



Vlaanderen
is onderwijs & vorming



TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKT

voor onderwijspersoneel
in Vlaanderen 2023-2030

DEPARTEMENT
ONDERWIJS & VORMING

www.onderwijs.vlaanderen.be

Colofon

Samenstelling

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
Departement Onderwijs en Vorming
Afdeling Beleid Onderwijspersoneel

Verantwoordelijke uitgever

Ann Verhaegen, secretaris-generaal
Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel

Grafische vormgeving

Departement Onderwijs en Vorming
Afdeling Communicatie
Guy Adam

Wettelijk depot

D/2023/3241/335

Inhoud

04 Voorwoord

05 Inleiding

06

Data en methode

11

**Het aantal leerkrachten in het
verleden en in de toekomst**

16

Prognoses

16 Basisonderwijs

19 Secundair onderwijs

21 Knelpuntvakken

23

Het aanbod vanuit de lerarenopleidingen

25

Conclusie

28

Technische bijlage

28 Uitstroom

29 Instroom nodig om uitstroom op te vangen (=vervangingsvraag)

30 Leerlingenevoluties + correctiefactor

VOORWOORD

Het lerarentekort is één van de grootste uitdagingen voor het Vlaamse onderwijs de komende jaren. Omwille van die reden berekende en publiceerde het Departement Onderwijs en Vorming in 2015 en 2019 prognoses over de toekomstige aanwervingsbehoeften voor onderwijspersoneel op lange termijn (<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/30960>).

Daarbij werd de 'vraag' in kaart gebracht door na te gaan hoeveel nieuwe personeelsleden jaarlijks nodig zijn om de uitstroom van bestaand personeel te compenseren (= vervangingsvraag), evenals om de extra jobs die mogelijk gecreëerd worden door leerlingenevoluties en wijzigend beleid in te vullen (=uitbreidingsvraag). Door ook op te volgen hoeveel studenten jaarlijks aan de lerarenopleidingen starten en er hun diploma behalen (= aanbod), is het mogelijk om in te schatten of de krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten zal toenemen, dan wel afnemen.

De prognose uit 2019 toonde aan dat er vooral in het secundair onderwijs een sterk stijgende aanwervingsbehoefte te verwachten was, terwijl het aanbod vanuit de lerarenopleidingen daalde. Arbeidsmarktgegevens van VDAB tonen intussen aan dat het de afgelopen jaren inderdaad moeilijker is geworden om geschikte leerkrachten te rekruteren in zowel het basisonderwijs als het secundair onderwijs.

Deze nieuwe prognose naar aanwervingsbehoeften voor onderwijspersoneel bekijkt de periode van 2023 tot en met 2030. Ze bouwt verder op de vorige prognoses, maar bevat ook een beperkt aantal wijzigingen. Zo werd ervoor gekozen om enkel nog te focussen op de nood aan nieuwe leerkrachten, terwijl voorheen ook een inschatting werd gemaakt van hoeveel bestaande leerkrachten hun opdracht zouden uitbreiden. Bovendien wordt in deze editie meer aandacht geschonken aan de bestaande tekorten, door de niet ingevulde vervangingen als bijkomende aanwervingsbehoefte weer te geven in de grafieken.

De resultaten van de nieuwe prognose suggereren dat de druk op de onderwijsarbeidsmarkt op de middellange termijn mogelijk afneemt. Het recente verleden leert ons echter dat – zelfs bij een stabiel aantal leerlingen in het basisonderwijs – onderwijs een groeisector blijft. Bovendien geven de huidige arbeidsmarkt cijfers aan dat we net als in veel andere sectoren te maken hebben met een uitgeputte arbeidsmarktreserve. Daarom blijven we de arbeidsmarktindicatoren systematisch monitoren en zullen we ook in de toekomst via nieuwe prognoses de uitdagingen voor de arbeidsmarkt voor leerkrachten in kaart blijven brengen. •

Ann Verhaegen,
secretaris-generaal
Departement Onderwijs en Vorming

INLEIDING

Het onderwijzend personeel is een cruciale factor voor de kwaliteit van het Vlaamse onderwijs. Voldoende sterke leerkrachten aantrekken en behouden blijkt de laatste jaren echter in toenemende mate uitdagend. Daarom is het van belang om na te gaan welke kwantitatieve noden er zich in de nabije toekomst zullen voordoen. Met dit rapport levert het departement Onderwijs en Vorming een bijdrage om de toekomstige aanwervingsbehoeften naar leerkrachten en de aanbodzijde vanuit de lerarenopleidingen in kaart te brengen. Op basis van trends uit het verleden, beleidsmaatregelen en bevolkingsprognoses geven we per onderwijsniveau voor zeven schooljaren weer hoeveel nieuwe voltijdsequivalenten (vte's) noodzakelijk zullen zijn om tegemoet te komen aan de uitstroom en eventuele nieuwe noden. De focus ligt daarbij op de aanwervingsbehoeften in het (gewoon en buitengewoon) basisonderwijs en het (gewoon, buitengewoon en deeltijds beroeps) secundair onderwijs.

Het rapport is als volgt opgebouwd: in de volgende sectie focussen we op de methodologie die werd gebruikt om tot onze prognoses te komen. De databronnen, hypotheses en werkwijze worden hier toegelicht. Daarna worden enkele evoluties weergegeven zoals het aantal leerkrachten en de in- en uitstroom in de afgelopen schooljaren. Deze gegevens zullen immers van belang zijn voor de prognoses. Vervolgens gaan we dieper in op de resultaten van de prognoses tot in 2030. Om ook een beeld te geven van het toekomstige aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt worden daarna de trends inzake inschrijvingen en diploma's in de lerarenopleidingen weergegeven. In de conclusie worden de belangrijkste trends nog eens samengebracht. •

DATA EN METHODE



De prognoses zijn grotendeels gebaseerd op recente gegevens afkomstig uit de betalingsdatabank personeel.¹ In een eerste stap werd voor de afgelopen schooljaren (2016-17 tot en met 2021-22) berekend hoeveel personeelsleden uitgedrukt in vte in- en uitstromen. Deze berekeningen werden gedaan per leeftijdscohorte² voor het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basis en secundair onderwijs. **Instroom** werd in kaart gebracht door na te gaan of een stamboeknummer³ in jaar x ook terug te vinden is in jaar x-1 in hetzelfde onderwijsniveau. Indien stamboeknummers niet in beide jaren terug te vinden zijn dan spreken we van instroom. **Uitstroom** werd berekend door na te gaan of een stamboeknummer in jaar x ook terug te vinden is in jaar x+1 in hetzelfde onderwijsniveau. Indien stamboeknummers niet in beide jaren terug te vinden zijn dan spreken we van uitstroom. Leerkrachten kunnen ook minder of meer uren opnemen tussen twee schooljaren (bv. van een voltijdse naar een 4/5 opdracht). In tegenstelling tot eerdere rapporten focussen we hier enkel op de aanwervingsbehoeften naar nieuwe leerkrachten en gaan we niet langer in op de opdrachtwijzigingen.

Een tweede bron die werd gebruikt zijn de meest recente bevolkingsvooruitzichten van het Federaal Planbureau (2022-2070). Op basis van deze demografische prognoses werd berekend hoe dit van invloed is op leerlingenaantallen en daaruit volgend de omkadering in de verschillende onderwijsniveaus. Daarbij moet worden opgemerkt dat er een zekere foutenmarge is aangezien de in- en uitstroom van leerlingen in het Vlaamse onderwijs niet helemaal nauwkeurig kan worden voorspeld als gevolg van o.a. migratie en het overschakelen naar andere onderwijsvormen.

Op basis van deze gegevens wil dit rapport een beeld geven van hoeveel jobs jaarlijks moeten worden ingevuld om aan de gewijzigde vraag te voldoen. We gaan er vanuit dat drie belangrijke factoren de aanwervingsbehoeften in het onderwijs beïnvloeden: de uitstroom van bestaande leerkrachten (=vervangingsvraag), de leerlingenaantallen en beleidsmaatregelen (=uitbreidingsvraag). •

01 / Vervangingsvraag gebaseerd op de uitstroom van het huidige lerarenkorps

In een eerste stap brengen we in kaart hoeveel leerkrachten (in vte) op jaarbasis uit het onderwijs zullen stromen. Per leeftijdscohort werd een gemiddeld uitstroompercentage berekend op basis van twee schooljaren (periode 2019-20 tot 2020-21) en dit passen we toe op de vte's van jaar x om te benaderen hoeveel leerkrachten dat jaar zullen uitstromen.

Indien het aantal leerlingen niet wijzigt en er geen nieuw beleid is met een impact op de omkadering, veronderstellen we dat de uitstroom in jaar x gelijk is aan de instroom in jaar $x+1$ (=vervangingsvraag). Wel zullen we de instroom differentiëren naargelang de leeftijd aangezien er veel meer jongere personeelsleden instromen dan oudere personeelsleden. Hiervoor werd berekend naar welke cohorten de instroom in het verleden verhoudingsgewijs gaat. Dit leert ons bijvoorbeeld dat in het kleuteronderwijs gemiddeld ongeveer 13,5% van alle instroom werd ingevuld door de groep leerkrachten jonger dan 22 jaar, 8,6% door de personeelsleden die 22 jaar oud zijn, enzovoort. Door te werken met een gemiddelde over de laatste vier jaar (periode 2017-18 tot 2020-21) kan ingeschat worden hoe de instroom over de verschillende cohorten wordt verdeeld.

Een belangrijk principe van de prognose is dat de cohorten jaar na jaar opschuiven. Zo zal de cohorte van 50 jaar oud in jaar x min de voorspelde uitstroom en plus de voorspelde instroom de cohorte worden van 51 jaar in jaar $x+1$. De huidige leeftijdspiramide heeft dus een belangrijke impact op de voorspelde vervangingsvraag. Een grote groep oudere leraren zal ook een grote uitstroom (en dus aanwervingsbehoefte) creëren in jaar $x+5$ omdat de gemiddelde uitstroom van deze groep erg hoog is door pensionering. •

02 / Uitbreidingsvraag gebaseerd op de voorspelde leerlingenaantallen en beleidsmaatregelen

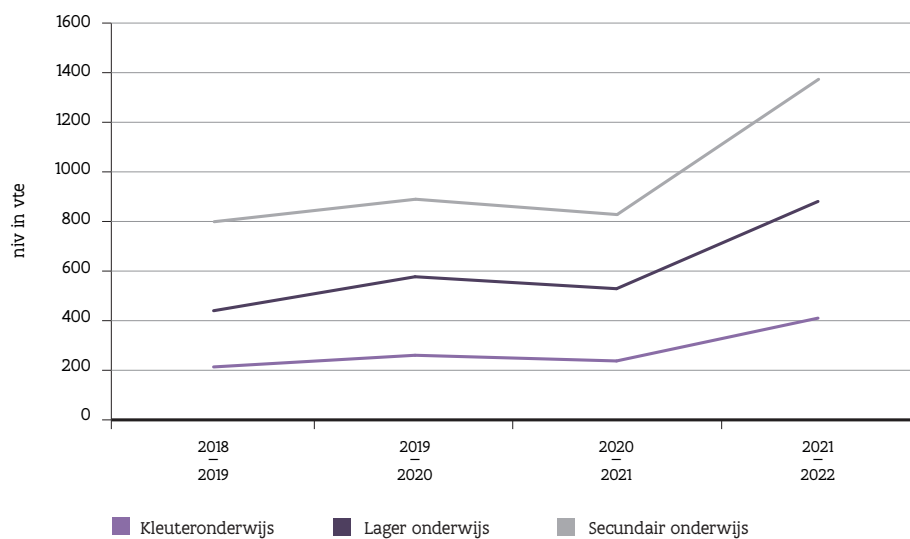
In een volgende fase corrigeren we de aanwervingsbehoefte naargelang de leerlingenevoluties. Op basis van de bevolkingsprognoses kan immers worden ingeschat hoe het aantal leerlingen zal stijgen of dalen. Bij een stijging van het leerlingenaantal zal dit percentage met een factor 1,2 (basisonderwijs) of 1,15 (secundair onderwijs) verrekend worden bij de instroom. Bij een leerlingendaling zal dit percentage met een factor 0,75 verrekend worden bij de instroom. Eerdere simulaties leren ons immers dat een stijging van het aantal leerlingen een groter (positief) effect heeft op de omkadering dan het (negatieve) effect van een leerlingendaling. Samengevat: door leerlingeneffecten mee te nemen zal de uitstroom niet gelijk zijn aan de instroom en anticiperen we dus op het feit dat het lerarenkorps kan toe- of afnemen als gevolg van demografische evoluties.

De vaststelling dat een leerlingenstijging van 7,7% overeenstemt met een leerkrachtenstijging (uitgedrukt in budgettaire fulltime equivalenten) van 14,4% tussen 2003 en 2022 suggereert dat ongeveer de helft van de uitbreidingsvraag gecreëerd wordt door leerlingenstijgingen en de andere helft door een betere omkadering van de leerlingen in het kleuter- en leerplichtonderwijs.⁴ Om dit in rekening te brengen, onderzochten we voor de periode 2016-17 tot 2021-22 welk gedeelte van de aanwervingsbehoeften niet verklaard kon worden door de vervangingsvraag en leerlingenevolutie. Daaruit bleek dat de aanwervingsbehoeften vooral in het kleuteronderwijs en in mindere mate het lager onderwijs onderschat werden. De oorzaak ligt vermoedelijk bij de stevige investeringen in het basisonderwijs de afgelopen jaren (o.a. lerarenplatform, optrekken werkingsmiddelen kleuteronderwijs, automatische toekenning schooltoeslag met meer SES lestijden als gevolg en bijsprongmiddelen). Voor alle onderwijsniveaus zullen de aanwervingsbehoeften dus gecorrigeerd worden op basis van de gemiddelde 'onverklaarde aanwervingsbehoefte' in het verleden.⁵

In vorige prognoses werd er abstractie gemaakt van de reeds bestaande personeelstekorten. Nochtans toont **Figuur 1** dat scholen er minder en minder in slagen om vervangers aan te stellen wanneer leerkrachten uitvallen (met uitzondering van coronajaar 2020-21). In schooljaar 2021-22 steeg het aantal niet ingevulde vervangingen in het kleuteronderwijs tot 407 vte, in het lager onderwijs tot 881 vte en in het secundair onderwijs tot 1.375 vte (Figuur 1).⁶ Dat betekent dat de huidige en dus ook de toekomstige aanwervingsbehoeften hoger liggen dan momenteel kunnen worden ingevuld. De niet ingevulde vervangingen zullen dan ook bovenop de bestaande behoeften worden weergegeven in de grafieken (cf. Figuur 8, 10 en 12). •

Figuur 1

Niet ingevulde vervangingen uitgedrukt in vte per schooljaar.



Bron: Agodi: Monitoring personeel onderwijs (januari 2023)

AANPAK EN BEPERKINGEN

De huidige werkwijze geeft weer hoeveel arbeidsplaatsen jaarlijks ingevuld moeten worden. Hierdoor wordt de potentiële krapte op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart gebracht. Het rapport doet echter geen uitspraken over tekorten of overschotten. Dit komt omdat het moeilijk is om vraag en aanbod tegenover elkaar af te zetten. Enerzijds moet de vraag (oftewel aanwervingsbehoefte) met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Van zodra een personeelslid een jaar lang geen betaalde opdracht heeft in hetzelfde onderwijsniveau wordt dit als uitstroom beschouwd, wat mogelijk tot een overschatting van de vraag leidt. Het is immers mogelijk dat personeelsleden slechts tijdelijk uitstromen of van onderwijsniveau wisselen en nadien terugkomen waardoor deze uitstroom niet noodzakelijk moet worden ingevuld door nieuwe personeelsleden.

Anderzijds is ook een voorspelling van het nieuwe 'aanbod' onzeker. Het is wel mogelijk om na te gaan hoeveel personen een diploma lerarenopleiding behalen maar of en hoe lang na afstuderen ze aan de slag gaan in het onderwijs is moeilijker in te schatten. Bovendien is er een aanzienlijke 'stille reserve' die over een bewijs van pedagogische bekwaamheid beschikt maar waarvan nauwelijks te voorspellen is of en wanneer men de onderwijsarbeidsmarkt zal betreden. Zo bestaat gemiddeld 46% van de instroom in het secundair onderwijs uit leerkrachten die 30 jaar of ouder zijn. Het gaat daarbij vermoedelijk niet enkel om afgestudeerden aan de lerarenopleiding maar ook om 'herintreders' of de 'stille reserve'. Er zijn bovendien ook personeelsleden die reeds in het beroep starten zonder lerarenopleiding en dit pas na verloop van tijd behalen.

Aangezien de pas afgestudeerden echter een zeer belangrijke rekruteringsbron vormen, zullen we wel trends weergeven van het aantal trajectstarters en diploma's in de lerarenopleidingen. Deze kunnen verdere indicaties geven over de vraag of de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt in de toekomst mogelijk zal toenemen of afnemen. •

HET AANTAL LEERKRACHTEN IN HET VERLEDEN EN IN DE TOEKOMST



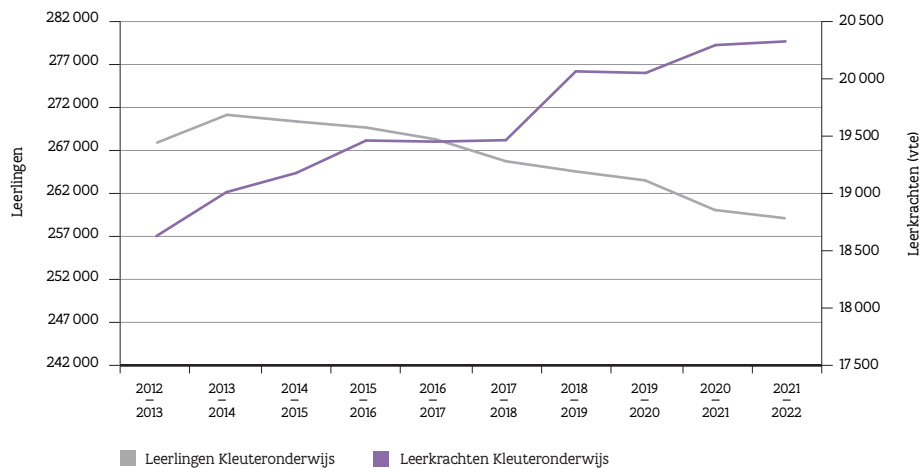
Dit deel zoomt in op het recente verleden omdat deze patronen reeds nuttige informatie verschaffen over toekomstige trends.

Figuren 2 en 3 geven het aantal leerlingen en leerkrachten (bestuurs- en onderwijzend personeel uitgedrukt in vte) weer over de schooljaren 2012-13 tot en met 2021-22 in het kleuter- en lager onderwijs. In deze periode was er een daling van het aantal leerlingen in het kleuteronderwijs en een stijging in het lager onderwijs.

Opmerkelijk is dat de daling van het aantal leerlingen in het kleuteronderwijs gepaard ging met een toename van het aantal leerkrachten. Zowel de daling als de stijging was evenwel beperkt en wordt enigszins uitvergroot door te werken met twee assen die niet van nul beginnen. De tegengestelde trends kunnen mogelijk verklaard worden door beleidsinitiatieven die voor extra jobs zorgden zoals het lerarenplatform (gestart in 2018-19), het optrekken van de werkingsmiddelen in het kleuteronderwijs tot het niveau van het lager onderwijs (2019-20) en bijsprongmiddelen (sinds 2021-22). Tussen 2018-19 en 2019-20 steeg ook de onderwijskansarmoede-indicator aanzienlijk (van gemiddeld 0,94 naar 1,11) omwille van de omschakeling van de schooltoelage naar de (automatisch toegekende) schooltoeslag met een toenemend aantal SES lestijden als gevolg.⁷

Figuur 2

Aantal leerlingen en leerkrachten (bestuurs- en onderwijzend personeel in vte) in het kleuteronderwijs van 2012-2013 tot 2021-2022

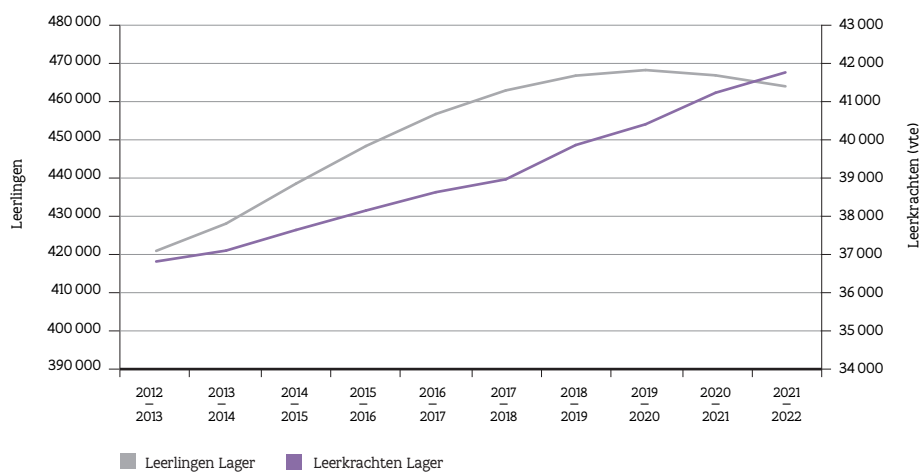


Bron: Statistisch jaarboek onderwijs

In het lager onderwijs is de leerlingengroei van de afgelopen jaren gestagneerd en zelfs licht gedaald sinds 2020-21. Voorlopig leidt dit nog niet tot een daling van het aantal personeelsleden, wellicht aangezien ook in het lager onderwijs bijkomende middelen werden voorzien zoals het lerarenplatform en bijsprongmiddelen. Bij een ongewijzigd beleid verwachten we de komende jaren echter dat het aantal leerkrachten in het lager onderwijs licht zal afnemen en op langere termijn zal de demografie ook implicaties hebben voor de aanwervingsbehoeften in het secundair onderwijs.

Figuur 3

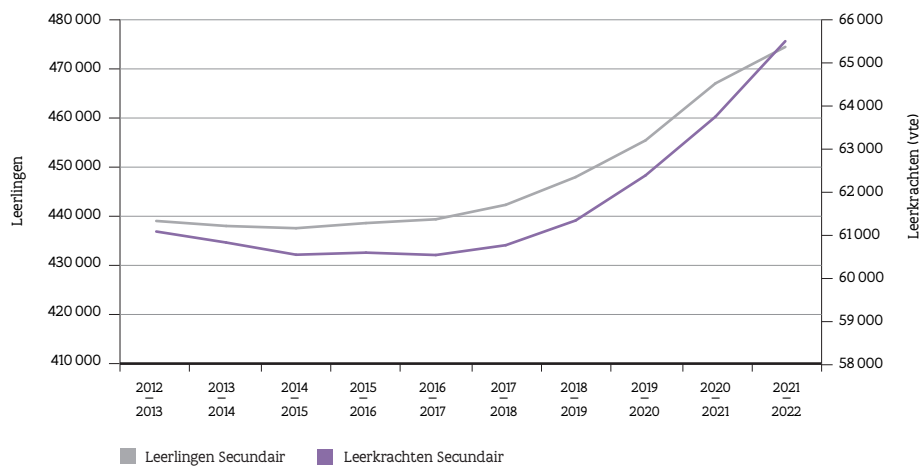
Aantal leerlingen en leerkrachten (bestuurs- en onderwijzend personeel in vte) in het lager onderwijs van 2012-2013 tot 2021-2022



Bron: Statistisch jaarboek onderwijs

Figuur 4 toont dat het aantal leerlingen in het secundair onderwijs tussen 2012-13 en 2016-17 relatief stabiel bleef waarna er zich een duidelijke (en geanticipeerde) stijging voordeed. Het aantal leerkrachten volgt de trend van de leerlingen. Het valt te verwachten dat deze stijging de komende tien jaar stilaan zal afnemen.

Figuur 4
Aantal leerlingen en leerkrachten (in vte)
in het secundair onderwijs van 2012-2013 tot 2021-2022



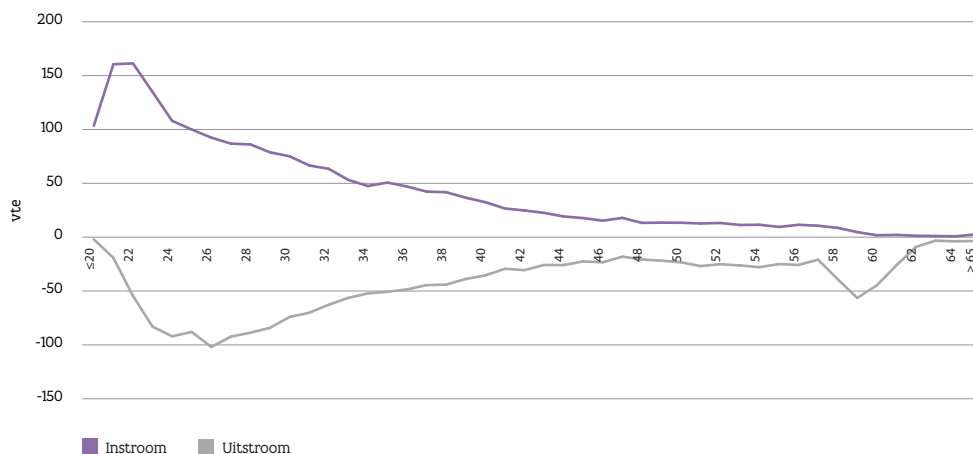
Bron: Statistisch jaarboek onderwijs

De prognoses in het volgende deel zijn gebaseerd op de gegevens over de instroom en uitstroom uit het verleden. Figuren 5, 6 en 7 vatten de informatie hierover samen voor de schooljaren 2018-19 tot en met 2020-21. Telkens geven ze de gemiddelde jaarlijkse instroom en uitstroom weer uitgedrukt in vte per leeftijdscategorie. Instroom kan worden ingevuld door nieuwe personeelsleden of bestaande personeelsleden die hun opdracht uitbreiden (bv. extra uren presteren). Het omgekeerde geldt voor de uitstroom. Die kan veroorzaakt worden door de uitstroom van personeelsleden maar ook doordat leerkrachten hun opdrachtvolume afbouwen (bv. deeltijdse loopbaanonderbreking).

In het kleuteronderwijs en het lager onderwijs zien we dat de instroom sterk geconcentreerd is bij de leeftijdscategorieën van 21 tot 22 jaar. De uitstroom concentreert zich dan weer bij de jongeren en de groep die ouder is dan 57 jaar. In het kleuteronderwijs zien we tamelijk veel uitstroom in de jonge leeftijdscategorieën al weten we uit andere analyses dat er een deel van hen overstapt naar het lager onderwijs en dus niet uit het Vlaamse onderwijs verdwijnt.

Figuur 5

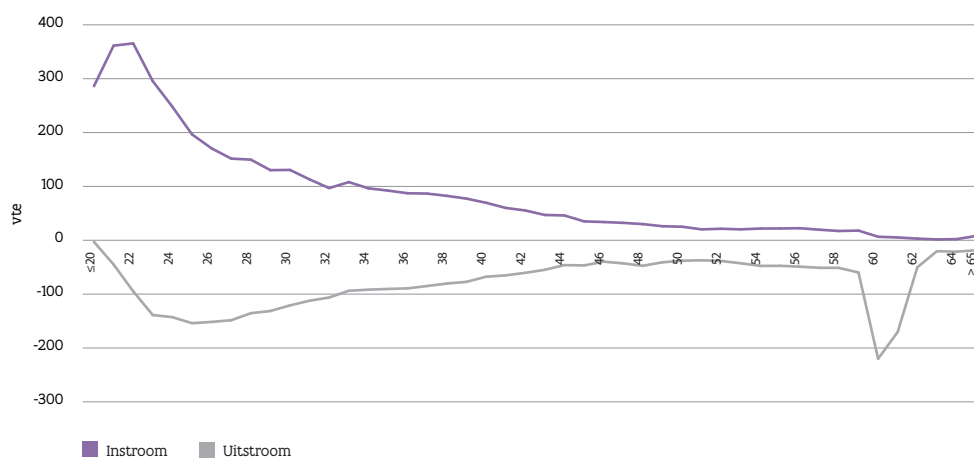
Gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom in vte
in het kleuteronderwijs (2018-2021)



In het lager onderwijs is de instroom ook geconcentreerd bij de leeftijdsgroepen van 21 en 22 jaar. De uitstroom situeert zich bij jonge leerkrachten maar er is ook een meer uitgesproken piek bij de leerkrachten van om en bij de 60 jaar.

Figuur 6

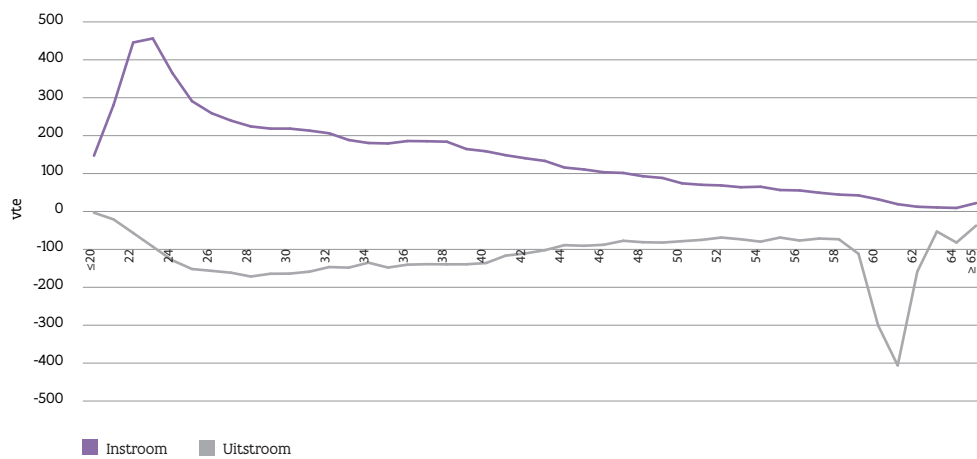
Gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom in vte
in het lager onderwijs (2018-2021)



In het secundair onderwijs zien we dat de instroom meer geleidelijk daalt naargelang de leeftijd in vergelijking met het basisonderwijs. Zoals eerder aangehaald, bestaat 46% van alle instroom uit leerkrachten die 30 jaar of ouder zijn. De uitstroom is aanzienlijk bij de jonge cohorten maar is vooral geconcentreerd bij de oudste leeftijdscategorieën met een duidelijke piek op 61-jarige leeftijd. In de vorige prognoses (2015 en 2018) lag de uitstroompiek nog op respectievelijk 59 en 60 jaar wat het effect van de hervorming van de eindeloopbaan in onderwijs illustreert. •

Figuur 7

Gemiddelde jaarlijkse in- en uitstroom in vte in het secundair onderwijs (2018-2021)



PROGNOSES



In dit deel gaan we dieper in op de aanwervingsbehoeften per onderwijsniveau. Zoals eerder aangehaald, ligt de focus nu enkel op de nood aan nieuwe personeelsleden. Zo krijgen we een beeld van hoeveel nieuwe leerkrachten nodig zijn om de uitstroom (bv. door pensionering) van bestaande leerkrachten op te vangen alsook beleidsmaatregelen en wijziging van het aantal leerlingen.

BASISONDERWIJS

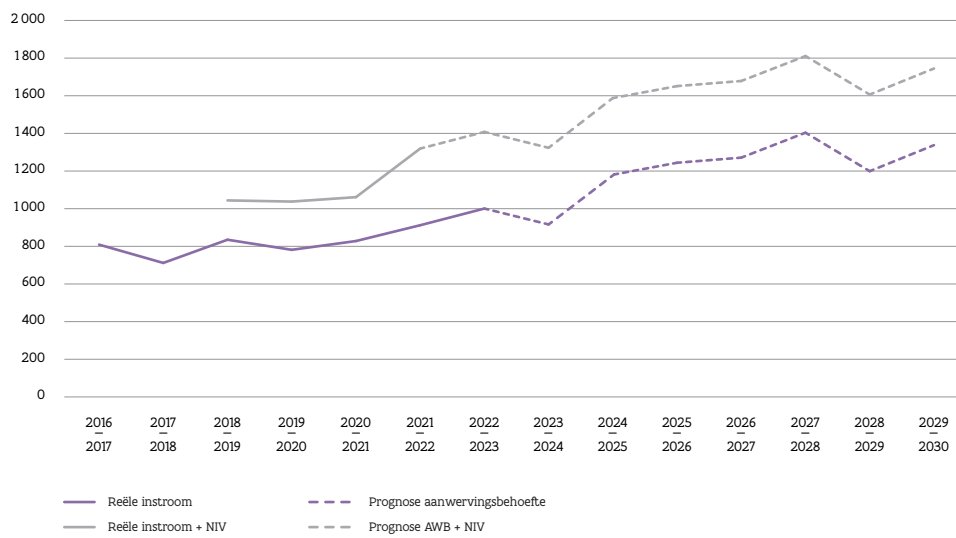


Figuur 8 geeft de prognose weer voor het kleuteronderwijs. De volle lijn geeft de werkelijke jaarlijkse instroom van nieuwe leerkrachten in vte weer. De stippellijn geeft de voorspelde aanwervingsbehoeften in de toekomst weer. Zowel de leeftijdspiramide van het bestuurs- en onderwijspersoneel als het aantal leerlingen lijkt de komende jaren vrij stabiel te zijn in het kleuteronderwijs. Omwille van de correctiefactor (die in rekening brengt dat de omkadering sneller stijgt dan het aantal leerlingen) liggen de aanwervingsbehoeften met uitzondering van 2023-24 de komende jaren toch iets hoger dan in het verleden. Als laagste waarde noteren we een behoefte van 916 vte in 2023-24 en als hoogste waarde 1.404 vte in 2027-28. De grijze lijn op de figuur geeft weer dat de werkelijke aanwervingsbehoeften hoger zijn dan de prognose aangeeft omdat het onderwijs momenteel al met aanzienlijke niet ingevulde vervangingen (NIV) kampt.

Figuur 9 geeft naast de aanwervingsbehoeften weer hoe het totale aantal leerkrachten in vte vermoedelijk zal evolueren. Vermits we ceteris paribus veronderstellen dat de uitstroom wordt opgevangen door nieuwe instroom, worden de trends hier volledig gedreven door de verwachte leerlingevoluties in de komende jaren. Opnieuw geeft de volle lijn een beeld van de werkelijke evolutie terwijl de stippellijn de voorspelde aantallen weergeeft. Merk op dat de werkelijke aantallen beperkt afwijken van de aantallen in figuur 1. Dit komt omdat de vte in figuur 1 gebaseerd zijn op een maand (januari) terwijl de berekeningen hier gebaseerd zijn op een heel schooljaar. De prognose voorspelt eerst een daling aangezien in 2023-24 een leerlingendaling van 1,5% wordt verwacht waarna het aantal leerkrachten stabiliseert. Het aantal vte varieert volgens de prognose van minimaal 19.713 vte (2023-24) tot maximaal 19.874 (2027-28).

Figuur 8

Aanwervingsbehoefte (AWB) in het kleuteronderwijs uitgedrukt in vte



Figuur 9

Evolutie van het totale aantal leerkrachten in het kleuteronderwijs uitgedrukt in vte



In vergelijking met een jaarlijkse reële instroom van meer dan 2.000 vte aan nieuwe leerkrachten voor de periode 2020-2023, verwachten we in het lager onderwijs de komende jaren een wat lagere aanwervingsbehoefte van meestal om en bij de 1.800 vte (Figuur 10). In schooljaar 2027-28 wordt de laagste aanwervingsbehoefte voorspeld (1.750 vte) en in 2028-29 de hoogste (2.021 vte).

Figuur 11 toont de inschatting van het totale aantal leerkrachten in het lager onderwijs. Na de stijging van de afgelopen jaren wordt er een beperkte maar consequente daling van het aantal leerkrachten verwacht door een dalend aantal leerlingen in het lager onderwijs. •

Figuur 10

Aanwervingsbehoefte in het lager onderwijs uitgedrukt in vte



Figuur 11

Evolutie van het totale aantal leerkrachten in het lager onderwijs uitgedrukt in vte



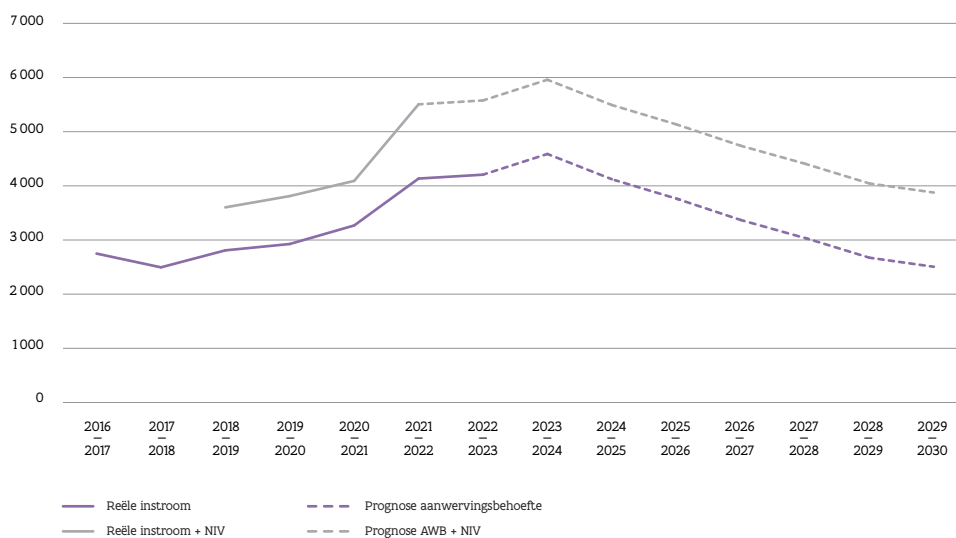
SECUNDAIR ONDERWIJS

In het secundair onderwijs zien we na een jarenlange toename van de instroom van nieuw onderwijspersoneel dat de behoeften stilaan zullen dalen (**Figuur 12**). Tot 2027-28 ligt de jaarlijkse aanwervingsbehoefte echter nog steeds boven de 3.000 vte wat vergelijkbaar is met de hoge noden in het verleden. De grootste piek is weliswaar na 2023-24 vermoedelijk achter de rug en vanaf dan is er sprake van een dalende trend. In 2029-2030 ligt de aanwervingsbehoefte op 2.514 vte wat nog net iets hoger is dan de laagste aanwervingsbehoefte (2.504 vte) in deze tijdsreeks (2017-18).

Figuur 13 geeft ten slotte het vermoedelijke aantal leerkrachten weer in het secundair onderwijs uitgedrukt in vte. Door het groeiende leerlingenaantal verwachten we een stijging van 65.809 vte in 2021-22 tot maar liefst 71.470 vte in 2027-28. Voor de laatste twee jaar in de prognose wordt er opnieuw een lichte daling voorspeld. •

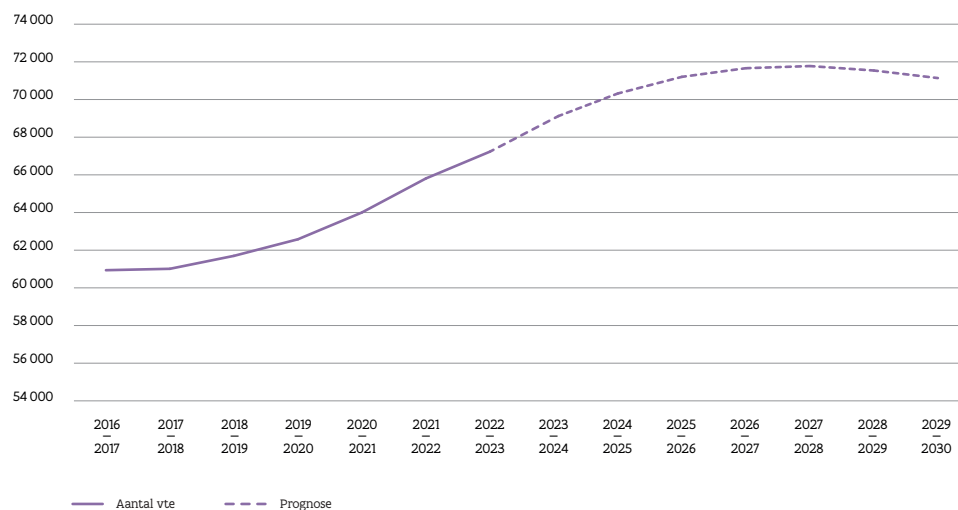
Figuur 12

Aanwervingsbehoefte in het secundair onderwijs uitgedrukt in vte



Figuur 13

Evolutie van het totale aantal leerkrachten in het secundair onderwijs uitgedrukt in vte



KNELPUNTVAKKEN

In het secundair onderwijs kunnen de aanwervingsbehoeften sterk verschillen van vak tot vak. Aangezien onze analyses van in- en uitstroom en leerlingenevoluties niet op het niveau van vakken werden uitgevoerd, is het niet mogelijk om hierover uitspraken te doen. Net als in de vorige prognose verkennen we echter wel wat de huidige knelpuntvakken zijn op basis van een 'proxy' indicator: het aantal personeelsleden dat is aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs. Een ander bekwaamheidsbewijs betekent dat het personeelslid niet aan de vereiste of voldoende geachte voorwaarden voldoet om les te geven. We gaan er daarbij vanuit dat in knelpuntvakken relatief veel leerkrachten worden aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs.

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal vervangers (in vte) aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs gebaseerd op data uit 2022 en 2023. Enkel de tien vakken met het hoogste aantal vte aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs werden geselecteerd. Naast het absolute aantal vte wordt ook het aandeel vte met ander, voldoende geacht en vereist bekwaamheidsbewijs ten opzichte van het totale aantal vte weergegeven (in een vervangingsopdracht). Vakken waarvan het percentage vereist bekwaamheidsbewijs lager is dan 50% worden in het vet weergegeven.

Wanneer we de cijfers in absolute termen bekijken, zien we dat vakken die door veel leerlingen worden gevolgd zoals talen (Nederlands, Frans en Engels), wiskunde en katholieke godsdienst hoog in de lijst staan. In relatieve termen is het aandeel personeelsleden met een ander bekwaamheidsbewijs echter nog bescheiden (variërend van 14% tot 16%). De schaalgrootte bepaalt dan ook voor een stuk de grote aanwervingsbehoefte voor deze vakken. Andere vakken zoals elektriciteit, mechanica, en huishoudkunde tonen zowel in absolute als in relatieve termen een hoog aantal/aandeel vte met ander bekwaamheidsbewijs. Dit suggereert dat het voor deze vakken moeilijk is om geschikte profielen te vinden. Dit moet enigszins genuanceerd worden omdat er bij technische vakken vaker beroep wordt gedaan op leerkrachten uit de praktijk die niet altijd over de juiste pedagogische kwalificaties beschikken. Op basis van deze cijfers en input van consulenten arbeidsbemiddeling heeft de VDAB het lerarenberoep secundair onderwijs sinds 2018 als knelpuntberoep opgenomen voor specifieke vakken als Frans, wiskunde en technische vakken. Tussen de periode 2018-19 (vorige prognose) en 2022-23 (huidige prognose) steeg het percentage vervangers met een ander bekwaamheidsbewijs per vak met gemiddeld 6,4% (=gemiddelde over alle vakken heen). •

Tabel 1

Gemiddelde aantal vte en percentages per bekwaamheidsbewijs in het secundair onderwijs aangesteld in een vervangingsopdracht op basis van data op 1/1/2022 en 1/1/2023

	vte ander BHB	% ander BHB	% voldoende BHB	% vereist BHB
1 Nederlands	120,8	14%	36%	51%
2 Frans	103,9	15%	28%	57%
3 Wiskunde	102,3	14%	36%	49%
4 Engels	81,9	16%	20%	64%
5 Katholieke godsdienst	76,4	16%	36%	48%
6 Elektriciteit	68,4	37%	23%	39%
7 Huishoudkunde	65,2	29%	36%	36%
8 Project alg. vakken	53,6	15%	65%	21%
9 Mechanica	49,6	39%	29%	32%
10 Techniek	38,7	18%	43%	38%

HET AANBOD VANUIT DE LERARENOPLEIDINGEN

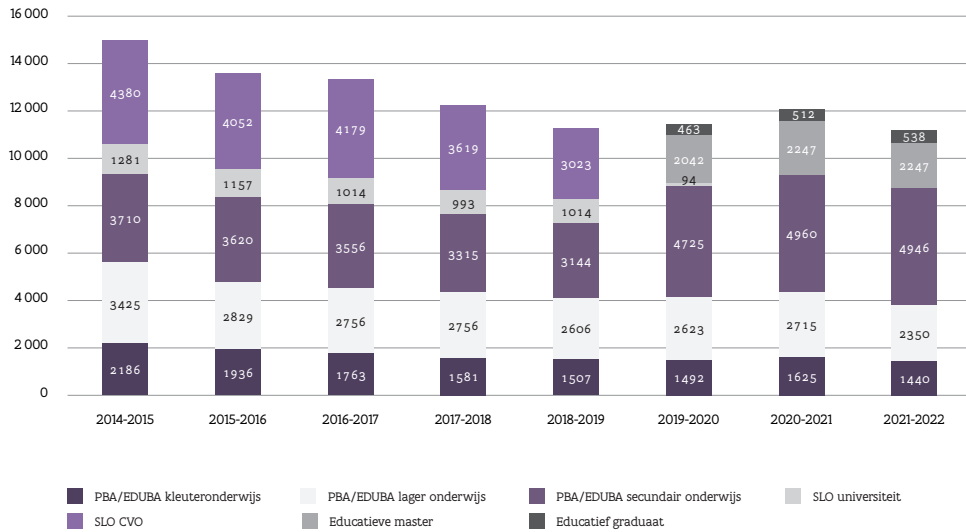


Dit rapport focuste voorlopig enkel op de (toekomstige) vraag naar leerkrachten. In dit deel trachten we in te schatten hoe het aanbod evolueert door het aantal trajectstarters en diploma's in de lerarenopleiding in kaart te brengen.

Figuur 14 geeft het aantal trajectstarters weer voor de diverse lerarenopleidingen. Een student wordt in de opleiding als trajectstarter beschouwd in het eerste academiejaar dat iemand zich hierin inschrijft. Een hervorming van de lerarenopleiding in academiejaar 2019-2020 zorgde ervoor dat de specifieke lerarenopleiding⁹ verdween en er educatieve masters en graduatens bijkwamen. Daarom brengen we via een gestapelde staafdiagram in kaart hoe het totale aanbod is geëvolueerd. De data tonen dat de dalende trend die al voor dit tijdsvenster gaande was zich heeft verdergezet tussen 2014 en 2019. Sinds de hervorming van de lerarenopleiding in 2019 lijkt er sprake van een lichte kentering van het aantal trajectstarters, al zit er mogelijk enige ruis op deze cijfers.¹⁰ Het laatste jaar in deze tijdreeks toont bovendien een lichte terugval. De meest recente cijfers voor academiejaar 2022-2023 tonen dan weer wel een toename van het aantal generatiestudenten tegenover vorig jaar (hier niet weergegeven).¹¹ Over het algemeen zien we dat de lerarenopleidingen er in toenemende mate in slagen om oudere studenten (zijinstromers) aan te trekken, onder meer door in te zetten op flexibele trajecten. Ook vanuit het beleid wordt zijinstroom gestimuleerd.¹²

Figuur 14

Aantal trajectstarters in de verschillende lerarenopleidingen

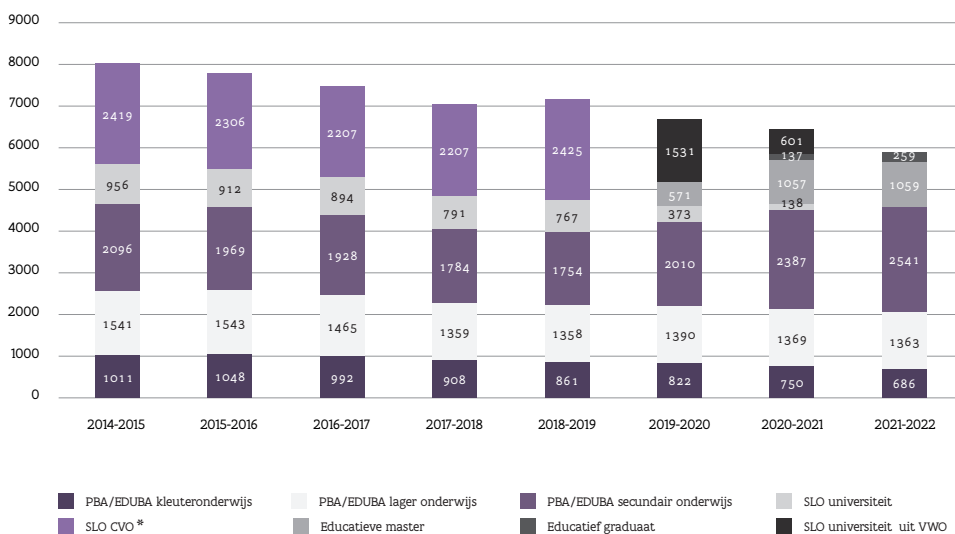


Bron: Departement Onderwijs en Vorming en AHOVOKS

Figuur 15 toont hoeveel diploma's recent werden behaald in de verschillende lerarenopleidingen. Gezien er reeds geruime tijd een dalende trend is van het aantal starters, ligt het in de lijn van de verwachtingen dat ook het aantal diploma's voorlopig blijft dalen. •

Figuur 15

Aantal diploma's in de verschillende lerarenopleidingen



* De registratie van diploma's SLO door de CVO's is mogelijk niet volledig. Eventuele schommelingen kunnen deels te wijten zijn aan veranderingen in het registratiegedrag van instellingen.

Bron: Departement Onderwijs en Vorming

CONCLUSIE



In dit rapport werd op basis van de gemiddelde uitstroompatronen van het bestaand personeel en op basis van leerlingenprognoses ingeschat hoe de aanwervingsbehoeften zullen evolueren in het Vlaamse basis- en secundair onderwijs. Dit geeft een goede indicatie van hoeveel nieuwe personeelsleden jaarlijks nodig zullen zijn om de uitstroom van bestaand personeel (vervangingsvraag) alsook beleidsmaatregelen en eventuele leerlingenstijgingen (uitbreidingsvraag) op te vangen.

De jaarlijkse instroom van nieuw bestuurs- en onderwijzend personeel in het basis- en secundair onderwijs steeg van 4.883 vte naar 7.395 vte tussen 2017-18 en 2022-23 (Figuur 16, volle lijn). De prognose voorspelt een aanhoudende hoge aanwervingsbehoefte van meer dan 6.000 vte op jaarbasis tot 2027-28. Bovendien maken we hierbij abstractie van bestaande tekorten. Op de lange termijn wordt een dalende aanwervingsbehoefte voorspeld en in 2029-30 ligt de behoefte op 5.705 vte (Figuur 16, stippellijn). Die behoefte ligt 23% lager dan het meest recente (piek)jaar 2022-23.

Voor het **kleuteronderwijs** zien we geen grote schokken wat betreft de leeftjdsstructuur van het personeel en de leerlingenaantallen maar indien de trend naar een ruimere omkadering uit het verleden zich doorzet, zal de aanwervingsbehoefte toch licht stijgen. In het **lager onderwijs** zal de aanwervingsbehoefte in de komende jaren wellicht lager liggen dan de afgelopen jaren met een lichte daling van het totale aantal onderwijzers als gevolg. In het **secundair onderwijs** blijft de aanwervingsbehoefte op een hoog niveau maar deze kent vanaf 2024 wel een dalend verloop. Het aantal leerkrachten zal de komende jaren nog stijgen in het secundair onderwijs tot in 2027-28.

Figuur 16

Totale aanwervingsbehoeften



De instroom in de lerarenopleidingen daalt al geruime tijd. Sinds de hervorming van de lerarenopleiding in 2019 lijkt het erop dat de daling van de trajectstarters is gestopt. Zo slagen de lerarenopleidingen erin om meer zijinstromers aan te trekken. Het is evenwel nog te vroeg om te spreken van een algemene kentering.

Leggen we vraag (aanwervingsbehoefte) en aanbod (studenten en gediplomeerden aan een lerarenopleiding) samen dan kunnen we verwachten dat de krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten in de nabije toekomst groot blijft maar dat de druk op de langere termijn (2030) wellicht zal afnemen. Een recente analyse van het Steunpunt Werk sluit hierbij aan. Zo stellen Neefs & Vansteenkiste (2022) dat onderwijs een aanzienlijke aanwervingsbehoefte kent door de grote omvang van de sector maar in relatieve termen de laagste aanwervingsbehoefte heeft in vergelijking met andere sectoren in de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit linken zij aan het lage uitstroompercentage bij de groep jonger dan 55 jaar (6,4% tegenover 15,4% over alle sectoren heen). Ook de geprojecteerde uitstroom van 55-plussers ligt lager dan het Vlaams gemiddelde terwijl de tewerkstellingsgroei in onderwijs met 1,3% wel rond het gemiddelde ligt (1,2%).¹³ Hierbij moet de kanttekening gemaakt worden dat de analyse van het Steunpunt Werk over de ruimere sector onderwijs gaat (dus niet enkel basis- en secundair onderwijs) en dat ze geen analyse maken van het aanbod (aantal diploma's in de lerarenopleiding).

Bij het voorzichtige optimisme op de lange termijn is enig voorbehoud op zijn plaats. Zo zijn de noden op korte termijn nog hoog in een periode waarin de arbeidsmarktreserve al uitgeput is. Arbeidsmarktgegevens van VDAB tonen aan dat de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en het aantal beschikbare vacatures – de spanningsindicator – historisch laag is voor de gehele arbeidsmarkt (1,93 in juni 2023) en nog lager voor de beroepen leerkracht in het basisonderwijs (0,81) en leerkracht in het secundair onderwijs (1,04).¹⁴ Dat betekent dat er nauwelijks kandidaten zijn om vacatures in te vullen. Het hoge en stijgende aantal niet ingevulde vervangingen hoeft dan ook niet te verbazen. Mogelijk zal de toekomstige ontspanning op de arbeidsmarkt op de lange termijn dus deels gefnuikt worden door de tekorten die zich in tussentijd hebben opgestapeld.

Naast de zojuist aangehaalde kanttekeningen heeft een prognose sowieso enkele beperkingen. Ten eerste blijkt uit eerdere prognoses (periode 2015-2025 en 2018-2028) dat er een aanzienlijke foutenmarge is tussen verwachting en realiteit, met name voor het kleuteronderwijs.¹⁵ Door te corrigeren voor de 'onverklaarde aanwervingsbehoefte' uit het verleden proberen we hier zo goed mogelijk aan tegemoet te komen. Bovendien kunnen we aannemen dat deze foutenmarge vergroot naarmate de prognoses verder gaan in de tijd. Ten tweede laat onze aanpak niet toe om uitspraken te doen over het exacte aantal tekorten. Door de toekomstige aanwervingsbehoefte af te zetten tegenover de recente reële instroom kunnen we wel zeggen of er sprake is van een stijging of daling. Dit is echter een relatief gegeven aangezien de huidige aanwervingsbehoefte als maatstaf wordt gebruikt, wat ruimte laat voor interpretatie. Een derde beperking is dat we prognoses deden voor heel Vlaanderen terwijl de aanwervingsbehoeften vaak sterk kunnen verschillen van regio tot regio. Zo weten we dat de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt momenteel groter is in de provincie Antwerpen dan in Limburg. Tekorten kunnen zich ook voordoen voor specifieke vakken in het secundair onderwijs maar ook hier kunnen we geen voorspellende uitspraken doen. Op basis van indicaties over huidige knelpuntvakken zien we dat er enerzijds vakken zijn zoals Frans, wiskunde en Nederlands die door hun schaalgrootte een grote aanwervingsbehoefte kennen. Voor vakken als elektriciteit, huishoudkunde of mechanica is het een uitdaging om geschikte leerkrachten te vinden gecombineerd met het feit dat de vakken een zekere schaalgrootte kennen. •

TECHNISCHE BIJLAGE



UITSTROOM

Zoals aangegeven in de sectie data en methode berekenen we de uitstroom door na te gaan of een stamboeknummer in jaar x terug te vinden is in jaar x+1 in hetzelfde onderwijsniveau. Indien stamboeknummers niet in beide jaren zijn terug te vinden, is er sprake van uitstroom. Voor elke cohorte hebben we een gemiddeld uitstroompercentage berekend op basis van de uitstroom in 2019-20 en 2020-21. Als voorbeeld nemen we de uitstroom in het kleuteronderwijs voor de 24-jarige personeelsleden: deze was 9,0% (41/456 vte) in 2019-20 en 10,6% (48/450 vte) in 2020-2021. De gemiddelde uitstroom voor de cohorte van 24-jarige personeelsleden in het kleuteronderwijs bedraagt dan 9,8%

Om vervolgens de uitstroom in een bepaald jaar te bepalen, zullen we de gemiddelde uitstroom vermenigvuldigen met het aantal vte in dat jaar. Zo weten we dat er 401 vte 24 jaar oud is in het kleuteronderwijs in 2021-22. De voorspelde uitstroom van 24-jarigen in dat jaar bedraagt dan $401 * 9,8\% = 39$ vte. Wanneer we dit voor alle cohorten doen, kennen we de totale voorspelde uitstroom. Voor het kleuteronderwijs in 2022-23 verwachten we bijvoorbeeld dat de totale uitstroom 841 vte zal bedragen. Dit is de vervangingsvraag zonder rekening te houden met leerlingenevoluties of de correctiefactor om de gemiddelde 'onverklaarde' aanwervingsbehoefte uit het verleden mee te nemen. •

INSTROOM NODIG OM UITSTROOM OP TE VANGEN

(=vervangingsvraag)

De prognose vertrekt van de assumptie dat wie uitstroomt ook zal worden vervangen door nieuwe instroom. Hierbij is het belangrijk om deze instroom te verdelen over de verschillende leeftijdscategorieën. Enkel zo kan men immers een voorspelling van het aantal vte's per leeftijdscategorie maken voor de volgende projectiejaren.

Uit onze analyses blijkt dat in het kleuteronderwijs in 2020-21 ongeveer 5,1% van de instroom afkomstig is van de groep leerkrachten die 24 jaar oud zijn. De (relatieve) instroom bij de oudere leeftijdscategorieën is uiteraard klein. Vervolgens wordt een gemiddelde (relatieve) instroom per cohorte berekend op basis van de laatste vier gekende schooljaren. Het gemiddelde van de instroom voor de cohorte van 24 jaar in het kleuteronderwijs bedraagt: $(5,7\% + 5,9\% + 5,1\% + 5,1\%)/4 = 5,5\%$. Voor de 30-jarigen bedraagt de gemiddelde instroom 2,4% maar voor de 50-jarigen bedraagt dit slechts 0,5%. Vervolgens kunnen we berekenen wat de instroom zal zijn voor de 24-jarige kleuteronderwijzers in 2022-2023. Deze bedraagt 841 vte (de uitstroom in 2022-2023, zie boven) * 5,5% (gemiddelde relatieve instroom van de 24-jarigen) = 46 vte.

De prognose voor het aantal vte in 2023-2024 wordt gemaakt door voor elke cohorte het aantal vte in 2022-2023 te verminderen met de uitstroom en te vermeerderen met de instroom en deze cohorten telkens een jaar op te schuiven. Het aantal personeelsleden van 24 jaar in het kleuteronderwijs in 2022-2023 (359 vte) min de uitstroom (35 vte) plus de instroom (46 vte) geeft zo het aantal personeelsleden van 25 jaar (370 vte) in 2023-2024. Op basis van deze vte's in 2023-2024 wordt opnieuw een prognose gemaakt voor de daaropvolgende jaren. •

LEERLINGENEVOLUTIES + CORRECTIEFACTOR

Leerlingenevoluties worden in rekening gebracht door een stijging van de leerlingen met een factor van 1,2 (basisonderwijs) of 1,15 (secundair onderwijs) te verrekenen in de instroom. Een daling van het leerlingenaantal wordt met een factor 0,75 verrekend in de instroom. Deze factoren sluiten het dichtst aan bij de realiteit en worden ook gehanteerd bij de opmaak van de meerjarenbegroting. In 2023-24 verwachten we een stijging van het aantal leerlingen in het secundair onderwijs met 1,63%. Onze correctiefactor bedraagt dus 1,88% ($1,63\% * 1,15$).

30

In de prognose wordt de bijkomende (of verminderde) tewerkstelling als gevolg van een leerlingensterijging (of daling) als volgt meegenomen: we vermenigvuldigen het totale aantal vte in 2023-24 (68.723 vte) met de correctiefactor voor leerlingen (1,88%) = 1.291 vte. Naast de instroom om de vervangingsvraag in te vullen (m.a.w. de verwachte uitstroom van 2.912 vte) zal ook de uitbreidingsvraag (1.291 vte als gevolg van de leerlingensterijging) ingevuld moeten worden. Dat betekent dat de instroom in 2024-25 in het secundair onderwijs 4.203 vte zal bedragen (2.912 vte + 1.291 vte). Deze instroom wordt vervolgens opnieuw per cohorte verdeeld naargelang de gemiddelde relatieve instroom.

In de periode 2016-2022 bedroeg het verschil tussen de reële instroom en de aanwervingsbehoeften door uitstroom (vervangingsvraag) en leerlingenevoluties (uitbreidingsvraag) gemiddeld -65,98 vte. Dat betekent dat we meestal de behoeften hebben overschat voor het secundair onderwijs en hiervoor wensen te corrigeren. De correctiefactor -66 vte wordt dan ook voor alle jaren in de prognose toegepast. De finale aanwervingsbehoefte in de prognose bedraagt dus in 2024-25 4.137 vte (4.203 vte – 66 vte) in het secundair onderwijs. •

VOETNOTEN

- 1 / Deze databank bevat informatie over de opdrachten en lonen van het personeel dat door het Ministerie van Onderwijs en Vorming wordt betaald en ligt ook aan de basis van de statistische jaarboeken. Leerkrachten die gedurende een volledig schooljaar niet door het Ministerie werden betaald (bv. wegens onbezoldigd verlof) komen niet voor in de databank.
- 2 / Met cohorte bedoelen we een groep leerkrachten met eenzelfde geboortjaar.
- 3 / Elke leerkracht heeft een uniek stamboeknummer dat o.a. gebruikt wordt voor de betaling van het salaris.
- 4 / Poelmans, P. (2023) De onderwijsarbeidsmarkt in een breder tijdsperspectief, in *Impuls. Onderwijs-tijdschrift voor leidinggevendenden*. Pp. 27-38.
- 5 / De gemiddelde onverklaarde aanwervingsbehoefte voor de periode 2016-17 tot en met 2021-22 bedroeg 296 vte in het kleuteronderwijs (onderschatting), 263 vte in het lager onderwijs (onderschatting) en 66 vte in het secundair onderwijs (overschatting). De toekomstige aanwervingsbehoefte zullen dan ook gecorrigeerd worden op basis van deze cijfers.
- 6 / Het gaat om dienstonderbrekingen die recht geven op een vervanging volgens de reguliere vervangingsregels (bijvoorbeeld afwezigheid titularis van minimum 10 werkdagen...) maar waarvoor geen vervanger wordt aangesteld (zie <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15154#1>).
- 7 / Dataloep (2023) Leerlingenkenmerken basisonderwijs, https://dataloep-publiek.vlaanderen.be/QvAJAZfc/notoolbar.htm?document=LP-Publiek%2FPubliek_Leerlingenkenmerken.qvw&host=PubliekQVS%40cww100163&anonymous=true
- 8 / Het diploma is bijvoorbeeld te hoog of te laag of men beschikt nog niet over het bewijs van pedagogische bekwaamheid. Een school moet voorrang verlenen aan kandidaten met een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs. Het kan enkel kandidaten met een 'ander' bekwaamheidsbewijs aanwerven als tijdelijke uitzonderingsmaatregel. (<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/info-voor-starters/bekwaamheidsbewijzen/soorten-bekwaamheidsbewijzen>).
- 9 / Voor de specifieke lerarenopleiding aan een centrum voor volwassenenonderwijs geldt dat zowel generatiestudenten als niet-generatiestudenten in de cijfers zitten. Niet-generatiestudenten heroriënteren zich naar de lerarenopleiding na eerder een andere keuze te hebben gemaakt.
- 10 / Zo valt het niet uit te sluiten dat studenten als trajectstarter worden beschouwd in de nieuwe opleidingen terwijl ze eigenlijk voorheen al aan een opleiding bezig waren in een cvo.
- 11 / De generatiestudenten zijn een subgroep van de trajectstarters. Cf. Hoger onderwijs in cijfers (2022), <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/52403>, pagina 28.
- 12 / Monitor lerarenopleiding (2023), <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestanden/Monitor%20voor%20Lerarenopleiding.pdf>, De Standaard (2022, 5 oktober) Onderwijs aantrekkelijker dan ooit voor mensen uit privé, https://www.standaard.be/cnt/dmf20221004_97828660.
- 13 / Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2022). De aanwervingsbehoefte in de Vlaamse sectoren richting 2030. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 29-40. https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2022_1/OverWerk_2022_1_03.pdf, p. 37.
- 14 / VDAB (2023). Beroepen in cijfers, <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>.
- 15 / Departement Onderwijs en Vorming (2019) De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in Vlaanderen 2018-2028, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/30960>

