



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs



Regionale spreiding van startende leraren in het vo: Onderzoek naar de opleidings- en werklocatie

Regionale spreiding van startende leraren in het vo: Onderzoek naar de opleidings- en werklocatie

Uitgevoerd door: Michiel van Rijn en Daniël van Hassel

Januari 2025

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING EN CONCLUSIE.....	5
1. INLEIDING	10
1.1. Aanleiding	10
1.2. Doel en onderzoeksvragen	10
1.3. Aanpak	11
1.4. Leeswijzer.....	12
2. LITERATUURVERKENNING	13
2.1. Inleiding	13
2.2. Inzichten in relatie tussen opleidingslocatie en werklocatie	13
2.2.1. Inzichten uit de zorgsector	13
2.2.2. Keuze voor opleidingslocatie sterk afhankelijk van woonlocatie.....	13
2.3. Inzichten in woon-woonverkeer voor leraren	13
2.3.1. In Amsterdam staan voornamelijk leraren die in Amsterdam wonen voor de klas	13
2.3.2. Invloed van woongemeente ten tijde van afstuderen voor leraren	14
2.3.3. Hoger opleidingsniveau hangt samen met hogere mobiliteit, maar niet bij leraren	15
2.3.4. Andere persoonlijke kenmerken bepalend voor woon-werkverkeer	15
2.3.5. Internationale inzichten	15
2.4. Verhuizen omwille van werk.....	15
2.4.1. Invloed van persoonlijke kenmerken op werk gerelateerde verhuizing	16
2.4.2. Krappe woningmarkt, langer pendelen als gevolg	16
2.5. Baan- en schoolkenmerken van invloed op spreiding van leraren	16
2.6. Regionale kenmerken bij geografische mobiliteit in het onderwijs.....	16
2.6.1. Aantrekkelijke regio	16
2.6.2. In- en uitstroom van leraren afhankelijk van regio	17
3. WERKLOCATIE EN KENMERKEN STARTENDE LERAREN.....	18
3.1. Inleiding	18
3.2. Aantal en kenmerken startende leraren	18
3.3. Verdeling startende leraren naar provincie	21
3.4. Verdeling startende leraren naar arbeidsmarktregio	21
4. OPLEIDINGSLOCATIE STARTENDE LERAREN.....	23
4.1. Inleiding	23
4.2. Opleidingslocaties van de starters per provincie.....	23
4.3. Opleidingslocaties van de starters naar arbeidsmarktregio	25
5. AFSTAND TUSSEN OPLEIDINGS- EN WERKLOCATIE IN KILOMETERS.....	26
5.1. Inleiding	26
5.2. Afstand opleidings- en werklocatie in kilometers per provincie.....	26
5.3. Afstand werklocatie en opleidingslocatie per arbeidsmarktregio	28

5.4.	Involed van persoons-, baan- en schoolkenmerken op de afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren.....	30
5.4.1.	Persoonskenmerken: Afstudeerrichting, geslacht en leeftijd	32
5.4.2.	Baankenmerken: startjaar en type aanstelling	32
5.4.3.	Schoolkenmerken: denominatie	32
6.	MATE WAARIN DE OPLEIDINGS- EN WERKLOCATIE ZICH IN DEZELFDE REGIO BEVINDEN .	33
6.1.	Inleiding	33
6.2.	Opleidings- en werklocatie binnen dezelfde provincie	33
6.3.	Geografische mobiliteit op provincieniveau	34
6.4.	Opleidings- en werklocatie binnen dezelfde arbeidsmarktregio.....	36
6.5.	Geografische mobiliteit op arbeidsmarktregio niveau	37
6.6.	Involed van persoons-, baan- en schoolkenmerken op de afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren.....	39
6.6.1.	Persoonskenmerken: afstudeerrichting, geslacht en leeftijd.....	39
6.6.2.	Baankenmerken: startjaar en type aanstelling	39
6.6.3.	Schoolkenmerken: denominatie	39
7.	SAMENHANG REGIONALE VRAAG NAAR LERAREN EN WERKLOCATIE STARTERS.....	41
7.1.	Inleiding	41
7.2.	Verdeling startende leraren en lerarentekort.....	41
8.	BIJLAGEN ONDERZOEK	43
9.	BRONVERWIJZING.....	48

Samenvatting en conclusie

1. Achtergrond

Het landelijk lerarentekort leidt tot zorgen over de onderwijskwaliteit. De tekorten zijn onevenredig verdeeld tussen arbeidsmarktregio's in Nederland. Uit internationaal onderzoek blijkt dat leraren een sterke voorkeur hebben om dicht bij huis te werken. In Nederland zijn door de jaren heen in de Loopbaanmonitor Onderwijs gegevens gepresenteerd over de afstand tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de gemeente van de eerste werklocatie voor leraren. Hieruit blijkt dat vo-leraren een grotere afstand overbruggen dan po-leraren. Het is echter nog onbekend in welke mate de locatie van de opleiding bepalend is voor de locatie van de eerste werklocatie.

Dit onderzoek biedt inzicht in waar startende leraren zijn opgeleid en waar zij gaan werken en in welke mate de opleidingslocatie een verband heeft met de werklocatie. Inzicht hierin is belangrijk voor het aantrekken van leraren.

In dit onderzoek gebruiken we de term geografische mobiliteit om de relatie of afstand tussen de opleidings- en werklocatie die starters hebben overbrugd, te beschrijven. Dit impliceert dat er sprake is van mobiliteit wanneer leraren op een andere locatie werken dan waar zij zijn opgeleid.

2. Methode

Voor dit onderzoek is zowel nationale als internationale literatuur over geografische mobiliteit bestudeerd, met een specifieke focus op leraren. Het onderwerp heeft raakvlakken met de keuze voor een opleidingslocatie, woon-werkverkeer en werk-gerelateerde verhuizingen. Dit biedt een verdiepend inzicht in de factoren die de regionale spreiding van leraren binnen een land beïnvloeden.

Om inzicht te krijgen in de regionale spreiding van startende leraren (maximaal drie jaar werkervaring) in het voortgezet onderwijs zijn CBS-Microdata geanalyseerd. Microdata zijn data waarbij persoonsgegevens op adresniveau of persoonsniveau geanonimiseerd gekoppeld kunnen worden¹. Het gebruikte basisbestand bestaat uit gegevens over personen die tussen 2018 en 2023 een relevante lerarenopleiding afgerond hebben en die in 2020, 2021 of 2022 voor het eerst als leraar zijn gaan werken tijdens of na de opleiding. Voor deze personen zijn verschillende gegevens gekoppeld, zoals geslacht, leeftijd en baan- en schoolkenmerken. Op basis van beschikbare data zijn 6.480 startende leraren geselecteerd. De onderzoeksvragen zijn op basis van beschrijvende statistiek beantwoord.

3. Beantwoording onderzoeksvragen²

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe de regionale spreiding van startende leraren er in relatie tot de opleidingslocatie uit ziet. Dit hebben we onderzocht aan de hand van vier deelvragen, die we hieronder beantwoorden.

Wat is verdeling van werklocatie van startende vo-leraren over de verschillende provincies en arbeidsmarktregio's?

De Randstedelijke provincies en arbeidsmarktregio's zijn populaire gebieden waar leraren voor het eerst gaan werken. De meeste starters werken tussen 2020 en 2022 in de provincie Zuid-Holland (21%), gevolgd

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen>

² Alle kwantitatieve resultaten in het rapport zijn afgerond op hele getallen.

door Noord-Holland (19%) en Noord-Brabant (15%). In Drenthe (2%), Flevoland (2%) en Zeeland (1%) werken relatief de minste starters.

De top vijf populaire arbeidsmarktregio's bestaat uit Rijnmond (9%), Groot Amsterdam (9%), Midden-Utrecht (6%), Haaglanden (5%) en Groningen (5%). In de meer landelijke regio's als Noord-Limburg, Achterhoek, Drenthe, Midden-Holland, Rivierenland en Gorinchem (iedere regio circa 1%) werken de minste starters.

Wat is de verdeling van opleidingslocatie van startende vo-leraren over de verschillende provincies en arbeidsmarktregio's?

De meeste starters zijn opgeleid in dichtbevolkte en stedelijke provincies, terwijl er minder starters opgeleid zijn in de noordelijke provincies of Limburg. In niet alle provincies bieden hoge scholen of universiteiten een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding aan. In Zeeland, Drenthe en Flevoland zijn geen opleidingslocaties voor vo-leraren.

Provinciaal gezien zijn de meeste starters tussen 2018 en 2023 opgeleid in Noord-Holland (20%), Zuid-Holland (18%), Gelderland (15%) of Noord-Brabant (13%). Een op de tien volgde een lerarenopleiding in Utrecht of Overijssel.

Alle opleidingslocaties in Noord-Holland bevinden zich in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam (20%). Amsterdam is daarmee de populairste locatie voor leraren om een onderwijsbevoegdheid in het voortgezet onderwijs te behalen. Per saldo worden er meer leraren opgeleid in Groot Amsterdam / Noord-Holland tussen 2018 en 2023 dan er voor het eerst gaan werken tussen 2020 en 2022. In Zuid-Holland zijn per saldo minder starters opgeleid dan er uiteindelijk gaan werken.

Wat is de gemiddelde absolute afstand tussen de opleidings- en werklocatie van startende leraren?

De gemiddelde absolute afstand tussen de opleidings- en werklocatie is 31 kilometer. De absolute afstand is de diagonale lineaire afstand tussen twee locaties, berekend aan de hand van x- en y-coördinaten van de gemeente van de opleidings- en werklocatie. Het gemiddelde varieert per provincie en arbeidsmarktregio. In de meer stedelijke en dichtbevolkte provincies en arbeidsmarktregio's (van met name de grote steden) is de afstand substantieel lager dan in de meer landelijke provincies en regio's.

De absolute afstand tussen de opleiding- en werklocatie van starters die zijn opgeleid in de provincies Gelderland (34 kilometer), Noord-Brabant (37 kilometer), Groningen (42 kilometer), Overijssel (45 kilometer) en Friesland (46 kilometer) is hoger dan gemiddeld. Voor de in Noord-Holland (22 kilometer), Zuid-Holland (21 kilometer) of in Limburg (22 kilometer) opgeleide starters geldt gemiddeld de kortste afstand tussen de opleidings- en werklocatie. De afstand tussen beide locaties voor leraren die in Utrecht zijn opgeleid is gelijk aan het landelijk gemiddelde (31 kilometer).

Zo is de gemiddelde absolute afstand in de arbeidsmarktregio Rijnmond 18 kilometer en in de arbeidsmarktregio Haaglanden 21 kilometer. Ook in Zuid-Limburg en Groot Amsterdam is de absolute afstand relatief laag (beide 22 kilometer). De absolute afstand is het hoogste wanneer leraren zijn opgeleid in de regio Food Valley (51 kilometer).

Niet in alle provincies en arbeidsmarktregio's zijn opleidingslocaties gevestigd die een lerarenopleiding aanbieden. Kijken we vanuit de provincie of regio waar de startende leraren werken vervolgens naar de afstand tussen de opleidings- en werklocatie, dan is de gemiddelde afstand tussen beide locaties relatief laag in Noord-Holland (22 kilometer) en in Zuid-Holland (25 kilometer). De starters die in Zeeland werken zijn relatief ver van de werklocatie opgeleid. Het gemiddelde is 94 kilometer. Voor de starters die in Drenthe

werken is de afstand gemiddeld 57 kilometer. In de Randstedelijke regio's is de afstand relatief laag. Op regioniveau valt op dat de starters die in Groot Amsterdam werken de laagste afstand tussen opleidings- en werklocatie hebben (10 kilometer). Ook in het Rijk van Nijmegen is de afstand kort te noemen (12 kilometer). De afstanden zijn het grootst voor de perifere arbeidsmarktregio's, zoals Drenthe (63 kilometer), Twente (63 kilometer), Noord-Limburg (54 kilometer) en Zeeland (94 kilometer).

Voor welk deel van de startende leraren bevindt de opleidings- en werklocatie zich in dezelfde provincie of arbeidsmarktregio?

Gemiddeld blijft 62% van de starters in dezelfde provincie en 33% in dezelfde arbeidsmarktregio werken als waarin zij zijn opgeleid. De mate waarin startende leraren werken binnen de provincie waarin zij een lerarenopleiding hebben gevolgd, varieert sterk.

Bijna alle starters die in Limburg zijn opgeleid vinden een eerste baan in dezelfde provincie (90%). Dit geldt ook voor meer dan de helft van de starters in Zuid-Holland (85%), Noord-Holland (76%), Noord-Brabant (75%) en Gelderland (52%). In Utrecht komt het vaakst voor dat opgeleide leraren naar een andere provincie trekken (60%).

Het komt relatief vaak voor dat een starter die in een bepaalde provincie werkt ook in die provincie is opgeleid. Daarnaast laten de resultaten zien dat starters die in een andere provincie gaan werken dan waar ze zijn opgeleid, meestal kiezen voor een baan in een aangrenzende provincie. Eenzelfde patroon is te zien op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Welke persoons-, baan- en schoolkenmerken zijn van invloed op de absolute afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren?

De absolute afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren is licht afhankelijk van bepaalde achtergrondkenmerken van startende leraren en de school waarop zij werkzaam zijn.

Er is een lichte variatie in de afstand tussen de opleidings- en werklocatie per afstudeerrichting. De afstand is gemiddeld het hoogste voor personen die een onderwijsbevoegdheid in het bewegingsonderwijs hebben behaald (36 kilometer) en het laagst voor afgestudeerden in exacte vakken (30 kilometer). Starters met een vaste aanstelling hebben een langere afstand tussen de opleidings- en werklocatie (43 kilometer) dan starters met een tijdelijke aanstelling (31 kilometer). Jongeren onder de 25 jaar vinden relatief vaker een baan dicht bij de opleidingslocatie (28 kilometer) in vergelijking met oudere leeftijdscategorieën.

Mannen en vrouwen verschillen niet van elkaar in de mate waarin de opleidings- en werklocatie zich in dezelfde provincie of arbeidsmarktregio bevinden. Er is ook geen variatie tussen de jaartallen 2020 t/m 2022. Leraren in opleiding werken vaker in dezelfde provincie of regio van de opleidingslocatie. Dit geldt ook voor jongeren onder de 25 jaar (69% binnen dezelfde provincie en 34% binnen dezelfde arbeidsmarktregio) in vergelijking tot oudere leeftijdscategorieën. Het percentage waarvan de opleidings- en werklocatie zich in dezelfde provincie en arbeidsmarktregio bevinden is het hoogste voor afgestudeerden in exacte vakken (67% binnen dezelfde provincie en 36% binnen dezelfde arbeidsmarktregio) en het laagst voor afgestudeerden in bewegingsonderwijs (60% binnen dezelfde provincie en 24% binnen dezelfde arbeidsmarktregio). Opvallend is dat voor starters die werken op een school waarvan de denominatie confessioneel overig is 83% binnen dezelfde provincie en 61% binnen dezelfde arbeidsmarktregio werken waar ze zijn opgeleid.

Samenhang regionale vraag naar leraren en spreiding starters

Het tekort aan leraren is een indicator voor de vraag naar leraren. Echter, er blijkt geen samenhang tussen de regionale tekorten aan leraren en de spreiding van startende leraren door het land. Het aandeel starters van het landelijk totaal is over het algemeen even groot

4. Aanknopingspunten voor vervolgonderzoek

In dit onderzoek lag de focus op de werklocatie in relatie tot de opleidingslocatie van startende leraren, omdat dit een belangrijk gegeven is voor de regionale spreiding van opleidingen en het tegengaan van regionale tekorten. Uiteraard spelen meer factoren een rol bij de keuze van leraren om in een bepaalde regio te gaan werken. Uit de literatuurstudie blijkt een complex geheel aan factoren die bijdragen aan de keuze voor een opleidingslocatie, de bereidheid om te pendelen naar een opleidings- of werklocatie en zelfs de bereidheid om te verhuizen omwille van werk. Daarnaast kan gekeken worden naar de relatie van werklocatie en factoren zoals geboorteplaats, woonlocatie, huishoudkenmerken en relevante regionale kenmerken. Op regionaal niveau kan de mate van het lerarentekort of verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen een rol spelen. Ook de literatuur laat zien dat een complex geheel van persoons-, baan- en schoolkenmerken van invloed kan zijn op de werklocatie na de opleiding. Nader onderzoek is nodig om voor leraren in het voortgezet onderwijs meer inzicht te krijgen in het verband tussen deze (gecombineerde) kenmerken en de werklocatie. Daarbij is het belangrijk in het oog te houden welke factoren op welke manier te beïnvloeden zijn om een evenwichtige spreiding van leraren over regio's te realiseren.

Dit onderzoek kijkt naar de werklocatie direct na de opleiding voor de drie meest recente beschikbare jaren (i.e., 2020, 2021 of 2022). Hierbij is het echter de vraag of de uitkomsten door de tijd consistent zijn en of dit ook bij andere afstudeercohorten is terug te zien. Het is waardevol deze consistentie te onderzoeken door de uitkomsten voor verschillende afstudeercohorten te vergelijken, zodat een nog beter beeld ontstaat over de rol van de opleidingslocatie bij de regionale spreiding van leraren.

Daarnaast hebben we alleen gekeken naar de werklocatie kort na afronden van de opleiding. Het blijft nog onduidelijk hoe deze uitkomsten er na een aantal jaar na de opleiding uitzien. Ook dit kan onderzocht worden door voor een of meerdere afstudeercohorten voor verschillende jaren na de opleiding (bijvoorbeeld 1, 5 en 10 jaar) te kijken welk aandeel in dezelfde regio als de opleiding blijft werken.

Het onderzoek toont aan dat er geen verband bestaat tussen de werklocatie van starters en de mate van het personeelstekort op arbeidsmarktregio-niveau. Vervolgonderzoek kan inzicht geven in hoe regionale personeelstekorten de samenstelling van het personeelsbestand beïnvloeden. Bijvoorbeeld, het kan aantonen of schoolorganisaties in regio's met hogere tekorten vaker recent afgestudeerde leraren aannemen in vergelijking tot regio's met lagere tekorten.

Tot slot blijken veel factoren een rol te spelen waarom mensen in het algemeen kiezen voor een bepaalde opleidings- en werklocatie. Nader onderzoek is nodig in welke mate leraren bereid zijn om te verhuizen voor een baan elders in het land. Meer geavanceerde statistische technieken kunnen inzicht bieden in de invloed van woonplaats op werklocatie. Een leraar kan verhuizen na het vinden van een baan of juist een baan zoeken in de huidige woonachtige regio.

5. Conclusie en aanknopingspunten voor beleid

Uit het onderzoek komt naar voren dat de opleidingslocatie een belangrijke indicator is voor de uiteindelijke werklocatie, hoewel dit per regio en provincie in meer of mindere mate verschilt. Dit maakt een brede spreiding van de opleidingen belangrijk om regionale tekorten tegen te gaan en een zo groot mogelijke spreiding van leraren over het land te realiseren. Het algemene patroon dat in dit onderzoek naar voren komt

is dat leraren zich voornamelijk vestigen in de provincie of arbeidsmarktregio waarin zij zijn opgeleid. In provincies waar geen opleidingslocaties aanwezig zijn, komen de startende leraren voornamelijk van opleidingen die aangeboden worden in aangrenzende provincies. Eenzelfde patroon is te zien op het niveau van de arbeidsmarktregio. Om tekorten buiten de Randstad tegen te gaan, kan uitbreiding van opleidingslocaties in deze gebieden worden overwogen (zie ook Hingstman & Van der Velden, 2010). Daarom bevelen we aan om, waar regionale tekorten dreigen, te onderzoeken of uitbreiding van opleidingslocaties wenselijk en/of noodzakelijk is voor het aantrekken van leraren in specifieke regio's.

Voor HR-professionals in het onderwijs is het allereerst van belang te onderkennen dat leraren voornamelijk dicht bij de opleidingslocatie (willen) werken. Dit komt overeen met bevindingen uit internationaal onderzoek waarin blijkt dat leraren een sterke voorkeur hebben om in de regio te werken waar zij zijn opgegroeid of hun opleiding hebben gevolgd. De bevindingen uit onderliggend onderzoek versterken deze suggestie dat leraren 'regionaal honkvast' zijn. Dit vraagt om een regionale benadering in wervingsstrategieën van scholen. Samenwerkingsverbanden tussen scholen en opleidingslocaties in de regio kunnen de leraar helpen in een soepele transitie van opleiding naar werk.

Voor HR-professionals is het ten tweede van belang te onderkennen dat een vaste aanstelling een stimulans lijkt voor leraren om buiten de opleidingsregio te gaan werken. Leraren die bij aanvang van hun aanstelling een vast contract krijgen, hebben gemiddeld genomen een langere afstand in kilometers tussen de opleidings- en werklocatie of werken vaker in een andere regio dan waarin zij zijn opgeleid. Het aanbieden van een vaste aanstelling kan bijdragen aan de bereidheid om verder van de opleidingslocatie vandaan te gaan werken. Vooral voor regio's zonder opleidingslocaties kan dit bijdragen aan het werven van leraren. Overigens blijkt uit eerder onderzoek van Voion dat een vaste aanstelling de kans op uitval van startende leraren verkleint (Van Nuland, Cornel en Scheeren, 2022). Daarnaast blijkt dat jonge startende leraren een sterkere voorkeur hebben om dicht bij de opleiding te gaan werken. Bij de werving van startende leraren dient rekening gehouden te worden met de leeftijdsverschillen van deze groep.

Door oog te hebben voor de regionale honkvastheid van leraren en de juiste incentives in te zetten, kan HR de instroom en spreiding van leraren effectiever sturen.

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Een goed werkende en toekomstbestendige arbeidsmarkt is noodzakelijk voor het geven van goed onderwijs. Het landelijk lerarentekort leidt echter tot zorgen over de onderwijskwaliteit.^{3,4} De verwachting is dat het lerarentekort de komende jaren blijft toenemen. De tekorten zijn onevenredig verdeeld tussen arbeidsmarktregio's in Nederland. De totale tekorten zijn bijvoorbeeld hoger in de Randstad, maar ook in meer landelijke regio's (Den Uijl, Adriaens, Elshout, & Elshout, 2023; Adriaens & De Vos, 2023; Adriaens, Feher, Elshout, & Elshout, 2024).

Het lerarentekort kan worden versterkt door de voorkeuren van leraren om te werken in een specifieke regio. Daarnaast kan de plaats waar de leraar de lerarenopleiding heeft gevolgd (de opleidingslocatie) van invloed zijn op de voorkeur om in diezelfde regio te blijven werken (de werklocatie). Uit een literatuurstudie blijken veel factoren een rol te spelen op waar leraren uiteindelijk gaan werken. Een analyse hiervan is terug te vinden in onderliggend onderzoek.

In dit onderzoek gebruiken we de term geografische mobiliteit om de relatie of afstand tussen de opleidings- en werklocatie die starters hebben overbrugd te beschrijven. Dit impliceert dat er sprake is van mobiliteit wanneer leraren op een andere geografische locatie werken dan waar zij zijn opgeleid. Dit inzicht is van belang voor het aantrekken van leraren, met name in de regio's waar de lerarentekorten het grootst zijn.

In de literatuur kan de term geografische mobiliteit ook verwijzen naar ruimtelijke interactie (verplaatsing) van personen tussen verschillende locaties, zoals woon- en werklocatie of de afstand tussen twee woonlocaties, zoals bij een verhuizing. Gegevens over de afstand tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkgemeente één jaar na afstuderen voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs worden door Centerdata en MOOZ gepresenteerd in de jaarlijkse *Loopbaanmonitor onderwijs* (Vlasblom, den Uijl, & Vrielink, 2024).

1.2. Doel en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven in de relatie tussen de locatie van de gevolgde lerarenopleiding en de eerste werklocatie van leraren.

De centrale onderzoeksvraag is:

Wat is de regionale spreiding van startende leraren in relatie tot hun opleidingslocatie?

Het onderzoek bestaat uit de volgende deelvragen:

1. Wat is de verdeling van opleidingslocatie van startende vo-leraren over de verschillende provincies en arbeidsmarktregio's?
2. Wat is de verdeling van opleidingslocatie van startende vo-leraren over de verschillende provincies en arbeidsmarktregio's?
3. Wat is de gemiddelde absolute afstand in kilometers tussen de opleidings- en werklocatie van startende leraren?
4. Wat is het aandeel van de startende leraren dat blijft werken in dezelfde provincie of arbeidsmarktregio als waarin zij zijn opgeleid?

³ Voion geeft via Regio in beeld de knelpunten van de onderwijsarbeidsmarkt weer. Onderdeel hiervan zijn de regionale verschillen in lerarentekorten. Zie <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/regio-in-beeld/>

⁴ <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/regio-in-beeld/>

5. Welke persoons-, baan- en schoolkenmerken zijn van invloed op de relatie tussen de opleidings- en werklocatie van startende leraren?

1.3. Aanpak

Dit onderzoek bestaat uit een literatuurverkenning en een statistische analyse van CBS-Microdata.

Literatuurverkenning

Het onderzoek start met een verkenning van nationale en internationale literatuur over geografische mobiliteit, met een specifieke focus op leraren. Hiervoor zijn zoekopdrachten in Google Scholar uitgevoerd op het onderwerp 'geografische mobiliteit van leraren in het voortgezet onderwijs'. De sneeuwbalmethode is toegepast om nieuwe bronnen te selecteren. Hierbij wordt relevante literatuur gevonden op basis van de literatuurlijst van reeds gevonden literatuur.

Statistische analyse CBS-Microdata

In dit onderzoek maken we gebruik van microdata van CBS.⁵ De microdata zijn koppelbare bestanden op persoons-, bedrijfs- en adresniveau waarmee – onder strikte voorwaarden – Voion statistisch onderzoek mag doen⁶. De bestandsnamen en gevolgde stappen die in dit onderzoek zijn toegepast zijn weergegeven in de bijlagen. Op basis van de literatuurstudie beschreven in hoofdstuk 2 zijn relevante variabelen opgesteld. De variabelen zijn grotendeels beschikbaar en opgenomen in de analyse.

De meest recente beschikbare jaargang voor onderliggend onderzoek met microdata van het CBS betreft het jaar 2022. Om de invloed van jaarlijkse schommelingen te minimaliseren, zijn in dit onderzoek drie jaargangen meegenomen. Het gaat om gegevens over personen die in 2020, 2021 of 2022 als leraar zijn gestart en tussen 2018 en 2023 een lerarenopleiding succesvol hebben afgerond. Aan deze opleidingsgegevens zijn beschikbare CBS data toegevoegd, zoals persoonsgegevens (leeftijd, geslacht, afstudeerrichting), baangegevens (type aanstelling) en locatiegegevens (gemeente van opleidings- en werklocatie, denominatie van werklocatie).

In dit onderzoek presenteren we de resultaten op provincie en arbeidsmarktregio-niveau. De regionale indeling naar arbeidsmarktregio's verwijst naar de indeling uit 2022. Arbeidsmarktregio's zijn een indeling van regio's waarin gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden organiseren. Ze vormen een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies⁷. Nederland telt in 2022 35 arbeidsmarktregio's.

De onderzoeksvragen zijn aan de hand van beschrijvende statistiek beantwoord.

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen>

⁶ <https://www.cbs.nl/microdata>; Het onderzoek wordt gedaan in een beveiligde CBS Microdata-omgeving: de Remote-Access-omgeving

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84929NED>

1.4. Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- Aan het begin van dit rapport is een samenvatting en conclusie opgenomen;
- Hoofdstuk 2 geeft de bevindingen van de literatuurverkenning weer;
- Hoofdstuk 3 gaat over de werklocatie. Dit hoofdstuk biedt inzicht in de spreiding van startende leraren;
- Hoofdstuk 4 gaat over de opleidingslocatie van startende leraren;
- Hoofdstuk 5 en 6 gaan over de geografische mobiliteit van startende leraren. In hoofdstuk 5 wordt de afstand tussen de opleidings- en werklocatie weergegeven. Hoofdstuk 6 presenteert in welke mate de opleidings- en werklocatie van startende leraren zich in dezelfde regio bevinden;
- Hoofdstuk 7 vergelijkt de spreiding van startende leraren per arbeidsmarktregio met enkele regionale kenmerken die de vraag naar leraren beïnvloeden;
- Hoofdstuk 8 bevat de bijlagen van het onderzoek.

2. Literatuurverkenning

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk

- Onderzoek naar de relatie tussen opleidingslocatie en werklocatie van leraren is schaars.
- Vergelijking met de zorg: opleidings- en werklocatie voor huisartsen.
- De keuze voor de opleidingslocatie is sterk afhankelijk van de woonlocatie.
- Gemiddelde afstand tussen woonlocatie ten tijde van afstuderen en gemeente van werklocatie één jaar na het afstuderen schommelt tussen 25 en 32 kilometer voor vo-leraren.
- In vergelijking met andere hoger opgeleiden vertonen leraren relatief een lage 'geografische mobiliteit'.
- Woningmarktdynamiek bepaalt sterk de woon-werkafstand voor leraren.
- Aantrekkelijkheid van de regio speelt een rol in de keuze om te werken in een regio (of er naar te verhuizen).

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk dient ter inspiratie op het vraagstuk rondom de spreiding van leraren in Nederland. Op basis van de literatuur, voornamelijk uit de wetenschap sociale geografie, blijkt dat de spreiding van leraren niet alleen van de opleidingslocatie afhangt, maar ook afhankelijk is van de bereidheid om te pendelen voor een baan, de bereidheid om te verhuizen vanwege een baan of de nadrukkelijke wens om te werken in de regio waarin zij zijn opgegroeid. Binnen deze afzonderlijke thema's die behoren tot 'geografische mobiliteit' is relatief weinig aandacht geschonken aan de relatie tussen de opleidingslocatie en de eerste werklocatie voor leraren. Geografische mobiliteit is de verplaatsing tussen twee locaties door een persoon.

2.2. Inzichten in relatie tussen opleidingslocatie en werklocatie

2.2.1. Inzichten uit de zorgsector

Onderzoek van het Nederlands Instituut voor Onderzoek van de Gezondheidszorg (NIVEL) toont aan dat de spreiding van huisartsenopleidingen de keuze voor de werklocatie van huisartsen in sterke mate beïnvloedt. Huisartsen in Nederland werken relatief vaak in de buurt van hun opleidingslocatie. Slechts weinig huisartsen vestigen zich in een andere provincie in Nederland dan waarin zij zijn opgeleid (Hingstman & Van der Velden, 2010).

2.2.2. Keuze voor opleidingslocatie sterk afhankelijk van woonlocatie

De keuze voor een opleidingslocatie hangt weer sterk af van de huidige woonlocatie. Het algemene patroon is dat hoe groter de afstand tussen de huidige woonlocatie en de opleidingslocatie – en concurrentie met opleidingen die dicht bij huis worden aangeboden –, hoe lager de kans is dat een student zich inschrijft voor de studie. Maar ook andere factoren, zoals het inkomen van de ouders, de nabijheid van openbaar vervoer en de kwaliteit van de opleiding bepalen in hoeverre een student bereid is om voor een opleidingslocatie verder van huis te kiezen (Bertrand-Clodt, Cörvers, Heijke, & Van Thor, 2011).

2.3. Inzichten in woon-woonverkeer voor leraren

Leraren kiezen meestal voor een baan dicht bij huis, waardoor de geografische mobiliteit na het afstuderen onder leraren relatief laag is (CPB, 2013).

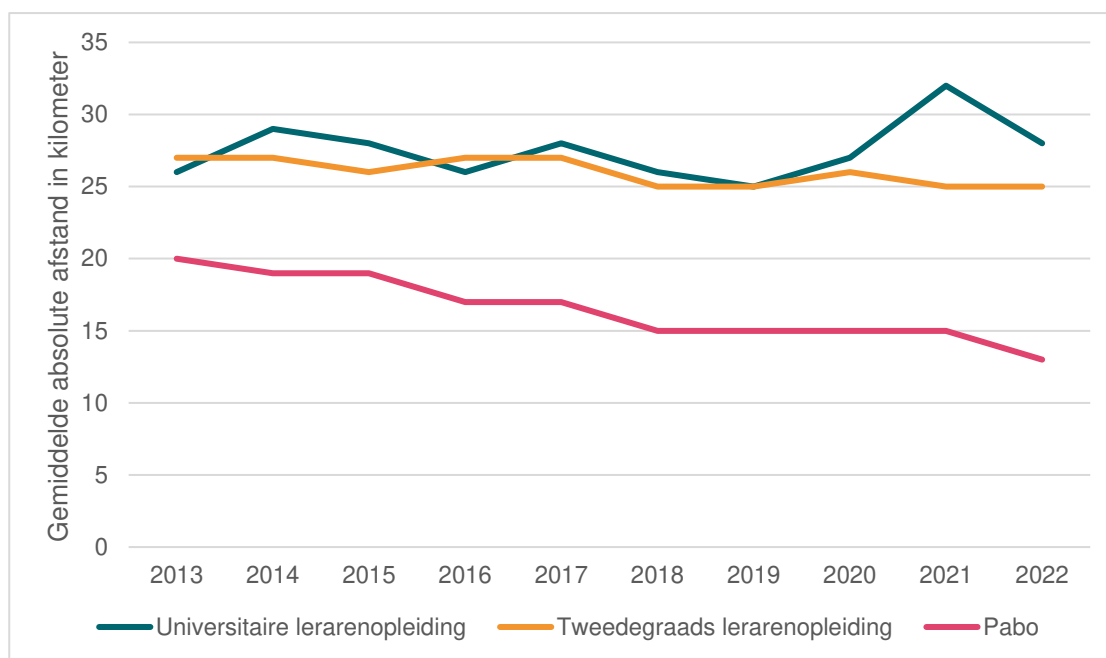
2.3.1. In Amsterdam staan voornamelijk leraren die in Amsterdam wonen voor de klas

De sectie onderzoek en statistiek van de gemeente Amsterdam toont gegevens over het woon-werkverkeer uit 2016 van leraren in dezelfde gemeente (Van Spijker & Van der Wouden, 2019). Het blijkt dat iets meer

dan de helft van de leraren die lesgeven in Amsterdam ook in Amsterdam wonen. Opvallend is dat scholen aan de stadsranden meer personeel in dienst hebben die buiten Amsterdam – voornamelijk in de aangrenzende gemeenten - wonen. De gemiddelde woon-werk afstand voor vo-leraren in Amsterdam in 2016 was 11,8 kilometer (Van Spijker & Van der Wouden, 2019).

2.3.2. Invloed van woongemeente ten tijde van afstuderen voor leraren

Opeenvolgende edities van de *Loopbaanmonitor Onderwijs* besteden aandacht aan de relatie tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de gemeente waarin leraren werken één jaar na het afstuderen (Vlasblom, den Uijl, & Vrielink, 2024). Figuur 1 geeft een beeld van de gegevens uit een reeks van opeenvolgende loopbaanmonitoren⁸.



Figuur 1. Gemiddelde afstand in kilometers tussen de woongemeente ten tijde van afstuderen en de werkplaats één jaar na afstuderen (2013-2022). Bron: Loopbaanmonitor Onderwijs Centerdata/MOOZ, meerdere jaartallen; bewerking Voion)

In de afgelopen jaren schommelt de gemiddelde afstand tussen de woongemeente ten tijde van het behalen van het lerarendiploma en de gemeente van de werklocatie tussen de 25 en 32 kilometer voor leraren met een eerste of tweedegraads onderwijsbevoegdheid. De gemiddelde afstand voor pabo-afgestudeerden ligt zo'n vijf tot tien kilometer lager. Een mogelijke verklaring voor het verschil is dat er meer scholen voor het primair onderwijs zijn dan voor het voortgezet onderwijs. Een po-leraar heeft daardoor, in theorie, meer 'keuzevrijheid' (De Vos, Den Uijl, Vrielink, & Wartenbergh, 2023).

In de *Loopbaanmonitor 2021* staat ook informatie over de mate waarin afgestudeerde leraren werken in dezelfde provincie als waar zij woonden ten tijde van afstuderen. In provincies zoals Drenthe en Flevoland is de mobiliteit bijzonder hoog: respectievelijk blijft slechts 42% en 45% van de afgestudeerden binnen de provincie werken. Dit contrasteert sterk met Noord- en Zuid-Holland, waar maar liefst 85% van de afgestudeerden in dezelfde provincie werkzaam blijft. In hoofdstuk 5 zijn vergelijkbare waarden terug te vinden (De Vos, Fontein & Vrielink, 2021).

⁸ De loopbaanmonitor maakt gebruik van CBS-Microdata.

De mate waarin leraren werken in dezelfde provincie als waarin zij woonden ten tijde van afstuderen is afhankelijk van de afstudeerrichting. Afgestudeerden in culturele en creatieve vakken tonen een hoge mate van mobiliteit, terwijl dit bij verzorgende vakken aanzienlijk lager ligt. Voor technische vakken zijn de provinciale verschillen ook opvallend. In Flevoland blijft slechts 27% van de afgestudeerden in een technisch vakgebied binnen de provincie werken, terwijl dit aandeel in de meeste andere provincies rond de 69% ligt. In algemene zin geldt dat in Drenthe en Flevoland een meerderheid van de afgestudeerden – ongeacht het vakgebied – de provincie verlaat om elders te gaan werken. Voor de afgestudeerden van een universitaire lerarenopleiding geldt dat zij voornamelijk in de eigen provincie (blijven) werken als zij zijn opgeleid in Noord-Holland, Zuid-Holland/Zeeland en Noord-Brabant/Limburg. Dit patroon komt voornamelijk voor onder de afgestudeerden in talen en exacte vakken. De bevindingen uit de Loopbaanmonitor 2021 tonen aan dat de geografische mobiliteit van afgestudeerde vo-leraren sterk afhankelijk is van het vakgebied en de regio van afstuderen, vooral in de noordelijke en centrale provincies, waar de mobiliteit hoog is (De Vos, Fontein & Vrieling, 2021).

2.3.3. Hoger opleidingsniveau hangt samen met hogere mobiliteit, maar niet bij leraren

Opleidingsniveau speelt een rol bij geografische mobiliteit. Nederlanders met een hogere opleiding vertonen een hogere geografische mobiliteit dan lager opgeleiden (Hensen & De Vries, 2005; Borghans, et al., 2005; De Graaff, et al., 2008; Weterings & Lennartz, 2020; Lennartz, et al., 2023). Volgens de *human capital theory* helpt een hoger opleidingsniveau bij het verzamelen, beoordelen en verwerken van informatie over verhuismogelijkheden, waardoor risico's worden geminimaliseerd (Faggian & McCann, 2006). Een andere reden is dat hoger opgeleiden langere afstanden moeten afleggen vanwege een lagere baandichtheid voor hun werk- en denkniveau (Cörvers, et al., 2005). Internationaal onderzoek merkt echter op dat leraren, als subgroep binnen de hoger opgeleiden, niet het geografische mobiliteitspatroon vertonen zoals verwacht mag worden op basis van hun opleidingsniveau. Zij vertonen namelijk een relatief lage geografische mobiliteit in vergelijking met andere hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt (Reininger, 2012).

2.3.4. Andere persoonlijke kenmerken bepalend voor woon-werkverkeer

Er is geen consensus in de literatuur over of mannen en vrouwen verschillen in de geografische mobiliteit: sommige studies suggereren dat mannen verder reizen (Hensen & De Vries, 2005), terwijl andere het tegenovergestelde aangeven (De Graaff, et al., 2008; Weterings & Lennartz, 2020). Ook andere individuele kenmerken zijn van belang, zoals partnerstatus en transport/mobiliteit mogelijkheden. Alleenstaanden verhuizen vaker dan mensen die samenwonen of getrouwd zijn (Weterings & Lennartz, 2020). Daarnaast worden grotere afstanden makkelijker afgelegd wanneer personen beschikking hebben over een auto en/of wanneer er een intercystation in de gemeente aanwezig is (De Graaff, et al., 2008).

2.3.5. Internationale inzichten

Amerikaans onderzoek toont aan dat de geografische mobiliteit van leraren relatief laag is. Leraren hechten in vergelijking met andere beroepsgroepen een groter belang aan het werken in de regio waarin zij zijn opgegroeid (Reininger, 2012; Boyd, Lankford, Loeb, & Wyckoff, 2004).

2.4. Verhuizen omwille van werk

Van alle verhuismotieven is de afstand het grootste voor werk-gerelateerde verhuizingen (Feijten & Visser, 2005).

2.4.1. Invloed van persoonlijke kenmerken op werk gerelateerde verhuizing

Alleenstaande starters op de arbeidsmarkt ervaren over het algemeen lagere opportuiniteitskosten⁹ dan samenwonende en/of getrouwde koppels. Alleenstaanden staan daardoor meer open voor langere afstand verhuizingen – al dan niet omwille van werk (Maier & Sprietsma, 2016).

2.4.2. Krappe woningmarkt, langer pendelen als gevolg

De woningmarkt heeft niet alleen invloed op de uitval van startende leraren (Van Nuland et al., 2022), maar mogelijk ook op het aantrekken van leraren. Bijvoorbeeld, de lokale woningmarktdynamiek in Amsterdam maakt dat jongere leraren (onder 35 jaar) een hogere gemiddelde woon-werk afstand moeten overbruggen dan oudere leraren (Van Spijker & Van der Wouden, 2019). De huidige uitdagingen op de woningmarkt beperken in heel Nederland het zoekgebied van starters¹⁰. De schaarste van betaalbare woningen maakt het minder aantrekkelijk om in (delen van) de Randstad te werken (Van de Bunt Adviseurs, 2022). De Amsterdamse woningmarkt is bijvoorbeeld de laatste jaren ontoegankelijker geworden voor mensen met een lager en middeninkomen (Draaisma et al, 2023). Gemeenten kunnen hierop invloed uitoefenen door bijvoorbeeld leraren voorrang te geven op het sociale en middenhuursegment^{11,12}. Het is echter nog onduidelijk welk effect dit heeft op de geografische mobiliteit van leraren.

2.5. Baan- en schoolkenmerken van invloed op spreiding van leraren

Scholen kunnen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden om leraren - van verder weg - aan zich te binden. Leraren die ver van de school wonen, hebben volgens de CAO VO 23/24 (artikel 13.1) recht op een verhuisregeling¹³. Deze regeling en andere arbeidsvoorwaarden kunnen een belangrijke rol spelen bij het aantrekken van leraren die relatief ver van de school vandaan wonen. Ook het type contract dat wordt aangeboden is van invloed op de bereidheid om te pendelen. Mensen zijn bereid om een langere afstand voor het werk af te leggen wanneer zij een voltijd baan aangeboden krijgen (Hensen & De Vries, 2005). Arbeidsvoorwaarden spelen ook een belangrijke rol bij het behoud van startende leraren. Een voltijd contract of een grotere aanstelling verkleint namelijk de kans op uitstroom van starters (Van Nuland et al., 2022).

2.6. Regionale kenmerken bij geografische mobiliteit in het onderwijs

2.6.1. Aantrekkelijke regio

Indicatoren zoals het gemiddeld huishoudinkomen, gemiddelde huurprijzen, arbeidsparticipatie en werkloosheidscijfers (Cörvers et al, 2009), maar ook bereikbaarheid, natuurlijke (zoals klimaat, natuur en veiligheid) en culturele aangelegenheden (zoals theaters, musea en festivals) (De Graaff et al, 2008) zijn relevant voor onderzoek naar de invloed van regionale kenmerken op de geografische mobiliteit van mensen.

⁹ Opportuiniteitskosten worden ook opofferingskosten genoemd. Het omvat in dit geval het geheel van economische en immateriële kosten omtrent een verhuizing vanwege werk.

¹⁰ <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ruimte-en-milieu/stimuleringsfonds-volkshuisvesting-nederlandse-gemeenten/jaarverslag-svn-starters>

¹¹ Dit speelt bijvoorbeeld in de grote steden waar de woningmarktkrapte aanzienlijk is. Zie <https://www.denhaag.nl/nl/wonen-en-bouwen/woningen-voor-leraren-politieagenten-en-zorgmedewerkers/>

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/09/13/gemeenten-krijgen-meer-ruimte-om-huur--en-koopwoningen-toe-te-wijzen-aan-inwoners-met-lokale-binding0>

¹³ Artikel 13.1 Vergoedingen en financiële regelingen -> vergoeding verplaatsingskosten: https://www.vo-raad.nl/rails/active_storage/blobs/eyJJcmFpbHMiOnsibWVzc2FnZSI6IkJBaHBBbllVliwiZXhwIjpodWxsLjCjwdXliOiJibG9iX2lkIn19--5426829421658557b822e3a42b0f023d8cf8f085/CAO_VO_2023-2024.pdf

2.6.2. In- en uitstroom van leraren afhankelijk van regio

Op basis van de verwachte uitstroom van (oudere) leraren door pensionering wordt het tekort aan leraren waarschijnlijk groter in het westen van Nederland (met uitzondering van de arbeidsmarktregio Achterhoek)¹⁴. Daarnaast hangt het aantal benodigde leraren op scholen sterk af van het aantal kinderen dat onderwijs kan volgen. In regio's die met leerlingendaling te maken hebben, is op den duur ook minder werkgelegenheid (nodig) (Adriaens & De Vos, 2023).

De uitstroom van startende leraren is hoger in rurale gebieden dan in stedelijke gebieden (Van Nuland et al, 2022). De instroom blijkt hoger te zijn in de stedelijke gebieden (voornamelijk de G5), met als gevolg dat er minder trek is naar de tekortgebieden na het afstuderen (DUO, 2022). Hoewel in de Randstad voornamelijk het patroon 'werken volgt wonen' geldt, hebben werknemers in de perifere buitengebieden van Nederland een hogere bereidheid om een langere afstand voor het werk af te leggen (De Graaff et al., 2008; Cörvers, et al, 2006; Weterings & Lennartz, 2020). Bovendien geldt dat slechts een klein deel van alle starters op de arbeidsmarkt binnen vijf jaar na het verlaten van de opleiding naar een andere arbeidsmarktregio verhuist. Een groot deel daarvan verhuist vanuit de periferie naar de Randstad, omdat daar meer passende banen zijn (Weterings & Lennartz, 2020).

Afgestudeerde leraren hebben ten opzichte van andere afgestudeerden een relatief goede arbeidsmarktpositie in Nederland. Dit geldt voornamelijk voor leraren die bevoegd zijn voor het lesgeven in exacte vakken (wiskunde, scheikunde en natuurkunde), vreemde talen en economie (Gerald, et al., 2020a; Gerald, et al., 2020b). Deze vakken behoren tot de tekortvakken in het voortgezet onderwijs (vo) (Van den Berg et al, 2021; Adriaens & De Vos, 2023). Tekorten variëren niet alleen per vak, maar ook per regio (Van den Berg et al, 2021; Adriaens & De Vos, 2023). Dit kan van invloed zijn op de afstand die leraren na het afstuderen afleggen ten behoeve van de eerste werklocatie.

Internationaal onderzoek uit de Verenigde Staten toont aan dat de meeste leraren hun baan dicht bij hun voormalige woonlocatie en opleidingslocatie vinden, met een iets sterkere voorkeur voor hun voormalige woonplaats. Ze kiezen vaak voor vertrouwde omgevingen met overeenkomsten in schoolsystemen en de mate van stedelijkheid. Leraren die in stedelijke gebieden zijn opgegroeid, hebben een grotere kans om ook in stedelijke gebieden te gaan werken, terwijl de mobiliteit in landelijke gebieden juist hoger is (Reininger, 2012; Boyd, Lankford, Loeb, & Wyckoff, 2004).

¹⁴ In die regio blijft het tekort aan leraren, ondanks de daling van het aantal leerlingen, bestaan (Adriaens & De Vos, 2023).

3. Werklocatie en kenmerken startende leraren

Hoofdpunten van dit hoofdstuk:

- In dit onderzoek zijn op basis van CBS-Microdata 6.480 leraren geselecteerd die tussen 2020 en 2022 voor het eerst werkzaam waren als onderwijsgevend personeel of leraar in opleiding. Zij hebben tussen 2018 en 2023 een lerarenopleiding succesvol afgerond.
- De meeste startende leraren werken in de provincies Zuid-Holland (21%) en Noord-Holland (19%). Op arbeidsmarktregio-niveau geldt dat de meeste starters in Rijnmond (9%), Groot Amsterdam (9%) of Midden-Utrecht (5%) werken. De stedelijke regio's hebben de hoogste aantallen.
- Van de 6.480 startende leraren in 2020-2022 is 57% vrouw. De meeste hebben een onderwijsbevoegdheid gehaald voor maatschappelijke vakken (35%) of talen (26%).

3.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de werklocatie en een aantal kenmerken van startende leraren. In tabel 1 is een beschrijving van de populatie weergegeven. In dit onderzoek verstaan we onder startende leraren personen die in 2020, 2021 of 2022 voor het eerst als onderwijsgevend personeel (inclusief leraar in opleiding) in het voortgezet onderwijs werken én tussen 2018 en 2023 een lerarenopleiding succesvol hebben afgerond. In tabel 1 van de bijlagen zijn de stappen beschreven die tot de onderzoekspopulatie leiden.

3.2. Aantal en kenmerken startende leraren

Bijna 6.500 startende leraren; merendeel heeft onderwijsbevoegdheid in maatschappelijke vakken

Volgens de CBS-Microdata zijn er 6.480 leraren die voor het eerst een baan als onderwijsgevend personeel – of leraar in opleiding – hebben in de jaren 2020, 2021 of 2022 én tussen 2018 en 2023 een relevante lerarenopleiding hebben afgerond¹⁵. Ruim een derde (35%) heeft een opleiding afgerond waarbij een onderwijsbevoegdheid is behaald voor maatschappelijke vakken, zoals geschiedenis, maatschappijleer, economie of aardrijkskunde. Daarnaast heeft bijna 13% een lerarenopleiding in bewegingsonderwijs afgerond. Meer dan een kwart (26%) heeft een onderwijsbevoegdheid behaald voor taalvakken (bijvoorbeeld Nederlands, Frans, Duits of Engels). 21% heeft een lerarenopleiding in exacte vakken afgerond, zoals wiskunde, biologie, scheikunde of natuurkunde. Relatief weinig starters hebben de afstudeerrichting praktische of beroepsgerichte vakken afgerond (5%)¹⁶.

Meeste geselecteerde leraren gestart in 2021; bijna alle starters hebben een tijdelijke aanstelling

Van de drie jaargangen zijn de meeste leraren gestart met werken in 2021 (40%). Verder heeft 96% van de startende leraren in hun eerste werkjaar een tijdelijke aanstelling, soms vanwege vervanging. Dat betekent dat 4% van hen in het eerste werkjaar een vaste aanstelling heeft. Bijna 9% van de startende leraren behoort in de CBS-Microdata tot de functiecategorie leraar in opleiding. Voor wat betreft de denominatie van

¹⁵ In de CBS-Microdata omgeving zijn diploma gegevens van personen bekend. De datamatrix bestaat uit rijen die diplomagegevens weergeven. Ieder rij vertegenwoordigt een behaald diploma, waarbij sommige personen meerdere diploma's hebben behaald tussen 2018 en 2022. Een persoon die meerdere onderwijsdiploma's heeft behaald, komt dan voor dat n-aantal keer voor in de datamatrix. Tijdens de bewerking van de data zijn regels met een propedeuse diploma verwijderd wanneer dezelfde persoon ook een bachelor- of masterdiploma (HBO/WO-niveau) heeft behaald. Bij personen met zowel een hoofd- als nevendiploma in dezelfde afstudeerrichting is de regel met het nevendiploma verwijderd. Personen met twee diploma's in verschillende afstudeerrichtingen zijn uitgesloten van de analyse, aangezien het niet mogelijk was te bepalen welk diploma bepalend was voor hun aanstelling als leraar. Na het doorlopen van deze stappen vertegenwoordigt iedere regel in de datamatrix een uniek persoon.

¹⁶ Een overzicht van de opleidingen (croho-code) die onderverdeeld zijn in de 5 afstudeerrichtingen is opgenomen in de bijlage tabel 2.

de werklocatie, werken de meeste startende leraren op een openbare school (39%), gevolgd door katholiek (24%) en protestants christelijk (21%)¹⁷.

Gemiddelde leeftijd bijna 30 jaar, merendeel vrouw

De gemiddelde leeftijd van startende leraren op het moment dat ze aan hun eerste baan beginnen, is 29,4 jaar. De meeste startende leraren hebben een leeftijd van 25 jaar. Iets meer dan de helft (57%) is een vrouw.

Leraren in het vo – Vergelijking onderzoekspopulatie met totale populatie

In Nederland zijn op 1 oktober 2023 iets meer dan 77.000 personen als leraar werkzaam in het voortgezet onderwijs. Zij hebben de functie onderwijsgevend personeel of leraar in opleiding. Het aandeel vrouwelijke leraren op 1 oktober 2023 is 56%. 76% van alle leraren heeft een vaste aanstelling¹⁸. De starters uit onderliggend onderzoek maken 8% van de totale omvang van alle vo-leraren uit.

¹⁷ De denominatie categorieën bestaan uit:

- Algemeen bijzonder: algemeen bijzonder + antroposofisch
- Confessioneel overig: interconfessioneel + islamitisch + joods-orthodox
- Katholiek: rooms-katholiek
- Openbaar: Openbaar + humanistisch
- Protestants christelijk: evangelisch + gereformeerd + protestants christelijk
- Samenwerking: alle soorten samenwerkingsscholen tussen verschillende denominaties
- Overig of onbekend: alle overige denominaties die niet tot bovenstaande behoren

¹⁸ De cijfers zijn gebaseerd op openbare onderwijsdata van DUO [Onderwijspersoneel in aantal personen; Onderwijspersoneel 2011-2023; functie onderwijsgevend personeel en leraren in opleiding; https://duo.nl/open_onderwijsdata/images/01.-onderwijspersoneel-vo-in-personen-2011-2023.xlsx]

Kenmerk	Percentage
Baankenmerken	
Start jaar op werklocatie	
2020	33
2021	40
2022	26
Type aanstelling	
Vast	4
Tijdelijk (incl. vervanging)	96
Type personeel	
Onderwijsgevend	92
Leraar in opleiding	8
Persoonskenmerken	
Geslacht	
Man	43
Vrouw	57
Leeftijd in categorieën	
Jonger dan 25 jaar	33
25 t/m 30 jaar	42
31 t/m 35 jaar	9
36 t/m 40 jaar	4
Ouder dan 40 jaar	13
Afstudeerrichting	
Maatschappelijke vakken	35
Bewegingsonderwijs	13
Exacte vakken	21
Praktisch of beroepsgerichte vakken	5
Talen	26
Schoolkenmerken	
Denominatie	
Openbaar	39
Algemeen bijzonder	11
Confessioneel overig	1
Katholiek	24
Protestantschristelijk	21
Samenwerkingsvorm	14
Overig	1

Tabel 1. Beschrijving onderzoekspopulatie (N=6.480). Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion.

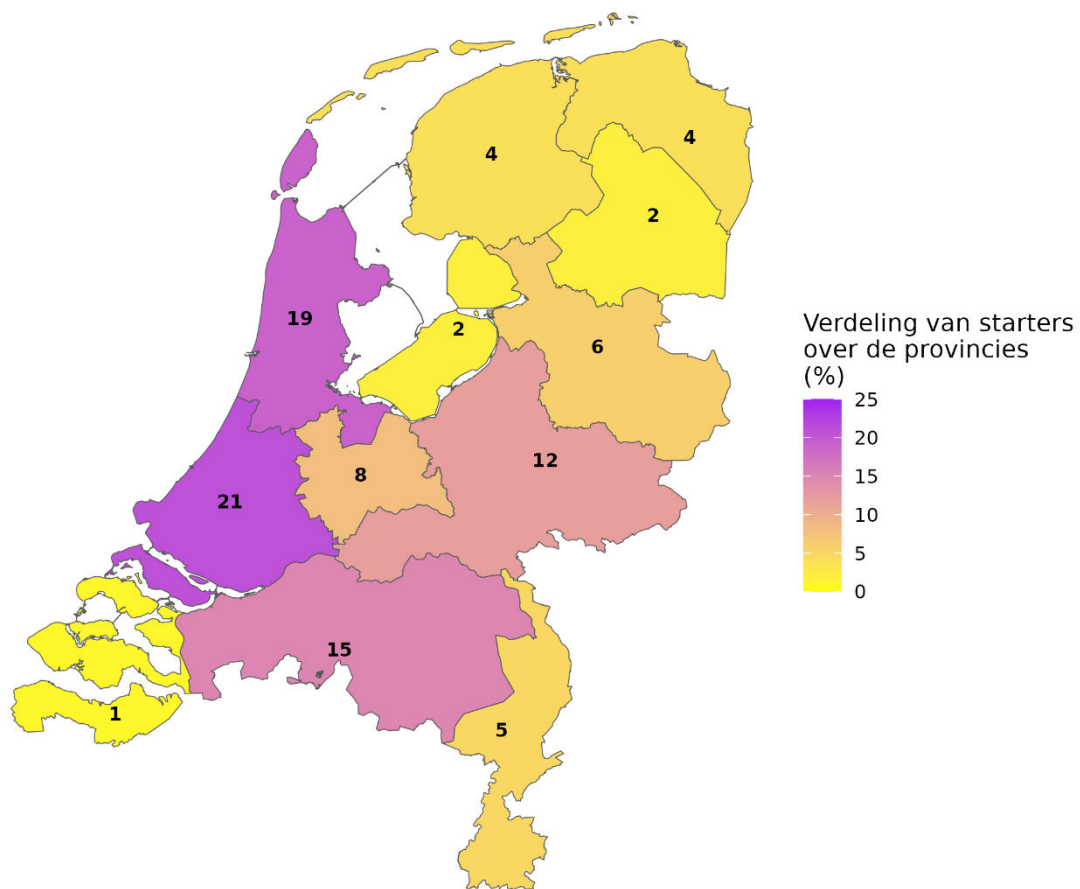
3.3. Verdeling startende leraren naar provincie

Meeste starters werken in Zuid- en Noord-Holland, minste in Drenthe, Flevoland en Zeeland

Figuur 2 toont de provinciale spreiding van startende leraren. In Zuid-Holland (21%) en Noord-Holland (19%) werken de meeste starters. 15% van de starters werkt in Noord-Brabant, gevolgd door 12% in Gelderland. In de centrale provincie Utrecht werkt 8% van het aantal starters.

In de overige provincies werken aanzienlijk minder startende leraren. Overijssel, Limburg, Groningen en Friesland volgen met respectievelijk met 6%, 5%, 4% en 4%. De laagste aantallen komen voor in de provincie Flevoland (2%), Drenthe (2%) en Zeeland (1%).

De verdeling laat zien dat de meeste startende leraren werkzaam zijn in de meer dichtbevolkte provincies van Nederland.



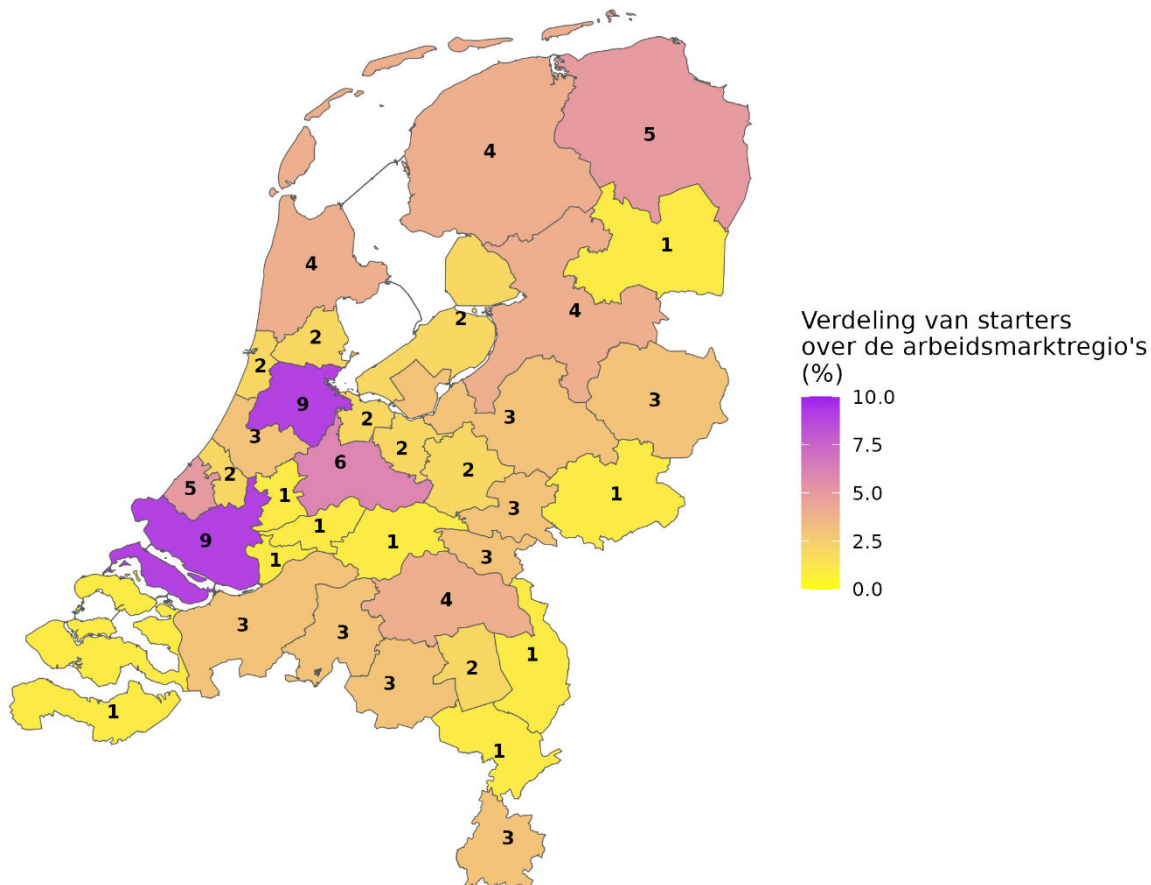
Figuur 2. Verdeling van startende vo-leraren uit 2020-2022 over de provincies. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

3.4. Verdeling startende leraren naar arbeidsmarktregio

Meeste starters komen uit stedelijke regio's Rijnmond en Groot Amsterdam, minste uit meer rurale gebieden zoals Gorinchem en Rivierenland

Figuur 3 geeft een overzicht van de verdeling van startende leraren in het voortgezet onderwijs per arbeidsmarktregio. Alle 35 arbeidsmarktregio's zijn vertegenwoordigd. Echter, de verdeling laat zien dat de meeste startende leraren werken in de grotere stedelijke arbeidsmarktregio's, terwijl de meer rurale regio's lagere aantallen kennen. In de regio's Rijnmond (9,1%) en Groot Amsterdam (8,9%) werken de meeste

starters. Andere regio's met relatief grote aantallen zijn Midden-Utrecht (6%), Haaglanden (5%) en Groningen (5%). Het merendeel van de overige arbeidsmarktregio's heeft een aandeel tussen 2% en 4% van de totale populatie starters, met de laagste aantallen in de regio's Gorinchem (0,9%), Rivierenland (1%), Midden-Holland (1%), Drenthe (1%), Achterhoek (1%) en Noord-Limburg (1%).



Figuur 3. Verdeling startende vo-leraren uit 2020-2022 over de arbeidsmarktregio's. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

4. Opleidingslocatie startende leraren

Hoofdpunten van dit hoofdstuk

- De meeste starters zijn opgeleid in de provincies Noord- en Zuid-Holland. In Limburg en Groningen zijn de minste starters opgeleid.
- Wat betreft arbeidsmarktregio zijn de meeste starters opgeleid in Groot Amsterdam en Rijk van Nijmegen. De minste starters zijn opgeleid in Midden-Gelderland en Food Valley.

4.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over waar de 6.480 startende leraren een lerarenopleiding hebben afgerond. Het hoofdstuk laat zien in welke provincie en arbeidsmarktregio de startende leraren zijn opgeleid.

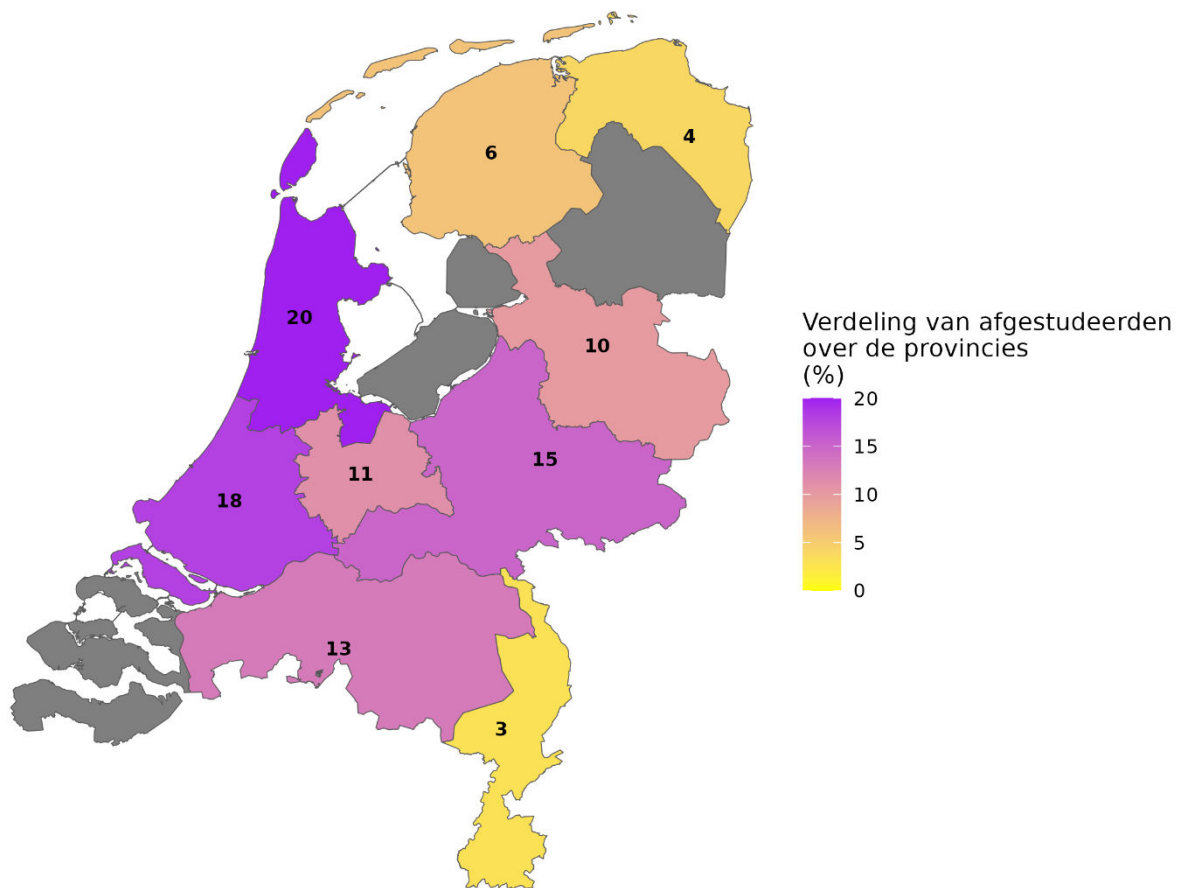
4.2. Opleidingslocaties van de starters per provincie

Meeste starters opgeleid in Noord- en Zuid-Holland, minste in Limburg en Groningen

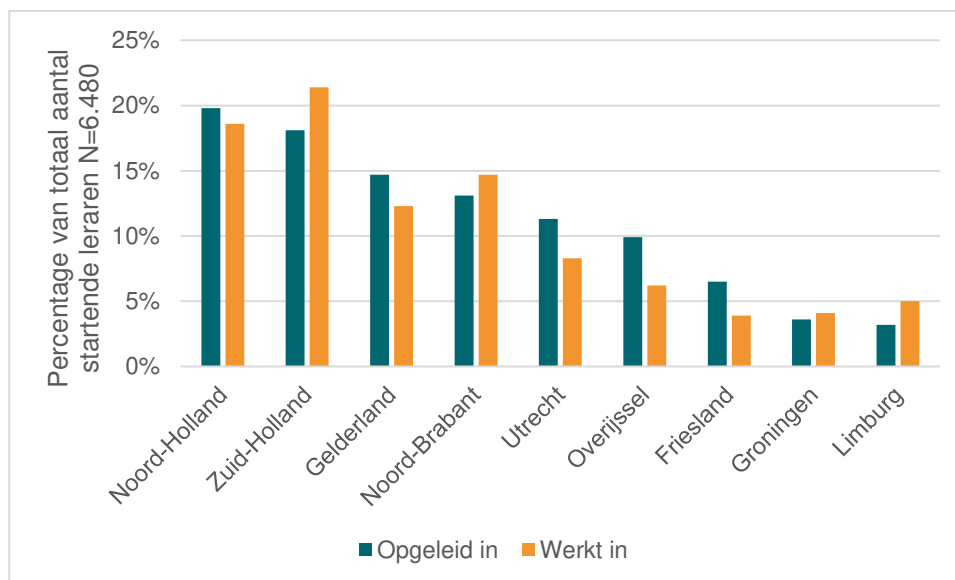
Figuur 4 toont de opleidingslocatie van startende leraren in het voortgezet onderwijs, uitgesplitst naar provincie. De meeste startende leraren hebben in de provincies Noord-Holland (20%), Zuid-Holland (18%), Gelderland (15%) of Noord-Brabant (13%) een lerarenopleiding afgerond. Voor ongeveer één op de tien startende leraren bevindt de opleidingslocatie zich in Utrecht (11%) of Overijssel (10%). In de provincies Friesland (6%), Groningen (4%) en Limburg (3%) hebben minder startende leraren tussen 2018 en 2023 een onderwijsbevoegdheid behaald. In de provincies Drenthe, Flevoland en Zeeland zijn geen opleidingslocaties voor leraren in het voortgezet onderwijs¹⁹. Om deze reden zijn de provincies en de arbeidsmarktregio's waarin geen opleidingslocaties gevestigd zijn grijs gekleurd.

De meeste starters zijn opgeleid in dichtbevolkte en stedelijke provincies, terwijl er minder starters opgeleid zijn in de noordelijke provincies of Limburg.

¹⁹ Pabo-studenten aan de HZ University of Applied Sciences (in de provincie Zeeland) die ook geïnteresseerd zijn in het voortgezet onderwijs, kunnen een tweedegraads bevoegdheid behalen voor de vakken biologie, Nederlands of wiskunde aan de AP Hogeschool in Antwerpen. Via deze route kunnen leraren het lesgeven op een basisschool en middelbare school of mbo combineren: <https://hz.nl/opleidingen/leraar-basisonderwijs/studieroutes/pabo-leraar-voortgezet-onderwijs-tweedegraads>. Ook de Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS) ondersteunt scholing tot leraar voortgezet onderwijs. De colleges worden echter buiten de provincie gevolgd: <https://www.zaos.nl/de-mogelijkheden/opleidingsroutes/volgtijd/>



Figuur 4. Opleidingslocatie startende leraren afgestudeerd in 2018-2023 naar provincie. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion



Figuur 5. Percentage opleiding en werklocatie per provincie. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

In de provincies Noord-Holland, Gelderland, Utrecht, Overijssel en Friesland zijn meer startende leraren opgeleid dan er werken (figuur 5). In deze provincies vinden relatief weinig startende leraren een baan in de provincie waar ze zijn opgeleid. In de provincies Zuid-Holland, Noord-Brabant Groningen en Limburg werken meer startende leraren dan er een opleiding hebben gevolgd. Dit wijst erop dat in deze provincies meer

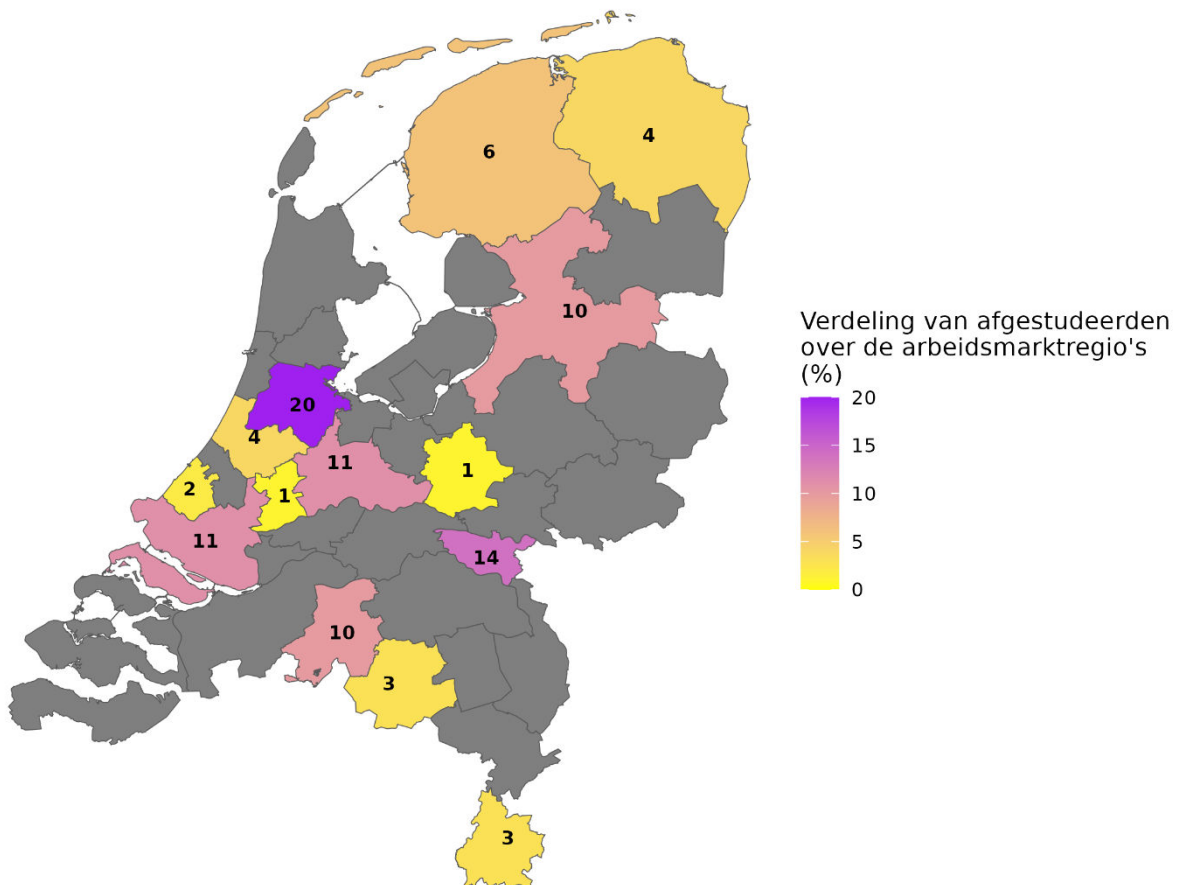
leraren worden aangetrokken die buiten de provincie zijn opgeleid. In hoofdstuk 4 en 5 beschrijven we de daadwerkelijke verplaatsingen van startende leraren tussen hun opleidingslocatie en werklocatie.

4.3. Opleidingslocaties van de starters naar arbeidsmarktregio

Meeste starters opgeleid in Groot Amsterdam en Rijk van Nijmegen, minste in Midden-Gelderland en Food Valley

Figuur 6 geeft weer in welke arbeidsmarktregio's startende leraren een lerarenopleiding hebben afgerond. Een op de vijf starters is opgeleid in de regio Groot Amsterdam (20%). Daarna volgen de regio's Rijk van Nijmegen (14%), Midden-Utrecht (11%), en Rijnmond (11%). Voor bijna de helft van de startende leraren (46%) bevindt de opleidingslocatie zich in een andere arbeidsmarktregio. Relatief weinig startende leraren hebben een lerarenopleiding gevolgd in de regio's Haaglanden (2%), Midden-Holland (< 1%), Food Valley (< 1%), Midden-Gelderland en Twente²⁰.

De verdeling laat zien dat de opleidingslocatie van startende leraren sterk geconcentreerd is in stedelijke en dichtbevolkte regio's, terwijl er in landelijke gebieden en minder centraal gelegen regio's er minder starters een lerarenopleiding hebben gevolgd.



Figuur 6. Opleidingslocatie startende leraren afgestudeerd in 2018-2023 naar arbeidsmarktregio. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

²⁰ In de regio's Midden-Gelderland of Twente hebben minder dan 10 personen een lerarenopleiding gevolgd tussen 2018 en 2023. Het absolute aantal mag niet vrijgegeven worden om het risico op onthulling te voorkomen. Om deze reden zijn de regio's grijs gekleurd, net als de regio's waar geen opleidingslocaties gevestigd zijn.

5. Afstand tussen opleidings- en werklocatie in kilometers

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk

- De gemiddelde afstand tussen de opleiding- en werklocatie van startende leraren is 31 kilometer.
- Gezien vanaf waar de startende leraren zijn opgeleid, is de afstand tussen de opleidings- en werklocatie het grootst in Friesland, Overijssel en Groningen.
- Gezien vanaf waar de startende leraren werken, is de afstand tussen de opleidings- en werklocatie het grootst in Zeeland en het kleinst in Noord-Holland en Zuid-Holland.

5.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat nader in op de afstand tussen de opleidings- en werklocatie van startende leraren (zie kader). Hierbij nemen we eerst de locatie van de opleiding en vervolgens de locatie van de school waar zij werken, als uitgangspunt. De gegevens zijn weergegeven op het niveau van provincie en arbeidsmarktregio. Vervolgens analyseren we de resultaten voor verschillende achtergrondkenmerken.

Bepalen afstand werklocatie en opleidingslocatie

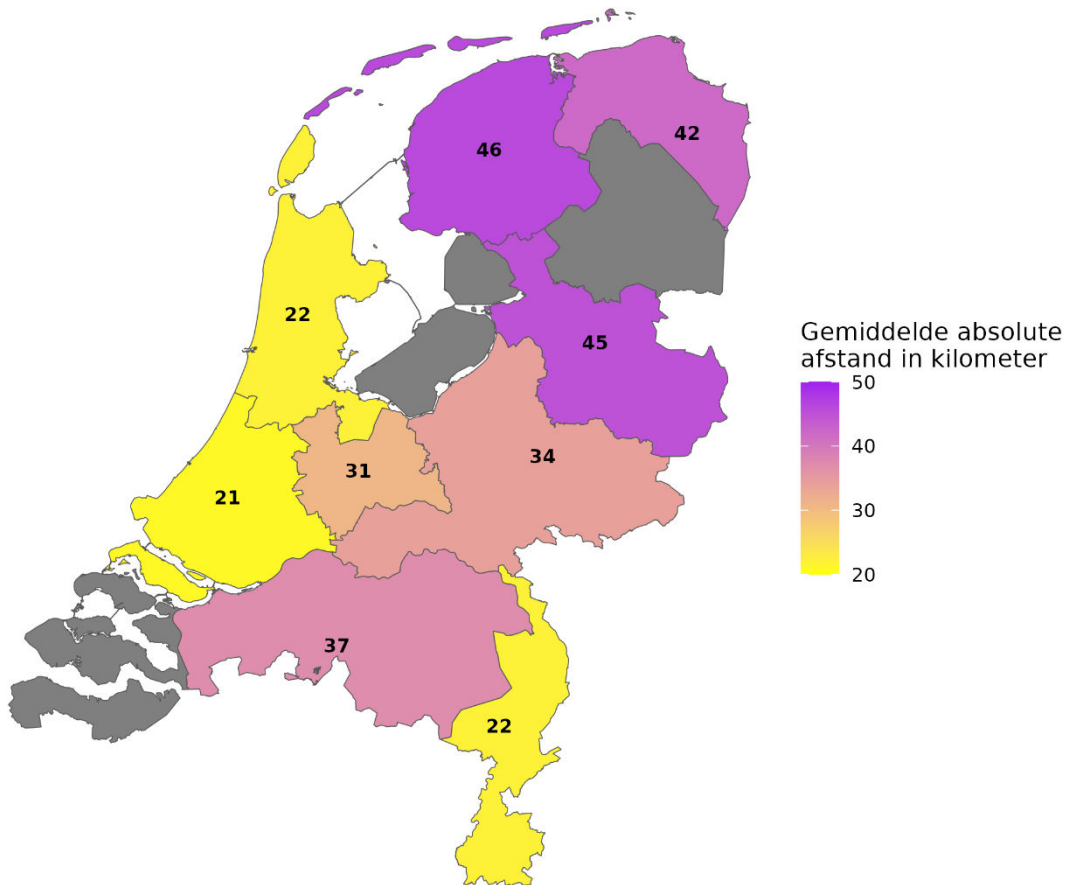
De afstand is berekend op basis van x- en y-coördinaten van de gemeente waarin de opleidings- en werklocatie (hoofdvestiging) zich bevinden²¹. Door gebruik te maken van x- en y-coördinaten van gemeenten (d.w.z. oosterlengte en noorderbreedte) is de kortste lineaire afstand tussen twee locaties berekend (de absolute afstand) (Hensen & De Vries, 2005).

5.2. Afstand opleidings- en werklocatie in kilometers per provincie

Opleidingslocatie: afstand tot werklocatie is het grootst in Friesland, Overijssel en Groningen, kortste afstand in Noord-Holland, Zuid-Holland en Limburg

De gemiddelde afstand tussen de opleidings- en werklocatie voor startende leraren is 31 kilometer. De afstand tussen de opleiding- en werklocatie van starters die zijn opgeleid in de provincies Gelderland, Noord-Brabant, Groningen, Overijssel en Friesland is hoger dan gemiddeld (zie figuur 7). Voor starters die in Friesland zijn opgeleid, ligt de werklocatie gemiddeld het verst van de opleidingslocatie (46 kilometer). Het landelijk gemiddelde komt overeen met de gemiddelde afstand in de provincie Utrecht (31 kilometer). Voor de in Noord-Holland (22 kilometer), Zuid-Holland (21 kilometer) of in Limburg (22 kilometer) opgeleide starters geldt gemiddeld de kortste afstand tussen de opleidings- en werklocatie.

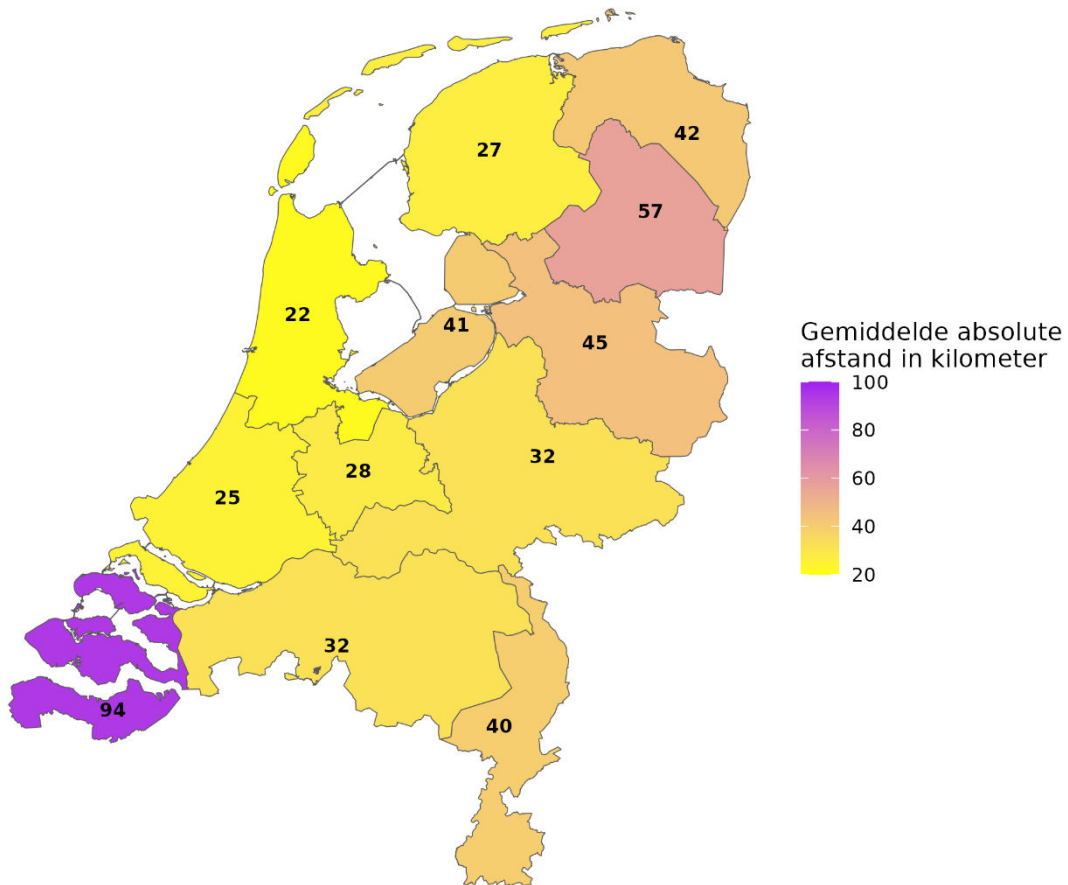
²¹ De volgende formule is toegepast: $\sqrt{((x\text{-coördinaat opleidingslocatie} - x\text{-coördinaat werklocatie})^2 + (y\text{-coördinaat opleidingslocatie} - y\text{-coördinaat werklocatie})^2)}$



Figuur 7. Gemiddelde absolute afstand in kilometers vanuit opleidingslocatie naar werklocatie per provincie van starters in de periode 2020-2022. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

Werklocatie: afstand tot opleidingslocatie het grootst bij Zeeland, in Randstedelijke provincies het kleinst

In tegenstelling tot figuur 7, laat figuur 8 de gemiddelde afstand tussen de opleidings- en werklocatie zien, bekeken vanuit de provincie waar de starters werken. De starters die werken in de provincie Zeeland hebben gemiddeld genomen de langste afstand tussen opleidings- en werklocatie (94 kilometer). De kortste afstand geldt voor starters die werken in de Randstedelijke provincies Noord-Holland (22 kilometer), Zuid-Holland (25 kilometer) en Utrecht (28 kilometer).

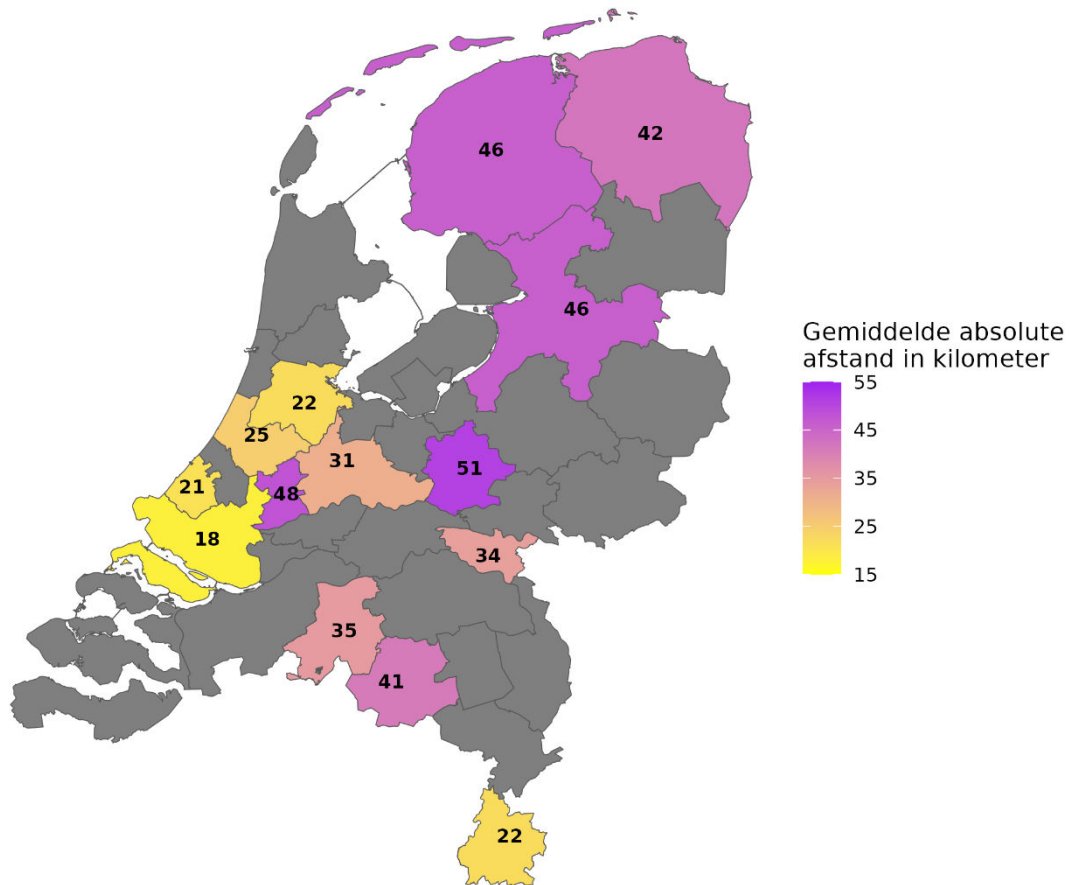


Figuur 8. Gemiddelde absolute afstand in kilometers tussen werklocatie naar opleidingslocatie van starters per provincie in de periode 2020-2022. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

5.3. Afstand werklocatie en opleidingslocatie per arbeidsmarktregio

Opleidingslocatie: afstand tot werklocatie is het grootst in de noordelijke arbeidsmarktregio's, kortste afstand in Rijnmond

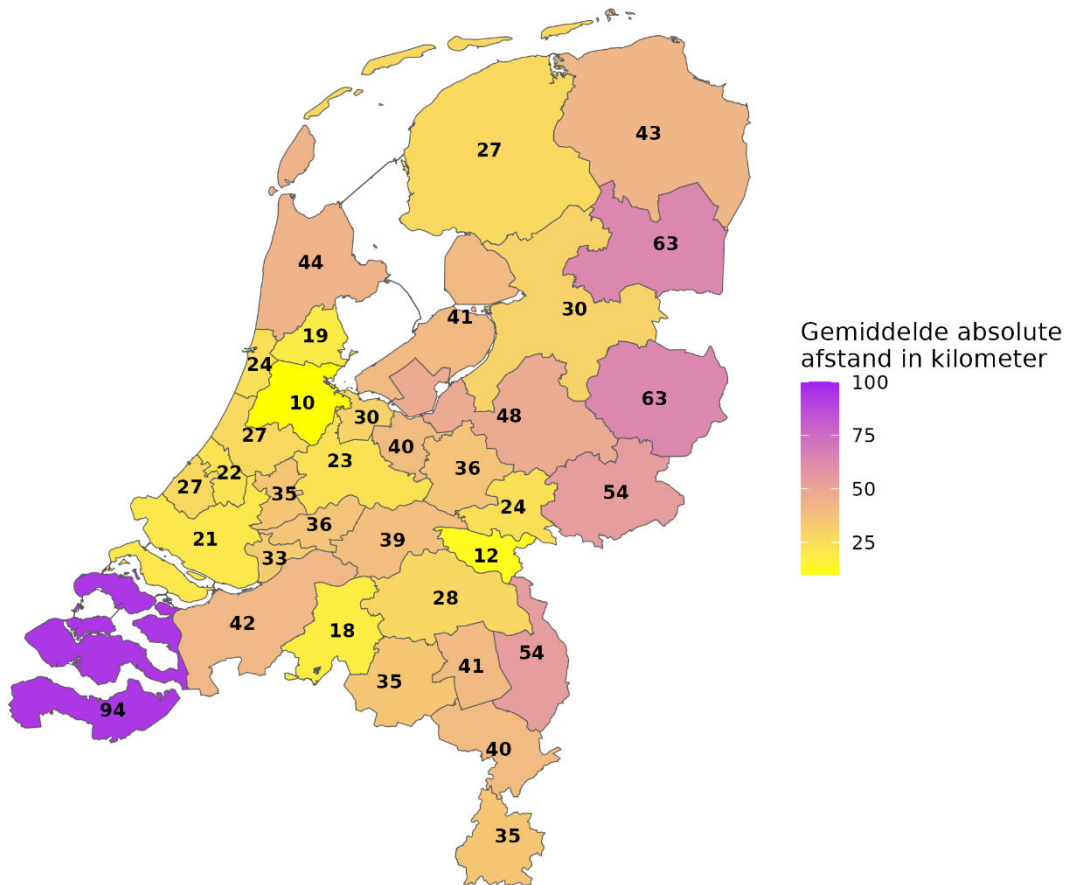
Starters die opgeleid zijn in de arbeidsmarktregio Food Valley hebben de langste afstand tussen opleidings- en werklocatie (51 kilometer), gevolgd door de noordelijke arbeidsmarktregio's Friesland (46 kilometer) en Groningen (42 kilometer). De afstand is het kortst voor starters die opgeleid zijn in de regio's Zuid-Limburg (22 kilometer), Groot Amsterdam (22 kilometer), Haaglanden (21 kilometer) en Rijnmond (18 kilometer) (figuur 9).



Figuur 9. Gemiddelde afstand tussen opleidings- en werklocatie voor starters per arbeidsmarktregio waarin zij zijn opgeleid. Cijfers zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

Werklocatie: afstand tot opleidingslocatie is het grootst in de noordelijke arbeidsmarktregio's, kortste afstand in Rijnmond

Bekeken vanuit de arbeidsmarktregio waar de werklocatie zich bevindt, is de gemiddelde afstand tussen de opleidings- en werklocatie van starters het kortst in Groot Amsterdam (10 kilometer), gevolgd door Rijk van Nijmegen (12 kilometer), Midden-Brabant (18 kilometer) en Zaanstreek/Waterland (19 kilometer). De afstand is het langste voor starters die werken in Zeeland (94 kilometer), Twente (63 kilometer) en Drenthe (63 kilometer) (figuur 10).



Figuur 10. Gemiddelde afstand tussen opleidings- en werklocatie voor starters per arbeidsmarktregio waarin zij werken. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

5.4. Invloed van persoons-, baan- en schoolkenmerken op de afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren

Tabel 2 laat de gemiddelde afstand zien tussen opleidings- en werklocatie, uitgesplitst naar persoons-, baan- en schoolkenmerken.

Kenmerk	Gemiddelde afstand tussen opleidings- en werklocatie in kilometer
Baankenmerken	
Start jaar op werklocatie	
2020	31
2021	31
2022	31
Type aanstelling	
Vast	43
Tijdelijk (incl. vervanging)	31
Type personeel	
Onderwijsgevend	31
Leraar in opleiding	29
Persoonskenmerken	
Geslacht	
Man	32
Vrouw	31
Leeftijd in categorieën	
Jonger dan 25 jaar	28
25 t/m 30 jaar	32
31 t/m 35 jaar	35
36 t/m 40 jaar	33
Ouder dan 40 jaar	32
Afstudeerrichting	
Maatschappelijke vakken	30
Bewegingsonderwijs	36
Exacte vakken	30
Praktisch of beroepsgerichte vakken	33
Talen	31
Schoolkenmerken	
Denominatie	
Openbaar	31
Algemeen bijzonder	28
Confessioneel overig	20
Katholiek	31
Protestantschristelijk	32
Samenwerkingsvorm	31
Overig	53

Tabel 2. Gemiddelde afstand tussen opleidings- en werklocatie voor starters naar achtergrond kenmerken van startende leraren. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

5.4.1. Persoonskenmerken: Afstudeerrichting, geslacht en leeftijd

De afstand tussen opleidings- en werklocatie is voor afgestudeerden in het bewegingsonderwijs (36 kilometer) groter dan het landelijk gemiddelde van 31 kilometer. Startende leraren met een bevoegdheid voor de exacte vakken (30 kilometer) en maatschappelijke vakken (30 kilometer) vinden relatief dichtbij de opleidingslocatie hun eerste baan.

Er is nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de afstand tot de opleidingslocatie bij het vinden van hun eerste baan. De afstand voor mannen is 32 kilometer en voor vrouwen 31 kilometer.

Startende leraren in de leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar zijn relatief gezien het minst 'mobiel'; de gemiddelde afstand tussen de opleidings- en werklocatie ligt voor deze groep lager (28 kilometer) in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën. Voor starters binnen de leeftijdscategorie 31 t/m 35 jaar geldt dat de afstand tussen de opleidings- en werklocatie het grootst is (35 kilometer).

5.4.2. Baankenmerken: startjaar en type aanstelling

De gemiddelde afstand tussen opleidings- en werklocatie is stabiel tussen 2020 en 2022. In alle startjaren is de gemiddelde afstand 31 kilometer.

Starters met een vaste aanstelling vinden hun eerste baan verder weg van de opleidingslocatie dan starters met een tijdelijke aanstelling. Het verschil is 12 kilometer. Voor leraren in opleiding is de afstand tussen de opleidings- en werklocatie iets korter dan voor onderwijsgevend personeel (29 respectievelijk 31 kilometer).

5.4.3. Schoolkenmerken: denominatie

Opvallend is dat de werklocatie zich relatief dichtbij de opleidingslocatie bevindt voor startende leraren op een school met de denominatie confessioneel overig (20 kilometer). Voor de andere denominatie-categorieën schommelt de afstand rond het landelijk gemiddelde. De afstand is echter groter voor personen die werken op een school met de denominatie-categorie 'overig of onbekend'. Het aantal scholen dat tot deze categorie behoort is aanzienlijk kleiner.

6. Mate waarin de opleidings- en werklocatie zich in dezelfde regio bevinden

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk

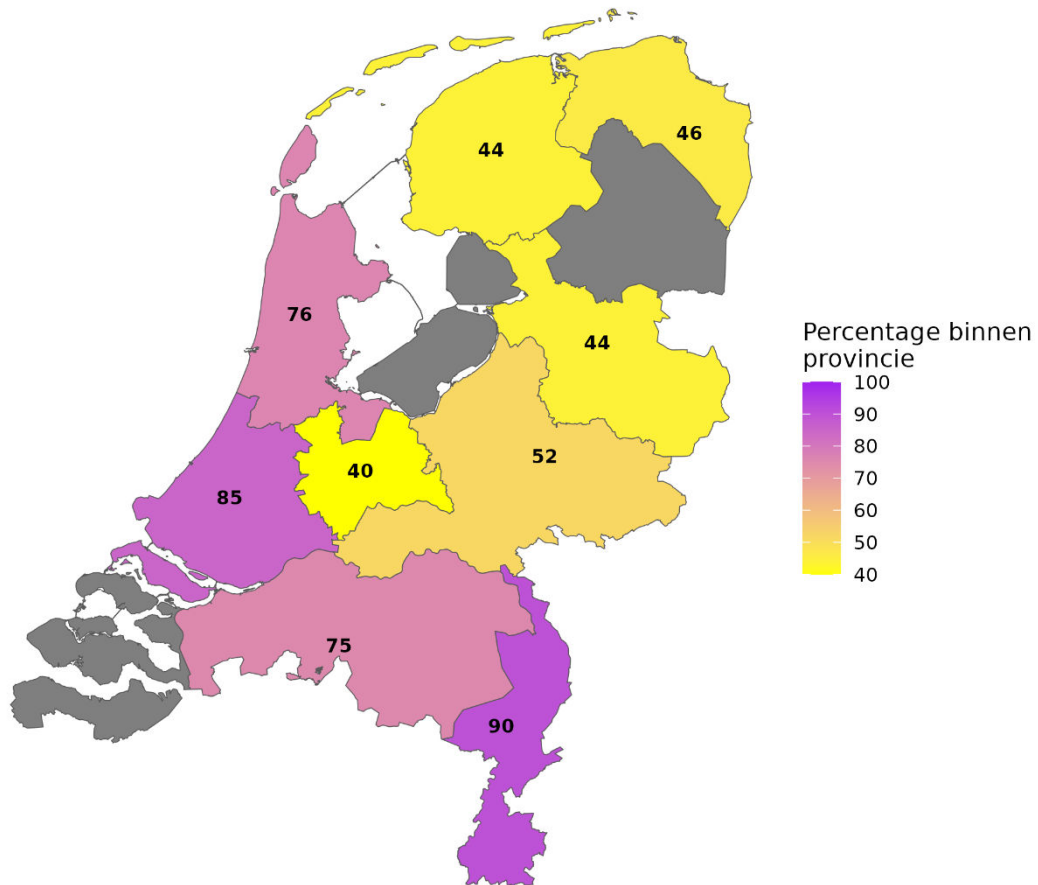
- Gemiddeld blijft 64% van de starters in dezelfde provincie en 33% in dezelfde arbeidsmarktregio werken als waar de opleidingslocatie zich bevindt.
- Meer dan de helft van de opgeleiden in Limburg (90%), Zuid-Holland (85%), Noord-Holland (76%) en Noord-Brabant (75%) vindt een baan in dezelfde provincie. Van de in Utrecht opgeleide leraren blijft het laagste percentage in Utrecht werken (40%).
- Meer dan de helft van de opgeleiden in de arbeidsmarktregio's Zuid-Limburg (65%), Rijnmond (54%) en Groningen (52%) vindt een baan in dezelfde regio. Het percentage is het laagste in Zuidoost-Brabant (15%).
- De aard van het contract lijkt een belangrijke rol te spelen om afgestudeerden uit andere provincies of arbeidsmarktregio's aan te trekken. Starters met een tijdelijk contract vinden vaker een baan in dezelfde provincie waar de opleiding plaatsvond (65%) dan degenen met een vast contract (54%). Binnen de arbeidsmarktregio ligt dit aandeel op 33% (tijdelijk) en 26% (vast).
- Daarnaast blijkt dat leraren in opleiding iets vaker in hun provincie (67%) en arbeidsmarktregio (35%) blijven dan volledig bevoegde leraren (64% en 32%). Er zit nauwelijks variatie in de resultaten voor de startjaren 2020 t/m 2022.

6.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat nader in op de mate waarin de opleidings- en werklocatie van startende leraren zich binnen dezelfde regio bevindt. Het hoofdstuk beschrijft ook de ruimtelijke interactie (verplaatsingen) van startende leraren tussen de provincie of arbeidsmarktregio waar de opleidings- en werklocatie zich bevindt. Dit geeft inzicht in de geografische dynamiek bij aanvang van hun loopbaan. De gegevens zijn weergegeven op het niveau van provincie en arbeidsmarktregio. Vervolgens analyseren we de resultaten voor verschillende achtergrondkenmerken.

6.2. Opleidings- en werklocatie binnen dezelfde provincie

Op basis van de CBS-Microdata blijkt dat bijna twee op de drie startende leraren in dezelfde provincie werkt als waarin zij zijn opgeleid (64%). Een op de drie afgestudeerden werkt in een andere provincie dan waarin zij zijn opgeleid (36%). De mate waarin startende leraren werken binnen de provincie waarin zij een lerarenopleiding hebben gevolgd, varieert sterk. Figuur 11 geeft de percentages per provincie weer voor de startende leraren die werken binnen dezelfde provincie als waarin zij zijn opgeleid. Het percentage is het hoogste in Limburg. Ruim 9 op de 10 startende leraren die in Limburg werken, hebben ook in Limburg een opleiding gevolgd. Het percentage is het laagste in Utrecht, waar 40% van de opgeleide starters ook een baan vindt. In de provincies Noord-Brabant (75%), Zuid-Holland (85%) en Noord-Holland (76%) vinden gemiddeld genomen meer starters een baan als zij daar ook zijn opgeleid. De mate waarin starters werken in dezelfde provincie als waar zij zijn opgeleid is het laagst in Groningen (46%), Friesland (44%) en Overijssel (45%).



Figuur 11. Percentage starters tussen 2020-2022 dat binnen dezelfde provincie een baan vindt. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

6.3. Geografische mobiliteit op provincieniveau

Figuur 11 laat het percentage starters zien dat werkt in dezelfde provincie als waar ze zijn opgeleid. Tabel 3 gaat verder, door inzicht te geven in de ruimtelijke interactie (geografische mobiliteit) van startende leraren op provincieniveau. Het laat per opleidingsprovincie van startende leraren zien in welke provincies zij het vaakst hun eerste baan vinden. Proportioneel gezien is de meest voorkomende combinatie dat startende leraren zijn opgeleid en werken in dezelfde provincie. Leraren die buiten hun opleidingsprovincie werken, kiezen vaak voor Zuid-Holland of Noord-Brabant als werklocatie. Dat maakt dat de provincies Zuid-Holland en Noord-Brabant populair zijn onder de startende leraren.

Opleidingslocatie in:	Werklocatie in:			Rij totaal
	Meest voorkomende provincie (rij %)	Op één na meest voorkomende provincie (rij %)	Op twee na meest voorkomende provincie (rij %)	
Provincie				
Friesland	Friesland (44%)	Groningen (31%)	Drenthe (9%)	421
Gelderland	Gelderland (52%)	Noord-Brabant (22%)	Utrecht (7%)	952
Groningen	Groningen (46%)	Friesland (20%)	Drenthe (17%)	232
Limburg	Limburg (90%)	Noord-Brabant (8%)	*	205
Noord-Brabant	Noord-Brabant (75%)	Zuid-Holland (7%)	Zeeland (5%)	846
Noord-Holland	Noord-Holland (76%)	Zuid-Holland (11%)	Utrecht (6%)	1.281
Overijssel	Overijssel (45%)	Gelderland (18%)	Utrecht (9%)	640
Utrecht	Utrecht (40%)	Zuid-Holland (20)	Noord-Holland (16%)	730
Zuid-Holland	Zuid-Holland (85%)	Noord-Brabant (4%)	Noord-Holland (4%)	1.173

Tabel 3. Geografische mobiliteit op provincie niveau bekeken vanuit opleidingsprovincie. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

Tabel 4 geeft per werkprovincie aan waar de startende leraren zijn opgeleid. Het patroon is dat leraren die werken in een bepaalde provincie vaak ook daar zijn opgeleid of in een aangrenzende provincie een lerarenopleiding hebben gevolgd. De hoogste aantallen van starters die werken in dezelfde provincie als waar ze zijn opgeleid zijn te vinden in Friesland (73%), Noord-Holland (81%), Overijssel (71%) en Zuid-Holland (72%). In drie provincies bevinden zich geen opleidingslocaties: Drenthe, Flevoland en Zeeland. De meeste starters die werkzaam zijn in Drenthe zijn opgeleid in Overijssel (39%), Groningen (28%) en Friesland (28%). De meeste starters die in Flevoland werken zijn opgeleid in Overijssel (37%), gevolgd door Noord-Holland (36%) en Utrecht (12%). Voor de starters die werken in Zeeland geldt dat de helft opgeleid is in Noord-Brabant (50%) en bijna vier op de tien in Zuid-Holland (38%).

Werklocatie in:	Opleidingslocatie in:			
	Meest voorkomende provincie (rij %)	Op één na meest voorkomende provincie (rij %)	Op twee na meest voorkomende provincie (rij %)	Rij Totaal
Drenthe	Overijssel (39%)	Groningen (28%)	Friesland (28%)	138
Flevoland	Overijssel (37%)	Noord-Holland (36%)	Utrecht (12%)	136
Friesland	Friesland (73%)	Groningen (18%)	Overijssel (8%)	255
Gelderland	Gelderland (63%)	Overijssel (15%)	Utrecht (12,4%)	797
Groningen	Friesland (50%)	Groningen (40%)	Overijssel (8%)	263
Limburg	Limburg (57%)	Gelderland (23%)	Noord-Brabant (18%)	327
Noord-Brabant	Noord-Brabant (67%)	Gelderland (22%)	Zuid-Holland (5%)	954
Noord-Holland	Noord-Holland (81%)	Utrecht (10%)	Zuid-Holland (4%)	1.208
Overijssel	Overijssel (71%)	Gelderland (13%)	Utrecht (5%)	400
Utrecht	Utrecht (54%)	Noord-Holland (14%)	Gelderland (12%)	539
Zeeland	Noord-Brabant (50%)	Zuid-Holland (38%)	*	76
Zuid-Holland	Zuid-Holland (72%)	Utrecht (11%)	Noord-Holland (10%)	1.387

Tabel 4. Geografische mobiliteit op provincie niveau bekeken vanuit werkprovincie. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

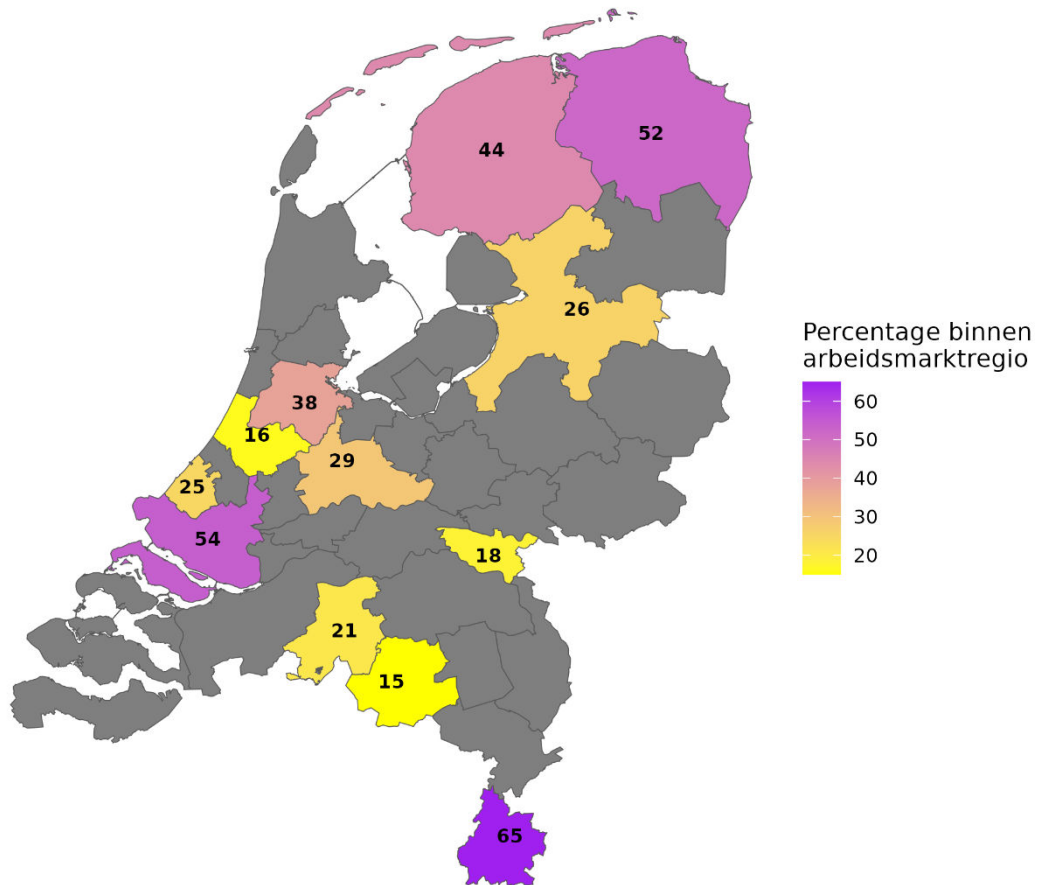
*Aantallen worden niet getoond vanwege N < 10.

6.4. Opleidings- en werklocatie binnen dezelfde arbeidsmarktregio

Figuur 12 laat het percentage startende leraren zien waarvan de opleidings- en werklocatie binnen dezelfde arbeidsmarktregio gevestigd zijn. Een op de drie starters (33%) vindt een baan in dezelfde arbeidsmarktregio als waarin zij een lerarenopleiding hebben gevolgd²². Dit percentage is het hoogste in Zuid-Limburg (65%), Rijnmond (54%), Groningen (52%) en Friesland (44%). De banen voor starters lijken het schaarsst binnen de regio's Rijk van Nijmegen, Holland Rijnland en Zuidoost-Brabant, waar minder dan twee op de tien starters binnen dezelfde arbeidsmarktregio een eerste baan vindt als zij daar zijn opgeleid²³.

²² Op gemeenteniveau blijkt dat 17% van de starters in dezelfde gemeente werkt als waarin zij zijn opgeleid.

²³ Er kunnen vanwege risico op onthulling geen gegevens gepresenteerd worden voor de arbeidsmarktregio's Food Valley, Midden-Gelderland en Twente.



Figuur 12. Percentage starters tussen 2020-2022 dat binnen dezelfde arbeidsmarktregio een baan vindt. Percentages zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

6.5. Geografische mobiliteit op arbeidsmarktregio niveau

Tabel 5 geeft inzicht in de ruimtelijke interactie (geografische mobiliteit) van startende leraren op arbeidsmarktregio-niveau. Per arbeidsmarktregio is inzichtelijk wat de meest frequente 'herkomst' (arbeidsmarktregio waar de opleiding zich bevindt) van de startende leraren is. In sommige regio's blijkt een groot deel van de starters ook in dezelfde regio te zijn opgeleid, zoals in Groot Amsterdam (85%), Rijk van Nijmegen (83%), Zuid-Limburg (76%), Friesland (73%) en Regio Zwolle (71%). Ook in Rijnmond (66%) en Midden-Utrecht (59%) blijkt een aanzienlijk deel van de starters in de eigen regio te zijn opgeleid.

De spreiding van startende leraren lijkt sterk beïnvloed te worden door de nabijheid van opleidingslocaties. Wanneer er geen opleidingslocatie in de arbeidsmarktregio van de werklocatie is, blijkt dat leraren voornamelijk in aangrenzende regio's zijn opgeleid. Bijvoorbeeld, in de Achterhoek is 74% van de starters opgeleid in de nabije regio Rijk van Nijmegen en ook Midden-Gelderland kent een grote instroom uit deze regio (85%). Voor de Drechtsteden is bijvoorbeeld de helft van de starters opgeleid in Rijnmond (51,2%). In Zeeland zijn de meeste starters opgeleid in Midden-Brabant (38%) of Rijnmond (25%).

Arbeidsmarkregio	Opleidingslocatie in:			Rij totaal
	Meest voorkomende regio (rij %)	Op één na meest voorkomende regio (rij %)	Op twee na meest voorkomende regio (rij %)	
Achterhoek	Rijk van Nijmegen (74%)	*	*	70
Amersfoort	Midden Utrecht (45%)	Regio Zwolle (27%)	Rijk van Nijmegen (8%)	155
Drechtsteden	Rijnmond (51%)	Midden - Utrecht (15%)	*	82
Drenthe	Regio-Zwolle (47%)	Groningen (31,4%)	Friesland (16%)	70
Flevoland	Groot Amsterdam (36%)	Midden Utrecht (12%)	Friesland (9%)	136
Food Valley**	Rijk van Nijmegen (50%)	Midden Utrecht (27%)	Regio Zwolle (14%)	115
Friesland**	Friesland (73%)	Groningen (18%)	Regio Zwolle (8%)	255
Gooi en Vechtstreek	Groot Amsterdam (44%)	Midden Utrecht (39%)	*	116
Gorinchem	Midden Utrecht (48%)	*	*	56
Groningen**	Groningen (48%)	Friesland (39%)	Regio Zwolle (11%)	308
Groot Amsterdam**	Groot Amsterdam (85%)	Midden Utrecht (8%)	Holland Rijnland (2%)	577
Haaglanden**	Rijnmond (47%)	Holland Rijnmond (21%)	Haaglanden (11%)	314
Helmond-De Peel	Midden Brabant (47%)	Rijk van Nijmegen (22%)	Zuidoost Brabant (20%)	98
Holland Rijnland**	Groot Amsterdam (41%)	Holland Rijnmond (23%)	Haaglanden (14%)	187
Midden-Brabant**	Midden Brabant (68%)	Zuidoost Brabant (17%)	Rijk van Nijmegen (7%)	198
Midden-Gelderland**	Rijk van Nijmegen (85%)	*	*	171
Midden-Holland**	Midden-Utrecht (30%)	Rijnmond (14%)	*	70
Midden-Limburg	Zuid Limburg (57%)	Midden Brabant (15%)	Zuidoost Brabant (15%)	76
Midden-Utrecht**	Midden Utrecht (59%)	Groot Amsterdam (16%)	Rijk van Nijmegen (11%)	354
Noord-Holland Noord	Groot Amsterdam (8%)	Friesland (7%)	Midden Utrecht (6%)	262
Noord-Limburg	Rijk van Nijmegen (70%)	*	*	74
Noordoost-Brabant	Rijk van Nijmegen (57%)	Midden Brabant (30%)	Noordoost Brabant (10%)	260
Regio Zwolle**	Regio Zwolle (71%)	Friesland (9%)	Midden Utrecht / Groningen (7%)	229
Rijk van Nijmegen**	Rijk van Nijmegen (83%)	*	*	202
Rijnmond**	Rijnmond (66%)	Holland Rijnland (11%)	Haagland (6%)	589
Rivierenland	Rijk van Nijmegen (35%)	Midden Utrecht (28%)	Midden Brabant (15%)	69
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	Regio Zwolle (40%)	Rijk van Nijmegen (31%)	*	183
Twente**	Regio Zwolle (67,5%)	Rijk van Nijmegen (18%)	*	191
West-Brabant	Midden Brabant (62%)	Rijnmond (16%)	Zuidoost Brabant (15%)	217
Zaanstreek/Waterland	Groot Amsterdam (90%)	*	*	109
Zeeland	Midden Brabant (38%)	Rijnmond (25%)	*	76
Zuid-Holland Centraal	Rijnmond (36%)	Holland Rijnland (24%)	Haaglanden (12%)	99
Zuid-Kennemerland en IJmond	Groot Amsterdam (83,8%)	Holland Rijnland (7%)	*	154
Zuid-Limburg**	Zuid-Limburg (76%)	Midden Brabant (9%)	Rijk van Nijmegen (7%)	177
Zuidoost-Brabant**	Midden Brabant (59%)	Zuidoost Brabant (17%)	Rijk van Nijmegen (12%)	181

Tabel 5. Geografische mobiliteit op arbeidsmarkregio-niveau bekeken vanuit werkregio. Cijfers zijn afgerond. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

*: Aantallen worden niet getoond vanwege $N < 10$; **: in deze regio is ook een opleidingslocatie te vinden.

6.6. Invloed van persoons-, baan- en schoolkenmerken op de afstand tussen opleidings- en werklocatie van startende leraren

Tabel 6 laat zien in hoeverre de opleidings- en werklocatie voor startende leraren zich in dezelfde provincie of arbeidsmarktregio bevinden, uitgesplitst naar persoons-, baan- en schoolkenmerken.

6.6.1. Persoonskenmerken: afstudeerrichting, geslacht en leeftijd

Voor ongeveer evenveel mannen als vrouwen bevindt de opleidingslocatie zich in dezelfde provincie of arbeidsmarktregio als waar de werklocatie gevestigd is. Er zit een lichte variatie in deze kenmerken voor leeftijd. De startende leraren jonger dan 25 jaar vinden vaker een baan binnen de provincie waar zij zijn opgeleid in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. Personen ouder dan 36 jaar vinden relatief minder vaak een baan binnen dezelfde arbeidsmarktregio als waarin zij zijn opgeleid in vergelijking met de jongere leeftijdsgroepen. Wanneer het gaat om de afstudeerrichting blijkt dat startende leraren die een onderwijsbevoegdheid in bewegingsonderwijs hebben behaald het minst vaak binnen de provincie werken als waarin zij zijn opgeleid (60%). Startende leraren met een onderwijsbevoegdheid voor exacte vakken blijven relatief het vaakst binnen de provincie werken waarin zij zijn opgeleid (67%).

6.6.2. Baankenmerken: startjaar en type aanstelling

Startende leraren met een tijdelijke aanstelling vinden vaker een baan binnen dezelfde provincie of arbeidsmarktregio als waar de opleidingslocatie is gevestigd dan leraren met een vaste aanstelling. Leraren in opleiding lijken ook minder vaak de grenzen van de provincie of arbeidsmarktregio over te steken voor hun eerste baan. De verdeling voor de verschillende startjaren 2020 t/m 2022 is nagenoeg hetzelfde.

6.6.3. Schoolkenmerken: denominatie

Er lijkt een redelijke variatie in de geografische mobiliteit per denominatie te zitten. De denominatie verwijst naar de school waar de startende leraar werkt. Voor scholen waarvan de denominatie confessioneel overig is, geldt dat meer dan acht op de tien in dezelfde provincie zijn opgeleid en ruim zes op de tien is in dezelfde arbeidsmarktregio opgeleid. Voor scholen met een katholieke denominatie geldt dat een kwart van de starters in dezelfde arbeidsmarktregio is opgeleid.

Kenmerk	Provincie %	Arbeidsmarktregio %
Baankenmerken		
<i>Start jaar op werklocatie:</i>		
2020	64	33
2021	65	32
2022	64	34
<i>Type aanstelling</i>		
Vast	54	26
Tijdelijk (incl. vervanging)	65	33
<i>Type personeel</i>		
Onderwijsgevend	64	32
Leraar in opleiding	67	35
Persoonskenmerken		
<i>Geslacht</i>		
Man	64	33
Vrouw	65	33
<i>Leeftijd in categorieën</i>		
Jonger dan 25 jaar	69	34
25 t/m 30 jaar	62	33
31 t/m 35 jaar	60	32
36 t/m 40 jaar	61	27
Ouder dan 40 jaar	63	30
<i>Afstudeerrichting</i>		
Maatschappelijke vakken	65	33
Bewegingsonderwijs	60	24
Exacte vakken	67	36
Praktisch of beroepsgerichte vakken	63	33
Talen	64	33
Schoolkenmerken		
<i>Denominatie</i>		
Openbaar	66	36
Algemeen bijzonder	66	36
Confessioneel overig	83	61
Katholiek	65	25
Protestantschristelijk	57	34
Samenwerkingsvorm	68	33
Overig	47	*
Totaal	64	33

Tabel 6. Aandeel opleidings- en werklocatie in dezelfde provincie of regio uitgesplitst naar achtergrondkenmerken. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

*: Aantallen worden niet getoond vanwege $N < 10$. Percentages zijn afgerond.

7. Samenhang regionale vraag naar leraren en werklocatie starters

Hoofdpunten bij dit hoofdstuk

- Het lerarentekort heeft op zichzelf geen samenhang met de spreiding van leraren over het land. Regio's met grote of kleine tekorten trekken in vergelijkbare aantallen starters aan.

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we de samenhang tussen de werklocatie van startende leraren en een indicator voor de regionale vraag naar leraren²⁴. We vergelijken de manier waarop startende leraren verdeeld zijn over het land met informatie over het lerarentekort per regio. Bijlage Tabel 5 toont de regionale cijfers voor de indicator.

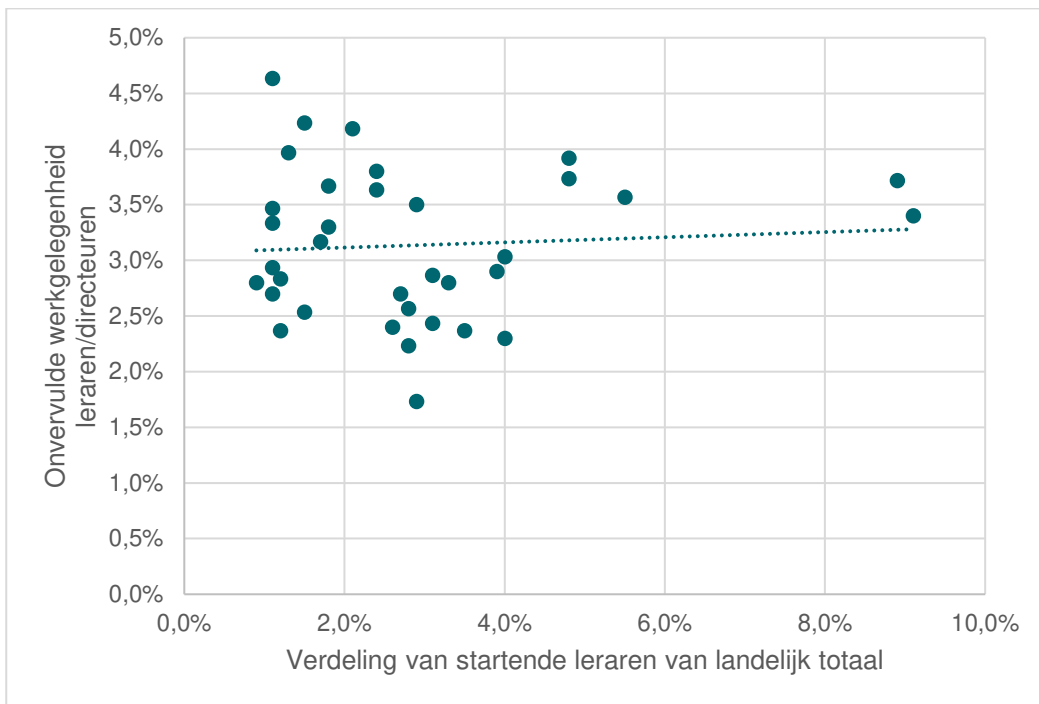
7.2. Verdeling startende leraren en lerarentekort

Het lerarentekort is uitgedrukt als de regionale onvervulde werkgelegenheid, gemeten als percentage van de totale werkgelegenheid in het vo voor leraren en directeuren samen (Adriaens, De Vos & Guimarães, 2022; Adriaens, Fontein & De Vos, 2021)²⁵. Analyse van de 35 arbeidsmarktregio's toont geen statistisch verband tussen het lerarentekort en de verdeling van startende leraren over de arbeidsmarktregio's ($r = 0,06$). Dit suggereert dat de grootte van het lerarentekort geen invloed heeft op de werklocatie van startende leraren. Het is echter onduidelijk of het aandeel startende leraren van het totaal aantal startende leraren binnen de regio samenhangt met het regionale personeelstekort. Vervolgonderzoek kan dit uitwijzen.

De puntenwolk in de spreidingsdiagram van Figuur 13 toont tevens geen duidelijk positief of negatief verband tussen het lerarentekort en de spreiding van startende leraren. De gestippelde lijn toont een indicatie van het 'lineaire verband' tussen beide variabelen. Deze lijn is bijna horizontaal, wat aantoont dat er geen statistisch verband bestaat.

²⁴ We hanteren het niveau van arbeidsmarktregio om meer datapunten te hebben voor de statistische vergelijking. Op provincie niveau hebben we slechts informatie over 12 datapunten.

²⁵ De cijfers zijn gebaseerd het rapport 'De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo (2021-2031 en 2022-2032)' van Centerdata. Centerdata biedt data over 35 arbeidsmarktregio's en de vijf grote steden. In dit onderzoek zijn de grote steden (Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) toegevoegd aan hun arbeidsmarktregio's. Het gemiddelde dient als indicator voor het lerarentekort. De data omvat ook het tekort aan directeuren.



Figuur 13. Spreidingsdiagram tussen de mate van het lerarentekort en verdeling van startende leraren over de arbeidsmarktregio's (N = 35)

8. Bijlagen onderzoek

Stap	Databestand	Opmerking
1. Selecteren startend personeel	<ul style="list-style-type: none"> Onderwijspersoneel2018V2 Onderwijspersoneel2019V1 Onderwijspersoneel2020V1 Onderwijspersoneel2021V1 Onderwijspersoneel2022V1 	Selectie op 'onderwijsgevend personeel' en 'leraar in opleiding'. Werkt in voortgezet onderwijs. Start voor het eerst in 2022, 2021 of 2020 en komt niet voor in de bestanden voor het jaar 2019 of 2018.
2. Selecteren recent afgestudeerden	<ul style="list-style-type: none"> Diplomahotab2018V3 Diplomahotab2019V2 Diplomahotab2020V2 Diplomahotab2021V2 Diplomahotab2022V1 	Selectie op personen dat lerarendiploma heeft behaald tussen 2022 en 31-08-2023. De afstudeerrichtingen staan in bijlage tabel 2. CROHO-code behorend tot lerarenopleidingen voortgezet onderwijs
3. Informatie over opleidingslocatie	<ul style="list-style-type: none"> Brinhotab2018V3 Brinhotab2019V3 Brinhotab2020V2 Brinhotab2021V2 Brinhotab2022V2 	Databestand uit stap 2 aanvullen met informatie over de opleidingslocatie
4. Informatie over werklocatie	<ul style="list-style-type: none"> Brintab2020V2 & Brinadressen2020V1 Brintab2021V3 & Brinadressen2021V1 Brintab2022V2 & Brinadressen2022V1 	Databestand uit stap 1 aanvullen met informatie over de werklocatie. Informatie voor werklocatie verwijst naar hoofdvestiging
5. Koppelen databestanden	<ul style="list-style-type: none"> Data uit stap 3 en stap 4 	Samenvoegen bestanden stap 3 en stap 4. Koppelvariabele is het geanonimiseerde identificatienummer van een persoon
6. Opschonen data	<ul style="list-style-type: none"> Data uit stap 5 	Een persoon kan meerdere keren in het databestand voorkomen, omdat de persoon 2 of meer lerarendiploma's heeft behaald. Selectie uitgevoerd zodat iedere regel naar één persoon verwijst ²⁶
7. Afstand berekenen	<ul style="list-style-type: none"> Data uit stap 6 	Gemeente voor opleidingslocatie en gemeente voor hoofdvestiging werklocatie bekend. Gebruik Hulpbestand XYcoördinatengemeenten_afstanden. Op gemeenteniveau zijn de X- en Y-coördinaten bekend. Per gemeente (opleidings- en werklocatie) worden deze coördinaten toegekend om de afstand in kilometers te berekenen. Hercoderen gemeenten naar arbeidsmarktregio en provincie.
8. Analyse	<ul style="list-style-type: none"> Data uit stap 7 	Beschrijvende statistiek

Bijlage Tabel 1. Weergave stappen in onderzoeksproces; databestanden uit CBS-Microdata

²⁶ De volgende criteria zijn gebruikt:

-Als persoon propedeuse en bachelor of master heeft behaald, verwijder regel met informatie over propedeuse

-Als persoon hoofd- en nevendiploma heeft behaald, verwijder regel over nevendiploma

-Als persoon is gestart met werken in t-jaar en persoon heeft een diploma in t+1 of t+2 jaar, dan verwijder die regel met diploma t+1 of t+2.

-Als persoon op dezelfde examendatum een diploma heeft behaald aan dezelfde instelling, beide betreffen een bachelor of master, en beide vallen binnen dezelfde hoofdcategorie van afstudeerrichting, dan verwijder de 2^e regel.

-Voor een x-aantal personen geldt dat zij diploma's in verschillende afstudeerrichtingen hebben behaald, zoals een master in talen en een master in exacte vakken. Het is voor deze personen niet mogelijk te achterhalen welke afstudeerrichting dan bepalend is voor de werklocatie. Deze personen zijn niet opgenomen in de analyse.

CROHO	Bewegings- onderwijs	Exacte vakken	Praktisch en Beroepsgerichte vakken	Taal vakken	CROHO	Maatschappelijke vakken
35025	x				35197	x
35199		x			35201	x
35221		x			35202	x
35261		x			35203	x
35301		x			35204	x
45263		x			35205	x
45273		x			35207	x
60614		x			35411	x
68502		x			35421	x
68511		x			45264	x
45279		x			45267	x
68533		x			45268	x
35254			x		45271	x
35388			x		45274	x
35423			x		45275	x
35208			x		60204	x
35210			x		60238	x
35144				x	60243	x
35193				x	60651	x
35195				x	68500	x
35196				x	68501	x
35198				x	68505	x
35255				x	68506	x
45262				x	68508	x
45265				x	68509	x
45266				x	68510	x
45269				x	68518	x
60320				x	68075	x
60631				x	68532	x
60632				x	68534	x
68504				x	68535	x
68512				x		
68517				x		

Bijlage Tabel 2.. Overzicht lerarenopleidingen; zie stap 2 uit Bijlage Tabel 1.

Provincie	Aandeel starters werklocatie van landelijk totaal (%)	Aandeel starters opleidingslocatie van landelijk totaal (%)	Absolute gemiddelde afstand vanuit opleidingslocatie (km)	Absolute gemiddelde afstand vanuit werklocatie (km)	Percentage dat werkt binnen de provincie waarin zij opgeleid zijn (%)	Aantal starters per provincie (N)
Drenthe	2,1			56,8		138
Flevoland	2,1			41,3		136
Fryslân	3,9	6,5	46,3	27,1	44,4	255
Gelderland	12,3	14,7	34,4	31,7	52,4	797
Groningen	4,1	3,6	42,3	41,5	45,7	263
Limburg	5	3,2	21,8	40,2	90,2	327
Noord-Brabant	14,7	13,1	36,6	31,6	75,2	954
Noord-Holland	18,6	19,8	21,7	21,9	76	1.208
Overijssel	6,2	9,9	45,3	45,1	44,5	400
Utrecht	8,3	11,3	31,2	28	40	539
Zeeland	1,2			94,3		76
Zuid-Holland	21,4	18,1	20,9	25,2	84,8	1.387

Bijlage Tabel 3. Gegevens per provincie. Bron: CBS-Microdata; bewerking Voion

Arbeidsmarktregio	Aandeel starters werklocatie van landelijk totaal (%)	Aandeel starters opleidingslocatie van landelijk totaal (%)	Absolute gemiddelde afstand vanuit opleidingslocatie (km)	Absolute gemiddelde afstand vanuit werklocatie (km)	Opleidings- en werklocatie in dezelfde arbeidsmarktregio (%)	Aantal starters per arbeidsmarktregio (N)
Achterhoek	1,1			54,4		70
Amersfoort	2,4			40,3		155
Drechtsteden	1,3			33,3		82
Drenthe	1,1			62,8		70
Flevoland	2,1			41,3		136
Food Valley	1,8	0,6	51,5	35,8		115
Friesland	3,9	6,5	46,3	27,1	44,4	255
Gooi en Vechtstreek	1,8			30,3		116
Gorinchem	0,9			36,5		56
Groningen	4,8	3,6	42,3	42,7	51,7	308
Groot Amsterdam	8,9	19,8	21,7	10,0	38,1	577
Haaglanden	4,8	2,1	20,5	26,7	25,4	314
Helmond-De Peel	1,5			41,3		98
Holland Rijnland	2,9	4,0	24,5	27,3	16,3	187
Midden-Brabant	3,1	10,0	35,1	18,3	20,8	198
Midden-Gelderland	2,6	*	*	23,7		171
Midden-Holland	1,1	0,8	48,0	35,4		70
Midden-Limburg	1,2			39,9		76
Midden-Utrecht	5,5	11,3	31,2	23,2	28,8	354
Noord-Holland Noord	4,0			44,3		262
Noord-Limburg	1,1			53,7		74
Noordoost-Brabant	4,0			27,5		260
Regio Zwolle	3,5	9,8	45,6	29,7	25,7	229
Rijk van Nijmegen	3,1	14,0	33,5	12,2	18,5	202
Rijnmond	9,1	11,3	17,8	20,7	53,6	589
Rivierenland	1,1			38,9		69
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2,8			48,1		183
Twente	2,9	*	*	63,2		191
West-Brabant	3,3			41,8		217
Zaanstreek/Waterland	1,7			18,9		109
Zeeland	1,2			94,3		76
Zuid-Holland Centraal	1,5			22,5		99
Zuid-Kennemerland en IJmond	2,4			24,1		154
Zuid-Limburg	2,7	3,2	21,8	34,7	65,4	177
Zuidoost-Brabant	2,8	3,0	41,4	34,6	15,3	181

Bijlage Tabel 4. Gegevens per arbeidsmarktregio. Bron: CBS-Microdata, bewerking Voion

*: Gegevens worden niet getoond vanwege $N < 10$

Arbeidsmarktregio	Gemiddelde ongevulde werkgelegenheid leraren/directeuren 2020 t/m 2022 (%)
Achterhoek	2,93
Amersfoort	3,63
Drechtsteden	3,97
Drenthe	3,33
Flevoland	4,18
Food Valley	3,67
Friesland	2,90
Gooi en Vechtstreek	3,30
Gorinchem	2,80
Groningen	3,73
Groot Amsterdam	3,72
Haaglanden	3,92
Helmond-De Peel	2,53
Holland Rijnland	3,50
Midden-Brabant	2,87
Midden-Gelderland	2,40
Midden-Holland	4,63
Midden-Limburg	2,37
Midden-Utrecht	3,57
Noord-Holland Noord	3,03
Noord-Limburg	2,70
Noordoost-Brabant	2,30
Regio Zwolle	2,37
Rijk van Nijmegen	2,43
Rijnmond	3,4
Rivierenland	3,47
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	2,57
Twente	1,73
West-Brabant	2,80
Zaanstreek/Waterland	3,17
Zeeland	2,83
Zuid-Holland Centraal	4,23
Zuid-Kennemerland en IJmond	3,80
Zuid-Limburg	2,70
Zuidoost-Brabant	2,23

Bijlage Tabel 5. Regionale kenmerken. Bron: Centerdata; bewerking Voion. Zie hoofdstuk 7 voor bronvermeldingen.

9. Bronverwijzing

- Adriaens, H., & De Vos, K. (2023). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. po, vo en mbo. 2023-2033*. Centerdata. Tilburg: Centerdata. Opgehaald van <https://www.centerdata.nl/publicaties/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-po-vo-en-mbo-2023-2033>
- Adriaens, H., Fontein, P., & De Vos, K. (2021). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. po, vo en mbo. 2021-2031*. Centerdata. Tilburg: Centerdata. Opgehaald van <https://www.centerdata.nl/publicaties/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-po-vo-en-mbo-2021-2031>
- Adriaens, H., De Vos, K., & Guimarães, J. (2022). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. po, vo en mbo. 2023-2033*. Centerdata. Tilburg: Centerdata. Opgehaald van <https://www.centerdata.nl/publicaties/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-po-vo-en-mbo-2022-2032>
- Bertrand-Cloodt, D., Cörvers, F., Heijke, J., & Van Thor, J. (2011). *Verkenning van de invloed van reisafstand op de keuze voor een middelbare beroepsopleiding*. Maastricht: ROA. doi:10.26481/umarot.2011001
- Borghans, L., Cörvers, F., Golsteyn, B., & Hensen, M. (2005). *De Gelderse arbeidsmarkt 2003-2008*. ROA-R-2005/2. Maastricht: ROA.
- Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2004). The draw of home: How teachers' preferences for proximity disadvantage urban schools. *Journal of Policy Analysis and Management*, 24(1), 113-132. doi:10.1002/pam.20072
- Cörvers, F., & Mommers, A. (2016). *Lerarenmobiliteit in Caribisch Nederland: achtergrond, verblijf en betrek*. Maastricht: ROA.
- Cörvers, F., Claessen, J., & Kluijfhout, E. (2015). *Onderwijsarbeidsmarkt en lerarenopleidingen op Caribisch Nederland*. Maastricht: ROA. doi:10.26481/umarot.2015002
- Cörvers, F., Coenen, J., Heijke, J., & Montizaan, R. (2005). *Het technisch beroepsonderwijs in het Technogied Zuid-Oost-Nederland: Spreiding, deelname en de aansluiting met de regionale arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA. doi:10.26481/umarep.2005007
- Cörvers, F., Hensen, M., & Bongaerts, D. (2009). Delimitation and coherence of functional and administrative regions. 43(1), 19-31. doi:10.1080/00343400701654103
- Cörvers, F., Ramaekers, G., & Van der Velden, R. (2006). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 2005*. Den Haag: HBO-Raad. Opgehaald van <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/de-arbeidsmarktpositie-van-afgestudeerden-van-het-hoger-beroepson-2>
- CPB (2013). CPB Notitie | 23 oktober 2013 | Arbeidsmarkt leraren: aanpassingsmechanismen en aangrijpingspunten voor beleid. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag. Opgehaald van <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-notitie-23okt2013-arbeidsmarkt-leraren-aanpassingsmechanismen-en-aangrijpingspunten-voor-beleid.pdf>
- De Graaff, T., Van Oort, F., & Boschman, S. (2008). *Woon-werkdynamiek in Nederlandse gemeenten*. Planbureau voor de Leefomgeving. Rotterdam: NAI Uitgevers.
- De Vos, K. (2021). *Loopbaanmonitor onderwijs 2021*. Centerdata & MOOZ: Tilburg . Opgehaald van <https://www.centerdata.nl/publicaties/loopbaanmonitor-onderwijs-2021>
- De Vos, K., Den Uijl, M., Vrieling, S., & Wartenbergh, F. (2023). *Loopbaanmonitor onderwijs 2023*. Centerdata & MOOZ: Tilburg. Opgehaald van <https://www.centerdata.nl/publicaties/loopbaanmonitor-onderwijs-2023>

- Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs. Peildatum 1 oktober 2023*. Centerdata. Tilburg : Centerdata . Opgeroepen op Mei 30, 2024, van <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-1b35a5758f5862d1046d9dcd22967e999a73fb3f/pdf>
- Draaisma, J., Kapteijns, M., & Bontje, M. (2023). *Op zoek naar de sleutel: Hoe behouden we sleutelberoepen voor de stad? Context en achtergrond bij de positie van sleutelberoepen op de woningmarkt van Amsterdam en de MRA*. Opgehaald van <https://publications.hva.nl/rapport-wie-woont-of-werkt-nog-in-de-stad/cover>
- DUO (2022). *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022*. Den Haag: OCW.
- Faggian, A., & McCann, P. (2006). Human capital flows and regional knowledge assets: A simultaneous equation approach. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 475-500.
- Feijten, P., & Visser, P. (2005). *Binnenlandse migratie: verhuismotieven en verhuisafstand. Bevolkingstrends, 2e kwartaal 2005*. Den Haag: CBS.
- Gerald, A., Bisschop, P., Van Smoorenburg, M., & Zwetsloot, J. (2020a). *De arbeidsmarktpositie van academici vergeleken*. Amsterdam: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies. Opgehaald van https://www.werk.nl/imagesdxa/arbeidsmarktpositie-academici-2020_tcm95-425608.pdf
- Gerald, A., Bisschop, P., Van Smoorenburg, M., & Zwetsloot, J. (2020b). *De arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken*. UWV. Amsterdam: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies. Opgehaald van https://www.werk.nl/imagesdxa/arbeidsmarktpositie-hboers-2020_tcm95-425616.pdf
- Hensen, M., & De Vries, R. (2005). Geografische mobiliteit en het vinden van een passende baan. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21(2), 115-128.
- Hingstman, L., & Van der Velden, L. (2010, Februari 4). Huisartsen honkvast bij keuze locatie. *H&W Huisarts en Wetenschap*, 53(2), 73. Opgehaald van <https://www.henw.org/artikelen/huisartsen-honkvast-bij-keuze-locatie>
- Lennartz, C., Troost, S., & Schilder, F. (2023). *Verhuismotieven en ruimtelijke verhuisbewegingen. Een empirische analyse van het verhuisgedrag van huishoudens in Nederland*. PBL Planbureau voor de Leefomgeving. Den Haag: PBL Planbureau voor de Leefomgeving.
- Maier, M., & Sprietsma, M. (2016). Does it pay to move? Returns to regional mobility at the start of the career for tertiary education graduates. . *ZEW-Centre for European Economic Reserach Discussion Paper No. 16-060*.
- Philippen, S., & Duijn, S. (2019). *Arbeidsmarkt is groter voor mannen dan voor vrouwen*. Amsterdam: Economisch Bureau ABN AMRO.
- Reininger, M. (2012). Hometown disadvantage? It depends on where you're from: Teachers' location preferences and the implications for staffing schools. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 34(2), 127-145.
- Van de Bunt Adviseurs. (2022). *Kinderen eerst. Kwartiermakersadvies personeelstekort onderwijs. Amsterdams*.
- Van den Berg, D., Van der Aa, R., Wartenbergh-Cras, F., & Vrielink, S. (2021). *Tekortvakken VO in beeld. Onderzoek naar vakspecifieke knelpunten en maatregelen voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs*. CAOP, Centerdata en MOOZ. Opgehaald van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3b996e9f-aaa8-4d08-a0cd-50c04890e62c/pdf>
- Van Nuland, E., Cornel, S., & Scheeren, J. (2022). *Uitval startende docenten*. Voion. Den Haag: Voion.
- Van Spijker, F., & Van der Wouden, M. (2019). *Woon-werkstromen van Amsterdams onderwijspersoneel po, so en vo (Factsheet | juni 2019)*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Vlasblom, J., Den Uijl, M., & Vrielink, S. (2024). *Loopbaanmonitor Onderwijs 2024*. Centerdata & MOOZ: Tilburg. Opgehaald van: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-14d798bba89b0b8bff60cfdb1f023b925fef8a3e/pdf>
- Weterings, A., & Lennartz, C. (2020). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op zekerheid. Hoofdstuk 5. Interregionaal verhuizen en de werkzekerheid van starters*. Den Haag: CBS/TNO.

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL