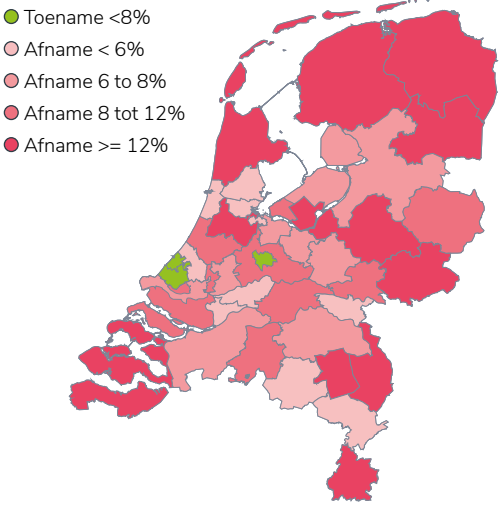
Ook aantal besturen daalt, maar omvang neemt toe

Naast de daling van het aantal scholen is ook het aantal schoolbesturen in de afgelopen tien jaar afgenomen. In 2012 waren er 1.130 schoolbesturen actief in Nederland. Dit aantal is met 21 procent gedaald tot 897 in 2022. Daar staat wel tegenover dat de omvang van besturen op basis van het aantal scholen de afgelopen tien jaar is toegenomen. In 2012 was 55 procent van de besturen een meerpitter, in 2022 vertegenwoordigt ongeveer 59 procent van de schoolbesturen meerdere scholen [FIG. 4.2](#).

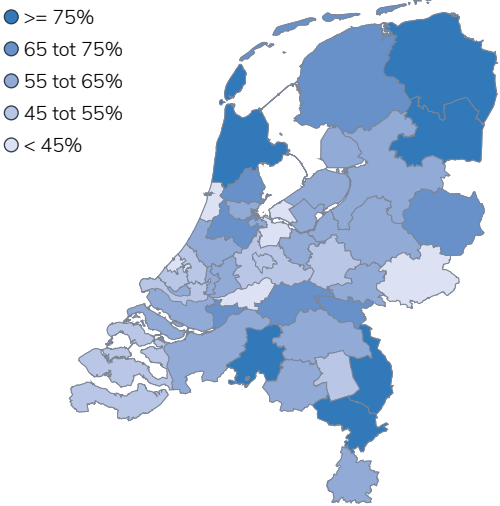
Het hoogste percentage meerpitters, 83 procent, vinden we in Midden-Limburg, Noord-Limburg en Drenthe, gevolgd door Groningen en Midden-Brabant (beide 78 procent). Het laagste percentage meerpitters is te vinden in Den Haag, waar 36 procent van de schoolbesturen twee of meer scholen onder hun hoede heeft [KAART 4.2](#).

In 2022 was ongeveer 9 procent van alle schoolbesturen in het primair onderwijs verantwoordelijk voor 20 of meer scholen. Iets meer dan een op de vijf schoolbesturen vertegenwoordigt 10 tot 19 scholen en 16 procent vijf tot negen scholen. Van het totaal aantal schoolbesturen vertegenwoordigt 14 procent tot maximaal 4 scholen [FIG. 4.3](#).

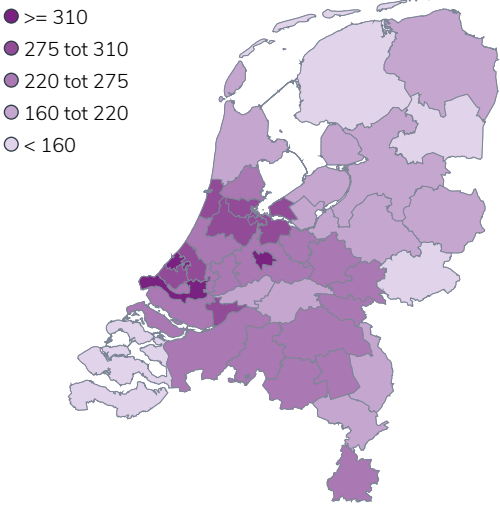
Kaart 4.1. Ontwikkeling aantal basisscholen (2012-2022)



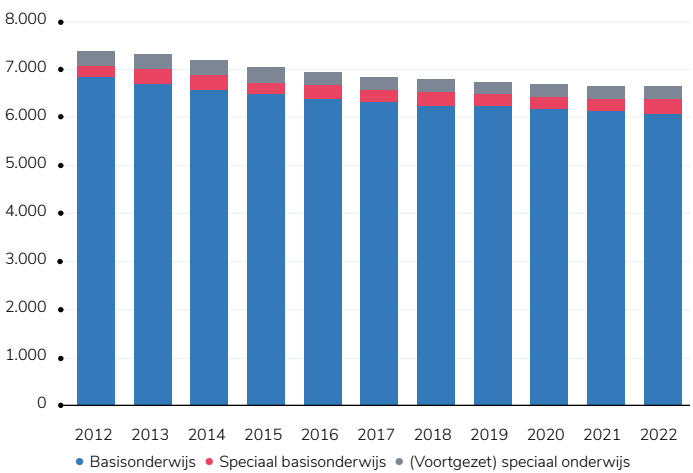
Kaart 4.2. Aandeel besturen met twee of meer scholen (2022)



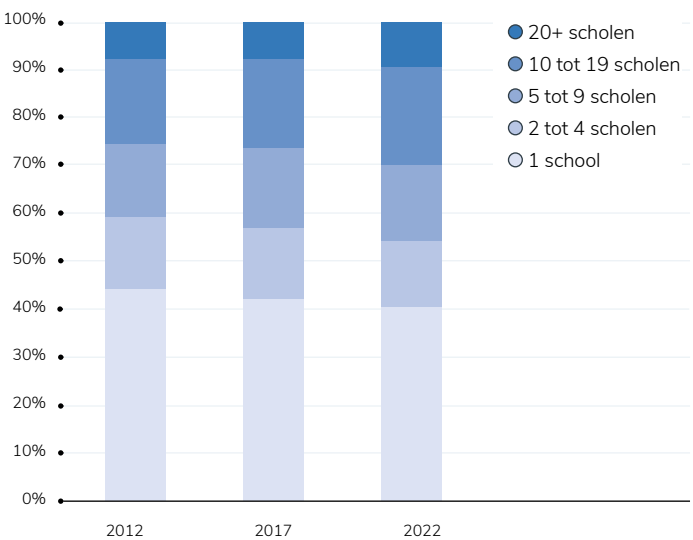
Kaart 4.3. Gemiddeld aantal leerlingen per school (basisonderwijs, 2022)



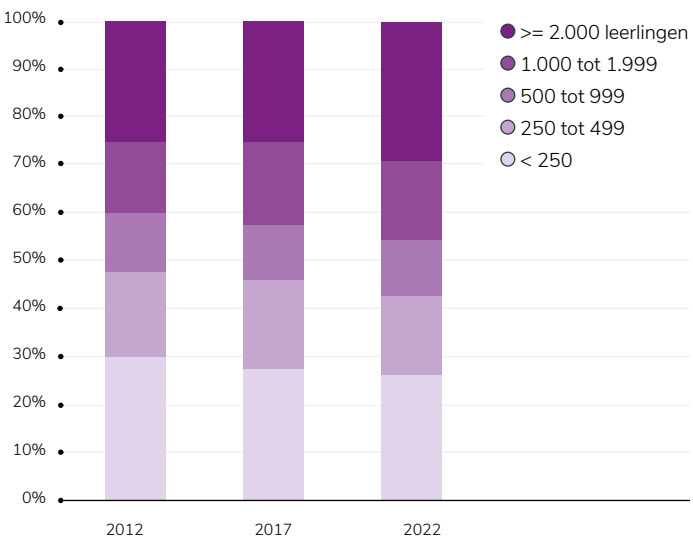
Figuur 4.1. Ontwikkeling aantal scholen



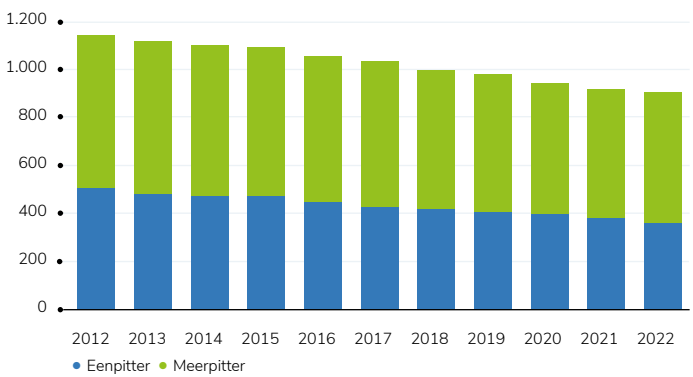
Figuur 4.3. Ontwikkeling bestuursgrootte op basis van aantal scholen



Figuur 4.4. Ontwikkeling bestuursgrootte op basis van aantal leerlingen



Figuur 4.2. Ontwikkeling aantal besturen



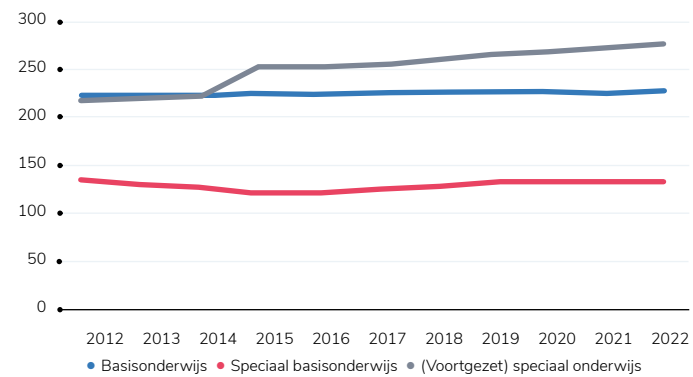
Ook de omvang van de besturen op basis van het aantal leerlingen is toegenomen. Het aandeel besturen dat verantwoordelijk is voor meer dan 2.000 leerlingen is tussen 2012 en 2022 gestegen van 25 naar 29 procent van het totaal aantal besturen. Schoolbesturen met een leerlingenvomvang van minder dan 250 leerlingen komen daarna het meest voor (26 procent). Schoolbesturen met een leerlingenvomvang van tussen 500 tot 999 leerlingen komen het minst vaak voor, ongeveer 11 procent [FIG. 4.4](#).

Stabiel aantal leerlingen per school

Het gemiddeld aantal leerlingen per school blijft al enkele jaren stabiel. In 2022 hebben scholen in het (v)so gemiddeld het hoogst aantal leerlingen, namelijk 275. Reguliere basisscholen hebben gemiddeld 226 leerlingen, terwijl het speciaal basisonderwijs gemiddeld 133 leerlingen per school heeft [FIG. 4.5](#).

Het gemiddeld aantal leerlingen per school is het hoogst in de G5-steden: Den Haag (336), Rotterdam (315), Utrecht (314), Amsterdam (304) en Almere (300). Het laagste gemiddeld aantal leerlingen per school vinden we in de regio's Groningen (166), Achterhoek (156), Zeeland (153), Friesland (137) en Drenthe (136) [KAART 4.3](#).

Figuur 4.5. Gemiddeld aantal leerlingen per onderwijstype

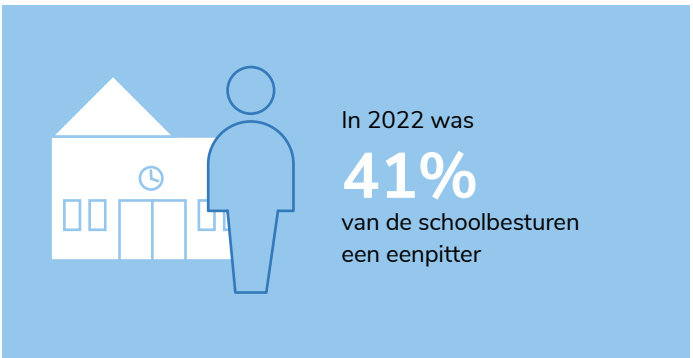


Kleine scholen voornamelijk in Zeeland en noorden van Nederland

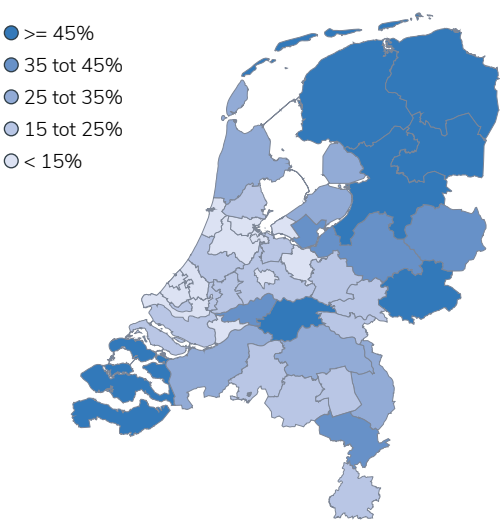
Het aandeel kleine scholen is het kleinste in de arbeidsmarktregio's Drechtseden (5 procent), Den Haag (7 procent) en Rotterdam (9 procent). Het aandeel kleine scholen is het grootste in de arbeidsmarktregio's Zeeland en het Noorden van het land. In de arbeidsmarkt regio's Groningen (51 procent), Zeeland (54 procent), Achterhoek (54 procent), Drenthe (60 procent) en Friesland (64 procent) is meer dan de helft van het aantal scholen een 'kleine school' [KAART 4.4](#). Scholen in het basisonderwijs tot 150 leerlingen ontvangen de kleine scholentoeslag. De extra bekostiging wordt bepaald op basis van een startbedrag en een verminderingsbedrag per leerling. De extra bekostiging neemt af naarmate een school groter is. Deze regeling is vastgelegd in het Besluit bekostiging WPO 2022.

Leerling-leraar ratio en aantal leerlingen per school het hoogste in de Randstad

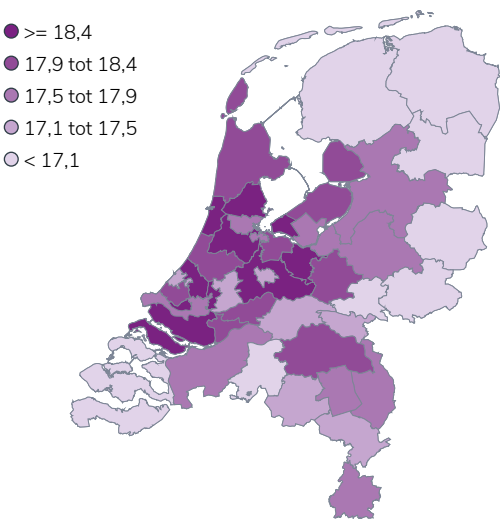
De meeste leerlingen per leraar zijn te vinden in de Randstad. In dit grootstedelijk gebied hebben leraren in het basisonderwijs gemiddeld meer dan 18 leerlingen in de klas. In het oosten en noorden van Nederland, evenals in Zeeland en Midden-Brabant, is de leerling-leraar ratio het laagst. In deze regio's is er één leraar beschikbaar voor minder dan 17 leerlingen [KAART 4.5](#).



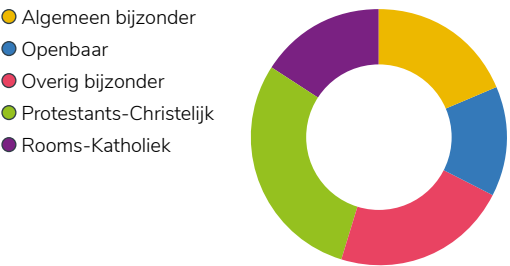
Kaart 4.4. Aandeel kleine scholen (basisonderwijs, 2022)



Kaart 4.5. Leerling-leraar ratio (basisonderwijs, 2022)



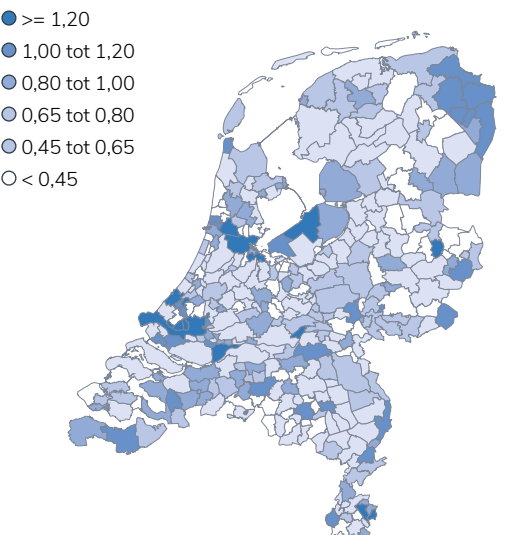
Figuur 4.6. Verdeling denominatie van totaal aantal besturen in primair onderwijs (2022)



Kaart 4.6. Meest voorkomende denominatie scholen (2022)



Kaart 4.7. Gemiddelde achterstandsscore (basisonderwijs, 2023)



Protestants-christelijke denominatie komt het vaakst voor

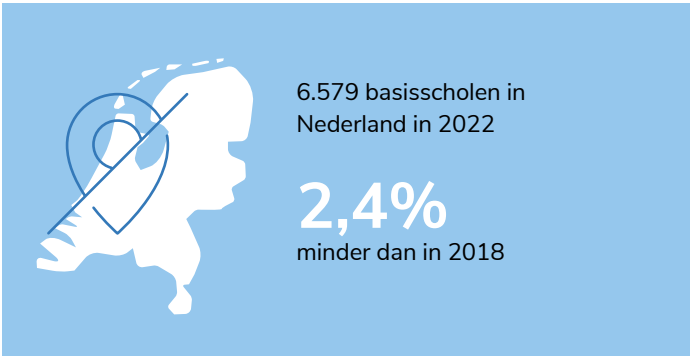
In 2022 was de meest voorkomende denominatie onder schoolbesturen in het primair onderwijs christelijk. Bijna één op de drie (29 procent) schoolbesturen heeft een protestants-christelijke identiteit, terwijl 16 procent van de schoolbesturen rooms-katholiek is. Zo'n 22 procent van de schoolbesturen categoriseert zichzelf als openbaar en 19 procent als algemeen bijzonder [FIG. 4.6](#). Hoewel de protestants-christelijke denominatie het meest voorkomt, is het aantal protestants-christelijke schoolbesturen in de afgelopen tien jaar afgenomen met 26 procent. In dezelfde periode is ook het aantal openbare (- 17 procent), rooms-katholieke (- 21 procent), algemeen bijzonder (- 22 procent) en overig bijzonder schoolbesturen (- 13 procent) gedaald.

Rooms-katholieke scholen komen het meest voor in de provincies Noord-Brabant en Limburg, evenals in delen van Zuid- en Noord-Holland en Gelderland. De protestants-christelijke overtuiging komt het meest voor in Zeeland, West-Betuwe, de Veluwe en delen van Overijssel. Deze denominatie is ook dominant in delen van Friesland en Groningen. Openbare scholen zijn voornamelijk gevestigd in Flevoland, Drenthe en grote delen van Groningen en Noord-Holland [KAART 4.6](#).

Hoogste gemiddelde achterstandsscores in de grote steden

Ieder jaar stelt de overheid financiële middelen beschikbaar aan scholen om onderwijsachterstanden te voorkomen. Hiervoor wordt de onderwijsachterstandenindicator van het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruikt. Deze indicator berekent de verwachte achterstandsscores per basisschoolvestiging door de onderwijsscores per leerling op te tellen. Ook de arbeidsmarkt-toelage wordt toegekend op basis van deze achterstandsscores.

In 2023 zijn de gemiddelde achterstandsscores in het basisonderwijs in de gemeenten Schiedam, Rotterdam, Den Haag, Heerlen en Vlaardingen het hoogste. De gemiddelde achterstandsscores zijn het laagste in de gemeenten Schiermonnikoog, Rozendaal, Bloemendaal, Heiloo en Heemstede [KAART 4.7](#).



Wat betekent dit voor jouw beleid?

De groei in de omvang van schoolorganisaties zet door, zowel qua aantal leerlingen als het aantal scholen dat onder een bestuur valt. Dit biedt mogelijkheden om gemeenschappelijke taken met betrekking tot het HR-beleid van scholen beter te bundelen. Vanwege personeelstekorten werken scholen in de regio nu intensiever samen, ook over schoolgrenzen heen. Hierdoor kunnen de behoefte aan personeel en het aanbod beter op elkaar worden afgestemd. Met een gezamenlijke aanpak op het gebied van werving, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering, kun je efficiënter omgaan met middelen en creëer je een groter bereik. Deze aanpak moet aansluiten bij de wensen en behoeften van schoolleiders en onderwijspersoneel en vraagt om goede communicatie.

Zo werken we samen om het werken in het basisonderwijs nog aantrekkelijker te maken.

Bronvermelding

Voor de totstandkoming van dit hoofdstuk zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Etalagebestanden, DUO
- Achterstandsscores scholen 2023, CBS



Primair onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving

Tevreden, betrokken en bevrogen personeel vormt de basis voor goed onderwijs. Het is belangrijk dat medewerkers vitaal, energiek en in goede gezondheid hun werk kunnen doen. In dit hoofdstuk geven we inzicht in hoe het onderwijspersoneel hun baan, team en organisatie beoordeelt. We verkennen ook de ervaren werk- en regeldruk, evenals de cijfers met betrekking tot ziekteverzuim. Deze informatie biedt waardevolle inzichten om de werkomstandigheden en het welzijn van het personeel te verbeteren. Zo blijkt dat medewerkers in het primair onderwijs positief tegen hun werk aankijken. Ondanks de hoge werkdruk, zijn zij (zeer) tevreden met hun baan en bevrogen over hun werk. Vooral over de inhoud van het werk is men zeer te spreken. De werk- en regeldruk vormen echter wel een punt van aandacht.



Tevreden personeel

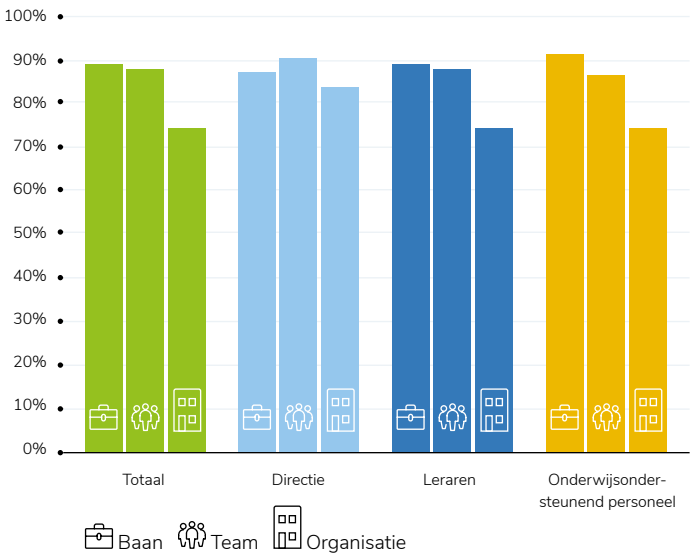
Medewerkers in het primair onderwijs zijn in grote mate tevreden over hun baan en het team waarin zij werken. Ongeveer 9 op de 10 directieleden, leraren en onderwijsondersteuners oordelen hier positief over. De tevredenheid over de organisatie ligt over de hele linie wat lager [FIG. 5.1](#).

Het algemene tevredenheidsniveau onder medewerkers in het primair onderwijs is ten opzichte van 2019 gestegen. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is over hun baan of organisatie is licht gestegen in 2022. En het aandeel dat (zeer) tevreden is over het team is ongeveer gelijk gebleven.

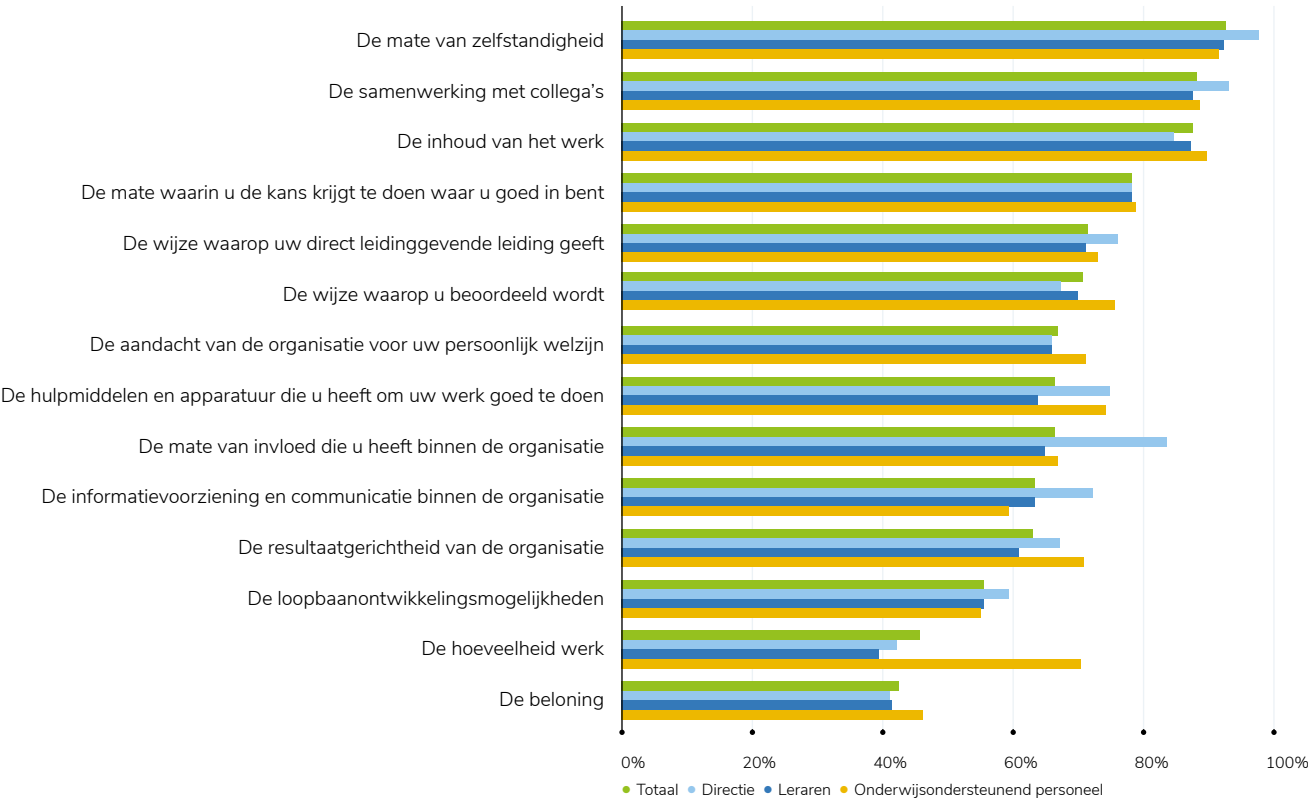
Aandeel (zeer) tevreden over:	2019 (%)	2022 (%)
Baan	82	89
Team	86	88
Organisatie	67	74

Tevredenheid

Figuur 5.1. Tevredenheid personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) eens, 2022)

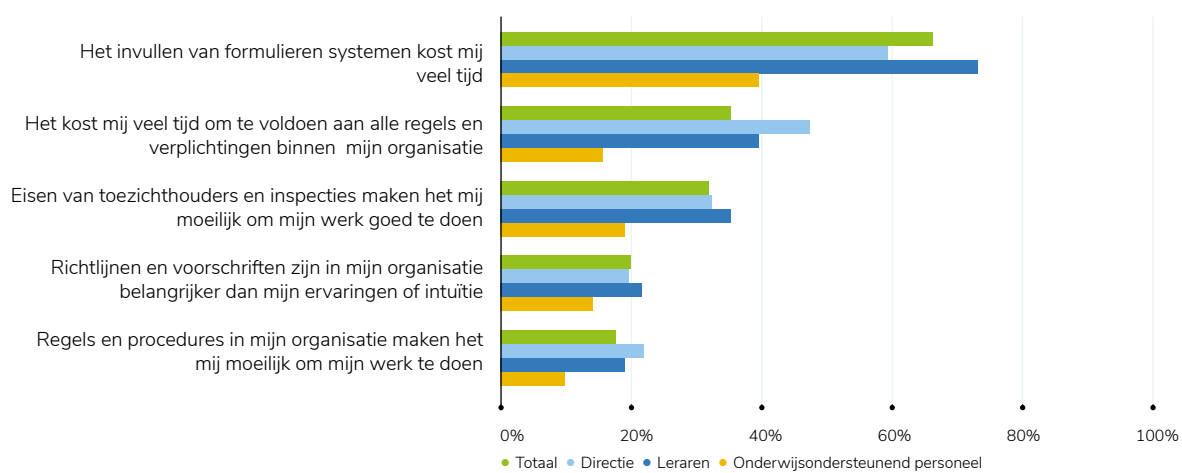


Figuur 5.2. Tevredenheid personeel primair onderwijs over baankenmerken (aandeel (helemaal) eens, 2022)



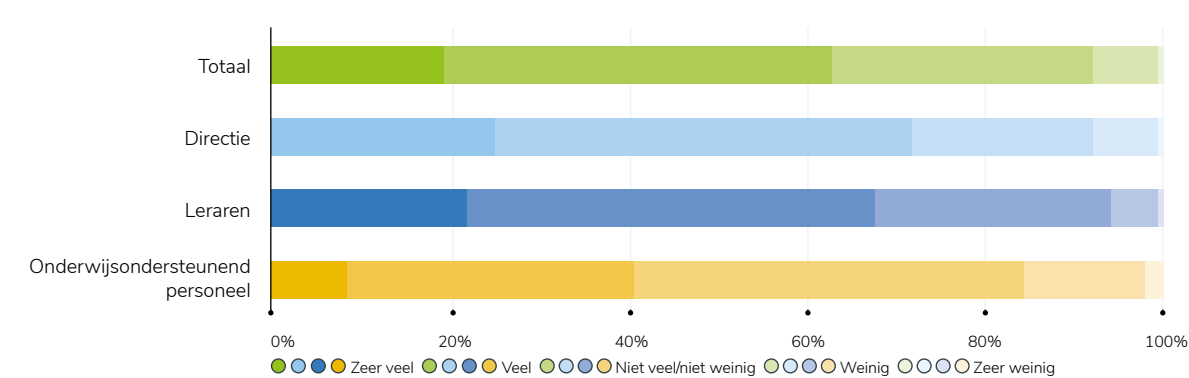
Regeldruk

Figuur 5.3. Ervaren regeldruk personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) eens, 2022)



Werkdruk

Figuur 5.4. Ervaren werkdruk personeel primair onderwijs (% , 2022)



Tevredenheid door zelfstandigheid, samenwerking met collega's en inhoud van het werk

Medewerkers in het primair onderwijs zijn het meest positief over de mate van zelfstandigheid in hun baan (92 procent). Verder zijn medewerkers tevreden over de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk (beide 88 procent). FIG. 5.2. Onderwijsmedewerkers zijn minder tevreden over de loopbaanmogelijkheden (56 procent), de hoeveelheid werk (45 procent) en de beloning die ze ontvangen voor hun werk (42 procent). Dit was echter voor de salarisverhoging van 2022. Het is mogelijk dat sindsdien een hoger aandeel medewerkers tevreden is over de beloning.

Werken buiten reguliere werktijd

Werken in het primair onderwijs houdt in dat er ook in de avonden en/of weekenden gewerkt wordt. Vooral directieleden geven aan weleens in het weekend te werken, zo'n drie op de vier. Dit komt minder voor onder leraren (23 procent) en onderwijsondersteuners of overig personeel (19 procent). Daarnaast werken onderwijsmedewerkers ook regelmatig in de avond. Ongeveer 87 procent van de directieleden werkt soms of regelmatig tussen 19:00 en 00:00 uur. Voor leraren en onderwijsondersteunend personeel is dit respectievelijk 49 procent en 39 procent.

Betrokkenheid en bevologenheid

Figuur 5.5. Betrokkenheid en bevologenheid personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) eens, 2022)

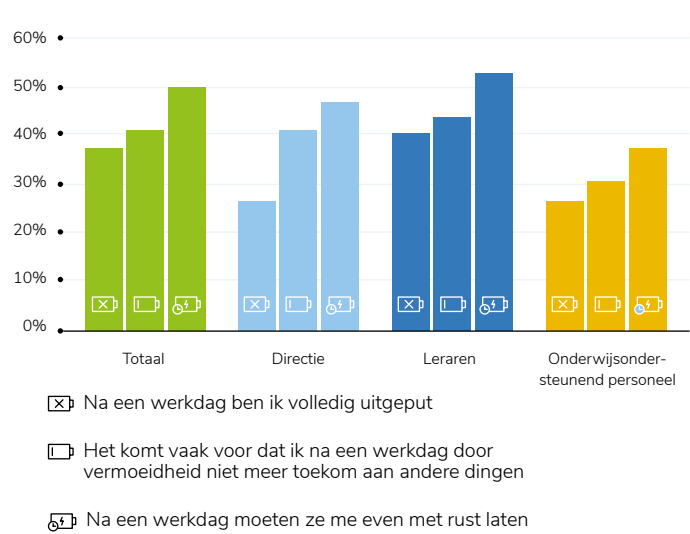


85%

van de onderwijsmedewerkers geeft aan zich gelukkig te voelen als ze intensief aan het werk zijn



Figuur 5.6. Aandeel mentale uitputting bij personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) eens, 2022)



- ☒ Na een werkdag ben ik volledig uitgeput
- ☐ Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen
- ☒ Na een werkdag moeten ze me even met rust laten

Administratie kost veel tijd

Regels zijn belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Maar het volgen van regels kan ook leiden tot regeldruk. In 2022 gaf 66 procent van de medewerkers in het primair onderwijs aan dat het invullen van formulieren en systemen te veel tijd kost. Met name leraren (73 procent) en directieleden (59 procent) ervaren dit. Onderwijsondersteuners vinden in mindere mate dat het invullen van formulieren en systemen te veel tijd in beslag neemt (40 procent). De regeldruk die wordt ervaren als gevolg van het voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie wordt ook het minst ervaren door onderwijsondersteuners (16 procent). Voor leraren en directieleden is het aandeel hoger, respectievelijk 40 en 48 procent FIG. 5.3.

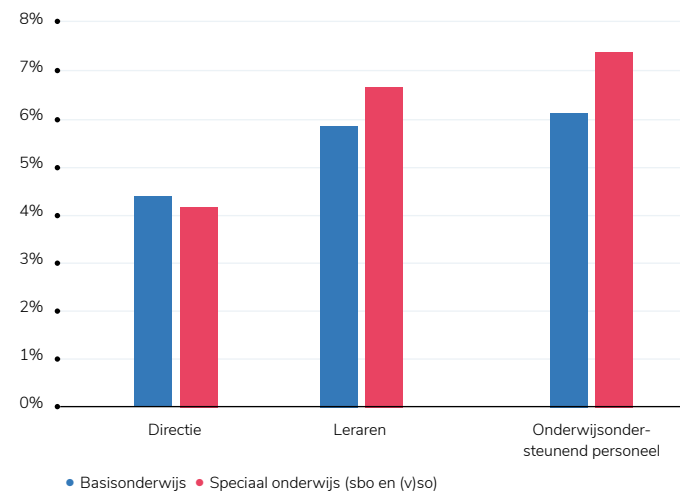
Hoge werkdruk, maar erg tevreden

In 2022 ervaart gemiddeld 63 procent van de medewerkers in het primair onderwijs veel of zeer veel werkdruk. Onderwijsondersteuners ervaren over het algemeen minder werkdruk dan leraren en directieleden. Iets meer dan twee op de drie leraren en zo'n zeven op de tien directieleden geeft aan veel werkdruk te hebben ervaren in 2022. Een kwart van de directieleden, 22 procent van de leraren en 8 procent van de onderwijsondersteuners geeft aan zeer veel werkdruk te ervaren FIG. 5.4.

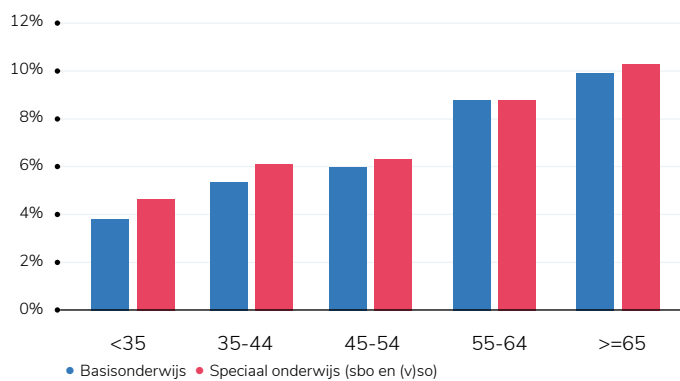


Meer weten over het verhogen van organisatietevredenheid in het po? Lees onze verkenning op de website van het Arbeidsmarktplatform PO.

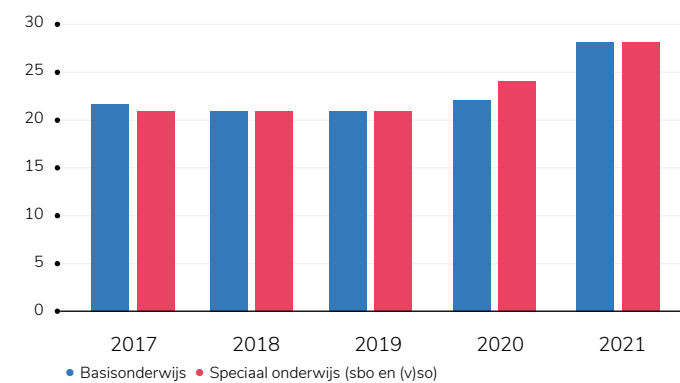
Figuur 5.7. Gemiddeld ziekteverzuimpercentage per onderwijssector
(%, 2021)



Figuur 5.8. Gemiddeld ziekteverzuimpercentage leraren per leeftijdsklasse (2021)



Figuur 5.9. Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur leraren (in dagen, 2017-2021)



Personeel gelukkig met en geïnspireerd door hun baan in het primair onderwijs

Een groot deel van de onderwijsmedewerkers geeft aan zich gelukkig te voelen als ze intensief aan het werk zijn (85 procent). Meer dan twee op de drie hebben zin om aan het werk te gaan. Daarnaast geeft zo'n 83 procent aan dat het werken in het primair onderwijs hen inspireert. Een groot deel voelt zich gewaardeerd binnen de organisatie waar ze werken (81 procent), waarbij één op de twee zich als 'een deel van de familie' voelt. Directeleden zijn het vaakst trots op de organisatie waar ze werken (78 procent) [FIG. 5.5](#).

Mentale uitputting voornamelijk bij leraren

Onlangs hun betrokkenheid, bevoegenheid en tevredenheid hebben onderwijsmedewerkers ook te maken met uitputting. Zo voelt 40 procent van de leraren, 26 procent van de directieleden en 27 procent van de onderwijsondersteuners zich volledig uitgeput na een werkdag. Dit hangt samen met het feit dat leraren het vaakst (zeer) veel werkdruk ervaren. Ook komt meer dan 40 procent van de directieleden en leraren na een werkdag door vermoeidheid niet mee toe aan andere dingen. Voor onderwijsondersteuners is dit aandeel lager, zo'n 30 procent. Bovendien geeft meer dan de helft van de leraren aan dat ze na een werkdag even met rust gelaten willen worden [FIG. 5.6](#).

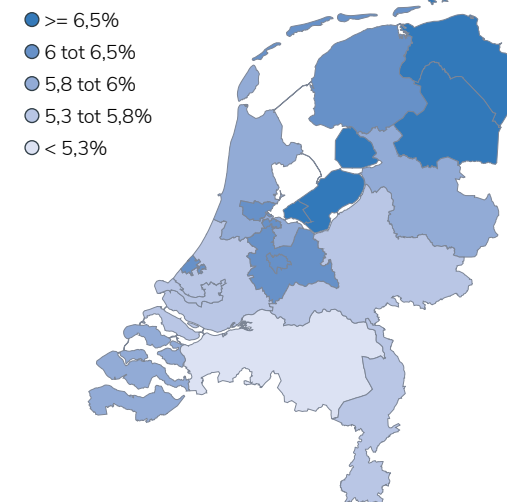
Meer ziekteverzuim in speciaal onderwijs en onder onderwijsondersteuners

Het ziekteverzuim onder leraren en onderwijsondersteuners is in het speciaal onderwijs hoger dan in het regulier basis onderwijs. Ook is het ziekteverzuim hoger onder onderwijsondersteuners dan leraren en directieleden [FIG. 5.7](#). Wanneer we het ziekteverzuimpercentage uitsplitsen naar type onderwijs en leeftijds-categorie, valt op dat het verzuimpercentage onder de jongere medewerkers (jonger dan 35 jaar) in 2022 het laagst is. Dit percentage is dubbel zo hoog bij medewerkers in de hogere leeftijdscategorieën (vanaf 55 jaar) [FIG. 5.8](#).

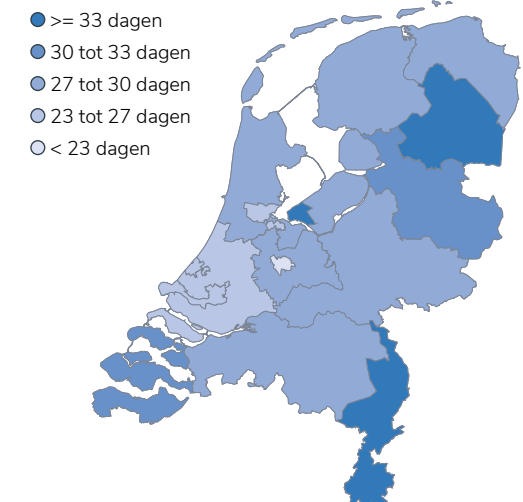
In de gehele sector is de gemiddelde verzuimduur in aantal dagen tussen 2020 en 2021 flink toegenomen als gevolg van de coronapandemie. Dit geldt voor zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs [FIG. 5.9](#).

Het ziekteverzuimpercentage bij leraren is het hoogst in de provincies Flevoland, Drenthe en Groningen (hoger dan 6,5 procent) en het laagst in Noord-Brabant (lager dan 5,3 procent) **KAART 5.1**. In Drenthe en Limburg is de gemiddelde verzuimduur het hoogst (gelijk aan of meer dan 33 dagen). De gemiddelde verzuimduur is het laagst in de regio Utrecht (minder dan 23 dagen) **KAART 5.2**.

Kaart 5.1. Ziekteverzuimpercentage onderwijzend personeel in basisonderwijs (percentage, 2021)



Kaart 5.2. Gemiddelde verzuimduur in basis-
onderwijs per provincie (aantal dagen, 2021)



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het overgrote deel van het onderwijspersoneel is tevreden over de mate van zelfstandigheid in hun baan, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. Aspecten om te koesteren en te stimuleren. Maar, er zijn ook enkele aandachtspunten. Veel onderwijsmedewerkers zijn ontevreden over de hoeveelheid werk, de loopbaanmogelijkheden en de beloning. Het is belangrijk om deze zorgen serieus te nemen en te streven naar verbetering. Bijvoorbeeld, door het werk beter te organiseren en meer mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling te bieden.

Daarnaast is er ook aandacht nodig voor regeldruk en administratieve lasten. Het invullen van formulieren en systemen wordt vaak als tijdrovend ervaren. Het is belangrijk om kritisch te kijken naar de regels en procedures binnen de organisatie en manieren te vinden om de administratieve lasten te verminderen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit kan ook helpen om de ervaren werkdruk te verbeteren. Deze is hoog, vooral onder leraren. Het is essentieel om aandacht te besteden aan het verminderen van werkdruk en het bevorderen van een gezonde werk-privébalans.

Bronvermelding

Voor de totstandkoming van dit hoofdstuk zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Verzuimonderzoek PO en VO 2021, DUO
- Werkonderzoek 2022, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, TNO/CBS



Colofon

Auteurs

Nynke van Miltenburg
Michiel van Rijn
Sil Vrielink
Mieke van den Berg

(Eind)redactie

Mieke van den Berg
Rosanne van der Putten

Onderzoek en begeleiding



Vormgeving en illustraties





arbeidsmarktplatformpo.nl