

# WAAR IS HET LERAREN-TEKORT?

‘Je kunt altijd nog zij-instromer worden.’ Een typerende opmerking over de onderwijsarbeidsmarkt. De werkelijke situatie blijkt ongrijpbaarder. Krimp hier, groei daar. Aardrijkskundeleraren genoeg, maar de wiskundesectie zoekt naarstig collega’s. Verwachte tekorten blijven uit. Hoe zit het werkelijk?

Tekst: Martijn Laman

Ja, lerarentekorten komen er zeker. Ze zijn er al. Kwantitatief en kwalitatief. Alleen niet overal in Nederland, niet overal in dezelfde mate, en evenmin in elk vakgebied. En de toekomst kan nog verschillende kanten op, ondanks bepaalde ‘zekerheden’. Duidelijk is: grip op de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs vergt meer dan één hand. “Een van de weinige uitspraken die landelijk gelden, is dat er voor een aantal vakken kwalitatieve tekorten zijn, met name aan bevoegde of eerstegraads docenten”, vertelt Henriëtte Kassies, programmaleider Arbeidsmarkt & Mobiliteit van Voion. Hoe kan het dan dat het spook van (ook) kwantitatieve tekorten al jarenlang rondwaart, maar zich desondanks nog niet echt lijkt te manifesteren? “Voor veel vakken is er voldoende aanbod en tekorten zijn op schoolniveau vaak nog te behappen”, zegt Kassies. “Aan de leerlingenkant daalt regionaal soms de instroom en verder zit de sector bepaald niet stil bij alle prognoses. Er worden vele activiteiten georganiseerd om toekomstige tekorten te minimaliseren. Oudere leraren werken langer door, maar ook jonge leraren blijven langer, want bij een krappe economie zoeken mensen toch sneller zekerheid. Daarnaast bedenken scholen tijdelijke oplossingen, zoals het vergroten van de leraar-leerling-ratio. De knelpunten structureel oplossen, dat blijkt lastig.”

## Knelpuntregio’s

Knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt kunnen het best regionaal worden aangepakt. Van 2008 tot 2012 subsidieerde OCW in twaalf knelpuntregio’s (toen nog ‘risicoregio’s’) de ontwikkeling van projecten om kwantitatieve en kwalitatieve tekorten te minimaliseren. Sindsdien is de subsidieregeling overgegaan in de meer informele regeling risicoregio’s. Kassies: “De regionale projecten worden heel divers ingekleurd. In het Zuid-Hollandse project ‘Vissen in eigen Vijver’ bijvoorbeeld werden leerlingen die ergens in uitblonken, gestimuleerd om als ‘mentor’ brugklassers te begeleiden die juist extra aandacht konden gebruiken. Zo konden ze alvast ervaren hoe het is om iets uit te leggen. In elke regio is de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen versterkt, zeker rond de begeleiding van beginnende studenten. Daarmee slaan de regio’s twee vliegen in een klap: vo-leerlingen denken mogelijk zelf sneller aan een baan in het onderwijs omdat ze vaker in aanraking komen met docenten in opleiding, en opleidingen en studenten ontwikkelen een adequater en actueler beroepsbeeld, wat uitstroom in de inductieperiode vermindert.”

# 'DE KNELPUNTEN STRUCTUREEL OPLOSSEN, BLIJKT LASTIG'

# 11.766

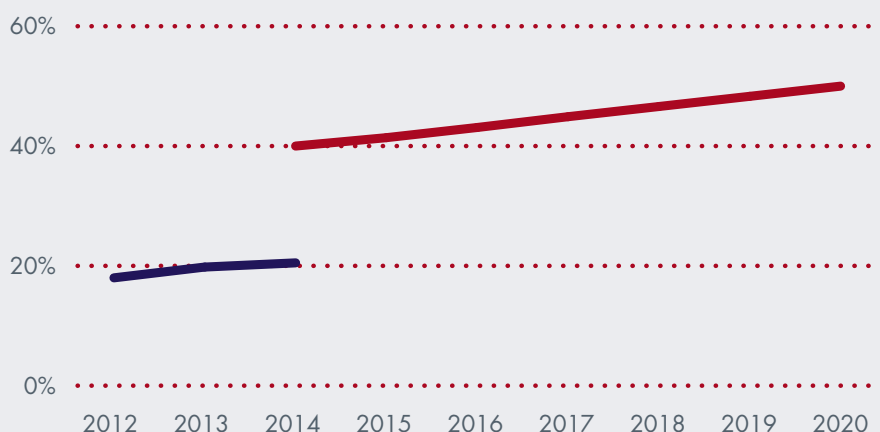
## Krasse knarren

- In 2003 werd in het voortgezet onderwijs 5.687 fte vervuld door medewerkers in de leeftijd van 58 tot 65+. In 2013 was dat 11.766 fte, 19,6% van het totaal.
- 20% van de startende leraren verlaat na één jaar het voortgezet onderwijs. Na 5 jaar is dat opgelopen tot 29%.

(Bron: Trends in Beeld 2014, ministerie van OCW)

## Masters/academici in het vo: de sprong van ambitie naar realisatie

— Gerealiseerd  
— Ambitie



(Bron: Trends in Beeld 2014,  
ministerie van OCW)

## ASTRID BREUKERS

Projectleider 'knelpuntregio's onderwijsarbeidsmarkt Stedendriehoek en IJssel/Veluwe'

### 'Vind maar een blik wiskundedocenten'

"Onze regio heeft groeigemeenten én krimpgebieden. Nu, in november, kunnen we zo'n 25 vacatures nog steeds niet vervullen, vooral voor de bekende tekortvakken en eerstegraads functies. Ik steun die 100 procent bevoegdheid in 2017 "(uit het Nationaal Onderwijsakkoord, red.). "Alleen: vind maar een blik wiskundedocenten, zeker als de economie weer opveert. In 2016 gaat ook nog een grote groep ervaren babyboomers met pensioen. Gelukkig helpt elke spanning en ontwikkelen we van alles."

Samen met de opleidingsscholen versterken we het inductietraject en we werken aan een schoolcultuur waarin ontwikkeling centraal staat. Bijna 170 docenten hebben momenteel een Regiobeurs voor studieverlof, via [vo-ijsselveluwe.nl](http://vo-ijsselveluwe.nl) bereiken we veel bezoekers, we organiseren onderwijsbanenmarkten met speeddates en alleen al het laatste jaar hebben ruim honderd kandidaten een selectietool ingevuld en een vierdaagse oriëntatiecursus gevolgd. Hierdoor zijn hun verwachtingen reëler geworden; daar ben ik tevreden over."

## Verwachte onvervulde vraag in 2016 naar vak, in FTE, bij positief conjunctuurverloop

(Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2013-2025, oktober 2014, CentERdata)

Tekorten zijn op schoolniveau vaak nog te behappen



### Toekomstperspectief

In opdracht van Voion analyseerde onderzoeksinstituut ITS (Radboud Universiteit Nijmegen) de onderwijs-arbeidsmarkt. Het resulterende rapport (zie [🌐](#)) bevat ook toekomstramingen. Senior onderzoeker en co-auteur Jos Lubberman: “Die ramingen zijn afhankelijk van zoveel factoren, dat ze per definitie wat onzeker zijn. De economische situatie, instroom op leraren-opleidingen, gevolgen van de invoering van het leenstelsel, bevoegdheidseisen; dat maakt allemaal uit. Tegelijkertijd zullen leerlingenaantallen op macroniveau echt dalen, gaan er straks verhoudingsgewijs veel academisch opgeleide docenten met pensioen en is de instroom op hbo- en universitair niveau in richtingen als natuurkunde, wiskunde en klassieke talen nog onvoldoende. Zeker omdat tekorten in die richtingen al aanwezig zijn: vacatures staan vaker en langer open.”

Versterking van de concurrentiepositie van de onderwijs-arbeidsmarkt is daarom een must. Lubberman: “Het zal heel wat vergen om overeind te blijven. Anderen vissen in dezelfde vijver. Mbo, hbo, en bedrijfsleven hebben óók behoefte aan wiskundigen. Daarom kan het helpen om sectoroverstijgende samenwerking te zoeken.” Goed werkgeverschap en HRM-beleid kunnen eveneens helpen: “De Loopbaanmonitor Onderwijs laat zien dat starters minder snel geneigd zijn te vertrekken als ze deelnemen aan intervisie en een vaste aanstelling hebben. Veel docenten worden gemotiveerd door tevredenheid over de gesprekkencyclus en mogelijkheden tot scholing. Gelukkig kunnen scholen op dat vlak nog winst behalen.” ■

[🌐 voion.nl/publicaties/arbeidsmarktanalyse-vo](http://voion.nl/publicaties/arbeidsmarktanalyse-vo)

### PETER LORIST

Secretaris van het platform Onderwijsarbeidsmarkt vo/mbo Regio Utrecht en senior beleidsmedewerker aan de Hogeschool Utrecht

#### ‘Versterk de kwaliteit’

“Als knelpuntregio misten we informatie over kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktgegevens: hoeveel vacatures, in welke vakgebieden en voor welke graad, hebben we over vijf, tien, vijftien jaar? Wat wordt het aanbod? In 2010 heeft ons platform OCW en CentERdata benaderd om daar zicht op te krijgen. Zo is een nieuwe versie van het instrument planmirror\* gerealiseerd. Nu kunnen alle regio’s en scholen hun activiteiten onderbouwen met vak-specifieke toekomstprognoses. Het geeft ons tijd en

focus. Ons platform richt zich nadrukkelijk op versterking van de kwaliteit. Dat gaat over de basis – opleiding en inductie – en over een doorlopende professionele ontwikkeling. Je bent als leraar nooit uitgeleerd. Dat bewustzijn is essentieel, en we zien het groeien. Er zijn vele voorbeelden van professionalisering, bijvoorbeeld rond ICT in het onderwijs\*\*.”

\* planmirror.nl

\*\* utrechtsekansen.nl