

Personeelstekort PO in de regio Alphen aan den Rijn

Analyse van huidige tekorten en maatregelen

Kees van der Velden, januari 2022

Managementsamenvatting

Het lerarentekort in Nederland neemt steeds verder toe. Het lerarentekort in de regio Alphen aan den Rijn heeft nog niet dezelfde proportie als in de grote steden, maar de druk op de scholen begint steeds groter te worden.

Het ministerie van OC&W publiceert jaarlijks ramingen over de toekomstige werkgelegenheid en eventuele tekorten van leraren. Eind 2020 werd voor de regio Alphen aan den Rijn een tekort voorspeld van ca. 2 fte in 2021 en ca. 3,5 fte in 2022¹.

De jaarlijkse ramingen gaan uit van 'onveranderd beleid' en een 'neutraal conjunctuurverloop'. Van beide is de afgelopen tijd echter geen sprake geweest. Het Nationaal Programma Onderwijs heeft geleid tot een extra vraag naar personeel bij scholen die (nog) niet te maken hadden met een tekort aan leraren met extra mobiliteit tot gevolg. Daarnaast staat de werkgelegenheid op recordhoogte en is de werkloosheid momenteel historisch laag². Het onderwijs is dan ook een van de vele sectoren die kampt met personeelstekorten.

De officiële ramingen van OC&W hebben dus geen rekening gehouden (of: kunnen houden) met zowel de veranderingen in het beleid als de huidige hoogconjunctuur. Er lijkt in deze ramingen dan ook sprake geweest te zijn van een forse onderschatting van de tekortenproblematiek.

Onderzoek naar de actuele tekorten in het PO dat in het najaar van 2021 is uitgevoerd, laat zien dat het werkelijke tekort in de regio Alphen aan den Rijn waarschijnlijk eerder rond de ca. 72 fte ligt, waarvan 47 fte 'verborgen'³. Het onderzoek laat daarnaast zien dat het tekort niet gelijk verdeeld is: bij 40% van de scholen in Nederland was geen sprake van een lerarentekort. Het bestaande tekort is dus verdeeld over de overige 60% van de scholen.

Het kan lonen om extra inspanningen te verrichten op het gebied van bijvoorbeeld instroom en behoud van leerkrachten of het verkleinen van de vraag naar leerkrachten. Landelijk is de uitval van startende leerkrachten de afgelopen jaren al stevig teruggedrongen, evenals het aandeel startende leerkrachten dat op zoek is naar een andere baan. Specifiek voor de regio Alphen aan den Rijn geldt dat er sprake is van een hoger dan gemiddeld leerling-leraar ratio en een gemiddeld verzuim. Bij de pabo's waar de schoolbesturen in de regio mee samenwerken is sprake van een bovengemiddeld studiesucces.

Waar de grote steden zogenaamde 'noodplannen' hebben ingediend bij het ministerie van OC&W, komen ook uit andere regio's signalen dat men zich aan het beraden is op aanvullende of alternatieve maatregelen voor het geval het personeelstekort verder toeneemt en/of structureel van aard blijkt. De huidige arbeidsmarktsituatie roept de vraag op of het verder intensiveren van reeds bestaande maatregelen voldoende effectief zal zijn om de tekorten in de regio Alphen aan den Rijn het hoofd te bieden of dat ook hier een verkenning naar aanvullende maatregelen gestart zou moeten worden.

¹ Bron: CentERdata [De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2020-2025 Regio Zuid-Holland-Noord](#)

² Bron: CBS [Werkloosheid in december](#)

³ Bron: CentERdata [Personeelstekorten Primair Onderwijs](#)

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
1. Lerarentekort in de regio Alphen aan den Rijn	3
1.1 Ramingen lerarentekort	
1.2	
1.3 rt	3
1.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt	7
1.3 Vacaturedruk regio Alphen aan den Rijn	8
1.4 Onderzoek naar actuele tekorten	9
2. Huidige maatregelen	11
2.1 Verhogen instroom	11
2.2 Behoud huidige leraren	13
2.3 Verhogen werkdagen per leraar	15
2.4 Verminderen vraag naar leraren	16
2.5 Noodmaatregelen – vervangen leerkrachten	16
Bijlage I: Ontwikkeling werkgelegenheid, vervangingsvraag en instroom	18

1. Het lerarentekort in de regio Alphen aan den Rijn

Het lerarentekort in Nederland neemt steeds verder toe. Deze toename is niet overal gelijk. De toename in de Randstad ligt hoger dan de toename op landelijk niveau. Het lerarentekort in de regio Alphen aan den Rijn heeft nog niet dezelfde proportie als in de grote steden, maar de druk op de scholen begint steeds groter te worden.

Hieronder wordt aan de hand van landelijke studies gekeken naar de voorspellingen over de toename van het lerarentekort op landelijk niveau en in de regio Alphen aan den Rijn. Vervolgens wordt gekeken in hoeverre deze voorspellingen overeenkomen met de huidige situatie op de scholen.

In de hoofdstukken 2 en 3 wordt ingegaan op (mogelijke) maatregelen.

1.1 Ramingen lerarentekort

Jaarlijks worden in opdracht van het ministerie van OCW arbeidsmarkt-ramingen voor het onderwijs in Nederland gemaakt. Deze landelijke en regionale ramingen worden opgesteld door onderzoeksinstituut CentERdata. De meest recente regionale rapporten zijn van december 2020⁴. De in deze rapporten genoemde tekorten gaan over de tekorten ten opzichte van het jaar 2019. Eventueel al in 2019 bestaande tekorten dienen hierbij opgeteld te worden. Echter, in de regio Alphen aan den Rijn was in 2019 nog geen sprake van een merkbaar tekort.

In de veertien regionale rapporten die CentERdata jaarlijks uitbrengt, wordt gerapporteerd op het niveau van arbeidsmarktregio's. De regio Alphen aan den Rijn ligt in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland, bestaande uit veertien gemeenten⁵. Voor de regio Alphen aan den Rijn wordt uitgegaan van drie gemeenten, te weten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem. Hiervoor is gekozen omdat besturen met vestigingen in deze gemeenten geregeld overleg hebben en samenwerken, bijvoorbeeld op het gebied van het lerarentekort. De tekorten in de regio Alphen aan den Rijn die in dit document worden becijferd, zijn afgeleid van de door CentERdata gerapporteerde tekorten voor de arbeidsmarktregio.

Tekorten

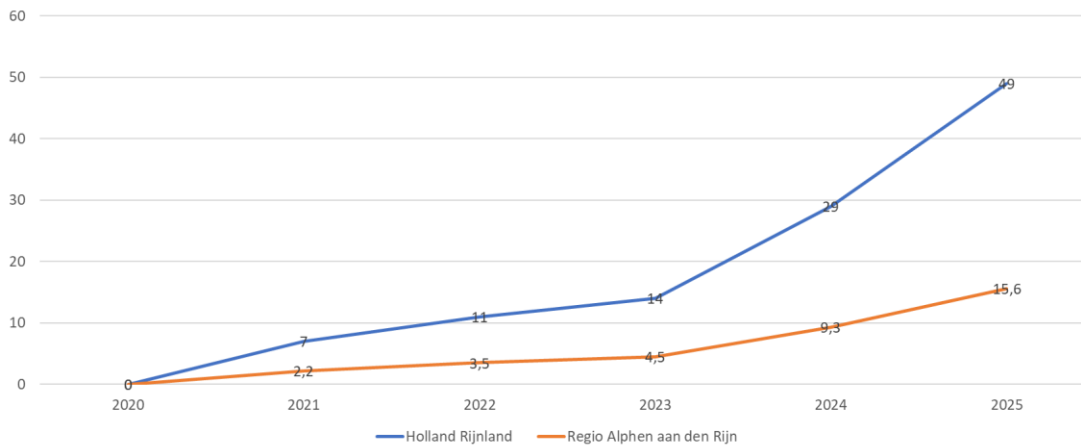
Een inschatting van toekomstige tekorten wordt bepaald aan de hand van verschillende factoren, zoals de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid (gebaseerd op leerlingprognoses per brin van DUO, de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin en een (beperkte) vaste voet per school) en de verwachting ten aanzien van de vervangingsvraag (als gevolg van uitstroom, leraren die meer of minder gaan werken of een andere functie gaan bekleden en gewijzigd gebruik van de seniorenregeling) en de instroom (vanaf een lerarenopleiding po, vanuit de stille reserve of van zij-instroom)⁶. Een combinatie van de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de vervangingsvraag en de instroom leidt tot een inschatting van het te verwachten tekort in de regio Holland Rijnland zoals weergegeven in figuur 1.

⁴ <https://www.mirrorpedia.nl/regionale-ramingen>

⁵ Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen, Zoeterwoude

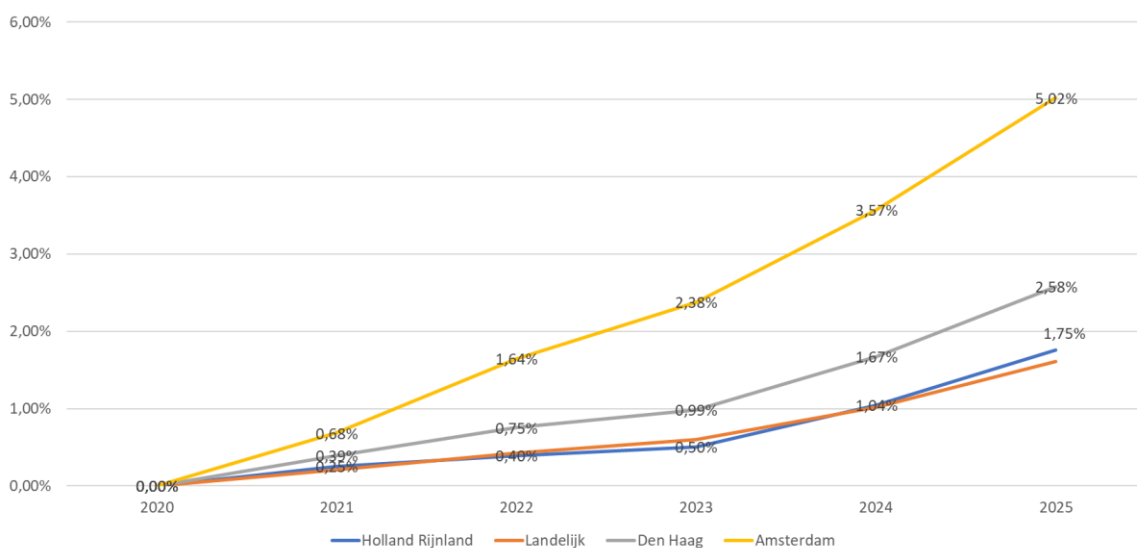
⁶ Een uitwerking van de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid, de vervangingsvraag en de instroom is opgenomen in Bijlage I.

Tevens weergegeven in figuur 1 is een inschatting van de ontwikkeling van het tekort in de regio Alphen aan den Rijn. Op basis van de regiotool⁷ die ontwikkeld is door OCW en DUS-I is de totale werkgelegenheid in de regio Alphen aan den Rijn op 1-10-2020 vastgesteld op 1.207 fte. Op basis van data van DUO⁸ valt op te maken dat in de gehele arbeidsmarktregio gemiddeld 74% van de fte's wordt ingevuld door leraren⁹. Dit betekent dat van de 1.207 fte zo'n 893 fte wordt ingevuld door leraren. De regio Alphen aan den Rijn is hiermee goed voor 32% van de totale werkgelegenheid voor leraren binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Figuur 1 laat zien wat dit betekent voor het te verwachten tekort in fte in de regio Alphen aan den Rijn.



Figuur 1: verwacht tekort in FTE in arbeidsmarktregio Holland Rijnland en in de regio Alphen aan den Rijn

Om een beeld te krijgen van de omvang van de tekortenproblematiek is het van belang de toekomstige tekorten af te zetten tegen de werkgelegenheid. Figuur 2 laat zien dat de verwachting voor de arbeidsmarktregio Holland Rijnland met 1,75% in 2025 iets boven het landelijk gemiddelde ligt, maar wel lager dan in grote steden als Amsterdam en Den Haag (waar, in tegenstelling tot de regio Alphen aan den Rijn, ook voor 2020 de tekortproblematiek al stevig voelbaar was).



Figuur 2: relatieve tekorten (tekort als percentage van de werkgelegenheid).

⁷ <https://www.formulierdus-i.nl/rap/regio-tool/>

⁸ https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/po/onderwijspersoneel/po-personeel2.jsp

⁹ BAO 79%, SBAO 65%, WEC 49%

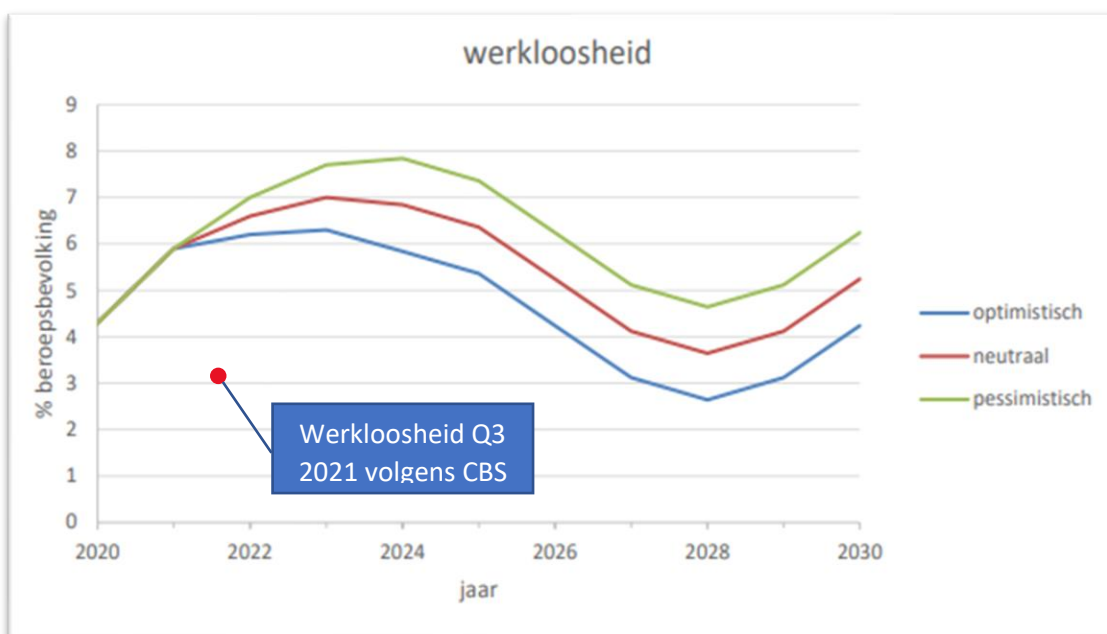
Kanttekeningen arbeidsmarktramingen

Bovenstaande figuren zijn gebaseerd op ramingen die zijn uitgebracht door CentERdata. Deze ramingen vormen belangrijke input voor beleidsvorming voor het ministerie van OCW en voor regionale samenwerkingen. Bij het opstellen van de ramingen gaat men uit van:

- Onveranderd beleid ('beleidsarm')
- Een neutraal conjunctuurverloop

Uitgaan van onveranderd beleid betekent dat beleidswijzigingen die het lerarentekort kunnen verminderen of juist verergeren niet zijn meegenomen in de ramingen. Zo heeft men in bovenstaande ramingen geen rekening kunnen houden met grootschalige interventies zoals de middelen die beschikbaar zijn gekomen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en het effect daarvan op de arbeidsmarkt.

Hoewel de ramingen in de regionale rapporten van CentERdata uitgaan van een neutraal conjunctuurverloop is er in het overkoepelende rapport¹⁰ tevens aandacht voor verschillende conjunctuurscenario's: een optimistisch, neutraal en pessimistisch conjunctuurverloop. Op landelijk niveau resulteert de raming die uitgaat van een optimistisch conjunctuurverloop in een verwacht tekort in 2025 dat ca. 33% hoger ligt dan het tekort dat verwacht wordt met de raming die uitgaat van een neutraal conjunctuurverloop. Echter, de huidige situatie op de arbeidsmarkt wijkt behoorlijk af van de door CentERdata gehanteerde modellen. In figuur 3 zijn de ramingen voor de landelijke werkloosheid opgenomen voor de verschillende conjunctuurscenario's die CentERdata heeft gebruikt. Tevens is aangegeven wat de daadwerkelijke werkloosheid was in kwartaal 3 van 2021 volgens het CBS¹¹. Waar men in het scenario met een optimistisch conjunctuurverloop uitging van een werkloosheid van ruim 6%, was deze in werkelijkheid slechts 3,1%.



Figuur 3: werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking bij verschillende conjunctuurscenario's, inclusief de situatie in het derde kwartaal van 2021 volgens het CBS. Bron CentERdata - De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2020-2030

¹⁰ Bron CentERdata - De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2020-2030

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/werkgelegenheid-in-derde-kwartaal-naar-nieuw-record>

De economie en de werkloosheid hebben zich de afgelopen maanden dus significant anders ontwikkeld dan men ten tijde van het opstellen van de arbeidsmarktramingen (najaar 2020) had verwacht. De onzekerheid als gevolg van de coronapandemie heeft hier een belangrijk aandeel in. In het rapport van CentERdata staat over de effecten van corona op de arbeidsmarkt:

“Deze effecten zijn vooralsnog grotendeels onbekend, al is het momenteel wel helder dat de economie als geheel een aanzienlijke krimp met stijgende werkloosheid zal doormaken. Dit aspect is dan ook wel (als enige effect van corona) in de raming meegenomen [...] Voor de onderwijsarbeidsmarkt kan corona (en de lagere conjunctuur) de volgende effecten met zich meebrengen:

- *De aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt buiten het onderwijs wordt lager, waardoor de uitstroom van leraren lager wordt;*
- *Personen uit de stille reserve die werk zoeken (al dan niet door inkomstenverlies) zullen hierdoor relatief vaker instromen in het onderwijs;*
- *Sommige parttimers zullen meer uren willen werken door verlies aan inkomsten uit ander werk of verlies aan inkomsten van overige leden uit het huishouden;*
- *Dezelfde argumenten spelen voor de keuze te stoppen met werken, mogelijk blijft men langer doorwerken;*
- *Mogelijk is er meer belangstelling voor de lerarenopleiding door de baan zekerheid die het beroep biedt.*

Al met al zijn dit allemaal effecten die de tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt zouden kunnen verlagen. Daar staat tegenover dat door ziekte mogelijk meer leraren uitvallen. In hoeverre de coronacrisis de aantrekkelijkheid van het beroep leraar beïnvloedt, en daarmee de instroom in de pabo en lerarenopleidingen, is onduidelijk en zal op termijn moeten blijken.”¹²

De ramingen hebben dus geen rekening gehouden (of: kunnen houden) met zowel de veranderingen in het beleid als de huidige hoogconjunctuur. Er lijkt in deze rapporten van CentERdata dan ook sprake geweest te zijn van een forse onderschatting van de tekortenproblematiek.

In december 2021 is een nieuw rapport¹³ van CentERdata verschenen met herziene ramingen op landelijk niveau. In dit rapport worden echter veelvuldig kanttekeningen geplaatst bij de betrouwbaarheid van de cijfers, omdat er voor het meest recente rapport gerekend is met:

- een naar beneden bijgestelde bevolkingsprognose o.b.v. gegevens van CBS;
- hoge aanmeldcijfers bij de pabo in oktober 2020.

Zowel de daling van de bevolkingsprognose als de hoge aanmeldcijfers bij de pabo lijken echter tijdelijk van aard te zijn geweest en daarom geven de auteurs zelf aan dat de voorspellingen (een overschot aan leraren) waarschijnlijk niet realistisch zijn. Als gevolg hiervan zijn de updates van de regionale ramingen uitgesteld en worden deze pas in de loop van 2022 gepubliceerd.

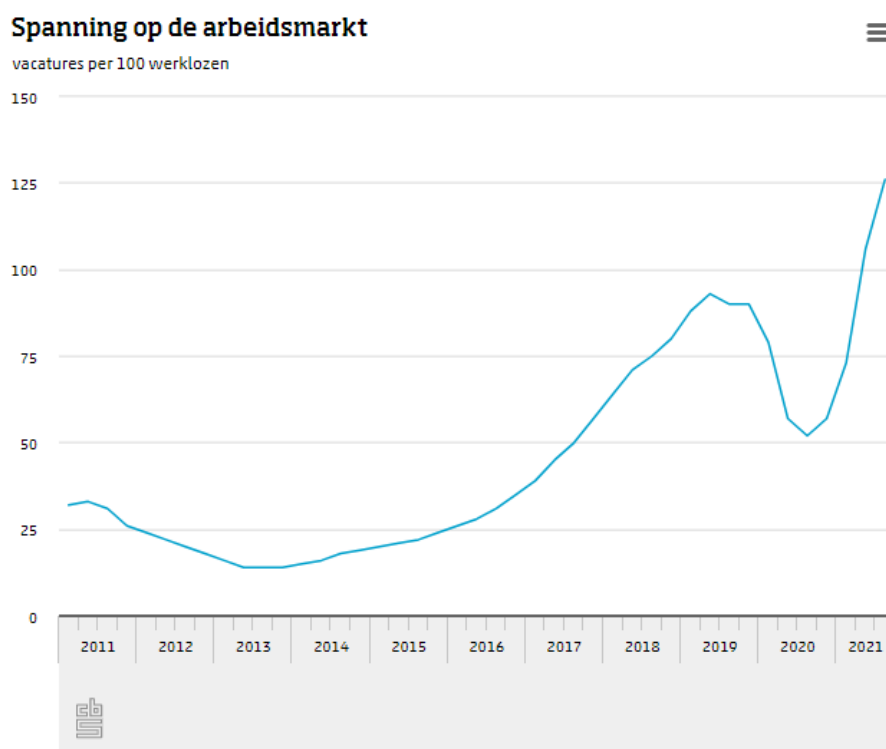
¹² Bron CentERdata - De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2020-2030, p. 44

¹³ CentERdata - De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2021-2031

1.2 Ontwikkelingen arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor leraren staat niet los van de rest van de arbeidsmarkt. Niet voor niks gebruikt CentERdata een inschatting van de werkloosheid als input voor de ramingen (figuur 3 op pagina 4). Personeelstekorten halen met regelmaat het nieuws, of dit nu gaat om personeelstekorten in de zorg, de kinderopvang, de techniek of de horeca. Bijna alle sectoren hebben te maken met een tekort aan arbeidskrachten.

Volgens het CBS staat de werkgelegenheid momenteel op recordhoogte ([link](#)). In het tweede kwartaal van 2021 waren er voor het eerst meer vacatures dan werklozen (106 vacatures per 100 werklozen). In het derde kwartaal is de spanning op de arbeidsmarkt nog verder toegenomen naar 126 vacatures per 100 werklozen (zie ook figuur 4) en een recordaantal van 371 duizend openstaande vacatures.



Figuur 4: vacatures per 100 werklozen. Bron <https://www.cbs.nl/>

De vacaturegraad (het aantal vacatures per duizend banen) nam in het derde kwartaal verder toe van 39 naar 43 vacatures per duizend. De vacaturegraad is het hoogst in de horeca met 83 vacatures per duizend banen. Ook in de ICT bleef de vraag naar personeel groot, met een vacaturegraad van 77. De vacaturegraad bleef in het onderwijs het laagst met 18 vacatures per duizend banen.

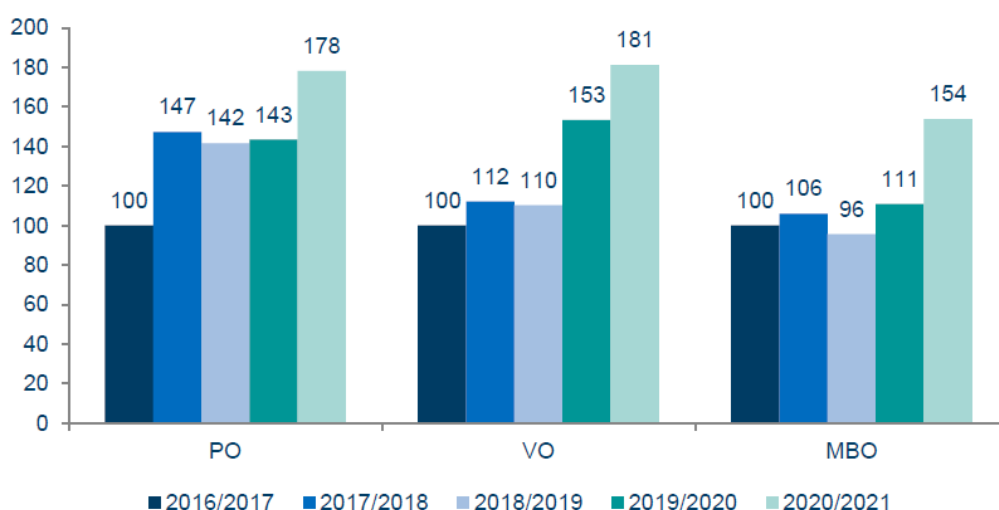
Spanning op de arbeidsmarkt zorgt er aan de ene kant voor dat minder mensen geneigd zullen zijn om over te stappen naar het onderwijs: de vooruitzichten in baan of sector waar men momenteel werkt zijn doorgaans gunstig en werkgevers proberen op allerlei manieren mensen aan te trekken en te behouden. Anderzijds betekent spanning op de arbeidsmarkt dat leraren die (mogelijk) het beroep willen verlaten (relatief) eenvoudig een baan vinden in een andere sector.

1.3 Vacatures regio Alphen aan den Rijn

Op basis van de in 1.1 geschetste ramingen zou de regio momenteel te maken moeten hebben met een tekort tussen de ca. 2 fte (in 2021) en 3,5 fte (in 2022) (figuur 1). Echter, kijkend naar het aantal openstaande vacatures kan geconcludeerd worden dat er in de ramingen sprake is van een (ruime) onderschatting van de tekortproblematiek. Dit is ook in lijn met de kanttekeningen die geplaatst zijn bij de ramingen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals geschetst in 1.2.

Halverwege januari 2022 stond er voor zo'n 10 fte aan vacatures open in de regio Alphen aan den Rijn. Dit betekent dat voor 1,1 procent van de werkgelegenheid in de regio een leerkracht gezocht werd. Als het niet lukt deze vacatures te vervullen, betekent dat dat de regio de situatie bereikt heeft die volgens de ramingen in 2024/2025 bereikt zou worden.

Figuur 5 komt uit de jaarlijkse Arbeidsmarktbarometer¹⁴ en laat zien dat op landelijk niveau de vacatures in het onderwijs al enkele jaren op rij toenemen.



Figuur 5: Vacatures po, vo en mbo in fte 2016/2017 t/m 2020/2021, geïndexeerd naar schooljaar 2016/2017. Bron: [Arbeidsmarktbarometer](#)

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/12/13/rapporten-bij-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2021/arbeidsmarktbarometer-po-vo-mbo-2020-2021.pdf>

1.4 Onderzoek naar actuele tekorten

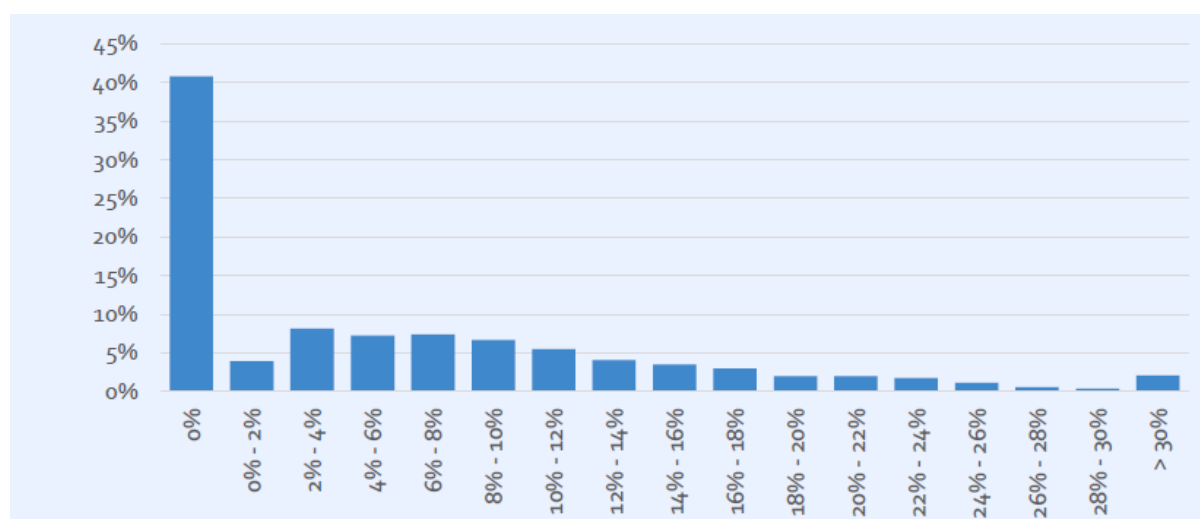
Het aantal vacatures dat in 1.3 beschreven is, geeft geen volledig beeld van eventuele tekorten. Aan de ene kant is er pas sprake van een tekort als een vacature langdurig niet vervuld kan worden. Aan de andere kant wordt er niet altijd een vacature geplaatst, terwijl er mogelijk wel sprake is van een vraag naar (extra) personeel. Het tekort wordt dan intern ingevuld door bijvoorbeeld iemand die niet (volledig) bevoegd is of extern door bijvoorbeeld een uitzendkracht of zzp'er.

In het najaar van 2021 is er voor het eerst een landelijke meting gedaan naar de actuele tekorten in het primair onderwijs¹⁵. De methode voor deze meting borduurt voort op eerder metingen in de G5. Alle scholen in Nederland zijn uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Buiten de G5 heeft 55% van de scholen de vragenlijst ingevuld. Uit de meting blijkt dat er op landelijk niveau sprake is van een tekort van 9,1%. Wordt de G5 buiten beschouwing gelaten dan ligt het tekort op 8,0%. In figuur 6 is dit tekort verder uitgesplitst naar schooltype en naar regulier en vervangingstekort.

schooltype	regulier			vervanging			totaal		
	buiten	binnen	landelijk	buiten	binnen	landelijk	buiten	binnen	landelijk
basisonderwijs	4,5%	10,0%	5,5%	3,0%	3,9%	3,1%	7,5%	14,0%	8,6%
speciaal basisonderwijs	6,9%	12,3%	8,9%	4,5%	4,3%	4,4%	11,4%	16,6%	13,3%
(voort.) spec. onderwijs	7,1%	11,8%	7,8%	2,8%	4,6%	3,4%	9,9%	16,4%	11,2%
totaal	5,0%	10,3%	5,9%	3,0%	4,0%	3,2%	8,0%	14,3%	9,1%

Figuur 6: tekortpercentage leraren landelijk, binnen en buiten de G5, onderscheiden naar schooltype en reguliere en vervangingstekorten. Bron: [CentERdata – Personeelstekorten Primair Onderwijs](#)

Het personeelstekort is niet gelijk verdeeld over de scholen. Figuur 7 laat zien dat ruim 40% van de scholen aangeeft geen last te hebben van een tekort. Aan de andere kant van het spectrum geeft 2% van de scholen aan te kampen met een tekort van meer dan 30%.



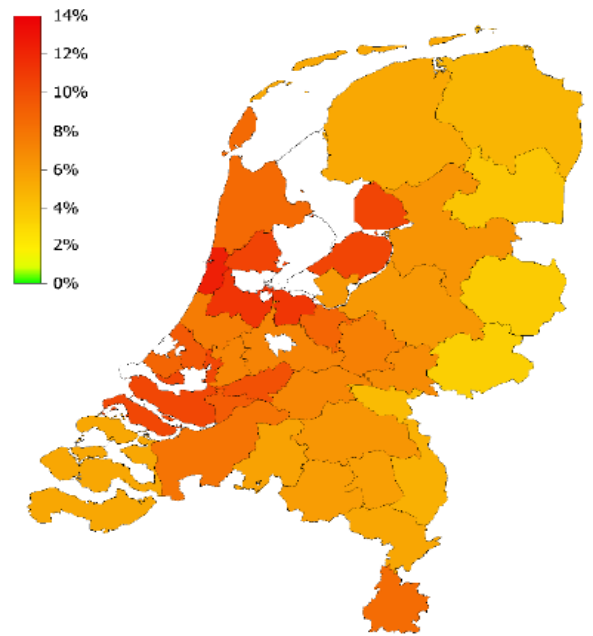
Figuur 7: Verdeling van tekort over scholen. Bron: [CentERdata – Personeelstekorten Primair Onderwijs](#)

Verder blijkt uit de meting dat scholen voor 34% van het tekort vacatures hebben uitstaan en dat 66% van het tekort 'verborgen' is en op een andere manier wordt opgelost, bijvoorbeeld door onbevoegden of uitzendkrachten in te zetten.

¹⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/12/13/rapporten-bij-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2021/personeelstekorten-primair-onderwijs-1-10-2021.pdf>

Het rapport bevat geen specifieke informatie over de regio Alphen aan den Rijn. Er is wel een regionale verdeling van het lerarentekort opgenomen, waaruit blijkt dat het tekort in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland (iets) lager is dan in omliggende arbeidsmarktregio's (zie figuur 8). Indien het landelijk gemiddeld van 8% tekort ook voor de regio Alphen aan den Rijn geldt, betekent dit dat er sprake is van een tekort van ca. 72 fte, waarvan ca. 47 fte verborgen.

Dit tekort is fors hoger dan de officiële ramingen van december 2020. Het is dan ook de vraag of de huidige inspanningen voldoende zijn om dit tekort in voldoende mate het hoofd te kunnen bieden.



Figuur 8: regionale verdeling van het lerarentekort. Bron: [CentERdata – Personeelstekorten Primair Onderwijs](#)

2. Huidige maatregelen

Om het lerarentekort terug te dringen of om te gaan met een bestaand tekort zijn diverse maatregelen mogelijk. Maatregelen zijn in te delen in een viertal categorieën: verhogen instroom van leraren, het behouden van huidige leraren, het verhogen van het aantal dagen of uren dat een leraar werkt en het verminderen van de vraag naar leraren (zie figuur 9).

1	Verhogen instroom leraren	Verhogen instroom uit reguliere opleidingen	Verhogen instroom uit zij-instroom en opstroom opleidingen	Aantrekken van leerkrachten uit andere regio's	Positioneren als aantrekkelijke regio		A L T E R N A T I E V E N ?
2	Behoud huidige leraren	Begeleiding startende leraren	Meer vaste aanstellingen	Ontwikkelmogelijkheden bieden	Externe omstandigheden verbeteren (parkeren, huisvesting)	Deeltijd blijven inzetten van leraren die pensioneren	
3	Verhogen werkdagen per leraar	Verhogen part-time factor	Verlagen van verzuim				
4	Verminderen vraag naar leraren	Verminderen aantal kleine scholen en klassen	Vervangen van leraren door andere personeel				

Figuur 9: maatregelen om het lerarentekort tegen te gaan

Voor elk van deze vier categorieën wordt hieronder beschreven wat er momenteel reeds gebeurt in de regio Alphen aan den Rijn en, indien mogelijk, hoe dit zich verhoudt tot landelijke ontwikkelingen.

2.1 Verhogen instroom leraren

Verhogen instroom uit reguliere opleidingen

Een PABO opleiding duurt 4 (voltijd) of 2 jaar (deeltijd). De 'hofleveranciers' in de regio Alphen aan den Rijn zijn de pabo van de Hogeschool Leiden en de Marnix Academie in Utrecht. De uitstroom van de hogescholen is redelijk goed te voorspellen (tabel 1). Wel is het belangrijk om er rekening mee te houden dat niet alle gediplomeerden in de regio Alphen aan den Rijn zullen gaan werken en dat ze ook niet allemaal fulltime gaan werken. Het werkelijke aantal fte's dat uit reguliere opleidingen zal komen is daarom waarschijnlijk lager.

Het 'studiesucces na 5 jaar' van de pabo van de Hogeschool Leiden (voltijd, deeltijd, duaal) lag de laatste jaren op gemiddeld 61,8% en bij de Marnix Academie op 62,5%¹⁶. Dit is aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde (55,5%). In tabel 1 is het aantal instromers en het verwacht aantal gediplomeerden na 5 jaar opgenomen.

De instroom vanuit de reguliere opleidingen is lastig te beïnvloeden. Het verhogen van de instroom hangt nauw samen met landelijke trends rondom de populariteit en aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht. Hiervoor zijn acties voor de lange termijn noodzakelijk, die sterk afhankelijk

¹⁶ Dit is het gemiddelde van de laatste drie cohorten waarvan het studiesucces na 5 jaar bekend is (instroomjaar 2013, 2014 en 2015). Bron: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

zijn van landelijk beleid. Op korte termijn zijn weinig aanvullende en extra maatregelen voorhanden om het aantal nieuwe leerkrachten afkomstig van de opleidingen te vergroten.

Instroomjaar	Uitstroomjaar	Aantal instromers pabo HS Leiden	Verwacht aantal gediplomeerden na 5 jaar HS Leiden	Aantal instromers Marnix Academie	Verwacht aantal gediplomeerden na 5 jaar Marnix Academie
2016	2021	273	169	374	234
2017	2022	252	156	299	187
2018	2023	321	198	360	225
2019	2024	337	208	363	227
2020	2025	401	248	418	261
2021 ¹⁷	2026	320	198	360	225

Tabel 1: aantal instromers en verwacht aantal gediplomeerden pabo HS Leiden en de Marnix Academie.

Verhogen instroom uit zij-instroom en opstroomopleidingen

In de regio Alphen aan den Rijn is de afgelopen jaren stevig ingezet op het aantrekken van zij-instromers, waarbij (een deel van) de extra kosten worden betaald vanuit de Regionale aanpak personeelstekort.

Aantrekken van leerkrachten uit andere regio's

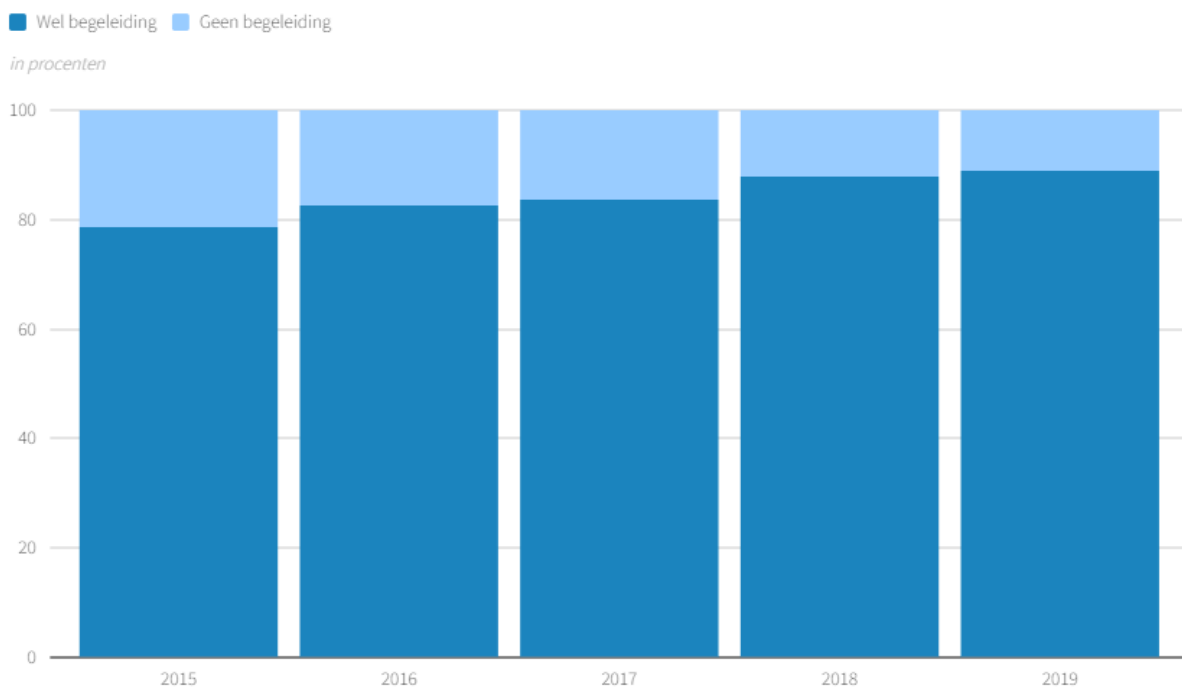
Ook in omliggende regio's is het lerarentekort aanwezig. Het actief werven van leerkrachten in omliggende regio's gaat waarschijnlijk weinig opleveren. Voorbeelden uit andere regio's uit het verleden laten bovendien zien dat dit hoofdzakelijk kwaad bloed zet bij andere scholen en gemeenten.

¹⁷ Schatting o.b.v. signalen dat de instroom in 2021 op een vergelijkbaar niveau als 2018 zit

2.2 Behoud huidige leraren

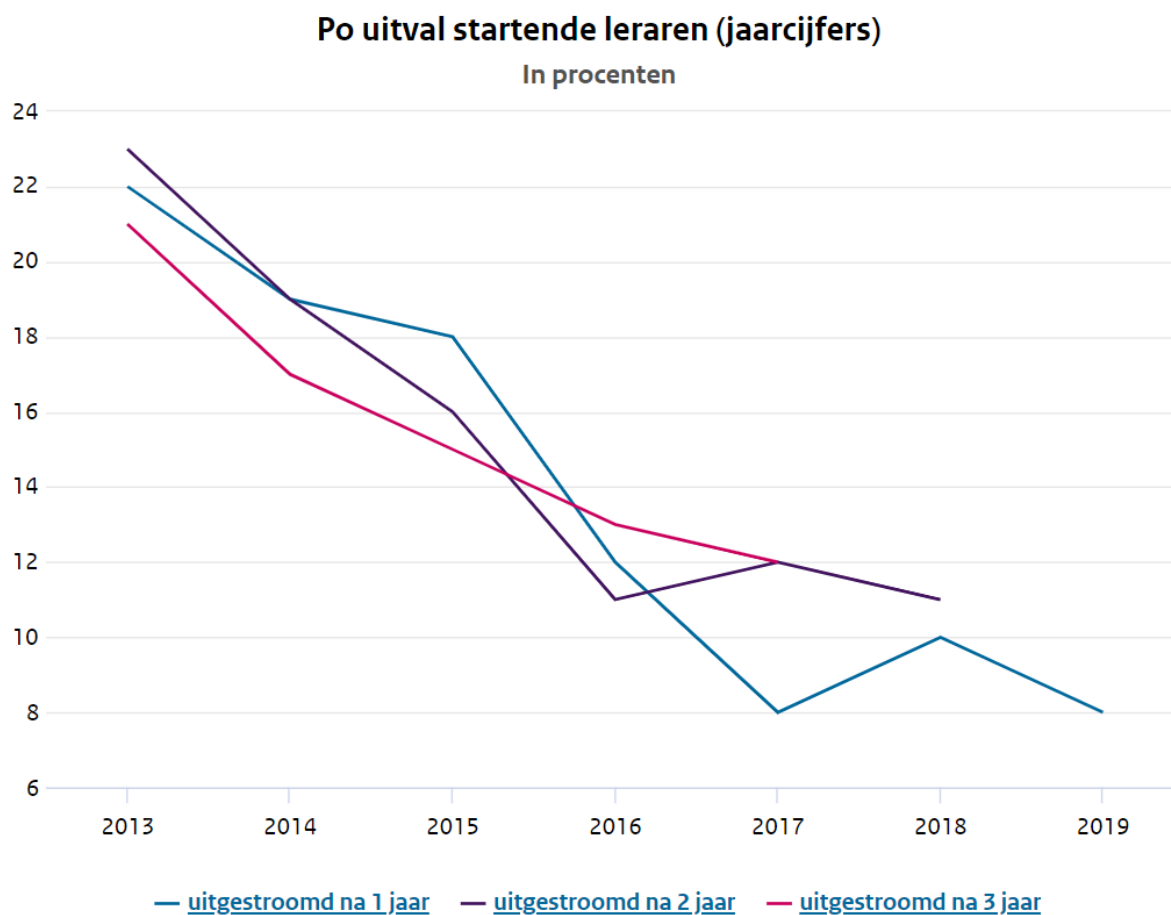
Begeleiding startende leraren

Om (startende) leraren te behouden voor het beroep is kwalitatief goede begeleiding van groot belang. Figuur 10 laat zien dat er landelijk sprake is van een duidelijk stijgende lijn als het gaat over de begeleiding van starters in het primair onderwijs: 89 procent van de startende leraren (cohort 2019) ontving een of andere vorm van begeleiding ten opzichte van 78,6 procent in 2015 (in 2012 t/m 2014 lag dit percentage zelfs rond de 72 procent).



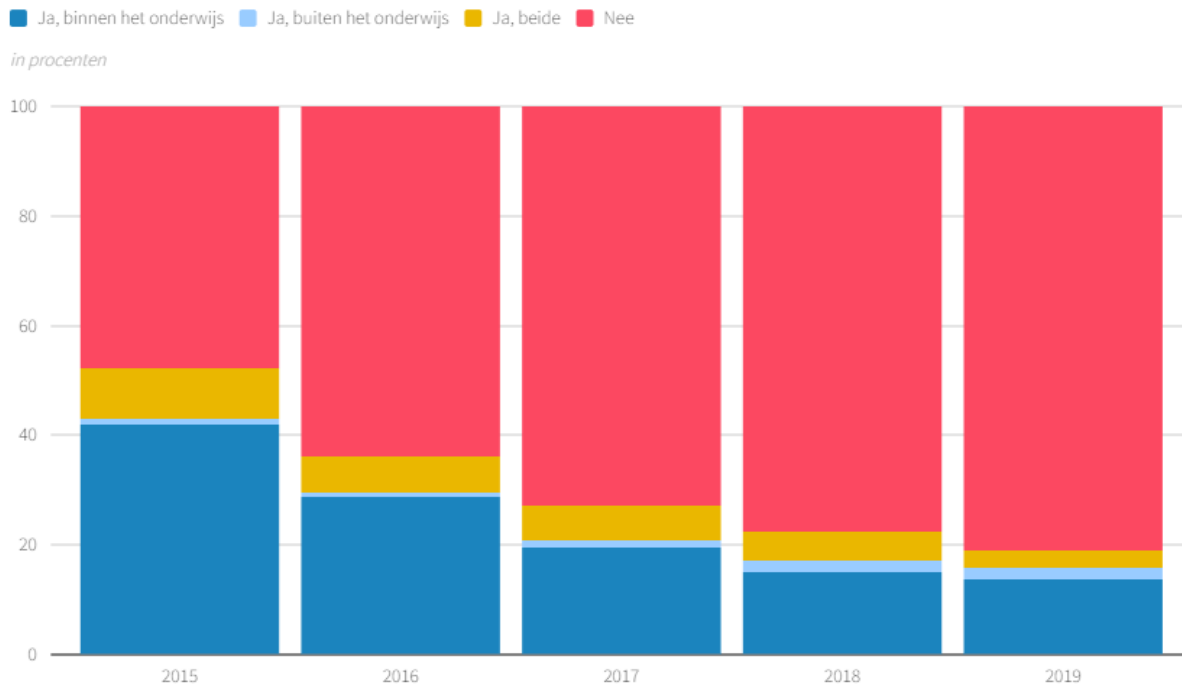
Figuur 10: begeleiding van startende leraren. Bron: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>

Naast de stijgende lijn in begeleiding, is in figuur 11 een dalende lijn zichtbaar bij de uitval van starters. Van de leraren die in 2019 in het po zijn gestart, had 8 procent een jaar later de sector weer verlaten. Vijf jaar eerder was dat nog 19 procent. De uitval in de eerste jaren dat afgestudeerden werkzaam zijn als leraar, is bij recent afgestudeerden lager dan bij oudere afstudeercohorten. Dit betekent dat het onderwijs er beter in slaagt starters voor het onderwijs te behouden.



Figuur 11: po uitval startende leraren (in jaarcijfers). Bron: www.ocwincijfers.nl

Dat het onderwijs er beter in slaagt starters voor het onderwijs te behouden blijkt niet alleen uit de uitstroomcijfers, maar ook uit het aandeel startende leraren dat op zoek is naar een andere baan. Figuur 12 laat zien dat het aandeel startende leraren dat aangeeft niet op zoek te zijn naar een andere baan is gestegen van 48 procent in 2015 naar 81 procent in 2019. De sterke daling van deze verloopintentie wordt, naast de betere begeleiding, verklaard door de toename van het aandeel starters met een vast contract. Het aandeel afgestudeerden met een vast contract is in vijf jaar tijd gestegen van 4 naar ruim 31 procent. Daarnaast hebben zij vaker uitzicht op een vast contract, dit aandeel is gestegen van 29 naar zo'n 60 procent.



Figuur 12: Aandeel startende leraren dat op zoek is naar een (andere) baan (cohort 2015-2019). Bron <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>

Nu het lerarentekort in steeds meer regio's voelbaar wordt, hebben ook leerkrachten in de regio Alphen aan den Rijn steeds meer mogelijkheden om uit te stromen.

Het i.s.m. de gemeente uitdenken van regelingen specifiek voor leerkrachten (bijvoorbeeld rondom parkeren, reiskosten en woningen) kan ervoor zorgen dat een groter deel van de leerkrachten behouden blijft. Daarnaast kunnen leerkrachten met pensioengerechtigde leeftijd behouden blijven voor het vak door hen parttime in te blijven zetten.

2.3 Verhogen werkdagen per leraar

Verhogen parttime factor

Door het verhogen van het aantal werkuren per leerkracht wordt het aantal beschikbare lessen groter. Volgens onderzoek van de PO-raad staat ca. 15% van de leerkrachten ervoor open om meer uren te werken. Als dit ook voor de regio Alphen aan den Rijn geldt en deze groep gaat 4 uur extra werken kan dit theoretisch een kleine 20 fte opleveren. Echter, een pilot van organisatie Het Potentieel Pakken¹⁸ in een nabijgelegen regio laat zien dat het veel tijd en energie kost om dit onderwerp op de agenda te krijgen en dat het resultaat op korte termijn beperkt is.

Daarnaast is het verzoek aan huidige leerkrachten om extra uren bij te springen een van de eerste oplossingen die door scholen wordt gebruikt wanneer zij een tekort hebben. Ook is tijdens de coronacrisis veel gevraagd van leerkrachten. Het is dus onwaarschijnlijk dat het verhogen van de parttime factor nog significant kan bijdragen aan het verkleinen van het tekort.

Verlagen van verzuim

¹⁸ <https://www.hetpotentieelpakken.nl/initiatieven/contractuitbreiding-in-het-onderwijs/>

Het verzuim in de regio Alphen aan den Rijn is de laatste jaren gestegen van 5,7% in 2018 naar 5,9% in 2020¹⁹. Hiermee zit de regio rond het landelijk gemiddelde van 5,8% (po en sbao/wec samen).

2.4 Verminderen vraag naar leraren

Verminderen van aantal kleine scholen en klassen

Van besturen mag, zeker in de context van het lerarentekort, worden verwacht dat ze extra kritisch kijken naar de duurzame levensvatbaarheid van kleine scholen. Met elkaar moeten we ervoor zorgen dat we alle energie steken in sterke scholen met een gezonde omvang.

Het terugbrengen van het aantal scholen en besturen is een ontwikkeling die al geruime tijd gaande is. Landelijk nam tussen 2010 en 2020 het aantal basisscholen met bijna 10 procent af, van ongeveer 6.850 in 2010 naar zo'n 6.130 in 2020. Deze afname verloopt gestaag: jaarlijks neemt het aantal scholen tussen de 0,5 en bijna 2% af. In het speciaal basisonderwijs is het aantal scholen de afgelopen tien jaar met 14% afgenomen; van 308 scholen in 2010 naar 265 in 2020. En in het in het (voortgezet) speciaal onderwijs van 324 naar 264, een daling van bijna 19%²⁰.

De basisscholen in de regio Alphen aan den Rijn hebben een hogere leerling-leraar ratio dan het landelijk gemiddelde²¹ (zie tabel 2).

Leerling-leraar ratio	Bao	Sbao	Wec
Landelijk	18,2	9,4	7,2
Regio Alphen aan den Rijn	18,3	10,4	8,3

Tabel 2: leerling-leraar ratio

Het samenvoegen van klassen, of zelfs scholen, is niet eenvoudig te realiseren en met bovenstaande cijfers kan men zich afvragen of een verdere efficiencyslag überhaupt mogelijk dan wel wenselijk is. Echter, bovenstaande cijfers geven een gemiddelde weer voor de gehele regio. Het kan uiteraard voorkomen dat (vestigingen van) besturen sterk van het gemiddelde afwijken waardoor het mogelijk interessant is om te verkennen of het samenvoegen van scholen een optie is.

2.5 Vervangen leraren door ander personeel

Omdat structurele tekorten steeds meer aan de orde van de dag zijn, worden er steeds vaker verschillende maatregelen ingezet als 'oplossing'. Deze maatregelen variëren in impact op onderwijskwaliteit, belasting voor het team, en het schuren tegen wet- en regelgeving.

De meest ingezette maatregelen zijn:

¹⁹ Bron: DUO Verzuimkengetallen https://duo.nl/open_ onderwijsdata/publicaties/verzuim-personeel-po-vo/verzuim-personeel.jsp

²⁰ Bron: Onderwijsatlas PO 2021 <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2021/11/Onderwijsatlas-primair-onderwijs-20212.pdf>

²¹ Bron: DUO Leerling-leraarratio's po per instelling https://duo.nl/open_ onderwijsdata/databestanden/po/onderwijspersoneel/po-personeel3.jsp

Langdurige vervanging	Toelichting
Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden, zoals zij-instromers, 3 ^e en 4 ^e jaars pabostudenten en studenten van de deeltijdpabo
Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten
Verminderen ambulante tijd	Dit betreft IB'ers en directeuren die zelf voor de klas staan
Verminderen aanvullende onderwijsvormen	Vakdocenten die de verantwoordelijkheid voor een groep krijgen, afschaffen van plusklassen, etc.

Bij tijdelijke problemen komen hier dan nog andere ad hoc 'oplossingen' bij, zoals het naar huis sturen van groepen en het verdelen van groepen en de inzet van (groot)ouders. Dit zijn maatregelen met impact op de kwaliteit van het onderwijs, en voldoen met regelmaat niet aan wet- en regelgeving omtrent bevoegdheid of onderwijstijd.

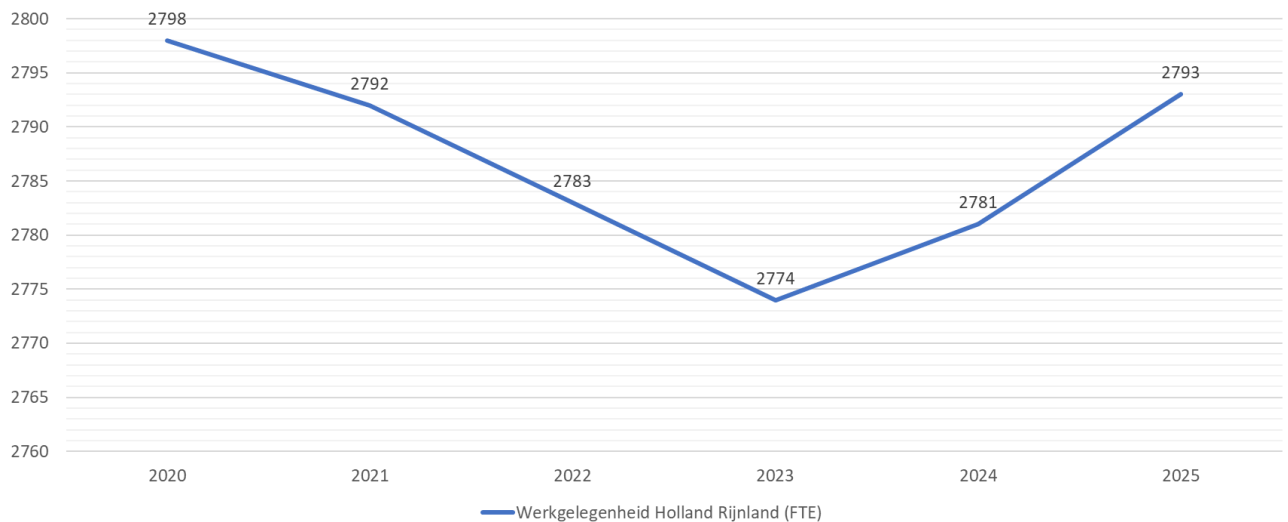
De handreiking van het ministerie heeft de maatregelen verhelderd die binnen wet- en regelgeving uitgevoerd kunnen worden²². Met name de interpretatie van het begrip bevoegdheid heeft hierin duidelijkheid geschapen. In noodsituaties handelen scholen echter naar hun mogelijkheden, liefst in lijn met wetgeving.

²² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/11/08/handreiking-lerarentekort-primair-onderwijs-po>

Bijlage I: Ontwikkeling werkgelegenheid, vervangingsvraag en instroom

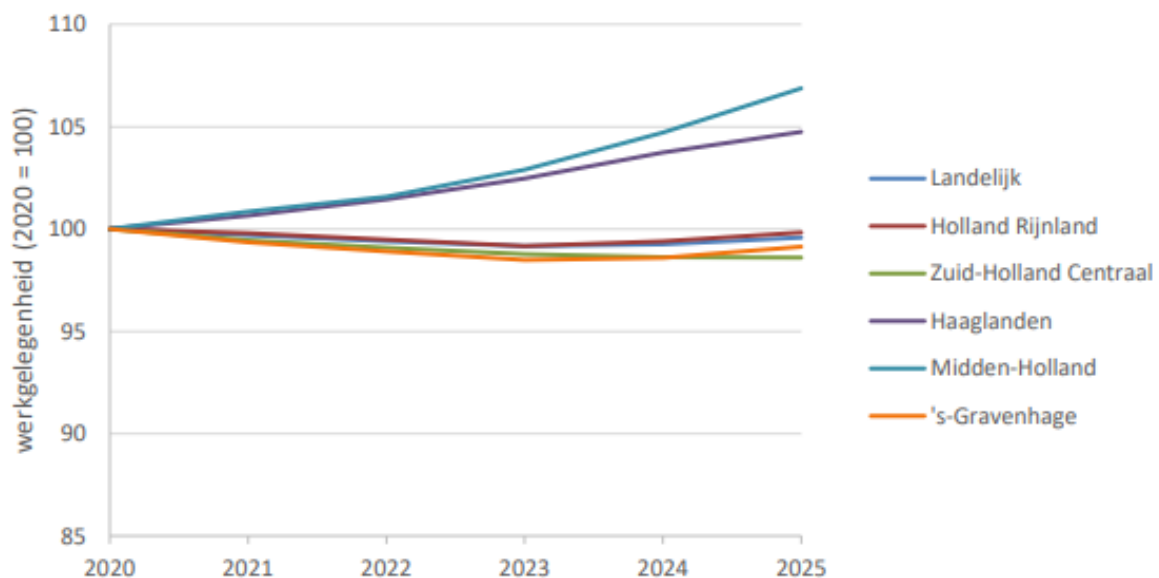
Werkgelegenheid

Eén van de factoren die van invloed is op de ontwikkeling van (mogelijke) tekorten is de werkgelegenheid in de regio. De werkgelegenheid wordt voor een belangrijk deel bepaald door het aantal leerlingen in de regio. Het model dat gebruikt wordt voor de ramingen kijkt naar de leerlingprognoses per brin van DUO, de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per brin en een (beperkte) vaste voet per school. De ontwikkeling van de werkgelegenheid van leraren po in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland is weergegeven in figuur 13.



Figuur 13: ontwikkeling werkgelegenheid in FTE in arbeidsmarktregio Holland Rijnland

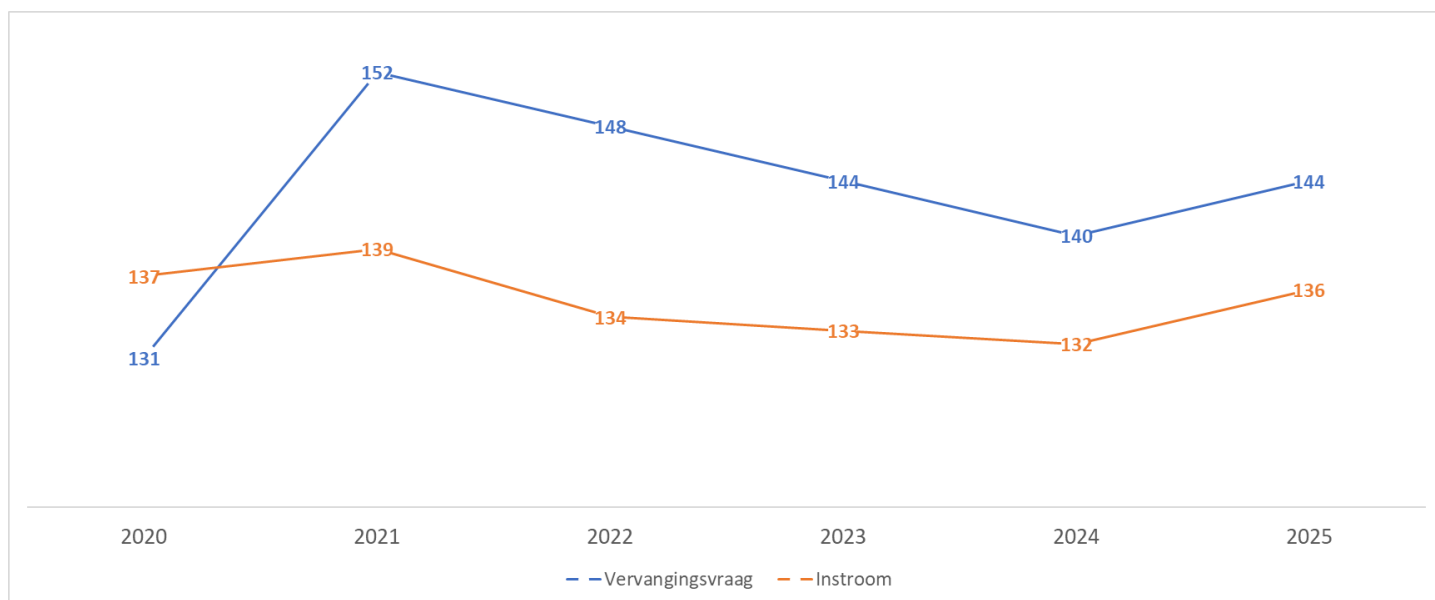
In figuur 14 is de ontwikkeling in de werkgelegenheid in Holland Rijnland en omliggende regio's weergegeven, genormeerd op 2020. Figuur 15 laat zien dat de werkgelegenheid landelijk en in een groot deel van Zuid-Holland-Noord min of meer gelijk zal blijven, met uitzondering van de arbeidsmarktregio's Midden-Holland en Haaglanden.



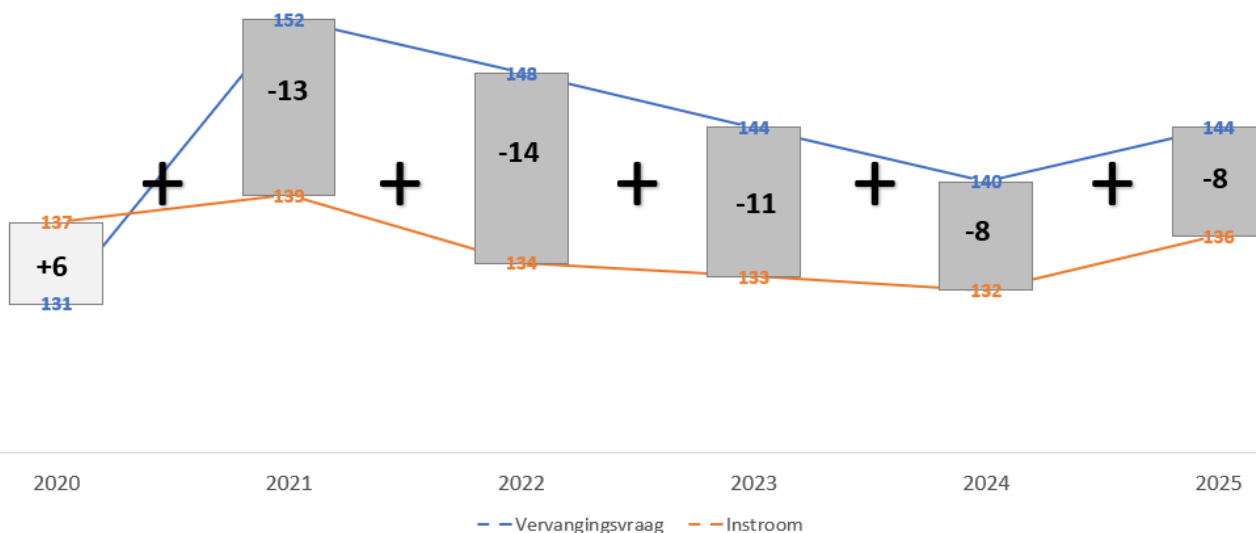
Figuur 14: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2020. Bron: CentERdata - De arbeidsmarkt voor leraren po 2020-2025 – regio Zuid-Holland-Noord

Vervangingsvraag en instroom

Behalve werkgelegenheid spelen ook de vervangingsvraag en de instroom een rol in het bepalen van mogelijke tekorten. De vervangingsvraag geeft een samenvatting van alle fte die gedurende een jaar niet meer vervuld worden in de regio. Dat kan gebeuren door uitstroom, maar ook doordat leraren minder gaan werken of een andere functie (zoals directeur) gaan bekleden. Personen die meer gaan werken of juist leraar zijn geworden zijn hier ook in meegenomen, net als gewijzigd gebruik van de seniorenregeling. Tegenover de vervangingsvraag staat de instroom. Het model van CentERdata onderscheidt drie soorten van instroom: instroom vanaf een lerarenopleiding po, vanuit de stille reserve of van zij-instroom. Figuur 15 laat de vervangingsvraag en de instroom zien voor de arbeidsmarktregio Holland Rijnland voor de periode tot en met 2025. In figuur 16 is het verschil tussen vervangingsvraag en instroom toegevoegd



Figuur 15: Vervangingsvraag en instroom in arbeidsmarktregio Holland Rijnland



Figuur 16: Vervangingsvraag en instroom in arbeidsmarktregio Holland Rijnland, inclusief verschil tussen vervangingsvraag en instroom