

Onderwijsatlas

primair onderwijs 2025





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

Wil je meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO?

Bezoek dan onze website op www.arbeidsmarktplatformpo.nl.

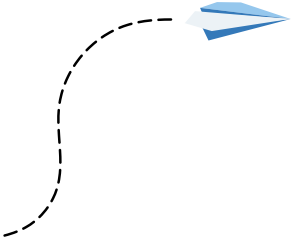


Meld je aan voor de nieuwsbrief en ontvang de laatste onderzoeken en arbeidsmarktcijfers direct in je inbox. Ons aanbod is kosteloos.

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



**ARBEIDSMARKTPLATFORM
PO.** Van en voor
werkgevers en werknemers



Alles wat je wilt weten
over de landelijke en regionale
onderwijsarbeidsmarkt

Onderwijsatlas

primair onderwijs 2025

Voorwoord

Samen werken aan een sterk onderwijs van morgen

Met trots presenteren we de zevende editie van de Onderwijsatlas. Deze atlas biedt inzicht in hoe de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs zich ontwikkelt. We brengen niet alleen landelijke cijfers, maar ook regionale ontwikkelingen en verschillen in beeld. Met behulp van landkaarten, grafieken en tabellen kun je de situatie van jouw (school)organisatie vergelijken met die van jouw regio, andere regio's én landelijke trends. Deze inzichten helpen je keuzes te maken die passen bij jouw regionale context en bijdragen aan toekomstbestendig onderwijs.

De uitdagingen in de sector vragen om blijvende aandacht. Het tekort aan leraren en schoolleiders groeit, de samenstelling van teams verandert en nieuwe routes naar het beroep, zoals deeltijdopleidingen en zij-instroom, worden steeds belangrijker. Achter die landelijke trends gaan grote regionale verschillen schuil. In sommige regio's lopen de tekorten snel op, terwijl elders de daling van leerlingaantallen de druk op scholen vergroot. Ook de samenstelling van teams verschilt sterk per regio. Dat vraagt om maatwerk in beleid, samenwerking en personeelsplanning, afgestemd op de unieke context van elke schoolorganisatie.

Wat in alle regio's opvalt en inspireert, is de veerkracht en betrokkenheid van de sector. Het primair onderwijs wordt gedragen door leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners die zich elke dag met toewijding inzetten voor hun leerlingen. In de cijfers zien we dat medewerkers plezier ervaren in hun werk en zich gewaardeerd voelen binnen hun organisatie. Dat is een fundament om trots op te zijn en dat we samen moeten koesteren.

In deze zevende editie van de Onderwijsatlas hebben we opnieuw gekozen voor een combinatie van zorgvuldige analyses en overzichtelijke visualisaties, zodat landelijke trends en regionale verschillen in één oogopslag zichtbaar zijn. Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met de paragraaf 'Wat betekent dit voor jouw beleid?', waarmee we cijfers en inzichten vertalen naar concrete handvatten voor beleidsmakers, schooldirecteuren en HR-adviseurs. Zo laat de atlas niet alleen zien waar de knelpunten liggen, maar ook welke kansen er zijn om talent beter te benutten, samenwerking te versterken en beleid af te stemmen op de praktijk.

We nodigen je uit deze atlas met aandacht te bestuderen. Alleen door samen te werken en oog te hebben voor regionale verschillen, kunnen we bouwen aan een evenwichtige en veerkrachtige arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Anton Bodegraven en Sandra Beuving
Voorzitter en vicevoorzitter van het Arbeidsmarktplatform PO

De Onderwijsatlas 2025 wordt aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO. Het Arbeidsmarktplatform PO is een samenwerkingsverband van werknemers- en werkgeversorganisaties in het po. Het bestuur van de stichting is dan ook samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie (PO-Raad) en de werknemersorganisaties: Algemene Onderwijsbond (AOB), Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), CNV en de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv).

Inhoudsopgave

1. Werkgelegenheid en personeelstekorten in beeld	6
2. Wie werken er in het primair onderwijs?	13
3. Straks werkzaam in het onderwijs	21
4. Scholen en schoolorganisaties	28
5. Primair onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving	34
Bijlage	42
Bronverwijzing	44





Werkgelegenheid en personeelstekorten in beeld

Het personeelstekort is een van de grootste uitdagingen voor het po. Toch ziet dit tekort er in elke regio anders uit: waar de druk in sommige regio's hoog oploopt, lijkt de situatie elders voorlopig beter beheersbaar. In dit hoofdstuk brengen we die verschillen in beeld. We kijken naar de huidige stand van zaken én naar de verwachte ontwikkelingen in leerlingaantallen, uitstroom en beschikbaar personeel. Welke regio's staan de komende jaren voor de grootste uitdagingen? En waar liggen juist kansen om met een doordachte strategie tijdig in te spelen op toekomstige veranderingen? Deze inzichten helpen schoolorganisaties vooruit te kijken en strategische keuzes te maken. Door nu te anticiperen op regionale verschillen en toekomstige trends, kunnen gerichtere prioriteiten worden gesteld voor een veerkrachtiger onderwijssector.

In deze Onderwijsatlas presenteren we data op verschillende regionale niveaus, zoals provincie, regionale arbeidsmarkt en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA). De indeling van de regio's vind je in de bijlage op pagina 42 en 43.

Regionale verschillen in leraren- en schoolleiderstekorten

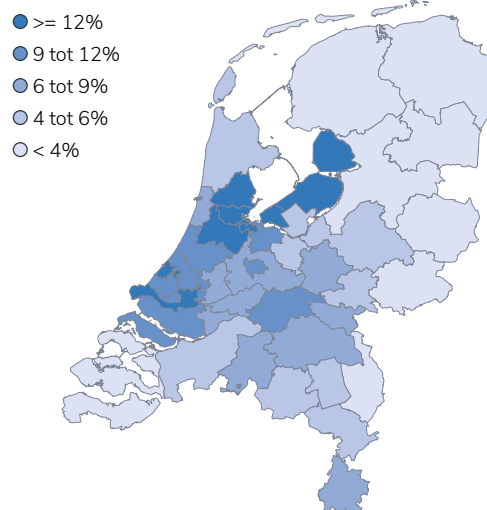
In 2024 was er in het po een lerarentekort van ongeveer 7.700 fte (voltijdbanen). Dit komt neer op 8,1% van de totale werkgelegenheid voor leraren. Daarnaast was er een tekort van 850 fte aan schoolleiders. Dit komt neer op 10% van de totale werkgelegenheid voor schoolleiders in het po. Naast het werven van pasafgestudeerde pabo-studenten, huren scholen externen in of zetten zij-instromers in om de tekorten op te lossen. In hoofdstuk 2 gaan we verder in op de externe inhuur (personeel niet in loondienst).

In alle regio's is sprake van een lerarentekort in het basisonderwijs, maar de regionale tekorten verschillen sterk ten opzichte van elkaar. Binnen de G5-steden is het lerarentekort twee keer zo hoog als daarbuiten. Almere kent het hoogste lerarentekort (24%), gevolgd door Den Haag (18%), Rotterdam (16%) en Amsterdam (16%). In de noordelijke en oostelijke regio's, maar ook in Zeeland zijn de tekorten het laagst (lager dan 5%) [\[KAART 1.1\]](#). Ook de schoolleiderstekorten verschillen sterk per regio. In de regio groot Amsterdam (exclusief de stad Amsterdam) is er duidelijk veel vraag naar schoolleiders: het tekort is 44%. Ook in Flevoland (27%), de stad Amsterdam (22%), Zuid-Limburg (18%) en Almere (17%) is de vraag naar (nieuwe) schoolleiders groot [\[KAART 1.2\]](#).

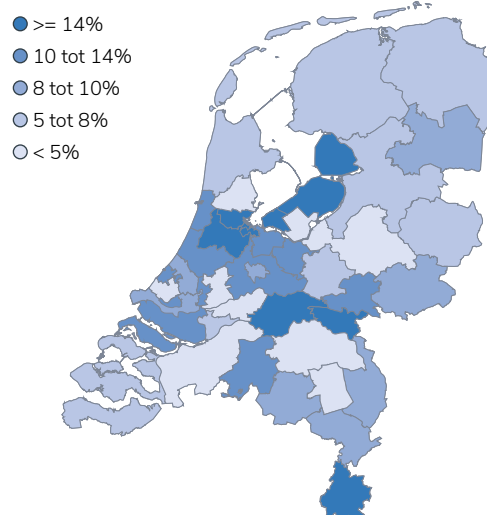
Hoogste vraag naar nieuwe leraren in de vijf grote steden van Nederland

Als bestaande functies in het po vrijkomen door bijvoorbeeld pensionering of vertrek van medewerkers, ontstaat er vraag naar nieuwe medewerkers. Dit noemen we de vervangingsvraag. In 2025 is de vervangingsvraag voor leraren 4,8% van de totale werkgelegenheid. Naar verwachting zal de vervangingsvraag iets afnemen en komt deze in 2029 uit op 4,5% van de totale werkgelegenheid. In de vijf grote steden zal de vraag naar nieuwe leraren in 2029 het grootst zijn; de vervangingsvraag komt daar dan naar verwachting uit op zo'n 6 tot 7% van de totale werkgelegenheid. In de stad Utrecht is de verwachte vraag naar leraren in 2029 het grootst (7%) [\[KAART 1.3\]](#). De vervangingsvraag is in 2029 naar verwachting het kleinst in Haaglanden (3,9%) en in Rivierenland, Drechtsteden en Midden-Holland (4%).

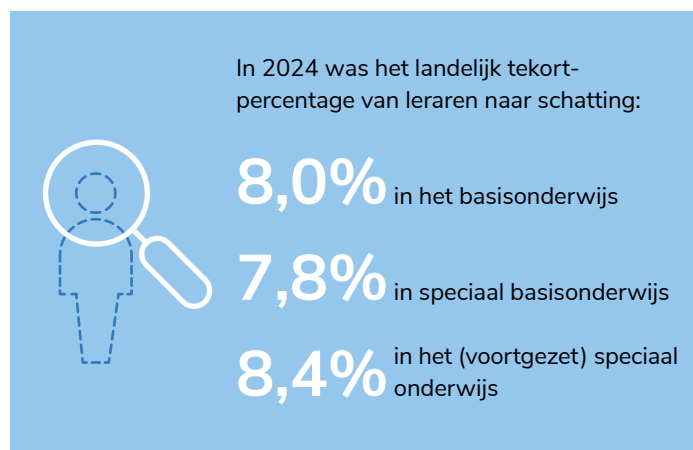
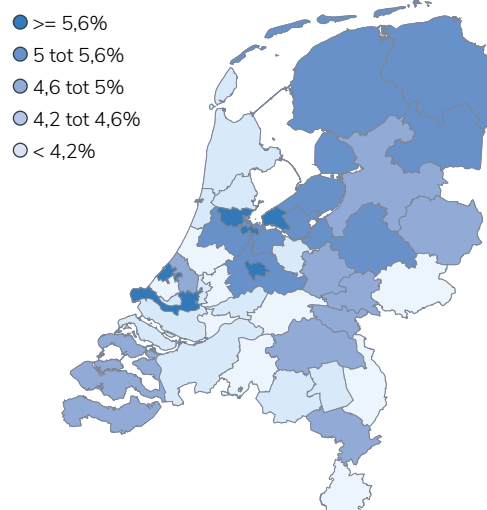
Kaart 1.1. Lerarentekorten als percentage van de werkgelegenheid (basisonderwijs, 2024)



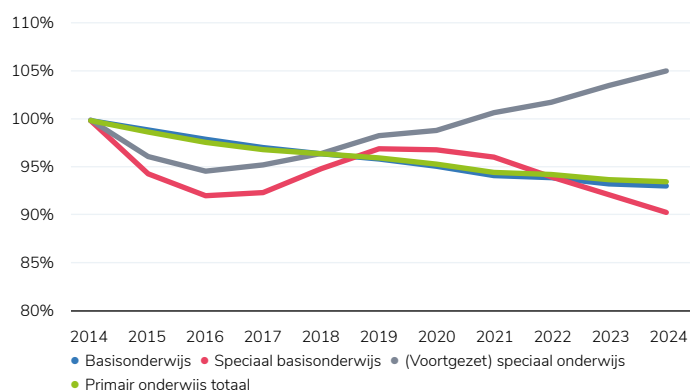
Kaart 1.2. Schoolleiderstekort als percentage van de werkgelegenheid (basisonderwijs, 2024)



Kaart 1.3. Prognose vervangingsvraag leraren in 2029 (fte, % van de werkgelegenheid)



Figuur 1.1. Ontwikkeling aantal leerlingen naar schooltype (2014 = 100%)



Stijging in het aantal leerlingen binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs

Behalve de uitstroom van medewerkers is uiteraard het aantal leerlingen van belang voor de vraag naar onderwijsmedewerkers. De benodigde formatie is immers grotendeels afgestemd op het aantal leerlingen. In 2024 waren 1.461.335 kinderen ingeschreven in het po. 93% van hen volgde het regulier basisonderwijs. In de afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen in het po afgenomen met bijna 7%. De daling van het aantal leerlingen geldt voor zowel het basisonderwijs (-7%) als het speciaal basisonderwijs (-10%). Het aantal leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs is sinds 2021 hoger dan in 2014 en toont daarmee een stijgende lijn. Het aantal is met 5% toegenomen tussen 2014 en 2024 [FIGUUR 1.1].

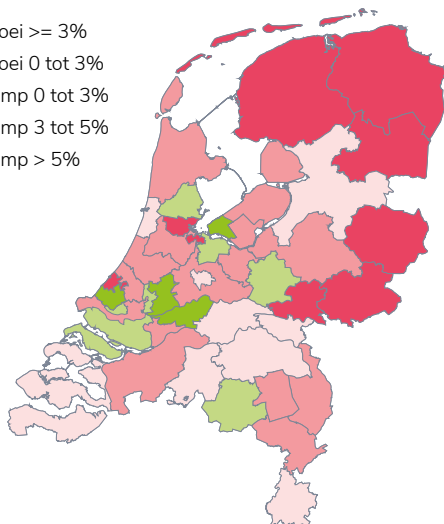
Landelijke daling in aantal leerlingen basisonderwijs, maar niet in alle regio's

De meeste leerlingen in het basisonderwijs volgen onderwijs op een van de scholen in de regio Rijnmond (62.562) en de stad Amsterdam (60.021) – bij elkaar opgeteld gaat het om 9% van alle leerlingen die in Nederland basisonderwijs volgen. Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen tussen 2019 en 2024 per regio, dan valt op dat in 9 van de 40 regio's het aantal leerlingen is toegenomen. De toename is het sterkst in Gorinchem (+5%), Haaglanden en Almere (+4%) en Midden-Holland en FoodValley (+3%). Binnen de G5 valt op dat alleen Almere een groei in het aantal leerlingen laat zien, terwijl de andere steden te maken hebben met krimp in het aantal leerlingen.

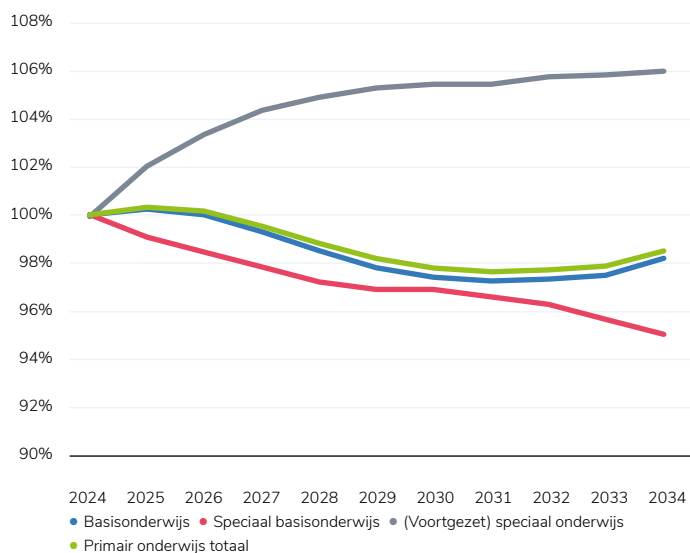
De afname van het aantal leerlingen is het sterkst in de oostelijke en noordelijke regio's van het land. In de regio's Twente en Friesland is het aantal leerlingen met 7% afgenomen sinds 2019. Maar ook in de steden Den Haag en Amsterdam (-6%), Rotterdam (-5%) en de regio Amersfoort (-5%) is het aantal leerlingen sterk afgenomen [KAART 1.4].

Kaart 1.4. Ontwikkeling aantal leerlingen (basisonderwijs, 2019-2024)

- Groei >= 3%
- Groei 0 tot 3%
- Krimp 0 tot 3%
- Krimp 3 tot 5%
- Krimp > 5%



Figuur 1.2. Prognose aantal leerlingen naar schooltype (2024 = 100%)

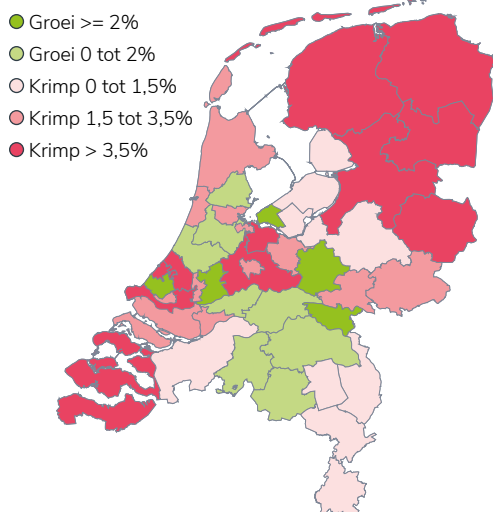


Landelijk zal het aantal leerlingen blijven afnemen, maar niet in alle regio's

Naar verwachting zal het aantal leerlingen in het basisonderwijs de komende tien jaar met zo'n 2% dalen [FIGUUR 1.2]. Het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs zal in 2034 zo'n 5% lager zijn dan in 2024. De afgelopen jaren was er al een stijging in het aantal leerlingen dat (voortgezet) speciaal onderwijs volgt. De stijging zal zich de komende tien jaar blijven doorzetten (+6%).

Hoewel landelijk gezien dus een daling wordt verwacht voor het aantal leerlingen in het basisonderwijs, zijn er ook een aantal regio's waar de komende vijf jaar een stijging wordt voorzien. In Midden-Holland wordt tussen 2024 en 2029 de sterkste groei verwacht (+7%). Ook in Almere (+4), Haaglanden, Rijk van Nijmegen en FoodValley (allemaal +3%) gaan naar verwachting meer kinderen basisonderwijs volgen. De krimp in het aantal leerlingen zal naar verwachting het sterkst zijn in Den Haag (-8%), Zuid-Holland Centraal (-7%), Rotterdam, Midden-Utrecht, Twente, Groningen en Friesland (allemaal -5%) [KAART 1.5]. Op hoofdlijnen zien we dat in regio's waar het aantal leerlingen in het verleden afnam, ook voor de toekomst een daling wordt verwacht.

Kaart 1.5. Prognose ontwikkeling aantal leerlingen (basisonderwijs, 2024-2029)



Toename van de werkgelegenheid in de sector

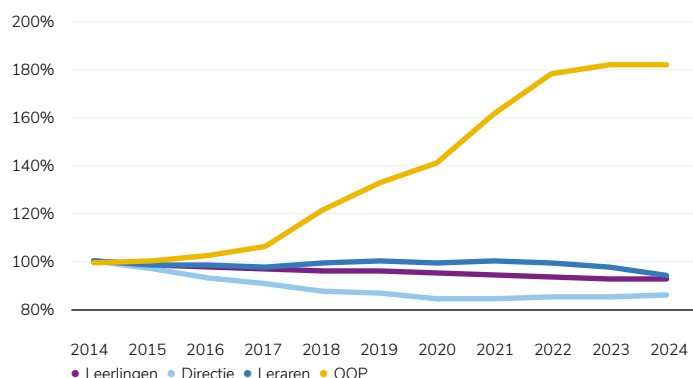
Het aantal werkenden in de sector is de afgelopen jaren toegenomen. In 2024 biedt het po werk aan 134.460 fte, verdeeld over de functies directie (8.005; 6% van het totaal), leraar (90.666; 67% van het totaal) en onderwijsondersteunend personeel (35.789; 27% van het totaal). De historische ontwikkeling van het aantal fte in het po toont niet hetzelfde beeld als de ontwikkeling van het aantal leerlingen [FIGUUR 1.3, FIGUUR 1.4]. Terwijl het aantal leerlingen tussen 2014 en 2024 met 7% afnam, nam het aantal fte voor directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel (OOP) toe met 10%. Het aantal fte groeide het sterkst in het (voortgezet) speciaal onderwijs (+15%) [FIGUUR 1.4]. De groei van het aantal fte geldt voor de totale werkgelegenheid in de sector. Kijken we naar het aantal leraren, dan zien we net als bij het leerlingaantal een daling. In tien jaar tijd is het aantal leraren afgenomen met 3%, van 93.434 fte in 2014 naar 90.666 fte in 2024. Ook het aantal fte voor directieleden is in die periode gedaald, al is dit sinds 2020 stabiel gebleven.

Flinke toename in het aantal onderwijs-ondersteuners, zowel landelijk als regionaal

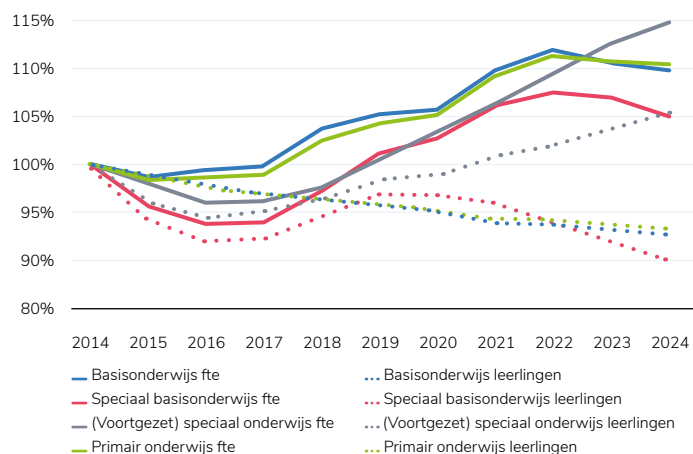
De toename in de totale werkgelegenheid wordt bijna volledig verklaard door de toename in het aantal fte voor OOP'ers. Sinds 2019 nam het aantal voltijdbanen voor OOP'ers met 37% toe [FIGUUR 1.5]. Met de financiering vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) konden schoolorganisaties (tijdelijk) extra medewerkers aannemen om de corona-achterstanden in te halen. Dit was mogelijk tot en met het schooljaar 2024-2025. Het is nog de vraag welke gevolgen de beëindiging van het NP Onderwijs in de komende jaren zal hebben voor de werkgelegenheid van OOP'ers in de sector.

De toename van het aantal fte voor OOP'ers in het basisonderwijs vindt plaats in alle regio's. In sommige regio's is de toename sinds 2019 meer dan 50%, met een uitschieter in Noord-Groningen, waar het aantal bijna verdubbeld is (+99%). Ook in de regio's Rijnmond (+87%), Westelijke Mijnstreek (+87%) en Haaglanden

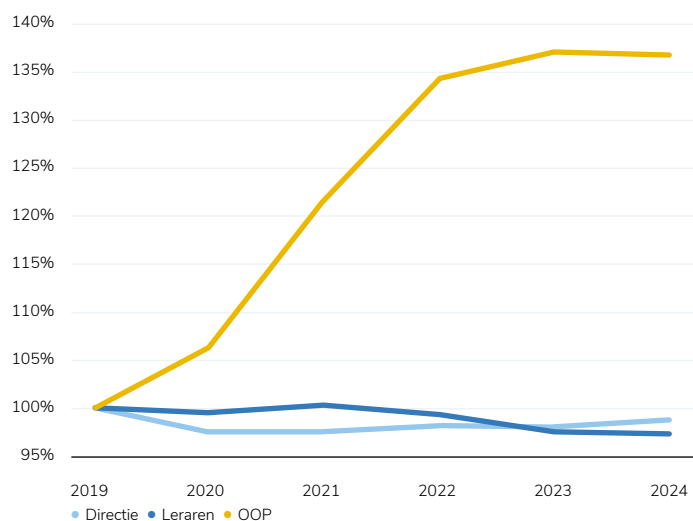
Figuur 1.3. Relatieve ontwikkeling aantal leerlingen en fte per functie in het po (2014 = 100%)



Figuur 1.4. Relatieve ontwikkeling aantal leerlingen en fte in po naar schooltype (2014 = 100%)

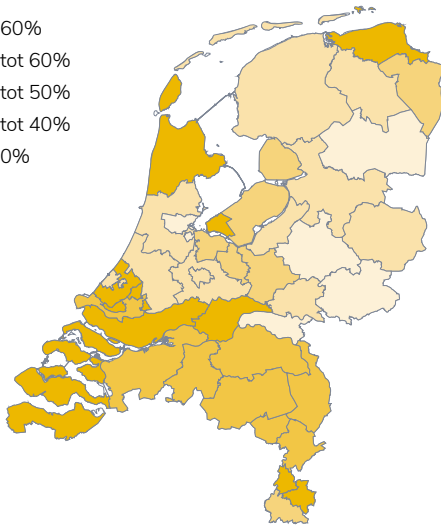


Figuur 1.5. Relatieve ontwikkeling fte in het po sinds 2019, naar functie (2019 = 100%)



Kaart 1.6. Ontwikkeling aantal fte OOP'ers (basisonderwijs, 2019-2024)

- $\geq 60\%$
- 50 tot 60%
- 40 tot 50%
- 30 tot 40%
- $< 30\%$

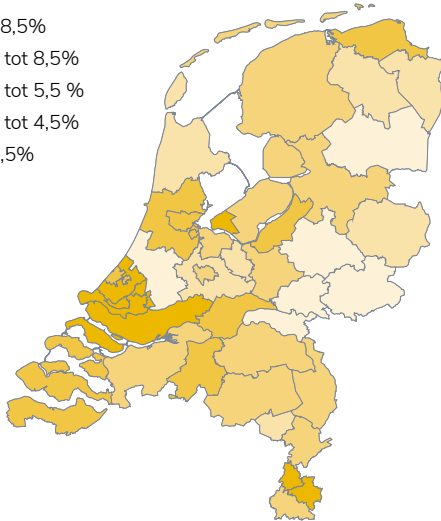


(+79%) groeide het aantal OOP'ers hard. Kijken we naar het aantal fte voor OOP'ers in de vijf grote steden tussen 2019 en 2024, dan zien we de grootste stijging in Almere (+66%), Rotterdam (+54%) en Den Haag (+40%). In Utrecht nam het aantal OOP'ers met 37% toe en in Amsterdam met 29% [\[KAART 1.6\]](#).

Kijken we naar de verschillen in het aandeel OOP'ers (in personen) binnen het totale personeelsbestand in het basisonderwijs, dan zien we dat dit aandeel het sterkst toegenomen is in Parkstad Limburg (van 16% naar 26%) en de stad Almere (van 20% naar 30%). Ook in de regio's Haaglanden, de stad Rotterdam, Westelijke Mijnstreek en Rijnmond nam het aandeel OOP'ers binnen het totale personeelsbestand sterk toe (+ 9%-punt). In een aantal regio's veranderde het aandeel OOP'ers nauwelijks; in Zuid- en Midden- Drenthe (+3%), Rijn-Gouwe, IJssel en Rijn, Stedendriehoek en Nijmegen (+2 tot +3%) en de Achterhoek ($< 1\%$) was de toename het kleinst [\[KAART 1.7\]](#). Van alle regio's ligt het aandeel OOP'ers het laagst in Nijmegen, zowel in 2019 (14%) als in 2024 (16%). Het hoogst is het aandeel in de stad Den Haag, met 24% in 2019 en 32% in 2024. In hoofdstuk 2 gaan we verder in op de samenstelling en andere kenmerken van het personeel in het po.

Kaart 1.7. Ontwikkeling aandeel OOP'ers (2019-2024, personen, procentpunt)

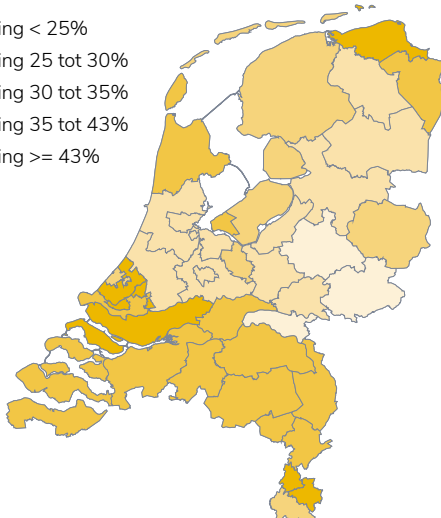
- $\geq 8,5\%$
- 5,5 tot 8,5%
- 4,5 tot 5,5%
- 3,5 tot 4,5%
- $< 3,5\%$



In regio's waar het aantal OOP'ers in het basisonderwijs toeneemt, daalt de leerling-OOP-ratio. Deze ratio geeft het aantal leerlingen per OOP'er weer. Dit patroon is zichtbaar in alle regio's in de periode 2019-2024. Met andere woorden: hoe meer OOP'ers, hoe lager de ratio. De sterkste daling vond plaats in Noord Groningen (-52%), gevolgd door Westelijke Mijnstreek (-48%) en Rijnmond (-47%) [\[KAART 1.8\]](#). In Nijmegen, waar het aandeel OOP'ers het laagst lag, veranderde de leerling-OOP-ratio het minst (-13%). Informatie over de leerling-leraar-ratio is opgenomen in Hoofdstuk 4.

Kaart 1.8. Relatieve verandering in de leerling-OOP ratio (2019-2024, %)

- daling $< 25\%$
- daling 25 tot 30%
- daling 30 tot 35%
- daling 35 tot 43%
- daling $\geq 43\%$

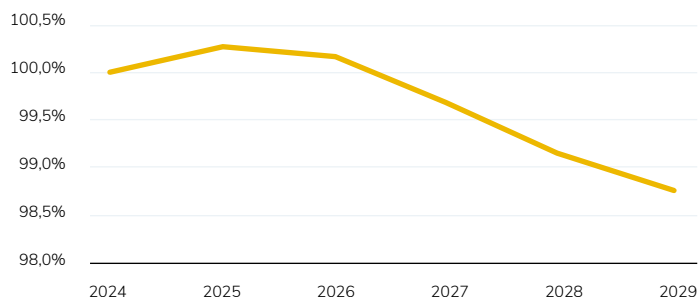




Het aantal voltijdbanen voor OOP'ers nam tussen 2019 en 2024 met **37%** toe.



Figuur 1.6. Prognose werkgelegenheid leraren (fte; 2024 = 100%)



Regionale verschillen in ontwikkeling van het aantal leraren

In tegenstelling tot de landelijke daling van het aantal leraren [FIGUUR 1.3, FIGUUR 1.5], is het aantal leraren in enkele regio's de afgelopen vijf jaar toegenomen. Zo is er een lichte groei van het aantal leraren in Noordoost-Brabant, Noord-Holland Noord (3%), Noord-Limburg (2%), Rijn-Gouwe (1%) en Midden-Brabant en de Vallei (<1%). De grootste dalingen in het aantal fte voor leraren doen zich voor in de grote steden, met name Amsterdam, Rotterdam en Almere (allemaal -11 %), maar ook Den Haag (-9 procent) [KAART 1.9]. Binnen de G5 valt op dat alleen in de stad Utrecht het aantal fte voor leraren in de afgelopen vijf jaar stabiel bleef.

Totale werkgelegenheid voor leraren neemt landelijk af in de komende jaren

Naar verwachting zal de werkgelegenheid voor leraren de komende vijf jaar dalen met 1,2% [FIGUUR 1.6]. De verwachte daling is het grootst in Twente (-5,7%), gevolgd door Zuid-Holland Centraal (-5,2%), Den Haag (-4,9%), Drechtsteden (-4,2%), Drenthe (-3,9%), Rotterdam (-3,4%) en Groningen en Zuid-Limburg (-3,3%) [KAART 1.10]. Tegen deze trend in zal in sommige regio's het aantal fte voor leraren naar verwachting toenemen. De sterkste toename wordt verwacht in Gorinchem (+6,6%), gevolgd door Almere (+4%) en Rivierenland (+3,8%).

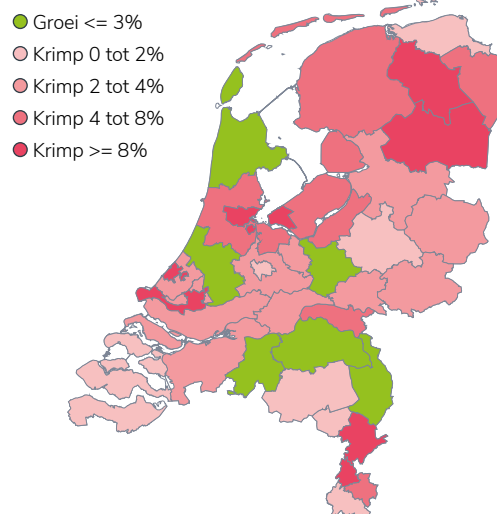
Onderwijsregio's

Om het lerarentekort tegen te gaan stimuleert het ministerie van OCW de regionale samenwerking tussen schoolorganisaties, scholen, lerarenopleidingen en gemeenten. Daarvoor is door de Rijksoverheid geld beschikbaar gesteld voor de onderwijsregio's, ter ondersteuning bij de aanpak van personeelstekorten.

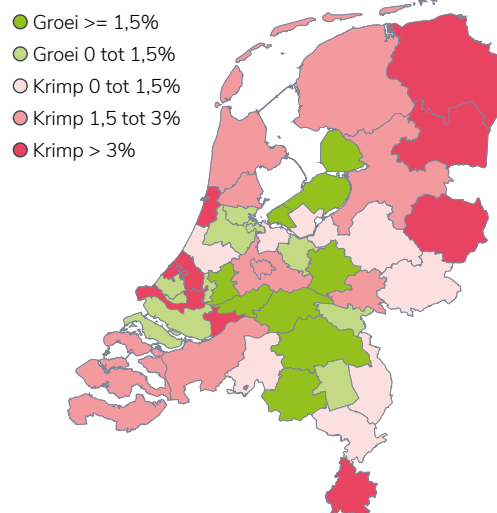
De deelname aan de onderwijsregio's is de afgelopen jaren sterk gestegen. Uit cijfers van OCW blijkt dat van de 6.943 schoolvestigingen in het po zijn er 6.743 aangesloten bij een onderwijsregio. Dat komt neer op 97,1%.

Voorals in het (v)so ligt de deelname lager: 84% van de (v)so-scholen en 92,5% van de sbo-scholen. 110 van de 200

Kaart 1.9. Ontwikkeling aantal fte leraren (basisonderwijs, 2019-2024)



Kaart 1.10. Prognose ontwikkeling werkgelegenheid leraren (fte, basisonderwijs, 2024-2029)

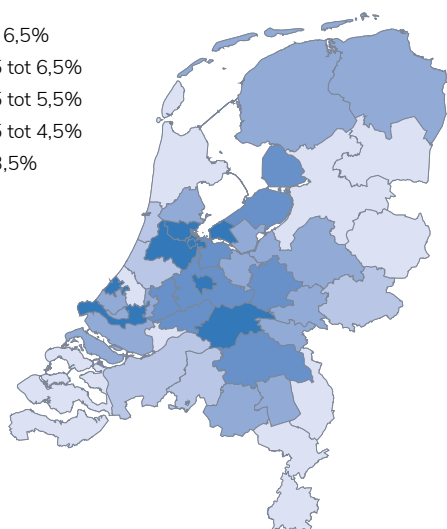


niet-deelnemende vestigingen valt onder het gespecialiseerd onderwijs (sbo en (v)so). Onder de niet-deelnemers vallen relatief veel cluster 2- en cluster 4-scholen. Ook regionaal zijn verschillen zichtbaar, bijvoorbeeld in Helmond-De Peel (waar ruim 11% van de basisscholen niet deelneemt).

De cijfers laten zien dat er inmiddels sprake is van een vrijwel landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. Bijna alle scholen en besturen zijn aangesloten bij een onderwijsregio. Voor het (v)so ligt dat percentage lager. Daarbij speelt ook de vraag of onderwijsregio's voor deze scholen dezelfde meerwaarde hebben, gezien hun vaak zeer specifieke personeelsbehoefte.

Kaart 1.11. Prognose onvervulde werkgelegenheid leraren in 2029 (fte, percentage van de werkgelegenheid)

- $\geq 6,5\%$
- 5,5 tot 6,5%
- 4,5 tot 5,5%
- 3,5 tot 4,5%
- $< 3,5\%$



Personeelstekorten blijven aanhouden

Het personeelstekort voor leraren en schoolleiders in het po zal in de komende vijf jaren waarschijnlijk iets afnemen. Het gaat hier om de vervanging van de uitstroom uit het onderwijs en de eventuele uitbreiding van het onderwijspersoneel. Uit de ramingen blijkt dat in 2024 de vraag naar schoolleiders en leraren 5.241 fte hoger lag dan het aanbod. In 2029 bestaat de onvervulde werkgelegenheid uit 4.814 fte [FIGUUR 1.7].

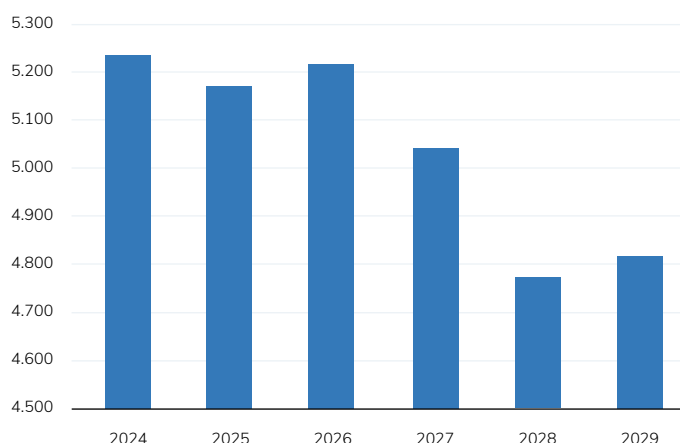
De prognose voor de onvervulde werkgelegenheid van leraren in 2029 toont aan dat het lerarentekort het meest merkbaar zal zijn in de Randstad. Het verwachte tekort zal het grootst zijn in Almere (10,3%), gevolgd door de steden Amsterdam (10%), Utrecht (8,6%) en Rotterdam (8,4%). Ook in de regio Groot Amsterdam (7,5%) en de stad Den Haag (7,4%) zal de onvervulde werkgelegenheid voor leraren in 2029 hoger zijn dan in de andere regio's van het land [KAART 1.11].



Scenariomodel PO:

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

Figuur 1.7. Prognose onvervulde werkgelegenheid leraren en schoolleiders (fte)



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het personeelstekort is een structureel probleem waar veel scholen mee te maken hebben en dat tussen regio's sterk verschilt. Veel van deze tekorten zijn niet direct zichtbaar. Verborgene tekorten worden vaak opgevangen met oplossingen die niet ideaal zijn: het inhuren van externen, het structureel inzetten van onbevoegden of het (onvrijwillig) samenvoegen van groepen. Deze oplossingen zijn op de lange termijn niet houdbaar en zetten de kwaliteit van het onderwijs onder druk.

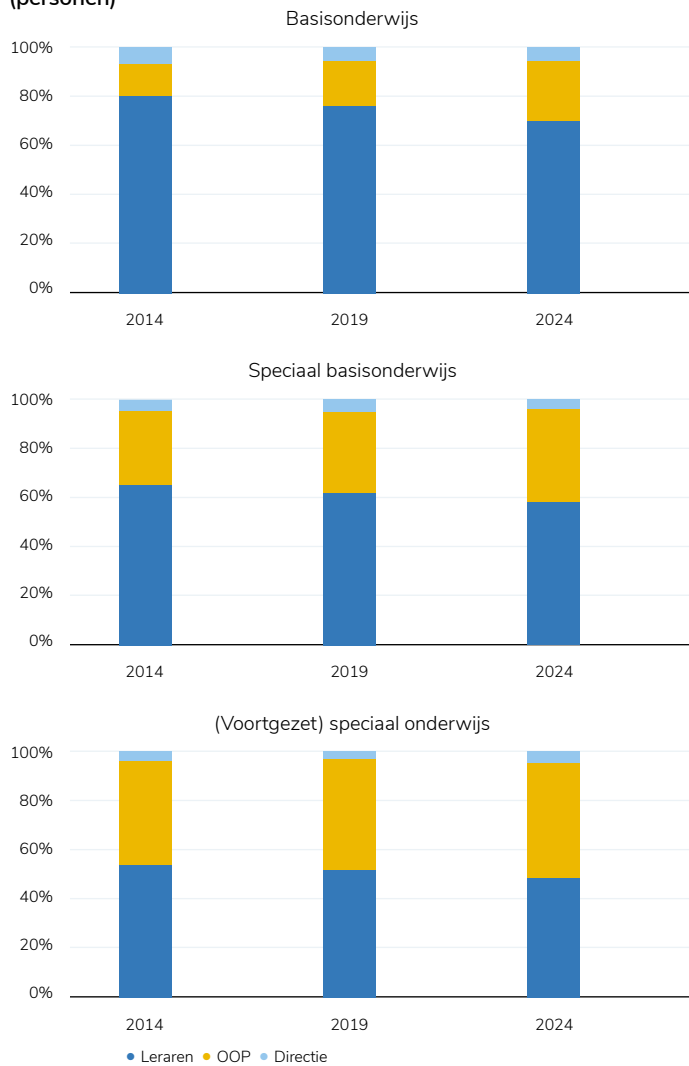
Daarom is het belangrijk om tijdig inzicht te krijgen in de personeelsbehoefte van jouw schoolorganisatie. Het Scenariomodel PO helpt hierbij door leerlingen- en personeelsprognoses te berekenen tot zes jaar vooruit. Met deze inzichten kun je een langetermijnstrategie ontwikkelen en een meerjarenformatieplan opstellen met aandacht voor het ontwikkelen van eigen talent, het stimuleren van zij-instroom en samenwerking met partners in de regio. Door op regionaal niveau samen te werken, ontstaat de kans om structurele oplossingen te vinden voor de tekorten en een toekomstbestendige arbeidsmarkt te bouwen.



Wie werken er in het primair onderwijs?

Het personeelsbestand in het po is de afgelopen tien jaar flink veranderd, en die ontwikkeling zet door. Waar het aandeel onderwijsondersteunend personeel groeit, neemt het aandeel leraren af. Ook op andere vlakken is beweging zichtbaar: van de verhouding tussen mannen en vrouwen tot het type contracten, de omvang van aanstellingen en het opleidingsniveau van leraren. In dit hoofdstuk brengen we deze veranderingen landelijk én regionaal in kaart. Zo zie je in één oogopslag hoe jouw schoolorganisatie zich verhoudt tot het gemiddelde en de regio. Deze inzichten bieden waardevolle handvatten om het strategisch personeelsbeleid te versterken en gericht te bouwen aan een toekomstbestendig team.

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



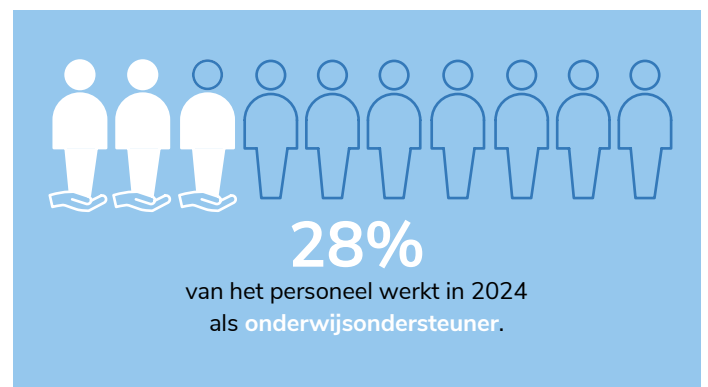
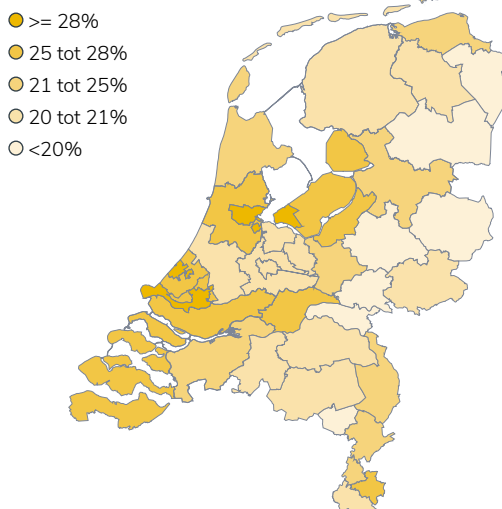
Samenstelling van het personeel verandert: minder leraren, meer ondersteuners

De samenstelling van het personeel in het po is de afgelopen tien jaar veranderd. In het basisonderwijs, speciaal (basis)onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs daalde het aandeel leraren, steeg het aandeel OOP'ers en bleef het aandeel directie vrijwel gelijk [\[FIGUUR 2.1\]](#). Opvallend is de relatief sterke toename van het aantal OOP'ers tussen 2014 en 2024, zoals ook opgemerkt in Hoofdstuk 1. In het basisonderwijs gaat het om een verdubbeling van het aantal OOP'ers tussen 2014 en 2024 (+107%). In het speciaal basisonderwijs groeide het aantal OOP'ers met 33%, en in het (voortgezet) speciaal onderwijs met 31%. Het aandeel OOP'ers ten opzichte van het overige personeel verschilt per regio [\[KAART 2.1\]](#). In Den Haag, Almere, Amsterdam en Rotterdam is dit aandeel het hoogst: drie op de tien personeelsleden zijn daar OOP'er. In de regio's Weert (19%), Zuid- en Midden-Drenthe (19%), Twente (19%) en Nijmegen (16%) is het aandeel OOP'ers het laagst.

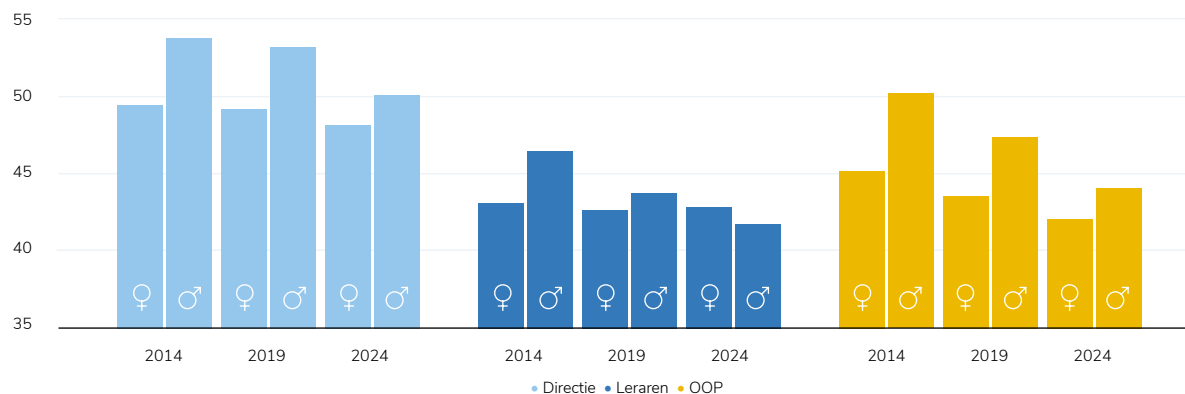
Gemiddelde leeftijd van het personeel daalt licht

De gemiddelde leeftijd van leraren, OOP'ers en directieleden is in de afgelopen tien jaar licht gedaald. De daling in de gemiddelde leeftijd van leraren hangt samen met de uitstroom van oudere medewerkers en de instroom van jongere medewerkers. In 2024 waren leraren die vrouw zijn gemiddeld 42,8 jaar en leraren die man zijn gemiddeld 41,7 jaar. Daarmee ligt bij leraren de gemiddelde leeftijd van mannen bijna vijf jaar lager dan in 2014, terwijl die van vrouwen in dezelfde periode vrijwel gelijk bleef. Bij OOP'ers ligt de gemiddelde leeftijd voor mannen op 44 jaar en voor vrouwen op 42 jaar. Voor directieleden is de gemiddelde leeftijd 50,1 jaar voor mannen en 48,1 jaar voor vrouwen [\[FIGUUR 2.2\]](#). Sinds 2021 zijn vrouwelijke leraren gemiddeld iets ouder dan mannelijke leraren [\[FIGUUR 2.3\]](#).

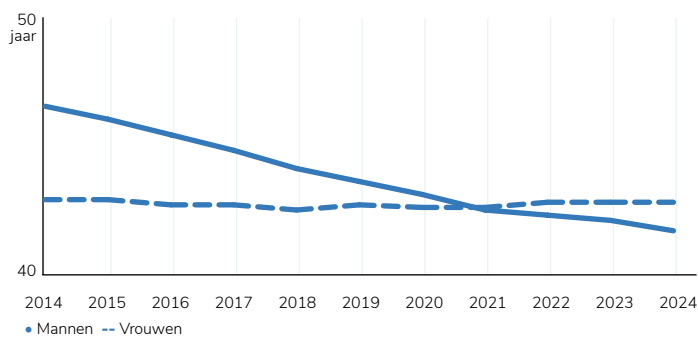
Kaart 2.1. Aandeel OOP'ers (personen, 2024)



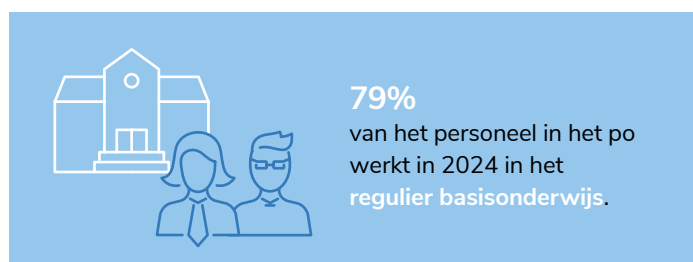
Figuur 2.2. Gemiddelde leeftijd in jaren per functie (primair onderwijs)



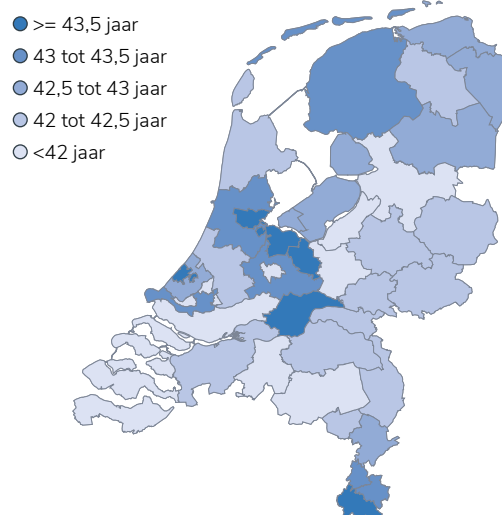
Figuur 2.3. Gemiddelde leeftijd leraren (2014-2024 primair onderwijs)



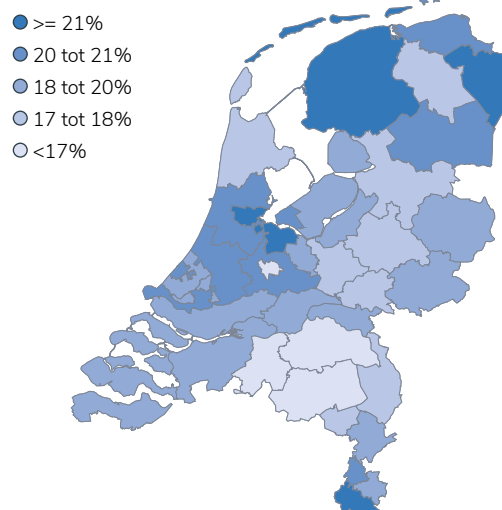
Gemiddeld hebben leraren de hoogste leeftijd de regio's Gooi en Vechtstreek (45 jaar), Amsterdam (44,5 jaar) en Rivierenland (44,1 jaar). De jongste leraren werken in Utrecht (41,5 jaar), Zuidoost-Brabant (41,6 jaar) en De Vallei (41,7 jaar) [KAART 2.2]. Het aandeel leraren van 55 jaar of ouder is het hoogst in Amsterdam (24%), Gooi en Vechtstreek (23%), Maastricht Mergelland, Friesland en Oost-Groningen (allemaal 21%). De laagste percentages van leraren die ouder dan 55 jaar zijn, zijn te vinden in Zuidoost-Brabant, Utrecht, Midden-Brabant en Noordoost-Brabant (allemaal 16%) [KAART 2.3]. Het aandeel leraren jonger dan 35 jaar varieert per regio van 22% tot 34%. De hoogste percentages jonge leraren zijn te vinden in Utrecht (34%) en in Zeeland, De Vallei, Zuidoost-Brabant, Midden-Brabant (allemaal 33%). In Gooi en Vechtstreek ligt dit aandeel met 22% het laagst [KAART 2.4].



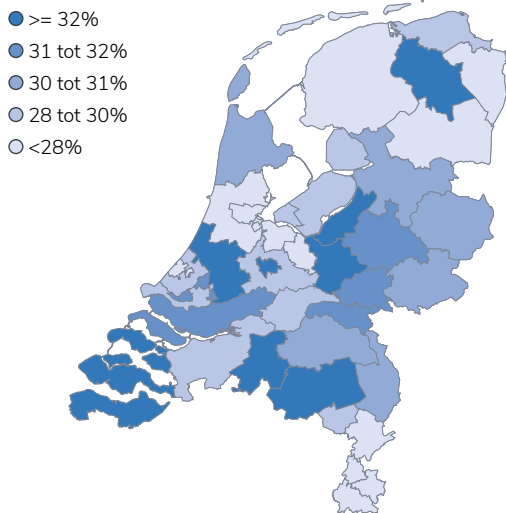
Kaart 2.2. Gemiddelde leeftijd leraren (personen, 2024)



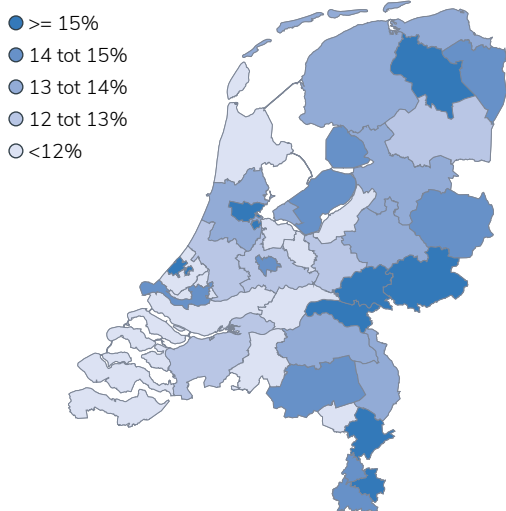
Kaart 2.3. Aandeel leraren 55 jaar of ouder (personen, basisonderwijs, 2024)



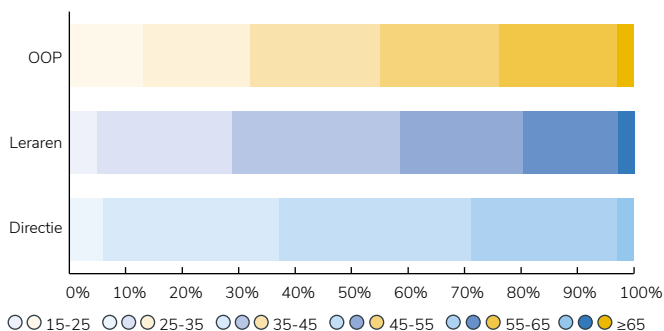
Kaart 2.4. Aandeel leraren 35 jaar of jonger (personen, basisonderwijs, 2024)



Kaart 2.5. Aandeel leraren die een man zijn (personen, 2024)



Figuur 2.4. Leeftijdsverdeling personeel primair onderwijs (2024)



44% van het personeel in het basisonderwijs heeft een aanstellingsomvang van 0,8 fte of meer. Voor het speciaal basisonderwijs is dat 45% en het (voorgezet) speciaal onderwijs 53%.

Directieleden zijn gemiddeld ouder dan leraren en OOP'ers

De meeste directieleden zijn tussen de 45 en 55 jaar oud (34%). De meeste leraren zijn tussen de 35 en 45 jaar oud (30%), net als de meeste OOP'ers (23%). Opvallend is het aandeel jonge OOP'ers van 15 tot 25 jaar: 13%. Onder leraren zijn vijf op de honderd medewerkers tussen de 15 en 25 jaar en onder directieleden drie op de duizend. Directieleden zijn relatief vaak 55 jaar of ouder (29%). Bij de leraren valt 20% in deze leeftijdsgroep en bij OOP'ers 24% [FIGUUR 2.4]. In vergelijking met andere Europese landen heeft Nederland relatief veel oudere medewerkers in het po [FIGUUR 2.5]. Europees gezien zijn in Denemarken (10%) en België (6%) relatief veel leraren jonger dan 25 jaar. In Zweden (42%), en Duitsland en Spanje (41%) zijn relatief meer leraren van 55 jaar of ouder.

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in alle functiegroepen

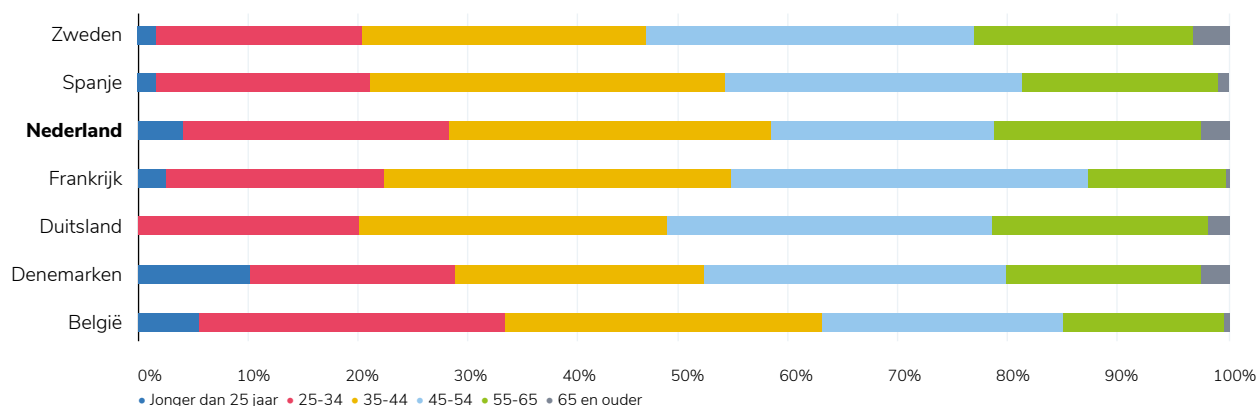
In alle functiegroepen in het po werken meer vrouwen dan mannen [FIGUUR 2.6]. Het aandeel directieleden die vrouw zijn, is in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen: van 48% in 2014 naar 69% in 2024. Het leraren en OOP'ers die vrouw zijn, is in de afgelopen tien jaar nauwelijks veranderd. In 2024 was de verhouding onder leraren: 6,6 vrouwen tegenover 1 man. Bij OOP'ers is deze verhouding 4,7 vrouwen tegenover 1 man.

Regionaal loopt het aandeel leraren die een man zijn uiteen van 11 tot 18%. Het laagste aandeel leraren die een man zijn, is te vinden in Rivierland, Haaglanden, Noord-Holland-Noord, Noordwest-Veluwe, Eemland, Zeeland en Weert (allemaal 11%). Het hoogste aandeel is te vinden in Nijmegen, Amsterdam en Centraal-Groningen (18%) [KAART 2.5].

Overall in Europa zijn meer vrouwen dan mannen een leraar

In alle landen van de Europese Unie zijn meer vrouwen dan mannen een leraar [FIGUUR 2.7]. Gemiddeld genomen is 86% van de leraren in de Europese Unie een vrouw. Nederland is met 87% iets bovengemiddeld. In 2023 lag het aandeel leraren die een vrouw zijn in Denemarken het laagst (67%) en in Litouwen het hoogst (96%). Ook het aandeel directieleden die een vrouw zijn, is in Litouwen het hoogst (96%). Luxemburg is het enige land waar vrouwen niet in de meerderheid zijn in de directie: 46% van de directieleden is vrouw.

Figuur 2.5. Leeftijdsverdeling leraren primair onderwijs internationaal vergeleken (ISCED-2011, primary education, 2023)



Meeste uren bij directie, deeltijdbanen vooral bij ondersteunend personeel

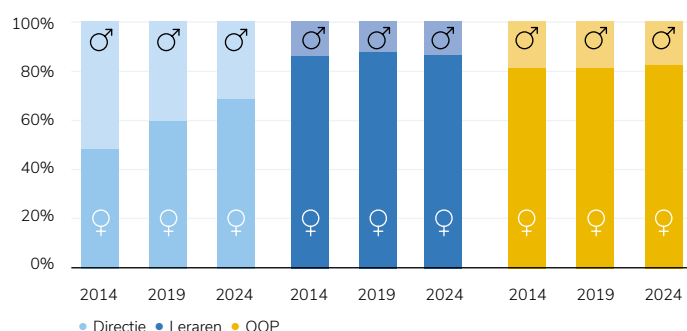
De gemiddelde aanstellingsomvang in Nederland voor directieleden is 0,89 fte, voor leraren 0,72 fte en voor OOP'ers 0,66 fte. Regionaal ligt de gemiddelde aanstellingsomvang voor leraren tussen de 0,65 fte (Noordwest-Veluwe en de Vallei) en 0,8 fte (Parkstad Limburg). Ook in de zuidelijke regio's Westelijke Mijnstreek (0,79 fte) en Maastricht Mergelland (0,76 fte), evenals de steden Den Haag, Rotterdam en Amsterdam (allemaal 0,76) is de gemiddelde aanstellingsomvang voor leraren hoog [KAART 2.6].

De meeste medewerkers in het po werken 0,8 fte of meer. Dit geldt voornamelijk voor directieleden (85%) en leraren (47%). De meeste OOP'ers hebben een aanstellingsomvang van 0,5 tot 0,8 fte (41%) of een aanstellingsomvang van kleiner dan 0,5 fte (21%) [FIGUUR 2.8]. In de afgelopen tien jaar is in het po het aandeel medewerkers met een kleine deeltijdbaan ($\leq 0,5$ fte) afgenomen. Het aantal leraren met zo'n kleine aanstellingsomvang daalde met 4% en onder OOP'ers was de daling 11%.

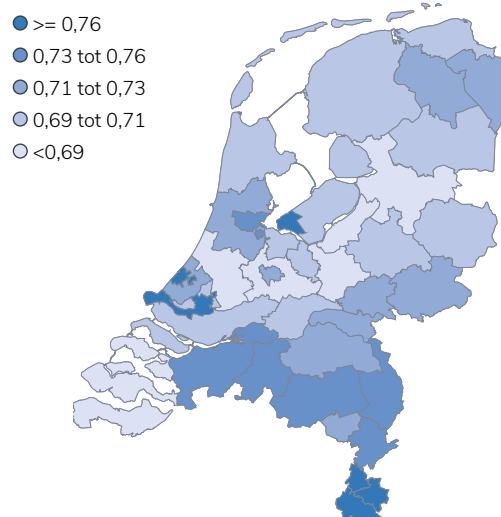
OOP'ers hebben vaker een tijdelijk contract

Het aandeel tijdelijke contracten is in de afgelopen tien jaar toegenomen. Tot en met 2021 is vooral onder OOP'ers het aantal tijdelijke contracten gestegen. Dit hangt samen met een aantal tijdelijke financieringen, zoals het NP Onderwijs in 2021. Deze middelen zijn in het po mede gebruikt om OOP'ers in te zetten om leerlingen te helpen om onderwijsachterstanden in te lopen. Vanaf 2022 neemt het aandeel tijdelijke contracten onder OOP'ers weer af. In 2024 werkt nog bijna een kwart (23%) van de OOP'ers met een tijdelijk contract [FIGUUR 2.9, 2.10]. Onder leraren zijn grote regionale verschillen te zien in het aandeel tijdelijke contracten. Dit loopt uiteen van 3% (Parkstad Limburg) tot 16% (Gooi en Vechtstreek en Amsterdam). Ook in andere grote steden is het aandeel tijdelijke contracten relatief hoog, zoals in Utrecht (12%) en Den Haag (15%) [KAART 2.7].

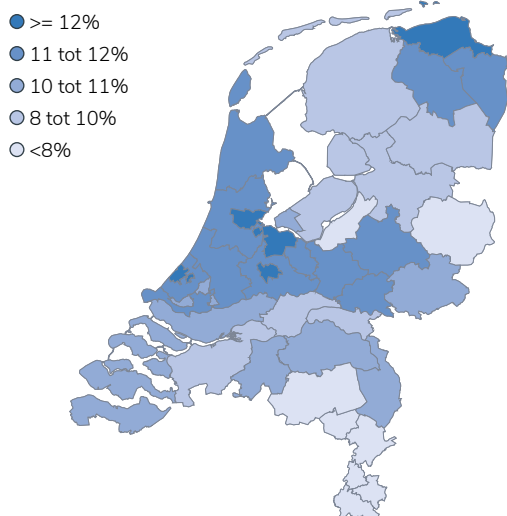
Figuur 2.6. Aandeel vrouwen per functie in het primair onderwijs



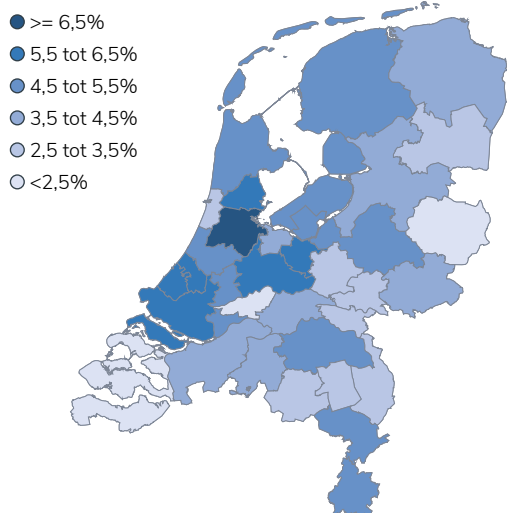
Kaart 2.6 Gemiddelde aanstellingsomvang leraren (fte, 2024)



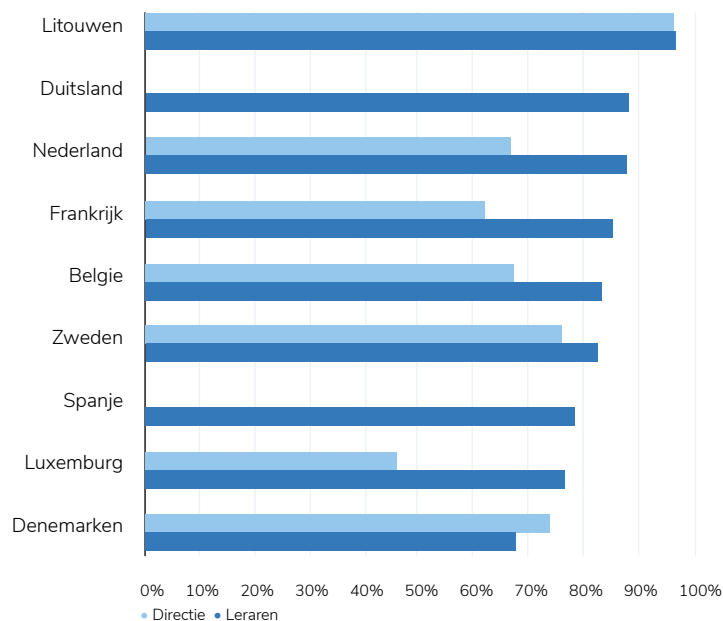
Kaart 2.7. Aandeel leraren met een tijdelijk dienstverband (personen, 2024)



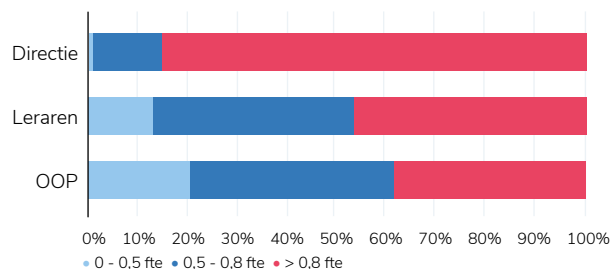
Kaart 2.8. Aandeel personeel niet in loondienst als % van de totale personele lasten (2024)



Figuur 2.7. Percentage vrouwelijke leraren en directieleden internationaal vergeleken (ISCED-2011 primary education; 2023)



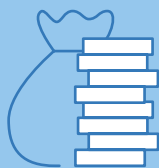
Figuur 2.8. Aanstellingsomvang per functie in het primair onderwijs (personen, 2024)



Groei van uitgaven aan extern personeel

Naast het aandeel tijdelijke contracten is ook het aandeel uitgaven aan personeel dat niet in loondienst is [PNIL] gestegen in het po. Het gaat hierbij om uitgaven aan commerciële partijen (uitzendbureaus, payroll en zzp) en niet-commerciële partijen (gezamenlijke inwaspool of detachering van een andere school). In 2020 bedroegen de uitgaven aan PNIL 3,6% van de personeelslasten. In 2023 is dit percentage gestegen naar 4,9% [FIGUUR 2.11]. De totale personeelslasten voor PNIL in 2023 bedroegen bijna 12,5 miljard euro.

De regio's verschillen sterk in het aandeel van de personeelslasten dat naar externe inhuur gaat. Dit aandeel is het hoogst in Groot Amsterdam (7,8%), Zaanstreek/Waterland (6,2%), Amersfoort (6,1%) en Haaglanden (6%). Regio's die het minste uitgaven aan externe inhuur zijn Rijk van Nijmegen (2,5%), Twente (2,4%), Zeeland (1,6%) en Gorinchem (1,2%) [KAART 2.8].



Het geld dat het po uitgeeft aan personeel dat niet in loondienst is, wordt voornamelijk besteed aan de inhuur van leraren (40,2%), OOP'ers (36,5%) en directieleden (6,9%).

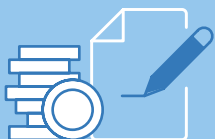
Aandeel leraren in hogere functieschalen blijft stabiel

Tussen 2018 en 2023 is de verdeling van leraren over salarisschalen in het basisonderwijs licht veranderd [FIGUUR 2.12]. In 2023 werkte 69,9% van de leraren in schaal LB en 29,5% in schaal LC. In 2018 was dit respectievelijk 71,7 en 27,8%. Ook in het speciaal (basis)onderwijs zien we een vrijwel stabiel beeld [FIGUUR 2.13]. Hier is het aandeel leraren in schaal LC vrijwel gelijk gebleven van 85,7% in 2018 en 84,4% in 2023.

De salarisschaal hangt af van de functiewaardering. Welke waardering een functie krijgt, wordt bepaald door de taken en verantwoordelijkheden die bij de functie horen. Functies met meer verantwoordelijkheden krijgen een hogere beloning. Sinds 2022 zijn de oude schalen L10, L11, L12 en L13 omgezet naar respectievelijk LB, LC, LD en LE.

Meeste leraren hebben een hbo- en universitaire opleiding

Het aandeel leraren met een hbo-opleiding (bachelor of master) is gestegen van 72% in 2018 naar 79% in 2023. Ook het aandeel universitair opgeleide leraren is in die periode toegenomen: van 3,8% naar 5,5% [FIGUUR 2.14].

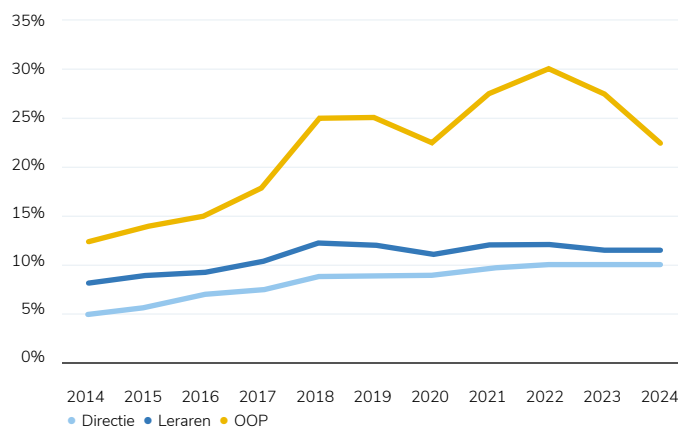


In 2023 werken de meeste leraren in het basisonderwijs in salarisschaal LB (69,9%) en in het speciaal (basis)onderwijs in schaal LC (84,4%).

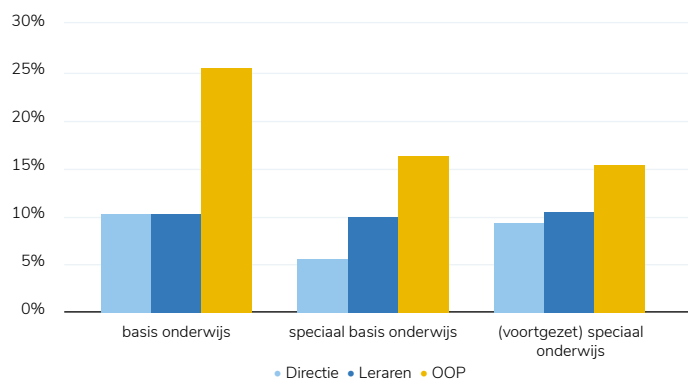


In de Randstad zijn de uitgaven aan externe inhuur van personeel gemiddeld het hoogst.

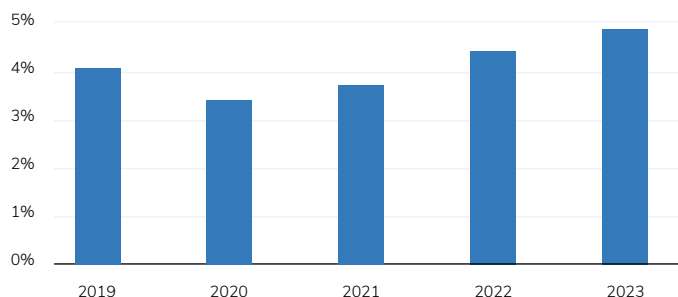
Figuur 2.9. Aandeel tijdelijke dienstverbanden per functie in het primair onderwijs (personen, 2024)



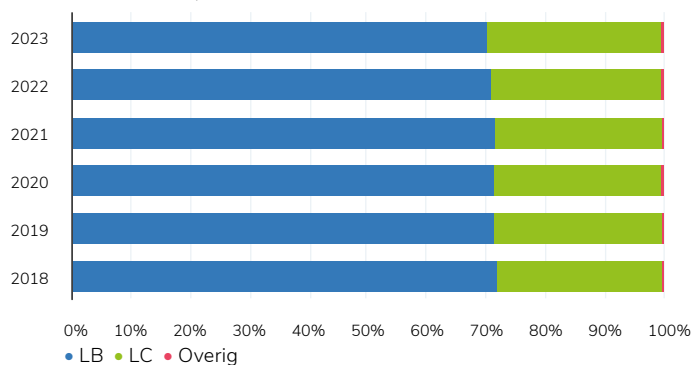
Figuur 2.10. Aandeel tijdelijke contracten in het primair onderwijs naar onderwijstype in het primair onderwijs (personen, 2024)



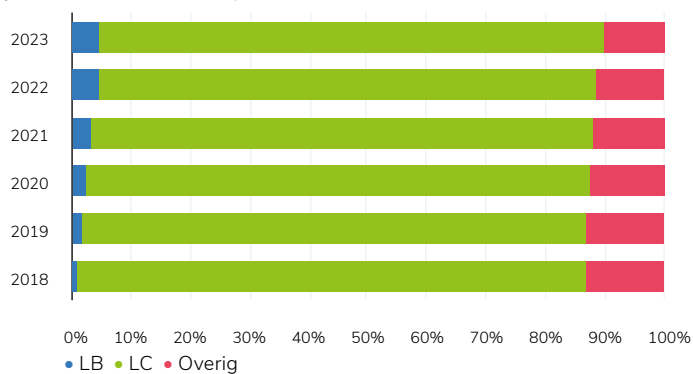
Figuur 2.11. Uitgaven aan personeel niet in loondienst (% van totale personeelslasten)



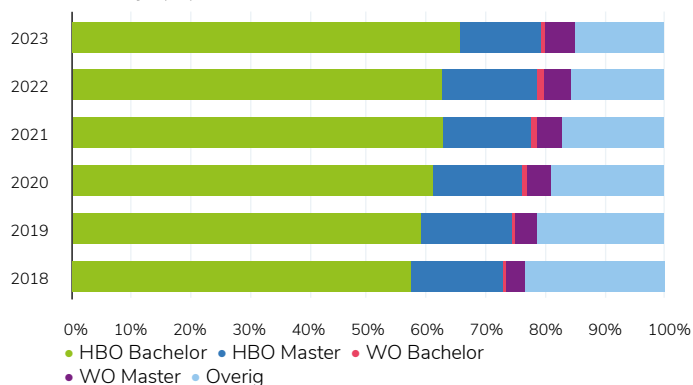
Figuur 2.12. Functiemix basisonderwijs (aandeel leraren per salarisschaal, 2023)



Figuur 2.13. Functiemix speciaal (basis)onderwijs (aandeel leraren per salarisschaal, 2023)



Figuur 2.14. Aandeel leraren met hoogste behaalde diploma in het basisonderwijs (%)



Wat betekent dit voor jouw beleid?

De samenstelling van het personeelsbestand verandert en vraagt om strategische keuzes. Het is belangrijk om loopbaanperspectief te bieden en de kennis en ervaring van oudere medewerkers actief te benutten. Dit draagt bij aan behoud. Door oudere medewerkers structureel te betrekken bij de begeleiding van starters, versterk je de overdracht van vakmanschap en borg je kwaliteit binnen de schoolorganisatie.

De groei van onderwijsondersteunend personeel biedt veel kansen, mits er een duidelijke visie is op hun rol, taken en ontwikkelmogelijkheden. Dat kan bijdragen aan ontlasting van leraren en versterking van de onderwijskwaliteit.

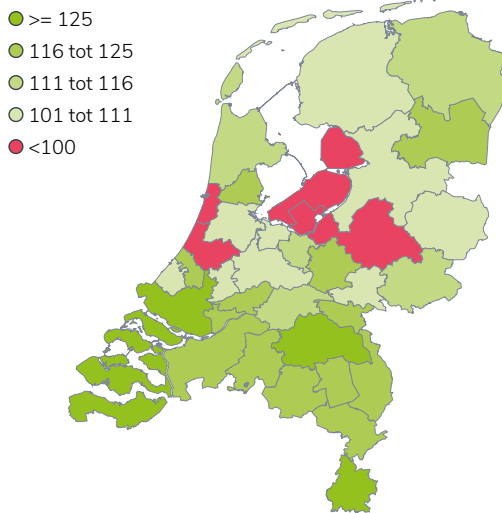
Tot slot verschillen personeelsvraagstukken sterk per regio. Denk aan het aandeel onderwijsondersteuners, de mate van vaste contracten en de uitgaven aan PNIL. Door deze verschillen te analyseren en van andere regio's te leren, kun je beleid ontwikkelen dat aansluit bij de lokale situatie én bijdraagt aan duurzaam personeelsbeleid.



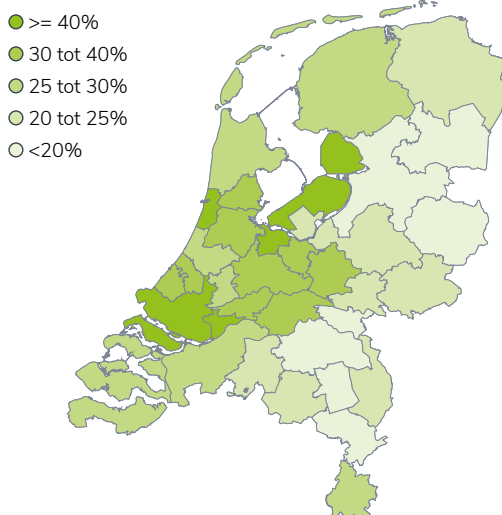
Straks werkzaam in het onderwijs

De toekomstige kwaliteit en kracht van het po wordt mede bepaald door de studenten en zij-instromers die nu worden opgeleid. Van pabostudenten tot mbo-studenten en professionals die de overstap maken naar het onderwijs: samen vormen zij de nieuwe generatie leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. In dit hoofdstuk brengen we hun aantallen en kenmerken in beeld en schetsen we de trends die uit de cijfers naar voren komen. Welke kansen en uitdagingen brengen deze groepen mee voor de sector? En hoe kunnen schoolorganisaties zich hierop voorbereiden? Met deze inzichten kunnen schoolorganisaties tijdig inspelen op veranderingen en bouwen aan een duurzame instroom van talent in het po.

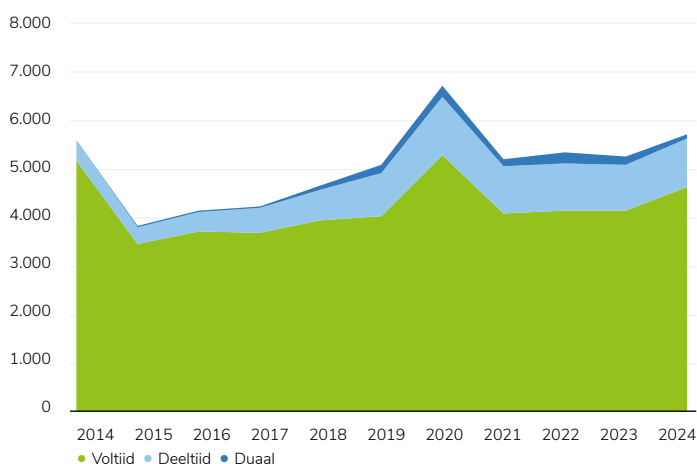
Kaart 3.1. Ontwikkeling aantal pabostudenten (2019=100)



Kaart 3.2. Aandeel deeltijdstudenten op de pabo (2024)



Figuur 3.1. Ontwikkeling instroom pabo naar opleidingsvorm



Aantal pabostudenten blijft stijgen

Steeds meer studenten kiezen voor de pabo. In 2024 zijn 5.838 studenten gestart met deze opleiding, ruim 50% meer dan in 2015. Toch steeg het aantal studenten niet ieder jaar. Zo daalde de instroom tussen 2014 en 2015 met 32% door de invoering van nieuwe toelatingseisen: de 'bijzondere nadere vooropleidingseisen'.



Per 1 september 2022 is het 'experiment bijzondere nadere vooropleidingseisen opleiding tot leraar basisonderwijs' gestart. Het experiment maakt het mogelijk dat studenten die zich willen inschrijven voor de pabo, maar nog niet aan de eisen voldoen (bijvoorbeeld de zaakvakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek), toch alvast kunnen beginnen. Zij moeten dan wel in het eerste jaar van de opleiding aan de toelatingseisen voldoen. Het doel van het experiment is om de instroom aan de pabo te verhogen en loopt tot 1 september 2027.

Tijdens de coronajaren was er een piek in het aantal studenten dat aan de pabo begon. In 2020 groeide de instroom met 32% ten opzichte van 2019. Het aantal studenten dat in 2024 voor de pabo koos, ligt ongeveer 15% lager dan in 2020.

Tussen 2019 en 2024 steeg het aantal pabostudenten, op basis van woonplaats bij inschrijving, het sterkst in Zuid-Limburg (+68%), Zeeland (+37%), Rijnmond (+34%) en Noordoost-Brabant (+31%). In meerdere regio's is het aantal pabostudenten gedaald. De sterkste daling vond plaats in Flevoland (-19%) [KAART 3.1]. Dat is opvallend omdat in Flevoland het tekort aan leraren het grootst is (17%; hoofdstuk 1). Het aantal pabostudenten stijgt dus niet altijd het hardst in regio's met de grootste lerarentekorten.

Tussen 2018 (1,6%) en 2020 (3,2%) zijn meer studenten de duale variant van de pabo gestart. Dit aandeel is in 2024 teruggelopen naar 1,6%. Voor de deeltijdpabo valt op dat door de jaren heen steeds meer mensen de deeltijdpabo zijn gaan volgen. Het aandeel eerstejaarsstudenten dat de deeltijdpabo volgt is vanaf 2014 ruim verdubbeld naar 17% in 2024 [FIGUUR 3.1]. Het aandeel studenten dat een deeltijd pabo-opleiding volgt is het hoogste in de regio's Gooi en Vechtstreek (44%), Rijnmond (43%), Drechtsteden (41%), Zuid-Kennemerland en IJmond (41%) en Flevoland (41%) [KAART 3.2]. Kenmerkend voor de studenten die de deeltijdpabo volgen is dat het vaak gaat om studenten die ouder zijn in vergelijking met studenten die de voltijdpabo volgen.



Twee op de drie
pabostudenten is (zeer) tevreden
over de opleiding.

Meer dan de helft van het aantal studenten van een po-gerelateerde opleiding volgt de pabo

In 2024 stonden 44.733 studenten ingeschreven in een van de po-gerelateerde opleidingen. Naast de pabo gaat het dan om de mbo-opleiding onderwijsassistent, de associate degree Pedagogische Educatief Professional (Ad PEP), de masteropleiding Special Educational Needs (SEN) en de masteropleiding Leren en Innoveren (L&I). De onderstaande tabel toont de verdeling van het aantal studenten over de verschillende opleidingstypes.

Po-gerelateerde opleiding	Percentage studenten van totaal in 2024
Pabo	57,02
Onderwijsassistent	32,38
Ad PEP	5,79
Master SEN	3,58
Master L&I	1,23

Vrouwen kiezen vaker dan mannen voor een po-gerelateerde opleiding

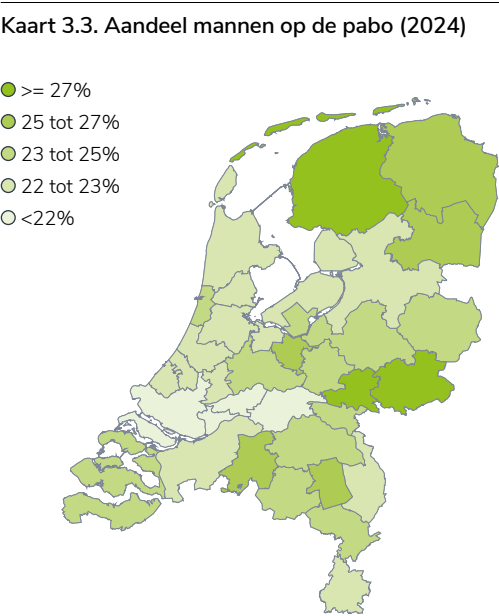
Aanzienlijk meer vrouwen dan mannen volgt een van de po-gerelateerde opleidingen. Aan de opleiding L&I nemen verhoudingsgewijs veel mannen deel. In 2024 is iets meer dan een derde van de L&I-studenten een man (37%). Voor de pabo is dat bijna een kwart (24%) [FIGUUR 3.2]. In de regio's Achterhoek, Midden-Gelderland en Friesland is ongeveer een op de drie pabostudenten man [KAART 3.3]. Het aandeel mannen dat een pabo-opleiding volgt is het laagste in Gorinchem (16%), Rijnmond (18%), Rivierenland (19%) en Drechtsteden (19%).

Het aandeel studenten op de pabo met een migratieachtergrond is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde voor alle hbo-opleidingen

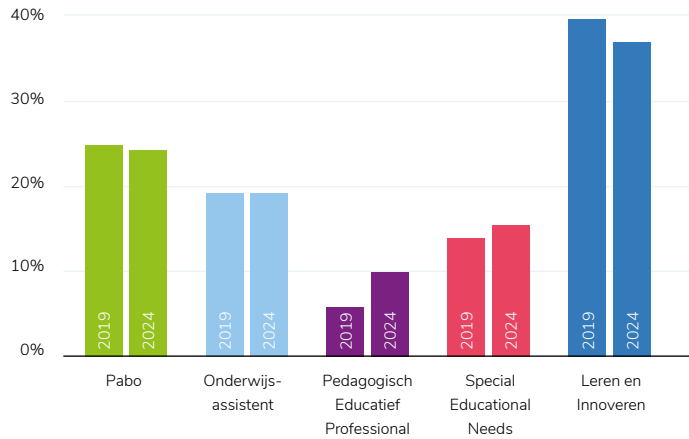
Van alle hbo-studenten in Nederland heeft 32% een migratieachtergrond. Onder de pabostudenten is dat aandeel aanzienlijk lager (12%). Van alle pabostudenten met een migratieachtergrond heeft 41% een westerse en 59% een niet-westerse migratieachtergrond. Dat zien we ook terug bij de andere po-gerelateerde opleidingen. Op de Ad PEP-opleiding heeft 24% van de studenten een migratieachtergrond. Het aandeel SEN-studenten met een migratieachtergrond (39%) is echter hoger dan het gemiddelde van alle hbo-opleidingen (32%). [FIGUUR 3.3].



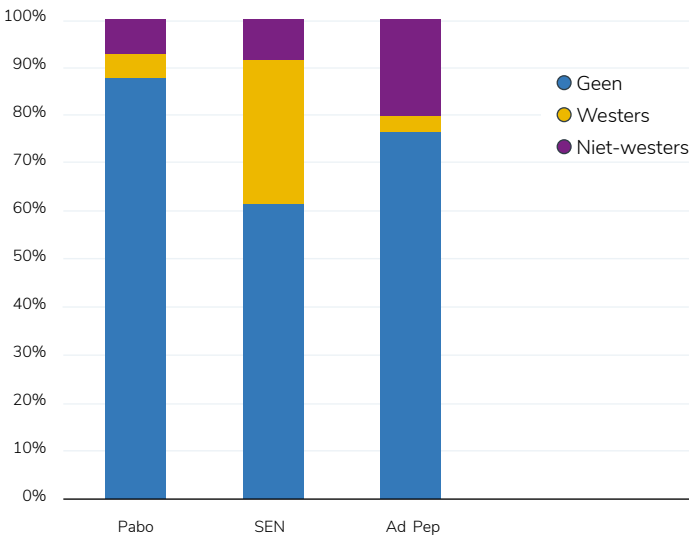
12% van de pabostudenten heeft in 2024 een **migratieachtergrond**. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde voor hbo-opleidingen (32%).



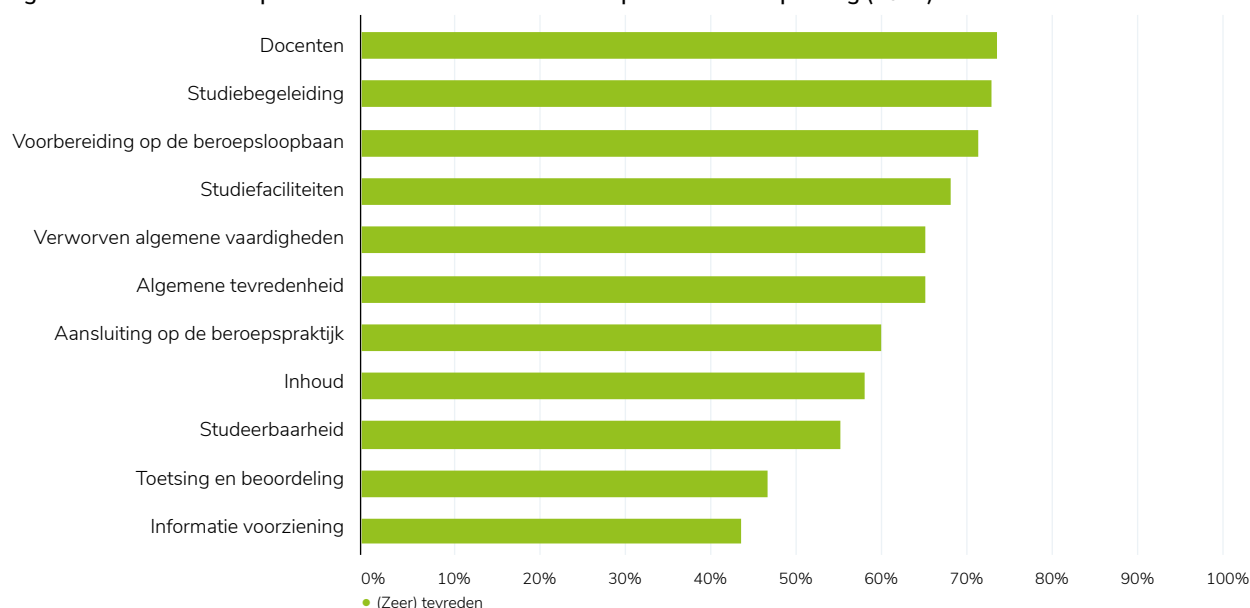
Figuur 3.2. Aandeel studenten die man zijn bij po-gerelateerde onderwijsopleidingen in 2019 en 2024



Figuur 3.3. Verdeling in migratieachtergrond van studenten op de pabo, SEN en Ad PEP)

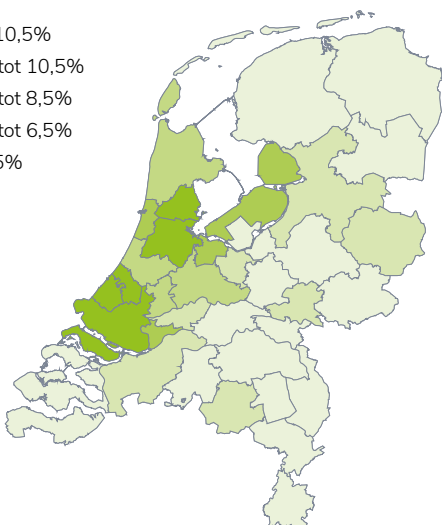


Figuur 3.4. Tevredenheid pabostudenten met verschillende aspecten van de opleiding (2025)



Kaart 3.4. Aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op de pabo (% , 2024)

- ≥ 10,5%
- 8,5 tot 10,5%
- 6,5 tot 8,5%
- 4,5 tot 6,5%
- <4,5%



Aandeel pabostudenten met een migratieachtergrond hoger in de Randstad

Relatief gezien zijn de meeste pabostudenten met een niet-westerse migratieachtergrond te vinden in de stedelijke gebieden in de Randstad. Bijna een op de vijf pabostudenten in Groot Amsterdam en Haaglanden heeft een niet-westerse migratieachtergrond (17%). Ook in de regio's Rijnmond (16%), Zaanstreek/Waterland (15%) en Zuid-Holland Centraal (13%) is het aandeel relatief hoog ten opzichte van andere regio's [KAART 3.4]. In de regio's Achterhoek (95%), FoodValley en Friesland (94%) zijn pabostudenten zonder migratieachtergrond het sterkst vertegenwoordigd. Groot Amsterdam kent relatief het kleinste aandeel pabostudenten zonder migratieachtergrond (76%).

Pabostudenten zijn het meest tevreden over de docenten van de opleiding

In 2025 is 65% van de pabostudenten tevreden of zeer tevreden over de opleiding, terwijl dat gemiddeld voor alle hbo-opleidingen 69% is. Naar opleidingsvorm zijn er verschillen. Voltijds pabostudenten zijn meer tevreden (68%) dan deeltijdstudenten (58%) of studenten die de duale opleiding volgen (54%). Het blijkt dat voltijds pabostudenten vaker tevreden zijn over de studeerbaarheid van de opleiding (59%) dan deeltijdstudenten (46%) en studenten die de duale opleiding volgen (38%).

De pabostudenten zijn voornamelijk tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding en de aansluiting op de onderwijsarbeidsmarkt. Zij zijn het meest tevreden over de docenten van de opleiding (73%), de studiebegeleiding (73%), de voorbereiding op de beroepsloopbaan (71%) en de studiefaciliteiten van de opleiding (68%) [FIGUUR 3.4]. Ten opzichte van andere hbo-opleidingen zijn de pabostudenten vaker tevreden of zeer tevreden over de vaardigheden die ze opdoen voor de beroepspraktijk (83%) en het contact met de beroepspraktijk (85%).



28% van de pabostudenten die in 2023 afstudeerden, heeft de deeltijdopleiding gevolgd.



Tussen 2014 en 2024 zijn **5.459** subsidies voor zij-instromers in beroep toegekend.

Aantal gediplomeerden aan po-gerelateerde opleidingen stijgt, behalve voor de master Leren en Innoveren

Er is een toename in het aantal gediplomeerden voor de meeste po-gerelateerde opleidingen [FIGUUR 3.5]. In 2023 hebben 4.318 studenten de pabo afgerond; een toename van 13% ten opzichte van 2019. In alle regio's zijn in 2023 meer pabostudenten afgestudeerd (met een diploma) dan in 2019. Een aantal regio's vallen op vanwege een zeer sterke toename. In Rijk van Nijmegen is het aantal pabogediplomeerden verviervoudigd sinds 2019, en in Noordost-Brabant zijn ruim drie keer zoveel studenten aan de pabo afgestudeerd [KAART 3.5].

Ook volgen steeds meer studenten de opleidingen tot onderwijs-assistent en lerarenondersteuner. In 2023 behaalden 3.830 studenten het diploma Onderwijsassistent; een toename van 19% sinds 2019 en 44% sinds 2014. Het aantal afgestudeerde lerarenondersteuners (Ad PEP) is in 2023 met 140% toegenomen sinds 2019 [FIGUUR 3.5].

Het aantal afgestudeerden van de master SEN neemt al een aantal jaar af. In 2023 zijn 614 studenten afgestudeerd tegenover 1.369 in 2014. Ten opzichte van 2021 studeren er echter wel weer meer SEN-studenten af. De deeltijd master Leren en Innoveren is het minst populair: in 2023 zijn 224 studenten afgestudeerd. Het aantal afgestudeerden is in de afgelopen vijf jaar gemiddeld 198 [FIGUUR 3.5].

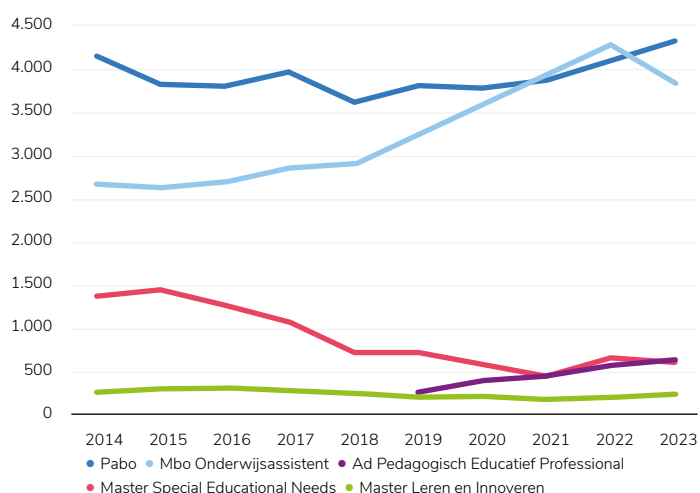
Steeds meer deeltijd pabogediplomeerden

Als gevolg van de toenemende instroom in de deeltijdpabo [FIGUUR 3.1] studeren er steeds meer deeltijdstudenten af. In 2023 heeft 28% van de pabo-afgestudeerden de deeltijddoelstelling gevolgd. Dit aandeel neemt toe sinds 2017 [FIGUUR 3.6].

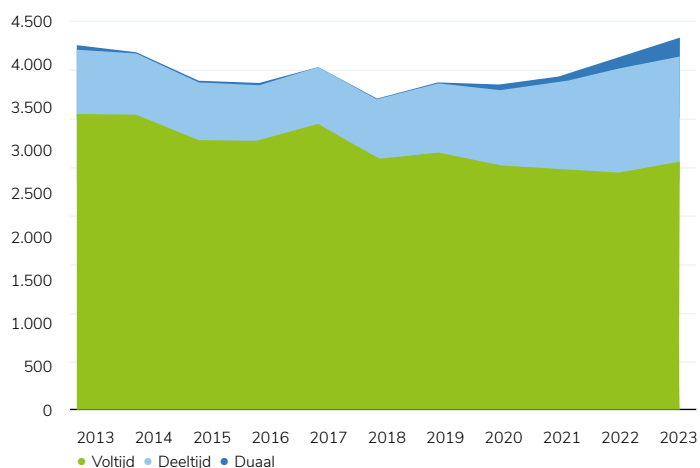
Arbeidsmarktpositie pabo-afgestudeerden provinciaal verschillend

De tijd dat leraren moeite hadden om een (vaste) baan te vinden, lijkt voorbij. De kans is namelijk groot dat pabo-afgestudeerden binnen een half jaar na afstuderen een reguliere baan vinden. Een reguliere baan is een baan die tot de reguliere formatie van een school behoort (geen vervanging). In 2024 was de geschatte kans om binnen een half jaar na afstuderen een reguliere baan te vinden 91,5%; in 2018 was dat 75,8%. Provinciaal zijn er verschillen. De kans voor afgestudeerde leraren om snel een reguliere baan te vinden, is het hoogste in de provincies Flevoland (98%), en Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht (alle 95%). Dit zijn alle regio's met ook de steden waar het lerarentekort het grootst is (zie hoofdstuk 1). Het lijkt erop dat de kans op een reguliere baan het hoogst is in de regio's met de grootste vraag naar leraren.

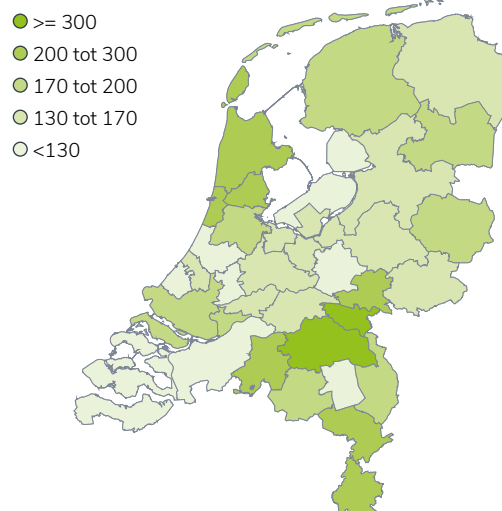
Figuur 3.5. Ontwikkeling gediplomeerden po-gerelateerde opleidingen



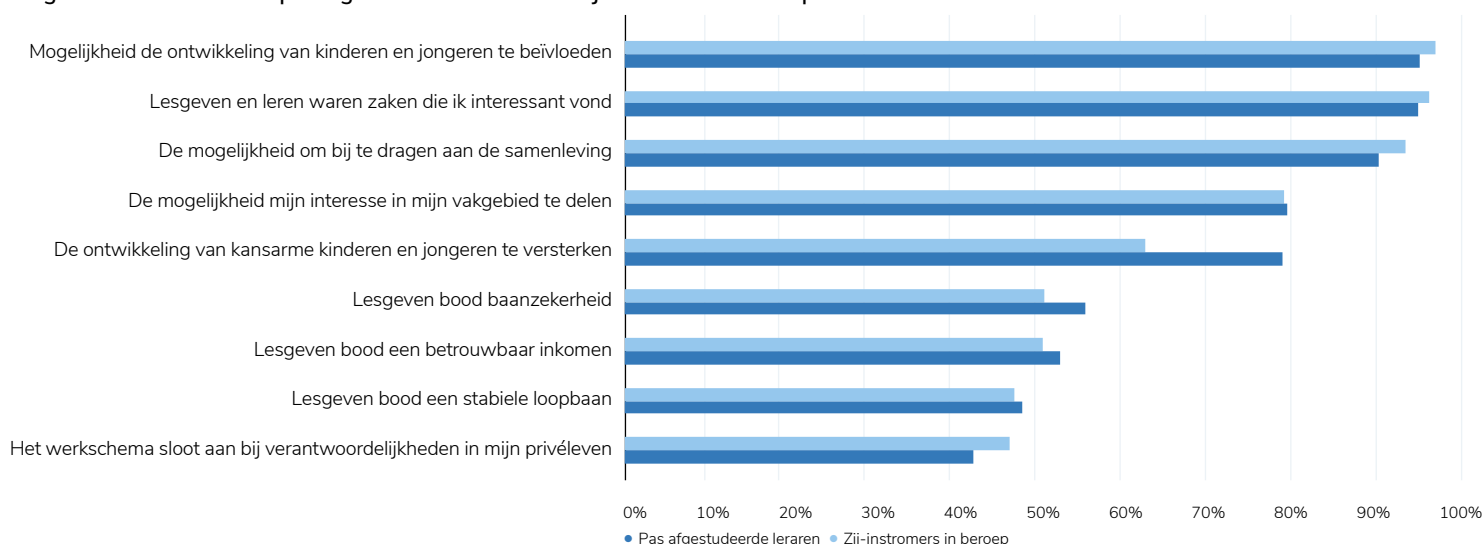
Figuur 3.6. Ontwikkeling gediplomeerden pabo naar opleidingsvorm



Kaart 3.5. Ontwikkeling aantal pabo-afgestudeerden (2019-2023, index: 2019=100)

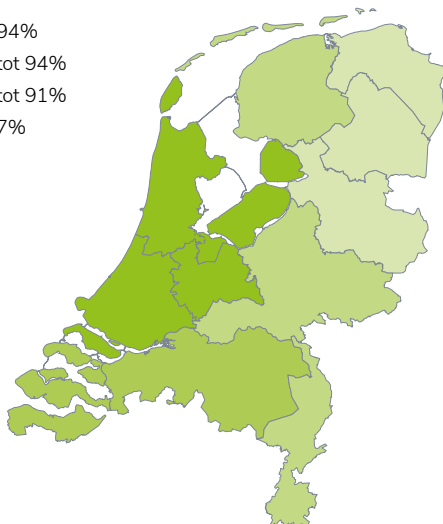


Figuur 3.7. Motivatie van pas afgestudeerde leraren en zij-instromers in beroep



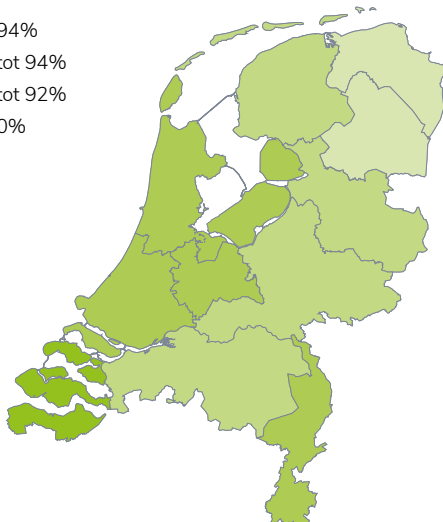
Kaart 3.6. Aandeel pabo-gediplomeerden met reguliere baan half jaar na afstuderen (2024)

- >= 94%
- 91 tot 94%
- 87 tot 91%
- < 87%



Kaart 3.7. Aandeel gediplomeerden met langdurig contract half jaar na afstuderen (2024)

- >= 94%
- 92 tot 94%
- 80 tot 92%
- < 80%



In het noordoosten van Nederland is de kans op een reguliere baan lager [KAART 3.6]. In die regio is het lerarentekort relatief klein (zie Hoofdstuk 1). Ook de kans op een langdurig dienstverband (vast of tijdelijk met uitzicht op vast) is relatief laag in Groningen (70%) en Drenthe (75%). In Zeeland is de kans op een langdurig dienstverband het hoogst (96%) [KAART 3.7]. Gemiddeld over alle provincies ligt het percentage op 87%.

Startende leraren zijn vooral intrinsiek gemotiveerd om het beroep uit te oefenen

Van betekenis zijn voor anderen is de sterkste drijfveer van startende leraren om voor de klas te staan. Dit geldt voor zowel leraren die een onderwijsopleiding hebben afgerond als voor leraren die een zij-instroomtraject hebben gevolgd. Ongeacht hun achtergrond hebben leraren voornamelijk voor het beroep gekozen om een rol te spelen in de ontwikkeling van kinderen (95%). Ook de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de maatschappij wordt vaak genoemd (90%). In onderzoek van het Arbeidsmarktplatform PO naar jonge professionals geven starters aan dat beide aspecten voor hen bijdragen aan het ervaren van betekenisvol werk. Startende leraren zijn dus voornamelijk intrinsiek gemotiveerd. Extrinsicke motivatie komt in mindere mate voor: iets meer dan de helft kiest voor het beroep vanwege baanzekerheid (55%) of een betrouwbaar inkomen (52%)



Benieuwd naar de wensen en behoeften van jong startende professionals? Lees het onderzoek op de website van het Arbeidsmarktplatform PO.



Lees meer over de inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Stabilisatie van het aantal zij-instromende leraren

Ook mensen die geen po-gerelateerde opleiding hebben gevolgd kunnen leraar worden. Hiervoor zijn zij-instroomtrajecten opgezet. Schoolorganisaties kunnen subsidie aanvragen ter ondersteuning van de begeleiding en opleidingskosten van zij-instromers. Het verschil tussen een zij-instroomtraject voor leraren en de pabo-varianten is dat een zij-instromer al minimaal een hbo-bachelordiploma heeft behaald. Studenten aan een van de pabo-varianten hebben minimaal een mbo-4-, havo- of vwo-diploma (met eventueel aanvullende eisen). Een zij-instromer start meteen vanaf dag één voor de klas en ontvangt salaris. Studenten aan de pabo die de duale vorm volgen, doorlopen de werken-leren-route. Zij hebben een aanstelling van minimaal twee dagen per week op een school en combineren leren en werken. Daarbij ontvangen ze inkomsten, terwijl ze tegelijkertijd colleges volgen met studenten van de deeltijdopleiding.

In 2016 werden 19 subsidies toegekend voor zij-instromer in beroep. Het aantal subsidies is in de afgelopen jaren sterk toegenomen: in 2024 zijn er 852 subsidies toegekend [FIGUUR 3.8].

Met uitzondering van Parkstad Limburg zijn in alle regio's zij-instromers als leraar werkzaam. Het hoogste aandeel zij-instromers werkt in de stad Amsterdam: bijna 2% van de Amsterdamse leraren is zij-instromer. Ook in de grote steden Den Haag (1,55%), Almere (1,53%) en Rotterdam (1,36%) zijn relatief veel zij-instromers aan het werk als leraar. In het noorden en oosten van Nederland werken relatief de minste zij-instromers [KAART 3.8].

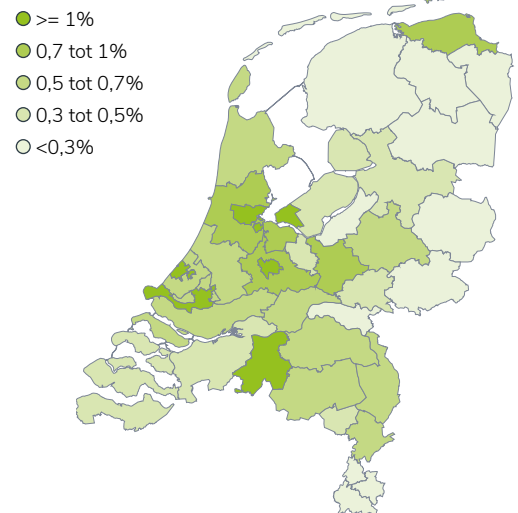
Wat betekent dit voor jouw beleid?

De instroom van nieuwe professionals in het po is divers: van pabostudenten tot mbo-afgestudeerden, en van deeltijdstudenten tot zij-instromers. Het is belangrijk om de begeleiding en inzet van deze studenten en pasafgestudeerden structureel te organiseren. Starters moeten zich welkom en ondersteund voelen, zodat zij behouden blijven voor het onderwijs.

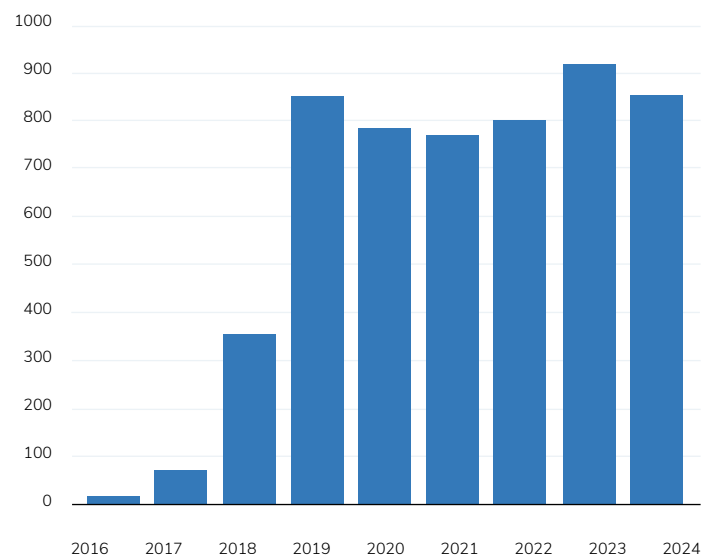
De instroomroutes naast de voltijdpabo worden steeds belangrijker, zoals deeltijdopleidingen en zij-instroomtrajecten. Zeker voor zij-instromers is goede begeleiding cruciaal. Gepersonaliseerde begeleiding en het delen van succesvolle aanpakken binnen en tussen regio's helpen om zij-instromers goed te laten landen in het onderwijs.

Ook liggen er veel kansen om onderwijsondersteuners beter in te zetten. Hun ervaring en expertise kunnen beter worden benut als er ruimte is voor doorgroei en loopbaanontwikkeling, zoals ook blijkt uit het onderzoek naar loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Daarnaast is het belangrijk om oog te hebben voor diversiteit en inclusie. Zorg voor een open sfeer waarin mensen trots mogen zijn op hun cultuur en achtergrond en geef daarin het goede voorbeeld.

Kaart 3.8. Aandeel zij-instromers in beroep (2024)



Figuur 3.8. Aantal toegekende subsidies voor zij-instromer in beroep (2016-2024)





Scholen en schoolorganisaties

Het onderwijslandschap in Nederland is in beweging. Het aantal scholen en schoolorganisaties neemt langzaam af, zowel in het regulier als in het speciaal onderwijs, terwijl het gemiddeld aantal leerlingen per school grotendeels stabiel blijft. Fusies zorgen voor grotere organisaties, wat nieuwe kansen biedt voor samenwerking en efficiëntie. Tegelijkertijd verandert de samenstelling van scholen en zijn de regionale verschillen in type en omvang van schoolorganisaties aanzienlijk. In dit hoofdstuk brengen we deze ontwikkelingen per regio in kaart en tonen we de gevolgen ervan voor het primair onderwijs in Nederland.

Een op de tien basisscholen staat in de vijf grote steden van Nederland

In 2024 telde het po 6.533 scholen, verdeeld over het regulier basisonderwijs, speciaal basisonderwijs (sbo) en het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so). 92% van het aantal scholen is een reguliere basisschool. Zo'n 8% bestaat uit scholen voor kinderen met extra ondersteuning, zoals scholen voor speciaal basisonderwijs (4%) of (voortgezet) speciaal onderwijs (4%).

De meeste basisscholen zijn gevestigd in Friesland (5,8%), Groningen (5,3%), regio Zwolle (4,6%) en Noord-Holland Noord (4,1%). In elk van deze regio's staan meer dan 300 scholen [KAART 4.1]. Het relatief hoge aandeel komt mede doordat de regio's qua oppervlakte het grootste zijn. De vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) huisvesten samen 11% van alle scholen. In de regio's Gorinchem (1,1%) en Midden-Holland (1,2%) staan relatief de minste scholen.

Afname van aantal basisscholen in Nederland, uitzonderingen in enkele stedelijke regio's

In de afgelopen tien jaar is het aantal scholen in het po met 9% gedaald [FIGUUR 4.1]. De daling zet zich door in alle schooltypen:

- bij (v)so-scholen met ruim 18% (van 319 naar 263)
- bij speciaal basisonderwijs (sbo) met bijna 10% (van 288 naar 258)
- bij regulier basisonderwijs met circa 8% (van 6.549 naar 6.012)

De sterke daling in het aantal (v)so-scholen deed zich vooral voor in 2014 en 2015, toen op 1 augustus 2014 de Wet passend onderwijs in werking trad. In deze periode betrof het voornamelijk organisatorische fusies van (v)so-scholen, waardoor het aantal scholen afnam, terwijl het aantal locaties in 2014 en 2015 vrijwel gelijk bleef.

In de jaren daarna was de ontwikkeling stabiel. Tussen 2019 en 2024 daalde het aantal scholen licht: met 1% in het (v)so, 4% in het speciaal basisonderwijs (sbo) en 3% in het regulier basisonderwijs.

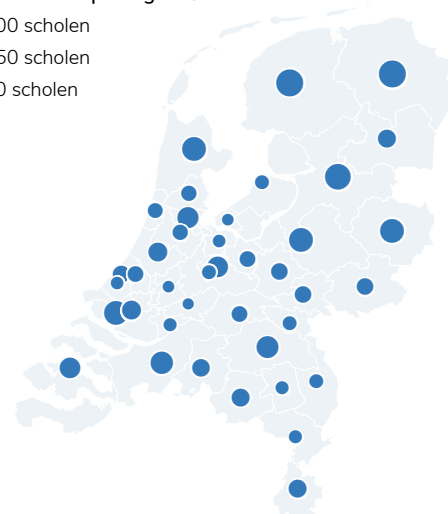
Er zijn enkele regio's waar het aantal reguliere basisscholen is toegenomen. Tussen 2014 en 2024 steeg het aantal basisscholen het sterkst in de stad Utrecht (+12%), gevolgd door Den Haag (+3%), Almere (+3%) en Haaglanden (+1%) [KAART 4.2]. De grootste dalingen zijn in Friesland (-21%) en Zuid-Limburg (-18%). Ook in de regio's Groot Amsterdam (-15%), de Achterhoek (-15%), Groningen (-13%) en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe (-13%) is het aantal basisscholen aanzienlijk terug gelopen.



Kaart 4.1. Verdeling scholen in het basisonderwijs (2024)

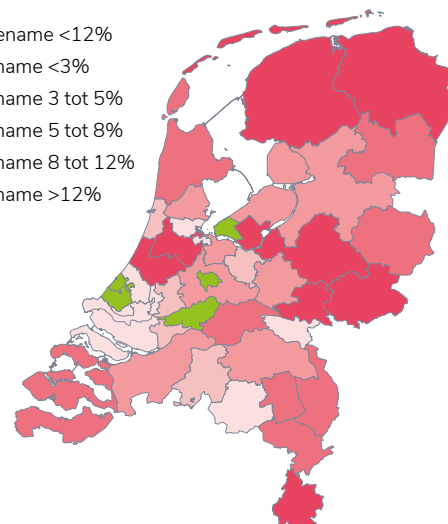
Aantal scholen per regio 2024

- 300 scholen
- 150 scholen
- 30 scholen

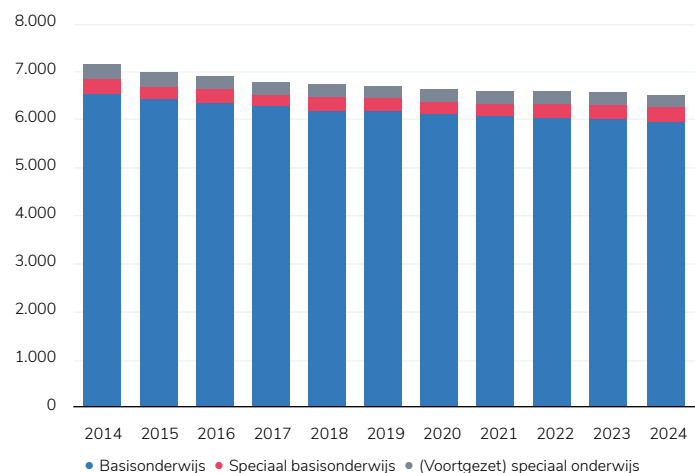


Kaart 4.2. Ontwikkeling aantal reguliere basisscholen (2014-2024)

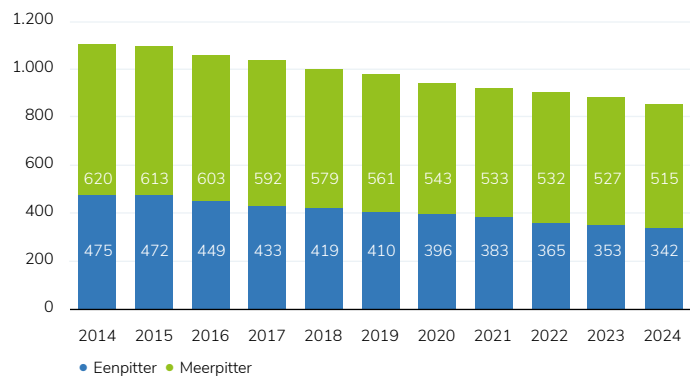
- Toename <12%
- Afname <3%
- Afname 3 tot 5%
- Afname 5 tot 8%
- Afname 8 tot 12%
- Afname >12%



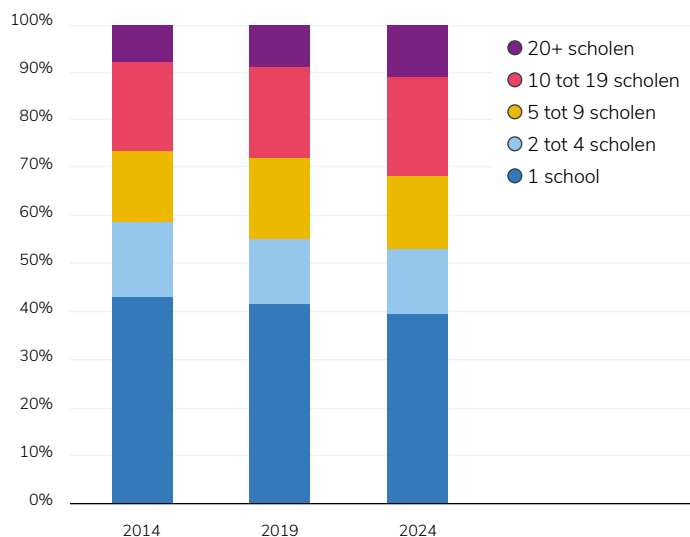
Figuur 4.1. Ontwikkeling aantal scholen in het po (2014-2024)



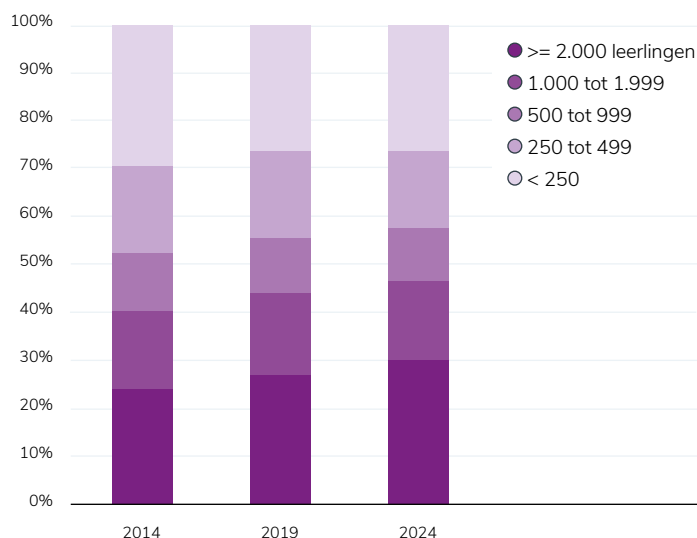
Figuur 4.2. Ontwikkeling aantal schoolorganisaties 2014-2024 (eenpitter en meerpitter)



Figuur 4.3. Ontwikkeling grootte van schoolorganisaties op basis van het aantal scholen



Figuur 4.4. Ontwikkeling omvang schoolorganisatie op basis van aantal leerlingen



Afname aantal schoolorganisaties

Met de afname van het totaal aantal scholen loopt ook het aantal schoolorganisaties terug. In de periode 2014-2024 is het totaal aantal schoolorganisaties gedaald van 1.095 naar 857. Dat is een afname van ruim 22%. Het aantal eenpitters daalde sterker (-28%) dan het aantal meerpitters (-17%) [FIGUUR 4.2].

Toename in de omvang van schoolorganisaties

De omvang van schoolorganisaties neemt toe: ze omvatten meer scholen, leerlingen en medewerkers. Er is sprake van bestuurlijke schaalvergroting.

Het aandeel schoolorganisaties dat meerdere scholen vertegenwoordigt (meerpitters) is tussen 2014 en 2024 gestegen van 57% naar 60%. Dat betekent een afname van 4% in het aandeel eenpitters [FIGUUR 4.2]. Het aandeel schoolorganisaties dat meer dan tien scholen vertegenwoordigt, is in de afgelopen tien jaar toegenomen van 18% naar 21%. Het aandeel schoolorganisaties dat twintig of meer scholen vertegenwoordigt, steeg van 8% naar 11% [FIGUUR 4.3].

Er zijn relatief veel meerpitters in Midden-Limburg en Drenthe (83%), en Noord-Limburg, Noord-Holland-Noord, Groningen (77%) en Rivierland (75%) [KAART 4.3]. In een aantal regio's bestaat de meerderheid van de schoolorganisaties uit eenpitters. De meeste eenpitters zijn gevestigd in de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond (63%), Gooi en Vechtstreek (60%), Den Haag (60%), Achterhoek (55%), Haaglanden (53%) en Food Valley (53%).

Schoolorganisaties vertegenwoordigen dus gemiddeld steeds meer leerlingen. Het aandeel schoolorganisaties dat onderwijs verzorgt aan meer dan 2.000 leerlingen, is tussen 2014 en 2024 gestegen van 24% naar 30%. Het aandeel schoolorganisaties dat onderwijs verzorgt voor minder dan 250 leerlingen, is tussen 2014 en 2024 afgenomen van 29% naar 26% [FIGUUR 4.4].

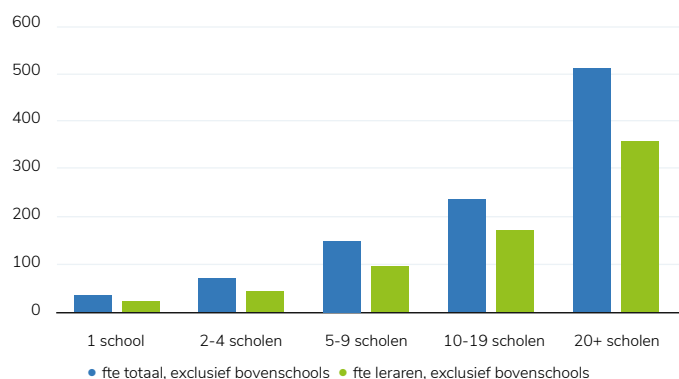
In 2024 hadden schoolorganisaties met 20 of meer scholen gemiddeld 511 fte aan medewerkers in dienst, waarvan 357 fte leraren [FIGUUR 4.5]. Bij eenpitters bedroeg de gemiddelde omvang van het onderwijspersoneel 37 fte, waarvan 23 fte leraren. Ongeacht de omvang van de schoolorganisatie, vormen leraren gemiddeld 69% van het totale personeelsbestand.

Gemiddeld aantal leerlingen per school stijgt in het (v)so, blijft stabiel in basis- en speciaal onderwijs

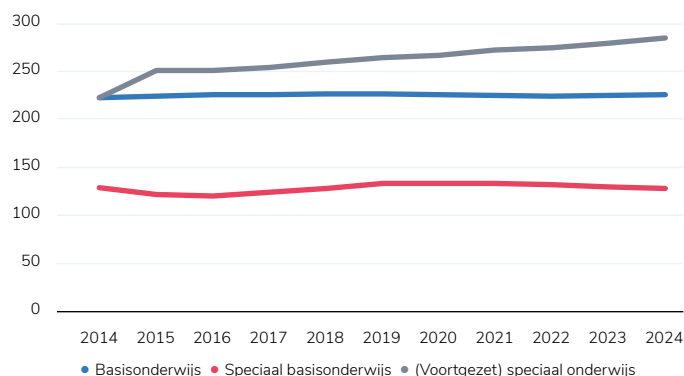
Het patroon voor het gemiddeld aantal leerlingen in het (v)so laat een ander beeld zien. Tussen 2014 en 2015 was er een toename van 13%, vooral als gevolg van de Wet passend onderwijs die op 1 augustus 2014 in werking trad. Na 2015 groeide het aantal leerlingen gestaag verder, wat resulteerde in een totale stijging van 28% sinds 2014 [FIGUUR 4.6].

In het basisonderwijs volgen in 2024 gemiddeld 225 kinderen onderwijs per school. Het gemiddeld aantal leerlingen per school is het hoogst in de Randstad. De aantallen zijn het hoogst in Den Haag (322), Rotterdam (306), Amsterdam (303), de stad Utrecht (307), Zuid-Kennemerland en IJmond (302) en Almere (298).

Figuur 4.5. Gemiddeld aantal fte naar omvang schoolorganisatie (2024)



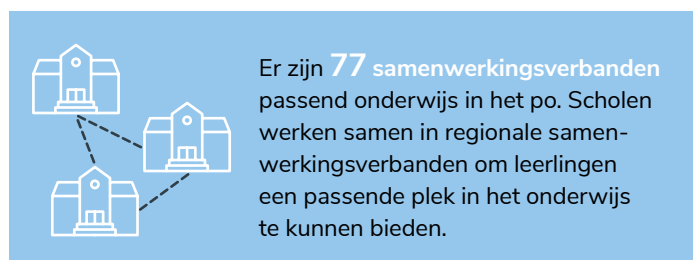
Figuur 4.6. Gemiddeld aantal leerlingen per school, naar onderwijstype (2014-2024)



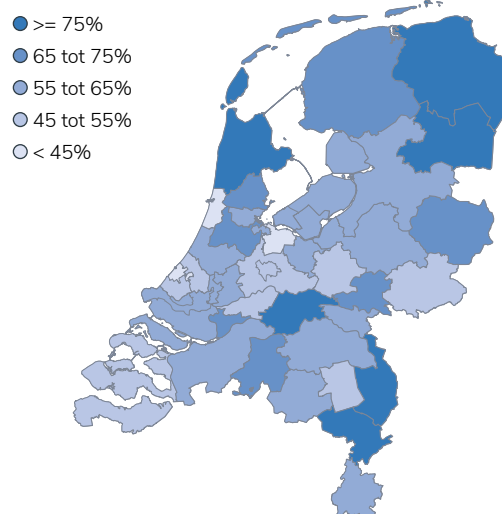
Het gemiddeld aantal leerlingen per school is het laagst in Groningen (163), de Achterhoek (160), Zeeland (152), Friesland (140) en Drenthe (140) [KAART 4.4]. Deze regio's hebben ook te maken met leerlingendaling (zie hoofdstuk 1).

Kleine scholen voornamelijk in minder dichtbevolkte regio's

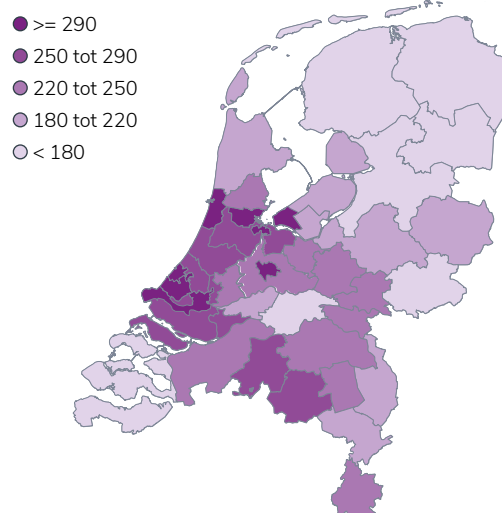
Scholen met minder dan 150 leerlingen worden geclassificeerd als 'kleine scholen'. Deze scholen komen in aanmerking voor de extra bekostiging kleine basisscholen. In Friesland komen twee op de drie scholen hiervoor in aanmerking (64%). Verder komen kleine scholen vaker voor in Drenthe (63%), Zeeland (57%), Groningen (53%) en de Achterhoek (53%). In de Randstad zien we relatief minder kleine scholen, zoals in Amsterdam (12%), Zuid-Kennemerland en IJmond (12%), Rotterdam (10%), Den Haag (8%) en de regio Drechtsteden (7%) [KAART 4.5].



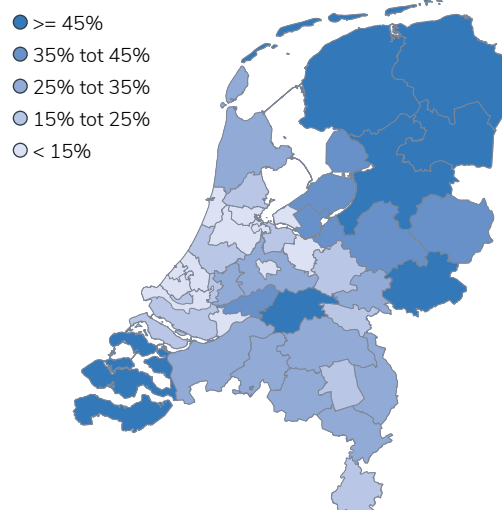
Kaart 4.3. Aandeel schoolorganisaties dat bestaat uit twee of meer scholen (2024)



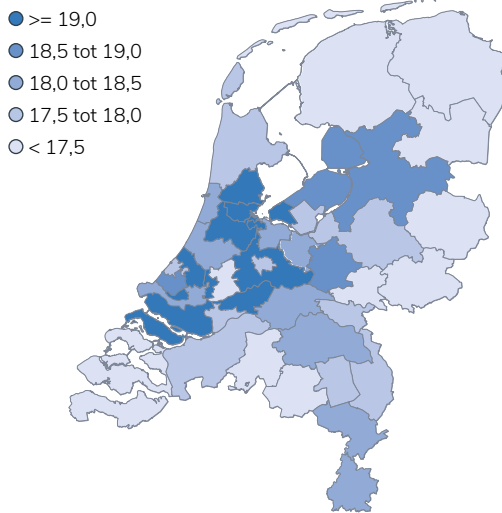
Kaart 4.4. Gemiddeld aantal leerlingen per school (2024)



Kaart 4.5. Aandeel kleine scholen (basisonderwijs, 2024)



Kaart 4.6. Leerling-leraar ratio
(basisonderwijs, 2023)



Leerling-leraar ratio het laagste in landelijke regio's

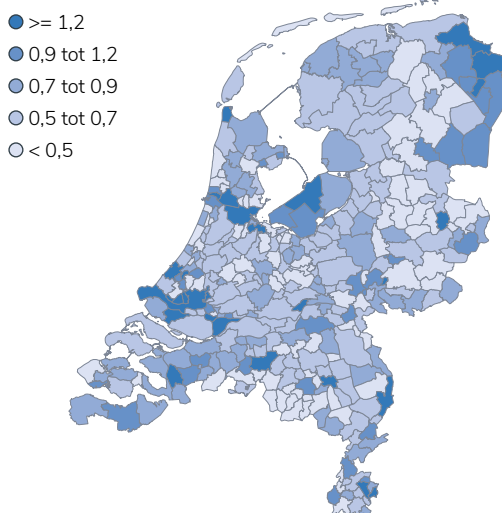
De meeste leerlingen per leraar zijn te vinden in de steden Almere (21,6) en Amsterdam (20,1). In de oostelijke regio's is de ratio leerling-leraar het laagst. Dit geldt voor Twente (16,4) en de Achterhoek (16,2). Ook in Midden-Brabant (16,9), Middel-Gelderland (16,7) en Zeeland (17,1) zijn relatief de minste leerlingen per leraar te vinden. Dit zijn tevens regio's waar relatief veel kleine scholen zijn [KAART 4.6].

Hoogste gemiddelde achterstandsscores in delen van de Randstad

Ieder jaar stelt de overheid financiële middelen beschikbaar aan scholen om onderwijsachterstanden te voorkomen. Hiervoor wordt de verwachte onderwijsachterstand op scholen berekend met de onderwijsachterstandenindicator van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

In 2025 is de verwachte onderwijsachterstand in het basisonderwijs het hoogst in de gemeenten Rotterdam, Schiedam, Heerlen, Den Haag en Vlaarding. Dit beeld is vergelijkbaar met twee jaar geleden en laat zien dat achterstandsproblematiek niet alleen in de grootste steden speelt. De vijf gemeenten waarin de gemiddelde achterstandsscores het laagst zijn, zijn Schiermonnikoog, Rozendaal, Bloemendaal, Heiloo en Castricum [KAART 4.7].

Kaart 4.7. Gemiddelde achterstandsscore
(basisonderwijs, 2025)

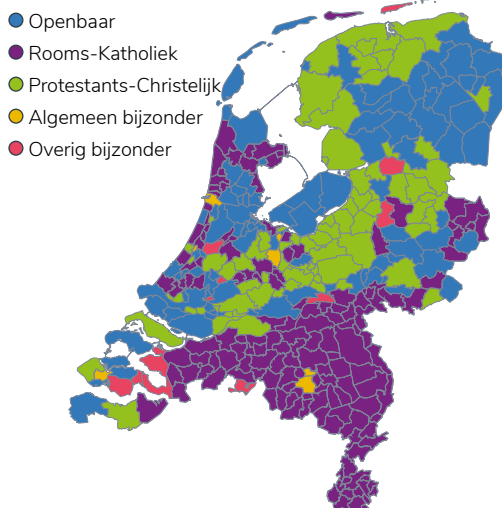


Aandeel schoolorganisaties met een christelijke identiteit komt het vaakst voor, maar neemt licht af

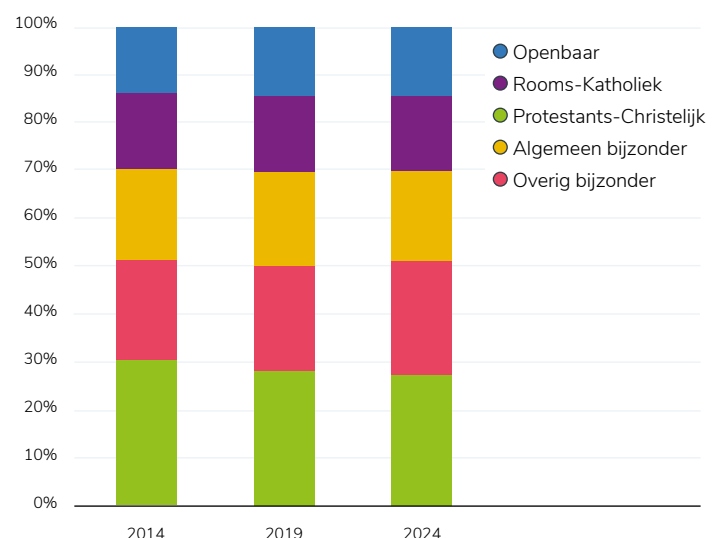
In 2024 waren de meeste schoolorganisaties in het po protestants-christelijk. Ruim 28% van de schoolorganisaties heeft een protestants-christelijke identiteit, gevolgd door overig bijzonder onderwijs (24%) en algemeen bijzonder onderwijs (19%). Ongeveer 15% van de schoolorganisaties is rooms-katholiek en 14% is openbaar [FIGUUR 4.7].

Hoewel het aandeel schoolorganisaties met een protestants-christelijke identiteit nog steeds het grootst is, daalde dit aandeel in de periode 2014-2024 met 30% (van 340 naar 239).

Kaart 4.8. Meest voorkomende denominatie scholen per gemeente (2024)



Figuur 4.7. Verdeling denominatie van schoolorganisaties





Vrijwel alle po-scholen (97%) zijn aangesloten bij een onderwijs-regio. Binnen de onderwijsregio's werken schoolorganisaties, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen aan het werven, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Het aantal rooms-katholieke schoolorganisaties is met 24% afgenomen (van 172 naar 130). Ook bij de andere denominaties is een daling te zien: de algemeen bijzondere schoolorganisaties zijn met 23% afgenomen (van 208 naar 161) en de openbare schoolorganisaties met 17% (van 148 naar 123). De kleinste daling (10%) is zichtbaar bij 'overig bijzondere' schoolorganisaties (van 227 naar 204).

Rooms-katholieke scholen komen het meest voor in Noord-Brabant en Limburg, evenals in delen van Zuid-Holland, Noord-Holland en Gelderland [KAART 4.8]. Protestants-christelijke scholen zijn vooral gevestigd in Zeeland, de Veluwe, delen van Overijssel en enkele gebieden in Friesland en Groningen. Openbare scholen komen het meest voor in Flevoland, Drenthe, het noorden van Groningen en in stedelijke gebieden van Noord-Holland.

Kindcentra in beeld

Scholen en kinderopvangorganisaties werken steeds vaker samen in kindcentra, waar opvang, bso en onderwijs gecombineerd worden. Zo ontstaat een doorlopende ontwikkellijn voor kinderen, van de peuterleeftijd tot en met de buitenschoolse opvang. Volgens de Vereniging Netwerk Kindcentra (VНК) zijn er inmiddels 881 kindcentra verspreid over 243 schoolorganisaties, al ligt het werkelijke aantal waarschijnlijk hoger.



Het Arbeidsmarktplatform PO voerde een verkennend onderzoek uit naar goede voorbeelden van samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

De onderwijspraktijk ziet er in elke regio anders uit. In sommige gebieden zijn er vooral kleine scholen die verspreid liggen, terwijl andere regio's worden gekenmerkt door enkele schoolorganisaties met meerdere scholen en meer leerlingen. Zulke verschillen vragen om maatwerk in de manier waarop samenwerking wordt ingericht.

De groei van schoolorganisaties biedt ook nieuwe mogelijkheden. Grotere schoolorganisaties kunnen HR-taken bundelen en efficiënter organiseren. Tegelijkertijd maakt samenwerking tussen scholen en besturen in de regio het mogelijk om personeelstekorten gezamenlijk aan te pakken. Denk aan het afstemmen van vraag en aanbod, gezamenlijke wervings- en begeleidingsprogramma's en het delen van expertise rond opleiding en professionalisering.

Een effectieve samenwerking sluit aan bij de specifieke situatie van jouw regio én bij de wensen en behoeften van schoolleiders en onderwijspersoneel. Zo ontstaat er ruimte om de schaarse capaciteit optimaal te benutten en om samen te bouwen aan een aantrekkelijkere en veerkrachtige onderwijssector.

Werken aan onderzoeks- en verbetercultuur binnen de school met Groeikracht

Groeikracht biedt schoolteams de mogelijkheid om het onderwijs te verbeteren van binnenuit. Leraren en schoolleiders krijgen tijd, kennis en expertise, zodat zij vanuit hun ambitie aan de slag kunnen met vraagstukken in hun eigen praktijk. Hierbij leren ze hoe ze inzichten uit onderzoek effectief kunnen toepassen.

In 2024/2025 namen 61 scholen in het po deel aan Groeikracht. Op het moment van schrijven hebben 61 scholen in het po zich aangemeld voor ondersteuning in het nieuwe schooljaar 2025/2026.



Primair onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving

In het po werken veel betrokken en tevreden professionals. Dat is een sterke basis voor de onderwijskwaliteit én het werkgeluk van medewerkers. Tegelijkertijd zijn er punten die aandacht vragen. Medewerkers ervaren een hoge werk- en regeldruk en het ziekteverzuim ligt boven het landelijk gemiddelde. Dit spanningsveld, waarin tevredenheid en bevologenheid samengaan met druk en verzuim, staat bekend als de werkdrukparadox. In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoe leraren en onderwijsondersteuners hun baan, team en organisatie ervaren. We kijken naar werk- en regeldruk, sociale veiligheid op de werkvloer en gezondheid. Door deze inzichten krijgen schoolorganisaties handvatten om het werkklimaat en het welzijn van hun personeel te verbeteren, zodat medewerkers vitaal, energiek en veilig hun belangrijke werk kunnen doen. Met de juiste focus op een aantrekkelijke werkomgeving kunnen scholen de betrokkenheid van hun teams vergroten én bijdragen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige onderwijssector.

Medewerkers in het po zijn tevreden over het werk in de sector

Tussen 2019 en 2024 is het aandeel medewerkers in het po toegenomen dat tevreden is over hun werk. In 2024 waren negen op de tien medewerkers in het po tevreden met hun baan en de collega's waarmee zij samenwerken. Drie op de vier medewerkers is tevreden over de schoolorganisatie waar zij werken [FIGUUR 5.1]. Directie, leraren en OOP'ers verschillen nauwelijks in hoe tevreden zij zijn met hun baan in het po. Maar directieleden zijn vaker tevreden over het team (94%) en de organisatie (80%) dan leraren (respectievelijk 88% en 72%) [FIGUUR 5.2].

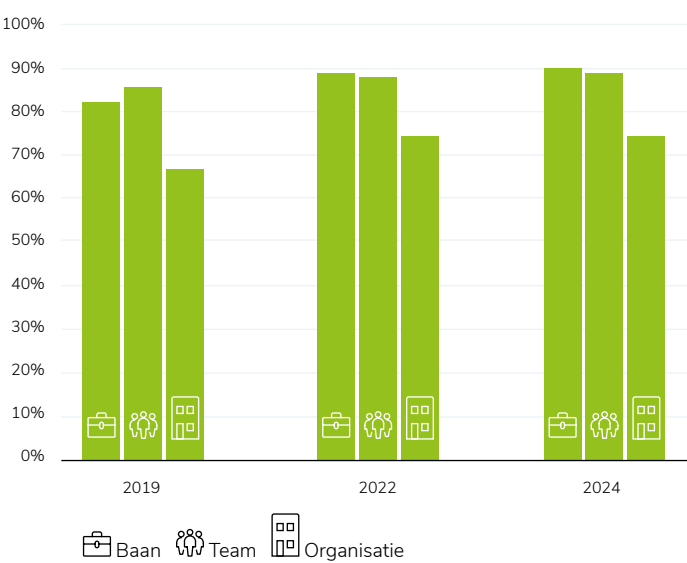
Zelfstandigheid en goede samenwerking dragen bij aan tevreden medewerkers

Het meest tevreden zijn medewerkers in het po over de mate van zelfstandigheid in het werk (93%), de samenwerking met collega's (91%) en de inhoud van het werk (87%). Medewerkers zijn ook tevreden over de kans die zij krijgen om te doen waar zij goed in zijn (82%). Het minst tevreden zijn medewerkers in het po over de hoeveelheid werk (46%), de beloning (63%) en de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie (62%). OOP'ers (69%) onderscheiden zich van leraren (40%) en directieleden (44%), omdat zij beduidend vaker tevreden zijn over de hoeveelheid werk [FIGUUR 5.3].

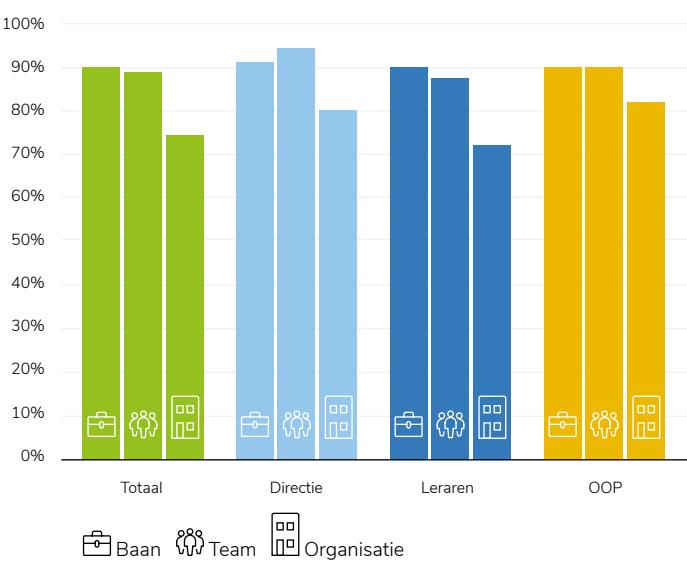
Zorgen over sociale veiligheid in en rondom de school

Hoewel de meeste medewerkers in het po tevreden zijn over het werk, zijn er zorgen over de sociale veiligheid op de werkvloer. In 2024 heeft ongeveer een kwart van de medewerkers in het po (23%) een kort- en/of langdurig werkgerelateerd conflict ervaren. En ongeveer een op de vijf (18%) heeft 'enige vorm van ongewenst gedrag door leerlingen, collega's of leidinggevenden' ervaren. Directieleden ervaren het vaakst sociale onveiligheid, met name door ongewenst gedrag (39,4%) of intimidatie of bedreigingen door leerlingen of collega's (38,9%). Directieleden (32,9%) ervaren ook vaker een kort- of langdurig conflict met collega's dan leraren (23,1%) en OOP'ers (21,6%) [FIGUUR 5.4].

Figuur 5.1. Ontwikkeling tevredenheid personeel po (% , (helemaal) eens)



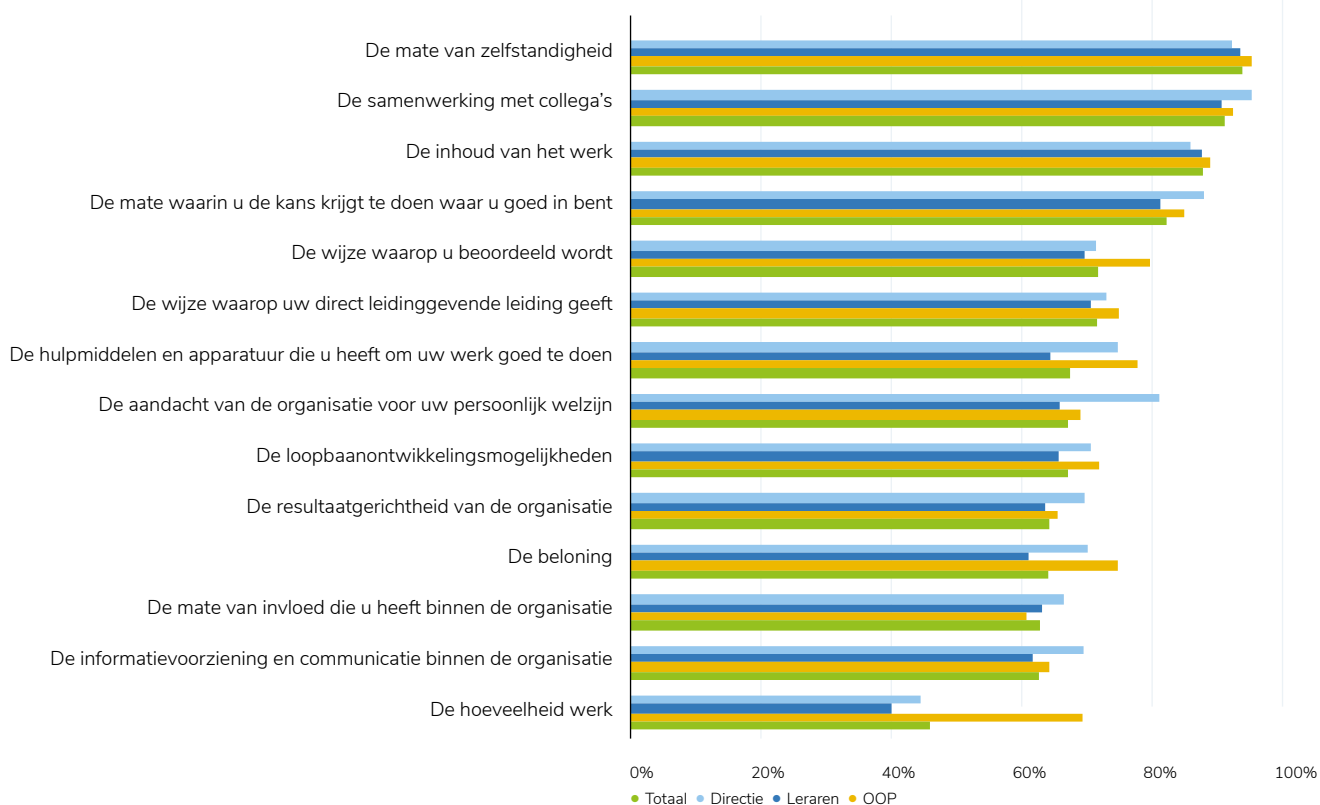
Figuur 5.2. Tevredenheid personeel po (% , (helemaal) eens, 2024)



Medewerkers in het po zijn vaker tevreden over de organisatie (74%) dan medewerkers in het voortgezet onderwijs (62%).

Twee op de drie directieleden (67%) en twee op de drie leraren (69%) ervaart de hoeveelheid werk als te veel.

Figuur 5.3. Tevredenheid personeel po over baankenmerken (% (helemaal) eens, 2024)



Het ervaren van sociale veiligheid draagt bij aan een betere mentale gezondheid, prestaties en behoud van personeel

Een onveilig ervaren werkomgeving kan leiden tot negatieve (psychologische) gevolgen voor betrokken personen, slechtere prestaties van werkenden, minder betrokkenheid bij de organisatie en tot meer uitval en uitstroom van medewerkers. Een veilige werkomgeving is dus niet alleen belangrijk voor de (mentale) gezondheid van je medewerkers, maar ook voor prestaties en behoud van personeel. In een recente verkenning van het Arbeidsmarktplatform PO (te raadplegen via de QR-code) vind je aanbevelingen voor een sociaal veilige werkomgeving. Uit de verkenning blijkt dat schoolorganisaties in het po verschillende maatregelen nemen 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.



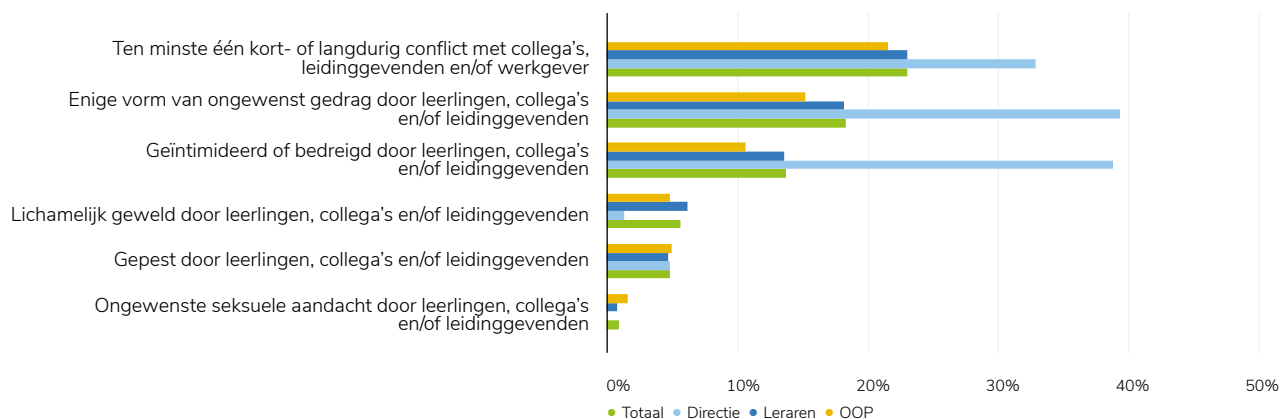
Het kost medewerkers veel tijd om administratie uit te voeren

Regels en procedures zijn belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Maar opvolging van deze regels kan ook leiden tot regeldruk: de druk die ontstaat door het uitvoeren van administratieve handelingen, procedures en bureaucratie. Dit gaat ten koste van de werkbeleving. Volgens een groot deel van de leraren (73%) en directieleden (65%) kost het veel tijd om formulieren in systemen in te vullen. OOP'ers hebben hier minder mee te maken (35%). Bijna de helft van de directieleden (47%) geeft aan dat zij door de eisen van toezichthouders en inspecties het moeilijker vinden om hun werk uit te voeren. Maar ook regels en verplichtingen binnen de schoolorganisatie zorgen ervoor dat medewerkers regeldruk ervaren (43%) [FIGUUR 5.5]. Er komt hiervoor vanuit de Inspectie van het Onderwijs een kader.

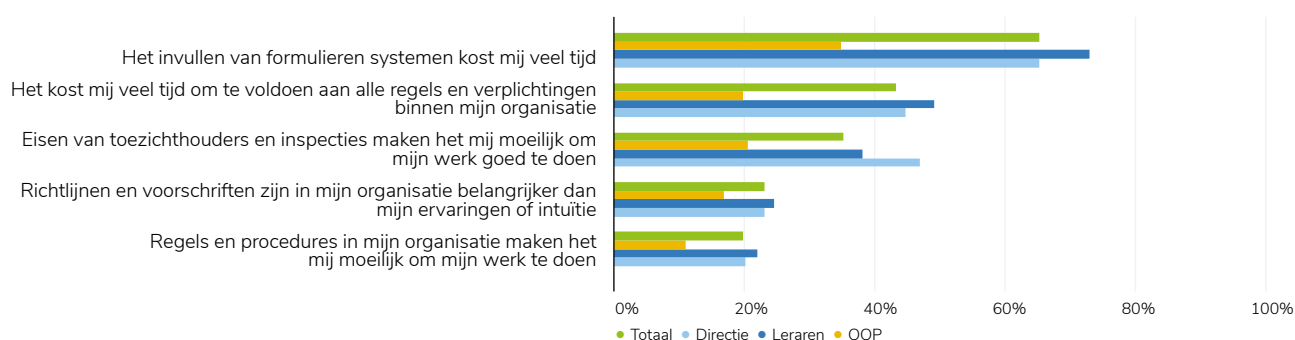
Leraren en directieleden ervaren vaker hoge werkdruk dan onderwijsondersteuners

In 2024 ervoer 62% van de medewerkers in het po veel of zeer veel werkdruk. Dit geldt met name voor leraren en directieleden (66%) en in mindere mate voor OOP'ers (43%) [FIGUUR 5.6]. Daarnaast zien we dat medewerkers relatief vaak mentaal uitgeput zijn na een werkdag (39%). Dit geldt vooral voor leraren (43%), en in mindere mate voor directieleden (23%) en OOP'ers (31%). Meer dan de helft van de leraren wil na een werkdag even met rust gelaten worden (58%). Relatief vaak geven leraren (46%) aan dat vermoeidheid door het werk hen belemmert om aan andere zaken toe te komen [FIGUUR 5.7].

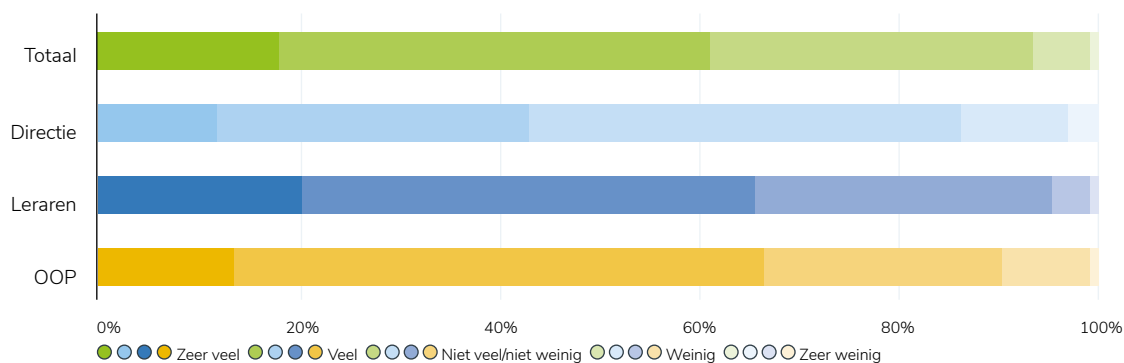
Figuur 5.4. Ervaren sociale onveiligheid in het po (% ja, 2024)



Figuur 5.5. Ervaren regeldruk in het po (% (helemaal) eens, 2024)



Figuur 5.6. Ervaren werkdruk in het po (% (helemaal) eens, 2024)



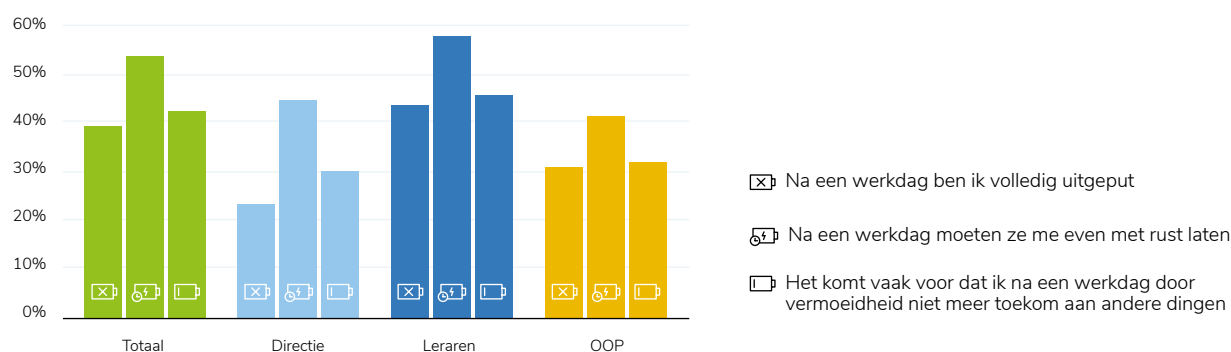
66% van het personeel heeft iedere dag zin om aan het werk te gaan.



In 2024 lag het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van leraren in het basisonderwijs op 6,3% en in het speciaal basisonderwijs op 7,3%.



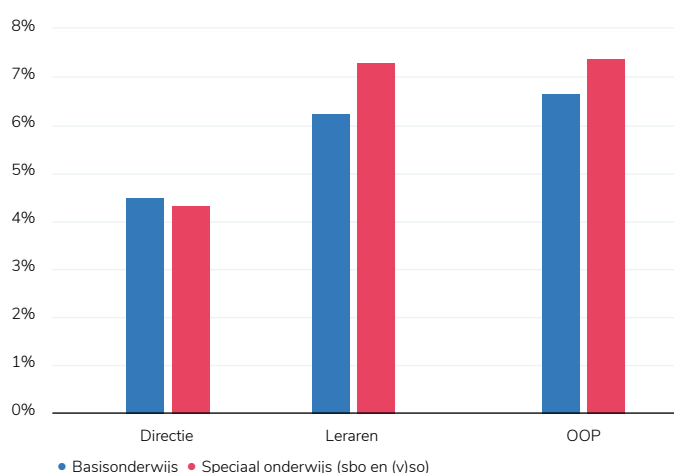
Figuur 5.7. Aandeel mentale uitputting bij personeel in het po (% (helemaal) eens, 2024)



Figuur 5.8. Betrokkenheid en bevlogenheid in het po (% (helemaal) eens, 2024)



Figuur 5.9. Gemiddeld ziekteverzuimpercentage per onderwijssector (2024)



Ondanks de regel- en werkdruk voelen medewerkers zich betrokken en bevlogen

Ondanks de ervaren regel- en werkdruk voelen medewerkers in het po zich geïnspireerd door het werk (83%). Zij voelen zich gelukkig als zij intensief aan het werk zijn (82%) en voelen zich gewaardeerd binnen de schoolorganisatie (81%) [\[FIGUUR 5.8\]](#). Directieleden zijn vaker trots op de schoolorganisatie (81%) dan leraren (64%) en OOP'ers (74%). Ook geven directieleden vaker (69%) dan OOP'ers (58%) en leraren (52%) aan dat de schoolorganisatie veel voor hen betekent. Ruim de helft van de medewerkers (52%) voelt zich 'een deel van de familie' in de schoolorganisatie.

Ziekteverzuim in het po is hoger dan het landelijk

Het ziekteverzuim geeft aan hoeveel procent van de werktijd verloren gaat door ziekte binnen een organisatie. In 2024 was het ziekteverzuim van leraren in het po 6,2% en van OOP'ers 6,9%. Dat betekent dat er van elke 100 dagen die leraren en OOP'ers werken, er ruim 6 verloren gaan aan ziekte. Het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken was dat jaar 5,2%. Er zijn kleine verschillen in het ziekteverzuim binnen de onderwijssectoren van het po. In 2024 was het ziekteverzuimpercentage onder leraren in het basisonderwijs 6,3% en in het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs samen 7,3%. Verzuim door ziekte komt in het po minder vaak voor onder directieleden dan onder leraren en OOP'ers [FIGUUR 5.9]. Het ziekteverzuimpercentage is met name voor leraren die 55 jaar of ouder zijn hoger dan gemiddeld. Voor leraren in het basisonderwijs met de leeftijd 65 of ouder geldt een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 9%. Voor leraren van dezelfde leeftijd in het speciaal (basis)onderwijs is dat 9,6%. Verzuim door ziekte komt het minst voor bij leraren die jonger dan 35 jaar zijn. Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage van leraren die jonger dan 35 jaar zijn in het basisonderwijs is 4,4% en in 5,2% in het speciaal (basis)onderwijs [FIGUUR 5.10].

Directieleden zijn minder vaak, maar wel langer ziek

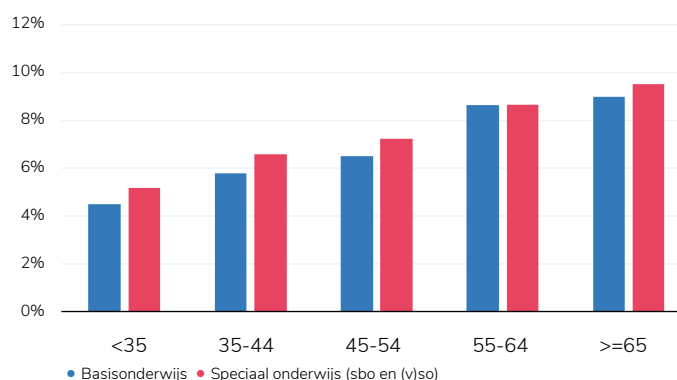
Een andere indicator voor het ziekteverzuim is de verzuimduur. Dit verwijst naar de duur van het verzuim in dagen (inclusief weekenden). Waar het verzuimpercentage onder directieleden lager lag dan onder leraren en OOP'ers [FIGUUR 5.9], was de duur van het verzuim bij directieleden hoger. De gemiddelde verzuimduur van directieleden in het basisonderwijs (36 dagen) is hoger dan die van directieleden in het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs samen (30,8 dagen). OOP'ers verzuimden gemiddeld het minst: 18,3 dagen in het basisonderwijs en 17,3 dagen in het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs samen (17,3 dagen) [FIGUUR 5.11].

De gemiddelde verzuimduur van leraren steeg tussen 2019 en 2021, vooral tijdens de coronapandemie. In 2022 daalde de verzuimduur weer, maar vanaf 2023 liep deze in het regulier basisonderwijs opnieuw op, terwijl deze in het speciaal (basis) onderwijs juist iets afnam. In 2024 is de gemiddelde verzuimduur van leraren in het basisonderwijs 19,7 dagen en in het speciaal (basis)onderwijs 18,5 dagen [FIGUUR 5.12].

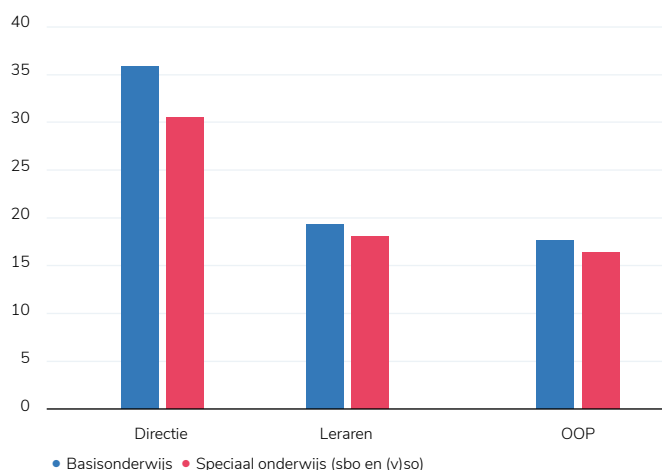
Gemiddeld ziekteverzuimpercentage leraren lager binnen grotere schoolorganisaties

In 2024 was het gemiddelde verzuimpercentage het hoogst binnen schoolorganisaties die bestaan uit minder dan 10 scholen (6,4 dagen). Het verzuimpercentage voor leraren was het laagst binnen schoolorganisaties die bestaan uit 20 tot 50 en meer dan 50 scholen (beide 6%) [FIGUUR 5.13]. Ook de verzuimduur van leraren in het basisonderwijs is hoger binnen kleine schoolorganisaties. Bij schoolorganisaties die bestaan uit minder dan 10 scholen was de verzuimduur gemiddeld 22,6 dagen. Bij scholen met een schoolgrootte van 50 scholen of meer was de gemiddelde verzuimduur met 18,5 dagen een stuk lager [FIGUUR 5.14].

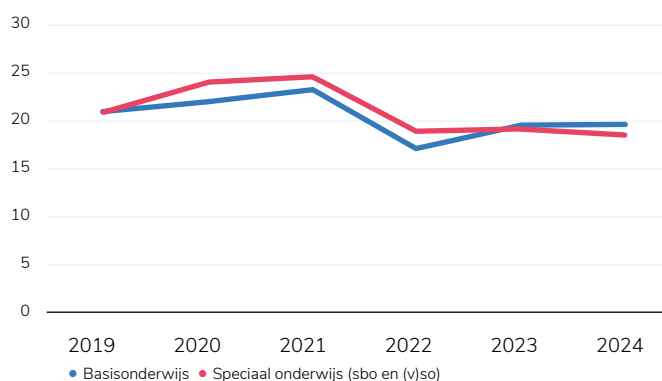
Figuur 5.10. Gemiddeld ziekteverzuimpercentage leraren per leeftijdsklasse (2024)



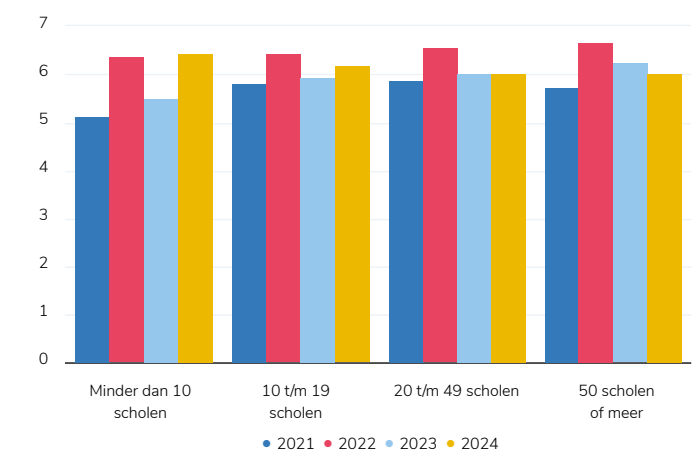
Figuur 5.11. Gemiddelde verzuimduur per onderwijssector (dagen, 2024)



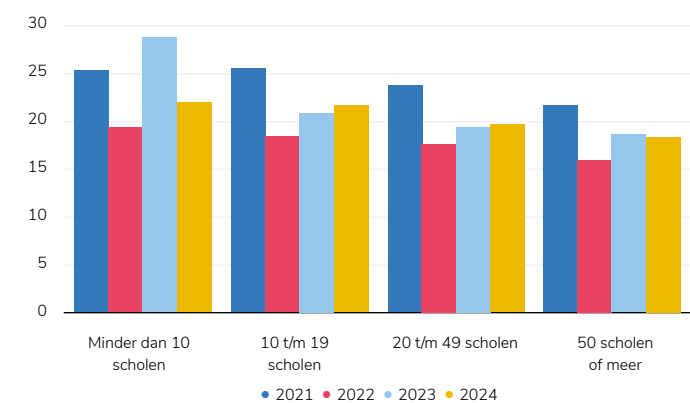
Figuur 5.12. Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur van leraren (dagen, 2019-2024)



Figuur 5.13. Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage leraren naar omvang schoolorganisatie (basisonderwijs, 2021-2024)



Figuur 5.14. Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur van leraren naar omvang schoolorganisatie (basisonderwijs, 2021-2024)



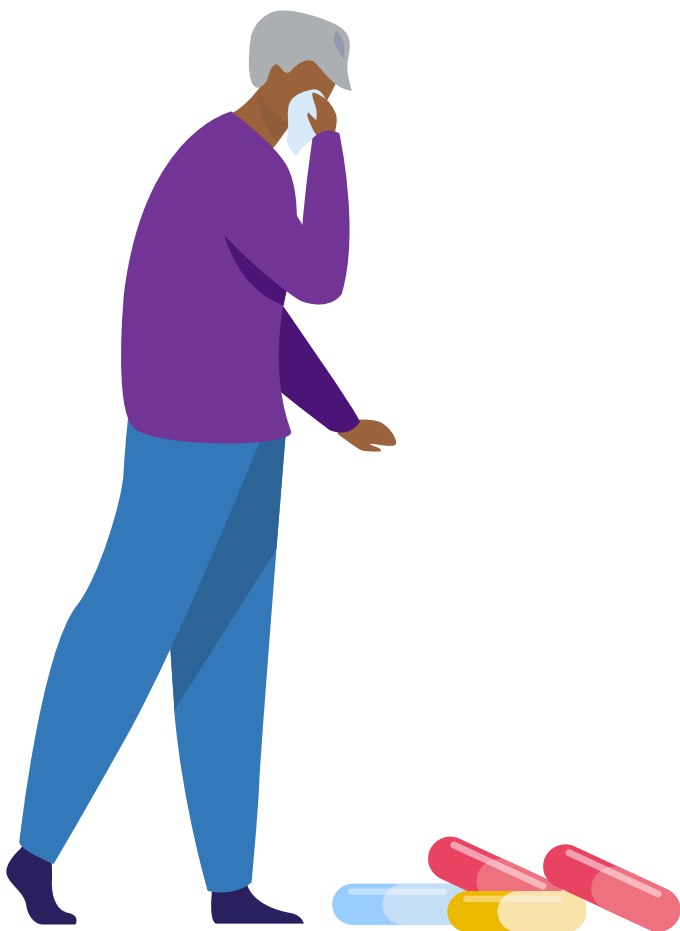
Minder verzuim bij leraren met een grote aanstelling

In 2024 waren leraren in het basisonderwijs met een grote aanstellingsomvang minder vaak en minder lang ziek dan leraren met een kleinere aanstelling. Het gemiddelde verzuimpercentage voor leraren met een aanstellingsomvang van 0,8 fte of hoger is 5,2% tegenover 6% voor leraren met een aanstellingsomvang van minder dan 0,5 fte. Het verschil in verzuimduur is gemiddeld een week: leraren met een grote aanstellingsomvang waren in 2024 gemiddeld 16 dagen ziek, terwijl leraren met een kleine aanstelling gemiddeld 23,6 dagen ziek waren. Daarnaast melden leraren met een kleinere aanstelling zich iets vaker ziek: gemiddeld 1,1 keer per jaar.

Gemiddeld ziekteverzuim leraren in basisonderwijs naar aanstellingsomvang, 2024			
Aanstellingsomvang	< 0.5 fte	0.5 - 0.8 fte	>= 0.8 fte
Gemiddeld verzuimpercentage	6	6,8	5,2
Gemiddelde verzuimduur	23,6	20,5	16
Meldingsfrequentie	1,1	0,9	0,9

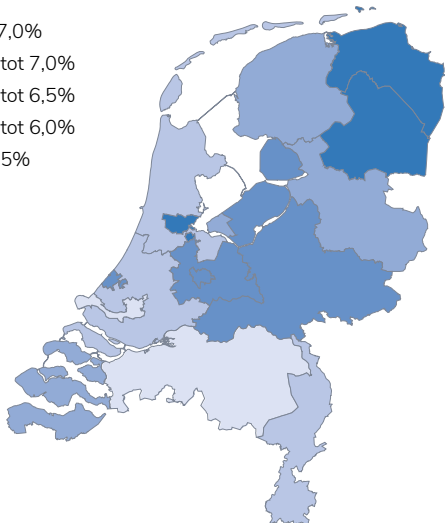
In Groningen was het verzuim onder leraren het hoogst en het langst

In 2024 was het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van leraren in het basisonderwijs het hoogst in de provincie Groningen (7,3%), gevolgd door de stad Amsterdam (7,2%). Het verzuimpercentage van leraren was het laagst in de stad Rotterdam (5,2%), provincie Noord-Brabant (5,3%) en Zuid-Holland (5,5%) [KAART 5.1]. De gemiddelde verzuimduur was het laagst in de stad Den Haag (15,3 dagen), gevolgd door de steden Amsterdam (17,2 dagen) en Rotterdam (17,8 dagen) en de provincie Noord-Brabant (17,9 dagen). Leraren verzuimden het langst in de provincies Overijssel, Friesland, Groningen, Zeeland, Limburg en Drenthe, met gemiddeld meer dan 22 dagen [KAART 5.2].



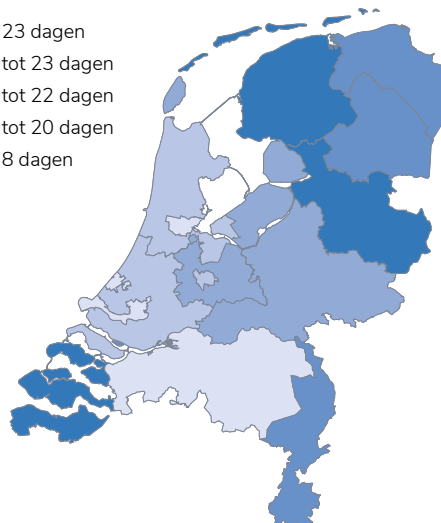
Kaart 5.1. Ziekteverzuimpercentage onderwijzend personeel in basisonderwijs (percentage, 2024)

- $\geq 7,0\%$
- 6,5 tot 7,0%
- 6,0 tot 6,5%
- 5,5 tot 6,0%
- $< 5,5\%$



Kaart 5.2. Gemiddelde verzuimduur onderwijzend personeel in basisonderwijs (aantal dagen, 2024)

- ≥ 23 dagen
- 22 tot 23 dagen
- 20 tot 22 dagen
- 18 tot 20 dagen
- < 18 dagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

De tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers vormen een stevige basis die gekoesterd moet worden. Om die positieve houding vast te houden, is het van belang om de omstandigheden verder te verbeteren. Een belangrijke stap is het terugdringen van regeldruk en het slim organiseren van werk. Het werkverdelingsplan kan daarbij helpen om taken evenwichtiger te verdelen en teams meer grip te geven op hun werkdruk. Ook sociale veiligheid verdient blijvende aandacht: zorg voor een cultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om problemen te bespreken en waarin ongewenst gedrag actief wordt tegengegaan. Een veiligheidscoördinator kan hierbij een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld door signalen tijdig op te vangen en het gesprek over sociale veiligheid structureel op de agenda te zetten. Daarnaast is het goed om kritisch te kijken naar het arbobeleid. Instrumenten zoals de RI&E en de arbocatalogus van het Vervangings- en Participatiefonds (VfPf) bieden concrete handvatten om risico's in kaart te brengen en te verkleinen. Een goed ingericht ziekteverzuimbeleid, eveneens met ondersteuning van het VfPf, kan bijdragen aan preventie en duurzame inzetbaarheid.

Door gericht in te zetten op het verminderen van regeldruk, het versterken van sociale veiligheid en het verbeteren van arbo- en verzuimbeleid, versterk je de vitaliteit en gezondheid van medewerkers. Dit helpt niet alleen om ziekteverzuim terug te dringen, maar ook om het werkplezier hoog te houden.



Bijlage

In deze Onderwijsatlas presenteren we data op verschillende regionale niveaus, zoals provincie, regionale arbeidsmarkt (inclusief de G5) en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA, inclusief de G5). De gekozen indeling sluit aan bij de beschikbaarheid van de data en koppelt regionale indelingen aan arbeidsmarktinformatie.

Indeling RPA 2024 (inclusief de G5))



Indeling arbeidsmarktregio 2024 (inclusief de G5)



Bronverwijzing

Verschillende bronnen zijn door Arbeidsmarktplatform PO bij DUO via het coulanceformulier aangevraagd. Dit betreft o.a. ongemaskeerde data over leerlingen, formatie en BBO-ROM.

Hoofdstuk 1 – Werkgelegenheid en personeelstekorten in beeld

Kaart 1.1, 1.2 – Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2024). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2024. Centerdata. Geraadpleegd van <https://mirrorpedia.nl/content/tekortmeting-po-2024.pdf>

Kaart 1.3., 1.10., 1.11. – Adriaens, H., Den Uijl, M., & Serceoglu, B. (2024). Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 2024. Centerdata. Geraadpleegd van <https://www.mirrorpedia.nl/publicaties/regionale-ramingen>

Kaart 1.4., 1.8. & Figuur 1.1, 1.3., 1.4. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Leerlingen. Leerlingen per onderwijssoort, cluster en leeftijd. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/aantal-leerlingen/

Kaart 1.5. – Arbeidsmarktplatform PO. (2024). Scenariomodel-PO. Zie <https://scenariomodelpo.nl/>

Kaart 1.6., 1.9. & Figuur 1.3., 1.4., 1.5. – DUO. (2025). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Personeel. Onderwijspersoneel po in aantal fte. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-fte.jsp

Kaart 1.7., 1.8. – DUO. (2025). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Personeel. Onderwijspersoneel po in aantal personen. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-personen.jsp

Figuur 1.2. – OCW. (2025). Referentieraming 2025. Geraadpleegd van

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/04/25/referentieraming-ocw-2025>

Figuur 1.6., 1.7. – Adriaens, H. & Den Uijl, M. (2024). Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024. Centerdata. Geraadpleegd van <https://www.mirrorpedia.nl/content/arbeidsmarkttramingen-onderwijs-2024.pdf>

Hoofdstuk 2 – Wie werken er in het primair onderwijs?

Kaart 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6, 2.7. & Figuur 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.6., 2.8., 2.9., 2.10. – DUO. (2025). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Personeel. Onderwijspersoneel po in aantal personen. Geraadpleegd van

https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-personen.jsp

Kaart 2.8. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Onderwijs algemeen. Verantwoording uit XBRL. Personeelslasten. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/onderwijs-algemeen/financiele-overzichten/financiele-verantwoording-uit-xbrl.jsp

Figuur 2.5. – Eurostat. (2025). Distribution of teachers at education level and programme orientation by age groups [educ_uoe_perd01]. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_PERD01_custom_17325607/default/table?lang=en

Figuur 2.7. – Eurostat. (2025). Female school-management personnel – as % of total schoolmanagement personnel, by education level [educ_uoe_perd04]. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_PERD04/default/table?lang=en&category=educ.educ_uoe_per.educ_uoe_perd

en

Eurostat. (2025). Female teachers – as % of all teachers, by education level [educ_uoe_perd03]. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_PERD03/default/table?lang=en&category=educ.educ_uoe_per.educ_uoe_perd

Figuur 2.11. – OCW. (2025). OCW in cijfers. Thema's. Onderwijspersoneel & arbeidsmarkt. Personeel niet in loondienst (PNiL). Geraadpleegd van <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren/trendrapportage-arbeidsmarkt/personeel-niet-in-loondienst>

Figuur 2.12. – OCW. (2025). Functiemix. Sectoren: Basisonderwijs. Inschaling leraren (%).

Geraadpleegd van <https://database.functiemix.nl/?sectoren/1>

Figuur 2.13. – OCW. (2025). Functiemix. Sectoren: Speciaal (basis)onderwijs. Inschaling leraren (%).

Geraadpleegd van <https://database.functiemix.nl/?sectoren/1>

Figuur 2.14. – OCW. (2025). Functiemix. Sectoren: Basisonderwijs. Opleidingsniveau leraren (%).

Geraadpleegd van <https://database.functiemix.nl/?sectoren/1>

Hoofdstuk 3 – Straks werkzaam in het onderwijs

Kaart 3.1., 3.2., 3.3., 3.4., 3.5. & Figuur 3.2., 3.3., 3.5., 3.6. – DUO. (2025). Basisgegevens van het bekostigd onderwijs (BBO-ROM). Geraadpleegd via https://duo.nl/open_onderwijsdata/onderwijs-algemeen/basisgegevens/basisgegevens-bbo-rom.jsp

Kaart 3.6., 3.7. & Figuur 3.7. – Vlasblom, J.D., Den Uijl, M., & Vrielink, S. (2024). Loopbaanmonitor onderwijs 2024. Centerdata & MOOZ. Geraadpleegd van <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-14d798bba89b0b8bfff60cfdb1f023b925fef8a3e/pdf>

Kaart 3.8. – DUO. (2025). Open onderwijsdata. Onderwijs algemeen. Betalingen. Betalingen 2024. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/onderwijs-algemeen/betalingen/betalingen-2024.jsp

Figuur 3.1. – Vereniging Hogescholen. (2025). Instroom, inschrijvingen en diploma's. Dashboard. Geraadpleegd van <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>

Figuur 3.4. – Landelijk Centrum Studiekeuze. (2025). Nationale studenten enquête 2025. || Data opgevraagd bij LCSK.

Dashboard inzichtelijk via <https://lcsk.nl/nse/resultaten/dashboard/>

Figuur 3.8. – OCW. (2024). Trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo 2024. Geraadpleegd van

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-90c6f2464014e234b1cb3659a32794d5aa73c1fe/pdf>

Hoofdstuk 4 – Scholen en schoolorganisaties

Kaart 4.1., 4.8. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Adressen. Schoolvestigingen basisonderwijs.

Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/scholen-en-adressen/schoolvestigingen-basisonderwijs.jsp

Kaart 4.2., 4.3. & Figuur 4.1., 4.2., 4.3. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Adressen. Schoolvestigingen basisonderwijs. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/scholen-en-adressen/schoolvestigingen-basisonderwijs.jsp (historische reeks)

Kaart 4.4., 4.5. & Figuur 4.4., 4.6. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Leerlingen. Leerlingen per onderwijssoort, cluster en leeftijd. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/aantal-leerlingen/

Kaart 4.6. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Leerling-leraarratios primair onderwijs per instelling.

Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/leerling-leraarratio-po-per-instelling.jsp

Kaart 4.7. – CBS. (2025). Achterstandsscores per school 2025.

Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/26/achterstandsscores-per-school-2025>

Figuur 4.5. – DUO. (2025). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Personeel. Onderwijspersoneel po in aantal fte.

Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/onderwijspersoneel-po-in-aantal-fte.jsp

Figuur 4.7. – DUO. (2024). Open onderwijsdata. Primair onderwijs. Adressen. Schoolbesturen basisonderwijs.

Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/scholen-en-adressen/schoolbesturen-basisonderwijs.jsp

Hoofdstuk 5 – Primair onderwijs als aantrekkelijke werkomgeving

Kaart 5.1., 5.2. & Figuur 5.9., 5.10., 5.11., 5.12. – DUO. (2025). Verzuimonderzoek personeel po en vo. Ziekteverzuimkengetallen personeel po en vo 2022-2024. Geraadpleegd van https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp

Figuur 5.1., 5.2., 5.3., 5.5., 5.6., 5.7., 5.8. – BZK. (2025). Werkonderzoek 2024.

Geraadpleegd van <https://www.kennisvandeoverheid.nl/documenten/2025/10/09/kernrapport-werkonderzoek-2024>

Figuur 5.4. – TNO. (2025). NEA 2024 Tabellen Sector Onderwijs. Geraadpleegd van

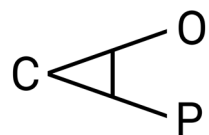
<https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2025/05/TNO-NEA-2024-Tabellen-Onderwijs-Incl-Bijlage.pdf>

Colofon

Auteurs

Michiel van Rijn
Raychell Enny
Daniël van Hassel
Rosanne van der Putten
Sil Vrielink
Sergej Bulterman

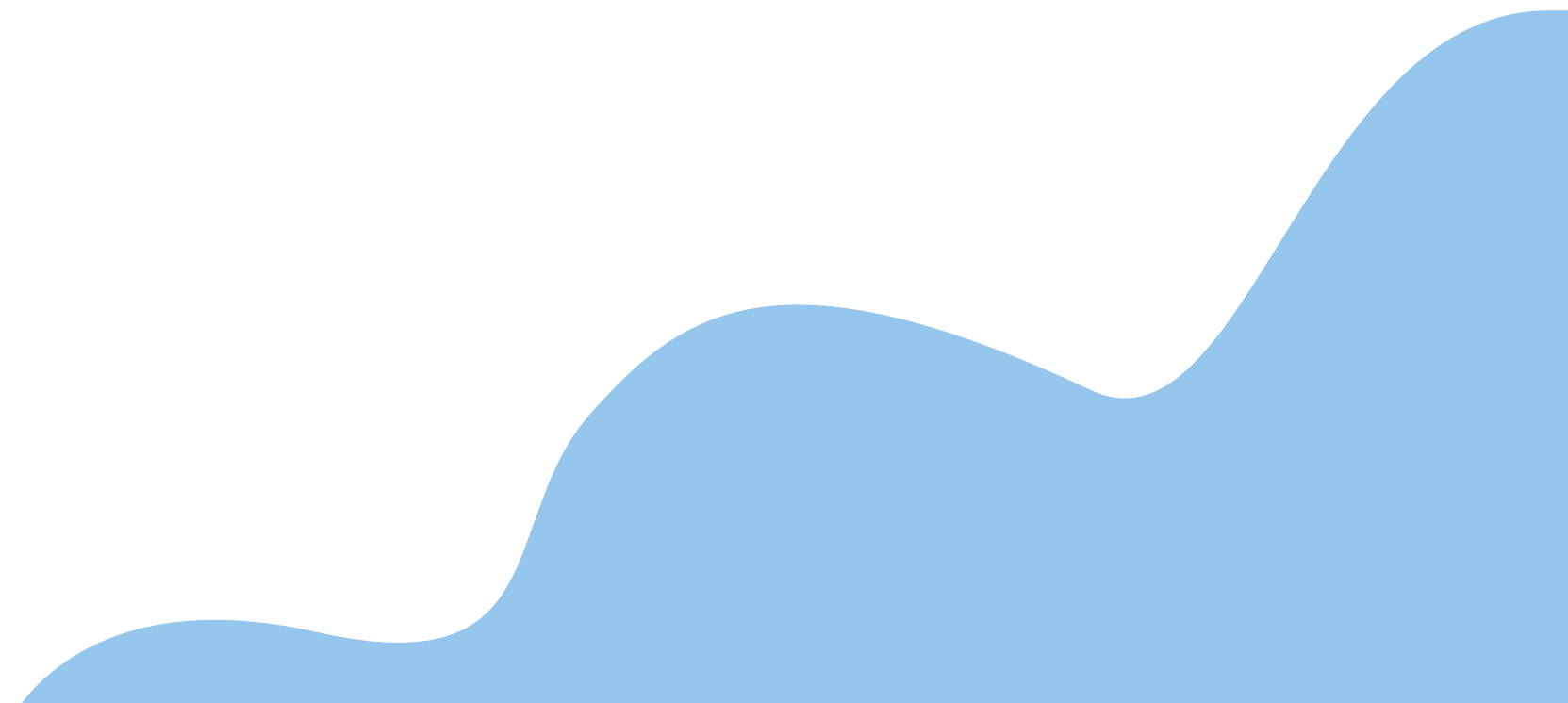
Onderzoek en begeleiding



Vormgeving en illustraties



© Arbeidsmarktplatform PO, Oktober 2025





arbeidsmarktplatformpo.nl



ARBEIDSMARKTPLATFORM
PO. Van en voor
werkgevers en werknemers