

SWOT-analyse van de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs

EXTERNE OMGEVING HOOFDSTUK 2

KANSEN

- ICT ontwikkelingen (hfd 2.1)
- Behoeftte aan zingeving (hfd 2.1)
- Beleidsaandacht voor werkdruk en tekorten (hfd 2.1)
- Inrichten organisatie (hfd 2.2)
- Zij-instroom en stille reserve (hfd 2.2)

BEDREIGINGEN

- Regionale krimp (hfd 2.1 en 2.2)
- Toename stress (hfd 2.1)
- Krappe arbeidsmarkt (hfd 2.1)
- Toename lerarentekort (hfd 2.2)
- Output lerarenopleiding (hfd 2.2)
- Uitstroom van personeel (hfd 2.2)

STERKTES

- Zekerheid (hfd 3.1)
- Werkbeleving en zingeving (hfd 3.2)
- Leercultuur en ruimte voor professionele ontwikkeling (hfd 3.3)

BENUTTEN

- Werkzekerheid
- Leven lang leren met behulp van ICT en digitaal onderwijs
- Behoeftte onder jongeren aan banen met zingeving



VERDEDIGEN

- Duurzame inzetbaarheid op basis van lerende cultuur
- Studenten lerarenopleiding motiveren met (vakspecifieke) baankansen
- Status lerarenberoep versterken met baankansen, werkbeleving, professionaliteit en zingeving
- Leercultuur benutten om leraren uit overschotvakken om te scholen naar tekortvakken



ZWAKTES

- Tekorten (hfd 3.1)
- Onbevoegd gegeven lessen (hfd 3.1)
- Werkdruk (hfd 3.2)
- Salarissen lager dan in de marktsector (hfd 3.2)
- Status en imago (hfd 3.3)
- Verzuim (hfd 3.4)

VERSTERKEN

- Ziekteverzuim terugdringen door verlagen werkdruk
- Inductie startende leraren
- Goed werkgeverschap
- ICT benutten om lerarentekorten in specifieke vakken te verminderen
- Benut zij-instroom en stille reserve
- Bespeekbaar maken van ziekteverzuim



TERUGTREKKEN

- Op salaris moeilijk concurreren met de markt
- Niet alle vakken op elke school; samenwerking om breed aanbod te garanderen (krimpregio's)



INTERNE OMGEVING HOOFDSTUK 3

Arbeidsmarkt- analyse VO 2017

SWOT-analyse van de arbeidsmarkt
in het voortgezet onderwijs

Arbeidsmarktanalyse VO 2017

SWOT-analyse van de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs

Uitgevoerd door: Ecorys

Auteurs: Menno Wester, Tanja Koeckhoven, Sjerp van der Ploeg, Geerten van de Pol

In opdracht van: Voion

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl



DISCLAIMER

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

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

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	8
1 Inleiding en methode	17
1.1 Inleiding	17
1.2 Toelichting bij SWOT-analyse	17
1.3 Perspectief voor de SWOT-analyse	19
1.4 Leeswijzer	19
2. Kansen en bedreigingen in de externe omgeving	21
2.1 Ontwikkelingen in samenleving	21
2.1.1 Demografie	21
2.1.2 Gevolgen technologische ontwikkelingen	23
2.1.3 Maatschappelijke ontwikkelingen	27
2.1.4 Beleidsontwikkelingen	30
2.1.5 Arbeidsmarktontwikkelingen	33
2.2 Arbeidsmarkt en mobiliteit – werkgelegenheid	35
2.2.1 Ontwikkeling leerlingenaantal als voorspeller personeelsbehoefte	35
2.2.2 Uitstroom personeel	37
2.2.3 Uitstroom beginnende leraar	39
2.2.4 Potentiële uitstroom	40
2.2.5 Lerarentekort	43
2.2.6 Aanbod van personeel: de lerarenopleidingen	45
2.2.7 Afgestudeerde leraren met een baan in onderwijs	52
2.2.8 Redenen voor instroom in het beroep	54
2.2.9 Stille reserves	55
2.2.10 Vacatures	56
2.2.11 Zij-instroom	59
3. Ontwikkelingen sterktes en zwaktes in de interne omgeving	60
3.1 Werkgelegenheid: het huidige personeel	60
3.1.1 Samenstelling huidige werkgelegenheid	60
3.1.2 Prognose aantal leraren	64
3.1.3 Ontwikkeling leraar-leerling ratio 2003-2016	66
3.1.4 Ontwikkeling aantal vo-scholen per provincie	67
3.1.5 Bevoegdheid	68
3.1.6 Takenpakket ondersteunend personeel	69
3.2 Tevredenheid, werkbeleving & werkdruk en loopbaan	71
3.2.1 Tevredenheid personeel	71
3.2.2 Werkbeleving	72

3.2.3 Werkdruk	75
3.2.4 Functiemix en carrièreperspectief	79
3.3 Duurzame Inzetbaarheid & Professionalisering	83
3.3.1 Duurzame inzetbaarheid	84
3.3.2. Professionalisering	87
3.3.3 Status en imago lerarenberoep	89
3.4 Sociale zekerheid en verzuim	90
3.4.1 Ziekteverzuim onderwijsgevend personeel	90
3.4.2 Ziekteverzuim ondersteunend personeel	93
3.4.3 Sociale zekerheid: WW en WIA	95
<i>Bijlage 1 Databronnen en literatuur</i>	98
Literatuurlijst	99

Voorwoord

Het onderwijsveld is voortdurend in beweging. Ook het voortgezet onderwijs is constant in ontwikkeling. Het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds Voion is zich bewust dat een doorlopende ontwikkeling van medewerkers hierbij de oplossing tot goede prestaties biedt: zowel van personeel als van de leerlingen. Voion wil daarbij iedereen faciliteren die hier werk van maakt. Er wordt bijvoorbeeld ondersteuning geboden aan schoolbesturen, directies, sociale partners of medezeggenschapsraden. Maar ook aan ondersteunend en onderwijsgevend personeel.

Hierbij gelden de programmalijnen van Voion als belangrijke pijlers. De dienstverlening van Voion is hier omheen opgebouwd. Om het onderwijsveld beter van dienst te zijn, laat Voion periodiek een arbeidsmarktanalyse voor de sector uitvoeren. Dit jaar is er gekozen om deze analyse uit te voeren in de vorm van een SWOT-analyse waarbij de sterktes en zwaktes op de arbeidsmarkt van het voortgezet onderwijs in kaart worden gebracht en er wordt gekeken naar de kansen en bedreigingen die deze met zich meebrengen.

De resultaten uit een SWOT-analyse kunnen op meerdere manieren worden geïnterpreteerd, dit is afhankelijk van het perspectief dat voor de SWOT-analyse wordt gekozen. Voor deze SWOT-analyse is het perspectief in overleg met Voion gekozen, welke verderop in dit rapport wordt toegelicht. Deze arbeidsmarktanalyse geldt als een basis voor de inhoudelijke programmering van Voion. Daarnaast biedt de SWOT-analyse het werkveld inzicht bij het maken en uitvoeren van beleid.

Aan deze rapportage liggen verschillende bronnen ten grondslag, waarvan we dankbaar gebruik hebben kunnen maken. De gebruikte data en bronnen staan allen in de bijlage. Daarnaast gaat een speciaal woord van dank uit naar de begeleidingscommissie, bestaande uit Ruud van der Aa, Jack de Bruin (beide VOION), Ton Roelofs (VOION, Penta), Kyra Keybets (CNV) en Herman Mollema (Aob) voor hun op- en aanmerkingen bij de onderzoeksopzet en de conceptrapportage.

Namens het gehele projectteam,

Menno Wester, Ecorys

Samenvatting

Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de SWOT-analyse van het voortgezet onderwijs (vo). Deze analyse is gebaseerd op de analyse van de interne en externe omgeving, die in de hoofdstukken 2 en 3 aan bod komen. In deze SWOT-analyse confronteren we de in hoofdstuk 2 gevonden kansen en bedreigingen met de in hoofdstuk 3 gevonden sterktes en zwaktes. Hierdoor ontstaan de vier dimensies van 'benutten', 'versterken', 'verdedigen' en 'terugtrekken'.

Bij een SWOT-analyse is het perspectief van groot belang: dit bepaalt wanneer iets gezien wordt als een sterkte of juist een zwakte, als een kans of juist een bedreiging. Een ander perspectief kan leiden tot een andere interpretatie. Ecorys heeft in overleg met VOION het volgende perspectief voor deze SWOT-analyse van het vo gekozen:

“Het streven naar een sector met voldoende en kwalitatief goed personeel, voor alle vakken en in alle regio's, in een werkomgeving die professioneel, veilig en gezond is met een goede en open arbeidsrelatie tussen werkgevers en werknemers, en tussen werknemers onderling”.

We behandelen de uitkomsten van de SWOT analyse in dit hoofdstuk aan de hand van de volgende arbeidsmarktonderwerpen, namelijk:¹

- *Aanbod van personeel, uitstroom opleidingen en aansluiting arbeidsmarkt:* Hierin beschrijven we de conclusies op het gebied van het aanbod en de instroom van nieuw personeel en kijken we naar de personeelsreserves die te mobiliseren zijn.
- *Werkbeleving en werkenden* Hoe is de situatie voor het huidige personeel en de werkgelegenheid?
- *Bedrijfsvoering, onderwijsorganisatie en lerarentekort:* Tot slot gaan we in op de belangrijkste conclusies over de bedrijfsvoering en onderwijsorganisatie. En welke conclusies zijn er uit de SWOT analyse te trekken op het terrein van het lerarentekort?

Aanbod van personeel, uitstroom opleidingen en aansluiting arbeidsmarkt

Uit de analyse blijkt dat het lerarentekort gaat toenemen. Zowel uitstroom van oudere leraren als onvoldoende instroom spelen hierbij een rol. We signaleren een kwalitatieve mismatch, het tekort verschilt per vak. Voor de instroom van nieuw personeel zijn vier bronnen: de in- en uitstroom van de lerarenopleidingen, en reserves zoals zij-instroom of de stille reserves.

¹ Voor deze indeling hebben we ons laten inspireren door de arbeidsmarktciikel <http://www.arbeidsmarktciikel.nl/>

Een brede focus op nieuw personeel is belangrijk, want niet alleen wordt er een groeiend lerarentekort verwacht, in de toekomstige arbeidsmarkt worden ook tekorten verwacht in andere beroepsgroepen (verzorging, politie e.d.). Het onderwijs dient de concurrentie op de arbeidsmarkt voor goed personeel aan te gaan: het risico bestaat dat afgestudeerde/beginnende leraren verleid worden om in een andere sector aan de slag te gaan. Of dat studiekeizers die twifelen tussen een lerarenopleiding en een andere opleiding met goede baankansen, toch niet voor het onderwijs kiezen.

Werving voor het lerarenberoep en status van de leraar

Een minder sterk punt in de onderwijssector betreft de status van de leraar. Deze is sinds de jaren tachtig sterk gedaald. Nieuwsberichten over de werkdruk, lonen of agressie op de werkvloer kunnen deze status verder uithollen. Maar het vo kan zich verdedigen tegen deze bedreiging; uit de analyse van de interne omgeving blijken een aantal punten waar het vo sterk in is. Daarnaast dient het onderwijs aantrekkelijk te blijven met een goed imago en arbeidsvoorwaarden.

Hiervoor is het onontbeerlijk om zwakke punten zoals de lerarentekorten en werkdruk te aan te pakken. Deze onderwerpen komen later aan bod.

- *Benut zingeving en waardering.* Om de status en het imago te verbeteren kan in de arbeidsmarktcommunicatie gefocust worden op thema's zoals zingeving, bijdragen aan de ontwikkeling van anderen, dat het *leuk* is en voldoening geeft om in het onderwijs te werken. Door te focussen op zingeving en werkbeleving kan het beeld over het beroep bijgesteld worden. Naar verwachting stijgt namelijk de behoefte aan werk met zingeving. Werknemers gaan steeds meer waarde hechten aan uitdaging, werk dat ertoe doet en men hecht minder waarde aan geld en status. Het onderwijs kan deze trend benutten: werken in het onderwijs voldoet aan de wens voor zingeving en zelfontplooiing. Leerlingen op het vo en mbo-4 studenten² beschouwen het leraarschap al als werk waarmee je iets kunt betekenen voor een ander;
- *Benut werkbeleving* Over het algemeen is in het vo de werkbeleving en tevredenheid met de baan 'goed' te noemen. Dit komt ook in de volgende paragraaf over 'werkbeleving en werkenden' aan bod. De leraar is een zelfstandige professional die werkt aan de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit kan benut worden om de status en het imago te versterken. In de beeldvorming over het onderwijs mogen zelfstandigheid, werkplezier en vakbekwaamheid nadrukkelijk belicht worden.
- *De boodschap is: "voldoende werk in het onderwijs"* Door het accent van de lerarentekorten te verleggen, kan ook de status versterkt worden. Het gevaar van de berichten over lerarentekorten is dat dit (bijvoorbeeld door studiekeizers) geïnterpreteerd kan worden als "niemand wil leraar worden". Voor mensen die op het punt staan een loopbaan te kiezen of een carrièreswitch te maken, is die interpretatie funest voor de status van de leraar: als niemand leraar wil zijn, waarom zij dan wel? De boodschap dient daarom meer gericht te zijn op "er is voldoende werk in het

² De overweging om hier ook de intenties van mbo-4 studenten te behandelen is door de onderzoekers van het betreffende rapport gebaseerd op het feit dat ook deze leerlingen instromen in lerarenopleidingen op het hbo.

onderwijs". Bij het uitdragen van deze boodschap is het essentieel om er dan ook voor te zorgen dat er voldoende werk is voor afgestudeerden.

- *Geen concurrentie met de markt op salarissen* Het is onwaarschijnlijk dat bij concurrentie op de arbeidsmarkt om personeel met schaarse kennis en vaardigheden (bèta-afgestudeerden, technici) het onderwijs een hoger loon kan bieden dan de marktsector. De lonen zijn nu al lager dan in de marktsector. Hoewel het kabinet wil investeren in onderwijs en in de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep, is het de vraag of het lukt om het beroep van leraar in het vo ook in de toekomst op het gebied van lonen concurrerend te laten zijn. Naar verwachting gaan de overheidsinkomsten dalen en de –uitgaven stijgen waardoor op termijn nieuwe bezuinigingen niet ondenkbaar zijn.

De salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden moeten uiteraard aantrekkelijk zijn: te lage salarissen worden een push factor. Maar vo-personeel kiest niet primair voor het salaris voor het onderwijs. Benut de overige pull factoren waarom vo-personeel voor het onderwijs koos en ga daar de concurrentiestrijd op de arbeidsmarkt mee aan, zoals bijvoorbeeld de werktevredenheid, de contacten met collega's of de mogelijkheid om bij te dragen aan de ontwikkeling van anderen.

Verhoog output lerarenopleidingen.

Hoewel de baankansen in het onderwijs goed zijn, behaalt slechts de helft van de studenten aan de lerarenopleidingen binnen vijf jaar een diploma. Blijkbaar lukt het een groot deel van de studenten niet om de opleiding binnen vijf jaar met succes af te ronden. Daarnaast stopt circa een derde van de studenten binnen drie jaar met de lerarenopleiding. De vraag is in hoeverre het aandeel dat binnen vijf jaar een diploma behaalt vergroot kan worden en de uitval binnen drie jaar kan worden verminderd.

- Er kan kritisch gekeken worden naar de vraag of de inhoud van de opleiding uitdagend genoeg is voor de studenten, maar ook in hoeverre de begeleiding tijdens de stages aansluit bij de behoefte van de student.
- Ook zou de opleiding van nieuwe leraren meer in de school mogen plaatsvinden (bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van opleidingsscholen), de grens tussen de lerarenopleiding en de vo-school kan minder scherp. Inductieprogramma's voor startende leraren zouden bijvoorbeeld al tijdens de lerarenopleiding kunnen plaatsvinden.

Het toenemend aantal vacatures laat duidelijk zien dat er meer baankansen zijn voor net afgestudeerde leraren. Dit draagt bij aan de status van de lerarenopleiding: met deze opleiding krijgen studenten een baan in het gekozen vakgebied.

Arbeidsmarktpositie jonge leraren

Afhankelijk van de regio wordt er een leerlingendaling verwacht, hierdoor kunnen goede jonge leraren niet altijd worden behouden voor de school. Terwijl deze leraren wel nodig zijn als de grote groep 50-plussers de komende jaren met pensioen gaat. Daarnaast wordt in algemene zin waarde gehecht aan het feit dat men het in het onderwijs prettig vindt om in deeltijd te werken. Door deze twee factoren te combineren kan het voortgezet onderwijs zich 'verdedigen' tegen de verwachte AOW-uitstroom terwijl

jonge docenten niet altijd aan een baan komen. Door deeltijdfuncties aan te bieden, ontstaan meer arbeidsplaatsen, zodat meer jonge docenten behouden en betrokken blijven in het onderwijs. Echter, dit zorgt voor hogere loonkosten en is alleen een oplossing voor individuele scholen wanneer er op korte termijn zicht is op uitstroom.

Daarnaast kan voor het behoud van leraren ook bovenregionaal gekeken worden. Zorg dat het aantrekkelijk wordt voor vakdocenten waar in de regio te veel van zijn, ook te solliciteren in regio's waar tekorten zijn. Starters die de arbeidsmarkt betreden zijn vaak flexibeler om te verhuizen dan de oudere professionals die misschien door een koopwoning of door het gezinsleven meer aan een regio gebonden zijn.

Gebruik van de zij-instroom en stille reserves

Momenteel bestaan er reeds financiële regelingen om zij-instroom aantrekkelijker te maken. De huidige subsidiemogelijkheden helpen scholen om de kosten voor zij-instroom te drukken. Daarmee kan het voor scholen aantrekkelijker zijn om te kijken hoe ze breder kunnen werven en ook buiten de doelgroep van gediplomeerde leraren die op zoek zijn naar een (andere) baan. Voor scholen die moeite hebben met de werving van leraren is het raadzaam naar deze regelingen te kijken.

Er is een relatief grote stille reserve: mensen met een lerarenopleiding die buiten het onderwijs werken. Kunnen deze, bijvoorbeeld met een zij-instroom traject verleid worden om terug te keren in het onderwijs? De groep bestaat voor een deel uit beginnende leraren die in de eerste jaren dat zij lesgeven het onderwijs verlieten. Onderzoek daarom ook wat de push-factoren waren om het onderwijs te verlaten. Een deel van deze groep heeft mogelijk een negatieve associatie met werken in het onderwijs die overbrugd moet worden. Deze groep moet weer verleid worden om terug te keren. Onderzoek daarom goed wat de oorspronkelijke motieven van deze groep waren om voor een lerarenopleiding te kiezen en waarom zij het onderwijs verlaten hebben.

Werkbeleving en werkenden

De werkbeleving en tevredenheid met de baan in het voortgezet onderwijs is over het algemeen goed te noemen. Daarnaast is vo-personeel over het algemeen van mening dat de organisatie open staat voor leren en kennisdelen. Een groot deel van het leidinggevend en onderwijsgevend personeel geeft aan in het afgelopen jaar een opleiding of bijscholing te hebben gevolgd. Het ondersteunend personeel blijft hierin wat achter, terwijl ze soms wel scholingsbehoefte hebben. Personeel in het vo voelt zich vakbekwaam en probeert aantrekkelijk te blijven voor de arbeidsmarkt. Echter, de loopbaankansen in de organisatie worden niet altijd gezien. Gesprekken met de leidinggevende kunnen bijdragen aan de loopbaanperspectieven en het bespreekbaar maken en verminderen van de ervaren werkdruk. De meerderheid heeft een formeel gesprek met de leidinggevende gehad. Maar een vijfde van de docenten en circa een derde van de ondersteuners nog niet.

Versterk positie beginnende leraren

Een zwak punt van het onderwijs betreft dat ruim 20 procent van de beginnende leraren binnen één jaar is uitgestroomd uit de sector en dat dit na vijf jaar is opgelopen tot 31 procent. Met het oog op de verwachte personeelsvraag voor de tekortvakken, kan het onderwijs zich niet zo'n grote uitstroom van gediplomeerde starters veroorloven. Maar uitstroom hoeft niet per definitie slecht te zijn, omdat mensen die geen plezier in hun beroep hebben en daarom uitstromen juist wel een winst zijn voor de sector.

Versterk daarom de positie van de starters. Beginnende leraren blijven vaker behouden voor het onderwijs als ze begeleid worden op het gebied van werkdruk, schoolenculturatie (het introduceren in het reilen en zeilen van de schoolorganisatie), professionele ontwikkeling en begeleiding in de klas. Scholen dienen te zorgen voor een passend inductieprogramma. Onderzoek laat zien dat inductieprogramma's het meest effectief zijn wanneer ze bestaan uit leerzaam werk met een daarbij passende werkdruk, waarbij aandacht is voor de schoolcultuur en het schoolbeleid en dat de beginnende leraren kwalitatief goede begeleiding en coaching krijgen. Zoals bij het kopje over de lerarenopleiding is opgemerkt, kunnen deze inductieprogramma's al tijdens de opleiding beginnen.

Verminder uitstroom

Het verminderen van de uitstroom kan helpen het verwachte lerarentekort tegen te gaan. Een deel van het personeel stroomt halverwege de loopbaan uit. De helft van de uitstroom in het voortgezet onderwijs betreft leraren jonger dan 55 jaar en een kwart is jonger dan 35 jaar.

Een deel stroomt uit wegens de aard van het werk zelf. Als men erachter komt toch niet van lesgeven in het vo te houden, is daar –afgezien van betere studievoorlichting- weinig aan te doen. Personeel dat uitstroomt omdat het een passie buiten het onderwijs vindt of geen plezier in lesgeven heeft hoeft niet negatief te zijn. Evenals de uitstroom van bijvoorbeeld minder gekwalificeerd personeel. Maar een ander deel stroomt uit vanwege bijvoorbeeld onvrede over werkdruk of met de organisatie, terwijl ze goed zijn in lesgeven.

Gezien het verwachte lerarentekort is het raadzaam om als onderwijsorganisatie oog te hebben hoe ongewenste uitstroom verminderd kan worden. Kijk goed naar de redenen die het uitstromend personeel geeft om het onderwijs te verlaten. Blijf exitgesprekken voeren met vertrekkend personeel en kijk hoe deze kennis benut kan worden zodat mogelijk andere personeelsleden die zich oriënteren op de arbeidsmarkt buiten het onderwijs wellicht behouden kunnen blijven.

Ongeveer een derde van de uittrekkers noemt de werkomstandigheden en de organisatie als redenen om te vertrekken. Een deel van deze punten raakt aan de schoolorganisatie en is dus beïnvloedbaar door de sector zelf.

Bedrijfsvoering, onderwijsorganisatie en lerarentekort

In dit deel gaan we in op de wijze waarop de bedrijfsvoering in de onderwijsorganisatie verbeterd kan worden. Met bedrijfsvoering bedoelen we in deze context voornamelijk de activiteiten gericht op het aansturen en faciliteren van het functioneren en presteren van de medewerkers. Tot slot gaan we specifiek in op het lerarentekort.

Duurzame inzetbaarheid en hoe productief te blijven tot de AOW-leeftijd

Naar verwachting dient personeel tot op latere leeftijd door te werken en dus ook productief en qua vakkennis bij te blijven. De AOW-leeftijd gaat omhoog naar 67 jaar. Door de vergrijzing, de krimpende beroepsbevolking en de hogere leeftijdsverwachting is het niet ondenkbaar dat de AOW-leeftijd verder verhoogd wordt. Veranderingen in zowel de omgeving (zoals technologische ontwikkelingen die elkaar snel opvolgen) als op school blijven de eisen aan leraren veranderen. Hierdoor veranderen de eisen aan leraren. Het is dus van groot belang dat personeel gedurende de loopbaan voldoende bij- en nascholing blijft volgen om de vakkennis op peil te houden en om productief te blijven, ook op latere leeftijd. Dit is een uitdaging voor de gehele Nederlandse arbeidsmarkt en dus ook voor de arbeidsmarkt in het vo.

De leercultuur bij personeel in het voortgezet onderwijs biedt goede kansen voor duurzame inzetbaarheid. Wat betreft het op peil houden van vakkennis om productief te blijven, geeft het personeel aan dat er over het algemeen sprake is van een lerende organisatie waar men open staat voor kennisdeling. Innovaties in ICT maken het makkelijker om plaats en tijdsafhankelijk bij- en nascholing te volgen. Ongeveer 60 procent van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel geeft aan dat men elkaar stimuleert om te leren en (verder) te ontwikkelen of dat de organisatie het delen van kennis stimuleert. Leidinggevend en onderwijsgevend personeel volgen regelmatig een opleiding maar op gebied van bijscholing blijft het ondersteunend personeel nog wat achter. Voor het ondersteunend personeel mag het scholingsbeleid meer aandacht krijgen.

Om alle medewerkers ook op latere leeftijd productief te houden is het goed om naar de wensen en verwachtingen van deze oudere groep te blijven kijken. We zagen eerder bijvoorbeeld dat het ziekteverzuim onder vijftigplussers het hoogste is. Binnen het onderwijs is voldoende mogelijkheid om parttime te werken. Als oudere leraren behoefte hebben om iets minder te werken is het stimuleren van een deeltijdfunctie een goede optie zodat zij op die manier met meer energie, gezonder, en in de tijd die zij werkzaam zijn productiever kunnen doorwerken tot aan hun AOW-leeftijd.

Werkdrukverlaging noodzakelijk

De werkdruk in het onderwijs is hoog en blijft een heikel punt: het heeft invloed op het ziekteverzuim, de aantrekkelijkheid van het beroep en voor de werktevredenheid. Het terugdringen van de ervaren werkdruk is essentieel voor het behoud en de werving van docenten. Er doen zich verscheidene kansen voor om het zwakke punt van de ervaren werkdruk te verbeteren, in dit onderzoek werden enkele punten benoemd. Zo wordt er benoemd dat de werkdruk bespreekbaar moet worden gemaakt,

dit kan bijvoorbeeld door de gesprekkencyclus met leidinggevendenden te stimuleren. Docenten geven ook zelf aan dat bespreekbaarheid belangrijk is. Op deze wijze kunnen zij zelf aangeven of de werkdruk te hoog is en waar ze behoefte aan hebben om de werkdruk minder of hanteerbaar te maken. Daarnaast is het raadzaam om binnen de school te kijken naar de werkplekken van docenten. Docenten gaven bijvoorbeeld aan ontevreden te zijn over de ICT-faciliteiten op school. Zij zien een gebrek aan voldoende computerwerkplekken om rustig te kunnen werken

Ook het anders organiseren van onderwijs kan een bijdrage leveren aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Hierbij kan gedacht worden aan werkdrukvermindering door bijvoorbeeld het uitbesteden van taken, zoals surveilleren tijdens toetsweken of begeleiding van zelfstandig werken. Hierdoor hebben docenten meer tijd voor hun kerntaken. Maar ook aan het anders inrichten van het onderwijs wordt gedacht, zoals een verdere taak- en/of functiedifferentiatie van leraren of meer inzet van ICT-middelen (videolessen, e-learning). Daarnaast kan gedacht worden aan het verminderen van het aantal lessen per fte, zodat leraren meer ruimte hebben voor alle diverse taken. Dit kan helpen bij de verlaging van de werkdruk, maar in geval van een tekort aan vakdocenten is deze optie voor een school niet altijd realiseerbaar.

Administratie wordt door docenten vaak als een last ervaren, vooral als de in te voeren gegevens niet voor hunzelf van direct belang is. Voor het po heeft de onderwijsinspectie bijvoorbeeld in kaart gebracht welke administratieve verantwoording voor de inspectie nodig is.³ In paragraaf 0 wordt ingegaan op de mogelijkheden om gebruikmakend van robotisering en automatisering het administratieproces voor de leraar minder belastend te maken.

Lerarentekort

Er is bij het lerarentekort in het vo sprake van een kwalitatieve mismatch. De personeelsbehoefte verschilt per regio en het met name per vakgebied. Daarnaast is de verwachting dat het aanbod voor sommige vakgebieden schaarser wordt, omdat hier op de arbeidsmarkt sterke behoefte aan is. Zo is er naar verwachting in het bedrijfsleven behoefte aan personeel met een bèta-achtergrond; het bedrijfsleven wordt dan een concurrent in de zoektocht naar leraren voor de bètavakken. CentERdata verwacht met name tekorten voor natuurkunde, scheikunde, informatica, wiskunde, Duits, klassieke talen en Frans. Het tekort wordt getemperd doordat in verschillende regio's het leerlingenaantal daalt. Dit geeft het onderwijs een goede kans om de resterende tekorten (of mismatch) het hoofd te bieden. Het bestrijden van het lerarentekort is niet alleen voor het aanbieden van lessen noodzakelijk, ook grijpt het sterk in op de werkdruk (veel wisselingen in het personeelsbestand vergroten de werkdruk en bij tekorten moeten taken verdeeld worden onder zittend personeel) en op het imago. In de analyse kwamen enkele kansen en sterktes naar voren waarmee het vo zich kan versterken tegen het lerarentekort:

³ Inspectie van het Onderwijs (2017) *Ruimte in Regels: Papieren rompslomp of kan het anders?* Den Haag: Ministerie van OCW.

- **Benut de leercultuur en de behoefte aan scholing.** Een kracht van het onderwijs is dat er in de organisatie aandacht voor leren is en dat het personeel over het algemeen leergierig is. Deze leergierigheid kan gebruikt worden om leraren die lesgeven in vakken waar weinig tekorten zijn om te scholen naar vakken waar wel een tekort aan is. Natuurlijk heeft niet elke taalkundige de aanleg of ambitie om docent te worden in een bètavak. Maar er zijn ook vakken die minder ver van elkaar staan, zoals bijvoorbeeld economie en wiskunde. Deze omscholing hoeft niet altijd naar wo-niveau te zijn, ook omscholing naar een vak op tweedegraadsniveau kan het tekort al terugdringen. Bijkomend voordeel is dat met een mogelijke omscholing naar een extra (tekort) vak de docent ook de eigen duurzame inzetbaarheid versterkt.
- **Gebruik ICT om arbeidsproductiviteit bij tekortvakken te verhogen:** Het gebruik van ICT biedt de mogelijkheid om (aanvullende) lessen te verzorgen indien er te weinig bevoegde leraren zijn. *Blended learning* zou de “arbeidsproductiviteit” van de leraren in tekortvakken bijvoorbeeld kunnen verhogen. Of wanneer leerlingen alleen ondersteund kunnen worden door een tweedegraadsdocent zijn er mogelijk aanvullend lessen te volgen middels videocolleges. Een andere mogelijkheid met ICT is het geven van digitale feedback op een werkstuk van een docent buiten de regio. Onderwijs op afstand is een mogelijkheid om te benutten.
- **Taken uitbesteden en samenwerken met bedrijfsleven.** Dit kan niet alleen helpen bij het verminderen van de werkdruk, maar ook om tekorten op te vangen. Welke administratietaken kunnen docenten uitbesteden zodat zij zich op de onderwijsgevende taken kunnen richten? Door bijvoorbeeld te kiezen voor verdere taak- en/of functiedifferentiatie verandert het takenpakket van leraren: zij kunnen zich verder specialiseren en/of zich meer richten op hun primaire taken. Onderzoek welke taken gedaan kunnen worden door andere doelgroepen, zoals pedagogisch medewerkers. Ook kunnen op school- of bestuursniveau taken gecentraliseerd en toegewezen worden aan ander personeel. Of kijk naar de mogelijkheden om schaars bèta-personeel te delen met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld engineers die een dag in de week lesgeven.
- **Samenwerking kan nodig zijn om alle vakken te blijven aanbieden.** Het is de vraag in hoeverre het scholen blijft lukken om zelf alle vakken te blijven aanbieden. Het is ook de vraag of alle scholen in alle regio's voldoende mensen met de juiste vaardigheden kunnen vinden om alle gewenste vakken te geven, aangezien dit wel de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de school is. Daarnaast vormt de verwachte regionale krimp en de afname van leerlingen een bedreiging voor de regionale arbeidsmarkt van het vo. Sommige scholen kunnen moeite krijgen met het behalen van voldoende leerlingaantallen voor speciale vakken zoals Latijn of Grieks of bijvoorbeeld om specifieke/specialistische vmbo-richtingen rendabel te krijgen. Maar hierbij is wel de toegankelijkheid van en de gelijkheid in het onderwijs in het geding.

De vraag is in hoeverre scholen in krimpgebieden deze specifieke, kleine vakken in de toekomst moeten aanbieden? Indien er te weinig leerlingen voor een specifieke vmbo-richting zijn, kunnen

scholen ervoor kiezen om niet met andere collega-scholen te gaan concurreren. De SWOT-analyse geeft aan dat in een situatie van een bedreiging in de externe omgeving, terwijl de organisatie zwak is, zich moet terugtrekken. In een onderwijssituatie is dit niet mogelijk gezien de maatschappelijk verantwoordelijkheid om alle vakken te geven. Het is raadzaam om in een geval van te weinig leraren (of te weinig leerlingen voor een bepaald vak) te onderzoeken in hoeverre er samenwerking mogelijk is met andere scholen in de regio. Of is er een samenwerking met het mbo/hbo/wo te organiseren? Nu hebben in een tekort-situatie al deze partijen behoefte aan de juiste docent en willen/kunnen ze deze persoon makkelijk zelf al een fulltime aanstelling geven. Maar in hoeverre zijn krachten te bundelen? En welke mogelijkheden biedt digitaal onderwijs? Kunnen bepaalde onderwerpen via video-colleges of online-lessen toch behandeld worden?

Verlaging verzuim

Het ziekteverzuim van leraren betreft 5,1 procent van de arbeidscapaciteit en ligt daarmee boven het landelijke gemiddelde. Ten opzichte van het verzuimpercentage bij hoger opgeleiden scoort het onderwijs nog slechter. Indien het ziekteverzuim met 1 procentpunt kan worden teruggedrongen, scheelt dit 610 fte op jaarbasis. In de onderwijssector heeft volgens het CBS/TNO ongeveer twee op de tien werknemers burn-out klachten, terwijl dit in andere beroepen bijna een op de tien is. Burn-out klachten komen in het onderwijs relatief vaak voor en versterken daarmee het verzuim.

Door dit verzuim wordt de werkdruk van de achterblijvende collega's verhoogd, die daardoor ook meer risico lopen om zich ziek te melden. Het terugdringen van de werkdruk is dan essentieel voor het verminderen van ziekteverzuim. Maar ook andersom: als een te hoge werkdruk leidt tot uitval (ziekteverzuim) of tot het zoeken naar een baan elders, dan verhoogt dit de werkdruk bij de collega's en ontstaat mogelijk een verdere negatieve spiraal van verzuim. Daarnaast speelt de vraag: wat kan er wel? Een burn-out hoeft niet altijd een 100% verzuim te betekenen. Overleg wat binnen de re-integratie mogelijk is, welke taken nog wel uitgevoerd kunnen worden. Indien dit op een goede en integere wijze gebeurt, kan dit mogelijk ook de re-integratie stimuleren.

1 Inleiding en methode

1.1 Inleiding

Deze arbeidsmarktanalyse geeft inzicht in de vraagstukken die spelen op de arbeidsmarkt van het voortgezet onderwijs. Dit ter ondersteuning van inhoudelijke programmering van Voion maar ook om sociale partners, beleidsmakers, samenwerkingsverbanden, scholen en schoolbesturen inzicht te geven in beleidskeuzes. Voor deze arbeidsmarktanalyse zijn de bestaande kwalitatieve en kwantitatieve data op een rij gezet. In dit hoofdstuk leggen we beknopt uit voor welke aanpak en methode is gekozen. Een overzicht van de gebruikte bronnen en data zijn opgenomen in de literatuurlijst welke is terug te vinden in de bijlage.

1.2 Toelichting bij SWOT-analyse

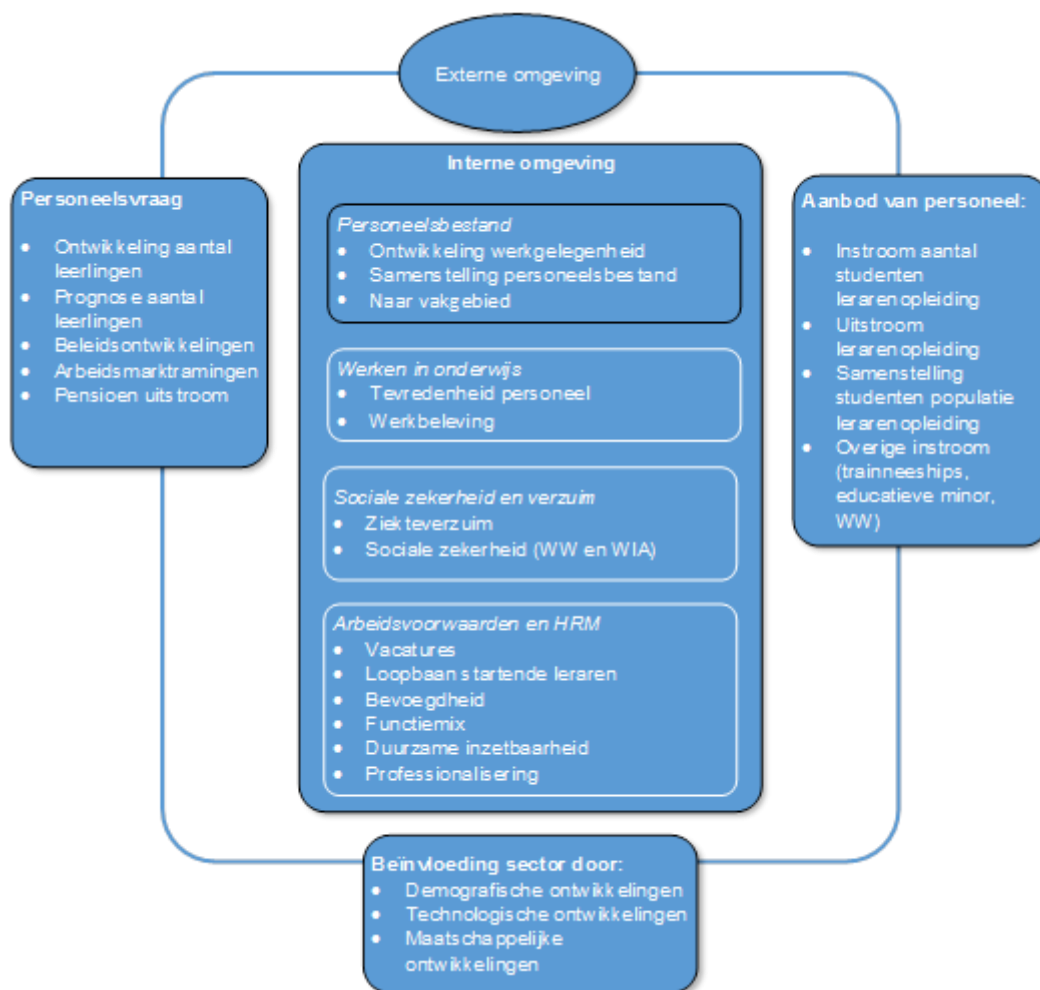
Voor de interpretatie van de data is gekozen voor een SWOT-analyse. Met een SWOT-analyse maken we een inventarisatie van de sterktes en zwaktes in de interne omgeving van de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs en de kansen en bedreigingen vanuit de externe omgeving. Door deze kennis over de interne sterktes en zwaktes af te zetten tegen de externe kansen en bedreigingen ontstaat inzicht in de strategische knelpunten en kansen op de arbeidsmarkt.

Interne en externe omgeving

Tot de interne omgeving rekenen we de factoren die door onderwijsorganisaties in het voortgezet onderwijs zelf zijn te beïnvloeden. Te denken valt bijvoorbeeld aan werktevredenheid, loopbaan startende leraren of verzuim. Tot de externe omgeving rekenen we de factoren die voor een onderwijsorganisatie in het voortgezet onderwijs als een gegeven kunnen worden beschouwd. Bijvoorbeeld het aantal kinderen in het voedingsgebied, of maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing of de voortdurende veranderingen op het gebied van (nieuwe) technologieën.

De data die een rol spelen in de interne en externe omgeving staan weergegeven in Figuur 1.1.

Figuur 1.1 Externe en interne omgeving Voortgezet Onderwijs



De in Figuur 1.1 geformuleerde externe omgeving (kansen en bedreigingen) en interne omgeving (sterkte en zwakte) dienen naar een SWOT-model vertaald te worden. Bij het confronteren van de interne omgeving met de externe omgeving ontstaan er voor een organisatie vier soorten strategieën:

Benutten: Als er zich in de externe omgeving kansen voordoen op het terrein waar de organisatie sterk in is, dan dienen deze kansen te worden benut.

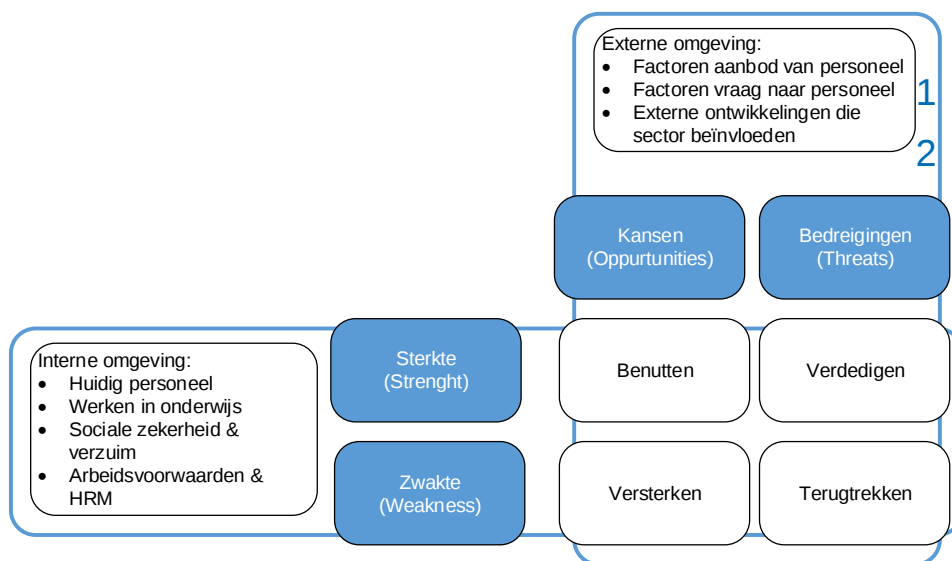
Verdedigen: Wanneer zich in de externe omgeving bedreigingen voordoen, maar de organisatie is op het betreffende terrein sterk, dan kan de organisatie zich tegen deze bedreigingen verdedigen.

Versterken: Als er zich in de externe omgeving kansen voordoen, terwijl de organisatie op het betreffende terrein niet sterk of zelfs zwak staat, dan dient het zich op dit onderwerp te versterken.

Terugtrekken: Wanneer er zich een bedreiging voordoet op een terrein waar de organisatie niet sterk in is, dan is het volgens de SWOT-analyse niet verstandig hier veel energie in te steken.

De confrontatie van de interne en externe omgeving staat schematisch weergegeven in Figuur 1.2

Figuur 1.2 Vertaling SWOT-factoren naar vier strategieën



1.3 Perspectief voor de SWOT-analyse

Bij het gebruik van een dergelijke SWOT-analyse is het perspectief, het vertrekpunt, van groot belang. Want hiermee kan worden vastgesteld wanneer ervan uit welk perspectief kan worden gesproken over een sterkte of juist een zwakte, en over een kans of juist een bedreiging. Voor de voorliggende SWOT-analyse heeft Ecorys het volgende vertrekpunt genomen, dat is gebaseerd op de VOION-missie aangevuld met door de opdrachtgever aangedragen argumentatie. De missie van VOION, en tevens het vertrekpunt van deze SWOT-analyse kan worden geïnterpreteerd als:

“Het streven naar een sector met voldoende en kwalitatief goed personeel, voor alle vakken en in alle regio’s, in een werkomgeving die professioneel, veilig en gezond is met een goede en open arbeidsrelatie tussen werkgevers en werknemers, en tussen werknemers onderling”.

Een perspectief biedt ook de mogelijkheid om op verschillende manieren naar de resultaten te kijken. Indien de lezer een ander perspectief hanteert, kan de interpretatie en als gevolg ook de uitkomsten van de SWOT-analyse veranderen.

1.4 Leeswijzer

De resultaten van de SWOT-analyse zijn gebaseerd op de belangrijkste ontwikkelingen in de samenleving die invloed kunnen hebben op het voortgezet onderwijs, zoals ontwikkelingen op het gebied van demografie, technologie, beleid en de samenleving. Deze staan beschreven in hoofdstuk 2, de externe omgeving. Daarnaast wordt er in hoofdstuk 2 aandacht besteed aan de arbeidsmarkt en mobiliteit in het vo. Het gaat dan om personeelsvraag, de uitstroom van (beginnend) personeel, de potentiële uitstroom en het lerarentekort. Ook kijken we naar het aanbod van personeel in de lerarenopleiding, stille reserves en zij-instroom. Ten slotte kijken we in het deel over externe omgeving naar de vacature-ontwikkeling in het vo en de financiële ontwikkeling.

De ontwikkelingen in de interne omgeving staan beschreven in hoofdstuk 3. We kijken naar de werkgelegenheid, zoals de samenstelling en prognose van het personeel. Voor het onderwijzend personeel gaan we dieper in op de leraar-leerling ratio, vakinformatie, lesbevoegdheid en inductieprogramma's. Voor het ondersteunend personeel gaan we in op het takenpakket. Hierna wordt er nog ingegaan op de tevredenheid, werkbeleving, werkdruk en het loopbaanperspectief. De duurzame inzetbaarheid en de professionalisering komen daarna aan bod en we besluiten het deel over de interne omgeving door te kijken naar de sociale zekerheid en ziekteverzuim.

In hoofdstukken over de interne en externe omgeving sluiten we elke paragraaf steeds beknopt af met een blok over de kansen en bedreigingen (hoofdstuk 2) of met de sterktes en zwaktes (hoofdstuk 3) van het thema dat in de betreffende paragraaf is behandeld.

.

2. Kansen en bedreigingen in de externe omgeving

.....

In dit hoofdstuk belichten we de kansen en bedreigingen die ontstaan naar aanleiding van ontwikkelingen in de externe omgeving van het onderwijs. We kijken hiervoor naar de verschillende ontwikkelingen in de samenleving als geheel (hoofdstuk 3.1) en de arbeidsmarkt specifiek (hoofdstuk 3.2). Elke paragraaf wordt afgesloten met een blok waarin we ten behoeve van de SWOT analyse beknopt de kansen (opportunity) en de bedreigingen (threats) benoemen. In dit hoofdstuk komen de sterktes (strength) en zwaktes (weakness) nog niet aan bod, Sterktes en zwaktes behoren tot de interne omgeving die in hoofdstuk 4 worden toegelicht.

2.1 Ontwikkelingen in samenleving

In de samenleving doen zich verschillende ontwikkelingen voor die van invloed zijn op het voortgezet onderwijs. In vogelvlucht worden in de volgende paragrafen ontwikkelingen op het gebied van demografie, technologie, maatschappij, beleid en de arbeidsmarkt in het algemeen besproken. Dit zijn zaken die voor de vo-sector als een gegeven kunnen worden beschouwd en behoren dus tot de 'externe omgeving'.

2.1.1 Demografie

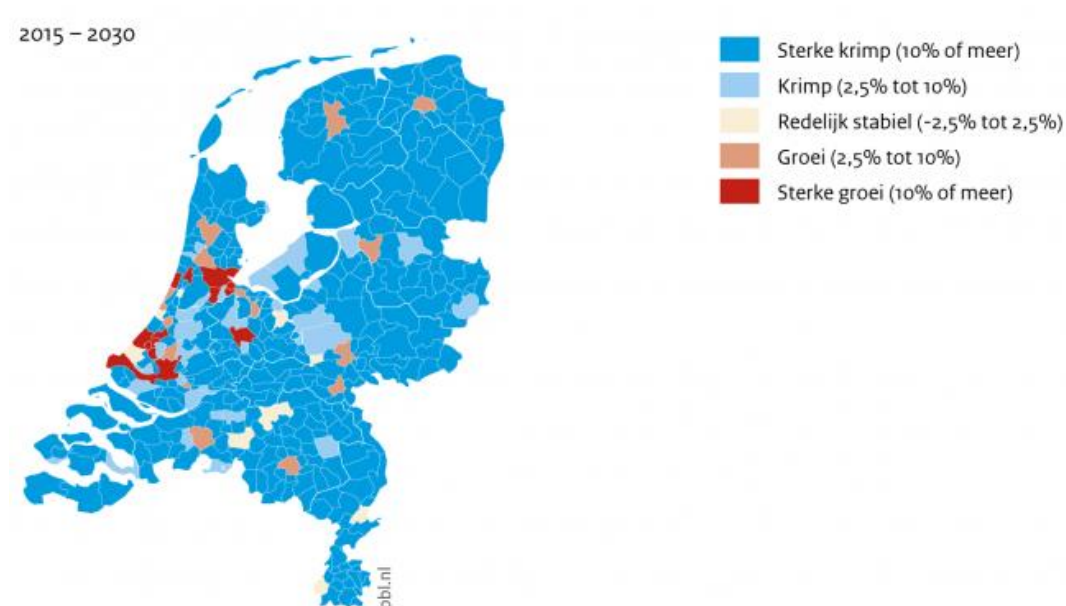
Het aantal leerlingen in het onderwijs is bepalend voor de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs. Dit kan worden voorspeld met analyses van cijfers over demografische ontwikkelingen. Zo neemt het aantal jongeren in Nederland volgens het CBS de komende jaren af. Basisscholen hebben al enkele jaren te maken met een dalende instroom door regionale bevolkingskrimp. Volgens het scenariomodel voor vo hebben vo-scholen ook te maken met de bevolkingskrimp.⁴ In de periode 2012-2017 hadden scholen in Groningen, Limburg, Zeeland en delen van Friesland, Gelderland al te maken met dalende leerlingaantallen. De prognose voor 2017-2022 is dat meer regio's te maken krijgen met krimp of met een nog sterkere krimp dan ze nu al hebben. De leeftijdsgroep die voor het vo relevant is (10-20-jarigen) is in 2030 met ongeveer 9 procent ten

⁴ Scenariomodel VO <http://www.scenariomodel-vo.nl/>

opzichte van 2017 gedaald. In 2030 zijn er ongeveer 1,8 miljoen 10-20 jarigen, bijna 200 duizend minder dan nu.⁵

In Figuur 2.1 is de ontwikkeling te zien van het aantal 12 tot 17 jarigen in 2030 ten opzichte van 2015. Hier is duidelijk te zien dat scholen in nagenoeg heel Nederland te maken krijgt met een krimp in leerlingenaantallen van 10 procent of meer, ten opzichte van de situatie in 2015. In slechts enkele regio's is sprake van groei. In de grotere steden, met name in de Randstad neemt het aantal jongeren toe.

Figuur 2.1 Ontwikkeling aantal inwoners 12 tot 17 jaar per gemeente (2015-2030)



Bron: PBL/CBS Regionale bevolkings- en huishoudensprognoses 2015-2040. Overgenomen van www.pbl.nl op basis van *creative commons* licentie

Gevolgen ontgroening en regionale krimp

De daling van het aantal kinderen en jongeren betekent in een aantal regio's dat er minder vraag is naar onderwijs- en andere voorzieningen zoals speelruimte, kinderopvang, jeugd- en sportverenigingen, jeugdgezondheidszorg, horeca. In kleine dorpen komt het aanbod van basisscholen onder druk. Dit kan vervolgens zorgen voor een afname in de werkgelegenheid in het onderwijs en bij bedrijven, diensten en instellingen die zich op de jeugd richten⁶.

SWOT: Demografie

Opportunity: Het aantal jongeren gaat de komende jaren dalen in veel regio's, het risico op personeelstekorten neemt daarmee af.

⁵ CBS: Prognose intervallen van de bevolking; leeftijdsgroep, 2018-2060.

⁶ Ritsema van Eck J., Dam F. van, Groot C. de, Jong A. de (2013) *Demografische ontwikkelingen 2010 – 2040: Ruimtelijke effecten en regionale diversiteit*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving.

Threat: Het aantal jongeren gaat de komende jaren stijgen in de Randstad, de vraag naar vo-personeel neemt daardoor toe.

2.1.2 Gevolgen technologische ontwikkelingen

Technologische ontwikkelingen hebben elkaar sinds de tweede helft van 20^e eeuw steeds sneller opgevolgd. Er zijn grote stappen in digitalisering en automatisering gemaakt en deze trend zal naar verwachting doorzetten. Deze hebben gevolgen die van belang zijn voor leerlingen, docenten en/of schoolbesturen.

- *Automatisering en robotisering* nemen toe en gaan de werkgelegenheid beïnvloeden.^{7 8}
Technologische ontwikkelingen zorgen dat er banen ontstaan, veranderen maar deels ook verdwijnen. Naar verwachting gaat het bij het verdwijnen van banen vooral om een deel van de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt. Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) signaleert voor 2022 dat wo-gediplomeerden over het algemeen een “goed” arbeidsmarktperspectief hebben, terwijl voor de mbo-gediplomeerden de perspectieven “redelijk” zijn.⁹ Dit mede als gevolg van automatisering waardoor onderdelen van de arbeid van mbo-banen overgenomen wordt door automatische systemen. Welke mogelijke gevolgen kunnen deze ontwikkelingen bijvoorbeeld hebben voor leerlingen en de schoolorganisatie?
 - Voor leerlingen op de vmbo-niveaus betekent dit dat doorstroom naar mbo niet altijd het gewenste arbeidsperspectief biedt. Het is dan ook goed mogelijk dat er druk ontstaat om leerlingen een hoger opleidingsniveau te laten halen, dat heeft een grotere vraag naar havo/vwo onderwijs tot gevolg.
 - Voor de schoolorganisatie betekent een grotere vraag naar havo/vwo onderwijs dat de vraag naar personeel met een eerstegraads bevoegdheid toeneemt. Daarnaast kan voor schoolorganisaties door een verder ontwikkeling in robotisering de administratie systemen verder automatiseren en daarmee de administratielast mogelijk verminderen, die veel docenten ervaren.
 - Voor de Nederlandse arbeidsmarkt betekent robotisering en automatisering zoals genoemd, een verwachte daling van de werkgelegenheid in het middensegment. Voor de arbeidsmarkt in het vo betekent dit dat er dan mogelijk een groter aanbod is van kandidaten is voor vacatures voor ondersteunend personeel. Echter, als de financiële-, leerlingen-, of andere administratie verder geautomatiseerd kan worden, kan dit betekenen dat er binnen onderwijsorganisaties voor deze taken minder personeel nodig is, dan wel dat personeel meer ruimte heeft om zich op andere taken binnen de onderwijsorganisatie te richten.

⁷ Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, Parijs: OECD Publishing.

⁸ Est R. van, Keulen I. van, Kool L., Waes A. van, Brom F., Zee F. van der, Gijsbers G., Korsten J., Lintsen H., Schot J. (2015) *Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.

⁹ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2017) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022* Maastricht: Maastricht University.

- *De vraag naar technisch (hoogwaardig) personeel groeit* en bedrijven gaan concurreren in de werving van dit type personeel. Dit betekent een sterkere concurrentie om personeel met een bèta-opleiding. Het onderwijs heeft nu al moeite om docenten voor bètavakken te vinden. De verwachting is dat dit moeilijker wordt.¹⁰
- *Didactische mogelijkheden en analyse leerlingontwikkeling met digitaal onderwijs*: technische ontwikkelingen op het gebied van serious games en virtual reality verrijken de didactiek.¹¹ Leerlingen die behoefte hebben aan extra verdieping, kunnen verder uitgedaagd worden door bijvoorbeeld via internet videolessen te volgen. Voor docenten zijn er daarnaast meer mogelijkheden om het leergedrag van leerlingen te volgen. Dataverzameling en –analyse is eenvoudiger en door digitalisering van het onderwijs zijn er meer data beschikbaar. Dit maakt learning analytics (data-analyse toegepast op het leer- en ontwikkelingsproces van een leerling) beter toepasbaar, hetgeen gedifferentieerd lesgeven kan stimuleren.¹² De mogelijkheden voor adaptief leren kunnen ook worden versterkt door het digitale onderwijs, bijvoorbeeld door het digitaal afnemen van toetsen in combinatie met data-analyses die toegepast zijn op de leerontwikkelingen van de leerling. Voor onderwijzend personeel kan deze ontwikkeling betekenen dat ze bijvoorbeeld de benodigde digitale vaardigheden moeten hebben om deze analyses te kunnen uitvoeren.
- *Digitalisering vergroot nascholingsmogelijkheden*: Digitale klaslokalen maken tijds- en locatie-onafhankelijk leren mogelijk. Ook biedt het goede kansen voor adaptief onderwijs in voor na- en bijscholing van docenten. Met een open, adaptieve en flexibele digitale leeromgeving kunnen docenten namelijk de gewenste leerstof voor bijscholing aanpassen op hun eigen behoefte en zo in overeenstemming met hun eigen ontwikkelproces bijscholen.
- *Inzet social media voor de school* Een andere vorm van digitalisering, namelijk sociale media, biedt de gelegenheid om sneller en directer met ouders te communiceren. Online platforms zorgen ervoor dat mensen met elkaar in verbinding staan, ongeacht wie ze zijn of wat ze doen. Dit biedt docenten en scholen kansen voor het stimuleren van ouderbetrokkenheid of –inspraak. Communicatie hoeft niet beperkt te blijven tot ouderavonden en (nieuws)brieven. Van personeel vraagt dit de benodigde digitale en sociale mediavaardigheden om deze communicatie goed vorm te geven.

Noodzaak 21e eeuw vaardigheden.

Hierboven zijn al enkele technologische ontwikkelingen en de gevolgen geschetst: nieuwe 21^e - eeuwse vaardigheden zijn nodig. Dit komt door de snelle technologische ontwikkelingen. Die snelle

¹⁰ Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie* Rotterdam: Ecorys.

¹¹ SURFnet (2016) *Trendrapport 2016: Hoe Technologische trends onderwijs op maat mogelijk maken*
<https://www.surf.nl/kennisbank/2016/trendrapport-2016-hoe-technologische-trends-onderwijs-op-maat-mogelijk-maken.html>

¹² Kennisnet (2016) *Data-analyse helpt leerkracht bij optimale ontwikkeling van het kind*. Zoetermeer: Stichting Kennisnet
https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/Data_analyse_helpt_leerkracht_bij_optimale_ontwikkeling_van_het_kind.pdf

ontwikkeling kan betekenen dat de hieraan gerelateerde kennis snel verouderd.¹³ Dit, in combinatie met het gegeven dat personeel langer actief dient te blijven op de arbeidsmarkt (verhoging van de AOW-leeftijd), zorgt ervoor dat het belang van opleidingen / continue bijscholing groeit. Dit geldt natuurlijk ook voor het personeel in de onderwijssector.

Leerlingen die nu in het voortgezet onderwijs instromen, starten een schoolloopbaan terwijl nog niet bekend is welke beroepen of technieken en vakkennis er nodig zijn als ze na hun diplomering de arbeidsmarkt op gaan. Het is daarom belangrijk voor leerlingen om 21^e-eeuwse vaardigheden aan te leren die voor iedereen van belang is om succesvol te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Kennisnet, een dienstverlener voor ICT in het onderwijs, benoemt elf vaardigheden die nodig zijn in de maatschappij van de toekomst: creatief denken, probleem oplossen, kritisch denken, zelfregulering, sociale en culturele vaardigheden, samenwerken, communiceren, computational thinking, informatievaardigheden, ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid.¹⁴ Wanneer het onderwijs investeert in het bijbrengen van deze vaardigheden aan leerlingen, doen zij aan toekomstgericht onderwijs. Zo kan bijvoorbeeld leren programmeren of het maken van een app bijdragen tot meer begrip over het mechanisme achter computers en de software.¹⁵ Op de lange termijn hebben leerlingen baat bij dit soort kennis die steeds meer onderdeel wordt van het dagelijkse leven. Een voorwaarde voor het voorbereiden van leerlingen op deze elf 21^e-eeuwse vaardigheden is natuurlijk dat er vaardig personeel beschikbaar is die dit kan aanleren.

Leren omgaan met verandering.

Als technologische ontwikkelingen snel (en naar verwachting steeds sneller) gaan, rijst de vraag hoe het onderwijs constructief kan omgaan met deze verandering. Kennisnet schrijft: *“Deed de telefoon er honderd jaar over om overal door te dringen, het internet deed dat in twintig jaar, sociale media in zeven jaar en de smartphone in drie jaar. Hoe kan het onderwijs constructief omgaan met deze dynamiek? Het is immers niet praktisch of verantwoord om het onderwijs elke paar jaar om te gooien en nieuwe technologie in te voeren.”*¹⁶ In de toekomst is (technologische) verandering een constant gegeven, Kennisnet constateert dan ook dat het onderwijs structureel dient te leren omgaan met vernieuwing en daarbij het onderwijsdoel en de visie in ogenschouw moet blijven houden.¹⁷ Voor het personeel betekent dit dat ze in de toekomst flexibele en adaptief moeten kunnen omgaan met (technologische) veranderingen en in staat moeten zijn om nieuwe technieken zich eigen te maken.

¹³ SER (2016), *Mens en technologie samen aan het werk*. Den Haag: SER.

¹⁴ Kennisnet (2017) *Nieuw model 21e eeuwse vaardigheden* Kennisnet Website 6 september 2016: <https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/>

¹⁵ Kennisnet (2016) *Technologiekompas voor het onderwijs*, Kennisnet Trendrapport 2016-2017: *Hoe slimme ict onze leerlingen voorbereidt op de toekomst* Zoetermeer: Stichting Kennisnet
https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/trendrapport/Technologiekompas_voor_het_onderwijs_Kennisnet_Trendrapport_2016_2017.pdf

¹⁶ Kennisnet (2016) *Technologiekompas voor het onderwijs*, Kennisnet Trendrapport 2016-2017: *Hoe slimme ict onze leerlingen voorbereidt op de toekomst* Zoetermeer: Stichting Kennisnet
https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/trendrapport/Technologiekompas_voor_het_onderwijs_Kennisnet_Trendrapport_2016_2017.pdf

¹⁷ Kennisnet (2016) *Technologiekompas voor het onderwijs*, Kennisnet Trendrapport 2016-2017: *Hoe slimme ict onze leerlingen voorbereidt op de toekomst* Zoetermeer: Stichting Kennisnet
https://www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/trendrapport/Technologiekompas_voor_het_onderwijs_Kennisnet_Trendrapport_2016_2017.pdf

SWOT: Gevolgen technische ontwikkelingen

Opportunity: Automatisering kan leiden tot een vermindering v/d administratieve taken.

Opportunity: Automatisering en robotisering kan voor werkgevers leiden tot minder concurrentie op de arbeidsmarkt bij het zoeken naar personeel met een middelbare opleiding. Zodoende hebben scholen bij het vervullen van vacatures met een middelbare opleiding mogelijk meer aanbod van kandidaten, waardoor ze strenger kunnen selecteren.

Opportunity: Digitalisering biedt mogelijkheden voor makkelijker toegankelijke na- en bijscholing en voor innovaties op gebied van inzet ICT als ondersteuning in het onderwijs (adaptief onderwijs).

Opportunity/Threat: Kinderen worden opgeleid voor een arbeidsmarkt waarvan we de beroepen en de vereiste skills en technieken nog niet kunnen vaststellen. Dit biedt onzekerheid over wat ze moeten leren, maar het biedt ook kansen om over de vereiste vaardigheden (21^e century skills) en het curriculum na te denken. Naar verwachting heeft toekomstig personeel 21^e -eeuwse vaardigheden nodig, ook binnen de onderwijssector. Echter, de onderwijssector dient deze vaardigheden bij leerlingen te gaan aanleren. Dit betekent dat onderwijzend personeel deze vaardigheden ook dient te beheersen.

Threat: Automatisering & robotisering kan er voor zorgen dat een deel van de werkzaamheden op scholen (zoals administratie, financiën) geautomatiseerd kunnen worden. Voor scholen kan deze efficiency een kostenbesparing betekenen. Maar voor personeel dat deze werkzaamheden uitvoert een bedreiging voor hun baan. Vanuit het perspectief van werknemers met een middelbare opleiding is deze ontwikkeling een bedreiging, zij zullen meer concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren.

Threat: Automatisering & robotisering kan leiden tot andere baankansen voor vmbo-leerlingen en daarmee tot andere verwachting over de onderwijsoutput. De druk om zoveel mogelijk leerlingen naar havo/vwo te laten doorstromen –en daarmee de vraag naar eerstegraads docenten- kan toenemen.

Threat: Doordat de vraag naar bèta-personeel toeneemt, moet het onderwijs meer concurreren om kandidaten voor vacatures voor de bètavakken.

Threat: Technieken gaan snel en naar verwachting in de toekomst steeds sneller. Het gevaar bestaat dat van het onderwijs wordt verwacht dat ze nieuwe technieken snel implementeren in de methodes en het lesmateriaal.

2.1.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

In de maatschappij doen zich verschillende ontwikkelingen voor die impact hebben of kunnen gaan hebben op het onderwijs. Hieronder worden enkele ontwikkelingen geschetst die zich naar verwachting voor gaan doen, zoals ontwikkelingen in de samenstelling van de maatschappij, de gezondheid en zingeving.

- *De maatschappij wordt cultureel meer divers.* Het aandeel Nederlanders met een migratieachtergrond zal volgens de prognoses van het CBS gestaag groeien en daarmee neemt ook het aandeel leerlingen met migratieachtergrond toe.¹⁸ Enerzijds komt dit door geboortes van tweede en derde generatie Nederlanders met een migratieachtergrond. Anderzijds door de verwachte groei in de instroom van vluchtelingen.^{19 20} Omdat de derde generatie Nederlanders met een migratieachtergrond gerekend wordt als autochtoon, groeit ook dit aandeel autochtone Nederlanders met een migratieachtergrond.

Voor het onderwijs kan een toename van leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond betekenen dat er meer aandacht voor taalachterstanden nodig is, waarvoor in dat geval personeel beschikbaar moet zijn dat gekwalificeerd en vaardig is in taalonderwijs met betrekking tot taalachterstand. Maar ook dient het personeel op een vo-school om te kunnen gaan met ouders met een andere achtergrond, bijvoorbeeld als het gaat om taal of verwachtingen ten aanzien van het onderwijs.

- *Grotere behoefte aan parttime werken in het algemeen.* Er ontstaat volgens de gesproken arbeidsmarktexperts van het Ecorys onderzoek 'Toekomst in Vizier' een steeds grotere behoefte aan parttime werken in het algemeen.²¹ Ook het vo krijgt hier mee te maken en de laatste jaren zien we dat al ruim een derde van het personeel minder dan 0,8 fte werkt.²²
- *Werknemers zijn steeds meer op zoek naar zingeving* en naar verwachting wordt deze trend belangrijker.^{23 24} De komende generatie zoekt niet alleen een inhoudelijk interessante baan, maar ook werk dat past bij hun persoonlijke interesses, ethiek, dat te combineren is met hun sociale en familielevens en ontwikkelingskansen biedt. Een baan in het onderwijs past goed bij deze verwachte toename van het belang van zingeving

¹⁸ CBS Statline 2017: <http://statline.cbs.nl/>

¹⁹ United Nations (2015) *World Population Prospects: The 2015 Revision*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs.

²⁰ De groeiende wereldbevolking zorgt voor meer internationale spanningen (over bijvoorbeeld energie, grondstoffen, verdeling voedsel en water) en daarmee gepaard gaande migratiestromen.

²¹ Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie* Rotterdam: Ecorys.

²² Stamos.nl

²³ Randstad (2017) *Trendpaper 2017: Employer branding, de strijd om talent* <https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/employer-branding/strijd-om-talent>.

²⁴ MVO Nederland (2017) *Kantelpunten binnen handbereik MVO Trendrapport 2017* Utrecht: MVO Nederland.

- *In de maatschappij gaan mensen naar verwachting meer stress dan nu ervaren* doordat de levensstijlen steeds dynamischer worden. Te denken valt hierbij aan het combineren van mantelzorg en werk of het altijd bereikbaar zijn voor de werkmail. Ook neem de stress in de maatschappij toe vanwege onzekerheid over werk en inkomen door toename van flexibele arbeid en tijdelijke contracten. Geestelijke gezondheidsproblemen, eenzaamheid en burn-out worden belangrijke maatschappelijke vraagstukken voor 2030. Deze toenemende stress kan een bedreiging voor het vo vormen. De werkdruk in het onderwijs is nu al hoog. Op dit moment kent het onderwijs het hoogste aandeel burn-out klachten, en als de voorspelde trend voor 2030 uitkomt, neemt het verzuim in het vo naar verwachting toe.²⁵ Een verdere toename van verzuim betekent hogere kosten voor werkgevers en voor collega's van de uitgevallen werknemer een toename van werkdruk.
- *Overgewicht vormt een gevaar voor de volksgezondheid.* Deze ontwikkeling geldt voor de gehele samenleving en daarmee ook voor de vo-sector. De WHO waarschuwt dat in 2030 het aantal mensen met obesitas in Europa sterk is toegenomen, wat kan leiden tot meer ziekteverzuim.²⁶ Er zijn namelijk dermate veel gezondheidsrisico's als gevolg van (ernstig) overgewicht, dat dit een grotere invloed heeft op het aantal chronische aandoeningen dan roken of excessief alcoholgebruik.²⁷ TNO stelt dat lang zitten een nieuwe bedreiging voor de volksgezondheid is.²⁸ Om te voorkomen dat personeel al halverwege de loopbaan te kampen krijgt met gezondheidswaarden en daarmee tot een toenemend ziekteverzuim, betekent dit voor werkgevers en werknemers (ook in het vo) dat ze naast de mentale kant ook voldoende aandacht moeten houden voor de fysieke kant van duurzame inzetbaarheid. Het schoolbestuur zou bijvoorbeeld leraren en ondersteunend personeel kunnen stimuleren om meer te bewegen door een korting aan te bieden op een sportschool abonnement of door gezond eten te stimuleren in het kantine aanbod.
- *Toename mondigheid en uiting onvrede.* Dit wordt versterkt door het gebruik van social media, waarin de onvrede gemakkelijker gedeeld kan worden. De huidige ontwikkeling is dat mensen alles zien en beoordelen en opstandiger worden.²⁹ Scholen hebben te maken met mondige ouders en leerlingen.³⁰ Ouders komen bij de school en de docenten op voor het belang van hun eigen kind. Om deze ouderbetrokkenheid in goede banen te leiden, vraagt dit van leraren en de school de nodige vaardigheden en tijd. Maar de tijd van de leraar en de middelen binnen de school zijn schaars, wat mogelijk kan leiden tot conflictsituaties. Uit een peiling van de VO-raad uit 2012 bleek dat bijna alle responderende schoolleiders (94%) te maken hadden

²⁵ <https://www.volkskrant.nl/binnenland/onderwijs-heeft-hoogste-burn-outpercentage-a4223277/>

²⁶ <http://www.euro.who.int/en/media-centre/sections/press-releases/2015/05/whoeurope-obesity-data-clarification>.

²⁷ Sturm, R. (2002). The effects of Obesity, smoking, and drinking on medical problems and costs. Health Affairs, nummer 21, pp. 245-253.

²⁸ Hendriksen L.J.M., Bernaards C.M., Commissaris J.A.C.M., Proper K.I., Mechelen W. van, Hildebrandt V.H. (2013) *Lang zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid*. In: Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen Jaargang 91, 2013 nummer 1 p. 22-25.

²⁹ Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie* Rotterdam: Ecorys.

³⁰ Meer, J. van der (2016) *De bomen en het bos: Leraren en ouders over passend onderwijs* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

met verbaal agressieve ouders.³¹ Bij een peiling onder leraren in het vo geeft ongeveer één op de tien leraren aan dat ze in het schooljaar 2014-2015 te maken hadden met verbaal agressieve ouders en één op de vijf met verbaal agressieve leerlingen.³² Het gaat voornamelijk om schelden, maar 4 procent geeft aan ook bedreigd te zijn door ouders. Bijna een kwart van de responderende docenten heeft het idee dat de verbale en fysieke agressie van ouders en leerlingen in de afgelopen drie jaar is toegenomen. Als gevolg van deze conflictsituaties gaven sommige respondenten minder plezier in hun werk te hebben.

- *Regel- en verantwoordingsdruk* komt in verschillende sectoren voor, zo ook in het onderwijs. Voor het onderwijs geldt dat veel verslaglegging voor de docenten zelf maar beperkt nuttig is en daarom ervaren zij dit vaak als last en administratieve druk. Dit kan het werkplezier bij leraren verminderen.^{33 34}

In november 2017 is er een rapport verschenen over de regeldruk in het onderwijs³⁵. In dit onderzoek is in de sectoren po, vo en mbo middels een enquête onder bestuurders, directieleden en leden van de personeelsgeleding van de (G)MR onderzocht hoe de ervaren regeldruk zich vanaf 2014 heeft ontwikkeld, in hoeverre de acties van de Regeldrukagenda bekend zijn en wat daarvan wordt ervaren en in hoeverre er aandacht is voor de interne regeldruk binnen de school. Voor het vo komt hieruit naar voren dat een groot deel van de ondervraagden niet goed op de hoogte zijn van zowel de Regeldrukagenda als de maatregelen in het kader van de agenda.³⁶

De aandacht voor interne regeldruk is volgens de ondervraagden wel toegenomen. Zo worden er meer materialen ter ondersteuning van regeldrukvermindering ingezet. Maar ondanks alle acties is volgens meer dan 80% van de bestuur-, directie- en PMR-leden de regeldruk in het vo sinds 2014 toch toegenomen. Dit geldt voor alle vier de aspecten die in het onderzoek onder regeldruk worden onderscheiden: administratieve lasten door interne verantwoording en externe verantwoording, de frequentie van secundaire taken en de hoeveelheid aan nieuwe regels.

SWOT Maatschappelijke Ontwikkelingen

Opportunity: De jongere generaties hechten steeds meer waarde aan een baan met zingeving. Een baan in het onderwijs kan hier goed op inspelen.

³¹ Stichting School & Veiligheid (2015) *Agressieve ouders: van agressie naar betrokkenheid*. Utrecht: Stichting School & Veiligheid <https://www.schoolveiligheid.nl/wp-content/uploads/2015/01/agressieve-ouders-van-agressie-naar-betrokkenheid.pdf>

³² Grisven V. van, Woud L. van der, Gaalen E. (2015) *Geweld tegen leraren*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek. <http://www.duo-onderwijsonderzoek.nl/wp-content/uploads/2015/12/Rapportage-Geweld-tegen-leraren-18-december-2015.pdf>

³³ Rutger Hageraats (2017) *Het ontembare spook van de verantwoordingsdruk* <https://kennisnetjeugd.nl/blog/430-het-ontembare-spook-van-de-verantwoordingsdruk>

³⁴ Meer, J. van der (2016) *De bomen en het bos: Leraren en ouders over passend onderwijs* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

³⁵ Weerd, M. de & K. van Bergen (2017) *Regeldruk en de Regeldrukagenda* In het po, vo en mbo, Amsterdam: Regioplan.

³⁶ Min OCW (2014) *Regeldrukagenda Onderwijs 2014-2017* Den Haag: OCW.

Opportunity: Door de beschikbaarheid van onderzoeken op het gebied van regeldruk of gezondheid, vinden er meer activiteiten plaats om de bewustwording over deze onderwerpen te vergroten.

Threat: De samenleving wordt mondiger en ouders komen bij de school op voor belang van hun kind. Docenten en schoolleiders melden dat dit tot (agressieve) conflictsituaties met leerlingen en ouders op de werkvloer kan leiden. Een deel geeft aan dat hierdoor het plezier in werken vermindert.

Opportunity: Van uit wens voor meer ouderbetrokkenheid biedt de mondigheid van ouders een kans om de dialoog met ouders aan te gaan.

Threat: De verwachte toename van stress is voor het vo een bedreiging. Op dit moment is de ervaren werkdruk al hoog en het aandeel burn-out klachten in het onderwijs is hoger dan in andere sectoren.

Threat: Toename van overgewicht kan er toe leiden dat het ziekteverzuim toeneemt, ook in het onderwijs.

2.1.4 Beleidsontwikkelingen

Enkele beleidsontwikkelingen hebben invloed (gehad) op de werkzaamheden in het vo. Hieronder behandelen we een de ontwikkelingen met betrekking tot passend onderwijs, onderwijs 2032 en de voortijdig schoolverlaters (vsv).

- *Op algemeen politiek vlak* verwacht Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) in de periode tot 2030 een aantal ontwikkelingen. Zo wordt het politieke landschap meer divers: meer politieke partijen en bijbehorende standpunten. De overheid zal meer aan de initiatieven van burgers en ook meer aan gemeentes en regio's overlaten. Het risico bestaat dat decentralisering kan zorgen voor versnippering in onderwijsbeleid of bij gemeentelijke bezuinigingen kan leiden tot minder financiering voor onderwijshuisvesting: Gemeenten in krimpgebieden staan bijvoorbeeld vaak al onder financiële druk en zijn economisch minder sterk.³⁷ Regionale netwerken worden belangrijker. Daarnaast verwacht de VNG dat de overheid te maken krijgt met minder inkomsten (kleinere beroepsbevolking die belasting betaalt) en meer uitgaven (stijging gezondheidszorg en AOW uitgaven door vergrijzing). Voor het onderwijs kan dit in de toekomst betekenen dat er meer bezuinigingen te verwachten zijn.
- *Meer maatwerk in het reguliere onderwijs en passend onderwijs.* Vanaf 2014 is het beleid voor passend onderwijs van kracht. Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte dienen minder snel

³⁷ VNG (2015) Overzicht trends en ontwikkelingen: Een outside-in analyse van de belangrijkste bewegingen in het sociaal domein. <https://vng.nl/files/vng/20150707-vtsd-scenario.pdf>.

naar het speciaal onderwijs te worden verwezen, maar een plek binnen het reguliere onderwijs te krijgen. In de periode 2011-2012 tot en met 2015-2016 is voor zowel het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs een geleidelijke afname van het aantal verwijzingen naar speciaal onderwijs. Ook is er een lichte stijging van leerlingen die van uit het speciaal basisonderwijs en vanuit speciaal voortgezet onderwijs naar regulier vo gaat, dit betreft vooral doorstroom naar ander voortgezet onderwijs dan praktijkonderwijs of leerwegondersteunend onderwijs (lwoo). Leraren waren voorafgaand aan de invoering van passend onderwijs kritisch over het concept. Het zou bijvoorbeeld tot meer werk en meer onrust in de klas en minder aandacht voor de 'gewone' leerlingen leiden. Deze kritiek bestaat nog steeds, maar docenten zien inmiddels passend onderwijs meer als een gegeven.³⁸

Passend onderwijs valt binnen een bredere ontwikkeling naar maatwerk en individualisering binnen het onderwijs, terwijl nog niet alle docenten de benodigde vaardigheden hiertoe hebben. Het vraagt een omslag van vakdocent naar 'leerling docent' die gedifferentieerd kan lesgeven en inspelen op ondersteuning. Ook net afgestudeerde leraren geven aan dat zij in de lerarenopleiding te weinig zijn voorbereid op differentiatie- en maatwerkvaardigheden die nodig zijn voor passend onderwijs.³⁹

40

Het Kohnstamm Instituut concludeert *“Vmbo-docenten hebben als betere pedagogen een voorsprong op havo/vwo-docenten, maar door de omvang en complexiteit van de problematieken, vooral als leer- en gedragsproblemen verknoopt zijn met moeilijke thuissituaties, lopen ook vmbo-docenten tegen grenzen aan.”*⁴¹

Onderwijs2032 en Curriculum.nu zijn trajecten gericht op de borging van 21^{ste} eeuw vaardigheden binnen het onderwijs. De noodzaak hiervan kwam reeds in de paragraaf over de gevolgen van technologische ontwikkelingen aan bod. Het traject Onderwijs 2032 was gericht om in kaart te brengen welke kennis en vaardigheden kinderen nodig hebben om te kunnen werken en functioneren in de toekomstige samenleving: kinderen die rond 2014 voor het eerst naar school gaan, zijn rond 2032 klaar voor de arbeidsmarkt. In het traject zijn adviezen uitgebracht zoals de wens tot één curriculum voor primair en voortgezet onderwijs en meer aandacht voor burgerschap, digitale en vakoverstijgende vaardigheden.⁴²

Na gesprekken met onder andere de vakverenigingen, vervolgonderwijs, lerarenopleidingen en het VMBO is het adviesvoorstel aangepast. Zo blijft de eigenheid en positie van de vakken in het

³⁸ Koopman P. Ledoux G. (2016) *Leerlingen in speciaal en regulier onderwijs: Periode 2011-12 tot en met 2015-16 Aantal leerlingen in speciaal en regulier onderwijs en leerlingstromen tussen speciaal en regulier onderwijs* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

³⁹ Inspectie van het Onderwijs (2015) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 2: De tweedegraads lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

⁴⁰ Inspectie van het Onderwijs (2016) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 3: De universitaire lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

⁴¹ Meer, J. van der (2016) *De bomen en het bos: Leraren en ouders over passend onderwijs* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

⁴² Onderwijs cooperatie (2016) *Verdiepingsfase Onderwijs 2032: Geef leraren de hoofdrol bij curriculumontwikkeling* <https://www.onderwijSCOoperatie.nl/wp-content/uploads/sites/2/2016/11/Advies-OnderwijSCOoperatie-Verdiepingsfase-Onderwijs2032.pdf>

voortgezet onderwijs behouden, en op verzoek van de Tweede Kamer worden geen ontwikkelteams opgezet voor persoonsvorming en vakoverstijgende vaardigheden. Inmiddels is er een vervolg gestart onder de naam Curriculum.nu, waarbij docenten, schoolleiders en scholen in 2018 kijken naar de vraag wat leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs moeten kennen en kunnen.⁴³ Mogelijk kan dit invloed hebben op de toekomstige manier van werken in de klas of de benodigde vaardigheden.

Gepland beleid van OCW ter voorkoming van een lerarentekort

In de Kamerbrief van OCW eind november 2017 gaan de ministers in op het lerarentekort.⁴⁴ Het kabinet heeft in 2016 met het Plan Lerarentekort gekozen voor een zestal speerpunten om het lerarentekort tegen te gaan die in het nieuwe kabinet vervolg krijgen. In de kamerbrief worden deze als volgt benoemd:

- verhogen van de in-, door-, en uitstroom van de lerarenopleidingen;
- het bevorderen van zij-instroom;
- het behoud van leraren voor het onderwijs;
- het activeren van stille reserve;
- beloning en verbetering van het carrièreperspectief;
- het anders organiseren van onderwijs en stimuleren van innovatieve concepten.

In de Kamerbrief signaleren de ministers vooruitgang op deze punten: het aantal aanvragen voor een zij-instroomsubsidie is toegenomen, er lijkt een toegenomen aandacht voor het hybride docentschap, een klein aantal besturen heeft gebruik gemaakt van een tegemoetkoming voor ondersteuning en begeleiding van herintreders en tot slot is het kabinet middels het regeerakkoord voornemens het leraarschap aantrekkelijker te maken, bijvoorbeeld door de werkdruk te verlagen

SWOT: beleidsontwikkelingen

Opportunity: Passend onderwijs wordt inmiddels minder als een bedreiging, maar meer als een gegeven beschouwd, hierdoor is er minder weerstand onder stakeholders

Opportunity: In de paragraaf over technische ontwikkelingen is al geconstateerd dat leerlingen worden opgeleid voor een toekomstige arbeidsmarkt die we nog niet kennen. Een sterk punt in de beleidsontwikkelingen is dat middels Onderwijs 2032 en het vervolg daarop Curriculum.nu nagedacht wordt door verschillende partijen (docenten, scholen, onderzoekers) welke innovaties en in het onderwijs nodig zijn.

Opportunity: Het huidige kabinet is voornemens om het lerarentekort te verminderen en het leraarsvak aantrekkelijker te maken. Dit voornemen biedt kansen aan het onderwijsveld, niet

⁴³ <http://onsonderwijs2032.nl/>

⁴⁴ Kamerbrief Ministerie OCW, 27923 nr. 281 d.d. 28 november 2017.

alleen wanneer het Kabinet hierin slaagt maar ook doordat het aanknopingspunten biedt om in dialoog te gaan met het ministerie en de politiek.

Threat: Er lijkt een bredere ontwikkeling naar maatwerk en individualisering binnen het onderwijs te zijn die van leraren vraagt om gedifferentieerd te kunnen lesgeven en te kunnen inspelen op ondersteuning. De eisen die aan docenten worden gesteld gaan omhoog.

Threat: Docenten ervaren administratieve last wanneer ze verslaglegging moeten doen, die voor hun eigen werkzaamheden beperkt nuttig is. Dit verhoogt de ervaren werkdruk en vermindert het plezier in het werk.

Threat: De VNG verwacht in de toekomst dat er minder overheidsinkomsten en meer –uitgaven zijn. Hierdoor liggen nieuwe overheidsbezuinigingen op de loer.

2.1.5 Arbeidsmarktontwikkelingen

In deze paragraaf beschrijven we enkele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van invloed kunnen zijn op het vo. Te denken valt aan de toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt, schaarste in sommige beroepen en sectoren, en de verwachte arbeidsvraag tot 2020.

- *Economische conjunctuur beïnvloedt aanbod onderwijspersoneel.* In economische laagconjunctuur wordt vaker voor het lerarenberoep gekozen dan wanneer het economisch voor de wind gaat. CentERdata ontwikkelt dan ook meerdere scenario's voor de arbeidsvraag naar leraren (zie ook hoofdstuk 3).⁴⁵ Bij economische hoog conjunctuur en een groot aanbod van banen, kunnen andere loopbaanpaden aantrekkelijker zijn. Niet alleen dient het onderwijs dan op de arbeidsmarkt te concurreren met andere werkgevers, ook kiezen er minder jongeren in tijden van hoogconjunctuur voor een lerarenopleiding.⁴⁶ De conjuncturele ontwikkeling is daarmee een indicator voor de onderwijsarbeidsmarkt.⁴⁶ Sinds het tweede kwartaal van 2017 zit de Nederlandse economie in de lift.⁴⁷ Tot 2022 ziet het ROA goede arbeidsperspectieven (maar met verschillen naar niveau en richting).⁴⁸ Naar verwachting zal de vervulling van vacatures ook voor het onderwijs iets moeilijker worden en kiezen mogelijk wat minder jongeren voor een lerarenopleiding.
- *Flexibilisering van contracten op de Nederlandse arbeidsmarkt komt de laatste jaren meer voor en de verwachting is dat deze trend doorzet.*⁴⁹ Uit een Ecorys studie naar flexibilisering in het

⁴⁵ Adriaens H., Fontein P., Uijl M. den, Vos K. de (2017) *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027*. Tilburg: Centerdata.

⁴⁶ Lubberman J., Kessel N. van, Wester M., Mommers A. (2013) *Arbeidsmarktanalyse Voortgezet Onderwijs* Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.

⁴⁷ CBS (2017) *Uitzonderlijk hoge bbp-groei in tweede kwartaal 2017* Op: 16 augustus 2017 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/33/uitzonderlijk-hoge-bbp-groei-in-tweede-kwartaal-2017>.

⁴⁸ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2017) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022* Maastricht: Maastricht University.

⁴⁹ Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie* Rotterdam: Ecorys.

onderwijs⁵⁰ blijkt dat ongeveer 3 procent (3.000 personen) van de werkenden in het vo in dienst is via derden (zoals bijvoorbeeld zzp, of een uitzendconstructie). Als flexibele contractvorm wordt binnen het vo met name gebruik gemaakt van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast en van payrollcontracten.

Een derde van de vo besturen gaf aan dat het aandeel (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten tussen 2009 en 2014 gedaald is. De meerderheid van de bevroegde besturen verwachtte in de toekomst meer flexibele contracten in te zetten. Ze kiezen vooral voor een flexibele contractvorm bij vervanging of tijdelijke werkzaamheden, maar ook om arbeidsrechtelijke risico's te voorkomen en vanwege onduidelijkheid over de voortzetting van de financiering. Besturen in het vo geven aan dat medewerkers met een flexibel contract minder binding hebben met de organisatie en zich minder betrokken voelen bij de leerlingen dan vaste krachten. Daarnaast is te veel flexibele inzet niet goed voor de continuïteit van het onderwijs omdat er steeds rekening gehouden dient te worden met inwerktijd van een persoon.

Naast de positieve effecten van flexibele contracten⁵¹ (werkgever kan flexibeler opereren bij tegenvallende bedrijfsresultaten, werknemer kan eenvoudiger baan combineren met opleiding of zorgtaken) waarschuwt Randstad dat flexibele contracten kunnen zorgen voor minder wederkerigheid tussen werkgever en werknemer, minder bijscholing en meer stress over werk en inkomen bij werknemers.⁵² Indien onderwijsinstellingen ook kiezen voor meer flexibilisering, dan kan dit dus zijn weerslag op het personeel hebben;

- *Schaarste in sommige sectoren en beroepen groeit.* Het ROA⁵³ verwacht in haar ramingen tot 2022 groei van de werkgelegenheid in de zorgsector (3,1% per jaar), zorg en welzijn (1,7%) en technische beroepen (1,3%). In de pedagogische beroepen⁵⁴ verwacht het ROA geen sterke groei maar wel een vervangingsvraag. Groei en vervanging bepalen de vraag naar nieuw personeel. De vervangingsvraag is volgens het ROA groot voor functies voor hbo- en wo-techniek (5% per jaar). In 2020 wordt verwacht dat de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt in de ICT- en technische beroepen, pedagogische beroepen en voor managersfuncties zullen zijn. Voor de langere termijn (2030) verwachten experts tekorten in technici en zorgpersoneel, en een stijgende vraag naar hoger opgeleiden. Het onderwijs krijgt dus naar verwachting meer dan nu te maken met concurrentie van andere bedrijfssectoren in de werving voor docenten voor de bètavakken.

⁵⁰ Wit J. de, Stuivenberg M., Ploeg S. van der (2014) *Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs* Rotterdam: Ecorys.

⁵¹ Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie* Rotterdam: Ecorys.

⁵² Randstad (2016) *Trendpaper 2016: Innovatie van werk, wat gaat in 2016 impact hebben op uw organisatie?*
<https://www.randstad.nl/binaries/content/assets/randstadnl/werkgevers/acties/trends-2016.pdf>

⁵³ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2017) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022* Maastricht: Maastricht University.

⁵⁴ Onder pedagogische beroepen schaarst het ROA in deze rapportage: docenten, docenten hoger onderwijs en hoogleraren, docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs, docenten algemene vakken secundair onderwijs, leerkrachten basisonderwijs, onderwijskundigen en overige docenten.

- *Verwachte uitbereidingsvraag tot 2020 in pedagogische beroepen.*⁵⁴ Dit betreft de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Voor pedagogische beroepen gaat het om een totale uitbereidingsvraag van slechts 1,9% tot 2022, wat neerkomt op een gemiddelde uitbereidingsvraag van 0,3% per jaar. Hiermee is het een van de traagst groeiende beroepsgroepen op de arbeidsmarkt. De groei is sterk afhankelijk van het aantal scholieren en studenten en door demografische ontwikkelingen gaat het aantal scholieren dalen.

SWOT Arbeidsmarktontwikkelingen

Opportunity: De trend van flexibilisering speelt zowel bij het bedrijfsleven als bij het vo. Echter, binnen het onderwijs wordt er minder snel gekozen voor een payroll-, detachings- of uitzendconstructie. In het onderwijs is flexibel personeel vaak in tijdelijke dienst bij de onderwijsinstelling en valt daarmee onder het onderwijs-cao. Deze cao is over het algemeen aantrekkelijker dan de cao voor payroll-, detachings- of uitzendmedewerkers. Daarmee kan het een flexibel contract in het onderwijs voor personeel aantrekkelijker zijn dan een flexibel contract in het bedrijfsleven.

Threat: de trend van flexibilisering heeft invloed op de mate waarin onderwijspersoneel zich betrokken voelt bij de organisatie en de leerlingen. Vooralsnog is de trend van flexibilisering in het onderwijs nog van beperkte omvang.

Threat: Verwachte schaarste van technici en bèta-opgeleide mensen. Het onderwijs kan sterkere concurrentie in de werving van docenten voor bètavakken verwachten. Mogelijk specifiek ook voor beroepsgerichte vakken in vmbo.

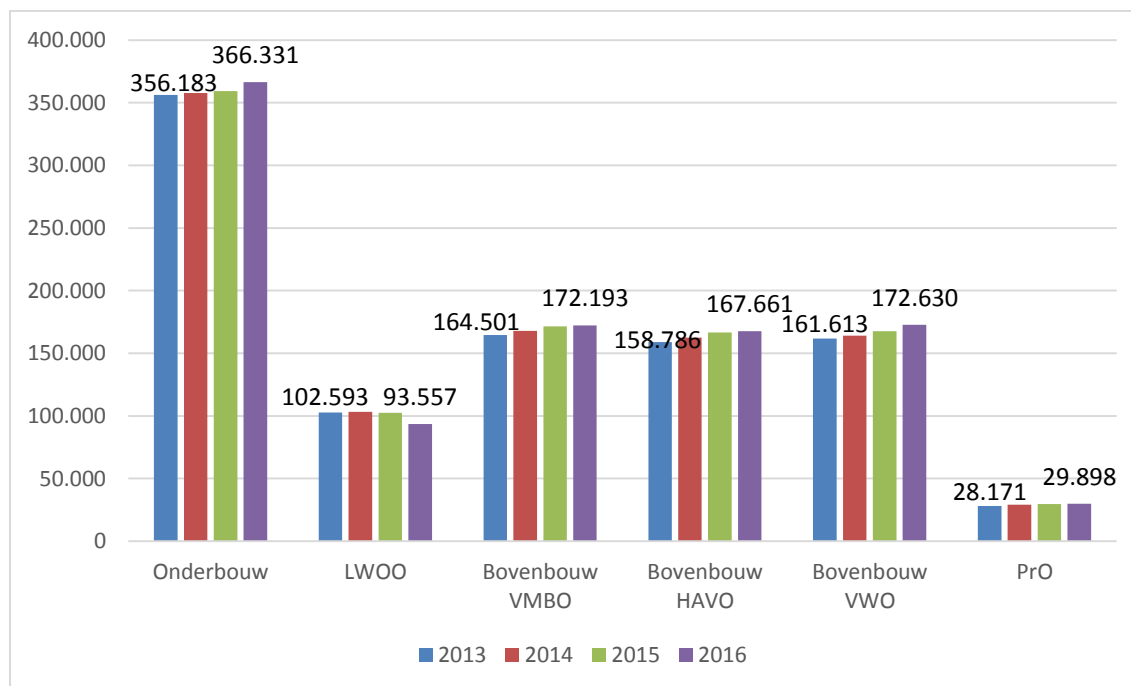
Threat: Bij een economische hoogconjunctuur en een groot banen aanbod, kiezen jongeren vaak voor een ander beroep dan het onderwijs. Momenteel trekt de Nederlandse economie aan en de verwachte lerarentekorten kunnen daarmee toenemen.

2.2 Arbeidsmarkt en mobiliteit – werkgelegenheid

In deze paragraaf komen onder andere de personeelsbehoefte, de in- en uitstroom van personeel en de uitstroom van beginnende leraren aan bod. Daarnaast wordt er gekeken naar het aanbod van personeel (bijvoorbeeld in de vorm van stille reserves), de instroom in het onderwijs, de vacatures en de loopbaan van de startende leraar. Met al deze cijfers en ontwikkelingen schetsen wij een beeld van externe ontwikkelingen die een kans of bedreiging kunnen vormen voor het voortgezet onderwijs.

2.2.1 Ontwikkeling leerlingenaantal als voorspeller personeelsbehoefte

De personeelsbehoefte staat in Figuur 2.2 weergegeven aan de hand van het aantal vo-leerlingen per niveau. Het aantal leerlingen is op alle onderwijsniveaus sinds 2013 licht gestegen, maar tussen 2013 en 2016 ook weer gestabiliseerd.

Figuur 2.2 Ontwikkeling aantal leerlingen in het vo (2013-2016)

Bron: DUO

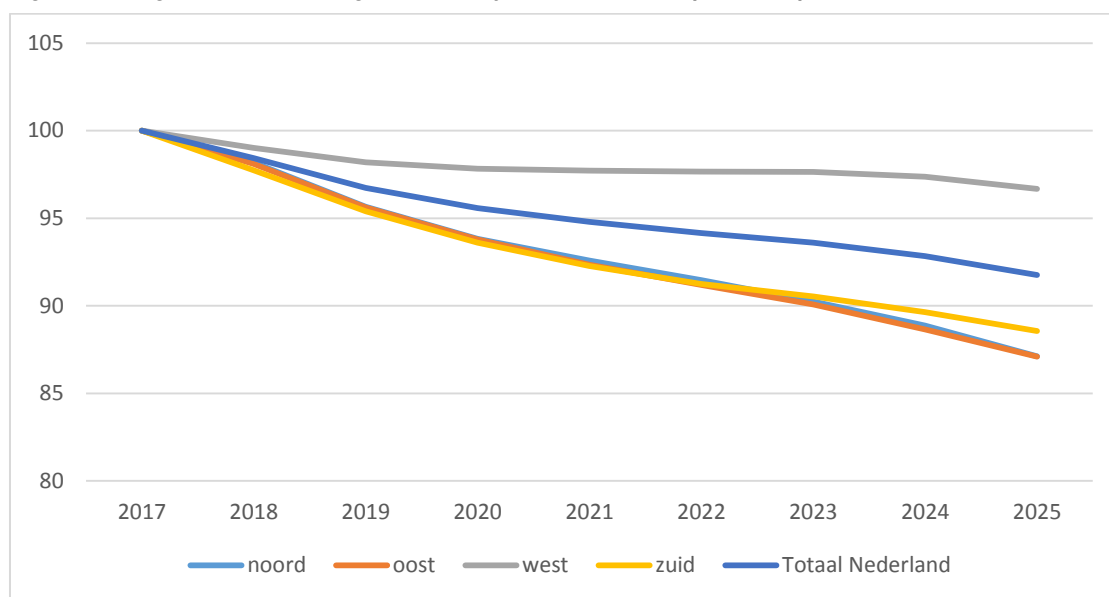
De afgelopen jaren is het aantal leerlingen in het vo nog iets toegenomen, maar de toekomstige getallen in Tabel 2.1 laten een duidelijke daling zien. Voor Utrecht en Noord-Holland blijft tot 2021 het leerlingaantal aantal redelijk stabiel en voor Zuid-Holland zelfs tot 2025. Maar Limburg, Gelderland en Zeeland zien in 2021 naar verwachting een daling van 8 tot 7 procent ten opzichte van 2017. De prognose van de leerlingaantallen staat per provincie weergegeven in Tabel 2.1 en visueel weergegeven in indexcijfers naar landsdeel in Figuur 2.3.

Tabel 2.1 Prognose aantal vo-leerlingen naar provincie in aantallen leerlingen (2018-2025)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Groningen	37.239	36.183	35.611	35.371	35.175	34.896	34.510	33.902
Friesland	37.696	36.829	36.111	35.578	35.086	34.505	33.913	33.267
Drenthe	22.952	22.361	21.835	21.360	20.933	20.571	20.192	19.700
Overijssel	75.147	73.269	72.024	70.904	70.040	69.049	67.820	66.579
Flevoland	21.589	21.284	20.765	20.313	20.029	19.630	19.120	18.547
Gelderland	122.272	118.938	116.609	114.940	113.523	112.440	110.966	109.332
Utrecht	83.710	82.952	82.406	82.150	81.912	81.521	81.291	80.556
Noord-Holland	156.940	155.239	154.363	153.752	153.398	152.978	151.897	150.525
Zuid-Holland	203.047	201.804	201.593	202.038	202.377	203.054	203.193	202.142
Limburg	53.084	51.728	50.279	49.374	48.708	48.157	47.659	47.162
Noord-Brabant	142.136	138.849	136.682	134.943	133.543	132.603	131.292	129.613
Zeeland	19.731	19.211	18.891	18.624	18.415	18.329	18.181	17.982
Totaal Nederland	975.543	958.647	947.169	939.347	933.139	927.733	920.034	909.307

Bron: DUO

Figuur 2.3 Prognose aantal leerlingen in indexcijfer naar landsdeel (2017-2025)



Bron: DUO

SWOT: Ontwikkeling leerlingenaantal

Afgelopen jaren nam het aantal leerlingen in het vo nog iets toe, maar de verwachting is dat de leerlingaantallen van 2017 tot 2025 afnemen. De mate waarin, verschilt per regio.

Opportunity: Dalende leerlingaantallen op korte termijn (tot 2020) betekenen een beperking van de vraag naar leraren, dit vermindert het risico op lerarentekorten.

Threat: Te sterke daling van het aantal leerlingen in bijvoorbeeld Limburg, Gelderland en Zeeland levert mogelijk te kleine opleidingen op. Kleinere leerlingaantallen voor specifieke vakken/vakrichtingen in bijvoorbeeld het vmbo of gymnasium kunnen leiden tot problemen in de bekostiging, en daarmee verminderde werkzekerheid van het betreffende personeel.

2.2.2 Uitstroom personeel

In 2015 stroomde ongeveer 7,5 procent van het personeelsbestand uit. In Tabel 2.2 staat deze uitstroom uitgesplitst naar persoonskenmerken. Het aandeel werknemers jonger dan 35 jaar dat het onderwijs verlaat, beslaat ongeveer een kwart van de uitstroom, maar dit aandeel wordt jaarlijks kleiner. In de uitstroom neemt het aandeel personen van 55 jaar of ouder de laatste jaren toe.

Tabel 2.2 Uitstroom in personen naar persoonskenmerken, totaal onderwijspersoneel

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Uitstroom personen (aantallen)	7.627	8.538	8.256	7.864	7.363	8.072
Aandeel vrouwen van totale uitstroom (%)	48,4	48,1	49,2	50,8	52,3	51,7

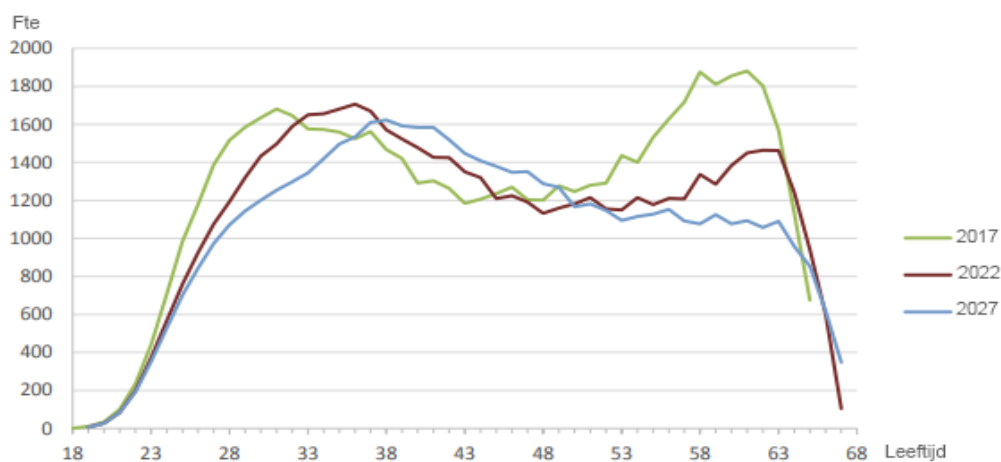
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aandeel niet-westerse allochtonen van totale uitstroom (%)	6,8	6,8	6,0	6,2	6,8	6,6
Aandeel personen onder 35 jaar van totale uitstroom (%)	27,6	26,6	27,1	27,4	25,2	24,6
Aandeel personen 55 jaar en ouder van totale uitstroom (%)	40,4	43,4	43,6	42,8	44,6	46,4

Bron: Kennisopenbaarbestuur.nl

Uit onderzoek onder uitstromend onderwijzend personeel blijkt dat ze van baan wisselen wegens de aard van het werk zelf (30 procent), de werkomstandigheden (31 procent), de organisatie (24 procent) of om andere redenen. Uitstromend leidinggevend personeel noemt de aard van het werk (48 procent) of de organisatie (43 procent) als een pushfactor.⁵⁵

Pensionering is een belangrijk aandeel van de uitstroom. In Figuur 2.4 is de leeftijdsontwikkelingen van leraren gevisualiseerd voor de huidige en de toekomstige situatie. Te zien is dat er in 2017 een grote piek aan 50-plussers is, die de komende tien tot vijftien jaar met pensioen gaan. In 2022 is deze piek al kleiner geworden en in 2027 is deze nagenoeg verdwenen.

Figuur 2.4 Ontwikkeling leeftijdsverdeling leraren in het vo in 2017, 2022 en 2027 in het positieve conjunctuurscenario⁵⁶



Bron: CentERdata De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027. Figuur 18, blz 20.

SWOT : Uitstroom personeel

Ongeveer 7,5 procent van het personeelsbestand stroomde in 2015 uit. Het aandeel personeelsleden jonger dan 35 jaar neemt de afgelopen jaren in de uitstroom af.

⁵⁵ Lubberman J., Kessel N. van, Wester M., Mommers A. (2013) *Arbeidsmarktanalyse Voortgezet Onderwijs*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.

⁵⁶ Adriaens H., Fontein P., Uijl M. den, Vos K. de (2017) *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027*. Tilburg: CentERdata.

SWOT: Uitstroom personeel

Threat: Redenen om het onderwijs te verlaten en de loopbaan buiten het vo voort te zetten zijn de aard van het werk zelf, de werkomstandigheden en de organisatie. Met name deze laatste twee redenen zijn punten waar een schoolbestuur invloed op kan uitoefenen.

Threat: Het voortgezet onderwijs heeft te maken met vergrijzing. Over 10 tot 15 jaar wordt een piek in de uitstroom van oudere leraren verwacht, schoolbesturen dienen zich daar nu op voor te bereiden.

2.2.3 Uitstroom beginnende leraar

DUO deed in 2014 onderzoek⁵⁷ naar de uitstroom van de beginnende leraren, in de eerste vijf jaar dat zij voor de klas staan. Hierbij wordt door DUO onderscheid gemaakt in drie typen uitstroom:

- Uitstroom uit de sector (hierbij kan een leraar dus nog wel in een andere onderwijssector aan het werk zijn gegaan, bijvoorbeeld van voortgezet naar middelbaar beroepsonderwijs);
- Uitstroom uit het beroep (hierbij kan een leraar dus nog wel in een andere onderwijsfunctie aan de slag zijn);
- Uitstroom uit het onderwijs (deze leraar heeft het onderwijs helemaal verlaten en heeft een baan buiten de onderwijssector gevonden).

Het eerste jaar is het meest bepalend voor de uitstroom van beginnende leraren uit de vo-sector: ruim 20 procent van de leraren is binnen één jaar uitgestroomd uit de sector. Na vijf jaar is dit percentage opgelopen tot 31 procent. Hierbij is nauwelijks verschil in uitstroom tussen mannen en vrouwen. Daarnaast is er ook geen verschil naar omvang van de school. Het schooltype daarentegen laat wel enige verschillen zien in de uitstroom. Brede scholengemeenschappen hebben de laagste uitstroom. De uitstroom is iets hoger op vmbo-scholen en havo/vwo-scholen.

In de begeleiding van de startende leraar signaleerden Van de Grift en Helms-Lorenz (2014) vier gebieden waarop iets gedaan kan worden om de uitstroom te verminderen.⁵⁸ Dit betreft de werkdruk, de school enculturatie (het introduceren in het reilen en zeilen van de schoolorganisatie), de professionele ontwikkeling en de begeleiding in de klas. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat als aan alle vier de componenten aandacht wordt gegeven, de kans het grootst is dat beginnende leraren behouden blijven voor het onderwijs.

Uit onderzoek in het primair onderwijs blijkt dat inductieprogramma's voor startende leraren⁵⁹ het meest effectief zijn wanneer er sprake is van:

1. Leerzaam werk met een daarbij passende werkdruk;
2. Aandacht voor de schoolcultuur en het schoolbeleid;

⁵⁷ Factsheet Uitstroom van beginnende leraren, platform beleidsinformatie OCW/DUO (oktober, 2014).

⁵⁸ Van der Grift, Helms-Lorenz & Maulana, 'Begeleiding van beginnende leraren', RUG (2014).

⁵⁹ Wessels, K. & de Haan, D. (2015), *Begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs. Rapportage Inventarisatie 2014-2015*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

3. Begeleiding d.m.v. professionele ontwikkelingsplannen;
4. Feedback en coaching naar aanleiding van observaties;
5. Intervisie met collega's;
6. Begeleiding door een coach.

Uiteindelijk is het ook van belang dat begeleiding van startende leraren of dat inductieprogramma's onderdeel worden van het HRM-beleid op de school, en niet instrumenteel worden ingezet. Het dient te zijn ingebed in de professionele omgeving, zodat de begeleiding gewaarborgd is.

SWOT Uitstroom beginnende leraar

Threat: De uitstroom onder beginnende leraren is hoog. Ongeveer 20% van de beginnende leraren is binnen één jaar uitgestroomd uit de sector.

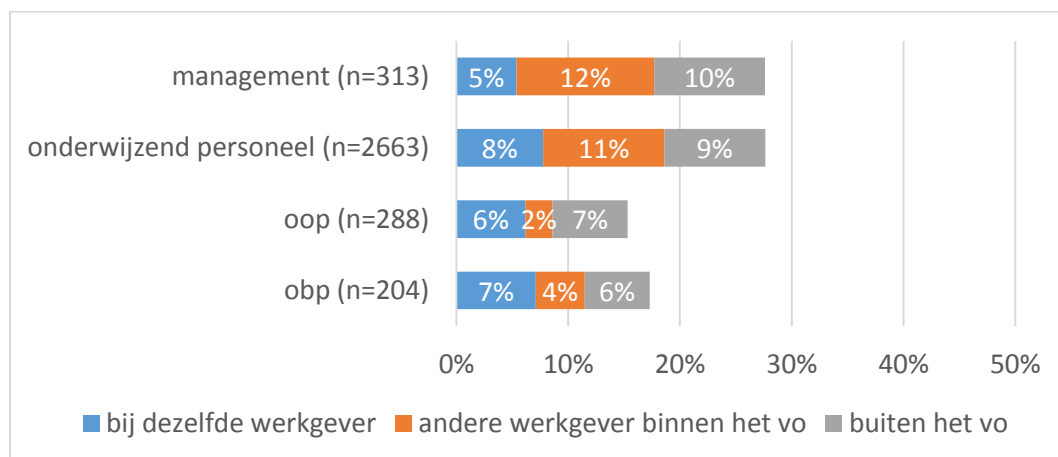
Opportunity: Beginnende leraren blijven iets vaker behouden voor het onderwijs als ze begeleid worden op het gebied van werkdruk, school enculturatie (het introduceren in het reilen en zeilen van de schoolorganisatie), professionele ontwikkeling en begeleiding in de klas.

2.2.4 Potentiële uitstroom

Naast de daadwerkelijke uitstroom (Tabel 2.2) is er ook de potentiële uitstroom van personeel dat op zoek is naar een andere functie, al dan niet binnen de sector. Een kwart van de jonge werknemers tussen 25 en 34 jaar zoekt een andere functie en slechts een deel van deze groep (11 procentpunt) zoekt een andere functie in vo-sector.

In totaal is ruim een kwart van het onderwijzend en het leidinggevend personeel op zoek naar een andere functie, een op de tien zoekt deze functie buiten het vo. Het aandeel onderwijs ondersteunend personeel (oop) en ondersteunend en beheerspersoneel (obp) dat een andere functie zoekt is kleiner, circa 6 procent van de ondersteunende functies zoekt deze functie buiten het vo (Figuur 2.5).

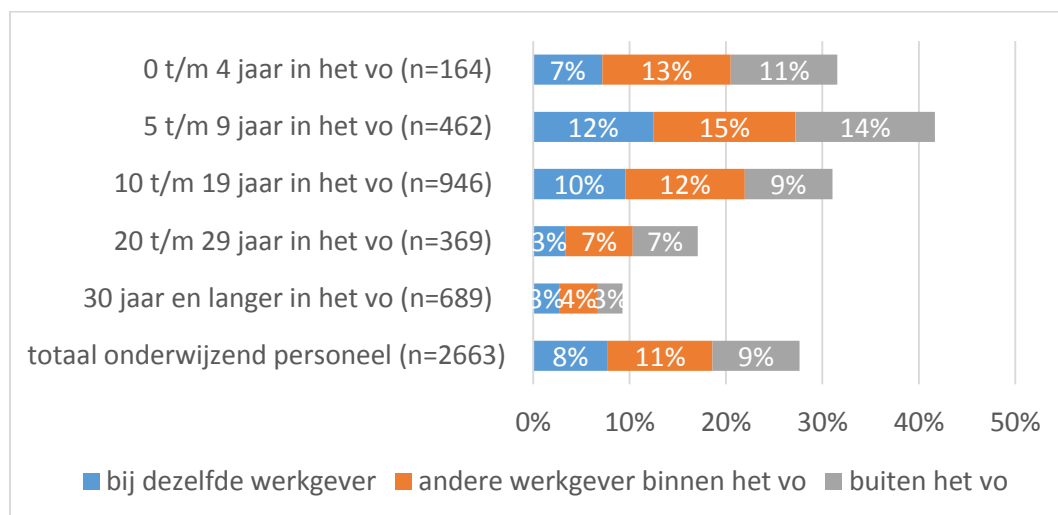
Figuur 2.5 In het afgelopen jaar (2015) op zoek naar een andere baan/functie, naar functie



In Figuur 2.6 is voor de docenten het aandeel te zien dat op zoek is naar een ander baan of functie, uitgesplitst naar het aantal jaren dat ze werkzaam zijn binnen het vo. Het aandeel dat een andere

functie zoekt is het grootst (41%) bij docenten die 5 tot en met 9 jaar in de sector werken. Ongeveer 14 procent zoekt werk buiten het vo, terwijl 15 procent bij een andere werkgever in de sector wil kijken.

Figuur 2.6 In het afgelopen jaar (2015) op zoek naar een andere baan/functie, voor onderwijzend personeel naar aantal jaren werkzaam binnen het vo



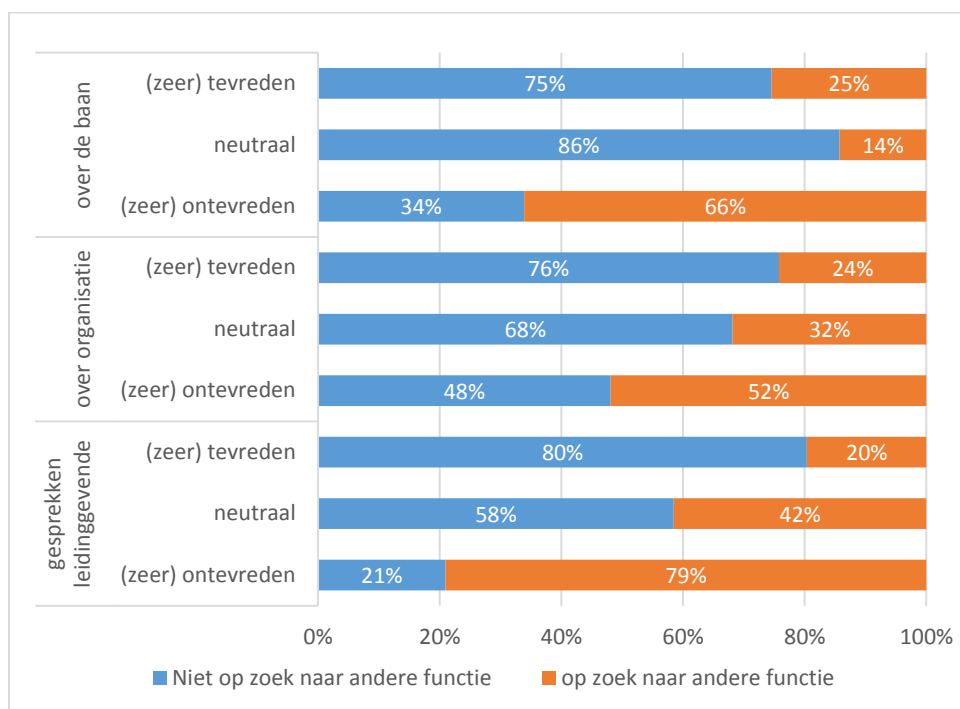
Bron: POMO 2016

Waarom is men op zoek naar een andere functie? Voor Pomo 2016 zijn er geen vragen aan uitstromend onderwijspersoneel gesteld, alleen het zittend personeel is bevraagd. Naarmate men meer tevreden is over de baan, de organisatie en de gesprekken met de leidinggevende zijn leidinggevend en onderwijsgevend personeel minder vaak op zoek naar een andere functie (Figuur 2.7 en Figuur 2.8). Voor onderwijsgevend personeel geldt dat 48 procent van degenen die ontevreden zijn over de gesprekken met de leidinggevende, op zoek is naar een andere functie. Of de onvrede een aanleiding is om een andere functie te zoeken, is met behulp van de data niet te achterhalen. Echter, zoals eerder beschreven, geldt in algemene zin dat onderwijsondersteunend personeel van baan wisselt gezien de aard van het werk zelf, de werkomstandigheden of de organisatie.

Een instrument van Voion dat een aantal verwante thema's behandelt, betreft de Spiegel Personeel & School. Dit is een online instrument dat inzicht kan geven in hoe het strategische HRM-beleid op scholen wordt ervaren door docenten, teamleiders, schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel en hrm-medewerkers middels speciale vragenlijsten.⁶⁰

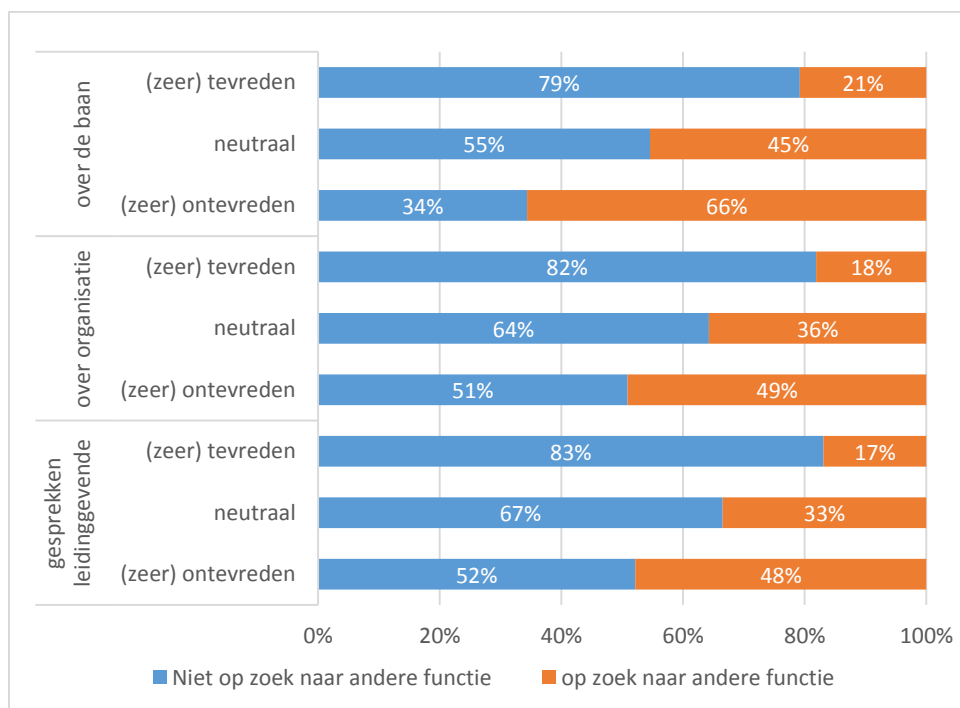
⁶⁰ Spiegel Personeel & School, via: <https://www.voion.nl/instrumenten/spiegel-personeel-en-school> (bezoekt op 12 januari 2018).

Figuur 2.7 Tevredenheid over baan, de organisatie en gesprekken met leidinggevende, naar wel of niet op zoek naar andere functie voor leidinggevend personeel



Bron: Pomo 2016

Figuur 2.8 Tevredenheid over baan, de organisatie en gesprekken met leidinggevende, naar wel of niet op zoek naar andere functie voor onderwijzend personeel

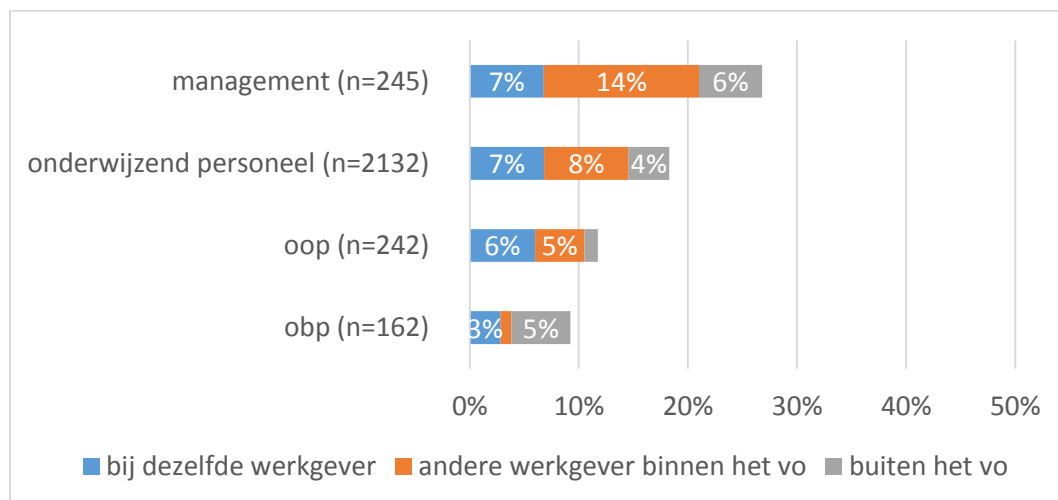


Bron: Pomo 2016

De potentiële uitstroom is het grootst voor het personeel dat niet alleen zegt dat ze een andere baan zoeken, maar ook aangeven dat ze daadwerkelijk hebben gesolliciteerd op een andere functie. In Figuur 2.9 is te zien dat het aandeel dat daadwerkelijk solliciteert iets lager ligt. Het aandeel dat

solliciteerde is het grootst bij het leidinggevend en het onderwijzend personeel (respectievelijk 28% en 19% over het geheel genomen), veelal betroffen dit sollicitaties bij de eigen werkgever of bij een andere school.

Figuur 2.9 In het afgelopen jaar (2015) daadwerkelijk gesolliciteerd op een andere baan/functie, naar functie



Bron: POMO 2016

SWOT: Potentiële uitstroom

Threat: De bereidheid om op zoek te gaan naar een andere functie is voor de groep 25-44-jarigen bijna 25% en iets meer dan de helft van deze personen zoekt een functie buiten de sector.

Opportunity: Docenten die op zoek zijn naar een andere functie zijn over het algemeen ontevreden over de gesprekken met hun leidinggevende. Hoewel met de data niet is te zeggen of er een causaal verband is, blijft het raadzaam om blijvend de kwaliteit van de functiegesprekken te stimuleren. Op die wijze kan mogelijke uitstroom wellicht tijdig besproken of voorkomen worden.

Opportunity: Als beginnende docenten begeleid worden op het gebied van werkdruk, school enculturatie, professionele ontwikkeling en begeleiding in de klas, is de kans groter dat ze behouden blijven voor het onderwijs.

2.2.5 Lerarentekort

Al jaren is er een lerarentekort voorspeld, maar dit bleef uit door de verhoging van de AOW-leeftijd in combinatie met een recessie waardoor een baan in het onderwijs aantrekkelijker is. De vraag naar personeel verschilt per regio en per vakgebied. Bovendien is er sprake een kwalitatieve mismatch: de docent die zich aanbiedt (voorbeeld docent biologie), is niet per definitie de docent die gewenst is (docent techniek).⁶¹

⁶¹ Wester M. & Lubberman J. (2015) "Weer een lerarentekort voorspeld? Het zal wel..." *Waarom werken aan niet waargenomen lerarentekorten?* in: De Cascade 2 (12) 8-11.

Maar inmiddels neemt de onvervulde vraag en daarmee het lerarentekort toe. Het aandeel vacatures voor leraren in het vo is in schooljaar 2016/17 ten opzichte van 2013/14 met ongeveer 80 procent toegenomen en scholen noemden in 2016/17 bijna twee op de vijf vacatures moeilijk vervulbaar.⁶² CentERdata verwacht voor 2017 een onvervulde vraag van bijna 300 fte.⁶³ Gezien de aantrekkende economie wordt verwacht dat dit tekort de komende jaren verder stijgt. Paragraaf 0 gaat over de prognose van docentenaantallen, in die paragraaf wordt dieper ingegaan op de verwachte toenemende tekorten in de komende jaren.

IPTO-onderzoek toont verder aan dat een deel van de lessen die in het voortgezet onderwijs onbevoegd worden gegeven, duiden op krapte. Gemiddeld 4,8 procent van de lessen in 2016 werd onbevoegd gegeven. Binnen dit percentage vallen personen die daadwerkelijk over geen enkele bevoegdheid beschikken, maar ook leraren die wel over een onderwijsbevoegdheid beschikken, maar niet met betrekking tot het gegeven vak. Bij een vak als wiskunde ligt dit percentage onbevoegd bijvoorbeeld beduidend hoger (8,0%).⁶⁴ Als deze onbevoegd gegeven lessen zouden worden meegeteld is het lerarentekort in het voortgezet onderwijs aanzienlijk groter.

Het CAOP deed onderzoek in het po naar de mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren om het lerarentekort tegen te gaan.⁶⁵ Het loslaten van het klassieke idee van een klaslokaal met een leraar kan ruimte scheppen in de formatie en de ervaren werkdruk. De volgende werkvormen worden in hun onderzoek beschreven:

- **Samenwerken in teams**, bijvoorbeeld in units, met leerpleinen of domeinen in multidisciplinaire teams. Door verdere taak- en/of functiedifferentiatie verandert het takenpakket van leraren: zij kunnen zich vaak meer specialiseren en/of zich meer richten op hun primaire taken.
- **Inzet ander personeel**, bijvoorbeeld van onderwijsassistenten of lerarenondersteuners die helpen met dagelijkse werkzaamheden. Ook kan op school- of bestuursniveau taken gecentraliseerd en toegewezen worden aan ander personeel.
- **Samenwerken met de omgeving** bijvoorbeeld met experts uit het bedrijfsleven, gebruik maken van ouderparticipatie.
- **Inzet van ICT** bijvoorbeeld door het inzetten van videolessen of onderwijs op afstand organiseren (tijd- en plaats onafhankelijk onderwijs).

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de werkvormen vaak uit principiële overwegingen zijn ingevoerd. CentERdata heeft de effecten van drie scenario's waarin het een deel van de po-scholen zich anders organiseert, doorgerekend met betrekking tot het verwachte tekort aan po-leraren. Het scenario waarbij 10 tot 15 procent van de po-scholen kiest voor een werkvorm met een andere verhouding tussen leraren en het overig personeel lijkt het meeste perspectief te bieden om de inzet

⁶² Ploeg S. van der, Pol G. van der, Vankan A., Kerkhof D. van (2017) *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017* Rotterdam: Ecorys.

⁶³ Adriaens H., Fontein P., Uijl M. den, Vos K. de (2017) *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027*. Tilburg: Centerdata.

⁶⁴ Voet A., Uijl M. den, Fontein P. (2017) *IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo: peildatum 1 oktober 2016* Tilburg: CentERdata.

⁶⁵ Berg D. van den, Scheeren J., Arslan Z. (2017) *Anders organiseren, minder tekort? Verkenning naar het anders organiseren van onderwijs en de mogelijkheden om het voorspelde lerarentekort in het primair onderwijs (deels) op te vangen* Den Haag: CAOP.

van leraren op school te beperken. Eenzelfde impact van deze maatregel is voor het vo niet evident. Maar het zou voor het vo interessant kunnen zijn om deze impact te verkennen.

SWOT Lerarentekort

Threat: Het jarenlange voorspelde lerarentekort begint vanaf 2017 zichtbaarder te worden en de voorspelling is, dat dit toeneemt. Het risico bestaat dat scholen te weinig personeel zullen hebben om voldoende lesuren voor alle vakken aan te bieden.

Opportunity: Het anders inrichten van de onderwijsorganisatie kan ruimte scheppen in de formatie en de ervaren werkdruk. Zo biedt dit kansen om na te denken over vragen als: Welke administratietaken kunnen docenten uitbesteden zodat zij zich op de onderwijsgevende taken kunnen richten? In hoeverre kan geworven worden bij andere doelgroepen, zoals pedagogisch medewerkers? Welke taken kunnen deze doelgroepen binnen het vo doen? En in hoeverre is het mogelijk om schaars bèta-personeel te delen met het bedrijfsleven?

2.2.6 Aanbod van personeel: de lerarenopleidingen

Het aanbod van toekomstig onderwijspersoneel bestaat uit de studenten van de lerarenopleiding en de stille reserves. In de hier volgende paragrafen bespreken we de instroom, het totaal aantal en uitstroom van studenten aan de leraren opleidingen. Als eerste kijken we naar de redenen waarom scholieren en mbo-4 studenten voor een lerarenopleiding en –beroep kiezen.

Motieven om voor lerarenopleiding en -beroep te kiezen

Wat zijn de motieven van scholieren om te kiezen voor een lerarenopleiding, en wat zijn de overwegingen om het juist niet te doen? In 2017 is onderzoek gedaan naar de overweging en intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden.⁶⁶ Zowel scholieren als mbo-4 studenten zien baanzekerheid en zingeving (iets betekenen voor anderen) als aantrekkelijke factoren voor het leraarschap (“pull factoren”). Scholieren en mbo-4 studenten die een baan ambiëren in het voortgezet onderwijs zien daarnaast de professionele werkomgeving en het feit dat familie trots op hen zou zijn wanneer ze voor deze beroepen kiezen, als pullfactoren. (Tabel 2.3).

Tabel 2.3 Pull factoren vo-scholieren en mbo-studenten mét en zonder ambitie voor leraarschap

	Pull factoren voor scholieren/studenten zonder ambitie leraarschap	Pull factoren voor scholieren/studenten met ambitie leraarschap
vo-scholieren	Ik kan een gezin onderhouden met dit beroep en met deze carrière.	Ik kan een gezin onderhouden met dit beroep en met deze carrière.
	Het biedt baanzekerheid.	Het biedt baanzekerheid.

⁶⁶ Bahlmann, Van Egmond, Eustatia & Pillen-Warmerdam (2017), *Effecten op de overwegingsintentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden*. Leiden, Qompas, 1-100. <https://static.qompas.nl/corporate/Effecten-op-de-overwegingsintentie-van-scholieren-en-mbo-4-studenten-Rapport-Eindversie.pdf>

	Pull factoren voor scholieren/studenten zonder ambitie leraarschap	Pull factoren voor scholieren/studenten met ambitie leraarschap
	Alleen topstudenten kunnen een baan krijgen in dit veld.	Alleen topstudenten kunnen een baan krijgen in dit veld.
	Met dit werk kun je wat betekenen voor andere mensen.	Het geeft me carrièremogelijkheden en de mogelijkheid om me professioneel te blijven ontwikkelen.
		Mijn familie zou trots zijn om te vertellen dat ik dit beroep uitoefen.
		Ik zou in een goed uitgeruste professionele werkomgeving werken.
mbo- studenten*	Alleen topstudenten kunnen een baan krijgen in dit veld.	Ik kan een gezin onderhouden met dit beroep en met deze carrière.
	Het biedt baanzekerheid	Het biedt baanzekerheid.
	Met dit werk kun je wat betekenen voor andere mensen.	Met dit werk kun je wat betekenen voor andere mensen.
		Mijn familie zou trots zijn om te vertellen dat ik dit beroep uitoefen

* Er is door Qompas ook onderzocht wat de motieven zijn van mbo4-studenten bij het wel of niet kiezen voor een baan als leraar. Dit gaat om zowel mbo4-studenten die van plan zijn de pabo te gaan doen als ook mbo4-studenten die na hun mbo door willen stromen naar een hbo-lerarenopleiding. Je kunt namelijk met een afgeronde mbo4-opleiding instromen in een tweedegraadslerarenopleiding. Wel adviseren hogescholen de mbo4-geplumeerden om zich in te schrijven voor een lerarenopleiding van een vak wat deel uit maakt van hun mbo-diploma. Bron: Qompas, 2017

De intentie om leraar te worden stijgt onder invloed van de financiële tegemoetkomingen. Het gaat dan om financiële prikkels zoals het vergoeden van het collegegeld, een maandelijkse toelage van €250, een startsalaris van €2.500 en een salarismultiplicatiefactor naar twee keer het startsalaris binnen een periode van tien jaar. Scholieren en mbo-4 studenten met laagopgeleide ouders zijn het meest gevoelig voor financiële prikkels, zo blijkt uit onderzoek.⁶⁷

In het derde deel van het onderzoek van Qompas wordt nagegaan welke carrièrekansen en imagoverbeteringen scholieren en mbo-4 studenten belangrijk vinden. In alle groepen scoort de mogelijkheid om naast het beroep van leraar zich te ontwikkelen als coach, schoolleider of bestuurder hoog. Scholieren op het vwo geven ook vaak aan dat zij zich zouden willen verbreden door extra vakken te geven of door les te geven op een ander niveau (vo, mbo en ho).⁶⁸

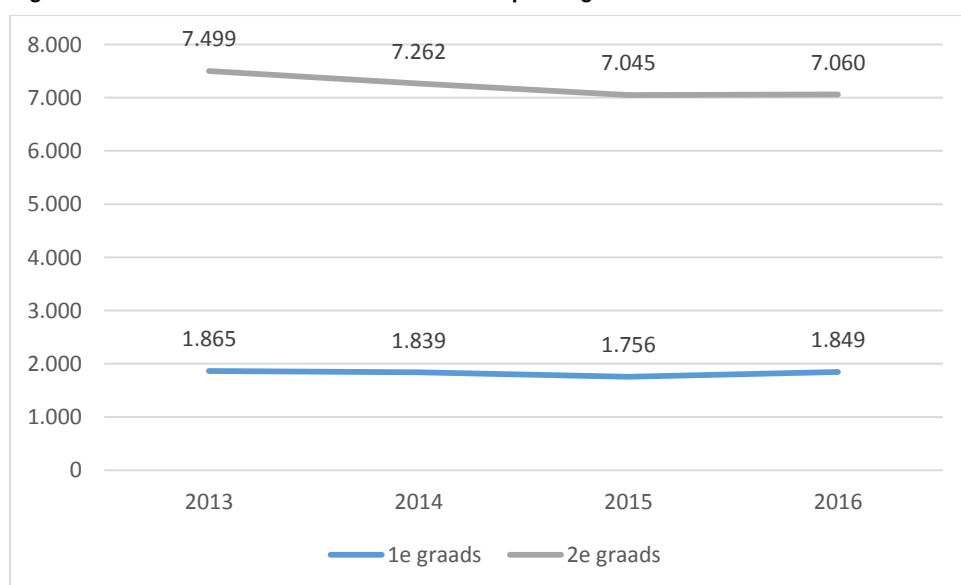
⁶⁷ Bahlmann, Van Egmond, Eustatia & Pillen-Warmerdam (2017), Effecten op de overweging intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden. Leiden, Qompas, 1-100. <https://static.qompas.nl/corporate/Effecten-op-de-overwegingsintentie-van-scholieren-en-mbo-4-studenten-Rapport-Eindversie.pdf>

Uit vervolgonderzoek van Qompas⁶⁸ blijkt dat er over het algemeen geen invloed bestaat tussen het opleidingsniveau en de sociaaleconomische status van de ouders op de intentie om leraar in het po of vo te worden. Wel heeft sociaaleconomische status –als er gekozen is voor een baan in het onderwijs- een kleine invloed op de keuze voor onderwijssector.

Instroom in lerarenopleidingen

De instroom van studenten in de lerarenopleidingen is voor eerstegraads docenten redelijk stabiel. Maar het aantal instromers voor tweedegraads docenten in de afgelopen vier jaar is met 400 studenten gedaald (Figuur 2.10).

Figuur 2.10 Instroom aantal studenten in lerarenopleiding



Bron: Stamos.nl

Wanneer we inzoomen op de afzonderlijk lerarenopleidingen naar vakgebied (Tabel 2.4), dan is de daling die uit Figuur 2.10 blijkt, het meest duidelijk bij de vakken Economie, Geschiedenis, Godsdienst, en Engels. Voor deze vakken worden geen grote tekorten verwacht, dus vooralsnog hoeft deze daling vanuit het perspectief van het lerarentekort geen reden tot zorg te zijn.

Tabel 2.4 Instroom aantal studenten lerarenopleidingen naar vak en graad (2013-2016)

Vak		2013	2014	2015	2016
Wiskunde	tweedegraads	643	656	664	630
	eerstegraads	115	98	98	136
Natuurkunde	tweedegraads	159	140	171	181
	eerstegraads	40	35	43	42
Scheikunde	tweedegraads	99	117	112	138
	eerstegraads	26	38	37	25
Biologie	tweedegraads	298	301	353	380

⁶⁸ Bahlmann M., Eustatia B., Pillen-Warmerdam D. (2017) *Invloed van opleidingsniveau ouders, sociaaleconomische status en doorstroomintentie naar het hoger onderwijs op de intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden: Verdiepend vervolgonderzoek op het motieven- en vignetteonderzoek uit juni 2017* Leiden: Qompas.

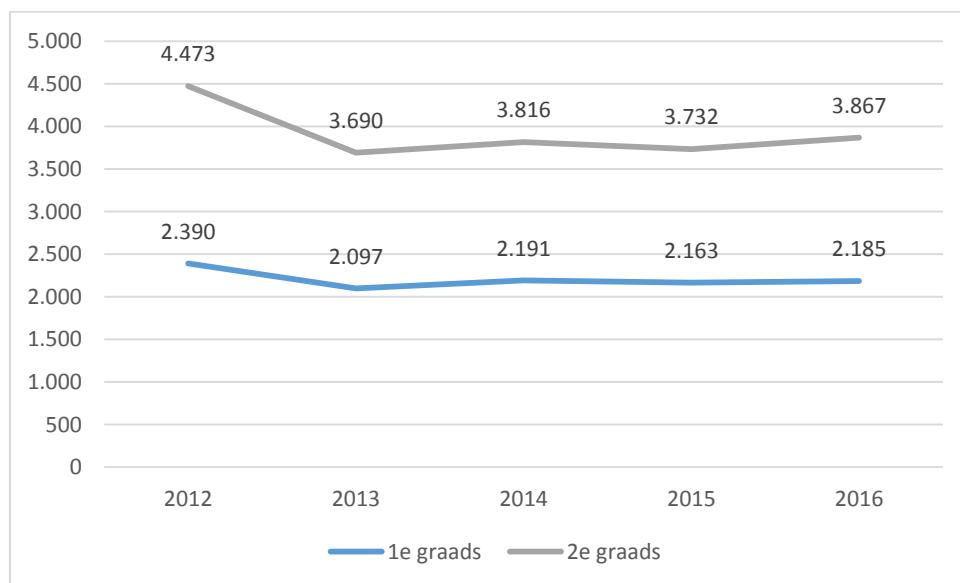
Vak		2013	2014	2015	2016
	eerstegraads	43	36	28	42
Economie	tweedegraads	448	475	455	415
	eerstegraads	80	75	86	73
Geschiedenis	tweedegraads	844	786	645	606
	eerstegraads	45	37	26	27
Aardrijkskunde	tweedegraads	263	299	280	325
	eerstegraads	51	45	38	43
Godsdienst	tweedegraads	76	68	73	56
	eerstegraads	21	18	16	15
Nederlands	tweedegraads	645	608	606	600
	eerstegraads	89	81	82	84
Engels	tweedegraads	1.339	1.329	1.245	1.269
	eerstegraads	88	87	94	80
Duits	tweedegraads	262	240	271	289
	eerstegraads	42	33	49	47
Frans	tweedegraads	188	171	170	164
	eerstegraads	32	25	25	21
Techniek	tweedegraads	264	273	205	225

Bron: Stamos.nl

Totaal aantal studenten lerarenopleidingen

Het totaal aantal studenten op de lerarenopleidingen daalde tussen 2012 en 2013, maar dit aantal blijft tussen 2013 en 2016 redelijk stabiel. Dit geldt voor zowel de eerste als de tweede graadsopleidingen (Figuur 2.11).

Figuur 2.11 Aantal studenten leraar vo totaal van het aantal vakken bron: Stamos.nl



In Tabel 2.5 staat de ontwikkeling van het aantal studenten op de lerarenopleiding weergegeven naar vakgebied en graad. Het aantal studenten voor eerstegraads docent in de exacte vakken lijkt na een dip in 2015 weer aan het toenemen. Ook het aantal studenten voor tweedegraadsdocent in de exacte

vakken neemt de laatste jaren toe. Het aantal studenten voor talen, maatschappij en beroepsgerichte vakken lijkt niet sterk te veranderen.

Tabel 2.5 Aantal studenten voor leraar vo naar vakgebied (eerste- en tweedegraads)

Vak		2012	2013	2014	2015	2016
Beroepsgericht	tweedegraads	303	258	224	210	216
Exact	eerstegraads	407	320	338	302	351
	tweedegraads	678	554	538	549	573
Kunst	eerstegraads	104	76	103	87	114
	tweedegraads	737	613	712	602	648
Maatschappij	eerstegraads	659	617	660	614	617
	tweedegraads	1.436	1.098	1.142	1.197	1.218
Talen	eerstegraads	530	418	417	436	436
	tweedegraads	1.037	940	941	965	1.037
Lichamelijke Opvoeding	eerstegraads	690	666	673	724	667
Overig	tweedegraads	282	227	259	209	175

Bron: Stamos.nl

Het aantal studenten met een niet-westerse achtergrond in de eerste- en tweedegraads lerarenopleiding nam tussen 2012 en 2016 met ruim een kwart toe en betreft in 2016 ongeveer 13 procent van het totaal aan de lerarenopleidingen. Bij de tweedegraads opleidingen betreft dit aandeel 15 procent, in de eerstegraads opleidingen ongeveer 7 procent.⁶⁹ In de gehele studentenpopulatie is het aandeel studenten met niet-westerse achtergrond in 2016 ongeveer 15 procent.⁷⁰

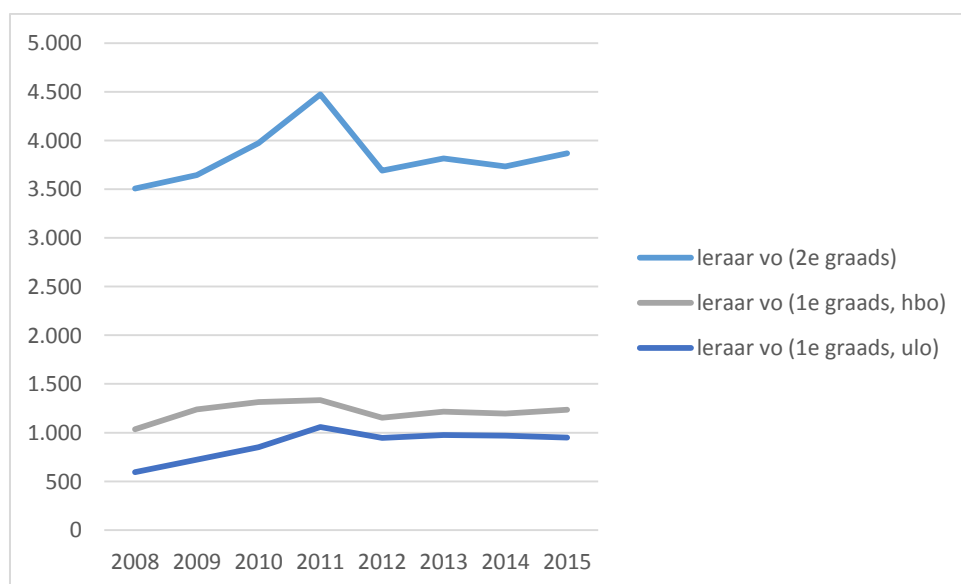
Uitstroom studenten lerarenopleiding

De uitstroom van studenten die een lerarenopleiding volgen voor eerstegraads (ulo en hbo) of tweedegraads leraar, wordt weergegeven middels het aantal gediplomeerden per opleiding.

⁶⁹ [Http://www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

⁷⁰ <http://statline.cbs.nl/>

Figuur 2.12 Aantal gediplomeerden lerarenopleidingen eerste- en tweedegraads 2008-2015



Bron: Stamos.nl

Uit de grafiek valt af te lezen dat het aantal gediplomeerde tweedegraads leraren weer langzaam omhoogklimt na een sterke daling in 2012. Het aantal gediplomeerden ligt nu stabiel rond de 3.800 studenten per jaar, waar dat van het aantal gediplomeerde eerstegraads leraren op ongeveer 1.000 per jaar ligt. Het aantal gediplomeerden van de lerarenopleidingen voor de exacte vakken nam tussen 2013 en 2015 weer iets toe.

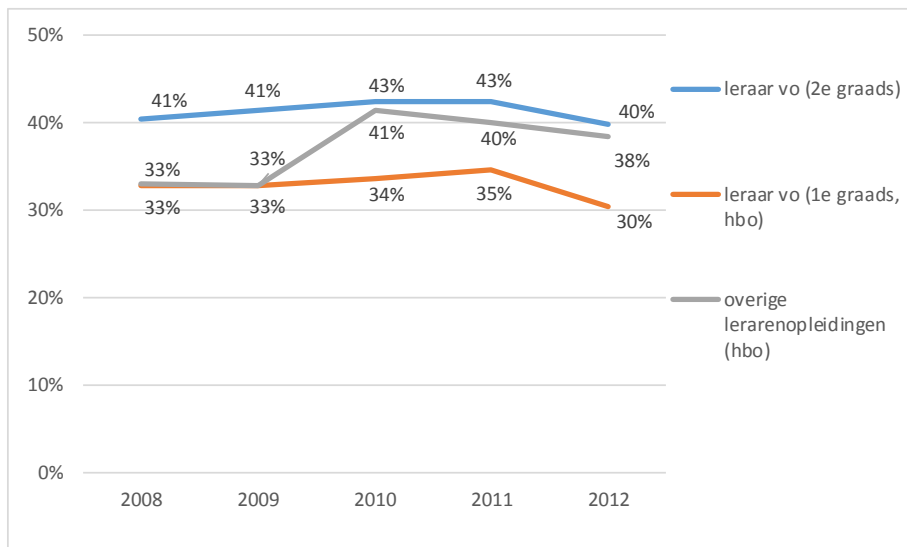
Uitval hbo-lerarenopleidingen na 3 jaar

Gedurende de opleiding tot leraar vindt er ook voortijdige uitval plaats. In onderstaand figuur staat het percentage hbo-studenten aan een lerarenopleiding voortgezet onderwijs (zowel eerste- als tweedegraads) van de cohorten 2008-2012, wat na drie jaar studie de betreffende opleiding niet meer volgt.⁷¹ De uitstroom van studenten ligt het hoogst bij de lerarenopleiding vo tweedegraads, maar voor alle drie de opleidingen geldt een afname in de uitval in de laatste twee cohorten.

De uitstroom van studenten ligt het hoogst bij de lerarenopleiding vo tweedegraads, maar voor alle drie de opleidingen geldt een afname in de uitval in de laatste twee cohorten. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen valt voor de cohorten 2008 tot en met 2012 ruim twee vijfde van de studenten binnen drie jaar uit. De grootste uitval was in 2010 en 2011 (43%) waarna het in cohort 2012 weer afgenomen is tot 40 procent van de studenten. Voor de eerstegraads hbo-lerarenopleidingen is de uitval circa een derde. Dezelfde trend doet zich hier voor: de hoogste uitval is bij de cohorten 2010 (34%) en 2011 (35%). De uitval is het laagst in cohort 2012 met ongeveer 30 procent.

⁷¹ De Stamos-cijfers kunnen afwijken van de door de HBO-Raad gepubliceerde cijfers. In de tabellen met de uitval laat de HBO-Raad het aandeel van de studenten zien dat drie jaar na instroom niet meer ingeschreven staat in het hoger onderwijs. Studenten die zich tussentijds inschrijven bij een andere opleiding, een andere hogeschool of een universiteit worden dan door de HBO-Raad niet geteld als uitval. Bij de Stamos-cijfers in Figuur 2.13 gaat het om uitval van de betreffende lerarenopleiding.

Figuur 2.13 Aandeel uitgevallen studenten 3 jaar na start hbo-lerarenopleidingen, cohorten 2008-2012



Bron: Stamos.nl

Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie ^{72 73} blijkt dat net afgestudeerde leraren kritisch waren op de voorbereiding van het beroep. Volgens hen kan de praktijkgerichtheid van de opleiding beter. Ze hebben behoefte aan meer betrokkenheid vanuit de opleiding bij de stage, aan goede en praktijkgerichte colleges en ook aan meer feedback die aansluit op de ervaringen die aankomende leraren in de stages opdoen. Daarnaast was bij 1 op de 10 afgestudeerden onvrede over zaken als lesuitval, communicatie vanuit de opleiding. Indien de lerarenopleidingen de door de afgestudeerden gesuggereerde verbeterpunten doorvoeren, bestaat de kans dat de studie-uitval terugloopt.

SWOT: instroom, aantal studenten, uitstroom en uitval van lerarenopleidingen

Opportunity: studenten en scholieren kiezen voor een baan in het voortgezet onderwijs vanwege de professionele werkomgeving en de status en waardering die door de omgeving aan het beroep wordt gegeven.

Opportunity: Het totaal aantal studenten aan de tweedegraads lerarenopleiding van niet-westerse allochtonen nam in de afgelopen vijf jaar met bijna een kwart toe. Het lerarenbestand wordt hiermee een betere afspiegeling van de samenleving.

Opportunity: Aantal studenten aan de eerste- en tweedegraads lerarenopleiding voor de exacte vakken nam toe.

⁷² Inspectie van het Onderwijs (2015) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 2: De tweedegraads lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

⁷³ Inspectie van het Onderwijs (2016) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 3: De universitaire lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Opportunity: Het aandeel studenten dat binnen drie jaar stopt met een hbo-lerarenopleiding is voor het laatste cohort gedaald. Activiteiten gericht op het doorvoeren van verbeterpunten, verkleinen de kans op uitval.

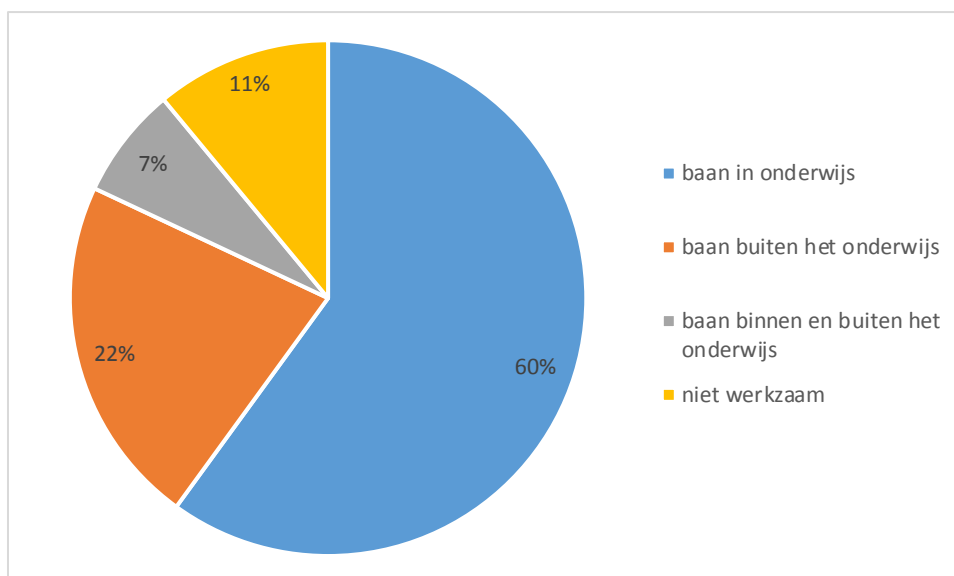
Threat: De output van de lerarenopleidingen is niet optimaal. Niet elke student die voor een lerarenopleiding kiest, haalt het diploma. Enerzijds kost dit studenten die in eerste instantie interesse hadden in het leraren vak. Anderzijds komen sommigen er tijdens de studie achter dat het onderwijs toch niet voor hun is weggelegd. Hoewel dat goed is, is het zonde dat de student in kwestie daarmee studievertraging heeft opgelopen.

Bij de hbo-lerarenopleidingen nam het studiesucces (binnen 5 jaar) voor de cohorten tussen 2007 en 2011 af van 50 naar 45 procent. Daarnaast valt binnen drie jaar bijna een derde van de studenten uit die kiezen voor een eerstegraads hbo-lerarenopleiding en ongeveer twee vijfde van de studenten vallen uit die kiezen voor een tweedegraads hbo-lerarenopleiding.

2.2.7 Afgestudeerde leraren met een baan in onderwijs

De loopbaan van de startende leraar wordt in dit rapport weergegeven door de resultaten afkomstig van uit de Loopbaanmonitor Onderwijs die jaarlijks wordt uitgegeven. Dit onderzoek volgt pas afgestudeerde leraren. Van de in 2015 afgestudeerde studenten had ongeveer een op de tien na één jaar nog geen baan. In Figuur 2.14 staat de verdeling naar arbeidsmarktpositie van alumni van de lerarenopleidingen (met een baan) weergegeven, één jaar na afstuderen. Van de afgestudeerde studenten die een jaar na diplomering wel een baan hadden, vindt ongeveer 60 procent een baan binnen het onderwijs, en zo'n 22 procent (grotendeels) buiten het onderwijs.

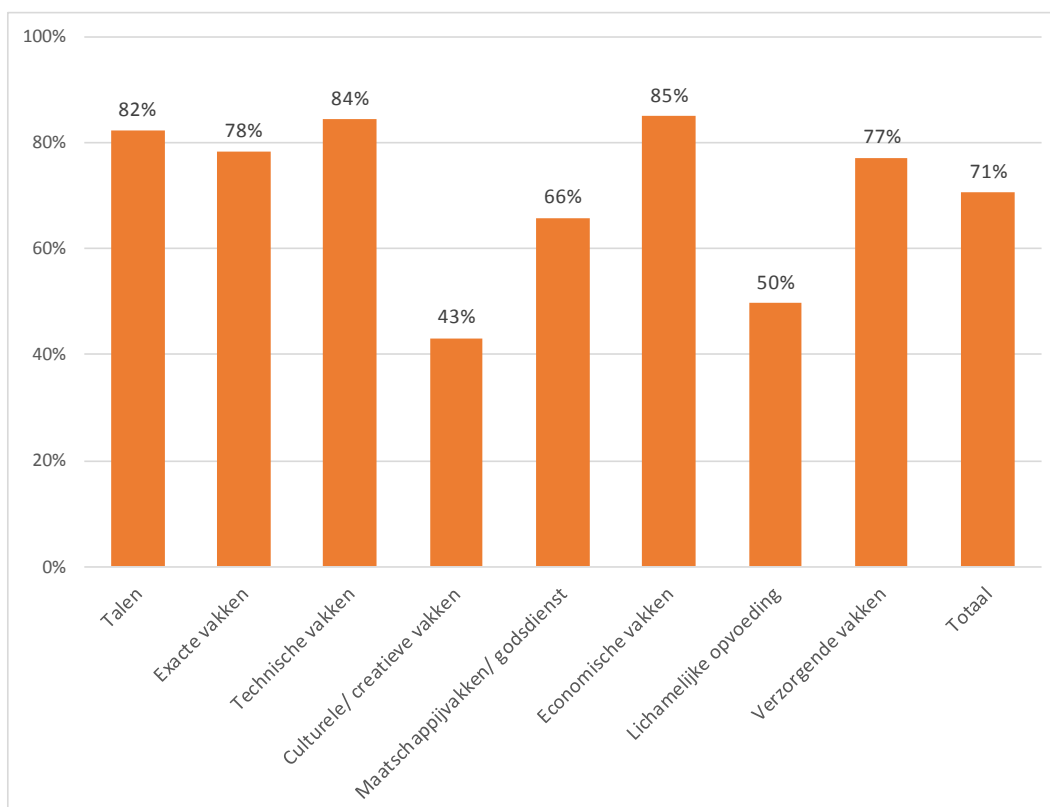
Figuur 2.14 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde leraren met een baan in % (tweedegraads en eerstegraads lerarenopleiding), een jaar na diplomering voor afstudeercohort 2015



Bron: Loopbaanmonitor Onderwijs (2017)

Figuur 2.15 laat per vakgebied het procentuele aantal afgestudeerden uit het cohort 2013-2016 zien. Het betreft hierbij ulo-studenten en hbo-masters. Wat hierbij opvalt is het relatief lage percentage afgestudeerden leraren in culturele en creatieve vakken, dat werkzaam is binnen het onderwijs. Blijkbaar worden hier meer docenten opgeleid dan dat er banen zijn of kiezen deze studenten toch voor een baan elders. Deze afgestudeerden kennen ook een hogere score wanneer het gaat over baanmobiliteit.

Figuur 2.15 - procentuele aantal afgestudeerde eerste en tweede graadsleraren, naar vakgebied voor cohort 2013-2016



Bron: Loopbaanmonitor Onderwijs (2017)

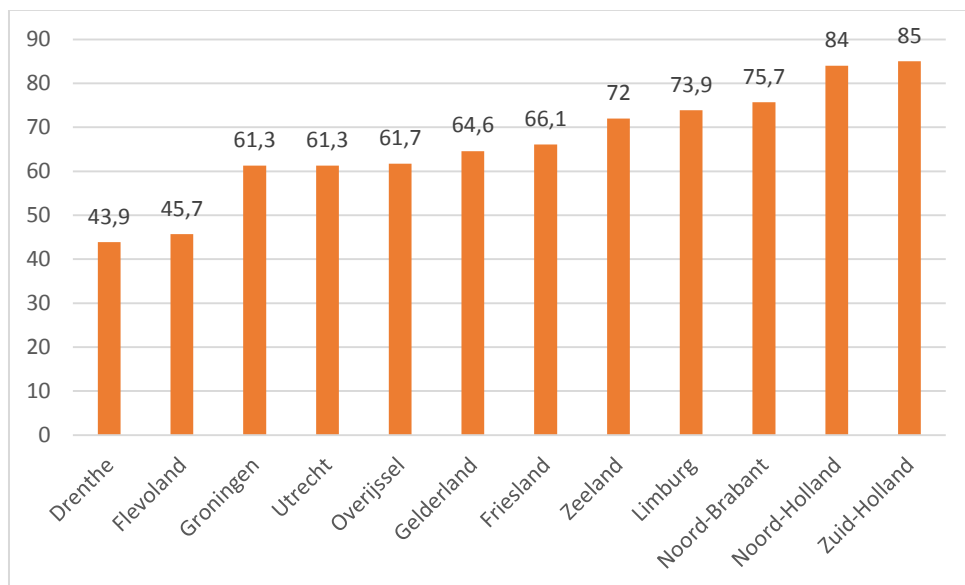
In hoeverre vinden afgestudeerden een baan in hun regio of vertrekken ze na afstuderen naar een andere provincie?

In

Figuur 2.16 staat het aandeel afgestudeerden van lerarenopleidingen dat 1 jaar na afstuderen in dezelfde provincie in het onderwijs werkt als waar men woonde tijdens het afstuderen. De cijfers hebben betrekking op alle cohorten van 2006 tot en met 2012, die aan een lerarenopleiding zijn afgestudeerd.

De hoogste percentages vinden we in de Randstad (Noord- en Zuid-Holland) Hier vinden afgestudeerde leraren het vaakst een baan in hun studieplaats. Dit komt het minst vaak in Drenthe en Flevoland voor, daar moeten afgestudeerde leraren vaker verhuizen of reizen voor hun eerste lerarenbaan.

Figuur 2.16 Percentage pas afgestudeerden leraren met een lerarenopleiding vo met een baan naar provincie, gemiddelde cohorten 2006-2012



Bron: Loopbaanmonitor Onderwijs (2016)

SWOT: afgestudeerde leraren met een baan in het onderwijs.

Strenght: Het grootste deel net-afgestudeerden leraren vindt binnen het jaar een baan (zowel binnen als buiten het onderwijs).

Weakness: Bijna een kwart van de afgestudeerden gaat in het eerste jaar na diplomering werken buiten het onderwijs en 11 procent vind helemaal geen baan.

Weakness: de arbeidsmarktpositie van startende leraren in het vo die een baan binnen het onderwijs zoeken en zich hebben gespecialiseerd in culturele of creatieve vakken, is zwak. Een groot deel van hen heeft moeite met het vinden van een baan binnen onderwijs. Ook is het percentage pas afgestudeerde leraren vo die binnen de eigen provincie een baan zoeken in Flevoland en Drenthe relatief laag.

2.2.8 Redenen voor instroom in het beroep

Uit onderzoek onder instromend onderwijzend personeel⁷⁴ blijkt dat bijna alle instromende docenten (80 procent) aangetrokken worden door het werk zelf. Daarnaast geeft een derde aan dat de mensen op het werk een belangrijke reden zijn om in het vo te gaan werken. De werkomstandigheden en de randvoorwaarden spelen minder vaak als pull-factor: circa 20 procent van de instromende docenten noemt deze factoren als overweging.

⁷⁴ Lubberman J., Kessel N. van, Wester M., Mommers A. (2013) Arbeidsmarktanalyse Voortgezet Onderwijs. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.

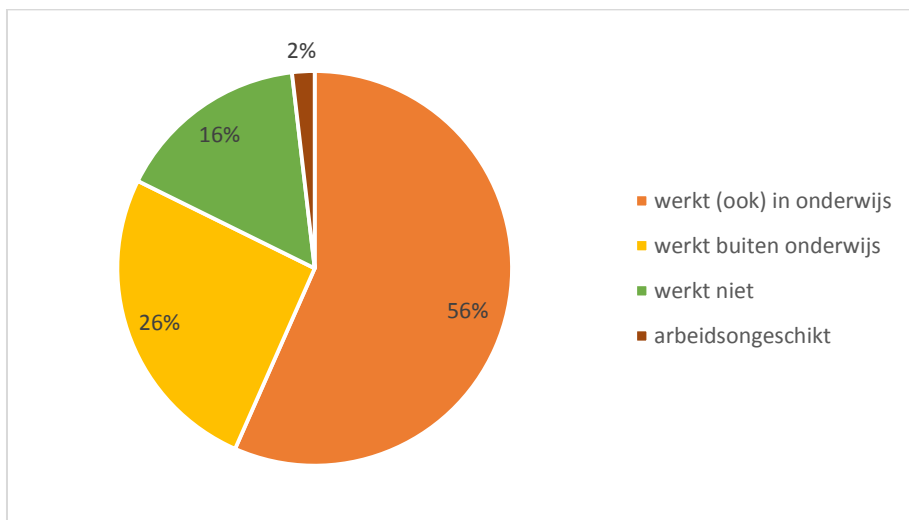
Managementpersoneel dat instroomt noemt vooral het werk zelf (72%) als pullfactor. Daarnaast worden ook overwegingen genoemd zoals de organisatie (38%), de mensen (38%) en werkomstandigheden (33%). Bij ondersteunend personeel is veelal het werk zelf (76%) of de werkomstandigheden (42%) de belangrijkste reden om in de vo te gaan werken.

2.2.9 Stille reserves

Omdat er de komende jaren tekorten worden verwacht in het voortgezet onderwijs, kan het interessant zijn om inzichtelijk te hebben in hoeverre er mensen zijn die beschikken over de bevoegdheid om les te geven in het voortgezet (en middelbaar beroeps-) onderwijs, maar daar op dit moment niet werken.

Uit onderzoek van CentERdata naar de arbeidssituatie van de 120.000 personen met een lerarenopleiding (gediplomeerd na 1988) voortgezet en middelbaar onderwijs, blijkt dat ongeveer de helft van de personen met een lerarenopleiding werkzaam is in het onderwijs. Een kwart van deze groep (bijna 32.000 personen) werkt buiten het onderwijs en bijna één op de vijf (ongeveer 20.000 personen) werkt niet of is arbeidsongeschikt (Figuur 2.17). Deze “stille reserve”, de groep die in principe in aanmerking zou kunnen komen voor een baan in het voortgezet of middelbaar onderwijs bestaat dus uit grofweg 51.000 personen.

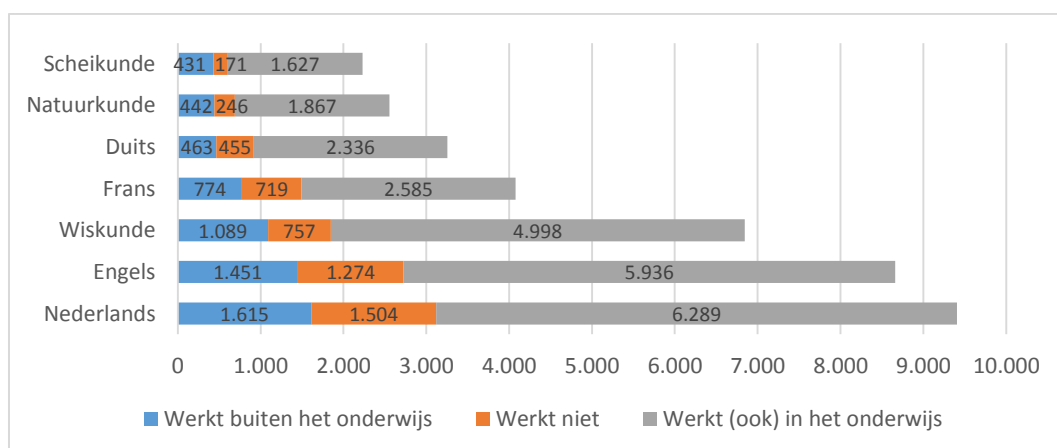
Figuur 2.17 Arbeidssituatie personen met lerarenopleiding (gediplomeerd na 1988)



Bron: CentERdata (2015)

Wanneer er wordt ingezoomd op de tekorten, blijkt dat deze niet zozeer per regio verschillen, maar wel in de verdeling over de vakken. De stille reserve is het grootst voor de vakken Engels en Nederlands met circa 3.000 potentiële docenten. Gevolgd door Wiskunde en Frans. De stille reserve is het kleinste voor Scheikunde en Natuurkunde (Figuur 2.18).

Figuur 2.18 Arbeidssituatie voor leraren van belangrijkste tekortvakken in het vo



Bron: Centerdata (2015)

SWOT: Stille reserves

Opportunity: In het voortgezet (en middelbaar beroeps) onderwijs bestaan er relatief grote aantallen stille reserves, ook voor tekortvakken. Deze personen hebben wel de bevoegdheid om les te geven in het voortgezet onderwijs maar zijn hier niet werkzaam.

2.2.10 Vacatures

De gegevens over de vacatures in het vo zijn gebaseerd op cijfers uit de Arbeidsmarktbarometer voor het schooljaar 2016-2017.⁷⁵ De aantallen vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het vo in het schooljaar 2016/2017 staan in de volgende tabel naar totaal aantal, fte en naar vacature-intensiteit. De vacature-intensiteit betreft het aantal vacatures (in fte) als percentage van de werkgelegenheid.

Tabel 2.6 Vacatures in het vo (2016/2017)

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Vacatures vo in aantal	9257	266	1468	10.991
Vacatures vo in fte	6054	222	1098	7374
Vacature-intensiteit	10,1%	7,7%	5,1%	8,8%

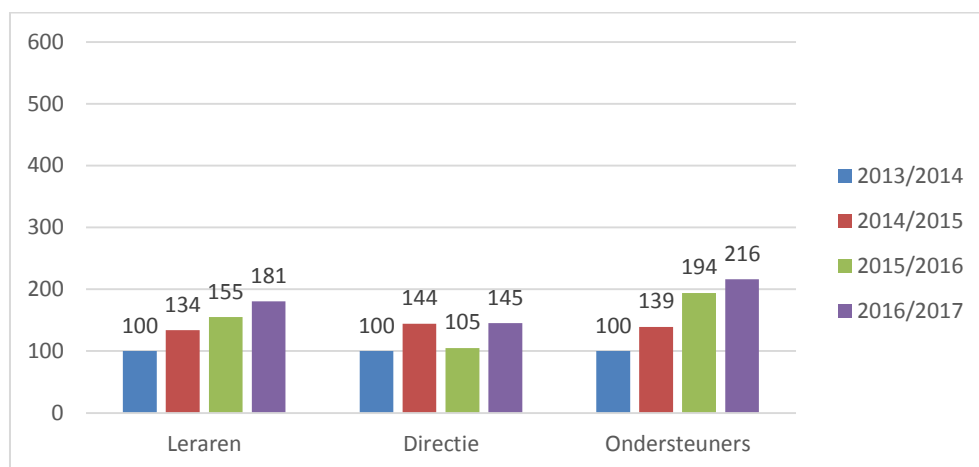
Bron: Arbeidsmarktbarometer, 2016/2017

Ontwikkeling naar functie

Het aantal vacatures ten opzichte van 2013 stijgt. Het aantal gevonden vacatures voor het ondersteunend personeel is tussen 2013 en 2016 meer dan verdubbeld.

⁷⁵ Ploeg S. van der, Pol G. van der, Vankan A., Kerkhof D. van (2017) *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017* Rotterdam: Ecorys.

Figuur 2.19 Vacatures vo in FTE 2014 t/m 2017 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014



Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016/2017 (Ecorys i.s.m. Dialogic)

Vacatures naar vak.

Ten opzichte van het aantal lesuren dat er per jaar gegeven wordt, worden er relatief het vaakst vacatures geplaatst voor docenten voor natuur- /scheikundige vakken, gevolgd door docenten ICT (Tabel 2.7). De situatie in 2016/17 is nauwelijks veranderd ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Vakken met relatief weinig vacatures zijn lichamelijke opvoeding/beweging, geschiedenis en aardrijkskunde.

Tabel 2.7 Verhoudingsgetallen vacatures per vak ten opzichte van gegeven lesuren vo, 2016/2017

	Verhoudingsgetal vacatures per vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Docent natuur- / scheikundige vakken (n=1042)	1,8
Docent ICT (n=75)	1,5
Docent economie / handel (n=609)	1,4
Docent techniek (n=282)	1,3
Docent Duits (n=497)	1,2
Docent Nederlands (n=1174)	1,2
Docent maatschappijleer / mens & mij (n=226)	1,2
Docent Engels (n=1015)	1,2
Docent klassieke talen (n=129)	1,1
Docent Frans (n=369)	1,1
Docent wiskunde/rekenen (n=1147)	1,0
Docent biologie (n=437)	1,0
Docent zorg en welzijn (n=159)	1,0
Docent levensbeschouwelijke vakken (n=127)	0,8
Docent aardrijkskunde (n=220)	0,7

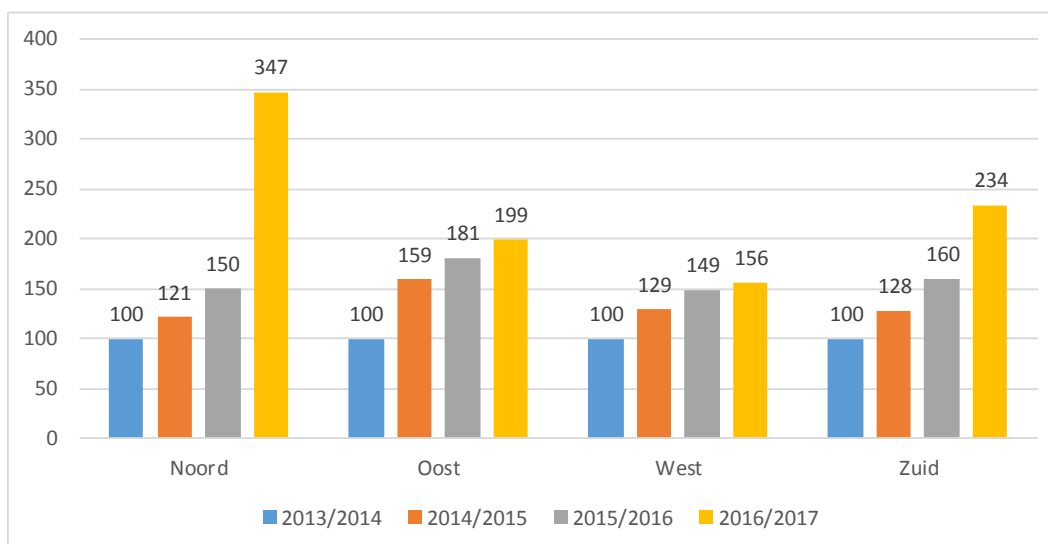
Verhoudingsgetal vacatures per vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak	
Docent geschiedenis (n=199)	0,5
Docent lo/beweging (n=242)	0,4

Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016/2017 (Ecorys/ Dialogic)

Ontwikkeling vacatures naar landsdeel

In Figuur 2.20 staat het aantal vacatures per landsdeel weergegeven, waarbij de aantallen geïndexeerd zijn, eveneens met als basisjaar het schooljaar 2013/2014. In de figuur is te zien dat in alle landsdelen het aantal vacatures is toegenomen. In het westen van het land namen de vacatures met de helft toe sinds 2013/2014. In het oosten en zuiden van het land is het aantal vacatures verdubbeld. De sterkste relatieve stijging betreft het aantal vacatures in Noord-Nederland in het schooljaar 2016/17, daar gaat het om een verdriedubbeling.

Figuur 2.20 Ontwikkeling aantal vacatures voor docenten per landsdeel voor schooljaren 2013/2014 - 2016/2017 in indexcijfers (2013/2014 = 100)



Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016/2017, Ecorys.

SWOT: vacatures

Opportunity: Een toenemend aantal vacatures betekent mobiliteit, doorstroming en baankansen voor net afgestudeerde leraren. Dat afgestudeerden baankansen hebben, is goed voor het imago van de lerarenopleiding.

Threat: toenemend aantal vacatures dat niet vervuld wordt, betekent meer risico's voor werkgevers. Dit is tevens van invloed op de kwaliteit van het onderwijs.

2.2.11 Zij-instroom

Het zogeheten traject “Zij-instroom in het beroep” maakt het mogelijk om leraar te worden in het po, vo of mbo zonder hiervoor een reguliere lerarenopleiding te hebben gevolgd. Het is een op maat gemaakt traject dat wordt afgestemd op eerdere opleidingen en werkervaringen, en leidt tot een programma wat in maximaal twee jaar tot een bevoegd leraar opleidt.

Uit onderzoek bij 44 scholen/besturen ⁷⁶ blijkt dat sinds 2013 138 zij-instromers bij deze organisaties zijn begonnen. Hiervan zijn 17 gedurende het traject gestopt, 35 zijn nog bezig en 86 personen hebben het zij-instroom traject afgerond. Bijna driekwart van de bevraagde organisaties geeft aan dat ze naast de subsidie ‘Zij-instroom in het beroep’ ook eigen middelen inzetten voor de dekking van de kosten van de zij-instroomtrajecten

SWOT Zij-instroom

Opportunity: onderwijsorganisaties zien het belang van het stimuleren van zij-instroom en zetten hiervoor zelfs eigen middelen in. Dit duidt op een groot zelfbewustzijn over de eigen rol en verantwoordelijkheid in dit traject.

Opportunity: De mogelijkheid om een tegemoetkoming in de kosten voor zij-instroom te krijgen maakt het oplossen van moeilijk vervulbare vacatures en tekorten via zij-instroom eenvoudiger.

Opportunity: Zij-instroom kan verrijkend zijn voor het lerarenteam en voor het onderwijs. De ervaringen die zij-instromers meenemen uit andere sectoren kan een toegevoegde waarde hebben.

Threat: Sommige deelnemers aan het onderzoek vonden de tijdsdruk voor zij-instromers te groot. Ze dienen binnen twee jaar de opleiding afgerond te hebben en hun draai binnen de school te hebben gevonden.

⁷⁶ Bergen C.T.A van, Paulussen-Hoogeboom M.C., Groot J. (2017) *Kosten Zij-Instroom* Amsterdam: Regioplan.

3. Ontwikkelingen sterktes en zwaktes in de interne omgeving

.....

In het voorgaande hoofdstuk kwamen de ontwikkelingen uit de externe omgeving en de daaruit voortvloeiende kansen en bedreigingen voor het vo aan bod. In dit hoofdstuk ligt de focus op de interne omgeving van het vo. We gaan onder andere in op de werkgelegenheid, tevredenheid, werkbeleving, professionalisering en duurzame inzetbaarheid, sociale zekerheid en verzuim in het vo. Elke paragraaf wordt wederom afgesloten met een blok waarin we ten behoeve van de SWOT analyse beknopt de sterktes (strengths) en zwaktes (weaknesses) benoemen.

3.1 Werkgelegenheid: het huidige personeel

Om de sterktes en zwaktes in de interne omgeving in kaart te brengen, brengen we in deze paragraaf de huidige en toekomstige werkgelegenheid in beeld en hoe deze zich verhoudt tot het aantal leerlingen. Ook kijken we naar de bevoegdheden, lesuren per vak en de ontwikkeling van het aantal scholen.

3.1.1 Samenstelling huidige werkgelegenheid

De onderstaande tabel geeft het aantal personen weer dat werkzaam is binnen het vo. Zichtbaar is dat de directieaantallen dalend zijn, evenals het aantal LIO'-ers (Leraren-In-Opleiding). De aantallen voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel zijn redelijk stabiel gebleven de afgelopen drie jaar.

Tabel 3.1 Personen in vo naar functie

Funcatiegroep	2014	2015	2016
Directie	3.204	3.121	3.066
Onderwijsgevend personeel	74.991	75.692	75.352
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	26.476	26.638	26.475
Leraren in opleiding (LIO)	417	416	394
Onbekend	180	310	1.008
Totaal	105.268	106.177	106.295

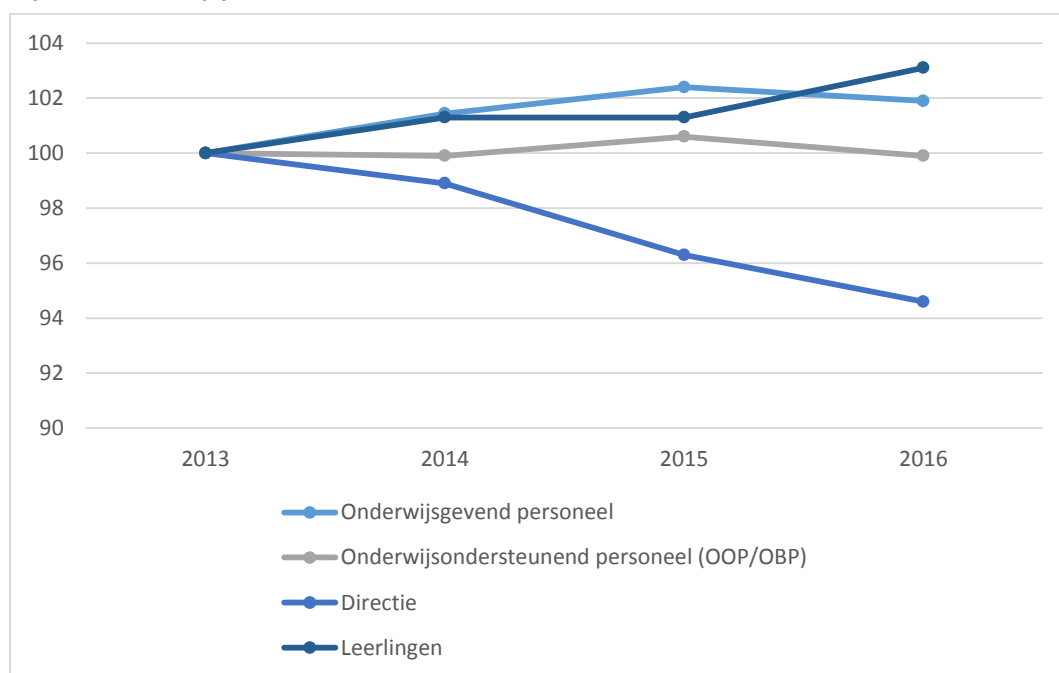
Bron: DUO

Tabel 3.2 Onderwijspersoneel in aantal fte (afgerond)

Functiegroep	2014	2015	2016
Directie	3.085	3.009	2.952
Onderwijsgevend personeel	61.274	61.656	61.091
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	20.127	20.301	20.071
Leraren in opleiding (LIO)	240	234	241
Onbekend	32	239	791

Bron: DUO

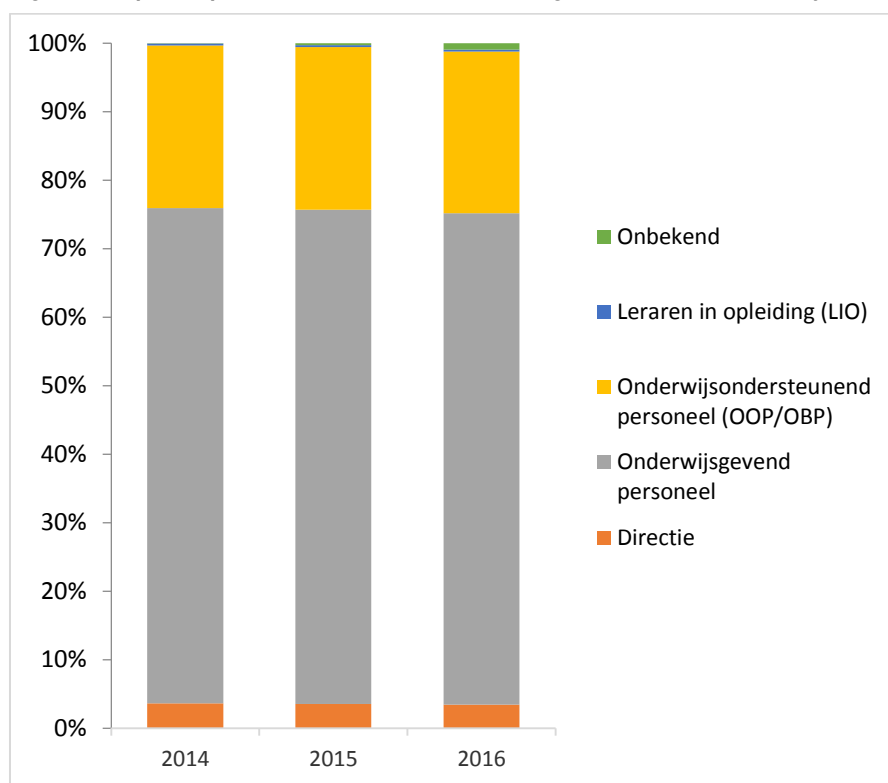
Een combinatie van gegevens uit Tabel 3.1 en Tabel 3.2 leert dat de deeltijdfactor voor leraren ongeveer 81 procent is. In Figuur 3.1 staat de ontwikkeling van de personeelsaantallen in fte samen met de leerlingenontwikkeling weergegeven in indexcijfers. In de figuur is te zien dat het aantal leerlingen tussen 2013 en 2016 groeit. In eerste instantie groeit ook het aantal fte van docenten, maar tussen 2015 en 2016 daalt het aantal docenten, terwijl het aantal leerlingen nog steeds groeit. De ontwikkeling van het aantal fte voor oop en obp blijft redelijk stabiel. Het aantal fte voor directieleden neemt sinds 2013 af.

Figuur 3.1 Onderwijspersoneel in aantal fte

Bron: DUO

In de figuur hieronder zijn de samenstellingen van het onderwijspersoneelsbestand per jaar weergegeven naar het aantal afgeronde fte's.

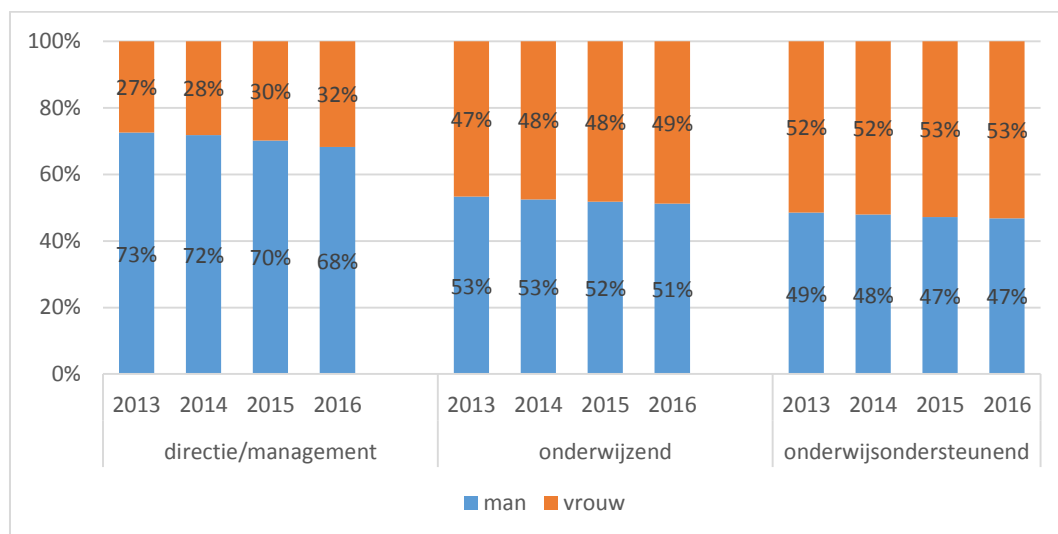
Figuur 3.2 Opbouw personeelsbestand: de verhouding in fte tussen de onderwijsfuncties



Bron: DUO

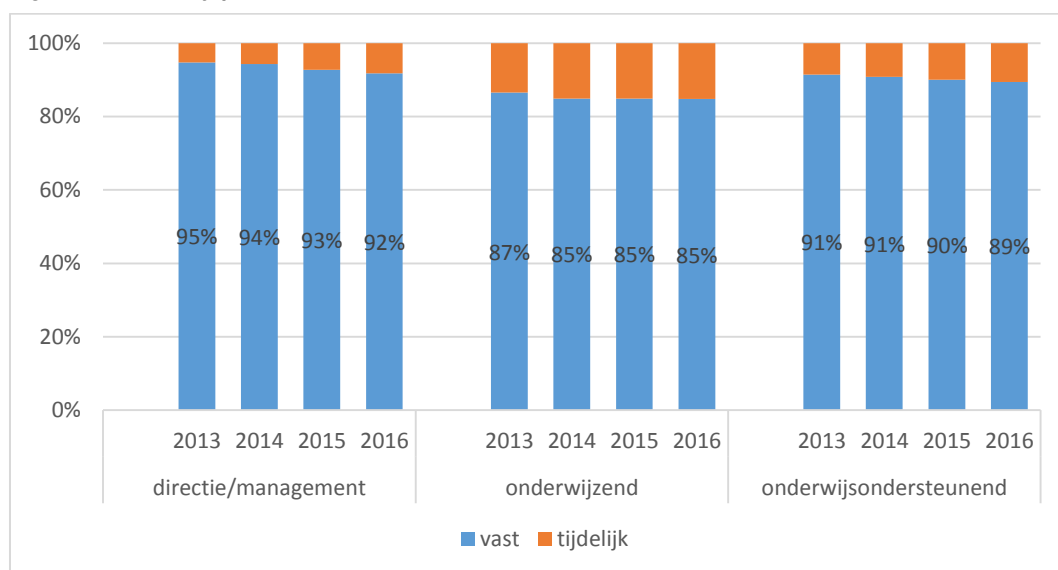
Als we in Figuur 3.3 kijken naar de samenstelling van het onderwijspersoneel, dan zien we dat ongeveer de helft van het onderwijzend en onderwijsend ondersteunend personeel vrouw is. Dit is de afgelopen jaren stabiel gebleven. Het aandeel vrouwen in de directie en management van het vo blijft nog iets achter, dit nam tussen 2013 en 2016 toe van 27 naar 32 procent. En ook de verhouding tussen vaste en tijdelijke dienstverbanden is binnen de verschillende functies de afgelopen vier jaar redelijk stabiel (Figuur 3.4).

Figuur 3.3 Onderwijspersoneel naar functie en geslacht.



Bron: Stamos.nl

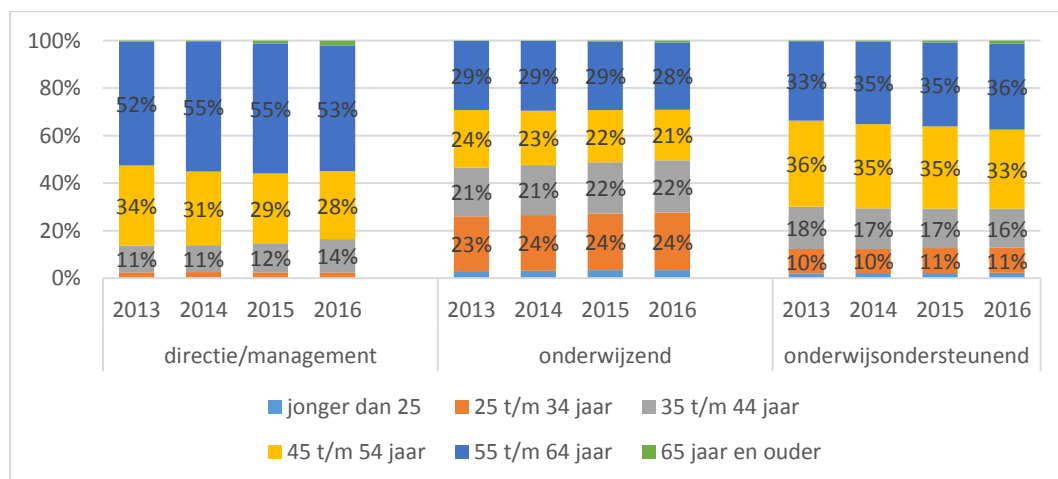
Figuur 3.4 Onderwijspersoneel naar functie en dienstverband.



Bron: Stamos.nl

De samenstelling van het onderwijspersoneel naar leeftijd is in de periode 2013-2016 voor de drie functiegroepen redelijk stabiel. Ruim de helft van de directie en managementpersoneel is tussen de 55 en 64 jaar. Deze iets oudere leeftijd bij directie en management is logisch omdat leidinggevende functies veelal aan het einde van de loopbaan voorkomen. Toch is hier blijvende aandacht nodig voor vervanging van het personeel dat met pensioen gaat.

Figuur 3.5 Onderwijspersoneel naar functie en leeftijd



Bron: DUO

SWOT: Huidige samenstelling van personeel

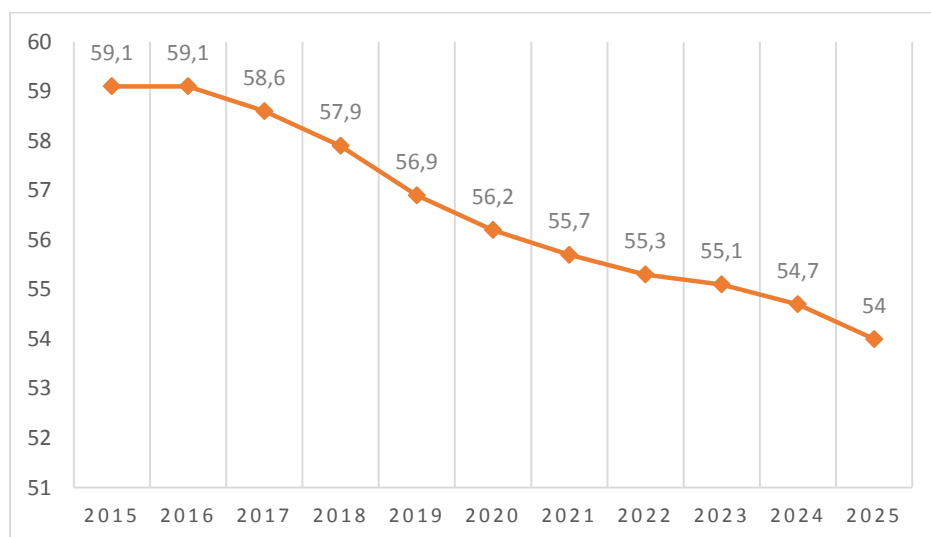
Strength: Het lerarenbestand is over het algemeen evenwichtig verdeeld naar sekse en leeftijd. De verhouding man-vrouw is bijna gelijk. Dit is vanuit de wens dat een gevarieerde lerarenkamer positief voor de ontwikkeling van de leerlingen kan zijn, een sterk punt voor het vo. Dit in tegenstelling tot de situatie in het primair onderwijs, waar door sommige basisscholen en pabo's beleid gemaakt wordt om mannen te verleiden om ook voor een basisschool klas te staan

Strength: Een meerderheid van het vo-personeel is in vaste dienst. Voor het personeel is deze zekerheid prettig. Bovendien draagt dit bij aan de wederkerigheid (een evenwichtige relatie) tussen de werknemer en werkgever. Ten tijde van toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt, kan dat als een sterkte worden gezien.

3.1.2 Prognose aantal leraren

De prognose voor het aantal leraren in het vo voor de periode van 2015-2025 laat zien dat er de komende tien jaar veel minder leraren nodig zullen zijn in het onderwijs, vanaf 2018 gaat dit om een daling van 6,5%. Hoewel Figuur 3.6 laat zien dat het aantal benodigde leraren (vanwege de dalende leerlingaantallen) daalt, neemt tegelijkertijd het lerarentekort toe doordat de instroom van nieuwe leraren de uitstroom niet kan compenseren. Dit komt terug in Figuur 3.7.

Figuur 3.6 Ramingen totaal benodigde leraren (zittend en evt. nieuw) in fte x 1000 (2015-2025)



Bron: OCW, referentieramingen 2017

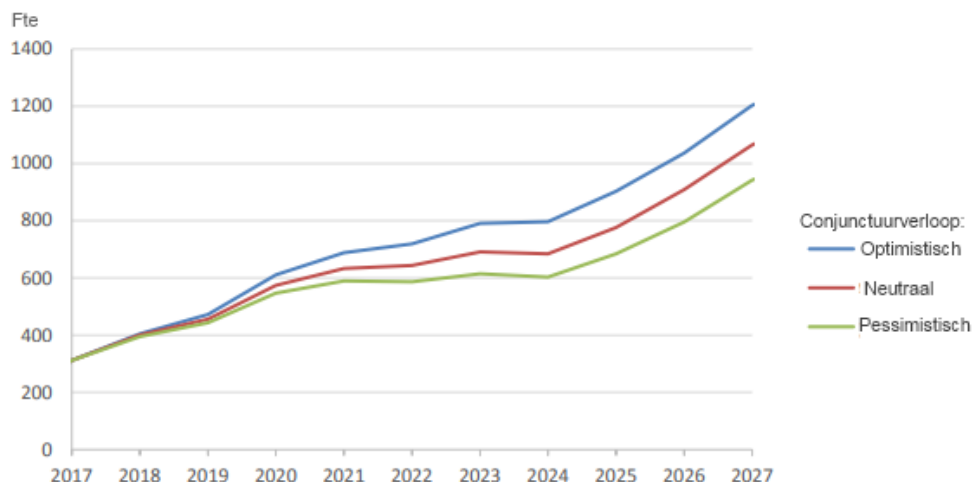
Omdat het lerarentekort afhangt van de economische conjunctuur heeft CentERdata een voorspelling gemaakt voor de drie conjunctuurvarianten: optimistisch, neutraal en pessimistisch conjunctuurverloop. De onvervulde vraag voor leraren en directie in het vo staat in Figuur 3.7.

Op dit moment trekt de economie aan⁷⁷ en het ROA verwacht dat de groei tot 2022 doorzet.⁷⁸ Dit betekent dat de onvervulde vraag bij ongewijzigd beleid in 2027 bijna 1.200 fte kan zijn. Op kortere termijn, in 2022, is de onvervulde vraag ruim 700 fte. Deze vraag is naar verwachting in 2022 en 2027 het grootst in Noord- en Zuid-Holland en Utrecht (Figuur 3.8).

⁷⁷ CBS (2017) *Uitzonderlijk hoge bbp-groei in tweede kwartaal 2017* Op: 16 augustus 2017 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/33/uitzonderlijk-hoge-bbp-groei-in-tweede-kwartaal-2017>.

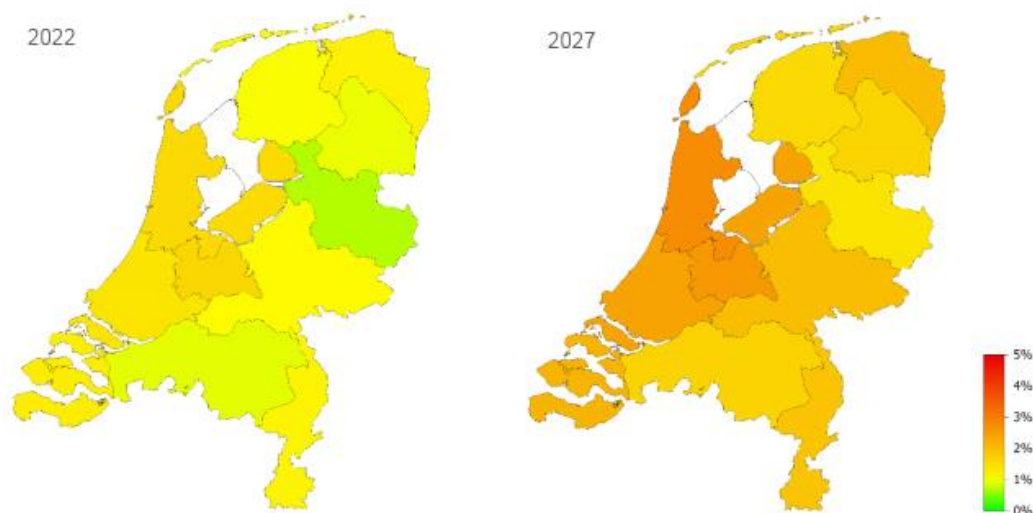
⁷⁸ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2017) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022* Maastricht: Maastricht University.

Figuur 3.7 Ontwikkeling van de onvervulde vraag naar leraren plus directeuren in het vo bij een optimistisch, neutraal en pessimistisch conjunctuurverloop (2017-2027)



Bron: CentERdata De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027. Figuur 17, blz 19

Figuur 3.8 Onvervulde vo leraren plus directeuren vraag als percentage van de werkgelegenheid naar provincie, in 2022 en 2027 in het scenario van een optimistisch conjunctuurverloop



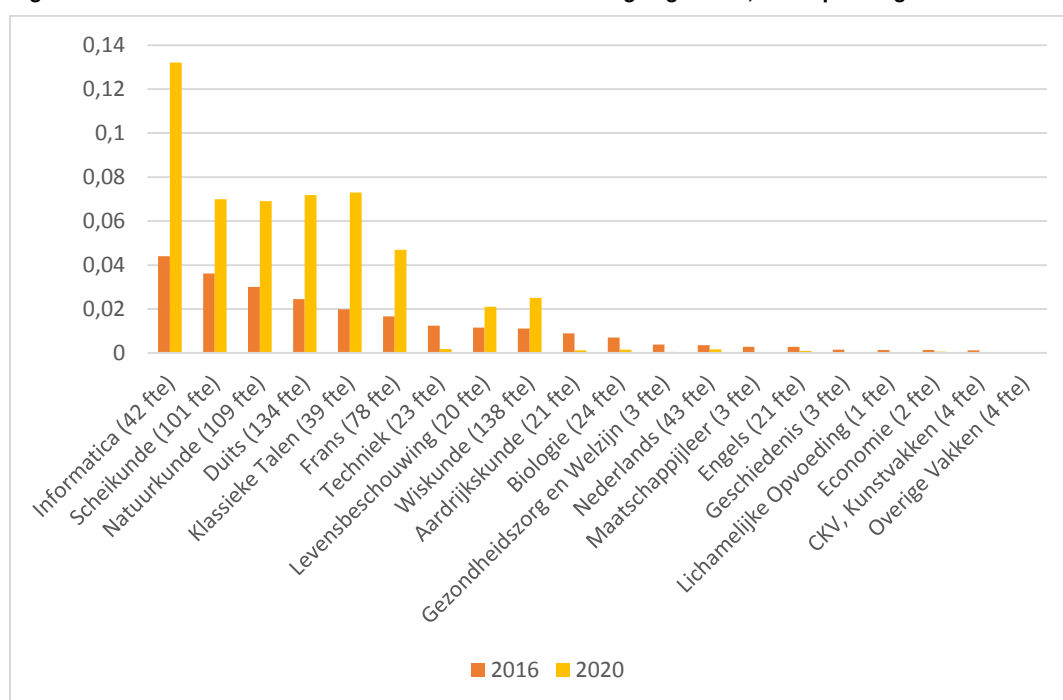
Bron: CentERdata De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027. Figuur 20, blz 22

Bij de startsituatie in 2017 is al sprake van een tekort. Zoals te zien in Figuur 3.7 en Figuur 3.8 zal dit tekort dus gedurende de komende tien jaar verder stijgen. Maar op termijn is de onvervulde vraag in het vo beduidend lager dan het po. De oorzaak hiervan is dat het aantal vo-leerlingen in de periode tussen 2017 en 2027 sterk afneemt, met ongeveer 10%. Er is daarnaast ook sprake van een lager verwachte uitstroom van leraren, door vooral de stijgende AOW-leeftijd. Het lerarentekort is daarmee iets lager dan in een situatie waarin de AOW-leeftijd niet wordt verhoogd.

Waar in het primair onderwijs regionale verschillen zijn in de lerarentekorten, geldt dit in mindere mate voor het voortgezet onderwijs. Het lerarentekort in het vo verschilt sterker naar vak dan naar regio. Voor 2022 voorspelt CentERdata in het optimistische conjunctuur scenario, voor een aantal vakken in

nagenoeg alle provincies, een tekort van circa 5 procent ten opzichte van de werkgelegenheid in het betreffende vak. Dit geldt voor Duits (132 fte), Natuurkunde (111 fte), Scheikunde (78 fte), Informatica (65 fte), klassieke talen (57 fte). Er wordt ook een tekort verwacht voor wiskunde (144 fte) en Frans (46 fte), maar dit is circa 2 tot 3 procent ten opzichte van de werkgelegenheid. Daarbij is de vacaturedruk voor eerstegraads vakken vrijwel gelijk aan de druk in het tweedegraadsgebied. In Figuur 3.9 staan de verwachte tekorten per hoofdvak in het vo. Deze wordt uitgedrukt in de vacaturedruk, het verwachte tekort ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor leraren van het betreffende hoofdvak. Tussen haakjes staat het aantal fte weergegeven waar naar verwachting in 2020 een tekort aan is.

Figuur 3.9 Lerarentekorten in het vo als aandeel van de werkgelegenheid, naar spreiding vakken



Bron: DUO

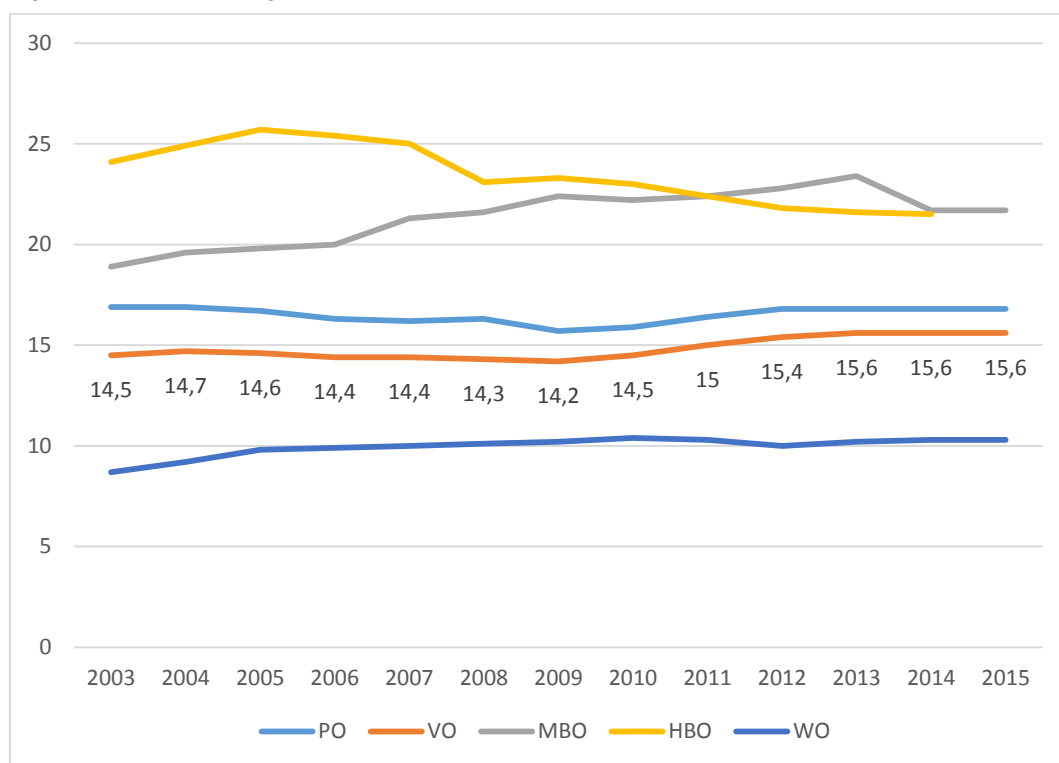
SWOT: Prognose aantal leraren

Weakness: lerarentekort neemt toe de komende tijd, vooral in de vakken wiskunde, natuurkunde, scheikunde en Duits.

3.1.3 Ontwikkeling leraar-leerling ratio 2003-2016

In Figuur 3.10 staat de leraar-leerling ratio voor het voortgezet onderwijs, dit betreft een indicatie van het aantal leerlingen per leerkracht. De afgelopen twee decennia is de leraar-leerling ratio gestegen in het voortgezet onderwijs van 14,6 (2005) naar 15,6 (2015) leerlingen per leraar. De grafiek laat zien dat er sinds 2009 een lichte stijging heeft plaatsgevonden in de ratio in het vo, wat inhoudt dat het aantal leerlingen per leraar iets is toegenomen. Maar de laatste 4 jaar is de ratio stabiel.

Figuur 3.10 Leraar-leerling ratio



Bron: DUO

3.1.4 Ontwikkeling aantal vo-scholen per provincie

Het aantal scholen en schoolbesturen geeft een indicatie van het aantal werkgevers. In onderstaande tabel is te zien dat het aantal vo scholen per provincie redelijk stabiel ligt, maar dat de grootste daling plaatsvindt in Gelderland (-3). De grootste stijging zit in Flevoland (+3).

Tabel 3.3 Ontwikkeling aantal vo-scholen per provincie

Provincie	2011	2012	2013	2014	2015
Drenthe	16	16	15	15	15
Flevoland	17	18	19	20	20
Friesland	31	31	32	31	31
Gelderland	81	79	78	78	78
Groningen	26	25	25	25	24
Limburg	43	43	43	42	42
Noord-Brabant	90	91	91	92	91
Noord-Holland	112	112	112	111	110
Overijssel	38	38	38	38	38
Utrecht	51	51	51	51	50
Zeeland	16	16	16	15	15
Zuid-Holland	138	138	138	137	137
Totaal	659	658	658	655	651

Bron: Stamos.nl

3.1.5 Bevoegdheid

Op basis van gegevens van het IPTO⁷⁹ staat in onderstaande tabel beschreven welk percentage van het aantal lesuren bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven wordt. Dit betreft de gegevens over het schooljaar 2016/2017, peildatum oktober 2016. Het aandeel onbevoegd gegeven lesuren in het vo is 4,8 procent. Dit is onder tweedegraadsgebied (5,8%) hoger dan onder eerstegraadsgebied (2,0%).

Tabel 3.4 Aandeel bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijsgraad per 1 oktober 2016

	Bevoegd	Benoembaar	Onbevoegd
Eerstegraads lesuren	88,7 %	9,3%	2,0 %
Tweedegraads lesuren	86,2 %	8,0%	5,8 %
Totaal vo	86,8%	8,3%	4,8%

Bron: IPTO 2017

Per onderwijsniveau (Tabel 3.5) en per vak (Figuur 3.11) kan het percentage onbevoegd gegeven lesuren verschillen. Het aandeel onbevoegd gegeven lesuren is het grootst binnen het vmbo. Vooral bij de vakken maatschappijleer en natuur- en scheikunde, gevolgd door wiskunde en techniek wordt vaker onbevoegd lesgegeven. Sinds 2014 is het aandeel onbevoegd gegeven lesuren gedaald. Deze daling geldt voor alle onderwijsniveaus, maar is het sterkst in het vmbo waar het aandeel onbevoegd gegeven lesuren tussen 2014 en 2016 met ruim 1 procentpunt daalde.

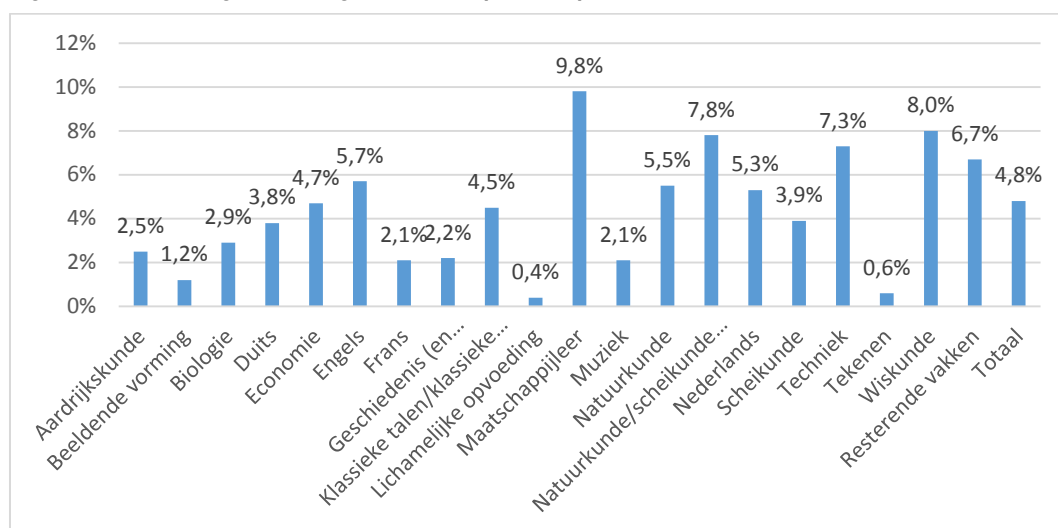
Tabel 3.5 Aandeel bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijsniveau, per 1 oktober 2016

	Bevoegd	Benoembaar	Onbevoegd
Vmbo	83,2%	9,7%	7,2%
Havo	87,5%	9,4%	3,0%
Vwo	92,1%	5,6%	2,3%
Combinaties	88,3%	6,9%	4,8%
Totaal	86,8%	8,3%	4,8%

Bron: IPTO 2017

⁷⁹ Voet A., Uijl M. den, Fontein P. (2017) *IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo: peildatum 1 oktober 2016* Tilburg: CentERdata.

Figuur 3.11 Percentage onbevoegde docenten per vak op 1 oktober 2016



Bron: IPTO 2017

Ongeveer de helft van de onbevoegd gegeven lessen wordt gegeven door personen die een onderwijs gerelateerde opleiding hebben afgerond, zoals bijvoorbeeld een lerarenopleiding voor een ander vak of de pabo.

SWOT: Bevoegdheden

Weakness: er is een hoog aantal onbevoegd gegeven lesuren in het voortgezet onderwijs binnen de exacte vakken. In het tweedegraadsgebied wordt vaker onbevoegd lesgegeven dan in eerstegraadsgebied.

3.1.6 Takenpakket ondersteunend personeel

Het takenpakket van ondersteunend personeel is vrij breed. Niet alle taken die zij doen, staan in hun functieprofiel omschreven. Onderzoek van het ITS⁸⁰ geeft inzicht in de verschillende werkzaamheden van het ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs, de top-5 taken per ondersteunende functie staan in de tabel hieronder weergegeven.

Tabel 3.6 Top 5 van meest voorkomende taken ondersteunend personeel gedurende een week in het voorjaar van 2016 (n=92)

Conciërge	ICT-medewerker	Secretarieel medewerker	Onderwijs-/lesassistenten	TOA
1. Toezien op de beveiliging binnen en buiten het gebouw	1. Helpdesk taken	1. Behandeling inkomende en uitgaande e-mail	1. Assisteren bij onderzoek, opdrachten en practica	1. Assisteren bij onderzoek, opdrachten, practica

⁸⁰ Wester M., Lubberman J., Karremans T. & Mommers A. (2016) Loopbanen van ondersteunend personeel: onderzoek naar loopbanen van ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs. Nijmegen: ITS.

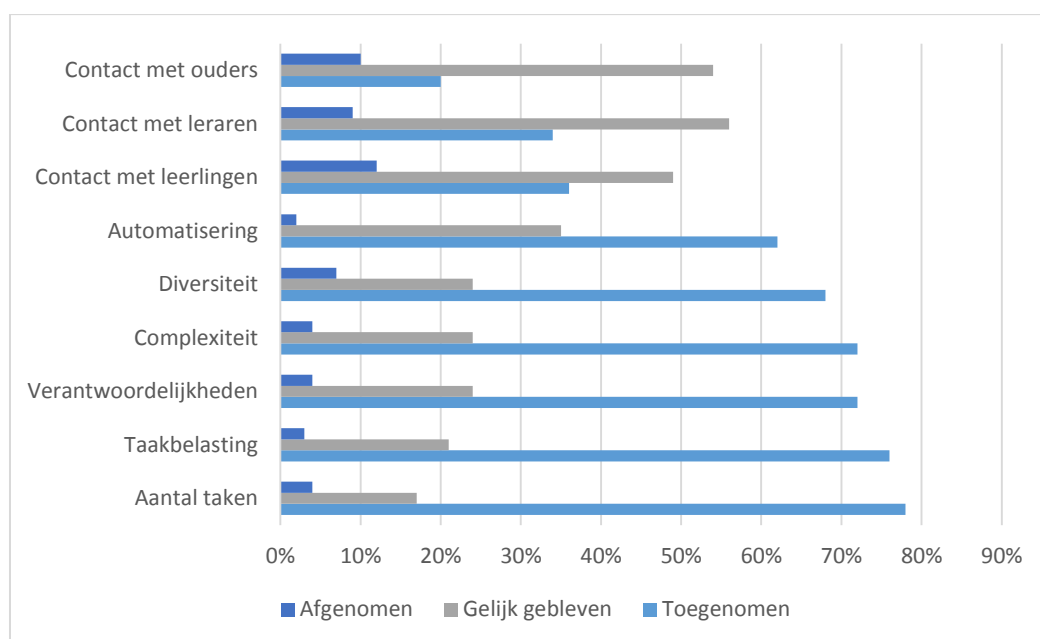
Conciërge	ICT-medewerker	Secretarieel medewerker	Onderwijs-/lesassistenten	TOA
2. Aannemen van telefoon	2. Configuratie management	2. Samenstellen en bijhouden informatiedossiers	2. Begeleiden van leerlingen	2. Samenstellen van opdrachten, practica, instructiemateriaal en praktisch schoolexamen
3. Overig toezicht (pauze/ schoolplein)	3. Begeleiden van leerlingen	3. Coördinerende taken	3. Actualiteit bijhouden voor praktijkonderdelen en theoretische kennis	3. Maken, testen en geven van demonstratie proeven
4. Werkoverleg	4. Change-management-procedures	4. Werkoverleg	4. Toezichthouden in de klas	4. Werkoverleg
5. Ondersteunen bij evenementen/ voorlichtingsactiviteit en	5. Behandeling inkomende en uitgaande e-mail	5. Administratief-organisatorisch ondersteunen	5. Noteren absenten	5. Leerlingen instrueren en begeleiden bij uitvoering van opdrachten, profielwerkstuk etc.

Bron: ITS (2016)

Veranderingen in de functie van ondersteunend personeel

Het onderzoek van ITS heeft onder andere ingezoomd op de veranderingen binnen de functie van onderwijsondersteunend personeel. De figuur hieronder laat zien welke functieveranderingen er de afgelopen tien jaar zijn voorgekomen.

Figuur 3.12 Veranderingen in de functie van ondersteunend personeel



Bron: ITS, Loopbanen van ondersteunend personeel (2016)

Uit deze gegevens blijkt dat 78% van de ondervraagde onderwijsondersteuners ervaart dat het aantal taken binnen hun functie is toegenomen, en 76% geeft ook een groei in de taakbelasting aan. Ongeveer 72% ervaart een toename in de verantwoordelijkheden en complexiteit.

Loopbaan onderwijsondersteunend personeel

Onderwijsondersteunend personeel heeft volgens het onderzoek van ITS vooral behoefte aan doorgroeimogelijkheden. Hierbij wordt voornamelijk gewezen op het doorgroeien naar een andere functieschaal, de wens tot het uitoefenen van een leidinggevende functie is over het algemeen kleiner. Daarnaast geeft een groot deel van de respondenten aan dat zij meer diversiteit wil in haar werkzaamheden en graag meer verantwoordelijkheden zou willen dragen. Hiervoor zou loopbaanbeleid sterker moeten worden vormgegeven voor onderwijsondersteunend personeel. De respondenten denken hierbij aan opleiding en scholing. Daarnaast draagt ook een actieve en stimulerende werkgever die meer tijd en waardering heeft voor de werknemer bij aan een beter loopbaanbeleid. De onderzoekers concluderen onder andere dat een verticale loopbaan naar bijvoorbeeld teamleider niet voor iedereen mogelijk is. Daarom dient er in het loopbaanbeleid ook oog te zijn voor horizontale doorgroei mogelijkheden, er is dan meer sprake van mobiliteitsbeleid.⁸¹

SWOT: Ondersteunend personeel

Opportunity: het versterken van het loopbaanbeleid van onderwijsondersteunend personeel kan er voor zorgen dat zij langer binnen de school werkzaam blijven en doorgroeien naar posities waar ze met plezier werken.

3.2 Tevredenheid, werkbeleving & werkdruk en loopbaan

De mate van baantevredenheid en werkbeleving in het voortgezet onderwijs is in deze arbeidsmarktanalyse grotendeels gebaseerd op POMO-data van 2016.⁸² Voor data over de werkdruk zoomen we daarnaast in op ander onderzoek.

3.2.1 Tevredenheid personeel

Over het algemeen is het personeel in het vo tevreden met hun baan. Circa 90% van directie/management, oop en obp is tevreden over de baan. Het personeel is iets minder tevreden over de organisatie waarin ze werken, de docenten zijn hierin het minst vaak tevreden.

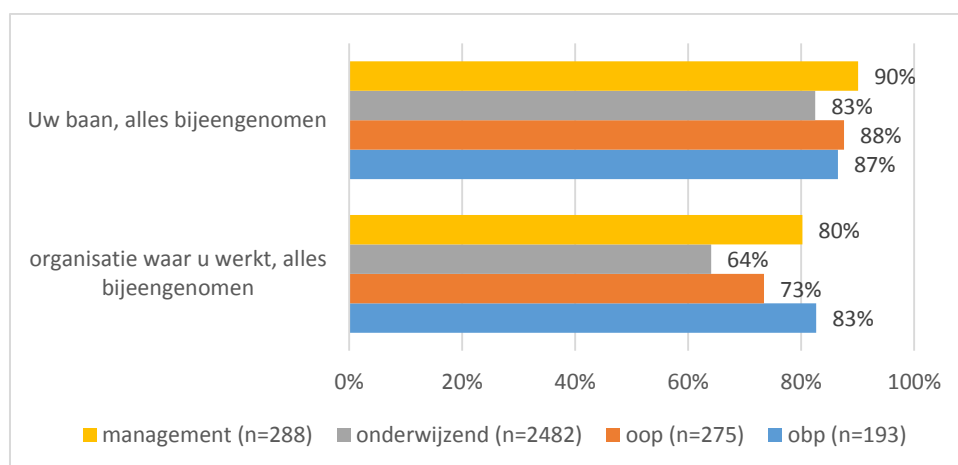
(

Figuur 3.13)

⁸¹ Wester M., Lubberman J., Karremans T. & Mommers A. (2016) Loopbanen van ondersteunend personeel: onderzoek naar loopbanen van ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs. Nijmegen: ITS.

⁸² De data van POMO 2016 zijn afkomstig van de onderzoek database van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. POMO 2016 werd in opdracht van Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitgevoerd door Stichting ICTU (www.ictu.nl).

Figuur 3.13 Hoe tevreden, alles bijeengenomen, bent u met uw baan en met de organisatie waar u werkt? Aandeel (zeer) tevreden, naar functie

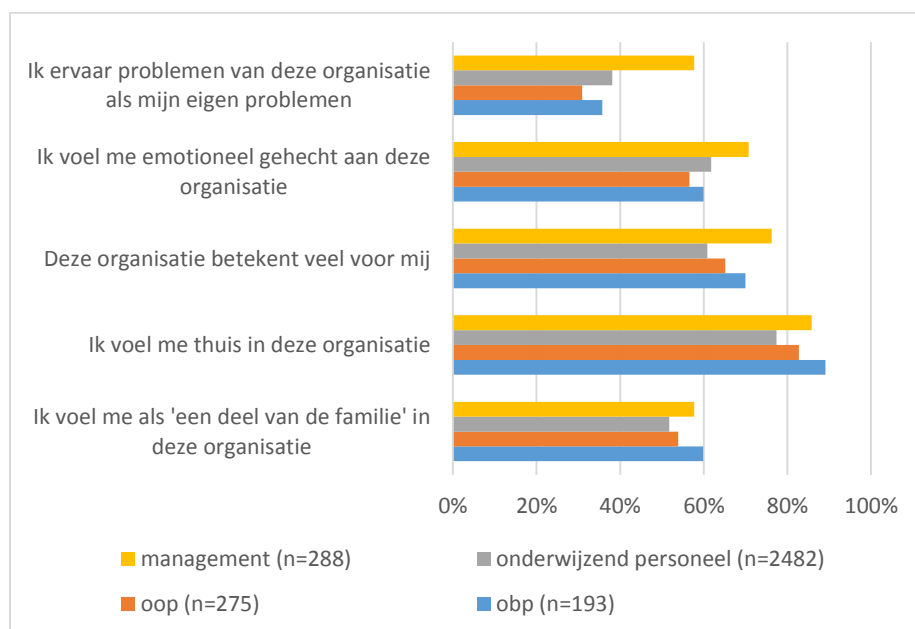


Bron: POMO (2016)

3.2.2 Werkbeleving

De betrokkenheid bij de organisatie wordt door de verschillende functies gevarieerd ervaren. Zo valt over het algemeen over Figuur 3.14 te stellen dat het management positiever oordeelt over de betrokkenheid bij de school, dan het onderwijzend personeel. Een sterke betrokkenheid kan leiden tot een hogere werkbeleving. Het stimuleren van een sterkere betrokkenheid van leraren zou de school ten goede kunnen komen.

Figuur 3.14 Betrokkenheid bij de organisatie, naar functie

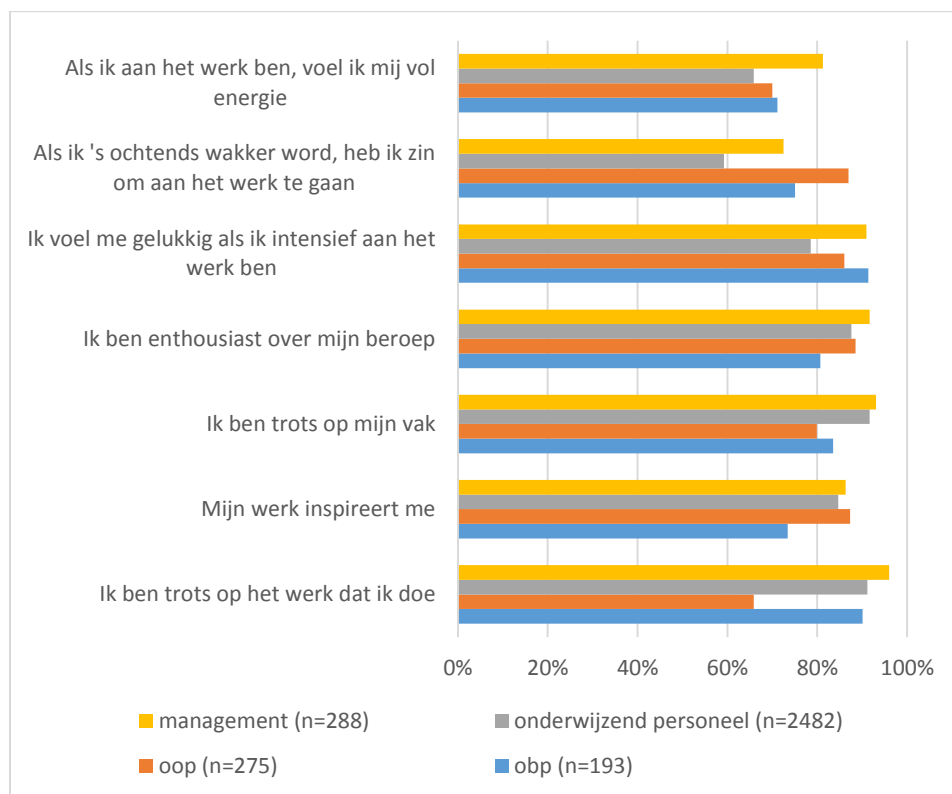


Bron: POMO (2016)

Over het algemeen is personeel in het vo bevolgen. Dit is te zien in Figuur 3.15. Het onderwijzend personeel scoort iets lager op de stelling dat ze vol energie zijn als ze aan het werk zijn of dat ze 's

ochtends zin hebben om aan het werk te gaan. Opvallend is dat het aandeel oop dat trots is op hun werk kleiner is dan het aandeel bij obp, onderwijzend en leidinggevend personeel.

Figuur 3.15 Bevlogenheid naar functie

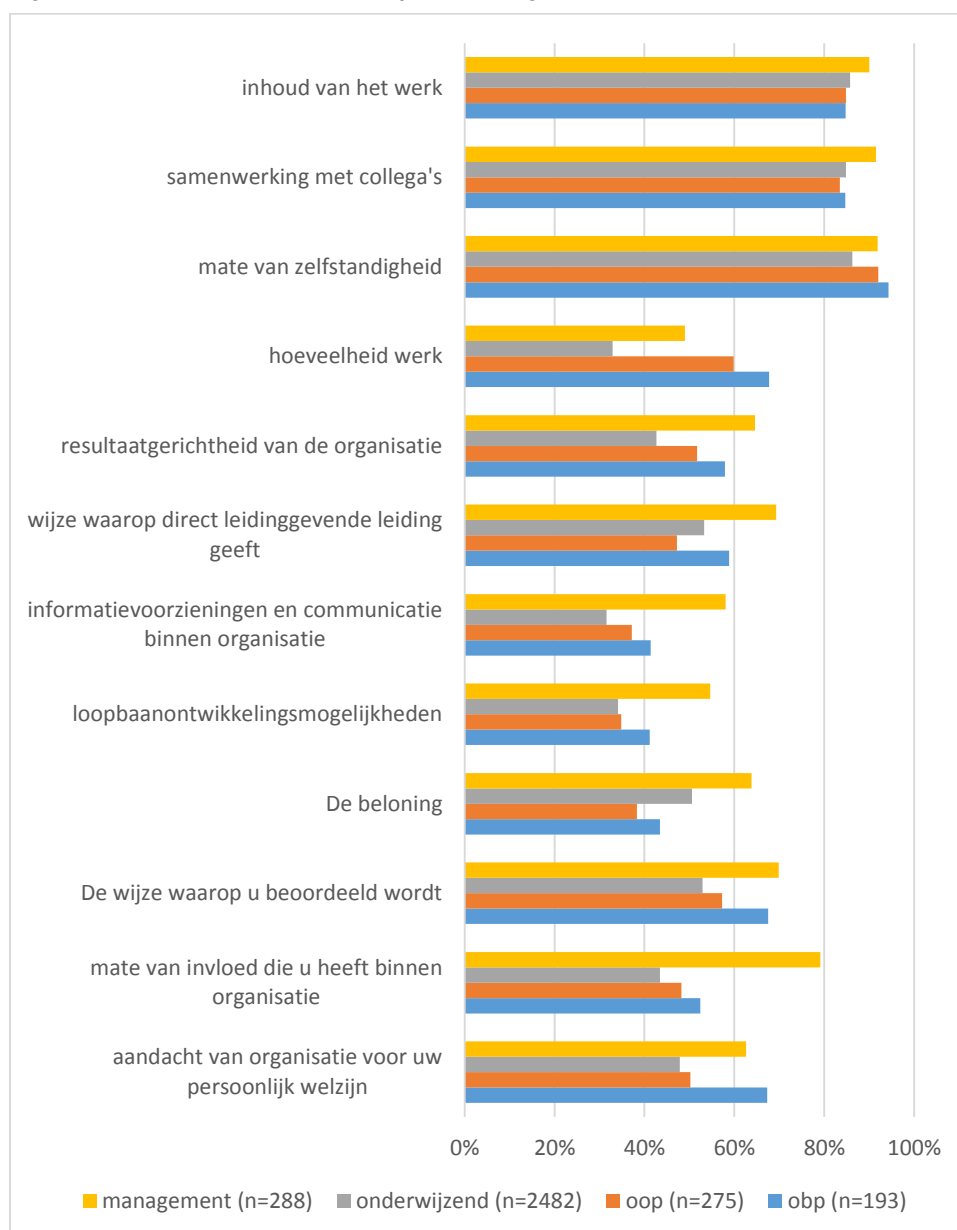


Bron: POMO (2016)

In Figuur 3.16 is het aandeel vo-personeel weergegeven dat (zeer) tevreden is met de verschillende baanaspecten en organisatiekenmerken. Over het algemeen is men tevreden over de inhoud van het werk, samenwerking met collega's en de mate van zelfstandigheid. Dit geldt voor alle functies.

Docenten zijn vooral kritisch over organisatorische aspecten, zoals de hoeveelheid werk, de informatievoorzieningen en communicatie binnen de organisatie en over de loopbaanmogelijkheden. Onderwijsondersteunend personeel is minder tevreden over de beloning en over de loopbaanmogelijkheden.

Figuur 3.16 Tevredenheid over baanaspecten en organisatiekenmerken in het vo, naar functie



Bron: POMO (2016)

Gesprekken met de leidinggevende kunnen helpen om knelpunten in de eigen werkzaamheden bespreekbaar te maken. Om hoge werkdruk tegen te gaan, kan het helpen om een schoolklimaat te creëren waarin het mogelijk is om kritiek te uiten op de schoolleiding en om jaargesprekken met de medewerkers te houden.⁸³ Ook in het onderzoek van de Universiteit Utrecht geven docenten aan dat het nodig is de werkdruk bespreekbaar te maken.⁸⁴

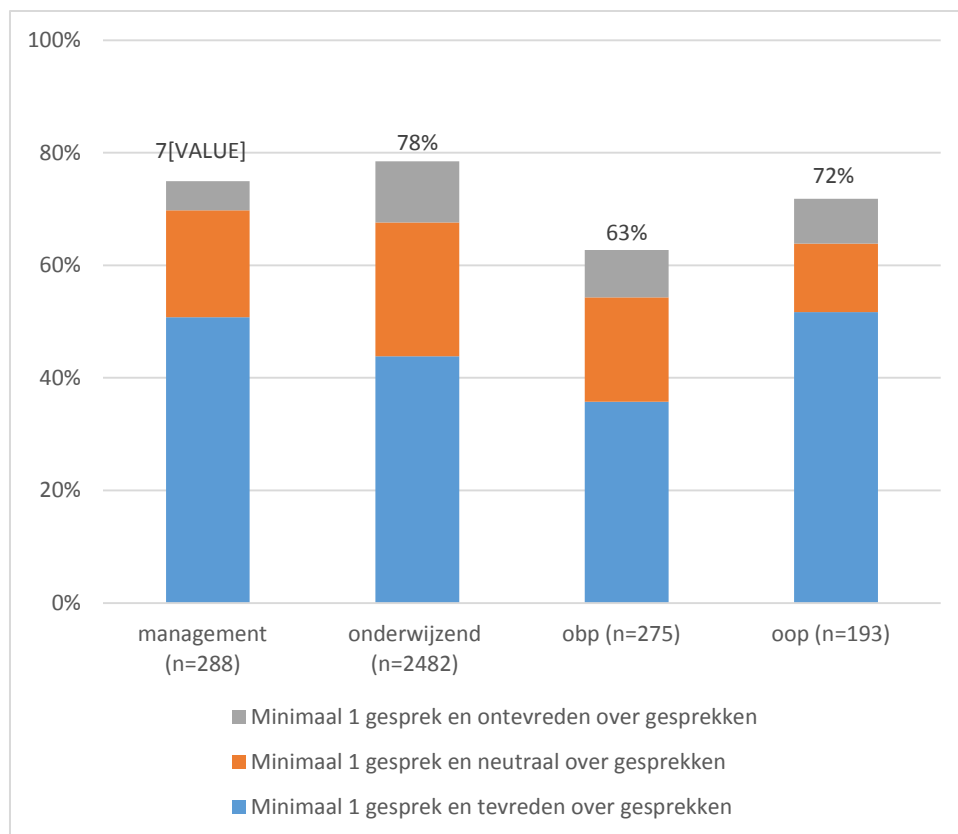
Uit Pomo-data (Figuur 3.17) blijkt dat driekwart van het leidinggevend en bijna viervijfde van het onderwijzend personeel minimaal één formeel gesprek in afgelopen jaar met hun leidinggevende had.

⁸³ Wester M. & Lubberman J. (2015) "Weer een lerarentekort voorspeld? Het zal wel..." *Waarom werken aan niet waargenomen lerarentekorten?* in: De Cascade 2 (12) 8-11

⁸⁴ Centrum voor Onderwijs en Leren Universiteit Utrecht (2013) *Werkdruk in het voortgezet onderwijs, hoe erg is het?* Utrecht: Universiteit Utrecht.

Dit aandeel ligt iets lager voor het obp (63%) en het oop (72%). Van de docenten en obp-ers die een gesprek hebben gehad, is ruim de helft hier tevreden over, voor management en oop is in dit bijna driekwart.

Figuur 3.17 Aandeel personeelsleden dat aangeeft minimaal één formeel gesprek met leidinggevende in het afgelopen jaar te hebben gehad en mate van tevredenheid met dit gesprek



Bron: POMO (2016)

3.2.3 Werkdruk

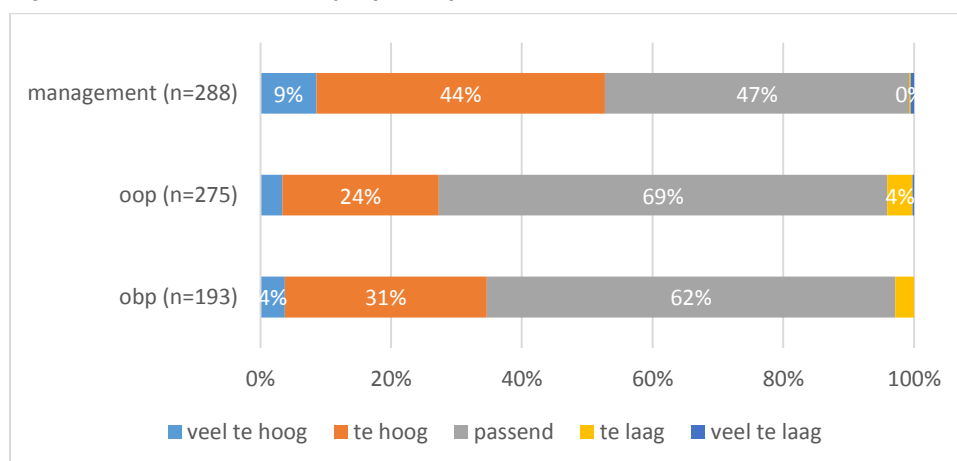
De ervaren werkdruk is in Pomo 2016 voor leidinggevend en ondersteunend personeel iets anders bevraagd dan voor onderwijzend personeel, daarom staan deze in aparte figuren (respectievelijk Figuur 3.18 en Figuur 3.19).

Ongeveer de helft van het leidinggevend personeel (53%) vindt de werkdruk (veel) te hoog terwijl de andere helft de werkdruk passend vindt. Circa 62% van het obp en 69% van het oop vindt de werkdruk over het algemeen passend. Ruim een kwart van het oop vindt de werkdruk te hoog, bij het obp is dit ruim een derde.

Van de leraren (Figuur 3.19) ervaart de helft veel werkdruk op de onderwijsinstelling en een kwart ervaart zeer veel werkdruk. Bij het onderwijzend personeel is er geen groot verschil in ervaren werkdruk naar landsdeel, in het noorden en westen ligt dit bijna 5 procentpunt hoger dan in het zuiden

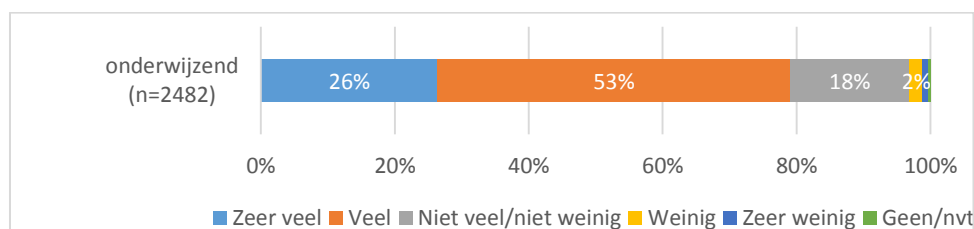
en oosten van het land.⁸⁵ Vrouwelijke docenten geven iets vaker aan (28,7%) dat ze zeer veel werkdruk hebben dan mannelijke docenten (23,7%).⁸⁶ Logischerwijs zijn leraren die zeer veel werkdruk ervaren vaker ontevreden over hun baan en de organisatie waarin ze werken. Deze groep is vaker ontevreden over bijvoorbeeld de resultaatgerichtheid van de organisatie, de communicatie, beloning, maar ook iets ontevredener over de gesprekken met de leidinggevende. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de groep die zeer veel werkdruk ervaart vaker op zoek is naar een andere baan: bijna een derde heeft daadwerkelijk gesolliciteerd naar een andere baan.

Figuur 3.18 Ervaren werkdruk bij oop en obp



Bron: POMO (2016)

Figuur 3.19 Ervaren werkdruk op de school/instelling, bij onderwijzend personeel



Bron: POMO (2016)

Al jaren blijkt uit de jaarlijkse Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en CBS, dat burn-outklachten in het onderwijs veel vaker voorkomen dan bij andere beroepen. Het percentage werknemers met burn-out klachten varieerde tussen 2011 en 2015 tussen de 18 en 21 procent, gemiddeld genomen voor alle beroepen ligt dat op 13%.⁸⁷

In januari 2017 is er door de AOOb een onderzoek gestart naar de dagelijkse tijdsbesteding van leraren in het primair en voortgezet onderwijs.⁸⁸ De belangrijkste resultaten hiervan zijn als volgt:

⁸⁵ Dit verschil tussen de vier landsdelen is significant in een ANOVA toets ($p=0.046$ $F=2,67$). Met een post-hoc Scheffe toets kan gekeken worden in hoeverre elk landsdeel afzonderlijk van elkaar verschilt, hier vonden we geen significante afwijking. Wanneer we West- en Noord-Nederland vergelijken met Oost- en Zuid-Nederland, dan verschillen deze twee significant van elkaar ($p=0,005$ $F=7,88$).

⁸⁶ Het verschil tussen mannen en vrouwelijke leraren in gerapporteerde werkdruk is significant in een ANOVA toets ($p=0,00$ $F=24,56$).

⁸⁷ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden TNO/CBS 2015.

⁸⁸ AOOb, Tijdsbesteding leraren po en vo, jan 2017.

- *Leraren werken structureel over.* In een gemiddelde voltijds werkweek werken leraren in het vo 45,2 uur zowel op school, als thuis in de avond en in het weekend. Dit is meer dan de cao- normen bij een fulltime aanstelling voorschrijven, namelijk 42,5 uur. Op jaarbasis betekent dit dat de jaartaak van 1.659 uur in het voortgezet onderwijs met 6 procent wordt overschreden. Dat is nog exclusief werkzaamheden in de schoolvakanties.
- *Leraren werken door in vakanties.* Hiervan is op basis van het tijdsbestedingsonderzoek slechts een schatting met ruime marges te geven. Zowel voor primair- als voortgezet onderwijs komt het onderzoek uit op tussen de 20 tot 52 uur voor alle vakanties samen (herfst, kerst, voorjaar, mei, zomer). Dit komt bovenop de totale werktijd per jaar, die de cao-tijd al overschrijdt.
- *Nauwelijks pauze.* Op een gemiddelde schooldag heeft een leraar een kwartier pauze. Dat is minder dan de pauze-tijden die scholen hanteren. Mogelijk wordt de pauze regelmatig gebruikt voor overleg met collega's, leerlingen en ouders.
- *Weinig tijd voor scholing en innovatie.* Gemiddeld trekken leraren in het voortgezet onderwijs per week weinig tijd uit voor scholingsactiviteiten, ongeveer 1,4 uur. Op jaarbasis blijven leraren daarmee ver onder de ruimte die zij volgens de cao hebben voor scholing, of dat nu eigen gekozen activiteiten zijn of scholing die de school inplant. Uit POMO 2016 blijkt dat 28 procent geen opleiding of training volgde, terwijl 6 procent hier wel behoefte aan had.
- *Administratieve taken en nakijkwerk worden als zwaar ervaren.* uit het onderzoek komt naar voren dat leraren ongeveer vier uur per week aan administratieve taken besteed wordt. Daarnaast gegeven de responderende leraren aan dat ze tegenover 14,6 uur per week aan gegeven lessen, ongeveer 12,1 uur aan voorbereiden en nakijken staat.

Ander onderzoek onder schoolbestuurders en eerstegraads talendocenten⁸⁹ laat zien dat de schoolleiding zelf vaak vindt dat zij genoeg ondernemen ten aanzien van het beperken van de werkdruk, maar docenten ervaren hier weinig van. Daarentegen schromen docenten zelf vaak ook om bij de schoolleiding te melden wanneer zij een te hoge werkdruk ervaren. Een betere communicatie is van belang voor beide partijen.

Andere maatregelen die door de geïnterviewde docenten worden geopperd, lopen zeer uiteen: het wegnemen van de werkdruk tijdens piekbelasting door bijvoorbeeld het surveilleren tijdens toets weken (wanneer de nakijkdruk hoog ligt) uit te besteden, de verstrekking van iPads voor alle docenten, maar bovenal het onderwerp van werkdruk bespreekbaar maken. Opvallend is dat docenten zeer ontevreden zijn over de ICT-faciliteiten op school. Er is gebrek aan voldoende computerwerkplekken om rustig te werken.

⁸⁹ Centrum voor Onderwijs en Leren Universiteit Utrecht (2013) *Werkdruk in het voortgezet onderwijs, hoe erg is het?* Utrecht: Universiteit Utrecht.

Werkdruk vergeleken met andere sectoren

Het CBS publiceerde in 2017 een artikel waarin de werkdruk die werknemers in Nederland ervaren in verband wordt gebracht met het beroep dat zij uitoefenen⁹⁰. Hieruit blijkt dat vo-docenten voor algemene vakken bovengemiddeld scoren op ervaren werkdruk ten opzichte van andere veel voorkomende beroepen. Bij dienstverlenende zorg- en onderwijsberoepen speelt met name ervaren emotionele zwaarte een belangrijke rol bij de hoge werkdruk. Hieronder vallen nadrukkelijk ook docenten algemene vakken in het voortgezet onderwijs.

Werkdruk internationaal vergeleken

Wanneer er wordt gekeken naar de werkdruk van docenten in het voortgezet onderwijs in andere landen bieden de resultaten van TALIS 2013 inzichten⁹¹. TALIS is een internationaal onderzoek in 45 landen naar de leer- en werkomstandigheden van leraren en schoolleiders in het voortgezet onderwijs. De resultaten uit 2013 laten zien dat Nederlandse leraren in de praktijk gemiddeld genomen een iets kleinere aanstelling hebben dan hun buitenlandse collega's. Dit heeft te maken met het grotere aantal deeltijdwerkers in het onderwijs in Nederland.

Gemiddeld wordt door Nederlandse leraren 42% van hun tijd besteed aan lesgeven, wat vergelijkbaar is met het Noordwest-Europese gemiddelde en het gemiddelde van alle deelnemende landen aan Talis. Volgens de Nederlandse docenten wordt hun effectiviteit als leraar vooral beperkt door hoge werkbelasting en de hoge mate van verantwoordelijkheid.

SWOT:

Strength: Over het algemeen genomen zijn leraren in het voortgezet onderwijs tamelijk tevreden met hun baan, de werkbeleving en de samenwerking met collega's. Maar de hoeveelheid werk van het vo-lerarenvak is een aspect waarover de meerderheid van de leraren zich negatief uitlaat.

Strength: Gesprekken met de leidinggevende kunnen bijdragen aan de loopbaanperspectieven en in het bespreekbaar maken en verminderen van de ervaren werkdruk. De meerderheid van de leraren heeft in het afgelopen jaar een formeel gesprek met de leidinggevende gehad. Maar een vijfde van de docenten en circa een derde van de ondersteuners nog niet.

Strength: De werkbeleving van leraren in het voortgezet onderwijs is zeer positief. Op het gebied van bevoegdheid, vakmanschap en de mate van ervaren zelfstandigheid wordt positief beoordeeld.

Weakness: De meerderheid van het ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs is ontevreden over de hoeveelheid werk/ werkdruk. Van de leraren ervaart ruim driekwart (zeer) veel werkdruk. Leraren die hoge werkdruk ervaren zijn meer ontevreden met hun baan en de

⁹⁰ CBS, Beroep en werkdruk in Nederland, 2017-04.

⁹¹ OECD, Teaching and Learning International Survey (Talis) 2013, Nationaal rapport Nederland.

organisatie waar ze werken en solliciteren dan ook vaker naar een andere baan.

Leraren benoemen personele wisselingen als één van de oorzaken van werkdruk.⁹² Als een te hoge werkdruk leidt tot uitval (ziekteverzuim) of tot het zoeken naar een baan elders, dan ontstaat mogelijk een verdere negatieve spiraal van meer uitval door een verhoogde werkdruk voor de overige leraren.

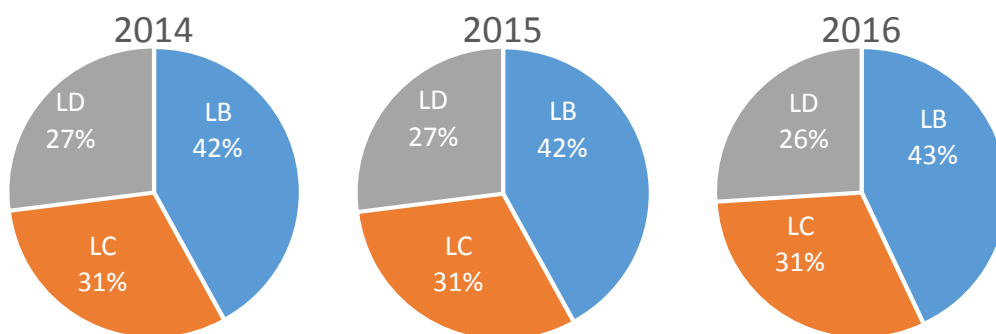
Weakness: Minder dan de helft van de leraren in voortgezet onderwijs zijn tevreden over loopbaanmogelijkheden en beloning.

3.2.4 Functiemix en carrièreperspectief

De functiemix is een maatregel uit het convenant LeerKracht. De functiemix omvat een nieuwe verdeling van LB, LC en LD lerarenfuncties op alle scholen volgens streefcijfers. Hierdoor moeten meer leraren doorstromen naar een hogere salarisschaal en wordt de functie van leraar aantrekkelijker. Zo kunnen goede leraren makkelijker worden aangetrokken en behouden blijven voor het onderwijs, en dit komt weer ten goede van de kwaliteit van het onderwijs. Vanwege de grotere lerarentekorten die worden verwacht in de Randstad, is er onderscheid gemaakt tussen de streefcijfers voor de Randstad en de rest van Nederland.

Volgens DUO is in 2016 in het vo het aandeel LB schalen iets gestegen, en schaal LC en LD iets gedaald. In Figuur 3.20 volgt een overzicht van het aandeel leraren per salarisschaal. Het betreft hier landelijke gemiddelden.

Figuur 3.20 Landelijke verdeling LB-, LC- en LD-schalen 2014-2016

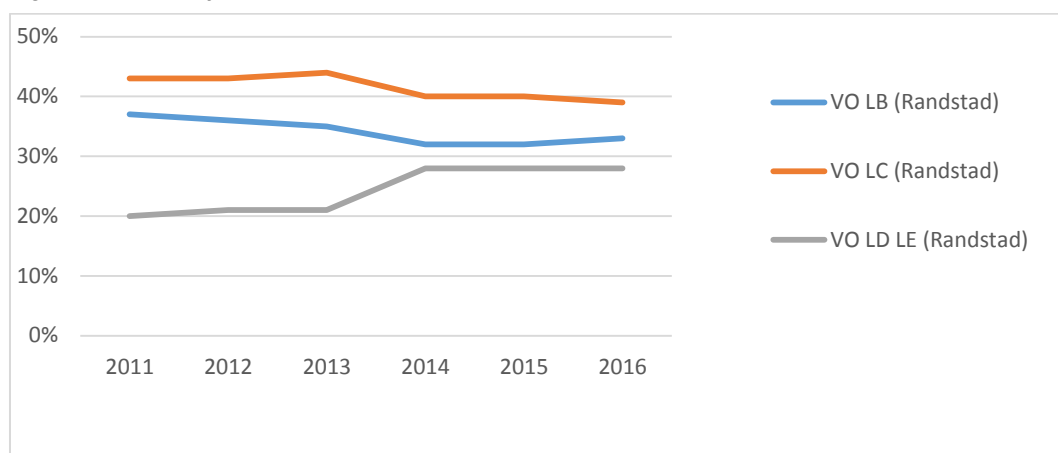


Bron: DUO (2017)

In de cijfers van DUO is ook onderscheid gemaakt tussen Randstad en niet-Randstad. De doelstelling LD voor 2014 voor de Randstad (29%) en niet-Randstad (27%) is bijna gehaald. Ook de doelstelling LC voor de niet-Randstad (27%) gaat in de goede richting. De doelstelling LC voor de Randstad (55%) is nog niet gehaald. Dat geldt ook voor vo-totaal. In Figuur 3.21 en Figuur 3.22 staan Randstad en niet-Randstad onder elkaar.

⁹² Grinsven, V. van., Elphick, E., & Woud, L. van der. (2012) *Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.

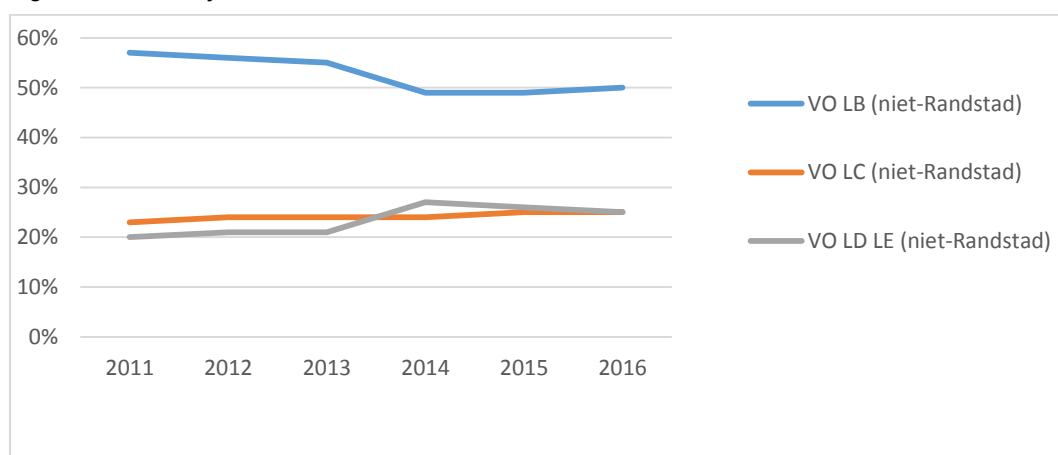
Figuur 3.21 Streefcijfers Functiemix Randstad



Het streefpercentage in de Randstad is voor LB 16%, voor LC 55% en voor LD/LE 29%

Bron: DUO (2017), bewerking Ecorys

Figuur 3.22 Streefcijfers Functiemix niet-Randstad



Het streefpercentage buiten de Randstad is voor LB 46%, voor LC 27% en voor LD/LE 27%

Bron: DUO (2017), bewerking Ecorys

In november 2016 is er door het CAOP en het ROA een onderzoek uitgevoerd naar de carrièreperspectieven van leraren in het primair en voortgezet onderwijs in het kader van de functiemix.⁹³ De belangrijkste punten uit het rapport die betrekking hebben op het voortgezet onderwijs, staan hieronder opgesomd.

- Er heeft een omslag plaatsgevonden in de beoordelingscultuur onder invloed van de functiemix. Dit blijkt o.a. uit het feit dat door de functiemix bij promoties nu de kwaliteit van de leraar voorop staat en dat leeftijd geen wezenlijke rol meer speelt. Het is ook meer vanzelfsprekend geworden dat leraren elkaar aan spreken op hun functioneren en dat schoolleiders ook beslissingen tot promotie sterker onderbouwen.

⁹³ CAOP, ROA (2016) "Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemixprimair en voortgezet onderwijs", November 2016.

- Een derde van de schoolleiders in het voortgezet onderwijs heeft aangegeven dat de versterkte functiemix er mede voor heeft gezorgd dat formele gesprekken tussen leraar en leidinggevende belangrijker zijn geworden. De functiemix is daarnaast ook aanzet geweest tot meer gestandaardiseerde promotieprocedures en aanscherping en differentiatie van de functiebeschrijvingen.
- Bijna de helft van de schoolleiders in het vo beargumenteert dat de versterkte functiemix de scholen meer mogelijkheden biedt om goede leraren voor de school te behouden. Vooral binnen het vo wordt benadrukt dat hun leraren er door de functiemix in salaris op vooruit zijn gegaan, en dat dit bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep. Voor nieuw aan te trekken leraren geldt dit overigens een stuk minder.
- Veranderingen in het takenpakket als gevolg van promotie komen in het vo minder voor, het gaat vooral om bijdragen aan onderwijsvernieuwing, meer managementtaken en een grotere bijdrage aan lesstof ontwikkeling. Leraren in het vo noemen relatief vaak dat promotie in relatie staat tot een verbetering van het lesgeven.
- Het aandeel leraren in LC is tussen 2009 en 2015 toegenomen, van 22 naar 31%. Het aandeel leraren in LD is van 17% in 2009 gegroeid naar 27% in 2015. En in de laagste schaal van het voortgezet onderwijs (LB) is het aandeel juist gedaald van 63% naar 42%.
- Het jaarlijkse aandeel van leraren in het vo dat promotie maakt schommelt tussen de 4% en 7% in 2011 en 2014. De analyses van de personeelsbestanden DUO laten zien dat voor het vo lesgeven in het eerstegraadsgebied sterk samenhangt met schaalpromotie, gevolgd door werken in de Randstad. Daarnaast is er ook een sterke samenhang met schaalpromotie bij een jonge leeftijd, lesgeven op een school met schooltype havo/vwo en het halen van een diploma. Een kleinere kans op schaalpromotie hangt eerder samen met een kleine deeltijdfactor of een (eerdere) inschaling in LC of LD.

Carrièreperspectief

In hetzelfde onderzoek van het CAOP en het ROA is ook onderzoek gedaan naar de invloed van de functiemix op het carrièreperspectief van leraren. Leraren in het vo geven aan overwegend ontevreden te zijn over hun carrièreperspectieven, wat ook geldt voor leraren in het basisonderwijs. Leraren in het vo geven daarbij sterker aan dat de functiemix als een positieve bijdrage wordt gezien voor hun carrièreperspectief.

Er bestaat een verschil in carrièreperspectieven tussen leraren met een hbo-opleiding of met een wo-opleiding in het vo. Ten eerste is er een verschil in inschaling, 17% van de hbo-opgeleide leraren is ingeschaald in schaal LD, tegenover 61% van de wo-opgeleiden. Daarnaast zijn wo-opgeleide leraren iets pessimistischer over hun carrièremogelijkheden dan de hbo-opgeleiden. 65% van de hbo-

opgeleiden verwacht binnen vijf jaar geen promotie te maken, van de wo-opgeleide leraren is dit 74%. Wo-opgeleide leraren tot 35 jaar zijn daarentegen positiever over hun promotiekansen dan hun leeftijdsgenoten met hbo-achtergrond, respectievelijk 33% tegenover 26% verwacht promotie te maken binnen vijf jaar. Bij de wat oudere leeftijdsgroepen (hoger dan 35 jaar) schatten de wo-opgeleiden hun kans op verdere promotie geringer in. Dit lijkt erop te wijzen dat zij reeds in een hoge(re) schaal zitten.

Een kwart van de leraren in het vo geeft aan dat hun carrièremogelijkheden de afgelopen vijf jaar zijn verbeterd, en volgens twee-derde van de leraren in het vo heeft de versterkte functiemix in enige mate geleid tot deze verbeteringen. De ervaren verbetering van het carrièreperspectief onder invloed van de versterkte functiemix lijkt samen te hangen met het carrièreverloop van de leraren tot nu toe. Leraren die in de afgelopen vijf jaar promotie hebben gemaakt, zijn vaker van mening dat hun carrièreperspectieven zijn verbeterd door versterking van de functiemix, dan leraren die geen promotie hebben gemaakt. Bij de schoolleiders is daarentegen een minderheid (30% in het vo) van mening dat de versterkte functiemix heeft bijgedragen aan duidelijker carrièrepaden voor leraren.

Lerarensalarissen vergeleken met de marktconforme salarissen

Leraren in het voortgezet onderwijs hebben gemiddeld een iets lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Dat geldt in sterkere mate voor leraren met een eerstegraads dan voor leraren met tweedegraads lesbevoegdheid. Het gemiddelde bruto uurloon van €31,- van leraren in het voortgezet onderwijs in 2016 ligt ongeveer 1% lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. De jaren voorafgaand aan 2016 was dit verschil in loon groter. Schoolleiders in het voortgezet onderwijs hebben gemiddeld een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector in 2016.⁹⁴

Nadere analyses laten zien dat de loonverschillen variëren voor afzonderlijke groepen leraren. Dit is afhankelijk van achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, leeftijd en geslacht.

- In 2016 was het gemiddelde bruto uurloon van leraren met een eerstegraads bevoegdheid in het voortgezet ongeveer 4 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Onder eerstegraadsleraren in het vo was het loonverschil ten opzichte van de marktsector in 2016 het grootst voor leraren in bètavakken (ongeveer 9 procent) en het kleinst voor leraren Nederlands en overige talen (exclusief Engels, ongeveer 5 procent).
- Tweedegraadsleraren in het voortgezet onderwijs hadden gemiddeld een met de marktsector vergelijkbaar bruto uurloon in 2016, hoewel het loon ten opzichte van de marktsector verschilt per vak(groep). Het gemiddelde bruto uurloon van tweedegraads leraren bètavakken was in 2016 ongeveer 6 procent lager dan dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector; en dat van tweedegraadsleraren gammavakken juist ongeveer 9 procent hoger.
- Ongeacht het vak dat zij geven, hebben mannelijke leraren gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en vrouwelijke leraren juist een hoger loon ten

⁹⁴ SEO, Wat een leraar in het voortgezet onderwijs verdient, oktober 2017.

opzichte van de marktsector; met name vrouwen met een deeltijdfunctie. Het loonverschil was in 2016 het grootste voor vrouwelijke leraren tot 35 jaar: ongeveer € 3 per uur.

- Voor leraren jonger dan 35 jaar is het gemiddelde uurloon over het algemeen relatief hoog in het voortgezet onderwijs, leraren ouder dan 50 jaar hebben meestal een relatief laag loon in het voortgezet onderwijs ten opzichte van de marktsector. Het startsalaris is dus goed, maar de ontwikkeling van het salaris blijft achter ten opzichte van de marktsector.
- Leraren met een masteropleiding op zak hebben vaker een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector, en leraren met een bacheloropleiding vaker een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze verschillen zijn vooral te verklaren door de grotere loonverschillen in de marktsector dan in het voortgezet onderwijs, vooral naar geslacht, leeftijd en opleiding.

SWOT: Functiemix en carrièreperspectief

Weakness: De doelstellingen voor de functiemix zijn bijna gehaald, maar niet helemaal. Daarmee is het beoogde carrière- en loonperspectief nog niet conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Convenant Leerkracht (2008).

.

Weakness: Salarissen in het voortgezet onderwijs blijven achter ten opzichte van de salarissen in de marktsector, hoewel minder dan in het primair onderwijs. Eerstegraads bèta-docenten kunnen 9 procent meer verdienen buiten het onderwijs. Dit betekent dat als het onderwijs wil concurreren op de arbeidsmarkt, ze moet focussen op gelijke lonen (vooral bij eerstegraders), betere secundaire arbeidsvoorwaarden, zingeving en werkbeleving.

Strength: voor vrouwen in het onderwijs is het verschil met salarissen in de marktsector relatief kleiner dan voor mannen. Vrouwen hebben (bij hetzelfde opleidingsniveau en ervaring) een hoger uurloon in het onderwijs dan in de marktsector, dit speelt met name indien zij in deeltijd werken. Het is voor vrouwen dus financieel aantrekkelijker om in het onderwijs te werken dan in de marktsector, met name als zij behoefte hebben aan een parttimefunctie.

Strength: De introductie van de functiemix heeft ertoe bijgedragen dat carrièreperspectieven van leraren zijn vergroot. Hiermee is direct de aantrekkelijkheid van het beroep toegenomen. Leidinggevend en hebben door de functiemix meer handvatten ervaren om goede leraren te behouden.

3.3 Duurzame Inzetbaarheid & Professionalisering

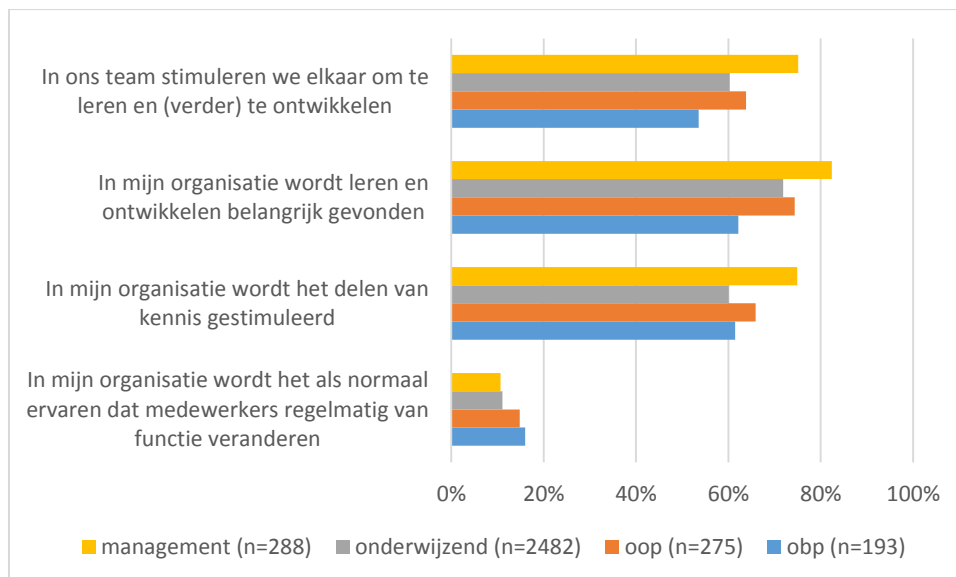
In deze paragraaf wordt met behulp van de data uit POMO 2016 inzicht gegeven in de duurzame inzetbaar en de professionalisering binnen het voortgezet onderwijs. Duurzame inzetbaarheid wordt inzichtelijk gemaakt door de leer- en inzetbaarheidscultuur, de anticipatie op de arbeidsmarkt en persoonlijke ontwikkelingen en employability in kaart te brengen. Bij professionalisering focussen we op de gevolgde opleidingen en vakbekwaamheid.

3.3.1 Duurzame inzetbaarheid

In Figuur 3.23 staat weergegeven in hoeverre er sprake is van een lerende organisatie. Over het algemeen vinden de leidinggevendenden vaker dat er sprake is van een lerende organisatie, gevolgd door het onderwijsondersteunend personeel. Meer dan 60 procent van het onderwijsondersteunende personeel is van mening dat in het team men elkaar stimuleert om verder te ontwikkelen en dat kennisdeling wordt gestimuleerd. Ongeveer driekwart van het onderwijsondersteunende personeel geeft aan dat in de organisatie leren en ontwikkelen belangrijk wordt gevonden.

Slechts een klein deel van alle ondervraagden geeft aan dat het als normaal wordt ervaren dat medewerkers regelmatig van functie veranderen. Gezien het beperkt aantal functies binnen het onderwijs en de opleidingen die hier voor nodig zijn, is dit niet verwonderlijk.

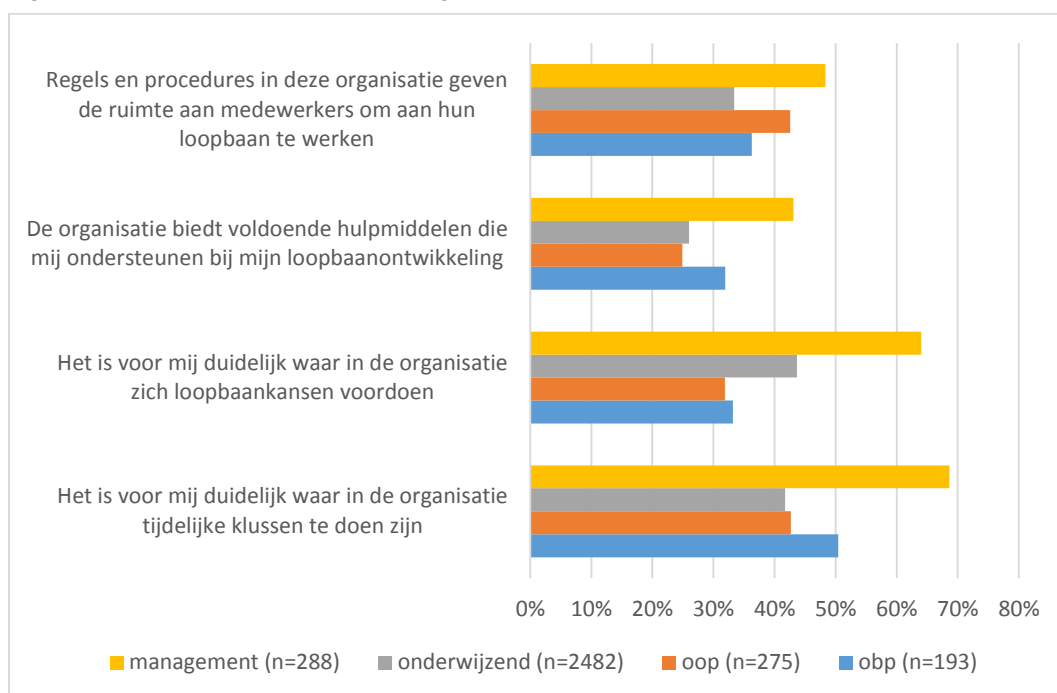
Figuur 3.23 Leercultuur in de organisatie, naar functie



Bron: POMO (2016)

In Figuur 3.24 is te zien dat over het algemeen het leidinggevend personeel beter weet waar de loopbaankansen zijn en wat ze daarvoor moeten doen dan het overig personeel. Bijna de helft van het management is van mening dat de regels en procedures ruimte geven om aan de loopbaan te werken, maar bij docenten is dit een derde. Circa een kwart van de docenten en oop vindt dat de onderwijsorganisatie voldoende hulpmiddelen voor de loopbaanontwikkeling biedt. Voor het obp ligt dit aandeel iets hoger.

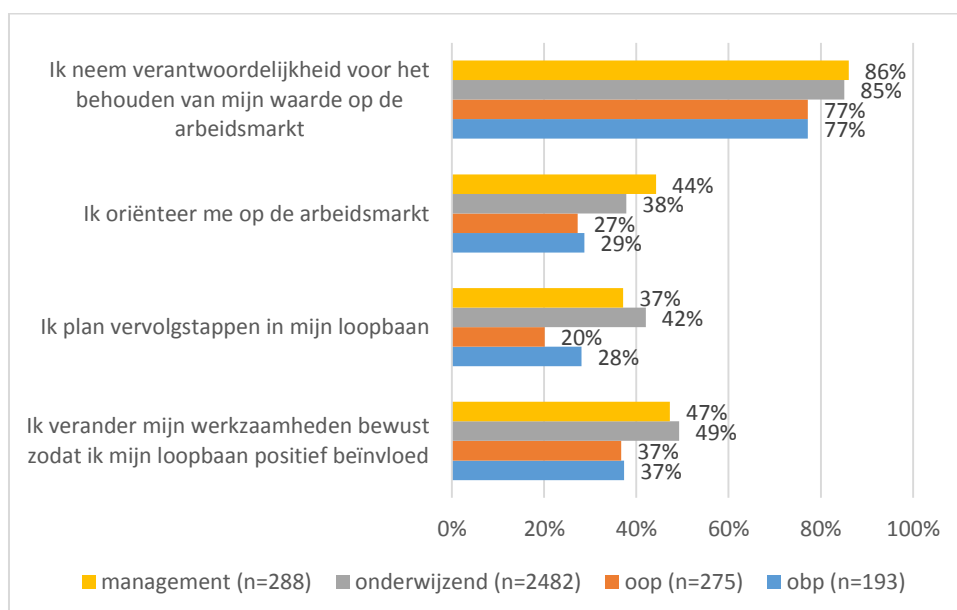
Figuur 3.24 Inzetbaarheidscultuur in uw organisatie.



Bron: POMO (2016)

Bijna al het onderwijspersoneel geeft aan verantwoordelijkheid te nemen voor het behouden van de eigen waarde op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor alle functies (Figuur 3.25). Maar het aandeel dat zich oriënteert op de arbeidsmarkt en vervolgstappen voor de eigen loopbaan plant, ligt een stuk lager, voor onderwijzend en leidinggevend personeel schommelt het aandeel hier rond de tweevijfde. Bijna de helft van het onderwijzend en leidinggevend personeel verandert de eigen werkzaamheden bewust om de loopbaan te beïnvloeden, bij het ondersteunend personeel is dit ongeveer 37 procent.

Figuur 3.25 Anticipatie op de arbeidsmarkt en persoonlijke ontwikkeling, naar functie



Bron: POMO (2016)

Over het algemeen heeft het vo-personeel meer vertrouwen in de arbeidskansen binnen de eigen organisatie dan bij een organisatie elders (Figuur 3.26). Ongeveer tweevijfde van het personeel geeft aan dat ze zich gemakkelijk kunnen omscholen en dat ze zich bewust zijn van de kansen die zich buiten de organisatie voordoen (voor management is dit de helft). Tweevijfde van het onderwijzend en leidinggevend personeel denkt makkelijk een vergelijkbare functie in een andere organisatie te vinden.

Van het leidinggevend personeel zegt bijna 80 procent zich bewust te zijn van de kansen binnen de organisatie en vertrouwen te hebben binnen de organisatie werkzaam te kunnen blijven. Bij onderwijzend personeel is dit aandeel respectievelijk 65 en 72 procent. De helft van het vo-personeel heeft vertrouwen in het eigen netwerk binnen de organisatie voor de loopbaankansen, voor leidinggevend personeel heeft ongeveer driekwart dit vertrouwen.

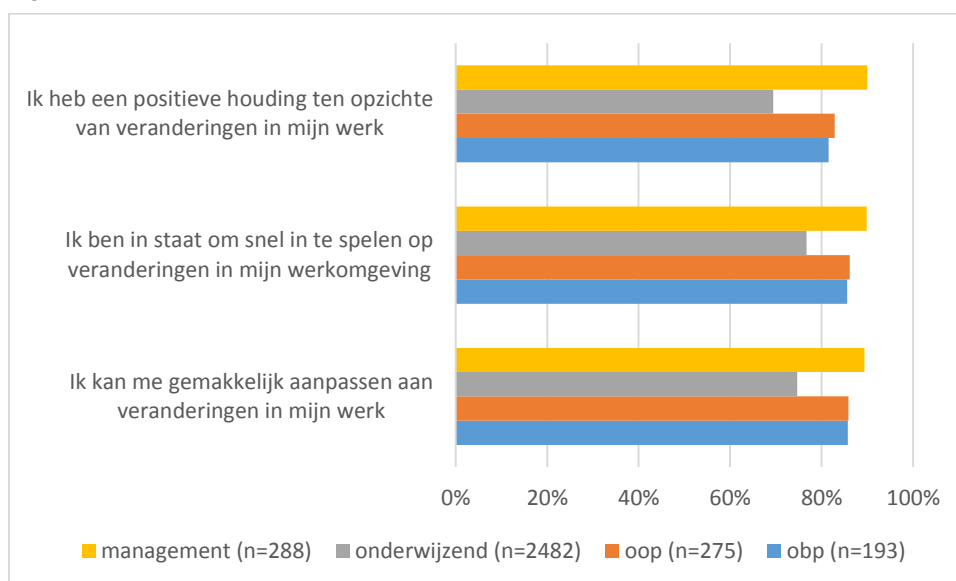
Figuur 3.26 Stellingen over employability en kansen op de arbeidsmarkt, naar functie



Bron: POMO (2016)

Over het algemeen geeft het vo-personeel aan flexibel in het werk te zijn (Figuur 3.27). Ruim 80 tot 90 procent van het leidinggevend en ondersteunend personeel geeft aan dat ze een positieve houding hebben ten opzichte van veranderingen op het werk, in staat zijn hierop in te spelen en zich gemakkelijk hieraan kunnen aanpassen. Voor onderwijzend personeel ligt dit rond de driekwart.

Figuur 3.27 Werkflexibiliteit



Bron: POMO (2016)

SWOT: Duurzame inzetbaarheid

Strength: Over het algemeen is personeel in het vo van mening dat de organisatie open staat voor leren en kennisdelen. Het personeel geeft aan dat ze flexibel met veranderingen op het werk kunnen omgaan.

Strength: De meerderheid van het personeel is van mening dat ze verantwoordelijkheid nemen voor het behouden van de eigen waarde op de arbeidsmarkt. Terwijl het merendeel zich niet oriënteert op een baan elders.

Weakness: Via een interne loopbaan is het mogelijk om medewerkers aan de organisatie te binden. Maar het is niet voor iedereen in het vo duidelijk waar de loopbaankansen binnen de schoolorganisatie liggen. Ongeveer tweevijfde van de leraren en een derde van de ondersteuners geven aan dat ze dit weten. Ongeveer een kwart van de docenten vindt dat de organisatie voldoende hulpmiddelen voor de loopbaan aanbiedt.

3.3.2. Professionalisering

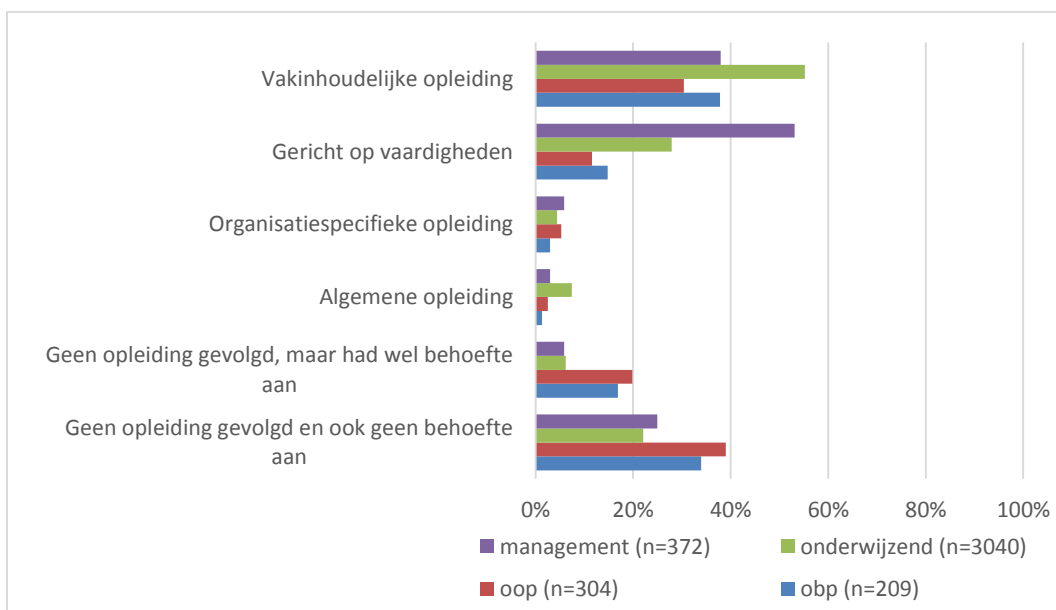
Een van de aspecten van duurzame inzetbaarheid is de kennis op peil te houden. Bij- en nascholing kunnen helpen om inzetbaar te blijven. Opnieuw vormen POMO-data de basis voor de beoordeling van professionalisering van leraren in het voorgezet onderwijs. Bij professionalisering gaat het hierbij over de beoordeling van het eigen vakmanschap. De vragen die aan de deelnemende leraren gesteld zijn, betreffen vragen over hun ontwikkeling en het zelfstandig verbeteren.

Ongeveer twee-derde van het leidinggevend en onderwijzend personeel dat aan POMO deelnam, geeft aan in het voorgaande jaar een (aanvullende) opleiding of bijscholing te hebben gevolgd. Bij het oop en obp is dat iets minder dan de helft. In Figuur 3.28 is te zien dat de opleidingen die gevolgd

worden vooral betrekking hebben op vakinhoud (bij leraren 55%) of op vaardigheden (bij management 53%). Te zien is dat leidinggevend en onderwijsgevend personeel vaker een opleiding volgt dan oop en obp, hoewel ruim een derde van het oop (39%) en het obp (34%) geen opleiding volgde en hier ook geen behoefte aan had.

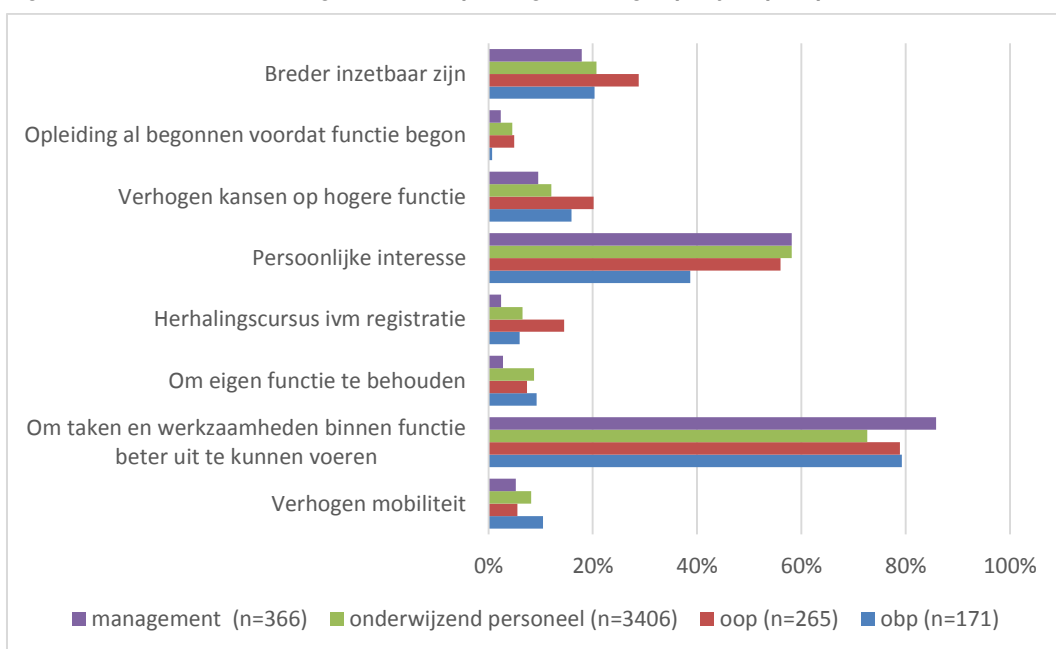
De voornaamste reden om een opleiding te volgen is om taken en werkzaamheden binnen de functie beter uit te kunnen voeren, uit persoonlijke interesse of om breder inzetbaar te zijn. Dit geldt voor alle functies. Het oop volgt echter vaker dan de andere functies een opleiding om de registratie te behouden of om de kansen op een hogere functie te vergroten (Figuur 3.29).

Figuur 3.28 Gevolgde opleiding in het afgelopen jaar (2015), naar functie



Bron: POMO (2016)

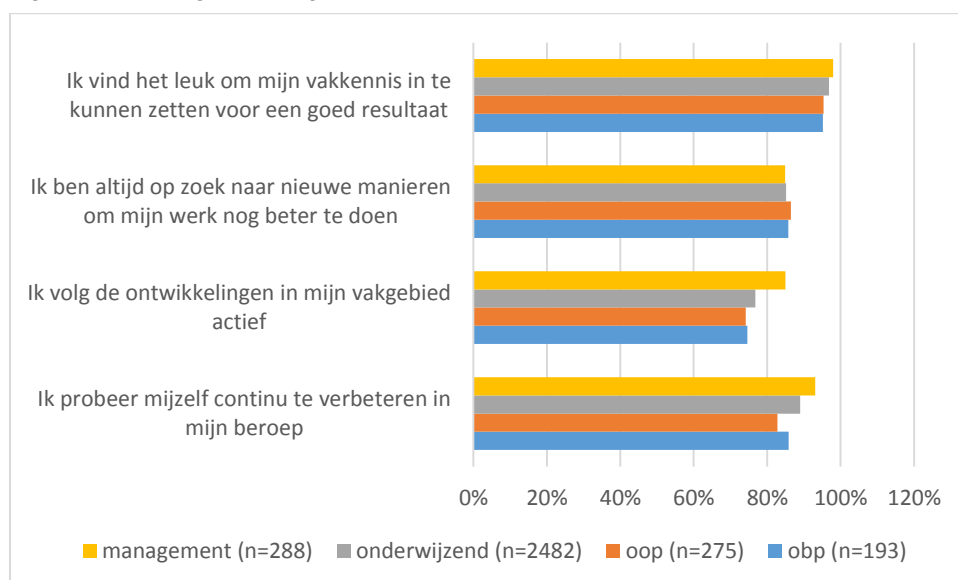
Figuur 3.29 Reden voor het volgen van een opleiding in het afgelopen jaar (2015), naar functie



Bron: POMO (2016)

Over het algemeen vindt men zichzelf vakbekwaam. In Figuur 3.30 is te zien dat het merendeel van de ondervraagden het leuk vindt om de vakkennis in te zetten, op zoek is naar nieuwe manieren om het werk beter te doen, de ontwikkelingen in het vakgebied actief volgt en zichzelf continu in het beroep probeert te verbeteren. Dit verschilt niet sterk tussen de functies.

Figuur 3.30 Stellingen over eigen vakbekwaamheid, naar functie



Bron: POMO (2016)

SWOT: Professionalisering

Strength De beoordeling van het eigen vakmanschap en de bereidheid om zichzelf te verbeteren en hierdoor ook beter les te geven is hoog in het voortgezet onderwijs.

Strength: leidinggevend en onderwijsgevend personeel volgen regelmatig een opleiding.

Strength: Over het algemeen is personeel in het vo bezig om de vakbekwaamheid te bevorderen.

3.3.3 Status en imago lerarenberoep

In 2017 is er door het ROA in samenwerking met Ecorys onderzoek gedaan naar de status en het imago van het lerarenberoep. De onderzoeksvraag in dit rapport betrof *“Hoe is het gesteld met de status en het imago van het lerarenberoep in de 21^{ste} eeuw, en in welke mate is de uitvoering van de Lerarenagenda hierop van invloed?”*.

Status gaat hier over de ‘hardere’ kwaliteits- en beroepsindicatoren van het leraarschap. Voor het meten van status zijn in dit rapport bestaande secundaire databestanden gebruikt over de gevolgde opleiding van leraren, de arbeidsmarktpositie en de sociale compositie van de beroepsgroep. Imago gaat over de maatschappelijk perceptie van het beroep leraar en het beroepsprestige. Imago is gemeten door subjectieve ofwel zachte indicatoren. Het beroepsimago (de waardering van leraren) en

de hiërarchische positie op de beroepenladder (leraren ten opzichte van referentieberoepen) zijn gemeten aan de hand van vragenlijsten onder (diverse groepen) in de Nederlandse bevolking.

De resultaten van het onderzoek gericht op het maatschappelijk aanzien van het lerarenberoep laten zien dat het aanzien van de leraar verschilt naar het soort leraar. Leraren in het eerstegraadsgebied van het voortgezet onderwijs hebben van de beroepen binnen het vo het hoogste maatschappelijke aanzien, met daarna de leraren in het tweedegraadsgebied.

Maar in de periode tussen 1982 en 2016 is er sprake van een meerjarige neerwaartse trend in het imago van eerstegraads leraren. Voor de leraar in het tweedegraadsgebied en in het basisonderwijs geldt eveneens dat er sprake is van een voortgaande daling over de jaren 1982, 2006 en 2016, alleen is deze minder sterk.

SWOT Status en imago lerarenberoep

Weakness: Het imago van het leraarschap daalt. Bij een loopbaankeuze is men minder geneigd om een beroep met een minder goed imago te kiezen. Daarnaast krijgen beroepen met een minder goed imago vaak een lagere beloning dan beroepen met een sterk imago. Wanneer werknemers willen dat de politiek meer middelen vrijmaakt voor het onderwijs, dan is een beter een sterk imago te hebben.

3.4 Sociale zekerheid en verzuim

In deze paragraaf komt het ziekteverzuim en de sociale zekerheid aan bod. Bij ziekteverzuim worden ter referentie steeds de cijfers vergeleken met het po. Hierbij behandelen we het ziekteverzuimpercentage, de frequentie van het verzuim en de gemiddelde verzuimduur. Bij sociale zekerheid gaan we in op de in- en uitstroom van de WW en de WIA.

3.4.1 Ziekteverzuim onderwijsgevend personeel

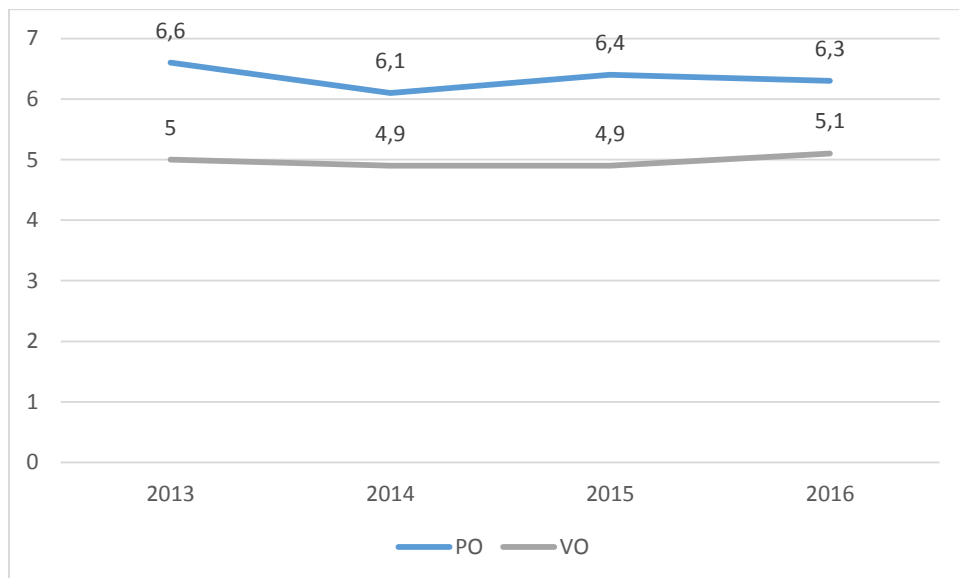
In onderstaande figuur staat het ziekteverzuimpercentage vermeld van het onderwijzend personeel in zowel het po als het vo. Dit ziekteverzuimpercentage geeft aan welk deel van de arbeidscapaciteit verloren is gegaan wegens ziekteverzuim. Het verzuimpercentage in 2016 was voor onderwijzend personeel in het vo ongeveer 5,1 procent van de arbeidscapaciteit. Het verzuimpercentage ligt in het po hoger dan in het vo.

Het onderwijs heeft daarmee ten opzichte van andere marktsectoren een hoog verzuimpercentage. Volgens het CBS is in 2016 het gemiddelde verzuimpercentage in Nederland over alle sectoren 3,9 procent.⁹⁵ De onderwijssector heeft het op drie na hoogste verzuimpercentage van arbeidssectoren in Nederland. Het ziekteverzuim ligt alleen hoger in het openbaar bestuur, gezondheids- en welzijnszorg en waterleidingbedrijven en afvalbeheer. Onderwijzend personeel is hbo- of wo-opgeleid. Wanneer we

⁹⁵ Beiro L. F., Floris J. (2017) *Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken, Sociaaleconomische trends juli 2017*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/27/ziekteverzuim.pdf

kijken naar personeel met een vergelijkbaar opleidingsniveau, dan zien we dat het gemiddelde verzuimpercentage voor hbo/wo bachelor ongeveer op 3,5 procent ligt en voor hbo/wo master op iets minder dan 3 procent. Vergeleken naar opleidingsniveau heeft de onderwijssector dus een hoog verzuimpercentage.

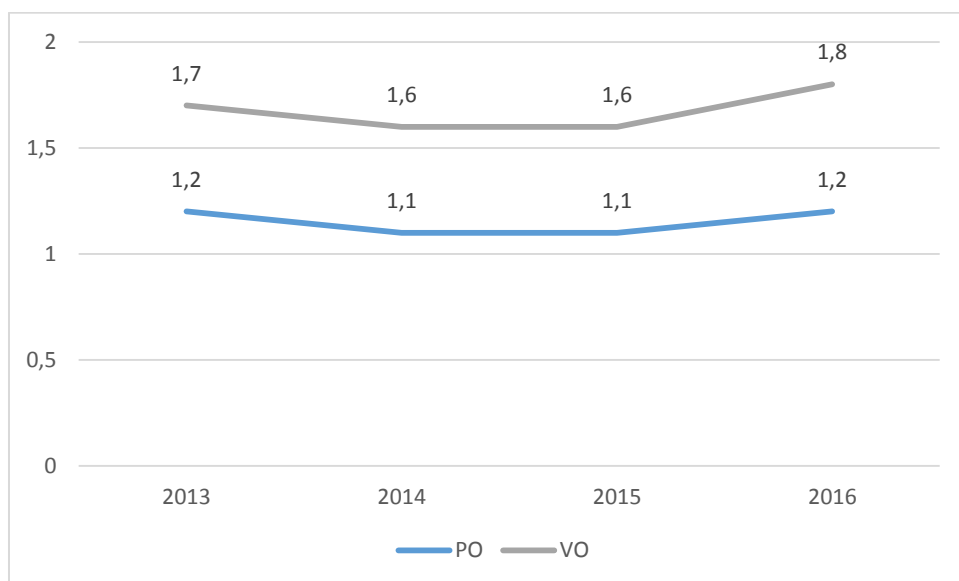
Figuur 3.31 Ziekteverzuimpercentage van Onderwijzend personeel



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2016 door DUO (2017) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

De ziekmeldingsfrequentie betreft het gemiddeld aantal ziekteverzuimmeldingen per werknemers. Figuur 3.32 laat zien dat de meldingsfrequentie van het onderwijzend personeel in zowel het vo als het po in 2016 toenam. De meldingsfrequentie voor onderwijzend personeel in het vo steeg van 1,6 ziekmeldingen naar 1,8 ziekmeldingen per docent per jaar.

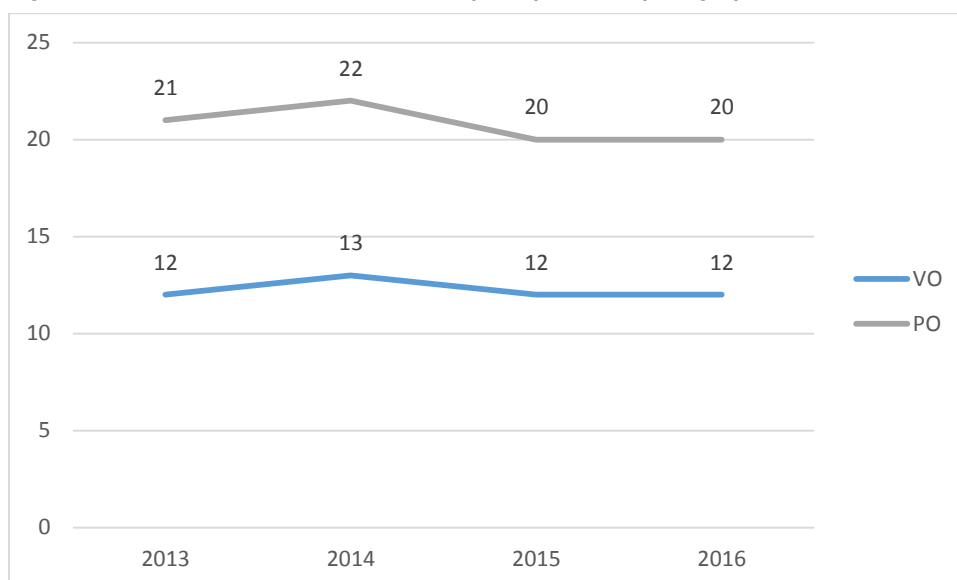
Figuur 3.32 Gemiddelde meldingsfrequentie van Onderwijzend personeel (in aantal ziekmeldingen per jaar)



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2016 door DUO (2017) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

De gemiddelde verzuimduur per melding voor het ziekteverzuim van onderwijzend personeel is zowel in het po als in het vo in 2015 en 2016 stabiel gebleven. Hoewel het aantal verzuimmeldingen toenam, bleef de gemiddelde verzuimduur stabiel op 12 dagen. Het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs meldde zich iets vaker, maar voor een kortere periode, ziek dan hun collega's in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

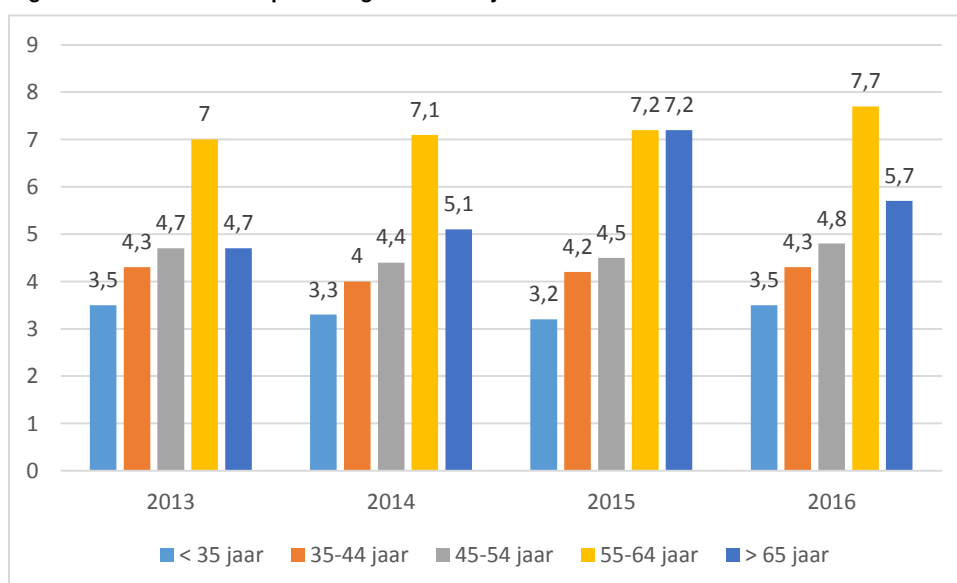
Figuur 3.33 Gemiddelde verzuimduur onderwijzend personeel (in dagen)



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2016 door DUO (2017) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

Het verzuimpercentage neemt toe naarmate het personeel ouder is (Figuur 3.34). Het hoogste aandeel verzuim zit elk jaar in de groep 55-65-jarigen, het laagste aandeel bij de groep docenten jonger dan 35 jaar.

Figuur 3.34 Ziekteverzuimpercentage naar leeftijd vo

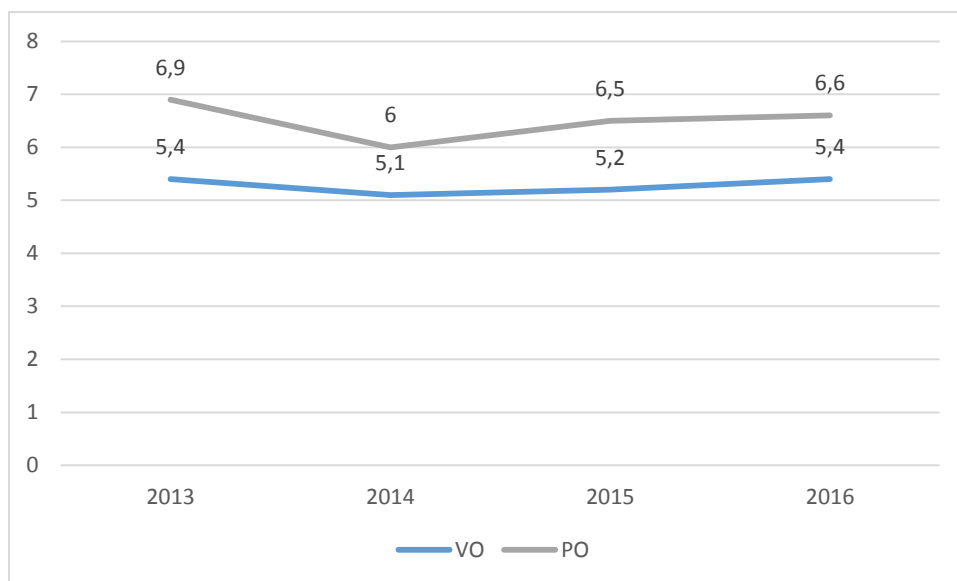


Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2015 door DUO (2016) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

3.4.2 Ziekteverzuim ondersteunend personeel

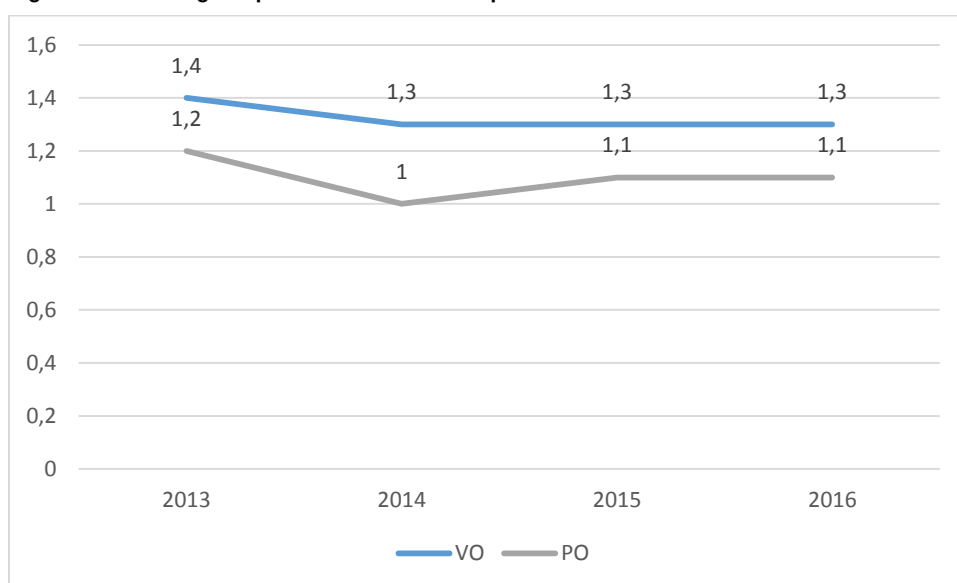
Ook voor het ondersteunend personeel is het ziekteverzuimpercentage van 2014 op 2016 in het primair onderwijs met 0,6 procentpunt gestegen, terwijl het in het voortgezet onderwijs het verzuim met 0,3 procentpunt toenam. (Figuur 3.35) Zowel in het primair als het voortgezet onderwijs was het ziekteverzuimpercentage onder het ondersteunend personeel hoger dan onder het onderwijzend personeel. Hoewel het percentage verzuim sinds 2014 langzaam toenam, blijft de meldingsfrequentie van het ondersteunend personeel in het vo in de periode 2014-2016 stabiel op 1,3 verzuimmeldingen per jaar (Figuur 3.36).

Figuur 3.35 Ziekteverzuimpercentage ondersteunend personeel



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2016 door DUO (2017) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

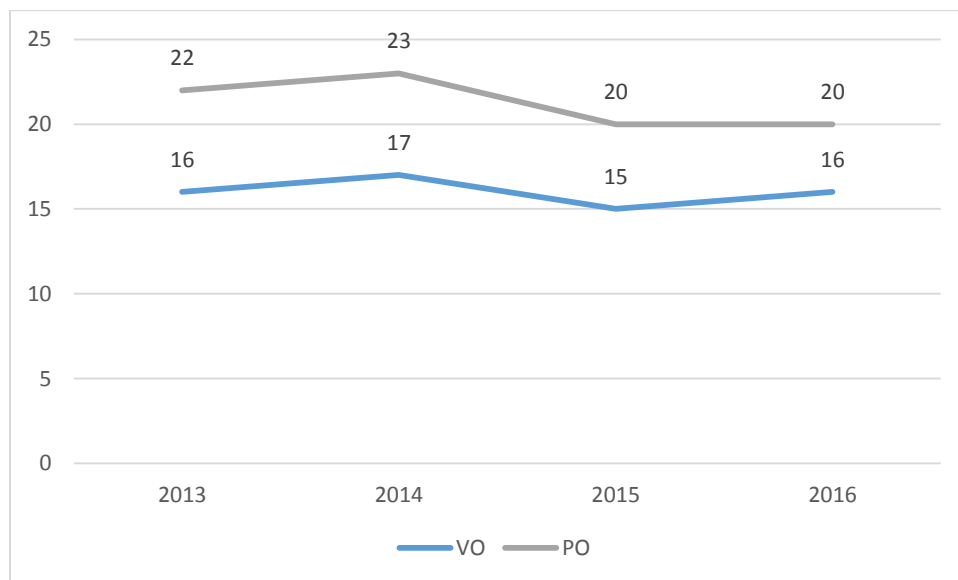
Figuur 3.36 Meldingsfrequentie ondersteunend personeel



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2015 door DUO (2016) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

De gemiddelde verzuimduur nam in het afgelopen jaar met een dag toe van 15 naar gemiddeld 16 verzuimdagen per jaar in 2016 (Figuur 3.37). De verzuimduur in het vo is daarmee voor ondersteunend personeel hoger dan voor onderwijzend personeel.

Figuur 3.37 Gemiddelde verzuimduur ondersteunend personeel (in dagen)



Bron: Verzuimonderzoek po en vo in 2016 door DUO (2017) aangevuld met Verzuimonderzoek Voion 2016 (2017)

SWOT: Ziekteverzuim

Weakness: Het ziekteverzuim in het vo is hoog. Het verzuimpercentage ligt de laatste jaren tussen de 4,9 en 5,1% terwijl het landelijke gemiddelde 3,9% is. De totale onderwijssector heeft het op 3 na hoogste verzuimpercentage van alle sectoren.

Weakness: Het verzuimpercentage neemt toe naarmate de docenten ouder zijn. De oudste groep leraren (55-64) heeft dan ook het meeste verzuim. Indien in de toekomst werknemers langer moeten doorwerken voordat ze AOW ontvangen, dan is verzuimbeleid een belangrijk aandachtspunt voor de oudere werknemer.

Strength: De oudste groep leraren neemt in omvang af (ondanks de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd), naar verwachting wordt de leeftijdsopbouw in het onderwijs meer evenredig verdeeld en de gemiddelde leeftijd daarmee lager: dat betekent dat het verzuimpercentage (en daarmee het personeelstekort als gevolg van verzuim) kan dalen, omdat de lagere leeftijdscategorieën nu een lager percentage verzuim laten zien.

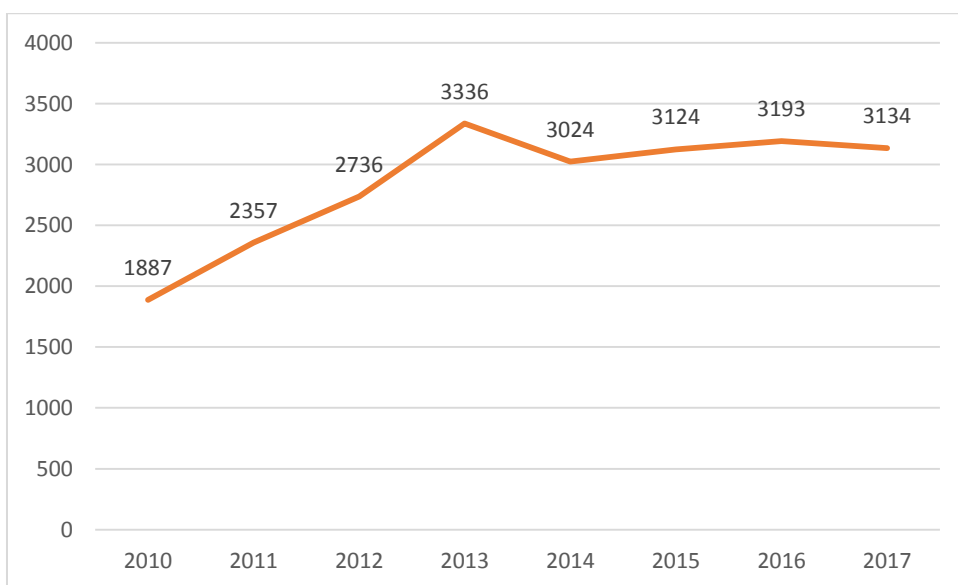
Strength: Indien het ziekteverzuim met 1 procentpunt kan worden teruggedrongen, dan scheelt dit 610 fte op jaarbasis. Het terugdringen van het ziekteverzuim kan helpen in het terugdringen van het lerarentekort. Daarnaast kan een vermindering van het verzuim zorgen voor lagere personeelskosten.

3.4.3 Sociale zekerheid: WW en WIA

Het aantal WW uitkeringen voor personen die afkomstig zijn uit het vo, geeft een indicatie van het arbeidspotentieel. Een korte WW-duur is een indicatie dat personen met een WW-uitkering weer snel aan het werk kunnen komen.

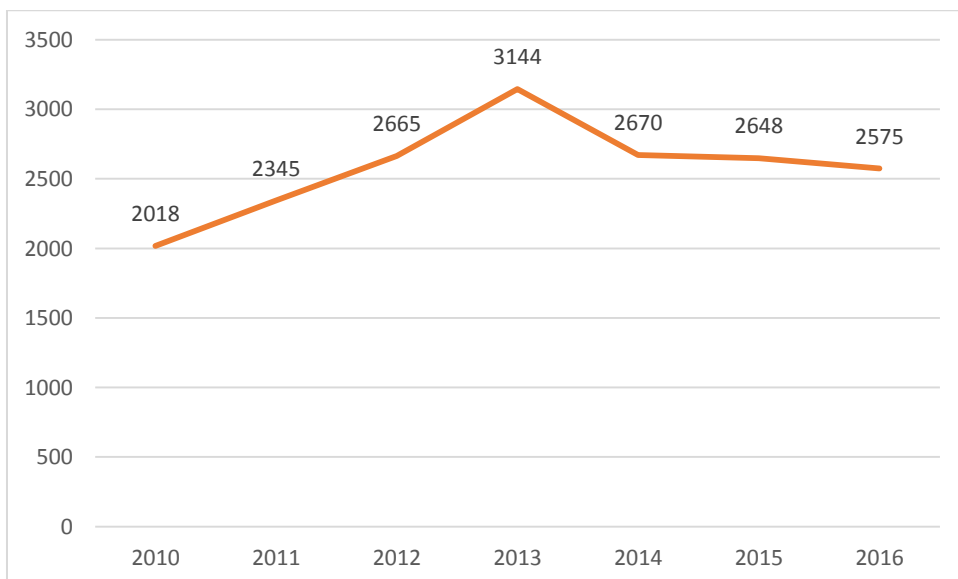
Het aantal WW-uitkeringen is tussen 2010 en 2013 sterk gestegen, maar blijft tussen 2014 en 2017 redelijk stabiel. In deze periode nam het aantal WW-uitkeringen toe van 3.024 naar 3.134 (Figuur 3.38). De instroom in de WW (Figuur 3.39) nam in de periode 2014-2017 af, van 2.670 naar 2.575 WW aanmeldingen per jaar.

Figuur 3.38 Aantal WW-uitkeringen Voortgezet Onderwijs



Bron: Kennisopenbaarbestuur.nl (2017)

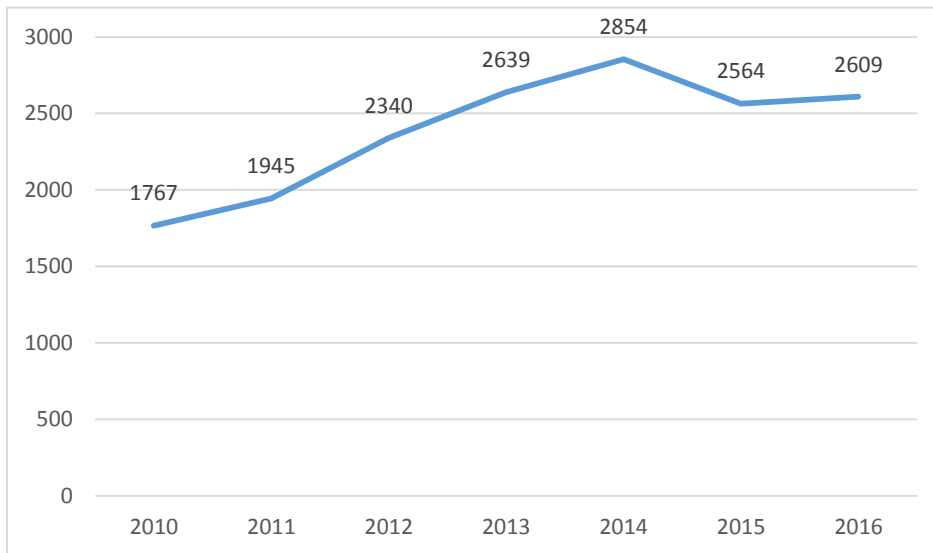
Figuur 3.39 Instroom WW-uitkeringen Voortgezet Onderwijs



Bron: Kennisopenbaarbestuur.nl (2017)

De uitstroom uit de WW nam tussen 2010 en 2014 met bijna 1.000 WW-uittreringen toe, van 1.767 naar 2.854 uitgestroomde WW-ers. Hierna nam de uitstroom weer af. In 2016 was er sprake van ruim 2.609 personen die uit de WW stroomden.

Figuur 3.40 Uitstroom WW-uitkeringen Voortgezet Onderwijs

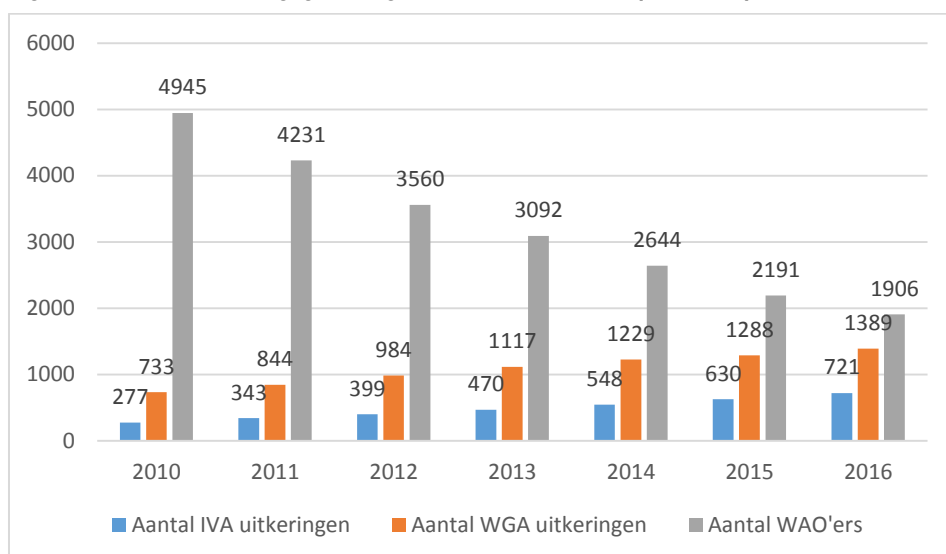


Bron: Kennisopenbaarbestuur.nl (2017)

De WIA bestaat tegenwoordig uit twee regelingen: IVA en WGA. IVA-uitkeringen zijn Inkomensvoorzieningen voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten; WGA-uitkeringen zijn Werkhervattingen voor Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten. Daarnaast bestaat er ook nog een deel van de beroepsbevolking wat gebruik maakt van de oude WAO-regeling (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering).

In Figuur 3.41 is de ontwikkeling van het aantal WAO, WGA en IVA uitkeringen te zien. Er vindt een afname plaats in het aantal WAO'ers, maar dit kan verklaard worden door de verouderde regeling. Deze verklaring geldt tevens voor de toename in het aantal IVA en WGA-uitkeringen.

Figuur 3.41 Aantal uitkeringsgerechtigden WAO, WGA en IVA (2010-2016)



Bron: Kennisopenbaarbestuur.nl (2016)

SWOT: Sociale zekerheid

Strength: Personeel uit vo dat in WW instroomt, stroomt ook snel weer uit, dit is een indicatie dat de arbeidsmarkt voor leraren aantrekt.

Bijlage 1 Databronnen en literatuur

Databronnen

Er is onder andere gebruik gemaakt van de volgende databronnen:

- ABP;
- Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo;
- ARBO-vo, Vervangingsfonds;
- CBS;
- Duo;
- Kennisopenbaarbestuur.nl;
- Loopbaanmonitor Onderwijs 2016;
- Onderwijsincijfers.nl;
- Personeel- en Mobiliteitsonderzoek van de overheid (POMO);
- PBL;
- Stamos.nl;
- Vereniging Hogescholen.

Literatuurlijst

- Aa R.van de, Scheeren J., Mommers A., Sijbers E., Cörvers F. (2016) *Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs*. Den Haag: CAOP
- Adriaens H., Fontein P., Uijl M. den, Vos K. de (2017) *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027*. Tilburg: CentERdata
- AOb (2017) *Tijdsbesteding leraren po en vo*. Utrecht: AOb
- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189. Parijs: OECD Publishing
- Bahlmann, Van Egmond, Eustatia & Pillen-Warmerdam (2017) *Effecten op de overweging intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden*. Leiden: Qompas
- Beiro L. F., Floris J. (2017) *Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken, Sociaaleconomische trends juli 2017*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/27/ziekteverzuim.pdf
- Bergen C.T.A van, Paulussen-Hoogeboom M.C., Groot J. (2017) *Kosten Zij-Instroom*. Amsterdam: Regioplan.
- Berg D. van den, Scheeren J., Arslan Z. (2017) *Anders organiseren, minder tekort? Verkenning naar het anders organiseren van onderwijs en de mogelijkheden om het voorspelde lerarentekort in het primair onderwijs (deels) op te vangen*. Den Haag: CAOP
- CBS (2017) *Uitzonderlijk hoge bbp-groei in tweede kwartaal 2017* (gepubliceerd op 16 augustus 2017 via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/33/uitzonderlijk-hoge-bbp-groei-in-tweede-kwartaal-2017>)
- Centrum voor Onderwijs en Leren Universiteit Utrecht (2013) *Werkdruk in het voortgezet onderwijs, hoe erg is het?* Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Ende M. van de, Wester M., Pol G. van de, Litjens I., Vos P., Bakker H. (2017) *De toekomst in het vizier, Scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie*. Rotterdam: Ecorys.

- Est R. van, Keulen I. van, Kool L., Waes A. van, Brom F., Zee F. van der, Gijsbers G., Korsten J., Lintsen H., Schot J. (2015) *Werken aan de robotsamenleving: Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Grinsven, V. van., Elphick, E., & Woud, L. van der. (2012) *Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.
- Grisven V. van, Woud L. van der, Gaalen E. (2015) *Geweld tegen leraren*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.
- Hageraats, R. (2017) *Het ontembare spook van de verantwoordingsdruk*, via:
<https://kennisnetjeugd.nl/blog/430-het-ontembare-spoek-van-de-verantwoordingsdruk>
 (gepubliceerd op 7 juni 2017).
- Hendriksen L.J.M., Bernaards C.M., Commissaris J.A.C.M., Proper K.I., Mechelen W. van, Hildebrandt V.H. (2013) *Lang zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid*. In: Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen Jaargang 91, 2013 nummer 1 p. 22-25.
- Inspectie van het Onderwijs (2015) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 2: De tweedegraads lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs
- Inspectie van het Onderwijs (2016) *Beginnende leraren kijken terug onderzoek onder afgestudeerden deel 2: De universitaire lerarenopleiding*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs
- Inspectie van het Onderwijs (2017) *Ruimte in Regels: Papieren rompslomp of kan het anders?* Den Haag: Ministerie van OCW
- Kamerbrief Ministerie OCW (2017), 27923 nr. 281 d.d. 28 november
- Kennisnet (2016) *Data-analyse helpt leerkracht bij optimale ontwikkeling van het kind*. Zoetermeer: Stichting Kennisnet
- Kennisnet (2017) *Nieuw model 21e -eeuwse vaardigheden* (via Kennisnet Website gepubliceerd op 6 september 2016, <https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/>)
- Kennisnet (2016) *Technologiekompas voor het onderwijs, Kennisnet Trendrapport 2016-2017: Hoe slimme ICT onze leerlingen voorbereidt op de toekomst*. Zoetermeer: Stichting Kennisnet

- Koopman P. Ledoux G. (2016) *Leerlingen in speciaal en regulier onderwijs: Periode 2011-12 tot en met 2015-16 Aantal leerlingen in speciaal en regulier onderwijs en leerling stromen tussen speciaal en regulier onderwijs*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Lubberman J., Kessel N. van, Wester M., Mommers A. (2013) *Arbeidsmarktanalyse Voortgezet Onderwijs*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit
- Meer, J. van der (2016) *De bomen en het bos: Leraren en ouders over passend onderwijs*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- MVO Nederland (2017) *Kantelpunten binnen handbereik: MVO Trendrapport 2017*. Utrecht: MVO Nederland
- Min OCW (2014) *Regeldrukagenda Onderwijs 2014-2017* Den Haag: OCW
- OECD (2013), *Teaching and Learning International Survey (Talis)*, *Nationaal rapport Nederland*, Den Haag: Ministerie OCW
- Onderwijs coöperatie (2016) *Verdiepingsfase Onderwijs 2032: Geef leraren de hoofdrol bij curriculumontwikkeling*, Utrecht: Onderwijs Coöperatie
- Ploeg S. van der, Pol G. van der, Vankan A., Kerkhof D. van (2017) *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017*. Rotterdam: Ecorys
- Randstad (2017) *Trendpaper 2017: Employer branding, de strijd om talent* via Randstad Website <https://www.randstad.nl/werkgevers/kenniscentrum/employer-branding/strijd-om-talent>
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2017) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*. Maastricht: Maastricht University
- Ritsema van Eck J., Dam F. van, Groot C. de, Jong A. de (2013) *Demografische ontwikkelingen 2010 – 2040: Ruimtelijke effecten en regionale diversiteit*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving
- SEO (2017), *Wat een leraar in het voortgezet onderwijs verdient*. Amsterdam: SEO
- SER (2016), *Mens en technologie samen aan het werk*. Den Haag: SER
- Stichting School & Veiligheid (2015) *Agressieve ouders: van agressie naar betrokkenheid*. Utrecht: Stichting School & Veiligheid

Sturm, R. (2002). *The effects of Obesity, smoking, and drinking on medical problems and costs*. Health Affairs, nummer 21, pp. 245-253.

SURFnet (2016) *Trendrapport 2016: Hoe Technologische trends onderwijs op maat mogelijk maken*. Utrecht: SURFnet

TNO/ CBS (2015) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*. Den Haag: TNO/ CBS

United Nations (2015) *World Population Prospects: The 2015 Revision*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs

VNG (2015) *Overzicht trends en ontwikkelingen: Een outside-in analyse van de belangrijkste bewegingen in het sociaal domein*. Den Haag: VNG

Voet A., Uijl M. den, Fontein P. (2017) *IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo: peildatum 1 oktober 2016*. Tilburg: CentERdata

Wessels, K. & de Haan, D. (2015), *Begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs. Rapportage Inventarisatie 2014-2015*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

Wester M. & Lubberman J. (2015) "Weer een lerarentekort voorspeld? Het zal wel..." *Waarom werken aan niet waargenomen lerarentekorten?* in: De Cascade 2 (12) 8-11

Wester M., Lubberman J., Karremans T. & Mommers A. (2016) *Loopbanen van ondersteunend personeel: onderzoek naar loopbanen van ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit

Wit J. de, Stuivenberg M., Ploeg S. van der (2014) *Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs*. Rotterdam: Ecorys

Over VOION

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, loopbaan, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O'ers, mr'en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

WWW.VOION.NL