



Welke sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen heeft de onderwijsarbeidsmarkt. Wat betekent dit voor de school(besturen)?

De januskop van de onderwijsarbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in het onderwijs kent sterkte en zwakke punten om nieuw personeel aan te trekken en zittend personeel te behouden. In dit artikel schetsen we een beeld voor het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Deze sectoren hebben hun onderlinge verschillen maar ook hun overeenkomsten.



Ruud van der Aa en **Deborah van den Berg** zijn beide onderzoeker bij het CAOP. Zij werken voor de arbeidsmarktfondsen voor het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het mbo.

Er zijn ontwikkelingen die de inhoud van het werken in het onderwijs veranderen, soms in positieve en soms in negatieve zin. In de discussie heeft de arbeidsmarkt vaak iets van een januskop, die afhankelijk van het perspectief zijn aantrekkelijke of minder aantrekkelijke kanten laat zien. Door de spagaat waarin het onderwijs zit qua beeldvorming, gaan nuances soms verloren

Zicht op strategische kansen en knelpunten

Om meer grip te krijgen op de sterktes en zwaktes van het onderwijs als werkgever, en op de kansen en bedreigingen, hebben de drie arbeidsmarktfondsen Arbeidsmarktplatform PO, Voion en SOM een zogenaamde SWOT-analyse opgesteld, met ondersteuning van kenniscentrum CAOP en onderzoeksbureau Ecorys. Daarin zijn op basis van bestaand arbeidsonderzoek in het onderwijs de sterktes (*Strengths*) en zwaktes (*Weaknesses*) van de onderwijsarbeidsmarkt, en de kansen (*Opportunities*) en bedreigingen (*Threats*) in de omgeving in kaart gebracht.

Dit artikel is gebaseerd op de drie afzonderlijke SWOT-analyses voor respectievelijk het primair onderwijs (Van der Aa en Van den Berg, 2018), het voortgezet onderwijs (Wester e.a., 2018) en voor het mbo (Van der Aa, Van den Berg en Van den Berg, 2018). Voor de duidelijkheid verwijzen wij in dit artikel naar de bronnen en de onderzoeken die de onderzoekers bij het opstellen van de analyses hebben gebruikt.

Hoewel elke sector zijn eigen kenmerken heeft, kennen de SWOT's ook overeenkomsten. Mogelijk bieden deze aanknopingspunten om de krachten te bundelen om aan voldoende personeel in iedere sector en regio te komen. Figuur 1 geeft het samenvattend overzicht.

Sterktes

Dat veel personeel graag in het onderwijs werkt, blijft weleens onderbelicht door de kritische geluiden die er ook zijn. Uit personeelonderzoek onder ruim 9.000 medewerkers in het po, vo en mbo blijkt dat in alle drie de sectoren ruim 80 procent van het personeel tevreden tot zeer tevreden is met zijn baan (BZK, 2016). Dat komt naar de mening van de medewerkers vooral door de inhoud van het werk, samenwerking met collega's en de mate van zelfstandigheid. Dit geldt zowel voor leraren als onderwijsondersteunend personeel. Iets minder, maar nog steeds in ruime meerderheid, is het personeel tevreden met hun schoolorganisatie. Ook over leidinggevenden en de contacten met collega's is een ruime meerderheid dat. Daarnaast blijkt uit hetzelfde onderzoek dat het personeel in meerderheid trots op zijn werk is, en bovendien ervaart een groot deel van hen dat ook als zinvol (BZK, 2016).

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS (2017), komt naar voren dat het personeel de mogelijkheid tot deeltijdwerk in het primair onderwijs als een belangrijke arbeidsvoorwaarde ziet. Ruim de helft van leraren in het primair onderwijs werkt minder dan 0,8 fte, een op de vijf leraren werkt minder dan 0,5 fte. In het voortgezet onderwijs en mbo is dat respectievelijk 8 procent en 7 procent van het onderwijspersoneel (DUO). Onderwijsondersteunend personeel werkt vaker in deeltijd, de directie juist minder.

Positief is ook dat werknemers in de drie sectoren een relatief hoge baanzekerheid hebben (DUO). Het aandeel tijdelijke contracten is relatief laag. Bovendien biedt de huidige arbeidsmarkt in het onderwijs goede baankansen aan afgestudeerden van de lerarenopleidingen die ook bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen. Veel andere sectoren van de economie hebben wat dit betreft overigens ook de wind in de zeilen. Dus dat voordeel is relatief.

Voor de docenten in het mbo en voortgezet onderwijs, combineren hun baan in het onderwijs soms met eentje in een andere sector (Dorenbosch, Van der Velden, Bilkes, 2018). Behalve dat dit inhoudelijk interessant is, geeft het ook een impuls aan de samenwerking tussen het onderwijs en andere bedrijfstakken. De 'hybride' docenten geven relatief vaak aan meer te doen wat zij leuk vinden en persoonlijk te groeien (ibid.). Maar ook het andere onderwijspersoneel is over het algemeen gedreven om zichzelf te ontwikkelen. In het eerdergenoemde personeelonderzoek van BZK (2016) zijn in alle sectoren de werknemers van mening dat zij een hoge mate van vakmanschap hebben. Een ruime meerderheid neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten, vooral aan training en opleidingen. Coaching en intervisie scoren lager (BZK, 2016). Uit onderzoek van



het SCP blijkt dat werkenden in het onderwijs relatief vaak aan scholing deelnemen, evenals personeel in de zorg en bij de overheid (SCP, 2016).

Zwaktes

Naast de positieve punten van het werken in het onderwijs, zijn er ook kritische noten te plaatsen. Vooral leraren en directeuren in het primair onderwijs hebben een aanzienlijke salarisachterstand ten opzichte van de marktsector (Van der Werff, Biesenbeek en Heyma 2017). De recente loonstijging voor leraren kan dit enigszins verzachten, maar het verschil met het voortgezet onderwijs blijft substantieel. Daarnaast zijn werknemers vaak kritisch over hun loopbaanmogelijkheden en de hoeveelheid werk (BZK, 2016). Voorts is de ervaren werkdruk een serieus punt van aandacht.

Een ruime meerderheid van het personeel is tevreden met hun schoolorganisatie

Van de jonge leraren stroomt respectievelijk 15 procent (po), 22 procent (vo) en 26 procent (mbo) na één jaar lesgeven uit. Hoewel zij inmiddels vaker begeleiding krijgen, wisselt de mate en kwaliteit hiervan per onderwijsinstelling. En starters met een tijdelijk contract krijgen regelmatig onvoldoende aandacht (De Vos e.a., 2017). Het ziekteverzuim geeft een indicatie van de (ervaren) zwaarte van het beroep. Vooral onder ouderen is dat relatief hoog (TNO/CBS, 2017). Zo ligt in het primair onderwijs het ziekteverzuim onder jongere leraren (onder

Figuur 1
Sectoroverstijgende uitkomsten
SWOT-analyse
Bron: CAOP, op basis van de sectorale SWOT-analyses voor po, vo en mbo

Vraag aan! Subsidie regionale aanpak lerarentekort voor po, vo en mbo

Werknemers in het po, vo en mbo hebben een relatief hoge baanzekerheid. Door het lerarentekort zijn de baankansen voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen ook goed. Dit biedt perspectief aan mensen die in het onderwijs willen gaan werken, blijkt uit alle SWOT-analyses. Sinds 15 januari stelt OCW subsidie beschikbaar voor schoolbesturen om samen met collega-besturen, lerarenopleidingen en andere partners in de regio een plan van aanpak te ontwikkelen en uit te voeren om het lerarentekort samen aan te pakken. De subsidie voor een aanpak in het primair en voortgezet onderwijs bedraagt maximaal €250.000 per regio op basis van cofinanciering. Indien bij het vo ook het mbo deelneemt wordt een extra subsidie van maximaal €75.000 verstrekt.

Schoolbesturen kunnen tot en met 31 augustus 2019 online hun aanvragen indienen via dus-i.nl. Subsidieaanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld en toegekend.

Ondersteuning mogelijk

Schoolbesturen kunnen ondersteuning krijgen van de regioadviseurs van het Arbeidsmarktplatform PO en Voion. Dit kan gaan om het beantwoorden van vragen, advies krijgen op basis van feiten, cijfers en ervaring tot het daadwerkelijk organiseren van bijeenkomsten in de regio om samenwerking aan te gaan.

Aan de slag

Wilt u meer lezen over de voorwaarden? U heeft graag advies bij het opstellen van een plan van aanpak? Of u hebt u interesse in behulpzame tools? Ga dan naar de websites www.arbeidsmarktpo.nl, www.voion.nl en www.sommbo.nl en zoek op: Subsidie regionale aanpak lerarentekort. Hier vindt u ook tips en voorbeelden van andere schoolbesturen.

de 35 jaar) op 3,7 procent, terwijl dat onder leraren van boven de 55 jaar rond 10 procent ligt. In het voortgezet onderwijs en in het mbo zien we vergelijkbare verschillen. Ouderen verzuimen gemiddeld langer dan jongeren. Verder komen burn-out klachten in het onderwijs relatief vaak voor, zeker in vergelijking met andere bedrijfstakken (ibid.).

Kansen en bedreigingen

Hoe ziet het toekomstbeeld van het onderwijs eruit en wat betekent dat voor het werken in de sector? Dat is een lastige vraag. Met wat we nu weten, kunnen we wel enkele verwachte ontwikkelingen en relevante thema's schetsen.

Ontgroening en vergrijzing

Door minder geboortes is het aantal leerlingen in het primair onderwijs fors gedaald. Dat vermindert de

behoefte aan leraren maar het lost het lerarentekort niet op. Daarvoor gaan de komende jaren te veel leraren met pensioen. Scholen in het voortgezet onderwijs hebben inmiddels ook met een leerlingenkrimp te maken, en de komende jaren volgt die in het mbo. Maar demografische ontwikkelingen hebben ook op een andere manier impact. In alle sectoren is de gemiddelde pensioenleeftijd de afgelopen jaren gestegen, van 63,5 in 2012 naar 64,5 in 2017 (BZK, 2018). Bij verdere verhoging van de pensioenleeftijd is aandacht nodig voor de duurzame inzetbaarheid van personeel. Het aandeel ouderen neemt overigens de komende jaren wel af door hun pensionering en de instroom van jongeren.

Concurrentie

De onderwijsarbeidsmarkt is conjunctuurgevoelig (Adriaens e.a., 2017)). In tijden van economische groei moet het onderwijs met andere sectoren concurreren om personeel en jongeren die nog voor een studie of beroep gaan kiezen. Maar ook zonder economische groei is er vanwege vergrijzing overal een toenemende vraag naar nieuw personeel. Tussen scholen onderling is de concurrentie om personeel soms heftig.

Van de jonge leraren stroomt respectievelijk 15 procent (po), 22 procent (vo) en 26 procent (mbo) na één jaar lesgeven uit.

21st century skills

Een baan voor het leven is steeds minder de norm. Veel banen dreigen te verdwijnen en bijna de helft van alle banen in rijke industrielanden krijgt te maken met fundamentele veranderingen als gevolg van automatisering (OESO, 2018). Ook komen er nieuwe banen. Het onderwijs zal zijn leerlingen en studenten hierop moeten voorbereiden. Maar met welke opleidingen en met welk curriculum? Met curriculum.nu wordt verkend hoe de kerndoelen in het vo en eindtermen in het po er in de toekomst uit zouden kunnen zien. Een deel van het antwoord zoekt het onderwijs in de zogenaamde '21e-eeuwse vaardigheden', zoals samenwerken, creatief, probleemoplossend, kritisch denken en leren leren. De invulling daarvan is voor elke onderwijssector anders. Technologische ontwikkelingen beïnvloeden niet alleen de inhoud van vakken en competenties, maar ook de manier van lesgeven met behulp van computers, software en machines. De inzet van ICT maakt het bijvoorbeeld eenvoudiger om leerlingen op hun eigen niveau te laten leren (differentiëren). Het gebruik van technologie vraagt van onderwijspersoneel om hun vaardigheden op dit vlak bij te houden.

Kwetsbaarheden

Uit recent onderzoek blijkt dat er onder de Nederlandse beroepsbevolking aanzienlijke interesse bestaat voor het leraarschap (Motivation, 2018). Dit ondanks dat



het maatschappelijk aanzien van de leraar de afgelopen jaren is gedaald (Cörvers e.a., 2017). De uitdaging is om dit arbeidspotentieel aan te boren.

Op een heel ander vlak zijn er tevens ontwikkelingen in de samenleving die het werken in het onderwijs beïnvloeden. Mondige leerlingen, studenten en ouders stellen steeds meer eisen. Het onderwijs moet tegemoetkomen aan individuele behoeften van leerlingen en studenten. En het moet bijdragen aan maatschappelijke uitdagingen: van het bestrijden van obesitas tot het signaleren van huiselijk geweld of radicalisering. Per onderwijssector verschilt de aandacht hiervoor, maar ook laait van tijd tot tijd de discussie op waar de grenzen aan de verantwoordelijkheden van het onderwijs liggen. (Zie bijvoorbeeld Onderwijsraad, 2017)

Beleid

Om op alle maatschappelijke en economische ontwikkelingen antwoord te geven, zijn er regelmatig beleidsinitiatieven, kleine of grotere onderwijshervormingen, die het onderwijs voor nieuwe uitdagingen plaatsen. Denk aan burgerschap, passend onderwijs, vernieuwing vmbo, herziening kwalificatiestructuur mbo. Wat het precieze effect daarvan is op het werk(en) in de sector is vaak lastig aan te geven, maar dat ze het nodige vragen van het 'absorptievermogen' van het personeel lijkt geen twijfel.

Aanbevelingen

Onderwijsinstellingen kunnen hun sterktes benutten om aantrekkelijk te blijven voor het zittende personeel en nieuwe medewerkers aan te trekken. De SWOT-analyses laten zien dat die er zijn. Zij kunnen bijvoorbeeld inzetten op werkzekerheid, (nadruk op) zinvol werk en ontwikkelingsmogelijkheden voor docenten. Zwakke punten zijn belangrijk om aan te pakken. Kijk maar naar de discussie rondom salarissen en werkdruk. Het is ook belangrijk dat goed werkgeverschap zich verder ontwikkelt en het ziekteverzuim bespreekbaar wordt gemaakt. Blijvende voldoende en professionele begeleiding van jonge en nieuwe leraren is noodzakelijk om hen voor langere tijd voor het onderwijs te behouden. Om aantrekkelijk te zijn als sector kan in arbeidsmarktcommunicatie het accent liggen op de positieve kanten van de sector, maar niet zonder de andere kant van de Januskop te negeren en daarop verbeteringen in te zetten. De onderwijssectoren kunnen daar deels samen in de regio in optrekken, samen met de pabo en lerarenopleiding. Het helpt om onderlinge concurrentie te parkeren en waar gepast in gezamenlijkheid de tekorten aan te pakken.

Vooraf leraren en directeurs in het primair onderwijs hebben een aanzienlijke salarisachterstand ten opzichte van de marktsector.