



De stille reserve van het PO in Amsterdam



Pam de Vries
Tom Stolp
Chris van Klaveren

Januari 2025



©2025, Education Lab NL

Dit rapport is een product van het LerarenLab binnen het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA).

Onderwijskennis Netwerk Amsterdam biedt een kennisinfrastructuur om het Amsterdamse basisonderwijs blijvend te verbeteren, samen met Amsterdamse leraren, schoolleiders, schoolbesturen, de Gemeente Amsterdam & wetenschappers.

Education Lab NL is een onderzoeksnetwerk dat werkt aan de verbetering van het onderwijs door ervoor te zorgen dat het onderwijsbeleid en de onderwijspraktijk op wetenschappelijk bewijs zijn gebaseerd. Education Lab NL is een initiatief van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht & het Amsterdam Center for Learning Analytics, Vrije Universiteit Amsterdam

info@education-lab.nl | www.educationlab.nl



Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Managementsamenvatting | 3 |
| 1. Inleiding | 4 |
| 2. Data en definities | 4 |
| 2.1 Bepalen van de stille reserve..... | 4 |
| 2.2 Bepalen van herintreding | 5 |
| 2.3 Beperking van de data/analyse | 5 |
| 2.4 Definities..... | 5 |
| 3. Samenstelling van de Stille Reserve voor het PO Amsterdam | 7 |
| 3.1 Algemene kenmerken stille reserve | 7 |
| 3.2 Socio-economische positie van de stille reserve..... | 8 |
| 3.3 Baankenmerken werkende mensen | 9 |
| 4. Herintrede vanuit de stille reserve..... | 10 |
| 4.1 Herintrede op basis van regio en arbeidsstatus..... | 10 |
| 4.2 Herintrede van werkende mensen..... | 12 |
| 4.2.1 Persoonskenmerken..... | 12 |
| 4.2.2. Baankenmerken..... | 12 |
| 4.2.3 Kenmerken van het huishouden | 13 |
| 4.3 Herintrede van werkloze mensen | 14 |
| 4.3.1 Persoonskenmerken..... | 14 |
| 4.3.2 Kenmerken van het huishouden | 14 |
| Referenties | 16 |
| Bijlage A: Gebruik CBS Microdata..... | 17 |

Managementsamenvatting

In Amsterdam is er een significant lerarentekort in het primair onderwijs. Naast het voorkomen van uitstroom en het aantrekken van nieuwe leerkrachten, wordt vanuit de praktijk een alternatieve aanpak voorgesteld: het terughalen van gecertificeerde leerkrachten die al zijn uitgestroomd, ook wel de 'stille reserve' genoemd. Deze rapportage richt zich op deze groep in Amsterdam en onderzoekt de mogelijkheden om hen terug voor de klas te krijgen. Er wordt een gedetailleerd overzicht gegeven van de grootte, persoonskenmerken en socio-economische positie van de stille reserve. Daarnaast wordt gekeken naar factoren die hun kans op herintreding beïnvloeden, om mogelijke interventies te identificeren.

Uit de analyses blijkt dat de stille reserve voor het primair onderwijs in Amsterdam bestaat uit 1481 mensen. Wanneer dit aantal wordt vergeleken met met bestaande leraartekorten in de regio, blijkt de stille reserve aanzienlijk. Zo zou het tekort zijn opgelost wanneer 54% van de stille reserve weer voltijd als basisschoolleerkracht aan de slag zouden gaan. Veel voormalige leerkrachten hebben echter andere banen gevonden binnen het onderwijs of zijn gaan werken in sectoren waar ook tekorten zijn, zoals de zorg en de horeca. Dit kan het terughalen van deze groep minder wenselijk maken.

Wel lijkt er potentie te zitten in de groep werklozen. Hoewel deze groep kleiner is (109 mensen), zien we dat zij vaker terugkeren als leerkracht in het basisonderwijs in Amsterdam. Hierbij lijkt vooral de leeftijd van kinderen een rol te spelen. We zien namelijk dat mensen met jonge kinderen een stuk minder vaak herintreden. Hier zouden eventuele interventies verkend kunnen worden om het aantrekkelijker te maken voor deze groep om toch weer voor de klas te gaan staan, zoals meer flexibele werktijden.

1. Inleiding

In Nederland is er een aanzienlijk lerarentekort in het primair onderwijs, met name in de grootstedelijke gebieden zoals Amsterdam (Adriaens, Elshout & Elshout, 2023). Zo is er in Amsterdam een tekort aan 806 voltijdleerkrachten. Om het tekort te verhelpen wordt vaak gefocust op het voorkomen van uitstroom en het aantrekken van nieuwe leerkrachten. Vanuit de praktijk – leerkrachten aangesloten bij ONA - werd echter een andere aanpak aangedragen: het ‘terughalen’ van gecertificeerde leerkrachten die al zijn uitgestroomd. Doordat deze groep al gecertificeerd is om les te geven en in de meeste gevallen al ervaring heeft voor de klas, kan instroom vanuit de stille reserve mogelijk sneller en makkelijker plaatsvinden dan voor leerkrachten die eerst moeten worden opgeleid. Deze groep aan voormalige leerkrachten staat ook wel bekend als de ‘stille reserve’.

Deze rapportage focust zich op de stille reserve van Amsterdam voor het primair onderwijs en probeert een eerste inzicht te geven in de mogelijkheid om deze groep terug voor de klas te halen. Eerst wordt er een beeld geschetst van de grootte en kenmerken van de stille reserve. Zo wordt er een gedetailleerd overzicht gegeven van de persoonskenmerken en socio-economische positie, zoals arbeids- en uitkerings situatie, van voormalige leerkrachten. Hierdoor kan worden ingeschat voor welke groepen het voordeliger is om terug te keren, bijvoorbeeld in financieel opzicht. Daarnaast is er ook gekeken welke mensen vanuit de stille reserve weer gaan werken als basisschoolleerkracht in Amsterdam en hoe hun persoonskenmerken, baankenmerken en kenmerken van het huishouden samenhangen met de kans op herintreding. Zo kan er namelijk worden bepaald welke factoren deze groep beweegt om terug te keren om zo inzicht te geven in mogelijke interventies om deze groep terug te halen.

2. Data en definities

Hieronder volgt een korte beschrijving over de gebruikte data van het CBS, de uitgevoerde analyses en een lijst van definities die worden gehanteerd binnen deze rapportage. Zie voor een uitgebreidere omschrijving over het gebruik van de data Bijlage A.

2.1 Bepalen van de stille reserve

Om de stille reserve in kaart te brengen is gebruik gemaakt van de administratieve data die geanonimiseerd beschikbaar wordt gesteld aan het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). Aan de hand van deze data kon worden bepaald hoeveel mensen een (academische) PABO diploma hebben behaald. Vervolgens is gekeken of deze mensen nog als leerkracht in het (speciaal) basisonderwijs werkten in 2021. Alle mensen die minstens 1 jaar lang niet als leerkracht hadden gewerkt in het basisonderwijs en wel een diploma hadden werden tot de stille reserve van het primair onderwijs gerekend. Het deel van de stille reserve dat woonachtig was in de regio Groot Amsterdam – gemeente Amsterdam en een aantal omliggende gemeentes - werd tot de stille reserve van Amsterdam gerekend. Er kan namelijk worden verondersteld dat ook mensen in de omliggende gebieden van de gemeente Amsterdam veel potentieel hebben om les te geven in Amsterdam vanwege de korte woon-werkafstand.

2.2 Bepalen van herintreding

Binnen deze rapportage wordt er gesproken van herintreding wanneer een voormalig leerkracht weer gaat lesgeven in de gemeente Amsterdam nadat zij een jaar of langer niet hebben lesgegeven. Het gaat hier *niet* alleen om herintrede vanuit Groot Amsterdam maar vanuit heel Nederland. Deze herintrede werd bepaald door te kijken welke mensen eerst onderdeel waren van de stille reserve van Nederland en het jaar daarna weer werkzaam waren als leerkracht binnen een basisschool in de gemeente Amsterdam om zo inzicht te krijgen in welke mensen uit welke regio's in Amsterdam als leerkracht komen werken. Vervolgens is aan de hand van analyses bepaald hoe deze herintrede samenhangt met verschillende persoonskenmerken, baankenmerken en kenmerken van het huishouden.

2.3 Beperking van de data/analyse

Bij de interpretatie van onderstaande resultaten is het belangrijk om een aantal zaken in het achterhoofd te houden. Ten eerste is het belangrijk om te weten dat de stille reserve beschreven in deze rapportage *niet* de volledige stille reserve in Groot Amsterdam omvat. Dit heeft te maken met het feit dat er alleen (volledige) data van diploma's beschikbaar zijn vanaf het jaar 2000. Het gaat hier daarom om de stille reserve van leerkrachten die in de afgelopen 21 jaar zijn afgestudeerd aan een reguliere voltijd of deeltijd opleiding tot leraar. We hebben het dus over de "jonge" stille reserve. Ook al kijken we niet naar de gehele stille is reserve, bevat deze groep mogelijk wel de meeste potentie omdat zij gemiddeld minder lang weg zijn uit het onderwijs vak. Bovendien zullen zij langer aanblijven als leraar indien zij ervoor kiezen om terug te keren en als leraar aangesteld te blijven. Ten tweede, is er mogelijk een klein aandeel van de bepaalde stille reserve dat wél nog als leerkracht werkzaam is maar die niet als zodanig kon worden geïdentificeerd doordat ze als uitzendkracht werkzaam zijn. Uit een rapportage van het OCW (2023) blijkt echter dat scholen slechts 0,8% van het totale personeelsbudget besteden aan leraren die werken bij uitzend- en detachingsbureaus. Dit zou daarom de aantallen niet substantieel moeten beïnvloeden.

2.4 Definities

In deze rapportage worden een aantal termen gebruikt waarvan het goed is een beeld te hebben hoe deze zijn gedefinieerd. Hieronder is een lijst te vinden van hoe deze termen zijn gedefinieerd en hoe deze eventueel zijn geoperationaliseerd binnen de data.

Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam: Regio Groot Amsterdam is een van de 35 arbeidsmarktregio's waarin gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Deze regio bestaat uit de gemeente Amsterdam en een aantal omliggende gebieden: Aalsmeer, Amstelveen, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, Uithoorn (zie Figuur 1)

Figuur 1

Afbeelding van Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam



Bron: Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam

Arbeidsongeschikt/ziek: persoon wiens grootste bron van inkomen een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering is

Gepensioneerden: mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben behaald

Herintreder: iemand die minstens een jaar is gestopt met de lerarenbaan en vervolgens weer terugkeert als leerkracht

Migratieachtergrond: Kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon verbonden is op basis van het geboorteland van één of beide ouders of van zichzelf.

Significant: term uit de statistiek die aangeeft dat een uitkomst (bijv. een verschil tussen twee gemiddelden) met 95% zekerheid niet berust op toeval

Speciaal basisonderwijs: Het speciaal basisonderwijs is voor kinderen die zich in het regulier onderwijs niet optimaal ontwikkelen. Het gaat hierbij om lichtere problematiek dan het speciaal onderwijs.

Speciaal onderwijs: onderwijs voor leerlingen met een lichamelijke, zintuiglijke of verstandelijke beperking en voor leerlingen die psychische problemen of gedragsproblemen hebben.

Stille reserve: mensen die gecertificeerd zijn om voor de klas te staan in het primair of voortgezet onderwijs en die niet meer voor de klas staan met uitzondering van mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt

Stille reserve Amsterdam: mensen die gecertificeerd zijn om voor de klas te staan in het primair of voortgezet onderwijs, die niet meer voor de klas staan en woonachtig zijn in de regio Groot Amsterdam met uitzondering van mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt

Studerende: persoon die ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling in Nederland.

Uurloon: het bruto uurloon, berekenend door het bruto maandloon te delen door het aantal gewerkte uren

Werkloze: persoon die niet in dienst is bij een bedrijf of zelfstandig is en wiens grootste bron van inkomen een werkloosheidsuitkering of bijstandsuitkering is

Werknemer: persoon die een baan als werknemer in Nederland of inkomsten uit arbeid in het buitenland heeft en waarvan deze baan hun grootste bron van inkomen is

Zelfstandige: persoon wiens grootste bron van inkomen winst uit een onderneming of overig arbeid is

3. Samenstelling van de Stille Reserve voor het PO Amsterdam

Hoofdboodschap: Het voornaamste deel van de Amsterdamse stille reserve is overgestapt naar een andere baan, vaak nog in het onderwijs of in andere sectoren waar ook tekorten zijn zoals de zorg. Wanneer ze buiten het onderwijs werken verdienen ze over het algemeen minder. Ook is een aanzienlijk deel werkloos.

3.1 Algemene kenmerken stille reserve

In heel Nederland zijn er 95.319 mensen die tussen 2000 en 2020 een (academische) PABO-diploma hebben behaald en niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Van deze groep werkt ongeveer 36% (oftewel 34.513 mensen) niet meer als leerkracht in het (speciaal) basisonderwijs in 2021. Van deze mensen zijn 1.481 mensen (4.5%) woonachtig in de regio Groot Amsterdam en vormen dus de stille reserve van Amsterdam. Mogelijk is dit aantal iets groter omdat er van ongeveer 6% van de hele stille reserve niet kon worden bepaald in welke gemeente zij woonden. Van deze 1.481 mensen is het grootste deel (67%) woonachtig in gemeente Amsterdam en de rest (33%) in omliggende gebieden. Aangezien het huidige tekort in het Amsterdamse basisonderwijs 806 voltijdleerkrachten bedraagt, zou dit betekenen dat het tekort is opgelost wanneer 54% van de jonge stille reserve weer voltijd voor de klas gaat staan. Tegelijkertijd is het de vraag in hoeverre individuen bereid zijn om terug te keren en of het wenselijk dat ze herintreden. Hiervoor kijken we naar de samenstelling van de jonge reserve.

In tabel 1 is een overzicht gegeven van een aantal kenmerken van de mensen binnen de stille reserve ten opzichte van leerkrachten die in Amsterdam werkzaam zijn en in dezelfde jaren zijn afgestudeerd. Hier is te zien dat het percentage mensen met een migratieachtergrond gemiddeld lager ligt binnen de stille reserve in vergelijking met leerkrachten in Amsterdam. Daarnaast is vooral de groep mensen onder de 30 kleiner binnen de stille reserve.

Tabel 1*Persoonskenmerken van mensen binnen de stille reserve PO woonachtig in Groot Amsterdam in 2021*

| Kenmerk | | Aantal | % van stille reserve | % leerkrachten in Amsterdam (N = 1451) |
|---------------------|--------------------|---------------|-----------------------------|---|
| Geslacht | Man | 236 | 15,94 | 13,71 |
| | Vrouw | 1245 | 84,06 | 86,29 |
| Opleiding | PABO | 1430 | 96,56 | 95,52 |
| | Universitaire PABO | 51 | 3,44 | 4,48 |
| Leeftijd | < 30 jaar | 141 | 9,52 | 19,09 |
| | 31-40 jaar | 587 | 39,64 | 37,90 |
| | 41-50 jaar | 421 | 28,43 | 23,90 |
| | 51-60 jaar | 249 | 16,81 | 14,96 |
| | 61+ | 83 | 5,60 | 4,76 |
| Migratieachtergrond | Geen | 1147 | 77,45 | 72,02 |
| | Marokkaans | 63 | 4,25 | 8,68 |
| | Turks | 41 | 2,77 | 4,14 |
| | Surinaams | 65 | 4,39 | 5,28 |
| | Overig | 165 | 11,15 | 9,58 |

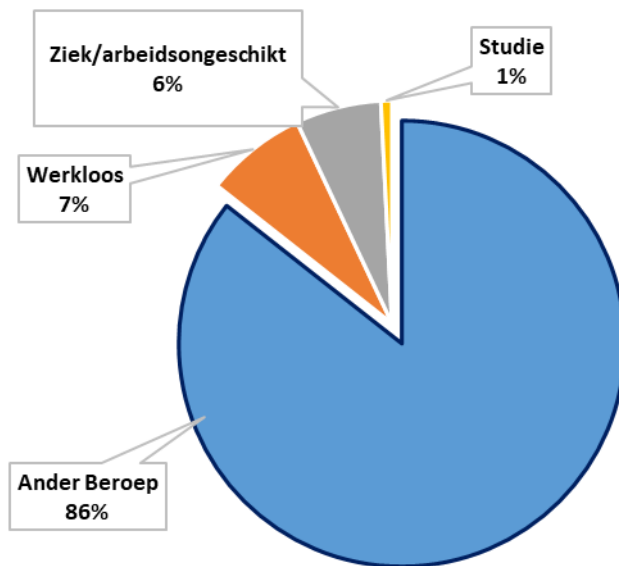
Noot. De vergelijkingsgroep van leerkrachten in Amsterdam omvat niet alle leerkrachten maar alleen degenen die vanaf 2000 zijn afgestudeerd.

3.2 Socio-economische positie van de stille reserve

In Figuur 2 is een overzicht te zien van de socio-economische positie van alle personen binnen de stille reserve van Amsterdam in 2021. Hieruit blijkt dat het voornaamste deel van de stille reserve een ander beroep is gaan beoefenen nadat ze zijn gestopt als leerkracht. Sommigen zijn daarbij als werknemer in dienst gegaan (73%) en anderen zijn voor zichzelf begonnen (13%). Er is ook een aandeel van 7% dat geen werk heeft. Verder is ongeveer 6% van de stille reserve afhankelijk van een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Slechts 1% is fulltime aan het studeren. Ondanks het feit dat deze laatste twee groepen gevoeliger zouden kunnen zijn voor een financiële prikkel vanwege een lager inkomen dan de andere groepen, zullen ze moeilijk terug te halen zijn vanwege hun gezondheid en de investering in een studie die hen opleidt voor ander werk.

Figuur 2

Socio-economische positie van de stille reserve



3.3 Baankenmerken werkende mensen

Wanneer we verder inzoomen op de soort banen waar mensen naar zijn overgestapt, zien we dat het voornaamste deel nog is blijven werken binnen het onderwijs (zie Figuur 3a). Ongeveer de helft van deze groep is nog blijven lesgeven maar dan in het voortgezet onderwijs, MBO, speciaal onderwijs of hoger onderwijs (zie Figuur 3b). Daarnaast zijn mensen een andere functie gaan bekleden binnen het onderwijs, voornamelijk binnen de directie of het schoolbestuur.

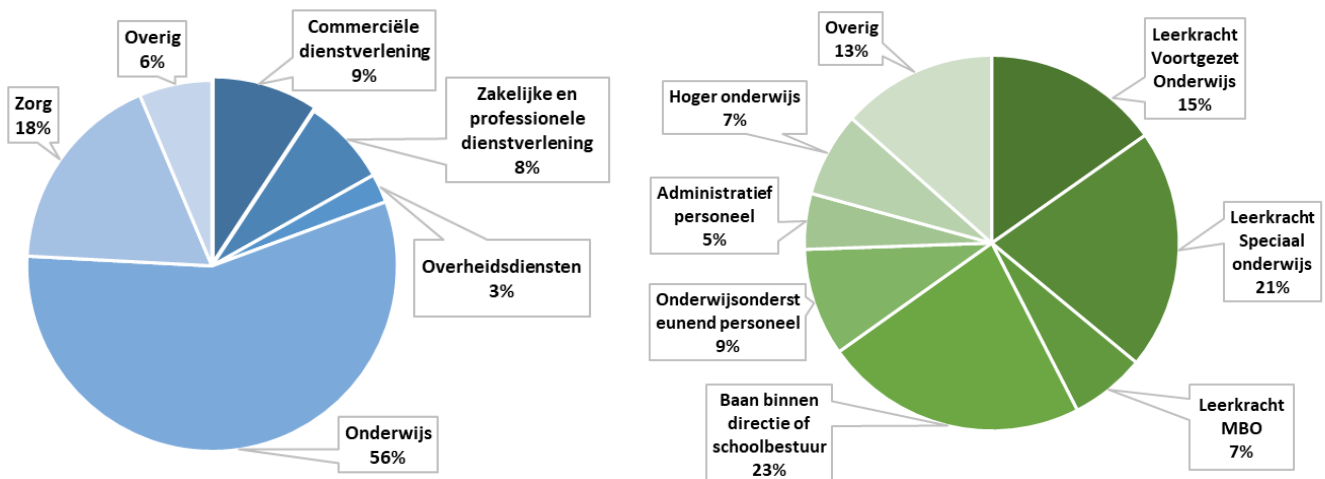
Verder werken voormalige basisschoolleerkrachten veel in de zorg (zie Figuur 3a). Dit gaat dan voornamelijk om banen bij de kinderopvang, jeugdhulp of verpleeghuizen. Verder werkt ook een aandeel in de commerciële dienstverlening, voornamelijk in de horeca, bij winkels en in de luchtvaart. Ook werkt ongeveer 8% in de zakelijke of professionele dienstverlening. Het grootste deel hiervan werkt bij een uitzendbureau. Dit kunnen deels mensen zijn die wél als leerkracht werken maar dan als uitzendkracht. Andere voorbeelden van beroepen die voormalige leerkrachten bekleden binnen deze sector zijn banen rondom administratie, accountancy en marketing. Een klein aandeel is nog gaan werken in de overheidsdiensten, bijvoorbeeld bij gemeentes. Mensen binnen de stille reserve zijn dus vaak werkzaam binnen sectoren zoals de zorg en de horeca waar ook sprake is van nijpende tekorten (CBS, 2024). Hierdoor is het de vraag of het wenselijk is deze mensen terug te halen voor de klas.

Gemiddeld verdienen gestopte leerkrachten in hun nieuwe baan een uurloon van €25,80 (modaal: €26,01). Ter vergelijking: de groep die in dezelfde jaren een diploma heeft behaald en als leerkracht werkt in de gemeente Amsterdam verdient gemiddeld €24,64 (modaal: €24,78). Ook al verdienen individuen uit de stille reserve gemiddeld meer, wordt dit vooral gedreven door het hogere salaris van de mensen die in het onderwijs zijn blijven werken. Gestopte leerkrachten die werken buiten de onderwijssector verdienen namelijk over het algemeen minder, behalve in de overheidsdiensten.

Daarnaast heeft maar 73% van voormalige leerkrachten een vast contract in hun nieuwe baan, terwijl 92% van basisschoolleerkrachten in de gemeente Amsterdam een vast contract heeft.

Figuur 3a en 3b

Sectoren en banen binnen het onderwijs waar de stille reserve werkzaam in is



4. Herintrede vanuit de stille reserve

Hoofdboodschap: Mensen uit de stille reserve keren vooral terug naar het lerarenberoep vanuit werkloosheid, voornamelijk op het moment dat hun kinderen ouder zijn. Voor mensen die een andere baan zijn gaan bekleden lijken salaris en baan zekerheid vooral een rol te spelen bij herintrede.

Aan de hand van de vorige sectie is inzicht verkregen in de grootte van de stille reserve van Amsterdam en de kenmerken van deze groep. Op basis van deze kenmerken kan worden gespeculeerd welke groepen eerder zullen willen terugkeren. Zo kan er verwacht worden dat vooral de mensen met een relatief laag salaris of mensen die geen baan hebben eerder zullen willen terugkeren voor de klas. Dit hoeft echter niet persé het geval te zijn omdat mensen bijvoorbeeld een lager salaris accepteren ter wille van minder werkdruk en overuren. Om hier meer inzicht in te krijgen zijn er analyses uitgevoerd waarbij er is gekeken hoe de verschillende persoonskenmerken, baan kenmerken en kenmerken van het huishouden samenhangen met de kans op herintrede van voormalige leerkrachten. In de eerste sectie wordt een beeld geschetst van de algehele herintrede en vervolgens wordt herintreding van twee specifieke groepen verder uitgediept.

4.1 Herintrede op basis van regio en arbeidsstatus

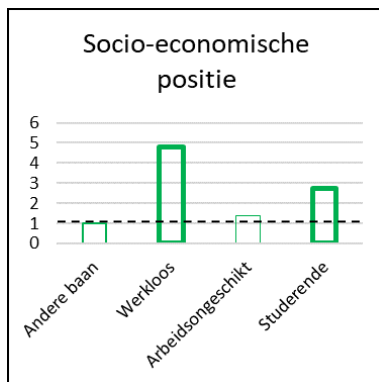
Om te bepalen welke factoren invloed hebben op herintreding vanuit de stille reserve, is gekeken naar de mensen die vanuit de stille reserve van héél Nederland in de jaren 2017-2020 het opeenvolgende jaar weer gaan lesgeven in de gemeente Amsterdam. De stille reserve van Nederland bestaat in deze jaren uit 28.416 (2017) tot 34.513 (2020) voormalige leerkrachten. Van deze mensen zijn er 475 mensen weer ingestroomd als basisschoolleerkracht nadat ze eerst minstens 1 jaar niet als basisschoolleerkracht hebben gewerkt. Het grootste deel van de herintreders komt uit Groot

Amsterdam (58%), maar gemeente Amsterdam trekt ook voormalige leerkrachten uit nabijgelegen regio's in Utrecht, Flevoland en Noord-Holland aan. Ook is er een redelijk aantal (17%) dat in Amsterdam weer komt lesgeven vanuit verder weg gelegen regio's zoals Gelderland of Friesland.

In Figuur 4 is ook te zien hoe groot het relatieve aandeel is per groep dat herintreedt afhankelijk van hun socio-economische positie. Zo is te zien dat het relatieve aandeel van werklozen dat herintreedt bijna 5 keer zo groot is als voor mensen die een andere baan zijn gaan doen. Verder is ook het aandeel studerende mensen dat herintreedt relatief groot. Dit kan erop wijzen dat een redelijk aandeel van deze mensen zich is gaan professionaliseren en zich niet is gaan omscholen voor een ander beroep. Ook al is het relatieve aandeel dat herintreedt voor werklozen en studerende het grootst, is in absolute aantallen de groep die een andere baan dan leerkracht zijn gaan beoefenen het grootst doordat deze groep binnen de stille reserve ook groter is (zie Tabel 2).

Figuur 4

Relatieve aandeel dat herintreedt vanuit de stille reserve op basis van socio-economische positie



Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

Tabel 2

Aantal voormalige leerkrachten dat weer gaat lesgeven per socio-economische status

| Socio-economische positie | Aantal herintreders | % van alle herintreders |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|
| Werknemer | 221 | 46,53 |
| Zelfstandige | 41 | 8,63 |
| Werkloos | 136 | 28,63 |
| Arbeidsongeschikt | 21 | 4,42 |
| Studerende | 25 | 5,26 |
| Onbekend | 31 | 6,53 |

Voor de groep arbeidsongeschikten en studerende zal herintrede vooral afhankelijk zijn van hun gezondheid en het afmaken van hun studie. Aangezien hier weinig invloed op uitgeoefend kan worden en deze groepen ook relatief klein zijn, zal er niet verder worden ingezoomd op deze groepen herintreders. Daarom is vooral de herintrede voor de groep werklozen en mensen met een andere baan verder verkend. Hierbij wordt er apart onderscheid gemaakt tussen deze groepen omdat motieven voor herintrede anders kunnen zijn voor beide groepen én voor de groep werkenden ook de baankenmerken voor hun nieuwe baan kunnen worden meegenomen.

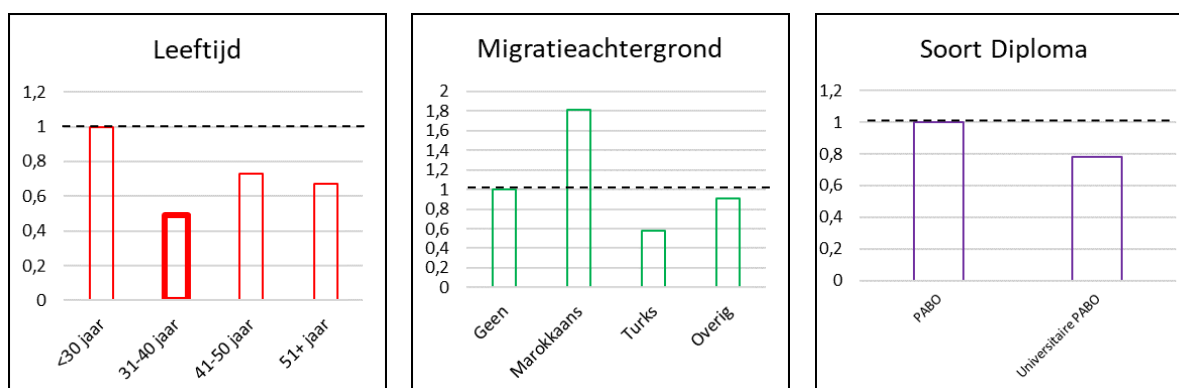
4.2 Herintrede van werkende mensen

4.2.1 Persoonskenmerken

In figuur 5 is weergegeven hoe verschillende persoonskenmerken samenhangen met herintrede in het lerarenberoep met correctie voor de invloed van de regio waar ze wonen en andere persoonskenmerken. Hier is te zien dat het aandeel mensen dat terugkeert vanuit een andere baan naar het leerkrachtenberoep vooral hoger is bij mensen onder de 30 jaar en juist het laagst bij mensen tussen de 31 en 40 jaar. Mogelijk houdt dit laatste verband met het feit dat mensen vaak jonge kinderen hebben op deze leeftijd (zie sectie kenmerken van het huishouden). Verder blijkt uit Figuren 5b en 5c dat er geen verschil zit in herintrede tussen mensen met verschillende migratieachtergronden of tussen mensen met een regulier of universitair PABO diploma.

Figuur 5a, 5b en 5c

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit een andere baan naar de lerarenbaan afhankelijk van leeftijd, migratieachtergrond en opleiding – gecorrigeerd voor woonregio en andere persoonskenmerken



Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

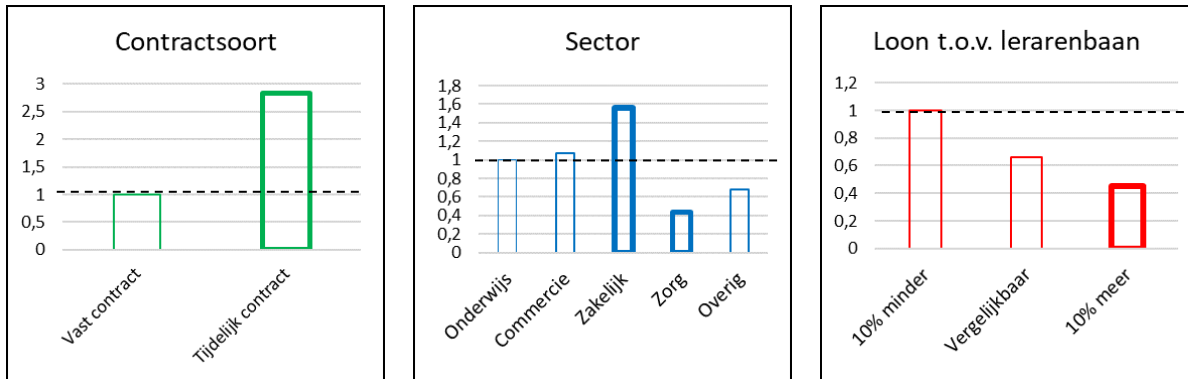
4.2.2. Baankenmerken

Herintrede als leerkracht hangt ook samen met de baan zekerheid en beloning van de baan die leerkrachten zijn gaan doen na te stoppen (zie Figuur 6). Zo keren mensen die een tijdelijk contract hebben 2.8 keer zo vaak terug als basisschoolleerkracht in vergelijking met mensen die een vast contract hebben. Ook wanneer voormalige leerkrachten minder verdienen in vergelijking tot het gemiddelde lerarensalaris keren zij 2 keer zo vaak terug als voormalige leerkrachten die méér verdienen. Er is dus vooral potentie voor herintrede bij de groep mensen die een tijdelijk contract en een relatief laag salaris heeft.

Wat betreft de verschillen in herintrede per sector zien we dat het aandeel dat terugkeert veruit het grootst is bij mensen die in de zakelijke dienstverlening zijn gaan werken. Dit kan komen doordat een deel van deze groep als leerkracht bij een uitzendbureau werkt en vervolgens als vaste kracht bij een school gaat werken. Daarnaast is opvallend dat er minder herintrede is vanuit de zorg, ook al wordt er in de banen die voormalige leerkrachten binnen de zorg bekleeden beduidend minder verdiend. Dit suggereert dat er andere baankenmerken zijn, zoals mogelijk een lagere werkdruk, die een rol spelen bij de welwillendheid om her in te treden in de lerarenbaan.

Figuur 6a, 6b en 6c

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit een andere baan naar de lerarenbaan afhankelijk van baankenmerken– gecorrigeerd voor woonregio en persoonskenmerken



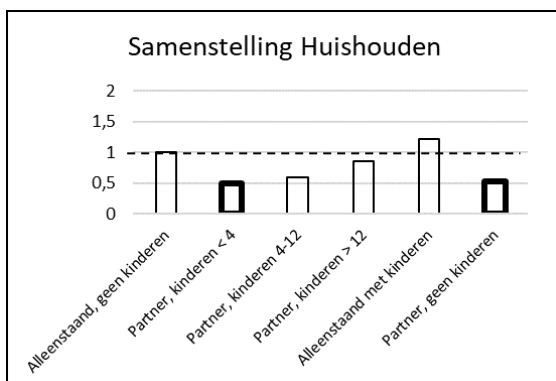
Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.2.3 Kenmerken van het huishouden

In figuur 7 is te zien dat herintrede van voormalige leerkrachten vanuit een andere baan ook samenhangt met de samenstelling van het huishouden van deze persoon. Zo lijken vooral mensen met jonge kinderen minder snel terug te keren vanuit hun nieuwe baan naar het lerarenberoep. Dit kan erop duiden dat voor een deel van de stille reserve de banen die bekleed worden na te zijn gestopt als leerkracht beter gecombineerd kunnen worden met het hebben van jonge kinderen. Zo geeft bijvoorbeeld een kantoorbaan mogelijk meer flexibiliteit. Ook lijkt het hebben van een partner een belangrijke rol te spelen. Alleenstaande mensen keren namelijk vaker terug dan mensen met een partner. Mogelijk is het lerarenberoep dus aantrekkelijker voor alleenstaande mensen, bijvoorbeeld door de grote baanzekerheid in het beroep.

Figuur 7a en 7b

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit een andere baan naar de lerarenbaan afhankelijk van de samenstelling van het huishouden - gecorrigeerd voor persoonskenmerken en woonregio



Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.3 Herintrede van werkloze mensen

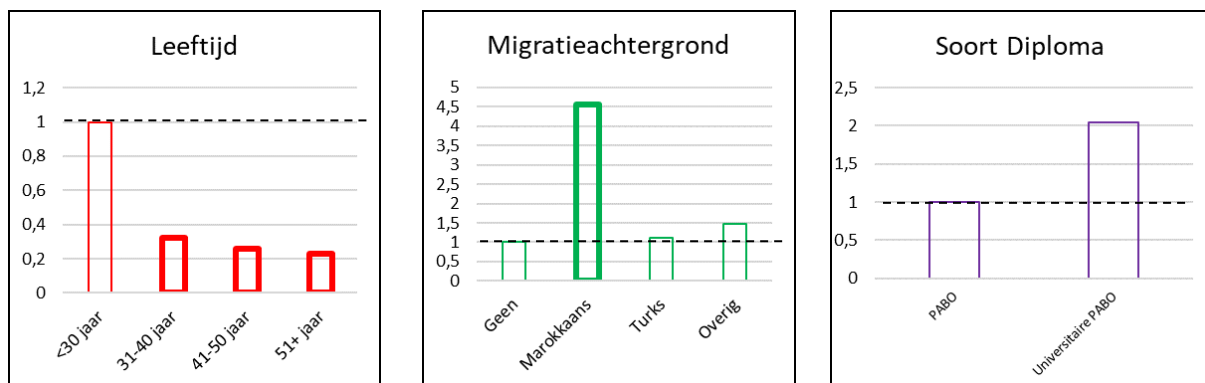
4.3.1 Persoonskenmerken

In Figuur 8 is te zien dat ook bij de groep werklozen binnen de stille reserve vooral de jongere mensen terugkeren, terwijl de groep 50-plussers een stuk minder vaak terugkeert naar het lerarenberoep. Dit is ook een groep die vaker langdurig werkloos is (CBS, 2017). Vaak wordt als verklaring gegeven dat deze groep minder makkelijk weer aan de slag komt. De vraag is echter of dit ook geldt voor de lerarenbaan waar veel werkgelegenheid is in de gemeente Amsterdam. Ook de groep tussen de 30 en 50 jaar keert een stuk minder vaak terug. Dit komt omdat deze groep vaker vanuit werkloosheid kiest voor een andere baan dan leerkracht. Verder is er geen significant verschil tussen herintrede van mensen met een regulier en academisch PABO diploma.

Voor migratieachtergrond zien we een groot verschil in herintrede tussen mensen met een Marokkaanse migratieachtergrond en mensen van Nederlandse afkomst. Zo gaat 2,91% van de mensen met een Marokkaanse migratieachtergrond binnen de stille reserve van heel Nederland (weer) lesgeven in gemeente Amsterdam ten opzichte van 0,50 % van mensen zonder migratieachtergrond. Het gaat hierbij vooral om voormalige leerkrachten van Marokkaanse afkomst die buiten Groot Amsterdam wonen. Een motief voor deze groep zou kunnen zijn dat zij liever lesgeven aan kinderen die ook van Marokkaanse komaf zijn of op een Islamitische school waar er meer van zijn in Amsterdam dan in veel andere gebieden.

Figuur 8a, 8b en 8c

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit werkloosheid afhankelijk van leeftijd, migratieachtergrond en opleiding – gecorrigeerd voor persoonskenmerken en woonregio



Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.3.2 Kenmerken van het huishouden

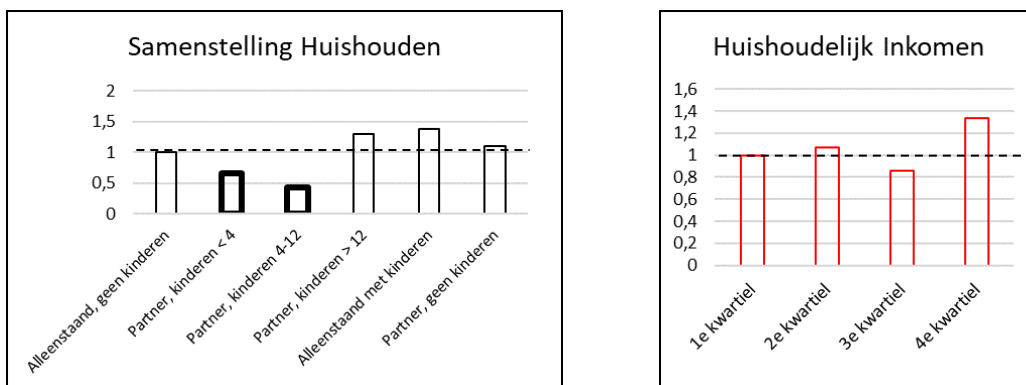
Ook voor werkloze mensen binnen de stille reserve hangt herintrede als leerkracht in Amsterdam samen met huishoudelijke kenmerken (zie Figuur 9a). Hier zien we dat individuen met jonge kinderen én een partner een kleinere kans hebben op herintreding. Mogelijkerwijs komt dit doordat leerkrachten ervoor kiezen te stoppen met werken op het moment dat hun kinderen nog jong zijn en vervolgens weer aan de slag gaan wanneer deze kinderen ouder (boven de 12) worden. Daarnaast zal er voor alleenstaande mensen in meerdere mate een financiële noodzaak zijn om weer te gaan

werken dan voor mensen met een partner omdat zij in hun eentje verantwoordelijk zijn voor het huishoudelijk inkomen.

Ook is er gekeken of het besteedbaar huishoudelijk inkomen een rol speelt in de kans op herintreding (zie Figuur 9b). Er zou hier worden verwacht dat een voormalig leerkracht met een lager huishoudelijk inkomen meer noodzaak ervaart om weer te gaan werken en dus een hogere kans heeft op terugkeer. Dit lijkt echter niet het geval. Er lijkt namelijk geen verschil te zijn in herintrede tussen de inkomenskwartielen. Dit kan komen doordat werken in Amsterdam ook vereist enigszins in de buurt te wonen wat lastiger is voor lagere inkomens vanwege de hoge huizenprijzen in Amsterdam en omgeving. Hierdoor gaan deze mensen mogelijk juist buiten Amsterdam wonen en werken.

Figuur 9a en 9b

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit werkloosheid afhankelijk van huishoudelijke kenmerken – gecorrigeerd voor persoonskenmerken en woonregio



Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

Referenties

Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). *Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2023*. Centerdata, december 2023.

CBS (2024). *Vacaturegraad naar bedrijfstak*. Centraal Bureau Voor De Statistiek.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures/vacaturegraad-naar-bedrijfstak>

OCW (2023). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Bijlage A: Gebruik CBS Microdata

Om de stille reserve in kaart te brengen in dit rapport is gebruik gemaakt van verscheidende bestanden van de CBS Microdata. De CBS microdata zijn koppelbare data op persoons-, bedrijfs- en adresniveau waarmee verschillende instanties onder strikte voorwaarden zelf statistisch onderzoek kunnen doen. Hieronder volgt een beschrijving van de verschillende bestanden die zijn gebruikt, eventuele bewerkingen van de data en de analyses die hiermee zijn uitgevoerd.

Als eerste zijn alle mensen met een diploma om les te geven in het primair en voortgezet onderwijs geïdentificeerd aan de hand van het bestand DIPLOMAHOTAB waar alle hogere onderwijs diploma's vanaf het jaar 2000 te vinden zijn. Voor het primair onderwijs waren dit alle mensen met een PABO diploma of een academische PABO diploma waarbij de PABO in combinatie is gedaan met een studie pedagogische wetenschappen of onderwijswetenschappen. Voor het voortgezet onderwijs betreft dit alle mensen die een lerarenopleiding in een bepaald vakgebied hebben gedaan. Aangezien dit gaat om veel verschillende opleidingen is er een indeling gemaakt in de verschillende studies op basis van de vakgebieden. Het kwam ook vaak voor dat een persoon meerdere studies in verschillende vakgebieden had afgerond. In deze gevallen werd de persoon het vakgebied van het laatst behaalde diploma toegekend. Zo is er dus een bestand gemaakt met alle mensen met een diploma om les te geven in het PO of VO, het vakgebied voor de VO diploma's en het jaar van afronding.

Om te bepalen welke van deze mensen behoorden tot de stille reserve is dit bestand gekoppeld aan de onderwijspersoneelstab aan de hand van de persoonsnummers. Dit bestand, afkomstig van DUO, bevat alle banen binnen het PO, VO en MBO tussen 2016 en 2021 met informatie rondom o.a. de functie en de omvang van de baan. Alle leerkrachten die hun diploma hadden bepaald vóór 2020 en niet lesgeven in 2021 werden gerekend als de stille reserve. Om de persoonskenmerken van deze groep te achterhalen, zijn een aantal gegevens van de GBAPERSOONSTAB gekoppeld op basis van hun persoonsnummer. Wanneer een persoon ouder was dan 65 jaar werden zij niet meer tot de stille reserve gerekend.

Om vast te stellen wat voormalige leerkrachten zijn gaan doen nadat ze zijn gestopt met lesgeven zijn meerdere bestanden gebruikt. Ten eerste is gebruik gemaakt van het bestand SECMBUS welke de sociaaleconomische categorie bevat voor mensen binnen een bepaalde maand en is gebaseerd op gegevens van verschillende instellingen zoals DUO en het UWV. Zo bevat het bestand gegevens over of een persoon binnen de desbetreffende maand aan het studeren is, aan het werken is (als werknemer of als zelfstandige), een uitkering krijgt, etc. Op basis van gegevens zijn een aantal hoofdcategorieën gemaakt: mensen die bij een bedrijf een dienst zijn, mensen die als zelfstandige werken, mensen die werkloos zijn, mensen die arbeidsongeschikt zijn en mensen die aan het studeren zijn. Ongeveer 5% kon niet worden ingedeeld in een van deze categorieën doordat hun gegevens misten. Deze mensen zijn mogelijk verhuisd uit Nederland, overleden of werkloos zonder een uitkering te hebben aangevraagd.

Hierna is er gekeken wat voor baan mensen zijn gaan doen nadat ze het beroep als leerkracht hadden verlaten. Zo kon aan de hand van de bestanden SPOLIS en SBEID worden bepaald in welke sector de persoon werkzaam was en aan de hand van de onderwijspersoneelstab welke specifieke baan iemand bekleedde binnen het onderwijs. In sommige gevallen bekleedde mensen verschillende banen binnen het onderwijs of binnen verschillende sectoren. Hierbij werd altijd de baan binnen het onderwijs of de sector genomen waar de persoon de meeste uren maakte. Daarnaast zijn aan de

hand van deze bestanden nog andere baankenmerken afgeleid zoals het soort contract (vast of tijdelijk) en het uurloon. Voor het uurloon is er een indeling gemaakt in hoeverre dit gelijk, meer of minder was dan het uurloon dat zij verdienen als leerkracht. Voor mensen die als zelfstandige werkten ontbraken echter de gegevens over waar zij nu werkten.

Hierna zijn er nog een aantal kenmerken van het huishouden gekoppeld door middel van de bestanden GBAHUISHOUDENSTAB en INHATAB. Uit deze bestanden is informatie gebruikt rondom het besteedbaar inkomen van huishouden, de burgerlijke staat en eventuele kinderen binnen het huishouden. Voor elke persoon is hiermee bepaald of zij kinderen hebben en in welke leeftijdscategorie het jongste kind valt. Als laatste zijn nog de examencijfers behaald door de (voormalige) leerkrachten op het VO bepaald aan de hand van het bestand EXAMVOTAB. Hierbij is het gemiddelde examencijfer genomen voor leerkrachten met een PABO diploma en het cijfer in het vakgebied van het diploma voor mensen met diploma om in het VO les te geven.

Om te kunnen bepalen welke van deze mensen in Groot Amsterdam woonden, zijn de bestanden GBAADRESOBJECTBUS en VSLGTAB gebruikt. Alle mensen die in een van de volgende gemeentes woonden werden gerekend tot de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam: Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, de Ronde Venen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn. Alle mensen die in deze regio's woonachtig waren en niet lesgeven in 2021 werden tot de stille reserve van Amsterdam gerekend. Voor deze groep zijn alle kenmerken in de rapportage weergegeven.

De analyses voor de herintrede van voormalige leerkrachten is echter niet alleen op deze groep uitgevoerd. Ook al is herintrede vanuit Groot Amsterdam naar de gemeente Amsterdam het meest waarschijnlijk, kunnen voormalige leerkrachten uit andere delen van Nederland ook ervoor kiezen om les te gaan geven in gemeente Amsterdam. Deze analyses zijn dus uitgevoerd over de hele stille reserve van Nederland. Wanneer iemand vanuit de stille reserve van Nederland (weer) les ging geven binnen de gemeente Amsterdam werd dit gerekend als herintrede. Dit is gedaan voor de jaren 2017 t/m 2021.