

Alles wat je wilt weten over de landelijke
onderwijsarbeidsmarkt

Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2025



1. Inleiding

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding

2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po

4. Vraag naar personeel

5. Aanbod aan personeel

6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid

8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

Bijlagen

De landelijke arbeidsmarkt in beeld

Leraren, onderwijsondersteuners en schoolleiders zetten zich dagelijks met grote betrokkenheid in voor goed onderwijs aan alle leerlingen. Dat doen zij met plezier: 85% is (zeer) tevreden met hun werk. Er zijn dan ook veel positieve ontwikkelingen zichtbaar, zoals een groei van de instroom op de pabo en een toename van alternatieve instroomroutes, waaronder zij-instroom en mbo-opleidingen tot onderwijs-assistent. Ook het aantal medewerkers dat na de AOW-leeftijd doorwerkt neemt toe, wat bijdraagt aan een bredere beroepsgroep. Tegelijkertijd blijft de druk op de arbeidsmarkt voelbaar: personeelstekorten hebben impact op zowel de kwaliteit van het onderwijs als de aantrekkelijkheid van het werk. Hoewel de ervaren werkdruk in het po iets is afgenomen, voelt een groot deel van de medewerkers nog steeds mentale belasting. Investeren in duurzame inzetbaarheid, gezonde werkomstandigheden, professionele ontwikkeling en het borgen van onderwijskwaliteit blijft daarom belangrijk.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



De arbeidsmarkt in het po wordt beïnvloed door politieke, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen in Nederland. Zo zorgen politieke verschuivingen, zoals de vorming van een nieuw kabinet, voor veranderingen in beleid. Denk bijvoorbeeld aan bezuinigingen op het onderwijs of het stimuleren van regionale samenwerking via subsidies. Daarnaast spelen maatschappelijke ontwikkelingen een rol, zoals de inzet op inclusiever onderwijs, het vergroten van gelijke kansen en de aandacht voor sociale veiligheid. Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt onder invloed van technologische ontwikkelingen, zoals digitalisering en de opkomst van kunstmatige intelligentie. Al deze factoren grijpen op elkaar in en maken de onderwijsarbeidsmarkt complex en voortdurend in beweging.

Om inzicht te geven in deze ontwikkelingen en handvatten te bieden aan de sector, stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. Deze analyse biedt een overzicht van zowel kwantitatieve als kwalitatieve trends in het po over de afgelopen jaren. De resultaten zijn bruikbaar als input voor beleidsvorming, het ontwikkelen van activiteiten of voor gesprekken met partners binnen de regio.

De 'Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2025' wordt je aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, 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 schoolorganisaties in de sector bij arbeidsmarkt vraagstukken en vraagstukken op het gebied van professionele werkomgeving.

1.1 Wat kan je verwachten in deze arbeidsmarktanalyse?

Deze arbeidsmarktanalyse biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po. We bieden inzicht in actuele thema's, reflecteren op relevante trends uit het verleden en kijken vooruit naar de uitdagingen waar de sector de komende jaren voor staat. Dit helpt om beter te begrijpen wat er speelt in de sector, en om tijdig in te spelen op veranderingen. De informatie in deze analyse kun je gebruiken om je eigen organisatie of regio te vergelijken met landelijke trends, je beleid (cijfermatig) te onderbouwen, knelpunten bespreekbaar te maken of juist successen zichtbaar te maken.

Het verzamelen en duiden van arbeidsmarktdata kost vaak veel tijd. Deze analyse ondersteunt daarbij door openbare data uit verschillende bronnen — zoals DUO, CBS, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Centerdata, de Vereniging Hogescholen en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VfPf) — op één plek samen te brengen. Naast de cijfers koppelen we de informatie aan relevante onderzoeken, beleidsontwikkelingen en praktische hulpmiddelen. Zo ontstaat een duidelijker beeld van de arbeidsmarkt én wat je ermee kunt in de praktijk. Elk hoofdstuk sluiten we af met de paragraaf 'Wat betekent dit voor jouw beleid?'. Hierin vertalen we de inzichten naar praktische handvatten voor schooldirecteuren, HR-adviseurs en bestuurders, zodat zij beter kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



1.2 Methode: verzameling van openbare en opgevraagde data

De gegevens in de Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2025 zijn afkomstig uit openbare databronnen, met name:

- Etalagebestanden van DUO;
- OCW in Cijfers;
- Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt, van het Ministerie van OCW;
- Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren, van het Ministerie van OCW;
- De Kennisbank van de Vereniging Hogescholen;
- Mirrorpedia van Centerdata;
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS;
- StatLine databank van het CBS.

Ook zijn er gegevens opgevraagd over pensioen en WW-uitkeringen via VfPf. Op veel van deze databronnen heeft het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende analyses uitgevoerd, zoals het berekenen van ontwikkelingen over een langere periode. Daarnaast zijn de gegevens verrijkt met eerder gepubliceerde onderzoeksrapporten en beleidsdocumenten. Ook is gebruikgemaakt van relevante publicaties uit het vo, mbo en andere sectoren buiten het onderwijs om de bevindingen in een bredere context te plaatsen.

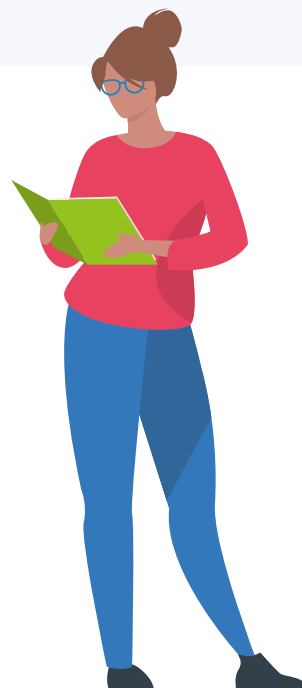


1.3 Leeswijzer

De Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2025 bestaat uit twee delen. Hoofdstuk 3 biedt een breder perspectief op de arbeidsmarkt: we gaan in op actuele thema's die het primair onderwijs raken, zoals maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen. Hoofdstuk 4 tot en met 8 richten zich specifiek op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Hierin staan de ontwikkelingen binnen de sector centraal, zoals vraag en aanbod van personeel, verzuim, werkbeleving en duurzame inzetbaarheid.

Geen tijd om alle hoofdstukken volledig te lezen?

In hoofdstuk 2 vind je een samenvatting van de belangrijkste inzichten. Bovendien begint elk hoofdstuk met een korte samenvatting en een infographic, zodat je in één oogopslag de belangrijkste feiten per onderwerp ziet.



1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po

Ontwikkelingen met effect op werken in het primair onderwijs



4. Vraag naar personeel

Ontwikkelingen in de personeelsbehoefte: omvang, samenstelling en tekorten



5. Aanbod van personeel

Van opleiding tot een goede start: instroom, begeleiding en loopbaan



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

Ontwikkelingen in ziekteverzuim en sociale zekerheid



7. HRM-beleid

Strategisch HRM-beleid: werkbeleving, professionalisering en duurzame inzetbaarheid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

Prognoses voor vraag en aanbod van leraren in het po



Bijlagen



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



1.4 Verder lezen?

De Arbeidsmarktanalyse is een van de manieren waarop het Arbeidsmarktplatform PO laat zien hoe het gaat op de arbeidsmarkt in het po en welke ontwikkelingen er worden verwacht. Hiermee krijg je beter inzicht in bijvoorbeeld het lerarentekort, de instroom van nieuw personeel en regionale verschillen. In de tabel hieronder zie je welke publicaties en tools het Arbeidsmarktplatform PO nog meer aanbiedt om gegevens over de arbeidsmarkt in het po voor jou toegankelijk en bruikbaar te maken.

 Wat?	 Welke informatie?	 Waar?
Arbeidsmarktanalyse	Landelijk overzicht van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de arbeidsmarkt in het po	Huidig rapport
Regionale arbeidsmarkt-analyses	Overzicht van kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/regionale-arbeidsmarkt-ontwikkelingen/
Landelijke aanpak personeelstekort	Overzicht van de meest recente inzichten bij de hoofdlijnen van de landelijke aanpak personeelstekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeels-tekort/
Feiten en cijfers lerarentekort	De meest recente feiten en cijfers rondom het lerarentekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeels-tekort/feiten-en-cijfers/
Onderwijsatlas	Grafisch overzicht van regionale en landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Onderwijs-atlas-primair-onderwijs-2023.pdf
Scenariomodel PO	Actuele leerlingenprognoses, met de mogelijkheid om per regio of school de consequenties voor de benodigde formatie te berekenen	https://www.scenariomodelpo.nl/
Overige vragen	Heb je een vraag over de arbeidsmarkt van het primair onderwijs? Of heb je behoefte aan maatwerk? Wij helpen u graag.	info@arbeidsmarktplatformpo.nl

2. Samenvatting

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Hoe staat de arbeidsmarkt in het primair onderwijs (po) er in 2025 voor? Zijn de personeelstekorten groter of kleiner geworden? Hoe zijn de tekorten regionaal verspreid? Neemt het aantal pabostudenten toe of af? Hoe is de verhouding tussen schoolleiders, leraren en onderwijsondersteuners? Onder welke functies is het ziekteverzuim het hoogst? En hoe tevreden zijn onderwijsprofessionals met hun werk? De antwoorden op deze en andere vragen zijn te vinden in deze Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2025, samengesteld door het Arbeidsmarktplatform PO. Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. De werkgeversorganisatie (de PO-Raad) en de werknemersorganisaties (AOB, AVS, CNV Onderwijs en FvOv) werken hierin samen aan een evenwichtige arbeidsmarkt voor iedereen in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



De arbeidsmarkt in het po in 2025: kansen en knelpunten in één oogopslag

Deze publicatie brengt de strategische kansen en structurele knelpunten op de arbeidsmarkt in het po in beeld. We vatten dit samen aan de hand van de vijf A's van arbeid: Arbeidsmarkt, Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden (tabel 1.1). Ieder van de vijf A's van arbeid draagt bij aan een aantrekkelijke werkomgeving voor onderwijsprofessionals. Deze indeling geeft een volledig overzicht op van de relevante kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po. In deze samenvatting worden de ontwikkelingen voor de laatste twee A's (Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden) gezamenlijk belicht.



Tabel 1.1

Onderdelen arbeidsmarkt: de vijf A's van arbeid

Onderdeel	Toelichting
Arbeidsmarkt	De vraag naar en het aanbod van personeel.
Arbeidsinhoud	De aard en het niveau van het uitgevoerde werk.
Arbeidsomstandigheden	De condities waaronder werkenden het werk uitvoeren, zoals de lichamelijke en mentale belasting.
Arbeidsverhoudingen	De verhouding tussen leidinggevend en personeel, bijvoorbeeld op het gebied van inspraak en sociale steun.
Arbeidsvoorwaarden	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de aard van de arbeidsovereenkomst en de werktijden.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbeidsmarkt

Onderwerp	Ontwikkeling
Personeelstekorten en vacatures	- Personeelstekorten zijn een landelijk probleem, maar het grootst in de vijf grootste steden. - De landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders zijn afgenomen, het tekort aan schoolleiders is relatief groter dan het tekort aan leraren. - Het personeelstekort in het basisonderwijs (bo) ligt hoger dan in het speciaal basisonderwijs (sbo), met name door het tekort aan schoolleiders. - In het bo zijn er vooral vacatures voor leraren, terwijl het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) meer vacatures heeft voor ondersteunend personeel. - Naar verwachting nemen de landelijke personeelstekorten de komende jaren verder af, om na 2028 te stijgen.
Werkgelegenheid	- Er werken 190.760 personen (135.300 fte) op 6.534 scholen. - Het grootste deel is werkzaam als leraar (90.700 fte). - Het aantal werkenden is de afgelopen vijf jaar in de gehele sector gestegen, ondanks een dalend aantal leerlingen. - Het aantal onderwijsondersteuners en leraren in opleiding is sterk gestegen, het aantal schoolleiders is licht gestegen en het aantal leraren is licht gedaald.
Demografische samenstelling personeel	- Het aandeel 25-minners en 65-plussers is toegenomen. - Leraren en oop'ers zijn gemiddeld jonger dan directieleden. - In alle functies daalt het aandeel 55-plussers, terwijl dat van 65-plussers stijgt. - Het aantal leraren dat na de AOW-leeftijd doorwerkt is flink gestegen. - De man-vrouwverhouding is stabiel. Wel is het aandeel vrouwelijke directieleden flink gestegen.
Opleidingen en afgestudeerden	- Naast een stijgende instroom van pabostudenten is er een toename van studenten die overige po-gerelateerde opleidingen volgen, zoals de mbo-opleiding onderwijsassistent of de Associate degree Pedagogisch Educatief Professionaal. - Het aantal paboafgestudeerden is gestegen; steeds meer studenten voltooien een deeltijd- of duale opleiding. - Het aantal mannelijke paboafgestudeerden stijgt licht. - Het aantal zij-instromers is flink gestegen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Startende leraren

- Startende leraren hebben vaker een (grote) baan en vaker een vast contract vergeleken met voorgaande jaren.
- Van de afgestudeerden uit cohort 2018 die één jaar na afronding van hun opleiding in het onderwijs werkten, is 84% vijf jaar later nog steeds werkzaam in het onderwijs.

WW-uitkeringen

- De instroom in de WW is in 2024 hoger dan de uitstroom.
- Een groot deel van de WW-uitkeringen gaat naar 55-plussers, maar hun aandeel neemt af.
- Ongeveer de helft van de WW-uitkeringen duurt korter dan zes maanden.
- Het aandeel 35-minners dat instroomt in de WW en een WW-uitkering ontvangt, neemt toe.

Tekort aan onderwijspersoneel

In totaal werken er 190.760 mensen (135.300 fte) in het po, verspreid over circa 6.534 scholen in Nederland. Het tekort aan leraren en schoolleiders is het afgelopen jaar afgenomen, maar het aantal openstaande vacatures blijft hoog. Het personeelstekort uit zich echter niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen en samenvoegen van klassen, of het inzetten van (nog) onbevoegde pabo-studenten. Als we deze 'verborgen tekorten' meerekenen, is er momenteel een tekort van 7.730 fte aan leraren in het po. Dit komt neer op 8,1% van de totale werkgelegenheid in het po. Vergeleken met vorig jaar is dit een daling van bijna 21%, toen bedroeg het tekort nog 9.760 fte. Het lerarentekort is redelijk gelijk verdeeld over het bo, sbo en (v)so. Het lerarentekort doet zich voor in alle regio's en is dus een landelijk vraagstuk. Maar de vijf grootste gemeenten kennen relatief de grootste tekorten. Het tekort aan schoolleiders is relatief groter dan het lerarentekort: landelijk gaat het om 850 fte, wat neerkomt op 9,8% van de werkgelegenheid in het po. In 2023 was dit nog 1.275 fte, een daling van ruim 33% in één jaar.

Het lerarentekort is het resultaat van meerdere samenhangende factoren. Een belangrijke oorzaak is de uitstroom van leraren, bijvoorbeeld vanwege pensionering. Tegelijkertijd blijft de instroom van nieuwe leraren, zoals pabo-afgestudeerden en zij-instromers, ondanks een stijging achter bij de groeiende vraag.

Sterke toename openstaande vacatures

In het po is het aantal openstaande vacatures de afgelopen jaren sterk toegenomen: van 500 in 2015 naar 1.900 in 2019, en 2.800 in 2024. Het aantal vacatures is dus ruim 5,5 keer zo groot als tien jaar geleden. Wanneer we de vacatures uitsplitsen naar onderwijssoort (bo, sbo en (v)so), blijkt dat in het schooljaar 2023/2024 het bo de meeste vacatures had. In het bo en so betrof het vooral vacatures voor leraren, terwijl in het (v)so het aantal vacatures voor ondersteunend personeel hoger was.

Werkgelegenheid gestegen

In 2024 bedroeg de werkgelegenheid in het po 135.300 fte, een stijging van 5% ten opzichte van 2020. Deze groei in het aantal fte is des te opvallender omdat het aantal leerlingen en scholen in het bo en sbo daalde. In het so en

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



vso nam het aantal leerlingen en scholen juist toe. Ook het aantal fte onderwijsondersteunend personeel (oop) is de afgelopen jaren flink gegroeid, wat grotendeels komt door de NPO-middelen en andere incidentele middelen. Voor leraren in opleiding (lio) nam het aantal fte toe, terwijl het aantal fte voor bevoegde leraren juist licht daalde. Er zijn daarbij grote regionale verschillen. In de regio Noord-Groningen steeg het aantal fte in vijf jaar tijd met meer dan 10%. Daarentegen nam het aantal fte af in delen van Zuid- en Midden-Drenthe.

Zij-instroom flink toegenomen

In de afgelopen tien jaar is het aantal pabostudenten gestaag gegroeid, van 3.901 in 2015 naar 5.838 in 2024. Vooral het aantal studenten in deeltijd- en duale opleidingen is toegenomen. Ook het aantal zij-instromers in het onderwijs is flink gestegen. Steeds meer mensen kiezen dus voor een alternatieve route naar het leraarschap. Opvallend is dat een groot deel van de toegekende zij-instroomsubsidies naar de G5-steden gaat, waar de tekorten het grootst zijn. Daarnaast neemt ook het aantal pabo-afgestudeerden toe: van 4.139 in 2014 naar 4.311 in 2023. Het aantal mannen dat een pabodiploma behaalt, is in dezelfde periode licht gestegen.

Meer leraren blijven na start werkzaam in het onderwijs

Leraren blijven de afgelopen jaren na hun start vaker en langer in het onderwijs aan het werk. Van de pabo-afgestudeerden uit cohort 2022 werkt 88,5% één jaar na afstuderen nog in het onderwijs. Ook op de langere termijn blijven meer starters behouden: van cohort 2018 werkt na vijf jaar nog 84% in het onderwijs, een duidelijke stijging ten opzichte van eerdere cohorten (67% uit cohort 2013).

Daarnaast krijgen starters steeds vaker en eerder een vast contract. Zo had 46% van de afgestudeerden uit cohort 2024 binnen een jaar na afstuderen een vast contract, tegenover 14% uit cohort 2018. Leraren die de afgelopen jaren zijn gestart in het po, zijn doorgaans positief over hun werk. Slechts 3% is actief op zoek naar werk buiten het onderwijs. De meesten die willen switchen, zoeken een andere functie binnen de sector. Tegelijkertijd ervaren veel starters een (zeer) hoge werkdruk.

De sector verjongt én vergrijst

In de afgelopen jaren heeft het personeelsbestand in de sector ook demografische veranderingen ondergaan. Opvallend is de toename van zowel jonge als oudere medewerkers: het aandeel 25-minners groeide van 3% in 2015 naar 7,2% in 2024, terwijl het aandeel 65-plussers steeg van 0,4% naar 2,4%. Tegelijkertijd daalde het aandeel 55- tot 65-jarigen van 28% naar 18%. Leraren en oop'ers zijn gemiddeld jonger dan schoolleiders.

Aandeel vrouwen blijft hoog

Het aandeel vrouwen in het po (uitgedrukt in aantal fte) is al jaren hoog en stabiel: de afgelopen vijf jaar rond de 82%. Het aandeel vrouwelijke directieleden steeg de afgelopen tien jaar wel flink. In 2015 werd nog 48% van de fte's aan directieleden ingevuld door een vrouw, in 2020 was dat 60% en in 2024 is dit verder gestegen naar 67%. Ook onder oop is het aandeel vrouwen gestegen: van 76,5% in 2015 naar bijna 80% in 2024. Het aandeel vrouwelijke leraren is eerst gestegen van 83% in 2015 naar 85% in 2020, en daarna weer gedaald tot 84% in 2024.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Instroom WW hoger dan uitstroom; aantal uitkeringen neemt af, maar stabiliseert

In 2024 is de instroom in de WW binnen het po voor het eerst sinds 2015 hoger dan de uitstroom. Het aantal nieuwe instromers steeg naar 1.493 personen. Tegelijkertijd nam, na jaren van daling, ook het totale aantal WW-uitkeringen iets toe: van 1.888 in december 2020 tot 738 in december 2023, en vervolgens naar 804 eind 2024. Opvallend is dat een groot deel van de WW-uitkeringen van korte duur is: in 2024 werd 51% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden beëindigd. Daarnaast daalt het aandeel 55-plussers onder de nieuwe instromers, terwijl juist meer WW-uitkeringen worden toegekend aan mensen jonger dan 35 jaar.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbeidsvoorwaarden

Onderwerp	Ontwikkeling
Type contract	- De meeste onderwijsmedewerkers hebben een vast contract. Jarenlang daalde het aantal vaste contracten, mede door pensionering van medewerkers en meer tijdelijke contracten bij het oop. Nu lijkt dit te veranderen en zien we een voorzichtige stijging. - Startende leraren krijgen bij indiensttreding steeds vaker direct een vast contract.
Aanstellingsomvang	- De gemiddelde aanstellingsomvang is voor alle functiegroepen de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. - Directiepersoneel werkt veruit het meest voltijd, leraren en oop'ers hebben vaker een (middel-grote of kleine) deeltijdbaam.
Salaris	- De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is relatief stabiel. - Leraren in het bo zijn met name ingeschaald in schaal LB, leraren in s(b)o in schaal LC. - Medewerkers zijn de afgelopen jaren tevredener over hun salaris, maar dat verschilt per functiegroep. Directiepersoneel zijn het vaakst tevreden, oop'ers het minst vaak.
Pensioen	- De gemiddelde pensioenleeftijd in het po stijgt. - Het aantal leraren dat doorwerkt na de AOW-leeftijd stijgt.

Veel vaste contracten, ook onder starters

Het merendeel van de medewerkers in het po (87%) heeft een vast contract. Hoewel het aandeel vaste contracten sinds 2015 is gedaald, van 92% in 2015 naar 85% in 2022, lijkt deze trend zich inmiddels voorzichtig te keren. Tegelijkertijd is het aandeel tijdelijke contracten de afgelopen jaren licht toegenomen, vooral onder oop'ers en directieleden. Opvallend is dat startende leraren steeds vaker direct een vast contract krijgen. Waar in cohort 2017 slechts 14% van de starters een vast dienstverband kreeg, is dit in cohort 2024 opgelopen tot 46%. Dit duidt op een verbeterde arbeidsmarktpositie voor beginnende leraren en een grotere bereidheid van scholen om hen aan zich te

binden. Het aandeel uitgaven aan personeel dat niet in loondienst is (PNIL) binnen de totale personeelslasten is gestegen: van 2,5% in 2013 naar 4,9% in 2023.

Deeltijdfactor stabiel, voor oop'ers licht gestegen

De gemiddelde deeltijdfactor in het po is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven en ligt in 2024 op 0,71 fte. Wel zijn er enkele kleine verschuivingen waar te nemen als we kijken naar functiegroepen; zo is het aantal oop'ers met een voltijdbaam en een grote deeltijdbaam tussen 2020 en 2024 gestegen. Met als gevolg dat de gemiddelde deeltijdfactor van het oop iets is verhoogd, van 0,65 fte in 2020 naar 0,67 fte in 2024. Het directiepersoneel heeft

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



gemiddeld de hoogste deeltijdfactor, namelijk 0,89 fte in 2024. Ter vergelijking: de gemiddelde deeltijdfactor van leraren is 0,72 fte in hetzelfde jaar.

Leraren voornamelijk ingeschaald in schaal LB

In 2024 is het merendeel van de leraren in het bo ingeschaald in salarisschaal LB (afgerond 70%). Daarnaast valt 29,5% van de leraren in schaal LC, terwijl een klein deel is ingeschaald in schaal LD (0,4%). De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is de afgelopen vijf jaar relatief stabiel gebleven. In het s(b)o komt schaal LC het meest voor: in 2024 valt hier 84% van de leraren onder, een aandeel dat sinds 2020 weinig is veranderd. Daarnaast is 5,3% ingedeeld in salarisschaal LB en 10,2% in salarisschaal LD. Mede doordat de salarisschalen in het po zijn gelijkgetrokken met de salarisschalen in het voortgezet onderwijs, zijn de salarissen de afgelopen jaren sterk gestegen. De tevredenheid over het salaris verschilt echter per functiegroep. Directieleden zijn het meest tevreden, gevolgd door leraren en vervolgens het oop. Ten opzichte van 2023 zijn deze verschillen in tevredenheid slechts beperkt veranderd.

Stijgende pensioenleeftijd en toenemend doorwerken na de AOW-leeftijd

Beleidsmaatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben invloed op het moment waarop medewerkers in het po met pensioen gaan. Medewerkers in het po stoppen gemiddeld later met werken dan voorheen: de gemiddelde pensioenleeftijd steeg van 65,1 jaar in 2022 naar 65,4 jaar in 2024. Ook neemt het aantal personeelsleden dat na hun AOW-leeftijd blijft werken sterk toe, van bijna 1.695 in 2015 naar 3.923 in 2023 (131%). Deze ontwikkeling draagt bij aan het behoud van kennis en ervaring, maar stelt ook hogere eisen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Veel onderwijsmedewerkers geven aan dat zij bereid zijn langer door te werken, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Denk hierbij aan minder uren of dagen per week werken, lichtere taken, betere ondersteuning op de werkvloer of financiële stimulansen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbeidsinhoud

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkbeleving	- Onderwijspersoneel is over het algemeen tevreden over hun werk en de arbeidsomstandigheden. - Startende leraren zijn het meest tevreden over de inhoud van hun werk en de werkzekerheid.
Werkklimaat en sociale veiligheid	- Een groot deel van de medewerkers ervaart psychosociale veiligheid, meer dan in andere sectoren. - Een deel (16%) van de medewerkers heeft een conflict gehad met één of meer collega's, de leidinggevende of werkgever. - Ongeveer één op de vijf medewerkers ervaart ongewenst gedrag van ouders/leerlingen, collega's en leidinggevenden.
Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid	- Ongeveer de helft van de onderwijsmedewerkers werkt aan hun professionele ontwikkeling en bijna iedereen voelt zich hierin gestimuleerd. - Driekwart heeft de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gedaan, vooral om het huidige werk beter te kunnen doen. - De meerderheid van de medewerkers is positief over hun baankansen.
Strategisch personeelsbeleid in de praktijk	Strategisch personeelsbeleid wordt positief beoordeeld door schoolbestuurders, schoolleiders en onderwijsmedewerkers.

Groot deel onderwijspersoneel is tevreden

Over het algemeen zijn de medewerkers in het po tevreden over hun werk en arbeidsomstandigheden. In 2024 geeft 85% van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn met hun werk en 80% over hun arbeidsomstandigheden. Het aandeel tevreden medewerkers is het hoogst onder het directiepersoneel, gevolgd door het ondersteunend personeel en leraren. Medewerkers zijn met name positief over de inhoud van hun werk en de werkzekerheid. Medewerkers zijn echter minder tevreden over de mogelijkheden

om zelf hun werktijden te bepalen en de mogelijkheid om thuis te werken (beide 60%).

Groot deel personeel ervaart psychosociale veiligheid

Een groot deel (85%) van de medewerkers in het po vindt dat het gemakkelijk is om hulp te vragen op het werk. Een kleiner aandeel vindt dat je lastige kwesties naar voren kan brengen (78%) en dat het niet erg is om een fout te maken (71%). Directiepersoneel is over alle stellingen het meest positief, gevolgd door ondersteunend personeel. Een deel

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



van de medewerkers heeft de afgelopen twaalf maanden een conflict gehad met één of meer directe collega's (16%) en/of heeft enige vorm van ongewenst gedrag ervaren van ouders/leerlingen, collega's en/of leidinggevend (18%).

Professionalisering gericht op het verbeteren van huidige werkprestaties

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat leraren, oop en directieleden zich professioneel blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan. In de dagelijkse praktijk zien we dat 76% van de medewerkers de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen aan een opleiding of cursus. Dit percentage ligt hoger voor directiepersoneel (86%) dan voor onderwijsgevend personeel (77%) en oop (69%). Deze cijfers laten zien dat medewerkers in het po vaker een opleiding of cursus volgen dan medewerkers in het vo (70%), mbo (68%) en buiten het onderwijs (53%). Het meest genoemde doel voor het volgen van een opleiding of cursus is verbetering van de huidige werkprestaties (73%).

Medewerkers zijn positief over baankansen

Een meerderheid van de medewerkers is positief over hun baankansen: 58% verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever en circa 85% bij een andere werkgever. In vergelijking met voorgaande jaren hebben meer medewerkers in de sector het vertrouwen dat ze gemakkelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen.

Positieve beoordeling strategisch personeelsbeleid

Uit een monitoronderzoek blijkt dat schoolbestuurders, schoolleiders en onderwijsmedewerkers het strategisch personeelsbeleid in het po positief beoordelen. Schoolleiders en –bestuurders vinden vooral dat het personeelsbeleid goed is afgestemd op externe ontwikkelingen en op de onderwijskundige doelen van de scholen, ze zijn positief over de toepassing van het strategisch personeelsbeleid en de wijze waarop schoolleiders leidinggeven. Leraren beoordelen al deze aspecten iets lager, maar nog steeds ruim voldoende.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkdruk	- De ervaren werkdruk is afgenomen tussen 2019 en 2024, maar ligt nog wel hoger dan in het vo, mbo en buiten het onderwijs. - Po-medewerkers geven vooral aan heel veel werk te moeten doen. Ook ervaart een deel van de medewerkers de werkzaamheden als emotioneel belastend.
Ziekteverzuim	- Het verzuimpercentage is tussen 2022 en 2024 voor de meeste functiegroepen in zowel het bo als het so gedaald, behalve voor oop'ers in het bo en directiepersoneel in het so. - Oudere medewerkers melden zich langer maar niet vaker ziek dan jongeren. - De meldingsfrequentie is tussen 2022 en 2024 voor alle functiegroepen in het bo en so afgenomen. - De gemiddelde verzuimduur is voor alle functiegroepen in het bo gestegen, maar in het so juist licht afgenomen.
Collega's en leidinggevenden	- Onderwijsmedewerkers ervaren over het algemeen veel sociale steun van hun collega's en leidinggevende. - Ongeveer één op de drie medewerkers in het po ervaart regelmatig autonomie. Bij directiepersoneel ligt dit percentage een stuk hoger dan bij oop'ers en leraren.

Hoge ervaren werkdruk, afgelopen jaren wel gedaald

De ervaren werkdruk in het po is het afgelopen jaar gedaald van 59% in 2019 tot 44% in 2024. Toch ligt de ervaren werkdruk in het po nog hoger dan in het vo (40%), mbo (32%) en buiten het onderwijs (31%). De meeste werkdruk wordt ervaren door directiepersoneel (62%), gevolgd door leraren (49%) en oop'ers (28%). Medewerkers vinden vooral dat zij heel veel werk moeten doen (58,5% geeft dit aan). Daarnaast vindt 22% van de medewerkers het werk vaak of altijd emotioneel belastend. Voor het directiepersoneel (22%) is er hierbij sprake van een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar.

Hoge herstelbehoefte na het werk, met name onder leraren

Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, zien we ook terug in het aantal burn-outklachten en de behoefte aan arbomaatregelen op dit vlak. Een deel van de medewerkers heeft last van burn-outklachten die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. Zo voelt ruim 44% van de medewerkers zich aan het einde van een werkdag leeg. Alle burn-outklachten komen het vaakst voor bij leraren, gevolgd door directiepersoneel en minder vaak bij oop. Iets meer dan de helft van de medewerkers (51,5%) vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress, vooral omdat de al genomen maatregelen als onvoldoende worden ervaren (42%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Afname ziekteverzuim onder meerderheid medewerkers, meldingsfrequentie afgenomen voor iedereen

Het ziekteverzuim is het sterkst gedaald onder oop'ers in het so, van 8,3% in 2022 tot 7,4% in 2024. In dezelfde periode nam ook het ziekteverzuim in het so af onder leraren (van 8% tot 7,4%), terwijl het licht steeg onder directiepersoneel (van 4,2% naar 4,3%). In het bo daalde het verzuimpercentage onder directiepersoneel (van 4,7% tot 4,5%) en leraren (van 6,7% tot 6,3%), maar nam het licht toe onder oop'ers (van 6,6% naar 6,7%). Het hoogste verzuimpercentage zien we in het bo en so onder leraren en oop. Daarnaast is de meldingsfrequentie (het aantal keren dat medewerkers zich in een jaar ziekmelden) onder alle functiegroepen afgenomen tussen 2022 en 2024. De sterkste afname is zichtbaar voor leraren in het bo (van 1,6 tot 1,0), leraren in het so (van 1,7 tot 1,1) en oop'ers in het so (van 1,8 tot 1,2). De gemiddelde verzuimduur is tussen 2022 en 2024 gedaald voor alle functiegroepen in het bo, het meeste voor directiepersoneel (van 29 naar 36 dagen). In het so is het juist licht afgenomen voor alle functiegroepen.

Ouderen verzuimen langer dan jongeren

Door de verhoging van de AOW-leeftijd zullen medewerkers waarschijnlijk tot op hogere leeftijd in de sector blijven werken. Dit leidt onder andere tot vragen over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Naarmate medewerkers ouder worden, neemt hun verzuim namelijk toe. In 2024 is het verzuimpercentage onder onderwijsgevend en directiepersoneel van 35 jaar of jonger in het bo 4,4%, terwijl het verzuimpercentage bij 65-plussers op 9,0% ligt. In het so is het ziekteverzuim onder onderwijsgevend en directiepersoneel van 35 jaar of jonger 5,2% en onder

65-plussers 9,6%. Hetzelfde beeld zien we voor ondersteunend personeel in het bo en so. Dit hogere verzuimpercentage onder 65-plussers wordt voor een groot deel verklaard doordat oudere medewerkers een hogere gemiddelde verzuimduur hebben dan hun jongere collega's. Ze zijn dus gemiddeld langer ziek. Ze melden zich echter minder vaak ziek dan jongere collega's in zowel het bo als het so (de meldingsfrequentie).

Merendeel ervaart sociale steun van collega's en leidinggevende

Medewerkers in het po zijn over het algemeen zeer tevreden over de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's. Meer dan negen op de tien medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende aandacht heeft voor wat ze zeggen, en oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Een overgrote meerderheid van de medewerkers ervaart hun collega's als vriendelijk (99,5%) en vindt dat hun collega's persoonlijke belangstelling hebben (96,5%). Het deel van de medewerkers dat autonomie in het werk ervaart (30%) is lager dan in het vo (36%), mbo (47%) en buiten het onderwijs (59%). Meer dan de helft van de medewerkers geeft aan dat ze (soms of regelmatig) zelf oplossingen kunnen bedenken (69%), zelfstandig kunnen beslissen hoe ze de werkzaamheden uitvoeren (53%) en in welke volgorde ze dat doen (51%). Directiepersoneel ervaart op alle aspecten meer autonomie dan leraren en oop'ers.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Context: ontwikkelingen met effect op werken in het onderwijs

De arbeidsmarkt in het po staat niet op zichzelf, maar wordt beïnvloed door uiteenlopende ontwikkelingen in de samenleving. Maatschappelijke, politieke, demografische en economische ontwikkelingen hebben direct of indirect gevolgen voor de personele situatie in het onderwijs. Denk aan nieuwe kabinetsplannen, de groeiende aandacht voor kansengelijkheid en sociale veiligheid op de werkvloer, de vergrijzing van de bevolking en de manier waarop scholen binnen onderwijsregio's samenwerken. Ook krijgt kunstmatige intelligentie (AI) een steeds prominentere rol. Deze ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op en liggen vaak buiten de (directe) invloedssfeer van schoolorganisaties, terwijl scholen wel te maken krijgen met de gevolgen ervan. Dit stelt het po voor grote uitdagingen en vraagt om aanpassingsvermogen van de sector. In het afgelopen jaar vallen drie ontwikkelingen in het bijzonder op:

1. Onderwijskwaliteit onder druk door personeelstekort en bezuinigingen

De onderwijskwaliteit staat onder druk door het aanhoudende lerarentekort. In de Voorjaarsnota 2025 kondigde het demissionaire kabinet extra bezuinigingen op het onderwijs aan, terwijl de invoering van het vrijwel gratis kinderopvangstelsel is uitgesteld. De precieze gevolgen hiervan voor het po zijn nog onzeker. Tegelijkertijd groeit het landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's en blijven hiervoor subsidies beschikbaar. In het po is er bovendien steeds meer aandacht voor het terugdringen van externe inhuur. Daarnaast zet de overheid stappen richting inclusiever onderwijs. Zo komt er in 2026 een

wetsvoorstel dat de juridische en financiële kaders verder vormgeeft.

2. Economische groei en aanhoudende personeelstekorten

In 2024 liet de Nederlandse economie een bescheiden, maar stabiele groei zien van 1%. De inflatie bleef met 3,3% weliswaar hoog, maar was aanzienlijk lager dan in 2022 en 2023. Toch lag deze nog altijd boven het EU-gemiddelde van 2,4%. De lonen stegen in 2024 gemiddeld met 6,7%, wat resulteerde in een koopkrachtstijging van 2,9%. Deze combinatie van loonstijgingen en aanhoudende inflatie droeg bij aan stijgende uitgaven in het po. Tussen 2020 en 2023 namen de uitgaven in het po toe van 13,4 miljard euro naar 17,3 miljard euro. Ondanks de positieve economische ontwikkelingen blijft de arbeidsmarkt onder druk staan door grote personeelstekorten.

3. Vertraagde bevolkingsgroei en regionale verschuivingen

De bevolkingsgroei in Nederland vertraagde in 2024. Waar de groei in eerdere jaren nog relatief hoog was, nam het aantal nieuwe inwoners in 2024 af en was er alleen nog bevolkingsgroei door migratie. De natuurlijke aanwas was zelfs negatief, mede door een dalend geboortecijfer. Deze demografische ontwikkelingen zijn belangrijk voor het po, omdat ze invloed hebben op de toekomstige instroom van leerlingen. Daarnaast verschuift de bevolkingsgroei regionaal: waar in de Randstad juist sprake was van afname, groeide de bevolking in andere provincies, zoals Noord-Brabant, Zeeland en Drenthe. Tegelijkertijd krimpt de bevolking in delen van Nederland, met name aan de randen van het land, vaak als gevolg van vergrijzing. Deze regionale verschillen onderstrepen het belang van lokaal afgestemd beleid binnen het onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



3. Context arbeidsmarkt po

Ontwikkelingen met effect op werken in het primair onderwijs

Goed onderwijs is van groot belang voor onze samenleving en brede welvaart, en vereist een sterke onderwijsarbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in het po wordt beïnvloed door maatschappelijke, politieke, demografische en economische ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan (nieuwe) kabinetsplannen, groeiende aandacht voor kansengelijkheid en sociale veiligheid op de werkvloer, de vergrijzing van de bevolking, of de manier waarop in de onderwijsregio's wordt samengewerkt. Ook technologische ontwikkelingen, zoals kunstmatige intelligentie (AI), spelen een steeds grotere rol. In dit hoofdstuk bespreken we deze ontwikkelingen op hoofdlijnen en gaan we dieper in op de gevolgen ervan voor de arbeidsmarkt in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



3.1 Beleidsontwikkelingen

Bezuinigingen op het onderwijs

In de Voorjaarsnota 2025 uit april 2025, heeft het (demissionaire) kabinet extra bezuinigingen op het onderwijs aangekondigd.¹ Bovenop eerdere bezuinigingen van zo'n 1,1 miljard euro wordt nog eens ruim 400 miljoen euro bezuinigd, met name in het voortgezet en hoger onderwijs. Voor het po hebben deze bezuinigingen onder andere gevolgen voor de regeling Gerichte Bekostiging Basisvaardigheden. Deze regeling, die in 2027 ingaat, wordt niet meer aangepast aan loon- en prijsstijgingen. Ook is het nieuwe kinderopvangstelsel, waarbij opvang vrijwel gratis wordt voor werkende ouders, uitgesteld. Zowel de toekomstige uitvoering van de bezuinigingen als de effecten op het po blijven onzeker. In de Tweede Kamer is bijvoorbeeld al een motie aangenomen om de bezuinigingen op de onderwijskansenregeling in het vo terug te draaien.²

Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's

Sinds 2023 werken schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen samen in onderwijsregio's. In de onderwijsregio's zetten deze partijen zich gezamenlijk in om onderwijspersoneel te werven, op te leiden, te begeleiden en te behouden. De onderwijsregio's worden ondersteund en aangejaagd door de Realisatie-Eenheid (RE), opgericht door het Ministerie van OCW.

Per 1 januari 2025 is er een landelijk dekkend netwerk van 33 onderwijsregio's in het po, waarin 97% van de scholen is vertegenwoordigd.

Onderwijsregio's ondernemen activiteiten gericht op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.³ Denk aan het opleiden van studenten en zij-instromers en het begeleiden en professionaliseren van startende leraren en schoolleiders. De activiteiten die onderwijsregio's hiertoe ondernemen, staan beschreven in een activiteitenplan. Het activiteitenplan en de ambities van de onderwijsregio worden onderbouwd met een analyse van de regionale arbeidsmarkt en de vraagstukken die kenmerkend zijn voor de regio.



Actuele cijfers over de arbeidsmarkt in jouw regio

De [regionale arbeidsmarktanalyses](#) en [Onderwijsatlas](#) van het Arbeidsmarktplatform PO brengen de cijfermatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po per regio in kaart. Ook met het [Dashboard Onderwijs-arbeidsmarkt](#) van het Ministerie van OCW kunnen schoolorganisaties en onderwijsregio's cijfers over de arbeidsmarkt inzien. Deze kunnen de basis vormen voor een gezamenlijke aanpak van tekorten en effectief personeelsbeleid in de regio's.

¹ Tweede Kamer (2025). Voorjaarsnota 2025, op: <https://open.overheid.nl/documenten/910f6f86-c426-4f7a-8edf-b5771f9179c4/file>

² PO-Raad (2025). Kamerdebat over onderwijsbegroting: brede steun voor motie tegen bezuinigingen op kwetsbare leerlingen, op: <https://www.poraad.nl/kamerdebat-over-onderwijsbegroting-brede-steun-voor-motie-tegen-bezuinigingen-op-kwetsbare>

³ DUS-I (2025). Landelijk dekkende netwerk onderwijsregio's 2025, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/landelijk-dekkend-netwerk-onderwijsregios>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Subsidie voor aansluiting bij onderwijsregio's

Om de onderwijsregio's na 2025 voort te zetten, is de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029 beschikbaar.⁴ Deze regeling bouwt voort op de eerdere regeling uit 2025 en is bedoeld om de ingezette lijn van de onderwijsregio's verder te ontwikkelen en te verbreden. Voor schoolorganisaties die nog geen deel uitmaken van een onderwijsregio is begin 2025 een aanvullende regeling opengesteld.⁵ Hiermee kunnen zij zich aansluiten bij een bestaande regio of samen een nieuwe vormen. De middelen kunnen onder meer worden ingezet voor begeleidingstrajecten en regionale professionalisering.



⁴ DUS-I (2025). Landelijk dekkende netwerk onderwijsregio's 2025, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/landelijk-dekkend-netwerk-onderwijsregios-2026>

⁵ DUS-I (2025). Aansluiting onderwijsregio's en personeelsbeleid po en vo, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/aansluiting-onderwijsregios-en-personeelsbeleid-po-en-vo>



Eerste uitkomsten meerjarig evaluatie-onderzoek onderwijsregio's

Het Ministerie van OCW evalueert de onderwijsregio's. [Het eerste rapport](#) laat zien dat de meeste betrokkenen het belang van de onderwijsregio's onderschrijven. Tegelijkertijd bestaan er bij sommigen zorgen over het tempo waarin de vorming van regio's plaatsvindt: de snelle implementatie lijkt er soms toe te leiden dat er onvoldoende ruimte is voor een grondige analyse en reflectie. Ook zijn bestaande regio-structuren, zoals SO&P en RAP, nog niet altijd goed geïntegreerd in de onderwijsregio's, wat kan zorgen voor bestuurlijke drukte. De betrokkenheid van leraren en schoolleiders bij de onderwijsregio's blijkt nog beperkt. De onderzoekers concluderen dat de ambities groot zijn en de eerste stappen gezet, maar dat de uitvoering nog volop in ontwikkeling is.

Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren werken schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen samen aan de opleiding en professionalisering van (aanstaande) leraren. De samenwerkingsverbanden van SO&P worden nu waar mogelijk geïntegreerd in de onderwijsregio's.⁶ Om deze nieuwe manier van samenwerken te ondersteunen, heeft het platform een nieuw kwaliteitskader ontwikkeld. Doel van dit kader is onderwijsregio's en betrokken samenwerkingsverbanden te helpen de kwaliteit van Samen Opleiden te versterken en te borgen. Het dient

⁶ Platform Samen Opleiding & Professionaliseren (2025). Nieuw: Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio, op: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/blog/2025/06/19/nieuw-kwaliteitskader-samen-opleiden-in-de-onderwijsregio/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



als referentiepunt en biedt handvatten voor het voeren van een gesprek over de verdere ontwikkeling van het opleidingsproces.

Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Het wetsvoorstel 'Wet strategisch HRM in het primair onderwijs' beoogt schoolbesturen te verplichten strategisch personeelsbeleid te voeren. Ook stelt het bindende normen voor arbeidsvoorwaarden: nieuwe vacatures moeten minimaal 0,8 fte omvatten, ten minste 80% van de formatie moet bestaan uit vaste contracten en externe inhuur mag niet meer dan 2% van de personeelskosten bedragen. Het doel is werkzekerheid vergroten, versnippering van formatie tegengaan en personeelsplanning structureel versterken.

Op 31 mei 2024 uitte de Onderwijsraad kritiek op het wetsvoorstel.⁷ De raad erkent het belang van strategisch personeelsbeleid, maar acht het wetsvoorstel geen geschikt instrument. Schoolorganisaties zijn namelijk al wettelijk verplicht personeelsbeleid te voeren via het schoolplan en de Inspectie van het Onderwijs heeft bevoegdheden om hierop toezicht te houden. De noodzaak van nieuwe wetgeving is daarmee volgens de Onderwijsraad niet overtuigend onderbouwd. Het wetsvoorstel is voor advisering naar de Raad van State gezonden en zal naar verwachting in de loop van 2026 naar de Tweede Kamer gaan.⁸

⁷ Onderwijsraad (2024). Advies Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid, op: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2024/05/31/wetsadvies-strategisch-personeelsbeleid>

⁸ OCW (2025). Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025, op: <https://open.overheid.nl/documenten/57c7b137-973d-4554-a04d-bba6138891e9/file>

Terugdringen externe inhuur (PNIL)

In het po groeit de aandacht voor het beperken van externe inhuur, zoals uitzendkrachten en zzp'ers; ook wel personeel niet in loondienst (PNIL) genoemd. PNIL wordt ingezet om acute tekorten op te vangen, maar is duur.⁹ In verschillende regio's werken schoolbesturen eraan om de inzet van PNIL terug te dringen. Zo werkt de onderwijsregio Midden-Nederland met regionale vervangingspool Transvita.¹⁰ Veel aangesloten schoolorganisaties werken daarom niet meer met zzp'ers of commerciële bureaus. Leraren die flexibel willen werken, kunnen in dienst gaan bij de vervangingspool. Schoolbesturen in Amsterdam en Den Haag hebben gezamenlijk afgesproken te stoppen met externe inhuur.¹¹ Het doel van deze initiatieven is het versterken van de personeelsvoorziening op lange termijn, met vaste teams als uitgangspunt. Daarmee willen scholen niet alleen kosten beheersen, maar ook zorgen voor continuïteit.

Passend en inclusiever onderwijs

Verbeteraanpak passend onderwijs

Sinds de invoering van passend onderwijs in 2014 zijn er 152 samenwerkingsverbanden opgericht.¹² Schoolbesturen vormen gezamenlijk zo'n samenwerkingsverband en

⁹ AOOb (2024). Schoolbesturen geven recordbedrag van 1 miljard euro aan inhuur personeel, op: <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/schoolbesturen-zien-uitgaven-aan-externe-inhuur-stijgen-naar-recordbedrag/>

¹⁰ Ministerie van OCW (2025). Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025, op: <https://open.overheid.nl/documenten/57c7b137-973d-4554-a04d-bba6138891e9/file>

¹¹ BBO (2025). Amsterdamse basisscholen stoppen met inhuur van externe (leer)krachten, op: <https://bboamsterdam.nl/nieuws/amsterdamse-basisscholen-stoppen-met-de-inhuur-van-externe-leerkrachten/>; <https://dit.eo.nl/artikel/basisscholen-vaste-leraren-amsterdam-den-haag-stoppen-externe-leerkracht>

¹² OCW (2024). Programma van eisen voor schoolbesturen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs, op: <https://www.steunpuntpassendonderwijs-povo.nl/wp-content/uploads/2024/07/Programma-van-eisen-2024-OCW.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



hebben, net als de verbanden zelf, de wettelijke taak en verantwoordelijkheid om passend onderwijs te bieden aan leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. In 2024 zijn de eisen voor schoolbesturen en samenwerkingsverbanden vernieuwd. Met deze herziening wil het Ministerie van OCW meer duidelijkheid en overzicht bieden over de wettelijke verantwoordelijkheden en de minimale verwachtingen die gelden voor het realiseren van passend onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat passend onderwijs momenteel nog grote druk legt op leraren en leerprestaties.¹³

Voortgang Inclusief Onderwijs in 2035

De laatste jaren worden er steeds meer stappen gezet van passend naar inclusief onderwijs. Het Ministerie van OCW bood in mei 2024 de Tweede Kamer een beleidskader aan.¹⁴ Hierin staat welke definitie van inclusief onderwijs de overheid hanteert, namelijk onderwijs waarin alle kinderen en jongeren, met en zonder ondersteuningsbehoefte, samen leren op reguliere scholen in hun eigen omgeving. De ambitie is dat het Nederlandse onderwijsstelsel inclusief is in 2035. Dit is uitgewerkt in de Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035.¹⁵ Daarin staan de stappen die moeten worden gezet om deze omslag te realiseren. In de huidige fase (2023-2025)

ligt de focus op het ondersteunen van voorlopers, het delen van kennis en het versterken van de samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs. Ook zijn er pilots gestart waarin scholen en samenwerkingsverbanden ervaring opdoen met inclusieve leeromgevingen. De overheid werkt toe naar een wetsvoorstel voor 2026, dat juridische en financiële kaders moet bieden voor verdere uitwerking.

Opleidingen: meer kwaliteit en meer instroom nodig Herijking bekwaamheidseisen voor leraren

Sinds 2017 gelden er wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren in het funderend onderwijs. Deze eisen vormen de basis voor lerarenopleidingen en de professionele ontwikkeling van leraren. Scholen zijn verplicht aan te tonen dat hun personeel aan deze eisen voldoet en mogen daarnaast eigen aanvullende normen opstellen.¹⁶ De bekwaamheidseisen worden elke zes jaar herijkt en momenteel vindt zo'n herijking plaats. De AOb, CNV Onderwijs, FvOv, het Platform Vakverenigingen Voortgezet Onderwijs en BVMBO werken hierbij samen.¹⁷ Hun doel is om de eisen beter te laten aansluiten bij de actuele onderwijspraktijk en de veranderende eisen die aan het leraarschap worden gesteld.¹⁸ Ook worden leraren betrokken bij dit proces. In deze herijking worden de vereisten specifieker geformuleerd en afgestemd op de diverse leerlinggroepen waarmee beginnende leraren in de praktijk te maken krijgen.

¹³ ResearchNed, KBA Nijmegen en Expertisecentrum Nederlands (2024). Behoeften bij leraren en docenten aan ondersteuning en professionalisering bij passend en meer inclusief onderwijs, op: <https://open.overheid.nl/documenten/84a873db-ee31-4838-9115-27d6df553380/file>

¹⁴ Rijksoverheid (2024), Beleidskader: met elkaar voor alle kinderen en jongeren werken aan een inclusieve leeromgeving, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/05/10/bijlage-11-beleidskader-definiering-inclusief-onderwijs>

¹⁵ Rijksoverheid (2023). Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9e1bccf1789a572a01fc-5662f71a46577213e9b9/pdf>

¹⁶ Rijksoverheid (z.d.). Bekwaamheid van leraren, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/bekwaamheidseisen-leraren>

¹⁷ AOb (2025). Project herijking bekwaamheidseisen, op: <https://www.aob.nl/kennis-en-advies/bevoegd-en-bekwaam-in-het-onderwijs/>

¹⁸ PO-Raad (2025). Praat mee over concept bekwaamheidseisen voor leraren, op: <https://www.poraad.nl/arbeidszaken/praat-mee-over-concept-bekwaamheidseisen-voor-leraren>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen

Om het lerarentekort aan te pakken, hebben hogescholen, universiteiten en het Ministerie van OCW in 2020 het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen gesloten. Doel van dit akkoord was om de lerarenopleidingen toegankelijker en flexibeler te maken, zodat een bredere en meer diverse groep mensen leraar kan worden. De traditionele opleidingstrajecten sloten volgens de partijen onvoldoende aan op de behoeften van bijvoorbeeld zij-instromers, deeltijdstudenten en wo-afgestudeerden, wat leidde tot uitval tijdens of na de opleiding. De afgelopen vier jaar hebben hogescholen en universiteiten samen-gewerkt in twaalf regionale en landelijke projecten.

De ondertekenaars van het akkoord kijken in 2025 terug en presenteren een eindrapportage.¹⁹ Belangrijkste conclusies uit deze eindrapportage: er zijn nieuwe opleidingsroutes ontwikkeld, bestaande trajecten zijn aangepast en er is meer ruimte gekomen voor maatwerk. Zo zijn toelatings-procedures verbeterd en eerder verworven competenties meer erkend. Door het onderwijs modulair op te bouwen en te werken met leeruitkomsten, kunnen studenten hun leertraject beter afstemmen op hun eigen ervaring en behoeften. Volgens de auteurs versterkt het ook de samen-werking tussen hbo- en wo-opleidingen met scholen in de regio.

¹⁹ Vereniging Hogescholen & Universiteiten van Nederland (2025). Eindrapportage Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen, op: <https://universitaire-aanpaklerarentekort.nl/wp-content/uploads/2025/02/Eindrapportage-Bestuur-sakkoord-webversie.pdf>

Professionalisering van leraren versterken

Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL): duurzame ontwikkeling voor leraren

Begin 2024 is de Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL) gestart.²⁰ Deze landelijke aanpak, gefinancierd via het Nationaal Groeifonds, heeft een looptijd van tien jaar en is gericht op het versterken van de professionele ontwikkeling van leraren. Het doel van NAPL is om het leraarschap aantrekkelijker te maken door structurele ruimte en ondersteuning te bieden voor profes-sionele groei. De NAPL moet bijdragen aan (1) het bieden van loopbaanperspectieven, (2) het verhogen van de onderwijskwaliteit, doordat professionalisering bijdraagt aan beter onderwijs in de klas, en (3) het versterken van werving en behoud van personeel.

NAPL moet bijdragen aan de opbouw van een duurzame professionaliseringsinfrastructuur, gebaseerd op vier samenhangende pijlers:

- 1. Ontwikkelpaden:** Overzichtelijke routes voor professio-nalisering, van start- naar vakbekwaam. Met mogelijk-heden tot specialiseren.
- 2. Toegankelijk platform:** Een platform met een overzicht van het beschikbare professionaliseringsaanbod, afgestemd op wensen en behoeften van leraren.

²⁰ Onderwijsregio's (z.d.). Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL), op: <https://www.onderwijsregio.nl/onderwerpen/nationale-aanpak-professionalise-ring-leraren>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



3. Cocreatielabs in onderwijsregio's: Regionale samenwerkingen waarin scholen, besturen, lerarenopleidingen en andere partners gezamenlijk trajecten ontwikkelen.

4. Kwaliteitsborging: Een landelijk systeem van kwaliteitscriteria, toetsing en evaluatie, dat de inhoud en impact van professionaliseringstrajecten waarborgt.

De aanpak is opgezet als een samenwerkingsverband tussen leraren, schoolleiders, lerarenopleiders en regionale partners. De bedoeling is om de praktijkkennis van deze partijen te bundelen en zo te werken op een manier die aansluit bij de onderwijspraktijk. Mensen uit de praktijk werken dus aan de inhoud van de professionaliseringstrajecten, zodat die beter aansluiten bij de behoeften van leraren en scholen. De NAPL bevindt zich op dit moment in fase 1. Tot en met 2026 wordt er vooral gewerkt aan de ontwikkelpaden en specialisaties, en aan het ontwerpen van landelijke kwaliteitscriteria.

Onderwijskwaliteit verbeteren

Ontwikkelkracht: duurzame versterking van onderwijskwaliteit

Het programma Ontwikkelkracht is in 2023 van start gegaan als onderdeel van het Nationaal Groeifonds en loopt tot 2032. Het Ministerie van OCW is verantwoordelijk en de uitvoering is belegd bij een programmabureau waarin wordt samengewerkt met het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO), Education Lab Netherlands, Groeikracht in Onderwijs en De Transformatieve School.²¹

Ontwikkelkracht heeft als doel de kwaliteit van het funderend onderwijs te verbeteren. Centraal staat het vergroten van het lerend vermogen van het onderwijs door een samenwerking tussen onderwijsonderzoek en de onderwijspraktijk, waarbij onderwijsprofessionals en wetenschappers samenwerken aan een bredere toepassing van evidence-informed onderwijs. Deze aanpak moet een bijdrage leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarnaast beoogt het programma bij te dragen aan grotere kansengelijkheid, in het bijzonder op scholen met een kwetsbaardere of uitdagendere leerlingpopulatie. Tot slot streeft het programma ernaar om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken, doordat professionals actief betrokken worden bij onderzoek en onderwijsverbetering.

Schoolleiders en leraren kunnen binnen het programma gebruikmaken van een subsidieregeling om de ontwikkeling van hun leerlingen en hun eigen kennis en vaardigheden te versterken. In het eerste schooljaar (2023-2024) namen bijna 50 scholen deel. Voor schooljaar 2024-2025 was er ruimte voor ongeveer 300 scholen en hebben 245 scholen meegedaan. Voor schooljaar 2025-2026 is er ruimte voor 373 scholen. In totaal hebben 314 scholen een subsidieaanvraag ingediend.

²¹ Rijksoverheid (z.d.). Ontwikkelkracht, op: <https://www.nationaalgroeifonds.nl/overzicht-lopende-projecten/thema-onderwijs/ontwikkelkracht>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



3.2 Ontwikkelingen in het veld

Nieuw beroepsbeeld leraren maakt competenties en vaardigheden inzichtelijk

In mei 2024 presenteerden lerarenorganisaties het beroepsbeeld leraar.²² Dit beroepsbeeld schetst de competenties en vaardigheden die leraren nodig hebben om hun kerntaken goed uit te voeren en zich blijvend te ontwikkelen in het vak. Bij de totstandkoming van het beroepsbeeld zijn circa 6.000 leraren betrokken geweest via enquêtes, inspiratiesessies en verdiepingsbijeenkomsten. Het beroepsbeeld is hiermee gebaseerd op kennis, ervaringen en verhalen van leraren zelf.

Het leraarschap omvat volgens het beroepsbeeld een breed scala aan rollen, taken en verantwoordelijkheden en vraagt om een grote persoonlijke betrokkenheid. Het beroepsbeeld kan schoolorganisaties ondersteunen bij het voeren van gesprekken over de rol van de leraar, de inhoud van het vak en mogelijke loopbaanpaden. Ook kan het helpen bij het stellen van prioriteiten en grenzen, door duidelijk te maken wat wel en niet tot het beroep behoort. Voor lerarenopleidingen en beleidsmakers biedt het kaders, voor leraren vormt het een bron van inzicht en inspiratie voor hun professionele ontwikkeling.

Voor schoolleiders in het po bestaat een beroepsstandaard.²³ Deze is voor het laatst geactualiseerd in 2020.

²² AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMO, Platform VVVO (2024). Beroepsbeeld leraren. Amsterdam: Kennisland, op: https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2024/05/Definitief_Beroepsbeeld-Leraar.pdf

²³ Schoolleidersregister PO (2020). Beroepsstandaard Schoolleiders PO, op: <https://www.schoolleidersregisterpo.nl/documenten/publicaties/2020/12/10/beroepsstandaard-schoolleiders-po>

Evidence-informed werken

Evidence-informed (kennisgedreven) werken gaat over het verbeteren van het onderwijs op basis van kennis uit (praktijk)onderzoek en kennis over de praktijk.²⁴ Hierbij kan het gaan om een combinatie van wetenschappelijke kennis (onderzoek) en praktijkkennis. In 2024 hebben onderzoeksbureaus Sardes en SEO een onderzoek uitgevoerd naar evidence-informed werken in het funderend onderwijs.²⁵ Hieruit blijkt dat evidence-informed werken steeds meer wordt toegepast in het onderwijs en vooral schoolleiders in het po er vertrouwd mee zijn. Leraren zijn minder bekend met de term 'evidence-informed werken'. Toch blijkt dat veel leraren in de praktijk al (onbewust) elementen ervan toepassen. Knelpunten zijn gebrek aan tijd, samenwerking met onderzoekers en academisch opgeleid personeel. Succesfactoren zijn onder meer een heldere visie, steun vanuit de leiding en teamgerichte samenwerking. Vooral leraren hebben behoefte aan tijd, scholing en ondersteuning. Ondanks brede waardering is er nog beperkt bewijs voor directe impact op resultaten van leerlingen. Een effectieve aanpak vraagt om een combinatie van leiderschap, opleiding en gedeelde verantwoordelijkheid tussen leraren, schoolleiders en overheid.

²⁴ Platform Samen Onderzoeken (z.d.). Wat is evidence informed werken?, op: <https://www.platformsamensonderzoeken.nl/wat-is-evidence-informed-werken/>

²⁵ Sardes & SEO (2024). Kennisgedreven onderwijs: Onderzoek naar evidence-informed werken in het funderend onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/10/10/kennisgedreven-onderwijs-onderzoek-naar-evidence-informed-werken-in-het-funderend-onderwijs>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Zelf aan de slag met evidence-informed werken?

In 2024 is de [leidraad 'Werken aan onderwijsverbetering in het primair onderwijs'](#) gepubliceerd. Met de leidraad kunnen scholen zelf aan de slag met evidence-informed werken en zich zo ontwikkelen naar een lerende organisatie. Het doel is om leraren en schoolleiders handvatten en kennis te bieden door kennis uit onderzoek aan praktijkkennis te verbinden. Aan de hand van zes aanbevelingen kunnen scholen toewerken naar een lerende organisatie.

3.3 Ontwikkelingen in de maatschappij: gelijkheid en inclusiviteit, sociale veiligheid en digitalisering

Aandacht voor een inclusieve leeromgeving

Een inclusieve leeromgeving bevordert gelijke kansen doordat alle leerlingen, ongeacht achtergrond, talenten of ondersteuningsbehoeften, zich gezien, veilig en gewaardeerd voelen. De overheid besteedt op verschillende manieren aandacht hieraan. In april 2024 heeft het Ministerie van OCW het beleidskader 'Met elkaar voor alle kinderen en jongeren' opgesteld, wat moet leiden tot een inclusieve leeromgeving in 2035, waarin alle leerlingen zich welkom, geaccepteerd en ondersteund voelen, ongeacht hun achtergrond, beperkingen, talenten, of sociaal-culturele

verschillen.²⁶ Daarnaast is de leergang Leiderschap voor Inclusiever Onderwijs opgericht voor schoolleiders in het po.²⁷ Deze leergang is bedoeld om de school om te vormen tot een inclusieve leeromgeving en duurt in totaal acht dagen. Naast het creëren van een inclusieve leeromgeving, waarin recht wordt gedaan aan de uiteenlopende leerbehoeften van leerlingen, is het voor een sterke onderwijsarbeidsmarkt ook van belang in te zetten op een inclusieve werkomgeving voor medewerkers. Dit draagt niet alleen bij aan het werkgeluk en de duurzame inzetbaarheid van huidige medewerkers, maar vergroot ook de aantrekkelijkheid van het beroep voor nieuwe groepen leraren die overwegen in het onderwijs te gaan werken. Om scholen hierbij te ondersteunen, heeft de PO-Raad samen met Fontys en Divers voor de klas een handreiking ontwikkeld met tien praktische tips om inclusief werkgeverschap te bevorderen en waar nodig verder te versterken.²⁸

²⁶ OCW (2024). Beleidskader: met elkaar voor alle kinderen en jongeren werken aan een inclusieve leeromgeving, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inclusief-onderwijs/inclusief-onderwijs-in-2035>

²⁷ AVS Academie (2024). Leergang Leiderschap voor inclusiever onderwijs, op: <https://avs.nl/academie/opleidingen-en-leergangen/leergang-leiderschap-voor-inclusiever-onderwijs/>

²⁸ PO-Raad, Fontys en Divers voor de klas (2024). Aantrekkelijk inclusief werkgeverschap, op: <https://www.poraad.nl/aantrekkelijk-inclusief-werkgeverschap>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Aan de slag met kansengelijkheid?

De Inspectie van het Onderwijs constateert dat kinderen en jongeren nog niet altijd gelijke kansen hebben bij gelijke kennis en talenten.²⁹ Kinderen met een migratieachtergrond of uit gezinnen met een laag inkomen behalen relatief minder gunstige onderwijsresultaten. Het lerarentekort kan de kansengelijkheid verder vergroten, omdat scholen met een hoog schoolgewicht, waar relatief meer kinderen met een migratieachtergrond of uit gezinnen met een laag inkomen naartoe gaan, vaak meer moeite hebben om voldoende en goed gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden. Basisscholen met een hoge gewichtsscore slagen er daardoor regelmatig niet in om hun formatie volledig en met voldoende kwaliteit te vullen. De Gelijke Kansen Alliantie (GKA) zet zich in voor het verbeteren van kansengelijkheid in het onderwijs. Hierin werkt de GKA samen met scholen, gemeenten en maatschappelijk partners en is er aandacht voor thuis, school en de leefomgeving. Ondertussen zijn er al [105 gemeenten](#) aangesloten bij de GKA en een meerjarige GKA-agenda hebben. Daarnaast biedt de GKA scholen [voorbeelden en handreikingen om kansengelijkheid](#) te bevorderen.

Sociale veiligheid in de klas en op de werkvloer

Sociale veiligheid in scholen staat onder invloed van het gedrag van leerlingen, waarbij ongewenst gedrag de veiligheid en het leerklimaat kan aantasten. Om te borgen dat gewenst gedrag en duidelijke gedragsnormen het fundament vormen voor een effectief leerproces, is in 2015 de zorgplicht voor sociale veiligheid wettelijk vastgelegd. Scholen hebben daarmee sinds 2015 een zorgplicht voor sociale veiligheid.³⁰ Om scholen verder te ondersteunen en de wettelijke kaders te verduidelijken, is eind juni 2025 het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs ingediend.³¹ Deze wet beoogt de sociale veiligheid in het onderwijs te versterken en treedt naar verwachting op 1 augustus 2026 in werking. De wet richt zich op drie kernthema's: zicht krijgen op de veiligheid in de school, goede ondersteuning en begeleiding bieden aan leerlingen en medewerkers, en structurele evaluatie van het gevoerde veiligheidsbeleid.

Sociale veiligheid is niet alleen van groot belang voor leerlingen, maar ook voor medewerkers. Zij kunnen hun werk pas goed uitvoeren wanneer zij zich veilig voelen binnen de school. Een sociaal veilig werkklimaat draagt bovendien bij aan het welzijn van medewerkers en bevordert hun betrokkenheid en behoud binnen de organisatie. Het ervaren van steun en erkenning van collega's vormt daarbij een belangrijke voorwaarde. Om scholen te ondersteunen bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving, zijn er praktische handreikingen beschikbaar. Zo biedt het boek Grip op een positief werkklimaat,

²⁹ Inspectie van het Onderwijs. (2024). De Staat van het Onderwijs 2024, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2024/04/17/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2024>

³⁰ Inspectie van het Onderwijs (z.d.). Zorgplicht voor sociale veiligheid op scholen, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/sociale-veiligheid/zorgplicht-veiligheid-leerlingen>

³¹ Ministerie van OCW (z.d.). Wetsvoorstel Vrij en Veilig onderwijs, op: <https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK013004>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW, voorbeelden en instrumenten waarmee scholen gericht kunnen werken aan een positief en veilig werkklimaat.³²



Verkenning sociale veiligheid in het po

Schoolorganisaties in het po nemen verschillende maatregelen om de sociale veiligheid van hun medewerkers te waarborgen. Ze werken bijvoorbeeld met een 'luisterjuf' (vertrouwenspersoon), modules rondom agressievrij onderwijs en aanstelling van een veiligheidscoördinator. Dat blijkt uit een [verkenning](#) naar sociale (on)veiligheid in het po van het Arbeidsmarktplatform PO.

Digitalisering en Kunstmatige Intelligentie (AI)

Uit het Monitoronderzoek digitalisering funderend onderwijs blijkt dat digitalisering in het po redelijk goed is ingebed.³³ Leraren gebruiken veel digitale leermiddelen en zijn hier overwegend positief over. Digitale leermiddelen zijn meestal op orde. Maar informatiebeveiliging en een heldere, gedeelde visie op digitalisering blijven belangrijke aandachtspunten. Bovendien blijft de kennis over Kunstmatige Intelligentie (AI) nog beperkt. De Themacommissie Digitalisering van de PO-Raad adviseert besturen om een sectorbrede aanpak voor AI te ontwikkelen.³⁴



Literatuurverkenning AI in het po

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft [een verkenning](#) uitgevoerd naar de impact van kunstmatige intelligentie (AI) in het po. AI blijkt vooral ingezet te worden bij didactische taken in het klaslokaal, waardoor leraren meer tijd krijgen om leerlingen extra te ondersteunen. Daarnaast helpt AI bij het automatiseren van routinematige taken buiten de klas, zoals administratieve werkzaamheden. Deze toepassingen kunnen zorgen voor meer maatwerk in het onderwijs, betere leerresultaten en een grotere betrokkenheid van leerlingen. Tegelijkertijd brengt het gebruik van AI risico's mee, zoals zorgen over privacy en databeveiliging, het verlies van menselijke interactie en mogelijke negatieve effecten op kansengelijkheid. Bovendien vraagt het werken met AI het opzetten van een veilige AI-infrastructuur en het ontwikkelen van passend beleid binnen scholen. Om de voordelen te benutten en de risico's te beperken, is een duidelijke visie, goed beleid en gerichte scholing van belang. De uitdaging ligt nu in het bewust en verantwoord toepassen van AI binnen het po.

³² Van Wingerden en Kraus-Hoogveen (2018). Grip op een positief werkklimaat, op: https://betonhuis.nl/system/files/2019-03/publicatie_grip_op_een_positief_werkklimaat.pdf

³³ Kohnmann Instituut (2023). Monitor Digitalisering primair en voortgezet onderwijs, op: <https://kohnstaminstituut.nl/rapport/monitor-digitalisering-primair-en-voortgezet-onderwijs/>

³⁴ PO-raad (11 juni 2024). Themacommissie digitalisering: AI vraagt om een sector brede, op: <https://www.poraad.nl/system/files/inline/Advies%20AI%20thema%20digitalisering%20juni%202024.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Demografische ontwikkelingen: bevolkingsgroei varieert per provincie

Bevolkingsgroei neemt af

De Nederlandse bevolking groeide in 2024 minder snel dan in 2023.³⁵ In 2024 kwamen er ongeveer 103.000 inwoners bij, terwijl dit er in 2023 nog 132.000 waren. De bevolking in Nederland groeit alleen door een positief migratiesaldo, er kwamen ongeveer 109.000 mensen bij doordat er meer immigranten dan emigranten waren. De natuurlijke aanwas (geboorte minus sterfte) was in 2024 negatief, namelijk -6.500 mensen. Dit komt mede doordat het aantal kinderen dat een vrouw gedurende haar leven krijgt (het vruchtbaarheidscijfer) het afgelopen decennium is gedaald.³⁶ In 2010 werden nog 1,79 kinderen per vrouw geboren, in 2024 waren dit 1,43 kinderen per vrouw. Deze ontwikkelingen in de bevolkingskenmerken (aantal geboortes, het vruchtbaarheidscijfer en het migratie-saldo) zijn van belang voor de sector, omdat deze een indicatie zijn voor de toekomstige instroom van leerlingen in het po.

Bevolkingsontwikkelingen variëren per provincie

In 2024 was de bevolkingsgroei niet gelijk verdeeld over Nederland. Meest opvallend is dat de bevolkingsgroei zich deels verplaatste van de Randstad naar andere delen van het land.³⁷ In de regio's Noord-Brabant, Zeeland, Drenthe

en Overijssel nam de bevolkingsgroei toe, terwijl die in Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht juist afnam. Die afname komt vooral door een daling van de immigratie in deze gebieden. Flevoland was, net als in 2023, de snelst groeiende provincie; binnen de grote gemeenten groeide Almere daarom ook het hardst. Tegelijkertijd is er bevolkingskrimp in andere delen van het land, vooral aan de randen van Nederland. Hier is voornamelijk sprake van vergrijzing, waarbij meer mensen overleden dan er kinderen werden geboren.



Scenariomodel PO geeft zicht op toekomstig aantal leerlingen

Provinciale bevolkingsontwikkelingen, als gevolg van migratiepatronen en het aantal geboortes, staan in verbinding met toekomstige leerlingaantallen. Het op de voet volgen van deze bevolkingsontwikkelingen is van belang om in te kunnen spelen op de toekomstige instroom van leerlingen naar het po. Het [Scenario-model PO](#) is een online instrument waarmee schoolorganisaties leerlingenprognoses kunnen inzien en de mogelijkheid hebben om eigen alternatieve veronderstellingen door te rekenen. Daarnaast ondersteunt het model bij strategisch personeelsbeleid, doordat het inzicht biedt in de toekomstige personeelsbehoefte.

³⁵ CBS (z.d.). Dashboard bevolking, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/bevolkingsgroei/groei>

³⁶ CBS (2025). Moeders iets ouder bij geboorte eerste kind, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/moeders-iets-ouder-bij-geboorte-eerste-kind>

³⁷ CBS (2025). Bevolkingsgroei in 2024 afgenomen in de Randstad, toegenomen daarbuiten, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/05/bevolkings-groei-in-2024-afgenomen-in-de-randstad-toegenomen-darbuiten>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Economische ontwikkelingen: lichte economische groei en krapte op de arbeidsmarkt

Lichte economische groei en dalende inflatie

In 2024 deed de Nederlandse economie het goed: de economische groei kwam uit op 1%.³⁸ Dat is positiever dan het CPB had geraamd. Deze groei is ook hoger dan het gemiddelde van de Europese Unie (0,7%). De inflatie was met 3,3% in 2024 nog steeds hoog, maar een stuk lager dan in 2022 en 2023. Hiermee was de inflatie wel hoger dan in de Europese Unie, waar het gemiddelde 2,4% was. Doordat de lonen met gemiddeld 6,7% stegen in 2024, steeg de koopkracht met 2,9%. Door de hoge inflatie en stijgende lonen zijn de uitgaven aan het po de afgelopen jaren gestegen, van 13,4 miljard euro in 2020 naar 17,3 miljard euro in 2023.³⁹

Krapte op de arbeidsmarkt teruggelopen

In het po en het gehele onderwijs is er sprake van grote personeelstekorten. Dit geldt ook voor andere sectoren in Nederland en dat zorgt voor een overspannen arbeidsmarkt. De werkloosheid in Nederland was het afgelopen jaar relatief stabiel.⁴⁰ In het eerste kwartaal van 2024 waren er 373.000 werklozen (3,7% van de Nederlandse beroepsbevolking), terwijl in het eerste kwartaal van 2025 390.000 mensen werkloos waren (3,8%). In het eerste kwartaal van 2024 stonden nog 110 vacatures open per 100 werklozen. Een jaar later, in 2025, waren dit nog

101 vacatures per 100 werklozen.⁴¹ Dit betekent dat de arbeidsmarkt minder krap is geworden en het po tijdelijk minder concurrentie ondervindt van andere sectoren. Op langere termijn is de verwachting dat arbeidsmarkt weer krappert wordt.



³⁸ Rijksoverheid (z.d.). Economische situatie, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verantwoordingsdag/rijksjaarverslag-economische-situatie>

³⁹ CBS (2024). Totale uitgaven aan (pre)primair onderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/uitgaven/totale-uitgaven-aan-preprimair-onderwijs>

⁴⁰ CBS (z.d.). Dashboard arbeidsmarkt, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen>

⁴¹ CBS (z.d.). Spanning op de arbeidsmarkt, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



4. Vraag naar personeel

Ontwikkelingen in de personeelsbehoefte: omvang, samenstelling en tekorten

Het tekort aan leraren en schoolleiders is het afgelopen jaar gedaald. Ondanks deze daling zijn de personeelstekorten in het po nog steeds groot en verschillend per regio. De G5 hebben de grootste personeelstekorten.

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen in de behoefte aan personeel. De behoefte aan personeel wordt bepaald door het aantal leerlingen, het personeel dat momenteel werkzaam is in de sector en de uitstroom. We gaan eerst in op de ontwikkeling van het aantal leerlingen, scholen, besturen en de vervulde werkgelegenheid. Daarna kijken we naar de samenstelling van het personeel, de baan-kenmerken van werknemers en de uitstroom van personeel. Tot slot geven we inzicht in de huidige tekorten en vacatures in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samenvatting hoofdstuk 4

Aantal leerlingen blijft dalen, maar daling verschild per onderwijstype

Tussen 2015 en 2024 is het aantal leerlingen afgenomen van ongeveer 1.546.000 leerlingen tot 1.461.300 leerlingen, een afname van 5,5%. Het aantal leerlingen is de afgelopen tien jaar gedaald in het bo en sbo (6,2% en 4,4%), maar toegenomen in het so en vso (18% en 2,8%).

Aantal schoolorganisaties afgenomen, meeste zijn eenpitters

Het afgelopen decennium is het aantal schoolorganisaties afgenomen van 1.085 in 2015 tot 857 in 2024. Dit komt neer op een afname van 21%. In 2024 bestaan de meeste schoolorganisaties uit één school (eenpitters), namelijk 40%, gevolgd door schoolorganisaties met tien tot negentien scholen (21%).

Sterke toename openstaande vacatures

De afgelopen tien jaar is het aantal openstaande vacatures sterk toegenomen. In 2024 waren dit er 2.800, ten opzichte van 500 in 2015. Hiermee had het po in 2024, in vergelijking met het vo en mbo samen, 900 openstaande vacatures minder.

Landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders afgenomen

Het lerarentekort is in 2024 ongeveer 7.730 fte (8,1% van de werkgelegenheid). Dit is een afname van 21% ten opzichte van 2023. Het tekort aan schoolleiders is ook gedaald, van 1.275 fte in 2023 tot 850 fte in 2024 (een afname van 33%). In 2024 is het schoolleiderstekort 9,8% van de werkgelegenheid. De grootste tekorten bestaan in de G5 en bij scholen met een hogere schoolweging.

Tekorten nemen eerst af, daarna toename verwacht

De verwachting is dat de tekorten aan leraren en schoolleiders iets afnemen tussen 2025 en 2028. Daarna wordt verwacht dat de tekorten weer toenemen.

Meer fte's vervuld door oop en lio

Oop'ers vervullen steeds meer fte, tussen 2020 en 2024 is dit toegenomen van 27.770 fte naar 35.790 fte (29%). Ook het aantal vervulde fte door lio is sterk gestegen, met 56,5% (van 367 fte naar 575 fte).

Aandeel 25-minners en 65-plussers afgelopen tien jaar toegenomen

De meeste opvallende verandering in leeftijdsopbouw is de toename van het aandeel 25-minners en 65-plussers, en de afname van de groep 55 tot 65 jaar. Zo is het aandeel 25-minners tussen 2015 en 2024 gestegen van 3% naar 7,2% en het aandeel 65-plussers van 0,4% naar 2%.

Aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond licht gestegen

In de periode 2017-2021 is het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in het personeel gestegen van 4 naar 5,1%. Ter vergelijking: In 2021 is dit in het vo 7,6%, mbo 9,9% en van de totale beroepsbevolking 13,5%.

Leraren krijgen steeds vaker direct vast contract

Het aantal vaste contracten is de afgelopen jaren gedaald, maar leraren krijgen wel steeds vaker direct een vast contract. In 2024 was dit voor 46% van de starters, ten opzichte van 14% in 2017.

Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) toegenomen

De totale personeelsuitgaven in het po bestaan, naast de reguliere formatie, ook uit PNIL. De uitgaven aan PNIL is de afgelopen jaren toegenomen van 2,5% in 2013 naar 4,9% in 2023.

Instroom van personeel fluctueert, uitstroom gestegen

Tussen 2019 en 2023 schommelde de instroom van personeel in het po tussen de 7,4% en 9,2%, terwijl de uitstroom steeg van 6,5% naar 9,4%. In 2023 ligt de uitstroom iets hoger dan de instroom.

Per saldo verliest po jaarlijks leraren aan het vo en mbo

Elk jaar stappen meer leraren over van het po naar het vo en mbo dan andersom. Over de periode 2019-2023 verliest het po hierdoor per saldo jaarlijks 234 leraren aan het vo en 112 leraren aan het mbo.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

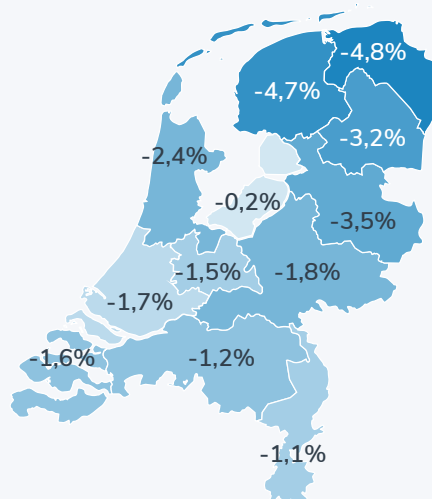


Bijlagen

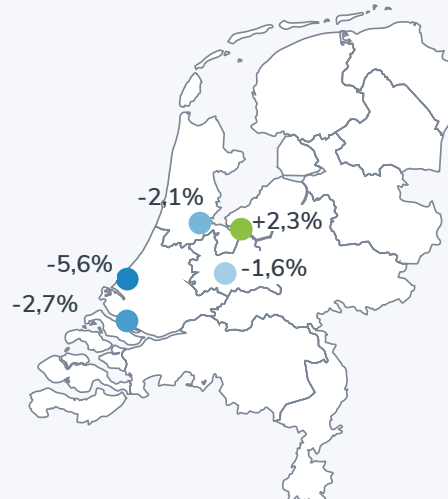


Leerlingen

Leerlingenontwikkeling per provincie,
2024 t.o.v. 2020



Leerlingenontwikkeling in G5-steden,
2024 t.o.v. 2020



Scholen



6.534 basisscholen in Nederland
in 2024, **1,9% minder** scholen
dan in 2020

bo	sbo	so	so/vso	vso
6.013	258	56	162	45

Aantal scholen per bestuur in 2024

1	2 t/m 4	5 t/m 9
39,9%	13,4%	15,2%
10 t/m 19	20 of meer	
20,9%	10,6%	

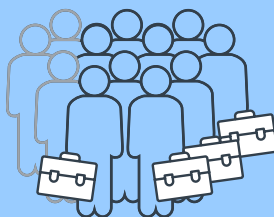


40% van de basisscholen is een pitter

Werkgelegenheid

Werkgelegenheid (in fte)
afgelopen jaren licht gedaald

2020	128.798
2021	133.717
2022	136.250
2023	135.631
2024	↓ 135.269



Minder fte leraren; toename directie
en onderwijsondersteuners

% verandering fte 2024 t.o.v. 2020



Directie
+1,1%



Leraren
-2,2%

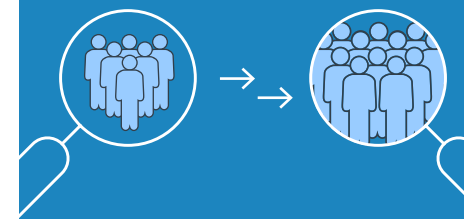


Oop
+29%

Vacatures

Aantal openstaande vacatures
gestegen van

500 in 2015
naar **2.800** in 2024



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Demografische samenstelling personeel



Man-vrouwverhouding stabiel:
82% vrouwen, **18%** mannen (in fte)



Aandeel **25-minners** en
65-plussers gestegen in alle
functiegroepen

Aandeel po-medewerkers met
niet-westerse migratieachtergrond
gestegen van 4,0% in 2017
naar **5,1%** in 2021.



Tekorten

Landelijk tekort aan leraren
7.730 fte (8,1%),
vorig jaar: 9.760 fte

Landelijk schoolleiderstekort
850 fte (9,8%),
vorig jaar: 1.275 fte

Baankenmerken

Aandeel vaste contracten afgelopen jaar licht gestegen onder leraren en oop'ers

Aandeel vaste contracten in fte 2024

Directie
Leraren
Oop'ers



90,6%
90,3%
79,6%

Uitgaven PNIL gestegen van
2,5% van personeelslasten
in 2013
naar **4,9%** in 2023.



Mobiliteit

Uitstroom personeel 2023

po	vo	mbo
8,4%	10,6%	12,2%

Afgelopen jaren vertrokken er meer leraren
uit de G5 dan dat er instroom was vanuit
andere gemeenten.



Hoogste uitstroom van personeel
onder 55-plussers (**36%**)

Hoogste instroom van personeel
onder 35-minners (**56%**)



Relatieve tekort per onderwijssoort

	Lerarentekort		Schoolleiderstekort
bo	8,0%		10,1%
sbo	7,8%		5,3%
(v)so	8,4%		9,1%

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



4.1 Leerlingen

Ontwikkeling van het aantal leerlingen

De behoefte aan onderwijspersoneel hangt nauw samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Sinds 2015 daalt dit aantal gestaag, al verschilt de daling sterk per regio, onderwijstype en denominatie. In deze paragraaf brengen we de belangrijkste ontwikkelingen in kaart.

Aantal leerlingen blijft dalen

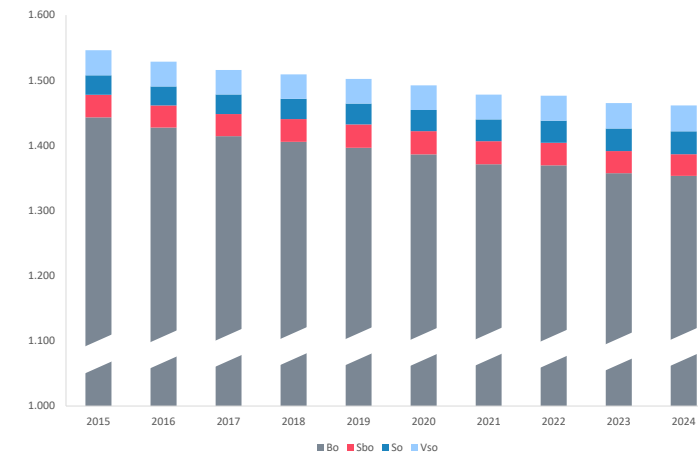
Sinds 2015 is het aantal leerlingen in het po aan het dalen (figuur 4.1).⁴² Tussen 2015 en 2024 is het aantal leerlingen afgenomen van ongeveer 1.546.000 leerlingen tot 1.461.300 leerlingen. Dit komt neer op een afname van 85.000 leerlingen, oftewel 5,5%. Doordat er steeds minder geboortes zijn in Nederland, daalt ook het aantal leerlingen in het po.⁴³

De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt per onderwijstype. Het aantal leerlingen is de afgelopen tien jaar gedaald in het basisonderwijs (bo, 6,2%) en speciaal basisonderwijs (sbo, 4,4%). Zowel in het speciaal onderwijs (so) als in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) nam het aantal leerlingen toe met respectievelijk ruim 18% en 2,8%.

⁴² Exclusief bao trekkende bevolking (kinderen van kermisexploitanten, circus-medewerkers en schippers).

⁴³ CBS (z.d.). Geboorte; kerncijfers, op: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85722NED/table?ts=1750164295948>

Figuur 4.1 Ontwikkeling aantal leerlingen po (x 1.000)



Bron: OCW in Cijfers

Regionale verschillen in daling aantal leerlingen

Tussen 2020 en 2024 is het totaal aantal leerlingen met ongeveer 2% afgenomen. Hoewel deze daling landelijk zichtbaar is, zijn er regionale verschillen (zie figuur 4.2). De leerlingendaling was het grootst in Groningen (-4,8%) en Friesland (-4,7%). In Flevoland bleef de daling echter beperkt tot slechts 0,2%.

Ook binnen de vijf grote steden zien we onderlinge verschillen in de ontwikkeling van leerlingaantallen. Alleen in Almere was sprake van een duidelijke toename: het aantal leerlingen steeg daar tussen 2020 en 2024 met 2,3%. In Den Haag was de daling het sterkst met 5,6%, wat aanzienlijk meer is dan het landelijk gemiddelde. Ook in Rotterdam (-2,7%), Amsterdam (-2,1%) en Utrecht (-1,6%) nam het aantal leerlingen af.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



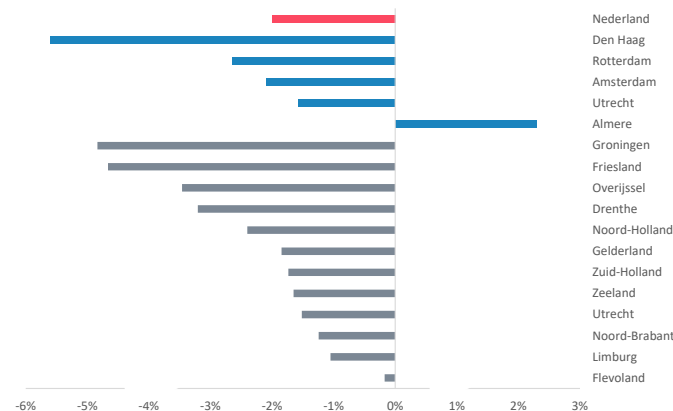
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Figuur 4.2 Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen po naar provincie en G5, 2020-2024



Bron: DUO



Effect van stijgende huizenprijzen op geboortecijfers

Uit onderzoek blijkt dat in regio's waar de huizenprijzen het sterkst zijn gestegen het geboortecijfer het meest is afgenomen.⁴⁴ De situatie op de woningmarkt kan jongvolwassenen ertoe brengen om het krijgen van kinderen uit te stellen of hier helemaal van af te zien. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat zij moeite hebben met het vinden van een woning om een gezin te stichten, of dat hoge woonlasten weinig financiële ruimte bieden. Doordat met name in de G4 de huizenprijzen veel zijn gestegen, kan dit een oorzaak zijn voor de daling van het aantal leerlingen in de G4 sinds 2019.

⁴⁴ Van Wijk, D., (NIDI, 2024). Stijgende huizenprijzen deels verantwoordelijk voor daling geboortecijfer, op: <https://nidi.nl/demos/stijgende-huizenprijzen-deels-verantwoordelijk-voor-daling-geboortecijfer>

Aantal leerlingen op interconfessionele, islamitische en joodse scholen gestegen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt ook tussen denominaties. Nog steeds krijgen de meeste leerlingen les op rooms-katholieke scholen (32%), openbare scholen (29%) en protestant-christelijke scholen (22%). Het leerlingenaantal op deze scholen is tussen 2020 en 2024 afgenomen, met achtereenvolgens 4%, 3% en 4%.

Er is sprake van een verschuiving in de verdeling van leerlingen over kleinere denominaties. Zo is het aantal leerlingen op interconfessionele scholen de afgelopen vijf jaar met 45% toegenomen (van 5.131 naar 7.419). Ook joodse en islamitische scholen laten een duidelijke groei zien, met respectievelijk 34% (van 332 naar 446) en 29% (van 16.034 naar 20.763). Daarentegen is het leerlingaantal op hindoeïstische scholen juist afgenomen met 21% (van 1.353 naar 1.070).



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



4.2 Schoolorganisaties

Kenmerken van scholen en schoolorganisaties

De daling van het aantal leerlingen in het po werkt door in de structuur van het onderwijsveld. Niet alleen neemt het aantal scholen af, ook het aantal schoolorganisaties daalt al jaren. In deze paragraaf bekijken we hoe het aantal scholen, de gemiddelde schoolgrootte en het aantal schoolorganisaties zich de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Daarbij is er ook aandacht voor verschillen tussen onderwijssoorten en de verdeling van leerlingen over schooltypen.

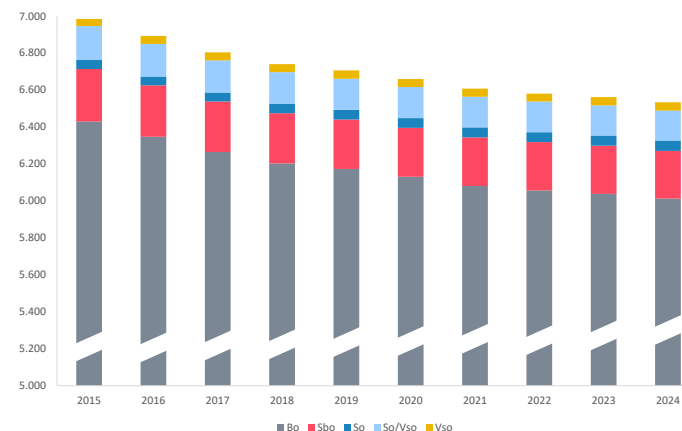
Aantal scholen daalt ook

Mede doordat het aantal leerlingen is gedaald, neemt ook het aantal scholen in het po af (figuur 4.3). Zo is het aantal scholen gedaald van 6.985 in 2015 tot 6.534 in 2024, een afname van 6,5%. Dit is meer dan de daling van het aantal leerlingen (5,5%) in deze periode. De afname in het aantal scholen komt, naast het afnemen van leerlingaantal, door schaalvergroting waarbij scholen zijn gefuseerd of opgeheven.⁴⁵ Ook de afgelopen vijf jaar houdt de daling in scholen gelijke tred met de daling in leerlingen (ongeveer 2%).

Gemiddeld gezien zijn scholen tussen 2020 en 2024 niet groter geworden; de gemiddelde schoolgrootte is licht gedaald met 0,1%. Deze daling is het sterkst in het bo met 0,4% en in het sbo met 4,4%. Tegelijkertijd is in het so, vso en gecombineerd so/vso juist sprake van groei, met respectievelijk 6,1%, 10,2% en 7,6%.

Kijken we alleen naar de afgelopen vijf jaar, dan blijkt dat het aantal scholen waar zowel so als vso wordt aangeboden het meest is afgenomen (3,6%). Het aantal so-scholen en vso-scholen is juist toegenomen met respectievelijk 7,7% en 2,3%. Dit komt overeen met de toename van het aantal so- en vso-leerlingen de afgelopen vijf jaar (respectievelijk 7,7% en 5,4%).

Figuur 4.3 Ontwikkeling aantal scholen (hoofdvestigingen) po, 2015-2024



Bron: OCW in Cijfers

⁴⁵ OCW in cijfers (2025). Aantal scholen in het primair onderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/instellingen/aantal-scholen-in-het-primair-onderwijs>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Opheffingsnorm en sluiting van scholen in het po

Door dalende leerlingenaantallen moeten steeds meer scholen sluiten. Volgens de opheffingsnorm moet op een school een minimum aantal leerlingen zitten.⁴⁶ In het po is de opheffingsnorm afhankelijk van de leerlingdichtheid in een gemeente: in dichtbevolkte gemeenten kan voor een school met een hoger leerlingaantal eerder sluiting aan de orde zijn dan in dunbevolkte gemeenten (minimaal 23 leerlingen). Als een school drie jaar onder deze norm komt, verliest de school zijn inkomsten en moet de school sluiten. De medezeggenschapsraad heeft hierbij adviesrecht en instemmingsrecht. Soms kan een school beroep doen op een uitzonderingssituatie, waardoor de school open kan blijven. Uit onderzoek blijkt dat er geen bewijs is voor een verband tussen de grootte van een school en de prestaties van leerlingen.⁴⁷ Wel zijn grotere scholen en besturen vaker professioneler georganiseerd en zijn de gemiddelde kosten per leerling lager.

Gemiddeld aantal leerlingen so- en vso-scholen gestegen, bo-scholen stabiel

In lijn met een toename van het aantal leerlingen, is het gemiddeld aantal leerlingen tussen 2020 en 2024 ook toegenomen op vso- (ruim 10%), so/vso- (7,6%) en so-scholen (6,1%). Met 324 leerlingen zitten gemiddeld de meeste leerlingen op scholen waar zowel so als vso

⁴⁶ Rijksoverheid (z.d.). Sluiten van scholen, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerlingendaling/sluiten-van-scholen>

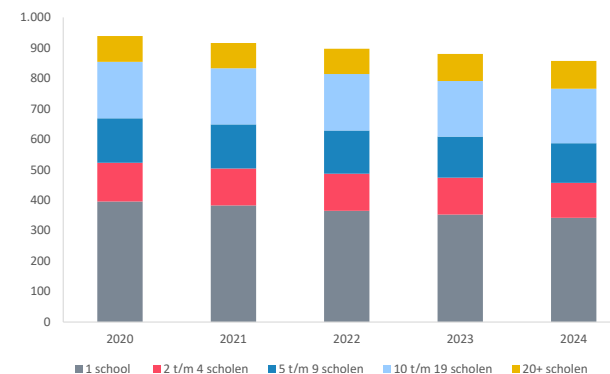
⁴⁷ Oberon (2020). Dorpschool of leerfabriek?, op: <https://www.poraad.nl/system/files/2023-01/rapport-Dorpschool-of-leerfabriek.pdf>

wordt gegeven. Hierna volgen het vso (279) en bo (225). Het gemiddeld aantal leerlingen op bo-scholen is al jarenlang ongeveer hetzelfde.

Afname aantal schoolorganisaties

Het aantal schoolorganisaties nam het afgelopen decennium ook af.⁴⁸ In 2024 waren er 857 schoolorganisaties in het po, terwijl dit er in 2015 nog 1.085 waren. Dit betekent een afname van 21%. De afgelopen vijf jaar is het aantal schoolorganisaties iets minder snel afgenomen, namelijk met 8,7% (van 939 naar 857, figuur 4.4). In deze periode is het aandeel schoolorganisaties dat bestaat uit één school (eenpitters) afgenomen van 42% tot 40%, waarmee de meeste schoolorganisaties eenpitters zijn in 2024. Het aandeel schoolorganisaties met twintig of meer scholen is als enige groep toegenomen, van 9,1 naar zo'n 11%.

Figuur 4.4 Ontwikkeling aantal schoolorganisaties po, 2020-2024



Bron: DUO

⁴⁸ DUO (2023), open onderwijsdata, bewerking MOOZ/CAOP.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Vacatures en tekorten in de sector

In deze paragraaf bekijken we de aanvullende personeels-behoefte in het po. We bespreken eerst de vacatures, onderverdeeld in openstaande, ontstane en vervulde vacatures.⁴⁹ Vervolgens komen de tekorten aan leraren en schoolleiders aan bod.

Sterke toename openstaande vacatures

Het aantal openstaande vacatures in het po is de afgelopen tien jaar sterk toegenomen, van 500 in 2015 naar 2.800 in 2024 (figuur 4.5).⁵⁰ Ter vergelijking: in het vo en mbo samen steeg het aantal openstaande vacatures in dezelfde periode van 1.400 naar 3.700. In 2024 had het po dus 900 openstaande vacatures minder dan het vo en mbo samen.

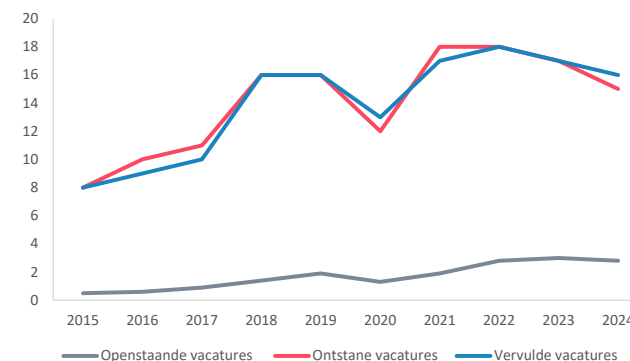
Ontstane en vervulde vacatures recent licht afgenomen

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is tussen 2015 en 2024 sterk toegenomen. Het aantal ontstane vacatures steeg van 8.000 naar 15.000 en het aantal vervulde vacatures steeg van 8.000 naar 16.000.

⁴⁹ Openstaande vacatures zijn vacatures waar nog geen personeel voor is gevonden. Ontstane vacatures zijn vacatures die tijdens de verslagperiode zijn ontstaan. Vervulde vacatures zijn vacatures die tijdens de verslagperiode zijn vervuld.

⁵⁰ CBS (2024). Vacatures (openstaande, ontstane en vervulde); overheid en onderwijs, op: <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=5010#/CBS/nl/datas-et/80472ned/table>

Figuur 4.5 Ontwikkeling openstaande, ontstane en vervulde vacatures po (x1.000), 2015-2024



Bron: CBS

Vacatures naar onderwijssoort en functie

In het schooljaar 2023/2024 zijn in het po in totaal 16.260 vacatures ontstaan.⁵¹ In het vo en sbo was het grootste deel van de ontstane vacatures voor de functie van leraar (respectievelijk 68% en 54%), terwijl in het (v)so de meeste vacatures ontstonden voor 'overige ondersteuners' (figuur 4.6). Dit komt doordat er in het (v)so meer ondersteunend personeel werkt. In het vo zijn 17.430 vacatures

⁵¹ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/17/eindrapport-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2024> Sinds 2023 hanteert OCW een nieuwe onderzoeksofzet voor het in kaart brengen van vacatures binnen het po, hierdoor heeft een trendbreuk plaatsgevonden vanaf 2022-2023. Tekorten worden vanaf heden rechtstreeks bij scholen opgevraagd, waardoor het aantal vacatures minder inzichtelijk en urgent geworden is. Ter vervanging wordt gebruik gemaakt van CBS-data die online vacatures en kwartaal enquêtes combineert.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

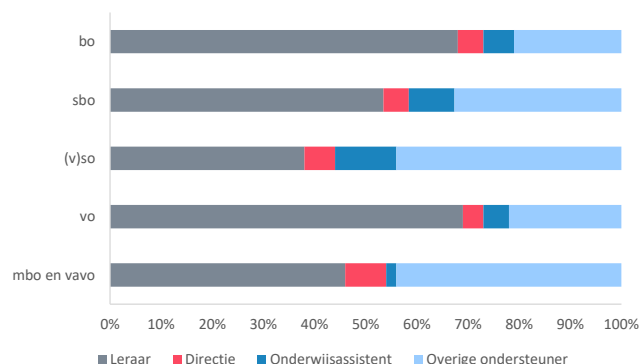


Bijlagen



ontstaan (waarvan 69% voor leraar), en in het mbo en vavo zijn 5.500 vacatures ontstaan (ongeveer evenveel voor de functie leraar en 'overige ondersteuners').

Figuur 4.6 Ontwikkeling ontstane vacatures naar onderwijssoort en functie, schooljaar 2023/2024



Bron: Ministerie van OCW

Kijken we specifiek naar het aantal vacatures voor leraren in fte, dan zien we dat in schooljaar 2023/2024 in het po 6.290 fte aan vacatures zijn ontstaan. Deze zijn als volgt verdeeld over de onderwijssoorten: bo 5.410 fte, sbo 440 fte en (v)so 440 fte.



Aantal vacatures ontstaan per onderwijssoort in schooljaar 2023/2024

bo 13.340 sbo 1.220 (v)so 1.700

Tekorten in beeld gebracht

Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature; scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen van klassen of het inzetten van onbevoegde leraren. Sinds 2021 worden de personeelstekorten in het po, openstaande vacatures en verborgen tekorten landelijk in beeld gebracht.⁵² Het gaat hierbij om reguliere posities en vervangingsposities.

Afname landelijke tekorten

In 2024 bedraagt het landelijk tekort aan leraren in het po ongeveer 7.730 fte, wat neerkomt op 8,1% van de totale werkgelegenheid. Vergeleken met 2023 is dit een afname van bijna 21%, toen het tekort nog op 9.760 fte lag.

Het lerarentekort is redelijk gelijkmatig verdeeld over het bo, sbo en (v)so (figuur 4.7). Het landelijk tekort aan schoolleiders ligt met 9,8% (850 fte in 2024) in relatieve zin iets hoger. Wel is dit tekort meer gedaald dan het lerarentekort. In 2023 was het tekort aan schoolleiders nog 1.275 fte, een afname van ruim 33%. Hier zien we grote verschillen tussen de onderwijssoorten: het hoogste tekort is in het bo (10,1%), gevolgd door het (v)so (9,1%) en sbo (5,3%). Veel schoolleiders in het funderend onderwijs geven aan dat er naast de tekorten aan leraren en schoolleiders een tekort is aan ondersteunend personeel, met name aan onderwijsassistenten.⁵³

⁵² Centerdata (2024). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2024, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/personeelstekorten-primair-onderwijs-peildatum-1-oktober-2024>

⁵³ Inspectie van het Onderwijs (2024). Technisch rapport dagelijkse oplossingen leraren- en schoolleiderstekort. De Staat van het Onderwijs 2024. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



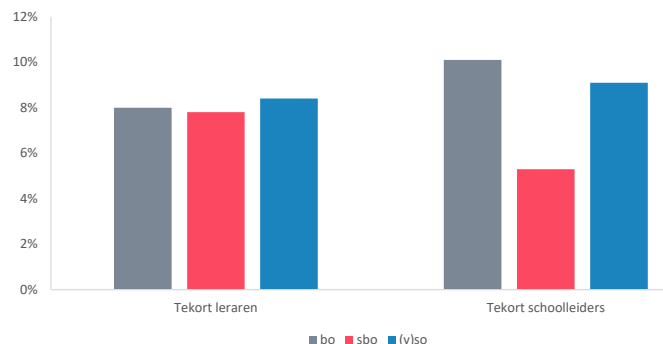
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Figuur 4.7 Tekort aan leraren en schoolleiders naar onderwijssoort (% van de werkgelegenheid), 2024



Bron: Centerdata

Verwachte ontwikkeling van de tekorten

De landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders nemen naar verwachting tussen 2025 en 2028 licht af.⁵⁴ Deze afname lijkt echter van tijdelijke aard. Na 2028 wordt verwacht dat de tekorten aan leraren en schoolleiders weer toenemen. De tekorten blijven naar verwachting het hoogst in de G5.

Grote verschillen tussen scholen buiten de G5

De tekorten aan leraren en schoolleiders verschillen sterk tussen scholen. Buiten de G5 geeft 53% van de scholen aan geen lerarentekort te ervaren, terwijl 3% kampt met een tekort van meer dan 30%. Voor schoolleiders is het beeld anders: 90% van de scholen buiten de G5 ervaart geen tekort, maar 7% rapporteert een tekort groter dan 30%.

⁵⁴ Centerdata (2024), Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024, op: <https://mirrorpedia.nl/content/arbeidsmarkttramingen-onderwijs-2024.pdf>
Dit rapport bespreekt alleen ontwikkelingen van regulier personeel (exclusief vervanging) per peildatum (1 oktober van ieder jaar).

Regeling voor het inzetten van professionals uit andere sectoren voor aanpak lerarentekort

Onder de regeling 'Andere dag- en weekindeling G5' (2020-2024) mochten scholen in de G5-gemeenten tot 22 uur per maand professionals uit andere sectoren inzetten voor activiteiten gericht op creatieve, sociale, technische of digitale vaardigheden. Uit de [eindrapportage](#) van SEO waarin de regeling geëvalueerd is, blijkt dat 61 scholen gebruik hebben gemaakt van de regeling. Schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervoeren vooral positieve effecten op de continuïteit van het onderwijs en verminderde personeelstekorten. Ook hoeven leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden en zorgde de inzet van professionals voor een verrijking van het curriculum. Iets minder positief is men over de effecten op de onderwijskwaliteit. Belangrijke succesfactoren en knelpunten zijn: de pedagogische en didactische vaardigheden van de professional, goede ondersteuning en begeleiding van de professional en de samenwerking en afstemming tussen andere professionals en de school. Ook is draagvlak binnen de school, bij ouders en bij leerlingen een randvoorwaarde voor de succesvolle inzet.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



De schoolweging blijkt samen te hangen met het leraren-tekort. Scholen met een hoge en zeer hoge schoolweging hebben een lerarentekort van respectievelijk 11,4% en 13,5%, ongeveer twee keer zo veel als scholen met een lagere schoolweging (5,5% tot 5,8%). Voor schoolleiders is er geen duidelijk verband: de hoogste tekorten komen voor op scholen met een zeer lage (9,9%), gemiddelde (11,1%) en zeer hoge (12,2%) schoolweging.

Grootste tekorten in de G5

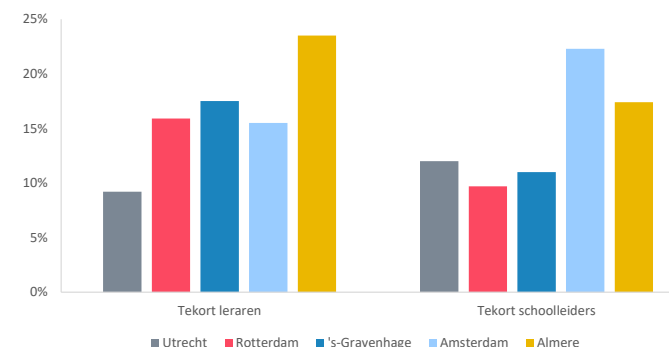
De grootste tekorten aan leraren en schoolleiders zijn zichtbaar in de G5.⁵⁵ In 2024 is het lerarentekort in de G5 gemiddeld 15,9%, fors boven het landelijk gemiddelde van 8,1%. Binnen de G5 zijn Almere (23,5%) en Den Haag (17,5%) de uitschieters (figuur 4.8). Opvallend is dat het schoolleiderstekort in de G5 relatief gezien juist iets lager ligt dan het lerarentekort, namelijk 14,8%. De grootste tekorten aan schoolleiders zijn te vinden in Amsterdam (22,3%) en Almere (17,4%). Hoewel ook andere regio's nog steeds met aanzienlijke tekorten kampen, blijven de uitdagingen in de grote steden het meest nijpend.

Ook binnen de G5 grote verschillen tussen scholen

Binnen de G5 geeft slechts 16% van de scholen aan geen lerarentekort te hebben, terwijl 17% kampt met een tekort van meer dan 30%. Voor schoolleiders ligt het beeld iets gunstiger: 88% van de scholen ervaart geen tekort. Anderzijds geeft 9% aan een tekort van meer dan 30% te hebben.

Ook binnen de G5 is er een verband tussen lerarentekorten en schoolweging. Scholen met een hoge en zeer hoge schoolweging hebben de grootste tekorten, met respectievelijk 21,8% en 19,8%. Voor de schoolleiderstekorten is het verband met schoolweging wederom beperkt. Scholen met een hoge schoolweging ervaren het grootste tekort (22,1%), gevolgd door scholen met een lage en zeer hoge schoolweging (respectievelijk 13% en 13,2%).

Figuur 4.8 Tekort aan leraren en schoolleiders
(% van de werkgelegenheid), 2024



Bron: Centerdata

⁵⁵ Centerdata (2024). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2024, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/personeelstekorten-primair-onderwijs-peildatum-1-oktober-2024>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Handreiking 'Onderwijs organiseren in tijden van tekorten'

Het tekort aan leraren en schoolleiders zet het primair onderwijs onder grote druk, met grotere klassen, minder individuele aandacht en hogere werkdruk. De [handreiking 'Onderwijs organiseren in tijden van tekorten'](#) van het Arbeidsmarktplatform PO biedt scholen inspiratie, praktijkvoorbeelden, bouwstenen en een routekaart om het onderwijs anders in te richten. Deze handreiking is geen blauwdruk, maar stimuleert scholen om, samen met hun team en betrokkenen, eigen oplossingen te ontwikkelen die passen bij hun unieke situatie. Het uitgangspunt is open dialoog en het durven loslaten van traditionele werkwijzen. Ontwikkeld in samenwerking met sociale partners, ondersteunt deze handreiking schoolorganisaties die te maken hebben met personeels tekorten bij het organiseren van werkbaar en kwalitatief goed onderwijs.

4.3 Huidige werkenden in de sector

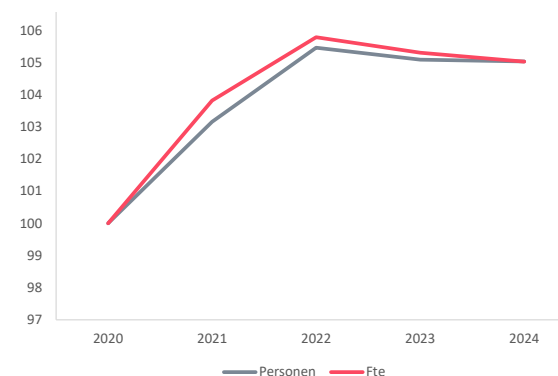
Aantal werkenden

Om de vraag naar personeel in het po goed te begrijpen, is inzicht in de huidige werkenden essentieel. De afgelopen jaren is het aantal mensen dat in het po werkt gestegen, al verschilt deze ontwikkeling per regio en per onderwijssoort. In deze paragraaf kijken we naar de omvang, samenstelling en spreiding van de werkenden in het po.

Aantal werkenden daalt licht

De afgelopen vijf jaar is het aantal mensen dat in het po werkt gestegen naar 190.760 personen, wat neerkomt op een stijging van 5% (figuur 4.9). Ook het aantal vervulde fte is met 5% gestegen, naar 135.300 fte in 2024. Zowel het aantal werkzame personen als het aantal vervulde fte is sinds 2022 licht afgenomen. De gelijke trend voor aantal personen en fte betekent dat onderwijspersoneel gemiddeld hetzelfde aantal fte blijft werken.

Figuur 4.9 Ontwikkeling aantal werkenden po (index: 2020 = 100)



Bron: DUO



Verdeling aantal werkenden (in fte) naar onderwijssoort

bo **79%** (106.840)
sbo **4,5%** (6.060)
(v)so **16,5%** (22.360)

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



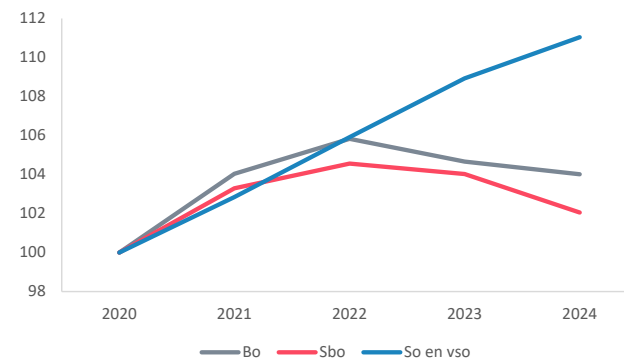
Bijlagen



Aantal werkenden in het so en vso gestegen, in mindere mate in het bo en sbo

Het aantal leerlingen en aantal scholen in het so en vso is de afgelopen jaren gestegen (figuur 4.10). Logischerwijs zien we dit ook voor het aantal fte, met een toename van 11% tussen 2020 en 2024. Ook is het aantal werkenden (in fte) in het bo en sbo in deze periode toegenomen, al is er sinds 2022 sprake van een lichte afname.

Figuur 4.10 Ontwikkeling aantal werkenden (in fte) po per onderwijssoort (index: 2020 = 100)



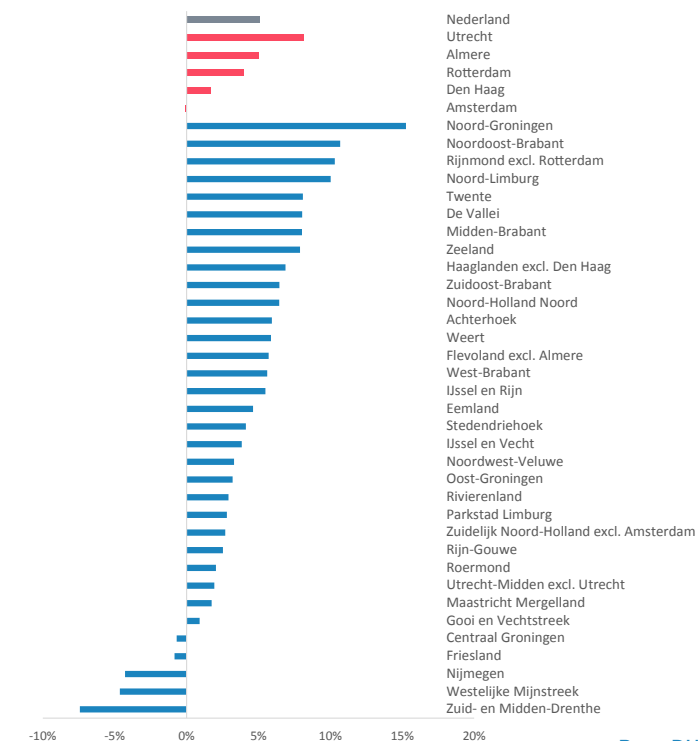
Bron: DUO

⁵⁶ Deze gegevens zijn gebaseerd op de RPA-regio's. De Regionale Platforms Arbeidsmarkt heeft 34 RPA-gebieden afgeleid uit de 131 werkgebieden van de UWV WERKbedrijf (voorheen Centraals voor Werk en Inkomen). Deze gebieden zijn in het bestand van DUO verder uitgesplitst naar 39 RPA-gebieden, waarbij de vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) apart zijn benoemd.

Aantal werkenden gestegen in meeste regio's

Landelijk is het aantal werkenden (in fte) gestegen, maar er bestaan grote regionale verschillen (figuur 4.11).⁵⁶ Tussen 2020 en 2024 vond de grootste toename plaats in Noord-Groningen met 15%. Tegelijkertijd zijn er regio's waar het aantal werkenden is afgenomen, met name in Zuid- en Midden-Drenthe (7,4%). Deze verschillen kunnen verschillende oorzaken hebben, zoals de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

Figuur 4.11 Procentuele ontwikkeling aantal werkenden (fte) po naar arbeidsmarktregio, 2020-2024



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



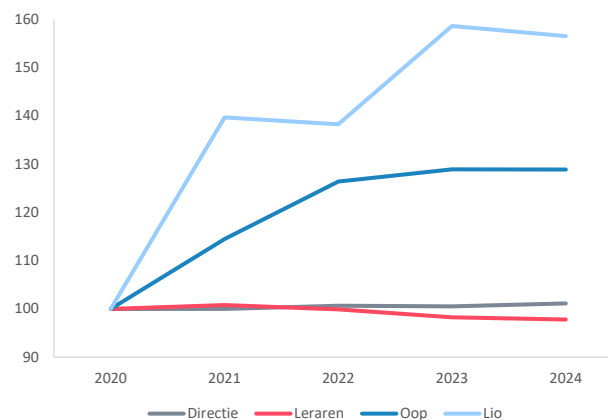
Bijlagen



Vervulde fte's door oop en lio toegenomen

Het aantal werkenden (in fte) verandert niet voor alle functiegroepen op dezelfde manier (figuur 4.12). Sinds 2020 is het aantal fte vervuld door onderwijsondersteunend personeel (oop) sterk toegenomen met 29%, van 27.770 fte naar 35.790 fte. Voor leraren in opleiding (lio) is het gestegen met 56,5%, terwijl het voor leraren is afgenomen met 2,2%.⁵⁷

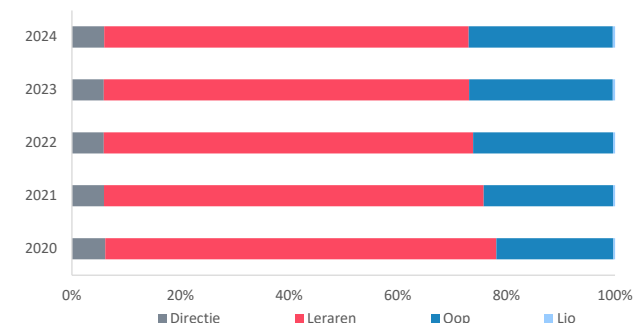
Figuur 4.12 Ontwikkeling aantal werkenden (in fte) po naar functie, (index: 2020 = 100)



Bron: DUO

De verdeling van het aantal werkenden (in fte) in 2024 is als volgt: directie 8.000 fte, leraren 90.700 fte, oop 35.800 fte en lio 575 fte. Figuur 4.13 toont de verdeling van het aantal werkenden naar functie over de afgelopen vijf jaar.

Figuur 4.13 Verdeling aantal werkenden (fte) po naar functie,



Bron: DUO



Het gemiddeld aantal leerlingen per leraar (de leerling-leraarratio) is al jaren stabiel in alle onderwijssoorten

bo 17,7 sbo 9,2 (v)so 6,9

⁵⁷ Deze data geven de situatie tot en met 1 oktober 2024 weer. Eventuele effecten van het aflopen van de NPO-subsidie zijn daarom nog niet zichtbaar.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Wensen, inzet en ontwikkelmogelijkheden van oop'ers

De afgelopen jaren is het aantal oop'ers in het primair onderwijs toegenomen. Ze vervullen uiteenlopende taken binnen en buiten de klas, zoals pedagogische ondersteuning, administratief werk en ondersteuning bij techniek of ICT. Hoewel hun bijdrage steeds belangrijker wordt, is nog weinig bekend over wat inzet van oop'ers precies inhoudt. Uit [onderzoek](#) van CAOP, MOOZ en Centerdata (2025) blijkt dat er veel variatie is in de ambities, rollen en behoeften van oop'ers. Tegelijkertijd is er bij zowel werkgevers als oop'ers zelf weinig zicht op ontwikkelmogelijkheden en ligt het initiatief voor ontwikkeling vaak bij de medewerker zelf. Beter zicht op hun wensen en de mogelijkheden tot gerichte inzet kan bijdragen aan effectievere ondersteuning van het onderwijsproces.

Demografische samenstelling van het personeel

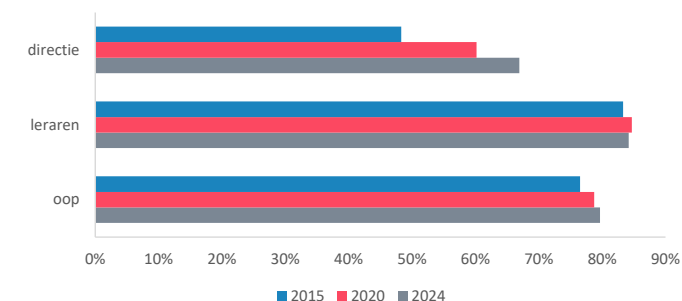
De demografische samenstelling van het personeel is belangrijk voor het inschatten van de toekomstige personeelsbehoefte. Een relatief hoog aandeel oudere medewerkers betekent dat er de komende jaren veel personeel met pensioen zal gaan. Tegelijkertijd brengen jongere generaties nieuwe verwachtingen mee over bijvoorbeeld werk-privébalans, ontwikkelmogelijkheden en werkcultuur. Ook verschillen in achtergrond zijn van invloed op de dynamiek in teams en de manier waarop beleid wordt vormgegeven. In deze paragraaf gaan we in op

de samenstelling van het personeel, met aandacht voor leeftijd, man-vrouwverhouding en migratieachtergrond.

Man-vrouwverhouding stabiel, meer vrouwen in de directie

De afgelopen vijf jaar bleef het aandeel vrouwen (fte) in het po stabiel rond de 82%. Alleen in het afgelopen jaar nam het aantal fte vervuld door vrouwen licht af, terwijl dat van mannen iets steeg. Over een langere periode is wel een toename zichtbaar in het aandeel vrouwen (fte): van circa 80% in 2015 naar 82% in 2024. In aantal personen ligt het aandeel vrouwen hoger (figuur 4.14). In 2024 is 85% van de medewerkers vrouw. Dit verschil treedt op doordat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen.

Figuur 4.14 Aandeel vrouwen werkzaam (in fte) in het po (2015, 2020 en 2024)



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

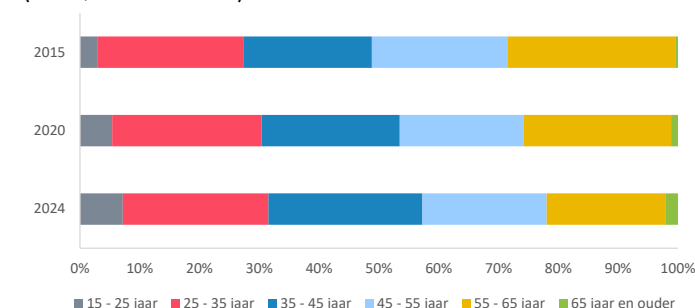


Binnen de directie is het aandeel vrouwen de afgelopen vijf jaar sterk toegenomen. Van 60% in 2020 naar 67% in 2024. In 2015 was dat nog ruim 48%. Bij leraren is het aandeel vrouwen na een lichte stijging tot 2021 weer iets gedaald, naar 84,2% in 2024. Onder oop'ers steeg het aandeel vrouwen (fte) van 76,5% in 2015 naar bijna 80% in 2024.

Aandeel 25-minners en 65-plussers toegenomen

De leeftijdsopbouw van het personeel is het afgelopen decennium flink veranderd (figuur 4.15). Meest opvallend is de toename in het aandeel 25-minners en 65-plussers en de afname van de groep tussen 55 en 65 jaar. Tussen 2015 en 2025 is het aandeel 25-minners toegenomen van 3% naar 7,2%, terwijl het aandeel 65-plussers is gestegen van 0,4% naar 2%. De groep tussen de 55 en 65 jaar is in deze periode afgenomen van 28% tot 18%. De daling van het aantal fte gewerkt door personeel tussen 55 en 65 jaar kan een mogelijk gevolg zijn van het uitstromen naar vervroegd pensioen en de inzet van een Generatiepact, waarmee oudere werknemers minder uren kunnen werken en jongere medewerkers meer uren. Waar eerst nog minder dan de helft van het personeel onder de 45 jaar was, is dat in 2024 ruim 57%. Dit betekent dat de komende jaren minder personeel zal uitstromen vanwege pensionering.

Figuur 4.15 Leeftijdsverdeling personeel (in fte) po (2015, 2020 en 2024)

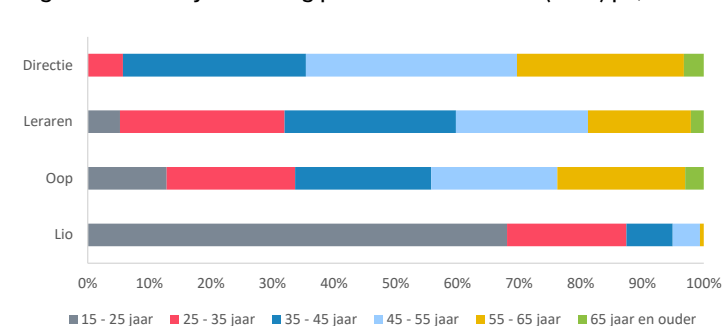


Bron: DUO

Leraren en oop'ers relatief jonger dan directieleden

Leraren en oop'ers zijn gemiddeld wat jonger, terwijl directieleden over het algemeen wat ouder zijn (figuur 4.16). Zo is meer dan de helft van de leraren tussen de 25 en 45 jaar en is 56% van de oop'ers jonger dan 45 jaar. Het directiepersoneel is gemiddeld ouder: bijna twee derde is ouder dan 45 jaar.

Figuur 4.16 Leeftijdsverdeling personeel naar functie (in fte) po, 2024



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



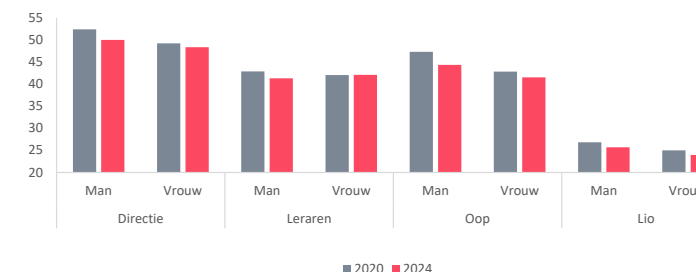
Arbeidsmarktpositie oudere leraren in het po

Oudere leraren en docenten vormen een zeer diverse groep: sommigen blijven gezond en gemotiveerd tot aan hun pensioen, terwijl anderen voortijdig uitvallen of willen stoppen. Uit [onderzoek van het Ministerie van OCW](#) blijkt dat formeel ouderenbeleid ontbreekt op veel scholen, hoewel er vaak wel aandacht is voor duurzame inzetbaarheid in het algemeen. Oudere medewerkers zijn kritischer over personeelsbeleid, vooral bij gebrek aan persoonlijke aandacht door leidinggevendenden. Regionale samenwerking om oudere werknemers te behouden is nog schaars, terwijl samenwerkingsverbanden zowel op micro- als macroniveau effect hebben op personeelsbehoud.

Mannen in het po gemiddeld ouder dan vrouwen, behalve bij leraren

In 2024 zijn mannen in het po over het algemeen gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's (figuur 4.17). Leraren vormen hierop een uitzondering: vrouwelijke leraren zijn gemiddeld juist ouder dan hun mannelijke collega's (42,1 jaar tegenover 41,3 jaar). Deze verhouding is sinds 2020 veranderd, want toen waren mannelijke leraren nog gemiddeld één jaar ouder. Bij alle andere functies zijn mannen gemiddeld ouder dan vrouwen, al is het verschil de afgelopen vijf jaar kleiner geworden.

Figuur 4.17 Gemiddelde leeftijd personeel (in fte) po



Bron: DUO

Lichte stijging aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond

Het aandeel werkenden in het po met een niet-westerse migratieachtergrond is tot en met 2021 bekend. In de periode 2017-2021 is dit aandeel met ruim een kwart gestegen van 4,0% in 2017 tot 5,1% in 2021. In vergelijking met het vo (7,6%) en mbo (9,9%) blijft het aandeel werkenden in het po met een niet-westerse migratieachtergrond achter. Ook is dit aandeel nog altijd een stuk lager dan het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de totale beroepsbevolking (13,5% in 2021).

Baankenmerken werkenden

De manier waarop werkenden in het po worden ingezet, verandert geleidelijk. In deze paragraaf gaan we in op de baankenmerken, zoals de aard van de contracten, de aanstellingsomvang van personeel en de inzet van personeel niet in loondienst (PNIL).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Nog steeds veel vaste contracten, ook onder starters

Het merendeel van de onderwijsmedewerkers in het primair onderwijs heeft een vast contract, 87% in 2024. Daarmee ligt het aandeel vaste contracten in het po hoger dan in het voortgezet onderwijs en mbo, waar dit op 81% ligt.⁵⁸ Hoewel het percentage vaste contracten sinds 2015 iets is afgenomen – van 92% in 2015 naar 85% in 2022 – lijkt de trend nu weer voorzichtig te keren.

Een positieve ontwikkeling is dat startende leraren steeds vaker direct een vast contract krijgen. In cohort 2017 kreeg slechts 14% van de starters een vast contract, terwijl dit aandeel in cohort 2024 gestegen is naar 46%. Dit wijst op een verbeterde arbeidsmarktpositie voor beginnende leraren en een grotere bereidheid van werkgevers om hen aan zich te binden.

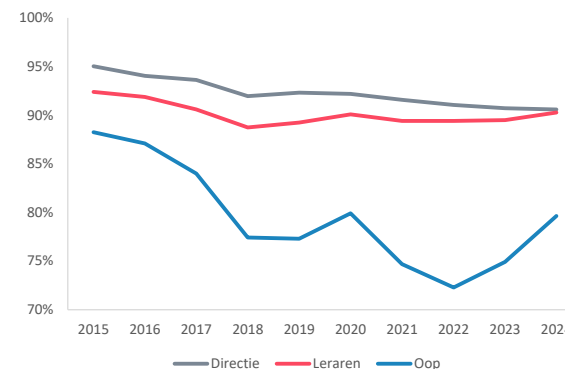
De afname van het aandeel vaste contracten kan deels worden verklaard door pensionering van medewerkers met een vast contract en de vervanging door nieuwe medewerkers met een tijdelijk contract. Daarnaast zijn de afgelopen jaren veel medewerkers aangenomen via de werkdrukmiddelen en NPO-gelden. Een deel van deze medewerkers heeft inmiddels een vast contract. Ook kan het zijn dat het aflopen van de NPO-gelden ervoor zorgt dat medewerkers die tijdelijk op deze financiering waren aangesteld, de sector weer uitstromen.

⁵⁸ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/17/eindrapport-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2024>

Afname vaste contracten binnen alle functies

Tussen 2015 en 2022 is het aandeel vaste contracten afgenomen binnen alle functies (figuur 4.18). De sterkste daling is zichtbaar onder oop'ers, van 88% in 2015 naar 72% in 2022, waarna het weer is gestegen naar 80% in 2024. Ook het aandeel directieleden en leraren met een vast contract is afgenomen, tot ongeveer 90%. De afname is daarmee het grootst onder oop'ers, gevolgd door directieleden.

Figuur 4.18 Aandeel vaste contracten personeel (in fte) po, 2015-2024



Bron: DUO

Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) stijgt

Naast de reguliere formatie in het po is er ook een groep onderwijsprofessionals die niet in loondienst is, namelijk het 'personeel niet in loondienst' (PNIL). Deze groep bestaat onder andere uit uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers en zzp'ers. Van deze groep is bekend welk

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

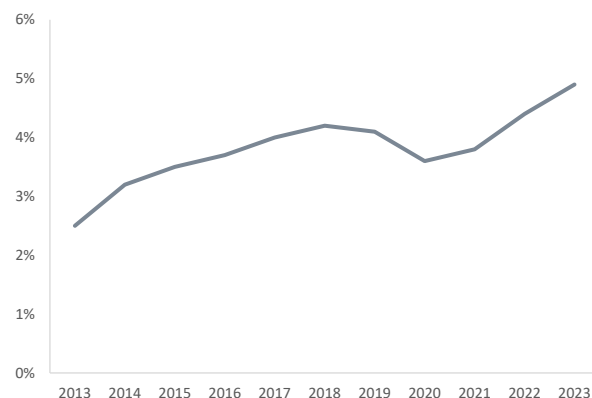


Bijlagen



bedrag er jaarlijks aan hen wordt besteed.⁵⁹ De uitgaven aan PNIL, als percentage van de totale personeelsuitgaven, zijn gestegen van 2,5% in 2013 naar 4,9% in 2023 (figuur 4.19). Daarbij zijn wel schommelingen zichtbaar, met een tijdelijke daling tussen 2018 en 2020. Ter vergelijking: in 2023 ligt het aandeel PNIL in het vo op 4,7% en in het mbo op 7,2%.⁶⁰ PNIL vormt hiermee een structureel onderdeel van de personeelsinzet in de sector.

Figuur 4.19 Aandeel uitgaven PNIL (%) po



Bron: Ministerie van OCW

⁵⁹ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/17/eindrapport-tendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2024>

⁶⁰ Ministerie van OCW (z.d.). OCW in cijfers: Personeel niet in loondienst (PNIL), op: <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren/tendrapportage-arbeidsmarkt/personeel-niet-in-loondienst>



Veel kosten inzet ingehuurde leraren

Scholen in het primair onderwijs geven steeds meer geld uit aan ingehuurde leraren, waarbij extern ingehuurde leraren bijna twee keer zo duur zijn als leraren in loondienst.⁶¹ Sommige scholen kiezen bewust voor de inzet van PNIL, bijvoorbeeld vanwege de behoefte aan flexibiliteit bij daling van het aantal leerlingen of bij tijdelijke vervangingsvragen. Tegelijkertijd blijken commerciële bureaus soms sneller vaste contracten aan te bieden dan schoolorganisaties zelf, wat de concurrentie om personeel verder vergroot. De toenemende inzet van externe leraren leidt dan ook tot zorgen over de beheersbaarheid van personeelskosten, de continuïteit in teams en de inzet van vaste medewerkers. Om de afhankelijkheid van externe inhuur te beperken, wordt vanaf 2025 strenger gecontroleerd op de inzet van zzp'ers om schijnzelfstandigheid te voorkomen.⁶² Het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) heeft namens regio's zoals Amsterdam en Den Haag besloten externe inhuur stapsgewijs af te bouwen. Alleen voor uitzonderlijke situaties wordt nog een beperkte flexibele schil toegestaan.⁶³

⁶¹ Algemene Rekenkamer (2024). Focus op inhuur van docenten, op: <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2024/04/24/focus-op-inhuur-van-docenten>

⁶² O Raad (2024). Strengere controle op inhuur zzp vanaf 1 januari 2025, op: <https://www.poraad.nl/strengere-controle-op-inhuur-zzp-vanaf-1-januari-2025>

⁶³ BBO Amsterdam (2025). Amsterdamse basisscholen stoppen met inhuur van externe (leer)krachten, op <https://bboamsterdam.nl/nieuws/amsterdamse-basis-scholen-stoppen-met-de-inhuur-van-externe-leerkrachten/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

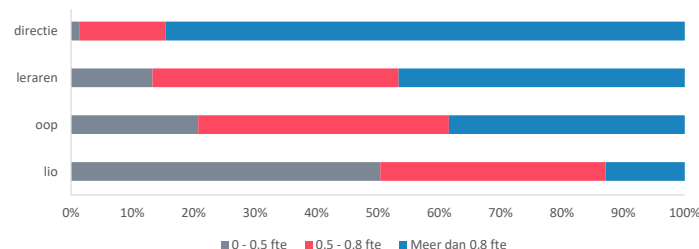


Lichte toename voltijdswerk

Het aandeel personeel dat voltijds werkt is tussen 2020 en 2024 gestegen van 44,5% naar 45,5%. Er zijn namelijk meer leraren en oop'ers voltijds gaan werken, terwijl directiepersoneel minder in voltijd is gaan werken. In 2024 werkt 47% van de leraren voltijds en 38% van de oop'ers (figuur 4.20). Van alle functies werkt directiepersoneel het meest in voltijd, namelijk 85%.

De gemiddelde deeltijdfactor van onderwijspersoneel ligt de afgelopen vijf jaren stabiel op 0,71 fte. Hoewel het aandeel voltijders is toegenomen, is de gemiddelde deeltijdfactor voor leraren stabiel gebleven op 0,72 fte. Voor directiepersoneel is deze factor in de afgelopen vijf jaar licht gedaald (van 0,90 fte tot 0,89 fte) en voor oop'ers juist licht gestegen (van 0,65 fte naar 0,67 fte).

Figuur 4.20 Aanstellingsomvang personeel (in personen) po, 2024



Bron: DUO

Deeltijdwerken: oorzaken en mogelijkheden voor stimuleren vergroten contract

Het primair onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. Welke factoren zijn van invloed op deeltijdwerken in het primair onderwijs? En welke mogelijkheden zijn er om een langere werkweek te stimuleren? Om hier inzicht in te geven, voerde het Arbeidsmarktplatform PO de verkenning '[Deeltijdwerken in het primair onderwijs](#)' uit. Aan de slag met dit thema? Bekijk de [infographic](#) met tips en informatie of bekijk de [informatiepagina](#) over deeltijdwerken.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

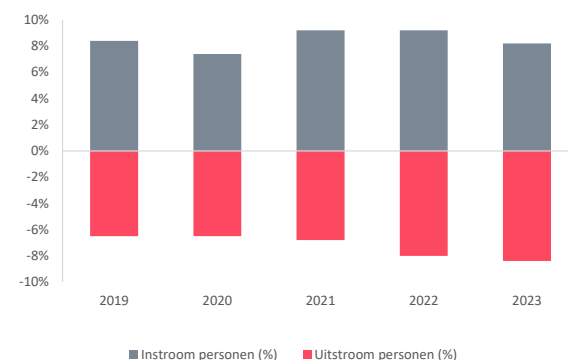


4.4 Arbeidsmarktdynamiek

Instroom, uitstroom en mobiliteit

De arbeidsmarkt in het po blijft in beweging.⁶⁴ Zo is er sinds 2022 sprake van een lichte daling in het aantal werkenden. Instroom, uitstroom en mobiliteit van personeel zijn belangrijke indicatoren voor die dynamiek. In deze paragraaf bespreken we hoe de in- en uitstroom zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld, welke verschuivingen er zijn in leeftijd en herkomst van medewerkers, en hoe de mobiliteit binnen het po én tussen onderwijssectoren eruitziet.

Figuur 4.21 Ontwikkeling in- en uitstroom personeel po (als % van aantal werkenden), 2019-2023



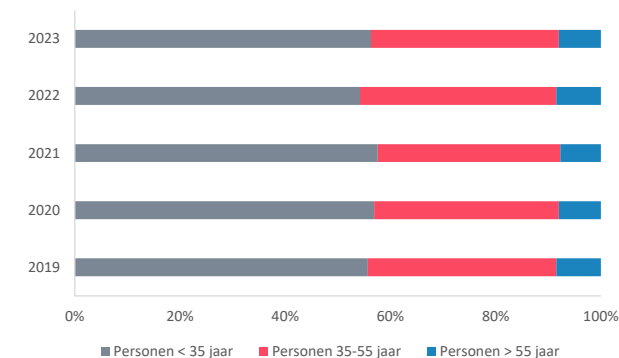
Bron: DUO

⁶⁴ DUO (2025), Trends & Cijfers onderwijspersoneel, op: <https://duo.nl/open Onderwijsdata/onderwijs-algemeen/publicaties/trends-cijfers-onderwijspersoneel-sociale-zekerheid.jsp>

Instroom van personeel fluctueert

Tussen 2019 en 2023 schommelde de instroom van personeel in het po tussen de 7,4% en 9,2% (figuur 4.21).⁶⁵ In 2023 lag de instroom op 8,2%. Van de instromers was ruim 56% jonger dan 35 jaar en 8% ouder dan 55 jaar (figuur 4.22). De verdeling is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Het aandeel vrouwen onder het instromend personeel lag in de periode 2019-2023 tussen 79,6% en 81,3%, en kwam in 2023 uit op 80,6%.

Figuur 4.22 Ontwikkeling aandeel instroom po naar leeftijd, 2019-2023



Bron: DUO

⁶⁵ Het aantal en aandeel nieuwe werknemers dat gedurende het verslagjaar in dienst is getreden in de sector. Instroom bij een andere werkgever in dezelfde sector wordt niet als instroom geteld. Een persoon wordt alleen tot instroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Het percentage wordt berekend over het totaal van de personen die in het jaar in dienst is (geweest), dus niet op basis van het aantal dat aan het einde van het jaar in dienst is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



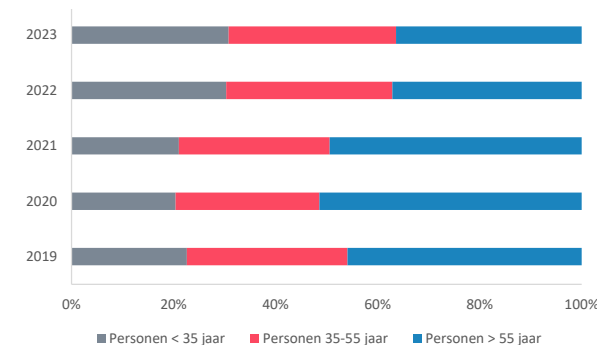
Uitstroom van personeel neemt toe

Het aandeel uitstromend personeel is de afgelopen jaren gestegen.⁶⁶ Stroomde in 2019 nog 6,5% uit, is dit in 2023 opgelopen tot 8,4% (figuur 4.21). Ter vergelijking: in 2023 stroomde in het vo 10,6% van het personeel uit en in het mbo 12,2%. In 2023 lag de uitstroom in het po (8,4%) daarmee iets hoger dan de instroom (8,2%).

Wat betreft de leeftijdsverdeling was in 2023 circa 31% jonger dan 35 jaar en ruim 36% ouder dan 55 jaar (figuur 4.23). Opvallend is dat sinds 2019 het aandeel jonger dan 35 jaar met ruim 36% is toegenomen en het aandeel 55-plussers met zo'n 21% is afgenomen. Dit komt onder andere door een lichte toename van het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar de afgelopen jaren (van 30% naar 31,5%), terwijl het aandeel 55-plussers is afgenomen (van 26% tot 22%). Daarnaast bestond in 2023 ruim 81% van de uitstroom uit vrouwen. Dit is iets lager dan het aandeel vrouwen dat werkzaam is in de sector (85%).

⁶⁶ Het aandeel werknemers in dienst die in het verslagjaar de sector hebben verlaten. Overgang naar een andere werkgever binnen dezelfde sector wordt niet als uitstroom geteld. Een persoon wordt alleen tot uitstroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Het percentage uitstroom wordt berekend op het gemiddelde van het totaal aantal personen dat aan het einde van het huidige en het voorgaande jaar in dienst is.

Figuur 4.23 Ontwikkeling aandeel uitstroom po naar leeftijd, 2019-2023



Bron: DUO



Jonge professionals in het po

Hoe creëer je een aantrekkelijke werkomgeving voor jonge startende leraren? Uit de [verkenning naar jonge startende leraren](#) van het Arbeidsmarktplatform PO blijkt dat ze zeer gemotiveerd zijn, maar een hoge werkdruk ervaren door lesvoorbereiding, klassenmanagement en administratieve taken. Ze hechten waarde aan een prettige werksfeer, gelijkwaardige samenwerking en toegang tot collega's. Ook vinden ze het belangrijk om uitzicht te hebben op salaris-groei, doorgroeimogelijkheden en flexibiliteit voor een betere werk-privébalans. Aanbevolen wordt een werkomgeving waarin deze behoeften erkend en ondersteund worden, bijvoorbeeld via coaching, flexibiliteit in werktijden en erkenning van hun bijdrage. Jonge professionals kunnen op deze manier langer aan het po gebonden worden.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Uitstroom naar het vo en mbo

Jaarlijks maken leraren ook de overstap naar het vo en mbo, en andersom.⁶⁷ Over de periode 2019-2023 stapten jaarlijks gemiddeld 585 leraren over naar het vo, en 227 leraren naar het mbo. Tegelijkertijd stroomden jaarlijks gemiddeld 351 en 105 leraren in vanuit het vo en mbo. Per saldo betekent dit een jaarlijks verlies van gemiddeld 234 leraren aan het vo en 112 aan het mbo. Deze negatieve balans wijst erop dat het po structureel medewerkers verliest aan andere onderwijssectoren, wat de druk op de arbeidsmarkt in het po verder vergroot.

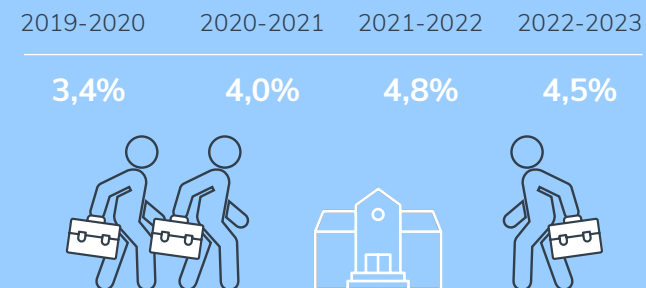
Mobiliteit binnen het po

De mobiliteit binnen het po geeft ook inzicht in de dynamiek op de arbeidsmarkt.⁶⁸ Hierbij gaat het om het aantal leraren dat overstapt naar een ander schoolorganisatie en het aantal leraren dat vanuit of naar de G5 vertrekt. De mobiliteit kan aanwijzingen geven over de aantrekkelijkheid van regio's, de beschikbaarheid van loopbaanperspectieven en de verdeling van personeel binnen het primair onderwijs.

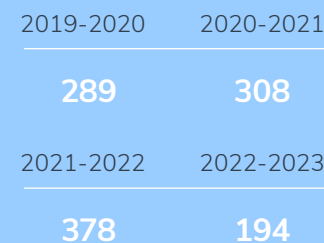
In schooljaar 2022-2023 stapte 4,5% van de leraren over naar een ander bestuur. Een andere vorm van mobiliteit betreft de verplaatsing van leraren tussen de G5 en andere gemeenten. Van schooljaar 2019-2020 tot en met 2022-2023 verlieten 2.917 leraren de G5, terwijl in diezelfde periode 1.748 leraren naar de G5 verhuisden. Per saldo vertrekken dus meer leraren uit de grote steden dan

ernaartoe. Hoewel de jaarlijkse aantallen variëren, tekent zich een duidelijke trend af. Deze ontwikkeling is zorgelijk, omdat zij kan bijdragen aan toenemende personeels-tekorten in de G5, waar die tekorten nu al relatief groot zijn.

Overstap van leraren naar een ander bestuur eerst toegenomen, maar daarna weer gedaald:



Het aantal leraren dat de grote steden verlaat is groter dan het aantal dat er instroomt. Per saldo vertrek uit de G5:



⁶⁷ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/17/eindrapport-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2024>

⁶⁸ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/12/17/eindrapport-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2024>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Motieven van leraren om het onderwijs te verlaten

De top vijf van belangrijkste motieven voor leraren om het onderwijs te verlaten is:

- Werkdruk, stress, belasting van het beroep
- Gebrek aan persoonlijke uitdaging en professionele ontwikkeling
- Onvrede over de leiding/het management en/of de schoolorganisatie
- Gebrek aan begeleiding en aan samenwerking in het team, teamsfeer
- Onvrede over de onderwijskundige visie, gebrek aan autonomie

Dat blijkt uit [dit onderzoek](#) van ResearchNed. Hierin zijn zowel leraren bevroegd die binnen het onderwijs van baan wisselden, als leraren die het onderwijs helemaal hebben verlaten. Leraren die het beroep hebben verlaten, geven vooral als motieven: 'frustraties over de eigen impact als leraar' en 'gebrek aan flexibiliteit'. Ook de motieven 'werkdruk' en 'gebrek aan persoonlijke ontwikkeling en uitdaging' komen vaker voor. In vergelijking met het vo en mbo noemen de leraren in het po vaker frustratie over de eigen impact als leraar als motief om een school te verlaten. Uit het onderzoek blijkt dat leraren die nu buiten het onderwijs werken, extra gemotiveerd kunnen worden om weer leraar te worden als scholen de werkdruk verlagen en een hybride aanstelling aanbieden.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het personeelstekort blijft een urgent en structureel vraagstuk met regionale en soms zelfs lokale verschillen. Waar in sommige regio's het tekort afneemt, lopen schoolorganisaties elders – met name in de G5 – nog steeds vast. Dit vraagt om regionale samenwerking: kun je samen met andere schoolorganisaties afspraken maken over uitwisseling, gezamenlijke werving of opleiding? We zien dat de mobiliteit van po-medewerkers nu al toeneemt: een lange carrière binnen één organisatie is niet langer vanzelfsprekend. Dit betekent dat schoolorganisaties steeds vaker nieuwe medewerkers in dienst krijgen. Een goede inductie en begeleiding van nieuwe medewerkers is daarom extra belangrijk.

De samenstelling van het onderwijspersoneel verandert. Opvallend is dat er steeds meer jongere én oudere medewerkers zijn in het po. Verschillende groepen medewerkers hebben verschillende behoeften op het gebied van HRM-beleid. Dit vraagt van schoolorganisaties dat ze kijken wat deze groepen nodig hebben, en hoe medewerkers in verschillende fasen van hun loopbaan effectief met elkaar samen kunnen werken en van elkaar kunnen leren.

Het is belangrijk om te berekenen hoe de vraag naar personeel zich in jouw school(organisatie) de komende jaren ontwikkelt. Dit kan bijvoorbeeld met het Scenario-model PO.



Het Scenariomodel PO: goed voorbereid op de toekomst

Het [Scenariomodel PO](#) is een kosteloos online instrument van het Arbeidsmarktplatform PO dat schoolorganisaties helpt bij het voeren van het strategisch personeelsbeleid. Met het model kun je als schoolorganisatie of als onderwijsregio leerlingenprognoses en formatie-ramingen berekenen. Op basis van diverse scenario's krijg je inzicht in je personeelsbehoefte. Je kunt tot zes jaar vooruitkijken, waardoor je tijdig kunt anticiperen op (nieuwe) knelpunten.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



5. Aanbod aan personeel

Van opleiding tot een goede start: instroom, begeleiding en loopbaan

De pabo speelt een centrale rol in het aanbod aan nieuwe leraren voor het po. Het aantal studenten aan de voltijd-pabo groeit gestaag, terwijl ook het aandeel deeltijd- en duale trajecten toeneemt. Daarnaast zien we een toenemende instroom van leraren via zij-instroom en steeds meer studenten die kiezen voor een mbo-opleiding tot onderwijsassistent, wat zorgt voor een breder en diverser aanbod van (toekomstig) personeel.

In dit hoofdstuk brengen we de instroom van toekomstig onderwijspersoneel in kaart: we gaan in op het aantal pabostudenten en zij-instromers, de tevredenheid van studenten over de lerarenopleiding en de begeleiding van startende leraren. Daarnaast geven we een overzicht van de arbeidsmarktpositie en loopbaan van deze nieuwe professionals. Tot slot geven we ook inzicht in andere relevante opleidingen, zoals de mbo-opleiding tot onderwijsassistent en het Associate degree-programma Pedagogisch Educatief Professional (PEP).



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samenvatting hoofdstuk 5

Pabo hbo-bachelor met hoogste instroom

Tussen 2015 en 2024 steeg het aantal inschrijvingen aan de pabo met 50% (van 3.901 naar 5.838). Kijken we naar de instroom tussen 2021 en 2024, dan is die toegenomen met 10%. Ter vergelijking: het aantal inschrijvingen aan andere hbo-bacheloropleidingen daalde deze periode met 10%. De pabo had in studiejaar 2024/2025 de hoogste instroom.

Stijging aantal mannelijke pabo-afgestudeerden, aandeel stijgt

Het aantal mannen dat afstudeerde, steeg tussen 2014 en 2023 met 27% (van 605 naar 767), terwijl het aantal vrouwen licht steeg (0,3%). Het aandeel mannen is in deze periode gestegen van 14% in 2014 naar 18% in 2023.

Uitvalpercentage pabo schommelt

Het aandeel pabostudenten dat na één jaar is gestopt, is de afgelopen jaren gestegen van 11% in studiejaar 2019-2020 naar 17% in 2023-2024. Vergeleken met studiejaar 2022-2023 is er sprake van een afname.

Tevredenheid over de pabo daalt licht, waardering voor basisvaardigheden en onderzoek hoog

Algemene tevredenheid over de pabo ligt voor cohort 2023 op 61% (was 68% in 2021). Dit lag hoger bij de lerarenopleiding vo en ulo (70%). Wel is 72% tevreden over de aandacht voor basisvaardigheden en het aanleren van een onderzoekende houding. Tevredenheid over voorbereiding op de beroepspraktijk daalde van 62% (2021) naar 50% (2023).

Aandeel afgestudeerden dat na één jaar in onderwijs werkt, ligt hoog

Het aandeel steeg van 85% in cohort 2017 naar 88,5% in cohort 2022. Slechts 6% van cohort 2022 werkt één jaar na afstuderen niet in het onderwijs. 5% van de afgestudeerden die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten,

stroomt alsnog binnen vijf jaar in. Het aandeel afgestudeerden van de vo-lerarenopleiding en de ulo-opleiding dat één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, lag voor cohort 2022 met 68% een stuk lager.

Aanstellingsomvang steeg, maar recent lichte daling

Het aandeel net afgestudeerde starters met een aanstelling groter dan 0,8 fte steeg van 77,5% (cohort 2017) naar 80% (cohort 2020), maar daalde voor cohort 2022 naar 76%. Het aandeel met een kleiner deeltijdcontract (0,3-0,8 fte) groeide tot 22%. Daarnaast werkt 2% van cohort 2022 minder dan 0,3 fte per week.

Mobiliteit: meeste pabo-afgestudeerden werken in regio van opleiding

Ongeveer 82% van de pabo-afgestudeerden blijft werken in de provincie van hun opleiding en 14% gaat werken in omliggende provincies. Regionale mobiliteit is het laagst in Noord-Holland en Zuid-Holland (92% en 90%), maar hoger in Drenthe en Groningen (35% en 30%).

Sterke groei zij-instroom en groei instroom door andere opleidingen

Het aantal toegekende zij-instroomsubsidies voor leraren steeg erg sterk de afgelopen tien jaar: van 23 (2014) naar 852 (2024). In 2023 ging 24% van de toegekende zij-instroomsubsidies naar de G5, terwijl 15% van de leerlingen in het po in de G5 op school zit. Ook het aantal afgestudeerden met een mbo-opleiding onderwijsassistent groeide (+13% tot 3.756 afgestudeerden in 2024) en het aantal behaalde diploma's Associate degree PEP steeg sterk (van 252 in 2019 naar 631 in 2023).

Begeleiding startende leraren sterk verbeterd, vertrek-intentie verminderd

In 2024 ontving 90% van de starters begeleiding, tegenover 74% in 2013. Dit gebeurt vooral via mentoren of coaches (71%) en lesobservatie (62%). Ook worden zij ondersteund bij orde houden (74%) en didactische vaardigheden (73%). Begeleiding rond schoolcultuur (23%) en omgang met collega's (15%) blijkt wel beperkt. Over de afgelopen periode daalde de vertrekintentie van 24% (2019) naar 21% (2024).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

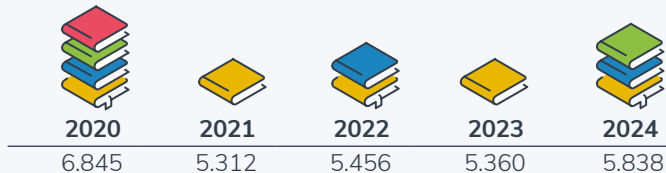


Bijlagen



Instroom van personeel

Aantal pabostudenten afgelopen jaar gestegen



Meeste pabostudenten volgen een voltijdopleiding



Voltijd
81,2%



Deeltijd
17,3%



Duaal
1,6%

23%

van de pabostudenten
is man



61%

van de afgestudeerden
uit cohort 2021 is tevreden
over de pabo



50%

is tevreden over de
voorbereiding op de
beroepspraktijk



Overige opleidingen



Tussen 2020 en 2024 steeg
het aantal **afgestudeerde
onderwijsassistenten**
met **13%**. Ad-opleidingen
winnen ook aan populariteit.

Zij-instromers

Aantal toegekende subsidies voor
zij-instromers toegenomen van
23 in 2014 naar **852** in 2024.



28% van de zij-instromers
staat in 2024 direct zelfstandig
voor de klas.



Starters

Afgestudeerden uit cohort 2022 hebben een goede
arbeidsmarktpositie:

87% vond binnen een jaar een baan
in het basisonderwijs
76% heeft een aanstellingsomvang
van 0,8 fte of hoger
92% heeft een reguliere baan
35% heeft een vast contract

Pas-
afgestudeerden
geven hun baan
rapportcijfer
7,9

90%

van de startende leraren
krijgt begeleiding van de
werkgever, in het vo en
mbo is dat 85%



53%

van de startende leraren
ervaart (zeer) veel werkdruk,
vooral door administratie
en niet-lesgebonden taken.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



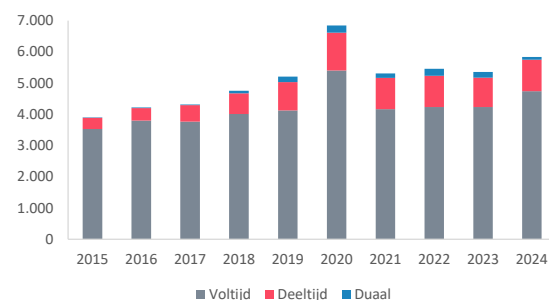
5.1 Instroom vanuit de pabo

De pabo blijft een belangrijke bron voor de instroom van nieuwe leraren voor het po. In deze paragraaf analyseren we de belangrijkste trends en cijfers rondom de instroom van nieuwe leraren via de pabo en kijken we naar type opleiding, studie-uitval, diploma's en de tevredenheid van studenten.

Pabo in 2024 hbo-bacheloropleiding met hoogste instroom

De afgelopen 10 jaar neemt het aantal pabostudenten over het algemeen gestaag toe: waar in 2015 nog 3.901 studenten voor de pabo kozen, gaat het in 2024 al om 5.838 studenten (figuur 5.1).⁶⁹ Dit is een toename van bijna 50%. Ook in 2024 nam het aantal inschrijvingen weer toe, na een aantal jaar stagnatie.

Figuur 5.1 Ontwikkeling instroom pabo



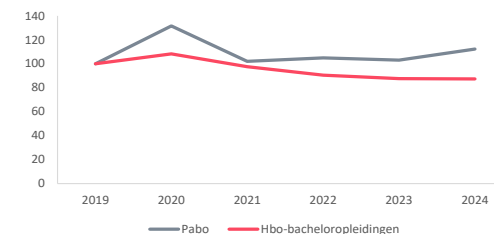
Bron: Vereniging Hogescholen

⁶⁹ Deze gegevens zijn exclusief de opleiding ITEPS (International Teacher Education for Primary Schools).

Opvallend is dat het aantal pabo-inschrijvingen in 2020 piekte. Het aantal inschrijvingen aan de pabo lag in 2020 zo'n 32% hoger dan in 2019. Ook aan andere hbo-bacheloropleidingen nam het aantal inschrijvingen dat jaar toe. Een mogelijke verklaring voor deze piek ten tijde van de coronapandemie is dat in het schooljaar 2019/2020 de centrale eindexamens in het vo waren geschrapt en hierdoor meer scholieren hun vo-diploma haalden.⁷⁰

Na de coronapieak, tussen 2021 en 2024, is het aantal instromende pabostudenten met ongeveer 10% toegenomen (figuur 5.2). Het aantal inschrijvingen aan andere hbo-bacheloropleidingen daalde in diezelfde periode juist, met ruim 10%. De pabo heeft de afgelopen jaren dus aan populariteit gewonnen. In 2024 had de pabo zelfs de hoogste instroom van alle hbo-bacheloropleidingen, iets meer dan de opleiding tot verpleegkundige.⁷¹

Figuur 5.2 Ontwikkeling instroom pabo vergeleken met andere hbo-bacheloropleidingen (index 2019 = 100)



Bron: Vereniging Hogescholen

⁷⁰ OCW (2025). Eerstejaars in het hoger beroepsonderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-hoger-beroepsonderwijs/studenten/eerstejaars-in-het-hoger-beroepsonderwijs>

⁷¹ Vereniging Hogescholen (2025). Meer hbo studenten kiezen voor de lerarenopleiding basisonderwijs, op: <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/meer-hbo-studenten-kiezen-voor-de-lerarenopleiding-basisonderwijs>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Populariteit deeltijd- en duale pabo groeit

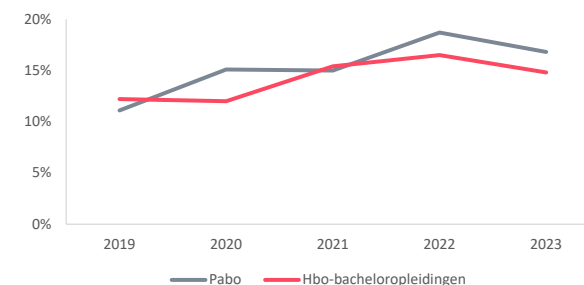
Het grootste deel van de pabostudenten studeert voltijd: in 2024 kozen 4.738 pabostudenten voor een voltijddopleiding (circa 81%), tegenover 1.009 deeltijdstudenten (zo'n 17%) en 91 studenten in een duale opleiding (1,6%, figuur 5.1). Wel zien we dat het aandeel deeltijd- en duale studenten de afgelopen tien jaar gestaag groeit. In 2015 studeerde bijna 91% voltijds, 9% in deeltijd en 0,3% duaal. De verhoudingen tussen de opleidingsvormen zijn dus verschoven.

Vergeleken met de andere hbo-bacheloropleidingen kent de pabo een relatief hoog aandeel deeltijdstudenten. In 2024 studeerde 6,5% van alle hbo-bachelorstudenten in andere opleidingen deeltijd en 1,9% duaal. Deze percentages zijn sinds 2019 stabiel. De toename in deeltijdstudenten is dus vooral een trend van de pabo.

Uitvalpercentage schommelt

Van de studenten die in 2022-2023 met de pabo (alle opleidingsvormen) begonnen, stopte 19% na één jaar (figuur 5.3). In het volgende studiejaar, 2023-2024, lag dit percentage op 17%. De uitval na één jaar is dus gedaald. Kijken we naar de afgelopen vijf jaar, dan zien we dat de uitval in het studiejaar 2019-2020 aanzienlijk lager lag: 11% uitvallers na één jaar. Dit betekent dat over een periode van vijf jaar het uitvalpercentage is toegenomen. Hiermee volgt de uitval aan de pabo de trend van andere hbo-bacheloropleidingen, al is de uitval van de pabo de afgelopen twee jaar iets hoger (figuur 5.3).

Figuur 5.3 Ontwikkeling uitval pabo en andere hbo-bacheloropleidingen na 1 jaar



Bron: Vereniging Hogescholen

Grote verschillen in uitval tussen opleidingsvormen

De uitval na één jaar aan de pabo verschilt aanzienlijk per opleidingsvorm. In studiejaar 2023-2024 viel 15% van de voltijdstudenten na één jaar uit. Ter vergelijking: de uitval van deeltijdstudenten was 26% en ruim 22% onder de studenten van de duale opleiding. De hogere uitval van deeltijd- en duale studenten geldt ook voor andere hbo-bacheloropleidingen, al ligt het uitvalpercentage voor alle opleidingsvormen gemiddeld iets lager dan voor de pabo.

Mannen vallen vaker uit dan vrouwen

Vergelijken we de uitval na één jaar (van alle opleidingsvormen) tussen mannen en vrouwen op de pabo, dan valt op dat mannen een stuk vaker uitvallen. In studiejaar 2023-2024 viel 22% van de mannelijke pabostudenten uit tegenover 15% van de vrouwelijke pabostudenten. Bij andere hbo-bacheloropleidingen was de uitval na één jaar onder mannen bijna 17% en onder vrouwen 13%. Dit betekent dat het verschil in uitval tussen mannen en vrouwen in studiejaar 2023-2024 groter was voor de pabo dan voor de andere hbo-bacheloropleidingen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

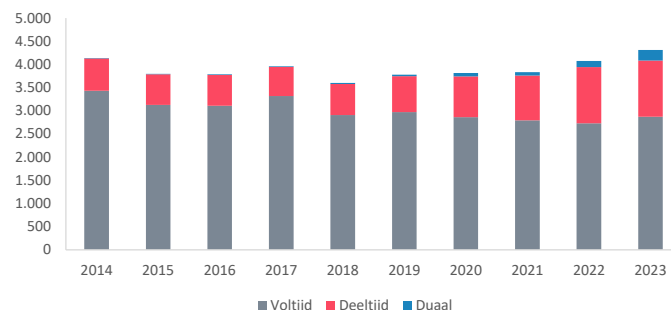


Meer paboafgestudeerden

Het aantal studenten dat een pabodiploma behaalt, is de afgelopen jaren gestegen. In 2014 waren er 4.139 afgestudeerden en in 2023 waren dat er 4.311, een toename van 4,2% (figuur 5.4). Over deze periode schommelde het aantal afgestudeerden tussen de 3.600 en 4.300.

Net als bij de instroom van studenten zijn er ook bij het aantal afgestudeerden verschillen zichtbaar per opleidingsvorm. In 2023 is het aantal studenten dat de voltijdopleiding succesvol heeft afgerond met 3,5% afgenomen ten opzichte van 2019. Voor zowel de deeltijd- als de duale opleiding is het aantal afgestudeerden juist toegenomen in deze periode, met respectievelijk 57% en ongeveer 531%.

Figuur 5.4 Ontwikkeling aantal afgestudeerden pabo



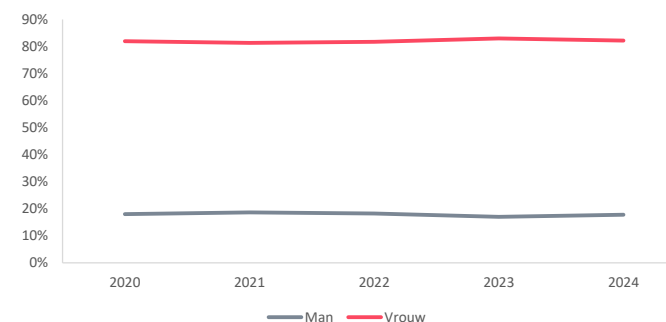
Bron: Vereniging Hogescholen

Aandeel mannen stijgt nauwelijks

Het aantal mannen dat tussen 2014 en 2023 een pabodiploma behaalde, is in absolute zin licht gestegen. In 2014 haalden circa 605 mannen hun diploma, in 2023 waren dat er ruim 767, dit is een stijging van bijna 27%. Tegelijkertijd daalde het aantal afgestudeerde vrouwen licht met 0,3%. In lijn met deze verschuivingen is de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden over de hele periode verschoven: in 2014 was nog 15% van de afgestudeerden een man en in 2023 was dit bijna 18%. Sinds 2019 is het aandeel mannen rond dit percentage gestabiliseerd.

De pabo is niet de enige onderwijsopleiding met weinig mannen: hbo-opleidingen met het laagste aandeel mannelijke studenten zijn opleidingen in gezondheidszorg en welzijn, onderwijs, journalistiek, en gedrag en maatschappij.⁷²

Figuur 5.5 Aandeel mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

⁷² CBS (2022). Welke studierichting volgen studenten?, op: <https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2022/welke-studierichting-volgen-studenten>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

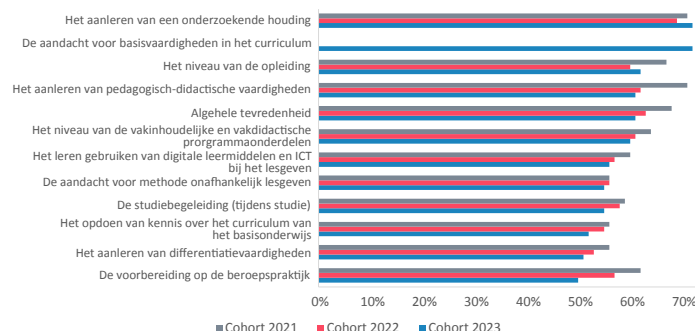


Waardering voor basisvaardigheden en onderzoekende houding

Van de afgestudeerden cohort 2023⁷³ is 61% algeheel tevreden over de pabo, wat lager is dan voor cohort 2021 (68%). Afgestudeerden zijn het meest tevreden over de aandacht voor basisvaardigheden in het curriculum (72%) en het aanleren van een onderzoekende houding (72%). De tevredenheid over vrijwel alle onderdelen van de opleiding is ten opzichte van cohort 2021 gedaald (figuur 5.6).

De sterkste dalingen in tevredenheid zijn zichtbaar bij het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden (van 71% naar 61%) en de voorbereiding op de beroepspraktijk

Figuur 5.6 Tevredenheid paboafgestudeerden over opleiding



Bron: Centerdata en MOOZ

⁷³ Het cohortjaar geeft aan in welk jaar een student is afgestudeerd. In dit onderzoek is de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren onderzocht tussen 2021 en 2023. Zij kregen een vragenlijst één jaar na het behalen van hun diploma; tussen 2022 en 2024.

het minst tevreden over de voorbereiding op de beroeps (van 62% naar 50%). Afgestudeerden uit cohort 2023 zijn het minst tevreden over de voorbereiding op de beroepspraktijk (50%) en het aanleren van differentiatievaardigheden (51%).

Voor de lerarenopleiding vo en universitaire lerarenopleiding (ulo) ligt de algehele tevredenheid hoger. Voor cohort 2023 is dit voor afgestudeerden van beide opleidingen 70%. Afgestudeerden van deze opleidingen zijn het meest tevreden over het niveau van de opleiding en het niveau van de programmaonderdelen. De algemene tevredenheid over 2022-2025 voor alle hbo-bacheloropleidingen scoort een 3,7 (uit 5) tegenover een 3,6 voor de opleiding tot leraar basisonderwijs.⁷⁴



Lerarenopleidingen verschillen sterk in inhoud en dekking bekwaamheidseisen

Onderzoekers van de Radboud Universiteit en de Inspectie van het Onderwijs hebben 47 voltijdsroutes van lerarenopleidingen voor het primair onderwijs geanalyseerd. Uit [het onderzoek](#) blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen de curricula van deze opleidingen, zowel in inhoud, omvang, onderwijsvorm als toetsing. Zo blijken pedagogische kennis en vaardigheden structureel minder belicht ten opzichte van vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheden. Daarnaast dekken de leerdoelen van de opleidingen niet altijd alle wettelijke bekwaamheidseisen die voor leraren gelden.

⁷⁴ Landelijk Centrum Studiekeuze (z.d.). Nationale Studenten Enquête Dashboard, op: <https://lcsk.nl/nse/resultaten/dashboard/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



5.2 Zij-instroom leraren

Naast de reguliere pabo-route kunnen nieuwe leraren ook via het zij-instroomtraject het beroep instromen. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van het aantal zij-instromers en hun regionale spreiding.

Sterke toename van aantal zij-instromers

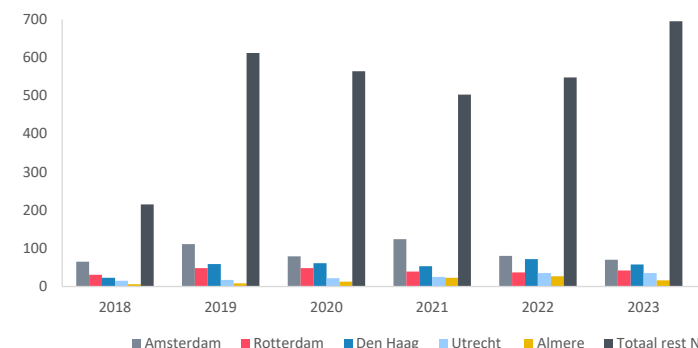
Tussen 2014 en 2024 is het aantal zij-instromers in het primair onderwijs sterk gestegen.⁷⁵ Zij-instromers staan na een geschiktheidsonderzoek direct voor de klas en volgen gelijktijdig een scholings- en begeleidingstraject om eventuele kennis- of vaardigheidskorten aan te vullen. In 2024 werden 852 zij-instroomsubsidies⁷⁶ toegekend, terwijl dat er in 2014 nog 23 waren. Sinds 2019 is het aantal toegekende zij-instroomsubsidies relatief stabiel en schommelt het tussen 767 en 916. Het is belangrijk om te benoemen dat deze subsidies vaak pas ná de start van het traject worden aangevraagd. Hierdoor wijkt het aantal toegekende subsidies mogelijk af van het werkelijke aantal zij-instromers dat in datzelfde jaar is begonnen.

Veel zij-instromers in G5-steden met grote tekorten

Wanneer we kijken naar de regionale spreiding van toegekende zij-instroomsubsidies, valt op dat een aanzienlijk deel daarvan naar de G5-steden gaat (figuur 5.7). In 2023 ging 24% van de toegekende zij-instroomsubsidies naar de G5, terwijl 15% van de leerlingen in het po in de G5 op school zit. Dat juist in deze steden veel subsidies worden

aangevraagd, is goed te begrijpen: hier zijn de leraren-tekorten het grootst. Het is daarom waardevol dat veel zij-instromers juist in deze regio's aan de slag gaan. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan het opvangen van de tekorten op scholen waar de behoefte aan extra personeel het meest voelbaar is.

Figuur 5.7 Aantal toegekende aanvragen subsidie 'zij-instromers in het beroep' in G5 en niet-G5



Bron: Ministerie van OCW

⁷⁵ Ministerie van OCW (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo, mbo 2024, op <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-90c6f2464014e234b1c-b3659a32794d5aa73c1fe/pdf>

⁷⁶ Een zij-instroom subsidie is een bijdrage voor scholen waarmee ze iemand kunnen aanstellen en in staat kunnen stellen om via de route zij-instroom in het beroep binnen twee jaar een bevoegdheid te halen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



5.3 Loopbaan startende leraren

Startende leraren hebben de afgelopen jaren een steeds sterkere positie op de arbeidsmarkt gekregen. In deze paragraaf brengen we de arbeidsmarktpositie en loopbaan van startende leraren in beeld.⁷⁷

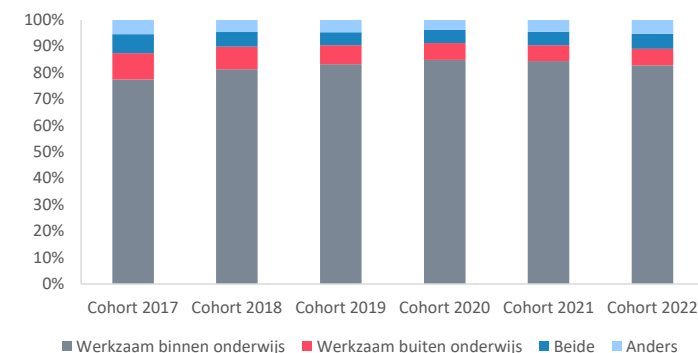
Steeds meer afgestudeerden werken in het onderwijs

De afgelopen jaren zien we een stijging van het aandeel pabo-afgestudeerden dat één jaar na hun afstuderen (deels) in het onderwijs werkt. Van alle afgestudeerden uit cohort 2017 werkte 85% één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2022 is dit aandeel gestegen tot 88,5% (figuur 5.8). Wel is dit een lichte daling ten opzichte van cohort 2020, toen 90% van de afgestudeerden één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werkte. Door de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt in de afgelopen jaren is het voor de meeste afgestudeerden relatief eenvoudig om een (vaste) baan in het onderwijs te vinden.

Voor cohort 2023 ligt het aandeel afgestudeerden van de vo-lerarenopleiding en de ulo-opleiding dat één jaar na afstuderen (deels) werkzaam is in het onderwijs op 73%. Dit is een stuk lager dan het aandeel pabo-afgestudeerden (88,5%). De afgelopen jaren heeft het aandeel voor pabo-afgestudeerden structureel een stuk hoger gelegen.

⁷⁷ Centerdata/MOOZ (2024). Loopbaanmonitor onderwijs 2024, op: https://www.centerdata.nl/app/uploads/sites/2/2025/01/613_loopbaanmonitor-2024.pdf
De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder pas afgestudeerde leraren die in 2023 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. In deze paragraaf vergelijken we cohort 2017 en 2022, waarbij wordt gekeken naar het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt. Deze vergelijking is gekozen omdat de loopbaanmonitor cijfers over zes jaar rapporteert en de verschillen tussen deze cohorten het grootst zijn.

Figuur 5.8 Arbeidsmarktpositie pabo-afgestudeerden 1 jaar na afstuderen



Bron: Centerdata en MOOZ

Ook vijf jaar na afstuderen stijgend aandeel pabo-studenten in onderwijs

Ook als we kijken op een iets langere termijn van vijf jaar, zien we dat steeds meer pabo-afgestudeerden in het onderwijs werken. Van cohort 2018 werkt 79% van de afgestudeerden die één jaar na afstuderen in het onderwijs zaten, na vijf jaar (in 2023) nog steeds in het onderwijs. Dit is een toename ten opzichte van cohort 2013 (67%). Daarnaast is 5% één jaar na afstuderen niet werkzaam in het onderwijs en vijf jaar na afstuderen wel. Dit betekent dat van de afgestudeerden van cohort 2018 ongeveer 84% na vijf jaar werkzaam is in het onderwijs. Ter vergelijking: dit geldt voor 71% van de afgestudeerde vo-leraren en 56% van de ulo-afgestudeerden. Aan de andere kant valt 8% van de pabo-afgestudeerden snel uit, wat wil zeggen dat ze één jaar na afstuderen wel en vijf jaar na afstuderen niet in het onderwijs werken.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Combinatiebanen kunnen motivatie en behoud leraren versterken

Een [verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO laat zien dat het combineren van banen een meerwaarde kan bieden voor zowel leraren als de schoolorganisatie. Belangrijke redenen om ook buiten het po te gaan werken zijn de afwisseling en de nieuwe prikkels die de andere context biedt. Een tweede baan doorbreekt volgens deelnemers aan de verkenning de vaste lesstructuur, helpt om de motivatie op peil te houden en vermindert de ervaren werkdruk. Deze bewuste combinatie draagt bij aan het werkplezier van de (jonge) leraren en kan eraan bijdragen dat zij voor het onderwijs behouden blijven.

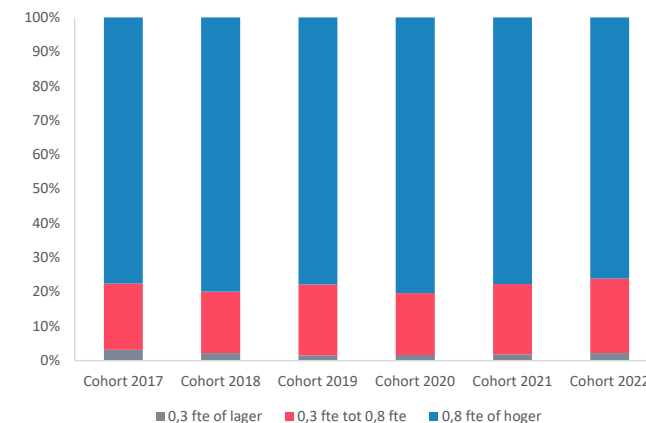
Grootste aandeel pabo-afgestudeerden werkt in het basisonderwijs

Van de pabo-afgestudeerden die één jaar na afstuderen in het onderwijs actief zijn, werkt het grootste deel in het basisonderwijs. Voor cohort 2022 is dit 87%. Minder afgestudeerden zijn werkzaam in het speciaal onderwijs (ruim 5%) of voortgezet onderwijs (7%), en een zeer klein aantal werkt in het mbo (0,5%). De verdeling over de verschillende onderwijssectoren blijft door de jaren heen vrijwel gelijk.

Aanstellingsomvang nam eerst toe, maar daalt sinds 2020

Het aandeel pabo-afgestudeerden dat één jaar na afstuderen een contract van 0,8 fte of meer heeft, is gestegen van 77,5% van cohort 2017 naar 80% van cohort 2020 (figuur 5.9). Bij het meest recente cohort 2022 is dit aandeel gedaald tot 76%. Logischerwijs is daardoor het aandeel afgestudeerden met een kleinere deeltijdbaan (0,3 tot 0,8 fte) tussen 2020 en 2022 gestegen naar 22% en heeft 2,2% een deeltijdbaan van minder dan 0,3 fte.

Figuur 5.9 Aanstellingsomvang (in fte) pabo-afgestudeerden



Bron: Centerdata en MOOZ

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Ondanks deeltijdcontracten zijn pas-afgestudeerden bereid om meer uren te werken

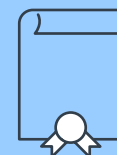
Opvallend is dat volgens de [Loopbaanmonitor 2024](#) zo'n 40% van de recent afgestudeerde leraren met een parttime onderwijsbaan die één tot twee jaar werken, bereid is om onder bepaalde voorwaarden meer uren te werken per week. Belangrijke voorwaarden voor het uitbreiden van hun werktijd zijn: een beter salaris en heldere afspraken over de werkbelasting. Daarnaast noemen zij ook het kunnen combineren van werk met zorgtaken of studie, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, een vast dagdeel vrij en voldoende inwerktijd en begeleiding.

Goede arbeidsmarktpositie recent afgestudeerden

Kijken we meer in detail naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden, dan blijkt dat deze zich op meerdere fronten positief heeft ontwikkeld. Zo is het aandeel pas-afgestudeerden met een reguliere onderwijsbaan⁷⁸ tussen cohort 2018 en cohort 2022 flink gestegen van 76% tot 92%. Sinds cohort 2022 is de toename gestagneerd. Het aandeel afgestudeerden met een vervangingsbaan is tussen 2018 en 2022 sterk afgenomen, van 24% tot 8,5%.

Het aandeel starters met een vast contract is toegenomen, van 14% van de afgestudeerden uit cohort 2017 tot 46% uit cohort 2024. Ook deze toename is het afgelopen jaar gestagneerd. Het aantal flexibele contracten en tijdelijke

⁷⁸ Een reguliere baan is een functie binnen de vaste formatie van een school en betreft dus geen vervangingsbaan.



Aandeel pasafgestudeerden met reguliere onderwijsbaan gestegen

van **76%** (cohort 2018)
naar **92%** (cohort 2022)

contracten zonder uitzicht op een vast contract is tegelijkertijd afgenomen tot respectievelijk 6% en 7% van de afgestudeerden uit cohort 2024.

De stagnatie in het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan en een vast contract kan betekenen dat schoolorganisaties geen mogelijkheden zien om meer starters een vast contract aan te bieden. Dit kan te maken hebben met beperkte financiële middelen en onzekerheid over toekomstige leerlingaantallen.

Regionale verschillen in mobiliteit van pabo-afgestudeerden

Het merendeel van de pabo-afgestudeerden (82%) gaat aan de slag in de provincie waar zij hun opleiding hebben gevolgd. Ongeveer 14% vindt werk in een van de omliggende provincies. De geografische mobiliteit van afgestudeerden, van studie naar werk, is daarmee relatief beperkt op provinciaal niveau.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



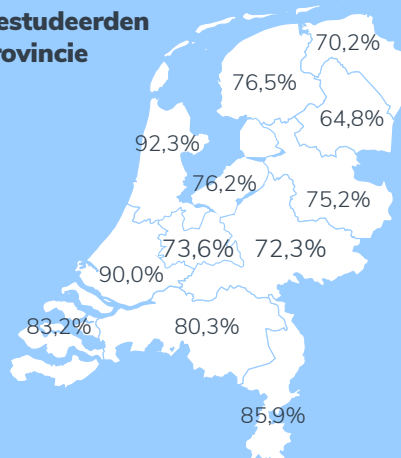
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Aandeel pabo-afgestudeerden werkzaam in de provincie van opleiding



Er zijn ook regionale verschillen zichtbaar. In Noord- en Zuid-Holland blijft het merendeel van de afgestudeerden in de eigen provincie werken (92% en 90%). In Drenthe en Groningen is de mobiliteit aanzienlijk hoger: respectievelijk 35% en 30% werkt buiten de provincie waar zij zijn opgeleid. Deze verschillen kunnen te maken hebben met regionale arbeidsmarktkenmerken, zoals het aantal beschikbare pabo-opleidingen, de omvang van de opleidingen en het regionale aanbod van banen in het po.

Vertrekintentie starters laag, lichte stijging afgelopen jaar

De intentie van startende leraren⁷⁹ om van baan te wisselen is de afgelopen jaren afgenomen, maar laat in 2024 een lichte stijging zien. Waar in 2019 nog 24% van de starters

⁷⁹ Centerdata/MOOZ (2024). Loopbaanmonitor onderwijs 2024, op: https://www.centerdata.nl/app/uploads/sites/2/2025/01/613_loopbaanmonitor-2024.pdf. De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder pas afgestudeerde leraren die in 2023 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond.

op zoek was naar een andere baan, is dat percentage in 2024 gedaald naar 21%. De meeste starters die een andere functie zoeken, willen binnen het onderwijs blijven (13%). Slechts een kleine groep (3%), is op zoek naar werk buiten het onderwijs.

Begeleiding van startende leraren neemt toe

De daling in vertrekintentie onder startende leraren hangt mogelijk samen met een toename van vaste contracten en de verbeterde begeleiding die zij ontvangen. Een vast contract geeft meer zekerheid, terwijl goede begeleiding zorgt voor ondersteuning en daarmee de motivatie kan vergroten om in het onderwijs te blijven. In 2024 kreeg maar liefst 90% van de startende leraren begeleiding op de werkplek, een flinke stijging ten opzichte van 74% in 2013. Ter vergelijking: in het vo en mbo krijgt 85% van de startende leraren begeleiding. De toename in het po kan onder andere komen doordat de begeleiding van startende leraren een van de speerpunten was van de 'Lerarenagenda 2012-2020' van het Ministerie van OCW.



Jonge professionals in het po

Jonge startende leraren zijn op zoek naar betekenisvol werk, blijkt uit een [verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO. Daarnaast verlangen jonge starters dat leidinggevendende ondersteuning bieden en vertrouwen geven. Binnen het team zijn starters met name op zoek naar sociale steun van collega's. En op het niveau van de organisatie is het belangrijk dat de onderwijsvisie en -organisatie passen bij de visie van de jonge starter.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



De begeleiding van startende leraren wordt op verschillende manieren georganiseerd (figuur 5.10). Het vaakst wordt een introductiebijeenkomst georganiseerd (42%) of krijgen starters begeleiding van een mentor of coach (41%). Minder gebruikelijk is dat er een cursus wordt aangeboden (8%).

Figuur 5.10 Organisatie van de begeleiding, cohort 2023
(meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ

Kijken we inhoudelijk naar de begeleiding (figuur 5.11), dan zien we dat de meeste startende leraren vooral worden begeleid bij het omgaan met leerlingen (44%) en het ontwikkelen van didactische vaardigheden (42%). Minder vaak gaat de begeleiding over het kennismaken met collega's en de schoolomgeving (15%) en het voorbereiden van lessen (13%). Deze laatste twee aspecten, die behoren tot de werkcultuur en werkomgeving, zijn belangrijk voor het welzijn en de tevredenheid van startende leraren.

Figuur 5.11 Inhoud van de begeleiding, cohort 2023 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ

Startende leraren meest tevreden over de inhoud van hun baan

Startende leraren zijn over het algemeen tevreden over hun werk in het onderwijs. In 2024 gaven zij hun baan en het werken in het onderwijs gemiddeld een 7,9 en 7,8, wat iets hoger is dan vijf jaar geleden. Dit is ook hoger dan starters in het vo (7,7 en 7,3) en mbo (7,7 en 7,2). Ook zijn zij relatief tevreden over de organisatie waar ze werken, met een gemiddelde score van 7,7. Het salaris scoort het laagst, maar met een 7,2 is dit de hoogste waardering in jaren; in 2019 beoordeelden starters hun salaris nog met een 6,3. Deze stijging valt samen met cao-afspraken die de salarissen van onderwijspersoneel hebben verhoogd. Zo is in juli 2023 een generieke loonsverhoging van 10% afgesproken, gevolgd door een extra verhoging van 4,9% in oktober 2024.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



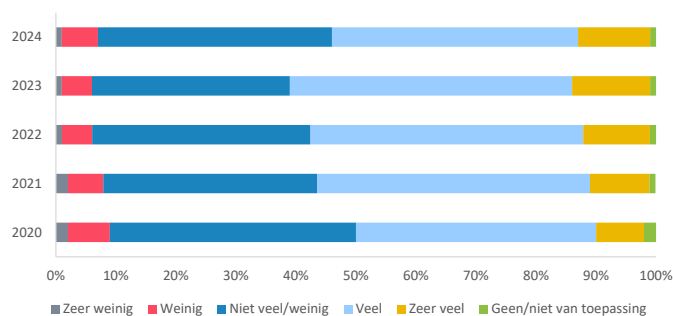
Bijlagen



Helft van de startende leraren ervaart hoge werkdruk

Hoewel startende leraren over het algemeen tevreden zijn over hun baan, geeft meer dan de helft van hen (53%) in 2024 aan (zeer) veel werkdruk te ervaren (figuur 5.12). Dit betekent wel dat de ervaren werkdruk voor het eerst sinds 2020 is gedaald: in 2023 was deze nog 60%. In het vo en mbo ervaren starters in 2024 ongeveer evenveel werkdruk als in het po, met respectievelijk 52% en 57%. De belangrijkste oorzaken van hoge werkdruk onder po-starters zijn de hoeveelheid administratieve taken (82%), de vele niet-lesgebonden taken (77%) en de samenstelling van de leerlingenpopulatie (64%). Opvallend is dat verzuim van collega's (23%) en het lerarentekort (12%) minder vaak genoemd worden als oorzaak van de ervaren werkdruk.

Figuur 5.12 Ervaren werkdruk van startende leraren



Bron: Centerdata en MOOZ



Aandeel zij-instromers dat direct zelfstandig voor de klas staat:

po 28% vo 81% mbo 78%

Inductie en begeleiding van zij-instromers

Uit de gegevens blijkt dat 28% van de zij-instromers in 2024 direct zelfstandig voor de klas is gaan staan na toekenning van de subsidie.⁸⁰ Dit aandeel is de afgelopen twee jaar gedaald, want in 2022 was dit nog 36%. De meerderheid (60%) van de starters in het po begon in 2024 in een vorm van duo-bezetting, waarbij zij samen met een collega lesgeven. In 2022 was dit nog 51%. Daarnaast heeft 24% van de zij-instromers eerst enige tijd meegelopen met een (ervaren) collega, voordat zij zelfstandig lesgeven. Slechts 3% volgde in 2024 een formeel inwerkprogramma voorafgaand aan het zelfstandig lesgeven.



Begeleiding van startende leraren en zij-instromers

Eerder is benoemd dat de aandacht voor begeleiding van startende leraren de afgelopen jaren is toegenomen. Deze begeleiding wordt op verschillende manieren georganiseerd (zie ook figuur 5.10). Deze patronen komen grotendeels overeen met hoe de begeleiding van zij-instromers wordt ingericht. Toch valt op dat slechts een klein deel van de zij-instromers deelneemt aan een gestructureerd inwerkprogramma, terwijl dit juist belangrijk kan zijn gezien hun (mogelijk) andere achtergrond en instroomroute.

⁸⁰ Centerdata/MOOZ (2024). Loopbaanmonitor onderwijs 2024, op: https://www.centerdata.nl/app/uploads/sites/2/2025/01/613_loopbaanmonitor-2024.pdf. De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder personen die een (gesubsidieerd) zij-instroom traject volgen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



5.4 Andere po-opleidingen

Naast de pabo leveren ook andere opleidingen een bijdrage aan de instroom van onderwijspersoneel. Deze opleidingen worden niet alleen gevolgd door reguliere studenten, maar ook door mensen die al in de sector werkzaam zijn. Voor hen vormen de opleidingen een kans om hun kennis en vaardigheden te verdiepen of zich voor te bereiden op een nieuwe, vaak bredere of meer verantwoordelijke rol binnen het onderwijs. Deze diversiteit aan leer- en ontwikkelroutes versterkt de sector en vergroot het potentieel aan gekwalificeerde en gemotiveerde leraren.



Verscheidenheid benutten

Schoolleiders hebben een belangrijke taak om de kwaliteiten van medewerkers goed te benutten en een lerende organisatiecultuur te stimuleren door gebruik te maken van de verschillende kwaliteiten, vaardigheden en talenten van de medewerkers. Dit is nodig omdat scholen steeds meer te maken krijgen met ingewikkelde vraagstukken als gevolg van nieuwe pedagogisch-didactische inzichten, en sociaaleconomische en politiek-bestuurlijke ontwikkelingen. Dit vraagt om meer flexibiliteit en wendbaarheid van scholen en schoolleiders. In [een verkennend onderzoek](#) van het Arbeidsmarkt-platform PO doen we aanbevelingen hoe je dat in de praktijk kunt toepassen.

Groeiende populariteit van mbo- en Associate degree-opleidingen relevant voor po

Opleidingen op mbo- en Associate degree-niveau worden steeds belangrijker voor het po. Een goed voorbeeld is de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Het aantal afgestudeerden van deze opleiding steeg van 3.317 in 2020 naar 3.756 in 2024, een toename van ongeveer 13% (figuur 5.13). Wel valt op dat er afgelopen jaar voor het eerst sprake was van een afname (12%). Het aantal afgestudeerden van andere mbo-opleidingen is in deze periode gedaald met 2,9%. Ook Associate degrees voor het po winnen aan populariteit. Het aantal afgestudeerden van de Ad-opleiding tot Pedagogisch Educatief Professional is meer dan verdubbeld in vijf jaar tijd: van 252 in 2019 naar 631 in 2023. Daarnaast is het aantal afgestudeerden van de Ad-opleiding Didactisch educatief professional gestegen van 13 in 2020 naar 69 in 2023. Ter vergelijking: het aantal afgestudeerden aan andere Ad-opleidingen is ook sterk toegenomen, namelijk met 72%.

Bovengenoemde opleidingen leveren een belangrijke bijdrage aan de ondersteuning van het onderwijs, en bieden tegelijkertijd ontwikkelkansen voor mensen die door willen groeien binnen de sector.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbeidsmarktpositie onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

In 2021 is er een [verkenning](#) gedaan naar de arbeidsmarktpositie en rol van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het po. Hun inzet is sterk gegroeid, vooral om leraren te ontlasten, zorgleerlingen extra te begeleiden en maatwerk te bieden.

De meeste onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voeren specifieke ondersteunings- en begeleidingstaken uit en zijn tevreden over hun rol en samenwerking. Velen van hen verrichtten echter taken buiten hun functieomschrijving. Er is groeiende belangstelling voor loopbaanontwikkeling, zoals doorgroei naar leraar, specialisatie, omscholing naar andere functies en meer coördinerende rollen. In het onderzoek wordt aanbevolen dat scholen duidelijker loopbaanpaden uitzetten, expliciete taakafspraken maken en structureel in gesprek gaan over onderwijsdoelen en inzet van ondersteunend personeel.

Groei in masteropleidingen relevant voor po

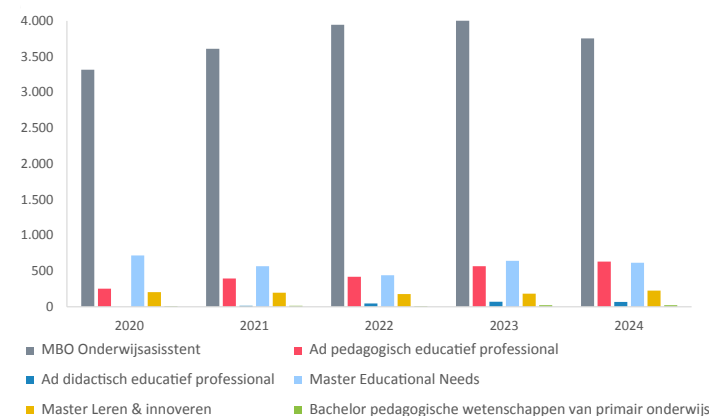
Steeds meer mensen kiezen ervoor om een masteropleiding te volgen die relevant is voor het po. Zo laat de masteropleiding Educational Needs een groei zien: de instroom van nieuwe studenten nam toe van 544 in 2020 naar 750 in 2024, een stijging van bijna 38% (figuur 5.13). Ook bij de masteropleiding Leren en Innoveren (of de Engelstalige variant Learning and Innovation) is sprake van groei. Hier steeg de instroom van 181 nieuwe studenten in 2020 naar 251 in 2024 (39%). Deze opleidingen dragen bij aan de professionalisering van het personeel in het po, onder

andere op het gebied van passend onderwijs, innovatie en onderwijsontwikkeling.

Universitaire bachelor Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs (PWPO)

De Radboud Universiteit biedt de opleiding Pedagogische Wetenschappen van het po (PWPO) aan. Studenten behalen hiermee zowel een universitair bachelordiploma als een lesbevoegdheid voor het po. In tegenstelling tot de academische pabo wordt deze opleiding volledig door de Radboud Universiteit verzorgd. De belangstelling voor PWPO is de afgelopen jaren sterk toegenomen. In 2020 startten 40 studenten, in 2024 waren dat er 101. Ook het aantal afgestudeerden is gegroeid: van 10 in 2019 naar 21 in 2023 (figuur 5.13). Deze opleiding biedt een combinatie van academische verdieping en praktijkgericht opleiden.

Figuur 5.13 Aantal afgestudeerden in onderwijsgerelateerde



Bron: DUO/Vereniging Hogescholen/Radboud Universiteit

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Steeds meer mensen willen in het po werken: ze kiezen voor de pabo, een opleiding tot onderwijs-ondersteuner of een zij-instroomtraject. Dat is goed nieuws met het oog op de huidige en verwachte personeelstekorten. Maar het betekent ook dat schoolorganisaties voor de opgave staan om al die nieuwe talenten te begeleiden en te helpen hun plek te vinden in de sector. Dat vraagt om een goed georganiseerde begeleiding van starters en zij-instromers, structureel ingebed en passend bij hun behoeften. Ga daarom het gesprek aan: wat hebben starters en zij-instromers aanvullend nodig naast hun opleiding? Wat hebben zij nodig voor een goede start? Is hoge werkdruk een knelpunt? Waar ligt dat aan? En worden de extra PDI-uren goed benut? Bepaal wat jij als school of bestuur kunt doen en wat regionaal opgepakt kan worden.

Het aantrekken en behouden van nieuw personeel is niet alleen relevant als er een tekort is. Juist als de tekorten (nog) niet voelbaar zijn, is er meer ruimte om te investeren in begeleiding van starters en zij-instromers. Zo staat de organisatie of regio er beter voor wanneer tekorten zich toch aandienen. Zorg daarom dat je zicht hebt op je eigen (regionale) cijfers. Hoeveel nieuwe medewerkers zijn er jaarlijks nodig? Waar liggen kansen binnen je organisatie of binnen de regio? Die informatie is essentieel om strategisch personeelsbeleid te kunnen voeren.

Opleiden is bovendien niet alleen relevant voor starters, ook ervaren medewerkers kiezen steeds vaker voor een vervolgopleiding. Dit biedt kansen om talent binnen je organisatie te ontwikkelen: denk aan onderwijsondersteuners die willen doorgroeien naar leraar of leraren die zich willen specialiseren. Kijk eens goed naar het potentieel binnen je eigen organisatie: wie zou kunnen en willen doorgroeien? En wat is daarvoor nodig aan tijd, begeleiding en perspectief?



Versterken van zij-instroom

Zij-instroom is een veelgenoemde aanpak om het lerarentekort in het po terug te dringen. Zij-instromers brengen waardevolle kennis en werkervaring mee uit andere sectoren en zijn doorgaans sterk gemotiveerd om het verschil te maken in het onderwijs. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt bestuurders, HRM-professionals en schoolleiders die met zij-instroom aan de slag willen. Op de [website](#) vind je actuele informatie, praktijkvoorbeelden, onderzoeken en handreikingen die kunnen helpen bij de inrichting en begeleiding van zij-instroomtrajecten.

6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Ontwikkelingen in ziekteverzuim en sociale zekerheid

In dit hoofdstuk staan de thema's verzuim en sociale zekerheid in het po centraal. We richten ons op drie elementen: ziekteverzuim, werkloosheidsregelingen en de uitstroom naar pensioen.

Cijfers laten zien dat het verzuimpercentage sterk varieert naar functiegroep, leeftijdscategorie en regio. In het bijzonder valt op dat de verzuimcijfers relatief hoger zijn voor onderwijsondersteunend personeel en oudere medewerkers. Tegelijkertijd is sprake van een stijging van het aantal WW-uitkeringen.

Eerst komt het ziekteverzuim in de sector aan de orde, waarbij wordt ingegaan op patronen en verschillen tussen personeelsgroepen. Vervolgens gaan we in op het gebruik van werkloosheidsregelingen en de achtergrondkenmerken van medewerkers met een WW-uitkering. Tot slot komt de uitstroom naar pensioen aan bod, met aandacht voor trends en spreiding binnen de beroepsgroep.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samenvatting hoofdstuk 6

Ziekteverzuim afgenomen onder meerderheid medewerkers

In het bo is het ziekteverzuim tussen 2022 en 2024 afgenomen voor directiepersoneel (-0,2%) en leraren (-0,4%), en licht toegenomen onder oop'ers (0,1%). Het ziekteverzuim in het so is het sterkst gedaald onder oop'ers (-0,9%) en leraren (-0,7%), terwijl het voor directiepersoneel licht is toegenomen (0,1%).

Verzuimduur neemt af, maar blijft lang bij oudere werknemers en directiepersoneel

Tussen 2022 en 2024 is de gemiddelde duur van verzuim toegenomen voor alle functiegroepen in het bo (in 2024: directie 36 dagen, leraren 20 dagen en oop'ers 18 dagen). In het so is het juist voor alle functiegroepen licht afgenomen (in 2024: directie 31 dagen, leraren 19 dagen en oop'ers 17 dagen). Toch blijft de verzuimduur relatief hoog bij directie-leden, die gemiddeld het langst verzuimen. Oudere medewerkers melden zich minder vaak ziek dan jongeren, maar wanneer zij verzuimen, duurt dit doorgaans langer dan bij hun jongere collega's. Zo verzuimt onderwijsgevend en directiepersoneel van 65 jaar en ouder in het bo gemiddeld 31 dagen per jaar, tegenover 15 dagen bij onderwijsgevend en directiepersoneel onder de 35 jaar. In het so is dit verschil vergelijkbaar: 31 dagen voor 65-plussers versus 13 dagen voor 35-minners. Hetzelfde beeld zien we voor ondersteunend personeel in het bo en so.

Werkgerelateerde oorzaken van verzuim, met name griepvirussen

Een griep/virusinfectie is de meest genoemde verzuim-oorzaak (58%). Bij 31% van de medewerkers speelde werk

(mede) een rol bij hun verzuim. Daarbij ging het vooral om besmetting op het werk (46%) of ervaren werkdruk (25%).

WW-instroom stijgt in 2024, meer uitkeringen van korte duur

Na een daling van de WW-instroom van 2.162 (2020) naar 1.104 (2023), steeg de WW-instroom in 2024 naar 1.493. Daarmee is de instroom groter dan de uitstroom (1.308). In 2024 is het aantal WW-ontvangers gestegen naar 804. Meer dan de helft van de WW-uitkeringen is korter dan zes maanden. In 2024 eindigde 51% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden, terwijl dit in 2020 nog rond de 35% lag. In 2024 werd 22% van de nieuwe WW-uitkeringen verstrekt aan 55-plussers. Het aandeel 35-minners nam toe: zij ontvingen in 2020 24% van de nieuwe uitkeringen en in 2024 circa 28%.

Pensioenuitstroom stijgt, groeiend aantal medewerkers werkt door na AOW-leeftijd

In 2024 gingen 4.221 medewerkers met pensioen. Tussen 2022 en 2024 is de gemiddelde uitstroomleeftijd naar pensioen in het primair onderwijs gestegen van 65,1 naar 65,4 jaar. Tegelijkertijd blijft het aantal medewerkers dat doorwerkt na het bereiken van de AOW-leeftijd toenemen. Tussen 2017 en 2024 groeide deze groep van 1.695 naar 3.923 medewerkers, een stijging van 131%.

Ervaren beperkte fysieke en mentale inzetbaarheid richting AOW-leeftijd

Medewerkers willen gemiddeld doorwerken tot 64,7 jaar, maar denken fysiek/mentaal inzetbaar te zijn tot 63,4 jaar. In alle groepen ligt de gewenste pensioenleeftijd daarmee onder de huidige AOW-leeftijd. Bijna 1 op de 5 (19%) wil sowieso niet langer doorwerken, 8% denkt dat dit fysiek of mentaal onmogelijk is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Ziekteverzuim



Ziekteverzuim afgenomen voor meeste functiegroepen

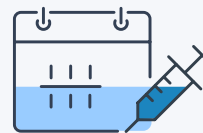
2022 ↓ 2024

Basisonderwijs	Directie	4,7%	4,5%
	Leraren	6,7%	6,3%
	Onderwijsondersteunend personeel	6,6%	6,7%
Speciaal onderwijs	Directie	4,2%	4,3%
	Leraren	8%	7,3%
	Onderwijsondersteunend personeel	8,3%	7,4%

Oudere medewerkers verzuimen gemiddeld langer, maar niet vaker dan jongere medewerkers. De gemiddelde verzuimduur neemt af.

Verzuimduur in dagen (2024) in het basisonderwijs:

Leeftijd	Leraren en directie	Onderwijsondersteunend personeel
< 35	15	13
35-44	21	20
45-54	22	20
55-64	26	24
>= 65	31	34



Pensioen

In 2024 gingen **4.221** medewerkers met pensioen

Gemiddelde pensioenleeftijd stijgt:



65,1 jaar in 2022
65,4 jaar in 2024

Aantal personen dat doorwerkt na AOW-leeftijd stijgt:



1.695 in 2017
3.923 in 2024

Leraren verwachten tot een lagere leeftijd door te kunnen werken dan ze willen.

	Tot welke leeftijd wil je doorwerken?	Tot welke leeftijd verwacht je in staat te zijn om door te werken?
Directie	65,4	65,3
Leraren	64,6	62,8
Ondersteuners/overig	64,6	64,7

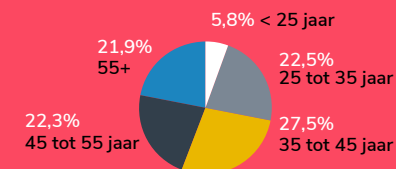


Medewerkers willen langer doorwerken bij minder uren/dagen (**46%**) of lichter werk (**22%**).

WW-uitkeringen

Aantal nieuwe WW-uitkeringen het afgelopen jaar met **35%** gestegen, vooral onder 35- tot 45-jarigen.

Leeftijdsverdeling nieuwe WW-uitkeringen



In december 2020 waren er 1.888 WW-uitkeringen; in december 2024 was dat aantal gedaald naar **804**.

51% van de WW-uitkeringen duurt een halfjaar of korter.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



6.1 Ziekteverzuim

Verzuim beïnvloedt het welzijn van personeel én de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Het gaat hierbij om kortdurende of langdurige afwezigheid door fysieke of mentale klachten. Deze paragraaf beschrijft recente trends, regionale verschillen, oorzaken van verzuim en hoe medewerkers hun eigen inzetbaarheid ervaren.⁸¹

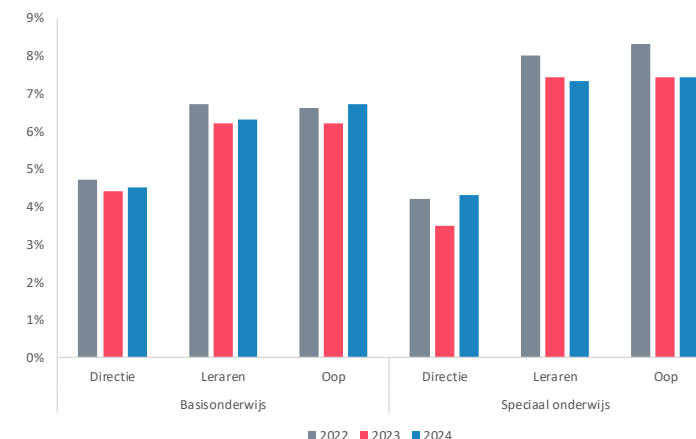
Recente afname ziekteverzuim onder meerderheid medewerkers

In het bo is het ziekteverzuim tussen 2022 en 2024 gedaald onder directiepersoneel (van 4,7% tot 4,5%) en leraren (van 6,7% tot 6,3%, figuur 6.1). Voor oop'ers is het juist licht toegenomen, van 6,6% naar 6,7%. De sterkste afname van het ziekteverzuim zien we in deze periode in het so onder oop'ers (van 8,3% tot 7,4%) en leraren (van 8% tot 7,3%), terwijl het voor directiepersoneel licht is toegenomen (van 4,2% naar 4,3%).

Het ziekteverzuim in het po (6,3% in 2023)⁸² blijft relatief hoog vergeleken met het gemiddelde van werkend Nederland.⁸³ In het eerste kwartaal van 2024 ligt het Nederlands

gemiddelde op 5,5%.⁸⁴ In de sector zorg en welzijn is het ziekteverzuim nog hoger dan in het po, namelijk 7,8%.⁸⁵ Het verzuimpercentage in het vo was in 2023 5,8%, lager dan in het po.⁸⁶ Bij het onderwijs als geheel ligt het gemiddelde ziekteverzuim in het eerste kwartaal van 2024 op 6%.⁸⁷ Het po zit daar dus nog net iets boven (met 6,3%), maar de neerwaartse trend biedt voorzichtig perspectief.

Figuur 6.1 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage personeel po, naar onderwijssoort en functiegroep



Bron: DUO

⁸¹ In paragraaf 6.1 is gebruik gemaakt van de ziekteverzuimcijfers over de jaren 2022-2024. We hebben voor de cijfers van DUO gekozen vanwege de hogere dekkingsgraad en de volledigheid van de verzuimcijfers. DUO (2025). Verzuimkengetallen personeel po en vo 2022-2024, op <https://duo.nl/open-onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp>

⁸² Ministerie van OCW (z.d.). Dashboard onderwijsarbeidsmarkt: ziekteverzuim, op: <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/dashboard-onderwijsarbeidsmarkt/ziekteverzuim>

⁸³ ABF Research berekent jaarlijks op basis van deze DUO-data een totale verzuimpercentage voor de sector. Ten tijde van de publicatie van deze arbeidsmarktanalyse is deze verzuimpercentage over 2024 voor het po nog niet bekend. In het meest recente verzuimonderzoek van DUO (2025) wordt het verzuimpercentage uitgesplitst naar functiegroep.

⁸⁴ CBS (2025). Ziekteverzuim: Dit is het verzuimpercentage van Q1 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

⁸⁵ AZW/CBS (2025). Dit is het verzuimpercentage van Q1 2024, op: <https://www.staatvenz.nl/kerncijfers/ziekteverzuim-sector-zorg-en-welzijn>

⁸⁶ DUO (2024). Verzuimkengetallen personeel po en vo 2021-2023, op: <https://duo.nl/open-onderwijsdata/images/eindrapportage-verzuimonderzoek-po-en-vo-2023.pdf>

⁸⁷ CBS (2025). Ziekteverzuim: Dit is het verzuimpercentage van Q1 2024, van alle vormen van openbaar en particulier onderwijs, op elk niveau en voor elk beroep, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Schoolvoorbeelden: best practices aanpak verzuim

Het verzuim in het po is hoog. Toch zijn er ook scholen met een structureel laag of continu dalend verzuim. Hoe komt dat? Onderzoeksbureau Regioplan heeft dit onderzocht. [Het onderzoek](#) geeft inzicht in de aspecten die verzuim beïnvloeden en zorgen voor een laag verzuim.

Recente afname meldingsfrequentie

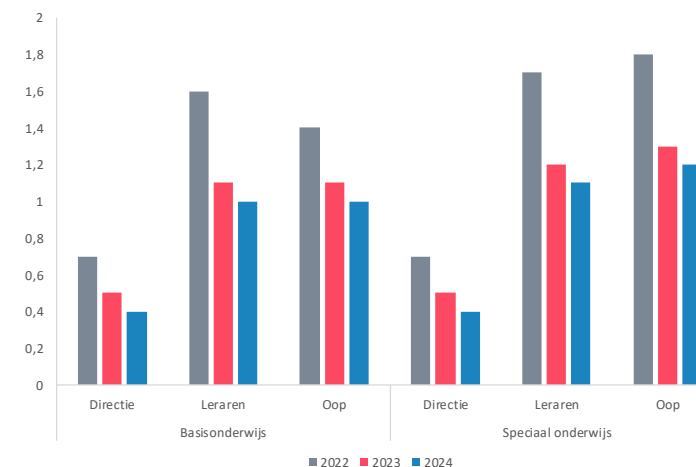
De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak personeel zich gemiddeld per jaar ziekmeldt. We zien bij de meldingsfrequentie een deels vergelijkbare trend als het ziekteverzuim (figuur 6.2). Tussen 2022 en 2024 nam het aantal ziekmeldingen af voor al het personeel in zowel het bo als het so. De meldingsfrequentie daalde het meest onder leraren in het bo en leraren en oop'ers in het so, namelijk met 0,6 meldingen per jaar. Deze daling vond met name plaats tussen 2022 en 2023.

Verzuimduur afgelopen jaren gedaald

De gemiddelde duur van het ziekteverzuim is tussen 2022 en 2024 gestegen voor alle functiegroepen in het bo en licht gedaald voor alle functiegroepen in het so (figuur 6.3). Wel zijn er verschillen zichtbaar per onderwijssoort en functiegroep. De gemiddelde verzuimduur is in 2024 in beide onderwijssoorten voor directiepersoneel het hoogst.

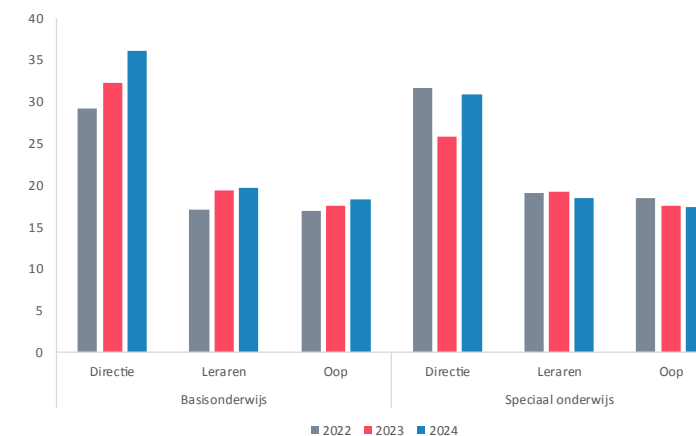
In het bo was steeg de gemiddelde verzuimduur het meest voor directiepersoneel, van 29 naar 36 dagen). Voor leraren (17 naar 20 dagen) en oop'ers (17 naar 18 dagen) was de toename kleiner.

Figuur 6.2 Ontwikkeling meldingsfrequentie personeel po, naar onderwijssoort en functiegroep



Bron: DUO

Figuur 6.3 Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur in dagen van personeel po, naar onderwijssoort en functiegroep



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

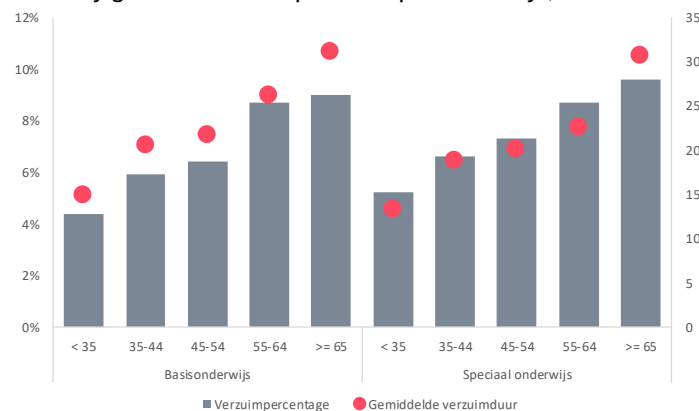


In het so daalde de gemiddelde verzuimduur ook voor alle functiegroepen tussen 2022 en 2024 licht, namelijk met gemiddeld ongeveer 1 dag. In 2024 is de gemiddelde verzuimduur onder directiepersoneel 31 dagen, ten opzichte van 19 dagen voor leraren en 17 dagen voor oop'ers.

Hoger verzuim onder oudere werknemers, vooral door langere verzuimduur

Het ziekteverzuim neemt toe naarmate medewerkers ouder zijn (figuur 6.4). In het bo ligt het verzuimpercentage onder onderwijsgevend en directiepersoneel van 34 jaar en jonger in 2024 op 4,4%, terwijl dit onder 65-plussers op 9,0% ligt. Het so geeft een vergelijkbaar beeld; 5,2% bij 35-minners tegenover 9,6% bij 65-plussers.

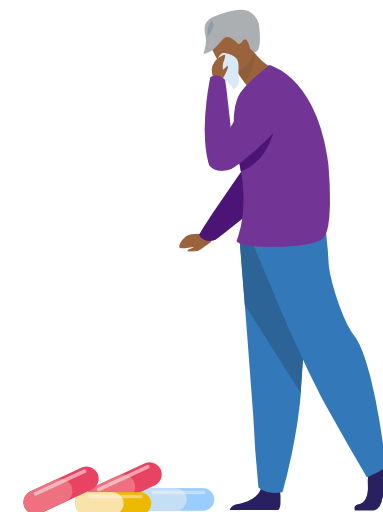
Figuur 6.4 Ziekteverzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur onderwijsgevend en directiepersoneel po naar leeftijd, 2024



Bron: DUO

Onder ondersteunend personeel zien we dezelfde trend. In het so bedraagt het verzuimpercentage 6,0% voor medewerkers jonger dan 35 jaar en 10,3% voor 65-plussers. In het bo liggen deze percentages respectievelijk op 5,1% en 8,4%.

Het hogere ziekteverzuim onder oudere medewerkers wordt grotendeels veroorzaakt door een langere gemiddelde verzuimduur. Zo verzuimt onderwijsgevend en directiepersoneel van 65 jaar en ouder in het bo gemiddeld 31 dagen per jaar, tegenover 15 dagen bij onderwijsgevend en directiepersoneel onder de 35. In het so is dit verschil vergelijkbaar: 31 dagen voor 65-plussers versus 13 dagen voor 35-minners. Hetzelfde beeld zien we voor ondersteunend personeel in het bo en so. Opvallend is dat de meldingsfrequentie minder sterk varieert tussen leeftijds-groepen. Sterker nog, 65-plussers melden zich juist minder vaak ziek dan jongere collega's, zowel in het bo als in het so.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



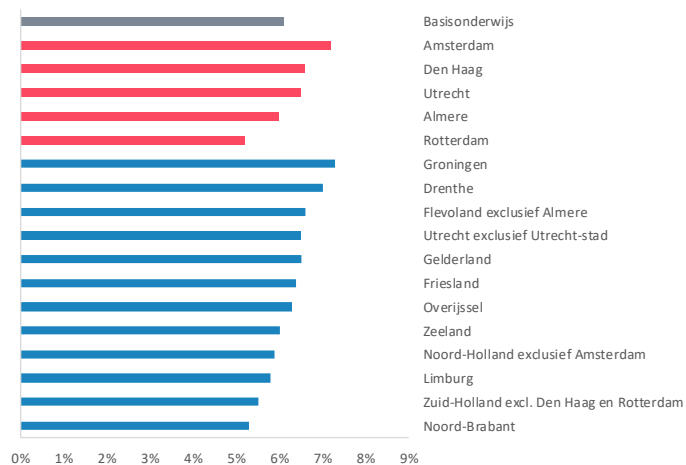
Bijlagen



Verzuimpercentage verschilt per provincie en onderwijssector

Het verzuimpercentage verschilt in 2024 per regio (figuur 6.5). Het ziekteverzuim onder onderwijsgevend en directiepersoneel in het bo is het hoogst in de provincies Groningen (7,3%), Drenthe (7,0%) en Flevoland (exclusief Almere, 6,6%). Het laagste verzuimpercentage onder onderwijsgevend en directiepersoneel in het bo komt voor in Noord-Brabant (5,3%) en Zuid-Holland (5,5%). In de grote steden is het verzuimpercentage onder onderwijsgevend en directiepersoneel in het bo het hoogst in Amsterdam (7,2%). Vergelijken met de andere grote steden is het verzuimpercentage in Rotterdam opvallend lager met 5,2%.

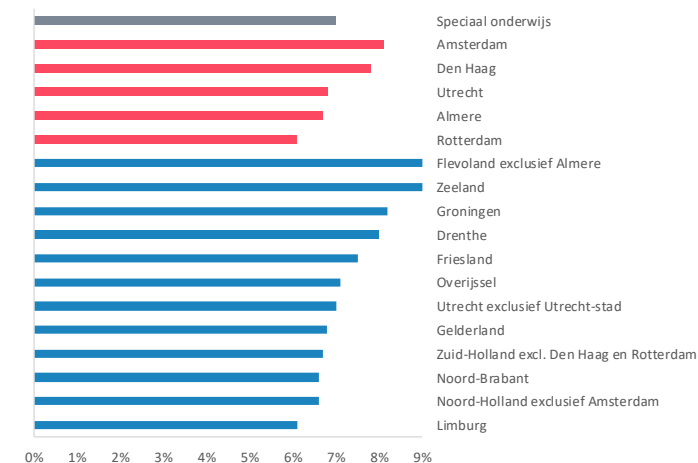
Figuur 6.5 Ziekteverzuimpercentage onderwijsgevend en directiepersoneel bo, naar provincie en G5, 2024



Bron: DUO

Onderwijsgevend en directiepersoneel in het so heeft een hoog verzuimpercentage in Flevoland (11,1%) en Zeeland (9,5%, figuur 6.6). Het verzuimpercentage is het laagst in Limburg (6,1%). De verzuimpercentages van onderwijsgevend en directiepersoneel in het so verschillen ook per G5-gemeente. In Amsterdam is het verzuimpercentage voor onderwijsgevend en directiepersoneel in het so het hoogst (8,1%). Ook in het so is het verzuimpercentage in Rotterdam het laagst (6,1%).

Figuur 6.6 Ziekteverzuimpercentage onderwijsgevend en directiepersoneel so, naar provincie en G5, 2024



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Redenen voor verzuim en het ontstaan van deze klachten

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS biedt, op basis van vragenlijstonderzoek, inzicht in de redenen van verzuim in het po in 2024. Gevraagd naar de reden voor het meest recente verzuim, betreft dit met name griep, verkoudheid of andere virusinfecties (58%).⁸⁸ Andere klachten die worden genoemd zijn: overige klachten (9,5%), psychische klachten, overspannenheid en burn-out (7,4%), hoofdpijn (3,7%), en buik-, maag- en darmklachten (3,5%). Zo'n 8% van de medewerkers geeft aan 'nog nooit' verzuimd te hebben.

Klachten die tot ziekteverzuim leiden, kunnen (deels) het gevolg zijn van werk. In het po geeft 31% van de medewerkers die in de afgelopen twaalf maanden verzuimden aan dat werk (gedeeltelijk) de oorzaak was. Van deze groep noemt 46% een besmetting op de werkplek als belangrijkste reden, terwijl ongeveer 25% wijst op werkdruk als voornaamste oorzaak.

Ter vergelijking: in niet-onderwijssectoren ziet een kleiner deel van de medewerkers (22%) werk als (mede)oorzaak van het verzuim. In het vo ligt dit percentage iets hoger, namelijk 32,5%. In het mbo (21%) komen de percentages meer overeen met die van de rest van werkend Nederland. Opvallend is dat het aandeel medewerkers dat verzuim toeschrijft aan werkdruk in het vo (32,8%) hoger ligt dan in het po (25%).

⁸⁸ TNO/CBS (2025). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>

Medewerkers positief over eigen inzetbaarheid

Een groot deel van de medewerkers in het po is positief over de eigen inzetbaarheid, zowel op fysiek als psychisch vlak. Zo geeft 93% aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, en kan 86% voldoen aan de psychische eisen. Leraren geven aan iets minder te kunnen voldoen aan deze eisen dan de andere functiegroepen.

6.2 WW-uitkeringen

De afgelopen jaren nam de instroom in de WW binnen het po sterk af. In 2024 keert deze trend: voor het eerst sinds jaren stromen er meer mensen de WW in dan eruit. Veelal wel van korte duur (minder dan zes maanden). In deze paragraaf wordt de ontwikkeling en duur van WW-uitkeringen binnen de sector beschreven.⁸⁹

Omslagpunt: instroom WW hoger dan uitstroom

In het po is de instroom in de WW de afgelopen jaren flink gedaald (figuur 6.7). Waar in 2020 nog 2.162 personen een WW-uitkering aanvroegen, was dat aantal in 2023 bijna gehalveerd tot 1.104. Deze daling hangt sterk samen met de verbeterde baankansen binnen het onderwijs, die het gevolg zijn van de krapte op de arbeidsmarkt. Tussen 2020 en 2023 stroomden bovendien meer mensen de WW uit, dan er instroomden. Zo daalde ook het aantal mensen dat de WW verliet geleidelijk: van 3.033 in 2020 naar 1.308 in 2023. Dit kan duiden op een steeds kleinere groep werkzoekenden.

⁸⁹ Voor deze paragraaf zijn gegevens opgevraagd bij VvPp.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

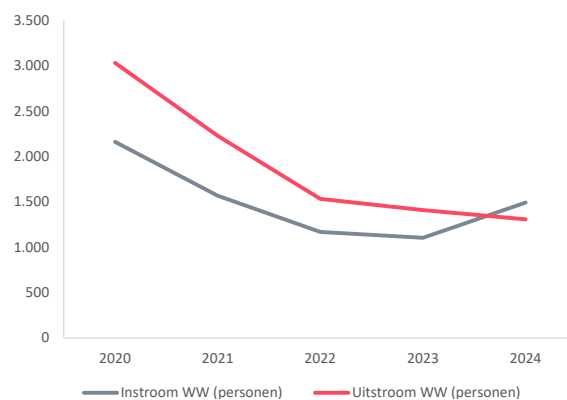


Bijlagen



In 2024 lijkt de positieve trend van verminderde instroom in de WW te veranderen. Het aantal nieuwe instromers in de WW nam voor het eerst sinds lange tijd toe tot 1.493. Daarmee is voor het eerst sinds jaren de instroom groter dan de uitstroom.

Figuur 6.7 Ontwikkeling in- en uitstroom WW-uitkeringen po

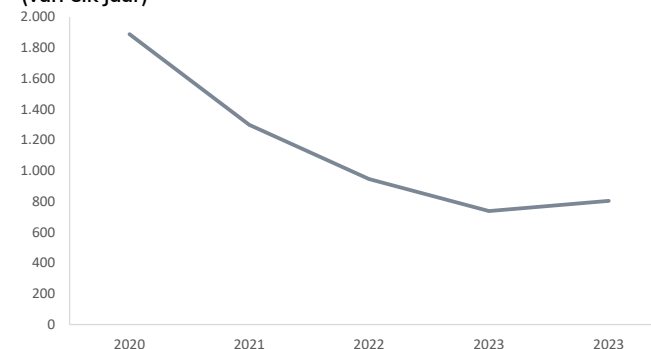


Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Na jaren van daling neemt aantal WW-uitkeringen iets toe

Tussen 2020 en 2023 is het aantal personen met een WW-uitkering in het po gedaald (figuur 6.8). In december 2020 ontvingen nog 1.888 personen in het po een WW-uitkering. Drie jaar later, in december 2023, was dat aantal gedaald tot 738 (een afname van 61%). In 2024 lijkt de dalende lijn te stabiliseren, het aantal WW-ontvangers in het po is inmiddels licht gestegen naar 804.

Figuur 6.8 Aantal toegekende WW-uitkeringen in december (van elk jaar)

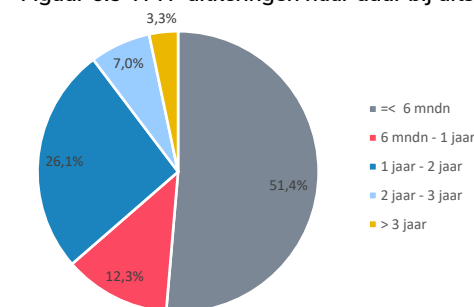


Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Meeste WW-uitkeringen van korte duur

Een groot deel van de verstrekte WW-uitkeringen zijn relatief van korte duur (figuur 6.9). In 2024 eindigde 51% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden, terwijl dit in 2020 nog rond de 35% lag. Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijke groep die langer aangewezen is op een WW-uitkering; ongeveer 26% ontving de uitkering tussen één en twee jaar.

Figuur 6.9 WW-uitkeringen naar duur bij uitstroom, 2024



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Meer nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan 35-45-jarigen, afname onder 55-plussers

Het aandeel instroom in de WW naar leeftijdsgroep komt redelijk overeen met de leeftijdsverdeling van het personeel in de sector. Bij de trend in nieuwe toegekende WW-uitkeringen in de afgelopen vijf jaar, valt op dat het aandeel 55-plussers dat een uitkering ontving is afgenomen, net als het aantal medewerkers van 55-plus (figuur 6.10). In 2020 werd circa 35% van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan deze leeftijdsgroep. In 2024 is dat aandeel gedaald naar ongeveer 22%. Tegelijkertijd is er sprake van een toename onder de jongere leeftijdscategorieën. In 2020 ontvingen 35-minners 24% van de nieuwe uitkeringen. In 2024 is dit aandeel gestegen naar 28%.

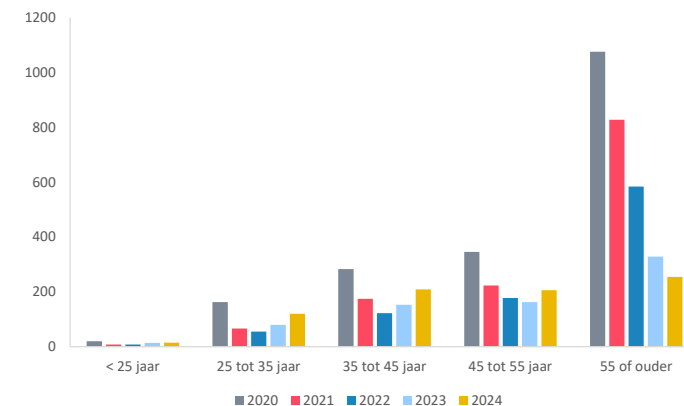
In de afgelopen vijf jaar is het aantal WW-uitkeringen in bijna alle leeftijdsgroepen afgenomen. De daling was het sterkst onder oudere werknemers: bij de groep van 45 tot 55 jaar ging het om een afname van 41%, en bij 55-plussers zelfs om 76%.



Hoe zorg ik voor een goed van-werk-naar-werk-traject?

Bij dreigend ontslag biedt een goed [werk-naar-werk-traject](#) nieuwe kansen. Het helpt om werkloosheid te voorkomen, behoudt waardevolle kennis en ervaring voor het po en draagt bij aan lagere uitkeringskosten voor de sector. Wie in het po heeft gewerkt en in een [werkloosheidsuitkering](#) terecht komt, krijgt [re-integratiebegeleiding](#) van VfPf. Het is de wettelijke taak van VfPf om ex-werknemers uit het po naar een nieuwe baan te begeleiden.

Figuur 6.10 Aantal WW-uitkeringen in december, naar leeftijd



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



6.3 Uitstroom naar pensioen en doorwerken na AOW-leeftijd

In het po gaat personeel gemiddeld later met pensioen dan voorheen. Bovendien groeit het aantal medewerkers dat na de AOW-leeftijd blijft doorwerken. Deze ontwikkeling draagt bij aan behoud van ervaring, maar vraagt ook om aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Niet iedereen wil of kan doorwerken tot 67 jaar. In deze paragraaf gaan we in op het verloop van de pensioenuitstroom en de verwachtingen en wensen van medewerkers over langer doorwerken.⁹⁰

Medewerkers werken vaker door tot AOW-leeftijd (en langer)

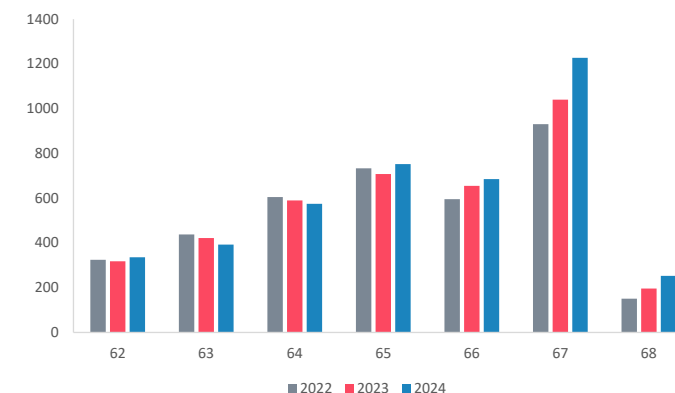
De uitstroom van personeel in het po door pensionering wordt beïnvloed door landelijke beleidsmaatregelen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd. In 2024 ligt de AOW-leeftijd op 67 jaar. In 2024 gingen 4.221 medewerkers in het po met pensioen (figuur 6.11). Tussen 2022 en 2024 is de gemiddelde uitstroomleeftijd naar pensioen in het po gestegen van 65,1 naar 65,4 jaar. Bij de uitstroom naar leeftijd blijkt dat in deze periode minder medewerkers van 63 en 64 jaar zijn uitgestroomd, terwijl het aantal uitstroomende medewerkers van 67 en 68 jaar juist is toegenomen. Dit geeft aan dat medewerkers steeds vaker geneigd zijn om door te werken tot aan (of zelfs na) hun AOW-leeftijd.

⁹⁰ Voor deze paragraaf zijn gegevens opgevraagd bij het VvPf.

Aantal personen dat doorwerkt na AOW-leeftijd in aantal flink gestegen

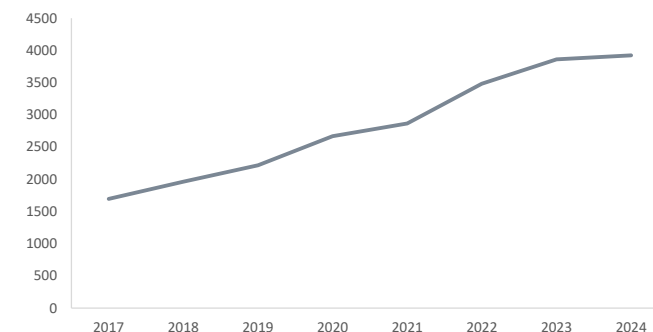
Hoewel het aantal gepensioneerd is toegenomen, werken steeds meer medewerkers ook na het bereiken van de AOW-leeftijd door. In 2024 waren dat 3.923 personen, tegenover bijna 1.695 in 2017, een groei van ongeveer 131%.

Figuur 6.11 Uitstroom leraren naar leeftijd (in jaren), 2022-2024



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Figuur 6.12 Aantal leraren dat doorwerkt na AOW-leeftijd, 2017-2024



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Ook in vo neemt aantal medewerkers dat na AOW-leeftijd doorwerkt toe

Niet alleen in het po, maar ook in het vo neemt het aantal medewerkers dat doorwerkt na de AOW-leeftijd toe. Uit [onderzoek](#) van Voion blijkt dat medewerkers in het vo verschillende redenen hebben om langer actief te blijven. Zo ervaren zij een sterke betrokkenheid bij hun vak en collega's, wat hun motivatie vergroot om door te werken. Sociale factoren, zoals het onderhouden van contacten en het ervaren van zingeving, werken ook motiverend. Financiële overwegingen kunnen een rol spelen, maar uit interviews blijkt dat dit minder vaak de belangrijkste drijfveer is. Doorwerken biedt voordelen voor scholen. De ervaring en deskundigheid van oudere leraren draagt bij aan de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. Tegelijkertijd vraagt het doorwerken om passend beleid, zoals specifieke arbeidsvoorwaarden, veel flexibiliteit en gerichte ondersteuning.

Gemiddeld verwacht het personeel niet door te kunnen werken tot AOW-leeftijd

Hoewel het personeel gemiddeld langer doorwerkt de laatste jaren, willen niet alle medewerkers in het po doorwerken tot de AOW-leeftijd.⁹¹ Gemiddeld geven medewerkers aan te willen doorwerken tot 64,7 jaar. Binnen de

verschillende functiegroepen ligt deze voorkeur iets uiteen, directieleden willen gemiddeld tot 65,4 jaar doorwerken, terwijl ondersteunend personeel en leraren beide aangeven rond de 64,6 jaar te willen stoppen met werken. In alle groepen ligt de gewenste pensioenleeftijd daarmee onder de huidige AOW-leeftijd.

De leeftijd waarop personeel in het po denkt fysiek en mentaal nog in staat te zijn om te werken, ligt gemiddeld lager dan de gewenste pensioenleeftijd. Gemiddeld verwacht men tot 63,4 jaar te kunnen doorwerken. De verschillen tussen functiegroepen zijn hierbij opvallend: directieleden schatten hun werkvermogen in tot 65,3 jaar, ondersteunend personeel tot 64,7 jaar en leraren tot 62,8 jaar. Dit betekent dat vooral leraren verwachten minder lang te kunnen werken dan ze graag zouden willen.

Voor veel onderwijspersoneel is langer doorwerken niet uitgesloten, maar afhankelijk van de juiste omstandigheden. Zo verwacht ongeveer de helft dat zij willen doorwerken of in staat zouden zijn om langer door te werken als zij minder uren of dagen per week zouden werken. Ook lichter werk, betere ondersteuning op de werkvloer, financiële prikkels of een verbeterde gezondheid worden veel genoemd als voorwaarden. Tegelijkertijd geeft 19% aan sowieso niet langer te willen doorwerken, en 8% acht zichzelf daartoe niet in staat. Daarmee lijkt de mogelijkheid tot langer

⁹¹ De gegevens in deze alinea's zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 van TNO/CBS (2025), op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Onderwijspersoneel verwacht tot een lagere leeftijd door te kunnen werken dan ze willen



Tot welke leeftijd wil je doorwerken?

Po	64,7
Vo	64,9
Mbo	64,3
Niet-onderwijs	62,8

Tot welke leeftijd verwacht je in staat te zijn om door te werken?

Po	63,4
Vo	63,9
Mbo	64,4
Niet-onderwijs	62,7



doorwerken niet voor iedereen realistisch.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het ziekteverzuim in het po is hoog. Voor werkgevers kan dit aanleiding zijn om met het thema aan de slag te gaan: hoe staat het met verzuim in jullie organisatie bij verschillende groepen medewerkers? Wat zijn de belangrijkste oorzaken voor verzuim? Door verzuim vroegtijdig te signaleren, goed te begeleiden en preventief beleid te voeren, kun je het ziekteverzuim verlagen of voorkomen. Daardoor heb je meer personeel beschikbaar en kan je veel kosten besparen. Verzuimbeleid begint bij een duidelijke visie, een grondige analyse van het huidige verzuim op school en heldere afspraken over begeleiding, ondersteund door de bedrijfsarts of arbodienst. Een van de organisaties die jouw schoolorganisatie kan ondersteunen bij de aanpak van verzuim is het VfPf.

Steeds meer medewerkers in het po blijven langer doorwerken, ook na het bereiken van de AOW-leeftijd. Maar niet iedereen wil doorwerken, of is daartoe fysiek en mentaal in staat. Dit vraagt om structurele aandacht voor duurzame inzetbaarheid en maatwerk: hoe zorg je ervoor dat medewerkers gezond, gemotiveerd en productief blijven, gedurende hun hele loopbaan? Op deze manier blijven oudere medewerkers gezond en betrokken aan het werk. Strategisch personeelsbeleid is essentieel om eventuele knelpunten op tijd te signaleren en passende maatregelen te nemen.



Ziekteverzuim verlagen in het po

Elke werkgever krijgt te maken met verzuim, dat is soms onvermijdelijk. Door tijdig signalen op te merken en de juiste maatregelen te nemen, kunnen schoolorganisaties verzuim duurzaam verminderen. Met de [Verzuimreductiebegeleiding](#) van VfPf gaan schoolorganisaties samen met VfPf aan de slag met het verlagen van ziekteverzuim. Dit gebeurt in overzichtelijke, kort-cyclische stappen en acties. Een grondige analyse is hierbij het startpunt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

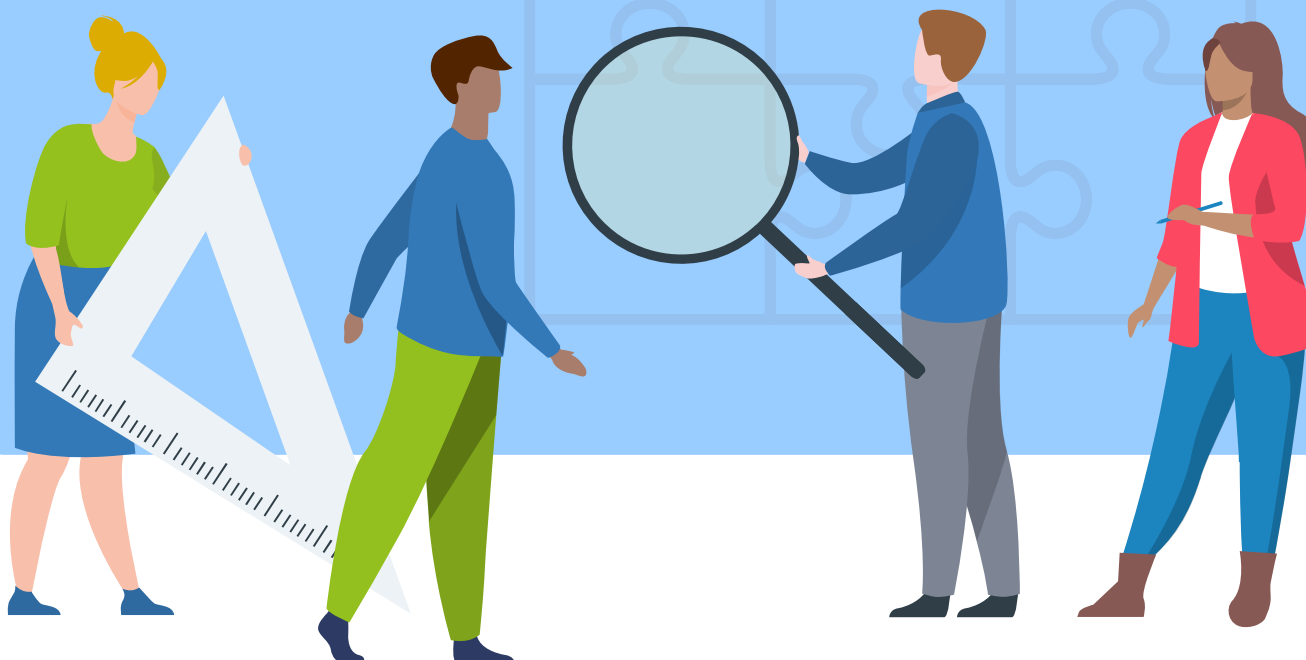


7. HRM-beleid

Strategisch HRM-beleid: werkbeleving, professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Goed HRM-beleid is niet alleen belangrijk voor de professionele ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers op een school, het zorgt er ook voor dat medewerkers tevreden zijn en met enthousiasme hun werk kunnen doen. Tevreden, betrokken, bevlogen en competente professionals vormen de basis voor goed, kwalitatief onderwijs.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in hoe het onderwijspersoneel hun werk en arbeidsomstandigheden beoordelen. Enkele thema's gerelateerd aan HRM-beleid komen aan de orde. Het gaat om thema's die invloed hebben op het werkplezier van onderwijsmedewerkers en de gezondheid van zowel medewerkers als organisatie, zoals werkbeleving, werkdruk, inzetbaarheid en professionalisering. Ook is er aandacht voor de salarisschalen van leraren en bespreken we de stand van het strategisch personeelsbeleid in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samenvatting hoofdstuk 7

Medewerkers po tevredener over werk en arbeidsomstandigheden dan medewerkers vo, mbo en medewerkers buiten het onderwijs

Medewerkers in het po zijn het meest tevreden met hun werk (85%). Hiermee zijn ze tevredener dan personeel in het vo (82%), mbo (84%) en buiten het onderwijs (78%). Alleen in het mbo is men even tevreden over de arbeidsomstandigheden (80%).

Ervaren autonomie verschilt per aspect, lager dan in andere (onderwijs)sectoren

Po-medewerkers ervaren de meeste autonomie in zelf oplossingen bedenken (69%). Ze ervaren de minste autonomie bij verlofopname (6%), werklocatie (5,5%), en werktijden (5,1%). Directiepersoneel ervaart het meeste autonomie en leraren het minste. Ook scoort het personeel in het po op alle aspecten van autonomie lager dan personeel in andere (onderwijs)sectoren.

Meerderheid ervaart sociale steun van leidinggevende en collega's

91% van de medewerkers vindt dat hun leidinggevende aandacht heeft voor wat ze zeggen en oog heeft voor hun welzijn. Ook zijn ze zeer positief over de omgang met collega's.

Psychosociale veiligheid hoger in het po dan andere (onderwijs)sectoren

De meerderheid van het personeel in het po vindt het gemakkelijk om hulp te vragen op het werk (85%). Een iets kleiner deel vindt dat je lastige kwesties naar voren kan brengen (78%) en dat het niet erg is om fouten te maken (71%). Het po scoort hoger dan het vo, mbo en medewerkers buiten het onderwijs.

Deel van medewerkers heeft een conflict gehad of ongewenst gedrag ervaren

In het po heeft 16% van de medewerkers de afgelopen twaalf maanden een conflict gehad met één of meer directe collega's. Daarnaast heeft 18% enige vorm van ongewenst gedrag ervaren van ouders/leerlingen, collega's en/of leidinggevenden.

Ervaren werkdruk afgelopen jaren gedaald, nog steeds hoger dan andere (onderwijs)sectoren

De ervaren werkdruk is tussen 2019 en 2024 gedaald van 59% tot 44%. Hiermee is de werkdruk nog steeds hoger dan in het vo (40%), mbo (32%) en buiten het onderwijs (31%).

Deel van medewerkers vindt hun werk emotioneel zwaar

Een deel van de medewerkers vindt hun werk vaak of altijd emotioneel zwaar (22%). Dit geldt vooral voor leraren en directiepersoneel (respectievelijk 25% en 22%).

Kwart van het personeel heeft last van burn-outklachten

Van al het personeel heeft 25% burn-outverschijnselen. Deze burn-outklachten doen zich een aantal keren per maand tot dagelijks voor. Medewerkers voelen zich vooral leeg aan het einde van de werkdag (44%).

Professionele ontwikkeling gestimuleerd, meer dan in andere (onderwijs)sectoren

Het merendeel van de medewerkers (94%) geeft aan dat de ontwikkeling van kennis en vaardigheden wordt gestimuleerd. Dit ligt hoger dan in het vo (89%), mbo (85%) en buiten het onderwijs (79%). Daarnaast heeft 76% de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. Dit is ook hoger dan in andere (onderwijs)sectoren.

Strategisch personeelsbeleid in de praktijk

Strategisch personeelsbeleid wordt positief beoordeeld door schoolbestuurders, schoolleiders en onderwijsmedewerkers. Het is goed afgestemd op externe ontwikkelingen en onderwijskundige doelen. Medewerkers zijn positief over de toepassing van het beleid en de wijze waarop schoolleiders leidinggeven. Leraren beoordelen deze aspecten lager dan schoolbestuurders en -leiders.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Werkklimaat

Medewerkers zijn erg tevreden over (psycho)sociale steun:

91% geeft aan dat hun leidinggevende oog heeft voor welzijn medewerkers

97% geeft aan dat collega's persoonlijke belangstelling uiten



Werktevredenheid



85% van het personeel in het po is (zeer) tevreden over het werk, meer dan in het vo (82%), mbo (84%) en buiten het onderwijs (78%).



Personeel is het meest tevreden over:

De inhoud van het werk
De werkzekerheid
Het type contract

98%
98%
96%

Sociale veiligheid



Medewerkers voelen zich over het algemeen veilig

85% vindt het gemakkelijk om hulp te vragen

78% vindt het gemakkelijk om kwesties naar voren te brengen

71% geeft aan dat het niet erg is om een fout te maken
Dit ligt voor alle stellingen hoger in het po, dan in het vo, mbo en buiten het onderwijs.

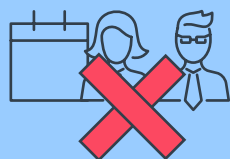


In 2024 gaf **18%** van de medewerkers aan enige vorm van **ongewenst gedrag** te hebben ervaren.

Directie **39%**

Leraren **18%**

Oop **15%**



In 2024 ervoer **8%** van de medewerkers **discriminatie**, vooral op basis van leeftijd (2,3%) en geslacht (1,4%).

Emotioneel zwaar werk

22% van de medewerkers vindt het werk (vaak of altijd) emotioneel zwaar. Dit is het hoogst onder leraren.



Inzetbaarheid

93% kan gemakkelijk voldoen aan fysieke eisen



86% kan gemakkelijk voldoen aan psychische eisen



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Professionalisering



70% van het onderwijspersoneel vindt dat het werk goed aansluit bij hun kennis en vaardigheden



94% voelt zich gesteund door hun leidinggevende in hun ontwikkeling, meer dan in het vo (89%), mbo (85%) en buiten het onderwijs (79%)



76% heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd.



43% heeft behoefte aan een nieuwe opleiding of cursus, vooral om huidige werk beter te kunnen doen (24%).

Werkdruk



De ervaren werkdruk **daalde** van 59% (2019) **naar 44%** (2024), maar ligt nog steeds hoger dan in het vo (40%), mbo (32%) en buiten het onderwijs (31%).

2024

Directie **62%**

Leraren **49%**

Oop **28%**

Van het totaal aan medewerkers moet

58,5%

heel veel werk doen



39%

extra hard werken



31%

erg snel werken



Autonomie

30% ervaart regelmatig autonomie, dit is lager dan in het vo (36%), mbo (47%) en buiten het onderwijs (59%)



Medewerkers ervaren de **meeste autonomie** in:

zelf bedenken van oplossingen

69%

zelf bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd

53%

zelf volgorde werkzaamheden bepalen

51%



25% ervaart enkele keren per maand tot dagelijks **burn-outklachten**



51,5% vindt dat er (extra) **maatregelen nodig zijn** op het gebied van werkdruk en werkstress



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



7.1 Werkbeleving

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden over hun arbeidsomstandigheden en werk, al zijn er verschillen tussen functiegroepen en aspecten van het werk. In deze paragraaf wordt beschreven hoe medewerkers in het po hun werk ervaren.⁹²

Hoge tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden (figuur 7.1). Het meest tevreden zijn ze met hun werk (85%), iets minder tevreden met hun arbeidsomstandigheden (80%). Directiepersoneel is over het algemeen de meest tevreden groep, terwijl leraren wat minder tevreden zijn. Vooral over hun arbeidsomstandigheden zijn leraren wat minder tevreden. Opvallend is dat ondersteunend personeel vergeleken met vorig jaar minder tevreden is over zowel hun werk als arbeidsomstandigheden.

Vergelijken we de tevredenheid met het vo, mbo en medewerkers buiten het onderwijs, dan valt op dat het personeel in het po over het algemeen meer tevreden is dan het personeel in deze sectoren. In het vo, mbo en buiten het onderwijs is respectievelijk 82%, 84% en 78% tevreden met hun werk. Alleen in het mbo is men even tevreden over hun arbeidsomstandigheden als in het po,

⁹² Om een goed beeld te geven van deze aspecten van werk maken we gebruik van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 (TNO/CBS, 2025), op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>. In dit onderzoek wordt via een enquête steekproefsgewijs gekeken naar de werkbeleving en de arbeidsomstandigheden van medewerkers. In de enquête worden drie functiegroepen vergeleken: directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel. In totaal hebben 5.667 werkenden in het primair onderwijs aan dit onderzoek deelgenomen.

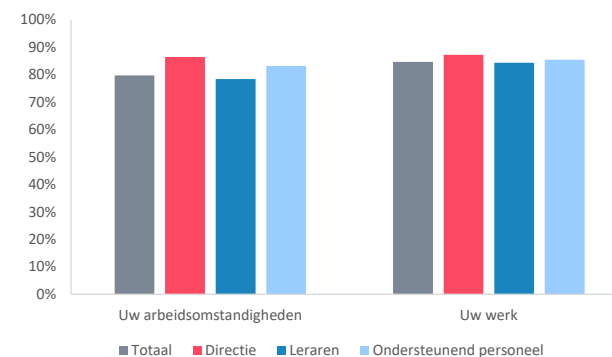
terwijl de tevredenheid van medewerkers in het vo (76%) en buiten het onderwijs (77%) lager ligt dan in het po.



Organisatie-tevredenheid hangt samen met communicatie, informatievoorziening en aandacht voor persoonlijke welzijn

In 2022 heeft het Arbeidsmarktplatform PO een [verkenning](#) uitgevoerd naar organisatie-tevredenheid in het po. Uit dit onderzoek blijkt een verband tussen communicatie, informatievoorziening en aandacht voor persoonlijk welzijn, en de tevredenheid over de organisatie. Hoe tevredener het personeel is over genoemde aspecten, hoe tevredener het is over de organisatie. Dit betekent dat de tevredenheid in het po beter kan worden als interne communicatie wordt verbeterd en er een open en ondersteunende werkcultuur wordt gestimuleerd, waarbij aandacht is voor persoonlijk welzijn. Ook helpt het om personeel meer te betrekken bij besluitvorming en professionalisering.

Figuur 7.1 Tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk (% (zeer) tevreden)



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Meest tevreden over inhoud werk en goede werkzekerheid

De tevredenheid over de verschillende baanaspecten verschilt aanzienlijk (figuur 7.2). Het meest tevreden zijn medewerkers over inhoud van hun werk en de werkzekerheid (beide 98%). Medewerkers zijn minder tevreden over de mogelijkheden om thuis te werken (60% (heel) tevreden) en zelf de werktijden bepalen (60% (heel) tevreden). De tevredenheid over het salaris verschilt per functiegroep. Directiepersoneel is het meest tevreden, gevolgd door leraren en daarna oop'ers. Vergeleken met 2023 zijn de verschillen in tevredenheid gering.⁹³ Mogelijke verklaringen voor de lagere tevredenheid onder oop'ers zijn beperkte loopbaanmogelijkheden, het ontbreken van beloning bij vervanging van leraren, en dat hun salarissen achterblijven bij die van leraren.⁹⁴

Medewerkers po tevredener dan in andere sectoren

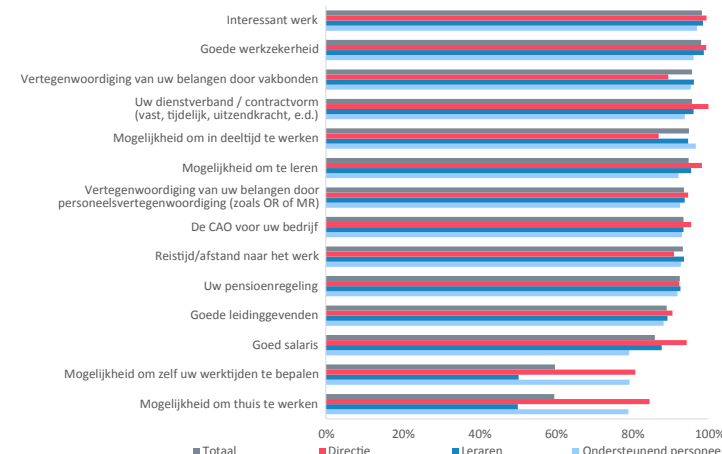
Medewerkers in het po zijn op een aantal aspecten (veel) meer tevreden dan medewerkers in andere sectoren. Ze zijn tevredener over de mogelijkheid om te leren (95%) dan medewerkers in het vo (92%), mbo (88%) en de medewerkers buiten het onderwijs (85%). Ook zijn medewerkers in het po met 89% tevredener over hun leidinggevende (vo: 83%, mbo: 82%, niet-onderwijs sectoren: 84%).

⁹³ De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden wordt ieder jaar uitgevoerd door TNO/CBS.

⁹⁴ Arbeidsmarktplatform PO (2023). De inzet en loopbaanpaden van onderwijs-assistenten en lerarenondersteuners, op: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/De-inzet-en-loopbaanpaden-van-onderwijsassistenten-en-lerarenondersteuners-Arbeidsmarktplatform-PO.pdf>

Als laatste zijn medewerkers in het po met 98% (heel) tevreden over de inhoud van hun werk. Hiermee zijn ze tevredener dan medewerkers in het vo, mbo en buiten het onderwijs (respectievelijk 95%, 94% en 91%).

Figuur 7.2 Teverdenheid met aspecten van de baan, naar functie



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Ervaren autonomie lager dan in andere (onderwijs) sectoren

In het po ervaart 30% van de medewerkers regelmatig autonomie. Dit ligt een stuk hoger voor directiepersoneel (77%), dan voor ondersteuners (45%) en leraren (23%). Ter vergelijking: in het vo ervaart 36% regelmatig autonomie, in het mbo 47%, en buiten het onderwijs geldt dit voor 59% van het personeel. Op alle aspecten van autonomie scoort het po lager dan de andere (onderwijs)sectoren.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



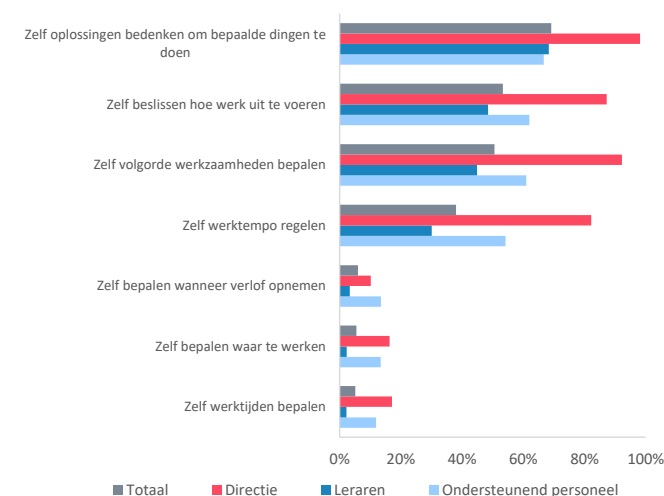
Voor sommige aspecten van het werk ervaart een meerderheid van het personeel autonomie (figuur 7.3). Het gaat dan om zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen (69%), zelf beslissen hoe het werk uit te voeren (53%) en zelf de volgorde van werkzaamheden bepalen (51%). Een stuk minder autonomie ervaren ze bij het opnemen van verlof (6%), het bepalen waar te werken (5,5%), en het bepalen van de werktijden (5,1%). Op bijna alle aspecten scoort directiepersoneel het hoogst en leraren het laagst.



Het professioneel statuut in het po

Het Ministerie van OCW heeft een [verkennd onderzoek](#) gedaan naar het professioneel statuut in het po, vo en mbo. In dit onderzoek is gekeken naar de toepassing, naleving en effecten van het professioneel statuut. Het statuut is bedoeld om de professionele zeggenschap van leraren te versterken en is voor scholen in het po sinds 2017 wettelijk verplicht. Toch heeft slechts een minderheid van de scholen in het po een professioneel statuut, blijkt het statuut vaak onbekend en niet goed verspreid te worden en worden leraren niet altijd betrokken bij het opstellen ervan. Scholen met een goed functionerend statuut ervaren meer duidelijkheid en dialoog. Voor betere borging zijn heldere informatie, praktische ondersteuning en koppeling aan het schoolbeleid nodig. Leiderschap en cultuur blijken cruciaal om het professioneel statuut daadwerkelijk levend en waardevol te maken.

Figuur 7.3 Tevredenheid met aspecten van autonomie naar functie (% ja regelmatig), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



7.2 Werkklimaat en sociale veiligheid

Medewerkers in het po ervaren veel sociale steun en voelen zich over het algemeen veilig op de werkvloer. Tegelijkertijd krijgt een deel te maken met conflicten of ongewenst gedrag. Deze paragraaf gaat in op hoe medewerkers het sociale klimaat op de werkvloer ervaren.

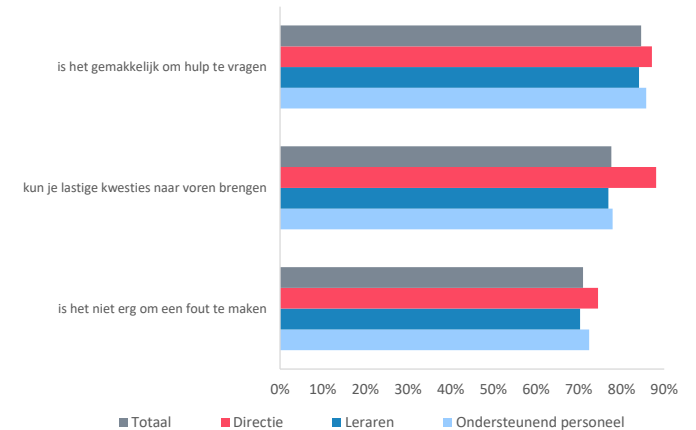
Zeer hoge ervaren sociale steun

Medewerkers in het po zijn over het algemeen erg tevreden met de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's. Zo geeft circa 91% aan dat hun leidinggevende oog heeft voor hun welzijn en aandacht besteedt aan wat ze zeggen. In het vo, mbo en buiten het onderwijs ligt dit iets lager, namelijk tussen de 86% en 88%. Ook zijn medewerkers in het po iets positiever over hun collega's. Bijna iedereen (99,5%) ervaart collega's als vriendelijk, vergeleken met 98,3% in het vo en mbo. Daarnaast vinden medewerkers in het po iets vaker dat hun collega's persoonlijke belangstelling hebben (96,5%, vo: 94,8%, mbo: 93,6% en buiten onderwijs: 91,7%).

Ervaren psychosociale veiligheid po hoger dan in andere sectoren

In de NEA 2024 is psychosociale veiligheid aan de hand van drie stellingen uitgevraagd. Een groot deel (85%) van de medewerkers in het po vindt dat het gemakkelijk is om hulp te vragen op het werk. Een kleiner aandeel vindt dat je lastige kwesties naar voren kan brengen (78%) en dat het niet erg is om een fout te maken (71%). Directiepersoneel geeft op alle stellingen de meest positieve antwoorden, gevolgd door ondersteunend personeel. Leraren scoren bij alle stellingen net iets lager dan ondersteunend personeel (figuur 7.4). Directiepersoneel vindt met name vaker dat ze

Figuur 7.4 Stellingen psychosociale veiligheid: In mijn werk... (% (helemaal) eens), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

lastige kwesties naar voren kunnen brengen. Vergeleken met andere sectoren scoort het po hoger bij vragen naar ervaren psychosociale veiligheid. Op alle stellingen over psychosociale veiligheid scoren medewerkers in het po hoger dan medewerkers in het vo en mbo én hoger dan medewerkers die werkzaam zijn buiten het onderwijs.

Deel medewerkers heeft een conflict gehad met collega('s), leidinggevende of werkgever

Circa 16% van de medewerkers in het po geeft aan de afgelopen twaalf maanden een conflict te hebben gehad met één of meer directe collega's (figuur 7.5). Dit geldt zelfs voor meer dan een kwart van het directiepersoneel (28%). Minder vaak hebben medewerkers een conflict met hun direct leidinggevende (9,5%) of werkgever (4,4%). Wat opvalt is dat medewerkers in het vo, mbo en buiten het

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

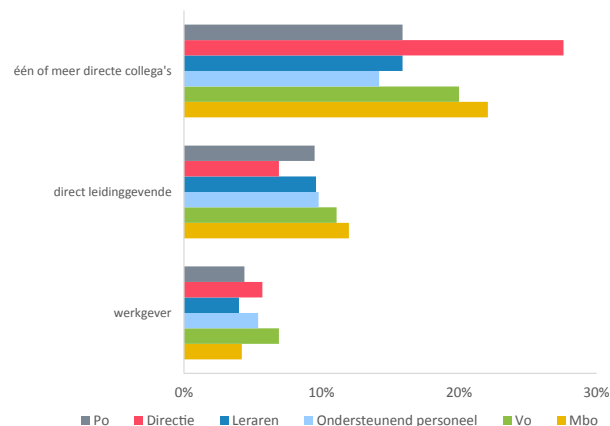


Bijlagen



onderwijs vaker aangeven de afgelopen twaalf maanden een conflict te hebben gehad. Het gaat dan om een conflict met directe collega's, hun direct leidinggevende of hun werkgever.

Figuur 7.5 Stellingen conflict: Afgelopen 12 maanden een conflict gehad met... ja (kort of langdurig), 2024

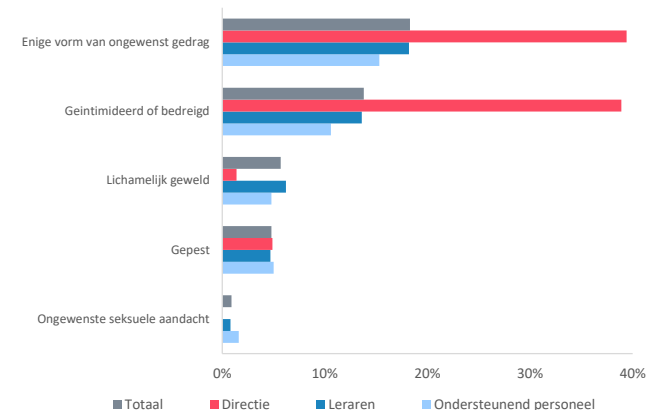


Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Deel ervaart ongewenst gedrag van ouders/leerlingen, collega's en leidinggevenden

In 2024 gaf 18% van de medewerkers aan dat ze enige vorm van ongewenst gedrag hebben ervaren van ouders/leerlingen, collega's en/of leidinggevenden (figuur 7.6). Van het directiepersoneel geeft zelfs 39% aan dat dit het geval is geweest. Het ongewenste gedrag gaat met name om intimidatie en bedreiging (14%), maar ook om lichamelijk geweld (5,7%) en pesten (4,8%). Intimidatie en bedreiging komt ook vaker voor bij directiepersoneel, namelijk bij 39%.

Figuur 7.6 Ongewenst gedrag door leerlingen of ouders, collega's en/of leidinggevenden de afgelopen 12 maanden naar functie (% ja), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Verder geeft 0,9% aan dat ze ongewenste seksuele aandacht hebben ervaren door ouders/leerlingen, collega's en/of leidinggevenden. Ongewenst gedrag komt iets vaker voor in het vo (22%) dan in het po (18%), maar iets minder vaak in het mbo en buiten het onderwijs (beide 17%).

Het merendeel van de medewerkers in het po (92%) heeft zich het afgelopen jaar niet gediscrimineerd gevoeld. Ervaren discriminatie op basis van leeftijd (2,3%), geslacht (1,4%) en langdurige ziekte, een aandoening of handicap (1,3%) komt het vaakst voor. In het po voelde een iets groter deel van de medewerkers zich de afgelopen twaalf maanden niet gediscrimineerd, vergeleken met het vo (88%), mbo (88%) en sectoren buiten het onderwijs (89%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Sociale veiligheid essentieel voor een goed functionerende, aantrekkelijke werkomgeving

Voor het [onderzoek over sociale veiligheid in het primair onderwijs](#) van het Arbeidsmarktplatform PO is onder andere gebruik gemaakt van cijfers uit het Werkonderzoek 2022. Deze cijfers laten zien dat medewerkers regelmatig te maken krijgen met ongewenst gedrag. Dit heeft een negatieve impact op het welzijn, de prestaties en de betrokkenheid van medewerkers, en kan leiden tot uitval of vertrek. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- Ontwikkel een duidelijke en gedragen visie op sociale veiligheid, met bijbehorend beleid en heldere protocollen.
- Investeer in een positieve schoolcultuur waarin samenwerking, open communicatie en feedback centraal staan.
- Zorg voor ondersteuning en scholing van personeel en leidinggevendenden, met aandacht voor risicogroepen en duurzame inzetbaarheid.

7.3 Werkdruk

De ervaren werkdruk in het po is de afgelopen jaren gedaald, al is deze nog wel hoger dan in andere (onderwijs)sectoren.

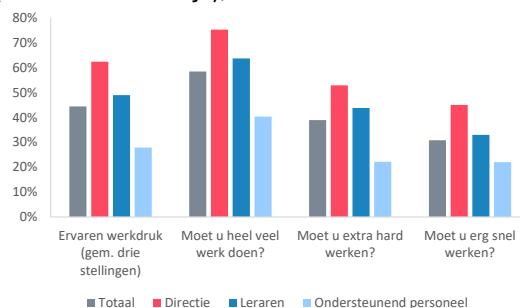
Ervaren werkdruk afgelopen jaren gedaald

De afgelopen jaren is de ervaren werkdruk in het po gedaald van 59% in 2019 tot 44% in 2024 (figuur 7.7). Bij ervaren werkdruk gaat het om het aandeel medewerkers dat vaak of altijd werkdruk ervaart. De meeste werkdruk wordt ervaren door directiepersoneel (62%), gevolgd door leraren (49%) en ondersteunend personeel (28%).

In de NEA zijn drie stellingen gebruikt om werkdruk te meten. De stellingen gaan over hoeveel werk iemand moet doen, hoe hard iemand moet werken en hoe hoog het werktempo ligt. In het po vindt 58,5% van de medewerkers dat zij heel veel werk moeten doen. Daarnaast vindt 39% dat zij extra hard moeten werken en 31% dat zij erg snel moeten werken. Voor al deze aspecten geldt dat directiepersoneel de hoogste scores heeft, gevolgd door leraren. Ondersteunend personeel scoort meestal flink lager.

Ondanks dat de ervaren werkdruk is gedaald, ligt het met 44% in het po hoger dan in het vo (40%), mbo (32%) en buiten het onderwijs (31%). De afname in ervaren werkdruk in het po kan een gevolg zijn van de inzet van werkdrukmiddelen; sinds 2018 is geld beschikbaar voor scholen om de werkdruk te verlagen. Ook de NPO-middelen kunnen bijgedragen hebben aan een lagere ervaren werkdruk.

Figuur 7.7 Ervaren werkdruk en stellingen over ervaren werkdruk (aandeel vaak of altijd), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Evaluatie van het Werkdrukakkoord in het po

Het Werkdrukakkoord beoogt werkdruk te verlagen door werkdrukmiddelen (in de vorm van geld) direct toe te wijzen aan schoolteams, die zelf bepalen hoe ze deze inzetten. In opdracht van het Ministerie van OCW heeft [Oberon \(2024\) een driejarig onderzoek](#) uitgevoerd naar het Werkdrukakkoord. Hieruit blijkt dat de meeste scholen de werkdrukmiddelen gebruiken voor extra personeel en ondersteuning bij zorgleerlingen, differentiatie en administratie. Leerkrachten ervaren hierdoor vaker verlichting van hun werkdruk. Het proces bevordert eigenaarschap en autonomie, wat positief bijdraagt aan werkplezier. Succesfactoren zijn structurele inbedding van werkdrukmiddelen en betrokkenheid van het hele team. Tegelijk komt naar voren dat gesprekken over werkdruk en evaluatie van maatregelen afnemen. Aanbevolen wordt om deze gesprekken te blijven voeren, met meer focus op werkplezier en duurzame inzetbaarheid, om zo blijvende impact op vermindering van werkdruk te realiseren.

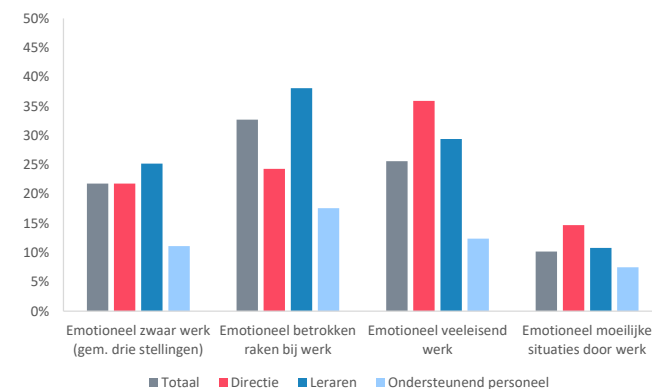
Deel medewerkers vindt hun werk emotioneel zwaar

Ongeveer 22% van de medewerkers in het po vindt hun werk vaak of altijd emotioneel zwaar (figuur 7.8). Dit komt iets vaker voor onder leraren (25%) dan onder directiepersoneel (22%), en een stuk minder onder ondersteuners (11%). Het valt op dat het aandeel directiepersoneel dat hun werk emotioneel zwaar vindt, verdubbeld is ten opzichte

van vorig jaar, toen het nog op 11% lag. Vergeleken met het po ligt het aandeel van de medewerkers dat hun werk vaak of altijd emotioneel zwaar vindt iets hoger in het vo (22,5%), maar lager in het mbo (18%) en buiten het onderwijs (8,5%).

Medewerkers raken vooral emotioneel betrokken bij het werk (33%) of vinden het werk emotioneel veeleisend (26%). Minder vaak belanden medewerkers in emotioneel moeilijke situaties door werk (10%). Leraren raken relatief gezien vaker emotioneel betrokken bij hun werk (38%), terwijl directiepersoneel hun werk vaker emotioneel veeleisend vindt (36%).

Figuur 7.8 Emotioneel zwaar werk en stellingen over emotioneel zwaar werk (aandeel vaak of altijd), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



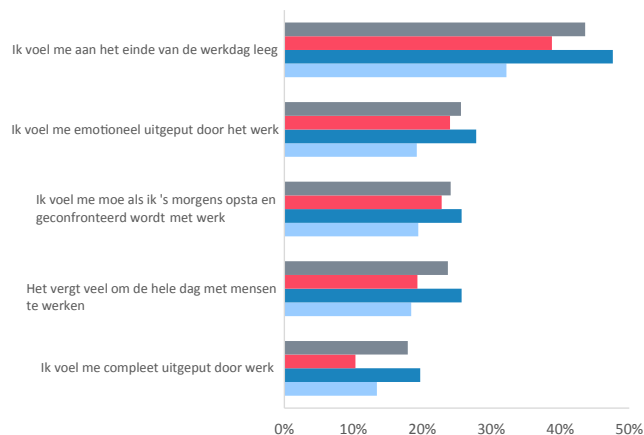
Bijlagen



Burn-outklachten bij een deel van de medewerkers

Een kwart van de po-medewerkers heeft klachten die samenhangen met burn-out die zich een aantal keren per maand tot zelfs dagelijks voordoen. De meest voorkomende burn-outklacht (44%) is dat iemand zich leeg voelt aan het einde van de werkdag (figuur 7.9). Ook andere klachten als 'ik voel me emotioneel uitgeput na werk', 'ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met werk' en 'het vergt veel om de hele dag met mensen te werken' komen relatief vaak voor, namelijk bij ongeveer een kwart van het personeel. De meeste burn-outklachten komen het vaakst voor bij leraren, gevolgd door directiepersoneel, en minder vaak bij ondersteunend personeel.

Figuur 7.9 Stellingen over burn-out klachten (% enkele keren per maand tot elke daag). 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Helpt medewerkers heeft behoefte aan arbomaatregelen voor werkdruk

Er is behoefte aan arbomaatregelen rond werkdruk. Iets meer dan de helft van de po-medewerkers (51,5%) vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn als het gaat om werkdruk. Huidige maatregelen worden als onvoldoende ervaren door 42%. Leraren (58%) en directiepersoneel (48%) hebben meer behoefte aan arbomaatregelen dan oop'ers (37%). Opvallend is dat de behoefte aan arbomaatregelen voor werkdruk in de sector sinds 2019 sterk is gedaald; toen vond nog 74% dat dit nodig was.

Vergelijken we de behoefte aan arbomaatregelen voor werkdruk met andere sectoren, dan zien we dat de behoefte in het vo hoger is (60%). In het mbo ligt deze behoefte iets lager (49%), terwijl van de medewerkers buiten het onderwijs 37% arbomaatregelen nodig vindt.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Arbo: hoe zorg ik voor goede arbeidsomstandigheden in mijn schoolorganisatie?

[Arbobeleid](#) is een belangrijk fundament van personeelsbeleid. VfPf heeft verschillende instrumenten die specifiek zijn afgestemd op het po, zoals de Arbocatalogus PO en Arbomeester.

De [Arbocatalogus PO](#) is een document waarin werkgevers en werknemers in het po gezamenlijk afspraken vastleggen over hoe ze voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. De oplossingen in de Arbocatalogus PO zijn erkend door de Nederlandse Arbeidsinspectie. [Arbomeester](#) is een digitaal instrument ontwikkeld om de wettelijke verplichte Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit te voeren. Het helpt scholen om arbeidsrisico's in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen. Het is een branche-erkend instrument en is gekoppeld aan de Arbocatalogus PO, waardoor het voldoet aan de actuele Arbowetgeving.

7.4 Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid

In deze paragraaf kijken we naar de deelname aan scholing, de behoefte aan professionele ontwikkeling en hoe medewerkers aankijken tegen hun eigen inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden.

Professionele ontwikkeling gestimuleerd, vooral gericht op betere uitvoering huidige werk

Professionele ontwikkeling van onderwijspersoneel is een van de mogelijkheden/maatregelen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Het is daarom van belang dat schoolorganisaties deze professionele ontwikkeling stimuleren. Het merendeel van het personeel in het po (94%) geeft aan dat de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in beperkte of grote mate gestimuleerd wordt door de leidinggevende. Dit ligt hoger dan in het vo (89%), mbo (85%) en sectoren buiten het onderwijs (79%).

In 2024 gaf 76% van de medewerkers in de sector aan dat ze de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus hebben gevolgd voor hun werk. Directiepersoneel heeft dit het vaakst gedaan (86%), gevolgd door leraren (78%) en ondersteuners (69%). Ongeveer driekwart van de medewerkers volgt een opleiding of cursus om het huidige werk beter te kunnen doen (figuur 7.10). Het volgen van een opleiding of cursus gebeurt minder door personeel in het vo (70%), mbo (68%) en buiten het onderwijs (53%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



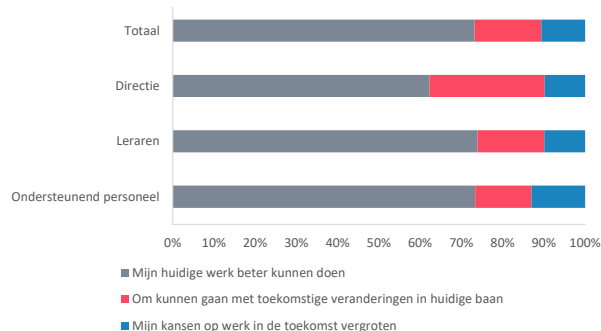
8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Figuur 7.10 Wat was het belangrijkste doel van de opleiding of cursus, 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS



Effectieve professionalisering van leraren in de onderwijspraktijk

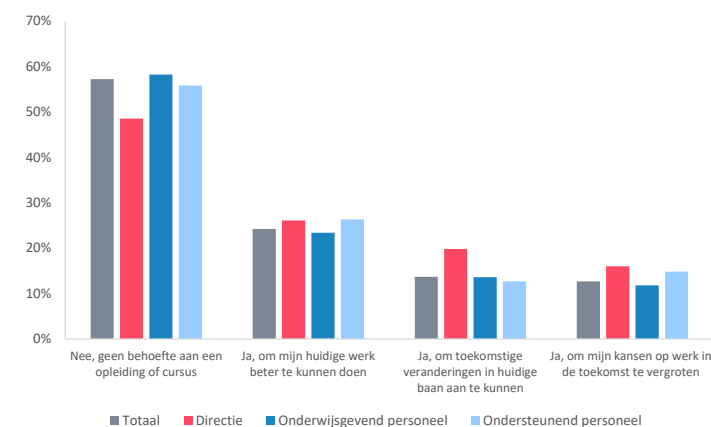
Effectieve professionalisering vindt plaats door leraren actief te betrekken bij het ontwerpen en onderzoeken van hun eigen praktijk, bijvoorbeeld via actieonderzoek, reflectiecycli en het gebruik van video of feedback van leerlingen. Gespreid leiderschap en autonomie versterken lerarenparticipatie en duurzame ontwikkeling. Belangrijke succesfactoren van professionalisering zijn professionele leergemeenschappen, collegiale coaching en onderwijskundige begeleiding op de werkplek. De schoolleider dient randvoorwaarden te scheppen voor een lerende cultuur. Bovendien vraagt effectieve professionalisering om langetermijntrajecten, inhoudelijke focus op vak inhoud en didactiek, en een goede afstemming met het schoolbeleid. Lees het [NRO-artikel](#) over het belang van professionalisering.

Minder dan de helft van de medewerkers heeft behoefte aan scholing

Circa 57% van de po-medewerkers geeft aan geen behoefte te hebben aan een opleiding of cursus (figuur 7.11). Dit kan te maken hebben met het feit dat 76% van de medewerkers de afgelopen twee jaar een cursus heeft gevolgd. Als medewerkers behoefte hebben aan scholing, dan is het vooral om hun huidige werk beter te kunnen doen (24%).

Kijken we naar functiegroep, dan heeft iets meer dan de helft van het directiepersoneel behoefte aan een opleiding of cursus, terwijl dit voor 44% van de ondersteuners en 42% van de leraren het geval is.

Figuur 7.11 Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? (meerdere antwoorden mogelijk), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samen in gesprek over duurzame inzetbaarheid

Medewerkers hebben vaak zelf het beste zicht op wat zij nodig hebben om vitaal en gezond te blijven, hun kennis actueel te houden en met motivatie en plezier te werken. Regelmatig in gesprek blijven, biedt kansen om wensen en behoeften tijdig te signaleren en samen oplossingen te vinden. Een constructief inzetbaarheidsgesprek tussen leidinggevende en medewerker is een waardevol moment om samen stil te staan bij duurzame inzetbaarheid en hierover de dialoog aan te gaan.

Om schoolorganisaties hierbij te ondersteunen, heeft VfPf twee instrumenten ontwikkeld: De 'Dialogkaart' en het 'Inzetbaarheidsplan'. Het zijn handreikingen voor schoolleiders en alle medewerkers in het po om de dialoog over duurzame inzetbaarheid goed voorbereid met elkaar aan te gaan.

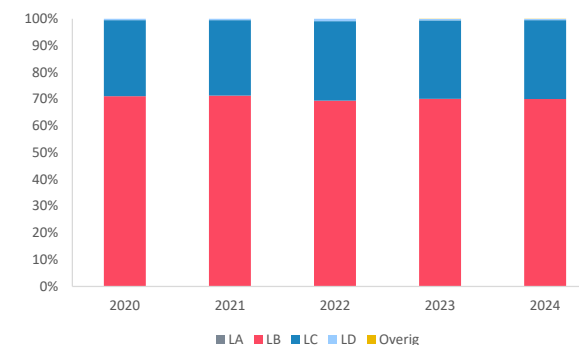
Medewerkers positief over eigen werkvermogen

Over de kansen op een baan is de meerderheid van de medewerkers in het po positief. Wel denkt een groter deel gemakkelijker een nieuwe functie te kunnen krijgen bij een nieuwe werkgever (85%), dan een nieuwe functie bij de huidige werkgever (58%). Medewerkers zijn de afgelopen jaren vooral positiever geworden over het krijgen van een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever. Dit kan samenhangen met de krapte op de arbeidsmarkt in het po.

7.5 Functiemix

De functiemix is het systeem waarmee leraren binnen schoolorganisaties worden ingedeeld in salarisschalen.⁹⁵ In het bo is het grootste deel van de leraren in 2024 ingeschaald in schaal LB, namelijk 70% (figuur 7.12). Daarnaast zit 29,5% in schaal LC. De rest van de leraren zit in schaal LD (0,4%) of in schaal 'overig'⁹⁶ (0,1%). De laatste vijf jaar is de verdeling van leraren over de salarisschalen relatief stabiel.

Figuur 7.12 Aandeel leraren per salarisschaal bo, 2020-2024



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

⁹⁵ PO-Raad (2022). Omzetting naar nieuwe salarisschalen volgens het onderhandelaarsakkoord, op: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/omzetting-naar-nieuwe-salarisschalen>

Naar aanleiding van het Onderwijsakkoord van juli 2022 zijn de salarisschalen in de cao gelijkgetrokken met die van het voortgezet onderwijs, namelijk LA, LB, LC en LD. Bij deze nieuwe indeling worden leraren ingeschaald in de salarisschalen die passen bij functies van vergelijkbare zwaarte. Hierbij komt L10 overeen met LB, L11 met LC en L12 met LD. Door deze wijziging is de verdeling van leraren over de salarisschalen niet meer een-op-een te vergelijken met de jaren daarvoor.

⁹⁶ Vanwege consistentie met de functiemixwebsite wordt een categorie 'Overig' onderscheiden. Deze categorie omvat de salarisschaal LE en onbekend.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid

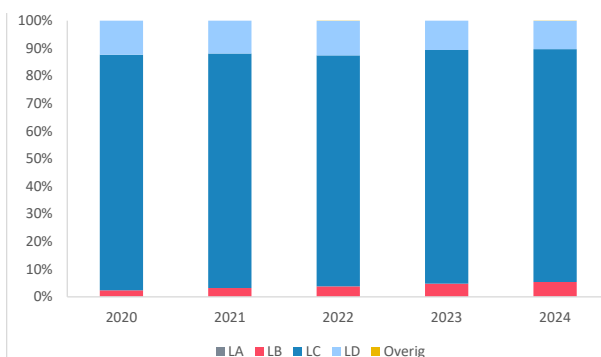


Bijlagen



In 2024 zijn de meeste leraren in het s(b)o ingeschaald in schaal LC (figuur 7.13). Het gaat om 84% van de leraren. Na schaal LC zijn de meeste leraren ingeschaald in schaal LD (10%), en is een klein deel ingeschaald in schaal LB (5,3%). In zowel schaal LA als schaal 'Overig' zit slechts 0,1%. Ook in het s(b)o is de verdeling van leraren over de salarisschalen de laatste jaren relatief stabiel.

Figuur 7.13 Aandeel leraren per salarisschaal s(b)o, 2020-2024



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

7.6 Strategisch personeelsbeleid in de praktijk

Strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor een aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving. Het draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs door bijvoorbeeld een optimale inzet van mensen en middelen en het versterken van het professioneel handelen van medewerkers. CAOP en MOOZ hebben in 2023 een monitoronderzoek uitgevoerd, in opdracht van het Ministerie van OCW, om in beeld te brengen hoe het ervoor staat met het strategisch personeelsbeleid in het po.⁹⁷ Hieronder bespreken we de belangrijkste resultaten.

In het algemeen wordt het strategisch personeelsbeleid in het po positief beoordeeld door schoolbestuurders, schoolleiders en onderwijsmedewerkers. Schoolleiders en -bestuurders vinden het personeelsbeleid goed afgestemd op externe ontwikkelingen en op de onderwijskundige doelen van de scholen. Ook zijn zij positief over de toepassing van het strategisch personeelsbeleid en de wijze waarop schoolleiders leidinggeven. Hoewel leraren deze aspecten lager beoordelen, beoordelen zij deze ook als ruim voldoende. Verder zijn leraren het meest positief over hun eigen inzetbaarheid de mate waarin zij zich voldoende toegerust en gemotiveerd voelen. Daarentegen beoordelen zij hun ontwikkelperspectief en professionele ruimte relatief lager, hoewel deze punten door leraren ook met (ruim) voldoende worden beoordeeld. Voor slechts ongeveer een derde van de leraren zijn de promotiecriteria transparant. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat er specifiek beleid is over hoe expertisen en

⁹⁷ CAOP & MOOZ (2023). Strategisch personeelsbeleid in het primair onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/04/03/strategisch-personeelsbeleid-in-het-primair-onderwijs>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



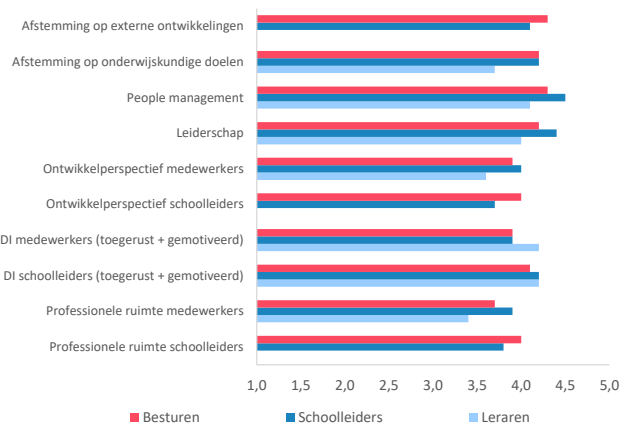
Bijlagen



specialismen van leraren benut kunnen worden voor de organisatie. Dit geldt in iets minder mate voor de besturen (46%) dan voor de schoolleiders (51%) en leraren (53%).

Schoolleiders ervaren over het algemeen voldoende professionele ruimte om hun vak uit te kunnen oefenen (3,9 op een schaal van 1-5), maar dit geldt niet voor alle schoolleiders. Zo ervaren schoolleiders van grotere schoolbesturen minder professionele ruimte. Ten slotte blijkt dat schoolbesturen en -leiders nog meer kunnen doen om het personeelsbeleid te monitoren en evalueren. Slechts een deel monitort of het personeelsbeleid de gewenste resultaten oplevert (schoolbesturen 53%; schoolleiders 60%) en/of schoolleiders hun medewerkers goed ondersteunen (75% van de schoolbesturen en 68% van de schoolleiders ervaart dit zo).

Figuur 7.14 Gemiddelden schaalscores voor onderdelen strategisch personeelsbeleid (schaal 1-5)



Bron: CAOP en MOOZ



Zelf aan de slag met strategisch personeelsbeleid?

In 2024 heeft Berenschot in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en in samenwerking met de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad en de AVS de [inspiratiebundel strategisch personeelsbeleid](#) ontwikkeld. Het is bedoeld ter ondersteuning van alle medewerkers in het po, vo en mbo die zich bezighouden of willen starten met strategisch personeelsbeleid. De bundel biedt praktische handreikingen en inzichten over thema's als begeleiding van startende leraren, werkdruk en werkstress. Door voorbeelden uit meerdere onderwijssectoren kunnen lezers inspiratie opdoen en passende keuzes maken voor hun eigen organisatie.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het merendeel van de medewerkers in het po is tevreden over de inhoud van hun werk, de werkzekerheid, de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's en hoe collega's met elkaar binnen de school omgaan. Deze aspecten zijn van grote waarde, en het is belangrijk om die boodschap te blijven uitdragen.

Op basis van ervaringen van medewerkers zijn er aandachtspunten voor het HRM-beleid van schoolorganisaties. Veel leraren en ondersteuners zijn minder tevreden over hun professionele ruimte en autonomie in het bedenken van oplossingen en het nemen van beslissingen over hun werk. Ze zijn ook minder tevreden over hun ontwikkelperspectief en de hoge werk- en regeldruk. Het is belangrijk om deze punten serieus te nemen en met elkaar te bespreken wat er verbeterd kan worden. Het [werkverdelingsplan](#) en het [professioneel statuut](#) zijn nuttige instrumenten om de gemaakte afspraken vast te leggen en regelmatig te evalueren.

Effectief HRM-beleid draagt bij aan een aantrekkelijke werkomgeving waar medewerkers zich gewaardeerd, ondersteund en gemotiveerd voelen. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling, autonomie en een positieve werksfeer met aandacht voor werkdruk. Dit trekt niet alleen nieuw talent aan, maar zorgt er ook voor dat huidige medewerkers behouden blijven voor het onderwijs en draagt bij aan de aanpak van het personeelstekort.



Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk?

Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk? En welke aspecten hebben hier invloed op? [Deze verkenning](#) van het Arbeidsmarktplatform PO laat zien hoe de werkomgeving aantrekkelijker kan worden en hoe medewerkers voor de sector behouden kunnen blijven.



8. Verwachte ontwikkelingen werkgelegenheid

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Prognoses voor vraag en aanbod van leraren in het po

De ontwikkelingen in het aanbod van leraren in het po zijn relatief goed te voorspellen, omdat de arbeidsmarkt voor leraren grotendeels gesloten is; alleen bevoegde leraren mogen voor de klas staan. Dit biedt waardevolle aanknopingspunten voor beleidsmakers, opleiders en scholen om tijdig in te spelen op toekomstige tekorten of overschotten. Tegelijkertijd blijft voorzichtigheid geboden. Factoren als demografische schommelingen, beleidswijzigingen, hoge inflatie of een toename van nieuwkomers-leerlingen, kunnen de prognoses beïnvloeden.

In dit hoofdstuk staat eerst de verwachte behoefte aan leraren centraal. Die wordt bepaald door zowel de groei of krimp van het leerlingaantal (de uitbreidingsvraag) als door uitstroom van leraren naar pensioen of sectorwisseling (de vervangingsvraag). Daarna kijken we naar de instroom van nieuwe leraren, bijvoorbeeld via de pabo, en of deze voldoende is om in de vraag te voorzien. Zo krijgen we inzicht in de toekomstige arbeidsmarkt van het po. Deze informatie is belangrijk om onderbouwde keuzes te kunnen maken voor gerichte acties en investeringen.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Samenvatting hoofdstuk 8

Lichte daling van het aantal leerlingen tot 2029

Het aantal kinderen van 4 t/m 11 jaar (de basisgeneratie) stijgt naar verwachting eerst licht van 1.493.200 in 2025 tot 1.500.500 in 2026, maar daalt daarna tot 1.473.100 in 2029. Dat is een afname van 1,3% ten opzichte van 2025.

Verwachte leerlingenaantallen stijgen alleen in Flevoland en enkele G5-steden

Flevoland laat als enige provincie een groei van het aantal leerlingen zien (+1%), terwijl de daling in Drenthe het sterkst zal zijn (-5,8%). Binnen de G5-steden wordt groei verwacht in Amsterdam (+3,6%), Utrecht (+3,3%) en Almere (+3,2%), terwijl in Den Haag (-0,3%) en Rotterdam (-0,1%) het aantal leerlingen licht zal dalen.

Verwachte werkgelegenheid daalt licht

De werkgelegenheid voor leraren (fte) daalt naar verwachting van 94.340 in 2025 naar 92.940 in 2029 (-1,5%). Dit komt doordat het aantal leerlingen (de basisgeneratie) de komende jaar ook zal afnemen.

Verwachte werkgelegenheid verschilt per regio

De werkgelegenheid voor leraren (fte) varieert de komende vijf jaar sterk per regio, met groei in onder andere Gorinchem (4,2%) en Almere (3,1%) en een verwachte daling in Noord-Holland Noord (-5,5%) en Twente (-5,0%). Ook wordt een krimp verwacht in G5-steden, waaronder in Den Haag (-3,9%), Rotterdam (-3,3%) en Utrecht (-2,6%).

Verwachte vervangingsvraag daalt

De verwachte vervangingsvraag (de vraag naar nieuwe leraren vanwege vertrekkende leraren) daalt van 4.780 fte in 2025 naar 4.610 fte in 2029 (-3,6%).

Verwachte dalende instroom nieuwe leraren

De instroom van nieuwe leraren zal naar verwachting dalen met 13,3%, van 4.870 fte in 2025 naar 4.420 fte in 2029. De verwachte instroom zal vanaf 2026 lager liggen dan de vervangingsvraag.

Lerarentekort daalt licht op lange termijn

Het verwachte lerarentekort zal tussen 2025 en 2026 stijgen, tot 5.220 fte, maar daarna dalen tot 4.815 fte in 2029 (-6,9%). Het percentage onvervulde werkgelegenheid daalt licht, van 5,5% (2025) naar 5,2% (2029).

Grootste verwachte tekorten in Flevoland en G5-steden

In 2029 zullen de relatieve tekorten het hoogst zijn in Almere (10,3%), Amsterdam (10%), Utrecht stad (8,6%) en Rotterdam (8,4%). In Zeeland, Drenthe/Overijssel en Limburg zijn tekorten het laagst (rond de 3%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



8.1 Leerlingen- en lerarenprognose

De inzet van leraren wordt in de basis bepaald door het aantal leerlingen in het po. Door inzicht te krijgen in de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen, 'basisgeneratie'⁹⁸, is het mogelijk om beter te voorspellen hoeveel personeel in de toekomst nodig is en hoe dat personeel het beste kan worden ingezet.

Lichte daling basisgeneratie op langere termijn

De prognose is dat de basisgeneratie tussen 2025 en 2026 zal stijgen van circa 1.493.000 naar 1.500.000 kinderen.⁹⁹ Daarna zal deze dalen tot ruim 1.473.000 kinderen in 2029. Over de periode van 2025 tot 2029 komt dit neer op een afname van 1,3% (figuur 8.1).

Toename basisgeneratie in Flevoland, rest provincies afname

In bijna alle provincies wordt tussen 2025 en 2029 een daling van de basisgeneratie verwacht. Uitzondering hierop is Flevoland, waar in dezelfde periode juist een groei van 1% wordt voorzien. De mate van verwachte krimp verschilt per provincie. Zo laat Drenthe de sterkste afname zien, met een daling van 5,8%. Ook in Zeeland (-4,8%), Friesland (-4,3%) en Overijssel (-3,7%) wordt een duidelijke teruggang van de basisgeneratie voorspeld.

⁹⁸ De basisgeneratie bestaat uit de instroom van nieuwe leerlingen in de leeftijd van 4 t/m 11 jaar, plus 30% van de 12-jarigen.

⁹⁹ Scenariomodel PO van het Arbeidsmarktplatform PO, op: <https://scenariomodelpo.nl/Report/PowerBi/0?reportId=6>
De prognosecijfers van het Scenariomodel PO zijn beleidsarm en gebaseerd op openbare data van DUO, CBS en PBL.

Figuur 8.1 Verwachte ontwikkeling basisgeneratie po naar provincie en G5, 2025-2029



Bron: Scenariomodel PO

Toename basisgeneratie in drie van de vijf G5-steden

Als we kijken naar de vijf grootste steden, dan blijkt dat in drie steden een toename wordt verwacht. Het sterkst in Amsterdam (3,6%), gevolgd door Utrecht (3,3%) en Almere (3,2%). In Den Haag (-0,3%) en Rotterdam (-0,1%) wordt daarentegen een zeer lichte daling van de basisgeneratie voorspeld.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



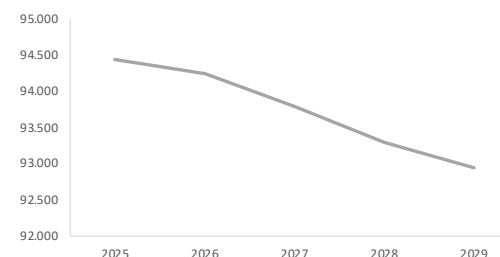
Invloed demografie en woningmarkt

Demografische en sociaaleconomische factoren vormen verklaringen voor de regionale verschillen in toekomstige leerlingaantallen. Provincies als Drenthe, Zeeland, Friesland en Overijssel worden sterker getroffen door vergrijzing, een grotere uitstroom van (jonge) gezinnen en een beperkte instroom van nieuwe bewoners.¹⁰⁰ Bovendien draagt de huidige woningmarkt bij aan deze ontwikkeling: doordat de doorstroming van bestaande woningen beperkt is, vestigen (jonge) gezinnen zich minder snel in deze gebieden. Flevoland daarentegen groeit juist door (veel) aantrekkelijke (nieuwe) woonruimte en een toestroom van (jonge) gezinnen, wat zorgt voor een stijging van het aantal kinderen en daarmee een stijging van leerlingen in het po.¹⁰¹

Werkgelegenheid daalt licht

Met de lichte afname van het aantal leerlingen de komende jaren, wordt verwacht dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) in de sector ook zal dalen met 1,5% (figuur 8.2).¹⁰² De prognose is dat de werkgelegenheid in absolute aantallen zal dalen van circa 94.340 fte in 2025 tot circa 92.940 fte in 2029.

Figuur 8.2 Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid po, 2025-2029



Bron: Centerdata, regionale ramingen

¹⁰²

De cijfers in deze paragraaf zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die Centerdata heeft opgesteld in opdracht van het Ministerie van OCW.

Alle regionale rapporten zijn te vinden via <https://mirrorpedia.nl/publicaties/regionale-ramingen>.

In de prognoses van Centerdata zijn drie factoren die de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen: de leerlingenprognoses, de verhouding tussen het aantal fte aan leraren en het aantal leerlingen, en een beperkte vaste voet. Bij de prognoses van Centerdata is alleen bestaand beleid meegenomen en alleen voor zover de effecten daarvan al zichtbaar zijn in de beschikbare cijfers tot en met 2023. Toekomstig of nieuw beleid is dus niet meegenomen in deze prognoses. Ook verwachte veranderingen, zoals aanpassingen in (regionaal) personeelsbeleid of gedragsveranderingen van onderwijspersoneel, zijn buiten beschouwing gelaten. Grote maatschappelijke of internationale ontwikkelingen, zoals politieke verschuivingen of oorlogen, worden alleen meegenomen als de effecten daarvan al duidelijk zichtbaar zijn in de data. Daarnaast is gerekend met een stabiele economische ontwikkeling (neutrale conjunctuur) en bij de instroom van personeel is uitsluitend gekeken naar leraren met een onderwijsbevoegdheid.

¹⁰⁰ PBL/CBS (2022). Regionale bevolkingsprognose 2022, op: <https://www.pbl.nl/uploads/default/downloads/pbl-cbs-2022-regionale-bevolkingsprognose-2022-2050-4977.pdf>

¹⁰¹ Provincie Flevoland (z.d.). Wonen laten groeien, op: <https://www.flevoland.nl/wat-doen-we/wonen/wonen-laten-groeien>

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid verschilt per regio

De ontwikkeling van de werkgelegenheid voor leraren (fte) varieert de komende vijf jaar sterk per regio (figuur 8.3). In sommige regio's wordt een groei verwacht, zoals in Gorinchem (4,2%), Rivierenland (2,3%), Zuidoost-Brabant en Midden-Holland (beide 1,1%). Ook in de stad Almere wordt de werkgelegenheid naar verwachting groter, met een stijging van 3,1%.

In veel andere regio's treedt juist een daling van de werkgelegenheid op. De grootste afnames worden voorzien in Noord-Holland Noord (-5,5%), Twente (-5,0%) en Zuid-Holland Centraal (-4,4%). Ook in grote steden neemt de werkgelegenheid waarschijnlijk af, waaronder Den Haag (-3,9%), Rotterdam (-3,3%) en Utrecht (-2,6%).



Regionale arbeidsmarktanalyses po

De arbeidsmarkt in het po heeft een sterk regionaal karakter, waardoor ontwikkelingen in verschillende regio's uiteen kunnen lopen. Voor scholen en schoolorganisaties is het daarom belangrijk een goed beeld te hebben van de arbeidsmarkt in hun regio. Om de sector hierin te ondersteunen, heeft het Arbeidsmarktplatform PO achttien [regionale arbeidsmarktanalyses](#) opgesteld.

Figuur 8.3 Ontwikkeling werkgelegenheid van leraren in het po, naar regio en grote steden, 2025-2029



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen

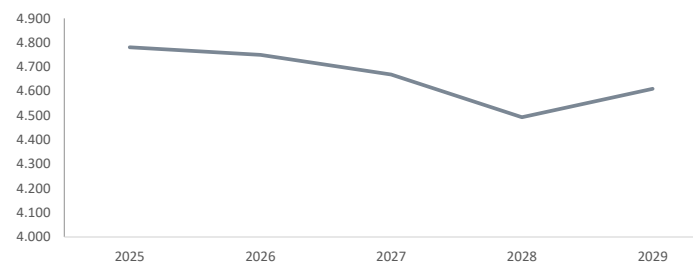


8.2 Vervangingsvraag: nieuwe leraren die vertrekkende leraren vervangen

Afname vervangingsvraag leraren door combinatie van factoren

Verschillende factoren spelen een rol in de toekomstige vraag naar leraren. Leraren stromen bijvoorbeeld uit naar een andere sector of gaan met pensioen. Binnen de sector kiezen sommige leraren voor een andere functie of gaan meer uren werken. Een combinatie van deze factoren heeft invloed op de vraag naar leraren (de *vervangingsvraag*). De voorspelling is dat de vervangingsvraag de komende jaren afneemt van ongeveer 4.780 fte in 2025 tot zo'n 4.490 fte in 2028 en daarna toeneemt naar 4.610 fte in 2029 (figuur 8.4). Over de gehele periode betekent dit een afname van 3,6%.

Figuur 8.4 Ontwikkeling vervangingsvraag leraren po (fte)



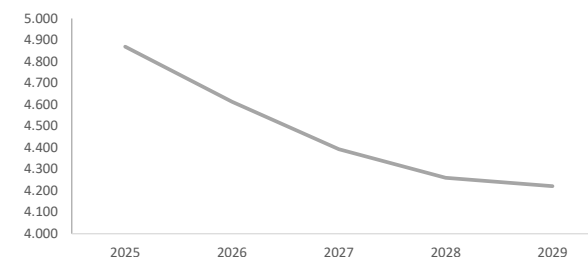
Bron: Centerdata, regionale ramingen

8.3 Prognose instroom

Verwachte dalende instroom

Om aan de vraag naar leraren te voldoen is de instroom van nieuwe leraren (leraren die nu niet werkzaam zijn als leraar in de sector) van belang. Een groot deel van deze instroom van nieuwe leraren bestaat uit paboafgestudeerden. Daarnaast kunnen leraren ook instromen via andere routes, zoals via zij-instroomtrajecten, vanuit de stille reserve¹⁰³ of doordat gepensioneerde leraren besluiten terug te keren voor tijdelijke of deeltijd inzet met een nieuw arbeidscontract.

Figuur 8.5 Ontwikkeling instroom leraren po (fte)



Bron: Centerdata, regionale ramingen

Volgens de prognoses daalt de totale instroom van nieuwe leraren van ongeveer 4.870 fte in 2025 naar circa 4.420 fte in 2029 (zie figuur 8.5). Over de periode 2025-2029 betekent dit een afname van 13,3 %. Een verklaring voor deze daling kan zijn dat de instroom vanuit de pabo,

¹⁰³ Deze personen hebben een onderwijsbevoegdheid, maar zijn niet (meer) werkzaam in het onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



de stille reserve en/of de zij-instroom afneemt. Opvallend is dat alleen in 2025 de instroom hoger zal liggen dan de verwachte vervangingsvraag. Vanaf 2026 is de verwachting dat de instroom lager is dan de vervangingsvraag. De tekorten nemen dan verder toe.

8.4 Prognose krapte op de arbeidsmarkt

Om beter in te schatten waar de tekorten gaan ontstaan, is het zinnig om te kijken naar zowel de vraag naar leraren als het verwachte aanbod; de 'onvervulde werkgelegenheid'. De onvervulde werkgelegenheid is het aantal banen waarvoor geen leraren beschikbaar zijn als het beleid niet verandert. Dit geeft een beeld van de krapte op de arbeidsmarkt. Belangrijk om te benoemen is dat een hoge vraag naar leraren niet automatisch leidt tot tekorten. Zolang er voldoende nieuwe leraren de sector instromen, is er geen (toenemend) tekort.

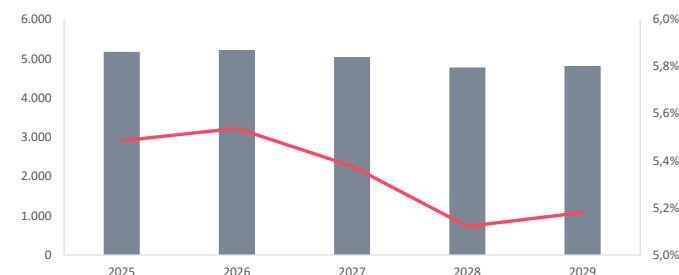
Schommelingen in lerarentekort, uiteindelijk daling

Uit prognoses blijkt dat de onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte), zonder veranderingen in de omstandigheden, eerst licht toeneemt van 5.170 fte in 2025 tot 5.220 fte in 2026 (figuur 8.6).¹⁰⁴ Daarna wordt een afname van het tekort verwacht tot zo'n 4.815 fte in 2029. Over de gehele periode betekent dit een afname van 6,9%.

¹⁰⁴ Centerdata (2024). Regionale ramingen, op: <https://mirrorpedia.nl/publicaties/regionale-ramingen>

Deze rapporten bespreken alleen ontwikkelingen van regulier personeel (exclusief vervanging) per peildatum (1 oktober van ieder jaar). Vervangend personeel wordt niet gemodelleerd. De in dit rapport getoonde tekorten zijn daarom exclusief eventuele tekorten aan vervangend personeel.

Figuur 8.6 Verwachte ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren po (fte)



Bron: Centerdata, regionale ramingen

Om een beter beeld te krijgen van de omvang van deze ontwikkeling, kijken we ook naar het aandeel van de onvervulde werkgelegenheid ten opzichte van de totale verwachte werkgelegenheid (de relatieve onvervulde werkgelegenheid). Dit percentage komt in 2029 naar verwachting uit op 5,2%, ten opzichte van 5,5% in 2025. Dit betekent dat de relatieve onvervulde werkgelegenheid, dus het percentage van de banen waarvoor geen leraar beschikbaar is, naar verwachting iets zal afnemen.

Verwacht tekort verschilt per regio, grootste tekorten in de G5

Hoewel er in heel Nederland een tekort aan leraren is, zijn er grote verschillen tussen de (arbeidsmarkt)regio's in de verwachte onvervulde werkgelegenheid voor leraren (figuur 8.7). Dit hangt samen met de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen, de te verwachten uitstroom van leraren en het mogelijk aanbod van nieuwe leraren.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



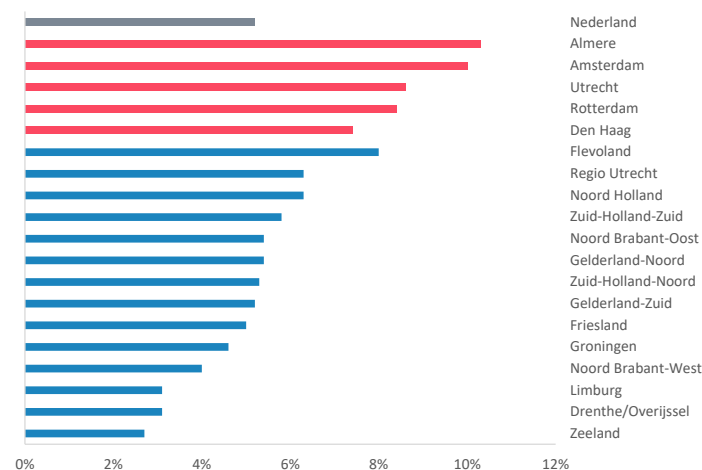
Bijlagen



In 2029 worden de grootste tekorten, gemeten als percentage van de totale werkgelegenheid, verwacht in Flevoland (8%), Utrecht en Noord-Holland (beide 6,3%) en Zuid-Holland-Zuid (5,8%). Deze hogere tekorten zijn vooral toe te schrijven aan de grote steden binnen deze regio's. Zo ligt het verwachte tekort in Almere op 10,3%, in Amsterdam op 10%, in Utrecht stad op 8,6% en in Rotterdam op 8,4%.

In andere regio's zijn de tekorten in 2029 naar verwachting relatief beperkt, zoals in Zeeland (2,7%), Drenthe/Overijssel (3,1%) en Limburg (3,1%).

Figuur 8.7 Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren po (fte) naar regio, 2029



Bron: Centerdata, regionale ramingen

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het tekort aan leraren blijft een dringend probleem, blijkt ook weer uit de prognoses. De regionale verschillen in de verwachte krimp van het aantal leerlingen en in de verwachte tekorten onderstrepen de noodzaak om strategisch vooruit te kijken. Het is belangrijk om te weten welke uitdagingen er in jouw regio aankomen en hoe deze nu al van invloed kunnen zijn op het aantrekken en behouden van onderwijs-personeel.

De onderwijsarbeidsmarkt is een regionale arbeidsmarkt. Dat vraagt om samenwerking en afstemming. Met een gezamenlijke aanpak op het gebied van werving, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering kunnen schoolorganisaties efficiënter omgaan met middelen en de kwaliteit van het onderwijs waarborgen.

Bijlagen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



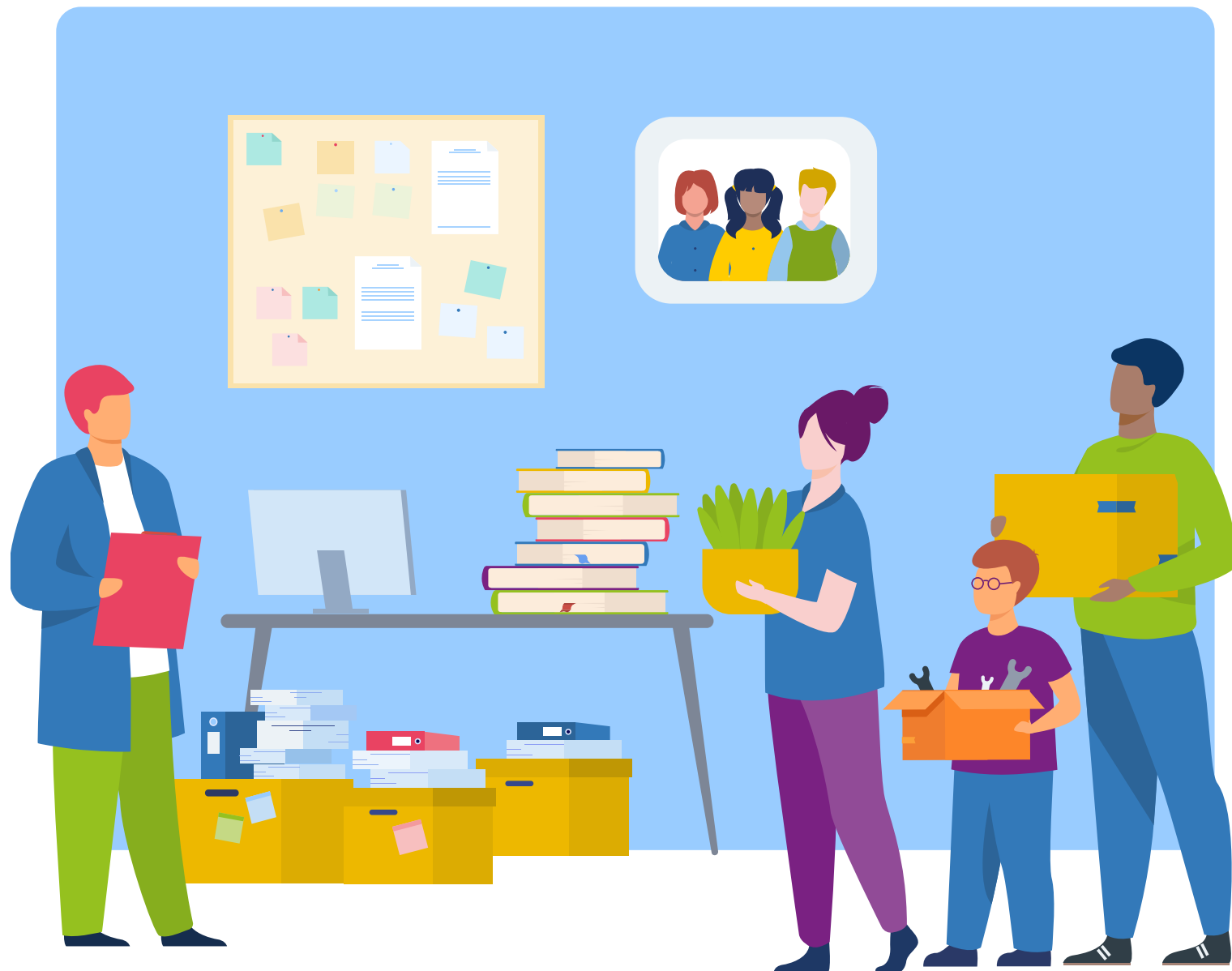
7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Bijlage 1 Aanvullende gegevens

In deze bijlage vind je diverse tabellen met aanvullende gegevens over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Aantal leerlingen naar schooltype

Tabel 1 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000)

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisonderwijs	1.386,2	1.371,0	1.369,5	1.357,4	1.353,4
Speciaal basisonderwijs	35,7	35,4	34,6	33,9	33,2
Speciaal onderwijs	32,6	33,6	33,9	34,5	35,1
Voortgezet speciaal onderwijs	37,6	38,0	38,3	39,1	39,6
Totaal	1.492,1	1.478,0	1.476,2	1.465,0	1.461,3

Bron: OCW in Cijfers

Aantal scholen naar schooltype

Tabel 2 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisonderwijs	6.131	6.081	6.057	6.038	6.013
Speciaal basisonderwijs	265	263	261	261	258
Speciaal onderwijs	52	54	54	55	56
Speciaal onderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs	168	166	166	163	162
Voortgezet speciaal onderwijs	44	44	43	45	45
Totaal	6.660	6.608	6.581	6.562	6.534

Bron: OCW in Cijfers

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Tabel 3 Gemiddelde schoolgrootte: aantal leerlingen per school naar schooltype

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisonderwijs	226	226	226	225	225
Speciaal basisonderwijs	135	135	133	130	129
Speciaal onderwijs	163	166	167	171	173
Speciaal onderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs	301	308	310	317	324
Voortgezet speciaal onderwijs	253	263	273	276	279

Bron: OCW in Cijfers

Werkgelegenheid

Tabel 4 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in personen)

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisonderwijs	145.889	150.679	153.919	152.581	152.026
Speciaal basisonderwijs	8.581	8.791	8.872	8.786	8.673
(Voortgezet) speciaal onderwijs	27.148	27.883	28.742	29.493	30.062
Voortgezet speciaal onderwijs	181.618	187.353	191.553	190.859	190.760

Bron: DUO

Tabel 5 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024
Basisonderwijs	102.716	106.868	108.705	107.510	106.842
Speciaal basisonderwijs	5.941	6.136	6.212	6.180	6.063
(Voortgezet) speciaal onderwijs	20.141	20.713	21.333	21.940	22.364
Totaal	128.798	133.717	136.250	135.631	135.269

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Tabel 6 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in personen)

	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	8.795	8.797	8.873	8.880	8.985
Onderwijsgevend personeel	128.579	128.628	128.085	126.105	125.879
Onderwijsondersteunend personeel	42.629	48.096	52.817	53.762	53.744
Leraren in opleiding	702	932	921	1.115	1.101
Onbekend	101	126	102	312	358
Totaal	180.806	186.580	190.798	190.174	190.067

Bron: DUO

Tabel 7 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	7.916	7.915	7.968	7.957	8.005
Onderwijsgevend personeel	92.714	93.444	92.632	91.083	90.666
Onderwijsondersteunend personeel	27.772	31.796	35.104	35.803	35.789
Leraren in opleiding	367	513	508	583	575
Onbekend	29	48	38	205	234
Totaal	128.798	133.717	136.250	135.631	135.269

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Tabel 8 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in personen)

	2020	2021	2022	2023	2024
Man	27.452	28.302	28.973	28.953	29.111
vrouw	154.166	159.050	162.556	161.889	161.638
Totaal	181.618	187.352	191.529	190.851	190.749

Bron: DUO

Tabel 9 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024
Man	23.355	23.989	24.426	24.341	24.411
vrouw	105.443	109.727	111.824	111.283	110.849
Totaal	128.798	133.716	136.247	135.625	135.260

Bron: DUO

Tabel 10 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar leeftijd (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024
15 - 25 jaar	7.332	9.069	9.823	9.956	9.764
25 - 35 jaar	32.283	33.058	33.137	32.543	32.321
35 - 45 jaar	31.676	33.626	35.114	35.600	35.593
45 - 55 jaar	26.276	27.498	28.247	28.737	29.546
55 - 65 jaar	29.015	28.05	27.159	25.774	24.804
65 jaar en ouder	2.215	2.407	2.771	3.021	3.240
Totaal	128.798	133.717	136.250	135.631	135.268

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Tabel 11 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar type contract (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024
Tijdelijk	15.755	19.113	20.760	19.875	17.455
Vast	113.043	114.604	115.489	115.756	117.813
Totaal	128.798	133.717	136.250	135.631	135.269

Bron: DUO

Tabel 12 Ontwikkeling instroom pabo (aantal studenten)

	2020	2021	2022	2023	2024
Voltijd	5.407	4.164	4.234	4.234	4.738
Deeltijd	1.211	1.002	1.000	943	1.009
Duaal	227	146	222	183	91
Totaal	6.845	5.312	5.456	5.360	5.838

Bron: Vereniging Hogescholen

Tabel 13 Ontwikkeling gediplomeerden pabo (aantal studenten)

	2020	2021	2022	2023	2024
Voltijd	2.973	2.864	2.792	2.728	2.870
Deeltijd	772	877	968	1.214	1.214
Duaal	36	75	75	130	227
Totaal	3.781	3.816	3.835	4.073	4.311

Bron: Vereniging Hogescholen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Sociale zekerheid

Tabel 14 Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs

	2020	2021	2022	2023	2024
Instroom in de WW (aantal personen)	2.162	1.569	1.169	1.104	1.493
Uitstroom uit de WW (aantal personen)	3.033	2.229	1.534	1.410	1.308
Aantal WW-betalingen in december	1.888	1.298	946	738	804

Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 15 Leerlingenprognose, verwachte ontwikkeling basisgeneratie

	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal leerlingen	1.493.175	1.500.452	1.492.921	1.482.827	1.473.141

Bron: Scenariomodel PO

Tabel 16 Verwachte ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren primair onderwijs (in fte)

	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal fte	5.174	5.219	5.043	4.778	4.815
Relatief	5,5%	5,5%	5,4%	5,1%	5,2%

Bron: Centerdata, regionale analyses

Bijlage 2 Afkortingen

In deze bijlage vind je een overzicht van de afkortingen van termen die in de Arbeidsmarktanalyse worden gebruikt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Ad	Associate degree
AI	Kunstmatige intelligentie
AOb	Algemene Onderwijsbond
AOW	Algemene Ouderdomswet
AVS	Academie Vakvereniging Schoolleiders
BBO	Breed Bestuurlijk Overleg
Bo	Basisonderwijs
Bso	Buitenschoolse opvang
BVMBO	Beroepsvereniging opleiders MBO
CPB	Centraal Planbureau
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Fte	Voltijdsequivalent. 1 fte is een werkweek van 40 uur van één werknemer
FvOv	Federatie van Onderwijsvakorganisaties
G4	De vier grote steden: Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht
G5	De vijf grote steden: Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht
GKA	Gelijke Kansen Alliantie
Hbo	Hoger beroepsonderwijs
ITEPS	International Teacher Education for Primary Schools
Lio	Leraar/leraren in opleiding
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
NAPL	Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NRO	Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek
OCW	(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Oop	Onderwijsondersteunend personeel
Pabo	Pedagogische academie voor het basisonderwijs
PDI	Professionalisering en duurzame inzetbaarheidsuren
PEP	Pedagogisch Educatief Professional
PNIL	Personeel niet in loondienst

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Po
PPGM
PWPO
RAP
RE
Sbo
So
SO&P
TNO
Ulo
UWV
VfPf
Vo
Vso
VVVO
WW

Primair onderwijs
Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen
Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs
Regionale Aanpak Personeelstekort
Realisatie-Eenheid
Speciaal basisonderwijs
Speciaal onderwijs
Platform Samen Opleiden & Professionaliseren
Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
Universitaire lerarenopleiding
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Vervangingsfonds en Participatiefonds
Voortgezet onderwijs
Voortgezet speciaal onderwijs
Vakinhoudelijke Verenigingen Voortgezet Onderwijs
Werkloosheidsuitkering

Colofon

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Simon Cornel
Eva Mienis
Nynke van Miltenburg

Ontwerp en lay-out

Vormplan Design

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Arbeidsmarktplatform PO.

