

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

Pagina

1

>

Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2019

De arbeidsmarkt in beeld

Conclusie

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
2

>

In deze conclusie vindt u de belangrijkste uitkomsten uit de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2019. Uit deze analyse blijkt dat de sector diverse uitdagingen kent, zoals het lerarentekort en de werkdruk in de sector. Tegelijkertijd zien we diverse positieve punten. Er is een hoge baantevredenheid in de sector, een hoge mate van bevoegdheid en het personeel is vaak bereid zich verder te ontwikkelen. Ondanks de uitdagingen die de sector kent, zijn er dus ook diverse sterke punten die de sector kan benutten om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Dit betekent niet dat de verbeterpunten genegeerd kunnen worden. Ook daar zullen verbeteringen op ingezet moeten worden.

In het vervolg van deze conclusie wordt per thema aangegeven welke sterke en zwakke punten de arbeidsmarkt in het primair onderwijs kent. Dit biedt niet alleen inzicht in de strategische kansen en knelpunten, maar maakt ook duidelijk welke handelingsstrategieën, bijvoorbeeld voor het voeren van arbeidsmarktbeleid, hierbij passen.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
3

>

Arbeidsmarkt

Lerarentekort stijgt

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is de afgelopen jaren in een rap tempo veranderd. Tot enkele jaren geleden was het nog moeilijk voor (startende) leraren om een baan in de sector te krijgen. Die tijd is nu voorbij: het lerarentekort zal de komende jaren snel toenemen. Komt het tekort in 2019 naar verwachting uit op zo'n 1.700 fte, in 2024 zal dit, zonder beleidswijzigingen, oplopen tot ruim 4.800 fte. Het tekort ontstaat door een combinatie van factoren: een aanzienlijke groep leraren zal de komende periode de sector verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, terwijl de leerlingendaling minder sterk is dan voorheen. Ook zijn er gebieden waar het aantal leerlingen juist zal stijgen. Gelijktijdig zien we dat het aanbod aan nieuwe leraren, vooral vanaf de pabo, onvoldoende is om in deze vraag te voorzien. Hoewel de instroom op de pabo zich na een flinke dip enigszins lijkt te herstellen, wordt ook voor de komende jaren een dalend aantal gediplomeerden voorspeld. Wel zijn de duale en deeltijdopleidingen de afgelopen jaren populairder geworden. Mogelijk hangt deze stijging samen met de toegenomen focus op alternatieve routes naar het leraarschap. Paboafgestudeerden zijn overwegend tevreden over hun opleiding, hoewel de tevredenheid op instellingen wel sterk uiteenloopt.

Startende leraren hebben, mede door het lerarentekort, vaker een baan in de sector. Ook combineren zij deze baan minder vaak met een andere baan en hebben zij minder vaak een flexibele aanstelling. Over de tekorten aan directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is minder bekend, maar ook hier zien we signalen voor een krappere wordende arbeidsmarkt. Ook voor deze functies zien we bijvoorbeeld een stijgend aantal vacatures. Ook is het aantal ondersteuners in de sector, vooral het afgelopen jaar, fors gestegen. Mogelijk hangt deze stijging samen met de besteding van de werkdrummiddelen of het lerarentekort in de sector.

Minder WW-uitkeringen

De beperkte arbeidsmarktperspectieven in de sector zorgden tot enkele jaren terug voor een stijgend aantal nieuwe WW-uitkeringen in de sector. Recentelijk zien we ook het aantal nieuwe WW-uitkeringen fors dalen, tot ruim 3.340 nieuwe uitkeringen in 2018. Ook is het aantal beëindigde uitkeringen hoger dan het aantal nieuwe uitkeringen, terwijl voorheen het omgekeerde patroon zichtbaar was. Waar nieuwe uitkeringen voorheen vaak werden toegekend aan jongeren, zien we nu dat zij voornamelijk worden toegekend aan 55-plussers. Het is de vraag in hoeverre zij nog terug zullen keren in de sector en wat de reden is dat zij niet voor de sector behouden blijven, ook in verband met het lerarentekort. Traditiegetrouw worden nieuwe uitkeringen vooral toegekend in het derde kwartaal, hoewel het aantal nieuwe uitkeringen dat in dit kwartaal wordt toegekend wel flink is gedaald.

[HOME](#)[Conclusie](#)[1](#)[Inleiding](#)[2](#)[Context](#)[3](#)[Vraag naar
personeel](#)[4](#)[Aanbod aan
personeel](#)[5](#)[Sociale zekerheid
& verzuim](#)[6](#)[Verwachtingen
voor de toekomst](#)[7](#)[HRM-beleid](#)[8](#)[Bijlage](#)

<

[Pagina
4](#)

>

Meer jongeren, feminisering zet door

De bovenstaande ontwikkelingen gaan samen met een veranderende samenstelling van het personeel. Dat zien we bijvoorbeeld als we kijken naar de leeftijdssamenstelling van het personeel. Was in 2013 nog bijna 28 procent van het personeel 55-plus, in 2018 is dit aandeel gedaald tot bijna 26 procent. Gelijktijdig steeg het aandeel jongeren in de sector licht, van ruim 27 procent in 2013 tot ruim 30 procent in 2018. Wel werken meer personen door na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het primair onderwijs blijft een sterk gefeminiseerde sector. Het aandeel vrouwen steeg de afgelopen jaren in alle functies, in het bijzonder onder het directiepersoneel. Het lijkt er bovendien op dat vooral de mannen in de sector geraakt zijn door de dalende werkgelegenheid die we enkele jaren geleden zagen, terwijl het aantal vrouwen juist is toegenomen. Deze ontwikkeling hangt ook deels samen met de leeftijdssamenstelling van beide groepen: mannen zijn gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's. Er is geen directe aanwijzing dat deze samenstelling op korte termijn zal wijzigen. Hoewel het aandeel mannen dat start met de pabo de afgelopen jaren is gestegen, blijft hun aandeel beperkt. Ook zien we tussen 2017 en 2018 weer een lichte daling.

Sterktes	Zwaktes
Aandeel jongeren in de sector stijgt	Het lerarentekort stijgt de komende jaren fors
Aandeel mannen op de pabo stijgt, ondanks daling tussen 2017 en 2018	Tekorten voor andere functies niet duidelijk, maar wel een stijgend aantal vacatures
Er worden minder nieuwe WW-uitkeringen toegekend	Diversiteit in de sector blijft beperkt, vooral wat betreft het aandeel vrouwen
Startende leraren hebben vaker een baan in het onderwijs, kansen voor zij-instromers	Ondanks algemene studenttevredenheid loopt tevredenheid op pabo's sterk uiteen
Instroom pabo trekt na daling bij, deeltijd-pabo wint aan populariteit	Nieuwe WW-uitkeringen worden vooral toegekend aan 55-plussers

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
5

>

Arbeidsvoorwaarden

Meer tijdelijke contracten

Het aandeel tijdelijke contracten in de sector neemt toe: had in 2013 nog iets meer dan 94 procent van het personeel een vast contract, in 2018 is dit gedaald tot ruim 86 procent. Mogelijk hangt dit samen met de instroom van jongeren in de sector en de recente toename van het onderwijsondersteunend personeel. Vaak starten zij op basis van een tijdelijk contract, alvorens zij een vast dienstverband aangeboden krijgen. Ook groeit de inzet van flexibel personeel in de sector. Ook zien we veranderingen in de aanstellingsomvang, vooral bij het directiepersoneel. Hoewel directiepersoneel vaak voltijd werkt, is het aandeel dat meer dan 0,8 fte werkt de afgelopen jaren licht teruggelopen. Leraren zijn in het meest recente jaar wel iets vaker meer dan 0,8 fte gaan werken, terwijl het aandeel leraren met een kleine deeltijdbaan is afgenomen.

Merendeel basisschoolleraars in schaal L10

Het merendeel van de basisschoolleraars is in 2018 ingeschaald in schaal L10 (bijna 72 procent). In het speciaal (basis)onderwijs is schaal L11 juist het meest voorkomend: ruim 85 procent van de leraren is in deze schaal ingeschaald. Ter vergelijking: in het basisonderwijs zit bijna 28 procent van de leraren in schaal L11.

Hoge mate van vakmanschap

De afgelopen jaren is sterk ingezet op (het versterken van) de kwaliteit van leraren. Ook de professionele ontwikkeling van het overige personeel, zoals schoolleiders en bestuurders, staat in toenemende mate centraal. Een ruime meerderheid van het personeel in de sector heeft de afgelopen twee jaar dan ook deelgenomen aan één of meerdere opleidingen of cursussen. Ook oordeelt het personeel overwegend positief over hun eigen vakmanschap: zo'n 87 procent van het personeel heeft het idee dat zij hun taken goed kunnen uitvoeren, terwijl nog eens bijna 92 procent van het personeel aangeeft goed te presteren in hun werk.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
6

>

Meer starters krijgen begeleiding

Professionele ontwikkeling is niet alleen van belang voor zittend personeel. Ook voor startende leraren is het van belang dat zij aan de start van hun loopbaan passende begeleiding krijgen. Niet alleen hun kennis en vaardigheden worden hierdoor verder ontwikkeld, begeleiding helpt ook om uitval te voorkomen. De begeleiding van startende leraren blijft echter een punt van aandacht. Hoewel het aandeel starters dat begeleiding krijgt stijgt, is de begeleiding nog niet op alle scholen structureel vormgegeven. Ook wisselt de begeleidingsintensiteit: afgestudeerden met een invalbaan krijgen bijvoorbeeld minder vaak begeleiding dan hun collega's met een reguliere baan.

Sterktes	Zwaktes
Meer starters krijgen begeleiding, hoewel intensiteit varieert	Doelstelling 100 procent begeleiding starters nog niet gerealiseerd
Leraren zijn het afgelopen jaar iets vaker meer dan 0,8 fte gaan werken, positief in het kader van het lerarentekort	Hoger aandeel tijdelijke contracten, vooral onder ondersteunend personeel. Desondanks is er nog een hoge baanzekerheid in de sector.
Hoge deelname aan professionaliseringsactiviteiten en hoge mate van vakmanschap	

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
7

>

Arbeidsomstandigheden

Personeel tevreden

Het personeel in het primair onderwijs is over het algemeen tevreden over hun werk. Zij oordelen vooral positief over de inhoud van het werk, de werkzekerheid en hun dienstverband/contract. Wel blijven er enkele aandachtspunten: minder positief is het personeel bijvoorbeeld over hun salaris, over de mogelijkheid om zelf hun werktijden te bepalen en thuis te werken. Dit laatste lijkt deels inherent aan het werk van bijvoorbeeld leraren. Ook ervaart een deel van het personeel een hoge werkdruk. Ruim twee derde van het personeel geeft bijvoorbeeld aan altijd of vaak veel te moeten werken.

Hoger verzuim onder ouderen

Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs is ouder dan 55 jaar. Dit zorgt niet enkel voor een vervangingsvraag als ouderen uitstromen naar pensioen, maar leidt ook tot vragen over hun duurzame inzetbaarheid. Ouderen in de sector kennen op dit moment een hoger verzuim dan hun jongere collega's en krijgen ook relatief vaak een WIA- of WW-uitkering toegekend. Ook verzuimen zij gemiddeld langer dan hun jongere collega's. Hoewel het verzuim op alle schooltypes en in alle functies daalt, blijft het verzuim in de sector wel variëren tussen scholen van verschillende denominaties en op scholen in verschillende regio's.

Sterktes	Zwaktes
Hoge baantevredenheid	Ervaren werkdruk in de sector
Vooraf tevredenheid over inhoud werk, baanveerheid en type contract	Onvrede over beloning, thuis kunnen werken en bepalen van werktijden
Verzuim daalt, hoger aandeel nulverzuim	Ouderen kennen een hoger verzuim dan jongeren

[HOME](#)[Conclusie](#)[1](#)[Inleiding](#)[2](#)[Context](#)[3](#)[Vraag naar
personeel](#)[4](#)[Aanbod aan
personeel](#)[5](#)[Sociale zekerheid
& verzuim](#)[6](#)[Verwachtingen
voor de toekomst](#)[7](#)[HRM-beleid](#)[8](#)[Bijlage](#)

<

[Pagina
8](#)

>

Arbeidsverhoudingen en -relaties

Meerderheid tevreden over leidinggevende

Een ruime meerderheid van het personeel, 86 procent, is tevreden over zijn of haar leidinggevende. Ook over hun collega's oordeelt het personeel positief. Zij zijn hier bovendien positiever over dan over hun leidinggevende. Ruim 98 procent van het personeel geeft bijvoorbeeld aan hun collega's vriendelijk te vinden.

Sterktes	Zwaktes
Personeel oordeelt overwegend positief over leidinggevende	
Personeel ervaart sociale steun van leidinggevende en collega's	

[HOME](#)[Conclusie](#)[1](#)[Inleiding](#)[2](#)[Context](#)[3](#)[Vraag naar
personeel](#)[4](#)[Aanbod aan
personeel](#)[5](#)[Sociale zekerheid
& verzuim](#)[6](#)[Verwachtingen
voor de toekomst](#)[7](#)[HRM-beleid](#)[8](#)[Bijlage](#)[<](#)[Pagina
9](#)[>](#)

Context

Niet alleen de arbeidsmarkt in het primair onderwijs verandert. Ook in de omgeving van de arbeidsmarkt zien we veranderingen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de onderwijsinhoud. In toenemende mate wordt het onderwijs geïnnoveerd, wordt er gebruik gemaakt van nieuwe technologische mogelijkheden en wordt er samengewerkt met andere organisaties in de omgeving van de school. Dat maakt scholen steeds vaker een integrale voorziening voor bijvoorbeeld onderwijs, kinderopvang en sport. Deze ontwikkelingen vragen het nodige van het personeel, bijvoorbeeld als het gaat om hun kennis en vaardigheden. Maar ook buiten het onderwijs zien we ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt. Dat geldt bijvoorbeeld voor de aantrekkende economie, waardoor ook in andere sectoren tekorten aan personeel ontstaan. Het primair onderwijs zal daardoor steeds vaker moeten concurreren met andere sectoren om personeel. Ook het karakter van veel banen verandert: er is sprake van globalisering en het werk wordt steeds flexibeler. Mede daardoor ontstaat meer nadruk op een leven lang leren. En ook in de maatschappij zelf veranderen de verhoudingen. Niet alleen wordt de bevolking steeds diverser, ook is er sprake van kansenongelijkheid in de maatschappij, hoewel de kansenongelijkheid op scholen het afgelopen jaar niet verder is opgelopen.

Veel van deze ontwikkelingen staan niet op zichzelf en volgen elkaar vaak in een snel tempo op. Ook liggen niet alle ontwikkelingen in de directe invloedssfeer van scholen en schoolbesturen, terwijl zij vaak wel, direct of indirect, met de gevolgen hiervan te maken krijgen. Dit vraagt het nodige van het absorptievermogen van de sector.

Sterktes

Beleidsmaatregelen om lerarentekort en werkdruk aan te pakken

Innovatie op school & samenwerking in de omgeving

Technologische vooruitgang biedt mogelijkheden op school

Zwaktes

Concurrentie met andere sectoren om personeel

Kansenongelijkheid in de samenleving en het onderwijs

Werkgelegenheid sector sterk afhankelijk van demografische schommelingen

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
10

>

1. Inleiding

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina

11

>

1. INLEIDING

Het toenemende tekort aan leraren, de duurzame inzetbaarheid van onderwijspersoneel en de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever: het primair onderwijs staat voor diverse uitdagingen. Veel van die uitdagingen staan niet op zichzelf en maken duidelijk hoe complex de arbeidsmarkt is. Om meer grip te krijgen op deze uitdagingen stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. In de arbeidsmarktanalyse worden de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in beeld gebracht.

Deze arbeidsmarktanalyse wordt u aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvraagstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving. De uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse worden door het Arbeidsmarktplatform PO gebruikt om richting te geven aan de strategie en de activiteiten waarmee het platform de sector de komende periode wil ondersteunen. Maar ook voor andere betrokkenen in de sector bieden de uitkomsten van deze analyse aanknopingspunten. De uitkomsten kunnen door scholen en schoolbesturen bijvoorbeeld gebruikt worden als input voor het (meerjaren) beleidsplan of overleg met partners in de regio.

[HOME](#)[Conclusie](#)**1****Inleiding****2**[Context](#)**3**[Vraag naar
personeel](#)**4**[Aanbod aan
personeel](#)**5**[Sociale zekerheid
& verzuim](#)**6**[Verwachtingen
voor de toekomst](#)**7**[HRM-beleid](#)**8**[Bijlage](#)

<

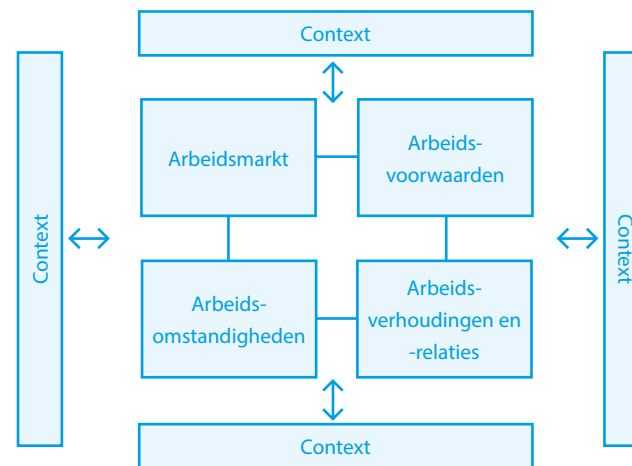
[Pagina
12](#)

>

1.1 Inhoud

In de arbeidsmarktanalyse worden de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in beeld gebracht. We focussen niet alleen op actuele vraagstukken, maar kijken ook vooruit, zodat tijdig zicht is op de ontwikkelingen die de komende jaren op de sector afkomen. Concreet wordt in de analyse ingegaan op de volgende thema's:

Figuur 1 Schematische weergave inhoud arbeidsmarktanalyse



Elk van deze thema's belicht een ander aspect van de arbeidsmarkt. Samen bieden zij een volledig overzicht van alle relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Op basis van dit overzicht wordt in de conclusie beschreven welke kansen en bedreigingen zichtbaar zijn op de arbeidsmarkt en welke sterktes en zwaktes de arbeidsmarkt kent. Dit biedt niet alleen inzicht in de strategische kansen en knelpunten van de arbeidsmarkt, maar ook in passende handelingsstrategieën, bijvoorbeeld voor het voeren van arbeidsmarktbeleid.

1.2 Opzet

De arbeidsmarktanalyse wordt gebaseerd op openbare kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Deze gegevens worden verzameld via deskresearch. Het gaat bijvoorbeeld om relevante databestanden en rapporten, zoals de Etalagebestanden van DUO, de NEA 2018 van TNO of onderzoeksrapporten in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Op veel databestanden worden door het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende secundaire analyses uitgevoerd.

1.3 Leeswijzer

Voordat wordt ingegaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt in hoofdstuk 2 eerst ingegaan op de context waarbinnen deze ontwikkelingen zich afspelen. In dit hoofdstuk wordt onder andere beschreven welke relevante demografische, economische en politieke ontwikkelingen zichtbaar zijn, die direct of indirect invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Hoofdstuk 3 biedt samen met hoofdstuk 4, 5 en 6 een overzicht van de vraag naar en het aanbod aan personeel in de sector. Eerst wordt ingegaan op de vraag naar onderwijspersoneel, door te kijken naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector, de samenstelling van het personeel en de ontwikkeling van het aantal vacatures in de sector. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op het aanbod aan personeel. Voor leraren speelt de pabo daarbij een belangrijke rol. In hoofdstuk 5 wordt dieper ingegaan op het thema sociale zekerheid. Thema's zoals ziekteverzuim en het gebruik van WW-uitkeringen komen daarbij aan bod. Hoofdstuk 6 gaat tot slot in op de verwachtingen voor de toekomst: hoe groot zal het tekort aan leraren de komende jaren bijvoorbeeld zijn?

In hoofdstuk 7 wordt aansluitend ingegaan op enkele relevante HRM-thema's, zoals de realisatie van de functiemix, deelname aan professionaliseringsactiviteiten en werkbeleving. Dit biedt meer inzicht in de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de sector.

In de bijlage vindt u tot slot enkele tabellen met aanvullende cijfermatige informatie.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
14

>

2. Context

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
15

>

Een toenemend aantal vacatures op de Nederlandse arbeidsmarkt en personeelstekorten in andere sectoren. Niet alleen de arbeidsmarkt in het primair onderwijs is in beweging: ook rondom de sector spelen diverse ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben vaak ook, direct of indirect, invloed op de arbeidsmarkt en het werk

in het primair onderwijs. In dit hoofdstuk gaan we daarom dieper in op deze en andere ontwikkelingen en de gevolgen hiervan voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Eerst wordt ingegaan op relevante politieke ontwikkelingen, om vervolgens in te gaan op economische, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.

Samenvatting

De Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2019 schetst een beeld van de vraag naar en het aanbod aan personeel in de sector. Ook wordt ingegaan op thema's zoals professionele ontwikkeling, inzetbaarheid en werkbeleving. Thema's zoals het lerarentekort, werkdruk en deelname aan opleidingen en cursussen staan daarbij centraal. Deze thema's staan echter niet op zichzelf: in de omgeving van het primair onderwijs spelen diverse ontwikkelingen die vaak, direct of indirect, gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Dat geldt bijvoorbeeld voor diverse (beleids) maatregelen, zoals de subsidieregeling regionale aanpak lerarentekort, het Werkdrukakkoord en de aanpassingen

in het salaris van leraren. Gelijktijdig spelen er diverse economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals het grote aantal vacatures in andere bedrijfstakken, die invloed kunnen hebben op het werk in de sector. Het grote aantal vacatures in andere sectoren kan bijvoorbeeld betekenen dat het primair onderwijs moet 'concurreren' om personeel met andere sectoren. Ook wordt de bevolking steeds diverser, is er sprake van technologisering en werken scholen in toenemende mate samen met andere organisaties in de omgeving. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de onderwijsinhoud en daarmee, ook, voor de kennis en vaardigheden van het personeel op school.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
16

>

2.1 Politieke ontwikkelingen

Het afgelopen jaar is in de sector diverse keren gestaakt om duidelijk te maken dat meer geïnvesteerd moet worden in het onderwijs. Door de werkdruk, beperkte salarissen en personeelstekorten staat de kwaliteit in het onderwijs volgens de actievoerders onder druk. De afgelopen periode zijn er dan ook diverse politieke ontwikkelingen geweest rondom deze thema's. Enkele belangrijke ontwikkelingen zijn:

- subsidie regionale aanpak lerarentekort
- voorjaarsnota
- beloning
- werkdrukakkoord
- ruim baan voor leraren

Subsidie regionale aanpak lerarentekort

Het lerarentekort in de sector wordt steeds zichtbaarder. Om schoolbesturen en lerarenopleidingen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs te ondersteunen bij de aanpak van dit tekort kunnen zij tussen 15 januari en 31 augustus 2019 subsidie aanvragen in het kader van de subsidieregeling regionale aanpak lerarentekort. Samen met collega-besturen, lerarenopleidingen en andere partners in de regio kunnen schoolbesturen een plan van aanpak ontwikkelen en uitvoeren om het lerarentekort aan te pakken. Per regio is voor het primair onderwijs een bedrag van maximaal €250.000 beschikbaar. Als het mbo ook deelneemt, kunnen er extra middelen worden aangevraagd. De vier grote steden (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) krijgen elk een miljoen euro.¹

Sinds 15 januari komen er veel aanvragen binnen. Ook zijn er signalen dat er nog plannen in de maak zijn, terwijl het subsidieplafond in zicht komt. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wil graag alle aanvragen die aan de voorwaarden voldoen honoreren. Daarom bekijkt het ministerie momenteel of hiervoor extra geld beschikbaar kan worden gesteld.² In de landkaart op pagina 18 vindt u een overzicht van alle goedgekeurde aanvragen uit het primair onderwijs.

¹ Rijksoverheid (2019). Aanpak tekort aan leraren. Op: <https://www.rijks-overheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>

² Arbeidsmarktplatform PO (2019). Veel aanvragen subsidie regionale aanpak lerarentekort ingediend. Op: <https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/actueel/nieuws/detail/artikel/veel-aanvragen-subsidie-regionale-aanpak-lerarentekort-ingediend/>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
17

>

Figuur 2 Landkaart met goedgekeurde aanvragen, mei 2019



Bron: Arbeidsmarktplatform PO

Voorjaarsnota

In de Voorjaarsnota van mei dit jaar zijn geen extra middelen voor de bestrijding van het lerarentekort bekend gemaakt. Het primair onderwijs profiteert vooral indirect van de middelen die het kabinet dit jaar overhoudt. De investeringen in de jeugdzorg helpen bijvoorbeeld bij het organiseren van passend onderwijs. Ook wordt de sector niet geraakt door de korting op de indexatie van de zogenoemde loon- en prijsbijstelling, omdat de sector een wettelijk verplichte prijsbijstelling kent. Wel blijkt uit de Voorjaarsnota dat bepaalde subsidies niet geïndexeerd zullen worden.³

Beloning

In 2018 is in het primair onderwijs een nieuwe cao afgesloten. In deze cao, met een looptijd van één jaar, zijn onder andere afspraken gemaakt over de beloning van leraren in het primair onderwijs:

- vanaf 1 september 2018 ontvangt een leraar gemiddeld 8,5 procent meer salaris.⁴
- vanaf 1 januari 2019 worden de functiemixmiddelen in twee stappen in de salarissen verwerkt waardoor er voor leraren nog eens gemiddeld 1 procent salarisverhoging bijkomt tot totaal 9,5 procent.
- in geld is dat een structurele verhoging van de jaarbeloning van gemiddeld € 3.450 bruto.

³ PO-Raad (2019). Meevaller voor kabinet maar niets extra's voor primair onderwijs. Op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/meevaller-voor-kabinet-maar-niets-extras-voor-primair-onderwijs>

⁴ De 8,5% bestaat uit de 2,5% generieke salarisverhoging en de gemiddeld 6% verhoging i.v.m. het nieuwe loongebouw voor leraren.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
18

>

- in oktober 2018 krijgt elke leraar in het primair onderwijs naar rato eenmalig 42 procent van het nieuwe maandsalaris en € 750.
- in geld is dat een eenmalig brutobedrag van circa € 1.750 tot € 2.750.⁵

De cao loopt officieel tot 1 maart 2019, maar zolang er nog geen nieuw akkoord is, loopt de CAO PO 2018-2019 na die datum door.

Werkdrukakkoord

In 2018 hebben de vakbonden, PO-Raad en het kabinet een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. In het werkdrukakkoord is vastgelegd dat scholen met ingang van het schooljaar 2018 - 2019 €237 miljoen krijgen om de werkdruk in de sector aan te pakken. Op 6 maart van dit jaar is door de minister besloten de middelen voor het terugdringen van de werkdruk eerder beschikbaar te stellen. Dit betekent dat scholen met ingang van het schooljaar 2019 - 2020 €333 miljoen zullen ontvangen voor de aanpak van werkdruk. In het schooljaar 2018 - 2019 kreeg een school van gemiddelde grootte €35.000 om werkdruk tegen te gaan. Komend schooljaar komt daar €15.000 bij.⁶ De sector maakt zelf plannen hoe ze werkdruk terug gaan dringen. Dit kan op diverse manieren. Er kan bijvoorbeeld extra onderwijsondersteunend personeel ingezet worden, zoals een onderwijsassistent. Ook kunnen vakleerkrachten worden aangesteld of kunnen digitale leermaterialen worden ingekocht. Uit een peiling blijkt dat schoolteams vooral meer onderwijsassistenten (77 procent), leerkrachten (60 procent) en vakleerkrachten (43 procent) willen inzetten. Ook willen ze de administratieve lasten verminderen (35 procent) en meer of betere ICT-middelen aanschaffen (25 procent).⁷

⁵ Daarnaast ontvangt de leraar zoals ieder jaar € 200,- op de Dag van de Leraar. Rijksoverheid (2018). Kamerbrief met informatie over salarisverhoging voor leraren in het primair onderwijs. Op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/documenten/kamerstukken/2018/09/10/kamerbrief-met-informatie-over-salarisverhoging-voor-leraren-in-het-primair-onderwijs>

⁶ Rijksoverheid (2019). Eerder meer geld voor verlagen werkdruk. Op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/nieuws/2019/03/06/eerder-meer-geld-voor-verlagen-werkdruk>

⁷ PO-Raad (2018). Schoolteams gaan werkdruk te lijf met onderwijsassistenten. Op <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/schoolteams-gaan-werkdruk-te-lijf-met-onderwijsassistenten-en>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
19

>

Ruim baan voor leraren: een nieuw perspectief op het leraarschap

Er is veel aandacht voor het lerarenberoep. Tegelijkertijd staat het beroep, onder andere door de toenemende tekorten, onder druk. De Tweede Kamer heeft de Onderwijsraad daarom gevraagd een advies uit te brengen hoe de opleidings- en arbeidsstructuur zo kan worden vormgegeven dat ze op termijn bijdragen aan zowel voldoende als goede leraren. In het advies stelt de Onderwijsraad dat de kern van het beroep in alle vakken en onderwijssectoren gelijk is. Didactische en pedagogische vaardigheden vormen de basis van het beroep. Ook hebben leraren inhoudelijke kennis nodig. Vanuit deze gedachte adviseert de raad om ruimere onderwijsbevoegdheden in te voeren. Nu leiden de opleidingsroutes naar afgebakende bevoegdheden. In plaats daarvan pleit de raad voor een generieke basis voor alle leraren, in combinatie met een clustering van onderwijsbevoegdheden en een of meer specialisaties. De ruimere bevoegdheden zouden gelden voor meerdere onderwijssectoren en meerdere (verwante) vakken. Ook pleit de Onderwijsraad voor sterkere prikkels voor professionalisering en loopbaanontwikkeling op de werkplek. De raad verwacht dat dit nieuwe perspectief positieve effecten heeft op de mogelijkheden voor mobiliteit van leraren, de aantrekkelijkheid van het beroep, meer kansen biedt voor onderwijskwaliteit en vernieuwing en bijdraagt aan een betere start voor beginnende leraren.⁸

⁸ Onderwijsraad (2019). Ruim baan voor leraren. Op: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2018/ruim-baan-voor-leraren/item7699>

Naast deze onderwijs specifieke ontwikkelingen zijn er ook meer generieke politieke ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben niet alleen invloed op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, maar vaak ook op die in andere sectoren. Te denken valt bijvoorbeeld aan de verhoging van de AOW-leeftijd enkele jaren geleden. Een andere relevante ontwikkeling is de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren:

Verandering rechtspositie

Personeel in het openbaar onderwijs valt op dit moment onder het ambtenarenrecht. Dit gaat veranderen met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op 1 januari 2020. Vanaf dit moment wordt de rechtspositie van medewerkers in het openbaar onderwijs en het bijzonder onderwijs gelijkgetrokken: voor alle medewerkers geldt vanaf dit moment het private arbeidsrecht uit het Burgerlijk Wetboek. Concreet betekent deze wijziging dat medewerkers een arbeidsovereenkomst krijgen in plaats van een eenzijdige aanstelling. Ook geldt de ketenbepaling en zijn er andere regels voor ontslag: het UWV of de kantonrechter bepalen vooraf of iemand ontslagen mag worden. Arbeidsvoorwaarden zoals verlof en loon veranderen niet. Dit wordt in de cao geregeld.⁹

⁹ Rijksoverheid (2019). Verandering rechtspositie medewerkers in het openbaar onderwijs. Op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/verandering-rechtspositie-medewerkers-in-het-openbaar-onderwijs>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
20

>

Invalleur mag vaker invallen

Op 28 mei is de Wet Arbeidsmarkt in balans aangenomen in de Eerste Kamer. Hierdoor verandert de ketenregeling voor tijdelijke contracten en worden de verschillen tussen flexibele contracten en vaste contracten kleiner. Met de wet komt voor het primair onderwijs een wettelijke uitzondering op de ketenregeling, zodat scholen invalleraren die invallen voor zieke leraren meerdere contracten na elkaar kunnen aanbieden. Ook zal de maximale duur voor tijdelijke contracten worden uitgebreid van 24 naar 36 maanden. Als tussen twee tijdelijke contracten een periode van meer dan zes maanden zit, ontstaat een zogenaamde 'nieuwe keten'.

Het grootste deel van de maatregelen gaat op 1 januari 2020 in. Vooruitlopend op deze wet kunnen schoolbesturen dit schooljaar al gebruik maken van een uitzondering op de ketenregeling voor het vervangen van zieke leraren. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hier vorig jaar, op verzoek van de PO-Raad en vakbonden, positief over geoordeeld.¹⁰

¹⁰ PO-Raad (2019). Verruiming van ketenregeling voor primair onderwijs. Op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/verruiming-van-ketenregeling-voor-primair-onderwijs>

2.2 Economische ontwikkelingen

Ook op economisch vlak zien we verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Een van de belangrijkste ontwikkelingen op dit moment is de economische groei in Nederland en, hiermee samenhangend, een stijgend aantal openstaande vacatures.¹¹ In het eerste kwartaal van 2019 heeft het aantal openstaande vacatures in Nederland, net als in het vierde kwartaal, een hoogtepunt bereikt. Eind maart waren er 277 duizend vacatures, een toename van 13 duizend in het eerste kwartaal.¹²

Niet alleen het onderwijs wordt getroffen door een personeelstekort: ook in andere bedrijfstakken zijn veel openstaande vacatures. Ook nam het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal van 2019 in de meeste bedrijfstakken toe. De meeste vacatures kwamen erbij in de handel (3 duizend), maar ook in de zakelijke dienstverlening (3 duizend) en in de horeca (2 duizend) steeg het aantal vacatures.¹³ Dit betekent dat het primair onderwijs tot op zekere hoogte moet 'concurreren' met andere sectoren om personeel.

¹¹ Het aantal openstaande vacatures wordt niet alleen door economische groei bepaald, maar bijvoorbeeld ook door de vergrijzing van de beroepsbevolking en, hiermee samenhangend, de uitstroom van gepensioneerden.

¹² CBS (2019). Vacatures. Op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>

¹³ Ibid.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3Vraag naar
personeel**4**Aanbod aan
personeel**5**Sociale zekerheid
& verzuim**6**Verwachtingen
voor de toekomst**7**

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
21

>

De arbeidsmarkt verandert

Er is niet alleen krapte op de arbeidsmarkt, de arbeidsmarkt verandert ook. Er is sprake van globalisering en de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren steeds flexibeler geworden. Sommige banen verdwijnen door automatisering, terwijl naar andersoortige banen meer vraag ontstaat. Ook arbeidsrelaties zijn aan verandering onderhevig: in veel sectoren wordt vaker thuisgewerkt of op wisselende locaties. Voor het onderwijs betekent dit dat het steeds onzekerder wordt voor welke banen leerlingen worden opgeleid en welke kennis en vaardigheden daarvoor van belang zijn.¹⁴

Leven lang leren

Waar het leven voorheen in grofweg drie fases ingedeeld kon worden, onderwijs, arbeid en pensioen, lijkt er tegenwoordig sprake te zijn van een nieuwe indeling waarin werken, ontspanning en leren regelmatig tegelijkertijd plaatsvinden.¹⁵ We leren niet alleen op andere momenten, ook zijn de eisen die gesteld worden aan wat mensen moeten leren aan het veranderen. Dat komt onder andere doordat de complexiteit van ons werk is toegenomen en een baan voor het leven vaak niet meer bestaat. De nadruk zal daardoor vaker liggen op het leren van breed toepasbare kennis en vaardigheden, maar ook op innovatie en creativiteit. Dit heeft als gevolg dat de aard van het onderwijs verandert: het gaat niet alleen om het reproduceren van kennis, maar ook om het weten wat je wanneer en hoe moet toepassen. Dit vraagt van leraren dat zij niet alleen kennis overdragen, maar leerlingen ook coachen en begeleiden in hun leerproces.¹⁶

¹⁴ Onderwijsraad (2017). Trendcomplex voor het onderwijs. Onderwijsraad: Den Haag.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
22

>

2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

In het primair onderwijs worden leerlingen voorbereid op hun verdere leven in de maatschappij. Ook in de maatschappij zien we ontwikkelingen, die invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Enkele voorbeelden van relevante ontwikkelingen zijn:

Kansenongelijkheid

In veel Westerse landen neemt de tweedeling in de samenleving toe: tussen jong en oud, autochtoon en allochtoon, hoogopgeleid en laagopgeleid en tussen rijk en arm. Deze ontwikkeling wordt gevoed door ontwikkelingen zoals de bevolkingsvergrijzing en -ontgroening, ongelijke economische kansen en inkomensongelijkheid. Kansenongelijkheid is ook zichtbaar in het onderwijs, bijvoorbeeld in de draagkracht van ouders om het onderwijs van hun kinderen en activiteiten daaromheen te kunnen bekostigen.¹⁷

In tegenstelling tot eerdere ontwikkelingen is de kansengelijkheid in het onderwijs het afgelopen jaar niet verder opgelopen. Hoewel de ongelijkheid tussen leerlingen volgens de Inspectie van het Onderwijs nog steeds groot is, spreekt zij ook van een eerste positieve stap.¹⁸ Waar leerlingen met ouders met een hbo- of wo-diploma in groep 8 de afgelopen jaren steeds hogere adviezen kregen en leerlingen met ouders met maximaal een mbo 2 diploma steeds lagere, ook bij gelijke prestaties, zien we dat de adviezen van leerlingen met hoger opgeleide ouders de laatste twee jaar niet verder stijgen. Voor leerlingen met lager opgeleide ouders dalen de adviezen ook niet langer, hoewel deze wel lager zijn dan je mag verwachten.

Ondanks deze positieve eerste stap spreekt de Inspectie wel haar zorgen uit over de gevolgen van het lerarentekort in de sector in relatie tot de kansengelijkheid van leerlingen. Het lerarentekort is volgens de Inspectie namelijk ongelijk verdeeld over het land en groepen leerlingen. Scholen met meer leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond zoeken bijvoorbeeld vaker naar leraren. Deze ontwikkeling kan daardoor een bedreiging zijn voor gelijke kansen in het onderwijs.¹⁹

¹⁸ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

¹⁹ Ibid.

¹⁷ Ibid.

Internationalisering

Trends en ideeën verspreiden zich steeds sneller en verder over de wereld. Ook ontstaan er steeds meer culturele, politieke en economische uitwisselingen. Dat komt onder andere doordat het bereik van communicatiemiddelen steeds groter wordt.²⁰ Ook voor het onderwijs heeft deze ontwikkeling gevolgen. Dat zien we onder andere in het hoger onderwijs, waar de uitwisseling van studenten steeds eenvoudiger is geworden. Maar ook in het curriculum zien we in toenemende mate aandacht voor vreemde talen en internationale onderwerpen.

Onderwijsinnovatie

De vrijheid van onderwijs en autonomie van scholen maken dat scholen zelf bepalen hoe zij hun opleiding inrichten. Naast de kerndoelen en eindtermen bepalen zij zelf wat zij hun leerlingen willen leren. Sommige scholen spreken leerlingen aan op bepaalde interesses of talenten, terwijl andere scholen kiezen voor een specifieke visie op goed onderwijs. De afgelopen jaren is het aantal scholen in de sector dat op dit gebied innoveert fors toegenomen. Zo zijn er in het primair onderwijs steeds meer scholen met een specifiek pedagogisch-didactisch concept. Kwam het aantal concepten in 2001/2002 nog uit op minstens 17, in 2017/2018 is dit aantal toegenomen tot 33 (zie figuur 3). In totaal gaat het in het schooljaar 2016/2017 om 930 scholen. Van deze groep is Dalton (ruim 400) veruit het grootst, gevolgd door Montessori (circa 230), Jenaplan (ruim 200) en de Vrijeschool (circa 90). Toch is innovatie niet alleen iets van recente jaren: vanaf de jaren '20 zien we al scholen met een specifieke onderwijsvisie, waaronder het Montessorionderwijs, de Vrije school en het Dalton onderwijs. De meeste scholen met een innovatief aanbod bevinden zich op dit moment in de meer stedelijke gebieden.²¹

Deze variëteit vergroot de keuzevrijheid voor leerlingen, ouders én onderwijspersoneel. De Inspectie van het Onderwijs onderschrijft het belang van deze innovaties dan ook. Wel zijn zij kritisch over enkele aspecten. In de meest recente *Staat van het Onderwijs* concludeert de Inspectie bijvoorbeeld dat niet altijd helder is waarom een school kiest voor een specifiek concept. Ook ontbreekt het volgens de Inspectie aan systematische evaluatie.

²⁰ Onderwijsraad (2017). Trendcomplex voor het onderwijs. Onderwijsraad: Den Haag.

²¹ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

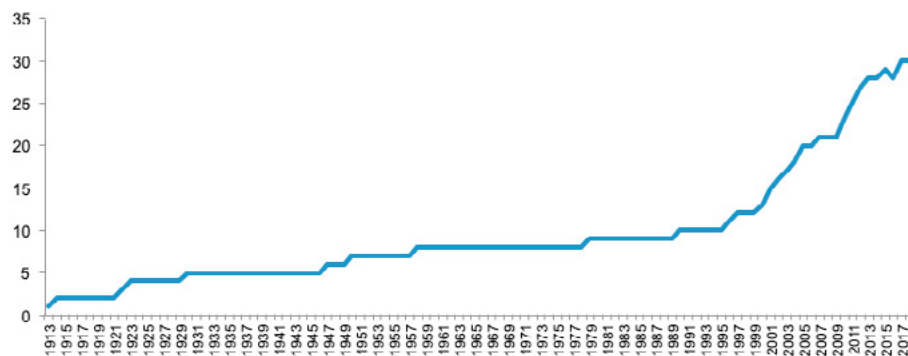
<

Pagina
24

>

Desondanks krijgen conceptscholen de afgelopen acht jaar ongeveer even vaak als andere scholen het oordeel (zeer) zwak. Alleen Vrijescholen hebben in deze periode iets vaker dit oordeel gekregen.²²

Figuur 3 Aantal profielen en concepten in het primair onderwijs²³



Bron: Inspectie van het Onderwijs

Kwaliteit scholen

Kijken we meer in het algemeen naar de kwaliteit van scholen, dan zien we dat 98 procent van de scholen in het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs op 1 januari 2019 onder het basistoezicht valt. Dit betekent dat zij voldoen aan de minimale verwachtingen. Het aandeel scholen dat onvoldoende scoort, is de afgelopen jaren gedaald van bijna 2 procent op 1 september 2017 (106 scholen) naar ruim 1 procent op 1 januari 2019 (79 scholen). Het aandeel zwakke scholen steeg licht, van 0,3 procent naar een half procent. Deze toename is volgens de Inspectie van het Onderwijs deels te verklaren door de aanpassingen aan het kader waarmee scholen onderzocht worden. Scholen kunnen sinds augustus 2017 ook goed worden bevonden. Op 1 januari 2019 zijn er 87 basisscholen en 2 speciale basisscholen met deze waardering. In 2019 zijn er ook 61 basisscholen en 3 speciale basisscholen met het predicaat excellente school. Deze scholen hebben de waardering goed en onderscheiden zich daarnaast met een specifiek profiel.

Ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs is op de meeste scholen de basiskwaliteit op orde. Bij tien scholen is de kwaliteit onvoldoende en bij drie scholen zeer zwak. In het schooljaar 2017/2018 zijn zestien scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs 'goed' bevonden. Ook zijn in januari dit jaar acht scholen voor speciaal onderwijs en vier scholen voor voortgezet speciaal onderwijs excellent bevonden.

²² Ibid.

²³ Dit figuur is gemaakt op basis van de profielen en concepten die bekend zijn bij de Inspectie van het Onderwijs. Het blijkt volgens de Inspectie lastig om profielen en concepten uit het verleden te verzamelen. Als er in het verleden concepten en profielen waren die nu niet meer bestaan en waarvan de bekendheid niet groot was, is de kans groot dat die profielen en concepten missen in dit figuur. De hedendaagse en meest recente aantallen in de figuur zijn dus waarschijnlijk concreter dan die uit het verleden.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
25

>

Integrale voorziening

Parallel aan de eerder geschetste ontwikkeling zien we dat het takenpakket van scholen steeds breder wordt. Scholen leveren niet alleen onderwijs, maar zijn vaak ook betrokken bij sportactiviteiten en kinderopvang.²⁴ Ook werken ze in toenemende mate samen met andere organisaties in de omgeving. Dit heeft als gevolg dat de school steeds vaker wordt gezien als integrale voorziening, waar kinderen de hele dag terecht kunnen en waar scholen een bijdrage leveren aan de vorming van leerlingen die verder gaat dan leren alleen.

Technologische ontwikkelingen

De wereld om ons heen digitaliseert snel. In veel sectoren vinden als gevolg van deze ontwikkeling mechaniserings- en automatiseringsgolven plaats. Het onderwijs heeft, als opleidingsplaats voor kinderen, ook te maken met de gevolgen van deze ontwikkeling. Zo wordt het steeds belangrijker dat leerlingen leren hoe zij zich in deze veranderende, technologische maatschappij staande kunnen houden. Om dit te realiseren, richt het onderwijs zich in toenemende mate op het aanleren van '21st century skills'.²⁵ Leraren zullen zich hierdoor ook thuis moeten voelen in en de juiste competenties moeten hebben om om te gaan met deze veranderende leeromgeving. Ook vinden digitale technologieën steeds vaker hun weg in het onderwijs. Steeds vaker worden fysieke lessen gecombineerd met digitale lesmethoden of vindt leren op afstand plaats. Ook leidt digitalisering tot meer vormen van vrij toegankelijk onderwijs en maken ontwikkelingen zoals big data en learning analytics het mogelijk nieuwe inzichten te verkrijgen over leerlingen en de effectiviteit van onderwijsvormen en -materialen.²⁶

²⁴ Onderwijsraad (2017). Trendcomplex voor het onderwijs. Onderwijsraad: Den Haag.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
26

>

2.4 Demografische ontwikkelingen

Tot slot zien we ook op demografisch vlak verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op het primair onderwijs. Vanwege de nauwe relatie tussen het aantal geboortes, het aantal leerlingen in de sector en de vraag naar personeel, is de bevolkingsontwikkeling in Nederland in het bijzonder relevant. Kijken we hier meer in detail naar, dan zien we dat de Nederlandse bevolking in het eerste kwartaal van 2019 sneller is gegroeid dan in hetzelfde kwartaal één jaar eerder. Er kwamen ruim 24 duizend mensen bij. Dat komt vooral door een toenemend aantal immigranten. Ook overleden er minder mensen. Voor het onderwijs betekent dit niet direct dat er veel nieuwe aanwas van leerlingen zal zijn: een deel van de immigranten zal de basisschoolleeftijd hebben, maar dit geldt zeker niet voor alle immigranten. Kijken we verder hoe het aantal geboortes in Nederland zich ontwikkelt, dan zien we dat er in het eerste kwartaal van 2019 bijna 40 duizend kinderen zijn geboren, hetzelfde aantal als in het eerste kwartaal van 2018.²⁷

De bevolkingsgroei is niet evenredig verdeeld over het land. In 2018 groeide de bevolking, net als voorheen, vooral in de Randstad. Ook in Noord-Brabant groeide de bevolking in absolute zin sterk, terwijl de relatieve groei het sterkst was in de kleinere gemeenten rondom de grote steden.²⁸ De groei in de grote steden wordt niet alleen bepaald door geboortes.

²⁷ CBS (2019). Ruim 24 duizend mensen erbij in eerste kwartaal. Op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/18/ruim-24-duizend-mensen-erbij-in-eerste-kwartaal>

²⁸ CBS (2019). Bevolkingsgroei in 2018 vooral in de Randstad. Op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/01/bevolkingsgroei-in-2018-vooral-in-de-randstad>

Hoewel er in deze steden wel meer baby's zijn geboren dan er mensen zijn overleden, zien we dat vooral in steden zoals Amsterdam de buitenlandse migratie voor een groot deel van de bevolkingsgroei zorgt. Ook in dit geval is het de vraag hoeveel van deze migranten zullen instromen in het primair onderwijs.

Diversiteit in de klas

Niet alleen in de samenleving neemt de diversiteit toe, ook de klas wordt steeds diverser. Dat geldt niet alleen voor de culturele achtergrond van leerlingen, ook nemen de niveauverschillen binnen de klas toe, mogelijk als gevolg van de invoering van passend onderwijs.²⁹ Van scholen wordt verwacht dat zij inspanningen leveren om deze leerlingen mee te laten komen op school. Ook zien we een afname van het aantal 'traditionele' huishoudens in Nederland. Ook deze ontwikkeling draagt bij aan een meer divers palet aan normen en waarden binnen de school.³⁰

²⁹ Onderwijsraad (2017). Trendcomplex voor het onderwijs. Onderwijsraad: Den Haag.

³⁰ Ibid.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
27

>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
28

>

3. Vraag naar personeel

Dit hoofdstuk brengt de vraag naar personeel in het primair onderwijs in beeld. Daarvoor wordt eerst gekeken naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector. Dit is een belangrijke bepalende factor voor de vraag naar

onderwijspersoneel. Aansluitend wordt ingegaan op de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de samenstelling van het personeel. Dit hoofdstuk eindigt met een overzicht van de vacatureontwikkeling in de sector.

Samenvatting

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs daalt al enkele jaren op rij. Tussen 2014 en 2018 zien we een daling van ruim 3 procent. Dit betekent dat er in 2018 circa 1.508.890 leerlingen zijn in het primair onderwijs. Wel is de krimp de afgelopen jaren iets afgezwakt. Er zijn grote regionale verschillen in de leerlingontwikkeling. Het aantal leerlingen daalde tussen 2014-2018 sterk in Overijssel en Drenthe, maar steeg juist in Zuid-Holland.

In 2018 werken er bijna 175.170 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij ongeveer 125.220 fte. In tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal leerlingen, is de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren licht gestegen. Tussen 2013 en 2018 steeg het aantal fte met minder dan 1 procent, terwijl het aantal personen in deze periode met ruim 2 procent is toegenomen. Dit komt vooral door de stijging in het meest recente jaar. De werkgelegenheid in het primair onderwijs ontwikkelt zich niet voor alle functies hetzelfde. Zo daalde het aantal fte aan directiepersoneel tussen 2013 en 2018 ruim 14 procent, tot bijna 8.140 fte. Naast het directiepersoneel daalde ook het aantal leraren in de sector, hoewel deze daling minder sterk is. In fte daalde het aantal leraren minder dan 2 procent, tot bijna 92.952 fte. Ook zien we dat het aantal

leraren tussen 2017 en 2018 weer langzaam stijgt. In tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal leraren en directieleden, is het onderwijsondersteunend personeel de afgelopen jaren juist in omvang toegenomen. Tussen 2013 en 2018 steeg het aantal fte 20 procent, tot ruim 23.830 fte. Deze toename is vooral te wijten aan een forse stijging tussen 2017 en 2018.

Niet alleen de werkgelegenheid varieert door de jaren heen, ook de samenstelling van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Dit zien we bijvoorbeeld als we kijken naar de man-vrouw verhouding in de sector. Het aandeel vrouwen in de sector nam de afgelopen jaren jaar op jaar toe. Ook de leeftijdsopbouw van het personeel is aan verandering onderhevig: de afgelopen jaren zagen we een aanzienlijk aandeel 55-plussers in de sector, vooral onder het directiepersoneel. Dit aandeel is de afgelopen jaren langzaam gedaald. In 2013 was nog bijna 28 procent van het personeel in de sector (in fte) 55-plus, in 2018 is dit aandeel gedaald tot bijna 26 procent. Wel werken er meer 65-plussers in de sector. Tegelijkertijd steeg het aandeel jongeren, van ruim 27 procent in 2013 tot ruim 30 procent in 2018.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
29

>

Het aandeel tijdelijke contracten in de sector neemt toe. In 2013 had nog iets meer dan 94 procent van het personeel een vast contract (in fte), ten opzichte van ruim 86 procent in 2018. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de instroom van jongeren en de stijging van het onderwijsondersteunend personeel. Zij krijgen waarschijnlijk eerst een tijdelijke aanstelling. De gemiddelde deeltijdfactor ontwikkelde zich in deze periode meer diffuus. De gemiddelde deeltijdfactor daalde bij het directiepersoneel, terwijl deze bij het onderwijsondersteunend personeel en bij leraren relatief stabiel is gebleven.

In het schooljaar 2017/2018 waren er in het primair onderwijs 10.470 vacatures, samen goed voor ruim 7.760 fte. Parallel aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we de afgelopen jaren ook een forse stijging van het aantal vacatures in de sector. Ten opzichte van het voorgaande schooljaar is sprake van een toename van 49 procent (in fte). De sterkste stijging zien we onder het onderwijsondersteunend personeel, gevolgd door het onderwijsgevend personeel. Verhoudingsgewijs zijn er relatief veel vacatures voor directiepersoneel, maar het zijn vooral de leraarvacatures die omschreven worden als moeilijk vervulbaar. Dit geldt voor 61 procent van de vacatures in het schooljaar 2017/2018, ten opzichte van 51 procent in de voorgaande meting. Bij het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel gaat het om respectievelijk 28 en 21 procent van de vacatures.

3.1 Leerlingen

De behoefte aan onderwijspersoneel is sterk afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Dit zien we bijvoorbeeld bij de vraag naar leraren, die bepaald wordt door de ontwikkeling van het aantal leerlingen, de uitstroom van leraren en leraren die van functie wisselen of waarvan de aanstellingsomvang wijzigt. Ook de organisatie van het werk en de ratio tussen het aantal leerlingen en leraren speelt een rol.

Aantal leerlingen neemt af

Mede doordat er minder kinderen worden geboren, daalt het aantal leerlingen in het primair onderwijs al enkele jaren op rij. In de periode 2014 - 2018 is het aantal leerlingen in de sector in totaal met ruim 3 procent gedaald, tot circa 1.508.890 leerlingen.³¹ Wel is de krimp de afgelopen jaren iets afgezwakt. Zo daalde het aantal leerlingen het afgelopen jaar met een half procent.

Niet alle schooltypes hebben in dezelfde mate te maken met deze leerlingendaling. In het voortgezet speciaal onderwijs is het aantal leerlingen tussen 2014 en 2018 met bijna 6 procent het sterkst gedaald, terwijl de krimp in het speciaal onderwijs in dezelfde periode uitkomt op minder dan 1 procent. Ondanks deze verschillen is op alle schooltypes wel sprake van krimp. Zo daalde het aantal leerlingen in het basisonderwijs tussen 2014 en 2018 met ruim 3 procent, tot ruim 1.405.490 leerlingen (zie figuur 4). Wel zien we over het afgelopen jaar weer een stijging van het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs (ruim 990 leerlingen) en het speciaal onderwijs (ruim 990 leerlingen). Het merendeel van de leerlingen in de sector krijgt in 2018 les in het basisonderwijs (circa 93 procent,

³¹ Peildatum 1 oktober.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

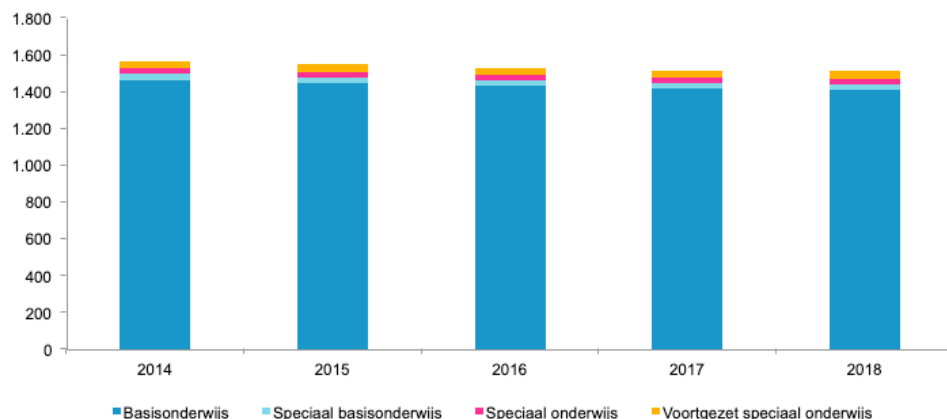
<

Pagina
30

>

zie figuur 4), gevolgd door het voortgezet speciaal onderwijs (ruim 2 procent), het speciaal basisonderwijs (ruim 2 procent) en het speciaal onderwijs (2 procent). In vergelijking met 2014 is deze verdeling nagenoeg gelijk gebleven.

Figuur 4 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000) ³²



Bron: Onderwijsincijfers

³² Exclusief bao trekkende bevolking. In 2018 gaat het om ruim 350 kinderen.

Krimp verschilt per regio

Hoewel krimp een landelijk verschijnsel is, is de leerlingenkrimp niet in elke regio even zichtbaar. Het aantal leerlingen nam tussen 2014 en 2018 het sterkst af in Overijssel (ruim 7 procent), Drenthe (ruim 7 procent) en Friesland (bijna 7 procent, zie figuur 5). Daarentegen is de krimp in Noord-Holland (ruim 2 procent) en Utrecht (ruim 2 procent) minder sterk dan het landelijk gemiddelde. Zuid-Holland is de enige provincie waar het aantal leerlingen tussen 2014 en 2018 is toegenomen, in totaal met minder dan 1 procent. Die groei komt onder andere door de toename van het aantal leerlingen in steden zoals Den Haag (bijna 4 procent) en Rotterdam (ruim 2 procent). Ook in andere grote steden, zoals Amsterdam en Utrecht, nam het aantal leerlingen in deze periode toe.

Figuur 5 Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar provincie, 2014 - 2018



Bron: Duo

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

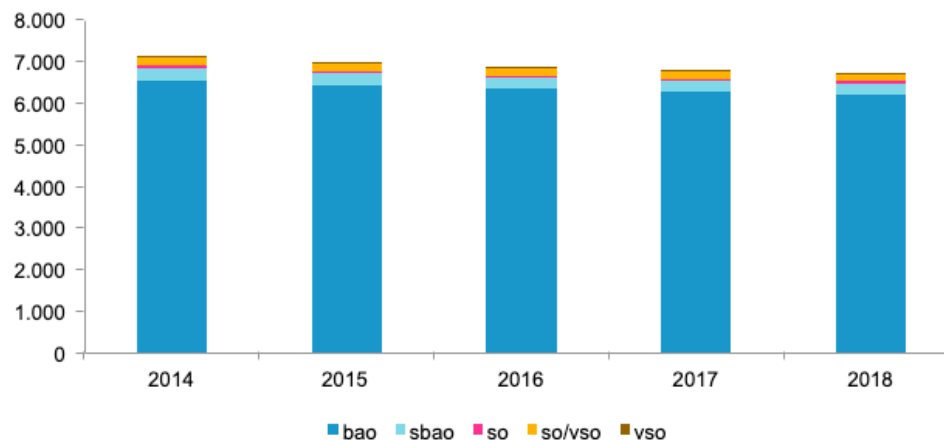
Pagina
31

>

Ook verschillen naar denominatie

De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt niet alleen per regio, ook tussen denominaties zijn verschillen zichtbaar. Het aantal leerlingen is de afgelopen periode dan ook niet bij elke denominatie in dezelfde mate afgenomen. Ook zijn er denominaties met groei. Dat geldt bijvoorbeeld voor Interconfessionele scholen (ruim 19 procent), Evangelische scholen (ruim 28 procent) en Islamitische scholen (circa 35 procent). De sterkste daling zien we op Joodse scholen. Tussen 2014 en 2018 daalde het aantal leerlingen op deze scholen met ruim 14 procent, tot ruim 300 leerlingen. Ook bij de naar verhouding grootste stromingen – het openbaar onderwijs, Protestants-Christelijke onderwijs en Katholieke onderwijs – daalde het aantal leerlingen in deze periode, met respectievelijk ruim 4, ruim 4 en bijna 5 procent.

Figuur 6 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs



Bron: Onderwijsin cijfers

In totaal krijgt ruim 29 procent van de leerlingen in 2018 les op een openbare school, 23 procent op een Protestants-Christelijke school en ruim 32 procent op een Katholieke school. Dat maakt dat deze scholen, ondanks de krimp, nog steeds voor een groot deel van de leerlingen in de sector het onderwijs verzorgen.

Ook aantal scholen daalt

Scholen worden door krimp met verschillende vraagstukken geconfronteerd, bijvoorbeeld als het gaat om financiën, huisvesting en personeel. In bepaalde gevallen kunnen scholen besluiten te fuseren met een andere school of zullen zij moeten sluiten.

Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal scholen, dan zien we dat niet alleen het aantal leerlingen in de sector daalt, maar ook het aantal scholen (zie figuur 6). Bovendien daalt het aantal scholen sterker dan het aantal leerlingen. Tussen 2014 en 2018 daalde het aantal scholen in de sector met bijna 6 procent, tot bijna 6.740 scholen. Het aantal scholen daalde het sterkst in het speciaal onderwijs (ruim 35 procent, tot 51 scholen), terwijl de daling in het basisonderwijs het minst sterk is (ruim 5 procent). In 2018 zijn er in totaal circa 6.200 basisscholen in Nederland. De krimp in het basisonderwijs is naar verhouding het grootst in de niet- en weinig stedelijke gebieden. Wel lijkt het aantal sluitingen, met uitzondering van de weinig stedelijke gebieden, af te zwakken.³³

³³ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
32

>

Schoolgrootte stijgt

Gemiddeld bestaan basisscholen in 2018 uit ruim 226 leerlingen. Dit aantal is de afgelopen jaren licht gestegen: in 2014 bestonden basisscholen gemiddeld nog uit ruim 222 leerlingen. Ook op andere schooltypes nam het gemiddelde aantal leerlingen in deze periode toe. Zo steeg het aantal leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs van ruim 229 leerlingen in 2014 naar ruim 254 leerlingen in 2018, terwijl in het speciaal onderwijs in dezelfde periode sprake is van een stijging van bijna 155 leerlingen naar ruim 162 leerlingen. Dit wijst op schaalvergroting in de sector.

Ook afname aantal schoolbesturen

Parallel aan de ontwikkeling van het aantal scholen, is ook het aantal schoolbesturen in de sector gedaald. In 2014 waren er nog zo'n 1.110 schoolbesturen, in 2018 is dit aantal gedaald tot ruim 990, een daling van bijna 11 procent. Dit betekent dat het aantal besturen in de sector sterker is gedaald dan het aantal scholen.

Vooraf het aantal eenpitters in de sector daalde in deze periode, in totaal met zo'n 15 procent, tot 417 schoolbesturen. Dit betekent dat bijna 42 procent van de schoolbesturen in 2018 een eenpitter is, ten opzichte van circa 44 procent in 2014. Ook daalde het aandeel besturen met 2 tot 5 scholen, terwijl het aandeel besturen met 6 - 9 scholen, 10 tot 19 scholen of minimaal 20 scholen juist toenam. Bijna 19 procent van de besturen bestaat in 2018 uit 10 tot 19 scholen, terwijl bijna 8 procent van de besturen minimaal 20 scholen onder zich heeft vallen. Ook deze ontwikkeling wijst op schaalvergroting in de sector.

[HOME](#)[Conclusie](#)[1](#)[Inleiding](#)[2](#)[Context](#)[3](#)[Vraag naar
personeel](#)[4](#)[Aanbod aan
personeel](#)[5](#)[Sociale zekerheid
& verzuim](#)[6](#)[Verwachtingen
voor de toekomst](#)[7](#)[HRM-beleid](#)[8](#)[Bijlage](#)

<

[Pagina
33](#)

>

3.2 Leerlingenkenmerken

Basisscholen kunnen op basis van de gewichtenregeling extra financiële middelen ontvangen voor het verhelpen of voorkomen van onderwijsachterstanden bij leerlingen. Het is daarom niet alleen van belang hoeveel leerlingen een school heeft, maar ook hoe de leerlingenpopulatie er uit ziet.

De gewichtenregeling werkt met twee gewichten: 0.3 en 1.2. Het opleidingsniveau van de ouders of verzorgers van een leerling bepaalt het gewicht dat een school toekent aan een leerling. Als een leerling een gewicht toegekend krijgt, betekent dit dat de school of gemeente extra middelen krijgt. Daarbij geldt: hoe hoger het gewicht, hoe hoger het bedrag. De manier waarop deze middelen worden verdeeld, zal de komende periode worden aangepast. Bepaalt het opleidingsniveau in de huidige regeling of een leerling risico loopt op een onderwijsachterstand, in de nieuwe regeling worden daar een aantal criteria aan toegevoegd. Zo wordt ook gekeken naar het herkomstland van de ouders, de verblijfsduur van de moeder in Nederland en of het gezin in de schuldsanering zit.

Tabel 1 Toelichting op gewichtenregeling

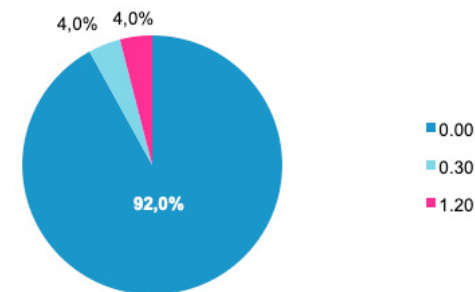
Opleiding ouders/verzorgers	Gewicht
Maximaal basisonderwijs of (v)so-zmlk (voortgezet of speciaal onderwijs - zeer moeilijk lerende kinderen): 1 of beide ouders/verzorgers	1,2
Maximaal lbo/vbo, praktijkonderwijs of vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg: beide ouders/verzorgers of ouder/verzorger die voor het kind zorgt	0,3

Bron: Rijksoverheid.nl

Minder gewichtenleerlingen

De afgelopen jaren is het aandeel gewichtenleerlingen jaar op jaar gedaald. Kreeg in 2014 nog ruim 5 procent van de leerlingen het gewicht 0,3 toegekend, in 2018 is dit aandeel gedaald tot 4 procent. Ook het aandeel leerlingen met een gewicht van 1,2 daalde in deze periode, van ruim 4 procent in 2014 tot 4 procent in 2018 (zie figuur 7). Dit betekent dat aan 92 procent van de leerlingen in 2018 geen gewicht is toegekend, terwijl dit in 2014 gold voor bijna 90 procent van de leerlingen. Ook in absolute zin zijn er minder gewichtenleerlingen, maar dit is ook deels te wijten aan de leerlingendaling. Het aantal leerlingen met het gewicht 0,3 daalde tussen 2014 en 2018 bijna 28 procent, terwijl het aantal leerlingen met het gewicht 1,2 bijna 18 procent daalde. Ook het aantal leerlingen zonder gewicht daalde in deze periode. Wel is deze daling met ruim 1 procent aanzienlijk lager dan de daling van het aantal gewichtenleerlingen.

Figuur 7 Aandeel gewichtenleerlingen basisonderwijs, 2018



Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
34

>

Na daling weer stijging aantal zorgleerlingen

Het speciaal onderwijs is er voor leerlingen die specialistische of intensieve begeleiding nodig hebben. Het speciaal onderwijs is onderverdeeld in vier clusters:

- Cluster 1 en 2: voor leerlingen met een visuele beperking, voor dove of slechthorende kinderen en leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis.
- Cluster 3 en 4: voor leerlingen met een lichamelijke beperking, langdurig zieke kinderen en kinderen met stoornissen en gedragsproblemen.

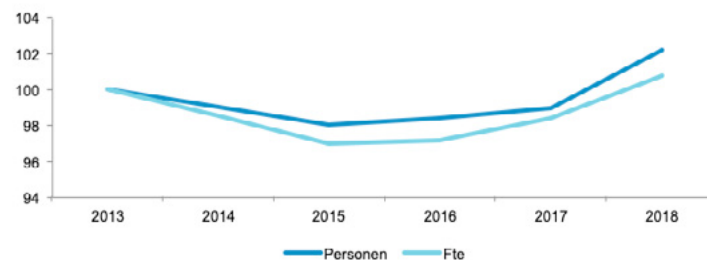
De meeste leerlingen in het speciaal onderwijs zitten in cluster 3 of 4. In totaal zit circa 78 procent van de leerlingen in het speciaal onderwijs in een van deze clusters, de overige leerlingen zitten in cluster 1 of 2. Deze verdeling is de afgelopen jaren relatief stabiel. Wel is het aantal leerlingen zowel in cluster 1 en 2 als in cluster 3 en 4 de afgelopen jaren afgenomen. In beide gevallen gaat het om een daling van minder dan 1 procent in de periode 2014 - 2018. Dat komt vooral door een relatief sterke daling van het aantal leerlingen tussen 2014 en 2016. Mogelijk hangt deze daling samen met de invoering van de Wet passend onderwijs in 2014. Sindsdien stijgt zowel het aantal leerlingen in cluster 1 en 2 als in cluster 3 en 4 weer. In cluster 1 en 2 zien we tussen 2016 en 2018 een toename van ruim 10 procent, terwijl in cluster 3 en 4 een stijging van bijna 5 procent zichtbaar is.

3.3 Werkgelegenheid

In 2018 werken er bijna 175.170 personen in het primair onderwijs.³⁴ Samen werken zij ongeveer 125.220 fte. In tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal leerlingen, is de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren licht gestegen. Tussen 2013 en 2018 steeg het aantal fte met minder dan 1 procent, terwijl het aantal personen in deze periode met ruim 2 procent is toegenomen. Dit komt neer op een stijging van circa 937 fte en ruim 3.720 personen. Deze groei is sinds enkele jaren zichtbaar, maar komt vooral door de stijging in het meest recente jaar: tussen 2017 en 2018 nam het aantal fte in de sector met ruim 2 procent toe, terwijl het aantal personen met zo'n 3 procent steeg (zie figuur 8). Dit betekent dat het aantal fte minder hard is gestegen dan het aantal personen. Dit wijst erop dat het personeel in het primair onderwijs gemiddeld een iets lagere aanstellingsomvang heeft gekregen.

Niet alle schooltypes hebben in dezelfde mate te maken met deze ontwikkeling. De werkgelegenheid steeg tussen 2013 en 2018 bijvoorbeeld licht in het basisonderwijs (ruim 2 procent in fte, ruim 3 procent in personen), terwijl het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs te maken hebben met een dalende werkgelegenheid. Zo daalde het aantal fte in het speciaal basisonderwijs tussen 2013 en 2018 bijna met 9 procent, terwijl het aantal personen met 7 procent daalde. Maar ook op deze schooltypes zien we dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid zich op een kantelpunt lijkt te bevinden: na een periode van krimp neemt de werkgelegenheid (zowel in fte als in personen) ook op deze schooltypes sinds kort weer langzaam toe. In totaal wordt circa 80 procent van de werkgelegenheid (in fte) in de sector vervuld in het basisonderwijs, ruim 4 procent in het speciaal basisonderwijs en ruim 15 procent in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Figuur 8 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (Index: 2013 = 100)



Bron: DUO

³⁴ Peildatum 1 oktober.

Sterkste daling in delen van Groningen en Limburg

Ook ontwikkelt de werkgelegenheid zich niet in elke regio op een soortgelijke manier (zie figuur 9). Tussen 2013 en 2018 zien we in verschillende regio's een dalende werkgelegenheid, waarbij de ontwikkeling in Noord Groningen (circa 22 procent), Oost Groningen (bijna 16 procent) en Maastricht Mergelland (ruim 12 procent) het meest in het oog springt. Naast regio's met een dalende werkgelegenheid zien we in deze periode ook diverse regio's met groei, in sommige gevallen zelfs meer dan het landelijk gemiddelde. Zo nam de werkgelegenheid in de stad Utrecht tussen 2013 en 2018 ruim 9 procent toe, terwijl in de regio Haaglanden (exclusief Den Haag) sprake is van een toename van zo'n 9 procent.

Figuur 9 Ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar RPA-regio, 2013 - 2018



Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
37

>

Hoewel de werkgelegenheid zich landelijk op een kantelpunt lijkt te bevinden, geldt dat niet voor alle regio's. Ook in het meest recente jaar is er in Noord Groningen nog sprake van een forse krimp (21 procent). Ook in Parkstad Limburg (ruim 10 procent) en Centraal Groningen (ruim 6 procent) zien we in deze periode een dalende werkgelegenheid, terwijl deze landelijk toeneemt. De werkgelegenheid is tussen 2017 en 2018 het sterkst toegenomen in IJssel en Rijn (bijna 7 procent), gevolgd door de regio Nijmegen (5 procent).

Afname directiepersoneel

De werkgelegenheid in het primair onderwijs ontwikkelt zich ook niet voor alle functies hetzelfde. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen 2013 en 2018 is toegenomen, maar ook het tegenovergestelde is zichtbaar. De sterkste daling zien we onder het directiepersoneel. Het aantal fte aan directiepersoneel daalde tussen 2013 en 2018 met ruim 14 procent, tot bijna 8.140 fte, terwijl het aantal directieleden met ruim 11 procent daalde tot circa 8.930 personen. Ook in de meest recente jaren is het directiepersoneel in omvang afgenomen, terwijl de werkgelegenheid sectorbreed juist weer langzaam toeneemt. Naast het directiepersoneel daalde ook het aantal leraren in de sector, hoewel deze daling minder sterk is dan de daling onder het directiepersoneel. In fte daalde het aantal leraren tussen 2013 en 2018 minder dan 2 procent, tot bijna 92.952 fte, terwijl het aantal leraren met 1 procent afnam tot ruim 127.950 leraren. Ook zien we het aantal leraren tussen 2017 en 2018 weer langzaam stijgen.

[HOME](#)[Conclusie](#)[1](#)[Inleiding](#)[2](#)[Context](#)[3](#)[Vraag naar
personeel](#)[4](#)[Aanbod aan
personeel](#)[5](#)[Sociale zekerheid
& verzuim](#)[6](#)[Verwachtingen
voor de toekomst](#)[7](#)[HRM-beleid](#)[8](#)[Bijlage](#)

<

[Pagina
38](#)

>

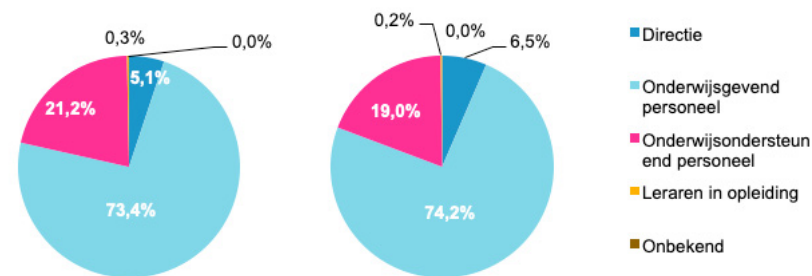
... maar toename ondersteunend personeel

In tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal leraren en directieleden, is het onderwijsondersteunend personeel de afgelopen jaren juist in omvang toegenomen. Tussen 2013 en 2018 steeg het aantal fte aan onderwijsondersteunend personeel met 20 procent, tot ruim 23.830 fte. Het aantal personen nam in dezelfde periode met bijna 19 procent toe. Dit betekent dat er in 2018 ruim 36.920 onderwijsondersteuners in de sector werken. Deze toename is vooral te wijten aan een forse stijging tussen 2017 en 2018. In dit jaar nam het onderwijsondersteunend met respectievelijk 13 procent (fte) en bijna 13 procent (personen) toe. Mogelijk hangt deze ontwikkeling samen met de besteding van werkdrummiddelen in de sector. Ook het aantal LIO's in de sector is tussen 2017 en 2018 aanzienlijk gestegen. Kwam het aantal LIO's in 2017 nog uit op circa 285 personen, in 2018 is dit aantal toegenomen tot circa 440 personen.

Ook aandeel onderwijsondersteuners stijgt

Deze ontwikkelingen hebben als gevolg dat het aandeel onderwijsondersteuners in de sector de afgelopen jaren is toegenomen. In 2013 werd 16 procent van de werkgelegenheid (fte) nog vervuld door onderwijsondersteunend personeel, in 2018 is dit toegenomen tot 19 procent. Het aandeel leraren en directieleden (fte) daalde in deze periode juist, van respectievelijk zo'n 76 procent en bijna 8 procent in 2013 tot circa 74 procent en ruim 6 procent in 2018 (zie figuur 10). Kijken we naar de verdeling van het aantal werkzame personen, dan valt op dat een iets kleiner aandeel directieleden in de sector werkzaam is (circa 5 procent), terwijl het aandeel ondersteunend personeel juist iets hoger ligt (circa 21 procent). Dit verschil ontstaat doordat het directiepersoneel, vaker dan bijvoorbeeld het ondersteunend personeel, in een voltijdbaan werkt.

Figuur 10 Verdeling werkgelegenheid (personen: links, fte: rechts) primair onderwijs naar functie, 2018



Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
39

>

Leerling-leraarratio daalt licht

De leerling-leraarratio is een indicatie van het aantal leerlingen per leraar.³⁵ Als we het aantal leerlingen in het primair onderwijs afzetten tegen het aantal leraren, valt op dat deze ratio sinds 2015 langzaam daalt. In 2015 kwam de ratio uit op 16,9 leerlingen per leraar, een jaar later op 16,7 en weer een jaar later, in 2017, op 16,4 leerlingen per leraar. In 2018 komt de ratio in het primair onderwijs uit op 16,2. De leerling-leraarratio is in 2018 met 17,8 het hoogst in het basisonderwijs, gevolgd door het speciaal basisonderwijs (9,4) en het (voortgezet) speciaal onderwijs (6,6).

³⁵ De leerling-leraarratio is niet hetzelfde als de gemiddelde groepsomvang. Er is immers ook onderwijzend personeel op school aanwezig dat niet direct voor de klas staat, maar andere onderwijstaken in en rond de klas vervult, zoals intern begeleiders, remedial teachers, instructeurs en vakleerkrachten.

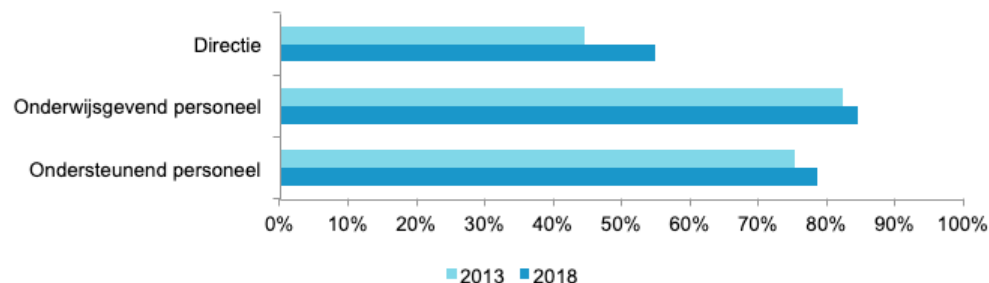
Bron: Onderwijsin cijfers.

3.4 Samenstelling personeel

Niet alleen de werkgelegenheid varieert door de jaren heen, ook de samenstelling van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Dit zien we bijvoorbeeld als we kijken naar de man-vrouw verhouding in de sector. Het aandeel vrouwen in de sector is de afgelopen jaren jaar op jaar toegenomen. In 2013 was nog ruim 78 procent van het personeel (in fte) in de sector vrouw, in 2018 is dit aandeel toegenomen tot ruim 81 procent. In personen loopt het aandeel vrouwen verder op, tot bijna 85 procent in 2018. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat vrouwen, vaker dan hun mannelijke collega's, in deeltijd werken.

Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal fte, dan zien we dat het aantal vrouwen in de sector in deze periode met bijna 5 procent is gestegen, tot ruim 102.130 fte, terwijl het aantal mannen in deze periode zo'n 14 procent is gedaald, tot ruim 23.090 fte. Het lijkt er dus op dat vooral de mannen in de sector geraakt zijn door de dalende werkgelegenheid in de afgelopen jaren, terwijl het aantal vrouwen is toegenomen. Ook in het meest recente jaar daalt het aantal mannen nog licht, terwijl het aantal vrouwen ook in deze periode is gestegen.

Figuur 11 Aandeel vrouwen werkzaam (in fte) in het primair onderwijs



Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
40

>

Meer vrouwelijke directieleden

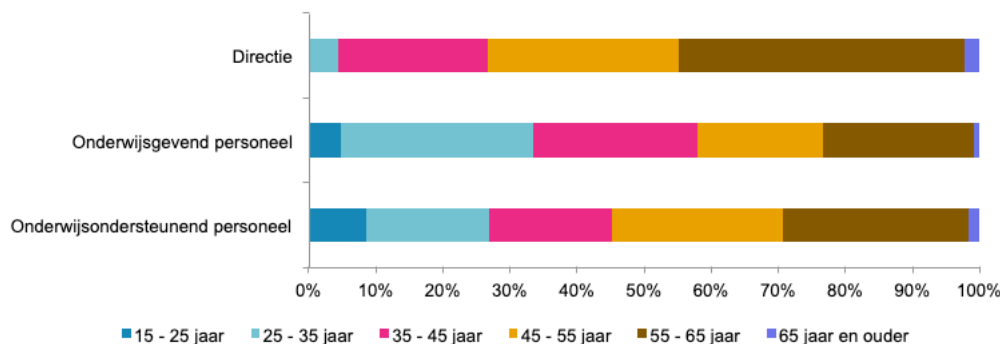
Het stijgende aandeel vrouwen zien we in alle functies terug (zie figuur 11). Wel is de toename het meest zichtbaar onder het directiepersoneel: het aandeel vrouwelijke directieleden steeg de afgelopen jaren van ruim 44 procent in 2013 naar 55 procent in 2018. Dit betekent dat, hoewel onder het directiepersoneel nog wel het kleinste aandeel vrouwen werkt, ook in deze functie een groter aandeel vrouwen dan mannen werkt. In absolute zin daalde het aantal mannelijke directieleden in de sector van bijna 5.270 fte in 2013 naar ruim 3.660 fte in 2018, terwijl het aantal vrouwelijke directieleden in dezelfde periode steeg van ruim 4.240 fte naar ruim 4.475 fte.

Van alle functies zijn vrouwen het sterkst vertegenwoordigd in de functie van leraar (zie figuur 11). In 2018 is bijna 85 procent van de leraren vrouw, ten opzichte van ruim 82 procent in 2013. Dit betekent dat in 2018 ruim 78.685 fte aan vrouwelijke leraren in de sector werkt, ten opzichte van ruim 77.910 fte in 2013. Het aantal mannen voor de klas daalde in dezelfde periode van ruim 16.710 fte naar circa 14.265 fte. Ook onder het onderwijsondersteunend personeel is in 2018 een ruime meerderheid van het personeel, bijna 79 procent, vrouw. Dit komt neer op ruim 18.730 fte, ten opzichte van ruim 14.960 fte in 2013. In tegenstelling tot het aantal mannelijke directieleden en leraren, steeg het aantal mannen in een onderwijsondersteunende functie in deze periode licht, van zo'n 4.895 fte in 2013 naar circa 5.100 fte in 2018.

Aandeel 55-plussers daalt

Ook de leeftijdsopbouw van het personeel verandert door de jaren heen. De afgelopen jaren zagen we een aanzienlijk deel 55-plussers in de sector, vooral onder het directiepersoneel. Dit aandeel is de afgelopen jaren langzaam gedaald. In 2013 was nog bijna 28 procent van het personeel in de sector (in fte) 55-plus, in 2018 is dit aandeel gedaald tot bijna 26 procent. Tegelijkertijd steeg het aandeel jongeren, van ruim 27 procent in 2013 tot ruim 30 procent in 2018. Ook in absolute zin steeg het aantal jongeren, terwijl het aantal 55-plussers afnam. Opvallend is wel dat het aantal 65-plussers in dezelfde periode is gestegen tot ruim 1.420 fte in 2018. Dit wijst er op dat mogelijk meer mensen na hun AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken.

Figuur 12 Leeftijdsverdeling personeel (in fte) primair onderwijs, 2018



Bron: DUO

... wel verschillen per functie

Niet in elke functie is een even groot aandeel jongeren of ouderen werkzaam. Het grootste aandeel 55-plussers zien we onder het directiepersoneel, hoewel ook hier sprake is van een daling. In 2013 was nog bijna de helft van de directieleden 55-plusser, in 2018 is dit aandeel afgenomen tot bijna 45 procent. Ook onder leraren zien we een daling van het aandeel 55-plussers: in 2018 is ruim 23 procent van de leraren 55-plusser, ten opzichte van bijna 26 procent in 2013. In tegenstelling tot dit beeld is het aandeel 55-plussers onder het onderwijsondersteunend personeel wel gestegen. Kwam dit aandeel in 2013 nog uit op bijna 27 procent, in 2018 is dit aandeel gestegen tot ruim 29 procent. In alle functies zien we ook een stijging van het aandeel 65-plussers. Zo is ruim 2 procent van de directieleden en bijna 1 procent van de leraren in 2018 65-plusser, ten opzichte van 0,2 en 0 procent in 2013 (zie figuur 12). Dit komt neer op ruim 186 fte aan directiepersoneel en bijna 830 fte aan leraren.

Gelijktijdig met deze ontwikkeling zien we ook het aandeel jongeren in de sector toenemen, hoewel dit niet voor alle functies geldt. Zo zijn er de afgelopen jaren meer leraren in de leeftijd tot 25 jaar bijgekomen (bijna 5 procent in 2018 ten opzichte van bijna 3 procent in 2013). Wel daalde het aandeel 25-35 jarigen in deze periode licht, hoewel in het meest recente jaar wel weer sprake is van een lichte stijging van circa 410 fte. Ook het aandeel jongeren onder het onderwijsondersteunend personeel nam in deze periode in omvang toe, tot ruim 8 procent in 2018. Ter vergelijking: in 2013 kwam dit aandeel nog uit op circa 4 procent. In deze functie is op dit moment dan ook het grootste aandeel 25-minners werkzaam.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

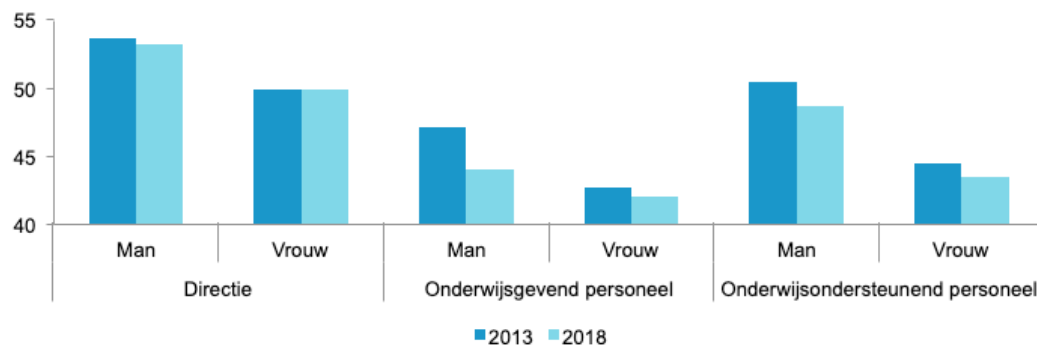
Pagina
42

>

Mannen gemiddeld ouder dan vrouwen

Kijken we vervolgens naar de leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen, dan valt op dat mannen in alle functies gemiddeld ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's. Zo zijn mannelijke directieleden in 2018 gemiddeld 53,3 jaar, terwijl hun vrouwelijke collega's in hetzelfde jaar gemiddeld 49,9 jaar zijn. Ook onder leraren en het ondersteunend personeel zien we een soortgelijk beeld (zie figuur 13). Er werken dus niet alleen minder mannen in de sector, de mannen die er werken, zijn gemiddeld ook ouder dan hun vrouwelijke collega's. Wel valt op dat, in aanvulling op het beeld dat we eerder zagen, in nagenoeg alle functies de gemiddelde leeftijd van zowel mannen als vrouwen daalt. Zo nam de gemiddelde leeftijd van mannelijke leraren af van 47,1 in 2013 tot 44 in 2018, terwijl de gemiddelde leeftijd van hun vrouwelijke collega's in dezelfde periode is afgenomen van 42,7 naar 42,1 jaar.

Figuur 13 Gemiddelde leeftijd personeel (in fte) primair onderwijs



Bron: DUO

Lichte stijging aandeel personen met niet-westerse migratieachtergrond

In totaal heeft 4 procent van het personeel in het primair onderwijs in 2017 een niet-westerse migratieachtergrond. Hoewel dit aandeel fors lager is dan het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de beroepsbevolking, is dit aandeel de afgelopen jaren wel licht gestegen. In 2013 had nog ruim 3 procent van het personeel in de sector een niet-westerse migratieachtergrond.³⁶ Volgens de Inspectie van het Onderwijs geven leraren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker les op scholen met een hoger aandeel leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond.³⁷

³⁶ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2019). Kennisbank openbaar bestuur. Op: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/>

³⁷ Inspectie van het Onderwijs (2019). Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

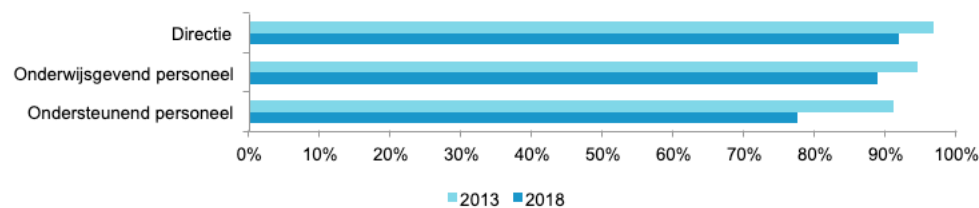
Pagina
43

>

3.5 Baankenmerken

In het primair onderwijs zien we ook verschillen tussen functies als we kijken naar de baankenmerken van het personeel. Het gaat dan bijvoorbeeld om kenmerken zoals het type contract en het aantal uur dat gewerkt wordt. Kijken we meer in detail naar het eerste baankenmerk, dan valt op dat een aanzienlijk deel van het personeel (in fte) in de sector, ruim 86 procent, in 2018 een vaste aanstelling heeft. Dit aandeel is de afgelopen jaren wel afgenomen: in 2013 had nog iets meer dan 94 procent van het personeel een vast contract. Mogelijk hangt dit samen met de uitstroom van ouderen (vaak met een vast contract) en de instroom van jongeren (eerst tijdelijk, dan vast) in de sector. Ook hebben niet alle functies in dezelfde mate een vaste aanstelling.

Figuur 14 Aandeel vaste contracten personeel (in fte) primair onderwijs



Bron: DUO

Het hoogste aandeel vaste aanstellingen zien we onder het directiepersoneel, hoewel ook dit aandeel de afgelopen jaren is afgenomen. Had in 2013 nog ruim 96 procent van het directiepersoneel een vast contract, in 2018 is dit aandeel gedaald tot bijna 92 procent (zie figuur 14). Ook onder leraren zien we een soortgelijke daling, van bijna 95 procent in 2013 naar bijna 89 procent in 2018. Het kleinste aandeel vaste aanstellingen zien we onder het onderwijsondersteunend personeel. Bovendien is dit aandeel de afgelopen jaren het sterkst gedaald, van ruim 91 procent in 2013 tot ruim 77 procent in 2018. Vooral de daling tussen 2017 en 2018 valt daarbij op. Deze daling is mogelijk te verklaren door de stijgende werkgelegenheid in deze periode en de trend die we arbeidsmarktbreed zien: eerst een tijdelijk contract en daarna pas vast.

Flexibele inzet groeit

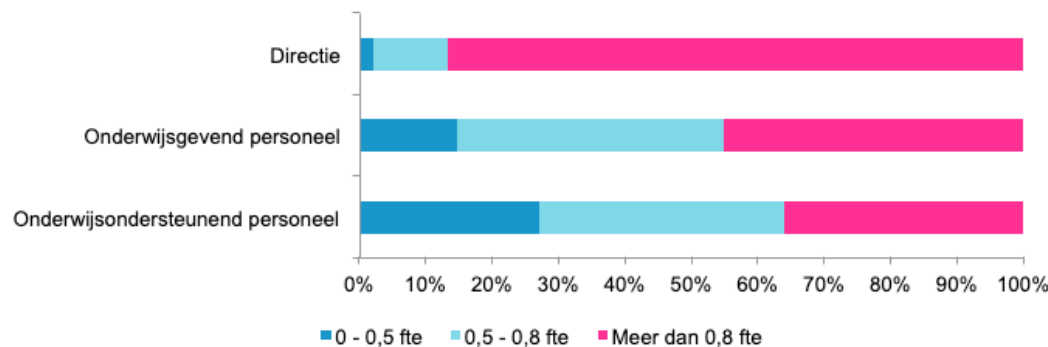
De bovenstaande gegevens hebben betrekking op de reguliere formatie. Dit betekent dat vervangers, stagiaires en uitzendkrachten niet worden meegenomen in deze gegevens. Hoe deze flexibele schil er precies uitziet, is minder duidelijk. Op basis van de jaarverslagen van schoolbesturen weten we wel welk bedrag er aan personeel niet in loondienst wordt uitgegeven. Het gaat hierbij om de totale uitgaven aan personeel, inclusief die voor vervangers. Dan zien we dat de uitgaven aan personeel niet in loondienst (als percentage van de totale personeelslasten) de afgelopen periode zijn gestegen, van 2 procent in 2012 naar 4 procent in 2017.³⁸

³⁸ Ministerie van OCW (2019). Arbeidsmarkt leraren 2018. Ministerie van OCW: Den Haag.

Onderwijsondersteunend personeel werkt relatief vaak in deeltijd

Ook het aantal uur dat per week wordt gewerkt verschilt, afhankelijk van iemands functie (zie figuur 15). Waar het directiepersoneel vaak een baan heeft met een omvang van meer dan 0,8 fte (voltijdbaan, bijna 87 procent), werken leraren en het onderwijsondersteunend personeel vaker in een (kleine) deeltijdbaan. Zo heeft 40 procent van de leraren een grote deeltijdbaan met een omvang tussen de 0,5 en 0,8 fte. Vooral het onderwijsondersteunend personeel werkt relatief vaak in een kleine deeltijdbaan van maximaal 0,5 fte. In 2018 geldt dit voor zo'n 27 procent van het onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 15 Aanstellingsomvang personeel (in personen) primair onderwijs, 2018



Bron: DUO

Hoewel directiepersoneel vaak voltijd werkt, is het aandeel dat meer dan 0,8 fte werkt de afgelopen jaren wel licht gedaald. Werkte in 2013 nog 89 procent van het directiepersoneel op basis van deze aanstellingsomvang, in 2018 is dit aandeel teruggelopen tot bijna 87 procent. Het directiepersoneel is juist iets vaker in een (kleine) deeltijdbaan gaan werken. Dat deeltijdwerk onder directiepersoneel aan populariteit wint, zien we ook aan de gemiddelde deeltijdfactor. Gemiddeld werkt het directiepersoneel in 2018 0,91 fte, ten opzichte van 0,94 fte in 2013. De gemiddelde deeltijdfactor van leraren is daarentegen relatief stabiel en komt in 2018 uit op 0,73 fte. Wel zien we dat leraren in het meest recente jaar weer iets vaker meer dan 0,8 fte zijn gaan werken, terwijl het aandeel leraren met een kleine deeltijdbaan is afgenomen. Ook het onderwijsondersteunend personeel werkt ten opzichte van vorig jaar iets minder vaak in een kleine deeltijdbaan. Wel is het aandeel ondersteuners met een aanstellingsomvang van 0,5 - 0,8 fte toegenomen, tot bijna 37 procent.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
45

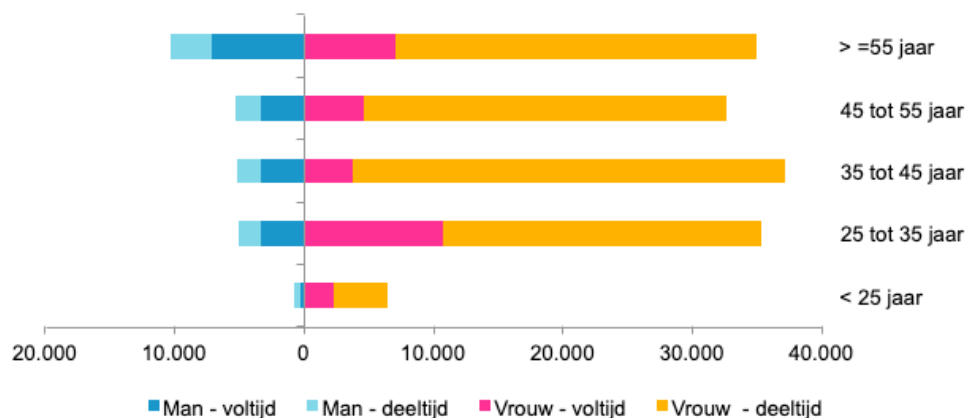
>

Vooraf vrouwen in deeltijd

Kijken we meer in detail naar de personen die in deeltijd werken, dan valt op dat vooral vrouwen in deeltijd werken (zie figuur 16). Circa 8 op de 10 vrouwen in de sector werkt in deeltijd, ten opzichte van ruim een derde van de mannen. Het zijn vooral vrouwen in de leeftijd van 35 tot 55 jaar die in deeltijd werken. Jonge vrouwen werken naar verhouding nog relatief vaak op basis van een voltijdsaanstelling en ook bij

oudere vrouwen zien we dat zij weer iets vaker voltijd gaan werken. Kijken we naar de mannen in de sector, dan valt op dat jonge mannen juist relatief vaak in deeltijd werken, maar dat verder overwegend voltijd wordt gewerkt. Het aandeel mannen met een voltijdsbaan is het hoogst onder 55-plussers, een groep die op korte of middellange termijn de sector zal verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Figuur 16 Leeftijdspiramide personeel (in personen) primair onderwijs, 2017



Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

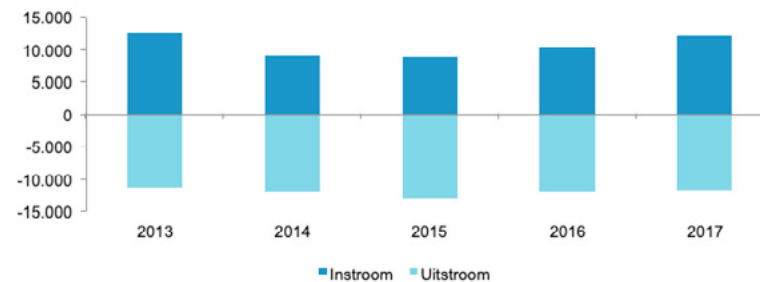
Pagina
46

>

3.6 Mobiliteit

Eerder in dit hoofdstuk concludeerden we dat de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren licht is gestegen. Dit beeld wordt bevestigd wanneer we kijken naar gegevens over de in- en uitstroom in het primair onderwijs (zie figuur 17). Tussen 2014 en 2016 verlieten meer personen de sector dan er instroomden. Zo kwam de instroom in 2015 uit op ruim 9.030 personen, terwijl er hetzelfde jaar bijna 12.950 personen uitstroomden. De afgelopen jaren is er echter weer sprake van een stijgende instroom. Zo komt de instroom in 2017 uit op ruim 12.110 personen, ten opzichte van bijna 10.540 personen in het voorgaande jaar. In 2017 komt de instroom bovendien voor het eerst sinds 2013 weer uit boven de uitstroom.

Figuur 17 Ontwikkeling in- en uitstroom personeel primair onderwijs, 2013 - 2017³⁹



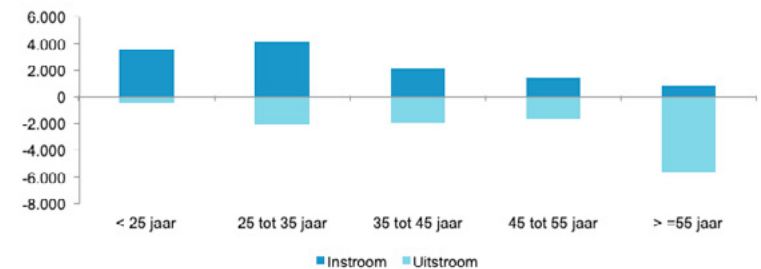
Bron: Ministerie van BZK

³⁹ Instroom bij een andere werkgever in dezelfde sector wordt niet als instroom geteld. Een persoon wordt alleen tot instroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest). Overgang naar een andere werkgever binnen dezelfde sector wordt niet als uitstroom geteld. Een persoon wordt alleen tot uitstroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest).

Uitstroom bestaat voor groot deel uit 55-plussers

De instroom in het primair onderwijs bestaat voor een groot deel uit jongeren. Bijna 30 procent van de instromende personen in 2017 is jonger dan 25 jaar, terwijl circa een derde bestaat uit 25 tot 35-jarigen (zie figuur 18). Dit aandeel komt grotendeels overeen met het aandeel instromende jongeren in 2013. Wel stroomden in dat jaar relatief veel jongeren uit de sector: ruim 26 procent van de uitstroom bestond uit jongeren tot 35 jaar. Dit aandeel is in 2017 teruggelopen tot ruim 21 procent. Waarschijnlijk hangt deze ontwikkeling deels samen met de verbeterde perspectieven voor jongeren in de sector. Niet geheel verrassend, bestaat de uitstroom in 2017 voor een groot deel uit 55-plussers: 48 procent. In 2013 bestond circa 44 procent van de uitstroom nog uit 55-plussers.

Figuur 18 In- en uitstroom primair onderwijs naar leeftijd, 2017



Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
47

>

Instroom bestaat grotendeels uit vrouwen

De instroom in het primair onderwijs bestaat overwegend uit vrouwen: bijna 83 procent van de instromende personen in 2017 is vrouw. Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald: in 2013 bestond ruim 84 procent van de instroom nog uit vrouwen. Het aandeel mannen dat kiest voor een baan in de sector blijft, ondanks deze lichte stijging, dus beperkt. Dat geldt ook voor het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond: 7 procent van de instromende personen heeft in 2017 een niet-westerse migratieachtergrond. Mannen bepalen wel een groter deel van de uitstroom. Van de personen die in 2017 uitstroonden uit de sector is 23 procent man. Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald. Wel zien we in het meest recente jaar weer een lichte stijging van het aandeel uitstromende mannen.⁴⁰

Wisselingen tussen sectoren beperkt

Kijken we meer in detail naar de mobiliteit onder leraren, dan zien we dat leraren slechts in beperkte mate vertrekken naar andere onderwijssectoren. Van alle leraren vertrekt in de periode 2013 - 2017 jaarlijks maximaal 1 procent naar een van de andere onderwijssectoren. Binnen het primair onderwijs verandert per jaar zo'n 2 procent van de leraren van bestuur.⁴¹

⁴⁰ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2019). Kennisbank openbaar bestuur. Op: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/>

⁴¹ Onderwijs in Cijfers (2019). Mobiliteit van leraren tussen onderwijssectoren. Op: <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/onderwijspersoneel/mobiliteit-van-leraren-tussen-onderwijssectoren>

Verloop lager op scholen met hogere citoscores

Het verloop onder leraren is lager op scholen met een hoger percentage leerlingen met wetenschappelijk opgeleide ouders. Een soortgelijk beeld zien we op scholen met hogere citoscores. Wel kan dit ook andersom werken: wanneer een school in een bepaald jaar minder verloop heeft, zou dit ook een positief effect kunnen hebben op de onderwijsresultaten.⁴²

⁴² Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

3.7 Vacatures

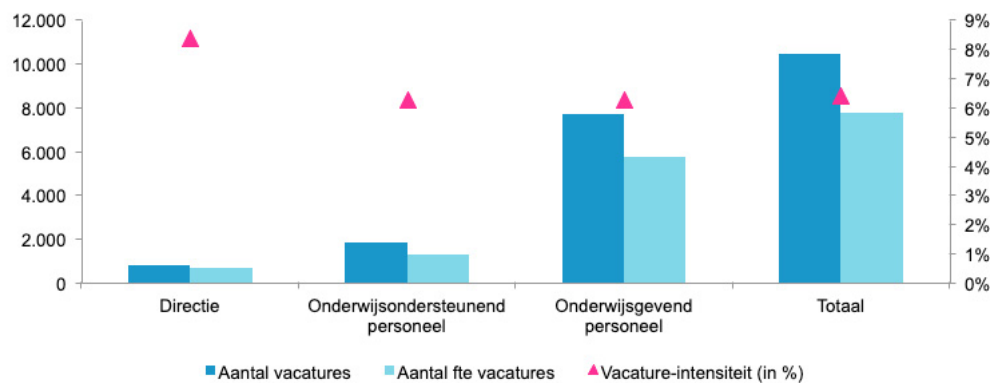
In het schooljaar 2017/2018 zijn er 10.470 vacatures in het primair onderwijs (zie figuur 19). Samen zijn deze vacatures goed voor ruim 7.760 fte. Het aantal vacatures (in fte) is de afgelopen jaren fors gestegen: ten opzichte van het voorgaande schooljaar is sprake van een toename van 49 procent.

In het merendeel van de vacatures, ruim 7.750, wordt gezocht naar een leraar. De minste vacatures zijn er voor het directiepersoneel (845), gevolgd door onderwijsondersteunend personeel (ruim 1.870). Deze verdeling is niet direct verwonderlijk, omdat bijna driekwart van het personeel in de sector bestaat uit leraren. Als we het aantal vacatures daarom afzetten tegen het aantal werkzame personen in de sector, krijgen we een beter beeld van de

omvang van de vacatureproblematiek. Dan valt op dat er relatief veel vacatures zijn voor directieleden (zie figuur 19). De vacature-intensiteit voor het directiepersoneel komt uit op 8,4 procent, terwijl deze voor leraren en onderwijsondersteunend personeel in beide gevallen uitkomt op circa 6 procent.

Vacatures ontstaan vooral doordat een vertrekkend personeelslid vervangen wordt, gevolgd door uitbreiding van de formatie. Een ruime meerderheid van de vacatures, ruim 72 procent, is in het basisonderwijs, de overige vacatures zijn in het speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs zien we naar verhouding veel vacatures voor onderwijsondersteunend personeel: 50 procent van de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel is in het speciaal onderwijs. Mogelijk hangt dit samen met de aard van het werk in het speciaal onderwijs, waarbij relatief veel onderwijsondersteunend personeel wordt ingezet.

Figuur 19 Aantal vacatures primair onderwijs, 2017 - 2018



Bron: Ecorys & Dialogic

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

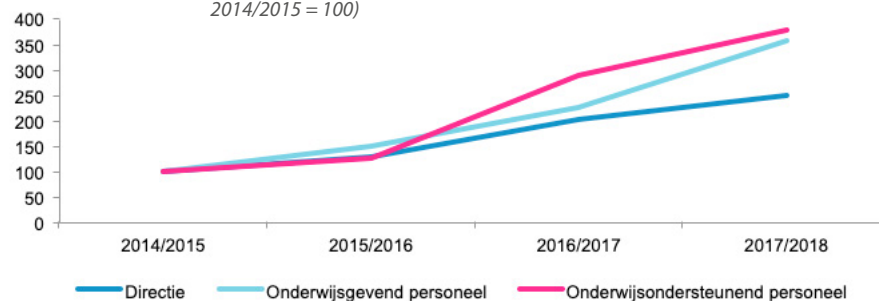
Pagina
49

>

Toename aantal vacatures ondersteunend personeel

Hoewel het aantal vacatures de afgelopen jaren fors is gestegen, zien we niet voor elke functie een soortgelijke stijging. Het aantal vacatures is de afgelopen jaren het sterkst gestegen voor het onderwijsondersteunend personeel, gevolgd door het onderwijsgevend personeel (zie figuur 20). Vooral in het meest recente jaar is het aantal vacatures voor onderwijsgevend personeel sterk gestegen, in totaal met 58 procent ten opzichte van het voorgaande schooljaar.

Figuur 20 Ontwikkeling aantal vacatures (in fte) primair onderwijs (index: 2014/2015 = 100)

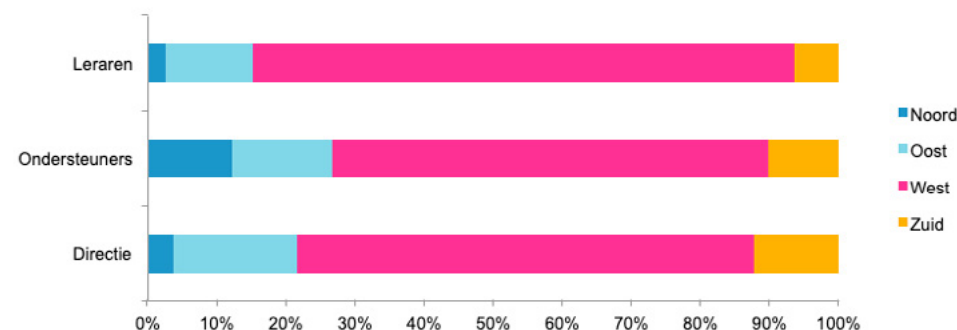


Bron: Ecorys & Dialogic

Meeste vacatures in Westen

Het aantal vacatures fluctueert tijdens het schooljaar: voordat het nieuwe schooljaar begint, in juni, worden door scholen de meeste vacatures geplaatst, terwijl in augustus de grootste dip te zien is. Ook is niet in elke regio een even groot aantal vacatures zichtbaar. Dat heeft deels te maken met de omvang van de werkgelegenheid in een regio, maar kan ook wijzen op arbeidsmarktknelpunten in een specifieke regio. Uit de Arbeidsmarktbarometer blijkt dat veruit de meeste vacatures in de sector in het Westen van het land zijn (zie figuur 21). Zo is ruim 78 procent van de leraarsvacatures in dit deel van het land. In het Westen zijn minder vacatures voor directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel, maar ook in dit geval bevindt een ruime meerderheid van de vacatures zich in deze regio. In het Noorden van Nederland worden, met uitzondering van de vacatures voor onderwijsondersteunend personeel, de minste vacatures geïntervarieerd.

Figuur 21 Onderverdeling vacatures primair onderwijs naar regio, 2017/2018



Bron: Ecorys & Dialogic

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
50

>

Vacatures in G4

Een aanzienlijk deel van de leraarvacatures, bijna 42 procent in 2017/2018, is in één van de vier grote steden. Ook als we kijken naar de vacature-intensiteit zien we dat deze hoger is in de RPA-regio's waar de G4 zich bevinden (ruim 9 procent versus ruim 2 procent in de overige regio's).⁴³ Ook vacatures voor ondersteunend personeel zijn relatief vaak in één van deze grote steden (bijna 40 procent), terwijl directievacatures iets minder vaak in deze steden te vinden zijn. Desondanks gaat het ook in dit geval nog om ruim 27 procent van alle directievacatures.

Vooral directiepersoneel krijgt vast contract

Vacatures in de sector verschillen onder andere qua aanstellingsomvang en type contract. Dit hangt deels samen met het type personeel waar in de vacatures naar wordt gezocht. Zo wordt in directievacatures relatief vaak gezocht naar een kandidaat die bereid is om meer dan 0,8 fte te werken (bijna 80 procent), terwijl in vacatures voor leraren (ruim 53 procent) en onderwijsondersteunend personeel (zo'n 47 procent) minder vaak een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte wordt aangeboden. In deze vacatures wordt relatief vaak gezocht naar personeel dat in deeltijd wil werken. Zo wordt in een vijfde van de leraarvacatures gezocht naar leraren die tussen de 0,4 - 0,6 fte willen werken.

In directievacatures wordt naar verhouding ook vaak een vast dienstverband aangeboden: in 59 procent van de vacatures⁴⁴ wordt dit type dienstverband aangeboden. Ter vergelijking: in alle vacatures voor leraren wordt in 11 procent direct een vast dienstverband aangeboden, maar in veruit de meeste gevallen, 77 procent, krijgen zij eerst een tijdelijk contract aangeboden. In 12 procent van de leraarsvacatures wordt een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband aangeboden. Hetzelfde beeld zien we bij vacatures voor onderwijsondersteunend personeel.

⁴³ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

⁴⁴ Op basis van aanvullend enquêteonderzoek.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
51

>

Minder kandidaten per vacature

Het stijgende aantal vacatures in de sector gaat in veel gevallen gepaard met een dalend aantal kandidaten per vacature. Dat wijst op krapte op de arbeidsmarkt. Uit aanvullend enquêteonderzoek blijkt dat voor leraarsvacatures in 70 procent van de gevallen zich maximaal vier kandidaten melden. In de voorgaande meting gold dit nog voor 43 procent van de vacatures.⁴⁵ De meeste kandidaten zijn er voor directiefuncties en ondersteunende functies. Het zijn dan ook vooral de leraarvacatures die omschreven worden als moeilijk vervulbaar. Dit geldt voor 61 procent van de vacatures in het schooljaar 2017/2018, ten opzichte van 51 procent in de voorgaande meting. Bij het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel gaat het om respectievelijk 28 en 21 procent van de vacatures. Niet alleen zijn deze vacatures minder vaak moeilijk vervulbaar dan die voor leraren, ook de reden waarom een vacature moeilijk vervulbaar is, varieert. Waar directievacatures vooral als moeilijk vervulbaar gezien worden omdat kandidaten onvoldoende ervaring of expertise hebben, melden zich bij leraarvacatures en vacatures voor onderwijsondersteunend personeel over het algemeen te weinig kandidaten.⁴⁶ Waar het directiepersoneel dus eerder te maken lijkt te hebben met een kwalitatief tekort (er melden zich wel kandidaten maar dit zijn niet altijd de 'juiste') lijken de andere functies eerder te maken te hebben met een kwantitatief tekort.

⁴⁵ Wel werd de enquête toen gemiddeld 14 weken na het ontstaan van de vacature verstuurd, in deze meting gebeurde dit na 12 weken.

⁴⁶ Sapulete, S et al. (2018). Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2017 - 2018. Ecorys en Dialogic in opdracht van het ministerie van OCW: Rotterdam.

Vacatures vooral bij scholen met complexe leerlingenpopulatie

Uit aanvullend onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs op basis van deze online vacatures, blijkt dat scholen met een complexe leerlingenpopulatie harder worden getroffen door de vacatureproblematiek in de sector.⁴⁷ Dat geldt bijvoorbeeld voor scholen met een hoger percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit ligt niet aan de leerlingpopulatie in de grote steden: zowel binnen als buiten de grote steden zien we dat scholen die actiever op zoek zijn naar leraren meer leerlingen hebben met een niet-westerse migratieachtergrond. Niet alle scholen worden dus in dezelfde mate geraakt door de problemen op de arbeidsmarkt, wat volgens de Inspectie kan zorgen voor een vergroting van de kansenongelijkheid in het onderwijs.

⁴⁷ De gegevens over het lerarentekort worden gebaseerd op gegevens over het aantal vacatures per school, per 100 leerlingen en als percentage van het aantal fte werkzame personen in het onderwijs

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
52

>

Klassen naar huis?

Als vacatures niet vervuld kunnen worden of er geen vervanging beschikbaar is bij ziekte kunnen door schoolleiders diverse (nood)maatregelen genomen worden. Uit een vragenlijst die door de Inspectie van het Onderwijs is uitgezet onder schoolleiders in het basisonderwijs blijkt bijvoorbeeld dat 44 procent van de bevraagde schoolleiders sinds september 2017 minimaal één keer een klas naar huis heeft moeten sturen omdat er geen leraar beschikbaar was. Bovendien is er volgens de Inspectie waarschijnlijk sprake van een onderschatting van het werkelijke percentage, omdat een deel van de schoolleiders de vragenlijst al in januari of februari 2018 heeft ingevuld.⁴⁸ Ook andere, tijdelijke, oplossingen worden door de Inspectie geconstateerd. Sommige scholen vragen parttimers meer te werken of splitsen klassen op, terwijl andere scholen schoolleiders, intern begeleiders, gepensioneerden of onbevoegden voor de klas zetten. Ook uit registraties op de website [lerarentekortisnu](http://lerarentekortisnu.nl) blijkt dat scholen onbevoegden als noodoplossing voor de klas zetten, klassen naar huis sturen of een parttimer een extra dag laten terugkomen.

⁴⁸ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
53

>

4. Aanbod aan personeel

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
54

>

Het aanbod aan nieuwe leraren bestaat voor een belangrijk deel uit afgestudeerden van de pabo. De pabo speelt daardoor een belangrijke rol op de arbeidsmarkt. Maar ook via de stille reserve kunnen leraren instromen in de sector en kunnen leraren meer gaan werken of kunnen zij van functie wisselen. Ook dit heeft invloed op het aanbod aan leraren.

Gezien de rol van de pabo op de arbeidsmarkt voor leraren, brengt dit hoofdstuk in kaart hoeveel studenten de pabo volgen en wie deze opleiding met succes afronden.⁴⁹

Ook wordt ingegaan op enkele andere opleidingen die relevant zijn voor het primair onderwijs, zoals de masteropleidingen *Educational Needs* en *Leren en Innoveren*. Dit hoofdstuk gaat slechts deels in op het aanbod aan personeel in andere functies, omdat hier over het algemeen geen exclusieve opleidingen voor bestaan. Een HRM-medewerker kan met zijn of haar vooropleiding bijvoorbeeld ook in andere sectoren werken. Dit maakt het moeilijk om het potentiële aanbod aan personeel voor deze functies in kaart te brengen.

Samenvatting

Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren fors gedaald. Tussen 2014 en 2018 is sprake van een afname van 17 procent. Dat komt vooral door de daling tussen 2014 en 2015. Sindsdien neemt het aantal studenten dat kiest voor de pabo weer langzaam toe. Vooral de duale en deeltijdopleidingen zijn de afgelopen jaren populairder geworden. Wel daalde het aandeel studenten met een mbo-vooropleiding, mogelijk als gevolg van de strengere toelatingseisen aan de pabo, hoewel sinds enkele jaren weer een lichte stijging zichtbaar is. De diversiteit op de pabo is beperkt: van alle studenten die starten met de pabo is in 2018 circa 76 procent vrouw.

Het aantal studenten dat de pabo met succes afrondt, is de afgelopen jaren licht gedaald. Werden in 2013 nog circa 4.200 pabodiploma's uitgereikt, in 2017 is dit aantal afgenomen tot ruim 3.960. Wel neemt het aantal diploma's de afgelopen

jaren weer langzaam toe. Enkele jaren geleden stond de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden nog onder druk. Die tijd is voorbij: werkte van alle afgestudeerden uit het cohort 2013 nog ruim 47 procent één jaar na afstuderen in het onderwijs, onder afgestudeerden uit 2016 is dit aandeel toegenomen tot ruim 72 procent. Afgestudeerden combineren een baan in het onderwijs bovendien minder vaak met een baan daarbuiten. Paboafgestudeerden werken niet alleen vaker in het onderwijs, zij hebben ook vaker een grote baan. Ook krijgen zij vaker begeleiding. Kreeg bijna driekwart van de afgestudeerden uit 2013 begeleiding, onder afgestudeerden uit 2017 is dit aandeel toegenomen tot 84 procent. Ondanks deze toename betekent dit dat nog niet alle startende leraren in de sector begeleiding krijgen. Ook verschilt de intensiteit van de begeleiding en krijgen afgestudeerden met een invalbaan minder vaak begeleiding dan hun collega's met een reguliere baan.

⁴⁹ In dit hoofdstuk worden de hoofdschrijvingen en 'eerste' instroom meegeteld. Gegevens zijn exclusief de opleiding ITEPS (International teacher education for primary schools). In 2018 zijn circa 110 personen met deze opleiding gestart.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

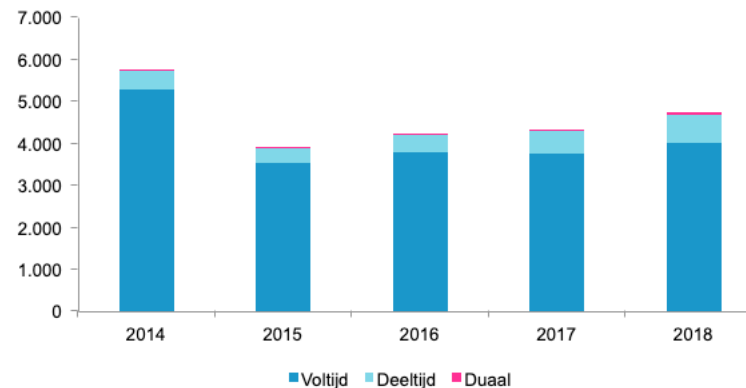
Pagina
55

>

4.1 Instroom pabo

Het aantal studenten dat kiest voor de pabo is de afgelopen jaren fors gedaald. Tussen 2014 en 2018 is sprake van een afname van 17 procent. Dat komt vooral door de daling tussen 2014 en 2015. De aangepaste toelatingseisen voor de pabo worden hier vaak als oorzaak van genoemd. Ook de conjuncturele ontwikkeling heeft invloed op de instroom op de pabo: als de economie aantrekt en er veel banen zijn, kiezen over het algemeen minder jongeren voor een lerarenopleiding. Andersom geldt dat jongeren eerder geneigd zijn te kiezen voor het onderwijs bij een krimpende economie. Sindsdien is het aantal studenten dat kiest voor de pabo weer langzaam aan het toenemen. In totaal zijn in 2018 ruim 4.750 studenten gestart met deze opleiding, een stijging van ruim 10 procent ten opzichte van het voorgaande studiejaar (zie figuur 22). In tijden van economische groei lijkt dit een andere ontwikkeling dan je op basis van de bovenstaande constatering zou verwachten.

Figuur 22 Ontwikkeling instroom pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

Wel is de afgelopen jaren geïnvesteerd in diverse imagocampagnes om meer studenten naar de pabo te trekken. Mogelijk hebben deze campagnes, samen met de berichtgeving over het lerarentekort, een positief effect op de instroom.

Deeltijd wint aan populariteit

Het merendeel van de instromende studenten kiest voor de voltijdsopleiding. Wel is dit aandeel de afgelopen jaren gedaald. In 2014 koos nog 92 procent van de studenten voor de voltijdsopleiding, ten opzichte van ruim 84 procent van de studenten in 2018. Dit komt vooral doordat de duale- en deeltijdsopleidingen populairder zijn geworden. Terwijl het aantal studenten dat koos voor de voltijdsopleiding tussen 2014 en 2018 met bijna een kwart daalde, steeg het aantal studenten aan de deeltijdsopleiding bijvoorbeeld met bijna 46 procent. Ook het aantal duale studenten steeg, van 5 in 2014 naar ongeveer 75 studenten in 2018. In totaal heeft 14 procent van de instromende studenten in 2018 gekozen voor de deeltijdsopleiding, terwijl bijna 2 procent een duale opleiding volgt. De stijgende interesse in de deeltijdsopleidingen en duale opleidingen hangt mogelijk samen met de aandacht die er sinds enkele jaren is voor meer flexibele routes naar het leraarschap.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

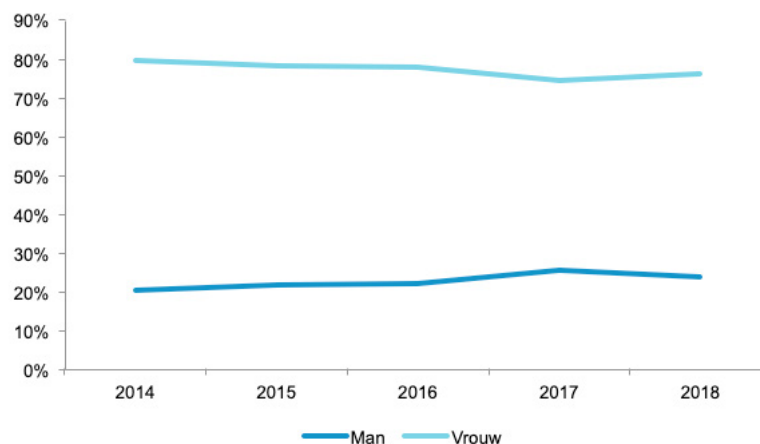
Pagina
56

>

Merendeel studenten vrouw

Van alle studenten die starten met de pabo is in 2018 circa 76 procent vrouw (zie figuur 23). Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald, hoewel tussen 2017 en 2018 weer een lichte stijging zichtbaar is. Vergelijken we de ontwikkeling van het aantal mannen en vrouwen, dan valt op dat vooral het aantal vrouwen dat kiest voor de pabo is teruggelopen. Kozen in 2014 nog ruim 4.560 vrouwen voor de pabo, in 2018 is dit aantal teruggelopen tot ruim 3.620, een daling van ruim 20 procent. Ter vergelijking: het aantal mannen daalde in dezelfde periode met bijna 3 procent, tot circa 1.130.⁵⁰

Figuur 23 Ontwikkeling instroom pabo naar geslacht



Bron: Vereniging Hogescholen

Instroom bestaat voor groot deel uit 20-minners

De instroom op de pabo bestaat voor een groot deel uit studenten jonger dan 20 jaar. Dit geldt in 2018 voor circa 68 procent van de studenten. Dit aandeel is na een stijging in 2015 (ruim 73 procent) en 2016 (circa 73 procent) weer licht aan het dalen. Zo'n 19 procent van de instromende studenten is tussen de 20 en 24 jaar. Dat maakt dat in totaal zo'n 87 procent van de instromende studenten jonger is dan 25 jaar. Opvallend is dat vooral het aandeel studenten van 45 jaar of ouder de afgelopen jaren is toegenomen. Was in 2014 nog minder dan 1 procent van de instromende studenten 45-plusser, in 2018 is dit aandeel gestegen tot bijna 3 procent. Ook het aandeel 35 - 39 jarigen en 40 - 44 jarigen steeg in deze periode licht.⁵¹ Mogelijk hangt deze ontwikkeling samen met de toegenomen interesse in het leraarschap van personen die al langer werkzaam zijn.

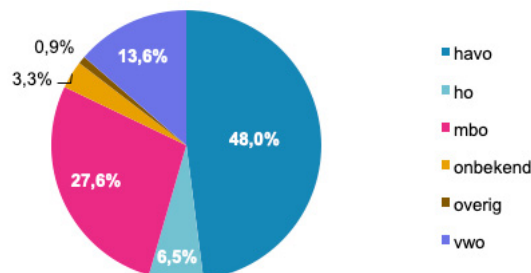
⁵⁰ Vereniging Hogescholen (2019). Feiten en Cijfers, maatwerk.

⁵¹ Vereniging Hogescholen (2019). Feiten en Cijfers, maatwerk.

Minder mbo-studenten kiezen voor pabo

Bijna de helft van de instromende studenten heeft eerst de havo afgerond (zie figuur 24). Dit aandeel is ten opzichte van 2014 licht gestegen, hoewel er door de jaren heen wel enige schommelingen zichtbaar zijn. Opvallend is dat vooral het aandeel studenten met een mbo-opleiding de afgelopen jaren is gedaald, mogelijk als gevolg van de strengere toelatingseisen aan de pabo. In 2014 had nog ruim 35 procent van de instromende studenten een mbo-achtergrond, in 2018 is dit aandeel teruggelopen tot ruim 27 procent. Wel is sinds enkele jaren weer een lichte stijging zichtbaar in het aandeel mbo'ers dat kiest voor de pabo. Ook het aandeel vwo'ers en studenten met een vooropleiding in het hoger onderwijs is de afgelopen jaren gestegen, hoewel ook hier door de jaren heen enige schommelingen zichtbaar zijn. Had in 2014 nog ruim 11 procent van de instromende studenten een vwo-opleiding afgerond, in 2018 is dit aandeel gestegen tot ruim 13 procent. Een soortgelijk beeld zien we bij studenten die een achtergrond hebben in het hoger onderwijs. Hun aandeel nam in dezelfde periode toe van ruim 4 tot ruim 6 procent.

Figuur 24 Instroom pabo naar vooropleiding, 2018



Bron: Vereniging Hogescholen

Voorlopige aanmeldcijfers

Kijken we vooruit naar de instroomcijfers voor het huidige schooljaar 2018/2019, dan zien we dat de aanmeldcijfers voor de pabo een voorlopige stijging van 10 procent laten zien ten opzichte van dezelfde peildatum één jaar eerder. Net als eerder lijkt vooral het aantal deeltijdstudenten te stijgen.⁵² Evenwel is het de vraag in hoeverre deze voorlopige aanmeldcijfers overeen komen met de definitieve instroomcijfers, die begin 2020 openbaar worden.

⁵² Rijksoverheid (2019). Kamerbrief over arbeidsmarkt leraren. Op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/01/16/kamerbrief-over-arbeidsmarkt-leraren-2018>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
58

>

Meer aanvragen subsidie zij-instroom

Scholen die iemand willen aanstellen en de gelegenheid willen bieden een onderwijsbevoegdheid te halen, kunnen gebruik maken van een subsidieregeling voor zij-instromers. De afgelopen jaren is het aantal subsidieaanvragen voor zij-instroom fors gestegen (zie tabel 2). Werden er in 2014 nog 21 aanvragen toegekend in het primair onderwijs, in 2018 is dit aantal toegenomen tot 337. Niet alleen het aantal toegekende aanvragen steeg, ook zien we dat steeds meer scholen meerdere aanvragen toegekend krijgen. In 2014 werden er in het primair onderwijs nog 1,05 aanvragen per school toegekend, in 2018 is dit aantal toegenomen tot circa 1,15 aanvragen per school.

Tabel 2 Aantal toegekende aanvragen voor subsidie zij-instroom en aantal scholen

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Aanvragen	Scholen	Aanvragen	Scholen	Aanvragen	Scholen	Aanvragen	Scholen	Aanvragen	Scholen
PO	21	20	11	11	16	16	62	52	337	291
(V)SO	2	2	8	8	3	3	9	7	18	16

Bron: Inspectie van het Onderwijs

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
59

>

4.2 Uitval pabo

De afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het voorkomen van uitval van pabostudenten. Zo zouden de verscherpte toelatingseisen een positief effect moeten hebben op het voorkomen van uitval. Kijken we naar de uitvalcijfers in de afgelopen jaren, dan zien we dat het aandeel studenten dat na één jaar uitvalt de afgelopen jaren is gedaald. Kwam de uitval na één jaar studie onder studenten uit het cohort 2013 nog uit op ruim 18 procent, onder studenten uit het cohort 2017 is dit teruggelopen tot ruim 13 procent. De grootste daling is te zien tussen het cohort 2014 en 2015, toen de uitval daalde van bijna 19 procent naar ruim 11 procent. Na deze periode is de uitval weer licht gestegen.

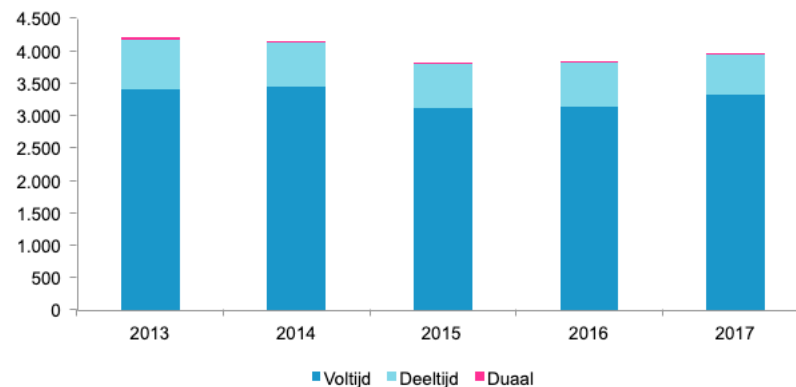
Na vijf jaar studie heeft ruim 51 procent van de studenten uit cohort 2013 hun opleiding met succes afgerond. Dit aandeel is de afgelopen cohorten licht gedaald. Van de studenten uit cohort 2009 behaalde nog 53 procent na 5 jaar hun opleiding.

4.3 Aantal diploma's

Het aantal studenten dat de pabo met succes afrondt, is de afgelopen jaren licht gedaald. Werden in 2013 nog circa 4.200 pabodiploma's uitgereikt, in 2017 is dit aantal afgenomen tot ruim 3.960. Dit komt neer op een daling van ruim 5 procent. Wel neemt het aantal diploma's de afgelopen jaren weer langzaam toe. Vergelijken we het aantal diploma's tussen 2015 en 2017, dan zien we bijvoorbeeld een toename van circa 4 procent (zie figuur 25).

De sterkste daling zien we tussen 2013 en 2017 bij de duale- en deeltijddiploma's. Het aantal uitgereikte deeltijddiploma's daalde in deze periode ruim 18 procent, het aantal duale diploma's met 32 procent. Ter vergelijking: het aantal diploma's voor de voltijdopleiding daalde in dezelfde periode ruim 2 procent. Dit betekent dat circa 83 procent van de diploma's in 2017 is toegekend aan een student van de voltijdopleiding, bijna 16 procent aan een student van de deeltijdopleiding en minder dan één procent van de diploma's een duaal diploma betreft.

Figuur 25 Ontwikkeling aantal diploma's pabo



Bron: Vereniging Hogescholen

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

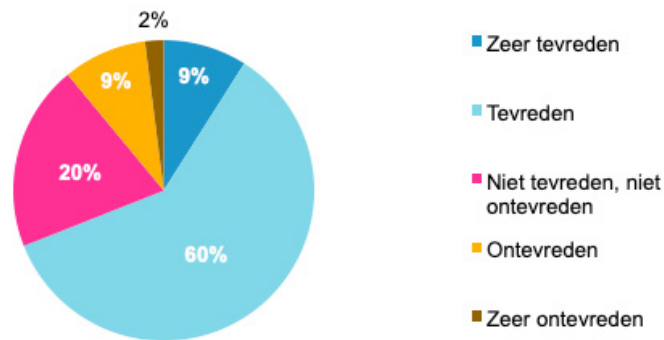
Pagina
60

>

Meerderheid afgestudeerden is vrouw

Parallel aan de instroom, is ook een ruime meerderheid van de diploma's toegekend aan een vrouw. In 2017 gaat het om ruim 83 procent van de diploma's, ten opzichte van bijna 87 procent in 2013. Dit betekent dat het aandeel pabodiploma's dat wordt toegekend aan een man de afgelopen jaren is toegenomen. Wel blijft dit aandeel lager dan het aandeel instromende mannen. Diploma's worden over het algemeen toegekend aan studenten tussen de 20 en 24 jaar (ruim 72 procent), gevolgd door 25 - 29 jarigen (17 procent).⁵³

Figuur 26 Tevredenheid pabo afgestudeerden met opleiding, cohort 2017



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

4.4 Tevredenheid

Paboafgestudeerden zijn overwegend tevreden met hun opleiding. Bijna 7 op de 10 afgestudeerden geven aan tevreden te zijn, terwijl het aandeel ontevreden afgestudeerden uitkomt op 11 procent (zie figuur 26). Afgestudeerden zijn vooral te spreken over de mate waarin zij pedagogische en didactische vaardigheden aangeleerd hebben gekregen. Ook de voorbereiding op de beroepspraktijk wordt door afgestudeerden positief beoordeeld. Wel blijkt de tevredenheid van paboafgestudeerden per instelling sterk uiteen te lopen. Veruit de meeste pabo's scoren een ruim voldoende, maar er zijn ook pabo's die als matig of juist als zeer goed worden beoordeeld. Het verschil tussen deze uitersten bedraagt ruim 2 punten: de rapportcijfers lopen uiteen van een 6,4 tot een 8,6.

Afgestudeerden zijn niet alleen overwegend positief over hun opleiding. Ook oordelen zij over het algemeen positief over de mate waarin hun opleiding van voldoende kwaliteit was om aan de slag te gaan als leraar. Ruim 61 procent van de afgestudeerden antwoordt positief op deze vraag, terwijl ruim 13 procent vindt dat hier geen sprake van is. Dit betekent dat dit aspect iets minder positief wordt beoordeeld dan de opleiding in het algemeen.

⁵³ Vereniging Hogescholen (2019). Feiten en cijfers, maatwerk.

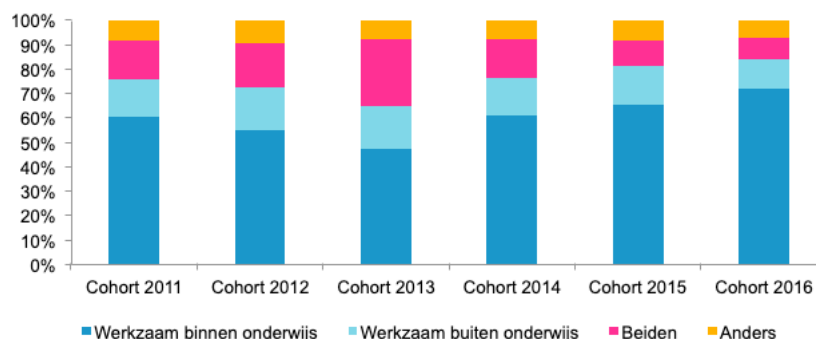
4.5 Loopbaan startende leraren

Enkele jaren geleden stond de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden onder druk. Als gevolg van de leerlingenkrimp en de dalende werkgelegenheid was het voor veel startende leraren moeilijk om aan een (vaste) baan in het onderwijs te komen. Die tijd is voorbij: de afgelopen jaren is het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt fors gestegen. Werkte nog ruim 47 procent van alle afgestudeerden uit het cohort 2013 één jaar na afstuderen in het onderwijs, onder afgestudeerden uit 2016 is dit aandeel toegenomen tot ruim 72 procent. Afgestudeerden combineren een baan in het onderwijs bovendien minder vaak met een baan daarbuiten (zie figuur 27). Het merendeel van de afgestudeerden gaat in het basisonderwijs werken (bijna 87 procent), gevolgd door het speciaal onderwijs (ruim 6 procent) en het vmbo, praktijkonderwijs, leerwegondersteunend onderwijs of de havo en het vwo (6 procent). Afgestudeerden die buiten het onderwijs werken, werken vooral in de zakelijke dienstverlening en handel, vervoer en horeca.

Meer afgestudeerden werkzaam in onderwijs

Dat de arbeidsmarktkansen voor startende leraren aanzienlijk zijn verbeterd, blijkt ook uit aanvullend enquêteonderzoek in de Loopbaanmonitor. Dit onderzoek geeft een meer recent beeld van de arbeidsmarktpositie van startende leraren. Uit deze gegevens blijkt dat, van de studenten uit cohort 2017, 80 procent een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkt. Dit aandeel lag één cohort eerder nog op circa 78 procent. Ook uit deze gegevens blijkt dus dat het beroepsrendement van paboafgestudeerden de afgelopen jaren is toegenomen.

Figuur 27 Arbeidsmarktpositie pabo afgestudeerden 1 jaar na afstuderen



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

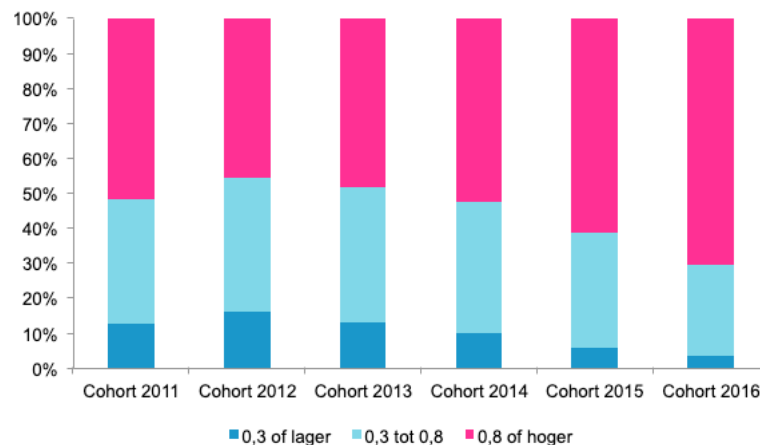
Pagina
62

>

Paboafgestudeerden hebben vaker grote baan

Paboafgestudeerden werken niet alleen vaker in het onderwijs, zij hebben ook vaker een grote baan (zie figuur 28). Werkte onder afgestudeerden uit cohort 2013 nog minder dan de helft van de afgestudeerden één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, onder afgestudeerden uit cohort 2016 is dit aandeel toegenomen tot ruim 70 procent. Ook hebben afgestudeerden minder vaak een kleine deeltijdbaan.

Figuur 28 Aanstellingsomvang paboafgestudeerden werkzaam in onderwijs, 1 jaar na afstuderen



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

Dat de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden is verbeterd, zien we ook als we meer in detail kijken naar hun type baan.⁵⁴ Zo steeg het aandeel afgestudeerden met een reguliere baan (een half jaar na afstuderen) van 42 procent onder afgestudeerden uit cohort 2013 naar 76 procent onder afgestudeerden uit cohort 2017. Ook krijgen startende leraren vaker een vast dienstverband aangeboden, terwijl het aandeel flexibele contracten daalt. Het aandeel vaste aanstellingen steeg in dezelfde periode van 3 naar 15 procent, terwijl het aandeel flexibele contracten daalde van 42 naar 17 procent.

⁵⁴ Op basis van enquêteonderzoek in de Loopbaanmonitor.

Mobiliteit beperkt

Paboafgestudeerden blijven vaak werken in de provincie waar zij afgestudeerd zijn. Dit geldt voor bijna 81 procent van de afgestudeerden. 14 procent werkt in een omliggende provincie, terwijl 5 procent in een andere provincie werkt.⁵⁵ Wel zijn er duidelijke verschillen tussen de provincies. De trek van afgestudeerden naar een andere provincie is relatief hoog in Drenthe en Groningen, terwijl deze in Zuid- en Noord-Holland beperkt is. Dit kan samenhangen met het aantal pabo-opleidingen in de regio, maar ook met het aantal (beschikbare) banen.

Het aantal kilometers dat paboafgestudeerden afleggen tussen de gemeente waar zij tijdens het afstuderen wonen en de gemeente waar zij één jaar na afstuderen werken, is de afgelopen jaren gedaald. Kwam deze onder afgestudeerden uit het cohort 2013 nog uit op bijna 20 kilometer, onder afgestudeerden uit het cohort 2016 daalde de afstand tot minder dan 17 kilometer. Het lijkt er dus op dat paboafgestudeerden in de tijd waarin het moeilijk was aan een (vaste) baan te komen meer kilometers reisden voor hun werk dan in de huidige situatie, waarin juist sprake is van een tekort aan leraren.

Ook de mobiliteitsgeneigdheid van paboafgestudeerden is beperkt: 72 procent van de afgestudeerden uit cohort 2017 geeft aan niet op zoek te zijn naar een andere baan. Als zij wél interesse hebben in een andere baan, is dat over het algemeen een baan binnen het onderwijs. Ten tijde van de leerlingenkrimp gaf een aanzienlijk hoger percentage afgestudeerde leraren nog aan op zoek te zijn naar een andere baan. Vijf jaar geleden, onder cohort 2013, was 64 procent van de starters nog op zoek naar een andere baan.

⁵⁵ Berekend op basis van een gemiddelde over het cohort 2006 - 2016, 1 jaar na afstuderen, in de Loopbaanmonitor.

Paboafgestudeerden meest tevreden over inhoud baan

Startende leraren zijn overwegend tevreden over hun baan, de organisatie waar zij werken en het werk in het onderwijs. De afgelopen jaren is hun tevredenheid op deze aspecten relatief stabiel gebleken. Het meest positief oordelen startende leraren over de inhoud van hun baan (7,7 onder cohort 2017), op de voet gevolgd door de organisatie waar zij werken (7,6 onder cohort 2017) en het werk in het onderwijs an sich (7,5 onder cohort 2017).

Blijvend werkzaam in het onderwijs?

Van de paboafgestudeerden uit 2012 die één jaar na afstuderen in het onderwijs werken, is bijna 88 procent vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam in de sector. De overige afgestudeerden hebben de sector in de tussentijd verlaten. Aan de andere kant zijn er ook afgestudeerden die na één jaar in een andere sector werken, maar na vijf jaar wel in het onderwijs werken. Dit komt onder afgestudeerden uit 2012 nog relatief vaak voor: circa 46 procent werkte één jaar na afstuderen niet in het onderwijs, maar deed dit vijf jaar later wel. Mogelijk hangt dit samen met het arbeidsmarktperspectief van deze afgestudeerden: enkele jaren geleden was het voor afgestudeerden van de pabo nog moeilijk om aan een (vaste) baan in het onderwijs te komen, terwijl de vooruitzichten voor afgestudeerden op dit moment goed zijn.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
64

>

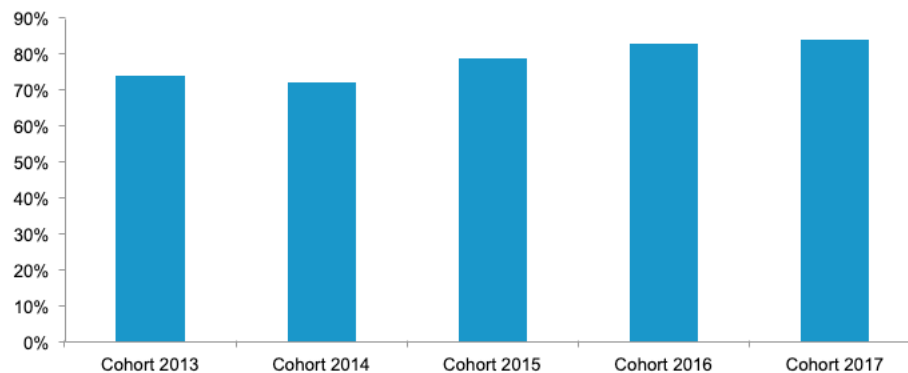
4.6 Begeleiding startende leraren

In de Lerarenagenda is de ambitie uitgesproken dat alle startende leraren begeleiding horen te krijgen. Hiermee moet de uitval van startende leraren worden voorkomen. Ook wordt hierdoor een impuls gegeven aan de vaardigheden en kennis van startende leraren.

Iets vaker begeleiding voor startende leraren

Het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt, is de afgelopen afstudeercohorten licht gestegen. Van de afgestudeerden uit 2013 kreeg bijna driekwart begeleiding, onder afgestudeerden uit 2017 is dit toegenomen tot 84 procent (zie figuur 29). Ondanks deze toename betekent dit ook dat nog niet alle startende leraren in de sector begeleiding krijgen. Ook verschilt de intensiteit van de begeleiding en krijgen afgestudeerden met een invalbaan minder vaak begeleiding dan hun collega's met een reguliere baan.

Figuur 29 Aandeel startende leraren primair onderwijs dat begeleiding krijgt



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

De startende leraren die begeleiding krijgen, worden vaak begeleid door een mentor of coach (43 procent) of een ervaren docent (38 procent). De begeleiding is er vaak op gericht om startende leraren op de hoogte te brengen van het organisatorisch reilen en zeilen van de school (51 procent), het omgaan met leerlingen (46 procent) en didactische vaardigheden (39 procent).

Startende leraren overwegend tevreden over begeleiding

Startende leraren zijn over het algemeen tevreden over de begeleiding die zij ontvangen. Van alle startende leraren uit cohort 2017 geeft 60 procent aan tevreden te zijn, terwijl 10 procent ontevreden is. Wel zijn er, misschien wel vanzelfsprekend, verschillen tussen startende leraren die begeleiding hebben gehad en startende leraren die dit niet hebben gehad. Van de startende leraren die begeleiding hebben gehad, geeft 68 procent aan tevreden te zijn. Onder leraren zonder begeleiding ligt dit aandeel met 18 procent aanzienlijk lager. Het is de vraag of dit komt doordat zij wel graag begeleiding willen ontvangen, maar dit niet gehad hebben, of dat een andere reden een rol speelt.

4.7 Overige opleidingen en aanbod

Naast de pabo zijn ook enkele andere opleidingen van belang voor het primair onderwijs. Deze opleidingen worden vaak gevolgd door personen die al in de sector werken, bijvoorbeeld ter verdieping of om bepaalde taken en werkzaamheden uit te kunnen voeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om de masteropleidingen *Educational Needs*⁵⁶ en Leren & Innoveren. Kijken we naar de instroomcijfers van deze opleidingen, dan valt op dat de masteropleiding *Educational Needs* de afgelopen jaren minder populair is geworden. In 2014 kozen nog ruim 1.860 studenten voor deze opleiding, ten opzichte van bijna 850 studenten in 2018, wat neerkomt op een ruime halvering van het aantal studenten. Ook het aantal studenten dat kiest voor de opleiding Leren & Innoveren nam in deze periode af, hoewel deze daling minder sterk is. In 2018 zijn ruim 260 studenten met deze opleiding gestart, een daling van circa 29 procent ten opzichte van 2014.

Naast deze masteropleidingen zijn er ook op associate degree-niveau relevante opleidingen, zoals de AD-opleiding tot pedagogisch educatief medewerker.⁵⁷ Deze opleiding is de afgelopen jaren aanzienlijk populairder geworden: in 2014 kozen nog circa 100 studenten voor deze opleiding, in 2018 is dit aantal toegenomen tot bijna 480. Dit heeft mogelijk ook te maken met de uitbreiding van deze opleiding: meer hogescholen zijn een variant van deze AD-opleiding gaan aanbieden.

⁵⁶ Vanwege een beperkt aantal studenten zijn gegevens over de opleidingen Special Educational Needs: auditief gehandicapten en Special Educational Needs: communicatief gehandicapten hierbij buiten beschouwing gelaten

⁵⁷ Het gaat om de opleidingen AD pedagogisch educatief medewerker, AD pedagogisch educatief professional en AD pedagogisch professional kind.

Minder diploma's SEN

Parallel aan het dalende aantal studenten dat kiest voor de opleiding Educational Needs, zijn er de afgelopen jaren ook minder diploma's voor deze opleiding uitgereikt. Het aantal diploma's daalde tussen 2013 en 2017 met bijna 31 procent, tot circa 1.060. Ook bij de opleiding tot onderwijsassistent zien we een dalend aantal gediplomeerden, hoewel deze daling minder sterk is. In 2014 zijn nog ruim 3.100 diploma's voor deze opleiding uitgereikt, ten opzichte van zo'n 2.830 in 2018, een daling van bijna 9 procent. Het aantal diploma's bij de opleiding Leren & Innoveren nam in deze periode juist toe.

Aanbod schoolleiders

Hoe groot het aanbod aan schoolleiders in het primair onderwijs is, is niet duidelijk. Het aanbod aan schoolleiders bestaat voor een groot deel uit leraren die doorstromen naar deze functie of schoolleiders die van baan wisselen. Ook zij-instromers kunnen in aanmerking komen voor het schoolleiderschap, maar dit lijkt minder vaak voor te komen. Dit beeld wordt bevestigd in de Arbeidsmarktbarometer: een meerderheid van de aangestelde kandidaten is volgens dit onderzoek afkomstig van een andere school, terwijl minder dan 10 procent zij-instromer is. In potentie is er dus veel aanbod, maar het schoolleiderschap lijkt in de praktijk slechts door een kleine groep leraren geambieerd te worden. Leraren blijven liever in hun huidige functie werken. Ook spreekt de inhoud van het schoolleiderschap hen onvoldoende aan.⁵⁸

⁵⁸ Arbeidsmarktplatform PO (2019). Verkenning vraag en aanbod schoolleiders. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
66

>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
67

>

5. Sociale zekerheid & verzuim

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op verschillende aspecten die gerelateerd zijn aan sociale zekerheid in het primair onderwijs, zoals het ziekteverzuim in de sector en het gebruik van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Samen geven deze aspecten een beeld van (tijdelijke) uitval en uitstroom uit het primair onderwijs.

Samenvatting

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs is de afgelopen jaren licht gedaald. Deze ontwikkeling zien we op alle schooltypes en in alle functies. Zo daalde het ziekteverzuim onder het onderwijzend personeel (inclusief directie) in het basisonderwijs de afgelopen jaren van 6,3 procent in 2015 naar 5,9 procent in 2017. In vergelijking met het personeel in het basisonderwijs verzuimt het personeel in het speciaal onderwijs meer. Ook kennen ouderen een hoger verzuimpercentage en een hogere gemiddelde verzuimduur dan hun jongere collega's. Personeel verzuimt vooral met griep of verkoudheidsklachten, gevolgd door overige klachten en psychische klachten, overspannenheid en burn-out.

De afgelopen jaren zijn er meer nieuwe WIA-uitkeringen toegekend aan personen uit het primair onderwijs. Tussen 2013 en 2015 is nog sprake van een daling van circa 14 procent, maar sinds die tijd neemt het aantal nieuwe WIA-uitkeringen weer toe. Dat maakt dat tussen 2013 en 2017 sprake is van een stijging van zo'n 8 procent. Hoewel het aantal nieuwe IVA-uitkeringen iets sterker steeg dan het aantal nieuwe WGA-uitkeringen, blijft een meerderheid van de nieuwe uitkeringen een WGA-uitkering. Nieuwe uitkeringen worden vooral toegekend aan ouderen. Dat zien we zowel bij nieuwe IVA- als bij nieuwe WGA-uitkeringen.

Tot enkele jaren geleden was ook sprake van een forse stijging van het aantal WW-uitkeringen in de sector. Deze stijging hing samen met de beperkte arbeidsmarktperspectieven in de sector. In 2018 zijn er in totaal ruim 3.340 nieuwe uitkeringen in de sector toegekend, ten opzichte van bijna 8.470 uitkeringen in 2013. Dit komt neer op een daling van ruim 60 procent. Waar nieuwe uitkeringen voorheen vaak werden toegekend aan 25 tot 35 jarigen, mogelijk als gevolg van de beperkte arbeidsmarktperspectieven voor deze groep, worden deze nu vooral toegekend aan ouderen. Ruim 42 procent van alle nieuwe WW-uitkeringen is in 2018 toegekend aan een 55-plusser. Nieuwe WW-uitkeringen worden 'traditiegetrouw' vooral in het derde kwartaal toegekend, voor de start van de zomervakantie.

Kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, zorgen er voor dat de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan, stijgt. Kwam de gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs in 2012 nog uit op 63,3 jaar, in 2017 is dit gestegen tot 64 jaar. Ook de groep personen die na hun AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt, is de afgelopen periode fors in omvang toegenomen. Werkten in 2012 nog ruim 120 personen door na hun AOW-leeftijd, in 2017 is dit aantal toegenomen tot ruim 320 personen.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

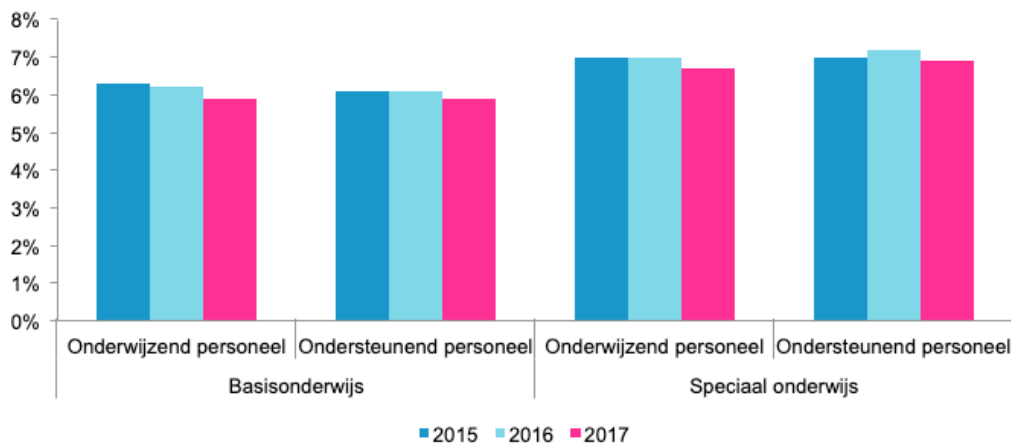
Pagina
68

>

5.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs is de afgelopen jaren licht gedaald. Deze ontwikkeling zien we in alle schooltypes en in alle functies. Zo daalde het ziekteverzuim onder het onderwijzend personeel (inclusief directie) in het basisonderwijs de afgelopen jaren van 6,3 procent in 2015 naar 5,9 procent in 2017. Ook onder het ondersteunend personeel in het basisonderwijs daalde het verzuim: van 6,1 procent in 2015 naar 5,9 procent in 2017. Ondanks de daling van het verzuimpercentage in het speciaal onderwijs is het verzuim in deze sector nog wel hoger dan het verzuim in het basisonderwijs. Zo komt het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs in 2017 uit op 6,7 procent, ten opzichte van 5,9 procent in het basisonderwijs (zie figuur 30).

Figuur 30 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage personeel primair onderwijs



Bron: DUO

Kijken we in meer detail naar het verzuim in de verschillende functies, dan valt op dat het directiepersoneel zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs het laagste verzuim kent (in 2017: 4,9 procent in het basisonderwijs en 4,8 procent in het speciaal onderwijs). Het verzuim is in het basisonderwijs het hoogst onder het beheer- en administratief personeel (6,5 procent), terwijl deze in het speciaal onderwijs het hoogst is onder het onderwijsondersteunend personeel (7,2 procent).

Meldingsfrequentie daalt licht

De meldingsfrequentie, de mate waarin het personeel zich het afgelopen jaar heeft ziekgemeld, is de afgelopen jaren ook gedaald. Meldde het onderwijzend personeel in het basisonderwijs zich in 2015 gemiddeld 1,1 keer per jaar ziek, in 2017 is dit gedaald tot 0,9 keer. Ook onder het ondersteunend personeel en het personeel in het speciaal onderwijs zien we een soortgelijke daling.

In tegenstelling tot de meldingsfrequentie, is de gemiddelde verzuimduur de afgelopen periode in nagenoeg alle functies licht gestegen. Zo steeg de gemiddelde verzuimduur onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs van 20 dagen in 2015 naar 22 dagen in 2017. Alleen de verzuimduur onder het ondersteunend personeel in het basisonderwijs daalde in deze periode van 24 naar 23 dagen, hoewel sinds 2016 wel sprake is van een lichte stijging. Het ondersteunend personeel in het basisonderwijs verzuimt met een gemiddelde verzuimduur van 23 dagen bovendien het langst van alle functies. Hun collega's in het speciaal onderwijs verzuimen met een gemiddelde verzuimduur van 20 dagen juist het minst lang.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

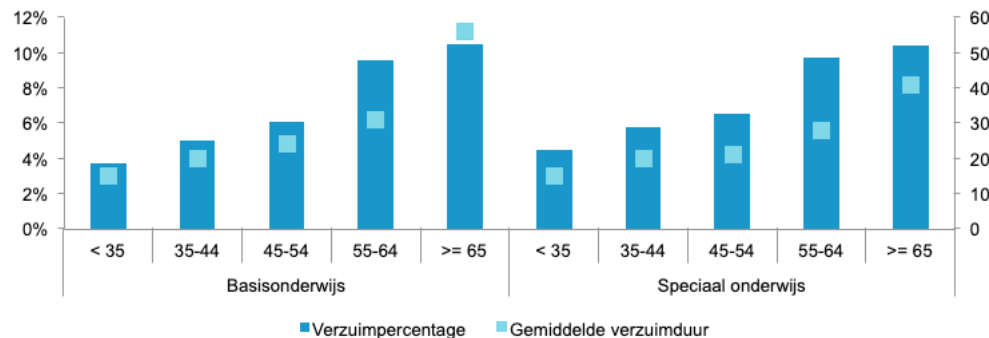
Pagina
69

>

Toename van nulverzuim

Een kleine meerderheid van het onderwijzend personeel in het basisonderwijs, zo'n 50 procent, heeft zich in 2017 niet ziekgemeld. Dit aandeel is ten opzichte van het voorgaande jaar gestegen: in 2016 kwam het nulverzuim nog uit op zo'n 45 procent. Het ondersteunend personeel in het basisonderwijs kent met een nulverzuim van ruim 64 procent een aanzienlijk hoger aandeel dat in 2017 niet verzuimd heeft. Ook dit aandeel is ten opzichte van 2016 gestegen. In het speciaal onderwijs ligt het nulverzuim in beide functies lager dan in het basisonderwijs. Het nulverzuim onder het onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs komt in 2017 uit op circa 46 procent, terwijl dit voor het ondersteunend personeel in hetzelfde jaar uitkomt op bijna 45 procent.

Figuur 31 Ziekteverzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur onderwijzend personeel primair onderwijs naar leeftijd, 2017



Bron: DUO

Ouderen verzuimen meer dan jongeren

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs hangt niet alleen samen met iemands functie, ook de leeftijd van het personeel speelt een belangrijke rol. Zo heeft het onderwijzend personeel in de leeftijd van 55 jaar of ouder een aanzienlijk hoger verzuimpercentage dan hun jongere collega's. Komt het verzuimpercentage onder 34-minners in het basisonderwijs in 2017 bijvoorbeeld uit op bijna 4 procent, onder 65-plussers komt dit aandeel in hetzelfde jaar uit op ruim 10 procent (zie figuur 31). Een soortgelijk beeld zien we in het speciaal onderwijs, waar 35-minners een verzuimpercentage kennen van ruim 4 procent, ten opzichte van ruim 10 procent onder 65-plussers (zie figuur 30). Ook onder het ondersteunend personeel zien we in beide sectoren een soortgelijk beeld.

Het hogere verzuimpercentage wordt voor een groot deel verklaard doordat ouderen een hogere gemiddelde verzuimduur kennen dan hun jongere collega's (zie figuur 31). De gemiddelde verzuimduur van 55-64 jarigen in het basisonderwijs komt in 2017 bijvoorbeeld uit op 31 dagen, terwijl onderwijzend personeel in de leeftijd van 35 - 44 jaar gemiddeld 20 dagen verzuimt. De gemiddelde verzuimduur ligt met 15 dagen het laagst onder 35-minners. De meldingsfrequentie van jongeren en ouderen varieert minder sterk en is onder andere afhankelijk van de functie en sector waarin gewerkt wordt. In het basisonderwijs zien we bijvoorbeeld dat jong en oud zich nagenoeg even vaak ziekmelden, terwijl ouderen in het speciaal onderwijs zich iets vaker ziekmelden dan hun jongere collega's. Uitzondering hierop is de groep 65-plussers: zij melden zich relatief weinig ziek, maar als zij zich ziekmelden, hebben zij vaak wel te maken met een lange verzuimduur.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
70

>

Verzuim verschilt per denominatie en regio

Naast verschillen tussen leeftijdsgroepen, verschilt het verzuim in de sector ook tussen regio's, denominaties en scholen van verschillende omvang. Van alle denominatieve richtingen in Nederland, kennen de vrije scholen in het basisonderwijs⁵⁹ het hoogste verzuim. In 2017 komt het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel op deze scholen uit op 7,4 procent. Dit percentage is de afgelopen jaren wel afgenomen. Zo kwam het verzuim in 2015 nog uit op 8,9 procent. Ook islamitische basisscholen en openbare basisscholen kennen een relatief hoog verzuim (6,6 procent). Het verzuim op openbare scholen is de afgelopen jaren wel licht gedaald en ook het onderwijzend personeel op islamitische basisscholen is het afgelopen jaar aanzienlijk minder gaan verzuimen. Het onderwijzend personeel op Gereformeerde, reformatorische en evangelische basisscholen verzuimt met 3,8 procent in 2017 het minst vaak. In het speciaal onderwijs zien we het hoogste verzuim onder onderwijzend personeel op Protestants-Christelijke scholen en algemeen bijzondere scholen (7 procent).

Kijken we meer in detail naar de verschillen tussen regio's, dan valt op dat Amsterdam in 2017 het hoogste verzuim kent onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs (7,2 procent). Ook in de provincies Groningen en Drenthe (6,7 procent) wordt naar verhouding veel verzuimd. Wel zien we in alle drie de regio's dat het verzuim de afgelopen jaren is gedaald. Zo kwam het verzuim in Amsterdam in 2015 nog uit op 8,2 procent. In de provincie Utrecht (exclusief de stad Utrecht, 5,3 procent), Zuid-Holland (exclusief Den Haag en Rotterdam, 5,5 procent) en de stad Utrecht (5,4 procent) is het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs in 2017 het laagst. Ook in het speciaal onderwijs wordt onder het onderwijzend personeel het meest verzuimd in Amsterdam (7,7 procent). In de stad Utrecht is ook in dit geval het verzuim relatief laag (5 procent). Dat geldt ook voor het verzuim in de provincie Zeeland (4,4 procent) en de stad Almere (4,9 procent), terwijl Noord-Holland (exclusief Amsterdam, 7,7 procent) juist een relatief hoog verzuim kent.

Kijken we tot slot naar de verschillen tussen scholen van verschillende omvang dan valt op dat het verzuim op grote basisscholen lager is dan het verzuim op kleine(re) basisscholen. Op scholen met 10 tot 20 medewerkers komt het verzuim onder het onderwijzend personeel in 2017 bijvoorbeeld uit op 6,1 procent, terwijl dit op scholen met 50 medewerkers of meer uitkomt op 5,3 procent. Eenzelfde beeld zien we in het speciaal onderwijs, hoewel het verzuim daar – in tegenstelling tot het basisonderwijs – het hoogst is op kleine scholen.

⁵⁹ Uitgaande van het verzuim onder het onderwijzend personeel.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
71

>

Ook lager verzuim op scholen met hogere citoscores

Naast DUO heeft de Inspectie van het Onderwijs recentelijk onderzocht waar het ziekteverzuim in de sector van afhankelijk is. Op basis van deze verkenning concludeert de Inspectie dat het verzuimpercentage lager is op scholen met een hoger percentage leerlingen met hoger opgeleide ouders. Ook hebben scholen met hogere citoscores een lager verzuim dan hun collega-scholen.⁶⁰

Verzuim vooral door griep- en verkoudheidsklachten

Kijken we meer in detail naar de klachten waarmee het personeel de laatste keer heeft verzuimd (eventueel langer dan een jaar geleden), dan blijkt dat het personeel vooral verzuimd met griep of verkoudheidsklachten (ruim 39 procent), gevolgd door overige klachten (bijna 10 procent) en psychische klachten, overspannenheid en burn-out (bijna 8 procent). Circa 14 procent van het personeel geeft aan dat deze vraag niet van toepassing is, omdat zij nog nooit verzuimd hebben. Een meerderheid van het personeel, bijna 69 procent, heeft niet het idee dat deze klachten het gevolg zijn van hun werk.⁶¹

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
72

>

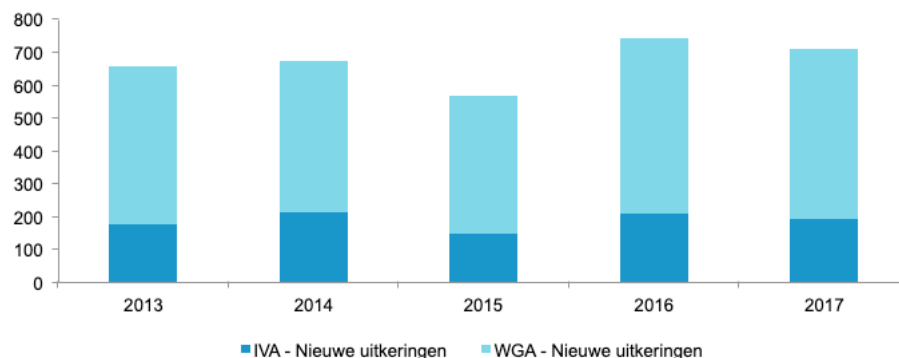
⁶⁰ Inspectie van het Onderwijs (2019). De Staat van het Onderwijs. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

⁶¹ TNO (2019). NEA 2018. TNO: Leiden.

5.2 WIA-uitkeringen

Werknemers die ziek worden en na twee jaar ziekte meer dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, kunnen aanspraak maken op een WIA-uitkering. Er zijn twee type WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering. De WGA-uitkering wordt toegekend aan personen die nu of in de toekomst nog (deels) kunnen werken, de IVA wordt toegekend aan personen die (bijna) niet meer kunnen werken of als er geen of weinig kans op herstel is.

Figuur 32 Ontwikkeling nieuwe WIA-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

Meer nieuwe WIA-uitkeringen

De afgelopen jaren zijn er meer nieuwe WIA-uitkeringen toegekend aan personen uit het primair onderwijs. Tussen 2013 en 2015 is nog sprake van een daling van circa 14 procent, maar sinds die tijd neemt het aantal nieuwe WIA-uitkeringen weer toe. Dat maakt dat tussen 2013 en 2017 sprake is van een stijging van zo'n 8 procent. Het aantal nieuwe IVA-uitkeringen steeg in deze periode met iets meer dan 10 procent het sterkst, terwijl het aantal nieuwe WGA-uitkeringen in dezelfde periode met ruim 7 procent toenam. Dit betekent dat ruim 72 procent van de nieuwe WIA-uitkeringen in 2017 een WGA-uitkering betreft. Dit aandeel is ten opzichte van 2013 licht gedaald, terwijl het aandeel nieuwe IVA-uitkeringen in dezelfde periode steeg van bijna 27 procent naar ruim 27 procent (zie figuur 32).

Nieuwe uitkeringen vooral toegekend aan 55-plussers

Nieuwe WIA-uitkeringen worden over het algemeen toegekend aan 55-plussers. Dat zien we zowel bij nieuwe IVA- als bij nieuwe WGA-uitkeringen. Wel zijn er verschillen in de percentages: 74 procent van de nieuwe IVA-uitkeringen is in 2017 toegekend aan een 55-plusser, ten opzichte van circa 50 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen. Nieuwe WGA-uitkeringen worden ook vaker toegekend aan jongeren. Zo wordt bijna 8 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen toegekend aan 25 - 35 jarigen, terwijl dit bij IVA-uitkeringen niet voorkomt.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

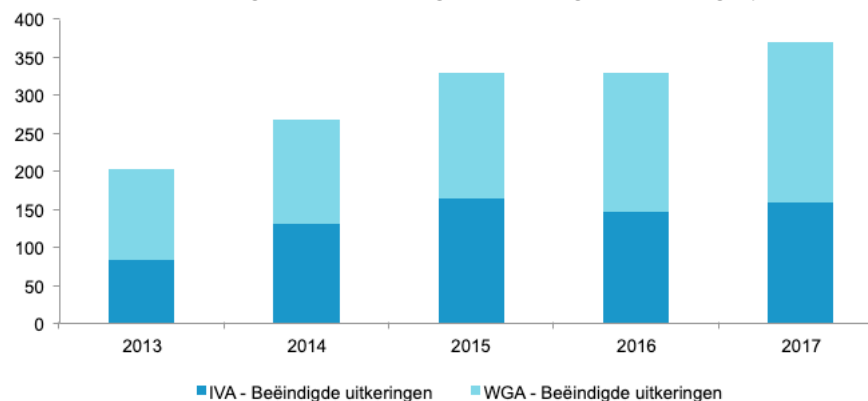
Pagina
73

>

Meer uitkeringen beëindigd

Ook het aantal beëindigde WIA-uitkeringen is de afgelopen jaren gestegen. Tussen 2013 en 2017 steeg het aantal beëindigde uitkeringen van circa 200 tot 370, een toename van ruim 81 procent. IVA-uitkeringen zijn in deze periode iets vaker beëindigd dan WGA-uitkeringen: het aantal beëindigde IVA-uitkeringen nam in deze periode toe van 84 tot 160 (ruim 90 procent), terwijl het aantal beëindigde WGA-uitkeringen steeg van 120 naar 210 (75 procent, zie figuur 33). Wel blijft het aantal beëindigde WGA-uitkeringen zowel in absolute als in relatieve zin hoger dan het aantal beëindigde IVA-uitkeringen. In 2017 is bijna 57 procent van de beëindigde WIA-uitkeringen een WGA-uitkering, terwijl zo'n 43 procent een IVA-uitkering betreft. Dat heeft waarschijnlijk voor een groot deel te maken met het type uitkering: WGA-uitkeringen worden toegekend aan personen die in de toekomst nog kunnen werken, terwijl er bij IVA-uitkeringen weinig kans op herstel is.

Figuur 33 Ontwikkeling aantal beëindigde WIA-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

Als we meer in detail kijken naar de reden van beëindiging wordt dit beeld bevestigd. WGA-uitkeringen worden over het algemeen beëindigd vanwege het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (circa 54 procent in 2017) of omdat er sprake is van herstel (circa 27 procent in 2017). IVA-uitkeringen worden vooral beëindigd omdat de 65-jarige leeftijd is bereikt (ruim 55 procent) of omdat er sprake is van overlijden (ruim 44 procent). Ruim 95 procent van de beëindigde IVA-uitkeringen behoorde in 2017 toe aan een 55-plusser, terwijl dit voor circa 68 procent van de WGA-uitkeringen geldt. Beëindigde WGA-uitkeringen zien we naar verhouding ook vaak bij 45 - 55 jarigen (zo'n 16 procent) en 35 - 45 jarigen (bijna 12 procent).

Toename aantal WIA-uitkeringen

Vergelijken we de voorgaande ontwikkelingen met elkaar, dan kunnen we concluderen dat het aantal WIA-uitkeringen (op 31 december) de afgelopen jaren is gestegen. Zowel het aantal nieuwe WIA-uitkeringen als het aantal beëindigde WIA-uitkeringen steeg in deze periode, maar er kwamen meer nieuwe uitkeringen bij dan er beëindigd werden. In totaal nam het aantal WIA-uitkeringen tussen 2013 en 2017 bijna 39 procent toe, tot ruim 4.920 uitkeringen. De grootste stijging zien we bij het aantal IVA-uitkeringen. Dit aantal steeg in deze periode bijna 72 procent, tot bijna 1.750 uitkeringen. In totaal zijn er in 2017 ruim 3.175 WGA-uitkeringen, een toename van ruim 25 procent ten opzichte van 2013. Dit betekent dat er nog altijd een groter aandeel WGA- dan IVA-uitkeringen is in de sector (ruim 64 procent ten opzichte van ruim 35 procent).

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
74

>

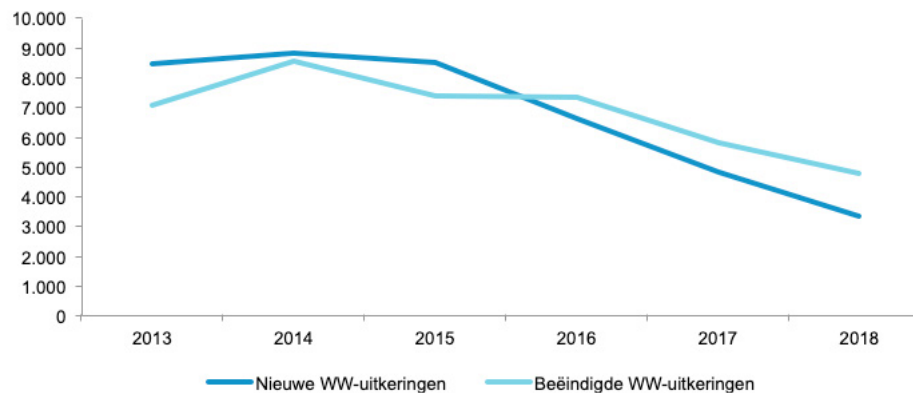
5.3 WW-uitkeringen

Als een werkgever een dienstverband beëindigt, heeft iemand in de meeste gevallen recht op een werkloosheidsuitkering. Na een periode waarin het aantal nieuwe WW-uitkeringen in de sector fors steeg, is het aantal nieuwe uitkeringen tussen 2015 en 2018 weer aan het dalen. De eerdere stijging hing samen met de beperkte arbeidsmarktperspectieven voor leraren in de sector: voor veel (startende) leraren was het in deze periode moeilijk om aan een (vaste) baan in de sector te komen. Dit perspectief is de afgelopen jaren fors verbeterd, met een daling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen als gevolg. In 2018 zijn er in totaal ruim 3.340 nieuwe uitkeringen in de sector toegekend, ten opzichte van bijna 8.470 uitkeringen in 2013. Dit komt neer op een daling van ruim 60 procent.

... maar wel minder uitkeringen beëindigd

Waar er voorheen meer nieuwe uitkeringen bijkwamen dan er uitkeringen beëindigd werden (zie figuur 34), is ook dit beeld recentelijk omgeslagen. Sinds 2016 worden er meer uitkeringen beëindigd (ruim 7.350) dan er nieuwe uitkeringen (ruim 6.600) bijkomen. Wel daalt het aantal beëindigde uitkeringen al enkele jaren op rij. In 2013 werden er nog ruim 7.050 uitkeringen beëindigd, in 2018 is dit aantal teruggelopen tot ruim 4.770 uitkeringen, een daling van circa 32 procent. Het is goed mogelijk dat door de recente daling in het aantal uitkeringen er ook minder uitkeringen overblijven die beëindigd kunnen worden.

Figuur 34 Ontwikkeling aantal nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
75

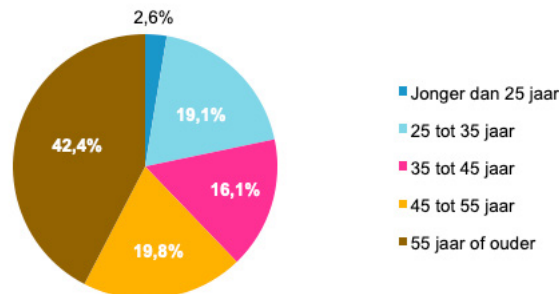
>

Nieuwe uitkeringen vooral toegekend aan 55-plussers

Ruim 42 procent van alle nieuwe WW-uitkeringen is in 2018 toegekend aan een 55-plusser (zie figuur 35). Dit aandeel is de afgelopen jaren fors gestegen. Waar nieuwe uitkeringen voorheen vooral werden toegekend aan 25 tot 35 jarigen, mogelijk als gevolg van de beperkte arbeidsmarktperspectieven voor deze groep, worden deze nu vooral toegekend aan ouderen. Ter vergelijking: in 2013 werd circa 42 procent van de nieuwe uitkeringen toegekend aan 25 tot 35 jarigen en ruim 16 procent aan een 55-plusser. In 2018 is dit teruggelopen tot ruim 19 procent, terwijl nieuwe uitkeringen in ruim 42 procent van de gevallen worden toegekend aan een 55-plusser.

Ook beëindigde uitkeringen behoorden de afgelopen jaren vaak toe aan 25 tot 35-jarigen. Mogelijk had deze groep, vanwege hun beperkte arbeidsverleden, ook maar beperkt recht op een WW-uitkering, waardoor zij relatief snel weer uit de WW stroomden. Ook dit beeld is de afgelopen jaren gedraaid: van alle beëindigde uitkeringen in 2018 is ruim 44 procent een uitkering van een 55-plusser, terwijl ruim 18 procent van de beëindigde uitkeringen een uitkering van een 25 - 35 jarige is. Uitkeringen zijn dit jaar vooral beëindigd omdat de maximale duur of de leeftijd van 65 jaar is bereikt (bijna 44 procent), gevolgd door werkherhvatting (ruim 34 procent).

Figuur 35 Nieuwe WW-uitkeringen primair onderwijs naar leeftijd, 2018



Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

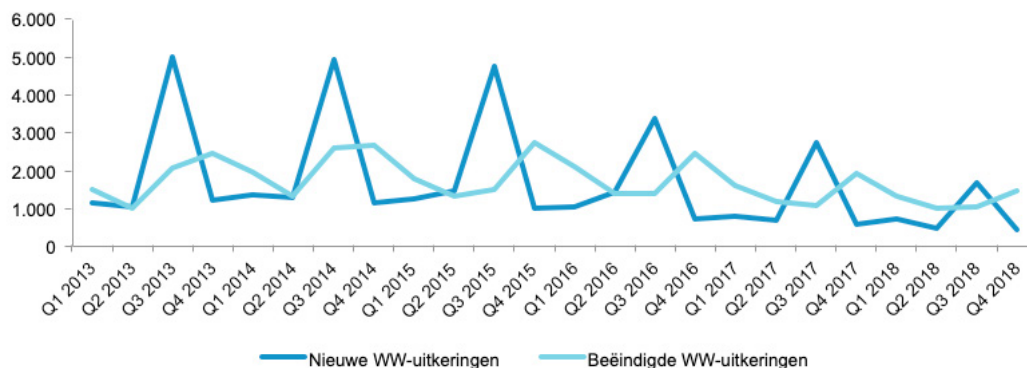
Pagina
76

>

Uitkeringen vooral toegekend in derde kwartaal

Nieuwe WW-uitkeringen worden 'traditiegetrouw' vooral in het derde kwartaal van een jaar toegekend, voor de start van de zomervakantie. Uit figuur 36 blijkt dat dit beeld de afgelopen jaren constant is, hoewel het aantal nieuwe WW-uitkeringen de afgelopen jaren wel fors is gedaald. In totaal wordt meer dan de helft van de nieuwe WW-uitkeringen in 2018 toegekend in het derde kwartaal, ten opzichte van ruim 59 procent in 2013. Uitkeringen worden wel meer verspreid over het jaar beëindigd, hoewel ook in dit geval een (kleine) piek zichtbaar is. Die piek is er in het vierde kwartaal, net na de zomervakantie. In 2018 is circa 30 procent van de beëindigde uitkeringen in dit kwartaal beëindigd, terwijl ruim 27 procent in het eerste kwartaal is beëindigd (zie figuur 36).

Figuur 36 Nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen primair onderwijs naar kwartaal



Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
77

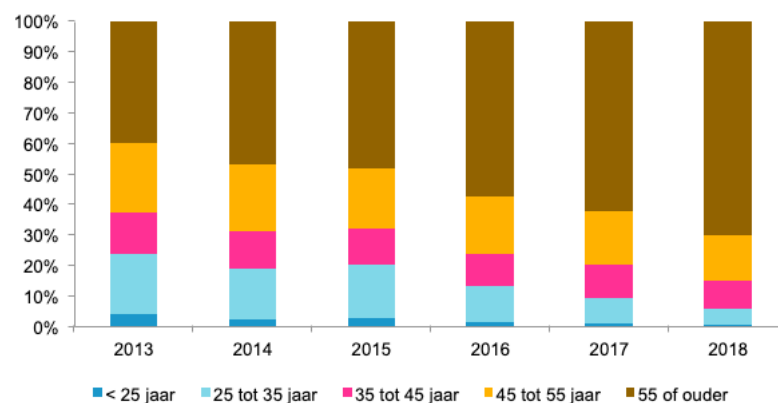
>

Aantal WW'ers daalt

Doordat er meer uitkeringen worden beëindigd dan er bijkomen, daalt het aantal WW'ers in de sector snel. In 2018 zijn er ruim 4.770 WW'ers (op 31 december) in de sector, ten opzichte van ruim 6.360 in 2013. Het aantal WW'ers piekte de afgelopen jaren in 2015, toen er ruim 7.830 WW'ers waren. Sindsdien is er sprake van een daling. Tussen 2013 en 2018 daalde het aantal WW'ers in totaal met 25 procent.

Kijken we meer in detail naar de duur van deze uitkeringen (alle periodes bij elkaar), dan valt op dat in tijden van krimp vooral korte uitkeringen (zes maanden of korter) zijn toegekend, terwijl het beeld nu meer varieert. Zo had 51 procent van de WW'ers in 2015 zes maanden of korter WW, ten opzichte van ruim 29 procent in 2018. In 2018 heeft ruim 30 procent van de WW'ers tussen de een en twee jaar een uitkering, terwijl ruim 24 procent tussen de twee - drie jaar een uitkering heeft.

Figuur 37 Aantal WW'ers (31 december) primair onderwijs naar leeftijd



Bron: Ministerie van BZK

Vooral 55-plussers onder WW'ers

In totaal is zo'n 70 procent van de WW'ers in 2018 55 jaar of ouder (zie figuur 37). Parallel aan het beeld dat we eerder zagen, zien we ook dat dit aandeel de afgelopen jaren fors is gestegen. In 2013 was zo'n 40 procent van de WW'ers nog 55 jaar of ouder. Het aandeel 25 - 35 jarigen daalde juist aanzienlijk, mogelijk als gevolg van de verbeterde arbeidsmarktperspectieven voor leraren in deze leeftijdscategorie. In totaal is circa 5 procent van de WW'ers in 2018 tussen de 25 - 35 jaar.

Vooral WW'ers in Zuid-Holland

Het grootste deel van de WW'ers in de sector is woonachtig in de regio Zuid-Holland (ruim 17 procent). In totaal gaat het in 2018 om circa 820 WW'ers. Dit beeld is niet geheel verrassend, omdat Zuid-Holland ook een grote regio is qua werkgelegenheid. Bijna 15 procent van de WW'ers bevindt zich in de regio Noord-Brabant, terwijl bijna 14 procent in Gelderland woonachtig is. Het laagste aandeel WW'ers vinden we in Zeeland (ruim 1 procent, circa 60 WW'ers in 2018) en Drenthe (circa 2 procent, ongeveer 100 WW'ers in 2018), beiden provincies met een relatief beperkte werkgelegenheid.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
78

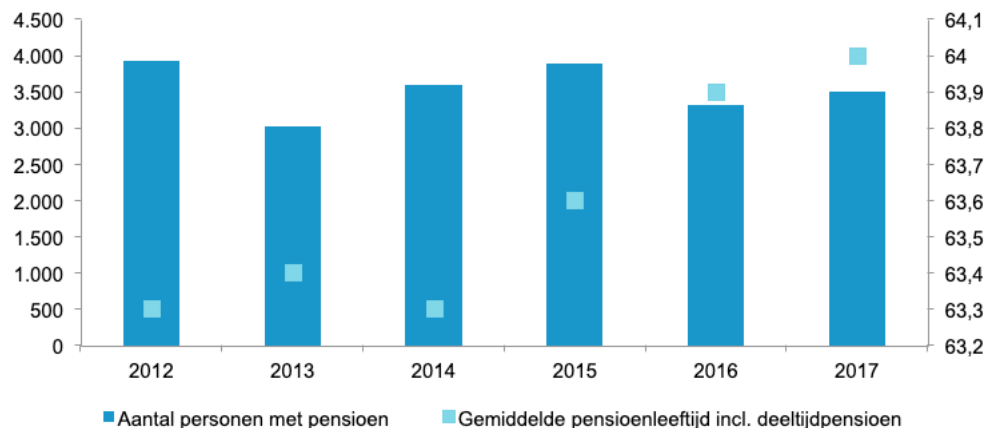
>

5.4 Uitstroom naar pensioen

Kabinetsmaatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, zorgen er voor dat de leeftijd waarop personen met pensioen gaan, stijgt. Dit zien we ook in het primair onderwijs (zie figuur 38). Kwam de gemiddelde pensioenleeftijd in 2012 nog uit op 63,3 jaar, in 2017 is dit gestegen tot 64 jaar. Het aantal gepensioneerden steeg het afgelopen jaar licht: in 2017 gingen bijna 3.500 personen met pensioen, ten opzichte van bijna 3.330 personen in 2016. Het hoogste aantal gepensioneerden zien we in 2012, toen er bijna 3.940 gepensioneerden waren. Sindsdien schommelt het aantal personen dat jaarlijks met pensioen gaat tussen de 3.000 en 3.900 personen.

Ook zien we personen die doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze groep is de afgelopen jaren fors in omvang toegenomen. In 2012 werkten nog ruim 120 personen door na hun AOW-leeftijd, in 2017 is dit aantal toegenomen tot ruim 320 personen: een stijging van bijna 166 procent.⁶² Ook neemt het aantal personen dat al dan niet volledig stopt met werken voordat hun AOW-leeftijd is bereikt (tenminste 90 dagen daarvoor) af. In 2012 maakten nog ruim 2.950 personen gebruik van vroegpensioen, in 2017 is dit aantal teruggelopen tot bijna 2.370 personen. Wel schommelt het aantal personen dat gebruik maakt van vroegpensioen door de jaren heen. Zo maakten in 2013 nog zo'n 2.040 personen gebruik van deze mogelijkheid.

Figuur 38 Ontwikkeling aantal gepensioneerden en gemiddelde pensioenleeftijd primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

⁶² Dit zijn personen die > 90 dagen doorwerken.

6. Verwachtingen voor de toekomst

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
80

>

Het lerarentekort in de sector wordt steeds voelbaarder. Gelijktijdig is het de vraag hoe dit tekort zich de komende jaren zal ontwikkelen. In dit hoofdstuk wordt daarom ingegaan op de toekomstige arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Daarbij wordt specifiek ingegaan op de toekomstige arbeidsmarkt voor leraren, omdat dit, vanwege het gesloten karakter van de arbeidsmarkt voor leraren, naar verhouding relatief eenvoudig voorspeld kan worden.⁶³ Voor andere functies, zoals het ondersteunend personeel, geldt dit in mindere mate. Voor deze functies zijn op dit moment geen betrouwbare arbeidsmarktprognoses beschikbaar.

Eerst wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de vraag naar leraren, die bepaald wordt door de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag) en de uitstroom van leraren, bijvoorbeeld naar pensioen (vervangingsvraag). Vervolgens wordt ingegaan op het aanbod aan leraren, onder andere vanaf de pabo, en de vraag in hoeverre dit aanbod in de vraag naar leraren kan voorzien.

Samenvatting

Het afgelopen jaar is veel bericht over het toenemende tekort aan leraren in de sector. Is het op dit moment voor veel scholen al moeilijk om leraren aan te trekken, uit prognoses blijkt dat dit tekort de komende jaren fors zal oplopen. Zonder beleidswijzigingen zal het tekort stijgen van zo'n 1.700 fte in 2019 naar ruim 4.880 fte in 2024. Het regionale karakter van de arbeidsmarkt zien we ook duidelijk terug wanneer we kijken naar de regionale tekorten. In absolute aantallen zal het lerarentekort in 2024 het grootst zijn in Amsterdam, Rotterdam, Noordooost-Brabant en West-Brabant.

Het tekort ontstaat door een samenspel van verschillende factoren. Zo zal een aanzienlijke groep leraren de sector de komende jaren gaan verlaten vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is de leerlingendaling voor een groot deel achter de rug (en zijn er gebieden met een groeiend aantal leerlingen), terwijl de instroom in de sector onvoldoende is om in deze vraag te voorzien. De gediplomeerde uitstroom vanaf de pabo zal de komende jaren bijvoorbeeld licht dalen, tot ruim 3.210 gediplomeerden in 2024.

⁶³ De landelijke arbeidsmarktprognoses die jaarlijks in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verschijnen, bespreken de verwachte tekorten voor directeurs en leraren samen. Deze samenvoeging bestaat omdat deels vergelijkbare groepen personen binnen deze functies aan de slag kunnen en in die zin gezien worden als uitwisselbaar. Een tekort aan directeurs kan daardoor omslaan in een tekort aan leraren en visa versa.

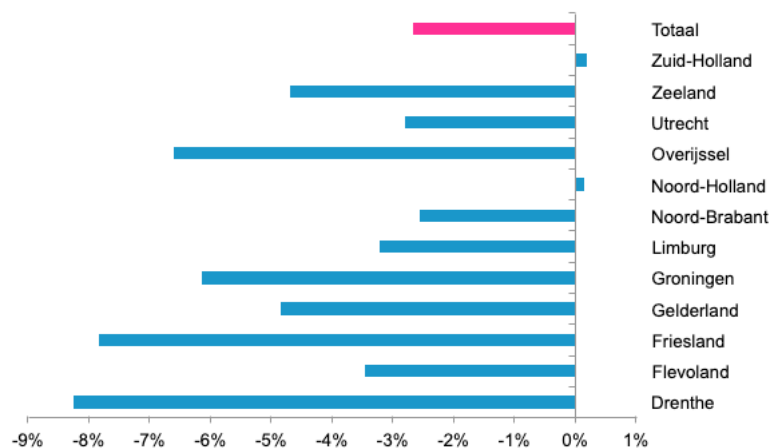
HOME									
Conclusie									
1 Inleiding									
2 Context	3 Vraag naar personeel	4 Aanbod aan personeel	5 Sociale zekerheid & verzuim	6 Verwachtingen voor de toekomst	7 HRM-beleid	8 Bijlage	<	Pagina 81	>

6.1 Leerlingenprognose

Voor de instroom van nieuwe leerlingen is het van belang hoe de basisgeneratie⁶⁴ voor het primair onderwijs zich de komende jaren zal ontwikkelen. Kijken we naar de ontwikkeling van de basisgeneratie dan zien we dat deze licht zal dalen (zie figuur 39). In de periode 2019 - 2024 is sprake van een daling van ruim 2 procent, tot ruim 1.487.600 kinderen.

Niet in alle provincies zal de basisgeneratie zich gelijk ontwikkelen. De grootste krimp zien we in deze periode in de provincies Drenthe (ruim 8 procent) en Friesland (bijna 8 procent). Tegelijkertijd zijn er ook provincies met lichte groei: in Zuid-Holland en Noord-Holland groeit het aantal kinderen in deze periode bijvoorbeeld minder dan een half procent (zie figuur 39).

Figuur 39 Ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs, 2019 - 2024



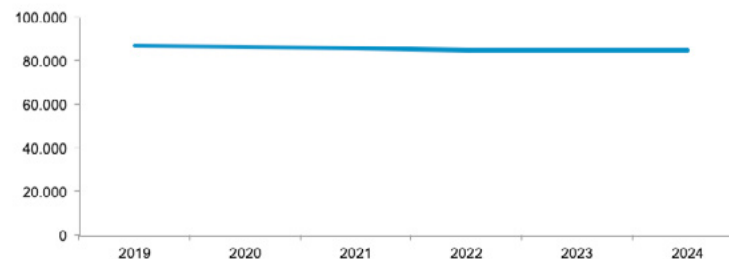
Bron: Scenariomodel PO

⁶⁴ De basisgeneratie bestaat uit kinderen in de leeftijd van 4 t/m 11 jaar, plus 30 procent van de 12-jarigen.

Werkgelegenheid daalt licht

De werkgelegenheid voor leraren loopt parallel aan de ontwikkeling van het aantal leerlingen.⁶⁵ Doordat het aantal leerlingen de komende periode nog licht daalt, zal ook de werkgelegenheid in de sector dalen. Wel zwakt deze daling af. In totaal daalt de werkgelegenheid tussen 2019 en 2024 ruim 2 procent, tot bijna 84.730 fte (zie figuur 40). De werkgelegenheid neemt in deze periode het sterkst af in de stad Almere en de regio's Friesland en Drenthe. In de steden Amsterdam, Rotterdam en Utrecht en de regio Haaglanden is juist sprake van een stijgende werkgelegenheid. Dit betekent dat de uitbreidingsvraag naar leraren in deze gebieden zal toenemen.

Figuur 40 Ontwikkeling werkgelegenheid leraren primair onderwijs (fte) exclusief seniorenregeling



Bron: CentERdata

⁶⁵ De vraag naar leraren exclusief het gebruik van de seniorenregeling volgt in het arbeidsmarktprognosemodel Mirror de ontwikkeling van het aantal leerlingen, waar een (kleine) vaste voet aan leraren bij wordt opgeteld. Deze vaste voet in het aantal leraren speelt bijvoorbeeld vanwege aanvullende bekostiging van kleine scholen in het primair onderwijs. De cijfers in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die CentERdata heeft opgesteld in opdracht van het ministerie van OCW.

HOME

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Bijlage

<

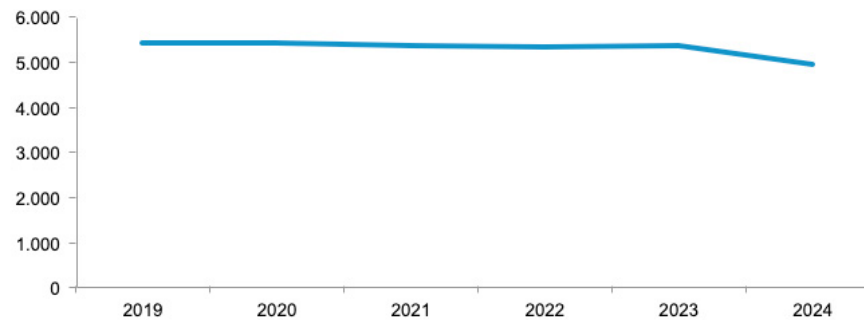
Pagina
82

>

6.2 Prognose vervangingsvraag

De vraag naar leraren wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag). Ook andere aspecten spelen een rol. Dat geldt bijvoorbeeld voor de uitstroom van leraren (onder andere naar pensioen). Ook kunnen leraren minder gaan werken of een andere functie binnen de sector gaan vervullen, bijvoorbeeld die van directeur. De vraag naar leraren die hierdoor ontstaat, staat bekend als de vervangingsvraag.

Figuur 41 Ontwikkeling vervangingsvraag leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

Vervangingsvraag daalt

Na een licht stijgende vervangingsvraag tussen 2019 en 2020, zal de vervangingsvraag naar leraren de komende jaren gaan dalen. Tussen 2019 en 2024 is sprake van een daling van bijna 10 procent (zie figuur 41). Jaarlijks is de komende periode sprake van een vervangingsvraag tussen de circa 4.935 fte en 5.435 fte. Deze vraag wordt voor een groot deel bepaald door de uitstroom van leraren vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Eerder zagen we al in hoofdstuk drie dat een aanzienlijk deel van de leraren 55-plus is. Zij zullen de sector dan ook op korte of middellange termijn gaan verlaten. De dalende vervangingsvraag tussen 2023 en 2024 hangt hier mogelijk mee samen: een aanzienlijke groep leraren zal de sector al voor die tijd verlaten.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

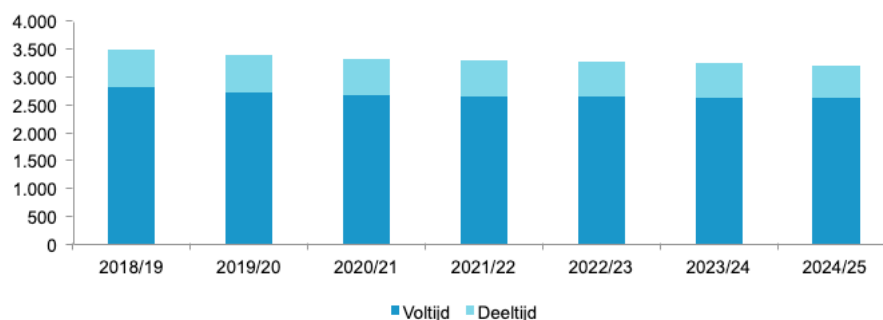
Pagina
83

>

6.3 Prognose instroom

Om in de vraag naar leraren te voorzien, is aanbod van leraren nodig. Het aanbod van leraren in het primair onderwijs bestaat voornamelijk uit paboafgestudeerden. De ontwikkeling van het aantal pabogediplomeerden is daarom van belang voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. De gediplomeerde uitstroom zal de komende jaren echter gaan dalen, tot ruim 3.210 gediplomeerden in 2024 (zie figuur 42). Ter vergelijking: in 2018 komt het aantal gediplomeerden naar verwachting nog uit op zo'n 3.485 studenten. Dit betekent dat het aantal gediplomeerden in deze periode met bijna 8 procent zal dalen. Ook zullen niet alle afgestudeerden in de praktijk kiezen voor een baan in de sector, waardoor de daadwerkelijke instroom in de sector lager zal zijn.

Figuur 42 Ontwikkeling aantal pabogediplomeerden

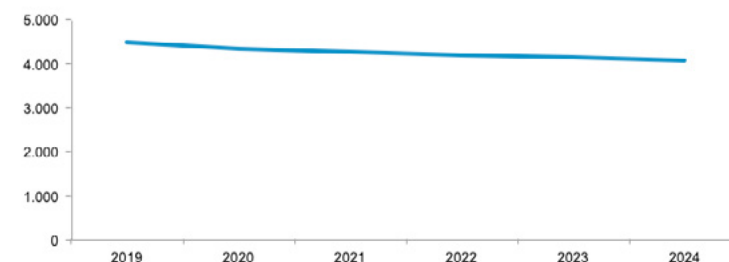


Bron: Ministerie van OCW

Instroom daalt

Niet alleen vanaf de pabo, maar ook vanuit de stille reserve is instroom van leraren in de sector mogelijk. De stille reserve bestaat uit personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werken. Kijken we daarom naar de ontwikkeling van deze twee aspecten samen, dan zien we dat ook in dit geval de instroom zal dalen. De instroom komt in 2024 naar verwachting uit op bijna 4.070 fte, bijna 10 procent minder dan in 2019. De instroom schommelt jaarlijks tussen de circa 4.070 en bijna 4.475 fte (zie figuur 43).

Figuur 43 Ontwikkeling instroom leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

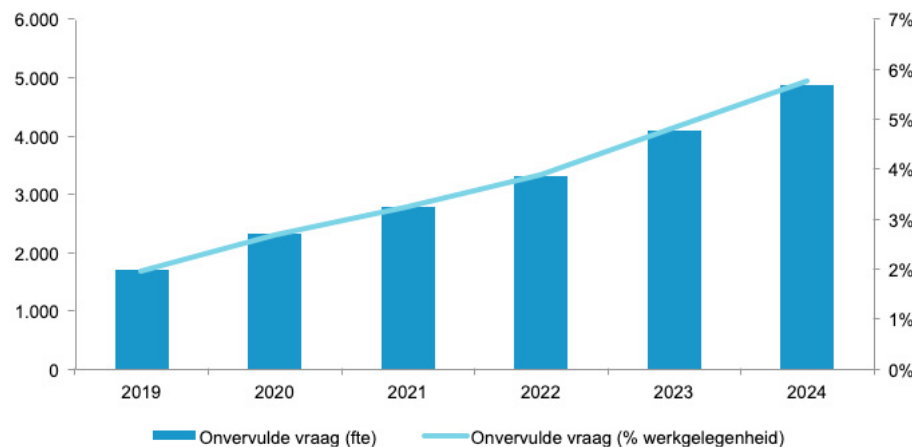
Pagina
84

>

6.4 Prognose onvervulde vraag

Het lerarentekort in de sector wordt steeds voelbaarder. Is het voor veel scholen op dit moment al moeilijk om leraren aan te trekken, de verwachting is dat dit de komende periode nog moeilijker wordt. Uit prognoses blijkt namelijk dat het tekort de komende jaren fors zal toenemen. Komt het tekort in 2019 naar verwachting uit op bijna 1.700 fte, in 2024 zal dit, zonder beleidswijzigingen, oplopen tot ruim 4.880 fte (zie figuur 43). Dit komt neer op een ruimschootse verdubbeling van het tekort. Zetten we dit tekort af tegen de werkgelegenheid in de sector, dan zien we dat de onvervulde vraag in 2024 uitkomt op bijna 6 procent, ten opzichte van 2 procent in 2019 (zie figuur 44).

Figuur 44 Ontwikkeling onvervulde vraag leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

Het tekort ontstaat door een samenspel van verschillende factoren, die we eerder in dit hoofdstuk hebben toegelicht. De belangrijkste daarvan zijn:

- Een aanzienlijke groep leraren zal de sector de komende jaren gaan verlaten vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De leerlingendaling is voor een groot deel achter de rug. Ook zien we gebieden met een groeiend aantal leerlingen.
- Het aantal paboafgestudeerden is gedaald. Ook is de instroom van alleen de pabo's niet voldoende om in de vraag naar leraren te voorzien.

Tegelijkertijd zien we dat de arbeidsmarkt in Nederland steeds knapper wordt. Ook in andere sectoren is een tekort aan personeel, waardoor er mogelijk meer concurrentie is om personeel tussen sectoren.

Een kanttekening bij deze prognoses is dat zij uitgaan van gelijkblijvende omstandigheden. Dat zal in de werkelijkheid niet zo zijn. Een tekort aan leraren kan bijvoorbeeld mensen stimuleren de pabo te volgen, maar het mogelijke effect hiervan is moeilijk te overzien. Dat geldt ook voor de acties die zijn ondernomen in het kader van het *plan van aanpak lerarentekort*. Ook deze acties kunnen de omvang van het tekort hopelijk in positieve zin beïnvloeden.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
85

>

Regionale verschillen

Hoewel het lerarentekort een landelijk fenomeen is, zal niet elke regio in Nederland in dezelfde mate met dit tekort te maken krijgen. Kijken we daarom naar de ontwikkelingen per regio, dan zien we dat het tekort in 2024 in absolute zin het grootst zal zijn in Amsterdam, Rotterdam, Noordoost-Brabant en West-Brabant. Zo komt het tekort in Amsterdam in 2024 bijvoorbeeld uit op ruim 510 fte, terwijl het tekort in Rotterdam dat jaar oploopt tot ruim 320 fte.

De omvang van deze tekorten wijst op serieuze arbeidsmarktknelpunten in deze regio's, maar heeft ook deels te maken met de omvang van deze regio's. Om de tekorten in perspectief te plaatsen, kijken we daarom ook naar het relatieve tekort (als percentage van de werkgelegenheid). Ook dan zien we de grootste knelpunten in Amsterdam (bijna 11 procent in 2024) en Rotterdam (bijna 9 procent in 2024). Bovendien zien we in dit geval grote knelpunten in de Food Valley (8 procent in 2024) en Zeeland (ruim 7 procent in 2024). In Midden-Limburg (ruim 1 procent), Zuid-Holland Centraal (2 procent) en Gorinchem (ruim 2 procent) zijn de relatieve tekorten in 2024 het kleinst.

HOME									
Conclusie									
1 Inleiding									
2 Context	3 Vraag naar personeel	4 Aanbod aan personeel	5 Sociale zekerheid & verzuim	6 Verwachtingen voor de toekomst	7 HRM-beleid	8 Bijlage	<	Pagina 86	>

7. HRM-beleid

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
87

>

Goed HRM-beleid draagt niet alleen bij aan de professionele ontwikkeling van personeel, maar draagt ook bij aan personeel dat tevreden en bevroegen hun werk kan doen. De afgelopen jaren is dan ook veel aandacht voor dit thema. In dit laatste hoofdstuk wordt daarom tot slot ingegaan op enkele aan HRM-gerelateerde thema's, zoals de realisatie van de functiemix en deelname aan professionaliseringsactiviteiten in de sector.

Samenvatting

De kwaliteit van het onderwijs valt of staat met die van het personeel. Hun professionele ontwikkeling is daarom van groot belang. Ook leidinggevers in de sector erkennen dit belang: ruim 51 procent van het personeel stelt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in beperkte mate stimuleert, terwijl 40 procent aangeeft dat dit in sterke mate gebeurt. Een meerderheid van het personeel, 75 procent, heeft de afgelopen twee jaar ook daadwerkelijk een opleiding of cursus gevolgd. Meer dan de helft van het personeel, circa 53 procent, heeft op dit moment echter geen behoefte aan een opleiding of cursus. Ook oordeelt het personeel overwegend positief over hun eigen vakmanschap: zo'n 87 procent van het personeel heeft het idee dat zij hun taken goed kunnen uitvoeren en nog eens bijna 92 procent van het personeel geeft aan goed te presteren in hun werk.

Het personeel in de sector is overwegend positief over hun werk. Zij oordelen vooral positief over de inhoud van het werk, de werkzekerheid en hun dienstverband/contract. Minder positief zijn zij over de mogelijkheden om zelf hun werktijden te bepalen, over het salaris en de mogelijkheden om thuis te werken. Ook ervaart een deel van het personeel een hoge werkdruk. Ruim twee derde van het personeel geeft bijvoorbeeld aan altijd of vaak veel te moeten werken. Kijken we meer in detail naar de beloning van specifiek basisschoolleraren, dan zien we dat het merendeel is ingeschaald in schaal L10 (bijna 72 procent). In het speciaal (basis)onderwijs is schaal L11 juist het meest voorkomend: ruim 85 procent van de leraren is in deze schaal ingeschaald.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

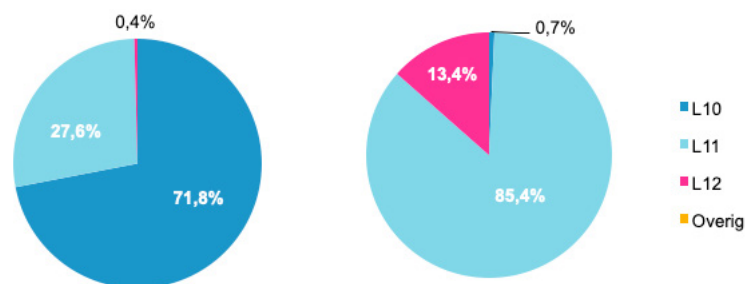
Pagina
88

>

7.1 Functiemix

De functiemix is de verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen. De functiemix zorgt ervoor dat, binnen een school, functies voor leraren op verschillende niveaus naast elkaar bestaan. Dit biedt mogelijkheden om goed functionerende leraren extra te belonen en geeft hen de kans om voor de klas carrière te maken. In zowel het basisonderwijs als in het speciaal (basis)onderwijs zijn concrete doelen afgesproken voor de functiemix. In de CAO PO 2018-2019 is echter afgesproken dat de verplichte functiemixpercentages uit de cao gaan. In plaats daarvan wordt functiedifferentiatie een onderdeel van het beleid van schoolbesturen.

Figuur 45 Aandeel leraren basisonderwijs (links) en speciaal (basis)onderwijs (rechts) per salarisschaal, 2018



Bron: Ministerie van OCW

Blikken we, ondanks deze veranderingen, terug op de functiemix-cijfers voor 2018, dan zien we dat het merendeel van de basisschoolleraars op dat moment is ingeschaald in schaal L10 (bijna 72 procent). In het speciaal (basis)onderwijs is schaal L11 juist het meest voorkomend: ruim 85 procent van de leraren is in deze schaal ingeschaald, terwijl minder dan 1 procent is ingeschaald in L10. Ter vergelijking: in het basisonderwijs zit bijna 28 procent van de leraren in schaal L11. De overige leraren zijn ingeschaald in L12. Dit geldt voor minder dan een half procent van de leraren in het basisonderwijs en ruim 13 procent van de leraren in het speciaal (basis)onderwijs (zie figuur 45).

Andere salarisschalen

Met ingang van september 2018 zijn de salarisschalen in het primair onderwijs veranderd. Dat betekent dat de gegevens in figuur 45 niet langer vergeleken kunnen worden met historische gegevens. Blikken we kort terug op deze historische gegevens, dan zien we dat het aandeel basisschoolleraars in schaal LA de afgelopen jaren is gedaald. Zat in 2013 nog bijna 79 procent van de leraren in deze schaal, in 2017 is dit aandeel teruggelopen tot bijna 73 procent. We zien vooral een stijging van het aandeel leraren in schaal LB (van circa 21 procent naar 27 procent), terwijl het aandeel basisschoolleraars in schaal LC in deze periode minimaal is toegenomen.

In het speciaal (basis)onderwijs waren de meeste leraren voorheen ingeschaald in schaal LB (86 procent in 2017). Ook dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald, terwijl er meer leraren zijn ingeschaald in schaal LC. Tussen 2013 en 2017 steeg dit aandeel van bijna 10 naar ruim 13 procent. Ook het aandeel leraren in schaal LA is in deze periode licht gestegen.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
89

>

7.2 Bevoegdheid en opleidingsniveau

Een ruime meerderheid van de leraren in het basisonderwijs is bevoegd om les te geven in het basisonderwijs: in oktober 2017 had 97 procent van de leraren een bevoegdheid.⁶⁶ Bijna 2 procent van de leraren had een bevoegdheid voor het geven van bewegingsonderwijs of kunstvakonderwijs, terwijl bij circa 1 procent geen geschikte bevoegdheid gevonden kan worden. Van deze laatste groep is een deel wel ingeschreven bij de pabo, wat er op wijst dat deze personen mogelijk nog in opleiding zijn.

Regionale verschillen

Hoewel nagenoeg alle leraren in het basisonderwijs een bevoegdheid hebben, zien we tussen regio's wel verschillen in de mate waarin leraren bevoegd zijn. Zo staan in de regio Groot Amsterdam de meeste onbevoegde leraren voor de klas (bijna 3 procent). Ook in de regio Haaglanden (bijna 3 procent) en Gooi en Vechtstreek (ruim 2 procent) zijn deze percentages iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

Masteropgeleide leraren niet gelijk verdeeld

Een beperkt deel van de leraren in de sector heeft een masteropleiding afgerond. Kijken we meer in detail naar hun verdeling over scholen, dan valt op dat zij ook ongelijk over scholen zijn verdeeld. Op scholen met een hoog percentage wo-opgeleide leraren (gemiddeld: 12 procent) zien we ook een hoog aandeel leerlingen met universitair opgeleide ouders. Op scholen met een gemiddeld aandeel wo-opgeleide leraren van 0 procent heeft 15 procent van de leerlingen universitair geschoolde ouders, ten opzichte van 25 procent van de leerlingen op scholen met een hoog aandeel wo-opgeleide leraren. Dit beeld zien we vooral in de stedelijke gebieden, mogelijk omdat ouders in deze gebieden meer keuzemogelijkheden hebben qua aantal en type scholen.⁶⁷

⁶⁶ Het gaat om personen geboren na 1970. In de functiegroep zitten ook vakleraren zoals gymleraren en muziekleraren. Op basis van opleidingsgegevens is ook achterhaald of personen bevoegd bewegingsonderwijs of een kunstvak mogen geven. Leraren in het speciaal (basis)onderwijs zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten.

⁶⁷ Inspectie van het Onderwijs (2019). Leraren zijn ongelijk verdeeld over scholen. Op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/staat-van-het-onderwijs/trends-in-het-onderwijs/leraren-en-lerarentekort/leraren-zijn-ongelijk-verdeeld-over-scholen>

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

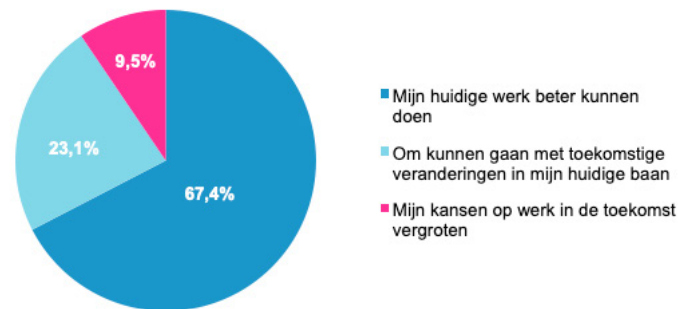
Pagina
90

>

7.3 Professionele ontwikkeling

De kwaliteit van het onderwijs valt of staat met die van het personeel. Hun professionele ontwikkeling is daarom van groot belang. Ook leidinggevend in de sector erkennen dit belang: ruim 51 procent van het personeel in de sector zegt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in beperkte mate stimuleert, terwijl 40 procent aangeeft dat dit in sterke mate gebeurt.⁶⁸ Het overige personeel stelt dat de leidinggevende dit niet stimuleert.

Figuur 46 Wat was het belangrijkste doel van de opleiding of cursus?



Bron: NEA 2018, TNO

⁶⁸ In totaal hebben 4.391 personen uit het primair onderwijs deelgenomen aan de NEA 2018. Het aantal respondenten kan vanwege routing per vraag verschillen.

Merendeel volgt cursus of opleiding

Kijken we vervolgens naar de mate waarin in de praktijk wordt deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten, dan zien we dat een meerderheid van het personeel, 75 procent, de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd voor het werk. Het management volgt het meest vaak een opleiding of cursus (90 procent), het overige/onderwijsondersteunend personeel het minst vaak (bijna 60 procent). Van alle leraren geeft ruim 78 procent aan de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus te hebben gevolgd. Er wordt vooral deelgenomen aan deze activiteiten om het huidige werk beter uit te kunnen voeren: dit antwoord wordt door ruim 67 procent van het personeel in de sector gegeven. Circa 23 procent volgde de opleiding of cursus om om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in het werk, terwijl ruim 9 procent aangeeft dit te hebben gedaan om de kansen op werk in de toekomst te vergroten (zie figuur 46).

Groot deel personeel heeft geen behoefte aan cursus of opleiding

Ondanks, of misschien dankzij, de scholingsdeelname in het verleden geeft een groot deel van het personeel aan op dit moment geen sterke behoefte te hebben een opleiding of cursus. Meer dan de helft van het personeel, circa 53 procent, geeft dit aan. Het overige personeel heeft wel behoefte aan een opleiding of cursus. Vaak is dit om het huidige werk beter te kunnen doen (25 procent), gevolgd door de behoefte om om te kunnen gaan met veranderingen in de huidige baan (circa 16 procent) en de kansen op werk te vergroten (ruim 13 procent).

7.4 Employability

Het personeel in het primair onderwijs kan goed voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Er wordt iets positiever geoordeeld over de mate waarin voldaan kan worden aan de fysieke eisen (bijna 91 procent) dan aan de psychische eisen (circa 85 procent), maar voor beiden geldt dat een ruime meerderheid hier positief over oordeelt. Het personeel oordeelt ook overwegend positief over hun eigen vakmanschap: zo'n 87 procent van het personeel heeft het idee dat hun taken hen goed afgaan en nog eens bijna 92 procent van het personeel geeft aan goed te presteren in hun werk.

Vooraf positief over externe employability

Over de mate waarin het personeel eenvoudig een andere baan of functie kan krijgen, wordt wel wat wisselender geoordeeld. Het personeel denkt vooral makkelijk een nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever (bijna 74 procent) en in mindere mate bij hun huidige werkgever (ruim 58 procent). Mogelijk hangt dit samen met de loopbaanperspectieven in de sector, die vaak als 'beperkt' worden beschreven. Het management oordeelt van alle functies het meest positief over hun interne en externe employability, terwijl het overige/onderwijsondersteunend personeel hier het meest kritisch over is. Ondanks de ervaren employability geeft een ruime meerderheid van het personeel, ruim 82 procent, aan bij de huidige werkgever te blijven werken, ook als zij ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris kunnen doen. De mobiliteitsintentie van het personeel lijkt dan ook beperkt.⁶⁹

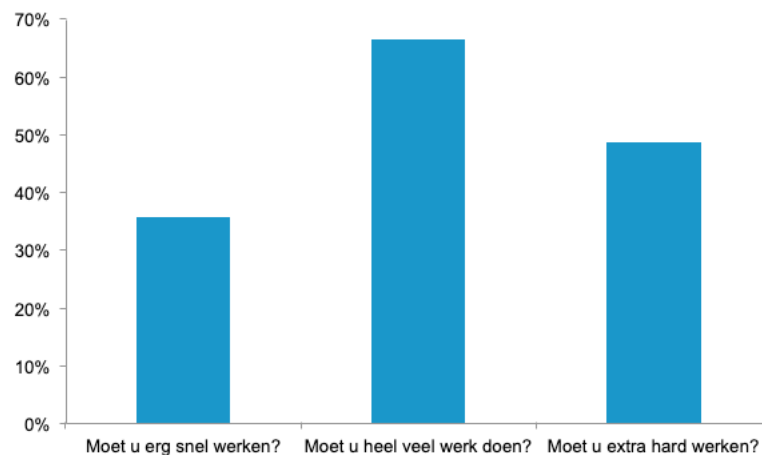
⁶⁹ TNO (2019). NEA 2018. TNO: Leiden.

7.5 Werkdruk

Het personeel in het primair onderwijs ervaart regelmatig een hoge werkdruk. In 2018 hebben de vakbonden, PO-Raad en het kabinet daarom een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. Kijken we meer in detail naar de werkdruk die ervaren wordt, dan valt op dat het personeel vooral aangeeft veel te moeten werken (zie figuur 47). Ruim twee derde van het personeel geeft aan altijd of vaak veel te moeten werken. Dit zien we het meest onder het management (circa 79 procent) en onder leraren (bijna 72 procent) en het minst onder het overige/onderwijsondersteunend personeel (bijna 46 procent).

Bijna 49 procent van het personeel geeft ook aan extra hard te moeten werken, terwijl bijna 36 procent aangeeft erg snel te moeten werken (zie figuur 47). Bijna 80 procent van het personeel geeft bovendien aan soms of regelmatig over te werken, terwijl 43 procent van het personeel zich aan het einde van een werkdag leeg voelt.⁷⁰

Figuur 47 Stellingen over kwantitatieve taakeisen (aandeel vaak of altijd)



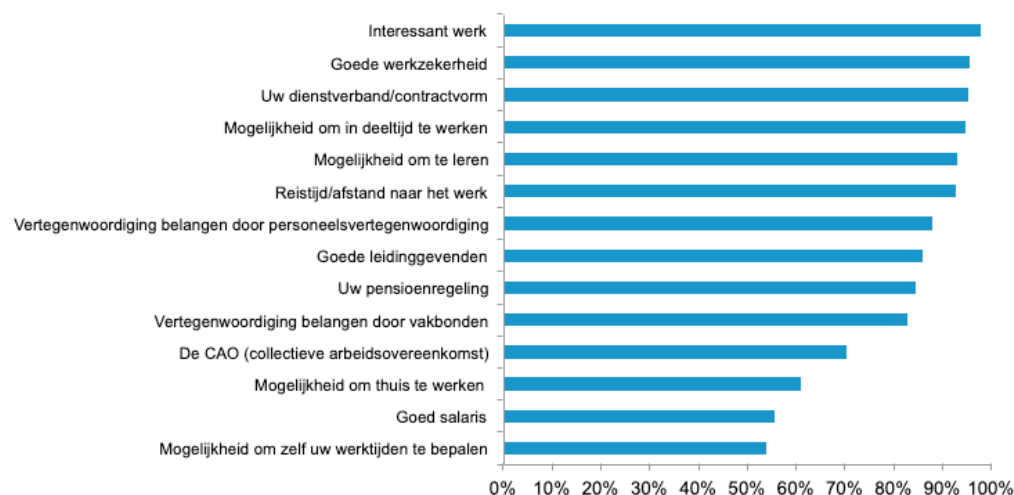
Bron: NEA 2018, TNO

⁷⁰ Enkele keren per maand tot elke dag.

7.6 Tevredenheid

Ondanks de ervaren werkdruk is het personeel in het primair onderwijs over het algemeen wel tevreden over hun arbeidsomstandigheden. Bijna 70 procent van het personeel is hier (zeer) tevreden over. Vaker zijn zij tevreden over hun werk zelf: bijna 82 procent van het personeel oordeelt hier positief over. De hoogste werktevredenheid zien we onder het management (bijna 84 procent), op de voet gevolgd door leraren (82 procent) en het overige/onderwijsondersteunend personeel (bijna 81 procent). Leraren zijn wel kritischer over hun arbeidsomstandigheden dan collega's: ruim 67 procent is hier tevreden over, ten opzichte van circa 79 procent van het management en ruim 75 procent van het overige/onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 48 Tevredenheid werkaspecten (aandeel (zeer) tevreden)



Bron: NEA 2018, TNO

Vooraf tevreden over inhoud werk

Kijken we meer in detail naar de baanaspecten waar zij tevreden over zijn, dan valt op dat het personeel vooral te spreken is over de inhoud van hun werk. Bijna 98 procent van het personeel geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Ook over de werkzekerheid (ruim 95 procent) en het type contract/dienstverband (circa 95 procent) wordt zeer positief geoordeeld. Minder positief is het personeel in de sector over de mogelijkheden om zelf hun werktijden te bepalen: een kleine meerderheid van het personeel, bijna 54 procent, oordeelt hier positief over. Dit is, gezien de aard van het werk, ook niet heel verrassend. Ook over het salaris (ruim 55 procent) en de mogelijkheden om thuis te werken (bijna 61 procent) wordt door een relatief klein deel van het personeel positief geoordeeld (zie figuur 48).

Tevreden over leidinggevende

Een ruime meerderheid van het personeel, 86 procent, is tevreden over zijn of haar leidinggevende. Leidinggeven in de sector hebben over het algemeen oog voor het personeel. Zo geeft bijna 88 procent van het personeel aan dat hun leidinggevende oog heeft voor hun welzijn, terwijl bijna 90 procent het idee heeft dat de leidinggevende aandacht besteedt aan wat zij zeggen. Ook over hun collega's oordeelt het personeel positief. Zij zijn hier bovendien positiever over dan over hun leidinggevende. Ruim 95 procent van het personeel geeft aan dat collega's belangstelling voor hen hebben, terwijl ruim 98 procent aangeeft hun collega's vriendelijk te vinden.

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
94

>

8. Bijlage

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage



Pagina
95



In deze bijlage vindt u diverse tabellen met aanvullende gegevens over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Leerlingen

Tabel 3 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000)

	2014	2015	2016	2017	2018
Basisonderwijs	1.457,4	1.443,1	1.427,5	1.414,3	1.405,5
Speciaal basisonderwijs	36,8	34,7	33,9	34,0	35,0
Speciaal onderwijs	31,1	29,7	29,1	29,9	30,9
Voortgezet speciaal onderwijs	39,9	38,6	37,9	37,7	37,6
Totaal	1.565,2	1.546,0	1.528,4	1.515,8	1.508,9

Bron: DUO

Scholen

Tabel 4 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs

	2014	2015	2016	2017	2018
Basisonderwijs	6.549	6.430	6.347	6.265	6.202
Speciaal basisonderwijs	288	284	279	273	272
Speciaal onderwijs	79	51	47	49	51
Speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs	190	182	177	174	171
Voortgezet speciaal onderwijs	50	38	43	43	43
Totaal	7.156	6.985	6.893	6.804	6.739

Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
96

>

Werkgelegenheid

Tabel 5 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in personen)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Basisonderwijs	136.409	135.434	134.556	135.534	136.294	141.046
Speciaal basisonderwijs	8.736	8.296	8.012	7.837	7.880	8.128
(Voortgezet) speciaal onderwijs	26.297	25.995	25.487	25.264	25.499	25.994
Totaal	171.443	169.725	168.055	168.635	169.674	175.168

Bron: DUO

Tabel 6 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in fte)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Basisonderwijs	98.078,6	96.975,3	95.800,0	96.383,9	97.782,1	100.258,5
Speciaal basisonderwijs	6.166,4	5.815,6	5.554,5	5.446,3	5.487,9	5.624,7
(Voortgezet) speciaal onderwijs	20.040,8	19.668,0	19.196,8	18.933,2	18.994,9	19.339,3
Totaal	124.285,9	122.458,9	120.551,3	120.763,5	122.264,9	125.222,5

Bron: DUO

Tabel 7 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in fte)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Directie	9.510,8	9.262,4	8.995,2	8.668,6	8.461,8	8.138,7
Onderwijsgevend personeel	94.632,7	93.426,6	91.700,6	91.713,1	92.498,7	92.951,9
Onderwijsondersteunend personeel	19.856,6	19.601,3	19.696,1	20.223,1	21.085,0	23.833,9
Leraren in opleiding	131,6	110,9	109,6	90,1	168,7	253,3
Onbekend	154,1	57,7	49,7	68,6	50,7	44,8

Bron: DUO

Tabel 8 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in fte)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Man	26.914,3	25.833,8	24.614,2	23.856,7	23.204,6	23.092,0
Vrouw	97.371,6	96.625,0	95.937,1	96.906,8	99.060,3	102.130,5
Totaal	124.285,9	122.458,9	120.551,3	120.763,5	122.264,9	125.222,5

Bron: DUO

Tabel 9 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar leeftijd (in fte)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15 - 25 jaar	3.386,1	3.398,3	3.615,5	4.441,3	5.257,6	6.704,1
25 - 35 jaar	30.949,8	30.053,1	29.305,0	29.444,3	29.908,3	31.341,9
35 - 45 jaar	24.589,9	25.207,1	25.938,9	26.803,6	27.906,5	28.960,0
45 - 55 jaar	30.944,1	28.861,1	27.408,7	26.526,1	26.119,7	25.955,1
55 - 65 jaar	34.267,8	34.767,0	33.853,9	32.826,3	32.056,8	30.839,0
65 jaar en ouder	148,2	172,2	429,3	721,9	1.016,0	1.422,5
Totaal	124.285,9	122.458,9	120.551,3	120.763,5	122.264,9	125.222,5

Bron: DUO

Tabel 10 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar type aanstelling (in fte)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tijdelijk	7.296,8	8.609,1	9.872,8	10.695,6	12.662,9	16.683,0
Vast	116.989,1	113.849,7	110.678,5	110.067,9	109.602,1	108.540,5
Totaal	124.285,9	122.458,9	120.551,3	120.763,5	122.264,9	125.222,5

Bron: DUO

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
98

>

Tabel 11 Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar aanstellingsomvang (in personen)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
0 - 0,5 fte	33.993	33.453	32.562	31.276	30.328	30.490
0,5 - 0,8 fte	58.912	60.096	61.119	62.898	63.060	66.146
Meer dan 0,8 fte	78.538	76.176	74.374	74.461	76.286	78.532
Totaal	171.443	169.725	168.055	168.635	169.674	175.168

Bron: DUO

Pabo

Tabel 12 Ontwikkeling instroom pabo

	2014	2015	2016	2017	2018
Voltijd	5.266	3.533	3.800	3.765	4.014
Deeltijd	455	355	403	527	664
Duaal	5	13	17	21	77
Totaal	5.726	3.901	4.220	4.313	4.755

Bron: Vereniging Hogescholen

Tabel 13 Ontwikkeling diploma's pabo

	2013	2014	2015	2016	2017
Voltijd	3.405	3.444	3.122	3.130	3.319
Deeltijd	771	688	673	679	628
Duaal	25	11	8	9	17
Totaal	4.201	4.143	3.803	3.818	3.964

Bron: Vereniging Hogescholen

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
99

>

Sociale zekerheid

Tabel 14 Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage primair onderwijs naar functie

		2015	2016	2017
Basisonderwijs	Onderwijzend personeel	6,3%	6,2%	5,9%
	Ondersteunend personeel	6,1%	6,1%	5,9%
Speciaal onderwijs	Onderwijzend personeel	7,0%	7,0%	6,7%
	Ondersteunend personeel	7,0%	7,2%	6,9%

Bron: DUO

Tabel 15 Ontwikkeling aantal WIA-uitkeringen primair onderwijs (op 31 december)

	2013	2014	2015	2016	2017
IVA	1.019	1.209	1.332	1.549	1.749
WGA	2.535	2.763	2.843	3.029	3.177
Totaal	3.554	3.972	4.175	4.578	4.926

Bron: Ministerie van BZK

Tabel 16 Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nieuwe WW-uitkeringen	8.467	8.809	8.472	6.605	4.823	3.344
Beëindigde WW-uitkeringen	7.052	8.552	7.405	7.356	5.791	4.774
Aantal WW'ers (op 31 december)	6.366	6.759	7.834	7.057	6.086	4.772

Bron: Ministerie van BZK

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
100

>

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 17 Ontwikkeling onvervulde vraag leraren primair onderwijs (in fte)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Absoluut (in fte)	1.698	2.321	2.782	3.321	4.097	4.884
Relatief (als % van de werkgelegenheid)	2,0%	2,7%	3,2%	3,9%	4,8%	5,8%

Bron: Ministerie van OCW

HRM

Tabel 18 Aandeel leraren per salarisschaal, 2018

	Basisonderwijs	Speciaal (basis)onderwijs
L10	71,8%	0,7%
L11	27,6%	85,4%
L12	0,4%	13,4%
Overig	-	-

Bron: Ministerie van OCW

HOME

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar
personeel

4

Aanbod aan
personeel

5

Sociale zekerheid
& verzuim

6

Verwachtingen
voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Bijlage

<

Pagina
101

>

HOME

Colofon

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

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Deborah van den Berg
Jo Scheeren
CAOP

Fotografie

Unsplash: Aaron Burden, Jerry Wang, Myles Tan, Anita Jankovic, Nicole Honeywill, Anna Samoylova, Ben Mullins, Mike Fox, Zach Vessels en Kristina Paparo

Juni 2019

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.