



De stille reserve van het VO 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 in Amsterdam	8
3.1 Algemene kenmerken stille reserve	8
3.2 Socio-economische positie van de stille reserve.....	9
3.3 Baankenmerken werkende mensen.....	10
4. Herintrede vanuit de stille reserve.....	11
4.1 Herintrede op basis van regio en arbeidsstatus.....	12
4.2 Herintrede van werkende mensen.....	13
4.2.1 Persoonskenmerken en opleiding.....	13
4.2.2 Baankenmerken.....	14
4.2.3 Kenmerken van het huishouden	15
4.3 Herintrede van werkloze mensen	15
4.3.1 Persoonskenmerken en opleiding.....	15
4.3.2 Kenmerken van het huishouden	16
Referenties	18
Bijlage A: Gebruik CBS Microdata.....	19

Managementsamenvatting

Het voortgezet onderwijs in Amsterdam kampt met een ernstig tekort aan leraren. In Amsterdam alleen is er een tekort van 237 voltijdsleerkrachten, waarbij de tekorten vooral hoog zijn voor vakken zoals Nederlands en de bètavakken. Traditioneel worden de tekorten aangepakt door het behouden van huidige leraren en het aantrekken van nieuwe. Een alternatieve aanpak is het terughalen van voormalige leraren, de zogenaamde "stille reserve". Dit rapport richt zich op deze groep in Amsterdam en onderzoekt de mogelijkheden om hen weer voor de klas te krijgen door zowel de omvang en kenmerken van deze groep in kaart te brengen als te kijken naar de kenmerken die samenhangen met herintrede.

Uit de analyses blijkt dat de 'jonge' stille reserve voor het voortgezet onderwijs binnen Amsterdam bestaat uit 3943 mensen. De stille reserve voor de vakgebieden die kampen met de grootste tekorten – Nederlands en de bètavakken - zijn wel relatief kleiner dan voor vakgebieden met kleinere tekorten. Wanneer echter 1/5 van de mensen die bevoegd zijn in deze vakken weer voltijd voor de klas zouden gaan staan, zou het lerarentekort in Amsterdam zijn gedicht. Een groot deel van deze groep mensen is echter nog wel werkzaam in het onderwijs – voornamelijk het MBO – of andere sectoren met tekorten waardoor het minder wenselijk is deze groep terug te halen.

Er lijkt meer potentie te schuilen in de groep werklozen, ook al is deze relatief kleiner met 237 personen. Deze groep keert namelijk vaker terug naar een positie als leerkracht in het voortgezet onderwijs in Amsterdam. Als al deze personen voltijds zouden terugkeren, zou het tekort aan leerkrachten in het VO opgelost zijn. De analyses hebben echter geen duidelijke motieven aangetoond voor hun herintreding. Verdere verkenning is nodig om te begrijpen wat deze groep motiveert, zodat mogelijke interventies kunnen worden bepaald om hen terug voor de klas te krijgen.

1. Inleiding

In Nederland kampt het voortgezet onderwijs, met name in grote steden zoals Amsterdam, met een significant tekort aan leraren (Den Uijl, Adriaens, Elshout & Elshout, 2023). Zo is er in een recente meting vastgesteld dat er een tekort is aan 237 voltijdsleerkrachten binnen het Amsterdamse voortgezet onderwijs. De mate van de tekorten verschilt echter zeer tussen de verschillende vakken. Zo liggen de tekorten vooral hoog voor het vak Nederlands en de bètavakken (Hommen, Cornel & Ellenbroek, 2022).

Vaak wordt geprobeerd het lerarentekort op te lossen door de focus te leggen op het behouden van huidige leraren en het aantrekken van nieuwe krachten. Leerkrachten aangesloten bij ONA kwamen met een alternatieve aanpak: het terughalen van leerkrachten die eerder het onderwijs uit zijn gestapt. Vanwege hun bestaande certificering en beroepservaring, zou de re-integratie van deze groep potentieel een vlotter verloop kunnen kennen dan het aantrekken van leerkrachten die nog moeten worden opgeleid. Deze groep van voormalige docenten wordt tevens de 'stille reserve' genoemd.

Dit rapport richt zich op de stille reserve van Amsterdam in het voortgezet onderwijs en tracht een eerste inzicht te verschaffen in de mogelijkheid om deze groep weer voor de klas te krijgen. Allereerst wordt er een beeld geschetst van de omvang en kenmerken van deze stille reserve. Er wordt gedetailleerd ingegaan op de persoonskenmerken en socio-economische positie, zoals arbeids- en uitkeringsstatus, van de stille reserve. Dit helpt bij het inschatten van welke groepen het meest geneigd zouden zijn om terug te keren, bijvoorbeeld op basis van financiële overwegingen. Daarnaast wordt onderzocht welke mensen uit de stille reserve ervoor kiezen om weer als leraar aan de slag te gaan op een middelbare school in Amsterdam, en hoe hun persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken verband houden met de kans op deze herintreding. Op deze manier kunnen de factoren die deze groep motiveren om terug te keren worden bepaald, wat inzicht biedt in mogelijke interventies om hen weer voor de klas te krijgen.

2. Data en definities

Hieronder wordt kort ingegaan op de gebruikte gegevens van het CBS, de analyses en definities die in dit rapport worden gebruikt. Voor een meer gedetailleerde beschrijving van het gebruik van de gegevens, zie 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 eerste- of tweedegraads diploma voor het voortgezet onderwijs hebben behaald. Vervolgens is gekeken of deze mensen nog als leerkracht in het voortgezet onderwijs werkten in 2021. Alle mensen die minstens 1 jaar lang niet als leerkracht hadden gewerkt in het voortgezet onderwijs en wel een diploma hadden werden tot de stille reserve 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.

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 op 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 basis- middelbare school in de gemeente Amsterdam. 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 deeltijdopleiding 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 de arbeidsmarktrapportage van het OCW (2023) blijkt echter dat scholen slechts 0,2% 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 grootse 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.

Postdoctorale lerarenopleiding: een lerarenopleiding die alleen gevolgd kan worden na het afronden van een universitaire master. Zo kan iemand bijvoorbeeld een bachelor en master biologie en daarna een postdoctorale lerarenopleiding biologie.

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

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 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 in Amsterdam

Hoofdboodschap: Het merendeel van de Amsterdamse stille reserve is een andere baan gaan doen, veelal binnen het onderwijs of in sectoren met eveneens significante tekorten. In functies buiten het onderwijs verdienen zij doorgaans minder. Bovendien is een substantieel deel werkloos gebleven.

3.1 Algemene kenmerken stille reserve

In totaal zijn er in Nederland 97.765 mensen die tussen 2000 en 2020 een diploma hebben behaald om les te geven in het voortgezet onderwijs. Van hen werkt 57% niet meer als leerkracht in het voortgezet onderwijs (55.880 mensen) in 2021. Van deze stille reserve zijn 3943 mensen (7%) woonachtig in Groot Amsterdam en behoren dus tot de stille reserve van Amsterdam. In Tabel 1 is een overzicht te zien van een aantal kenmerken van de stille reserve ten opzichte van mensen die in dezelfde periode zijn afgestudeerd maar wel nog als leerkracht in het Amsterdamse voortgezet onderwijs werken. Hier is te zien dat het percentage mannen binnen de stille reserve hoger ligt dan bij leerkrachten die nog in Amsterdam werkzaam zijn. Daarnaast bevat de stille reserve een groter aandeel aan mensen die een reguliere opleiding hebben gedaan tot 1^e graads docent en juist minder die hun bevoegdheid via een HBO of WO master hebben gehaald.

Tabel 1

Persoonskenmerken van mensen binnen de stille reserve VO woonachtig in Groot Amsterdam in 2021

Kenmerk		Aantal	% van stille reserve	% van leerkrachten in Amsterdam (N = 1923)
Geslacht	Man	1402	35,56	43,68
	Vrouw	2541	64,44	56,32
Opleiding	HBO bachelor 1 ^{ste} graads	1447	36,70	18,10
	HBO bachelor 2 ^e graads	1784	45,24	41,19
	Postdoctorale opleiding	119	3,02	4,00
	WO Master	524	13,29	30,53
	HBO master	69	1,75	6,19
Leeftijd	< 30 jaar	526	13,34	16,33
	31-40 jaar	1566	39,72	37,86
	41-50 jaar	1171	29,70	25,64
	51-60 jaar	474	12,02	15,86
	61+	206	5,22	4,32
Migratieachtergrond	Geen	2652	67,26	65,00
	Marokkaans	332	8,42	10,09
	Turks	117	2,97	3,28
	Surinaams	193	4,89	4,00
	Overig	649	16,46	17,63

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

Aangezien de mate van de tekorten verschilt per vak is het ook van belang te kijken naar het aantal mensen dat bevoegd is voor specifieke vakken. In Tabel 2 is daarom het aantal bevoegde mensen per vak in de stille reserve weergegeven (kolom 1), het tekort binnen de gemeente Amsterdam (kolom 2) en het percentage mensen uit de stille reserve dat voltijd voor de klas zou moeten gaan staan om het

tekort in het betreffende vakgebied te vullen (kolom 3). Hierbij is te zien dat voor de grootste tekortvakken – Nederlands en de bètavakken – ongeveer 1/5 van de stille reserve voltijd weer als middelbare school docent aan de slag zou moeten gaan om het lerarentekort in deze vakken op te lossen. Voor andere vakken zoals Lichamelijke Opvoeding en Economie ligt het aandeel dat zou moeten terugkeren aan stuk lager. Deze cijfers duiden erop dat de stille reserve beduidend groot is ten op zichte van de huidige tekorten, ook al verschilt dit per vak. Hierbij is echter de vraag in hoeverre individuen bereid zijn om terug te keren en of het wenselijk dat ze herintreden. Hiervoor kijken we in de volgende sectie verder naar de samenstelling van de stille reserve.

Tabel 2

Aandeel stille reserve voor verschillende vakken ten opzichte van de tekorten

Tekortvak	Stille reserve per vak	Tekort Amsterdam in vakgebied in fte	Tekort t.o.v. stille reserve
Nederlands	211	46,9	22,23%
Moderne/Klassieke Talen	665	67,5	10,15%
Maatschappij vakken	298	39,2	13,15%
Bètavakken	490	92,3	18,83%
Economie	260	14,2	5,46%
Lichamelijke opvoeding	586	16,4	2,80%

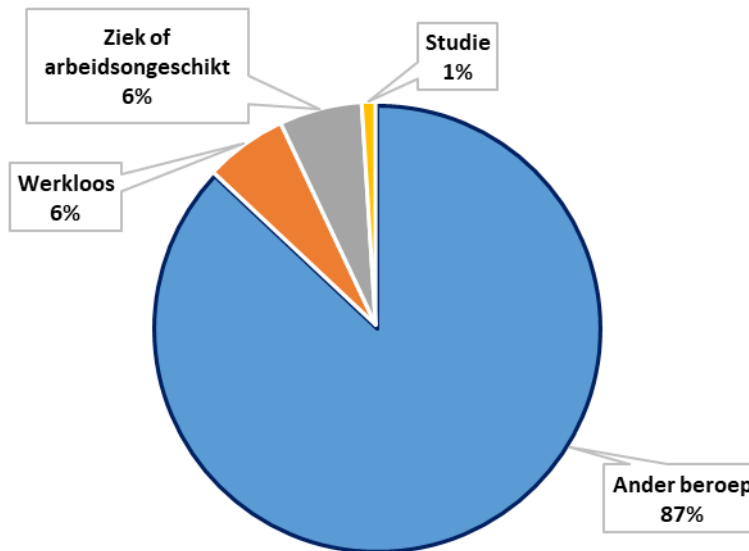
Noot. Een handvol scholen in Amsterdam zitten niet in de OSVO en zijn daarom niet meegenomen in deze cijfers

3.2 Socio-economische positie van de stille reserve

Om beter inzicht te krijgen in het potentieel voor terugkeer is het van belang te kijken naar de socio-economische positie van de mensen in de stille reserve. Zoals te zien is in Figuur 2, is het grootste deel van de stille reserve een andere baan gaan doen. Ook is er een aandeel van 6% dat werkloos is maar wel gediplomeerd is om voor de klas te staan. Verder krijgt ongeveer 6% van de stille reserve een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en is slechts 1% fulltime aan het studeren. Hoewel individuen in deze laatste twee groepen mogelijk vatbaarder zijn voor financiële prikkels vanwege een lager inkomen in vergelijking met de andere groepen, zal herintrede onwaarschijnlijk zijn vanwege hun gezondheid en de investering in een studie die hen opleidt voor ander werk. Daarom zal er in de rapportage verder weinig aandacht worden besteed aan deze groepen.

Figuur 2

Socio-economische positie van de stille reserve VO woonachtig in Groot Amsterdam in 2021



3.3 Baankenmerken werkende mensen

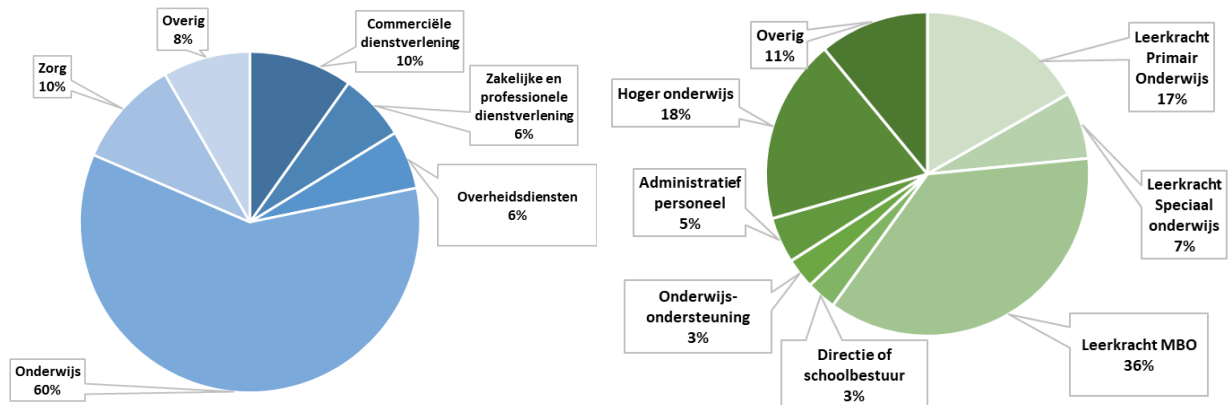
Wanneer we verder inzoomen op de soort banen waar mensen naar zijn overgestapt, zien we dat het voornaamste deel nog is blijven werken binnen het onderwijs (zie Figuur 3a). Zoals te zien is in Figuur 3b, zijn dit vooral mensen die in het MBO, PO of speciaal onderwijs als leerkracht zijn gaan werken. Een kleiner aandeel is een andere soort functie gaan bekleden binnen de school. Opvallend is dat er relatief meer mensen met een bevoegdheid voor het vak Nederlands ergens anders in het onderwijs gaan werken in vergelijking met mensen die zijn opgeleid in een ander vakgebied.

Naast het onderwijs werkt een aanzienlijk deel van de stille reserve in de zorg, voornamelijk in banen bij de kinderopvang, verpleegtehuizen en universitaire medische centra. Binnen de commerciële dienstverlening vinden voormalige leerkrachten vaak werk in de horeca en in winkels, met name degenen die een lerarenopleiding voor creatieve vakken hebben gevolgd. Daarnaast is ongeveer 6% van de stille reserve werkzaam in de zakelijke of professionele dienstverlening, voornamelijk bij uitzend- of detachingsbureaus. Mogelijk behoort een deel van deze groep niet tot de stille reserve, omdat zij wel voor de klas staan, maar dan als uitzendkracht. Tot slot werkt een klein aandeel binnen de overheidsdiensten, zoals bij de politie, gemeenten en ministeries, waar vooral relatief meer mensen met een achtergrond in maatschappijvakken werkzaam zijn.

Over het algemeen werken mensen binnen de stille reserve dus in sectoren zoals het onderwijs en de horeca waar ook nijpende tekorten zijn (CBS, 2024). De vraag is dus vooral bij de groep werkenden of het wenselijk is ze terug te halen voor de klas aangezien dit de tekorten binnen andere sectoren en binnen andere functies binnen het onderwijs zou kunnen vergroten.

Figuur 3a en 3b

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



Gemiddeld verdienen mensen in de stille reserve in hun nieuwe baan een uurloon van €25,65 (modaal: €25,82). Ter vergelijking: de groep die in dezelfde jaren een diploma heeft behaald en als leerkracht werkt binnen het voortgezet onderwijs in de gemeente Amsterdam verdient gemiddeld €28,78 per uur (modaal: €29,17). Dit verschil is echter ook zeer afhankelijk van welke sector iemand in is gaan werken. Zo verdienen gestopte leerkrachten die in het onderwijs zijn blijven werken of die in de overheidsdiensten zijn gaan werken een uurloon dat meer vergelijkbaar is met de gemiddelde leerkracht terwijl er in de andere sectoren beduidend minder wordt verdiend. Verder hebben beide groepen ongeveer even vaak een vast contract, ook al ligt dit percentage een stuk lager voor mensen werkzaam in de professionele of zakelijke dienstverlening.

4. Herintrede vanuit de stille reserve

Hoofdboodschap: Individuen uit de stille reserve keren voornamelijk terug naar het beroep van leraar vanuit een situatie van werkloosheid. Voor degenen die een andere baan zijn gaan bekleden, lijken baanzekerheid en de leeftijd van hun kinderen de belangrijkste factoren te zijn bij hun herintreding in de lerarenbaan.

Aan de hand van de voorgaande sectie, is inzicht verkregen in de omvang van de stille reserve in Amsterdam en de kenmerken van deze groep. Op grond van deze kenmerken kan worden gespeculeerd over welke subgroepen eerder geneigd zouden zijn om terug te keren voor de klas. Zo lijkt het aannemelijk dat individuen met een relatief laag inkomen of die zonder baan zitten een grotere neiging hebben om zich weer op de arbeidsmarkt te begeven. Dit hoeft echter niet noodzakelijkerwijs het geval te zijn, aangezien sommige personen mogelijk een verminderd salaris accepteren vanwege gunstigere arbeidsomstandigheden, zoals minder werkdruk. Teneinde dit nader te onderzoeken, zijn er analyses uitgevoerd waarbij de onderlinge samenhang tussen diverse persoons-, baan- en huishoudelijke kenmerken en de kans op herintrede van voormalige leerkrachten is onderzocht. In de eerste sectie wordt aandacht besteed aan de algehele herintrede en vervolgens wordt de herintreding van werklozen en mensen met een andere baan verder

uitgediept.

4.1 Herintrede op basis van regio en arbeidsstatus

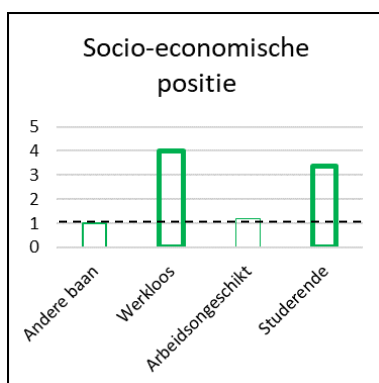
Om te bepalen welke factoren invloed hebben op de herintreding vanuit de stille reserve, is onderzocht hoeveel personen uit de stille reserve van Nederland gedurende de jaren 2016-2020 het daaropvolgende jaar weer les gaven in Amsterdam. In deze periode varieerde de stille reserve van Nederland tussen de 40.251 (2017) tot 53.425 (2020) voormalige leerkrachten. Van deze groep hebben 301 individuen opnieuw hun intrede gedaan als basisschoolleerkracht, nadat ze ten minste één jaar niet als zodanig werkzaam waren geweest. Dit zijn voornamelijk mensen die woonachtig waren in de regio Groot Amsterdam. Daarnaast komt er ook nog een aandeel uit nabijgelegen regio's in Utrecht en Noord-Holland naar Amsterdam om daar weer les te geven. Deze mensen kiezen er dus voor om te verhuizen naar Amsterdam en daar les te geven óf om daar te werken desondanks een grotere reisafstand.

In figuur 4 wordt het relatieve aandeel van herintreders per groep weergegeven, afhankelijk van hun sociaaleconomische positie. Uit het figuur blijkt dat het relatieve aandeel van werklozen dat herintreedt bijna vier keer zo groot is als dat van mensen die een andere baan zijn gaan uitoefenen. Daarnaast is het aandeel studerende dat herintreedt ook relatief groot. Dit suggereert dat deze leerkrachten zich niet hebben omgeschoold voor een ander beroep. Hoewel het relatieve aandeel herintreders het grootst is bij werklozen en studerende, is de absolute groep die een andere baan heeft aangenomen groter. Dit komt doordat deze groep binnen de stille reserve eveneens omvangrijker is (zie Tabel 2).

Voor de groepen arbeidsongeschikten en studerende hangt herintrede vooral af van hun gezondheid en het afronden van hun studie. Aangezien er op deze factoren weinig invloed kan worden uitgeoefend en deze groepen bovendien relatief klein zijn, wordt er niet verder ingezoomd op deze herintreders. Daarom is de analyse voornamelijk gericht op de herintrede van werklozen en mensen die een andere baan hebben aangenomen. De analyses zijn voor beide groepen los uitgevoerd, omdat de motieven voor herintrede mogelijk verschillend kunnen zijn. Zo spelen bijvoorbeeld bij mensen met een andere baan de kenmerken van deze baan een rol bij de keuze om weer voor de klas te gaan staan.

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 arbeidsstatus

Socio-economische positie	Aantal herintreders	% van alle herintreders
Andere baan	204	67,77
Werkloos	61	20,27
Arbeidsongeschikt	12	3,99
Studerende	10	3,32
Onbekend	14	4,65

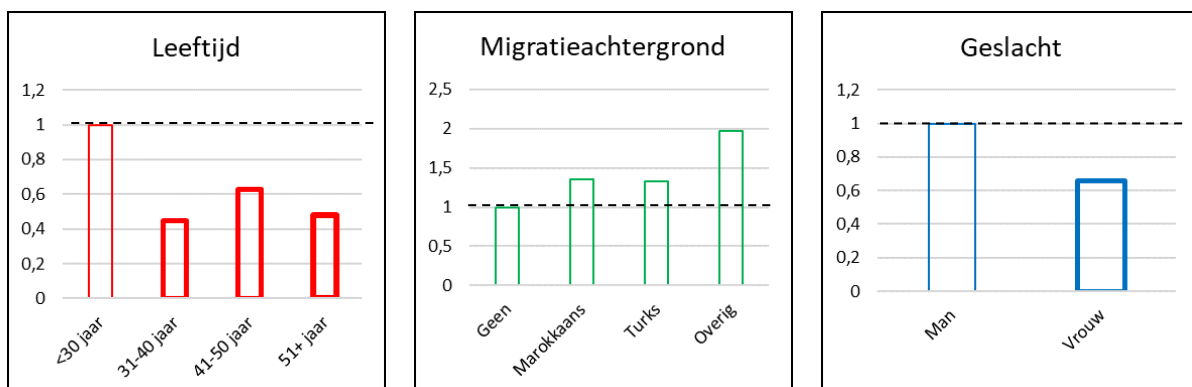
4.2 Herintrede van werkende mensen

4.2.1 Persoonskenmerken en opleiding

In Figuur 5 is weergegeven hoe verschillende persoonskenmerken samenhangen met terugkeer vanuit de stille reserve naar het lerarenberoep. Hier is te zien dat het voornamelijk mensen onder de 30 zijn die herintreden. Tussen de andere leeftijdsgroepen zien we niet veel verschil. Hiernaast zien we dat een relatief kleiner deel aan vrouwen terugkeert voor de klas. Verder lijkt er geen verschil te zitten in de herintrede van mensen met verschillen migratieachtergronden.

Figuur 5a, 5b en 5c

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



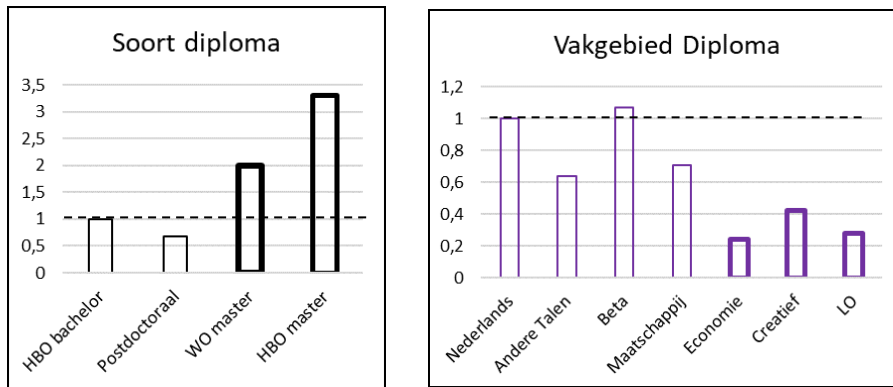
Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

Zoals te zien is in Figuur 6, zitten er ook verschillen in herintrede tussen mensen die verschillende opleidingen tot leerkracht in het VO hebben gedaan. Zo zien we vooral dat mensen die een HBO of universitaire master hebben gedaan vaker herintreden. Daarnaast zijn het vooral mensen met een lesbevoegdheid voor de vakken Nederlands en de bètavakken die weer voor de klas gaan staan en keren juist mensen met een lesbevoegdheid voor creatieve vakken, lichamelijke opvoeding (LO) en economie minder vaak terug. Hier spelen mogelijk de grote van de tekorten in de het vak een rol. Zo

is er namelijk meer werkgelegenheid voor leerkrachten die Nederlands en bètavakken mogen geven terwijl de tekorten voor de creatieve vakken laag zijn.

Figuur 6a en 6b

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



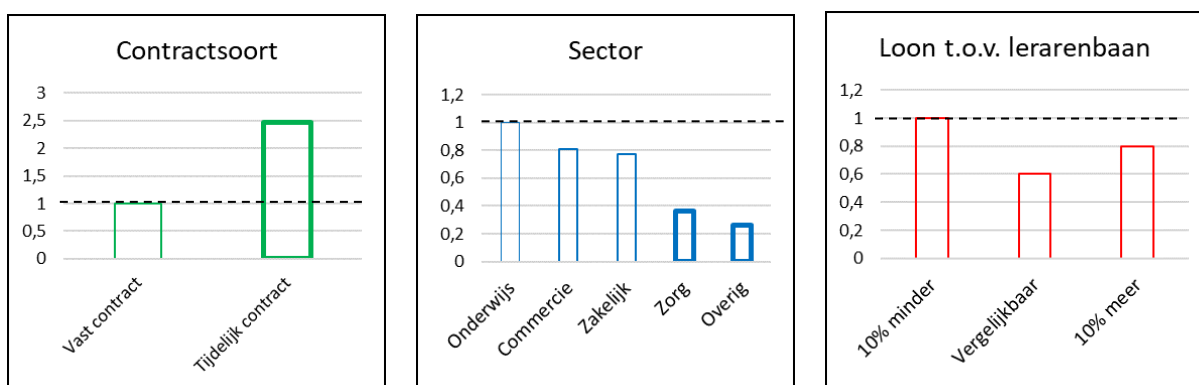
Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.2.2 Baankenmerken

Herintrede als leerkracht is eveneens gerelateerd aan de baanzekerheid van de functie die de voormalige leerkrachten na hun vertrek hebben aangenomen (zie Figuur 7). Personen met een tijdelijk contract in hun nieuwe baan keren 2,5 keer zo vaak terug als leerkracht in het VO– een functie waarin vaker vaste contracten worden aangeboden – in vergelijking met degenen die een vast contract hebben. De beloning van hun baan lijkt echter geen significante rol te spelen bij herintrede. Verder zien we dat er vooral minder mensen uit de zorg terugkeren, ook na correctie voor verschillen in loon en contractsoort. Dit kan erop wijzen dat mensen in de zorg over andere aspecten van de baan zoals bijvoorbeeld werkdruk meer tevreden zijn en er daardoor minder vaak voor kiezen terug te keren naar het lerarenberoep.

Figuur 7a, 7b en 7c

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



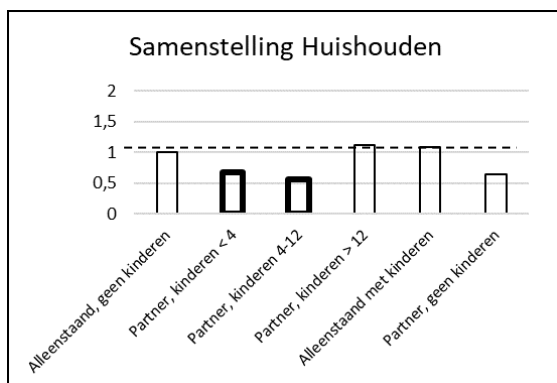
Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.2.3 Kenmerken van het huishouden

De herintrede van voormalig leerkrachten vanuit een andere baan is ook gerelateerd is aan de samenstelling van het huishouden. Zo laat figuur 8 zien dat met name individuen met jonge kinderen minder vaak terug keren naar het lerarenberoep vanuit hun nieuwe baan. Dit kan erop wijzen dat voor een deel van de stille reserve de functies die zij bekleden na het stoppen als leerkracht beter te combineren zijn met de zorg voor jonge kinderen.

Figuur 8

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

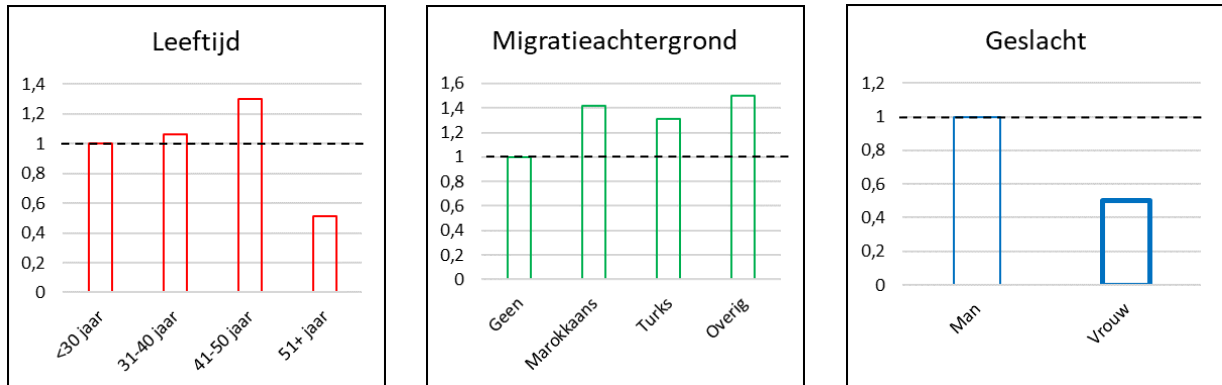
4.3 Herintrede van werkloze mensen

4.3.1 Persoonskenmerken en opleiding

Voor de groep werkloze mensen zien we geen significante verschillen in herintrede op basis van leeftijd of migratieachtergrond (zie Figuur 9a en 9b). Zoals te zien is in Figuur 9c zijn het wel - net als bij de mensen met een andere baan - relatief meer mannen die weer terugkeren voor de klas. Daarnaast ligt het aantal herintreders hoger onder de mensen die een HBO master hebben gevolgd om een lesbevoegdheid te halen (zie Figuur 10). Dit zijn voornamelijk mensen met een opleiding in een van de bètavakken die mogelijk vaker terugkeren vanwege de hogere tekorten en daarmee ook hogere werkgelegenheid in het vak.

Figuur 9a, 9b en 9c

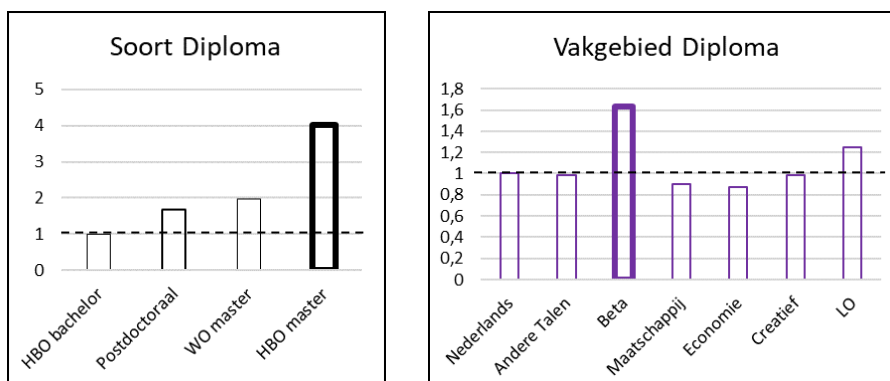
Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit werkloosheid afhankelijk van leeftijd, migratieachtergrond en opleiding – gecorrigeerd voor persoonskenmerken en woonregio



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

Figuur 10a en 10b

Het relatieve aandeel van mensen dat herintreedt vanuit werkloosheid afhankelijk van het soort diploma en vakgebied – gecorrigeerd voor persoonskenmerken en woonregio



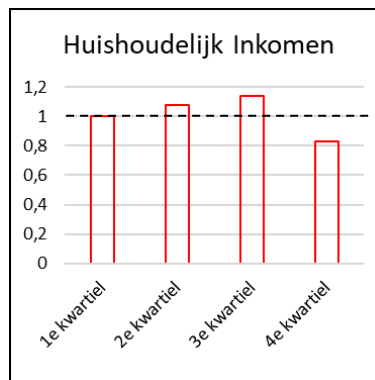
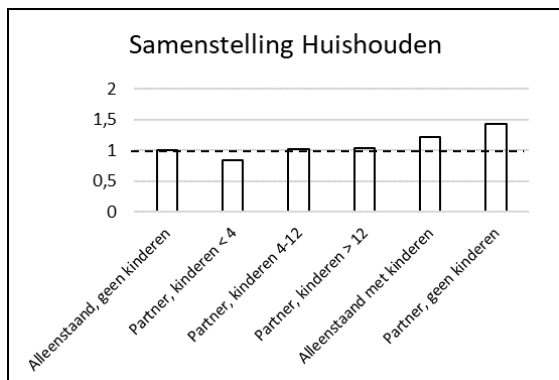
Noot. Een dikkere balk geeft aan dat de betreffende categorie significant verschilt van de eerste categorie

4.3.2 Kenmerken van het huishouden

Zoals te zien is in Figuur 11a zijn er geen significante verschillen in herintrede afhankelijk van de samenstelling van het huishouden van mensen in de stille reserve. Er is tevens onderzocht of het besteedbaar huishoudelijk inkomen invloed heeft op de kans op herintreding (zie Figuur 11b). Verwacht zou worden dat voormalig leerkrachten met een lager huishoudinkomen een grotere noodzaak ervaren om weer te gaan werken en daardoor een hogere kans op terugkeer hebben. Uit de analyse blijkt echter dat er geen significante verschillen in herintrede zijn tussen de inkomenskwartielen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werken in Amsterdam vereist dat men in de nabijheid woont, wat voor lagere inkomens problematisch is vanwege de hoge huizenprijzen in Amsterdam en omgeving. Mogelijk gaan mensen met lagere inkomens dus wel weer voor de klas staan maar niet in de gemeente Amsterdam.

Figuur 11a en 11b

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

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

Den Uijl, M., Adriaens, H, Elshout, M. & Elshout, S. (2023) *Personeelstekorten voortgezet onderwijs*. Centerdata.

Hommen, R., Cornel, S. & Ellenbroek, L. (2022). *Lerarenvraag VO Amsterdam. Strategische personeelsplanning 2022-2029*. OSVO. <https://www.verenigingosvo.nl/wp-content/uploads/2022/04/strategische-personeelsplanning-VO-Amsterdam-2022-definitief.pdf>

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 GBAPERSONSTAB 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 hoofdcategoryën 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.

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.