

CAOP

Eindrapport

Analyse instroom en
doorstroom primair onderwijs

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein.

© CAOP

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.

ANALYSE INSTROOM EN
DOORSTROOM PRIMAIR ONDERWIJS

- eindrapport -

Drs. E.S. van Cooten
Drs. J.L.J.M. Brekelmans
Drs. H. van Leenen
Drs. F.E.M. Berndsen

Amsterdam, november 2011
Regioplan publicatienr. 2161

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van de
sociale partners in het primair onder-
wijs en namens het Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) begeleid
door CAOP Research.

INHOUDSOPGAVE

Managementsamenvatting	I
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksaanpak	3
1.3 Leeswijzer	5
2 Mobiliteit in het primair onderwijs.....	7
2.1 Inleiding.....	7
2.2 Kwantitatieve analyses op CBS-gegevens	7
2.3 Motieven voor mobiliteit	13
2.4 Conclusie	17
3 Behoefte, belemmeringen en mogelijkheden	19
3.1 Inleiding.....	19
3.2 Visie op in- en doorstroom	19
3.3 Mobiliteit <i>binnen of naar</i> het primair onderwijs	23
3.4 Uitstroom uit het primair onderwijs	30
3.5 Verschil tussen scholen/denominatie.....	34
3.6 Conclusie	35
Bijlage 1 Tabellen CBS-microdata-analyse	39

MANAGEMENTSAMENVATTING

De mobiliteit in het primair onderwijs (po) is beperkt. Veel leerkrachten en schoolleiders blijven langdurig op dezelfde school werken. Weinigen stappen over naar een andere po-school of maken de stap naar een baan in een andere (onderwijs)sector. Tegelijkertijd zijn er regionale verschillen in de arbeidsmarkt voor po. Deze hebben onder andere te maken met demografische ontwikkelingen, waarbij sommige regio's sterker met leerlingenkrimp te maken krijgen dan andere. Tegelijkertijd gaat de komende jaren een toenemend aantal leerkrachten en schoolleiders met pensioen. In de meeste regio's blijkt de vervangingsvraag de komende jaren zodanig groot te zijn dat deze de gevolgen van eventuele leerlingenkrimp op de werkgelegenheid compenseert. In deze regio's blijft er dus behoefte aan nieuwe leerkrachten. Aan de andere kant zijn er echter ook regio's waar de vervangingsvraag min of meer in evenwicht is met de (krimpende) uitbreidingsvraag. Daar is dus weinig tot geen behoefte aan leerkrachten en kan zelfs een overschot ontstaan.

Tegen de achtergrond van uiteenlopende regionale arbeidsmarktontwikkelingen wil de cao-tafel po inzicht in de manieren om de mobiliteit in het po te vergroten. Daarom heeft SBO aan RegioPlan opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren. Om inzicht in de mate van mobiliteit te krijgen, analyseerden we Loonaangiftebestanden van CBS en het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) van het ministerie van BZK*. Daarnaast voerden we gesprekken met schoolleiders, leerkrachten, de sociale partners en pabo's.

Hieronder beantwoorden we de centrale onderzoeksvragen.

In hoeverre is er sprake van in- en doorstroom van personeel in het primair onderwijs en hoeveel personen betreft het?

Per jaar verlaat ruim zeven procent van de werknemers het po, dit komt neer op ongeveer 14.000 mensen. Ruim de helft daarvan gaat elders aan het werk, met name buiten het onderwijs. Iets minder dan de helft stopt met werken, veelal als gevolg van pensionering. Aan de andere kant bestaat de instroom in het po vooral uit jonge, startende leerkrachten en in veel mindere mate uit instroom vanuit andere sectoren. De instroom in het po bestaat uit ongeveer 16.000 mensen per jaar. Kortom, de in- en uitstroom in het po is beperkt. Er is weinig dynamiek. Iemand die in het po werkt, blijft er over het algemeen werken. De weinige mannen die binnen het po werken, verlaten ook nog eens vaker dan de vrouwen het po. Verder is het vooral de jongste leeftijdsgroep binnen het po-personeel die buiten het onderwijs gaat werken. Sectoren waarnaar men uitstroomt zijn kinderopvang, gehandicaptenzorg, uitzendbureaus en bedrijfsopleidingen- en trainingen.

Als we kijken naar de motivaties om in het po te gaan werken, dan komen diverse factoren naar voren. Aantrekkelijk blijken de inhoud van het werk, de

uitdaging ervan, de sfeer op de werkvloer, de reistijd (voor doorstromers tussen po-scholen) en de zelfstandigheid in het werk (voor zij-instromers¹).

Welke belemmeringen bestaan er momenteel bij het betreden ofwel het verlaten van de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs?

- In de eerste plaats lijkt de behoefte bij de meeste leerkrachten en schoolleiders niet groot om van baan te wisselen. Velen vinden het prettig dicht bij huis in een vast team te werken. Ook biedt het po aantrekkelijke werktijden. Een aantal omstandigheden verkleint de behoefte tot mobiliteit verder. Allereerst de economische crisis en de bezuinigingen: het aantal vacatures is beperkt (zowel in het po als daarbuiten), wat een reden is om te blijven zitten waar men zit. Ook het last-in-first-out principe bij eventuele ontslagrondes bevordert dat. Voor zij-instroom in het po geldt dat de behoefte bij veel scholen aan zij-instroom er niet expliciet is, zeker niet als er geen tekorten zijn. Daardoor wordt veelal niet speciaal op zij-instroom geworven.
- Men wordt ook niet gestimuleerd vanuit de school om om zich heen te kijken. Op de meeste scholen wil men de mensen niet kwijt. Op een aantal scholen ontbreekt het daarbij nog aan een strategische personeelsplanning. Leerkrachten zelf blijken vaak eveneens niet op de hoogte van hun doorstroommogelijkheden.
- Los van de behoefte zijn er voor het werken op een andere po-school weinig belemmeringen, als er vacatures zijn. Wel zijn er praktische bezwaren als iemand in een andere regio aan de slag gaat. Dan vormen betaalbare woonruimte, reistijd, reiskosten en soms ook parkeerkosten een belemmering.
- Bij het verlaten van het po zijn kwalificaties een belemmering. Om door te stromen naar het vo of het mbo is doorgaans een (vak)bevoegdheid vereist. Dat betekent dat scholing gevolgd moet worden, wat tijd en geld kost. Niet alleen het volgen van scholing op zichzelf vormt een belemmering, ook het feit dat een deel van de opleiding dubbelt met de pabo-opleiding (bijvoorbeeld didactische vaardigheden) is een belemmering. Omdat de pabo-opleiding een specifieke beroepsopleiding is, moet een leerkracht zich voor beroepen buiten het onderwijs vaak ook omscholen. Uitzonderingen hierop zijn beroepen onder het eigen hbo-niveau (zoals in de kinderopvang of de jeugdzorg). Hier liggen de salarissen echter lager.

¹ Instromers vanuit andere sectoren noemen we in dit rapport zij-instromers. Hierbij maakt het niet uit of de school wel of geen subsidie voor een eventueel zij-instroomtraject ontvangt. Onder deze groep bevinden zich leerkrachten die uit andere onderwijssectoren afkomstig zijn, leerkrachten die uit sectoren buiten het onderwijs afkomstig zijn en herintreders.

Op welke manier zou de arbeidsmarkt voor personeel in het primair onderwijs meer open kunnen worden?

Op basis van de gesprekken kunnen we een aantal mogelijkheden formuleren om de mobiliteit in het po te vergroten.

- Schoolbesturen kunnen regionaal samenwerken, bijvoorbeeld in de vorm van mobiliteitscentra en vervangingspools. Door samenwerking wordt het makkelijker voor leerkrachten om binnen de eigen regio een andere baan binnen het po te vinden. De begeleiding op dit punt is bij de meeste besturen op dit moment nihil; door samenwerking kan dit verbeterd worden.
- Alle scholen moeten een meerjarenformatieplan of strategische personeelsplanning opstellen. Dit gebeurt de laatste jaren steeds meer, maar nog niet overal. Dit dwingt scholen na te denken over de toekomstige personeelsbehoefte (zowel kwantitatief als kwalitatief) en over mobiliteit (zowel binnen het team als naar andere scholen of banen).
- Scholen kunnen leerkrachten wijzen op baanmogelijkheden binnen het bestuur of de regio. Daarvoor is vereist dat scholen open staan voor mobiliteit. Nu willen scholen hun mensen vaak niet kwijt. Dit vergt een cultuuromslag.
- Verdere professionalisering en functiedifferentiatie bevordert mobiliteit. Een onderdeel van professionalisering kan zijn dat men buiten de muur van de eigen school kijkt, bijvoorbeeld door samen te werken met andere scholen (bijvoorbeeld rekenspecialisten of intern begeleiders die samenwerken). Ook kan men voor een bepaalde functie naar een andere school gaan.
- Doorstroom naar andere regio's kan gestimuleerd worden door het aanbieden van vergoedingen voor huisvesting, reiskosten en parkeerkosten. Ook zou in pabo-opleidingen meer aandacht besteed kunnen worden aan de kans op werk in verschillende regio's.
- Er zijn zeker mogelijkheden voor het stimuleren van doorstroom naar vo (met name praktijkonderwijs en vmbo) en mbo. In deze sectoren zijn met name de didactische kwaliteiten van po-leerkrachten erg gewild. Daarnaast is er een grote vervangingsvraag in die sectoren aanstaande. Bevordering van deze doorstroom kan door:
 - leerkrachten op de mogelijkheid te wijzen: deze is vaak onbekend.
 - het makkelijker maken om de benodigde vakbevoegdheid te halen, bijvoorbeeld door vrijstellingen voor het didactische deel van de opleiding.
 - het aanbieden van detacheringen of terugkeergaranties, waardoor meer leerkrachten de stap aandurven.
 - samenwerking tussen po- en vo-scholen (binnen of tussen besturen). Daarbij kan de po-school wijzen op de mogelijkheden en de vo-school leerkrachten uitnodigen eens te komen kijken.

In welke mate bestaat er bij personeel uit het primair onderwijs behoefte om door te stromen naar een andere baan?

Eerder zagen we al dat de behoefte aan mobiliteit beperkt is. Leerkrachten die doorstromen naar een baan buiten het onderwijs, zijn vaak jonge leerkrachten die geen vaste aanstelling kunnen vinden of ontdekken dat het po toch niks voor hen is. Leerkrachten hebben bewust voor het po gekozen en willen daardoor liever niet weg. Ook zien zij een baan in het onderwijs vaak als een baan voor het leven, vaak zelfs binnen de eigen school. Pas wanneer de eigen aanstelling onder druk komt te staan, door bezuinigingen of een afnemend aantal leerlingen, worden leerkrachten gedwongen na te denken over andere banen.

In welke mate heeft het primair onderwijs behoefte aan zij-instromers uit andere sectoren?

Momenteel is de behoefte aan instroom in de meeste regio's beperkt, door een evenwicht of (te verwachten) overschot op de arbeidsmarkt voor leerkrachten; ook bezuinigingen spelen een rol. Dat geldt ook voor zij-instroom. Doorgaans worden door scholen niet specifiek zij-instromende leerkrachten geworven, maar schoolleiders zien desgevraagd wel voordelen van zij-instroom. Voordelen zijn bijvoorbeeld: het binnenbrengen van nieuwe kennis en invalshoeken, de instroom van 'nieuw bloed' in een vastgeroeste schoolcultuur, de instroom van mensen met meer levenservaring en het analytisch vermogen van academici. Slechts een beperkt aantal scholen werft specifiek zij-instromers.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Regionale verschillen in de onderwijsarbeidsmarkt

In het primair onderwijs worden de komende jaren geen tekorten aan leraren verwacht en zal de arbeidsmarkt min of meer in evenwicht zijn. Dat beeld komt onder andere naar voren uit de Nota Werken in het onderwijs 2012,¹ waaruit blijkt dat het aantal openstaande vacatures in de toekomst stabiel blijft. Na 2017 neemt het tekort weer toe door een vanaf dan toenemende vervangingsvraag.

Het betreft landelijke ramingen, die een gemiddelde over het hele land weergeven. De arbeidsmarkt voor het primair onderwijs heeft echter een sterk regionaal karakter. Leerkrachten wonen vaak niet ver van de school waar ze lesgeven. Dat betekent dat er regionale verschillen kunnen zijn in het lerarentekort. Dat blijkt ook het geval: in de Randstad (Utrecht, Haaglanden), Flevoland, de Gooi en Vechtstreek, Zuidelijk Noord-Holland en in de kop van Overijssel zijn iets meer openstaande vacatures voor leraren dan de rest van het land.²

Tegelijkertijd speelt dat het aantal leerlingen in de toekomst gaat afnemen. Tot 2040 krijgt een derde van de gemeenten te maken met een dalend aantal inwoners.³ Door de bevolkingskrimp neemt ook het aantal kinderen af; dat speelt in de meeste regio's in Nederland. De daling van het aantal leerlingen is in sommige regio's sterker dan in andere. Op dit moment hebben Zuid-Limburg, Zeeuws-Vlaanderen, de Achterhoek en het oosten van Groningen en Drenthe al te maken met een krimpende bevolking en een dalend aantal leerlingen.⁴ Andere regio's, met name Flevoland, de Randstad en een aantal steden elders in Nederland, maken een lichte groei van het aantal leerlingen mee.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen heeft haar weerslag op de onderwijsarbeidsmarkt. Als er minder leerlingen zijn, is er in principe ook minder behoefte aan leerkrachten (oftewel: er is een krimpende vraag naar leerkrachten). Hierbij dient overigens ook rekening gehouden te worden met het aantal leerkrachten dat uitstroomt vanwege pensionering (de vervangingsvraag). Als met deze beide krachten rekening wordt gehouden, dan blijkt in de meeste regio's de vervangingsvraag zodanig groot te zijn dat deze de gevolgen van

¹ Ministerie van OCW (2011). *Nota werken in het onderwijs 2012*.

² ResearchNed/Ecorys (2011). *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010/2011*.

³ Planbureau voor de Leefomgeving (2010). *Van bestrijden naar begeleiden: demografische krimp in Nederland*.

⁴ SBO (2010). *Krimp als kans*.

leerlingenkrimp op werkgelegenheid compenseert.⁵ In deze regio's blijft er dus behoefte aan nieuwe leerkrachten.⁶ Daarnaast zijn er echter ook regio's waar de vervangingsvraag min of meer in evenwicht is met de krimpende uitbreidingsvraag. Daar is dus weinig tot geen behoefte aan leerkrachten en kan zelfs een overschot ontstaan.

Beperkte mobiliteit

Er bestaan dus nu al regionale verschillen in de onderwijsarbeidsmarkt, en door de demografische ontwikkeling is het de verwachting dat deze in de toekomst nog sterker gaan worden. Dat betekent dat er op de arbeidsmarkt in de verschillende regio's verschillende ontwikkelingen gaan plaatsvinden. In een aantal regio's is behoefte aan extra leerkrachten. Deze kunnen direct vanuit de lerarenopleidingen geworven worden, maar dat kunnen bijvoorbeeld ook zij-instromers zijn of leerkrachten die in andere regio's boventallig zijn geworden. Aan de andere kant zal met name in de krimpregio's een aantal leerkrachten op hun school boventallig worden en elders een baan moeten vinden. Dit kan binnen het primair onderwijs zijn (in de eigen regio of daarbuiten), in een andere onderwijssector of zelfs buiten het onderwijs. Dit alles geldt in principe ook voor schoolleiders, hoewel de tekorten voor deze groep op dit moment groter zijn dan voor leerkrachten.

Mobiliteit tussen scholen, regio's en sectoren is dus een van de voorwaarden om de onderwijsarbeidsmarkt in evenwicht te houden. Het is echter bekend dat de arbeidsmarkt voor leerkrachten en schoolleiders in het primair onderwijs een gesloten karakter heeft. Vergeleken met andere onderwijssectoren is de instroom en uitstroom van werknemers in het primair onderwijs laag.⁷ De (beperkte) mobiliteit die zich voordoet, is met name mobiliteit tussen scholen binnen het primair onderwijs en nauwelijks tot geen mobiliteit naar andere sectoren. Ook tussen scholen onder hetzelfde schoolbestuur is de mobiliteit vaak klein, omdat leerkrachten zich verbonden voelen met hun eigen school.⁸ Door de gesloten arbeidsmarkt kan het mogelijke tekort aan personeel op de ene school moeilijk opgevangen worden door een overschot aan personeel op een andere. Dit geldt zowel voor scholen binnen dezelfde regio als voor scholen in verschillende regio's.

⁵ Ministerie van OCW (2011). *Nota werken in het onderwijs 2012*.

⁶ Overigens zijn er aanwijzingen dat op sommige scholen de klassen groter worden door bezuinigingen op personeel. Door grotere klassen kan de vraag naar (extra) leerkrachten gedempt worden. (Zie bijvoorbeeld: Algemeen Dagblad (15 augustus 2011). *Schoolklassen kunnen uit*).

⁷ Ministerie van BZK (2009). *Personeels- en mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel*. Geraadpleegd via de Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector: <http://www.arbeidenoverheid.nl/thema/arbeidsmobiliteit?id=1585> en <http://www.arbeidenoverheid.nl/thema/arbeidsmobiliteit?id=1586>.

⁸ Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling, themagroep onderwijs (2011). *De personele gevolgen van krimp in het onderwijs*.

Soorten mobiliteit

Hierboven werden al verschillende soorten baanmobiliteit genoemd. Hieronder zetten we voor de helderheid de verschillende soorten mobiliteit onder elkaar. We maken daarbij onderscheid tussen mobiliteit binnen of naar het primair onderwijs (instroom in scholen) en mobiliteit uit het primair onderwijs (uitstroom). Deze indeling houden we aan in de rest van dit rapport.

Mobiliteit binnen of naar het primair onderwijs:

- zij-instroom en herintreders;
- doorstroom naar een andere school voor primair onderwijs binnen of buiten het eigen bestuur;
- doorstroom naar een andere school voor primair onderwijs in een andere regio;
- doorstroom naar een andere functie binnen het primair onderwijs (schoolleider, bovenscholings directeur).

Mobiliteit uit het primair onderwijs:

- doorstroom naar een andere onderwijssector (praktijkonderwijs of vmbo);
- doorstroom naar een baan buiten het onderwijs.

1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksplan

De sociale partners in het primair onderwijs willen graag meer inzicht in de mobiliteit in de arbeidsmarkt van het primair onderwijs en de mogelijkheden en randvoorwaarden om de in- en doorstroom te verbeteren. Daarom heeft SBO aan RegioPlan opdracht gegeven om deze vragen te onderzoeken.

Onderzoeksvragen

Ten eerste moet dit onderzoek meer zicht bieden op de mate waarin de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs gesloten is en in hoeverre er personeelsswisselingen plaatsvinden van en naar het primair onderwijs. Deze onderzoeksvraag vraagt om een kwantitatieve aanpak van het onderzoek:

1. *In hoeverre is er sprake van in- en doorstroom van personeel in het primair onderwijs en hoeveel personen betreft het?*

Ten tweede willen we met dit onderzoek meer zicht krijgen op de mogelijkheden die er zijn om de onderwijsarbeidsmarkt meer open te breken waardoor de in- en doorstroom van personeel verbeterd kan worden. De onderstaande onderzoeksvragen beantwoorden we door middel van kwalitatief onderzoek:

2. *Welke belemmeringen bestaan er momenteel bij het (opnieuw) betreden ofwel het verlaten van de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs?*
3. *Op welke manier zou de arbeidsmarkt voor personeel in het primair onderwijs meer open kunnen worden?*

4. *In welke mate bestaat er bij personeel uit het primair onderwijs behoefte om door te stromen naar een andere baan? En om wat voor banen zou het dan gaan?*
5. *In welke mate heeft het primair onderwijs behoefte aan zij-instromers uit andere sectoren? Wat is de achtergrond van deze behoefte? Gaat het uitsluitend om het vervullen van vacatures die anders niet gevuld zouden kunnen worden of kunnen deze groepen ook gezien worden als een aanvulling door de andere ervaring die hiermee in huis wordt gehaald?*

Het onderzoek heeft betrekking op zowel leraren als directiepersoneel. Het ondersteunend personeel is in het onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Onderzoeksaanpak

De mate van in- en doorstroom van en naar het primair onderwijs hebben we op twee manieren bekeken. In de eerste plaats heeft SBO analyses gedaan op het personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) van het ministerie van BZK*. In dat onderzoek wordt een streekproef van instromers en uitstromers in diverse publieke sectoren, waaronder het primair onderwijs, bevraagd over hun overstap. Daarnaast hebben we zelf analyses uitgevoerd op de Loonaangiftebestanden van 2007, 2008 en 2009, waarin alle werkenden zijn opgenomen. Deze bestanden waren beschikbaar via het Centrum voor Beleidsstatistiek (CvB) van het CBS.

Om vast te stellen welke belemmeringen er zijn voor meer mobiliteit op de arbeidsmarkt voor primair onderwijs en welke manieren er zijn om mobiliteit te vergroten, hebben we telefonische interviews afgenomen met verschillende partijen. Dit betreft deskundigen, schoolleiders en leerkrachten. Hieronder staat een overzicht van de gesproken organisaties.

Deskundigen:

- SBO;
- vakbonden (AOB, CNV Onderwijs en Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS));
- vertegenwoordigers van twee pabo's (over zij-instromers in de opleiding);
- PO-Raad.

Schoolleiders

- 15 schoolleiders, verdeeld over groeiende en krimpende gebieden en zowel van éénpitters als van scholen die onder kleine en grote besturen vallen.

Leerkrachten:

- 7 zittende leerkrachten;
- 3 leerkrachten vertrokken naar het voortgezet onderwijs;
- 4 zij-instromers.

Voordat we de interviews hebben afgenomen, hebben we itemlijsten voor de verschillende groepen respondenten ontwikkeld. In de interviews kwamen de volgende thema's aan bod:

1. visie op in- en doorstroom/de gesloten arbeidsmarkt;
2. belemmeringen bij in- en doorstroom;
3. mogelijkheden om de gesloten arbeidsmarkt meer open te krijgen;
4. behoefte aan doorstroom bij personeel;
5. behoefte aan herintreders/zij-instroom.

1.3 Leeswijzer

In de voorliggende rapportage doen we verslag van onze bevindingen. In hoofdstuk 2 kijken we naar de mate van mobiliteit van en naar het primair onderwijs. Ook gaan we in op de motieven die instromers en uitstromers hebben voor hun baanwissel. In hoofdstuk 3 gaan we per type mobiliteit in op de belemmeringen die bestaan en de mogelijkheden om deze te doorbreken.

2 MOBILITEIT IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

2.1 Inleiding

Om zicht te krijgen op de mate waarin de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs (po) gesloten is, hebben we eerst onderzocht in hoeverre er personeelwisselingen plaatsvinden van en naar het primair onderwijs. Dit hebben we enerzijds gedaan met behulp van analyses op het personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) en anderzijds door analyses te doen op microdata die aanwezig zijn bij het Centrum voor Beleidsstatistiek (CvB) van het CBS. Met het kwantitatieve onderdeel van het onderzoek berekenen we hoe groot de in- en doorstroom van personeel in het primair onderwijs is en beantwoorden we daarmee de volgende onderzoeksvraag:

In hoeverre is er sprake van in- en doorstroom van personeel in het primair onderwijs en hoe groot is deze in- en doorstroom bij benadering?

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van deze kwantitatieve analyse. Daarbij gaan we eerst in op de grootte van de in- en doorstroom met behulp van de resultaten van de analyse op de CBS-data. Daarna geven we met behulp van de POMO-gegevens inzicht in de belangrijkste motieven voor mobiliteit in het primair onderwijs.

2.2 Kwantitatieve analyse op CBS-gegevens

Om kwantitatieve uitspraken te doen over de mobiliteit van personeel in het primair onderwijs, hebben wij een analyse gedaan op populatiebestanden die beschikbaar gesteld zijn door het Centrum voor Beleidsstatistiek (CvB).¹ We hebben hiervoor gebruikgemaakt van de zogeheten loonaangiftebestanden² voor de jaren 2007, 2008 en 2009. Door gebruik te maken van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) kan achterhaald worden of een persoon in het primair onderwijs werkt. Personeel dat op uitzendbasis binnen het primair onderwijs werkzaam is, is niet te identificeren en daarom buiten beschouwing gelaten binnen dit onderzoek. Ander tijdelijk personeel, zoals vervangers die in dienst zijn van de school, zijn wel te inventariseren en hebben we dus wel meegenomen.

¹ Het CvB maakt deel uit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

² De bestanden zijn gebaseerd op de Polisadministratie van UWV, die gebaseerd is op de loonaangiften bij de Belastingdienst. De Polisadministratie bevat alle inkomstenverhoudingen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte. Dit zijn alle banen bij bedrijven en instellingen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte, plus alle uitkeringen en pensioenen die vallen onder de Nederlandse loonaangifte. Hieruit heeft het CBS de banen afgebakend.

Door deze bestanden te analyseren, kunnen we voor de genoemde jaren in kaart brengen in hoeverre er instroom plaatsvindt naar en doorstroom uit het primair onderwijs. Een beperking van deze methode is dat de functie niet te achterhalen is: we weten niet of het om ondersteunend personeel, leraren of directie gaat. De functiegroep leraren is natuurlijk wel veruit de grootste groep binnen het po.

De diverse loonaangiftebestanden zijn maandbestanden. Dat betekent dat per maand van alle werkende personen in Nederland een aantal gegevens bekend zijn, zoals de sector waar iemand werkt en hoeveel uur deze persoon werkt. Bovendien staan in elk bestand achtergrondkenmerken van werkenden.

Voordat we analyses konden doen, hebben we een aantal keuzes gemaakt:

- 1) We hebben de sectoren waarin men werkt ingedeeld in vier groepen:
 - primair onderwijs;
 - voortgezet onderwijs (inclusief praktijkonderwijs);
 - overig onderwijs;
 - buiten onderwijs.
- 2) We hebben ervoor gekozen om de maand september als peilmaand te nemen. De meeste werkenden in het po wisselen namelijk in de zomervakantie van baan.
- 3) Binnen één enkele maand kan het voorkomen dat een persoon meerdere banen heeft. We hebben ervoor gekozen om voor de analyse slechts één baan per persoon te nemen. Hiervoor hebben we de volgende beslisregels gehanteerd:
 - een baan in het po gaat boven een baan in de overige sectoren;
 - een baan in het onderwijs gaat boven een baan buiten onderwijs;
 - in de overige gevallen is gekozen voor de sector met het hoogste aantal uren.

De tabellen in deze paragraaf hebben dan ook alleen betrekking op de belangrijkste baan van de personen.

In tabel 2.1 geven we de verdeling weer van de werkende bevolking per jaar. Dit geven we weer als percentage van het totaal aantal personen. Deze verdeling is nagenoeg gelijk over de drie jaren. Ongeveer 2,5 procent is werkzaam binnen het po (gemiddeld 187.654 mensen³).

³ Dit aantal is hoger dan de aantallen zoals vermeld in Kerncijfers van OCW (OCW, Kerncijfers 2006 - 2010). Een reden hiervoor is dat de cijfers op een andere manier zijn samengesteld. Bij Kerncijfers wordt namelijk vervanging buiten beschouwing gelaten en zijn de aantallen berekend op basis van bestanden die afkomstig zijn van de salaris-administraties. Verder zijn die cijfers opgehoogd vanwege het ontbreken van een aantal instellingen en worden alleen instellingen meegenomen waarbij leerlingen zijn ingeschreven.

Tabel 2.1 Indeling werkende bevolking naar sector als percentage van het totaal aantal werkenden (personen)

	2007 N= 7.535.641	2008 N= 7.649.820	2009 N= 7.551.045
Po	2,5%	2,4%	2,5%
Vo	1,5%	1,5%	1,6%
Overig onderwijs	1,9%	1,9%	2,0%
Buiten onderwijs	94,2%	94,1%	94,0%

2.2.1 Bestemming van personeel in po

Binnen de analyses hebben we ons specifiek gericht op de groep die binnen het po werkt en gekeken waar deze groep vandaan komt en waar deze groep zich heen beweegt. Het is ook mogelijk dat mensen geen baan hebben en dus niet in de bestanden voorkomen. We hebben daarom de categorie 'geen baan' toegevoegd. Het niet hebben van een baan kan verschillende redenen hebben, namelijk:

- studie;
- werkloosheid;
- pensionering;
- ervoor kiezen om niet te werken;
- ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- overige redenen, zoals een sabbatical.

Van de groep die in september 2007 binnen het po werkt, werkt 93 procent in 2008 nog in het po en 88 procent in 2009 nog in het po. Veruit het grootste deel van het personeel blijft dus in het po werken. Van de zeven procent die het po na een jaar verlaat (13.788 mensen), bestaat de grootste groep uit mensen zonder baan, wat bovengenoemde redenen kan hebben.

Er is een kleine groep van zo'n twee procent van het po-personeel uit 2007 die een jaar later buiten het onderwijs gaat werken. Het valt op dat van deze groep iets meer dan de helft een contract voor onbepaalde tijd had. Degenen die buiten het onderwijs gaan werken, gaan het vaakst aan de slag in de kinderopvang of voor uitzendbureaus. Bij degenen die voor een uitzendbureau gaan werken, gaat het in een derde van de gevallen om mensen uit de jongste leeftijdsgroep. Dit kan duiden op onvrijwillig vertrek uit het po vanwege het einde van een tijdelijk contract. Het po-personeel van 2008 dat een jaar later buiten het onderwijs gaat werken, werkt het vaakst voor overkoepelende organen en samenwerkings- en adviesorganen en in de tweede plaats in de kinderopvang (zie bijlage 1, tabel B1.1). We brengen hier in herinnering dat deze analyse het volledige po-personeel betreft, van beheerpersoneel tot directie.

Tabel 2.2 Sectoren waarin vertrokken po-personeel uit 2007 een jaar later is gaan werken: 10 meest voorkomende sectoren⁴ (N= 4.410)

Nr.	SBI	%	N
1	Kinderopvang	10,5%	463
2	Uitzendbureaus	7,8%	346
3	Algemeen overheidsbestuur	6,6%	290
4	Huizen voor gehandicapten	4,6%	202
5	Basisonderwijs*	4,3%	188
6	Bedrijfsopleiding en -training	4,0%	175
7	Dagverblijven voor gehandicapten	2,4%	108
8	Afvalinzameling	2,4%	108
9	Jeugdzorg met huisvesting	2,4%	107
10	Overkoepelende organen en samenwerkings- en adviesorganen**	1,9%	83

* Dit type basisonderwijs valt onder andere onder de cao gemeenten. In de groep 'primair onderwijs' hebben wij alleen gekozen voor de cao onderwijs; de overige cao's vallen daardoor in de groep 'buiten het onderwijs'.

** Hieronder vallen onder andere samenwerkingsverbanden en stichtingen.

Binnen het primair onderwijs is bijna tachtig procent vrouw. Vrouwen blijven vaker binnen het po werken dan mannen. Mannen die het po verlaten, gaan vaker dan vrouwen in het voortgezet onderwijs (vo) of buiten het onderwijs werken. Het valt op dat mannen na een jaar vaker dan vrouwen geen baan hebben. Dit is te verklaren doordat deze mannen vaker dan vrouwen in de hoogste leeftijdsgroep zitten en dus met pensioen gaan (zie bijlage 1, tabel B1.2).

Tabel 2.3 Waar werkt po-personeel uit 2007 één jaar en twee jaar later? Situatie in 2008 en 2009, naar geslacht (N= 185.325)

	2008			2009		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Po	90,2%*	93,2%	92,6%	82,7%	88,9%	87,6%
Vo	2,2%	0,9%	1,2%	4,3%	1,8%	2,3%
Overig onderwijs	0,5%	0,2%	0,3%	0,7%	0,4%	0,4%
Buiten onderwijs	2,8%	2,3%	2,4%	4,5%	3,5%	3,7%
Geen baan	4,3%	3,4%	3,6%	7,7%	5,4%	5,9%

* Leeswijzer: Van alle mannen die in 2007 in het po werkten, werkt een jaar later 90,2 procent nog steeds in het po.

We hebben ook gekeken naar de groep die in 2008 in het po werkte en waar zij een jaar later werkten. Omdat de resultaten vrijwel vergelijkbaar zijn met die van een jaar eerder, zijn deze tabellen in bijlage 1 te vinden. 92 procent van de groep die in 2008 binnen het po werkt, blijft in 2009 ook in het po werken (zie bijlage 1, tabel B1.3). De overige acht procent (14.543 mensen) verlaat het primair onderwijs.

Als we kijken naar leeftijdsklasse, zien we dat tot de leeftijd van vijftig jaar geldt dat hoe ouder men is, hoe vaker men in het po werkzaam blijft (zie tabel

⁴ Codering economische activiteit volgens SBI '93.

2.4). Dat deze opwaartse tendens afneemt onder de groep vijftigplussers ligt voor de hand, omdat in deze groep ook de werkenden zitten die met pensioen gaan. De jongste leeftijdsgroep (tot en met 25 jaar) gaat vaker dan de andere leeftijdsgroepen het volgende jaar buiten het onderwijs werken. Wellicht omdat zij nog studeren en een bijbaan binnen het onderwijs hadden of omdat ze slechts een tijdelijk contract binnen het onderwijs hadden. Van de drie middelste leeftijdsgroepen stoppen de dertigjarigen het vaakst met werken, wat verklaarbaar is, aangezien vrouwen in deze leeftijdscategorie vaak een gezin starten en sommigen hiervoor hun baan opzeggen. De bovengenoemde ontwikkelingen zijn ook te bespeuren voor overgang van het jaar 2007 en 2008 naar 2009 (zie bijlage 1, tabel B1.4 en B1.5).

De groep die na een jaar geen baan meer heeft, wordt logischerwijs voor het grootste deel, namelijk zo'n zestig procent, verklaard door de vijftigplussers (zie bijlage 1, tabel B1.6 en B1.7). De overige veertig procent heeft geen baan vanwege werkloosheid, studie, zorg voor kinderen en dergelijke.

Tabel 2.4 Waar werkt po-personeel uit 2007 één jaar later? Situatie in 2008, naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onder-wijs	Buiten onder-wijs	Geen baan	N totaal
T/m 25 jaar	88,2%	1,6%	0,4%	6,4%	3,4%	11.679
26 t/m 29 jaar	92,7%	1,5%	0,3%	3,5%	1,9%	18.599
30 t/m 39 jaar	93,0%	1,3%	0,4%	2,8%	2,5%	38.089
40 t/m 49 jaar	94,0%	1,2%	0,3%	2,3%	2,2%	45.450
50 jaar en ouder	92,1%	1,0%	0,2%	1,3%	5,5%	71.508
Totaal	92,6%	1,2%	0,3%	2,4%	3,6%	185.325

2.2.2 Herkomst van personeel in het po

Zoals eerder in de paragraaf aangegeven, kijken we ook naar de herkomst van het po-personeel. We hebben daarvoor in kaart gebracht of en waar het po-personeel een jaar eerder werkzaam was. Als we terugkijken waar het po-personeel van 2008 een jaar eerder werkt, zien we dat ruim 91 procent dan ook in het po werkt. Eén procent werkte in het vo. Het grootste deel van het nieuwe personeel komt voort uit de groep die een jaar ervoor buiten het onderwijs werkte en de groep die een jaar eerder nog geen baan had. In totaal stromen in 2008 15.878 mensen het primair onderwijs in; in 2009 bedraagt dat aantal 17.352 mensen.

Tabel 2.5 Waar werkt po-personeel uit 2008 één jaar eerder? Situatie in 2007, naar geslacht (N=187.415)

	2007		
	M	V	Totaal
Po	92,6%	91,3%	91,5%
Vo	1,0%	0,7%	0,8%
Overig onderwijs	0,3%	0,2%	0,2%
Buiten onderwijs	4,2%	4,9%	4,8%
Geen baan	1,9%	2,9%	2,7%

Als we dan ook naar leeftijd kijken, zien we dat de jongste leeftijdsgroep het vaakst buiten het onderwijs werkte of geen baan had. Dit ligt voor de hand, omdat binnen deze groep zich personen bevonden die in 2007 nog bezig waren met de studie en daardoor nog niet werkten of juist een bijbaan buiten het onderwijs hadden. De oudste leeftijdsgroep werkte in 2007 vaker dan de andere leeftijdsgroepen ook in het po. Net als in tabel 2.4 zien we dat de oudste leeftijdsgroepen het vaakst binnen het po blijven werken. Ook als we van 2009 terugkijken naar de twee jaren ervoor, vinden we dezelfde resultaten (zie bijlage 1, tabel B1.8 tot en met B1.10).

Binnen de groep die buiten het onderwijs werkte en in het po is gaan werken, kunnen zich onder andere zij-instromers bevinden. Zij kiezen op latere leeftijd voor een baan binnen het onderwijs. Het kunnen ook mensen zijn die wel een lerarenopleiding afgerond hebben, maar nog niet of niet meer in het onderwijs werken, de zogeheten stille reserve en herintreders. Uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek blijkt dat leerkrachten die vanuit andere sectoren het po instromen met name afkomstig zijn uit de sector detailhandel, groothandel en horeca (32%), uit de sector gezondheids- en welzijnszorg (25%) en uit de sector zakelijke dienstverlening (20%).

Tabel 2.6 Waar werkt po-personeel uit 2008 één jaar eerder? Situatie in 2007, naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	N
T/m 25 jaar	68,8%	0,8%	0,2%	22,8%*	7,3%	20.815
26 t/m 29 jaar	92,6%	0,9%	0,2%	4,3%	1,9%	18.718
30 t/m 39 jaar	92,5%	0,9%	0,2%	3,3%	3,0%	37.133
40 t/m 49 jaar	93,7%	0,8%	0,2%	2,7%	2,7%	48.657
50 jaar en ouder	96,5%	0,6%	0,1%	1,5%	1,3%	62.092
Totaal	91,5%	0,8%	0,2%	4,8%	2,7%	187.415

* Het hoge percentage kan verklaard worden doordat onder deze jongste leeftijdsgroep zich veel studenten met een bijbaan kunnen bevinden.

2.3 Motieven voor mobiliteit

In de voorgaande paragraaf hebben we gezien dat de mobiliteit van personeel in het primair onderwijs beperkt is. Weinigen verlaten in de periode van 2007 tot en met 2009 het primair onderwijs om buiten die sector te gaan werken. Aan de andere kant stroomt ook een beperkt aantal mensen vanuit andere sectoren in het primair onderwijs in. In deze paragraaf richten we onze blik niet meer op al het personeel, maar specifiek op leerkrachten en geven we inzicht in hun beweegredenen om in het po te gaan werken, bij een andere school te gaan werken of het po te verlaten. Dit doen we op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO), een tweejaarlijks onderzoek onder overheidspersoneel (waaronder leerkrachten in het po) in opdracht van het ministerie van BZK. Het SBO heeft gegevens van de meting over 2009 geanalyseerd. Hieronder gaan we in op de resultaten van deze analyse.

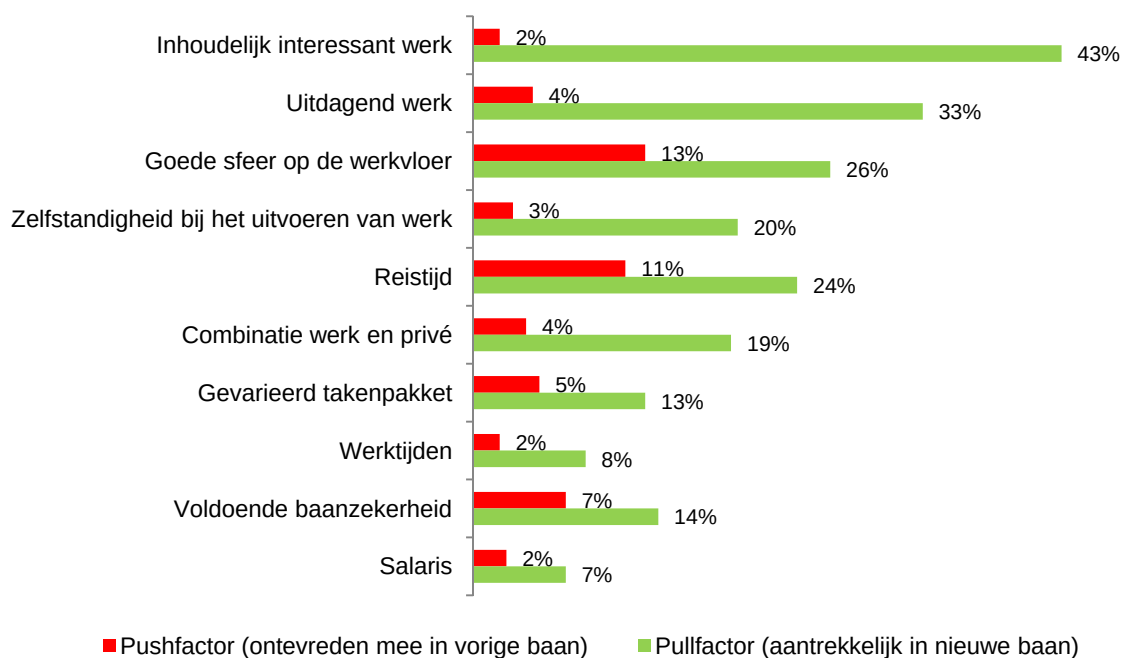
2.3.1 Mobiliteit binnen of naar het primair onderwijs

Wat beweegt leerkrachten ertoe om in het basisonderwijs te gaan werken? In het POMO wordt onderscheid gemaakt tussen push- en pullfactoren. Oftewel: wat heeft recent ingestroomde leerkrachten weggedreven bij hun oude baan, en wat heeft hen in het po aangetrokken?

Leerkrachten die van school wisselen

Leerkrachten die binnen het po van aanstelling wisselen, worden in hun nieuwe baan vooral aangetrokken door de inhoud en de uitdaging van het werk (figuur 2.1). Ook de sfeer op de werkvloer en de reistijd naar de nieuwe baan spelen een rol. Minder van belang zijn salaris en werktijden. Dit is niet verwonderlijk, omdat deze voor veel scholen hetzelfde zijn.

Figuur 2.1 Push- en pullfactoren voor instromende leerkrachten die al in het po werkten (n=205)



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010, ministerie van BZK. Analyse door SBO

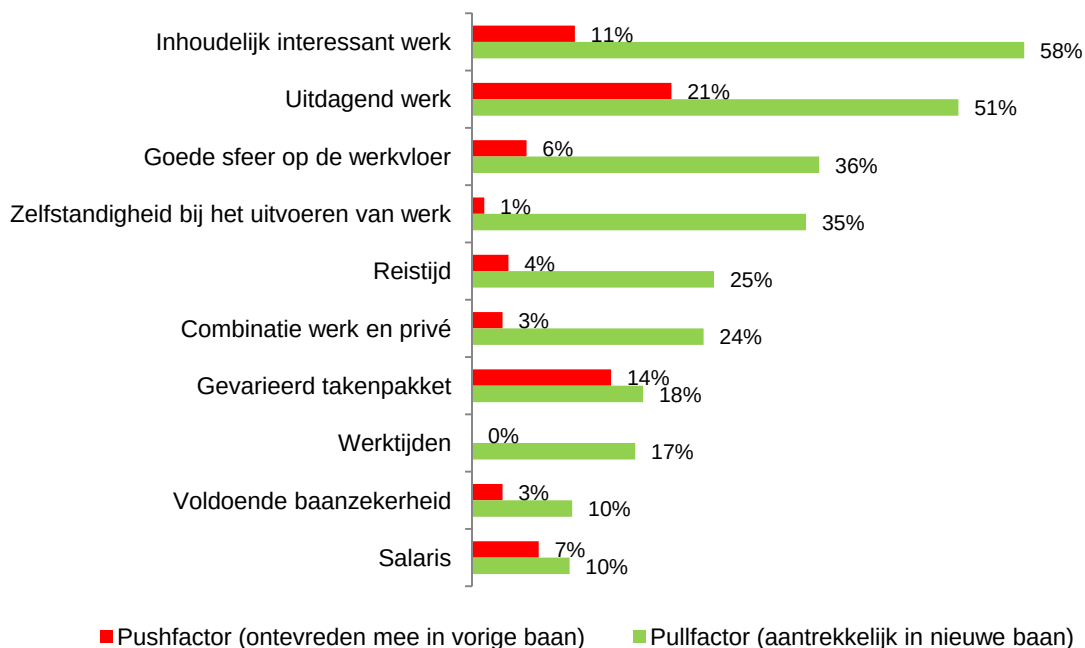
Pushfactoren spelen een minder grote rol: voor alle aspecten geldt dat dit voor minder leerkrachten een pushfactor is dan dat het een pullfactor vormt. Met name de sfeer op de werkvloer van de huidige baan en de reistijd blijken leerkrachten ertoe te bewegen bij een andere school te gaan werken.

Zij-instromers en herintreders

De aantrekkingskracht van een nieuwe baan als leerkracht is voor leerkrachten die voorheen in een andere sector werkten niet wezenlijk anders dan voor leerkrachten die van aanstelling wisselen.⁵ Ook voor zij-instromers geldt dat de inhoud en de uitdaging van het werk hen met name naar het po trekt en dat salaris nauwelijks een rol speelt in de overstap (figuur 2.2). Wel noemen zij de werktijden twee keer zo vaak als pullfactor als overstappende leerkrachten. Daarnaast worden de meeste pullfactoren vaker door zij-instromers genoemd dan door leerkrachten die van school wisselen.

⁵ Instromers vanuit andere sectoren noemen we in dit rapport zij-instromers. Hierbij maakt het niet uit of de school wel of geen subsidie voor een eventueel zij-instroomtraject ontvangt. Onder deze groep bevinden zich leerkrachten die uit andere onderwijssectoren afkomstig zijn, leerkrachten die uit sectoren buiten het onderwijs afkomstig zijn en herintreders.

Figuur 2.2 Push- en pullfactoren voor instromende leerkrachten afkomstig uit andere sectoren (N=365)



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010, ministerie van BZK, analyse door SBO

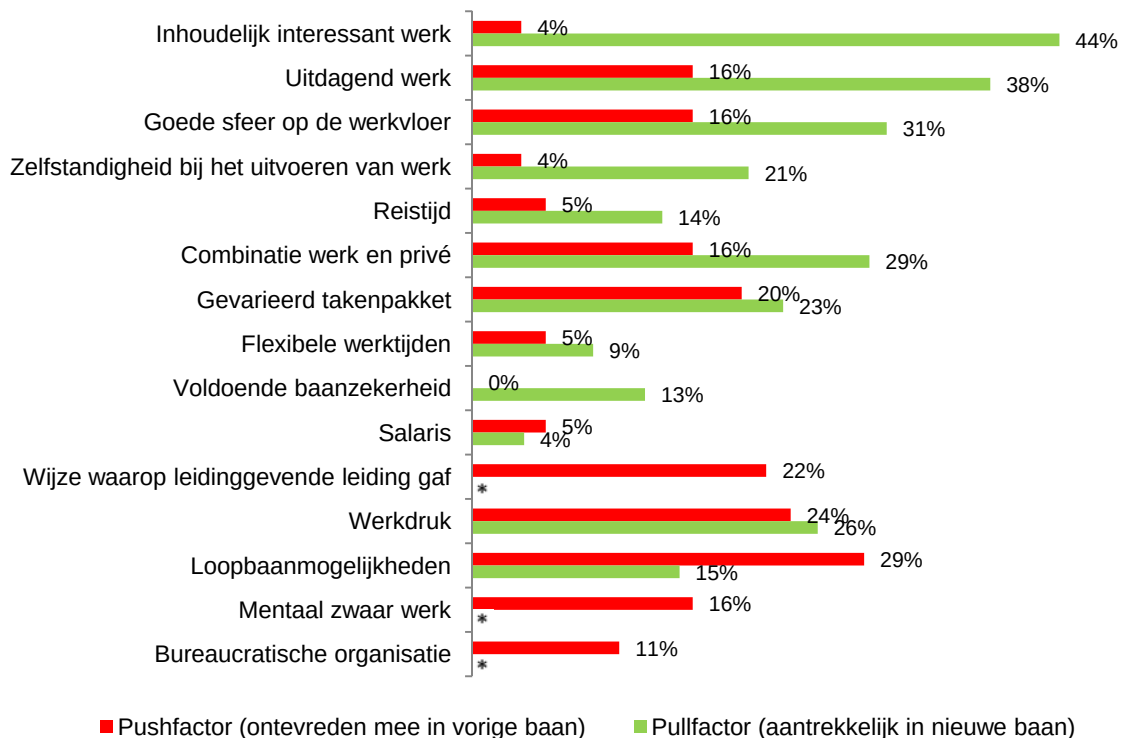
In vergelijking met van school wisselende leerkrachten vormen de sfeer op de werkvloer bij de vorige baan en de reistijd daar naartoe minder vaak een aanleiding om een andere baan aan te nemen. De inhoud van het werk, de uitdaging van het werk en de variatie van het takenpakket zijn juist belangrijkere pushfactoren dan bij overstappende leerkrachten.

In het POMO-onderzoek is ook gevraagd naar de tevredenheid bij de nieuwe werkgever over de aspecten die een leerkracht als pullfactor benoemde. Voor vrijwel alle pullfactoren geldt dat als men eenmaal aan de slag is bij de nieuwe werkgever, de tevredenheid hierover groot is. Alleen de baanzekerheid (16% ontevreden) en de werkdruk (23% ontevreden) vallen relatief vaak tegen. Met name leerkrachten die van school wisselen zijn in vergelijking met zij-instromers vaak ontevreden over de werkdruk (40%).

2.3.2 Mobiliteit uit het primair onderwijs

Wat beweegt leerkrachten om het primair onderwijs te verlaten en in een andere sector aan de slag te gaan? In het POMO-onderzoek zijn ook aan uitstromers diverse pull- en pushfactoren omtrent de baanwissel voorgelegd. Het gaat hierbij om mensen die in een andere onderwijssector zijn gaan werken (zoals het voortgezet onderwijs of het middelbaar beroepsonderwijs) of in een sector buiten het onderwijs. Vanwege het beperkte aantal respondenten dat uitgestroomd is uit het po zijn deze resultaten indicatief.

Figuur 2.3 Push- en pullfactoren voor leerkrachten die buiten het po gaan werken (n=78 voor pushfactoren; n=55 voor pullfactoren)



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010, ministerie van BZK, analyse door SBO

* Deze vraag is niet gesteld als pullfactor.

De belangrijkste factoren die leerkrachten ertoe doet besluiten het po te verlaten, zijn de loopbaanmogelijkheden, de werkdruk, de wijze waarop de leidinggevende leiding gaf en de variatie in het takenpakket. Ieder van deze factoren wordt door twintig tot bijna dertig procent genoemd. Het salaris, de werktijden en de reistijd spelen daarentegen maar voor hoogstens één op de twintig leerkrachten een rol.

Aantrekkelijk aan de nieuwe baan buiten het po zijn aan de andere kant de inhoud van het werk, de uitdaging erin, de sfeer op de werkvloer, de combinatie tussen werk en privé en de werkdruk. Ieder van deze factoren speelt voor een kwart tot vier op de tien uitstromers. De werkdruk is zowel een belangrijke push- als een pullfactor. Salaris, werktijden en baanzekerheid doen er voor een relatief kleine minderheid toe bij de keuze om van baan te veranderen.

2.4 Conclusie

In hoeverre is er nu sprake van in- en doorstroom van personeel in het primair onderwijs en hoeveel personen betreft het? Dit is de centrale vraag in dit hoofdstuk.

Mate van in- en doorstroom

De meeste personeelsleden werken na één jaar nog steeds in het primair onderwijs. Zo'n zeven procent verlaat het po na één jaar, wat neerkomt op ongeveer 14.000 mensen. Het grootste deel van degenen die het po verlaten, werkt niet meer en dit zijn vooral gepensioneerden. Er stromen ongeveer 16.000 mensen per jaar in het po in. Bij dit nieuwe personeel gaat het vooral om jonge, startende leerkrachten. Kortom, de in- en uitstroom in het po is beperkt. Er is weinig dynamiek. Iemand die in het po werkt, blijft er over het algemeen werken. De weinige mannen die binnen het po werken, verlaten ook nog eens vaker dan de vrouwen het po. Verder is het vooral de jongste leeftijdsgroep binnen het po-personeel die buiten het onderwijs gaat werken. Bij deze groep is het juist belangrijk dat zij behouden blijven voor het onderwijs.

Push- en pullfactoren

Daarnaast hebben we inzicht gekregen in de overwegingen van leerkrachten die zijn ingestroomd in of uitgestroomd uit het primair onderwijs. In de onderstaande tabel zetten we per soort in- of uitstroom de belangrijkste push- en pullfactoren op een rij.

Tabel 2.7 Belangrijkste push- en pullfactoren per soort mobiliteit

Soort mobiliteit	Pushfactoren	Pullfactoren
Doorstromers van po-school naar po-school	• Sfeer op de werkvloer • Reistijd	• Inhoud van het werk • Uitdaging in het werk • Sfeer op de werkvloer • Reistijd
Zij-instroom in po	• Uitdaging • Gevarieerd takenpakket	• Inhoud van het werk • Uitdaging in het werk • Sfeer op de werkvloer • Zelfstandigheid
Uitstroom uit po	• Loopbaanmogelijkheden	• Inhoud van het werk • Uitdaging in het werk • Sfeer op de werkvloer • Combinatie werk-privé

De pullfactoren komen voor de drie groepen grotendeels overeen. Op enkele punten zijn er verschillen te zien. De uitstromers uit het po worden in hun nieuwe baan aangetrokken door de betere balans tussen werk en privé. Mensen komen van buiten in het po werken vanwege de zelfstandigheid in de baan. Leerkrachten wisselen van po-school mede vanwege de kortere reistijd.

De pushfactoren verschillen per soort mobiliteit. Voor doorstromers van de ene po-school naar de andere zorgen de sfeer en de reistijd ervoor dat er een andere school gezocht wordt. Voor zij-instromers is de uitdaging en de variatie in het huidige werk de aanleiding om het primair onderwijs in te gaan. De te beperkte loopbaanmogelijkheden zorgen ervoor dat leerkrachten het po verlaten.

De push- en pullfactoren geven al een eerste indruk van de redenen waarom de mobiliteit in het po beperkt is. Het blijkt dat de inhoud en uitdaging van het werk leerkrachten in het po aantrekt. De inhoud en uitdaging van het lesgeven aan jonge kinderen is iets wat in andere sectoren uiteraard niet te vinden is, waardoor mobiliteit uit de sector wat dat betreft voor leerkrachten niet voor de hand ligt. Leerkrachten verlaten het po pas als ze uitgekeken zijn op dit werk, zoals blijkt uit het feit dat ook voor banen buiten het po de inhoud en de uitdaging als pullfactor gelden. Andere belangrijke factoren blijken de sfeer en de reistijd. Dit zijn eveneens factoren die uniek voor een bepaalde school zijn. Als een leerkracht eenmaal een school heeft gevonden die aan deze criteria voldoet, ligt het voor hem of haar minder voor de hand om van baan te veranderen.

In het volgende hoofdstuk gaan we op basis van gesprekken met sociale partners, schoolleiders, pabo's en leerkrachten in op de behoefte aan mobiliteit, op de belemmeringen ervoor en de kansen om de arbeidsmarkt voor po meer open te breken.

3 BEHOEFTE, BELEMMERINGEN EN MOGELIJKHEDEN

3.1 Inleiding

Uit het vorige hoofdstuk is gebleken dat de mobiliteit van personeel in het primair onderwijs beperkt is. Dit geldt voor alle verschillende vormen van mobiliteit die we bekeken hebben. In dit hoofdstuk gaan we in op de mogelijkheden om de onderwijsarbeidsmarkt voor po meer open te breken, zodat de in- en doorstroom van personeel vergroot kan worden. Daarbij gaan we in op de volgende soorten mobiliteit:

Mobiliteit *binnen of naar* het primair onderwijs:

- zij-instroom;
- doorstroom naar een andere po-school binnen of buiten het eigen bestuur;
- doorstroom naar een andere po-school in een andere regio;
- doorstroom van een leerkracht naar een andere functie in het po (bijvoorbeeld schoolleider, intern begeleider of rekenspecialist).

Mobiliteit *uit* het primair onderwijs:

- doorstroom naar een andere onderwijssector (voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs of vmbo);
- doorstroom naar een baan buiten het onderwijs.

Om belemmeringen en mogelijkheden te achterhalen, interviewden we leerkrachten, schoolleiders, schoolbestuurders en deskundigen van verschillende betrokken partijen. In paragraaf 3.2 bespreken we de visie van de verschillende betrokkenen op de in- en doorstroom in het primair onderwijs. Daarna bespreken we in paragrafen 3.3 en 3.4 per type mobiliteit (zoals we hierboven benoemd hebben) welke belemmeringen er zijn en de mogelijkheden om die belemmeringen te doorbreken. Daarbij komt ook aan bod in hoeverre leerkrachten en schoolleiders behoefte hebben om door te stromen naar andere banen en in hoeverre scholen behoefte hebben aan zij-instromers en herintreders.

3.2 Visie op in- en doorstroom

3.2.1 De gesloten arbeidsmarkt

De verschillende deskundigen die we hebben gesproken, bevestigen het beeld dat we in het vorige hoofdstuk al zagen: de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs is inderdaad gesloten. Mensen blijven relatief lang op één plek (in dit geval een school) werken in vergelijking met andere sectoren. Het onderwijs is

in zichzelf gekeerd; leraren vinden de eigen school vaak een veilige omgeving. Ook vindt er weinig instroom van buitenaf plaats.

Door onder meer SBO en de PO-Raad wordt hier nog aan toegevoegd dat zelfs binnen de scholen er weinig mobiliteit bestaat; leerkrachten wisselen niet vaak van bouw en blijven in de onder- of bovenbouw werken.

De mobiliteit van mensen die uit eigen beweging ergens anders gaan werken, is beperkt: het gaat echt om uitzonderingen. Momenteel wordt dit nog versterkt, doordat er nauwelijks vacatures zijn en het aantal banen zelfs afneemt. Mensen blijven hierdoor zitten waar ze zitten, omdat dat de meeste zekerheid geeft. Verschillende besturen geven leerkrachten een baangarantie en daarnaast prikkelt de last-in-first-out-methode mensen te blijven zitten.

Positieve effecten van meer mobiliteit

Over het algemeen zijn alle deskundigen die we hebben gesproken van mening dat meer mobiliteit positief zou zijn voor in het po. Instroom van nieuwe mensen en doorstroom binnen het po kan positieve impulsen met zich meebrengen. Mensen met een andere achtergrond komen met nieuwe ideeën die het onderwijs kunnen verrijken. Dat kan overigens ook voor de logistiek van de school gelden: een voorbeeld is een leerkracht met een achtergrond in de financiële wereld die helpt de administratie van de school te stroomlijnen. Een schooldirecteur met meerdere zij-instromers op school geeft aan bewust mensen van buiten aan te nemen, omdat het belangrijk is dat de kinderen leerkrachten met verschillende karakters en achtergronden zien.

Mobiliteit en krimp

Door demografische krimp en het mogelijke overschot aan leerkrachten als gevolg daarvan, ontstaat enige mobiliteit. Een aantal leerkrachten zal de school moeten verlaten om een baan bij een andere school of in een andere sector te vinden. Over de noodzaak van meer mobiliteit tegen de achtergrond van regionale verschillen in de arbeidsmarkt lijken de meningen van de deskundigen en schoolleiders echter verdeeld. Sommigen zien de noodzaak van in- en doorstroom om de (eventuele) tekorten op de ene plek en de overschotten elders op te vangen. Het CNV benadrukt ook nog het belang van het houden van jonge leerkrachten. Binnen een aantal jaren gaat een groot deel van de huidige leerkrachten met pensioen en de jonge mensen zijn dan hard nodig. Volgens anderen is het probleem echter minder groot. Zij zien dan ook geen reden tot paniek. Een deskundige van de pabo noemt als voorbeeld dat het onderwijs altijd in beweging is en de problemen zichzelf altijd oplossen.

Rol schoolbesturen

De meeste deskundigen zijn het erover eens dat het moeilijk is om de arbeidsmarkt meer open te breken. Daarbij wordt vooral een rol gezien voor schoolbesturen. Schoolbesturen moeten de samenwerking met elkaar opzoeken. Daarbij kunnen vacatures uitgewisseld worden en vervangingspools opgericht worden. In een aantal regio's, zoals Zuid-Limburg en in het oosten van het land gebeurt dat al; dat moet verder uitgebreid worden.

Volgens enkele deskundigen is een eerste impuls dat scholen in het geval van krimp met elkaar gaan concurreren. Dat staat samenwerking tussen scholen en besturen in eerste instantie in de weg. Scholen zijn vooral bezig met het overeind houden van de eigen school. De ervaring is wel dat schoolleiders na enige tijd inzien dat samenwerken noodzakelijk is, omdat zij zien dat ze het anders niet redden. Die omslag in denken wordt steeds duidelijker. Overigens zijn er ook wel voordelen van onderlinge concurrentie te benoemen: door sterkere profilering van scholen is er meer diversiteit in het aanbod van werkgevers voor leerkrachten. Scholen kunnen zich bijvoorbeeld onderscheiden in onderwijsinnovaties, een grotere aandacht voor kunstvakken, sport of techniek of door samenwerking in een brede school. Dit betekent dat er voor leerkrachten meer keuze is voor een werkgever die bij hen past dan in een situatie waarin scholen zich minder onderling profileren. Niet iedereen ziet een verantwoordelijkheid voor schoolbesturen. Een aantal schoolleiders geeft aan dat ze het uitsluitend de verantwoordelijkheid van de leerkrachten zelf vinden om een andere baan te vinden als dit nodig is, en dat ze de leerkrachten hierin niet ondersteunen. Dit is ook een enkele keer naar voren gekomen in een interview met scholen die nu al krimpen.

Rol overheid

Een rol van de overheid in de bevordering van mobiliteit zien de meeste betrokkenen die we hebben geïnterviewd niet zo zitten. Meerdere schoolleiders en leerkrachten raden een grote inbreng van de overheid op dit gebied zelfs af. Scholen willen zoveel mogelijk zelf doen en zich zo weinig mogelijk aan protocollen houden. De AOb voegt hier nog aan toe dat het moeilijk is voor de overheid om hierin een rol te spelen, omdat arbeidsmarktproblemen zich zo lokaal manifesteren.

Wel zien enkele schoolleiders en leerkrachten een rol van de overheid in de vorm van een financiële impuls. In de toekomst zal er weer veel uitstroom ontstaan door de vergrijzing en deze periode moet worden overbrugd. Enkele schoolleiders en deskundigen van de AVS en CNV geven aan dat dit opgelost kan worden als scholen tijdelijk boventallige jongere leerkrachten in dienst kunnen houden, zodat er tegen de tijd dat er een vervangingsvraag ontstaat geen tekorten ontstaan doordat deze jongeren het onderwijs uit zijn gegaan (flexibele schil). Dit bevordert de instroom van nieuwe leerkrachten. Hiervoor zal een budget aan scholen beschikbaar gesteld moeten worden. Ook zien schoolleiders meer in oplossingen als extra geld inzetten voor het creëren van kleinere klassen of meer handen voor de klas. Door kleinere klassen en extra handen voor de klas is er meer werkgelegenheid, wat de instroom bevordert. Daarnaast kan er geld geïnvesteerd worden in het ondersteunen van een langere afbouw voor mensen die eerder met pensioen willen gaan en het behouden van de BAPO-regeling. Door uitstroom van oudere leerkrachten wordt er plaatsgemaakt voor instroom van nieuwe leerkrachten. De AOb geeft echter aan dat het gezien de bezuinigingen misschien niet realistisch is om te denken aan geld van de overheid.

3.2.2 Strategische personeelsplanning

In de cao van het primair onderwijs staat dat een meerjarig formatieplan verplicht is voor besturen. In de interviews geeft iedereen het belang van het maken van een meerjarenplan aan. In een meerjarenplan of een strategische personeelsplanning kan een bestuur onder meer formuleren hoeveel en wat voor leerkrachten de komende jaren nodig zijn, op welke manier deze leerkrachten aangetrokken worden en hoe leerkrachten naar een andere baan begeleid kunnen worden. Meerdere deskundigen geven echter aan dat de strategische personeelsplanning van scholen niet altijd goed op orde is; scholen kijken vaak hoogstens één of twee jaar vooruit. Dit werd bevestigd in de interviews met veel schoolleiders. Ook geeft het CNV aan dat besturen vaak financieel ondeskundig en voorzichtig zijn en niet aan de lange termijn denken, waardoor niet geïnvesteerd wordt in de doorstroom van personeel. De PO-raad geeft echter wel aan dat het opstellen van een personeelsplanning gestimuleerd wordt en steeds meer gebeurt. Verschillende andere deskundigen geven eveneens aan scholen ervan proberen te doordringen verder vooruit te kijken, maar dit heeft niet altijd resultaat. Er wordt door de AVS geopperd dat het laten zien van goede voorbeelden misschien kan helpen.

Uit de interviews met schoolleiders kwam naar voren dat er zeker scholen zijn die niet afwachten en wel actief bezig zijn met een meerjarenplan. Hieronder een voorbeeld, waarbij een schoolleider het belang van een langetermijnvisie aangeeft.

“Het is belangrijk dat er niet pas mensen worden gezocht als ze nodig zijn. De school investeert altijd in iedereen die langskomt. Het is belangrijk dat je een goede indruk van je school achterlaat, zodat mensen zich verbonden voelen. Ook als een school genoeg mensen in dienst heeft, moet je vooruit kijken.” *Schoolleider van een school in een grote stad, onder een groot bestuur.*

Krimp en personeelsplanning

De meeste deskundigen denken wel dat scholen en besturen zich bewust zijn van de krimp. Schoolleiders die het betreft geven dat zelf ook aan. Het is binnen het primair onderwijs een hot item. In gebieden waar op dit moment nog geen krimp is, maar wel gaat komen, is het bewustzijn nog niet zo sterk. Door andere invloeden en financiële ontwikkelingen worden scholen echter gedwongen hier wel over na te denken. Uit de interviews met schoolleiders en ook met leerkrachten blijkt echter vaak dat ze zich pas echt bewust worden van de krimp en maatregelen gaan treffen op het moment dat er op de eigen school mensen weg moeten. Tot die tijd lijken veel scholen gewoon af te wachten tot dat gaat gebeuren. Een voorbeeld hiervan is een school die op dit moment al aan het krimpen is. Er is onlangs een sociaal plan geschreven voor de doorstroom van leerkrachten. De volgende stap is het voeren van gesprekken met de leerkrachten en het benaderen van scholen in de regio. Een

reden dat scholen zo lang wachten met het zetten van stappen is dat beslissingen over de formatie vaak op bestuursniveau genomen worden en scholen daarom wachten op het bestuur. Als een bestuur traag reageert, dan doen de scholen dat dus ook.

Het bewustzijn van de krimp die plaatsvindt, speelt ook bij de opleidingen voor leraar in het primair onderwijs. Meerdere deskundigen merken op dat de instroom van het aantal studenten op de pabo's terugloopt.

Vertegenwoordigers van de pabo-opleiding merken de gevolgen van de krimp ook bij de afstudeerders: studenten vinden moeilijker een vaste baan, kunnen minder snel aan de slag op de school waar ze LIO-stage hebben gelopen en scholen geven minder vaak een baangarantie. Deze gevolgen spelen vooral in krimpende regio's, maar ook de vertegenwoordiger van de pabo-opleiding in een groeiende regio ziet deze gevolgen. Een steeds hoger percentage van vooral jonge leerkrachten vertrekt uit het onderwijs omdat tijdelijke contracten niet verlengd worden. Dit bevestigt het beeld dat in het primair onderwijs eerder sprake is van overschotten dan van tekorten.¹

Leerlingenprognoses

Om op een goede manier een strategische personeelplanning te maken, hebben schoolbesturen goede leerlingenprognoses nodig om te bepalen of ook zij geconfronteerd worden met een daling van het aantal leerlingen. Bij een dalend aantal leerlingen kan het voor hen bijvoorbeeld nodig zijn om de uit- en doorstroom van leerkrachten te bevorderen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de huisvesting van basisscholen en laten mede daarom ook prognoses opstellen voor leerlingenaantallen per school. Gemeenten nemen echter vaak hun (ambitieuze) woningbouwplannen als uitgangspunt in de prognose, terwijl niet alle plannen tot realisatie zullen komen. Er zijn ook schoolbesturen die prognoses laten maken door een extern bureau. De krimp manifesteert zich echter sterk lokaal, wat het zicht op leerlingenprognoses bemoeilijkt. Zelfs binnen steden kunnen de prognoses per wijk verschillen.

3.3 Mobiliteit *binnen of naar* het primair onderwijs

3.3.1 Inleiding

De mobiliteit die zich in het primair onderwijs voordoet, is met name een beperkte mobiliteit binnen het primair onderwijs. In de meeste regio's spelen op dit moment geen grote arbeidsmarktproblemen, dus is de behoefte aan instroom beperkt. Dat komt doordat er in de meeste regio's voldoende leerkrachten zijn voor de vraag én doordat scholen bezuinigen op personeel. Ook op scholen waar het aantal leerlingen groeit, worden niet meteen nieuwe mensen aangetrokken. Desondanks zijn er altijd goede leerkrachten binnen het primair onderwijs nodig.

¹ Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs, SBO, maart 2011.

3.3.2 Zij-instromers

Een eerste mogelijke vorm van mobiliteit binnen het po is instroom van buiten. In hoeverre is er behoefte aan zij-instromers, welke belemmeringen zijn er voor instroom van deze groep en op welke manier kan deze bevorderd worden?

Behoefte Zoals eerder in deze paragraaf beschreven, is momenteel de behoefte aan instroom in de meeste regio's beperkt door een evenwicht op de arbeidsmarkt voor leerkrachten en door bezuinigingen. Dit geldt ook voor zij-instroom. Een deskundige van een pabo-opleiding geeft aan dat het volgen van een zij-instroomtraject ook moeilijker is geworden, omdat er weinig vacatures binnen het po zijn; de opleiding moet dan immers gecombineerd worden met een baan in het po. De verwachting is dat de arbeidsmarkt voor po de komende jaren in evenwicht blijft en dat dit dus moeilijk blijft. Doorgaans worden door scholen niet specifiek zij-instromende leerkrachten geworven; veel scholen hebben ook geen ervaring met deze groep. Desgevraagd worden er door schoolleiders wel voordelen van zij-instroom gezien. Genoemde voordelen zijn onder meer het binnenbrengen van nieuwe kennis en invalshoeken, de instroom van 'nieuw bloed' in een vastgeroeste schoolcultuur en de instroom van mensen met meer levenservaring. Het analytisch vermogen en het 'overall-beeld' van academici worden ook gezien als belangrijke pluspunten. Zij-instromers zelf bevestigen dat het een voordeel is dat ze meer levenservaring en een bredere blik hebben. Een enkele schoolleider zet vanuit een visie op het onderwijs wel specifiek in op het aantrekken van mensen van buitenaf. Hierbij wordt het hebben van verschillende achtergronden als voordeel voor de leerlingen gezien. Voor zittend personeel kan deze invloed van buitenaf juist een stimulans zijn om ook eens verder te kijken.

Belemmeringen De eerder genoemde vastgeroeste schoolcultuur is tegelijkertijd een belemmering voor een aantal zij-instromers. Een aantal zij-instromers die we gesproken hebben, loopt tegen het cultuurverschil tussen de oude en de nieuwe werkkring aan. Daarbij wordt allereerst de vergadercultuur genoemd: zaken worden uitgebreid in het team besproken. Daarbij ontbreekt het volgens zij-instromers aan daadkracht. Men staat niet op iedere school open voor de inbreng van nieuwe ideeën van zij-instromers.

Een tweede belemmering kan onvoldoende begeleiding van startende zij-instromers zijn. Sommigen voelen zich aan hun lot overgelaten en moeten alles zelf uitzoeken. Door schoolleiders wordt ook opgemerkt dat zij-instromers meer begeleiding behoeven dan reguliere instromers. Vanwege hun kortere opleiding zijn niet bij iedereen de pedagogische vaardigheden ten volle ontwikkeld, terwijl je juist in het po te maken krijgt met complexe, jonge kinderen. Een deskundige van het CNV benadrukt nog dat het begeleiden van startende leerkrachten sowieso beter zou moeten en dat er een goed HRM-beleid op de scholen moet worden vormgegeven.

Daarnaast geven schoolleiders aan dat zij-instromers vaak uitblinken in één vak (vanuit hun vorige specialisme), terwijl men in het po juist breed inzetbaar moet zijn.

Een derde genoemde belemmering is het salaris. Zeker bij LA-functies, waarop beginnende leerkrachten instromen, is dat laag in vergelijking met de marktsector. Daarnaast is er minder onderhandelingsruimte dan in de marktsector. Ook speelt mee dat het in het po om één functie gaat; in principe heeft iedereen een LA-functie.² Er is dus weinig dynamiek. Aan de andere kant geven zij-instromers zelf aan dat voor hen de aantrekkingskracht van het werken met kinderen en het geven van onderwijs sterker is dan het nadeel van de teruggang in salaris. Dit bleek ook uit de push- en pullfactoren uit het POMO in hoofdstuk 2.

Kansen

Gezien de beperkte behoefte van scholen aan zij-instromers is het lastig om deze vorm van instroom te stimuleren. Er is op dit moment voldoende aanbod van reguliere pabogediplomeerden, waardoor het specifiek werven van zij-instromers minder voor de hand ligt. In het verleden zijn er wel projecten geweest waarbij zij-instromers aangetrokken werden, onder meer met behulp van een baangarantie. Deze projecten sorteerden effect, maar vergen wel investeringen.

Ook nu zijn er goede mogelijkheden voor een verkorte deeltijdopleiding. Wat mogelijk helpt bij het bevorderen van zij-instroom, is een grotere aandacht voor duale opleidingstrajecten. Ook kan de aansluiting tussen de opleidingen voor onderwijsassistent en lerarenondersteuner enerzijds en de pabo anderzijds beter. De ervaring van een schoolleider is dat er op scholen veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners actief zijn die het leraarschap wel aantrekkelijk vinden, maar het lastig vinden de pabo te gaan doen omdat deze niet goed aansluit bij hun vooropleiding. Dat zit onder meer in de inhoud van de opleiding en de taal- en rekeneisen op de pabo.

Wat betreft het salarisverschil tussen de marktsector en de LA-functie in het po, oppert een schoolleider dat het de moeite kan lonen te bekijken of zij-instromers opgeleid kunnen worden tot een hoger niveau dan een startbekwaamheid (waartoe de pabo opleidt). Bij een startbekwaamheid komen ze in een LA-schaal terecht, wat voor zij-instromers vaak een grote teruggang is. Als men hoger gekwalificeerd kan worden in de opleiding, zou instroom in schaal LB ook mogelijk kunnen zijn, waardoor het po voor zij-instromers ook aantrekkelijker kan worden.

Ook voor het voorkomen van uitval van zij-instromers is een goede begeleiding van startende leerkrachten van belang, bijvoorbeeld door het opstellen van een inwerkplan met daarin afspraken over begeleiding. Hierdoor kan voorkomen worden dat zij-instromers vastlopen en uiteindelijk afhaken. Ook een open houding van zittende teams voor nieuwe ideeën van zij-instromers kan bijdragen aan het succesvol instromen van deze groep in het po.

² Door de functiemix komen er wel steeds meer mogelijkheden en hebben enkele leerkrachten al een LB-functie.

3.3.3 Doorstroom naar een andere po-school binnen of buiten het bestuur

Leerkrachten kunnen natuurlijk ook op een andere school voor primair onderwijs gaan werken. In hoeverre hebben leerkrachten behoefte aan de overstap naar een andere school, welke belemmeringen zijn er en op welke manier kan deze bevorderd worden?

Behoefte De behoefte van leerkrachten om op een andere po-school te gaan werken, is beperkt. Leerkrachten zijn honkvast. Ze hechten veel waarde aan hun eigen team; dat is vertrouwd en veilig. Pas wanneer de noodzaak er is (de school moet mensen ontslaan), komen mensen in beweging; ze moeten wel. Uit de interviews kwam naar voren dat mensen in dat geval meestal op een andere school binnen hetzelfde bestuur gaan werken. Dit gaat makkelijker dan de overstap naar een ander bestuur en bovendien heeft men vaak een aanstelling op bestuursniveau. Voor schoolleiders waarvan de school onder een groot bestuur valt, is dit een voordeel, omdat het probleem van boventallige leerkrachten vaak binnen het bestuur opgelost kan worden. Schoolleiders van éénpitters geven aan dat het voor hen in deze tijden vaak lastig is om overeind te blijven.

Belemmeringen Omdat er momenteel weinig vacatures zijn, blijven veel leerkrachten zitten waar ze zitten. De zekerheidscultuur en de last-in-first-outmethode die vaak gehanteerd wordt, is voor mensen een reden om te blijven zitten. Ook door de werkgarantie blijven leerkrachten in ieder geval binnen het eigen bestuur. Van meerdere leerkrachten (zowel op krimpscholen als op stabiele of groeiende scholen) horen we dat de begeleiding in het vinden van een baan op een andere po-school minimaal is. Er lijkt weinig tijd aan te worden besteed binnen scholen of besturen. Een deskundige van het CNV geeft aan dat het dwingen van leerkrachten om op een andere school te gaan werken minder positief is: de routine en motivatie van deze leerkrachten kan dan verloren gaan en dit is belangrijk om een goede leerkracht te zijn.

Kansen Leerkrachten in het primair onderwijs denken doorgaans niet zo snel na over een carrièrestap. Het blijkt ook dat er veel onwetendheid onder leerkrachten is over wat hun mogelijkheden zijn. Een inspirerende leidinggevende die mensen stimuleert na te denken over hun carrière is belangrijk. Leerkrachten moeten op de mogelijkheden gewezen worden. Dat kan bijvoorbeeld in de formele gesprekscyclus van functionerings- en planningsgesprekken. Leidinggevende en leerkracht kunnen dan samen bekijken wat de plannen en mogelijkheden voor de toekomst van de leerkracht zijn. Ook kan er in mobiliteitsplannen van scholen aandacht aan besteed worden.

Deskundigen van de bonden geven aan dat er steeds meer aandacht is voor mobiliteit tussen scholen door middel van mobiliteitsplannen waarbij ook de bonden betrokken zijn. Ook werken in sommige regio's besturen samen in het kader van mobiliteit en bestaan er regionale vervangingspools. Ook

schoolleiders geven voorbeelden van maatregelen die betrekking hebben op het bevorderen van de interne mobiliteit van leerkrachten. Dit kan in de vorm van samenwerking met andere scholen of meer intensief, door het opzetten van een regionaal mobiliteitscentrum. Als voorbeelden worden Movare in Limburg en het personeelscluster Oost-Nederland genoemd. Bij de laatste hebben leerkrachten een werkgelegenheidsgarantie. Ze kunnen zich aanmelden bij een mobiliteitscentrum. Daar kunnen besturen ook hun vacatures aanmelden, zodat het mobiliteitscentrum de vraag en het aanbod op elkaar kan afstemmen. Bij vacatures krijgen leerkrachten van scholen binnen het personeelscluster Oost-Nederland voorrang. Dat betekent dat vacatures worden opgevuld met personeel van krimpscholen en vrijwillige mobiliteit wordt bevorderd. Boventallige leerkrachten krijgen ondersteuning bij het vinden van een andere baan, binnen een van de besturen of daarbuiten. Daardoor kan gedwongen ontslag worden voorkomen. Onder meer het CNV ziet mogelijkheden voor verdere samenwerking in andere regio's, door middel van een regionale langetermijnvisie op het onderwijs en het aanbieden van faciliteiten.

Volgens andere schoolleiders en deskundigen van het SBO zit de oplossing vooral in het blijven professionaliseren. Door samenwerking met andere scholen (bijvoorbeeld rekenspecialisten of intern begeleiders van verschillende scholen) is er de mogelijkheid van elkaar te leren en wordt uitwisseling bevorderd. Leerkrachten komen beter te weten wat er op andere scholen gebeurt; ze kijken buiten de muren van de eigen school en gaan nadenken over hun vak. Hierdoor kan professionalisering een stimulans zijn voor mobiliteit, zowel binnen de school (doorgroei naar een andere functie), als buiten de school (overstap naar een andere school).

In diverse regio's zijn er voorbeelden van projecten waarbij mobiliteit tussen verschillende scholen gestimuleerd wordt. Een voorbeeld is het project 'Ergens anders is het ook leuk' in Lelystad. De insteek hiervan is zowel het bieden van meer uitdaging aan leerkrachten die vastgelopen zijn in hun baan, als het bevorderen van meer mobiliteit tussen scholen.

Een voorbeeld van professionalisering in een groeiende regio is het opleiden in de school: nieuwe, jonge mensen blijven aan de school gebonden door bijvoorbeeld eerst als vervanger voor vaste leerkrachten op te treden. Als er ruimte vrijkomt, kunnen deze mensen die opvullen.

Daarnaast wordt zowel door de AOb als het SBO de functiemix genoemd. Deze kan in potentie, wanneer deze helemaal is ingevoerd en uitgekristalliseerd, zorgen voor meer mobiliteit tussen scholen. Leerkrachten kunnen dan bijvoorbeeld overstappen naar een andere school als ze daar wel een LB-functie kunnen krijgen en op de eigen school niet. Ook leidt de functiemix tot de behoefte om verder te professionaliseren, waardoor leerkrachten een bredere blik krijgen en mogelijk in toenemende mate buiten de eigen school gaan kijken.

3.3.4 Doorstroom naar een school voor primair onderwijs in een andere regio

De vraag naar leerkrachten verschilt tussen regio's. Zo is er op dit moment al een aantal regio's waar weinig vraag naar leerkrachten is, of zelfs een overschot. Aan de andere kant zijn er regio's waar de vraag naar leerkrachten groter is. Een mogelijkheid om dit meer in evenwicht te brengen, is meer mobiliteit tussen scholen in verschillende regio's.

Behoefte Mede door bezuinigingen, langer doorwerken en dalende leerlingaantallen lijkt de arbeidsmarkt op dit moment in de meeste regio's in evenwicht. Het gevaar is wel dat binnen een aantal jaren de vervangingsvraag gaat oplopen door pensionering van leerkrachten. Tegelijkertijd geven vertegenwoordigers van pabo's aan dat de instroom van studenten terugloopt, waardoor in de toekomst tekorten kunnen ontstaan. Mobiliteit tussen regio's blijft dus wel wenselijk.

Uit alle interviews is gebleken dat er weinig doorstroom plaatsvindt tussen verschillende regio's. De respondenten geven als belangrijkste reden hiervoor aan dat leerkrachten in het primair onderwijs vaak vrouwen zijn. Er zitten veel voordelen voor hen aan werken aan het primair onderwijs: het is goed te combineren met kinderen, de schoolvakanties sluiten aan bij die van de kinderen en er zijn goede mogelijkheden tot parttime werken. Vrouwen zijn vaak geen kostwinner en hebben dus minder noodzaak om te verhuizen voor hun werk. Dat ligt anders wanneer de kostwinner een baan in een andere regio aanvaardt: dan verhuist de partner vaak mee en zoekt een baan in het po in de nieuwe regio.

Verder zijn veel mensen erg regiogebonden; ze willen niet weg. Regio's met een licht groeiend aantal leerlingen zijn over het algemeen dichtbevolkte gebieden en grote steden en dat spreekt niet iedereen aan. Krimregio's zijn daarentegen vaak regio's waar mensen erg gebonden zijn aan hun regio en niet snel vertrekken. Veel pabostudenten gaan in hun eigen regio naar de pabo en lopen daar ook stage of ze vervangen veel in de regio. Meestal vinden ze daar hun baan. En als ze eenmaal een baan hebben, blijven ze daar. Er is dus niet veel interregionaal verkeer van pabo'ers.

Belemmeringen Naast het gegeven dat er weinig behoefte is om te gaan werken in een andere regio, zijn er ook praktische problemen te benoemen. Woonruimte vormt bijvoorbeeld een probleem: deze is in stedelijke regio's moeilijker te vinden en de huizen zijn duurder, terwijl het inkomen vaak nagenoeg gelijk blijft. Verder zijn huizen in krimregio's moeilijk verkoopbaar; en als ze al verkocht worden is dat tegen een lagere prijs dan dat een huis in de nieuwe regio kost.

De AOb geeft daarnaast nog aan dat het voor leerkrachten wenselijk is om in de buurt van de school waar ze werken te wonen in verband met de werktijden (om 8 uur beginnen, activiteiten in de avonden).

Kansen	In eerste instantie lijkt het dat hierop het beste ingespeeld kan worden door het richten op pas afgestudeerden. Jongeren zullen doorgaans flexibeler zijn en een grotere verhuisbereid hebben. Ze zijn minder gebonden aan bijvoorbeeld een gezin of huis. Voor zowel jongere als oudere leerkrachten geldt dat het volgens enkele schoolleiders, de PO-Raad en de AVS wellicht zou helpen als er ondersteuning geboden wordt bij het zoeken naar een geschikte woonruimte, regelingen op het gebied van kinderopvang of een tegemoetkoming in de reiskosten. De AOb geeft aan dat op de pabo's aan het einde van de opleiding aandacht besteed kan worden aan baanmogelijkheden om de mobiliteit tussen regio's te ondersteunen: waar zijn de banen en wat maakt andere regio's aantrekkelijk om er te werken? Ook een vertegenwoordiger van een pabo-opleiding in een krimpende regio geeft aan dat er steeds meer wordt ingezet op 'over de grenzen kijken' door middel van samenwerking met andere regio's. Een deskundige van het SBO noemt als mogelijke oplossing de samenwerking van pabo's of zelfs het sluiten van pabo's in krimpregio's. Op die manier worden pabostudenten gestimuleerd om uit de krimpregio te vertrekken. Omdat het momenteel in andere sectoren ook steeds lastiger is om werk te vinden, zullen werknemers buiten het onderwijs ook eerder mobiel moeten zijn dan voorheen. Als de partner van een leerkracht de kostwinner van het gezin is en moet verhuizen voor werk, biedt dit kansen voor de mobiliteit van leerkrachten in het primair onderwijs.
3.3.5 Doorstroom naar een andere functie binnen het primair onderwijs	
	Een van de mogelijkheden voor mobiliteit binnen het po is doorstromen naar een andere functie, zoals schoolleider, bovenschools directeur of teamleider. Met de functiemix en verdere professionalisering wordt er steeds meer gewerkt aan differentiatie binnen het primair onderwijs.
Behoefte	Ondanks dat er niet overal een tekort aan leerkrachten is, blijken vacatures voor leidinggevende functies in het primair onderwijs moeilijk vervulbaar.³ Vaak worden deze tekorten opgelost door het aanstellen van bovenscholse directeurs, maar daar zitten volgens het CNV nadelen aan. Het kan kwaliteitsproblemen opleveren: om meerdere scholen te leiden, zijn sterke schoolleiders nodig. De schoolleiders en leerkrachten die wij geïnterviewd hebben, geven aan dat er maar weinig leerkrachten zijn die door willen stromen naar de functie van leidinggevende.

³ ResearchNed/Ecorys (2011). *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010/2011*.

Belemmeringen Er zijn enkele opleidingen die speciaal gericht zijn op het schoolleiderschap, ook voor leidinggevendenden die uit een andere sector komen. Personen die deze opleiding volgen, worden schoolleiders met een onderwijsbevoegdheid. Een deskundige van het SBO geeft echter aan dat het lastig is om scholen te vinden om deze personen te plaatsen. Veel scholen kiezen nu voor meerschoolse directeuren in verband met financiële problemen.

Specifiek voor schoolleiders van buiten geldt dat het halen van een bevoegdheid soms een belemmering is. Voor schoolleiders is dit niet altijd noodzakelijk, indien zij enkel managementtaken vervullen. De meeste respondenten die wij gesproken hebben, zijn echter van mening dat schoolleiders 'krijt aan de vingers' moeten hebben. Daarnaast wordt aangegeven dat scholen en besturen vaak vinden dat schoolleiders ervaring met onderwijs moeten hebben.

De zij-instroom van schoolleiders is moeizaam. Enkele schoolleiders die we hebben gesproken, geven als voorbeeld dat de match tussen mensen van buiten en de cultuur in het primair onderwijs moeilijk is. De economische benadering van managers van buiten valt niet altijd goed.

Kansen Het CNV geeft aan dat er kleine, maar succesvolle projecten zijn om meer schoolleiders te werven. Bij deze projecten wordt met een aantal kandidaten uitgebreid in gesprek gegaan over het schoolleiderschap (wat houdt het in, wat heb je er voor nodig); mensen doen een zelfscan om te kijken of het iets voor hen is. Vervolgens kan er werk van gemaakt worden. Verder zouden leerkrachten met die interesse meer experimenteerruimte moeten krijgen om te zien of ze er geschikt voor zijn. Hiervoor is wel scholingsbudget nodig. Dergelijke projecten zouden ook kunnen worden gebruikt voor het werven van bijvoorbeeld bouwcoördinatoren en teamleiders.

We hebben enkele schoolleiders gesproken die uit het voortgezet onderwijs zijn doorgestroomd naar een functie van schoolleider in het po. De kleinere omvang van de school en het krijgen van meer verantwoordelijkheid zijn redenen geweest om te kiezen voor het schoolleiderschap.

3.4 Uitstroom uit het primair onderwijs

3.4.1 Inleiding

In krimpende gebieden ligt het voor de hand dat leraren op een gegeven moment het primair onderwijs uitstromen, omdat de arbeidsmarktkansen afnemen. In de interviews hebben we van zowel leraren, schoolleiders als deskundigen gehoord dat het steeds lastiger is om een vaste baan in het primair onderwijs te vinden.

Ook neemt het aantal studenten met een pabodiploma de komende jaren af.⁴ Schoolleiders en vertegenwoordigers van de pabo geven bovendien aan dat in krimpregio's steeds minder mensen voor de pabo kiezen in verband met de perspectieven op de arbeidsmarkt.

Een aantal schoolleiders van krimpende scholen geeft aan dat oudere leerkrachten, ondanks dat er in het algemeen langer doorgewerkt wordt, vaker dan voorheen met vervroegd pensioen gaan of gebruikmaken van de BAPO-regeling. Voor jongere leerkrachten kan de krimp wel een probleem zijn. Vanuit het primair onderwijs kan men doorstromen naar een andere onderwijssector of naar een baan buiten het onderwijs. Een spanningsveld hierbij is wel dat dit ook niet te veel gestimuleerd moet worden; er blijven immers ook goede leerkrachten voor het primair onderwijs nodig.

3.4.2 Doorstroom naar een andere onderwijssector

Een eerste mogelijke vorm van mobiliteit uit het primair onderwijs, is het doorstromen naar een andere onderwijssector. Mogelijkheden zijn een overstap naar het voortgezet onderwijs, het praktijkonderwijs of het middelbaar beroepsonderwijs. Pabogediplomeerden die voor augustus 2006 zijn afgestudeerd, hebben al een beperkte bevoegdheid voor het vo, aangezien zij bepaalde vakken in het praktijkonderwijs en in de eerste twee leerjaren van het lwoo mogen geven. Afgestudeerden van na die tijd zullen eerst een vakbevoegdheid moeten halen voor het vo.

Behoefte Veel respondenten die wij gesproken hebben, geven aan dat leerkrachten uit het primair onderwijs door hun didactische vaardigheden aantrekkelijk zijn voor de onderbouw van het voortgezet onderwijs en het mbo. De vaardigheden om om te gaan met de diverse populatie in het po, kan ook in het vo goed van pas komen. De AOb voegt nog toe dat de behoefte aan doorstroom naar een andere onderwijssector steeds groter wordt in de toekomst, door de tekorten die eraan komen.⁵

Wel geeft bijna iedereen aan dat doorstroom naar het voortgezet onderwijs afhankelijk is van de persoon. Het verschil tussen het primair onderwijs en een andere onderwijssector is groot, door de doelgroep, de omvang van de school, de cultuur binnen de instelling en het feit dat je geen eigen klas en eigen lokaal hebt. Dit moet bij de persoon passen.

Vanuit de leerkrachten zelf lijkt de behoefte beperkt. De meeste leerkrachten die wij gesproken hebben, geven aan dat ze bewust gekozen hebben voor het primair onderwijs en hier ook willen blijven werken. Het zijn vooral mensen die direct kiezen voor werken in de bovenbouw of ervaren leerkrachten die een carrièrestap willen maken.

⁴ Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs, SBO, maart 2011.

⁵ Zie ook het rapport *Doorstroom leraren primair onderwijs naar voortgezet onderwijs*, ITS, juni 2007.

Uit meerdere interviews met leerkrachten is daarnaast gebleken dat lang niet iedereen op de hoogte is van de mogelijkheid om door te stromen naar een andere onderwijssector. Deskundigen geven het belang van samenwerking tussen po- en vo-scholen aan. Scholen kunnen medewerkers op de mogelijkheid wijzen en vo-scholen zouden leerkrachten kunnen uitnodigen. Enkele schoolleiders verwachten dat dit werkt als een sneeuwbal effect, er moet eerst iemand vertrekken voor er meerderen volgen.

Belemmeringen De grootste belemmering om door te stromen naar een andere onderwijssector, lijkt het halen van een bevoegdheid. Pabogediplomeerden die na augustus 2006 zijn afgestudeerd, hebben een vakbevoegdheid nodig om les te kunnen geven in het voortgezet onderwijs. De leerkrachten die we gesproken hebben, geven aan dat zijzelf en veel collega's het niet zo zien zitten om bijscholing te volgen. Soms wordt de bijscholing ondersteund door de school, maar vaak ook niet. Dit komt onder andere doordat besturen bezuinigen op het scholingsbudget. Bovendien geven leerkrachten die wel zijn doorgestroomd van het primair naar het voortgezet onderwijs aan, dat de opleiding niet altijd aansluit. Door hun ervaringen met het primair onderwijs, kennen zij veel aspecten al. Een respondent die zelf de overstap heeft gemaakt, geeft bijvoorbeeld aan dat hij na jarenlang lesgeven te hebben in het primair onderwijs, nog een assessment moest doen om te kijken of hij geschikt was voor het voortgezet onderwijs.

Het SBO noemt als een andere belemmering dat directies van po-scholen niet altijd meewerken. Leerkrachten die eventueel willen doorstromen naar een andere onderwijssector zijn vooral leerkrachten uit de bovenbouw; de animo voor doorstroom is bij onderbouwleerkrachten minimaal.

Bovenbouwleerkrachten zijn moeilijker te vinden en directies willen deze mensen dus vaak niet kwijt. Dit geven meerdere schoolleiders zelf ook aan.

Daarnaast geven meerdere schoolleiders aan dat lang niet iedereen geschikt is voor het lesgeven en het dragen van verantwoordelijkheid voor deze oudere doelgroep. Leerkrachten geven dit overigens zelf ook aan. Het zijn vooral leerkrachten uit de bovenbouw en mannen die overstappen. De respondenten die zijn overgestapt, geven ook allen aan dat het in het begin erg wennen was, omdat de doelgroep zo anders is.

Kansen Veel leerkrachten zijn op dit moment niet bekend met de mogelijkheden om over te stappen naar het vo of mbo, terwijl in die sectoren hun expertise wel gewild is. Daar valt dus nog winst te behalen. Door leerkrachten op de mogelijkheden hiervoor te wijzen, kan de mobiliteit richting vo en mbo vergroot worden.

Meerdere respondenten geven aan dat het makkelijker zou moeten zijn om je bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs te halen. Nu is het voor veel mensen een drempel. Als dit makkelijker wordt, zou het een goede stimulans zijn. Dat kan bijvoorbeeld door vrijstellingen te verlenen voor onderdelen didactiek binnen de opleiding. Deze beheersen leerkrachten immers al grotendeels. Andere

mogelijkheden zijn bijvoorbeeld een subsidieregeling of de mogelijkheid om al in het vo te gaan werken en de opleiding in deeltijd ernaast te doen. De respondenten die de overstap hebben gemaakt, hebben gebruikgemaakt van de laatstgenoemde soort mogelijkheden en noemen dit ook als een goede stimulans. Een deskundige van een pabo-opleiding geeft aan dat ze in de opleiding steeds meer inzetten op specialisatie in een bepaalde leeftijds-categorie. De opleiding biedt voor studenten die kiezen voor het oudere kind ook mogelijkheden tot doorstroom naar leraar in het voortgezet onderwijs.

Volgens enkele schoolleiders en leerkrachten moeten de bevoegdheden voor po en vo beter op elkaar aangesloten worden. Door bijvoorbeeld competenties en vakinhoud te testen, kunnen er vrijstellingen verleend worden. Daarnaast noemen schoolleiders het belang van een strakke begeleiding van overstappers. Scholen voor po en vo moeten hiervoor meer met elkaar gaan samenwerken. De AVS en het CNV voegen hier nog aan toe dat leerkrachten gefaciliteerd moeten worden in de vorm van tijd en mogelijkheden om zich in andere sectoren te oriënteren of een terugkeergarantie als het niet blijkt te bevallen.

Het ontbreken van een eigen lokaal en eigen klas in het vo zijn volgens leerkrachten die wel zijn overgestapt op een andere manier te ondervangen. Men kan bijvoorbeeld een mentorschap op zich nemen, waarbij je wel een eigen klas onder je hoede hebt.

3.4.3 Doorstroom naar een baan buiten het onderwijs

Een andere mogelijkheid is het onderwijs helemaal te verlaten en in een andere sector te gaan werken. In hoeverre stromen leerkrachten uit het onderwijs uit, welke belemmeringen en kansen spelen hierbij een rol?

Behoeft Leerkracht blijven het liefst in het onderwijs werken in plaats van daarbuiten. Ze hebben er immers bewust voor gekozen. Op de vraag hoe de doorstroom naar een baan buiten het onderwijs gestimuleerd kan worden, antwoorden meerdere deskundigen en schoolleiders afwijzend. Ze geven aan dat ze het zeker niet stimuleren om door te stromen naar een baan buiten het onderwijs; de expertise moet in het onderwijs blijven.

Net als de doorstroom naar een andere onderwijssector is het een beperkte groep mensen die behoefte heeft om door te stromen naar een baan buiten het onderwijs. Tijdens de interviews worden enkele voorbeelden genoemd door schoolleiders en leerkrachten. Ze geven aan dat het vooral om 'avonturiers' onder de leerkrachten en schoolleiders gaat: mensen die bijvoorbeeld zelf onderwijsconcepten ontwikkelen en dan voor zichzelf beginnen, als adviseur binnen het onderwijs.

Wel kwam in meerdere interviews aan de orde dat het steeds vaker voorkomt dat mensen uit het onderwijs vertrekken omdat ze geen vaste baan in het po kunnen vinden of contracten niet verlengd worden. In de interviews kwam een aantal voorbeelden naar voren van leerkrachten in krimpregio's die uit het onderwijs vertrokken zijn nadat ze een periode alleen maar invalwerk gedaan hebben.

Belemmeringen De arbeidsvoorwaarden die gelden in het primair onderwijs motiveren mensen niet om weg te gaan: er zijn goede secundaire arbeidsvoorwaarden, veel vakantie en mogelijkheden tot deeltijdwerken. Zeker omdat er veel vrouwen in het po werken, zijn de mogelijkheden voor deeltijd en de vakanties die aansluiten bij die van de kinderen belangrijk. Daarnaast geven sommige respondenten nog aan dat het salaris van de overheid op dit moment stabiel is dan in de markt en dat ze de zekerheid van een baan binnen het bestuur niet op willen geven.

De specifieke opleiding die leerkrachten hebben, maakt het lastig om over te stappen naar andere sectoren. Om naar een andere sector door te stromen, moet je jezelf al snel omscholen. Voor veel leerkrachten is dit een belemmering.

Tot slot noemen enkele deskundigen en leerkrachten nog dat het in deze tijd van crisis ook in andere sectoren lastig is om een baan te vinden.

Kansen Om te werken in sectoren die raakvlakken hebben met het onderwijs, zoals de kinderopvang of de jeugdzorg, is in principe geen omscholing nodig omdat veel functies daar op mbo-niveau zijn. Het komt relatief vaak voor dat leerkrachten hierheen doorstromen. Hiervoor geldt dan weer dat het salaris vaak lager is dan in het primair onderwijs of dat het onder het eigen (hbo-)niveau is.

Het kan voor scholen in krimpgebieden ook een oplossing zijn om samen te werken met andere sectoren en samen een brede school op te zetten. In één brede school in de regio worden de voorzieningen in stand gehouden, maar worden ook nieuwe functies gecreëerd die mogelijk kunnen worden ingevuld door leerkrachten.

3.5 Verschil tussen scholen/denominatie

In de interviews met deskundigen is het onderwerp denominatie ook aan de orde geweest. Volgens deskundigen speelt dit steeds minder een rol en alleen in bepaalde regio's (de 'Biblebelt'). In sommige regio's belemmert de denominatie de mobiliteit van leerkrachten, in andere bevordert het de mobiliteit juist.

Scholen met een sterke identiteit vormen min of meer een aparte arbeidsmarkt. Dat betekent dat een specifieke groep leerkrachten op die scholen werkt en er vooral mobiliteit tussen die scholen onderling is. Dat betreft met name protestants-christelijke scholen. Leerkrachten worden vooral via de 'eigen' kanalen geworven. Overigens lijkt het zo te zijn dat scholen met een sterke identiteit minder snel lijken te krimpen dan scholen in de omgeving, ook in krimpregio's. Ouders die een bepaalde identiteit belangrijk vinden, kiezen voor een school waar dit een rol speelt. Scholen profileren zich sterk op dit gebied, omdat ze moeten concurreren met elkaar. De problemen die spelen in krimpregio's lijken op scholen die zich in denominatie onderscheiden op dit moment nog niet sterk te spelen. De leerkrachten en schoolleiders blijven meestal binnen deze scholen werken en stellen strenge eisen aan instroom van buiten. Mobiliteit is lastiger, omdat men binnen de regio minder snel kan doorstromen. Bovendien zijn deze scholen vaak éénpitters, waardoor binnen het bestuur geen uitwisseling kan plaatsvinden. Tegelijkertijd hebben deze scholen vaak te maken met een 'eigen' arbeidsmarkt, omdat ze vaak contacten hebben met bijvoorbeeld de gereformeerde pabo of de kerk.

In de meeste regio's spelen denominatie en de bijbehorende eisen aan personeel echter een minder grote rol. Dat geldt ook voor de meeste openbare en katholieke scholen, evenals voor interconfessionele scholen. Daar worden minder strenge eisen aan de overtuiging van het personeel gesteld. Mobiliteit tussen scholen is dan dus goed mogelijk.

3.6 Conclusie

Met behulp van interviews onder sociale partners, lerarenopleidingen, leerkrachten en schooldirecteuren hebben we gepoogd meer zicht te krijgen op mogelijkheden om de arbeidsmarkt voor het po meer open te breken. Hieronder beantwoorden we de in het eerste hoofdstuk geformuleerde onderzoeksvragen op dit vlak.

Welke belemmeringen bestaan er momenteel bij het betreden ofwel het verlaten van de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs?

In de eerste plaats lijkt de **behoefte** om van baan te wisselen bij de meeste leerkrachten en schoolleiders niet groot. Velen vinden het prettig dicht bij huis in een vast team te werken. Ook biedt het po aantrekkelijke mogelijkheden voor parttime werken en heeft het werktijden en vakantieperioden die goed te combineren zijn met de zorg voor kinderen. Een aantal omstandigheden verkleint de behoefte aan mobiliteit verder. Allereerst de economische crisis en de bezuinigingen: het aantal vacatures is beperkt (zowel in het po als daarbuiten), wat een reden is om te blijven zitten waar men zit. Ook het last-in-first-out principe bij eventuele ontslagrondes bevordert dat. Voor zij-instroom in het po geldt dat de behoefte aan zij-instroom er bij veel scholen niet expliciet

is, zeker niet als er geen tekorten zijn. Daardoor wordt veelal niet speciaal op zij-instroom geworven.

Uit zichzelf hebben veel leerkrachten dus weinig behoefte aan een andere baan. Zij worden daarbij ook **niet gestimuleerd** vanuit hun school. De meeste schoolleiders willen hun leerkrachten ook niet kwijt. Op een aantal scholen ontbreekt het daarbij nog aan een strategische personeelsplanning. Leerkrachten zelf blijken vaak eveneens niet op de hoogte van hun doorstroommogelijkheden.

Los van de behoefte zijn er voor het werken op een andere po-school weinig belemmeringen, als daar tenminste vacatures zijn. Wel zijn er praktische bezwaren als iemand in een andere regio aan de slag gaat. Dan vormen **betalbare woonruimte, reistijd, reiskosten** en soms ook parkeerkosten een belemmering.

Bij het verlaten van het po zijn **kwalificaties** een belemmering. Om door te stromen naar het vo of het mbo is een (vak)bevoegdheid vereist.⁶ Dat betekent dat er scholing gevolgd moet worden, wat tijd en geld kost. Niet alleen het volgen van scholing op zichzelf vormt een belemmering, ook het feit dat een deel van de opleiding dubbelt met de pabo-opleiding (bijvoorbeeld didactische vaardigheden) is een belemmering. Omdat de pabo-opleiding een specifieke beroepsopleiding is, moet een leerkracht zich voor beroepen buiten het onderwijs vaak ook omscholen. Uitzonderingen hierop zijn beroepen onder het eigen hbo-niveau (zoals in de kinderopvang of de jeugdzorg). Hier liggen de salarissen echter lager.

Op welke manier zou de arbeidsmarkt voor personeel in het primair onderwijs meer open kunnen worden?

In de gesprekken zijn diverse mogelijkheden te berde gebracht om de mobiliteit te vergroten. Deze sommen we hier op.

- Regionale samenwerking tussen schoolbesturen, bijvoorbeeld in de vorm van mobiliteitscentra en vervangingspools. Er bestaan al enkele van dergelijke samenwerkingsverbanden, bijvoorbeeld in Zuid-Limburg en in het oosten van het land. Door samenwerking wordt het makkelijker voor leerkrachten om binnen de eigen regio een andere baan binnen het po te vinden. De begeleiding op dit punt is bij de meeste besturen op dit moment nihil; door samenwerking kan dit verbeterd worden.
- Het opstellen van een meerjarenformatieplan of strategische personeelsplanning door scholen. Dit gebeurt de laatste jaren steeds meer, maar nog niet overal. Dit dwingt scholen na te denken over de toekomstige personeelsbehoefte (zowel kwantitatief als kwalitatief) en over mobiliteit (zowel binnen het team als naar andere scholen of banen).

⁶ Uitzondering hierop zijn het praktijkonderwijs en de leergangen lwoo in het vmbo. Leerkrachten met een pabodiploma van voor 2006 hebben hiervoor een bevoegdheid.

- Scholen kunnen leerkrachten wijzen op baanmogelijkheden binnen het bestuur of de regio. Daarvoor is vereist dat scholen open staan voor mobiliteit. Nu willen scholen hun mensen vaak niet kwijt. Dit vergt een cultuuromslag.
- Verdere professionalisering en functiedifferentiatie, zoals de ontwikkeling tot bijvoorbeeld rekenspecialist of intern begeleider kan mobiliteit bevorderen, zeker als er samengewerkt wordt met rekenspecialisten of intern begeleiders van andere scholen. Doordat men buiten de muur van de eigen scholen kijkt, kan daardoor ook mobiliteit tussen scholen ontstaan. Ook kan men voor een bepaalde functie naar een andere school vertrekken.
- Doorstroom naar andere regio's kan gestimuleerd worden door het aanbieden van vergoedingen voor huisvesting, reiskosten en parkeerkosten. Ook zou in pabo-opleidingen meer aandacht besteed kunnen worden aan de kans op werk in verschillende regio's.
- Het stimuleren van doorstroom naar vo (met name praktijkonderwijs en vmbo) en mbo. In deze sectoren zijn met name de didactische kwaliteiten van po-leerkrachten erg gewild. Dat kan door:
 - leerkrachten te wijzen op de mogelijkheden in vo en mbo, deze zijn soms onbekend;
 - het makkelijker te maken om de benodigde vakbevoegdheid te halen, bijvoorbeeld door vrijstellingen voor het didactische deel van de opleiding;
 - het verkleinen van de stap door detacheringen of terugkeergaranties, waardoor meer leerkrachten de stap aandurven; niet elke leerkracht zal aarden in het vo of mbo door de grotere schaal van de het ontbreken van een 'eigen' klas;
 - samenwerking tussen po- en vo-scholen (binnen of tussen besturen). Daarbij kan de po-school wijzen op de mogelijkheden en de vo-school leerkrachten uitnodigen eens te komen kijken.

In welke mate bestaat er bij personeel uit het primair onderwijs behoefte om, al dan niet tijdelijk, door te stromen naar een andere baan?

Zoals hierboven al gesteld is de behoefte tot mobiliteit beperkt. De leerkrachten die doorstromen naar een baan buiten het onderwijs, zijn vaak jonge leerkrachten die geen vaste aanstelling kunnen vinden of ontdekken dat het po toch niks voor hen is. Leerkrachten hebben bewust voor het po gekozen en willen daardoor liever niet weg. Ook zien zij een baan in het onderwijs vaak als een baan voor het leven, vaak zelfs binnen de eigen school. Pas wanneer de eigen aanstelling onder druk komt te staan, door bezuinigingen of een afnemend aantal leerlingen, worden leerkrachten gedwongen na te denken over andere banen.

In welke mate heeft het primair onderwijs behoefte aan zij-instromers uit andere sectoren?

Momenteel is de behoefte aan instroom in de meeste regio's beperkt, door een evenwicht of (te verwachten) overschot op de arbeidsmarkt voor leerkrachten; ook bezuinigingen spelen een rol. Dat geldt ook voor zij-instroom. Doorgaans worden door scholen niet specifiek zij-instromende leerkrachten geworven, maar schoolleiders zien desgevraagd wel voordelen van zij-instroom. Voordelen zijn bijvoorbeeld: het binnenbrengen van nieuwe kennis en invalshoeken, de instroom van 'nieuw bloed' in een vastgeroeste schoolcultuur, de instroom van mensen met meer levenservaring en het analytisch vermogen van academici. Slechts een beperkt aantal scholen werft specifiek zij-instromers.

BIJLAGE 1

Tabellen CBS-microdata-analyse

Tabel B1.1 Sectoren waarin vertrokken po-personeel uit 2008 een jaar later is gaan werken: 10 meest voorkomende sectoren ¹ (N=4.473)

Nr.	SBI	%	N
1	Overkoepelende organen en samenwerkings- en adviesorganen	12,4%	554
2	Kinderopvang	10,3%	461
3	Basisonderwijs*	8,4%	376
4	Uitzendbureaus	5,6%	251
5	Algemeen overheidsbestuur	5,0%	223
6	Huizen voor gehandicapten	4,3%	194
7	Jeugdzorg met huisvesting	2,7%	121
8	Religieuze organisaties	2,5%	113
9	Verstrekking van adviezen op het gebied van school- en beroepskeuze	2,3%	105
10	Organisatieadviesbureau	1,8%	80

* Valt niet onder cao onderwijs, maar onder andere onder cao gemeenten.

Tabel B1.2 Po-personeel dat een jaar later buiten het onderwijs werkt, naar geslacht en leeftijd (N=185.325)

	2007 -> 2008 N=4.410			2008 -> 2009 N=4.473		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
T/m 25 jaar	9%	20%	17%	10%	19%	17%
26 t/m 29 jaar	11%	16%	15%	10%	15%	14%
30 t/m 39 jaar	24%	25%	25%	19%	22%	21%
40 t/m 49 jaar	23%	23%	23%	23%	25%	24%
50 jaar en ouder	34%	16%	20%	38%	20%	24%

Tabel B1.3 Waar werkt po-personeel uit 2008 één jaar later? Situatie in 2009, naar geslacht (N=187.415)

	M	V	Totaal
Po	89,6%	92,9%	92,2%
Vo	3,0%	1,3%	1,6%
Overig onderwijs	0,4%	0,2%	0,2%
Buiten onderwijs	2,7%	2,3%	2,4%
Geen baan	4,4%	3,3%	3,5%

¹ Codering economische activiteit volgens SBI '93.

Tabel B1.4 Waar werkt po-personeel uit 2007 twee jaar later? Situatie in 2009, naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	N
T/m 25 jaar	84,0%	3,0%	0,4%	8,9%	3,7%	7.859
26 t/m 29 jaar	88,0%	2,5%	0,5%	5,4%	2,7%	17.858
30 t/m 39 jaar	89,0%	2,5%	0,6%	4,3%	3,6%	39.135
40 t/m 49 jaar	89,6%	2,6%	0,5%	4,0%	3,2%	42.931
50 jaar en ouder	85,9%	2,0%	0,3%	2,3%	9,5%	77.542
Totaal	87,6%	2,3%	0,4%	3,7%	5,9%	185.325

Tabel B1.5 Waar werkt po-personeel uit 2008 één jaar later? Situatie in 2009, naar leeftijd, gepercenteerd naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	N
T/m 25 jaar	88,4%	1,9%	0,3%	6,3%	3,2%	12.096
26 t/m 29 jaar	92,7%	1,7%	0,3%	3,3%	2,0%	18.492
30 t/m 39 jaar	93,3%	1,6%	0,3%	2,4%	2,3%	39.132
40 t/m 49 jaar	93,3%	1,7%	0,3%	2,5%	2,1%	43.444
50 jaar en ouder	91,5%	1,4%	0,2%	1,4%	5,4%	74.251
Totaal	92,2%	1,6%	0,2%	2,4%	3,5%	187.415

Tabel B1.6 Waar werkt po-personeel uit 2007 één jaar later? Situatie in 2008, naar leeftijd (N=185.325)

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	Totaal
T/m 25 jaar	6,0%	13,5%	8,7%	16,9%	6,0%	6,3%
26 t/m 29 jaar	10,1%	31,0%	11,8%	14,9%	5,3%	10,0%
30 t/m 39 jaar	20,7%	31,6%	28,2%	24,5%	14,2%	20,6%
40 t/m 49 jaar	24,9%	48,1%	27,6%	23,4%	15,2%	24,5%
50 jaar en ouder	38,4%	75,9%	23,7%	20,3%	59,2%	38,6%

Tabel B1.7 Waar werkt po-personeel uit 2008 één jaar later? Situatie in 2009, naar leeftijd (N=187.415), gepercenteerd naar bestemming

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	Totaal
T/m 25 jaar	6,2%	36,1%	7,1%	16,9%	5,9%	6,5%
26 t/m 29 jaar	9,9%	32,0%	11,3%	13,6%	5,6%	9,9%
30 t/m 39 jaar	21,1%	49,1%	26,5%	21,2%	13,8%	20,9%
40 t/m 49 jaar	23,5%	39,5%	26,3%	24,3%	14,1%	23,2%
50 jaar en ouder	39,9%	43,0%	28,8%	23,9%	60,7%	39,6%

Tabel B1.8 Waar werkt po-personeel uit 2009 één en twee jaar eerder? Situatie in 2007 en 2008, naar geslacht (N=190.224)

	2007			2008		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Po	85,0%	85,4%	85,4%	89,7%	91,2%	90,9%
Vo	2,8%	1,5%	1,8%	2,5%	1,3%	1,5%
Overig onderwijs	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%	0,2%	0,2%
Buiten onderwijs	8,4%	8,4%	8,4%	5,0%	4,6%	4,7%
Geen baan	3,3%	4,4%	4,2%	2,3%	2,8%	2,7%

Tabel B1.9 Waar werkt po-personeel uit 2009 twee jaar eerder? Situatie in 2007, naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	N
T/m 25 jaar	54,6%	1,2%	0,3%	33,6%	10,2%	25.353
26 t/m 29 jaar	87,8%	2,0%	0,4%	7,0%	2,8%	18.938
30 t/m 39 jaar	86,7%	2,2%	0,4%	5,9%	4,8%	37.878
40 t/m 49 jaar	89,1%	1,8%	0,4%	4,9%	3,9%	48.968
50 jaar en ouder	93,8%	1,7%	0,2%	2,5%	1,8%	59.087
Totaal	85,4%	1,8%	0,3%	8,4%	4,2%	190.224

Tabel B1.10 Waar werkt po-personeel uit 2009 één jaar eerder? Situatie in 2008, naar leeftijd

	Po	Vo	Overig onderwijs	Buiten onderwijs	Geen baan	N
T/m 25 jaar	70,1%	1,3%	0,3%	20,8%	7,5%	20.688
26 t/m 29 jaar	91,7%	1,8%	0,2%	4,1%	2,2%	19.193
30 t/m 39 jaar	91,7%	1,7%	0,3%	3,4%	2,9%	38.816
40 t/m 49 jaar	92,6%	1,5%	0,3%	3,1%	2,6%	46.325
50 jaar en ouder	95,6%	1,4%	0,2%	1,5%	1,4%	65.202
Totaal	90,9%	1,5%	0,2%	4,7%	2,7%	190.244

The image shows a stylized envelope with a pink body and a light blue header and footer. The CAOP logo is in the top left of the pink area. Contact information is listed in the middle left. The phrase 'vertrouwd met arbeidszaken' is in the blue footer. Orange triangular accents are in the top right and bottom left corners.

CAOP

BEZOEKADRES Lange Voorhout 9-13, 2514 EA Den Haag
POSTADRES Postbus 556, 2501 CN Den Haag
TELEFOON 070 - 376 57 65
FAX 070 - 345 75 28
INTERNET www.caop.nl
E-MAIL info@caop.nl

vertrouwd met arbeidszaken