

Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2026



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding

2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po

4. Vraag naar onderwijsmedewerkers

5. Aanbod van onderwijsmedewerkers

6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid

8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

Bijlagen

1. Inleiding

De landelijke arbeidsmarkt in beeld

Leraren, onderwijsondersteuners en schoolleiders zetten zich dagelijks met grote betrokkenheid in voor goed onderwijs aan alle leerlingen. Dat doen zij met plezier: 90% van de werkenden in het primair onderwijs (po) is (zeer) tevreden met hun werk. Er zijn dan ook veel positieve ontwikkelingen zichtbaar in het po, zoals aanhoudende groei van de instroom in de pabo en het hoge aandeel startende leraren dat in het onderwijs blijft werken. Ook het aantal medewerkers dat na de AOW-leeftijd doorwerkt neemt toe, wat bijdraagt aan een bredere beroepsgroep. De tekorten nemen af en de arbeidsmarkt lijkt zich iets te ontspannen, maar voor de toekomst worden wel weer hogere tekorten verwacht. Dit legt druk op de sector: personeelstekorten hebben impact op zowel de kwaliteit van het onderwijs als de aantrekkelijkheid van het werk. Hoewel de ervaren werkdruk in het po iets is afgenomen, voelt een groot deel van de medewerkers nog steeds mentale belasting. Investeren in duurzame inzetbaarheid, gezonde werkomstandigheden, professionele ontwikkeling en het borgen van onderwijskwaliteit, blijft daarom belangrijk.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



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

Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po inzichtelijk te maken, stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. De analyse brengt relevante ontwikkelingen in kaart en ondersteunt scholen, schoolorganisaties en andere betrokkenen bij het voeren van het gesprek over arbeidsmarkt vraagstukken in de sector. De resultaten zijn bruikbaar als input voor beleidsvorming, het ontwikkelen van activiteiten en regionale samenwerking.

De Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2026 wordt je aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het po. Een samenwerkingsverband van de werkgeversorganisatie PO-Raad,

en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolorganisaties in de sector bij arbeidsmarkt vraagstukken en vraagstukken op het gebied van professionele werkomgeving.

1.1 Wat kan je verwachten in deze arbeidsmarktanalyse?

Deze arbeidsmarktanalyse biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po. We brengen actuele thema's in beeld, analyseren ontwikkelingen over meerdere jaren en laten zien welke verschillen zichtbaar zijn tussen regio's, onderwijssoorten en functiegroepen. Daarnaast besteden we aandacht aan onderwerpen als personeelstekorten, mobiliteit, verzuim, werkbeleving en duurzame inzetbaarheid.

Deze analyse ondersteunt het veld door openbare data uit verschillende bronnen op één plek samen te brengen. We delen niet alleen de cijfers, maar koppelen deze informatie ook aan relevante onderzoeken, beleidsontwikkelingen en praktische hulpmiddelen. Zo ontstaat een duidelijker beeld van de arbeidsmarkt én wat je ermee kunt in de praktijk. Elk hoofdstuk sluiten we af met de paragraaf 'Wat betekent dit voor jouw beleid?'. Hierin vertalen we de inzichten naar praktische handvatten voor schooldirecteuren, HR-adviseurs en bestuurders, zodat zij beter kunnen inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



1.2 Methode: verzameling van openbare en opgevraagde data

De gegevens in de Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2026 zijn afkomstig uit openbare databronnen, met name:

- Etalagebestanden van DUO
- OCW in Cijfers
- Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt, van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren, van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- De Kennisbank van de Vereniging Hogescholen
- Mirrorpedia van Centerdata
- Werkonderzoek van ICTU/CBS
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS
- StatLine databank van het CBS

Ook zijn er bij het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) gegevens opgevraagd over WW-uitkeringen, uitstroom en het langer doorwerken door oudere medewerkers. Bij veel van deze databronnen heeft het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende analyses uitgevoerd. Er is bijvoorbeeld berekend wat de ontwikkelingen zijn over een langere periode. Daarnaast zijn de gegevens verrijkt met informatie uit eerder gepubliceerde onderzoeksrapporten en beleidsdocumenten. Ook is gebruikgemaakt van relevante publicaties uit het vo, mbo en andere sectoren buiten het onderwijs, zodat de bevindingen in een bredere context geplaatst konden worden.



1.3 Leeswijzer

De Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2026 bestaat uit twee delen. Hoofdstuk 3 biedt een breder perspectief op de arbeidsmarkt: we gaan in op actuele thema's die het po raken, zoals maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen. Hoofdstuk 4 tot en met 8 richten zich specifiek op de arbeidsmarkt in het po. Hierin staan de ontwikkelingen binnen de sector centraal, zoals vraag en aanbod van werkenden in het po, verzuim, werkbeleving en duurzame inzetbaarheid.

Geen tijd om alle hoofdstukken volledig te lezen?

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



1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context

Ontwikkelingen met effect op werken in het po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers

Ontwikkelingen in de personeelsbehoefte: omvang, samenstelling en tekorten



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers

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



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

Ontwikkelingen in ziekteverzuim en sociale zekerheid



7. HRM-beleid

Strategisch HRM-beleid: werkbeleving, professionalisering en duurzame inzetbaarheid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

Prognoses voor vraag en aanbod van leraren in het po



Bijlagen



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



1.4 Verder lezen?

De Arbeidsmarktanalyse is een van de manieren waarop het Arbeidsmarktplatform PO laat zien hoe het gaat op de arbeidsmarkt in het po en welke ontwikkelingen er worden verwacht. Hiermee krijg je beter inzicht in bijvoorbeeld personeelstekorten, de instroom van nieuwe medewerkers en regionale verschillen. In de tabel hieronder zie je welke informatiebronnen we nog meer aanbieden om deze gegevens over de arbeidsmarkt voor jou toegankelijk en bruikbaar te maken.

Wat? 	Welke informatie? 	Waar? 
Arbeidsmarktanalyse	Landelijk overzicht van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de arbeidsmarkt in het po	
Regionale arbeidsmarktanalyses	Overzicht van kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/regionale-arbeidsmarkt-ontwikkelingen/
Landelijke aanpak personeelstekort	Overzicht van de meest recente inzichten bij de hoofdlijnen van de landelijke aanpak personeelstekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeelstekort/
Feiten en cijfers lerarentekort	De meest recente feiten en cijfers rondom het lerarentekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeelstekort/feiten-en-cijfers/
Onderwijsatlas	Grafisch overzicht van regionale en landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2025/11/Onderwijs-atlas-primair-onderwijs-2025.pdf
Scenariomodel PO	Actuele leerlingenprognoses, met de mogelijkheid om per regio of school de consequenties voor de benodigde formatie te berekenen	https://www.scenariomodelpo.nl/
Overige vragen	Heb je een vraag over de arbeidsmarkt van het po? Of heb je behoefte aan maatwerk? Wij helpen je graag.	info@arbeidsmarktplatformpo.nl

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



2. Samenvatting

Hoe staat de arbeidsmarkt in het primair onderwijs (po) er in 2026 voor? Zijn de personeelstekorten groter of kleiner geworden? Hoe zijn de tekorten regionaal verspreid? Neemt het aantal pabostudenten toe of af? Hoe is de verhouding tussen schoolleiders, leraren en onderwijsondersteuners? Onder welke functies is het ziekteverzuim het hoogst? En hoe tevreden zijn onderwijsprofessionals met hun werk? De antwoorden op deze en andere vragen zijn te vinden in deze Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2026, samengesteld door het Arbeidsmarktplatform PO. Het Arbeidsmarktplatform PO is het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het po. De werkgeversorganisatie (de PO-Raad) en de werknemersorganisaties (AOB, AVS, CNV Onderwijs en FvOv) werken hierin samen aan een evenwichtige arbeidsmarkt voor iedereen in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



De arbeidsmarkt in het po in 2026: kansen en knelpunten in één oogopslag

Deze publicatie brengt de belangrijkste kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt in het po in beeld. We vatten de ontwikkelingen samen aan de hand van de vijf A's van arbeid: arbeidsmarkt, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden (tabel 2.1). Samen geven deze vijf thema's inzicht in de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het po. In deze samenvatting worden de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden gezamenlijk besproken.



Tabel 2.1

De vijf A's van arbeid

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Arbeidsmarkt

Onderwerp

Ontwikkeling

Personeelstekorten en vacatures

- Personeelstekorten in het po zijn een landelijk probleem, maar het grootst in de vijf grootste steden.
- De landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders zijn afgenomen.
- Het relatieve tekort aan leraren is ongeveer even groot als het relatieve tekort aan schoolleiders.
- Het personeelstekort in het speciaal basisonderwijs (sbo) ligt hoger dan in het basisonderwijs (bo) en het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so), met name door het tekort aan schoolleiders.
- In het bo zijn er vooral vacatures voor leraren, terwijl het sbo en (v)so meer vacatures heeft voor onderwijsondersteunend personeel (oop).
- Naar verwachting nemen de landelijke personeelstekorten in het po de komende jaren verder af, om na 2029 weer toe te nemen.

Werkgelegenheid

- Er werken 190.010 personen (134.580 fte) op 6.506 scholen.
- Het grootste deel is werkzaam als leraar (89.900 fte).
- Het aantal werkenden steeg tussen 2021 en 2022, maar sindsdien daalt dit aantal jaarlijks.
- Het aantal onderwijsondersteunend personeel (oop'ers), leraren in opleiding (lio's) en schoolleiders is de afgelopen vijf jaar gestegen, terwijl het aantal leraren is gedaald.

Demografische samenstelling personeel

- Het aandeel 25-minners en 65-plussers is toegenomen.
- Leraren en oop'ers zijn gemiddeld jonger dan directieleden.
- In alle functies daalt het aandeel 55-plussers, terwijl het aandeel 65-plussers stijgt.
- Het aantal leraren dat na de AOW-leeftijd doorwerkt is flink gestegen.
- De man-vrouwverhouding is stabiel. Wel is het aandeel vrouwelijke directieleden sinds 2016 flink gestegen.

Opleidingen en afgestudeerden

- Naast een groeiende instroom van pabostudenten neemt ook het aantal studenten aan overige po-gerelateerde opleidingen toe, zoals de mbo-opleiding onderwijsassistent of de Associate degrees Pedagogisch Educatief Professionnel (Ad PEP) of Didactisch Educatief Professionnel (Ad DEP).
- Het aantal paboafgestudeerden is gestegen. Steeds meer studenten ronden een deeltijd- of duale opleiding af.
- Het aantal mannelijke paboafgestudeerden steeg tussen 2015 en 2024 met 64%.
- In 2025 was 23% van de instromende pabostudenten een man.
- Het aantal zij-instromers in het beroep leraar is gestegen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Startende leraren

- Het aandeel startende leraren met een (grote) aanstelling en een vast contract stabiliseert. Sinds cohort 2022 is sprake van een lichte afname.
- Van alle afgestudeerden uit cohort 2019 werkte 84% vijf jaar na afstuderen in het onderwijs.

WW-uitkeringen

- In 2025 was de instroom in de WW voor het tweede jaar op rij hoger dan de uitstroom.
- Het grootste deel van de WW-uitkeringen gaat naar 55-plussers, maar hun aandeel neemt af.
- Ongeveer de helft van de WW-uitkeringen duurt korter dan zes maanden.
- Het aandeel 35-minners onder de WW-ontvangers neemt toe.

Tekort aan onderwijsmedewerkers

In het po werken 190.010 medewerkers (134.580 fte), verspreid over circa 6.506 scholen in Nederland. Het tekort aan leraren en schoolleiders is het afgelopen jaar afgenomen, maar het aantal openstaande vacatures blijft hoog. Tekorten leiden niet altijd tot een vacature. Scholen nemen soms andere maatregelen, zoals het opsplitsen en samenvoegen van klassen of het inzetten van nog onbevoegden. Wanneer deze 'verborgen tekorten' worden meegerekend, bedroeg het lerarentekort in 2025 5.760 fte. Dit komt neer op 6,3% van de totale werkgelegenheid (tegenover 8,1% in 2024). Het tekort is daarmee sinds 2023 met 41% afgenomen, van 9.760 naar 5.760 fte. Het lerarentekort is redelijk gelijk verdeeld over het bo, sbo en (v)so. Het lerarentekort is een landelijk vraagstuk, maar er zijn wel regionale verschillen: de tekorten zijn relatief het grootst in de vijf grootste gemeenten. Het tekort aan schoolleiders bedroeg in 2025 461 fte, oftewel 6,2% van de werkgelegenheid (tegenover 9,8% in 2024). Het tekort is daarmee sinds 2023 met 64% afgenomen, van 1.275 naar 461 fte.

Het lerarentekort is het resultaat van meerdere samenhangende factoren. Een belangrijke oorzaak is de

uitstroom van leraren, bijvoorbeeld vanwege pensionering. Tegelijkertijd blijft de instroom van nieuwe leraren, zoals paboafgestudeerden en zij-instromers, achter bij de groeiende vraag.

Aantal openstaande vacatures hoger dan tien jaar geleden

Het aantal openstaande vacatures in het po steeg van 600 in 2016 naar 2.300 in 2025. In 2023 was het aantal openstaande vacatures met 3.000 het hoogst. Uitgesplitst naar onderwijssoort had het bo in het schooljaar 2023/2024 de meeste vacatures. In het bo ging het vooral om vacatures voor leraren, terwijl in het sbo en (v)so meer vacatures openstonden voor onderwijsondersteunend personeel (oop).

Werkgelegenheid hoger dan in 2021, maar gedaald sinds 2022

In 2025 bedroeg de werkgelegenheid in het po 134.580 fte, tegenover 133.720 fte in 2021. Sinds de piek van 136.250 fte in 2022 is de werkgelegenheid afgenomen. In dezelfde periode daalde het aantal leerlingen en scholen in het bo en sbo, terwijl het aantal leerlingen en scholen in het so en vso toenam.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Het aantal fte onder oop'ers is de afgelopen jaren toegenomen. Ook het aantal lio's nam toe, terwijl het aantal fte leraren afnam. Er zijn daarbij grote regionale verschillen. In Noord-Groningen nam het aantal fte in vijf jaar tijd met 6,5% toe, terwijl het in Weert en Zuid- en Midden-Drenthe met respectievelijk 19% en 13% afnam.

Meer inschrijvingen en afgestudeerden aan de pabo

In de afgelopen tien jaar is het aantal inschrijvingen aan de pabo gestaag toegenomen, van 4.220 in 2016 naar 6.277 in 2024 (33%). Vooral het aantal studenten in deeltijd- en duale opleidingen groeide, al neemt het aantal studenten in duale opleidingen sinds 2022 weer af. Ook het aantal paboafgestudeerden nam toe: van 3.798 in 2015 naar 4.329 in 2024, oftewel een toename van 14%. Het aantal mannen dat een pabodiploma behaalde, steeg in dezelfde periode met 64%. Ook het aantal zij-instromers in beroep is toegenomen. Een groot deel van de toegekende zij-instroomsubsidies gaat naar de G5-steden, waar de tekorten het grootst zijn.

Meer startende leraren blijven werkzaam in het onderwijs

Startende leraren blijven de afgelopen jaren vaker en langer werkzaam in het onderwijs. Van de paboafgestudeerden uit cohort 2023 werkte 89% één jaar na afstuderen nog in het onderwijs. Ook op de langere termijn blijven meer starters behouden: van cohort 2019 werkte 84% vijf jaar na afstuderen nog in het onderwijs. Daarnaast krijgen starters steeds vaker en eerder een vast contract. Zo had 42% van de afgestudeerden uit cohort 2024 binnen een jaar na afstuderen een vast contract, tegenover 27% uit cohort 2020. Sinds cohort 2022 is echter sprake van een

lichte afname. Leraren die de afgelopen jaren in het po zijn gestart, zijn over het algemeen positief over hun werk. Slechts 1% zoekt uitsluitend naar werk buiten het onderwijs. Tegelijkertijd ervaart een groot deel van de starters een (zeer) hoge werkdruk.

De sector verjongt én vergrijst

Het personeelsbestand in het po is de afgelopen jaren veranderd. Zowel het aandeel jongere als oudere medewerkers nam toe. Het aandeel medewerkers jonger dan 25 jaar steeg van 3,7% in 2016 naar 7,2% in 2025, terwijl het aandeel 65-plussers toenam van 0,6% naar 2,3%. Tegelijkertijd daalde het aandeel 55- tot 65-jarigen van 27% naar 18%. Leraren en oop'ers zijn gemiddeld jonger dan schoolleiders.

Aandeel vrouwen blijft hoog

Het aandeel vrouwen in het po, uitgedrukt in fte, is de afgelopen vijf jaar stabiel gebleven rond 82%. Onder directieleden nam het aandeel vrouwen wel toe. In 2016 werd 50% van de fte van directieleden ingevuld door vrouwen, tegenover 62% in 2021 en 68% in 2025. Ook onder oop'ers steeg het aandeel vrouwen, van 77% in 2016 naar 80% in 2025. Sinds 2022 is dit aandeel ongeveer stabiel.

Instroom WW hoger dan uitstroom

In 2024 was de instroom in de WW binnen het po voor het eerst sinds jaren hoger dan de uitstroom. Ook in 2025 was dit het geval. Het aantal instromers steeg in 2025 naar 1.681 personen. Ook het totale aantal WW-uitkeringen nam toe, van 739 in december 2023 naar 994 eind 2025.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Een groot deel van de WW-uitkeringen was van korte duur: in 2025 werd 55% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden beëindigd. Daarnaast daalt het aandeel 55-plussers onder de nieuwe instromers, terwijl juist meer nieuwe WW-uitkeringen worden toegekend aan mensen jonger dan 35 jaar.



Arbeidsvoorwaarden

Onderwerp	Ontwikkeling
Type contract	- De meeste onderwijsmedewerkers hebben een vast contract. Na een jarenlange daling neemt sinds 2022 het aandeel met een vast contract weer toe. - Startende leraren krijgen bij indiensttreding steeds vaker direct een vast contract.
Aanstellingsomvang	- De gemiddelde aanstellingsomvang is voor alle functiegroepen de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. - Directieleden werken veruit het meest voltijd. Leraren en oop'ers hebben vaker een middelgrote of kleine deeltijdbaai.
Salaris	- De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is relatief stabiel. - Leraren in het bo zijn met name ingeschaald in schaal LB, terwijl leraren in het s(b)o vooral zijn ingeschaald in schaal LC. - Medewerkers zijn de afgelopen jaren tevredener geworden over de beloning. De tevredenheid verschilt per functiegroep: directieleden zijn het vaakst tevreden, oop'ers het minst vaak.
Pensioen	- De gemiddelde uitstroomeleeftijd van oudere medewerkers (62 tot 68 jaar) in het po stijgt. - Het aantal medewerkers dat doorwerkt na de AOW-leeftijd stijgt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Veel vaste contracten, ook onder starters

Het merendeel van de medewerkers in het po heeft een vast contract. Het aandeel medewerkers met een vast contract daalde van 91% in 2016 naar 85% in 2022 en steeg daarna weer naar 88% in 2025. Onder directieleden bleef het aandeel vaste contracten de afgelopen jaren relatief stabiel. Ook startende leraren krijgen steeds vaker direct een vast contract. Van de starters uit cohort 2020 kreeg 27% een vast dienstverband, tegenover 42% van cohort 2024. Het aandeel uitgaven aan personeel niet in loondienst (PNIL) binnen de totale personeelslasten steeg van 3,2% in 2014 naar 4,9% in 2024.

Deeltijdfactor stabiel, voor oop'ers licht gestegen

De gemiddelde deeltijdfactor in het po is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven en bedroeg in 2025 0,71 fte. Wel zijn er kleine verschillen tussen functiegroepen. Onder oop'ers nam het aandeel medewerkers met een voltijdbaan en een grote deeltijdbaan tussen 2021 en 2025 licht toe. De gemiddelde deeltijdfactor van oop'ers steeg in deze periode van 0,66 naar 0,67 fte. Directieleden hadden in 2025 met 0,89 fte gemiddeld de hoogste deeltijdfactor, gevolgd door leraren (0,72 fte).

Salarisschalen leraren afgelopen jaren relatief stabiel

In 2025 was 70% van de leraren in het po ingeschaald in salarisschaal LB. Daarnaast was 29,4% ingeschaald in schaal LC en een klein deel in schaal LD (0,4%) of een andere schaal (0,2%). De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is de afgelopen vijf jaar relatief stabiel gebleven. In het s(b)o was in 2025 het grootste deel van de leraren ingeschaald in schaal LC (85%). Ook dit aandeel is sinds 2021 weinig veranderd. Mede doordat de

salarisschalen van leraren in het po zijn gelijkgetrokken met de salarisschalen in het voortgezet onderwijs (vo), zijn de salarissen de afgelopen jaren sterk gestegen. De tevredenheid over de beloning verschilt per functiegroep. Directieleden zijn het vaakst tevreden, gevolgd door leraren en oop'ers.

Oudere medewerkers stromen later uit

Beleidsmaatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben invloed op het moment waarop medewerkers in het po met pensioen gaan. Oudere medewerkers in het po (62 tot en met 68 jaar) stromen gemiddeld later uit dan enkele jaren geleden. De gemiddelde uitstroomleeftijd voor deze groep steeg van 65,1 jaar in 2022 naar 65,5 jaar in 2025. Het is niet bekend of deze medewerkers na uitstroom met pensioen gaan of buiten het po gaan werken.

Ook het aantal personeelsleden dat na de AOW-leeftijd (momenteel 67 jaar) blijft werken, is toegenomen: van 1.677 in 2016 naar 4.077 in 2025, oftewel een toename van 143%. Deze ontwikkeling draagt bij aan het behoud van kennis en ervaring, maar stelt ook hogere eisen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Veel medewerkers in het po geven aan bereid te zijn langer door te werken als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, bijvoorbeeld minder uren of dagen per week werken, lichtere taken, betere ondersteuning op de werkvloer of financiële stimulansen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Arbeidsinhoud

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkbeleving	- Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden over hun baan, team en organisatie. - Medewerkers zijn het meest tevreden over de mate van zelfstandigheid en de samenwerking met collega's. - Meer dan de helft van de medewerkers voelt zicht betrokken en bevlogen.
Werkklimaat en sociale veiligheid	- Een groot deel van de medewerkers ervaart (psycho)sociale veiligheid. 16% van de medewerkers heeft in 2024 een conflict gehad met één of meer collega's, de leidinggevende of werkgever. - Ongeveer één op de vijf medewerkers ervaart ongewenst gedrag van ouders, leerlingen, collega's en leidinggevend.
Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid	- Driekwart van de medewerkers voelt zich gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. 72% van de medewerkers heeft in het afgelopen jaar individuele scholing gevolgd. - De meerderheid van de medewerkers is positief over hun baankansen.
Strategisch personeelsbeleid in de praktijk	Strategisch personeelsbeleid wordt positief beoordeeld door schoolbestuurders, schoolleiders en onderwijsmedewerkers.

Groot deel medewerkers tevreden over baan, team en organisatie

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden over hun baan, team en organisatie. In 2024 waren zij het vaakst tevreden over hun baan (90%), gevolgd door hun team (80%) en de organisatie waar zij werken (74%). Directieleden zijn over het algemeen het vaakst tevreden, terwijl leraren met name over de organisatie minder vaak tevreden zijn. Medewerkers zijn met name positief over de mate van zelfstandigheid (93%) en de samenwerking met collega's (91%). Over de hoeveelheid werk zijn zij minder vaak tevreden (46%).

Meerderheid medewerkers betrokken en bevlogen

Medewerkers in het po voelen zich over het algemeen betrokken en bevlogen. Zo voelt 81% zich gewaardeerd binnen de organisatie. Daarnaast voelt 61% zich emotioneel gehecht aan de organisatie, geeft 54% aan dat de organisatie veel voor hen betekent en voelt 52% zich deel van de organisatie. Directieleden scoren op de stellingen over betrokkenheid het hoogst, gevolgd door oop'ers en leraren. Ook is een meerderheid van de medewerkers bevlogen. Zo geeft 83% aan dat het werk hen inspireert en voelt 82% zich gelukkig als ze intensief aan het werk zijn.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Daarnaast is ongeveer driekwart trots op de organisatie en heeft zin om naar werk te gaan als ze wakker worden. Directieleden zijn ook meer bevlogen dan leraren en oop'ers.

Groot deel personeel ervaart (psycho)sociale veiligheid

Een groot deel van de medewerkers in het po durft zichzelf te zijn op het werk (91%). Een kleiner aandeel durft voor zichzelf op te komen (84%) of voelt zich veilig om directe collega's feedback te geven (74%). Directieleden zijn het meest positief. Tegelijkertijd heeft 16% van de medewerkers in de afgelopen twaalf maanden een conflict gehad met één of meer directe collega's en heeft 18% enige vorm van ongewenst gedrag ervaren van ouders of leerlingen, collega's of leidinggevenden.

Meerderheid medewerkers werkt aan professionele ontwikkeling

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat leraren, oop'ers en directieleden zich professioneel blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan. Van de medewerkers in het po geeft 76% aan te worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. Daarnaast volgde 72% in het afgelopen jaar een vorm van individuele scholing. Dit percentage ligt hoger voor directieleden (82%) dan voor leraren (75%) en oop'ers (58%). Medewerkers in het po volgden vaker individuele scholing dan medewerkers in het vo (69%), mbo (64%) en de overige publieke sectoren (70%).

Medewerkers zijn positief over baankansen

Een meerderheid van de medewerkers is positief over hun baankansen. Zo verwacht 58% gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever en circa 85% bij een andere werkgever. Ten opzichte van voorgaande jaren zijn medewerkers in de sector positiever geworden over dat ze gemakkelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen.

Deel medewerkers bezig met toekomstige inzetbaarheid en vakbekwaamheid

Een deel van de medewerkers in het po is bezig met de eigen toekomstige inzetbaarheid. Zo geeft 83% aan verantwoordelijkheid te nemen voor het behouden van hun waarde op de arbeidsmarkt. Op het gebied van vakbekwaamheid liggen de percentages hoger. Zo vindt 94% het leuk om hun vakkennis in te kunnen zetten en probeert 83% zich continu te verbeteren. Op deze stellingen scoren directieleden het hoogst, gevolgd door leraren en oop'ers.

Positieve beoordeling personeelsbeleid en kwaliteit van het management

Een ruime meerderheid van de medewerkers beoordeelt het personeelsbeleid en de kwaliteit van het management voldoende tot uitstekend (beide 87%). De helft van de medewerkers vindt dat het personeelsbeleid bijdraagt aan het realiseren van de organisatiedoelen (52%) en dat hierover duidelijk wordt gecommuniceerd (50%). Verder vindt 45% dat het personeelsbeleid helpt om persoonlijke doelen te bereiken.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

Onderwerp	Ontwikkeling
Werkdruk	- De ervaren werkdruk is tussen 2019 en 2024 afgenomen van 72% tot 62%. De werkdruk ligt hoger dan in het mbo, maar lager dan in het vo. - Medewerkers in het po geven vooral aan heel veel werk te moeten doen. Ook ervaart een deel van de medewerkers de werkzaamheden als emotioneel belastend.
Ziekteverzuim	- Het verzuimpercentage is tussen 2023 en 2025 gestegen voor directieleden in het so en oop'ers in het bo en so. De toename was het sterkst voor directieleden in het so. - Oudere medewerkers verzuimen langer, maar melden zich niet vaker ziek dan jongeren. - De meldingsfrequentie is tussen 2023 en 2025 voor alle functiegroepen in het bo en so gedaald. De gemiddelde verzuimduur nam in deze periode juist toe.
Collega's en leidinggevenden	- Onderwijsmedewerkers ervaren over het algemeen veel sociale steun van hun collega's en leidinggevende. - Ongeveer één op de drie medewerkers in het po ervaart regelmatig autonomie. Bij directieleden ligt dit percentage hoger dan bij oop'ers en leraren.

Ervaren werkdruk hoog, maar afgelopen jaren gedaald

De ervaren werkdruk in het po is de afgelopen jaar gedaald van 72% in 2019 naar 62% in 2024. Daarmee ligt de werkdruk in het po hoger dan in het mbo (57%), maar lager dan in het vo (64%). Directieleden en leraren ervaren het vaakst werkdruk (beide 66%) en oop'ers het minst vaak (43%). Van de medewerkers geeft 62% aan dat zij heel veel werk moeten doen. Daarnaast vindt 22% het werk vaak of altijd emotioneel belastend. Onder directieleden is dit aandeel ten opzichte van het voorgaande jaar verdubbeld naar 22%.

Kwart medewerkers ervaart burn-outklachten

Een deel van de medewerkers in het po heeft last van burn-outklachten die een aantal keren per maand tot dagelijks voorkomen. Zo voelt ruim 44% van de medewerkers zich aan het einde van een werkdag leeg. Burn-outklachten komen het vaakst voor bij leraren, gevolgd door directieleden en oop'ers. Iets meer dan de helft van de medewerkers (52%) vindt dat arbo-maatregelen rond werkdruk en werkstress nodig zijn. Van de medewerkers vindt 42% de huidige maatregelen onvoldoende.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Recente afname ziekteverzuim en meldingsfrequentie

Het verzuimpercentage in het po steeg tussen 2021 en 2022 en daalde vervolgens van 6,8% in 2022 naar 6,3% in 2023. Hierna is het weer toegenomen naar 6,5% in 2025. In de periode 2023-2025 steeg het vooral voor directieleden in het so en oop'ers in het bo en so. De sterkste toename deed zich voor bij directieleden in het so: van 3,5% in 2023 naar 4,7% in 2025. In dezelfde periode schommelde het ziekteverzuim onder de andere functie-groepen. Het hoogste verzuimpercentage zien we onder oop'ers, gevolgd door leraren en directieleden. De meldings-frequentie (het aantal keren dat medewerkers zich in een jaar ziekmelden) nam voor alle functiegroepen tot 2022 toe en daalde vervolgens tussen 2022 en 2025. De ontwik-keling van de gemiddelde verzuimduur verschilt per onderwijssoort en functiegroep. Zo steeg de gemiddelde verzuimduur onder directieleden in het bo van 29 dagen in 2022 naar 38 dagen in 2025.

Oudere medewerkers verzuimen langer, maar niet vaker

Oudere medewerkers hebben een hoger verzuimpercentage dan jongere medewerkers. In 2025 bedroeg het verzuim-percentage onder leraren en directieleden van 34 jaar of jonger in het bo 4,4%, tegenover 8,9% onder 65-plussers. In het so ging het om respectievelijk 5,5% en 10,5%. Het hogere verzuimpercentage onder 65-plussers hangt vooral samen met een langere gemiddelde verzuimduur. Zij melden zich minder vaak ziek dan hun jongere collega's.

Merendeel ervaart sociale steun van collega's en leidinggevende

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



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Ontwikkelingen met effect op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in het po wordt beïnvloed door maatschappelijke, politieke, demografische en economische ontwikkelingen. Denk aan kabinetsplannen, de groeiende aandacht voor kansengelijkheid en sociale veiligheid, de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) en de samenwerking binnen onderwijsregio's. Deze ontwikkelingen liggen buiten de directe invloedssfeer van schoolorganisaties, maar kunnen wel gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in het po. Drie ontwikkelingen vallen in het bijzonder op:

1. Nieuw kabinet wil investeren in onderwijs

Het kabinet-Jetten draait de onderwijsbezuinigingen van het kabinet-Schoof terug en wil investeren in het onderwijs. Zo wil het kabinet investeren in basisvaardigheden, de rijke schooldag, voor- en vroegschoolse educatie, professionele ontwikkeling van leraren, bekwaamheidseisen en loopbaanpaden voor schoolleiders, zij-instromers, contractuitbreiding en kortere opleidingsroutes. Ook wil het kabinet de regeldruk voor leraren verminderen en meer structurele financiering bieden in plaats van tijdelijke subsidies. Omdat het kabinet geen meerderheid heeft in de Tweede Kamer, is voor de voorstellen nog steun van oppositiepartijen nodig.

2. De opkomst van AI biedt kansen en uitdagingen

Kunstmatige intelligentie (AI) kan leraren ondersteunen bij didactische en administratieve taken en daarmee tijd vrijmaken voor andere werkzaamheden. Ook biedt AI mogelijkheden voor meer maatwerk in het onderwijs. Tegelijkertijd brengt het gebruik van AI risico's met zich mee, onder meer op het gebied van privacy, data-beveiliging, het verlies van menselijke interactie en

kansengelijkheid. Een minderheid van de scholen en schoolorganisaties heeft richtlijnen voor het verantwoord gebruik van AI. Het ministerie van OCW, sectorpartijen en drie Groeifondsprojecten ondersteunen scholen en schoolorganisaties bij vraagstukken rond AI en digitale veiligheid.

3. Krapte op de arbeidsmarkt neemt af, maar blijft voor sommige beroepen groot

De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is afgenomen. Sinds het eerste kwartaal van 2025 zijn er voor het eerst in vier jaar meer werklozen dan vacatures. Dit kan betekenen dat het po minder concurrentie ondervindt van andere sectoren bij het aantrekken van medewerkers. Voor een aantal beroepen blijft de arbeidsmarkt echter krap en wordt geen afname van de krapte verwacht. Dit geldt onder andere voor ingenieurs, technici, verpleegkundigen en artsen, vo-docenten, chauffeurs, schoonmakers en koks. Daarnaast wil het kabinet investeren in defensie. Een grotere vraag naar medewerkers bij defensie kan de concurrentie op de arbeidsmarkt vergroten.



3. Context arbeidsmarkt po

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Ontwikkelingen met effect op de arbeidsmarkt van het po

De arbeidsmarkt van het po wordt beïnvloed door maatschappelijke, politieke, demografische en economische ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan (nieuwe) kabinetsplannen, de groeiende aandacht voor kansengelijkheid en sociale veiligheid op de werkvloer, de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) en de samenwerking binnen onderwijsregio's. In dit hoofdstuk bespreken we deze ontwikkelingen op hoofdlijnen en gaan we dieper in op wat ze betekenen voor de arbeidsmarkt van het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



3.1 Beleidsontwikkelingen

Kabinet investeert in onderwijs, bezuinigingen teruggedraaid

Het kabinet-Jetten draait de onderwijsbezuinigingen van het kabinet-Schoof terug en wil juist investeren in het onderwijs.¹ Voor het po voorziet het regeerakkoord verschillende beleidsmaatregelen. Zo wil het kabinet blijven investeren in basisvaardigheden, onder meer met een keurmerk voor lesmethoden, meer aandacht voor basisvaardigheden op de pabo en een staatscommissie die de achterblijvende leerprestaties gaat onderzoeken. Dit is onderdeel van de beoogde 'nationale talentstrategie', die moet zorgen voor voldoende vakmensen in sectoren waar de uitdagingen het grootst zijn.² Ook wil het kabinet kansengelijkheid versterken met investeringen in de rijke schooldag en in voor- en voerschoolse educatie. Voor leraren wil het meer tijd vrijmaken voor continue professionele ontwikkeling. Op termijn moet de beroepsgroep deze professionele ontwikkeling zelf verplicht stellen. Teamleren binnen diverse onderwijsteams krijgt daarbij een centrale rol.³ Daarnaast moeten scholen zich volgens het regeerakkoord meer gaan inspannen om regeldruk voor leraren te verminderen. Het kabinet wil dat de Inspectie van het Onderwijs hier toezicht op gaat houden. Voor schoolleiders zet het kabinet onder andere in op bekwaamheidseisen, loopbaanpaden en doorgroeimogelijkheden.

- 1 Rijksoverheid (2026). Regeerakkoord, op: <https://www.rijksoverheid.nl/regering/regeerakkoord>; PO-Raad (2026). Nieuwe coalitie draait onderwijsbezuinigingen terug, op: <https://www.poraad.nl/algemeen/politiek/nieuwe-coalitie-draait-onderwijsbezuinigingen-terug>.
- 2 OCW (2026). Voortgang lerarenstrategie juli 2026, op: https://www.tweede-kamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z15693&did=2026D35120.
- 3 OCW (2026). Voortgang lerarenstrategie juli 2026, op: https://www.tweede-kamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z15693&did=2026D35120.

Om lerarentekorten aan te pakken, wil het kabinet onder andere inzetten op zij-instroom, contractuitbreiding en kortere opleidingsroutes.

Voor de bekostiging van het onderwijs wil het kabinet meer inzetten op structurele financiering in plaats van tijdelijke subsidies. Dit moet schoolorganisaties en scholen meer stabiliteit geven bij hun financiële sturing. Het is nog onzeker in hoeverre de onderwijsplannen van kabinet-Jetten daadwerkelijk worden gerealiseerd. Omdat het kabinet geen meerderheid heeft in de Tweede Kamer, is voor de voorstellen ook steun van oppositiepartijen nodig.

Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's

Sinds 1 januari 2025 is er een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. In 2026 was 98% van de scholen aangesloten bij een van de 31 onderwijsregio's in het po.⁴ Een onderwijsregio bestaat uit schoolorganisaties, lerarenopleidingen, vertegenwoordigers van de beroepsgroep (leraren en schoolleiders) en eventueel andere partijen, zoals gemeenten. Het doel van de onderwijsregio's is om de personeelstekorten terug te dringen door regionaal samen te werken. De onderwijsregio's worden hierbij ondersteund door de Realisatie-Eenheid (RE) opgericht door een programmadirectie van OCW. De RE biedt onderwijsregio's dienstverlening en toegang tot netwerken

- 4 OCW (2026). Het percentage onderwijslocaties dat deel uitmaakt van de Regionale Aanpak (de onderwijsregio's), op: <https://www.ocwincijfers.nl/indicatoren-funderend-onderwijs/het-aantal-operationele-regios-en-het-percentage-scholen-of-schoolbesturen-dat-uitmaakt-van-de-regionale-aanpak-de-onderwijsregios>; OCW (2026). Voortgang lerarenstrategie juli 2026, op: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z15693&did=2026D35120.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



en vormt een brug tussen beleid en praktijk.⁵ Ook de arbeidsmarktregio's hebben het toeleiden van werkzoekenden naar het onderwijs als speerpunt.⁶ Onderwijsregio's worden daarom aangemoedigd om contact te zoeken met de programmamanagers van nabijgelegen arbeidsmarktregio's.



Actuele cijfers over de arbeidsmarkt in jouw regio

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

⁵ OCW (z.d.). De Realisatie-Eenheid, op: <https://www.onderwijsregio.nl/over-de-onderwijsregios/de-realisatie-eenheid>.

⁶ Onderwijsregio's (2025). "Arbeidsmarktregio's gaan méér betekenen voor het onderwijs", op: <https://www.onderwijsregio.nl/actueel/weblogs/regioverhalen/2025/arbeidsmarktregios-gaan-meer-betekenen-voor-het-onderwijs>; Onderwijsregio's (2025). Verbinding Onderwijsregio's en Arbeidsmarktregio's, op: <https://www.onderwijsregio.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/09/23/1.9-verbinding-onderwijsregios-en-arbeidsmarktregios---pearl-rapport-en-tanja-willemsen/1.9+Verbinding+Onderwijsregio+en+Arbeidsmarktregio+LPD+publ.pdf>.

Onderwijsregio's richten zich op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van medewerkers in het onderwijs.⁷ Hieronder vallen onder andere het aantrekken en opleiden van studenten en zij-instromers en het behouden en ontwikkelen van leraren en schoolleiders. Ook houden onderwijsregio's zich bezig met regionale mobiliteit. De activiteiten van een onderwijsregio worden vastgelegd in een activiteitenplan. Dit plan en de ambities van de onderwijsregio worden onderbouwd met een analyse van de regionale arbeidsmarkt en de vraagstukken die in de regio spelen.



Meerjarig evaluatieonderzoek onderwijsregio's

Berenschot voert een meerjarig evaluatieonderzoek uit naar de onderwijsregio's. Uit [het derde rapport](#), gebaseerd op zeven casussen, blijkt dat de opgaven per onderwijsregio verschillen en daarmee ook de activiteiten waarop zij zich richten. De onderwijsregio's vormen inmiddels een 'werkbaar infrastructuur', waarin schoolorganisaties intensiever samenwerken en zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen. Doordat in onderwijsregio's verschillende initiatieven samenkomen die voorheen gescheiden waren, ontstaat meer samenhang en worden meer gezamenlijke voorzieningen ontwikkeld. Tegelijkertijd zijn er op dit moment nog geen meetbare, structurele opbrengsten aan te tonen.

⁷ DUS-I (2025). Landelijk dekkende netwerk onderwijsregio's 2025, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/landelijk-dekkend-netwerk-onderwijsregios>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Het wetsvoorstel 'Strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen' heeft als doel de kwaliteit van het funderend onderwijs te waarborgen, goed werkgeverschap te stimuleren en lerarentekorten terug te dringen.⁸ Onderdeel van het wetsvoorstel is de verplichting voor schoolbesturen om strategisch personeelsbeleid te voeren. Daarnaast bevat het bindende normen voor arbeidsvoorwaarden: nieuwe vacatures moeten minimaal 0,8 fte omvatten tenzij daardoor zwaarwegende onderwijsbelangen in het geding komen, ten minste 80% van de formatie moet bestaan uit vaste contracten en externe inhuur mag niet meer dan 2% van de personeelskosten bedragen.

Al in 2024 uitte de Onderwijsraad kritiek op het wetsvoorstel.⁹ Volgens de raad zijn schoolbesturen via het schoolplan al wettelijk verplicht personeelsbeleid te voeren en heeft de Inspectie van het Onderwijs bevoegdheden om hierop toezicht te houden. De noodzaak van nieuwe wetgeving is volgens de Onderwijsraad daarom niet overtuigend onderbouwd. In 2025 uitte ook de Raad van State zich kritisch.¹⁰ Volgens de raad kan de verplichting om strategisch personeelsbeleid te voeren leiden tot hogere administratiedruk voor schoolbesturen, terwijl de regering onvoldoende ondersteuning biedt en praktische belemmeringen niet worden weggenomen.

8 Rijksoverheid (2023). Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid, op: <https://www.internetconsultatie.nl/strategischpersoneelsbeleid/b1>.

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

10 Raad van State (2025). Wet strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen, op: <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@151729/w05-25-00145/>.

Bovendien kunnen deze normen de flexibiliteit van schoolbesturen beperken om in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Terugdringen externe inhuur (PNIL)

In het po groeit de aandacht voor het beperken van externe inhuur, zoals uitzendkrachten en zzp'ers. Dit wordt ook wel personeel niet in loondienst (PNIL) genoemd. PNIL wordt ingezet om acute tekorten op te vangen, maar brengt relatief hoge kosten met zich mee. Bovendien wordt sinds 2025 gehandhaafd op schijnzelfstandigheid bij de inzet van zzp'ers.¹¹ In verschillende regio's werken schoolbesturen aan het terugdringen van de inzet van PNIL. Zo werkt de onderwijsregio Midden-Nederland met de regionale vervangingspool Transvita.¹² Veel aangesloten schoolbesturen werken daarom niet meer met zzp'ers of commerciële bureaus. Leraren die flexibel willen werken, kunnen in dienst gaan bij de vervangingspool. Schoolbesturen in Amsterdam en Den Haag hebben gezamenlijk afgesproken te stoppen met externe inhuur.¹³ Deze initiatieven zijn gericht op het versterken van de personeelsvoorziening op lange termijn, met vaste teams als uitgangspunt. Daarmee willen scholen niet alleen de kosten beheersen, maar ook zorgen voor continuïteit.

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

12 OCW (2026). Voortgang lerarenstrategie juli 2026, op: <https://open.overheid.nl/documenten/57c7b137-973d-4554-a04d-bba6138891e9/file>.

13 BBO Amsterdam (2025). Amsterdamse basisscholen stoppen met de inhuur van externe (leer)krachten, op: <https://bboamsterdam.nl/nieuws/amsterdamse-basisscholen-stoppen-met-de-inhuur-van-externe-leerkrachten/>; EO (2025). Basisscholen in Amsterdam en Den Haag stoppen met externe leerkrachten inhuren, op: <https://dit.eo.nl/artikel/basisscholen-vaste-leraren-amsterdam-den-haag-stoppen-externe-leerkracht>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Passend en inclusief onderwijs

Ontwikkelingen rond passend onderwijs

In 2026 zijn er 76 samenwerkingsverbanden passend onderwijs actief in het po.¹⁴ Passend onderwijs heeft als doel dat ieder kind, ongeacht ondersteuningsbehoefte, een passende plek in het onderwijs krijgt. Het uitgangspunt is: regulier als het kan, speciaal als het moet. In 2024-2025 nam het aantal leerlingen in het (voortgezet) speicaal onderwijs ((v)so) echter toe, terwijl de uitstroom van (v)so-leerlingen naar het regulier onderwijs stabiel bleef.¹⁵ De onderwijsinspectie pleit daarom voor betere ondersteuning in het regulier onderwijs, zodat meer leerlingen daar een passende plek kunnen krijgen. Sinds schooljaar 2025-2026 hebben ouders en leerlingen meer regie in het organiseren van passend onderwijs.¹⁶ Daarnaast nam in 2026 de Tweede Kamer een wetsvoorstel aan dat scholen verplicht tot een uitgebreidere aanpak en registratie van schoolverzuim.¹⁷

Voortgang inclusief onderwijs in 2035

Het kabinet heeft de ambitie dat het Nederlandse onderwijssysteem in 2035 inclusief is. OCW definieert inclusief onderwijs als onderwijs waarin alle kinderen en jongeren, met en zonder ondersteuningsbehoefte, samen leren op

reguliere scholen in hun eigen omgeving.¹⁸ Deze ambitie is uitgewerkt in de Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035.¹⁹ De ambitie om toe te werken naar inclusief onderwijs wordt breed onderschreven. Tegelijkertijd zijn Kamerleden, sectororganisaties en onderwijsmedewerkers kritisch over de haalbaarheid en randvoorwaarden, zoals passende financiering.²⁰ Uit onderzoek van de vakbonden AOb, CNV en FvOv blijkt bovendien dat onder onderwijsmedewerkers weinig draagvlak is voor een volledig inclusief onderwijssysteem.²¹ In 2027 presenteert de staatssecretaris een transitieplan voor inclusief onderwijs.

14 DUO (2026). Samenwerkingsverbanden, op: <https://duo.nl/open Onderwijsdata/primair-onderwijs/scholen-en-adressen/samenwerkingsverbanden.jsp>.

15 Inspectie van het onderwijs (2026). Sectorbeeld – De Staat van de Samenwerkingsverbanden passend onderwijs 2026, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/2026/04/15/sectorbeeld-de-staat-van-de-samenwerkingsverbanden-passend-onderwijs>.

16 Steunpunt Passend Onderwijs (2025). Informatie over Wet 'Versterking positie ouders en leerlingen', op: <https://www.steunpuntpassendonderwijs-povo.nl/actualiteit/informatie-over-wet-versterking-positie-ouders-en-leerlingen/>.

17 Tweede Kamer (2024). Wet terugdringen schoolverzuim, op: <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?qry=wetsvoorstel%3A36663&cfg=wetsvoorstel details>.

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

19 Rijksoverheid (2023). Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2023/03/17/werkagenda-route-naar-inclusief-onderwijs-2035>.

20 Ingrado (2026). Debat Passend onderwijs in teken van route naar Inclusief Onderwijs, op: <https://www.ingrado.nl/actueel/items/debat-passend-onderwijs-in-teken-van-route-naar-inclusief-onderwijs>; PO-Raad (2026). Brief van PO-Raad, VO-Raad, sectorraad go, Sectorraad Praktijkonderwijs, AVS, ONSV, VIVIS en Siméa, op: <https://www.poraad.nl/system/files/2026-05/brief-van-po-raad-vo-raad-sr-go-sr-pro-avs-onswv-simea-en-vivis-voor-cd-passend-onderwijs-op-27-mei-2026.pdf>.

21 AOb, CNV en FvO (2026). Rapport inclusief onderwijs, op: https://cnvstorage-prd.blob.core.windows.net/media/documents/Rapport_inclusief_onderwijs.pdf.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Kansengelijkheid in het onderwijs

De Inspectie van het Onderwijs constateert dat kinderen en jongeren bij gelijke kennis en talenten nog niet altijd gelijke kansen hebben.²² Kinderen met een migratieachtergrond of uit gezinnen met een laag inkomen behalen relatief minder gunstige onderwijsresultaten. Het lerarentekort kan kansengelijkheid verder vergroten. Scholen met een hoog schoolgewicht hebben vaak meer moeite om voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en te behouden. Op deze scholen zitten relatief veel leerlingen met een migratieachtergrond of uit gezinnen met een laag inkomen. Basisscholen met een hoog schoolgewicht slagen er daardoor regelmatig niet in om hun formatie volledig en met voldoende kwaliteit te vullen. De Gelijke Kansen Alliantie (GKA) zet zich in voor het bevorderen van kansengelijkheid in het onderwijs. De GKA werkt hiervoor samen met scholen, gemeenten en maatschappelijke partners, met aandacht voor de thuissituatie, de school en de leefomgeving van leerlingen. Inmiddels zijn er al [105 gemeenten](#) aangesloten bij de GKA en hebben zij een meerjarige GKA-agenda. Daarnaast biedt de GKA scholen [voorbeelden en handreikingen om kansengelijkheid](#) te bevorderen.

Opleidingen: nieuwe bekwaamheidseisen in 2027

Herijking bekwaamheidseisen voor leraren

Sinds 2006 gelden wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren in het funderend onderwijs. Deze eisen vormen de basis voor lerarenopleidingen en de professionele ontwikkeling van leraren. Scholen zijn verplicht aan te tonen dat hun leraren aan de bekwaamheidseisen voldoen en mogen daarnaast eigen aanvullende normen opstellen. De huidige bekwaamheidseisen gelden sinds 2017.²³ Momenteel worden de bekwaamheidseisen herijkt. Hiervoor brachten vakbonden en beroepsorganisaties in 2025 samen met leraren een advies uit.²⁴ Daarin worden onder andere verschillende groepen leerlingen gedetailleerder onderscheiden en is de categorie 'professionele bekwaamheid' toegevoegd. Ook zijn de eisen concreter uitgewerkt en wordt onderscheid gemaakt tussen startbekwaam en vakbekwaam. OCW streeft ernaar de nieuwe bekwaamheidseisen uiterlijk in augustus 2027 in werking te laten treden.²⁵ Uit onderzoek van de Radboud Universiteit en de Inspectie van het Onderwijs blijkt dat voltijdop-opleidingen sterk verschillen in de mate waarin en de manier waarop zij de bekwaamheidseisen in hun curriculum verwerken.²⁶

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

24 AOb (2025). Herijking bekwaamheidseisen, op: <https://www.aob.nl/assets/Downloads/Herijking-bekwaamheidseisen-leraar.pdf>.

25 OCW (2025). Lerarenstrategie december 2025, op: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2025Z22488&did=2025D53349.

26 Inspectie van het Onderwijs (2025). Onderzoek naar lerarenopleidingen primair onderwijs geeft waardevolle inzichten, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2025/09/09/onderzoek-naar-lerarenopleidingen-primair-onderwijs-geeft-waardevolle-inzichten>.

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen

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

In 2025 blikten de ondertekenaars terug op het akkoord en verscheen een eindrapportage.²⁷ Daaruit blijkt dat nieuwe opleidingsroutes zijn ontwikkeld, bestaande trajecten zijn aangepast en er meer ruimte is ontstaan voor maatwerk. Zo zijn toelatingsprocedures verbeterd en worden eerder verworven competenties beter erkend. Door opleidingen modulair op te bouwen en te werken met leeruitkomsten, kunnen studenten hun leertraject beter afstemmen op hun eigen ervaring en behoeften. Volgens de auteurs versterkt deze flexibilisering ook de samenwerking tussen hbo- en wo-opleidingen en scholen in de regio.

Specialisatie voor het jongere en oudere kind

Al jaren is er discussie over de vraag of er gespecialiseerde pabo-opleidingen moeten komen voor het lesgeven aan

jongere en oudere kinderen.²⁸ De gedachte hierachter is dat specialisatie de opleidingen aantrekkelijker maakt. Zo zou de mogelijkheid om zich volledig te richten op het oudere kind kunnen bijdragen aan een grotere instroom van mannen. Tegelijkertijd is het de vraag of gespecialiseerde leraren voldoende brede kennis hebben en voldoende breed inzetbaar zijn. In 2020 zijn pilots gestart waarin pabo's uitgebreide specialisaties aanbieden voor het jongere en oudere kind. In 2024 nam de Tweede Kamer een motie aan waarin wordt gevraagd om aanvullende pabo-opleidingen te ontwikkelen die volledig zijn gericht op het jongere of oudere kind en opleiden tot een smallere bevoegdheid.²⁹ Het Kabinet verwacht dat de eerste studenten in september 2029 met deze nieuwe opleidingen kunnen starten.³⁰ Sectororganisaties zijn kritisch over gesplitste pabo-opleidingen.³¹ In het najaar van 2026 gaat OCW met werkveldpartners in gesprek over het realiseren van een meer diverse instroom in de pabo, waaronder de instroom van mannen.³²

28 AOb (2025). De gesplitste pabo moest en zou er komen, in elk geval voor de VVD, op: <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/politieke-reconstructie-de-gesplitste-pabo-moest-en-zou-er-komen/>.

29 Tweede Kamer (2024). Kamerstuk Werken in het onderwijs, op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-27923-473.html>

30 OCW (2024). Hoofdlijnenbrief wetsvoorstel differentiatie pabo, op: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-b9236d4cc70fd3891ed1fc3d0811c282fb38afc1/pdf>.

31 PO-Raad (2025). Brief Nieuwe opleidingsroutes voor het jonge en oude kind, op: https://www.poraad.nl/system/files/2025-01/Brief%20AOB%2C%20CNV%20Onderwijs%2C%20AVS%2C%20PO-Raad%2C%20VH%2C%20LOBO%20t.b.v.%20CD%20leraren%20over%20splitsten%20pabo%20%28januari%202025%29_0.pdf.

32 OCW (2026). Voortgang lerarenstrategie juli 2026, op: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z15693&-did=2026D35120.

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Voortgang Nationale Aanpak Professionalisering Leraren

Begin 2024 is de Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL) gestart.³³ Deze landelijke aanpak, gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds, heeft een looptijd van tien jaar en is gericht op het versterken van de professionele ontwikkeling van leraren. De NAPL moet het leraarschap aantrekkelijker te maken door structureel ruimte en ondersteuning te bieden voor professionele groei. De aanpak richt zich op (1) het bieden van loopbaanperspectieven, (2) het verhogen van de onderwijskwaliteit en (3) het versterken van de werving en het behoud van leraren.

De NAPL bestaat uit vier samenhangende programmalijnen:

- 1. Ontwikkelpaden:** overzichtelijke routes voor de professionalisering van start- naar vakbekwaam, met mogelijkheden voor verdere specialisatie.
- 2. Toegankelijk platform:** een platform met een overzicht van het beschikbare professionaliseringsaanbod, afgestemd op de wensen en behoeften van leraren.
- 3. Co-creatielabs in onderwijsregio's:** regionale samenwerkingen waarin scholen, besturen, lerarenopleidingen en andere partners gezamenlijk trajecten ontwikkelen.
- 4. Kwaliteitsborging:** een landelijk systeem van kwaliteitscriteria, toetsing en evaluatie om de inhoud en impact van professionaliseringstrajecten te waarborgen.

De NAPL bevindt zich op dit moment in de eerste fase. Tot en met 2026 ligt de nadruk op het ontwikkelen van

ontwikkelpaden en specialisaties en het ontwerpen van landelijke kwaliteitscriteria. In 2026 zijn de eerste twee ontwikkelpaden gepubliceerd: Van start- naar vakbekwaam³⁴ en Specialist curriculumontwikkeling.³⁵ De herijkte bekwaamheidseisen (zie hierboven) vormen de basis voor de ontwikkelpaden. Daarnaast is een kwaliteitskader gepubliceerd voor leerarrangementen die leraren binnen de ontwikkelpaden kunnen volgen.³⁶ Aan de hand van dit kader worden leerarrangementen geselecteerd die later op het platform worden opgenomen. Ook kunnen in 2026 lerarenopleidingen namens een educatief consortium subsidie aanvragen voor de co-creatielabs.³⁷

Voortgang Ontwikkelkracht

Het programma Ontwikkelkracht ging in 2023 van start als onderdeel van het Nationaal Groeifonds en loopt tot 2032. Het programma heeft als doel de kwaliteit van het fundamenteel onderwijs te verbeteren. Het ministerie van OCW is verantwoordelijk voor het programma. De uitvoering ligt bij een programmabureau waarin wordt samengewerkt met het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO), Education Lab Netherlands, Groeikracht in Onderwijs en De Transformatieve School.³⁸

34 NAPL (2026). Ontwikkelpad Van Start- naar Vakbekwaam, op: <https://www.napl.nl/documenten/2026/05/04/ontwikkelpad-van-start-naar-vakbekwaam>.

35 NAPL (2026). Ontwikkelpad Specialist Curriculumontwikkeling, op: <https://www.napl.nl/documenten/2026/05/04/ontwikkelpad-specialist-curriculumontwikkeling>.

36 NAPL (2026). Kwaliteitskader NAPL, op: <https://www.napl.nl/documenten/2026/05/04/kwaliteitskader-napl>.

37 DUS-I (2026). Co-creatielabs Nationale Aanpak Professionalisering Leraren, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/hoger-onderwijs/co-creatielabs-nationale-aanpak-professionalisering-leraren>.

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

33 Onderwijsregio's (2025). Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL), op: <https://www.onderwijsregio.nl/onderwerpen/nationale-aanpak-professionalisering-leraren>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Centraal staat het versterken van het lerend vermogen van het onderwijs door onderzoek en onderwijspraktijk met elkaar te verbinden. Onderwijsprofessionals en wetenschappers werken daarbij samen aan een bredere toepassing van evidence-informed onderwijs. Deze aanpak moet een bijdrage leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit en kansengelijkheid, in het bijzonder op scholen met leerlingpopulatie die kwetsbaar is of meer ondersteuning nodig heeft. Daarnaast wil Ontwikkelkracht het beroep van leraar aantrekkelijker maken door professionals actief te betrekken bij onderzoek en onderwijsverbetering.

Schoolleiders en leraren kunnen binnen het programma gebruikmaken van een subsidieregeling om de ontwikkeling van hun leerlingen en eigen kennis en vaardigheden te versterken. In het eerste schooljaar (2023-2024) namen bijna 50 scholen deel. In schooljaar 2024-2025 was er ruimte voor ongeveer 300 scholen en namen 245 scholen deel. Voor schooljaar 2025-2026 is er ruimte voor 373 scholen en zijn in totaal 314 subsidieaanvragen ingediend. Binnen de subsidieronde voor schooljaar 2026-2027 was ruimte voor 485 scholen en hebben 334 scholen een subsidieaanvraag ingediend. Dit aantal kan nog toenemen, aangezien er nog een tweede aanvraagronde voor de leertrajecten volgt.

Experimenteren met urenuitbreiding en onderwijstijd

Het ministerie van OCW voert verschillende experimenten uit rond de inzet van medewerkers en de organisatie van onderwijstijd, waarvoor scholen in 2025 en 2026 subsidie konden aanvragen. De pilot 'Meerurenmaatwerk' loopt van 2025 tot en met 2028 en moet leraren op deelnemende schoolorganisaties stimuleren om meer uren te gaan werken. De schoolorganisaties bieden daartoe een bonus

bij contractuitbreiding of aan leraren die minimaal 0,8 fte werken. Daarnaast wordt de mogelijkheid om meer uren te werken een vast onderdeel in personeelsgesprekken en kunnen deelnemende schoolbesturen ook andere maatregelen inzetten, zoals een vergoeding voor kinderopvang, meer vrije dagen tijdens schoolweken, een flexibel rooster of andere niet-lesgevende taken.³⁹

Het experiment 'Ruimte in onderwijstijd' loopt van 2026 tot 2030 en is een vervolg op een bestaand experiment.⁴⁰ Deelnemende scholen worden ingedeeld in een experimentele groep of een controlegroep. Scholen in de experimentele groep mogen afwijken van de wettelijke vastgestelde vakantieweken en van het maximumaantal vierdaagse schoolweken. Het doel is te onderzoeken of de wettelijke eisen aan de onderwijstijd kunnen worden aangepast.

Het experiment 'Andere dag- en weekindeling G5' startte in 2020 en is in 2026 opnieuw opgesteld voor de periode 2026-2030.⁴¹ Deelnemende scholen in de G5 mogen maximaal 22 uur per maand andere professionals dan leraren inzetten voor vakken buiten het kerncurriculum. De leraar blijft daarbij eindverantwoordelijk. Dit experiment geeft deelnemende scholen meer ruimte om het onderwijs anders te organiseren.

39 OCW (z.d.). Meer uren werken stimuleren in het primair onderwijs, op: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/overzicht-meerurenaanpak>.

40 Rijksoverheid (z.d.). Experiment met flexibele schooltijden in het basisonderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/themas/onderwijs/schooltijden-en-onderwijstijd/flexibele-schooltijden-basisonderwijs>.

41 OCW (2026). Meedoen aan het experiment Andere dag- en weekindeling binnen de G5?, op: <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2026/03/12-po--vo/meedoen-aan-het-experiment-andere-dag--en-weekindeling-binnen-de-g5>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



3.2 Ontwikkelingen in het werkveld

Evidence-informed werken

Evidence-informed (kennisgedreven) werken gaat over het verbeteren van het onderwijs op basis van kennis uit (praktijk)onderzoek en kennis over de praktijk.⁴² Hierbij kan het gaan om een combinatie van wetenschappelijke kennis (onderzoek) en praktijkkennis. Het vorige kabinet bereidde een wetsvoorstel voor waarin evidence-informed werken voor scholen verplicht wordt.⁴³ De Onderwijsraad adviseerde in december 2025 om het wetsvoorstel niet in de huidige vorm bij de Tweede Kamer in te dienen.⁴⁴ Zelf adviseert de Onderwijsraad in het rapport *Leren van onderzoek* om het gebruik van bewezen effectieve methodes niet te verplichten.⁴⁵ In plaats daarvan pleit de Onderwijsraad in het rapport voor 'geïnformeerd handelen op basis van een breed palet aan onderzoek, met oog voor de contextualiteit, complexiteit en normatieve kanten van de onderwijspraktijk'.

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

43 Rijksoverheid (z.d.). Wet concretisering ononderbroken ontwikkelingsproces en stelsel van kwaliteitszorg, op: <https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK026132>.

44 Onderwijsraad (2025). Advies wetsvoorstel Wet concretisering ononderbroken ontwikkelingsproces en stelsel van kwaliteitszorg, op: <https://www.onderwijsraad.nl/documenten/2025/12/4/advies-wetsvoorstel-wet-concretisering-ononderbroken-ontwikkelingsproces-en-stelsel-van-kwaliteitszorg>.

45 Onderwijsraad (2026). *Leren van onderzoek*, op: <https://www.onderwijsraad.nl/documenten/2026/03/19/leren-van-onderzoek>.

In 2024 voerden onderzoeksbureaus Sardes en SEO onderzoek naar evidence-informed werken in het funderend onderwijs.⁴⁶ Hieruit blijkt dat evidence-informed werken steeds vaker wordt toegepast en dat vooral schoolleiders in het po er vertrouwd mee zijn. Leraren zijn minder bekend met de term, maar passen in de praktijk vaak al (onbewust) elementen van evidence-informed werken toe. Gebrek aan tijd en beperkte samenwerking met onderzoekers en academisch opgeleid personeel vormen knelpunten. Succesfactoren zijn onder meer een heldere visie, steun vanuit de leiding en teamgerichte samenwerking. Vooral leraren hebben behoefte aan tijd, scholing en ondersteuning. Ondanks brede waardering voor evidence-informed werken, is er nog beperkt bewijs voor een direct effect op de resultaten van leerlingen.



Zelf aan de slag met evidence-informed werken?

In 2024 is de leidraad '*Werken aan onderwijsverbetering in het primair onderwijs*' gepubliceerd. Met de leidraad kunnen scholen zelf aan de slag met evidence-informed werken en zich zo ontwikkelen tot een lerende organisatie. De leidraad biedt leraren en schoolleiders handvatten en kennis om kennis uit onderzoek aan praktijkkennis te verbinden. Zes aanbevelingen helpen scholen om hier gericht aan te werken.

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Curriculumactualisatie en nieuwe kerndoelen vergroten belang van voortdurende professionalisering

Het po staat de komende jaren voor een belangrijke veranderopgave door de actualisatie van het curriculum en de invoering van nieuwe kerndoelen. Deze vervangen grotendeels de kerndoelen uit 2006 en spelen in op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, onder meer op het gebied van Nederlands, rekenen en wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid.⁴⁷

De nieuwe kerndoelen zijn concreter geformuleerd en stimuleren meer samenhang, focus en doorlopende leerlijnen.⁴⁸ Hierdoor moeten scholen niet alleen het nieuwe curriculum doorvoeren, maar ook hun onderwijs-aanbod en werkwijzen herzien.⁴⁹

Dit heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt in het po. Van leraren wordt steeds vaker verwacht dat zij curriculum-bewust werken, leergebieden verbinden en invulling geven aan thema's als burgerschap en digitale geletterdheid.⁵⁰ Daarnaast neemt de behoefte toe aan professionals die onderwijsvernieuwing kunnen begeleiden. De curriculum-actualisatie vergroot daarmee het belang van voortdurende professionalisering van onderwijsmedewerkers.⁵¹

⁴⁷ Ministerie van OCW (2026). Vernieuwen curriculum primair onderwijs en voortgezet onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/themas/onderwijs/toekomst-onderwijs/toekomstgericht-curriculum>.

⁴⁸ Inspectie van het Onderwijs (2026). Toezicht op de nieuwe kerndoelen, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2026/06/22/toezicht-op-nieuwe-kerndoelen>.

⁴⁹ SLO (2026). Nieuwe kerndoelen: wat verandert er?, op: <https://www.actualisatiekerndoelen.nl/updates/nieuwe-kerndoelen-wat-verandert-er>.

⁵⁰ Inspectie van het Onderwijs (2026). Toezicht op de nieuwe kerndoelen, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2026/06/22/toezicht-op-nieuwe-kerndoelen>.

⁵¹ SLO (2026). Goed onderwijs start bij actuele kerndoelen, op: <https://doordachtcurriculum.slo.nl/context/kerndoelen>.

Digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI)

De afgelopen jaren heeft kunstmatige intelligentie (AI) zich snel ontwikkeld en een steeds grotere plek gekregen in het onderwijs. Uit de monitor digitalisering onderwijs blijkt echter dat een minderheid van de leraren in het funderend onderwijs AI gebruikt voor het voorbereiden of ontwerpen van lessen (48%) of tijdens de les (35%).⁵² Zo'n 43% van de leraren voelt zich bekwaam om AI effectief te gebruiken en 66% heeft behoefte aan ondersteuning bij het integreren van AI in hun lessen. In het po geeft bovendien een minderheid van de medewerkers aan dat hun school-(organisatie) richtlijnen heeft voor het verantwoord gebruik van AI in het onderwijs: 36% van de bestuurders, 27% van de beleidsmedewerkers en 29% van de leraren. Het ministerie van OCW werkt aan een actieplan voor digitalisering in het funderend onderwijs.⁵³ Daarnaast richten drie Groeifondsprojecten zich op digitalisering en AI in het onderwijs: NOLAI, Impuls Open Leermateriaal en Edu-V.⁵⁴

⁵² Kennisnet, PO-Raad en VO-raad (2025). Landelijke rapportage monitor digitalisering onderwijs 2025, op: <https://www.kennisnet.nl/app/uploads/Monitor-Digitalisering-Onderwijs-2025-pdf.pdf>.

⁵³ OCW (2026). Digitalisering en Leermiddelen in het funderend onderwijs, op: <https://open.overheid.nl/documenten/af4f0880-13c4-4ec1-9930-f7a5dc1051ee/file>.

⁵⁴ <https://www.openleermateriaal.nl/nationaal-groeifonds/>; <https://www.ru.nl/nolai>; <https://www.edu-v.org/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Digitalisering brengt ook risico's rond digitale veiligheid en privacy met zich mee. Het ministerie van OCW en schoolbesturen hebben daarom afgesproken dat scholen vanaf 2030 moeten voldoen aan landelijke normen voor een digitaal veilige schoolomgeving.⁵⁵ Dat betekent dat scholen vanaf 2027 een zelfevaluatie moeten uitvoeren aan de hand van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy en een plan opstellen om volwassenheidsniveau 3 te bereiken.⁵⁶ Vanaf 2030 moeten alle scholen aan dit niveau voldoen. Met het Programma Digitaal Veilig Onderwijs ondersteunen het ministerie van OCW, Kennisnet, SIVON, de PO-Raad en de VO-raad scholen en schoolorganisaties bij het realiseren van een digitaal veilige schoolomgeving.⁵⁷

⁵⁵ OCW (2025). Digitaal veilig onderwijs vraagt nu actie van schoolbesturen, op: <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2025/11/13-nov.-po-en-vo/digitaal-veilig-onderwijs-vraagt-nu-actie-van-schoolbesturen>.

⁵⁶ Normenkader IBP (z.d.). Breng stap voor stap de digitale veiligheid van jouw school op orde, op: <https://normenkaderibp.kennisnet.nl/>.

⁵⁷ OCW, Kennisnet, SIVON, PO-Raad en VO-raad (z.d.). Bit by Bit: stap voor stap naar digitaal veilig onderwijs, op: <https://www.digitaalveiligonderwijs.nl/>.



Literatuurverkenning en handreiking AI in het po

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft [een verkenning](#) uitgevoerd naar de impact van kunstmatige intelligentie (AI) in het po. Uit de verkenning blijkt dat AI vooral wordt ingezet bij didactische taken in het klaslokaal en bij het automatiseren van routinematige taken buiten de klas, zoals administratieve werkzaamheden. Dit kan leraren tijd besparen om leerlingen extra te ondersteunen en mogelijkheden bieden voor meer maatwerk in het onderwijs, betere leerresultaten en een grotere betrokkenheid van leerlingen. Tegelijkertijd brengt het gebruik van AI risico's met zich mee, onder meer op het gebied van privacy en databeveiliging, het verlies van menselijke interactie en mogelijke negatieve effecten op kansengelijkheid. Verantwoord gebruik van AI vraagt daarom om een veilige AI-infrastructuur, passend beleid binnen scholen, een duidelijke visie, goed beleid en gerichte scholing. De uitdaging ligt nu in het bewust en verantwoord toepassen van AI binnen het po.

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft ook [een handreiking](#) ontwikkeld om scholen te ondersteunen bij het gesprek over AI-geletterdheid en de benodigde professionalisering van onderwijsprofessionals.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Sociale veiligheid in de klas en op de werkvloer

Scholen hebben sinds 2015 een zorgplicht voor sociale veiligheid.⁵⁸ Om scholen verder te ondersteunen en de wettelijke kaders te verduidelijken, werd eind juni 2025 het wetsvoorstel Vrij en Veilig Onderwijs ingediend.⁵⁹ Het wetsvoorstel richtte zich op drie kernthema's: zicht krijgen op de veiligheid in de school, goede ondersteuning en begeleiding bieden aan leerlingen en medewerkers, en structurele evaluatie van het gevoerde veiligheidsbeleid.

Het wetsvoorstel zou scholen onder andere verplichten om (ernstige) incidenten te melden en registreren en interne en externe vertrouwenspersonen aan te stellen. Ook zou de interne klachtenregeling worden versterkt en het veiligheidsbeleid jaarlijks worden geëvalueerd. De Raad van State adviseerde in 2025 negatief over het wetsvoorstel. Volgens de raad konden de voorgestelde maatregelen averechtste effecten hebben en was onvoldoende onderbouwd hoe het wetsvoorstel zou bijdragen aan een veilige schoolcultuur.⁶⁰ Ook sectororganisaties waren kritisch.⁶¹ In juni 2026 verwierp de Tweede Kamer het wetsvoorstel.⁶²

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

59 Rijksoverheid (z.d.). Wetsvoorstel vrij en veilig onderwijs, op: <https://wetgeving.kalender.overheid.nl/Regeling/WGK013004>.

60 Raad van State (2025). Advies vrij en veilig onderwijs, op: <https://www.raadvanstate.nl/actueel/nieuws/maart/advies-vrij-en-veilig-onderwijs/>.

61 AOb (2026). Invoering wet 'Vrij en veilig onderwijs' onzeker, op: <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/invoering-wet-vrij-en-veilig-onderwijs-onzeker/>; PO-Raad (2025). Onderwijsraden uiten zorgen over Wet vrij en veilig onderwijs, op: <https://www.poraad.nl/onderwijskansen/sociale-veiligheid-op-school/onderwijsraden-uiten-zorgen-over-wet-vrij-en-veilig>.

62 Rijksoverheid (z.d.). Wetsvoorstel vrij en veilig onderwijs, op: <https://wetgeving.kalender.overheid.nl/Regeling/WGK013004>.



Verkenning sociale veiligheid in het po

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

3.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

Focus op defensie door geopolitieke spanningen

In het licht van toegenomen geopolitieke spanningen wil het kabinet de defensie-uitgaven verhogen tot 3,5% van het bruto binnenlands product.⁶³ Het kabinet wil deze norm wettelijk vastleggen om hogere defensie-uitgaven ook voor de toekomst te waarborgen. Naast de financiële investeringen streeft het kabinet naar een schaalbare krijgsmacht van 122.000 mensen. Veel andere sectoren, waaronder het onderwijs, kampen al met personeelstekorten.⁶⁴ Wanneer meer banen worden gecreëerd in defensie, kan dat gevolgen hebben voor het beschikbare arbeidsaanbod in andere sectoren.⁶⁵ Als (toekomstige) defensie-uitgaven worden

63 Rijksoverheid (2026). Regeerakkoord 'Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland', op: <https://www.rijksoverheid.nl/regering/regeerakkoord>.

64 UWV (2025). Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen, op: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarkt/informatie/trends-ontwikkelingen/krapte-neemt-nog-verder-toe-in-32-beroepen>.

65 Kremer, J., Olthoff, A., Canoy, J. (2026). Samenstelling defensie-inkoop bepaalt druk op arbeidsmarkt. ESB, te verschijnen, op: <https://esb.nu/samenstelling-defensie-inkoop-bepaalt-druk-op-arbeidsmarkt/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



gefinancierd door bezuinigingen of belastingverhogingen, kan dit daarnaast gevolgen hebben voor de arbeidsvraag in andere sectoren.

De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt

De ministeries van SZW en OCW werken aan een transitie naar een 'skillsgerichte' arbeidsmarkt. Dat houdt in dat werkzoekenden niet alleen worden beoordeeld op basis van hun diploma's, maar ook de vaardigheden, competenties en kennis die ze hebben opgebouwd, gezamenlijk aangeduid als 'skills'. De SER ziet een skillsgerichte arbeidsmarkt als een belangrijke stap om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten.⁶⁶ Skills die niet met een diploma of certificaat kunnen worden aangetoond, kunnen via bijvoorbeeld een EVC-traject informeel worden gevalideerd. TNO, UWV, SBB en CBS werken aan een landelijke, objectieve standaard om skills te beschrijven.⁶⁷ Deze standaard wordt onder de naam CompetentNL gepubliceerd en gekoppeld aan beroepsinformatie en opleidingsnormen.⁶⁸ In een skillsgerichte arbeidsmarkt kunnen potentiële zij-instromers in het po aantonen welke benodigde skills voor onderwijs-ondersteuner, leraar of schoolleider ze al bezitten, en welke ze nog moeten ontwikkelen. Dit kan bijdragen aan meer maatwerk in opleidingstrajecten en deze toegankelijker maken. De vakbonden FNV en CNV bieden werkenden via de VAKbeweging begeleiding bij de transitie naar een andere baan of sector, onder andere naar het po.⁶⁹

66 SER (2021). Brochure skillsgerichte arbeidsmarkt, op: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/lo/brochure-skillsgerichte-arbeidsmarkt.pdf>.

67 TNO, UWV, SBB en CBS (2024). CompetentNL: één standaard voor skills in Nederland, op: <https://www.tno.nl/nl/gezond/werk-gezondheid/arbeidsmarkt-innovatie/competentnl-standaard-skills-nederland/>.

68 SZW en OCW (z.d.). CompetentNL: de landelijke skillstaal voor Nederland, op: www.competentnl.nl.

69 CNV en FNV (z.d.). De VAKbeweging, op: <https://www.devakbeweging.nl>.

Leven lang ontwikkelen met sectorale ontwikkelpaden

De ambitie van de Rijksoverheid is dat iedereen zich tijdens de loopbaan kan blijven ontwikkelen. Voor het (funderend) onderwijs betekent dit dat leerlingen al op jonge leeftijd de waarde, het plezier en de noodzaak van een leven lang ontwikkelen moeten meekrijgen.⁷⁰ Om ontwikkelmogelijkheden tijdens de loopbaan inzichtelijk te maken, ontwerpen de ministeries van SZW en OCW samen met sectoren sectorale ontwikkelpaden.⁷¹

Een sectoraal ontwikkelpad maakt inzichtelijk welke banen er in een sector zijn en welke opleidingen daarbij horen. Sectoren maken en onderhouden de ontwikkelpaden zelf. Ook voor het po is een ontwikkelpad gemaakt.⁷² Het laat zien hoe mensen kunnen instromen, doorgroeien of zich verder specialiseren, vaak met ruimte om te leren terwijl ze werken. Het doel is om meer instroom en doorstroom te realiseren en daarmee bij te dragen aan het terugdringen van de personeelstekorten.⁷³ Op leeroverzicht.nl en leerbanenmarkt.nl zijn per ontwikkelpad overzichten beschikbaar van opleidingen, subsidiemogelijkheden en leerbedrijven.⁷⁴

70 SZW (2026). De toekomst van Leven Lang Ontwikkelen, op: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2026Z16036&-did=2026D36221.

71 Rijksoverheid (z.d.). Sectorale Ontwikkelpaden, op: <https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/meer-geschiedt-personeel-en-blijven-ontwikkelen-tijdens-werk>.

72 Arbeidsmarktplatform PO (z.d.). Ontwikkelpad primair onderwijs, op: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/loopbaan-professionalisering/aanpak/ontwikkelpad-po/>.

73 Ibid.

74 <https://www.leeroverzicht.nl/>; <https://www.leerbanenmarkt.nl/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



3.4 Demografische ontwikkelingen

Bevolkingsgroei neemt af

De Nederlandse bevolkingsgroei bereikte in 2022 een piek, maar neemt sindsdien af.⁷⁵ In 2025 kwamen er ongeveer 87.200 inwoners bij, tegenover 220.600 in 2022.

De bevolking groeide in 2025 alleen door een positief migratiesaldo: doordat er meer mensen immigrerden dan emigreerden kwamen er ongeveer 94.700 mensen bij. De natuurlijke aanwas (geboorte minus sterfte) was met -7.500 mensen juist negatief. Dit komt mede doordat het aantal kinderen dat een vrouw gedurende haar leven krijgt (het vruchtbaarheidscijfer) het afgelopen decennium is gedaald.⁷⁶ In 2010 lag dit cijfer op 1,79 kinderen per vrouw, tegenover 1,43 in 2024. Ontwikkelingen in de bevolkingskenmerken (aantal geboortes, het vruchtbaarheidscijfer en het migratiesaldo) zijn van belang voor het po, omdat ze een indicatie geven van de toekomstige instroom van leerlingen en daarmee de toekomstige werkgelegenheid.

Bevolkingsontwikkeling verschilt per provincie

In 2025 groeide de bevolking het sterkst in Flevoland.⁷⁷ De provincie is al enkele met afstand de snelst groeiende provincie. Door de relatief jonge bevolking worden meer kinderen geboren dan er mensen overlijden. Daarnaast worden er veel woningen gebouwd, waardoor veel mensen naar Flevoland verhuizen.

⁷⁵ CBS (z.d.). Dashboard Bevolking - Bevolkingsgroei, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/bevolkingsgroei/groei>.

⁷⁶ CBS (2025). Moeders iets ouder bij geboorte eerste kind, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/moeders-iets-ouder-bij-geboorte-eerste-kind>.

⁷⁷ CBS (2026). Bevolking groeit het sterkst in Flevoland en de Gelderse Vallei, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/06/bevolking-groeit-het-sterkst-in-flevoland-en-de-gelderse-vallei>.

De bevolkingsgroei was het laagst in Friesland, Limburg, Drenthe en Zeeland. Groningen was in 2025 de enige provincie met een krimpende bevolking. Dit kwam deels doordat er meer statushouders uit de gemeente Westervolde vertrokken dan er bijkwamen. Bevolkingskrimp komt het vaakst voor in gemeenten buiten de Randstad. Tegelijkertijd bleef de bevolkingsgroei in de meeste grote gemeenten achter bij het landelijk gemiddelde. Uitzonderingen zijn Almere, Amsterdam en Breda.



Scenariomodel PO geeft zicht op toekomstige leerlingenaantallen

Provinciale bevolkingsontwikkelingen, als gevolg van migratiepatronen en het aantal geboorten, hangen samen met de toekomstige leerlingaantallen. Het is daarom belangrijk deze ontwikkelingen te volgen om tijdig in te kunnen spelen op de toekomstige instroom van leerlingen naar het po. Het [Scenariomodel PO](#) is een online instrument waarmee schoolorganisaties leerlingprognoses kunnen inzien en eigen alternatieve veronderstellingen kunnen doorrekenen. Daarnaast ondersteunt het model bij strategisch personeelsbeleid door inzicht te bieden in de toekomstige personeelsbehoefte.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



3.5 Economische ontwikkelingen

Lichte stijging onderwijsuitgaven

In 2025 groeide de Nederlandse economie, ondanks internationale onzekerheid en hoge inflatie, met 1,8%.⁷⁸ De cao-lonen stegen in dat jaar gemiddeld met 5%.⁷⁹

In het po lag de loonstijging met 4,6% iets lager.⁸⁰ De overheidsuitgaven aan scholen in het (pre)primair onderwijs stegen de afgelopen jaren van 12,7 miljard euro in 2020 naar 17,2 miljard euro in 2024.⁸¹ De uitgaven per leerling namen in dezelfde periode toe van 8.570 naar 11.807 euro. Vooral tussen 2020 en 2023 was sprake van een sterke stijging in onderwijsuitgaven vanwege grote loonsverhogingen en uitgaven aan het Nationaal Programma Onderwijs. Tussen 2023 en 2024 was de stijging minimaal.

⁷⁸ Rijksoverheid (2026). Overheidsfinanciën en economie, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verantwoordingsdag/rijksjaarverslag-economische-situatie>.

⁷⁹ CBS (z.d.). Ontwikkeling cao-lonen, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen>.

⁸⁰ PO-Raad (2025). Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2025 – 2027, op: <https://www.poraad.nl/arbeidszaken/cao-en-pensioen-arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/onderhandelaarsakkoord-cao-7>.

⁸¹ OCW (2025). Totale uitgaven aan (pre)primair onderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/uitgaven/totale-uitgaven-aan-preprimair-onderwijs>.

Krapte op de arbeidsmarkt afgenomen

Zowel in het po als in andere sectoren is sprake van personeelstekorten. De spanning op de arbeidsmarkt blijft daardoor groot. De werkloosheid in Nederland nam in 2025 en 2026 iets toe, na een periode van relatieve stabiliteit.⁸²

In het eerste kwartaal van 2026 waren er 413.000 werklozen (4% van de beroepsbevolking), tegenover 390.000 (3,8%) in het eerste kwartaal van 2025. Sinds het derde kwartaal van 2025 zijn er bovendien voor het eerst in vier jaar meer werklozen dan vacatures.⁸³ Dit betekent dat de arbeidsmarkt minder krap is geworden, wat kan betekenen dat het po minder concurrentie ondervindt van andere sectoren. Voor een aantal beroepen blijft de krapte op de arbeidsmarkt groot, en wordt niet verwacht dat de krapte zal afnemen.⁸⁴ Dit geldt onder andere voor ingenieurs, technici, verpleegkundigen en artsen, vo-docenten, chauffeurs, schoonmakers en koks. Voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen neemt de krapte juist af.

⁸² CBS (z.d.). Dashboard Arbeidsmarkt – Werklozen, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen>.

⁸³ CBS (z.d.). Dashboard Arbeidsmarkt – Spanning op de arbeidsmarkt, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>.

⁸⁴ UWV (2025). Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen, op: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarkt/informatie/trends-ontwikkelingen/krapte-neemt-nog-verder-toe-in-32-beroepen>.

4. Vraag naar onderwijsmedewerkers

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding

2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po

4. Vraag naar onderwijsmedewerkers

5. Aanbod van onderwijsmedewerkers

6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid

8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

Bijlagen

Ontwikkelingen in de personeelsbehoefte: omvang, samenstelling en tekorten

De personeelstekorten in het po zijn de afgelopen twee jaar afgenomen, maar blijven onverminderd een belangrijk aandachtspunt. Vooral in de G5 zijn de tekorten aan leraren en schoolleiders nog groot. Ook het toekomstbeeld vraagt om alertheid: naar verwachting nemen de landelijke tekorten tussen 2026 en 2029 verder af, om daarna weer op te lopen.

Hoe groot de personeelsbehoefte is, hangt samen met verschillende ontwikkelingen. Denk aan het aantal leerlingen, de omvang en samenstelling van het huidige personeelsbestand en het aantal medewerkers dat de sector verlaat. In dit hoofdstuk brengen we deze ontwikkelingen in samenhang in beeld. We kijken naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen, scholen en besturen, de werkgelegenheid, vacatures en personeelstekorten. Ook gaan we in op de samenstelling van het personeelsbestand, de kenmerken van banen en de uitstroom van medewerkers. Samen bieden deze ontwikkelingen inzicht in de vraag naar onderwijsmedewerkers in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Samenvatting

Daling aantal leerlingen stagneert, ontwikkeling verschilt per onderwijstype en regio

Tussen 2016 en 2024 is het aantal leerlingen afgenomen van ongeveer 1.528.400 leerlingen tot 1.461.300 leerlingen, een afname van 4,4%. In 2025 is sprake van een lichte toename naar 1.464.200 leerlingen. Het aantal leerlingen is de afgelopen tien jaar gedaald in het bo en sbo (4,9 en 4,8%), maar toegenomen in het so en vso (21 en 4,9%).

Aantal schoolorganisaties afgenomen, meeste zijn eenpitters

Het afgelopen decennium is het aantal schoolorganisaties afgenomen van 1.052 in 2016 tot 841 in 2025. Dit komt neer op een afname van 20%. In 2025 bestaan de meeste schoolorganisaties uit één school (eenpitters), namelijk 39%, gevolgd door schoolorganisaties met tien tot negentien scholen (21%).

Sterke toename openstaande vacatures

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

Landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders afgenomen

Het lerarentekort is in 2025 ongeveer 5.760 fte (6,3% van de werkgelegenheid). Dit is een afname van 41% ten opzichte van 2023. Het tekort aan schoolleiders is ook gedaald, van 1.275 fte in 2023 tot 461 fte in 2025 (64%). In 2025 is het schoolleiders-tekort 6,2% van de werkgelegenheid. De grootste tekorten bestaan in de G5 en bij scholen met een hogere schoolweging.

Tekorten nemen eerst af, daarna toename verwacht

De verwachting is dat de tekorten aan leraren en schoolleiders afnemen tussen 2026 en 2029. Daarna wordt verwacht dat de tekorten weer toenemen.

Meer fte's vervuld door oop en lio

Het aantal fte aan banen voor oop'ers is tussen 2021 en 2025

gestegen van 31.800 fte naar 35.740 fte (12%). In 2025 neemt het aantal fte weer wat af, dus de groei lijkt te stagneren. Het aantal fte voor lio's is ook sterk gestegen tussen 2021 en 2025 (van 513 fte naar 653 fte, een stijging van 27%).

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

De meeste opvallende verandering in leeftijdsopbouw is de toename van het aandeel 25-minners en 65-plussers. Zo is het aandeel 25-minners tussen 2016 en 2025 gestegen van 3,7% naar 7,2% en het aandeel 65-plussers van 0,6% naar 2,3%. Het aandeel van de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar is juist afgenomen, van 27% tot 18%.

Leraren krijgen steeds vaker direct vast contract

Het aantal vaste contracten in het po is de afgelopen jaren gedaald, maar leraren krijgen wel steeds vaker direct een vast contract. In cohort 2024 gold dit voor 42% van de startende leraren, ten opzichte van 27% in cohort 2020.

Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) toegenomen

De totale personeelsuitgaven in het po bestaan uit de kosten voor de reguliere formatie en de kosten voor PNIL. De uitgaven aan PNIL zijn de afgelopen jaren toegenomen van 3,2% in 2014 naar 4,9% in 2024.

Instroom en uitstroom van personeel fluctueert

Tussen 2015 en 2024 schommelde de instroom van medewerkers in het po tussen de 5,1 en 9,2%. De uitstroom daalde eerst van 7,4% in 2015 tot 6,5% in 2019, waarna deze weer is gestegen naar 8,7% in 2024. Daarmee komt de uitstroom in 2024 hoger uit dan de instroom (7,3%).

Per saldo verliest po jaarlijks leraren aan het vo en mbo

Er zijn elk jaar meer leraren die overstappen van het po naar het vo of mbo dan andersom. Over de periode 2020-2024 verloor het po hierdoor per saldo jaarlijks 254 leraren aan het vo en 132 leraren aan het mbo.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



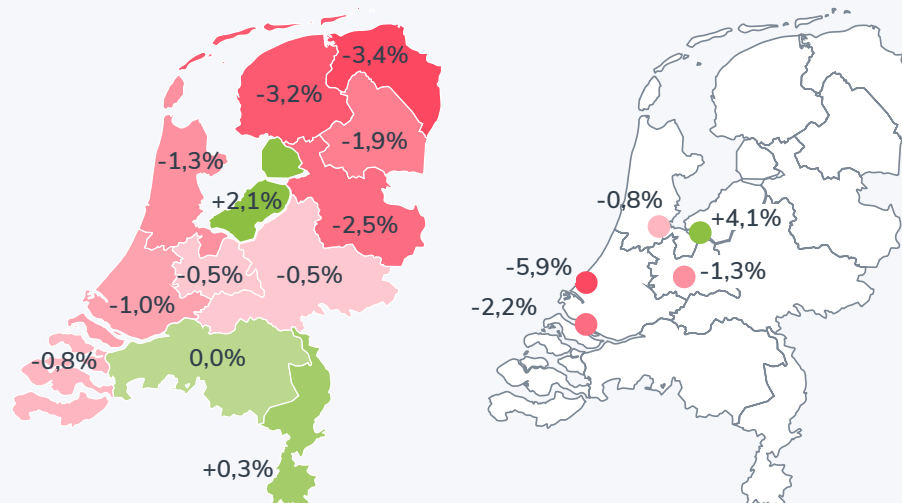
Bijlagen



Leerlingen

Leerlingenontwikkeling per provincie,
2025 t.o.v. 2021. Landelijk -0,9%.

Leerlingenontwikkeling in G5-steden,
2025 t.o.v. 2021



Werkgelegenheid

Werkgelegenheid (in fte) afgelopen jaren licht gedaald



Directie



Leraren



Oop

2021	7.915	93.444	31.796
2022	7.968	92.632	35.106
2023	7.961	91.058	35.807
2024	8.054	90.638	35.984
2025	8.090	89.900	35.741

% verandering fte 2025 t.o.v. 2021

+2,2%

-3,8%

+12%

Scholen



6.506 basisscholen in Nederland
in 2025, **1,5%** minder scholen
dan in 2021

bo	sbo	so	so/vso	vso
5.968	257	56	161	46

Aantal scholen per schoolorganisatie
in 2025

1	2 t/m 4	5 t/m 9
39,4%	13,4%	15,5%

10 t/m 19	20 of meer
20,7%	11,1%



39% van de basisscholen is eenpitter

Vacatures

Aantal openstaande vacatures
gestegen van

600 in 2016 naar 2.300 in 2025



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Demografische samenstelling personeel



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



Aandeel leraren van
jonger dan 25 jaar en
65 jaar en ouder gestegen

Tekorten

Landelijk tekort aan leraren
5.760 fte (6,3%),
vorig jaar: 7.730 fte (8,1%)

Landelijk schoolleiderstekort
461 fte (6,2%),
vorig jaar: 850 fte (9,8%)



Baankenmerken

Aandeel vaste contracten afgelopen jaar gestegen in alle functiegroepen

Aandeel vaste contracten in fte 2025

Directie
Leraren
Oop'ers



91,1%
90,5%
82,3%

Uitgaven PNIL gestegen van
3,2% van personeelslasten
in 2014
naar **4,9%** in 2024.



Mobiliteit

Instroom personeel 2024

po	vo	mbo
7,3%	10,5%	10,6%

Uitstroom personeel 2024

po	vo	mbo
8,7%	10,6%	12,2%



Hoogste instroom
van personeel
onder 35-minners
(57,5%)



Hoogste uitstroom
van personeel
onder 55-plussers
(37%)

→ Afgelopen jaren stapten er per saldo meer leraren over naar het vo en mbo, dan andersom. →

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

Relatieve tekorten per onderwijssoort

	Lerarentekort		Schoolleiderstekort	
bo	6,3%		6,1%	
sbo	7,0%		9,9%	
(v)so	5,6%		5,8%	

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



4.1 Leerlingen

Ontwikkeling van het aantal leerlingen

De behoefte aan onderwijsmedewerkers hangt nauw samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Sinds 2016 daalt dit aantal gestaag, al is in 2025 voor het eerst weer sprake van een lichte toename. De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt sterk per regio, onderwijstype en denominatie. In deze paragraaf brengen we de belangrijkste ontwikkelingen in kaart.

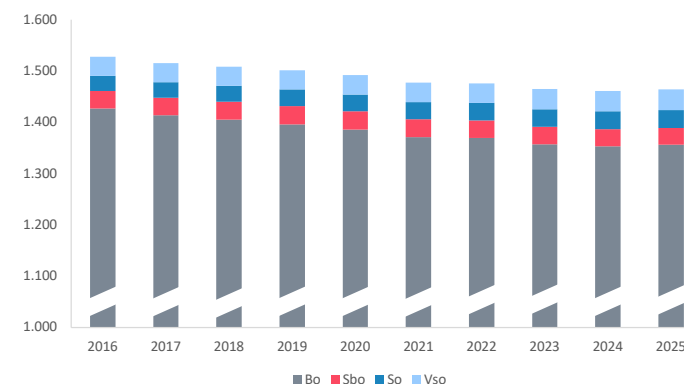
Daling aantal leerlingen stagneert

Sinds 2016 is het aantal leerlingen in het po aan het dalen (figuur 4.1). Tussen 2016 en 2024 is het aantal leerlingen afgenomen van ongeveer 1.528.400 tot 1.461.300. Dit komt neer op een afname van 67.000 leerlingen, oftewel 4,4%. In 2025 is er weer een lichte toename van het aantal leerlingen naar 1.464.200. Het aantal leerlingen in het po is de afgelopen jaren afgenomen doordat er steeds minder geboortes zijn in Nederland.¹ Opvallend is dat het aantal geboortes in 2021 een lichte stijging kende ten opzichte van 2020. Dit verklaart wellicht het toegenomen aantal leerlingen vier jaar later.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt per onderwijstype. De daling van het aantal leerlingen in de afgelopen tien jaar zien we terug in het basisonderwijs (bo, 4,9%) en speciaal basisonderwijs (sbo, 4,8%). Zowel in het speciaal onderwijs (so) als in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) nam het aantal leerlingen juist toe (met ruim 21 en 4,9%) .

¹ CBS (2025). Geboorte; kerncijfers, op: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85722NED/table?ts=1750164295948>.

Figuur 4.1 Ontwikkeling aantal leerlingen po (x 1.000)²



Bron: OCW in Cijfers

Leerlingaantal stijgt in Flevoland en Limburg

Tussen 2021 en 2025 is het totaal aantal leerlingen met ongeveer 0,9% afgenomen, hoewel er grote regionale verschillen zijn (zie figuur 4.2). De leerlingendaling was het grootst in Groningen (-3,4%) en Friesland (-3,2%). In Flevoland en Limburg was er juist sprake van een toename van respectievelijk 2,1% en 0,3%.

Ook binnen de vijf grote steden zien we verschillen in de ontwikkeling van leerlingaantallen. Alleen in Almere was sprake van een duidelijke toename, het aantal leerlingen steeg daar tussen 2021 en 2025 met 4,1%. In Den Haag was de daling het sterkst met 5,9%, wat aanzienlijk meer is dan het landelijk gemiddelde. Ook in Rotterdam (-2,2%), Utrecht (-1,3%) en Amsterdam (-0,8%) nam het aantal leerlingen af.

² Exclusief bao trekkende bevolking (kinderen van kermisexploitanten, circus-medewerkers en schippers).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



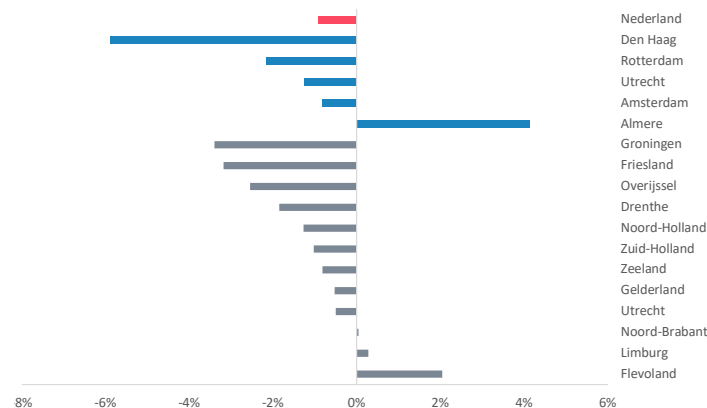
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.2 Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen po naar provincie en G5, 2021-2025



Bron: DUO



Effect van stijgende huizenprijzen op geboortecijfers

Uit [onderzoek](#) blijkt dat in regio's waar de huizenprijzen het sterkst zijn gestegen, het geboortecijfer het meest is afgenomen. De situatie op de woningmarkt kan ervoor zorgen dat jongvolwassenen het krijgen van kinderen uitstellen of hier helemaal van afzien. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat zij moeite hebben met het vinden van een woning om een gezin te stichten, of dat hoge woonlasten weinig financiële ruimte bieden. Een afnemend geboortecijfer leidt weer tot een daling van het leerlingenaantal. Dit zien we met name in grote steden, zoals Amsterdam en Utrecht.

Aantal leerlingen op interconfessionele, islamitische en joodse scholen gestegen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt ook tussen denominaties. Nog steeds krijgen de meeste leerlingen les op rooms-katholieke scholen (32%), openbare scholen (29%) en protestant-christelijke scholen (22%). Het leerlingenaantal op deze scholen is tussen 2021 en 2025 wel afgenomen, met 1,9% (rooms-katholieke scholen), 1,2% (openbare scholen) en 3,7% (protestant-christelijke scholen).

Er is sprake van een verschuiving in de verdeling van leerlingen over kleinere denominaties. Zo is het aantal leerlingen op islamitische scholen de afgelopen vijf jaar met 42% toegenomen (van 1,1% van de leerlingen naar 1,5% – dit komt neer op 22.190 leerlingen in 2025). Ook interconfessionele en joodse scholen laten een duidelijke groei

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



zien, met respectievelijk 31% (van 0,4% naar 0,5%; 7.820 leerlingen) en 21% (van 0,02% naar 0,03%; 411 leerlingen). Daarentegen is het leerlingaantal op hindoeïstische scholen juist afgenomen met 18% (van 0,09% naar 0,07%; 1.049 leerlingen).

4.2 Schoolorganisaties

Kenmerken van scholen en schoolorganisaties

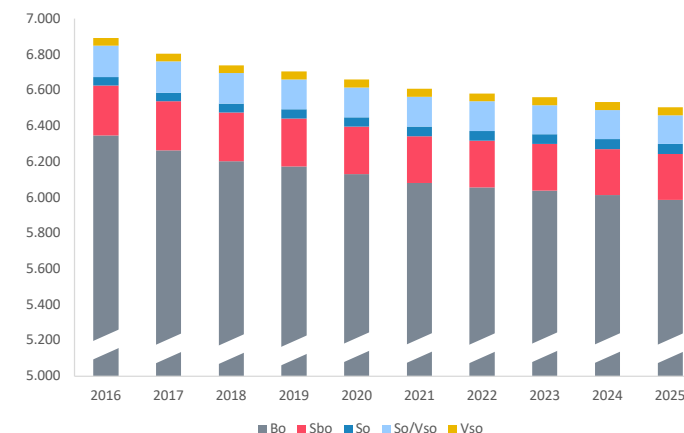
Het onderwijsveld verandert door de daling van het aantal leerlingen in combinatie met schaalvergroting in het onderwijs. Niet alleen neemt het aantal scholen af, ook het aantal schoolorganisaties daalt al jaren. In deze paragraaf bekijken we hoe het aantal scholen, de gemiddelde schoolgrootte en het aantal schoolorganisaties zich de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. We besteden ook aandacht aan verschillen tussen onderwijssoorten en de verdeling van leerlingen over schooltypen.

Aantal scholen daalt

Mede door de afname van het aantal leerlingen, neemt ook het aantal scholen in het po af (figuur 4.3). Dit aantal is gedaald van 6.893 in 2016 tot 6.506 in 2025, een afname van 5,6%. Opvallend is dat het aantal scholen in deze periode sneller is afgenomen dan het aantal leerlingen (4,2%). Dit is het gevolg van schaalvergroting, waarbij scholen zijn gefuseerd of opgeheven.³

³ OCW in cijfers (2026). Aantal scholen in het primair onderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/instellingen/aantal-scholen-in-het-primair-onderwijs>.

Figuur 4.3 Ontwikkeling aantal scholen (hoofdvestigingen) po



Bron: OCW in Cijfers

De grootste daling is te zien bij het aantal scholen waar zowel so als vso wordt aangeboden (3,0%). Het aantal afzonderlijke so-scholen en vso-scholen is juist toegenomen met respectievelijk 3,7 en 4,5%. Deze toename is iets kleiner dan de groei van het aantal so- en vso-leerlingen de afgelopen vijf jaar (respectievelijk 4,9 en 4,7%).



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Opheffingsnorm en sluiting van scholen in het po

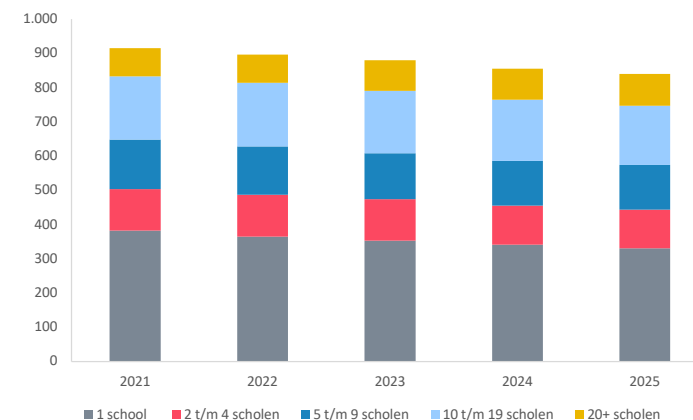
Door dalende leerlingenaantallen moeten sommige scholen sluiten. Volgens de opheffingsnorm moet op een school een minimum aantal leerlingen zitten.⁴ In het po is de opheffingsnorm afhankelijk van de leerlingdichtheid in een gemeente: in dichtbevolkte gemeenten kan voor een school met een hoger leerlingaantal eerder sluiting aan de orde zijn dan in dunbevolkte gemeenten (minimaal 23 leerlingen). Als een school drie jaar onder deze norm komt, verliest de school zijn inkomsten en moet de school sluiten. De medezeggenschapsraad heeft hierbij adviesrecht en instemmingsrecht over de uitvoering van de sluiting. Soms kan een school beroep doen op een uitzonderingssituatie om sluiting te voorkomen. Uit [onderzoek van Oberon \(2024\)](#) blijkt dat er geen bewijs is voor een verband tussen de grootte van een school of schoolorganisatie en de prestaties van leerlingen. Wel zijn grotere scholen en schoolorganisaties vaker professioneler georganiseerd, zijn er meer professionaliseringsmogelijkheden voor medewerkers en zijn de gemiddelde kosten per leerling lager.

Gemiddeld aantal leerlingen (v)so-scholen gestegen

Gemiddeld gezien zijn scholen tussen 2021 en 2025 iets groter geworden met 0,6% meer leerlingen per school. Het gemiddeld aantal leerlingen per school is tussen 2021

⁴ Rijksoverheid (z.d.). Sluiten van scholen, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerlingendaling/sluiten-van-scholen>.

Figuur 4.4 Ontwikkeling aantal schoolorganisaties po



Bron: DUO

en 2025 het sterkst toegenomen op (v)so-scholen (5,2%). In het bo is de gemiddelde schoolgrootte licht toegenomen met 0,6%. Tegelijkertijd is in het sbo juist sprake van een afname van 6,8%. (V)so-scholen hebben gemiddeld het grootste aantal leerlingen: 285 per school. Hierna volgen het bo (227) en sbo (125).

Afname aantal schoolorganisaties

Het aantal schoolorganisaties nam het afgelopen decennium ook af.⁵ In 2025 waren er 841 schoolorganisaties in het po, terwijl dit er in 2016 nog 1.052 waren. Dit betekent een afname van 20%. De afgelopen vijf jaar is het aantal schoolorganisaties iets minder snel afgenomen, namelijk met 8,2% (van 916 tot 841, figuur 4.4). In deze periode is het aandeel schoolorganisaties dat bestaat uit één school

⁵ DUO (2025), open onderwijsdata, bewerking MOOZ/CAOP.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

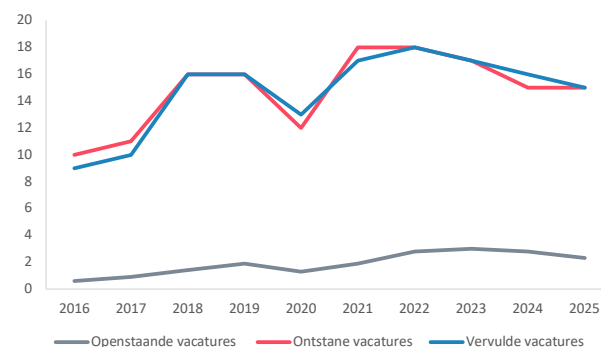


Bijlagen



(eenpitters) afgenomen van 42% tot 39%, toch zijn in 2025 de meeste schoolorganisaties nog steeds eenpitters (331 schoolorganisaties). Tegelijkertijd is het aandeel schoolorganisaties met twintig of meer scholen het meest toegenomen, van 9,1% naar 11%. Ook is het aandeel schoolorganisaties met tien tot en met negentien scholen licht toegenomen (van 20 naar 21%). De relatieve afname van het aantal eenpitters en toename van grote schoolorganisaties, wijst op schaalvergroting in het po.

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



Bron: CBS

4.3 Vacatures en tekorten in de sector

De ontwikkelingen in het aantal leerlingen hebben gevolgen voor de vraag naar medewerkers. Daarom bekijken we in deze paragraaf de vraag van schoolorganisaties naar nieuwe medewerkers. We bespreken eerst de vacatures, onderverdeeld in ontstane, vervulde en openstaande vacatures.⁶ Vervolgens komen de tekorten aan leraren en schoolleiders aan bod.

Sterke toename openstaande vacatures

Het aantal openstaande vacatures in het po is de afgelopen tien jaar sterk toegenomen, van 600 in 2016 naar 2.300 in 2025 (figuur 4.5).⁷ Ter vergelijking: in het vo en mbo samen steeg het aantal openstaande vacatures in dezelfde periode van 1.400 naar 3.700. In het po was het aantal openstaande vacatures het hoogst in 2023 (3.000 vacatures). Daarna nam het aantal weer iets af.

Ontstane en vervulde vacatures recent licht afgenomen

Het aantal ontstane en vervulde vacatures is tussen 2016 en 2025 sterk toegenomen. Het aantal ontstane vacatures steeg van 10.000 naar 15.000 en het aantal vervulde vacatures van 9.000 naar 15.000. Het aantal ontstane vacatures kende een hoogtepunt in 2021-2022 (18.000 vacatures) en neemt sindsdien geleidelijk af.

⁶ Openstaande vacatures zijn vacatures waar aan het einde van het jaar nog geen personeel voor is gevonden. Ontstane vacatures zijn vacatures die gedurende het jaar zijn ontstaan. Vervulde vacatures zijn vacatures die gedurende het jaar zijn ingevuld.

⁷ CBS (2026). Vacatures (openstaande, ontstane en vervulde); overheid en onderwijs, op: <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=5010#/CBS/nl/datas-et/80472ned/table>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Ook worden sinds 2022 minstens net zo veel vacatures vervuld als er ontstaan. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt in het po iets minder gespannen is dan een aantal jaren geleden.

Vacatures naar onderwijssoort en functie

In het schooljaar 2024/2025 zijn in het po in totaal 13.900 vacatures ontstaan.⁸ In het bo was het grootste deel van de ontstane vacatures voor de functie leraar (66%), terwijl in het (v)so de meeste vacatures ontstonden voor 'overige ondersteuners' (figuur 4.6). In het sbo is het aandeel van de ontstane vacatures voor de functie leraar even groot als voor 'overige ondersteuners' (41%). Zowel in het sbo als (v)so is meer ondersteunend personeel werkzaam dan in het reguliere onderwijs, dus dit betekent dat er een grotere vraag is naar ondersteunend personeel.⁹ In het vo zijn 14.770 vacatures ontstaan (waarvan 69% voor leraar), en in het mbo en vavo zijn 5.560 vacatures ontstaan (ongeveer evenveel voor de functie leraar als voor 'overige ondersteuners').

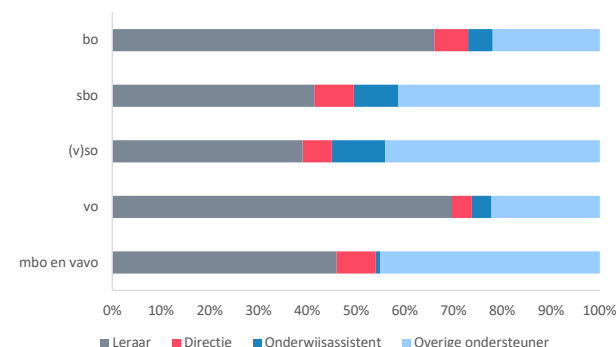
8 Ministerie van OCW (2025). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.

Het aantal ontstane vacatures in dit deel komt niet overeen met het aantal hierboven. Dit komt doordat in dit deel gebruik is gemaakt van een andere afbakening/bewerking van de vacaturegegevens.

9 Doordat OCW sinds 2023 een nieuwe onderzoeksopzet hanteert voor het in kaart brengen van vacatures binnen het po, is een trendbreuk zichtbaar vanaf 2022-2023. Tekorten worden vanaf die tijd rechtstreeks bij scholen opgevraagd, waardoor het aantal vacatures minder inzichtelijk en urgent geworden is. Ter vervanging wordt gebruikgemaakt van CBS-data die online vacatures en kwartaalenquête's combineert. Hierdoor is het niet mogelijk om te kijken naar de ontwikkeling in de afgelopen jaren.

Kijken we specifiek naar het aantal vacatures voor leraren in fte, dan zien we dat in schooljaar 2024/2025 in het po 5.650 fte aan vacatures zijn ontstaan. Deze zijn als volgt verdeeld over de onderwijssoorten: 4.850 fte in het bo, 390 fte in het sbo en 410 fte in het (v)so.

Figuur 4.6 Ontwikkeling ontstane vacatures naar onderwijssoort en functie, schooljaar 2024/2025



Bron: Ministerie van OCW



Aantal ontstane vacatures en fte per onderwijssoort

bo **11.170** sbo **1.330** (v)so **1.400**

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Vacature zijn niet hetzelfde als tekorten

Tekort aan medewerkers uit zich niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikte medewerkers op te lossen, zoals het opsplitsen van klassen of het inzetten van onbevoegden. Er is dan sprake van een verborgen tekort. Sinds 2021 worden de personeelstekorten in het po, inclusief verborgen tekorten, landelijk in beeld gebracht met vragenlijstonderzoek.¹⁰ Het gaat hierbij om tekorten op reguliere functies en de inzet van vervanging.



¹⁰ Centerdata (2025). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2024, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/personeelstekorten-primair-onderwijs-peildatum-1-oktober-2025>.



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

Volgens de regeling 'Andere dag- en weekindeling G5' (2020-2024) mochten scholen in de G5-gemeenten tot 22 uur per maand professionals uit andere sectoren inzetten voor activiteiten gericht op creatieve, sociale, technische of digitale vaardigheden. Uit de [eindrapportage](#) van SEO waarin de regeling geëvalueerd is, blijkt dat 61 scholen gebruik hebben gemaakt van de regeling. Schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren vooral positieve effecten op de continuïteit van het onderwijs en verminderde personeelstekorten. Ook hoefden leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden en leverden de professionals een verrijking van het curriculum op. Minder positief is men over de effecten voor de onderwijskwaliteit. Vier op de tien schoolleiders vinden dat de regeling positieve gevolgen heeft gehad voor de onderwijskwaliteit, terwijl een derde dit niet zo ervaart. In 2026 is de regeling opnieuw opengesteld voor de periode 2026-2030.

Afname landelijke tekorten

In 2025 bedraagt het landelijk tekort aan leraren in het po ongeveer 5.760 fte, wat neerkomt op 6,3% van de totale werkgelegenheid (figuur 4.7). Vergeleken met 2024 (toen het tekort nog op 7.730 fte lag) is dit een afname van 25,5%. Over de afgelopen vijf jaar nam het lerarentekort eerst licht toe, van 9.100 fte in 2021 naar 9.760 fte in 2023, waarna een dalende trend inzette. Dit is opnieuw een indicatie dat de arbeidsmarkt van het po recent iets minder gespannen is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Het lerarentekort is redelijk gelijkmatig verdeeld over het bo, sbo en (v)so. In het sbo is het lerarentekort het hoogst met 7,0%, terwijl het in het (v)so het laagst is met 5,6%.

Het landelijk tekort aan schoolleiders is met 6,2% (461 fte in 2025) in relatieve zin ongeveer gelijk aan het lerarentekort (figuur 4.7). Wel is dit tekort meer gedaald dan het lerarentekort. Tussen 2021 en 2023 steeg het tekort aan schoolleiders nog van 1.100 naar 1.275 fte. In 2024 was het tekort nog 847 fte en in 2025 dus 461 fte, een afname van zo'n 46%. Voor het schoolleiderstekort zien we in 2025 grotere verschillen tussen de onderwijssoorten: het hoogste tekort is in het sbo (9,9%), gevolgd door het bo (6,1%) en (v)so (5,8%).

In 2024 gaven veel schoolleiders in het funderend onderwijs aan dat er naast het tekort aan leraren en schoolleiders een tekort was aan ondersteunend personeel, met name aan onderwijsassistenten.¹¹ In 2025 zijn hierover geen gegevens beschikbaar.

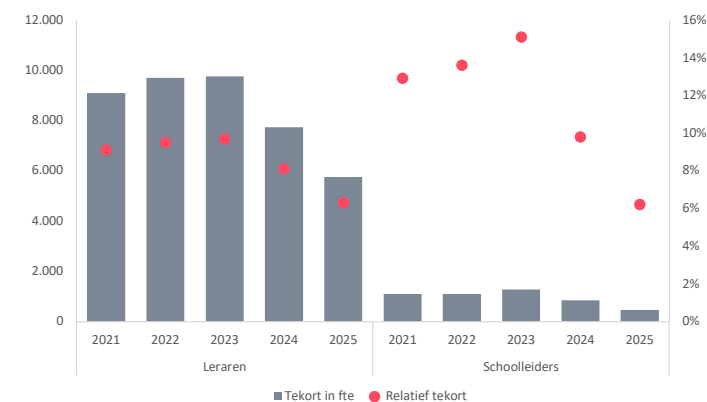
Verwachte ontwikkeling van de tekorten

De landelijke tekorten aan leraren en schoolleiders nemen naar verwachting tussen 2026 en 2029 verder af.¹² Deze afname lijkt echter van tijdelijke aard. Na 2029 wordt verwacht dat de tekorten aan leraren en schoolleiders weer toenemen.

¹¹ Inspectie van het Onderwijs (2024). Technisch rapport dagelijkse oplossingen leraren- en schoolleiderstekort. De Staat van het Onderwijs 2024. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

¹² Centerdata (2025), Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2025, op: <https://mirrorpedia.nl/content/arbeidsmarkttramingen-onderwijs-2025.pdf>. Dit rapport bespreekt alleen ontwikkelingen van regulier personeel (exclusief vervanging) per peildatum (1 oktober van ieder jaar).

Figuur 4.7 Tekort aan leraren en schoolleiders (in fte en % van de werkgelegenheid)



Bron: Centerdata

Grootste tekorten in de G5

De grootste tekorten aan leraren en schoolleiders doen zich voor in de G5.¹³ In 2025 is het lerarentekort in de G5 gemiddeld 14,1%, fors boven het landelijk gemiddelde van 6,3%. Binnen de G5 is Almere (21,9%) de uitschieter (figuur 4.8). Opvallend is dat het schoolleiderstekort in de G5 relatief gezien een stuk lager ligt dan het lerarentekort, namelijk 6,9%. Het schoolleiderstekort in de G5 ligt daarmee iets boven het landelijk gemiddelde (6,2%). De grootste tekorten aan schoolleiders zijn te vinden in Almere (14%) en Rotterdam (9%). Hoewel ook andere regio's nog steeds met aanzienlijke tekorten kampen, blijven de uitdagingen in de grote steden het meest nijpend.

¹³ Centerdata (2025). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2025, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/personeelstekorten-primair-onderwijs-peildatum-1-oktober-2025>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



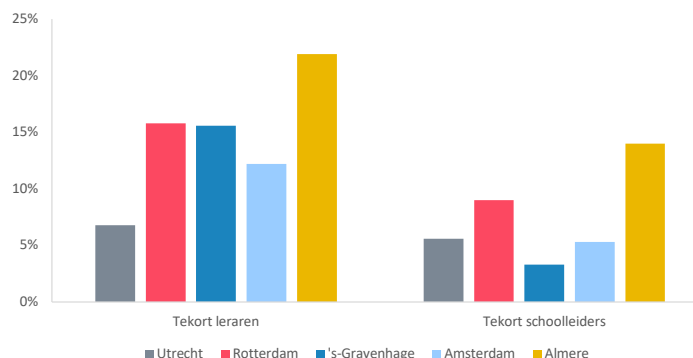
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.8 Tekort aan leraren en schoolleiders in de G5 (% van de werkgelegenheid), 2025



Bron: Centerdata

Binnen de G5 grote verschillen tussen scholen

Binnen de G5 geeft slechts 20% van de scholen aan geen lerarentekort te hebben (tegenover 60% landelijk), terwijl 13% kampt met een tekort van meer dan 30% (tegenover 2% landelijk). Voor schoolleiders ligt het beeld iets gunstiger: 91% van de G5-scholen ervaart geen tekort. Anderzijds geeft 8% aan een schoolleiderstekort van meer dan 30% te hebben.¹⁴

Er is er een verband tussen lerarentekorten en schoolweging. Scholen in de G5 met een hoge en zeer hoge schoolweging hebben de grootste tekorten, met respectievelijk 18 en 14,3%. Voor de schoolleiderstekorten is het verband met schoolweging beperkt. Scholen met een gemiddelde

schoolweging ervaren het grootste tekort (8,8%), gevolgd door scholen met een hoge en zeer lage schoolweging (respectievelijk 5,3 en 3,2%).

Ook buiten de G5 grote verschillen tussen scholen

Ook buiten de G5 verschillen de tekorten aan leraren en schoolleiders sterk tussen scholen. 60% van de scholen buiten de G5 geeft aan geen lerarentekort te hebben, terwijl 2% kampt met een tekort van meer dan 30%. Voor schoolleiders is het beeld anders: 90% van de scholen buiten de G5 heeft geen tekort, maar 6% rapporteert een tekort groter dan 30%.

Ook hier is er een verband tussen de schoolweging en het lerarentekort. Scholen met een hoge en zeer hoge schoolweging hebben een lerarentekort van respectievelijk 7,7 en 8,3%, ongeveer twee keer zo veel als scholen met een lagere schoolweging (3,3 tot 4,5%). Voor schoolleiders is er geen duidelijk verband: de hoogste tekorten komen voor op scholen met een gemiddelde (6,4%) en hoge (6,3%) schoolweging, de laagste tekorten op scholen met een zeer hoge schoolweging (2,4%).

¹⁴ In de rapportages lijkt het tekort aan schoolleiders hoger dan het tekort aan leraren, doordat het tekort in percentages is weergegeven. Per school is een beperkt aantal fte aan schoolleiders nodig. Een tekort van 1 fte is daardoor al snel meer dan 30% van wat een school nodig heeft.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Handreiking 'Onderwijs organiseren in tijden van tekorten'

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

4.4 Wie werkt er in het po?

De vorige paragraaf bracht de personeelsbehoefte in het po in beeld. In deze paragraaf gaan we in op de huidige po-medewerkers. Ten eerste kijken we naar (trends in) het aantal po-medewerkers en het aantal fte dat zij werken. Dit geeft aanvullend inzicht in de huidige en toekomstige personeelsbehoefte. Ten tweede kijken we naar baankenmerken en demografische samenstelling van het personeelsbestand. Dit zegt iets over wie er in het po werken, en welke kansen en knelpunten er eventueel zijn.

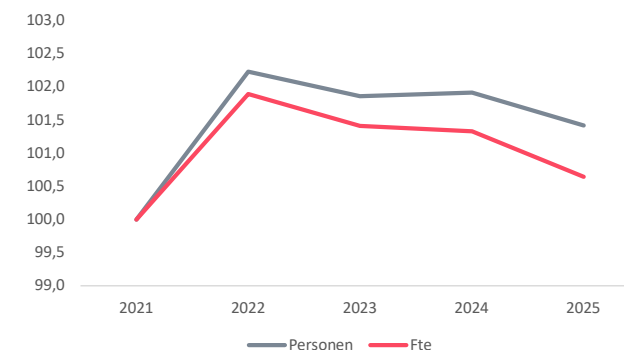
Aantal werkenden

De afgelopen jaren schommelde het aantal mensen dat in het po werkt, al verschilt deze ontwikkeling per regio en per onderwijssoort. In deze paragraaf kijken we naar de omvang, samenstelling en spreiding van de werkenden in het po.

Aantal werkenden eerst gestegen, daarna gedaald

De afgelopen vijf jaar is het aantal mensen dat in het po werkt eerst gestegen van 187.350 personen in 2021 naar 191.530 personen in 2022 (figuur 4.9). Daarna schommelde het tussen de 190.000 en 191.000 personen. Over de periode 2021 tot 2025 betekent dit een stijging van 1,4%. Het aantal fte is eerst gestegen van 133.700 fte in 2021 naar 136.250 fte in 2022, waarna het is gedaald tot 134.580 fte in 2025. Hiermee is het aantal fte tussen 2021 en 2025 gestegen met 0,6%. Zowel het aantal werkzame personen als het aantal fte dat zij werken, is sinds 2022 licht afgenomen. De gelijke trend voor aantal personen en fte betekent dat onderwijsmedewerkers gemiddeld ongeveer hetzelfde aantal fte blijft werken.

Figuur 4.9 Ontwikkeling aantal werkenden po (index: 2021 = 100)



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



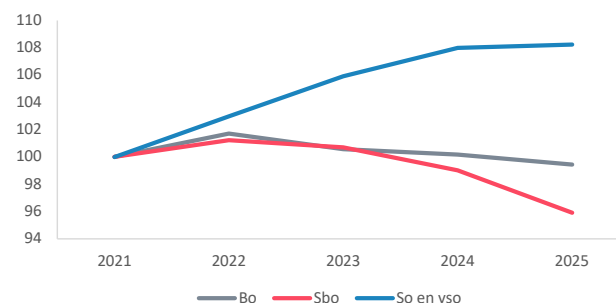
Bijlagen



Aantal werkenden in het (v)so gestegen, in mindere mate in het bo en sbo

Het aantal leerlingen in het (v)so is de afgelopen jaren gestegen (figuur 4.10). Logischerwijs zien we dit ook voor het aantal medewerkers, waarbij het aantal fte tussen 2021 en 2025 met 8,2% is toegenomen. Het aantal werkenden (in fte) in het bo en sbo is in deze periode juist afgenomen, met respectievelijk 0,6 en 4,1%.

Figuur 4.10 Ontwikkeling aantal werkenden po (in fte) per onderwijssoort (index: 2021 = 100)



Bron: DUO



Verdeling aantal werkenden (in fte) naar onderwijssoort

bo **79%** (106.270)
sbo **4,4%** (5.890)
(v)so **16,5%** (22.420)

Aantal werkenden gestegen in meeste regio's

Landelijk is het aantal werkenden (in fte) sinds 2021 licht gestegen, maar er bestaan grote regionale verschillen (figuur 4.11).¹⁵ Tussen 2021 en 2025 vond de grootste toename plaats in de RPA-gebieden Noord Groningen (6,5%), Noordoost Brabant (5,4%) en De Vallei (5%). Tegelijkertijd zijn er RPA-gebieden waar het aantal werkenden is afgenomen, met name in Weert (19%) en Zuid- en Midden-Drenthe (13%). Deze verschillen kunnen verschillende oorzaken hebben, zoals de ontwikkeling van het aantal leerlingen. In de G5 zien we een (lichte) toename van het aantal werkenden in Rotterdam en Utrecht, terwijl dit aantal is afgenomen in Almere, Amsterdam en Den Haag.



¹⁵ Deze gegevens zijn gebaseerd op de RPA-gebieden. Het Regionale Platform Arbeidsmarkt (RPA) heeft 34 RPA-gebieden afgeleid uit de 131 werkgebieden van het UWV WERKbedrijf (voorheen Centrum voor Werk en Inkomen). Deze gebieden zijn in het bestand van DUO verder uitgesplitst naar 39 RPA-gebieden, waarbij de vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) apart zijn benoemd.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



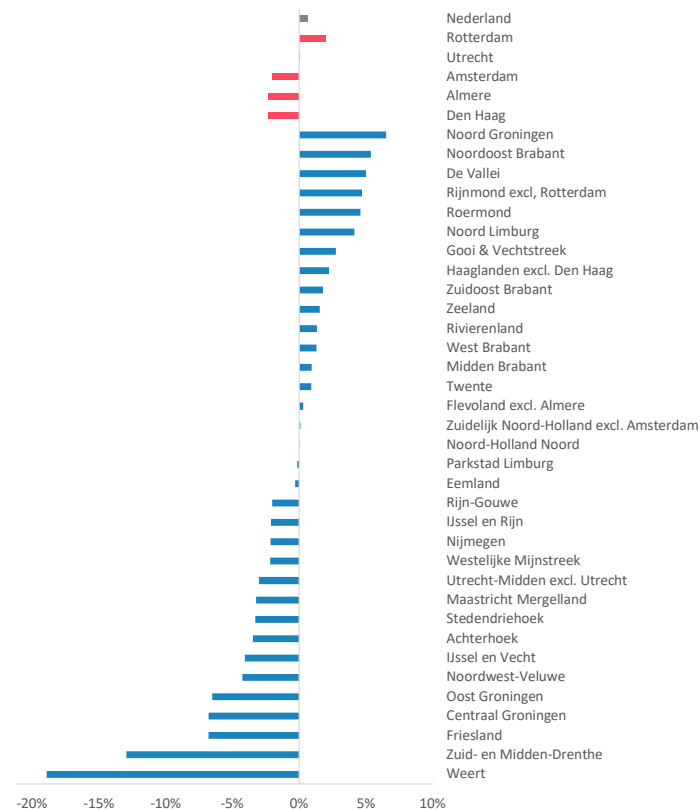
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.11 Procentuele ontwikkeling aantal werkenden po (fte) naar arbeidsmarktregio, 2021-2025

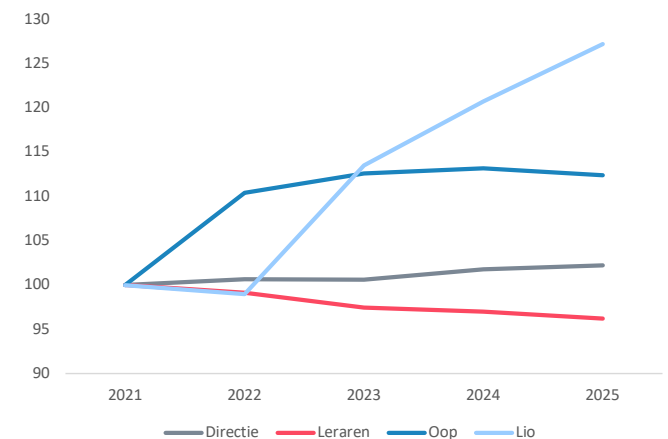


Bron: DUO

Aantal fte directie, oop en lio toegenomen

Het aantal werkenden (in fte) verandert niet voor alle functiegroepen op dezelfde manier (figuur 4.12). Sinds 2021 is het aantal fte vervuld door onderwijsondersteunend personeel (oop) toegenomen met 12%, van 31.800 fte naar 35.740 fte. Van verdere groei is geen sprake: het aantal is in het afgelopen jaar met 0,7% (243 fte) afgenomen. Voor directie en leraren in opleiding (lio) is het aantal fte sinds 2021 gestegen (2,2 en 27%), terwijl het voor leraren is afgenomen met 3,8%.¹⁶ Kijken we naar de periode 2016-2025, dan blijkt dat het aantal fte voor oop en lio sinds 2016 een stijgende lijn laat zien.

Figuur 4.12 Ontwikkeling aantal werkenden po (in fte) naar functie, (index: 2021 = 100)



Bron: DUO

¹⁶ Merk op dat deze data de situatie tot en met 1 oktober 2025 weergeven. Eventuele effecten van het aflopen van de NPO-subsidie zijn daarom pas deels zichtbaar.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

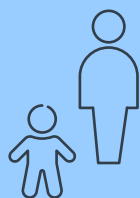


De verdeling van het aantal werkenden (in fte) in 2025 is als volgt: 8.090 fte directie, 89.900 fte leraren, 35.740 fte oop en 650 fte lio. Figuur 4.13 toont de verdeling van het aantal werkenden naar functie over de afgelopen vijf jaar.



Wensen, inzet en ontwikkelmogelijkheden van oop'ers

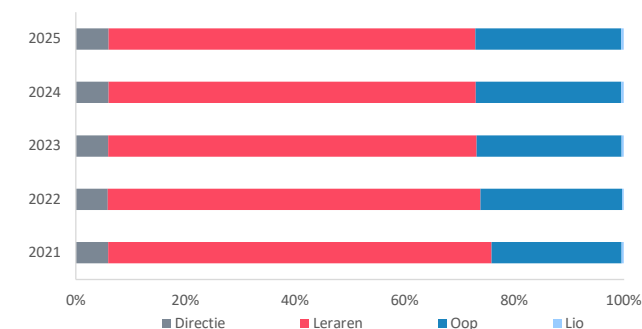
De afgelopen jaren is het aantal oop'ers in het po toegenomen. Ze vervullen uiteenlopende taken binnen en buiten de klas, zoals pedagogische ondersteuning, administratief werk en ondersteuning bij techniek of ICT. Hoewel hun bijdrage steeds belangrijker wordt, is nog weinig onderzoek gedaan naar de inzet van oop'ers. Uit [onderzoek](#) van CAOP, MOOZ en Center-data (2025) blijkt dat er veel variatie is in de ambities, rollen en behoeften van oop'ers. Tegelijkertijd is er bij zowel werkgevers als oop'ers zelf weinig zicht op ontwikkelmogelijkheden en ligt het initiatief voor ontwikkeling vaak bij de medewerker zelf. Beter zicht op de wensen en de mogelijkheden tot gerichte inzet van oop'ers kan bijdragen aan effectievere ondersteuning van het onderwijsproces. In het onderzoek zijn hiervoor concrete aanbevelingen te lezen.



Leerling-leraarratio afgelopen jaren licht gestegen, in 2025:

bo 18 sbo 9,2 (v)so 6,8

Figuur 4.13 Verdeling aantal werkenden po (fte) naar functie



Bron: DUO

Demografische samenstelling van medewerkers in het po

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

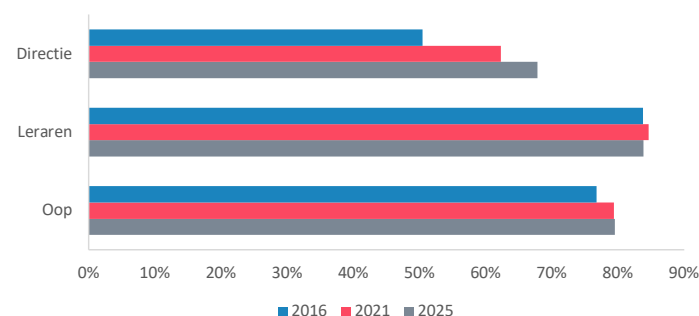


Man-vrouwverhouding stabiel, meer vrouwen in de directie

De afgelopen vijf jaar is het aandeel vrouwen (fte) in het po nagenoeg gelijk gebleven: in 2021 was het 82,1% en in 2025 81,7%. Over een langere periode is wel een lichte toename zichtbaar in het aandeel vrouwen (fte): van 80% in 2016 naar 82% in 2025. Gemeten naar het aantal personen ligt het aandeel vrouwen hoger: in 2025 is 84,5% van de medewerkers vrouw. Dit verschil met fte treedt op doordat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen.

Binnen de directie is het aandeel vrouwen (fte) de afgelopen vijf jaar toegenomen: van 62% in 2021 naar 68% in 2025 (figuur 4.14). In 2016 werd nog ongeveer de helft van het aantal fte directieleden vervuld door een vrouw. Onder leraren is het aandeel vrouwen na een lichte stijging tot 2021 weer iets gedaald: naar 84% in 2025. Onder oop'ers steeg het aandeel vrouwen van 77% in 2016 naar 80% in 2025.

Figuur 4.14 Aandeel vrouwen werkzaam in het po (in fte)

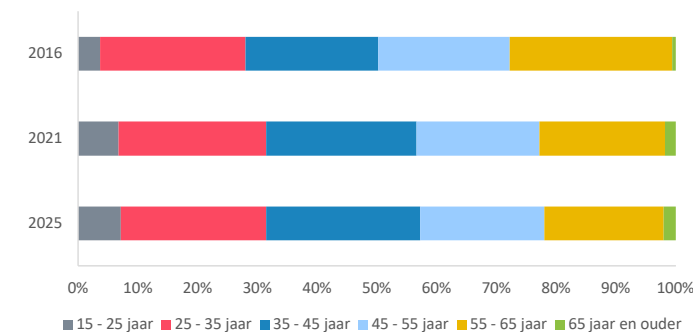


Bron: DUO

Aandeel 25-minners en 65-plussers toegenomen

De leeftijdsopbouw van medewerkers (in fte) is het afgelopen decennium flink veranderd (figuur 4.15). Meest opvallend is de toename in het aandeel 25-minners en 65-plussers en de afname van de groep tussen 55 en 65 jaar. Tussen 2016 en 2025 is het aandeel 25-minners toegenomen van 3,7% naar 7,2%, terwijl het aandeel 65-plussers is gestegen van 0,6% naar 2,3%. De groep tussen de 55 en 65 jaar is in deze periode afgenomen van 27% tot 18%. Waar eerst nog minder dan de helft van de medewerkers onder de 45 jaar was, is dat in 2025 ruim 57%. Dit betekent dat de komende jaren minder medewerkers zullen uitstromen vanwege pensionering.

Figuur 4.15 Leeftijdsverdeling medewerkers po (in fte)



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Leraren en oop'ers relatief jonger dan directieleden

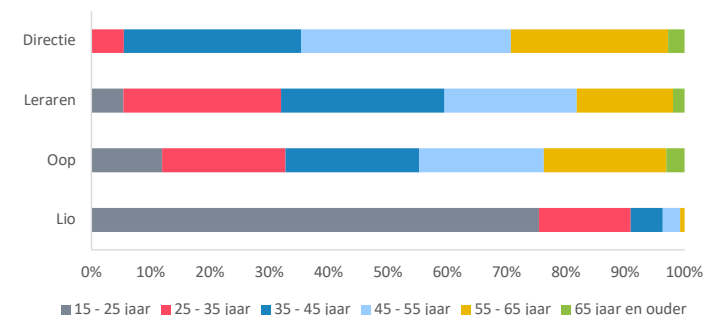
Leraren en oop'ers zijn gemiddeld wat jonger, terwijl directieleden over het algemeen wat ouder zijn (figuur 4.16). Zo is meer dan de helft van de leraren tussen de 25 en 45 jaar en is 55% van de oop'ers jonger dan 45 jaar. Van de directieleden is echter 65% ouder dan 45 jaar.



Sterk aan het werk tot de AOW

Met de stijgende AOW-leeftijd wordt het voor schoolorganisaties steeds belangrijker om oudere medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Medewerkers van 55 jaar en ouder verschillen onderling sterk in hun belastbaarheid, motivatie en mogelijkheden om door te werken tot aan de AOW-leeftijd. Uit een [verkenning van het Arbeidsmarktplatform PO](#) blijkt dat veel schoolorganisaties aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid, maar dat zijn vaak losse maatregelen waarbij een integraal ouderenbeleid ontbreekt. Ondersteuning van oudere medewerkers richt zich vooral op scholing, gesprekken over inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling, en maatregelen die de werkbelasting verlichten. De effectiviteit hiervan hangt sterk af van maatwerk en een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Tegelijkertijd signaleren schoolorganisaties knelpunten, zoals complexe regelingen, beperkte organisatorische ruimte en een gebrek aan informatie over beschikbare ondersteuningsmogelijkheden.

Figuur 4.16 Leeftijdverdeling medewerkers po naar functie (in fte), 2025



Bron: DUO

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

In 2025 zijn mannen in het po over het algemeen gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's (figuur 4.17). Uitzondering hierop vormen de leraren: vrouwelijke leraren zijn gemiddeld juist ouder dan hun mannelijke collega's (42,1 tegenover 40,9 jaar). Dit is het geval sinds 2021; daarvoor waren mannelijke leraren gemiddeld iets ouder dan vrouwelijke leraren, maar hun gemiddelde leeftijd is sindsdien met 1,2 jaar gedaald. Bij alle andere functies zijn mannen gemiddeld ouder dan vrouwen, al is het verschil de afgelopen vijf jaar kleiner geworden.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



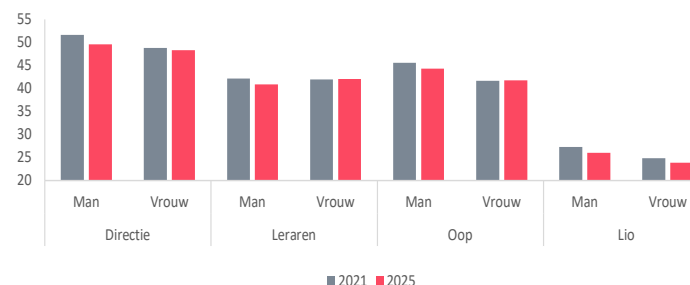
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.17 Gemiddelde leeftijd medewerkers po (in fte)



Bron: DUO

Baankenmerken werkenden

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

Nog steeds veel vaste contracten

Het merendeel van de onderwijsmedewerkers in het po heeft een vast contract: 88% in 2025. Daarmee ligt het aandeel vaste contracten in het po hoger dan in het vo en mbo, waar dit op respectievelijk 83 en 81% ligt.¹⁷ Hoewel het percentage vaste contracten sinds 2016 iets is afgenomen – van 91% in 2016 naar 85% in 2022 – lijkt de trend nu weer voorzichtig te keren.

De afname van het aandeel vaste contracten tussen 2016 en 2022 kan deels worden verklaard door pensionering

¹⁷ DUO (2026). Onderwijspersoneel vo in aantal fte & Onderwijspersoneel mbo in aantal fte, op: <https://duo.nl/open Onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/personeel/in-aantal-fte.jsp> en <https://duo.nl/open Onderwijsdata/middelbaar-be-roepsonderwijs/personeel/onderwijspersoneel-mbo-in-aantal-fte.jsp>.

van medewerkers met een vast contract en de vervanging door nieuwe medewerkers met een tijdelijk contract. Daarnaast zijn de afgelopen jaren veel medewerkers aangenomen via de werkdrukmiddelen en NPO-gelden. Een deel van deze medewerkers heeft inmiddels een vast contract. Ook kan het zijn dat het aflopen van de NPO-gelden in 2025 ervoor zorgt dat medewerkers die tijdelijk op deze financiering waren aangesteld, de sector weer uitstromen.

Voor startende leraren is het beeld iets anders. In cohort 2020 kreeg 27% van de starters een vast contract, terwijl dit aandeel voor cohort 2022 was gestegen naar 47,5%. Deze ontwikkeling kan wijzen op een verbeterde arbeidsmarktpositie voor beginnende leraren en een grotere bereidheid van werkgevers om hen aan zich te binden met een vast contract. Sinds cohort 2022 zien we een afname in het aandeel vaste contracten – van cohort 2024 kreeg 42% van de starters een vast contract.

Aandeel vaste contracten neemt weer toe binnen alle functies

Tussen 2015 en 2022 is het aandeel medewerkers met een vast contract afgenomen binnen alle functies, maar recent neemt het aandeel vaste contracten weer toe (figuur 4.18). De sterkste daling was zichtbaar onder oop'ers, (van 87% in 2016 naar 72% in 2022), maar de laatste jaren is aandeel vaste contracten voor oop'ers weer gestegen naar 82% in 2025. Ook het aandeel directieleden en leraren met een vast contract nam eerst af, tot ongeveer 89 en 91% in 2022. Voor directieleden is sinds 2024 weer sprake van een toename van het aandeel vaste contracten, terwijl deze ontwikkeling voor leraren al sinds 2022 zichtbaar is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



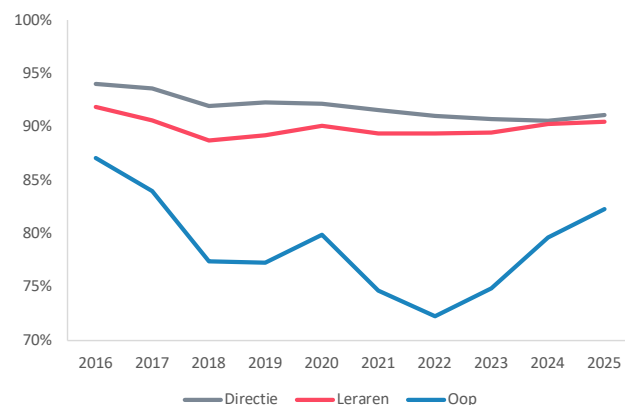
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.18 Aandeel vaste contracten medewerkers po (in fte)



Bron: DUO

Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) stijgt

Het 'personeel niet in loondienst' (PNIL) bestaat onder andere uit uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers en zzp'ers. De uitgaven aan PNIL, als percentage van de totale personeelsuitgaven, zijn gestegen van 3,2% in 2014 naar 4,9% in 2024 (figuur 4.19).¹⁸ Daarbij zijn wel schommelingen zichtbaar, met een tijdelijke daling tussen 2018 en 2020. Ter vergelijking: in 2024 ligt het aandeel uitgaven aan PNIL in het vo op 4,5% en in het mbo op 6,8%.¹⁹ PNIL maakt dus structureel deel uit van de werkenden in de sector.

18 Ministerie van OCW (2025). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.

19 Ministerie van OCW (2025). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.



Veel kosten inzet ingehuurd leraren

Scholen in het po geven steeds meer geld uit aan ingehuurd leraren, waarbij extern ingehuurd leraren bijna twee keer zo duur zijn als leraren in loondienst.²⁰ Sommige scholen kiezen bewust voor de inzet van PNIL, bijvoorbeeld vanwege de behoefte aan flexibiliteit bij daling van het aantal leerlingen of bij tijdelijke vervangingsvragen. Tegelijkertijd blijken commerciële bureaus soms sneller vaste contracten aan te bieden dan schoolorganisaties zelf, wat de concurrentie om medewerkers verder vergroot. De toenemende inzet van externe leraren leidt dan ook tot zorgen over de beheersbaarheid van personeelskosten, de continuïteit in teams en de inzet van vaste medewerkers. Om de afhankelijkheid van externe inhuur te beperken en schijnzelfstandigheid te voorkomen, wordt vanaf 2025 strenger gecontroleerd op de inzet van zzp'ers.²¹ Het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) heeft namens regio's zoals Amsterdam en Den Haag besloten externe inhuur stapsgewijs af te bouwen. Alleen voor uitzonderlijke situaties wordt nog een beperkte flexibele schil toegestaan.²²

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

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

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



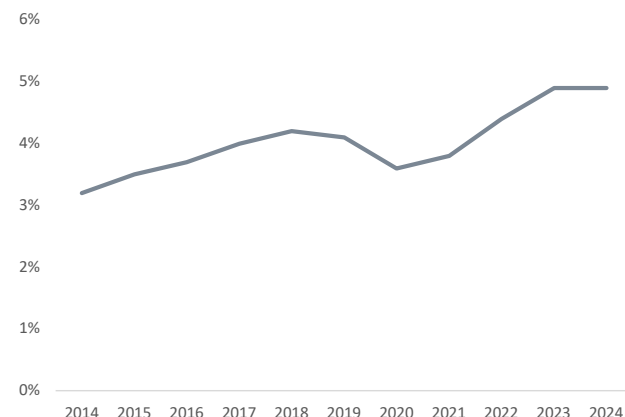
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 4.19 Aandeel uitgaven PNIL po (%)



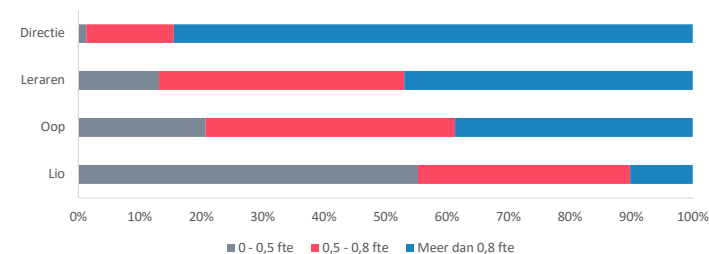
Bron: Ministerie van OCW

Aandeel voltijdswork stabiel

Het aandeel po-medewerkers dat voltijds werkt, is de afgelopen jaren stabiel gebleven op circa 46%. Er zijn verschillen tussen de functiegroepen: iets meer leraren en oop'ers zijn voltijds gaan werken, terwijl directieleden minder vaak in voltijd werken. In 2025 werkt 47% van de leraren voltijds en 39% van de oop'ers (figuur 4.20). Van alle functies werken directieleden het meest voltijds, namelijk 84,5%.

De gemiddelde deeltijdfactor van onderwijsmedewerkers ligt de afgelopen vijf jaren stabiel op 0,71 fte. Hoewel het aandeel voltijders over het geheel gezien licht is toegenomen. Per functie verschilt de deeltijdsfactor (het gemiddelde aantal fte per baan) iets. Voor leraren is de

Figuur 4.20 Aanstellingsomvang medewerkers po (in personen), 2025



Bron: DUO

gemiddelde deeltijdfactor iets afgenomen van 0,73 fte in 2021 tot 0,72 fte in 2025. Dezelfde trend is te zien voor directieleden: van 0,90 in 2021 tot 0,89 fte in 2025. Voor oop'ers is de deeltijdfactor juist licht gestegen: van 0,66 naar 0,67 fte. Al met al gaat het niet om grote veranderingen.



Deeltijdwerken: oorzaken en mogelijkheden voor stimuleren vergroten contract

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



4.5 Arbeidsmarktdynamiek

De arbeidsmarkt in het po blijft in beweging. Instroom, uitstroom en mobiliteit van medewerkers zijn belangrijke indicatoren voor die dynamiek. In deze paragraaf bespreken we hoe de in- en uitstroom zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld, welke verschuivingen er zijn in leeftijd en herkomst van medewerkers, en hoe de mobiliteit binnen het po én tussen onderwijssectoren eruitziet.

Instroom, uitstroom en mobiliteit

Sinds 2022 is er sprake van een lichte daling in het aantal werkenden in het po. De instroom en uitstroom van medewerkers spelen hierbij een belangrijke rol.²³ In dit onderdeel gaan we dieper in op de ontwikkeling van de in- en uitstroom. Daarbij is ook de uitstroom van leraren naar andere onderwijssectoren en de mobiliteit binnen het po van belang.

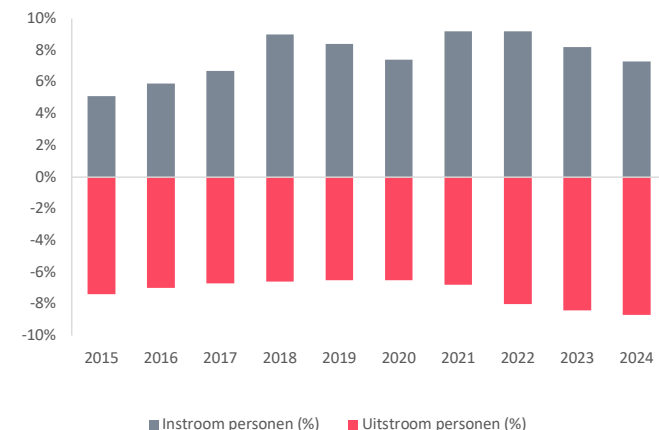
Instroom van medewerkers fluctueert

Tussen 2015 en 2024 schommelde de instroom van medewerkers in het po tussen de 5,1 en 9,2% (figuur 4.21).²⁴ In 2024 lag de instroom op 7,3%. Hiermee was de instroom in het po in 2024 lager dan in het vo (10,5%) en mbo (10,6%).

²³ DUO (2026), Trends & Cijfers onderwijspersoneel, op: https://duo.nl/open_on-derwijsdata/onderwijs-algemeen/publicaties/trends-cijfers-onderwijspersoneel-sociale-zekerheid.jsp.

²⁴ Het aantal en aandeel nieuwe werknemers dat gedurende het verslagjaar in dienst is getreden in de sector. Instroom bij een andere werkgever in dezelfde sector wordt niet als instroom geteld. Een persoon wordt alleen tot instroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Het percentage wordt berekend over het totaal van de personen die in het jaar in dienst is (geweest), dus niet op basis van het aantal dat aan het einde van het jaar in dienst is.

Figuur 4.21 Ontwikkeling in- en uitstroom medewerkers po (als % van aantal werkenden)



Bron: DUO



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

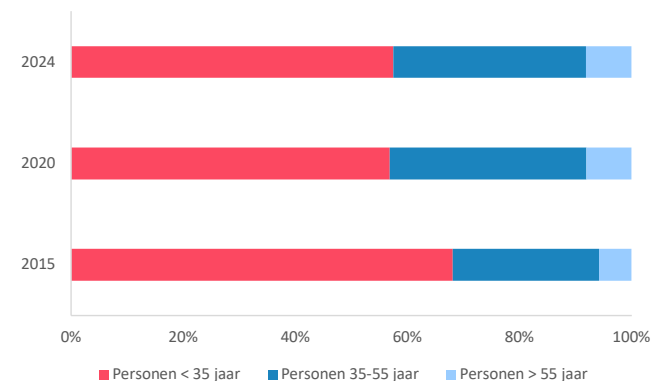


Onbenut potentieel voor meer leraren

Door het lerarentekort in het po is het belangrijk om de beschikbare capaciteit aan leraren te vergroten. Die capaciteit kan uit verschillende bronnen komen, zoals zij-instroom, hogere deeltijdfactor, herintreding, verzuimreductie en langer doorwerken. Het Arbeidsmarktplatform PO bracht deze bronnen in 2025 in kaart, en analyseerde waar nog onbenut potentieel ligt. Vooral zij-instroom en het opleiden van oop lijken veelbelovend om het potentieel te vergroten. Effectieve oplossingen vragen om maatwerk, betere begeleiding en regionale samenwerking. Het [onderzoek](#) benadrukt daarnaast dat het vergroten van capaciteit vraagt om het aantrekkelijker maken van het beroep, verlaging van de werkdruk, meer maatwerk in opleidingen en arbeidsvoorwaarden, en een duidelijke visie op strategisch personeelsbeleid en diversiteit. De onderzoekers concluderen dat er voldoende potentieel is, maar dat het realiseren ervan een gezamenlijke en intensieve inspanning vereist.

Van de instromers in het po was in 2024 57,5% jonger dan 35 jaar en 8,1% ouder dan 55 jaar (figuur 4.22). De verdeling is sinds 2015 verschoven: destijds was 68% van de instromers jonger dan 35 jaar, terwijl het aandeel 55-plussers 5,8% bedroeg. Het aandeel vrouwen onder het instromend personeel lag in de periode 2015-2024 tussen 79,6 en 83,1%, en kwam in 2024 uit op 79,4%. Sinds 2015 neemt het aandeel vrouwen dat instroomt geleidelijk af, en daarmee neemt het aandeel mannen toe.

Figuur 4.22 Ontwikkeling aandeel instroom po naar leeftijd



Bron: DUO

Uitstroom van medewerkers uit de sector neemt toe

Het aandeel uitstromende medewerkers is de afgelopen jaren eerst gedaald: van 7,4% in 2015 tot 6,5% in 2019 en 2020 (figuur 4.21).²⁵ Daarna is de uitstroom weer gestegen naar 8,7% in 2024. In 2024 lag de uitstroom daarmee hoger dan de instroom (7,3%). Ter vergelijking: in 2024 stroomde in het vo 10,6% van de medewerkers uit en in het mbo 12%.

²⁵ Het aandeel medewerkers in dienst die in het verslagjaar de sector hebben verlaten. Overgang naar een andere werkgever binnen dezelfde sector wordt niet als uitstroom geteld. Een persoon wordt alleen tot uitstroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Het percentage uitstroom wordt berekend op het gemiddelde van het totaal aantal personen dat ultimo het huidige en het voorgaande jaar in dienst is.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



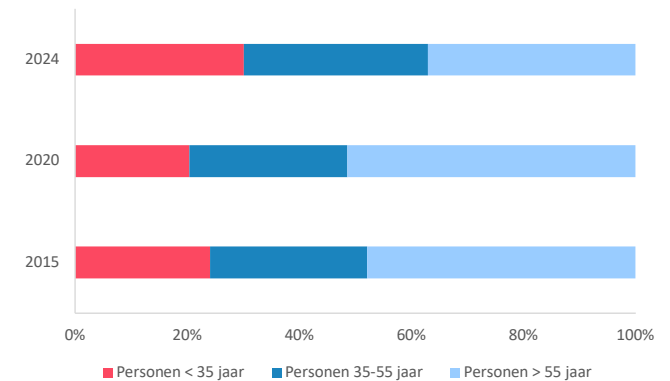
Van de medewerkers die uitstroomden, was in 2024 circa 30% jonger dan 35 jaar en 37% ouder dan 55 jaar (figuur 4.23). Opvallend is dat sinds 2020 het aandeel uitstromers jonger dan 35 jaar met 43% is toegenomen en het aandeel uitstromende 55-plussers met 31% is afgenomen. Dit komt onder andere door een afname van het aandeel 55-plussers in het totale personeelsbestand (van 23% tot 20%). Daarnaast was in 2024 ruim 81% van de uitstromende medewerkers een vrouw, tegenover 78% in 2020. Dit ligt iets onder het aandeel vrouwen dat werkzaam is in de sector (84,5%). Relatief gezien stromen mannen daarmee iets vaker uit.



Jonge professionals in het po

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

Figuur 4.23 Ontwikkeling aandeel uitstroom po naar leeftijd



Bron: DUO

Po verliest leraren aan het vo en mbo

Jaarlijks maken een aantal leraren de overstap van het po naar het vo en mbo, en andersom.²⁶ Over de periode 2020-2024 stapten jaarlijks gemiddeld 631 leraren uit het po over naar het vo, en 247 leraren naar het mbo. Tegelijkertijd stroomden in het po jaarlijks gemiddeld 377 en 114 leraren in vanuit het vo en mbo. Per saldo betekent dit een jaarlijks verlies van gemiddeld 254 leraren aan het vo en 132 aan het mbo. Deze negatieve balans wijst erop dat het po structureel medewerkers verliest aan andere onderwijssectoren, wat de druk op de arbeidsmarkt in het po verder vergroot.

²⁶ Ministerie van OCW (2025). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Meer uitstroom dan instroom in de G5

Ook de mobiliteit binnen het po geeft inzicht in de dynamiek op de arbeidsmarkt.²⁷ Hierbij gaat het om het aantal leraren dat overstapt naar een andere schoolorganisatie en het aantal leraren dat naar de G5 vertrekt of juist vanuit de G5 naar een andere regio gaat. De mobiliteit kan aanwijzingen geven over de aantrekkelijkheid van regio's, de beschikbaarheid van loopbaanperspectieven en de verdeling van personeel binnen het po.

In schooljaar 2023-2024 stapte 3,9% van de leraren over naar een andere schoolorganisatie. Van schooljaar 2020-2021 tot en met 2023-2024 verlieten daarbij 2.876 leraren de G5, terwijl in diezelfde periode 1.722 leraren in de G5 gingen werken. Per saldo zagen de grote steden dus meer leraren vertrekken dan instromen, waardoor de G5 1.154 leraren verloren tussen 2020 en 2024. Wel daalt het aantal leraren dat uit de G5 vertrekt sinds 2022, terwijl het aantal leraren dat naar de G5 toe komt in deze periode stabiel blijft. Opvallend is dat het vo en mbo niet dezelfde trend vertonen van een hoge uitstroom en lage instroom in de G5.

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

2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
4,0%	4,8%	4,5%	3,9%



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

2020-2021	2021-2022
309	386
2022-2023	2023-2024
282	177



²⁷ Ministerie van OCW (2025). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Motieven van leraren om het onderwijs te verlaten

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

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

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

Wat betekent dit voor jouw beleid?

De arbeidsmarkt in het po is minder krap dan enkele jaren geleden, maar de personeelstekorten zijn op sommige plaatsen groot. Vooral in de G5 en op scholen met een hogere schoolweging blijft de personeelsopgave fors. Bovendien lopen de tekorten naar verwachting na 2029 weer op. Benut de huidige verlichting daarom om vooruit te kijken en het personeelsbeleid tijdig voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen.

De afgelopen jaren is vooral het aantal banen voor oop'ers sterk gegroeid. Vooralsnog lijkt het aantal oop'ers niet meer af te nemen, ondanks het einde van de NPO-middelen. Als deze medewerkers structureel nodig blijven, is het belangrijk om hun een duidelijk langetermijnperspectief te bieden, met passende taken, ontwikkelmogelijkheden en loopbaanpaden. Ook de veranderende leeftijdsopbouw en de uitstroom van medewerkers vragen om aandacht. Zorg voor goede begeleiding van starters en nieuwe medewerkers en stem je beleid af op verschillende levens- en loopbaanfasen. Zo werk je niet alleen aan instroom, maar ook aan duurzame inzetbaarheid en behoud.

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting

3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen

7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Het Scenariomodel PO: goed voorbereid op de toekomst

Het [Scenariomodel PO](#) is een kosteloos online instrument van het Arbeidsmarktplatform PO dat schoolorganisaties helpt bij hun strategisch personeelsbeleid. Met het model kun je als schoolorganisatie of als onderwijsregio leerlingenprognoses en formatieramingen berekenen. Op basis van diverse scenario's krijg je inzicht in je personeelsbehoefte.



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



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

De pabo speelt een centrale rol in het aanbod aan nieuwe leraren voor het po. De instroom in de pabo is de afgelopen jaren sterk gegroeid en ligt duidelijk hoger dan bij andere hbo-bacheloropleidingen. Ook via zij-instroom, de mbo-opleiding tot onderwijsassistent en de Associate degree Pedagogisch Educatief Professional vinden steeds meer mensen hun weg naar het po. Op deze manier wordt de instroom groter, breder en diverser.

In dit hoofdstuk brengen we deze verschillende instroomroutes in beeld. We kijken naar de ontwikkeling van het aantal studenten en afgestudeerden, de tevredenheid over de opleiding en de overstap naar een baan in het onderwijs. Ook gaan we in op de arbeidsmarktpositie, regionale mobiliteit en begeleiding van startende leraren. Zo ontstaat inzicht in wat nodig is om nieuwe onderwijsmedewerkers niet alleen op te leiden en te laten instromen, maar hen ook duurzaam voor het po te behouden.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Samenvatting

Pabo hbo-bachelor met hoogste instroom

Tussen 2016 en 2025 steeg het aantal inschrijvingen aan de pabo met 49% (4.220 naar 6.277). Kijken we naar de instroom tussen 2021 en 2025, dan is die toegenomen met 18%. Ter vergelijking: het aantal inschrijvingen aan andere hbo-bachelor-opleidingen daalde deze periode juist, met 13%. De pabo had in studiejaar 2025/2026 voor de tweede keer op rij de hoogste instroom van alle hbo-bachelors.

Meer mannelijke paboafgestudeerden

Het aantal mannen dat afstudeerde steeg tussen 2015 en 2024 met 64% (van 515 naar 847), terwijl het aantal vrouwen steeg met 6,1%. Het aandeel mannen is hierdoor gestegen van 14% in 2015 naar 20% in 2024.

Uitvalpercentage pabo schommelt

Het aandeel pabostudenten dat na één jaar stopt met de pabo, is de afgelopen jaren eerst gestegen en daarna weer gedaald. In studiejaar 2024-2025 was het uitvalpercentage ongeveer weer gelijk als vijf jaar eerder, namelijk 15%.

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

De algemene tevredenheid over de pabo ligt bij cohort 2024 op 59% (dit was 67% voor cohort 2020). Studenten van de leraren-opleiding vo en ulo waren vaker tevreden over hun opleiding (respectievelijk 71% en 65%). Wel is 73% van de pabostudenten tevreden over de aandacht voor basisvaardigheden en 71% over het aanleren van een onderzoekende houding.

Groot aandeel afgestudeerden werkt na één jaar in het onderwijs

Van afstudeercohort 2019 werkte 88% na één jaar in het onderwijs, van cohort 2023 was dat 89%. 4% van de afgestudeerden die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten, stroomde alsnog binnen vijf jaar in. Het aandeel afgestudeerden van de vo-lerarenopleiding en de ulo-opleiding dat één jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs, lag voor cohort 2023 een stuk lager, met respectievelijk 74% en 73%.

Aanstellingsomvang steeg, maar recent lichte daling

Het aandeel net afgestudeerde starters met een aanstelling groter dan 0,8 fte steeg van 78% (cohort 2019) naar 80% (cohort 2020). Maar vanaf cohort 2023 zien we weer een daling, naar 73%. De keerzijde daarvan is dat het aandeel starters met een kleiner deel-tijdcontract (0,3 - 0,8 fte) tussen 2020 en 2023 groeide tot 26%. Daarnaast werkt 1,5% van cohort 2023 minder dan 0,3 fte per week.

Mobiliteit: meeste paboafgestudeerden werken in regio van opleiding

Ongeveer 82% van de paboafgestudeerden blijft werken in de provincie van hun opleiding en 14% gaat werken in omliggende provincies. Regionale mobiliteit is het laagst voor afgestudeerden in Noord-Holland en Zuid-Holland (92% en 90% blijft in de eigen provincie).

Begeleiding startende leraren sterk verbeterd, vertrekintentie verminderd

Van cohort 2024 ontving 89% van de starters begeleiding, tegenover 79% van cohort 2015. Begeleiding gebeurt vooral via een introductiebijeenkomst (43%) en mentoren of coaches (39%). Starters worden ondersteund bij het omgaan met leerlingen (44%) en didactische vaardigheden (42%). Kennismaking met de schoolcultuur en omgang met collega's (17%) en het voorbereiden van lessen (11%) krijgen beperkt aandacht. De vertrekintentie daalde van 23,5% (cohort 2020) naar 20% (cohort 2024).

Sterke groei zij-instroom van leraren en instroom vanuit onderwijsgerelateerde opleidingen

Het aantal toegekende zij-instroomsubsidies voor leraren steeg explosief de afgelopen jaren: van 19 (2016) naar 916 (2023). Daarna is er weer een afname: in 2025 werden 719 subsidies toegekend. In 2023 ging 20,5% van de toegekende zij-instroomsubsidies naar de G5, terwijl 15% van de leerlingen in het po in de G5 op school zat. Het aantal afgestudeerden met een mbo-opleiding onderwijsassistent groeide met 16% tot 3.839 afgestudeerden in 2025. Ook het aantal behaalde diploma's Associate degree PEP steeg sterk, van 395 in 2020 naar 881 in 2024.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



Pabo

Instroom pabostudenten gestegen



Meeste pabostudenten volgen een voltijdopleiding



Voltijd
81,4%



Deeltijd
17,6%



Duaal
1,0%

23,2%

van de pabostudenten
is man



59%

van de afgestudeerden
uit cohort 2024 is tevreden
over de pabo



53%

is tevreden over de
voorbereiding op de
beroepspraktijk



Overige opleidingen



Tussen 2021 en 2025 steeg
het aantal **afgestudeerde
onderwijsassistenten met
9,6%**. Ad-opleidingen
winnen ook aan populariteit.

Zij-instromers



Aantal toegekende subsidies
voor zij-instromers in het beroep
toegenomen van **19** in 2016
naar **719** in 2025.



28% van de zij-instromers
staat in 2025 direct zelfstandig
voor de klas.



Starters

Afgestudeerden uit cohort 2023
hebben een goede arbeidsmarktpositie:

88% vond binnen een jaar een
baan in het basisonderwijs
73% heeft een aanstellingsomvang
van 0,8 fte of hoger
91,5% heeft een reguliere baan
48,5% heeft een vast contract

Pas-
afgestudeerden
geven hun baan
rapportcijfer
7,9

89%

van de startende leraren
krijgt begeleiding van de
werkgever, in het vo en mbo
is dat 86%



53%

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



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Ontwikkelingen werkgelegenheid



Bijlagen



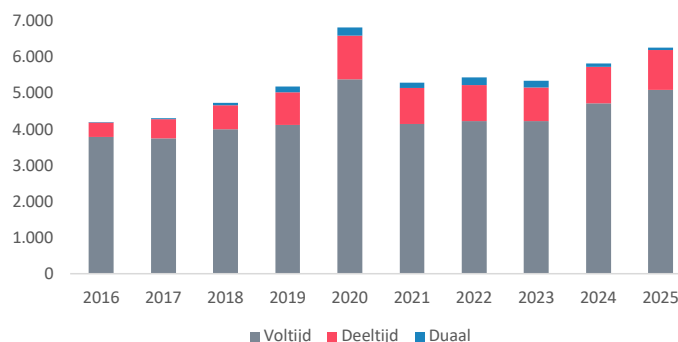
5.1 Pabo

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

Pabo in 2025 hbo-bacheloropleiding met hoogste instroom

De afgelopen 10 jaar nam het aantal pabostudenten gestaag toe: waar in 2016 nog 4.220 studenten voor de pabo kozen, ging het in 2025 om 6.277 studenten (figuur 5.1).¹ Dit is een toename van 49%. Tussen 2019 en 2023 stagneerde de instroom in de pabo (het coronajaar 2020 buiten beschouwing gelaten), maar sinds 2024 neemt het aantal inschrijvingen weer toe.

Figuur 5.1 Ontwikkeling instroom pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

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

Opvallend is dat het aantal pabo-inschrijvingen in 2020 piekte. Het aantal inschrijvingen aan de pabo lag in 2020 zo'n 32% hoger dan in 2019. Ook aan andere hbo-bacheloropleidingen nam het aantal inschrijvingen dat jaar toe. Een mogelijke verklaring voor deze piek ten tijde van de coronapandemie is dat in het schooljaar 2019/2020 de centrale eindexamens in het vo waren geschrapt en hierdoor meer scholieren hun vo-diploma haalden.²

Na de coronapieak is het aantal instromende pabostudenten tussen 2021 en 2025 (na een aanvankelijke stagnatie) met ongeveer 18% toegenomen (figuur 5.2). Het aantal inschrijvingen aan andere hbo-bacheloropleidingen daalde in diezelfde periode juist, met 13%.³ De pabo heeft de afgelopen jaren dus aan populariteit gewonnen. In 2024 en 2025 had de pabo zelfs de hoogste instroom van alle hbo-bacheloropleidingen: in 2024 ongeveer 200 en in 2025 ongeveer 500 studenten meer dan de op één na populairste opleiding, de opleiding tot verpleegkundige.⁴ Terwijl de pabo-instroom in 2025 met 7,6% steeg ten opzichte van 2024, daalde de instroom in tweedegraads lerarenopleidingen met 8,6%.

2 Rijksoverheid (2020). Geen centrale examens dit jaar, op: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/03/24/besluit-centrale-eindexamens>.

3 OCW (2026). Eerstejaars in het hoger beroepsonderwijs, op: <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-hoger-beroepsonderwijs/studenten/eerstejaars-in-het-hoger-beroepsonderwijs>.

4 Vereniging Hogescholen (2026). Opnieuw kiezen fors meer hbo-studenten voor de lerarenopleiding basisonderwijs, op: <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/opnieuw-kiezen-fors-meer-hbo-studenten-voor-de-lerarenopleiding-basisonderwijs>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



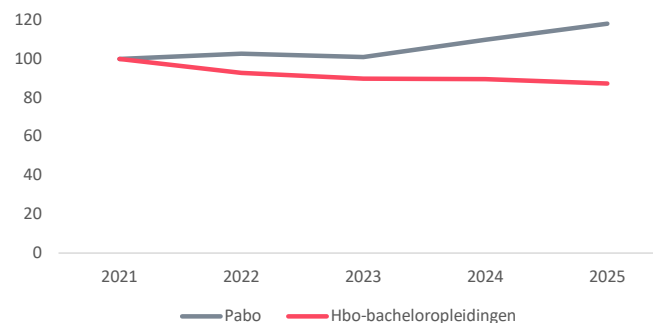
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 5.2 Ontwikkeling instroom pabo vergeleken met andere hbo-bacheloropleidingen (index 2021 = 100)



Bron: Vereniging Hogescholen

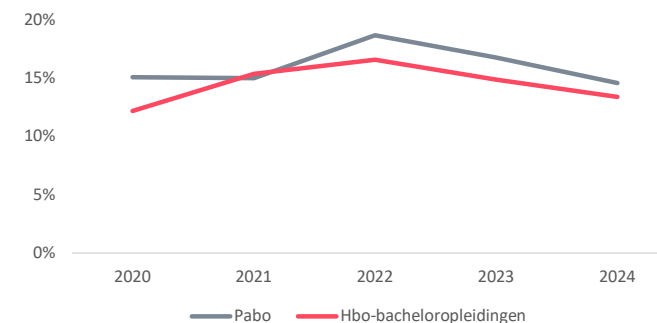
De afgelopen 5 jaar neemt het aandeel voltijdstudenten iets toe

De verhoudingen tussen de pabo-opleidingsvormen zijn de afgelopen vijf jaar iets verschoven. In 2021 studeerde 78,4% van de pabostudenten voltijd, 18,9% in deeltijd en 2,7% duaal (figuur 5.1). In 2025 studeerde nog steeds het grootste deel van de pabostudenten voltijd: 81,4% van de pabostudenten koos voor een voltijdopleiding, tegenover 17,6% deeltijd en 1% duaal. Vergeleken met de andere hbo-bacheloropleidingen kent de pabo een relatief hoog aandeel deeltijdstudenten: in 2025 studeerde 7% van alle hbo-bachelorstudenten in andere opleidingen in deeltijd en 2,2% duaal.

Uitvalpercentage schommelt

Niet iedere pabostudent maakt de opleiding af. Van de studenten die in 2022-2023 met de pabo (alle opleidingsvormen) begonnen, stopte 18,7% na één jaar (figuur 5.3).

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



Bron: Vereniging Hogescholen

In studiejaar 2024-2025 lag dit percentage lager (14,6%). De uitval na één jaar is dus gedaald. Kijken we naar de afgelopen vijf jaar, dan zien we dat de uitval in het studiejaar 2020-2021 ongeveer hetzelfde was als in 2024-2025: namelijk 14,6%. Hiermee volgt de uitval aan de pabo de trend van andere hbo-bacheloropleidingen, al is de uitval van de pabo de afgelopen drie jaar iets hoger (figuur 5.3).

Grote verschillen in uitval tussen opleidingsvormen

De uitval na één jaar aan de pabo verschilt aanzienlijk per opleidingsvorm. In studiejaar 2024-2025 viel 12,6% van de voltijdstudenten na één jaar uit. De uitval van deeltijdstudenten was 24,2% en van duale studenten 13,5%. De hogere uitval van deeltijdstudenten geldt ook voor andere hbo-bacheloropleidingen, al ligt het uitvalpercentage voor andere hbo-deeltijdopleidingen gemiddeld iets lager (22,4%) dan voor de pabo.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Mannen vallen vaker uit dan vrouwen

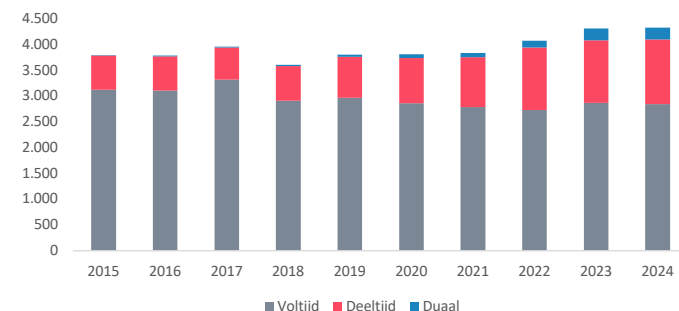
Vergelijken we de uitval na één jaar tussen mannen en vrouwen op de pabo (alle opleidingsvormen), dan valt op dat mannen een stuk vaker uitvallen. In studiejaar 2024-2025 viel 19% van de mannelijke pabostudenten uit tegenover 13% van de vrouwelijke pabostudenten. Andere hbo-bacheloropleidingen vertonen ook dit beeld: de uitval na één jaar onder mannen was daar 16% en onder vrouwen 12%. Dit betekent dat het verschil in uitval tussen mannen en vrouwen in studiejaar 2024-2025 iets groter was voor de pabo dan voor de andere hbo-bacheloropleidingen.

Steeds meer studenten behalen het pabodiploma

Het aantal studenten dat een pabodiploma behaalt, is de afgelopen jaren gestegen. In 2015 waren er 3.798 afgestudeerden en in 2024 waren dat er 4.329, een toename van 14% (figuur 5.4). Over deze periode schommelde het aantal afgestudeerden tussen de 3.600 en 4.300.

Net als bij de instroom van studenten zijn er ook bij het aantal afgestudeerden verschillen zichtbaar per opleidingsvorm. In 2024 was het aantal studenten dat de voltijd-opleiding succesvol heeft afgerond met 0,7% afgenomen ten opzichte van 2020. Voor zowel de deeltijd- als de duale opleiding was het aantal afgestudeerden juist toegenomen in deze periode, met respectievelijk 43% en ongeveer 200%.

Figuur 5.4 Ontwikkeling aantal afgestudeerden pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

Steeds meer mannen behalen een pabodiploma

Het aantal mannen dat een pabodiploma behaalde is de afgelopen vijf jaar gestegen. In 2020 haalden 712 mannen hun diploma, in 2024 waren dat er 847. Ter vergelijking: in 2015 haalden circa 515 mannen hun pabodiploma. Daarmee is het aantal afgestudeerde mannen tussen 2015 en 2024 met 64% gestegen. Tegelijkertijd steeg het aantal afgestudeerde vrouwen met 6,1% tussen 2015 en 2024. In lijn met deze verschuivingen is de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden over de hele periode verschoven: in 2015 was nog 14% van de afgestudeerden een man en in 2024 was dit bijna 20% (figuur 5.5).

De pabo is niet de enige onderwijsopleiding waar mannen in de minderheid zijn: hbo-opleidingen met het laagste aandeel mannelijke studenten zijn opleidingen in gezondheidszorg en welzijn, onderwijs, journalistiek en gedrag en maatschappij.⁵

⁵ CBS (2022). Welke studierichting volgen studenten?, op: <https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2022/welke-studierichting-volgen-studenten>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



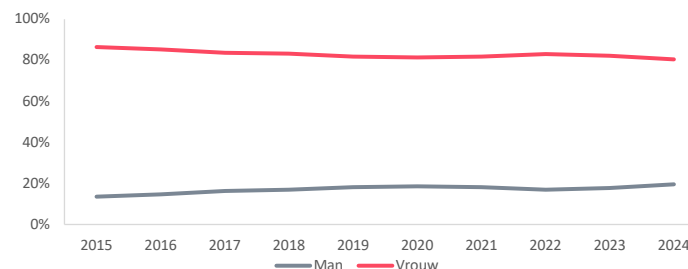
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 5.5 Aandeel mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

Waardering afgestudeerden voor basisvaardigheden en onderzoekende houding

Van de afgestudeerden cohort 2024⁶ is 59% algeheel tevreden over de pabo, wat lager is dan voor cohort 2022 (63%) en cohort 2020 (67%). Afgestudeerden zijn het meest tevreden over de aandacht voor basisvaardigheden in het curriculum (73%) en het aanleren van een onderzoekende houding (71%). De tevredenheid over vrijwel alle onderdelen van de opleiding is ten opzichte van cohorten 2020 en 2022 wel gedaald (figuur 5.6).

De sterkste dalingen in tevredenheid tussen 2020 en 2024 zijn zichtbaar bij het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden (van 66% naar 60%) en de voorbereiding op de beroepspraktijk (van 65% naar 53%). Afgestudeerden uit cohort 2024 zijn het minst tevreden over het aanleren

van differentiatievaardigheden (51%) en het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT bij lesgeven (51%).

Voor de lerarenopleiding vo en universitaire lerarenopleiding (ulo) ligt de algehele tevredenheid hoger dan voor de pabo. In cohort 2024 was dit voor afgestudeerden van beide opleidingen respectievelijk 71% en 65%. Afgestudeerden van deze opleidingen zijn het meest tevreden over het niveau van de opleiding en het aanleren van een onderzoekende houding. Een ander onderzoek vergelijkt de pabo ook met hbo-bacheloropleidingen buiten het onderwijs. Daaruit blijkt dat de algemene tevredenheid voor alle hbo-bacheloropleidingen in 2026 een 3,7 (uit 5) scoort tegenover een 3,6 voor de opleiding tot leraar basisonderwijs.⁷



⁶ Het cohortjaar geeft aan in welk jaar een student is afgestudeerd. In dit onderzoek is de tevredenheid van pas afgestudeerde leraren onderzocht tussen 2020 en 2024. Zij kregen een vragenlijst één jaar na het behalen van hun diploma, tussen 2021 en 2025.

⁷ Landelijk Centrum Studiekeuze (z.d.). Nationale Studenten Enquête Dashboard, op: <https://lcsk.nl/nse/resultaten/dashboard/>. De NSE wordt jaarlijks ingevuld door hbo- en wo-studenten.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



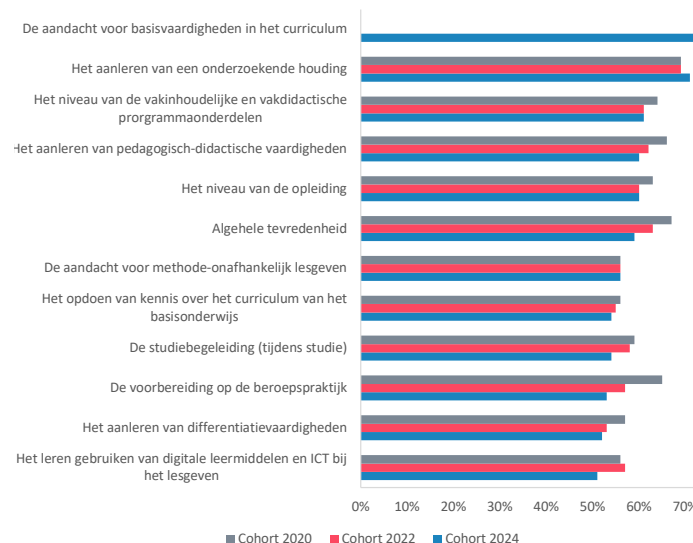
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 5.6 Teverdenheid paboafgestudeerden over opleiding



Bron: Centerdata en MOOZ



5.2 Zij-instroom leraren

Naast de reguliere paboroute kunnen nieuwe leraren ook via het zij-instroomtraject het beroep instromen. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van het aantal zij-instromers in het beroep (ZiB'ers) en hun regionale spreiding.

Sterke toename van aantal zij-instromers

Tussen 2015 en 2025 is het aantal zij-instromers in het beroep (ZiB'ers) in het po sterk gestegen.⁸ ZiB'ers staan na een geschiktheidsonderzoek direct voor de klas en volgen gelijktijdig een scholings- en begeleidingstraject om eventuele kennis- of vaardigheidstekorten aan te vullen. In 2025 werden 719 zij-instroomsubsidies⁹ toegekend, terwijl dat er in 2015 nog 19 waren. Het aantal toegekende zij-instroomsubsidies daalt sinds 2023; in dat jaar werden nog 916 subsidies toegekend. Het is belangrijk om te benoemen dat deze subsidies vaak pas ná de start van het traject worden aangevraagd. Hierdoor wijkt het aantal toegekende subsidies mogelijk af van het werkelijke aantal ZiB'ers dat in datzelfde jaar is begonnen.

⁸ Ministerie van OCW (2026). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/12/18/3-trend-rapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2025-docx>.

⁹ Een zij-instroom subsidie is een bijdrage voor scholen waarmee ze iemand kunnen aanstellen en in staat kunnen stellen om via de route zij-instroom in het beroep binnen twee jaar een bevoegdheid te halen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



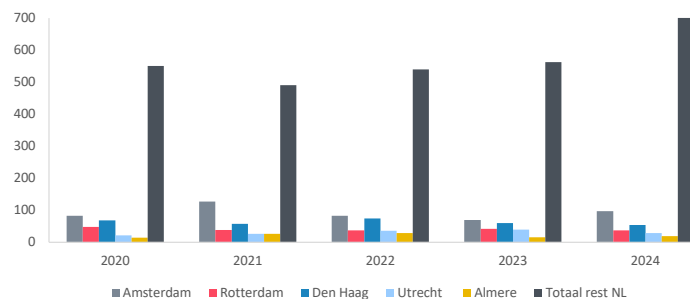
Bijlagen



Aandeel toegekende aanvragen in de G5-steden neemt af

Wanneer we kijken naar de regionale spreiding van toegekende zij-instroomsubsidies, valt op dat een aanzienlijk deel daarvan naar de G5-steden gaat (figuur 5.7). Maar het aandeel dat naar de G5 gaat, daalde de afgelopen jaren. In 2021 werd 36% van de aanvragen toegekend aan zij-instromers in de G5-steden. In 2024 ging 20,5% van de toegekende zij-instroomsubsidies naar de G5. Dit betekent nog steeds dat de G5 relatief veel ZiB'ers aantrekken, gezien het feit dat 15% van de leerlingen in het po op school zit in de G5. Daarnaast is het aantal toegekende zij-instroomsubsidies buiten de G5 tussen 2023 en 2024 bijna verdubbeld: van 563 naar 916.

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



Bron: Ministerie van OCW

5.3 Loopbaan startende leraren

Startende leraren hebben de afgelopen jaren een steeds sterkere positie op de arbeidsmarkt gekregen. In deze paragraaf brengen we de arbeidsmarktpositie en loopbaan van startende leraren in beeld.¹⁰

Aandeel afgestudeerden dat werkzaam is in het onderwijs schommelt licht

De afgelopen jaren zien we een lichte stijging van het aandeel paboafgestudeerden dat één jaar na hun afstuderen (deels) in het onderwijs werkt. Van alle afgestudeerden uit cohort 2019 werkte 88% één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2021 was dit aandeel gestegen tot 90%. Vervolgens daalde het aandeel weer licht naar 89% onder afgestudeerden uit cohort 2023 (figuur 5.8). Door de krapte op de onderwijs-arbeidsmarkt in de afgelopen jaren is het voor de meeste afgestudeerden relatief eenvoudig om een (vaste) baan in het onderwijs te vinden.

Het aandeel paboafgestudeerden dat na één jaar in het onderwijs werkt, is hoog vergeleken met de opleidingen voor andere onderwijssectoren. Voor cohort 2023 lag het aandeel afgestudeerden van de vo-lerarenopleiding en de ulo-opleiding dat één jaar na afstuderen (deels) werkzaam is in het onderwijs, op respectievelijk 74% en 73%.

¹⁰ Centerdata/MOOZ (2025). Loopbaanmonitor onderwijs 2025, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/loopbaanmonitor-onderwijs-2025>. De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder pas afgestudeerde leraren die in 2024 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond. In deze paragraaf vergelijken we cohort 2020 en 2024, waarbij wordt gekeken naar het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

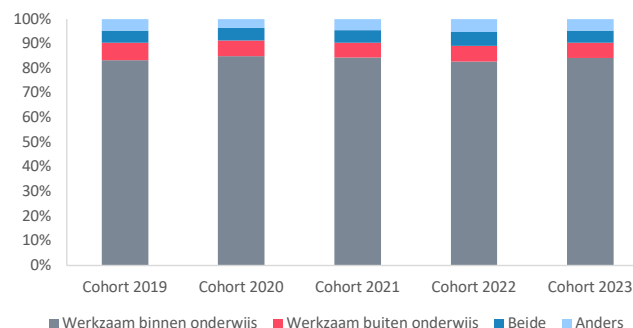


Bijlagen



Dit is een stuk lager dan het aandeel paboafgestudeerden (89%). Er is hierbij sprake van een trend: de afgelopen jaren lag het aandeel voor paboafgestudeerden dat na één jaar in het onderwijs werkt, structureel een stuk hoger dan datzelfde aandeel voor andere onderwijsopleidingen.

Figuur 5.8 Arbeidsmarktpositie paboafgestudeerden 1 jaar na afstuderen



Bron: Centerdata en MOOZ

Ook vijf jaar na afstuderen stijgend aandeel paboafgestudeerden in onderwijs

Ook als we kijken naar een iets langere termijn, zien we dat na vijf jaar steeds meer paboafgestudeerden in het onderwijs werken. Van cohort 2019 werkte 80% van de afgestudeerden zowel één als vijf jaar na afstuderen in het onderwijs. Dit is een toename ten opzichte van cohort 2015 (70%). Daarnaast was 4% van de in 2019 afgestudeerden één jaar na afstuderen niet werkzaam en vijf jaar na afstuderen wel werkzaam in het onderwijs. Dit betekent dat van de afgestudeerden van cohort 2019 ongeveer 84% na vijf jaar werkzaam is in het onderwijs. Ter vergelijking:

dit geldt voor 70% van de afgestudeerde vo-leraren en 69% van de ulo-afgestudeerden. Aan de andere kant valt 8% van de paboafgestudeerden snel uit, wat wil zeggen dat ze één jaar na afstuderen wel en vijf jaar na afstuderen niet in het onderwijs werken.



Combinatiebanen versterken motivatie en behoud

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

Grootste aandeel paboafgestudeerden werkt in het basisonderwijs

Van de paboafgestudeerden die één jaar na afstuderen in het onderwijs actief zijn, werkt het grootste deel in het bo. Voor cohort 2023 is dit 88%. Minder afgestudeerden zijn werkzaam in het so (5,9%) of vo (5,6%) en een zeer klein aantal werkt in het mbo (0,5%). De verdeling over de verschillende onderwijssectoren blijft door de jaren heen vrijwel gelijk.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Aanstellingsomvang nam eerst toe, maar daalt sinds 2020

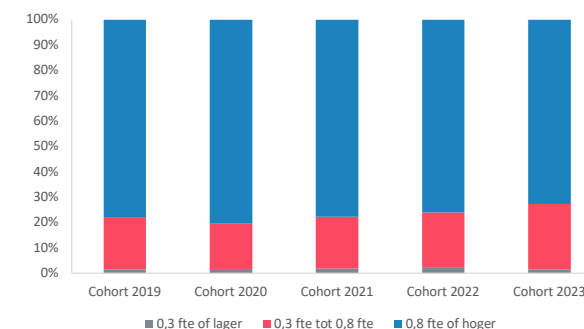
Het aandeel paboafgestudeerden dat één jaar na afstuderen een contract van 0,8 fte of meer heeft, is gestegen van 78% in cohort 2019 naar 80% in cohort 2020 (figuur 5.9). Bij het meest recente cohort 2023 is dit aandeel gedaald tot 73%. Logischerwijs is daardoor het aandeel afgestudeerden met een kleinere deeltijdbaan (0,3 tot 0,8 fte) tussen 2020 en 2023 gestegen naar 26% en heeft 1,5% een deeltijdbaan van minder dan 0,3 fte.



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

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

Figuur 5.9 Aanstellingsomvang paboafgestudeerden werkzaam in het onderwijs 1 jaar na afstuderen (in fte)



Bron: Centerdata en MOOZ

Goede arbeidsmarktpositie recent afgestudeerden

Kijken we meer in detail naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden, dan blijkt dat deze zich op meerdere fronten positief heeft ontwikkeld en zich inmiddels op een hoog niveau heeft gestabiliseerd. Zo is het aandeel pas afgestudeerden met een reguliere onderwijsbaan¹¹ tussen cohort 2020 en cohort 2022 gestegen van 86% tot 91,5%. Sinds cohort 2022 is de groei gestagneerd en voor cohort 2024 is het aandeel licht gedaald tot 89%. Het aandeel afgestudeerden met een vervangingsbaan is tussen cohort 2020 en 2021 afgenomen, van 14% tot 7,7%.

Het aandeel starters met een vast contract is toegenomen, van 27% van de afgestudeerden uit cohort 2020 tot 42% uit cohort 2024. Ook deze groei is het afgelopen jaar gestagneerd; van cohort 2022 kreeg nog 47,5% een

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



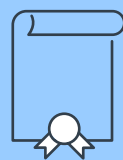
7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Aandeel pasafgestudeerden met reguliere onderwijsbaan gestegen

van **86%** (cohort 2020)
naar **89%** (cohort 2024)



Aandeel pasafgestudeerden met een vast contract gestegen

van **27%** (cohort 2020)
naar **42%** (cohort 2024)

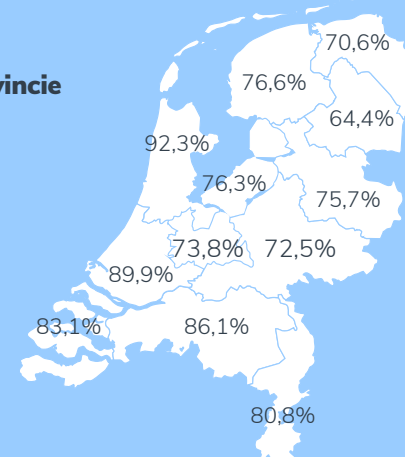
vast contract. Het aandeel flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract is tegelijkertijd afgenomen tot respectievelijk 7,4% en 9% van de afgestudeerden uit cohort 2024.

Regionale verschillen in mobiliteit van pabo-afgestudeerden

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

Er zijn ook regionale verschillen zichtbaar. In Noord- en Zuid-Holland blijft het merendeel van de afgestudeerden in de eigen provincie werken (92% en 90%). In Drenthe en Groningen is de mobiliteit aanzienlijk hoger: respectievelijk 36% en 29% werkt buiten de provincie waar zij zijn opgeleid. Deze verschillen kunnen te maken hebben met regionale arbeidsmarktkenmerken, zoals het aantal

De meeste pabo-afgestudeerden werken in de provincie van opleiding



beschikbare pabo-opleidingen, de omvang van de opleidingen en het regionale aanbod van banen in het po.

Vertrekintentie starters laag, lichte stijging afgelopen jaar

De intentie van startende leraren¹² om van baan te wisselen, lag in 2019-2021 rond de 20-25%, in 2022-2023 daalde de vertrekintentie naar circa 15%, om in 2024-2025 weer te stijgen tot rond de 20%. De meeste starters uit cohort 2025 die een andere functie zoeken, willen binnen het onderwijs blijven (14%). Slechts een kleine groep (1%) is op zoek naar werk buiten het onderwijs, terwijl 5% zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

¹² Centerdata/MOOZ (2025). Loopbaanmonitor onderwijs 2025, op: https://www.centerdata.nl/app/uploads/sites/2/2026/01/658_loopbaanmonitor-2025.pdf. De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder pas afgestudeerde leraren die in 2024 voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Begeleiding van startende leraren neemt toe

Van afstudeercohort 2024 kreeg maar liefst 89% van de startende leraren begeleiding op de werkplek, een stijging ten opzichte van 79% van cohort 2015. Ter vergelijking: in het vo en mbo krijgt 86% van de startende leraren begeleiding.

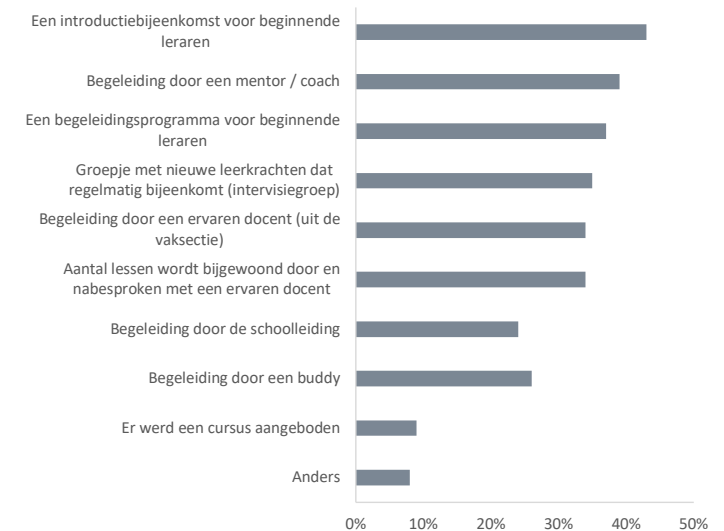


Jonge professionals in het po

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

De begeleiding van startende leraren wordt op verschillende manieren georganiseerd (figuur 5.10). Het vaakst wordt een introductiebijeenkomst georganiseerd (43%) of de starters krijgen begeleiding van een mentor of coach (39%). Minder gebruikelijk is dat er een cursus wordt aangeboden (9%).

Figuur 5.10 Organisatie van de begeleiding volgens startende leraren, cohort 2024 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

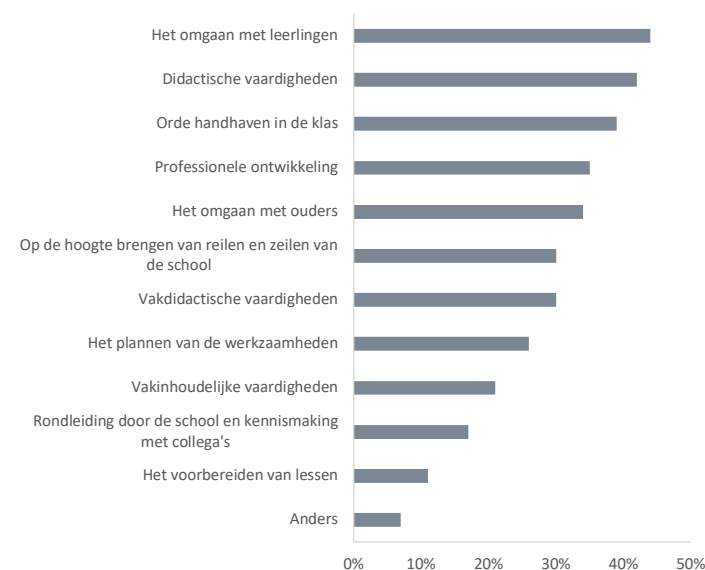


Bijlagen



Kijken we inhoudelijk naar de begeleiding (figuur 5.11), dan zien we dat de meeste startende leraren vooral worden begeleid bij het omgaan met leerlingen (44%), het ontwikkelen van didactische vaardigheden (42%) en het handhaven van orde in de klas (39%). Minder vaak gaat de begeleiding over het kennismaken met collega's en de schoolomgeving (17%) en het voorbereiden van lessen (11%).

Figuur 5.11 Inhoud van de begeleiding volgens startende leraren, cohort 2024 (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Centerdata en MOOZ

Startende leraren meest tevreden over de inhoud van hun baan

Startende leraren zijn over het algemeen tevreden over hun werk in het onderwijs. Starters uit cohort 2024 geven hun baan en het werken in het onderwijs beide gemiddeld een 7,9. Dit is iets hoger dan starters in het vo (7,8 en 7,6) en mbo (7,8 en 7,8). Ook zijn starters in het po relatief tevreden over de organisatie waar ze werken, met een gemiddelde score van 7,6. Het salaris scoort het laagst met een 7,3. Maar dit is wel de hoogste waardering voor het salaris sinds jaren; starters uit cohort 2020 beoordeelden hun salaris nog met een 6,6. Deze toegenomen waardering lijkt samen te vallen met cao-afspraken die de salarissen van onderwijsmedewerkers hebben verhoogd. Zo is in juli 2023 een generieke loonsverhoging van 10% afgesproken, gevolgd door een extra verhoging van 4,9% in oktober 2024.

Helft van de startende leraren ervaart hoge werkdruk

Hoewel startende leraren over het algemeen tevreden zijn over hun baan, geeft meer dan de helft uit cohort 2024 (53%) aan (zeer) veel werkdruk te ervaren (figuur 5.12). Sinds cohort 2020 is de ervaren werkdruk onder starters eerst toegenomen (van 56% voor cohort 2020 naar 60% voor cohort 2022), waarna deze weer is afgenomen. In het vo en mbo ervaren starters uit cohort 2024 iets meer werkdruk dan in het po, met respectievelijk 54% en 57%. De belangrijkste oorzaken van hoge werkdruk onder po-starters zijn de hoeveelheid administratieve taken (78%), de vele niet-lesgebonden taken (72%) en de samenstelling van de leerlingenpopulatie (61%). Opvallend is dat verzuim van collega's (16%) en het lerarentekort (8%) minder vaak genoemd worden als oorzaak van de ervaren werkdruk.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



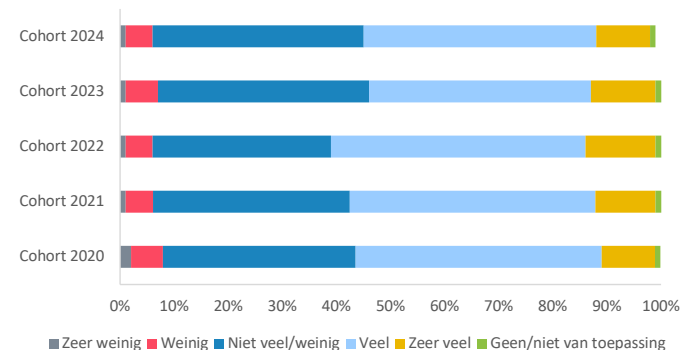
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 5.12 Ervaren werkdruk van startende leraren



Bron: Centerdata en MOOZ

Inductie en begeleiding van zij-instromers

Uit de gegevens blijkt dat 28% van de zij-instromers in het beroep (ZiB'ers) uit cohort 2024 direct zelfstandig voor de klas is komen te staan na toekenning van de subsidie.¹³ Dit aandeel is de afgelopen twee jaar gedaald, want in cohort 2021 was dit nog 34%. De meerderheid van de startende ZiB'ers uit cohort 2024 (59%) begon in een duo-bezetting, waarbij zij samen met een collega lesgeven. Voor cohort 2021 was dit nog 51%. Daarnaast heeft 30% van de ZiB'ers eerst enige tijd meegelopen met een (ervaren) collega voordat zij zelfstandig lesgeven. Verder volgde 5% uit cohort 2024 een formeel inwerkprogramma voorafgaand aan het zelfstandig lesgeven.

¹³ Centerdata/MOOZ (2025). Loopbaanmonitor onderwijs 2025, op: https://www.centerdata.nl/app/uploads/sites/2/2026/01/658_loopbaanmonitor-2025.pdf. De cijfers zijn gebaseerd op een enquête onder personen die een (gesubsidiëerd) zij-instroomtraject volgen.



Meerderheid zij-instromers in het beroep (ZiB'ers) begint in duo-bezetting

po 59% vo 10% mbo 14%



Begeleiding van startende leraren en ZiB'ers

De aandacht voor begeleiding van startende leraren is de afgelopen jaren toegenomen. Deze begeleiding wordt op verschillende manieren georganiseerd (zie ook figuur 5.10). De manieren waarop zij-instromers worden begeleid, komen hier grotendeels mee overeen. Toch valt op dat slechts een klein deel van de ZiB'ers deelneemt aan een gestructureerd inwerkprogramma, terwijl dit juist belangrijk kan zijn gezien hun andere achtergrond en instroomroute.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



5.4 Andere po-opleidingen

Behalve van de pabo komen instromers in het po ook van andere opleidingen. Verder kiezen mensen die al in de sector werken, er soms voor om een andere onderwijs-gerelateerde opleiding te gaan volgen. Voor hen is dit een kans om hun kennis en vaardigheden te verdiepen of zich voor te bereiden op een nieuwe (vaak bredere of meer verantwoordelijke) rol binnen het onderwijs. Deze diversiteit aan leer- en ontwikkelroutes versterkt de sector en vergroot het potentieel aan gekwalificeerde en gemotiveerde leraren.



Verscheidenheid benutten

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

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

Opleidingen tot onderwijsondersteuner op mbo- en Associate degree-niveau worden steeds populairder. Deze opleidingen leveren een belangrijke bijdrage aan het onderwijs, en bieden tegelijkertijd ontwikkelkansen voor mensen die door willen groeien binnen het po.

Een goed voorbeeld is de mbo-opleiding tot onderwijs-assistent. Het aantal afgestudeerden van deze opleiding steeg van 3.317 in 2020 naar 4.259 in 2023 en daalde daarna tot 3.839 in 2024 (figuur 5.13). Die daling blijkt echter van tijdelijke aard, want in 2025 is het aantal afgestudeerden weer toegenomen naar 3.955. Al met al is het aantal in de periode 2020-2024 gestegen met 16%, terwijl het aantal afgestudeerden van andere mbo-opleidingen in deze periode juist is gedaald met 2,9%.

Ook de Associate degrees (Ad-opleidingen) voor het po winnen aan populariteit. Het aantal afgestudeerden van de Ad-opleiding tot Pedagogisch Educatief Professional (Ad PEP) is meer dan verdubbeld in vijf jaar tijd: van 395 in 2020 naar 881 in 2024. Daarnaast is het aantal afgestudeerden van de Ad-opleiding Didactisch Educatief Professional (Ad DEP) gestegen van 13 in 2020 naar 115 in 2024. Het aantal afgestudeerden aan andere Ad-opleidingen is in dezelfde periode ook sterk toegenomen, namelijk met 75%.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Arbeidsmarktpositie onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

In 2021 heeft het Arbeidsmarktplatform PO [verkennd onderzoek](#) gedaan naar de arbeidsmarktpositie en rol van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het po. Hun inzet is sterk gegroeid, vooral om leraren te ontlasten, zorgleerlingen extra te begeleiden en maatwerk te bieden. De meeste onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voeren specifieke ondersteunings- en begeleidingstaken uit en zijn tevreden over hun rol en samenwerking. Wel verrichten velen van hen taken buiten hun functieomschrijving. Er is groeiende belangstelling voor loopbaanontwikkeling, zoals doorgroei naar leraar, specialisatie, omscholing naar andere functies en meer coördinerende rollen. In het onderzoek wordt scholen aanbevolen om duidelijkere loopbaanpaden uit te zetten, expliciete taakafspraken te maken en structureel in gesprek te gaan over onderwijsdoelen en inzet van ondersteunende medewerkers.

Aantal studenten relevante masteropleidingen voor po schommelt

Het aantal mensen dat een masteropleiding heeft gevolgd die relevant is voor het po, schommelt de afgelopen jaren. Zo steeg het aantal afgestudeerden aan de masteropleiding Educational Needs van 569 in 2020 naar 644 in 2022, om vervolgens te dalen tot 543 in 2024. Over de hele periode betekent dit een afname van 4,6% (figuur 5.13). Het aantal afgestudeerden aan de masteropleiding Leren en Innoveren (of de Engelstalige variant Learning and Innovation) schommelde in de periode 2020-2024 tussen 197 en 202

afgestudeerden. Deze opleidingen dragen bij aan de professionalisering van medewerkers in het po, onder andere op het gebied van passend onderwijs, innovatie en onderwijsontwikkeling.

Schommelingen instroom en afgestudeerden academische pabo

Tussen 2016 en 2025 schommelt het aantal instromende studenten aan de academische pabo tussen de 323 in en 443 studenten.¹⁴ De afgelopen vijf jaar is sprake van een toename in het aantal instromende studenten, van 338 in 2021 naar 443 in 2025. Ook het aantal afgestudeerden gaat de afgelopen jaren op en neer. Het laagste aantal was in 2022 met 184 afgestudeerden, het hoogste aantal in 2017 met 329 afgestudeerden. In 2024 lag het aantal afgestudeerden op 177 (figuur 5.13).

Universitaire bachelor PWPO en master EMPO

De Radboud Universiteit biedt de bacheloropleiding Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs (PWPO) aan.¹⁵ De belangstelling voor PWPO is de afgelopen jaren sterk toegenomen. In 2021 startten 46 studenten, in 2025 waren dat er 62. Ook het aantal afgestudeerden is gegroeid: van 10 in 2019 naar 21 in 2023. Daarnaast biedt een aantal universiteiten sinds vier jaar het masterprogramma Educatieve Master Primair

¹⁴ De academische pabo is een vierjarig traject op bachelorniveau. Deelnemers hebben een student-status en zijn zowel ingeschreven voor een wo-bachelor Pedagogiek of Onderwijskunde, als een hbo-bachelor PABO. Afronding leidt tot een bachelor diploma in beide richtingen, en een bevoegdheid po.

¹⁵ Studenten behalen hiermee zowel een universitair bachelordiploma als een lesbevoegdheid voor het po. In tegenstelling tot bij de academische pabo wordt deze opleiding volledig door de universiteit verzorgd (ook het praktijkdeel).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

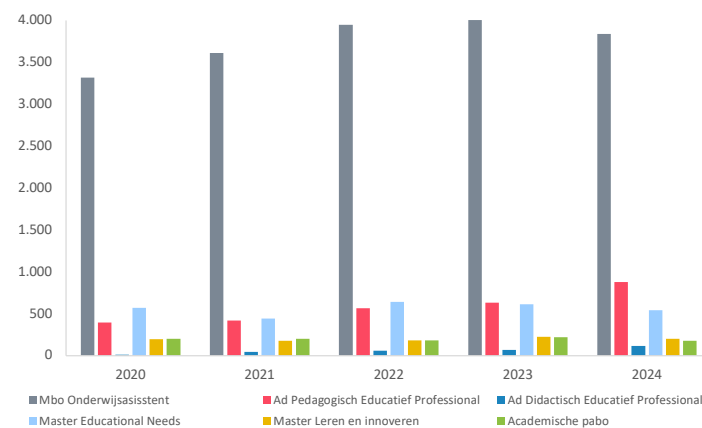


Bijlagen



Onderwijs (EMPO) aan.¹⁶ De instroom varieert de afgelopen jaren, van 23 in 2022 tot 43 in 2023. Het aantal afgestudeerden lag in 2023 en 2024 op 15.

Figuur 5.13 Aantal afgestudeerden in onderwijsgerelateerde opleidingen



Bron: DUO/Vereniging Hogescholen/Radboud Universiteit

¹⁶ Dit is een tweejarig masterprogramma dat gevolgd kan worden na een wo-bachelor of een andere wo-master. Afronding leidt tot een masterdiploma met bevoegdheid voor het po.



Routes naar het leraarschap

Naast de reguliere pabo en de hierboven genoemde PWPO zijn er verschillende routes naar het leraarschap. Bijvoorbeeld de academische pabo of een educatieve master. [Dit artikel](#) van het Nationaal Kennisinstituut Onderwijs (NKO) geeft een overzicht van welke routes er bestaan, hoeveel mensen voor de verschillende routes kiezen, en waar kansen en knelpunten liggen bij het aantrekken van nieuwe leraren.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

Steeds meer mensen kiezen voor een opleiding of route om in het po te gaan werken. Dat is positief met het oog op de huidige en toekomstige personeels-tekorten. Tegelijk vraagt een groeiende instroom om voldoende opleidingsplaatsen, goede begeleiding en een realistisch perspectief op werk en ontwikkeling. De begeleiding van startende leraren is de afgelopen jaren verbeterd, maar sluit nog niet altijd aan op alle behoeften. Ga daarom regelmatig met starters en zij-instromers in gesprek over werkdruk, ondersteuning, schoolcultuur en professionele ontwikkeling.

Het is ook belangrijk om te investeren in begeleiding op momenten dat de tekorten minder voelbaar zijn. Juist dan is er ruimte om nieuwe medewerkers duurzaam aan de sector te binden en je organisatie voor te bereiden op toekomstige krapte. Breng daarom in beeld hoeveel nieuwe medewerkers je de komende jaren nodig hebt, welke instroomroutes kansrijk zijn en wat je als schoolorganisatie of regio gezamenlijk kunt organiseren.

Kijk daarnaast naar het talent dat al binnen je organisatie aanwezig is. Oop'ers kunnen doorgroeien naar een andere functie en leraren kunnen zich verder specialiseren. Maak zichtbaar welke ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden er zijn en wat medewerkers nodig hebben aan tijd, begeleiding en perspectief om een volgende stap te zetten.



Versterken van zij-instroom

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



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



6. Verzuim, werkloosheid en AOW-leeftijd

Ontwikkelingen in ziekteverzuim en sociale zekerheid

Niet alle medewerkers die in het po werken, zijn ook altijd beschikbaar voor het werk. Ziekteverzuim kan de inzetbaarheid tijdelijk beperken, terwijl werkloosheid en pensionering kunnen leiden tot uitstroom uit de sector. Deze ontwikkelingen hebben direct invloed op de beschikbare personeelscapaciteit en zijn daarmee relevant voor het personeelsbeleid van schoolorganisaties.

In dit hoofdstuk staan drie thema's centraal: ziekteverzuim, werkloosheid en de uitstroom van oudere medewerkers. We kijken naar de ontwikkeling van het verzuim en verschillen tussen functiegroepen en leeftijden, naar de WW-instroom en -uitstroom en naar uitstroom van oudere medewerkers en doorwerken na de AOW-leeftijd. Zo ontstaat inzicht in factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid en beschikbaarheid van medewerkers in het po.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Samenvatting

Recente daling ziekteverzuim en meldingsfrequentie, verschil per functie

Het ziekteverzuim in het po is tussen 2023 en 2025 gestegen van 6,3% naar 6,5%. In deze periode steeg het vooral voor directieleden in het so en oop'ers in het bo en so. De sterkste toename deed zich voor bij directieleden in het so met 1,2%. De meldingsfrequentie is tussen 2023 en 2025 voor alle functiegroepen gedaald.

Verzuimduur in het bo en so neemt weer toe

Tussen 2021 en 2022 is de gemiddelde duur van verzuim afgenomen voor alle functiegroepen in zowel het bo als het so. In het so is de dalende trend na 2022 nog even doorgezet, maar in 2025 is weer sprake van een toename. De verzuimduur in het bo is tussen 2022 en 2025 gestegen. Als we kijken naar functiegroepen, is de gemiddelde verzuimduur in beide onderwijssoorten het hoogst voor directieleden en oudere medewerkers. De sterkste toename is te zien bij directieleden in het bo: voor deze functiegroep steeg de verzuimduur van 29 dagen in 2022 naar 38 dagen in 2025.

Werkgerelateerde oorzaken van verzuim, met name griepvirussen

Een griep- of virusinfectie is de meest genoemde verzuimoorzaak (58%). Bij 31% van de medewerkers speelde werk (mede) een rol bij het verzuim. Daarbij ging het vooral om besmetting op het werk (46%) of ervaren werkdruk (25%).

WW-instroom gestegen, meer uitkeringen van korte duur

Na een eerdere daling van de WW-instroom van 1.571 (2021) naar 1.151 (2023), steeg de WW-instroom in 2025 naar 1.681. Daarmee is de instroom in 2025 groter dan de uitstroom van 1.560. Door deze ontwikkeling steeg het aantal WW-ontvangers in 2025 naar 994. In 2025 eindigde 55% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden, terwijl dit in 2021 nog rond de 33% lag. Het aandeel 55-plussers dat een WW-uitkering ontving, is sterk afgenomen: van 64% in 2021 tot 32% in 2025. Tegelijkertijd nam het aantal WW-uitkeringen voor de andere leeftijdsgroepen toe, met name onder 35-minners.

Uitstroom oudere medewerkers gestegen, groeiend aantal leraren werkt door na AOW-leeftijd

In 2025 stroomden 4.726 po-medewerkers uit in de leeftijd van 62 tot en met 68 jaar. Tussen 2022 en 2025 is de gemiddelde uitstroomleeftijd van oudere medewerkers in het po gestegen van 65,1 naar 65,5 jaar. Tegelijkertijd blijft het aantal leraren dat doorwerkt na het bereiken van de AOW-leeftijd ook toenemen. Tussen 2016 en 2025 groeide deze groep van 1.677 naar 4.077 leraren, een stijging van 143%.

Verwachte beperkte lichamelijke en geestelijke inzetbaarheid richting AOW-leeftijd

Medewerkers in het po willen gemiddeld doorwerken tot 64,4 jaar, maar denken lichamelijk en geestelijk inzetbaar te zijn tot 63,1 jaar. In alle functiegroepen ligt de gewenste pensioenleeftijd daarmee onder de huidige AOW-leeftijd. Bijna 1 op de 5 (19%) wil sowieso niet langer doorwerken, 7% acht zich daartoe niet in staat.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Ziekteverzuim



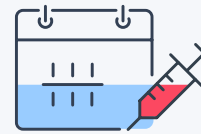
Ziekteverzuim verschilt per functiegroep

		2023	2025
Basisonderwijs	Directie	4,4%	4,3%
	Leraren	6,2%	6,2%
	Oop'ers	6,2%	6,9%
Speciaal onderwijs	Directie	3,5%	4,7%
	Leraren	6,4%	7,4%
	Oop'ers	6,4%	7,7%

Oudere medewerkers verzuimen gemiddeld langer, maar niet vaker dan jongere medewerkers. Gemiddelde verzuimduur relatief stabiel sinds 2023.

Verzuimduur in dagen (2025) in het basisonderwijs:

Leeftijd	Leraren en directieleden	Oop'ers
< 35	14	13
35-44	21	20
45-54	22	21
55-64	27	26
>= 65	32	37



Pensioen

In 2025 stroomden **4.726** medewerkers van 62 t/m 68 jaar uit het po.

Gemiddelde uitstroomleeftijd van oudere medewerkers (62 t/m 68 jaar) stijgt:

 **65,1** jaar in 2022
65,5 jaar in 2025

Aantal personen dat doorwerkt na 67 jaar stijgt:

 **1.677** in 2016
4.077 in 2025

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

	Tot welke leeftijd wil je doorwerken?	Tot welke leeftijd verwacht je in staat te zijn om door te werken?
Directie	65	64,9
Leraren	64,3	62,6
Ondersteuners/overig	64,6	64,3

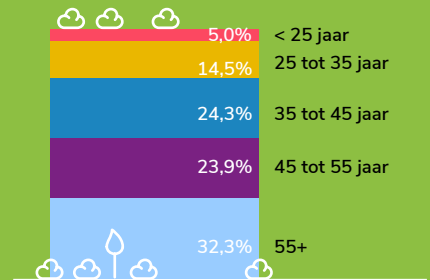


Medewerkers willen langer doorwerken bij minder uren/dagen (**51%**) of lichter werk (**29%**).

WW-uitkeringen

Aantal beëindigde WW-uitkeringen de afgelopen vijf jaar met **31%** gedaald.

Leeftijdsverdeling WW-uitkeringen



↑ In december 2023 waren er 739 WW-uitkeringen; in december 2025 was dat aantal gestegen naar **994**.

55 % van de WW-uitkeringen duurt een halfjaar of korter.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



6.1 Ziekteverzuim

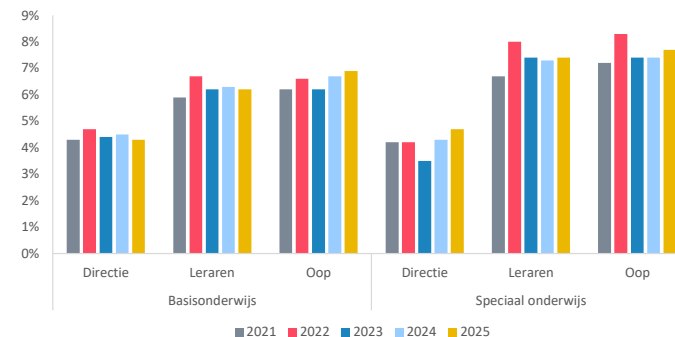
Verzuim beïnvloedt het welzijn van medewerkers én de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. Het gaat hierbij om kortdurende of langdurige afwezigheid door fysieke of mentale klachten. Deze paragraaf beschrijft recente trends, regionale verschillen, oorzaken van verzuim en hoe medewerkers hun eigen inzetbaarheid ervaren.¹

Ziekteverzuim in 2025 gestegen in de meeste functiegroepen

Tussen 2021 en 2022 steeg het ziekteverzuim in het po van 6% naar 6,8%.² Na een lichte stijging naar 6,5% in 2025 ten opzichte van 2023 (6,3%), lag het verzuimpercentage nog altijd onder het niveau van 2022.³ Voor alle functiegroepen in het bo en so steeg het verzuimpercentage tussen 2021 en 2022, waarna het in 2023 weer daalde (figuur 6.1). Het verzuim van oop'ers in het bo steeg tussen 2023 en 2025 van 6,2% naar 6,9%, en van oop'ers in het so steeg het van 7,4% naar 7,7%. Ook het verzuim van directieleden in het so is gestegen, van 3,5% in 2023 naar 4,7% in 2025. Voor de andere functiegroepen bleef het verzuimpercentage in deze periode relatief stabiel. In 2025 is in zowel het bo als het so het verzuim bij oop'ers hoger

- 1 In paragraaf 6.1 is gebruik gemaakt van ziekteverzuimcijfers over de jaren 2020-2024 van DUO. De DUO-data zijn gekozen vanwege de hogere dekkinggraad (het percentage scholen/schoolorganisaties dat verzuimgegevens heeft aangeleverd) en volledigheid van de verzuimcijfers.
- 2 Ministerie van OCW (z.d.). Dashboard onderwijsarbeidsmarkt: ziekteverzuim, op: <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/dashboard-onderwijsarbeidsmarkt/ziekteverzuim>.
- 3 DUO (2025). Verzuimkengetallen personeel po en vo 2020-2024, op: https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp.

Figuur 6.1 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage po-medewerkers, naar onderwijssoort en functiegroep



Bron: DUO

dan bij leraren, en bij leraren is het verzuim weer hoger dan bij directieleden. Het verzuim is voor alle functiegroepen hoger in het so dan in het bo.

Het ziekteverzuim in het po is relatief hoog vergeleken met het Nederlandse gemiddelde. In 2025 was het ziekteverzuim in het po 6,5%, terwijl het Nederlands gemiddelde in 2025 op 5,4% lag.⁴ Daarmee scoort het po niet het hoogste verzuimcijfer; in de sector zorg en welzijn was het ziekteverzuim in 2025 namelijk 7,5%.

- 4 CBS (z.d.). Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte, op: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80072ned/table>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Vo-docenten hadden in 2025 een verzuimpercentage van 5,9%, dat is lager dan bij leraren in het po (6,2%).⁵ Bij de oop'ers in het vo lag het verzuim met 6,3% lager dan bij hun collega's in het po (6,9%).⁶ Bij het onderwijs als geheel ligt het gemiddelde ziekteverzuim in 2025 op 5,7%.⁷ Het po zit daar dus nog boven met 6,5%.



Schoolvoorbeelden: best practices aanpak verzuim

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

Recente afname meldingsfrequentie

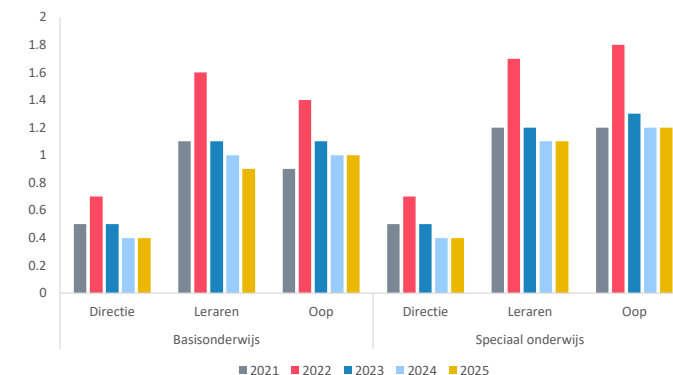
De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak medewerkers zich gemiddeld per jaar ziekmelden. Tussen 2021 en 2022 nam het aantal ziekmeldingen toe voor alle functiegroepen in het bo en so, om daarna weer te dalen (figuur 6.2). De meldingsfrequentie daalde in de periode 2022-2025 het meest onder leraren in het bo (van 1,6 tot 0,9 meldingen per jaar), leraren in het so (van 1,7 tot 1,1) en oop'ers in het bo (van 1,8 tot 1,2).

⁵ In vergelijking met leraren in het bo en s(b)o. DUO (2026).

⁶ DUO (2025). Ziekteverzuimkengetallen personeel po en vo 2022-4 op: https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/publicaties/verzuimonderzoek-personeel-po-en-vo.jsp.

⁷ CBS (z.d.). Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte, op: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80072ned/table>.

Figuur 6.2 Ontwikkeling meldingsfrequentie po-medewerkers, naar



Bron: DUO

Verzuimduur afgelopen jaren gedaald

De gemiddelde duur van het ziekteverzuim is tussen 2021 en 2022 afgenomen, zowel in het bo als in het so (figuur 6.3). In het so zette de dalende trend zich voort in 2023, terwijl het verzuim in het bo in datzelfde jaar weer steeg. De gemiddelde verzuimduur steeg tussen 2022 en 2025 het sterkst voor directieleden in het bo, van 29 dagen in 2022 naar 38 dagen in 2025. In beide onderwijssoorten is de gemiddelde verzuimduur voor directieleden hoger dan voor leraren en oop'ers.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



De dalende verzuimduur en stijgende meldingsfrequentie tussen 2021 en 2022 is te verklaren door de coronapandemie. In 2021 lag de gemiddelde verzuimduur hoog vanwege de grote coronagolven en de toen geldende quarantaineregels, waardoor medewerkers gedurende langere tijd afwezig waren. Begin 2022 veranderde dit met de opkomst van de omikronvariant. Bij deze variant van corona verliep de ziekte doorgaans milder en waren de isolatieperiodes korter dan voorheen, waardoor de gemiddelde verzuimduur afnam.⁸ Maar de besmettelijkheid was hoger, waardoor het aantal ziekmeldingen toenam en de meldingsfrequentie steeg.⁹

Hoger verzuim onder oudere medewerkers, vooral door langere verzuimduur

Het ziekteverzuim neemt toe naarmate medewerkers ouder zijn (figuur 6.4). In het bo lag in 2025 het verzuimpercentage onder leraren en directieleden van 34 jaar en jonger op 4,4%, terwijl dit onder 65-plussers op 8,9% lag. Het so gaf een vergelijkbaar beeld in 2025: 5,5% bij 35-minners tegenover 10,5% bij 65-plussers. Onder oop'ers zien we dezelfde trend. In het bo was het verzuimpercentage in 2025 5,3% voor oop'ers jonger dan 35 jaar en 9% voor 65-plussers. In het so lagen deze percentages respectievelijk op 6,6% en 9,1%.

⁸ VO-Raad (2023). Ziekteverzuim in 2022 fors toegenomen, op: <https://www.vo-raad.nl/nieuws/ziekteverzuim-in-2022-fors-toegenomen>.

⁹ VFPf (2026). Verzuimcijfers PO 2025: gemiddelde verzuimduur blijft stijgen, op: <https://www.vfpf.nl/verzuim/verzuimcijfers-po-2025-gemiddelde-verzuimduur-blijft-stijgen>.

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



Bron: DUO

Het hogere ziekteverzuim onder oudere medewerkers wordt grotendeels veroorzaakt door een langere gemiddelde verzuimduur. Zo verzuimen leraren en directieleden van 65 jaar en ouder in het bo gemiddeld 31,6 dagen per jaar, tegenover 14,3 dagen bij collega's onder de 35. In het so is dit verschil voor leraren en directieleden zelfs groter: 37 dagen voor 65-plussers tegenover 12,7 dagen voor 35-minners. Opvallend is dat de meldingsfrequentie minder sterk varieert tussen leeftijdsgroepen. Sterker nog, 65-plussers melden zich juist minder vaak ziek dan jongere collega's, zowel in het bo als in het so.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



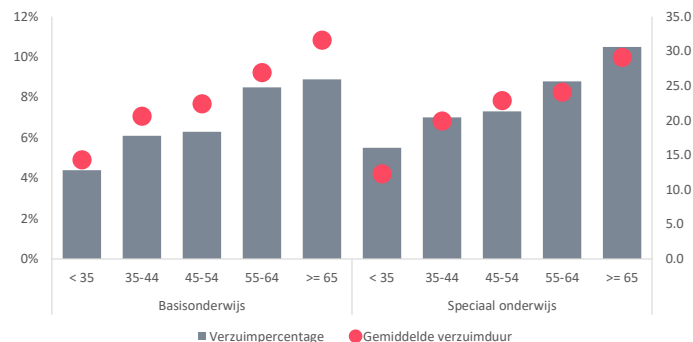
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 6.4 Ziekteverzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur leraren en directie po naar leeftijd, 2025

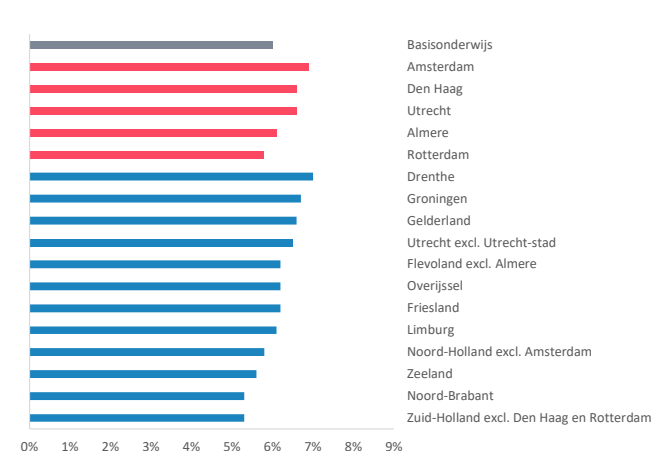


Bron: DUO

Verzuimpercentage verschilt per provincie en onderwijssector

Het verzuimpercentage in 2025 verschilde per regio (figuur 6.5). Het ziekteverzuim onder leraren en directieleden in het bo was het hoogst in de provincies Drenthe (7%) en Groningen (6,7%). Het laagste verzuimpercentage onder deze groep kwam voor in Zuid-Holland exclusief Den Haag en Rotterdam en Noord-Brabant (beide 5,3%). In de grote steden was het verzuimpercentage onder leraren en directieleden in het bo het hoogst in Amsterdam (6,9%). Vergeleken met de andere grote steden was het verzuimpercentage in Rotterdam opvallend lager met 5,8%.

Figuur 6.5 Ziekteverzuimpercentage leraren en directie bo, naar provincie en G5, 2025



Bron: DUO

In het so kwamen de hoogste verzuimpercentages onder leraren en directieleden in 2025 voor in Flevoland exclusief Almere (11,6%) en Groningen (8,9%). Het verzuimpercentage in het so was het laagst in Zuid-Holland exclusief Den Haag en Rotterdam (6,5%). Ook in het so zijn verschillen te zien tussen de G5-steden. Net als in het bo was het verzuimpercentage voor leraren en directieleden in 2025 het hoogst in Utrecht (9,2%) en het laagst in Rotterdam (6,4%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



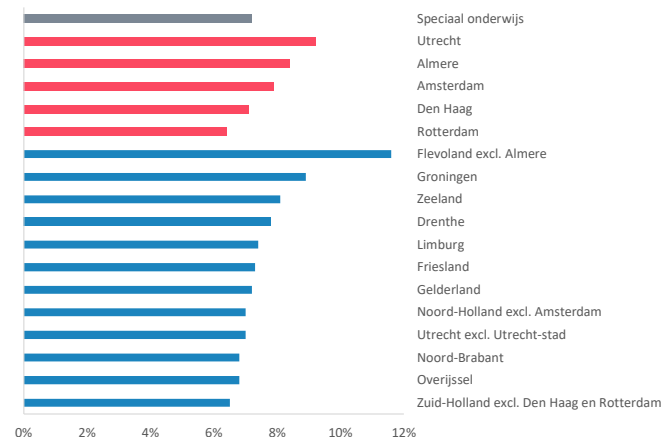
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 6.6 Ziekteverzuimpercentage leraren en directie so, naar provincie en G5, 2025



Bron: DUO

Redenen voor verzuim en het ontstaan van deze klachten

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS biedt, op basis van vragenlijstonderzoek, inzicht in de redenen van verzuim in het po in 2024. Medewerkers noemden als oorzaak voor het meest recente verzuim vooral griep, verkoudheid of andere virusinfecties (58%).¹⁰ Andere klachten die werden genoemd waren: overige klachten (9,5%), psychische klachten, overspannenheid

¹⁰ De gegevens in deze alinea's zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024 van TNO en CBS in samenwerking met SZW (2025), op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>. De NEA heeft betrekking op medewerkers in alle sectoren van Nederland.

en burn-out (7,4%), hoofdpijn (3,7%), en buik-, maag- en darmklachten (3,5%). 7,7% van de medewerkers gaf aan 'nog nooit' verzuimd te hebben.

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

Ter vergelijking: in niet-onderwijssectoren in Nederland zag in 2024 een kleiner deel van de medewerkers (22%) werk als (mede)oorzaak van het verzuim. In het vo lag dit percentage iets hoger, namelijk op 32,5%. In het mbo (21%) kwamen de percentages meer overeen met die van werkend in de niet-onderwijssectoren in Nederland. Opvallend is dat het aandeel medewerkers dat werkdruk noemde als oorzaak van het verzuim, in het vo hoger was dan in het po (33% tegenover 25%).

Medewerkers positief over eigen inzetbaarheid

Een groot deel van de medewerkers in het po was in 2024 positief over de eigen inzetbaarheid, zowel op fysiek als psychisch vlak. Zo gaf 93% aan te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, en 86% verwachtte te kunnen voldoen aan de psychische eisen. Onder leraren was het percentage dat zei aan deze eisen te kunnen voldoen iets lager dan onder de andere functiegroepen.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



6.2 WW-uitkeringen

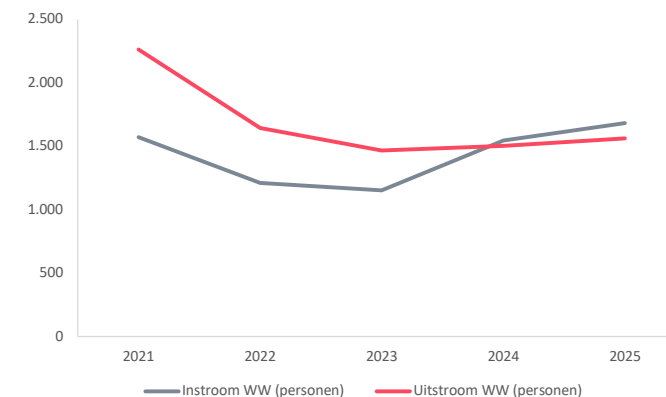
De afgelopen jaren nam de instroom in de WW binnen het po sterk af. In 2024 keerde deze trend: voor het eerst sinds jaren stroomden er meer mensen de WW in dan eruit. Die trend zette zich door in 2025. Veel WW-uitkeringen zijn van korte duur (minder dan zes maanden). In deze paragraaf wordt de ontwikkeling en duur van WW-uitkeringen binnen het po beschreven.¹¹

Instroom WW voor tweede opeenvolgende jaar hoger dan uitstroom

In het po is de instroom in de WW tussen 2021 en 2023 gedaald (figuur 6.7). Waar 1.571 personen in 2021 een WW-uitkering aanvroegen, waren dat er in 2023 nog 1.151. De daling hangt samen met de verbeterde baankansen binnen het onderwijs die het gevolg waren van de krapte op de arbeidsmarkt. Sinds 2024 lijkt de positieve trend van verminderde instroom in de WW te zijn veranderd. Het aantal nieuwe instromers in de WW nam voor het eerst sinds lange tijd toe tot 1.543. In 2025 is de instroom in de WW gestegen tot 1.681.

Ook de uitstroom uit de WW nam tussen 2021 en 2023 af: van 2.261 naar 1.465 (figuur 6.7). Sinds 2024 neemt de uitstroom weer toe, met enkele tientallen personen per jaar. Zo stroomden in 2024 1.503 personen uit en in 2025 waren dat er 1.560. Daarmee is de afgelopen twee jaar de instroom in de WW hoger dan de uitstroom.

Figuur 6.7 Ontwikkeling in- en uitstroom WW-uitkeringen po



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Na jaren van daling neemt aantal WW-uitkeringen toe. Als gevolg van de stijgende instroom en dalende uitstroom, nam ook het aantal WW-uitkeringen weer toe. Tussen 2021 en 2023 daalde het aantal personen met een WW-uitkering in het po (figuur 6.8). In december 2021 ontvingen nog 1.298 personen in het po een WW-uitkering. Twee jaar later, in december 2023, was dat aantal gedaald tot 738 (een afname van 43%). In 2024 keert de dalende lijn. Het aantal WW-ontvangers in het po was in 2025 gestegen naar 994. Dit is een toename van 35% sinds 2023.

¹¹ Voor deze paragraaf zijn gegevens opgevraagd bij het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



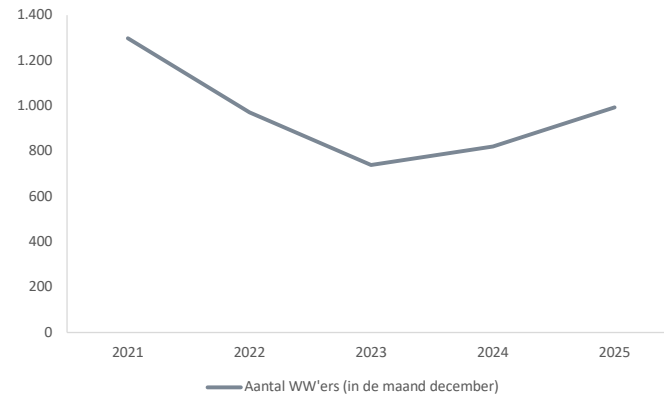
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 6.8 Aantal toegekende WW-uitkeringen in december

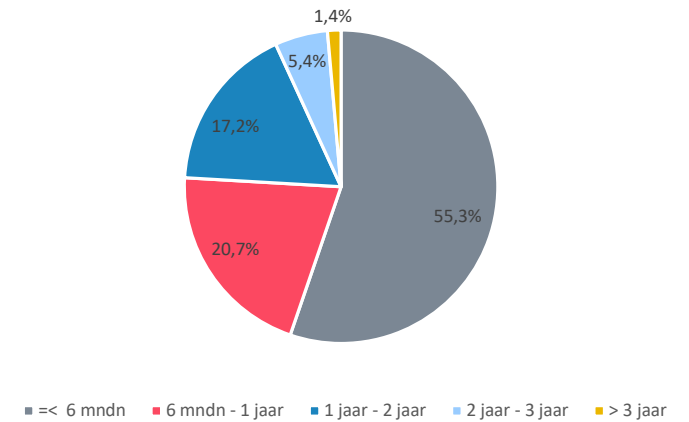


Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Meeste WW-uitkeringen van korte duur

Een groot deel van de verstrekte WW-uitkeringen waren relatief van korte duur (figuur 6.9). In 2025 eindigde 55% van de WW-uitkeringen binnen zes maanden, terwijl dit in 2021 nog op 33% lag. Maar er is ook een aanzienlijke groep die langer aangewezen is op een WW-uitkering: ongeveer een kwart ontving een jaar of langer WW.

Figuur 6.9 WW-uitkeringen naar duur bij uitstroom, 2025



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Meer WW- uitkeringen naar jongere leeftijdsgroepen, afname onder 55-plussers

Van het totaal aantal WW-uitkeringen gaat de afgelopen jaren een steeds kleiner deel naar 55-plussers en een steeds groter deel naar jongere leeftijdsgroepen (figuur 6.10). Waar in 2021 nog bijna twee derde van de WW-uitkeringen (64%) naar 55-plussers ging, gold dit in 2025 voor 32% van de WW-uitkeringen. Tegelijkertijd steeg het aandeel WW-uitkeringen voor 25- tot 35-jarigen van 5% naar 15%, voor 35- tot 45-jarigen van 14% naar 24% en voor 45- tot 55-jarigen van 17% naar 24%.

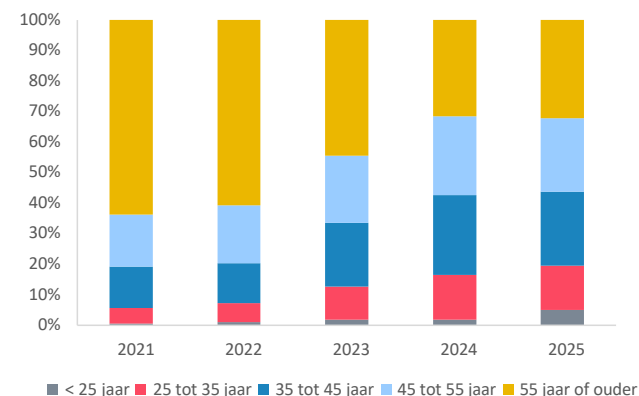
De hogere vertegenwoordiging van jongeren in de WW komt overeen met de verjonging van het po. De instroom in de WW naar leeftijdsgroep komt redelijk overeen met de leeftijdsverdeling van de medewerkers in de sector.



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

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

Figuur 6.10 Aandeel WW-uitkeringen in december, naar leeftijd



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



6.3 Uitstroom oudere medewerkers en doorwerken na AOW-leeftijd

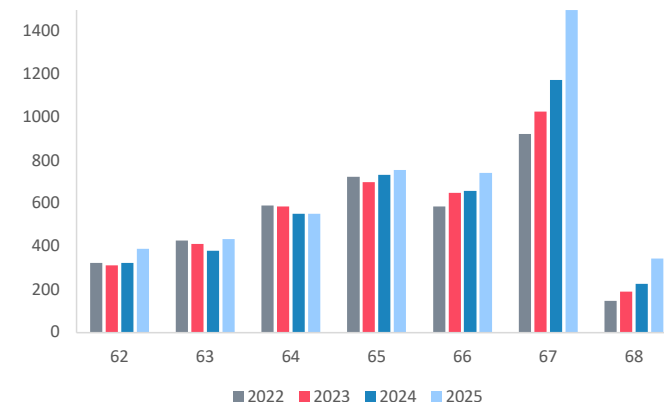
Po-medewerkers stromen gemiddeld op een steeds latere leeftijd uit. Bovendien groeit het aantal medewerkers dat na de AOW-leeftijd blijft doorwerken. Deze ontwikkelingen dragen bij aan behoud van ervaring, maar vragen ook om aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Niet iedereen wil of kan doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. In deze paragraaf gaan we in op het verloop van de pensioenuitstroom en de verwachtingen en wensen van medewerkers over langer doorwerken.¹²

Po-medewerkers werken vaker door tot AOW-leeftijd (en langer)

De uitstroom uit het po van medewerkers van 62 jaar en ouder wordt beïnvloed door landelijke beleidsmaatregelen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd. In 2025 lag de AOW-leeftijd op 67 jaar. In 2025 stroomden 4.726 medewerkers van 62 tot met 68 jaar uit in het po (figuur 6.11). Tussen 2022 en 2025 is de gemiddelde uitstroomleeftijd van deze groep gestegen van 65,1 naar 65,5 jaar. Daarbij zijn in deze periode minder medewerkers van 64 jaar uitgestroomd (-6,4%), terwijl het aantal uitstromende medewerkers van 66, 67 en 68 jaar juist is toegenomen (respectievelijk met 26%, 62% en 133%). Dit geeft aan dat po-medewerkers steeds vaker geneigd zijn om in het po te blijven werken tot aan hun AOW-leeftijd, of nog langer. Het is overigens onbekend of oudere medewerkers uitstromen omdat ze met pensioen gaan of bijvoorbeeld omdat ze doorwerken buiten het po.

¹² Voor deze paragraaf zijn gegevens opgevraagd bij het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VfPf).

Figuur 6.11 Uitstroom medewerkers naar leeftijd (in jaren)



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

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

Steeds meer po-medewerkers werken ook door na het bereiken van de AOW-leeftijd (momenteel 67 jaar), wat mede verklaart dat medewerkers op latere leeftijd uitstromen uit het po (figuur 6.12). In 2025 werkten er 4.077 medewerkers ouder dan 67 jaar in het po, tegenover 1.677 in 2016. Dit is een groei van ongeveer 143%. De ontwikkeling van het aantal medewerkers dat doorwerkt na 67-jarige leeftijd verschilt per functiegroep. Zo is het aantal directieleden dat doorwerkt gedaald met 23%, terwijl het aantal doorwerkende leraren en oop'ers sterk is gestegen (respectievelijk met 183% en 124%).

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



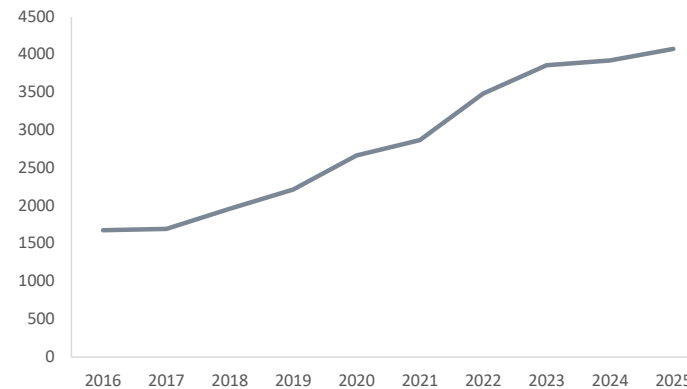
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 6.12 Aantal medewerkers dat doorwerkt na AOW-leeftijd



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds



Ook in vo toename van aantal leraren dat na AOW-leeftijd doorwerkt

Niet alleen in het po, maar ook in het vo neemt het aantal leraren toe dat doorwerkt na de AOW-leeftijd. Uit [onderzoek](#) van Voion blijkt dat docenten verschillende redenen hebben om langer actief te blijven. Zo ervaren zij een sterke betrokkenheid bij hun vak en collega's, wat hun motivatie vergroot om door te werken. Sociale factoren, zoals contacten onderhouden en zingeving ervaren, werken ook motiverend. Financiële overwegingen kunnen een rol spelen, maar uit interviews blijkt dat dit minder vaak de belangrijkste drijfveer is.

Doorwerken biedt voordelen voor scholen. De ervaring en deskundigheid van oudere leraren is nuttig in de organisatie en draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Tegelijkertijd vraagt deze ontwikkeling om passend beleid voor langer doorwerkende leraren, zoals specifieke arbeidsvoorwaarden, veel flexibiliteit en gerichte ondersteuning.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Onderwijsmedewerkers verwachten minder lang door te kunnen werken dan ze willen



Tot welke leeftijd wil je doorwerken?

Po	64,4
Vo	64,7
Mbo	64,2
Niet-onderwijs	64,5

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

Po	63,1
Vo	64,0
Mbo	64,4
Niet-onderwijs	65,5



Gemiddeld verwachten medewerkers niet door te kunnen werken tot AOW-leeftijd

Hoewel po-medewerkers steeds langer doorwerken, wil niet iedereen doorwerken tot de AOW-leeftijd.¹³ Gemiddeld geven medewerkers aan te willen doorwerken tot 64,4 jaar. Binnen de verschillende functiegroepen ligt deze voorkeur iets uiteen: directieleden willen gemiddeld tot 65 jaar doorwerken, oop'ers tot 64,6 jaar en leraren tot 64,4 jaar. In alle groepen ligt de gewenste pensioenleeftijd daarmee onder de huidige AOW-leeftijd.

Als medewerkers in het po gevraagd wordt tot welke leeftijd ze lichamelijk en geestelijk nog in staat te zijn om te werken, komen ze gemiddeld uit op 63,1 jaar. Dat is dus lager dan de gewenste pensioenleeftijd. De verschillen tussen functiegroepen zijn hierbij opvallend: directieleden schatten hun inzetbaarheid in tot 64,9 jaar, oop'ers tot 64,3

jaar en leraren tot 62,6 jaar. Dit betekent dat vooral leraren verwachten minder lang in staat te zijn om te werken dan ze graag zouden willen.

Veel onderwijsmedewerkers sluiten niet uit dat ze straks langer doorwerken, maar ze willen dit alleen doen onder bepaalde voorwaarden. Zo verwacht iets meer dan de helft dat zij willen doorwerken of in staat zouden zijn om langer door te werken als zij minder uren of dagen per week zouden kunnen werken. Andere voorwaarden die veel worden genoemd, zijn: lichter werk, betere ondersteuning op de werkvloer, financiële prikkels, minder zorgtaken voor familie of andere naasten, en een verbeterde gezondheid. Tegelijkertijd geeft 19% aan sowieso niet langer te willen doorwerken, en 7% acht zichzelf daartoe niet in staat. Daarmee lijkt de mogelijkheid tot langer doorwerken niet voor iedereen realistisch.

¹³ De gegevens in deze alinea's zijn afkomstig uit het Werkonderzoek 2024 van ICTU en CBS (2025) in opdracht van BZK en OCW, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>. Het Werkonderzoek heeft betrekking op medewerkers in de publieke sector.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Po-medewerkers willen iets minder lang doorwerken dan medewerkers in het vo en medewerkers buiten het onderwijs

Als het gaat over langer doorwerken, zijn de verschillen tussen onderwijssectoren klein.¹⁴ In het vo willen medewerkers graag doorwerken tot een leeftijd van 64,7 jaar en verwachten ze te kunnen doorwerken tot 64-jarige leeftijd. In het mbo willen medewerkers doorwerken tot 64,2 jaar en verwachten ze te kunnen doorwerken tot 64,4 jaar. Deze verwachte leeftijdsgrens ligt wel hoger dan in het po. Cijfers uit het Werkonderzoek (2025) laten ook zien dat medewerkers in het po gemiddeld verwachten minder lang in staat zijn door te werken dan werkenden in de niet-onderwijssectoren binnen de publieke sector. Waar medewerkers in deze sectoren aangeven te kunnen doorwerken tot gemiddeld 65,5 jaar, ligt de verwachting in het po met 63,1 jaar een stuk lager. Ook de leeftijd tot waarop medewerkers willen doorwerken ligt in de niet-onderwijssectoren binnen de publieke sector met 64,5 jaar iets hoger. De cijfers wijzen er dus op dat onderwijsmedewerkers niet alleen bereid zijn om minder lang door te werken dan werkenden buiten het onderwijs, maar dat ze zich daar ook lichamelijk en geestelijk slechter toe in staat achten.

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Het ziekteverzuim in het po blijft hoog. Breng daarom goed in beeld hoe het verzuim binnen jouw organisatie is verdeeld over functies en leeftijdsgroepen en welke oorzaken daarbij een rol spelen. Met vroegsignalering, goede begeleiding en preventief beleid kun je verzuim beperken en de inzetbaarheid van medewerkers vergroten. Een heldere visie, inzicht in de eigen verzuimcijfers en duidelijke afspraken over begeleiding vormen daarbij de basis. Het VfPf kan schoolorganisaties ondersteunen bij de aanpak van verzuim.

Tegelijkertijd blijven steeds meer medewerkers langer doorwerken in het po, soms ook na de AOW-leeftijd. Niet iedereen wil of kan dat. Dat vraagt om blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid en maatwerk gedurende de hele loopbaan. Door tijdig in gesprek te gaan over belastbaarheid, ontwikkeling en wensen voor de toekomst, kun je medewerkers beter ondersteunen en mogelijke knelpunten vroeg signaleren. Zo kunnen medewerkers gezond en betrokken blijven werken.

¹⁴ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Ziekteverzuim verlagen in het po

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



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



7. HRM-beleid

Strategisch HRM-beleid: werkbeleving, professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Goed HRM-beleid helpt medewerkers om gezond, gemotiveerd en professioneel aan het werk te blijven. Dat is niet alleen van belang voor hun eigen werkplezier en ontwikkeling, maar ook voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Competente, betrokken en tevreden medewerkers vormen immers de basis voor een sterke schoolorganisatie.

In dit hoofdstuk kijken we naar hoe medewerkers in het po hun werk en arbeidsomstandigheden ervaren. Aan bod komen onder meer tevredenheid, autonomie, (psycho)sociale veiligheid, werkdruk, burn-outklachten en professionele ontwikkeling. Ook besteden we aandacht de kwaliteit van het personeelsbeleid en management en de salarisschalen van leraren.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Samenvatting

Medewerkers tevreden over baan, team en organisatie, vaker dan in andere (onderwijs)sectoren

Medewerkers in het po zijn zeer tevreden met hun werk (90%). Dit aandeel ligt hoger dan in het vo (88%), mbo (85%) en de overige publieke sectoren (86%). Ook zijn medewerkers in het po meer tevreden over hun team (89%) en de organisatie waar ze werken (74%).

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

Medewerkers in het po ervaren de meeste autonomie bij het zelf bedenken van oplossingen (69%). Ze ervaren de minste autonomie bij verlofopname (6%), werklocatie (5,5%) en werktijden (5,1%). Directieleden ervaren de meeste autonomie en leraren de minste. Op alle aspecten van autonomie scoren medewerkers in het po lager dan medewerkers in andere (onderwijs)sectoren.

Overgrote meerderheid van de medewerkers ervaart sociale steun van leidinggevende en collega's

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

Meerderheid voelt zich sociaal veilig op het werk

De overgrote meerderheid van de medewerkers in het po durft zichzelf te zijn op het werk (91%). Een kleiner aandeel durft voor zichzelf op te komen (84%) en voelt zich veilig om directe collega's feedback te geven (74%).

Deel medewerkers ervaart conflicten of ongewenst gedrag

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

Ervaren werkdruk gedaald, maar nog steeds hoog

Het aandeel medewerkers dat (zeer) veel werkdruk ervaart, daalde tussen 2019 en 2024 van 72% naar 62%. Daarmee ligt de werkdruk hoger dan in het mbo (57%), maar lager dan in het vo (64%).

Deel van de medewerkers vindt het werk emotioneel zwaar

Naast de ervaren werkdruk vindt 22% van de medewerkers hun werk vaak of altijd emotioneel zwaar. Dit geldt vooral voor leraren en directieleden (respectievelijk 25% en 22%).

Kwart van de medewerkers heeft last van burn-outklachten

Van de medewerkers in het po heeft 25% burn-outklachten die enkele keren per maand tot dagelijks voorkomen. Medewerkers voelen zich vooral leeg aan het einde van de werkdag (44%).

Professionele ontwikkeling wordt vaker gestimuleerd dan in andere (onderwijs)sectoren

Driekwart van de medewerkers (76%) geeft aan te worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. Dit aandeel ligt hoger dan in het vo (66%), mbo (61%) en de overige publieke sectoren (66%). Daarnaast heeft 72% het afgelopen jaar een vorm van individuele scholing gevolgd. Ook dit aandeel ligt hoger dan in de overige publieke sectoren.

Personeelsbeleid en kwaliteit van het management positief beoordeeld

Een ruime meerderheid van de medewerkers beoordeelt het personeelsbeleid en de kwaliteit van het management met voldoende tot uitstekend (87%). Toch is slechts ongeveer de helft positief over de bijdrage van het personeelsbeleid aan de doelen van de organisatie en de communicatie hierover.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



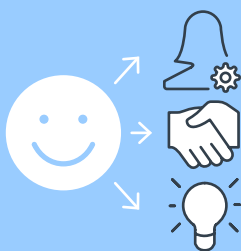
Bijlagen



Werktevredenheid



90% van de medewerkers in het po is (zeer) tevreden met hun werk, meer dan in het vo (88%), mbo (85%) en de overige publieke sectoren (86%). Ook is men tevreden over hun team (89%) en organisatie (74%).



Medewerkers zijn het meest tevreden over:

- De mate van zelfstandigheid
- De samenwerking met collega's
- De inhoud van het werk

93%
91%
87%

Sociale veiligheid



91% durft zichzelf te zijn op werk
84% durft voor zichzelf op te komen
74% voelt zich veilig om directe collega's feedback te geven



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

Directie **39%**
Leraren **18%**
Oop'ers **15%**



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

Werkklimaat

Medewerkers zijn erg tevreden over **sociale steun**:

91% vindt dat hun leidinggevende oog heeft voor het welzijn van medewerkers

97% vindt dat collega's persoonlijke belangstelling uiten



Emotioneel zwaar werk

Medewerkers in het po ervaren ook regeldruk. Het meeste met:

- Het invullen van formulieren en systemen kost veel tijd **65%**
- Het kost veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie **43%**
- Eisen van toezichthouders en inspecties maken het moeilijk om het werk goed te doen **35%**

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



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Werkdruk



De ervaren werkdruk **daalde** van 72% (2019) naar **62%** (2024). Daarmee ligt de werkdruk hoger dan in het mbo (57%), maar lager dan het vo (64%).

2024

Directie **66%**

Leraren **66%**

Oop'ers **43%**

62%
moet te veel
werk doen



43%
moet extra
hard werken



42%
moet onder
tijdsdruk werken



28%
moet erg
snel werken



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

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



Professionalisering

76% vindt dat zij worden gestimu-
leerd om zich verder te ont-
wikkelen, meer dan in het vo
(66%), mbo (61%) en de overige
publieke sectoren (66%).

72% heeft in het afgelopen jaar een
vorm van individuele scholing
gevolgd.

Naar functie:

Directie **82%**

Leraren **75%**

Oop'ers **58%**



Autonomie



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

Medewerkers ervaren de
meeste autonomie in:

zelf bedenken van
oplossingen **69%**

zelf bepalen hoe het werk
wordt uitgevoerd **53%**

zelf volgorde werkzaamheden
bepalen **51%**



Ze ervaren de **minste autonomie** bij

keuzes over verlof **6%**

werklocatie **5,5%**

en werktijden **5,1%**

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



7.1 Werkbeleving

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden over hun baan, team en organisatie, al zijn er verschillen tussen functiegroepen en aspecten van het werk. In deze paragraaf beschrijven we hoe medewerkers in het po hun werk ervaren.

Hoge tevredenheid over baan, team en organisatie

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden met hun baan, team en organisatie (figuur 7.1).¹ Het vaakst zijn zij tevreden over hun baan (90%), gevolgd door hun team (89%) en de organisatie waar zij werken (74%). Directieleden zijn over het algemeen het vaakst tevreden, terwijl leraren minder vaak tevreden zijn, met name over de organisatie. De functiegroepen verschillen nauwelijks in hun tevredenheid over de baan.

Vergeleken met het vo, mbo en de overige publieke sectoren zijn medewerkers in het po over het algemeen vaker tevreden. In het vo, mbo en de overige publieke sectoren is respectievelijk 88%, 85% en 86% tevreden over hun baan. Over het team is respectievelijk 83%, 80% en 81% tevreden. De tevredenheid over de organisatie is voor medewerkers in het vo, mbo en de overige publieke sectoren respectievelijk 62%, 65% en 68%. Daarmee ligt de tevredenheid over alle drie de aspecten in het po hoger dan in de andere sectoren.

1 ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

Het Werkonderzoek is een enquête op basis van een steekproef onder medewerkers van de publieke sector. Het doel is inzicht verkrijgen in de werkbeleving van medewerkers. In totaal hebben 2.186 werkenden in het po de enquête ingevuld. Voor het Werkonderzoek valt onder overige sectoren de publieke sector exclusief het onderwijs.



Organisatietevredenheid hangt samen met communicatie, informatievoorziening en aandacht voor persoonlijk welzijn

In 2022 voerde het Arbeidsmarktplatform PO [een verkenning](#) uit naar organisatietevredenheid in het po. Uit deze verkenning blijkt dat tevredenheid over de communicatie, informatievoorziening en aandacht voor persoonlijk welzijn samenhangt met de tevredenheid over de organisatie. Medewerkers die positiever zijn over deze aspecten, zijn ook vaker tevredener over de organisatie. De resultaten wijzen op het belang van goede interne communicatie en een open en ondersteunende werkcultuur, met aandacht voor het persoonlijk welzijn van medewerkers. Ook het betrekken van medewerkers bij besluitvorming en professionalisering kan bijdragen aan de organisatietevredenheid.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



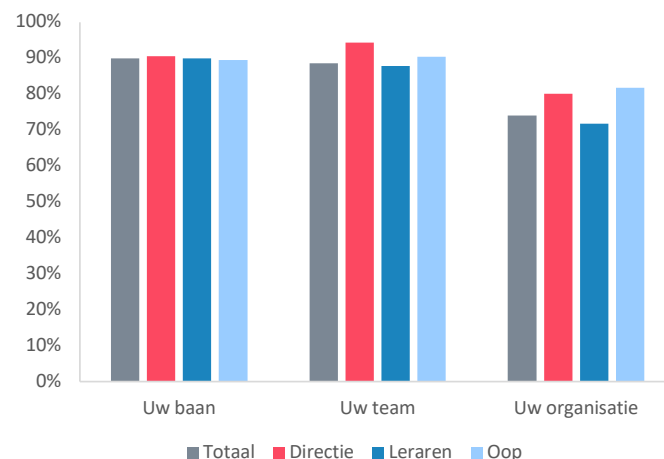
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 7.1 Tevredenheid over baan, team en organisatie
(% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

Meest tevreden over zelfstandigheid en samenwerking met collega's

De tevredenheid over de verschillende baanaspecten loopt uiteen (figuur 7.2).² Medewerkers zijn het vaakst tevreden over de mate van zelfstandigheid (93%) en de samenwerking met collega's (91%). Over de hoeveelheid werk zijn zij het minst vaak tevreden (46%). De tevredenheid verschilt ook per functiegroep. Over het algemeen zijn oop'ers het vaakst tevreden, gevolgd door directieleden en leraren. Vooral over de hoeveelheid werk zijn oop'ers vaker tevreden: 69% tegenover 44% van de directieleden en 40% van de leraren.

² ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

Figuur 7.2 Tevredenheid over aspecten van de baan, naar functie



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

Medewerkers in het po vaker tevreden dan in andere sectoren

Medewerkers in het po zijn op verschillende aspecten vaker tevreden dan medewerkers in andere sectoren. Zo is 62% tevreden over de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie, tegenover 40% in het vo, 43% in het mbo en 48% in de overige publieke sectoren. Ook over de resultaatgerichtheid van de organisatie zijn medewerkers in het po vaker tevreden (64%) dan medewerkers in het vo (48%), mbo (47%) en de overige publieke sectoren (47%). Hetzelfde geldt voor de mate van invloed

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



binnen de organisatie: in het po is 67% hierover tevreden, tegenover 58% in het vo, 52% in het mbo en 48% in de overige publieke sectoren. Alleen over de hoeveelheid werk en de beschikbare hulpmiddelen en apparatuur scoren po-medewerkers lager dan medewerkers in andere publieke sectoren.

Ervaren autonomie lager dan in andere (onderwijs) sectoren

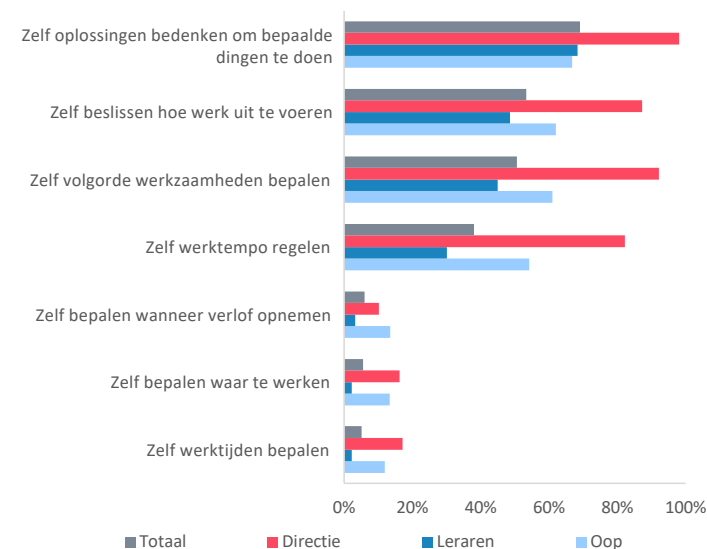
Autonomie wordt in de NEA gemeten aan de hand van zeven stellingen, die zijn samengevoegd tot een samengestelde schaal.³ Hieruit blijkt dat 30% van de medewerkers in het po regelmatig autonomie ervaart. Dit aandeel ligt het hoogst onder directieleden (77%), gevolgd door oop'ers (45%) en leraren (23%). Ter vergelijking: in het vo ervaart 36% van de medewerkers regelmatig autonomie en in het mbo 47%. In de overige sectoren in Nederland is dit 59%. Op alle aspecten van autonomie scoort het po lager dan de andere (onderwijs)sectoren.

Op een drietal aspecten van het werk ervaart een meerderheid van de medewerkers in het po autonomie (figuur 7.3). Hierbij gaat het om zelf oplossingen bedenken (69%), zelf beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd (53%) en zelf de volgorde van de werkzaamheden bepalen (51%).

3 TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

In de NEA wordt via een enquête steekproefsgewijs gekeken naar de werkbeleving en de arbeidsomstandigheden van medewerkers in alle sectoren in Nederland. In de enquête worden drie functiegroepen vergeleken: directie-leden, leraren en oop'ers. In totaal hebben 5.667 werkenden in het po aan dit onderzoek deelgenomen. Voor de NEA valt onder overige sectoren alle sectoren in Nederland exclusief de onderwijssectoren.

Figuur 7.3 Ervaren autonomie naar functie (% ja regelmatig), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Veel minder medewerkers ervaren autonomie bij het opnemen van verlof (6%), het bepalen van de werklocatie (5,5%) en het bepalen van de werktijden (5,1%). Op bijna alle aspecten ervaren directieleden de meeste autonomie en leraren de minste.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Het professioneel statuut in het po

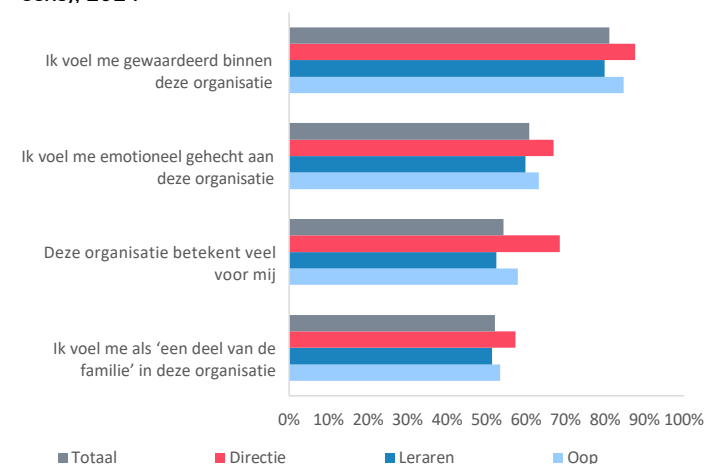
Het professioneel statuut is bedoeld om de professionele zeggenschap van leraren te versterken en is sinds 2017 wettelijk verplicht voor scholen in het po. In opdracht van het ministerie van OCW voerden CAOP, Sardes en Kennisland een [verkennd onderzoek](#) uit naar het professioneel statuut in het po, vo en mbo. Daarbij is gekeken naar de toepassing, naleving en effecten van het statuut. Hieruit blijkt dat slechts een minderheid van de scholen in het po een professioneel statuut heeft. Ook blijkt het statuut vaak onbekend, wordt het niet goed verspreid en worden leraren niet altijd betrokken bij het opstellen ervan. Op scholen waar het statuut goed functioneert, ervaren betrokkenen meer duidelijkheid en dialoog. Voor een betere borging zijn heldere informatie, praktische ondersteuning en koppeling aan het schoolbeleid nodig. Ook leiderschap en cultuur zijn belangrijk om het professioneel statuut daadwerkelijk levend en waardevol te maken. De [toolkit professioneel statuut](#) helpt scholen om hiermee aan de slag te gaan.

Meerderheid medewerkers in het po betrokken en bevlogen

In het Werkonderzoek zijn betrokkenheid en bevlogenheid beide aan de hand van vier stellingen uitgevraagd.⁴ Als het gaat om betrokkenheid, stemmen medewerkers in het po het vaakst in met de stelling 'Ik voel me gewaardeerd binnen deze organisatie' (81%, figuur 7.4). Ongeveer de

helft van de medewerkers geeft aan dat de organisatie veel voor hen betekent (54%) en voelt zich 'een deel van de familie' (52%). Directieleden voelen zich het meest betrokken, gevolgd door oop'ers en leraren. Ook is een meerderheid van de po-medewerkers bevlogen (figuur 7.5). Zo geeft 83% aan dat het werk hen inspireert en voelt 82% zich gelukkig als zij intensief aan het werk zijn. Een kleiner deel is trots op de organisatie (67%) en heeft zin om aan het werk te gaan wanneer zij wakker worden (66%). Net als bij betrokkenheid zijn directieleden meer bevlogen dan leraren en oop'ers.

Figuur 7.4 Betrokkenheid van medewerkers in het po (% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

⁴ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

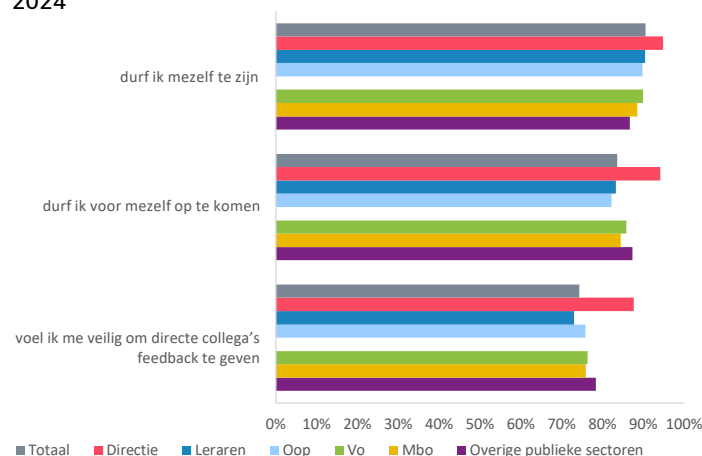


Figuur 7.5 Bevlogenheid van medewerkers in het po (% (helemaal eens), 2024)



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

Figuur 7.6 Ervaren (psycho)sociale veiligheid (% (helemaal eens), 2024)



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

7.2 Werkklimaat en sociale veiligheid

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

Veel sociale steun van leidinggevenden en collega's

Medewerkers in het po ervaren over het algemeen veel sociale steun van hun leidinggevende en collega's.⁵ Zo geeft circa 91% aan dat hun leidinggevende oog heeft voor hun welzijn en aandacht besteedt aan wat zij zeggen. In het vo, mbo en de niet-onderwijssectoren in Nederland ligt dit aandeel iets lager, namelijk tussen 86% en 88%.

Ook zijn medewerkers in het po positief over hun collega's. Bijna iedereen (99,5%) ervaart collega's als vriendelijk. Dat is ongeveer gelijk aan het vo en mbo (beide 98,3%). Daarnaast geeft 96,5% aan dat hun collega's persoonlijke belangstelling hebben. Dit aandeel ligt hoger dan in het vo (94,8%), mbo (93,6%) en de niet-onderwijssectoren in Nederland (91,7%).

Ervaren (psycho)sociale veiligheid po iets lager dan in andere sectoren

Drie stellingen geven inzicht in de ervaren (psycho)sociale veiligheid van medewerkers in het po (figuur 7.6).⁶ Een groot deel van de medewerkers durft zichzelf te zijn op het werk (91%).

⁵ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

⁶ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

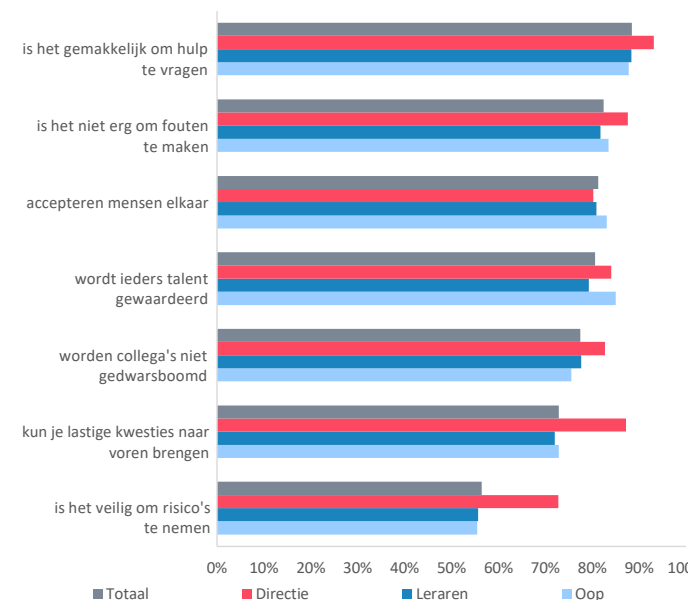


Daarnaast durft 84% voor zichzelf op te komen en voelt 74% zich veilig om directe collega's feedback te geven. Directieleden geven op alle drie de stellingen het vaakst een positief antwoord. Leraren en oop'ers verschillen hierin weinig van elkaar. Directieleden voelen zich met name veiliger om directe collega's feedback te geven en voor zichzelf op te komen. Vergeleken met het vo, mbo en de overige publieke sectoren scoort het po alleen hoger op de stelling 'Op mijn werk durf ik mezelf te zijn'. Op de andere twee stellingen over (psycho)sociale veiligheid ligt het aandeel medewerkers dat positief antwoordt in het po iets lager dan in andere sectoren.

Meerderheid medewerkers is positief over veilige werkomgeving

Over het algemeen ervaren po-medewerkers hun werkomgeving als veilig (figuur 7.7).⁷ Het vaakst zijn zij positief over de mogelijkheid om hulp te vragen aan collega's (88%). Ook ervaart het merendeel dat het op hun werk niet erg is om fouten te maken (82%), dat mensen elkaar accepteren (81%) en dat ieders talent gewaardeerd wordt (81%). Medewerkers zijn het minst vaak positief over de veiligheid om risico's te nemen (56%). Bij de meeste stellingen zijn directieleden vaker positief dan leraren en oop'ers. De verschillen tussen de functiegroepen zijn het grootst bij de stellingen over het bespreekbaar maken van lastige kwesties en de veiligheid om risico's te nemen.

Figuur 7.7 Ervaren veiligheid van de werkomgeving: In mijn



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS



⁷ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



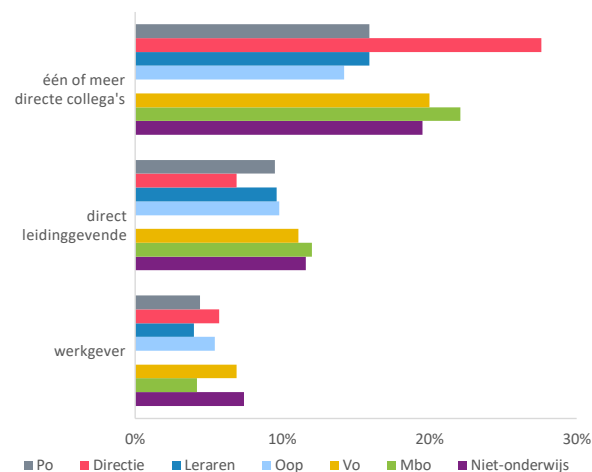
Bijlagen



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

Circa 16% van de medewerkers in het po geeft aan in de afgelopen twaalf maanden een conflict te hebben gehad met één of meer directe collega's (figuur 7.8).⁸ Onder directieleden ligt dit aandeel het hoogst (28%). Medewerkers hadden minder vaak een conflict met hun direct leidinggevende (9,5%) of werkgever (4,4%). Medewerkers in het vo, mbo en de niet-onderwijssectoren in Nederland geven vaker dan medewerkers in het po aan dat zij de afgelopen twaalf maanden een conflict hebben gehad met directe collega's, hun direct leidinggevende of hun werkgever.

Figuur 7.8 Conflict in de afgelopen twaalf maanden, naar type conflict (% ja (kort of langdurig)), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Deel medewerkers ervaart ongewenst gedrag van ouders, leerlingen, collega's of leidinggevenden

In 2024 gaf 18% van de medewerkers in het po aan in de afgelopen twaalf maanden enige vorm van ongewenst gedrag te hebben ervaren van ouders, leerlingen, collega's of leidinggevenden (figuur 7.9).⁹ Onder de directieleden lag dit aandeel met 39% het hoogst. Het vaakst ging het om intimidatie en bedreiging (14%), lichamelijk geweld (5,7%) en pesten (4,8%). Ook intimidatie en bedreiging kwam vaker voor onder directieleden (39%). Daarnaast gaf 0,9% van de medewerkers aan ongewenste seksuele aandacht te hebben ervaren. Ongewenst gedrag kwam iets vaker voor in het vo (22%) dan in het po, maar minder vaak in het mbo en de niet-onderwijssectoren in Nederland (beide 17%).

Het merendeel van de medewerkers in het po (92%) gaf aan zich in het afgelopen jaar niet gediscrimineerd te hebben gevoeld. Ervaren discriminatie op basis van leeftijd (2,3%), geslacht (1,4%) en langdurige ziekte, een aandoening of handicap (1,3%) kwam het vaakst voor. In het po was het aandeel medewerkers dat zich in de afgelopen maanden niet gediscrimineerd voelde hoger dan in het vo (88%), mbo (88%) en de niet-onderwijssectoren in Nederland (89%).

⁸ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

⁹ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



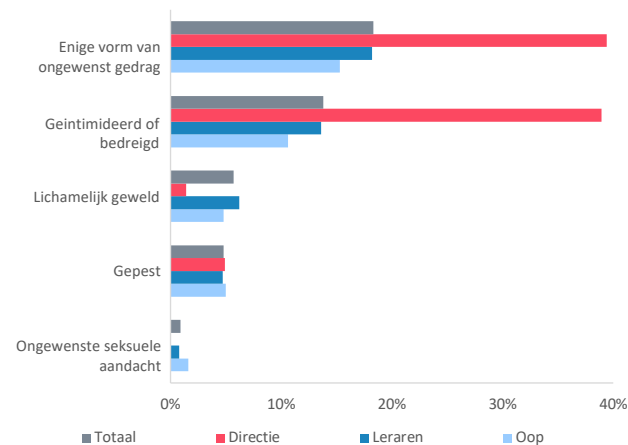
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 7.9 Ervaren ongewenst gedrag in de afgelopen twaalf maanden, naar functie (% ja), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS



Sociale veiligheid essentieel voor een goed functionerende en aantrekkelijke werkomgeving

Voor het [onderzoek over sociale veiligheid in het primair onderwijs](#) maakte het Arbeidsmarktplatform PO onder andere gebruik van cijfers uit het Werkonderzoek 2022. Deze cijfers laten zien dat ongewenst gedrag een negatieve impact heeft op het welzijn, de prestaties en de betrokkenheid van medewerkers, en kan leiden tot uitval of vertrek.

De belangrijkste aanbevelingen zijn:

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

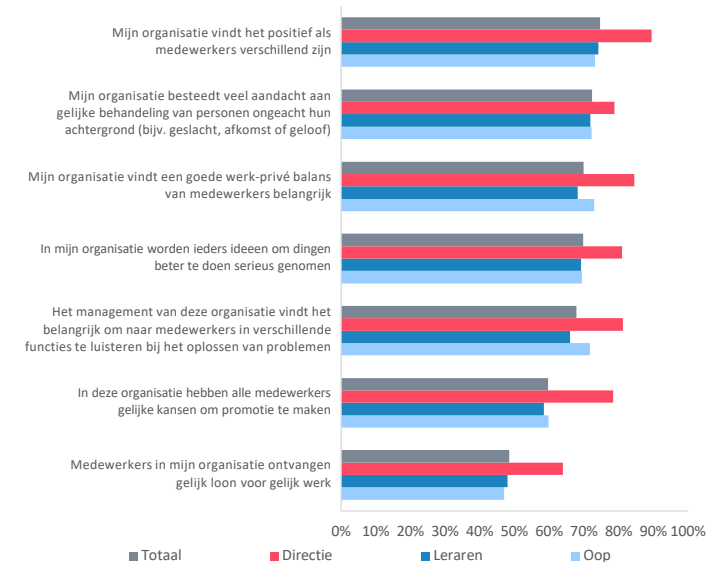


Meerderheid medewerkers positief over inclusie en acceptatie binnen de organisatie

Medewerkers in het po zijn op het gebied van inclusie en acceptatie het vaakst (helemaal) eens met de stelling dat hun organisatie het positief vindt als medewerkers van elkaar verschillen (75%, figuur 7.10).¹⁰ Ook vindt 72% dat de organisatie veel aandacht besteedt aan gelijke behandeling van personen ongeacht hun achtergrond, zoals geslacht, afkomst of geloof. Daarnaast geeft 70% aan dat de organisatie een goede werk-privébalans belangrijk vindt en dat ideeën van medewerkers om zaken te verbeteren serieus worden genomen.

Ongeveer twee derde is het (helemaal) eens met de stelling dat het management het belangrijk vindt om bij het oplossen van problemen te luisteren naar medewerkers in verschillende functies. Medewerkers zijn minder vaak positief over gelijke kansen op promotie (60%). Het minst vaak zijn zij het eens met de stelling dat medewerkers gelijk loon ontvangen voor gelijk werk (48%). Directieleden zijn op alle aspecten van inclusie en acceptatie positiever dan oop'ers en leraren. Ook beoordelen medewerkers in het po de meeste stellingen positiever dan medewerkers in het vo, mbo en de overige publieke sectoren.

Figuur 7.10 Stellingen inclusie en acceptatie (% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

¹⁰ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



7.3 Werkdruk

De ervaren werkdruk in het po is de afgelopen jaren gedaald. Toch ervaart nog steeds een meerderheid van de medewerkers veel werkdruk. In deze paragraaf beschrijven we de ontwikkeling van de ervaren werkdruk en de verschillen tussen functiegroepen en onderwijssectoren.

Ervaren werkdruk afgelopen jaren gedaald

Tussen 2019 en 2024 daalde het aandeel medewerkers in het po dat (zeer) veel werkdruk ervaart van 72% naar 62% in 2024 (figuur 7.11).¹¹ Directieleden en leraren ervaren het vaakst werkdruk (beide 66%), gevolgd door oop'ers (43%). De afname in ervaren werkdruk in het po kan samenhangen met de inzet van werkdrukmiddelen. Sinds 2018 is geld beschikbaar voor scholen om de werkdruk te verlagen. Ook de inzet van NPO-middelen kan hebben bijgedragen aan een lagere ervaren werkdruk.

Vier stellingen geven meer inzicht in de ervaren werkdruk van medewerkers in het po. Zo vindt 62% dat zij te veel werk moeten doen, 43% dat zij extra hard moeten werken en 42% dat zij onder tijdsdruk moeten werken. Een kleiner aandeel vindt dat zij erg snel moeten werk (28%). Op alle vier de aspecten scoren leraren het hoogst, gevolgd door directieleden. Oop'ers scoren over het algemeen lager. De ervaren werkdruk ligt in het po (62%) hoger dan in het mbo (57%), maar lager dan in het vo (64%).



Evaluatie van het Werkdrukakkoord in het po

Het Werkdrukakkoord heeft als doel de werkdruk te verlagen door werkdrukmiddelen (in de vorm van geld) direct beschikbaar te stellen aan schoolteams, die zelf bepalen hoe zij deze inzetten. In opdracht van het ministerie van OCW voerde Oberon (2024) [een driejarig onderzoek](#) uit naar het Werkdrukakkoord. Hieruit blijkt dat de meeste scholen de werkdrukmiddelen gebruiken voor extra medewerkers en ondersteuning bij zorgleerlingen, differentiatie en administratieve taken. Leraren ervaren hierdoor vaker verlichting van hun werkdruk. Ook bevordert het proces eigenaarschap en autonomie, wat positief bijdraagt aan werkplezier. Structurele inbedding van de werkdrukmiddelen en betrokkenheid van het hele team worden genoemd als succesfactoren. Tegelijkertijd blijkt dat gesprekken over werkdruk en de evaluatie van maatregelen afnemen. Onderzoekers adviseren om deze gesprekken te blijven voeren, met meer aandacht voor werkplezier en duurzame inzetbaarheid, om zo bij te dragen aan duurzame vermindering van de werkdruk.

¹¹ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



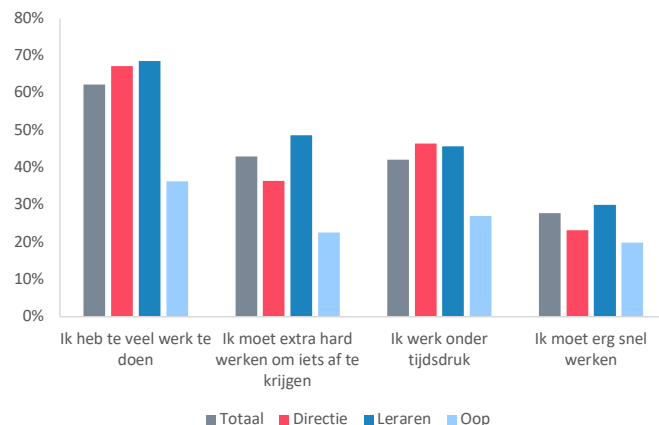
8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Figuur 7.11 Ervaren werkdruk (% (helemaal) eens), 2024



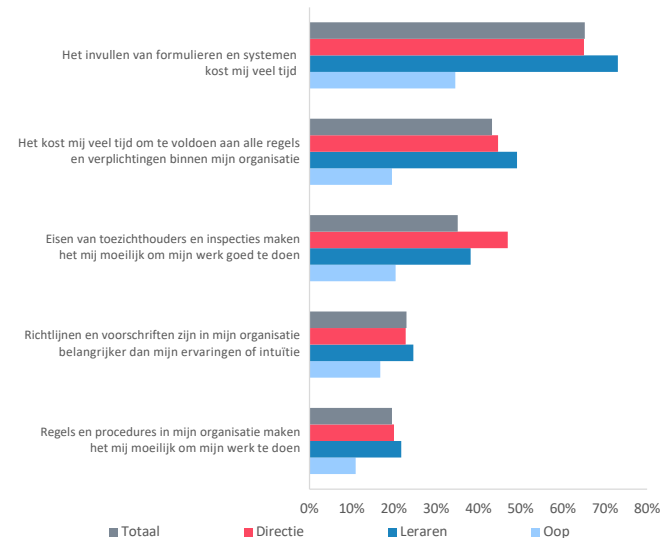
Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

Invullen van formulieren en systemen kost medewerkers in het po veel tijd

Verschillende stellingen geven inzicht in de ervaren regeldruk van medewerkers in het po (figuur 7.12).¹² Medewerkers stemmen het vaakst in met de stelling dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost (65%). Een kleiner aandeel ervaart dat het veel tijd kost om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie (43%) en dat eisen van toezichthouders en inspecties het moeilijk maken om het werk goed te doen (35%). Minder medewerkers stemmen in met de stellingen dat richtlijnen en voorschriften belangrijker zijn dan ervaringen of intuïtie (23%) en dat regels en procedures het werk bemoeilijken (20%). Over het algemeen ervaren

leraren de meeste regeldruk en oop'ers de minste. Alleen bij de stelling over de eisen van toezichthouders en inspecties ligt de instemming onder directieleden hoger dan onder leraren en oop'ers.

Figuur 7.12 Ervaren regeldruk (% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

¹² ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

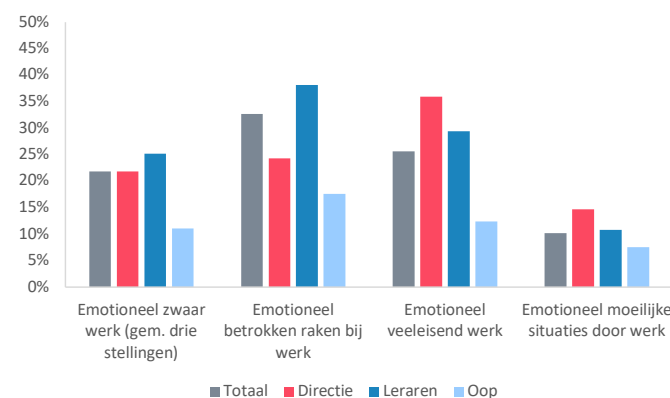


Deel medewerkers vindt het werk emotioneel zwaar

Ongeveer 22% van de medewerkers in het po vindt het werk vaak of altijd emotioneel zwaar (figuur 7.13).¹³ Onder leraren ligt dit aandeel het hoogst (25%), gevolgd door directieleden (22%) en oop'ers (11%). Het aandeel directieleden dat hun werk emotioneel zwaar vindt is ten opzichte van het voorgaande jaar verdubbeld: van 11% naar 22%. In het vo ligt het aandeel van de medewerkers dat het werk vaak of altijd emotioneel zwaar vindt iets hoger (22,5%) dan in het po. In het mbo (18%) en de niet-onderwijssectoren in Nederland (8,5%) ligt dit aandeel lager.

Medewerkers raken vooral emotioneel betrokken bij het werk (33%) of vinden het werk emotioneel veeleisend (26%). Een kleiner aandeel komt door het werk in emotioneel moeilijke situaties terecht (10%). Leraren zijn het vaakst emotioneel betrokken bij het werk (38%), terwijl directieleden het werk vaker emotioneel veeleisend vinden (36%).

Figuur 7.13 Ervaren emotioneel zwaar werk (% vaak of altijd), 2024

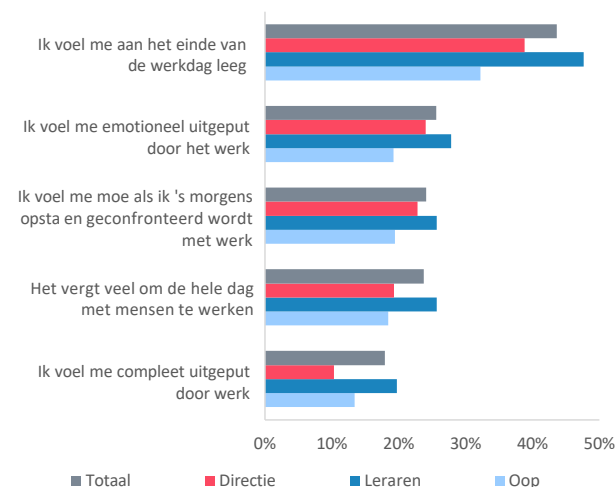


Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Burn-outklachten bij een deel van de medewerkers

Een kwart van de medewerkers in het po heeft burn-outklachten die een aantal keren per maand tot dagelijks voorkomen.¹⁴ De meest voorkomende klacht is een leeg gevoel aan het einde van de werkdag (44%, figuur 7.14). Ook emotionele uitputting door werk, vermoeidheid bij het opstaan en de ervaren belasting van een hele dag met mensen werken komen relatief vaak voor, namelijk bij ongeveer een kwart van de medewerkers. Burn-outklachten komen over het algemeen het vaakst voor bij leraren, gevolgd door directieleden en oop'ers.

Figuur 7.14 Burn-out klachten (% enkele keren per maand tot elke dag), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

¹³ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

¹⁴ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Helft medewerkers heeft behoefte aan arbomaatregelen voor werkdruk

Medewerkers in het po hebben relatief vaak behoefte aan arbomaatregelen rond werkdruk. Iets meer dan de helft (51,5%) vindt dat op dit gebied arbomaatregelen nodig zijn.¹⁵ Hiervan vindt 42% de huidige maatregelen onvoldoende. Leraren (58%) en directieleden (48%) hebben meer behoefte aan arbomaatregelen dan oop'ers (37%). De behoefte aan arbomaatregelen voor werkdruk is sinds 2019 sterk afgenomen. In dat jaar vond 74% van de medewerkers dat maatregelen nodig waren.

In het vo ligt de behoefte aan arbomaatregelen rond werkdruk met 60% hoger dan in het po. In het mbo ligt dit aandeel iets lager (49%). In de niet-onderwijssectoren in Nederland vindt 37% van de medewerkers dat arbomaatregelen rond werkdruk nodig zijn.



¹⁵ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.



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

[Arbobeleid](#) is een belangrijk fundament van personeelsbeleid. VtPf biedt verschillende instrumenten die specifiek zijn afgestemd op het po, zoals de Arbocatalogus PO en Arbomeester. In de [Arbocatalogus PO](#) leggen werkgevers en werknemers in het po gezamenlijk afspraken vast over hoe zij voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. De oplossingen in de Arbocatalogus PO zijn erkend door de Nederlandse Arbeidsinspectie. [Arbomeester](#) is een digitaal instrument voor het uitvoeren van de wettelijke verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uit te voeren. Het helpt scholen om arbeidsrisico's in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen. Arbomeester is een branche-erkend instrument en gekoppeld aan de Arbocatalogus PO, waardoor het voldoet aan de actuele Arbowetgeving.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



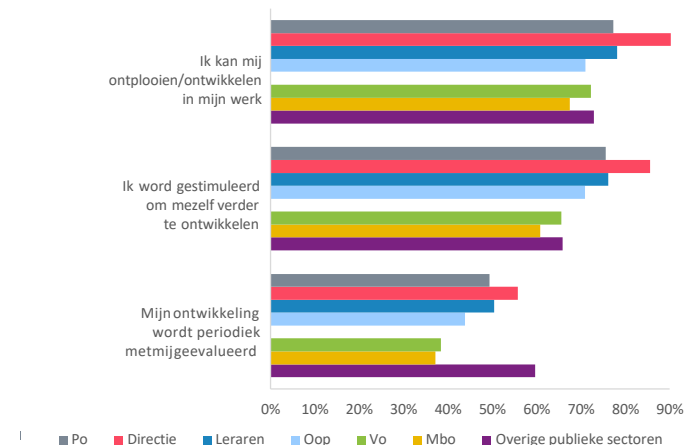
7.4 Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid

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

Professionele ontwikkeling vaak gestimuleerd, minder vaak geëvalueerd

Professionele ontwikkeling van onderwijsmedewerkers is belangrijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Van de medewerkers in het po geeft 76% aan te worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen (figuur 7.15).¹⁶ Dit ligt hoger dan in het vo (66%), mbo (61%) en de overige publieke sectoren (66%). Daarnaast geeft 77% aan zichzelf te kunnen ontwikkelen in het werk. Bijna de helft (49%) geeft aan dat hun ontwikkeling periodiek met hen wordt geëvalueerd. Directieleden scoren op alle stellingen het hoogst, gevolgd door leraren en oop'ers. Medewerkers in het po scoren op alle stellingen hoger dan medewerkers in de andere sectoren.

Figuur 7.15 Stellingen over professionele ontwikkeling en loopbaan (% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

In 2024 gaf 72% van de medewerkers in het po aan in het afgelopen jaar een vorm van individuele scholing voor het werk te hebben gevolgd.¹⁷ Onder directieleden lag dit aandeel het hoogst (82%), gevolgd door leraren (75%) en oop'ers (58%). Het volgen van een vorm van individuele scholing ligt lager voor medewerkers in het vo (69%), mbo (64%) en de overige publieke sectoren (70%). Medewerkers in het po namen ook deel aan andere vormen van scholing. Zo zocht 67% zelf informatie op, volgde 61% teamgerichte scholing en vroeg 55% om feedback of hulp.

¹⁶ ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

¹⁷ Het gaat hierbij om een lange opleiding (zes maanden of langer), korte opleiding, cursus, training of workshop.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



De besteding van professionaliserings- gelden in het po

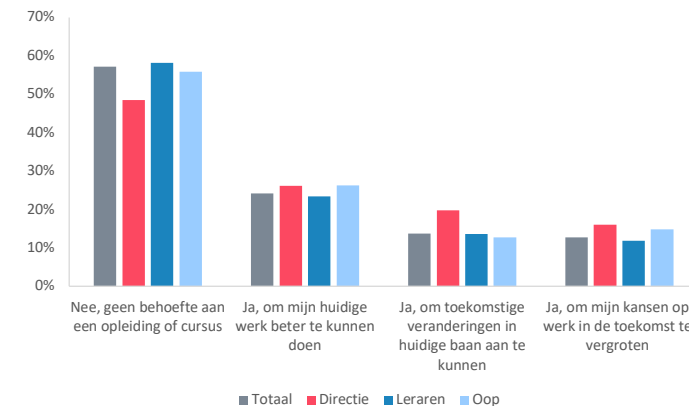
Onderzoek naar de besteding van professionaliseringsgelden laat zien dat professionalisering het meest effectief is wanneer deze aansluit bij de visie en doelen van de school en onderdeel is van een bredere professionele leercultuur. Vooral praktijkgerichte, collectieve en langdurige professionaliseringstrajecten zoals teamscholing, coaching en professionele leergemeenschappen, dragen bij aan de onderwijskwaliteit. Het onderzoek wijst daarnaast op het belang van voldoende tijd, ruimte, eigenaarschap van medewerkers en ondersteuning door schoolleiders. Tegelijkertijd vormen werkdruk, tijdgebrek en personeelstekorten belangrijke belemmeringen voor effectieve professionalisering.

Minder dan de helft van de medewerkers heeft behoefte aan scholing

Circa 57% van de medewerkers in het po geeft aan geen behoefte te hebben aan een opleiding of cursus (figuur 7.16).¹⁸ De meest genoemde reden om wel een opleiding of cursus te willen volgen, is om het huidige werk beter te kunnen doen (24%). De behoefte aan scholing verschilt per functiegroep. Iets meer dan de helft van de directieleden heeft behoefte aan een opleiding of cursus, tegenover 44% van de oop'ers en 42% van de leraren.

¹⁸ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

Figuur 7.16 Behoefte aan een opleiding of cursus (meerdere antwoorden mogelijk), 2024



Bron: NEA 2024, TNO/CBS

Medewerkers positief over kansen op een andere baan

De meerderheid van de medewerkers in het po positief over de kansen op een baan.¹⁹ Een groter deel verwacht gemakkelijker een nieuwe functie te kunnen krijgen bij een nieuwe werkgever (85%) dan bij de huidige werkgever (58%). Medewerkers zijn de afgelopen jaren vooral positiever geworden over hun kansen op een nieuwe functie bij een nieuwe werkgever. Dit kan samenhangen met de krapte op de arbeidsmarkt in het po.

¹⁹ TNO/CBS (2025). NEA 2024, op: <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2024-onderwijstabellen/>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



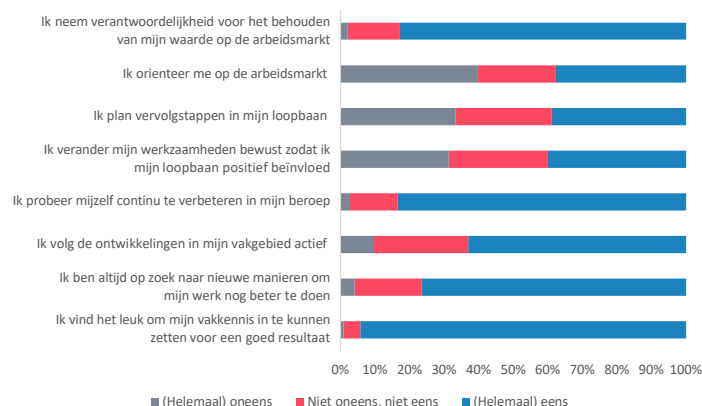
Bijlagen



Deel medewerkers bezig met toekomstige inzetbaarheid en vakbekwaamheid

Een deel van de medewerkers in het po is bezig met de eigen toekomstige inzetbaarheid (figuur 7.17).²⁰ Zo geeft 83% aan verantwoordelijkheid te nemen voor het behouden van de eigen waarde op de arbeidsmarkt. Minder dan de helft verandert bewust de werkzaamheden om de loopbaan positief beïnvloeden (40%), plant vervolgstappen in de loopbaan (39%) of oriënteert zich op de arbeidsmarkt (38%). Op het gebied van vakbekwaamheid liggen de percentages hoger. Zo geeft 94% aan het leuk te vinden om vakkennis in te zetten voor een goed resultaat en probeert 83% zich continu te verbeteren. Daarnaast zoekt 77% naar nieuwe manieren om het werk beter te doen en volgt 63% de ontwikkeling in het vakgebied actief. Op al deze stellingen scoren directieleden het hoogst, gevolgd door leraren en oop'ers. De verschillen tussen het po, vo, mbo en de overige publieke sectoren zijn klein.

Figuur 7.17 Toekomstige inzetbaarheid en vakbekwaamheid, 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS



Samen in gesprek over duurzame inzetbaarheid

Medewerkers kunnen vaak goed aangeven wat zij nodig hebben om vitaal en gezond te blijven, hun kennis actueel te houden en met motivatie en plezier te werken. Regelmatig met elkaar in gesprek gaan, biedt kansen om wensen en behoeften tijdig te signaleren en samen oplossingen te vinden. Een inzetbaarheidsgesprek tussen leidinggevende en medewerker biedt een moment om samen stil te staan bij duurzame inzetbaarheid en hierover de dialoog aan te gaan. Om schoolorganisaties hierbij te ondersteunen, heeft VfPf twee instrumenten ontwikkeld: De [Dialoogkaart](#) en het [Inzetbaarheidsplan](#). Deze handreikingen helpen schoolleiders en medewerkers in het po om de dialoog over duurzame inzetbaarheid goed voorbereid met elkaar aan te gaan.

20 ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



7.5 Personeelsbeleid in de praktijk

Strategisch personeelsbeleid draagt bij aan de doelen van de organisatie en de ontwikkeling van medewerkers.

In deze paragraaf kijken we naar hoe medewerkers in het po het personeelsbeleid en de kwaliteit van het management beoordelen. Ook kijken we naar hun ervaringen met de bijdrage van het personeelsbeleid aan organisatie- en persoonlijke doelen en de communicatie hierover.

Meerderheid positief over personeelsbeleid en kwaliteit van het management

In het Werkonderzoek is gevraagd hoe medewerkers in het po het personeelsbeleid en de kwaliteit van het management beoordelen.²¹ Een ruime meerderheid van de medewerkers beoordeelt beide aspecten met voldoende tot uitstekend (beide 87%).²² In het vo ligt dit aandeel op respectievelijk 73% en 74%, in het mbo op 71% en 70% en in de overige publieke sectoren op 74% en 70%.

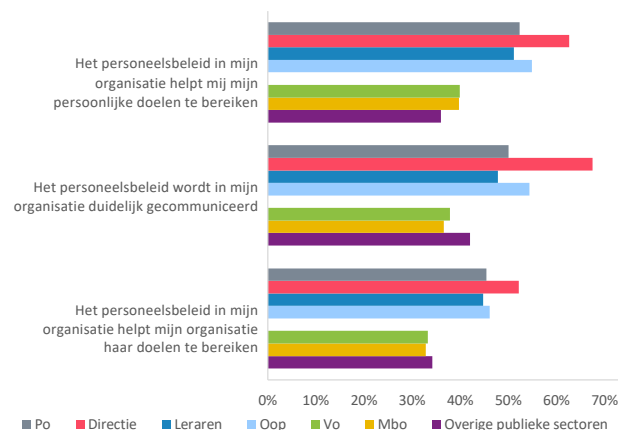
Medewerkers in het po beoordelen het personeelsbeleid en de kwaliteit van het management daarmee vaker positiever dan medewerkers in andere publieke sectoren.

Helft medewerkers positief over bijdrage personeelsbeleid aan organisatiedoelen en communicatie

Ongeveer de helft van de medewerkers is het (helemaal) eens met de stellingen dat het personeelsbeleid bijdraagt aan het realiseren van de organisatiedoelen (52%) en dat hierover duidelijk wordt gecommuniceerd

(50%, figuur 7.18).²³ Een iets kleiner aandeel (45%) vindt dat het personeelsbeleid helpt met het bereiken van persoonlijke doelen. Directieleden beoordelen de drie stellingen het vaakst positief, gevolgd door oop'ers en leraren. Medewerkers in het po beoordelen deze aspecten van het personeelsbeleid positiever dan medewerkers in het vo, mbo en de overige publieke sectoren.

Figuur 7.18 Beoordeling aspecten personeelsbeleid (% (helemaal) eens), 2024



Bron: Werkonderzoek 2024, ICTU/CBS

21 ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

22 De volgende antwoordopties waren mogelijk: Onvoldoende – Matig – Voldoende – Goed – Uitstekend.

23 ICTU/CBS (2025). Werkonderzoek 2024, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2025/41/werkonderzoek-2024>.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Zelf aan de slag met strategisch personeelsbeleid?

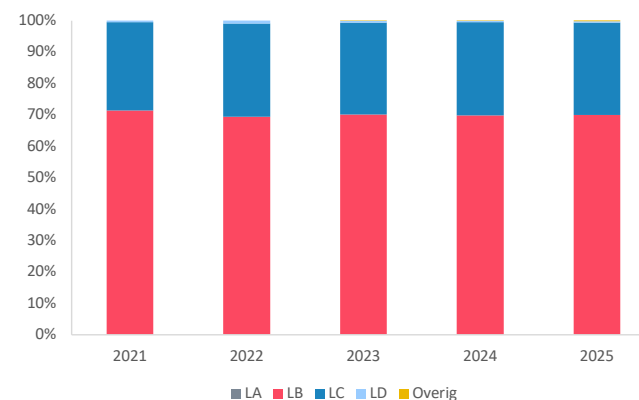
In 2024 ontwikkelde Berenschot in opdracht van het ministerie van OCW en in samenwerking met de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad en de AVS de [inspiratiebundel strategisch personeelsbeleid](#).

De bundel ondersteunt medewerkers in het po, vo en mbo die zich bezighouden met strategisch personeelsbeleid of hiermee aan de slag willen. De bundel biedt praktische handreikingen en inzichten over thema's als begeleiding van startende leraren, werkdruk en werkstress. Voorbeelden uit meerdere onderwijssectoren bieden inspiratie voor het maken van passende keuzes die passen bij de eigen organisatie.

7.6 Functiemix

De functiemix is het systeem waarmee leraren binnen schoolorganisaties worden ingedeeld in salarisschalen.²⁴ In het bo was het grootste deel van de leraren in 2025 ingeschaald in schaal LB (70%, figuur 7.19). Daarnaast was 29,4% ingeschaald in schaal LC. Een klein deel was ingeschaald in schaal LD (0,4%) of in schaal 'Overig'²⁵ (0,1%). De laatste vijf jaar is de verdeling van leraren over de salarisschalen relatief stabiel.

Figuur 7.19 Aandeel leraren per salarisschaal bo



Bron: Ministerie van OCW

²⁴ PO-Raad (2022). Omzetting naar nieuwe salarisschalen volgens het onderhandelaarsakkoord, op: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/omzetting-naar-nieuwe-salarisschalen>.

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

²⁵ Vanwege consistentie met de functiemixwebsite wordt een categorie 'Overig' onderscheiden. Deze categorie omvat de salarisschaal LE en onbekend.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

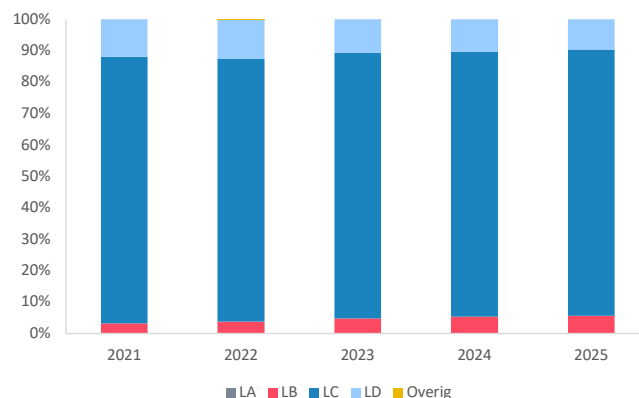


Bijlagen



In 2025 waren de meeste leraren in het s(b)o ingeschaald in schaal LC (85%, figuur 7.20). Daarnaast was 9,6% ingeschaald in schaal LD en 5,6% in schaal LB. Ook in het s(b)o is de verdeling van leraren over de salarisschalen de laatste jaren relatief stabiel gebleven.

Figuur 7.20 Aandeel leraren per salarisschaal s(b)o



Bron: Ministerie van OCW

Wat betekent dit voor jouw beleid?

Medewerkers in het po zijn over het algemeen tevreden over hun werk, hun team en de steun van leidinggevend en collega's. Dat zijn sterke punten om te behouden en zichtbaar te maken. Tegelijkertijd blijven er aandachtspunten, zoals de ervaren autonomie, werkdruk, sociale veiligheid en ontwikkelmogelijkheden. Ga hierover regelmatig met medewerkers in gesprek en maak gezamenlijk afspraken over wat beter kan. Instrumenten zoals het [werkverdelingsplan](#) en het [professioneel statuut](#) kunnen helpen om die afspraken vast te leggen en te evalueren.

Goed HRM-beleid draagt bij aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd, ondersteund en uitgedaagd voelen. Door te investeren in professionele ruimte, ontwikkeling, sociale veiligheid en een gezonde werkdruk vergroot je niet alleen het werkplezier, maar ook de kans dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en behouden blijven voor het onderwijs.

Wat maakt een werkomgeving aantrekkelijk?

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

8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Prognoses voor vraag en aanbod van leraren in het po

De ontwikkelingen in het aanbod van leraren in het po zijn relatief goed te voorspellen, omdat de arbeidsmarkt voor leraren grotendeels gesloten is; alleen bevoegde leraren mogen les geven. Prognoses bieden schoolorganisaties, regio's, opleiders en beleidsmakers waardevolle aanknopingspunten om tijdig in te spelen op (toekomstige) tekorten, veranderingen in de werkgelegenheid en mogelijke overschotten. Tegelijkertijd blijft voorzichtigheid geboden: demografische ontwikkelingen, beleidswijzigingen en onverwachte veranderingen in instroom of uitstroom van medewerkers kunnen het toekomstbeeld beïnvloeden.

In dit hoofdstuk staat eerst de verwachte behoefte aan leraren centraal. Die wordt bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen en door de vervangingsvraag die ontstaat wanneer leraren uitstromen, bijvoorbeeld door pensionering of een overstap naar een andere sector. Vervolgens kijken we naar de verwachte instroom van nieuwe leraren en de mate waarin die aansluit op de vraag. Samen geven deze ontwikkelingen houvast en bieden een basis voor gerichte keuzes en investeringen.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Samenvatting

Lichte daling van het aantal leerlingen tot 2030

Het aantal leerlingen dat instroomt in het po daalt naar verwachting met 2,3% van 1.491.000 naar 1.457.000 in 2030.

Verwachte leerlingenaantallen stijgen alleen in Flevoland, sterkste daling in vier G5-steden

Flevoland is de enige provincie waar het aantal leerlingen naar verwachting groeit (1,1%), waaronder een stijging van 1,8% in Almere. In de rest van het land varieert de verwachte krimp van 1,2% in Noord-Brabant en Gelderland tot 6,6% in Den Haag. Binnen vier van de vijf G5-steden wordt de sterkste krimp verwacht: Den Haag (6,6%), Utrecht (6,5%), Rotterdam (4,6%) en Amsterdam (3,8%).

Verwachte werkgelegenheid daalt licht

De werkgelegenheid voor leraren daalt naar verwachting van 92.730 fte in 2026 naar 90.990 fte in 2030 (-1,9%). Dit hangt samen met de verwachte daling van het aantal leerlingen.

Verwachte werkgelegenheid verschilt per regio

De werkgelegenheid voor leraren varieert de komende vijf jaar sterk per regio, met groei in onder andere Almere (3,1%), Gorinchem (3,1%) en Rivierenland (2,2%). De werkgelegenheid daalt naar verwachting het sterkst in steden en regio's in en rond de Randstad.

Verwachte vraag naar nieuwe leraren vanwege vertrekkende leraren (vervangingsvraag) daalt

De vervangingsvraag daalt naar verwachting eerst van 5.104 fte in 2026 naar 4.675 fte in 2028. Daarna neemt deze weer toe tot 5.017 fte in 2030. Dit is een afname van 1,7% over de gehele periode.

Verwachte instroom van nieuwe leraren daalt

De instroom van nieuwe leraren daalt naar verwachting met 6,9%, van 4.845 fte in 2026 naar 4.512 fte in 2030. Tot en met 2030 ligt de verwachte instroom ieder jaar lager dan de vervangingsvraag.

Lerarentekort daalt licht op lange termijn

Het verwachte lerarentekort neemt eerst af, van 4.718 fte in 2026 tot 4.083 fte in 2029. Daarna neemt het verwachte tekort weer toe tot 4.282 fte in 2030. In verhouding tot de werkgelegenheid betekent dit een tekort van 5,1% in 2026 en 4,7% in 2030.

Grootste verwachte tekorten in Flevoland en de G5-steden

In 2030 zijn de relatieve tekorten naar verwachting het hoogst in Almere (9,2%), Amsterdam (7,4%), Groot Amsterdam (7,2%), Rotterdam (7,1%) en Den Haag (7%). In Drenthe en Achterhoek (beide 3,1%), Zuid-Holland Centraal (2,6%) en Drechtsteden (1,6%) zijn tekorten in 2030 naar verwachting het laagst.



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar personeel



5. Aanbod aan personeel



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



8.1 Leerlingen- en lerarenprognose

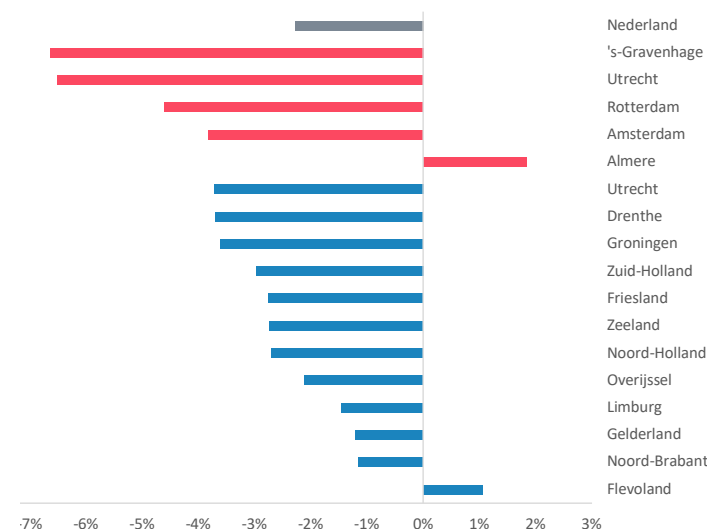
Het aantal leerlingen dat instroomt in het po bepaalt in eerste instantie hoeveel leraren er nodig zijn. Door inzicht te krijgen in de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen is het mogelijk om beter te voorspellen hoeveel medewerkers in de toekomst nodig zijn en hoe zij het beste kunnen worden ingezet.

De komende jaren blijft het aantal leerlingen in het po dalen

Volgens de prognose daalt het aantal leerlingen tussen 2026 en 2030 van 1.491.000 naar 1.457.000.¹ Dit komt neer op een landelijke daling van 2,3% (figuur 8.1).

Tussen 2026 en 2030 wordt in bijna alle regio's een daling van het aantal leerlingen verwacht. De provincie Flevoland vormt daarop een uitzondering. Daar neemt het aantal leerlingen naar verwachting toe met 1,1%. In de stad Almere wordt zelfs een toename van 1,8% verwacht. In de rest van het land varieert de verwachte daling van 1,2% tot 6,6%. De sterkste afname wordt verwacht in vier van de vijf grootste steden: Amsterdam (3,8%), Rotterdam (4,6%), Utrecht (6,5%) en Den Haag (6,6%). De kleinste daling wordt verwacht in Noord-Brabant en Gelderland (beide 1,2%).

Figuur 8.1 Verwachte ontwikkeling aantal leerlingen in het po naar provincie en G5-steden, 2026-2030



Bron: Scenariomodel PO



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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



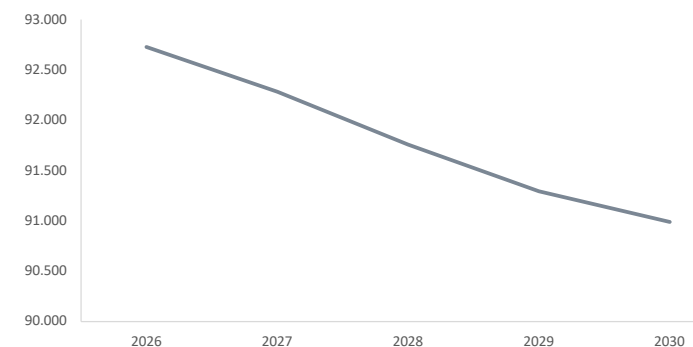
Invloed demografie en woningmarkt

Demografische en sociaaleconomische factoren verklaren de regionale verschillen in toekomstige leerlingaantallen. Provincies als Drenthe, Zeeland, Friesland en Overijssel worden sterker getroffen door vergrijzing, een grotere uitstroom van (jonge) gezinnen en een beperkte instroom van nieuwe bewoners.² Bovendien draagt de huidige woningmarkt bij aan deze ontwikkeling: doordat de doorstroming op de woningmarkt beperkt is, vestigen (jonge) gezinnen zich minder snel in deze gebieden. Flevoland vormt daarop een uitzondering. De provincie groeit juist door veel aantrekkelijke (nieuwe) woonruimte en een toestroom van (jonge) gezinnen. Daardoor neemt het aantal kinderen toe, wat leidt tot een groei van het aantal leerlingen in het po.³

Behoefte aan leraren neemt ook af

Met de lichte afname van het aantal leerlingen (2,3%; figuur 8.1), daalt naar verwachting ook de werkgelegenheid voor leraren (in fte) met 1,9% (figuur 8.2).⁴ De werkgelegenheid neemt naar verwachting af van circa 92.730 fte in 2026 naar 90.990 fte in 2030. Dit is een daling van 1.738 fte.

Figuur 8.2 Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid van leraren in het po



Bron: Centerdata, regionale ramingen

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

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

4 De cijfers in deze paragraaf van de arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die Centerdata heeft opgesteld in opdracht van het Ministerie van OCW. Alle regionale rapporten zijn te vinden via <https://mirrorpedia.nl/publicaties/regionale-ramingen>. In de prognoses van Centerdata bepalen drie factoren de ontwikkeling van de werkgelegenheid: de leerlingprognoses, de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen en een beperkte vaste voet. Bij de prognoses van Centerdata is alleen bestaand beleid meegenomen en alleen voor zover de effecten daarvan al zichtbaar zijn in de beschikbare cijfers tot en met 2023. Toekomstig of nieuw beleid is dus niet meegenomen in deze prognoses. Ook verwachte veranderingen, zoals aanpassingen in (regionaal) personeelsbeleid of gedragsveranderingen van onderwijsmedewerkers, zijn buiten beschouwing gelaten. Grote maatschappelijke of internationale ontwikkelingen, zoals politieke verschuivingen of oorlogen, worden alleen meegenomen als hun effecten al duidelijk zichtbaar zijn in de data. Daarnaast is gerekend met een stabiele economische ontwikkeling (neutrale conjunctuur) en bij de instroom van personeel is uitsluitend gekeken naar leraren met een onderwijsbevoegdheid.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid verschilt per regio

De ontwikkeling van de werkgelegenheid voor leraren (fte) varieert de komende vijf jaar sterk per regio (figuur 8.3). Naar verwachting groeit de werkgelegenheid in Almere (3,1%) en in de arbeidsmarktregio's Gorinchem (3,1%), Rivierenland (2,2%) en Flevoland (1,2%).

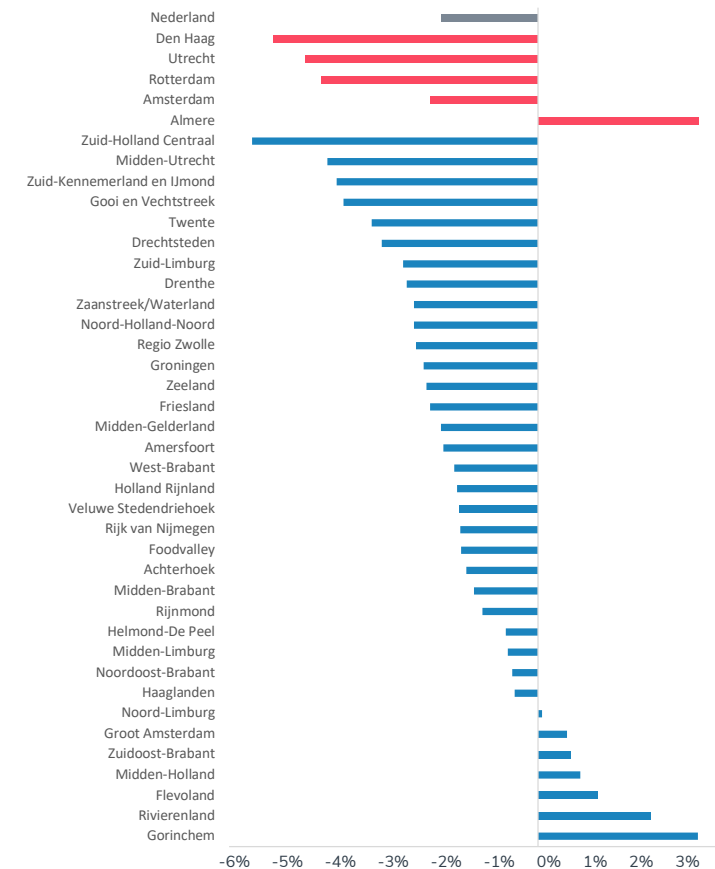
In veel andere regio's daalt de werkgelegenheid juist. De sterkste afname wordt verwacht in de Randstad. Tussen 2026 en 2030 daalt de werkgelegenheid het sterkst in Zuid-Holland Centraal (5,6%), de steden Den Haag (5,1%), Utrecht (4,5%) en Rotterdam (4,2%) en de regio Midden-Utrecht (4,1%).



Regionale arbeidsmarktanalyses po

De arbeidsmarkt in het po heeft een sterk regionaal karakter. Ontwikkelingen kunnen daardoor per regio verschillen. Voor scholen en schoolorganisaties is het daarom belangrijk een goed beeld te hebben van de arbeidsmarkt in hun regio. Om de sector hierbij te ondersteunen, heeft het Arbeidsmarktplatform PO negentien actuele [regionale arbeidsmarktanalyses](#) opgesteld.

Figuur 8.3 Ontwikkeling werkgelegenheid van leraren in het po, naar regio en grote steden, 2026-2030



Bron: Centerdata, regionale ramingen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen

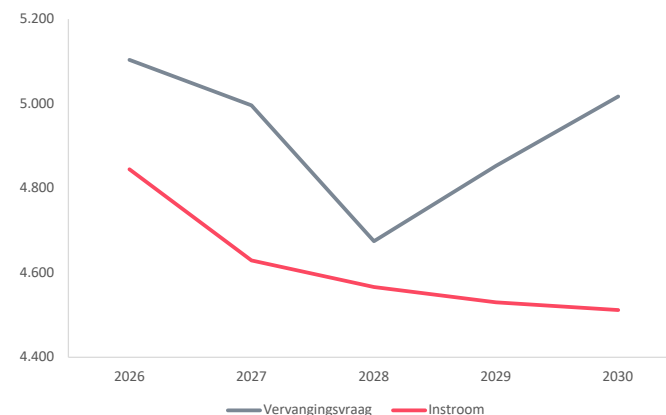


8.2 Vervangingsvraag: de vraag naar nieuwe leraren vanwege uitstroom

Afname vervangingsvraag leraren door combinatie van factoren

De toekomstige vraag naar leraren hangt niet alleen af van het aantal leerlingen, maar ook van de uitstroom van huidige leraren. Leraren stromen bijvoorbeeld uit naar een andere sector of gaan met pensioen. Binnen de sector kiezen sommige leraren voor een andere functie of wijzigen zij hun contractomvang. Deze ontwikkelingen hebben samen invloed op de vraag naar nieuwe leraren (de vervangingsvraag). Naar verwachting daalt de vervangingsvraag van 5.104 fte in 2026 naar 4.675 fte in 2028 (figuur 8.4). Daarna neemt deze weer toe tot 5.017 fte in 2030. Over de gehele periode betekent dit een afname van 1,7%.

Figuur 8.4 Ontwikkeling vervangingsvraag en instroom leraren po (fte)



Bron: Centerdata, regionale ramingen

8.3 Prognose instroom leraren po

Verwachte dalende instroom

Om voldoende leraren beschikbaar te hebben, is de instroom van nieuwe leraren van belang. Een groot deel van deze instroom bestaat uit paboafgestudeerden. Daarnaast kunnen leraren ook instromen via andere routes, zoals zij-instroom, de stille reserve⁵ of gepensioneerde leraren die besluiten tijdelijk of in deeltijd terug te keren met een nieuw arbeidscontract.

Volgens de prognoses daalt de totale instroom van nieuwe leraren van 4.845 fte in 2026 naar 4.512 fte in 2030 (figuur 8.4). Over de periode 2026-2030 betekent dit een afname van 6,9%. Een mogelijke verklaring is dat de instroom vanuit de pabo, de stille reserve en de zij-instroom afneemt. Opvallend is dat de verwachte instroom in alle jaren lager ligt dan de vervangingsvraag.

⁵ Deze personen hebben een onderwijsbevoegdheid, maar zijn niet (meer) werkzaam in het onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



8.4 Prognose arbeidsmarkt voor leraren in het po

Om beter in te schatten waar tekorten ontstaan, is het belangrijk om zowel naar de vraag naar leraren als naar het verwachte aanbod te kijken, oftewel de 'onvervulde werkgelegenheid'. De onvervulde werkgelegenheid is het aantal banen waarvoor geen leraren beschikbaar zijn als het beleid niet verandert. Dit geeft een beeld van de krapte op de arbeidsmarkt. Een hoge vraag naar leraren leidt niet automatisch tot tekorten. Zolang er voldoende nieuwe leraren instromen, nemen de tekorten niet toe. Naar verwachting ligt de instroom van nieuwe laren tussen 2026 en 2030 echter ieder jaar lager dan de vraag naar nieuwe leraren.

Schommelingen in lerarentekort, uiteindelijk een daling

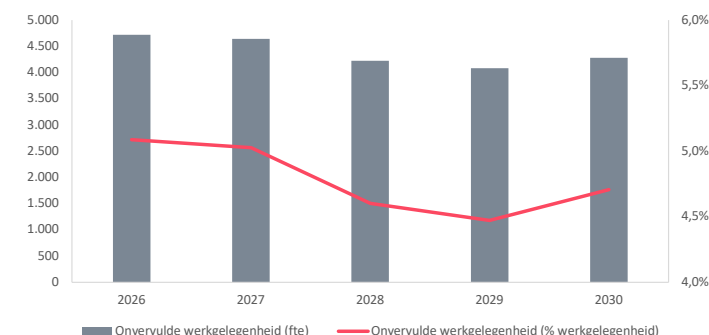
Uit de prognoses blijkt dat de onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte) bij ongewijzigde omstandigheden eerst afneemt van 4.718 fte in 2026 naar 4.083 fte in 2029 (figuur 8.5).⁶ Daarna wordt een toename van het tekort verwacht naar 4.282 fte in 2030. Over de periode 2026-2030 komt dit neer op een afname van 9,2%. Het lerarentekort neemt naar verwachting tot 2029 af doordat ook de werkgelegenheid voor leraren afneemt. Hierdoor daalt de vraag naar leraren, uitgedrukt in fte.

⁶ Centerdata (2025). Regionale ramingen, op: <https://mirrorpedia.nl/publicaties/regionale-ramingen>.

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

Om omvang van deze ontwikkeling beter in beeld te brengen, kijken we ook naar de relatieve onvervulde werkgelegenheid: het aandeel van de onvervulde werkgelegenheid ten opzichte van de totale verwachte werkgelegenheid. Dit percentage komt naar verwachting uit op 4,7% in 2030, ten opzichte van 5,1% in 2026. Dit betekent dat het percentage van de banen waarvoor geen leraar beschikbaar is naar verwachting licht afneemt.

Figuur 8.5 Verwachte ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid van leraren in het po (fte)



Bron: Centerdata, regionale ramingen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



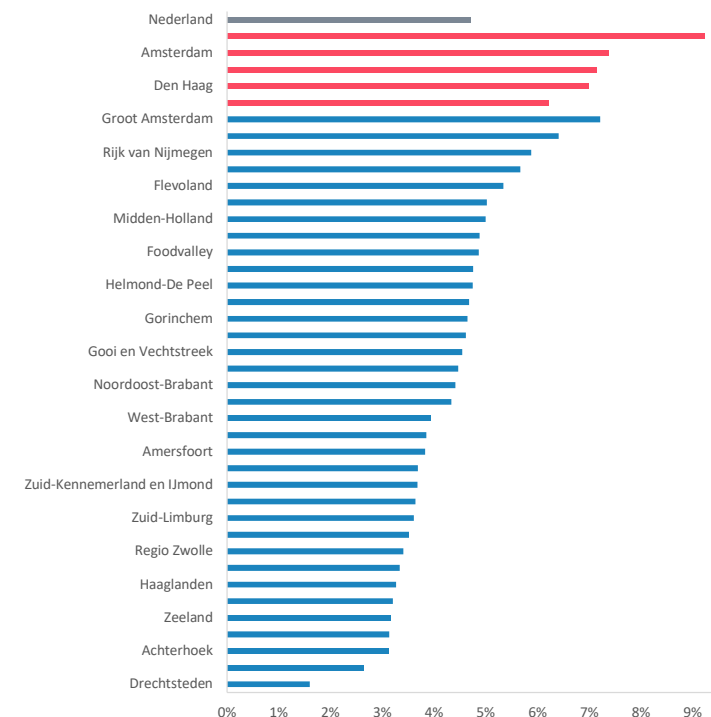
Verwacht tekort verschilt per regio, grootste tekorten in de G5-steden

Hoewel er landelijk sprake is van een lerarentekort in het po, zijn er grote regionale verschillen in de verwachte onervulde werkgelegenheid (figuur 8.6). Dit hangt samen met de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen, de verwachte uitstroom van leraren en het verwachte aanbod van nieuwe leraren.

In 2030 worden de grootste tekorten, gemeten als percentage van de totale werkgelegenheid, verwacht in de grootstedelijke gebieden: Almere (9,2%), Amsterdam (7,4%), Groot Amsterdam (7,2%), Rotterdam (7,1%) en Den Haag (7%). Ook in de regio's Rivierenland (6,4%), stad Utrecht (6,2%) en Rijk van Nijmegen (5,9%) blijven de tekorten aanzienlijk. In andere delen van het land zijn de verwachte tekorten relatief beperkt, zoals in Drechtsteden (1,6%), Zuid-Holland Centraal (2,6%) en Drenthe en de Achterhoek (beide 3,1%).



Figuur 8.6 Relatieve onervulde werkgelegenheid van leraren in het po (fte) naar regio, 2030



Bron: Centerdata, regionale ramingen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Wat betekent dit voor jouw beleid?

De prognoses laten zien dat het lerarentekort ook de komende jaren een belangrijk vraagstuk blijft. Achter het landelijke beeld gaan grote regionale verschillen schuil in leerlingenaantallen, werkgelegenheid en tekorten. Deze verschillen onderstrepen de noodzaak om strategisch personeelsbeleid te voeren en vooruit te kijken. Inzicht in de situatie en verwachtingen voor jouw schoolorganisatie en regio helpt om tijdig keuzes te maken voor het aantrekken en behouden van onderwijsmedewerkers.

Omdat de onderwijsarbeidsmarkt sterk regionaal is, blijft samenwerking essentieel. Door gezamenlijk op te trekken bij werving, opleiding, begeleiding, professionalisering en mobiliteit kunnen schoolorganisaties beter inspelen op toekomstige tekorten en beschikbare capaciteit effectiever benutten. Gebruik prognoses daarbij niet als vaststaand toekomstbeeld, maar als basis om scenario's te verkennen en keuzes tijdig bij te stellen.



Bijlagen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Bijlage 1 Aanvullende gegevens

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

Aantal leerlingen naar schooltype

Tabel 1 Ontwikkeling aantal leerlingen po (x 1.000)

	2021	2022	2023	2024	2025
Basisonderwijs	1.370,8	1.369,5	1.357,4	1.353,4	1.356,9
Speciaal basisonderwijs	35,4	34,6	33,9	33,2	32,2
Speciaal onderwijs	33,6	33,9	34,5	35,1	35,2
Voortgezet speciaal onderwijs	38,0	38,3	39,1	39,6	39,8
Totaal	1.477,8	1.476,2	1.465,0	1.461,3	1.464,2

Bron: OCW in Cijfers

Aantal scholen naar schooltype

Tabel 2 Ontwikkeling aantal scholen po

	2021	2022	2023	2024	2025
Basisonderwijs	6.081	6.057	6.038	6.013	5.986
Speciaal basisonderwijs	263	261	261	258	257
Speciaal onderwijs	54	54	55	56	56
Speciaal onderwijs/Voortgezet speciaal onderwijs	166	166	163	162	161
Voortgezet speciaal onderwijs	44	43	45	45	46
Totaal	6.608	6.581	6.562	6.534	6.506

Bron: OCW in Cijfers

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Tabel 3 Gemiddelde schoolgrootte: aantal leerlingen per school naar schooltype

	2021	2022	2023	2024	2025
Basisonderwijs	225	226	225	225	227
Speciaal basisonderwijs	135	133	130	129	125
(Voortgezet) speciaal onderwijs	271	274	280	284	285

Bron: OCW in Cijfers

Werkgelegenheid

Tabel 4 Ontwikkeling werkgelegenheid po (in personen)

	2021	2022	2023	2024	2025
Basisonderwijs	150.679	153.919	152.560	152.190	151.253
Speciaal basisonderwijs	8.791	8.872	8.786	8.676	8.456
(Voortgezet) speciaal onderwijs	27.883	28.742	29.493	30.075	30.304
Totaal	187.353	191.553	190.838	190.941	190.013

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Tabel 5 Ontwikkeling werkgelegenheid po (in fte)

	2021	2022	2023	2024	2025
Basisonderwijs	106.868	108.705	107.490	107.052	106.278
Speciaal basisonderwijs	6.136	6.212	6.180	6.077	5.886
(Voortgezet) speciaal onderwijs	20.713	21.333	21.940	22.373	22.420
Totaal	133.717	136.250	135.610	135.502	134.583

Bron: DUO

Tabel 6 Ontwikkeling werkgelegenheid po naar functie (in personen)

	2021	2022	2023	2024	2025
Directie	8.797	8.874	8.885	9.034	9.122
Leraren	128.628	128.085	126.078	125.763	124.943
Onderwijsondersteunend personeel	48.096	52.820	53.766	53.953	53.710
Leraren in opleiding	932	921	1.114	1.185	1.305
Onbekend	126	97	309	315	307
Totaal	186.580	190.797	190.152	190.249	189.387

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Tabel 7 Ontwikkeling werkgelegenheid po naar functie (in fte)

	2021	2022	2023	2024	2025
Directie	7.915	7.968	7.961	8.054	8.090
Leraren	93.444	92.632	91.058	90.638	89.900
Onderwijsondersteunend personeel	31.796	35.106	35.807	35.984	35.741
Leraren in opleiding	513	508	582	619	653
Onbekend	48	38	203	206	200
Totaal	133.717	136.250	135.610	135.502	134.583

Bron: DUO

Tabel 8 Ontwikkeling medewerkers po naar geslacht (in personen)

	2021	2022	2023	2024	2025
Man	28.302	28.973	28.956	29.222	29.514
Vrouw	159.050	162.556	161.876	161.711	160.488
Totaal	187.352	191.529	190.832	190.933	190.002

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Tabel 9 Ontwikkeling medewerkers po naar geslacht (in fte)

	2021	2022	2023	2024	2025
Man	23.989	24.423	24.344	24.506	24.573
Vrouw	109.727	111.824	111.262	110.989	110.001
Totaal	133.716	136.247	135.606	135.495	134.574

Bron: DUO

Tabel 10 Ontwikkeling medewerkers po naar leeftijd (in fte)

	2021	2022	2023	2024	2025
15 - 25 jaar	9.069	9.823	9.953	9.802	9.636
25 - 35 jaar	33.058	33.137	32.539	32.380	31.933
35 - 45 jaar	33.626	35.114	35.598	35.675	35.306
45 - 55 jaar	27.498	28.247	28.724	29.594	30.478
55 - 65 jaar	28.059	27.159	25.772	24.814	24.152
65 jaar en ouder	2.407	2.771	3.023	3.236	3.078
Totaal	133.717	136.250	135.610	135.502	134.583

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Tabel 11 Ontwikkeling medewerkers po naar type contract (in fte)

	2021	2022	2023	2024	2025
Tijdelijk	19.113	20.760	19.882	17.554	16.224
Vast	114.604	115.489	115.728	117.947	118.359
Totaal	133.717	136.250	135.610	135.502	134.583

Bron: DUO

Pabo

Tabel 12 Ontwikkeling instroom pabo (aantal studenten)

	2021	2022	2023	2024	2025
Voltijd	4.164	4.234	4.234	4.737	5.111
Deeltijd	1.002	1.001	943	1.010	1.102
Duaal	146	221	183	89	64
Totaal	5.312	5.456	5.360	5.836	6.277

Bron: Vereniging Hogescholen

Tabel 13 Ontwikkeling gediplomeerden pabo (aantal studenten)

	2020	2021	2022	2023	2024
Voltijd	2.864	2.792	2.729	2.871	2.844
Deeltijd	877	968	1.214	1.214	1.258
Duaal	75	75	130	227	227
Totaal	3.816	3.835	4.073	4.312	4.329

Bron: Vereniging Hogescholen

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



Sociale zekerheid

Tabel 14 Ontwikkeling WW-uitkeringen po

	2021	2022	2023	2024	2025
Instroom in de WW (aantal personen)	1.571	1.211	1.151	1.543	1.681
Uitstroom uit de WW (aantal personen)	2.261	1.643	1.465	1.503	1.560
Aantal WW-betalingen in december	1.298	971	739	820	994

Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 15 Leerlingenprognose, verwachte ontwikkeling aantal leerlingen

	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal leerlingen	1.490.959	1.479.188	1.468.956	1.461.425	1.456.973

Bron: Scenariomodel PO

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

	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal fte	4.718	4.639	4.222	4.083	4.282
Relatief	5,1%	5,0%	4,6%	4,5%	4,7%

Bron: Centerdata, regionale analyses

Bijlage 2 Afkortingen

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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



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

De arbeidsmarkt in beeld

1. Inleiding



2. Samenvatting



3. Context arbeidsmarkt po



4. Vraag naar onderwijsmedewerkers



5. Aanbod van onderwijsmedewerkers



6. Verzuim, werkloosheid en pensioen



7. HRM-beleid



8. Vooruitblik op de arbeidsmarkt



Bijlagen



PEP

Pedagogisch Educatief Professional

PNIL

Personeel niet in loondienst

Po

Primair onderwijs

PPGM

Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke belangen

PWPO

Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs

RAP

Regionale Aanpak Personeelstekort

RE

Realisatie-Eenheid

Sbo

Speciaal basisonderwijs

So

Speciaal onderwijs

SO&P

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

TNO

Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek

Ulo

Universitaire lerarenopleiding

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

VfPf

Vervangingsfonds/Participatiefonds

Vo

Voortgezet onderwijs

Vso

Voortgezet speciaal onderwijs

VVVO

Vakinhoudelijke Verenigingen Voortgezet Onderwijs

WW

Werkloosheidsuitkering

ZiB'ers

Zij-instromers in het beroep

Colofon

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

arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Simon Cornel
Michiel van Rijn
Nynke van Miltenburg

Ontwerp en lay-out

Vormplan Design

© Arbeidsmarktplatform PO

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

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS