

Arbeidsmarktanalyse Primair onderwijs 2010

Den Haag, Juni 2010

Inleiding	3
1 Werkgelegenheid	3
1.1 Naar functie.....	3
1.2 Naar geslacht en aanstellingsomvang	5
1.3 Naar leeftijd en etniciteit.....	6
2 Kwantitatieve tekorten	8
2.1 Verwachte kwantitatieve tekorten.....	8
2.2 Vacatures.....	11
2.3 Tekort schoolleiders.....	11
2.4 Uitstroom	11
2.5 Instroom via de lerarenopleidingen	13
3 Kwalitatieve tekorten	15
3.1 Bevoegdheid	15
3.2 Deskundigheidsbevordering	15
4 Kwaliteit van de arbeid	18
4.1 Tevredenheid.....	18
4.2 Werkdruk	18
4.3 Aantrekkelijkheid van het beroep	18
4.4 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.....	19
4.5 Levensfasegericht personeelsbeleid.....	20
4.6 Fysieke werkomgeving	21
5. Aanbevelingen: Vijf oplossingsrichtingen in het po.....	23

Inleiding

In 2009 was het aantal leerlingen in het primair onderwijs (po) 1.660.200.¹ Voor deze leerlingen waren bijna 183.100 personen werkzaam in de sector.² Hun arbeidsmarktsituatie staat in deze analyse centraal. In de komende jaren staat er door ontwikkelingen op zowel beleidsmatig als demografisch gebied veel te gebeuren in het po. Denk hierbij aan ontwikkelingen als de brede school, passend onderwijs, veranderingen in het opleidingsstelsel, de uitstroom van de babyboomers en de krimp in het aantal leerlingen. Een goed moment dus om de huidige situatie in het po in beeld te brengen.

Na een overzicht van de werkgelegenheid in de sector uitgesplitst naar verschillende groepen, wordt in hoofdstuk 2 gekeken naar de kwantitatieve tekorten, de huidige vacaturegraad en de uitstroom. In dit hoofdstuk worden ook de instroom vanuit de opleidingen, de instroom vanuit andere groepen en de benutting van leraren besproken. Aansluitend wordt gekeken naar kwalitatieve tekorten in relatie tot deskundigheidsbevordering. Voor het bestrijden van zowel kwantitatieve als kwalitatieve tekorten is het van belang dat het huidige personeel prettig kan werken en dat de sector aantrekkelijk is voor nieuw arbeidspotentieel. In hoofdstuk vier worden onder de noemer kwaliteit van arbeid belangrijke aspecten die hierbij instrumenteel zijn aangekaart.

1 Werkgelegenheid

1.1 Naar functie

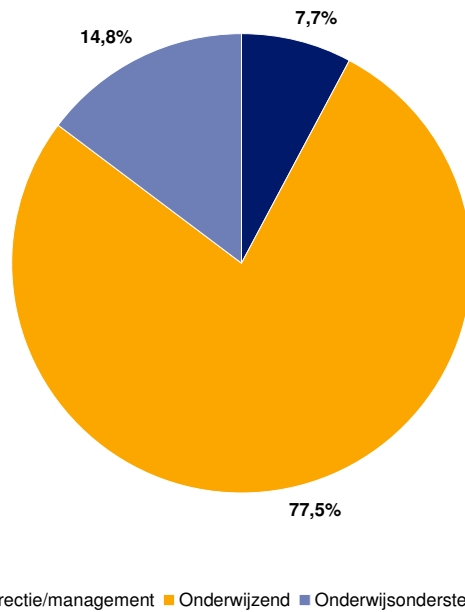
Werkgelegenheid stijgt

In 2009 bestond de werkgelegenheid in het po uit 135.700 fte (vervuld door 183.100 personen). De werkgelegenheid in het po neemt jaarlijks toe. Sinds 2004 is het personeel in fte met 3,2% gegroeid en in personen met 5,5% (zie ook bijlage 1). Het leerlingenaantal is in deze periode slechts licht gestegen met 0,1%. Deze stijging van het personeel heeft mede te maken met de grote stijging van het aantal leerlingen dat geïndiceerd is voor speciaal onderwijs³. Daarbij ligt het aantal personeelsleden ten opzichte van het aantal leerlingen veel hoger dan in het reguliere basisonderwijs.

¹ Ministerie van OCW 2010: "Kerncijfers 2005-2009"

² Bron: Stamos.nl. Tenzij anders aangegeven zijn de cijfers in deze arbeidsmarktanalyse afkomstig van stamos.nl

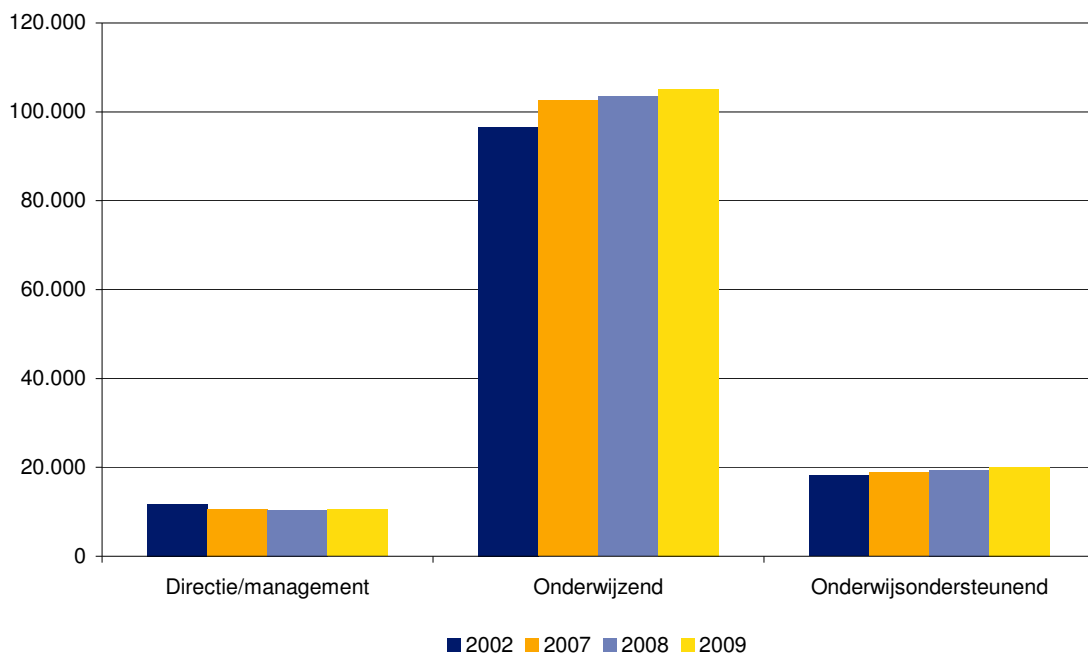
³ Ministerie van OCW 2010: "Kerncijfers 2005-2009":



Figuur 1.1 Werkgelegenheid in fte naar functie in 2009

Aantal leraren en ondersteuners stijgt

Het personeel in het po bestaat voor ruim drie kwart uit onderwijzend personeel (zie figuur 1.1). Figuur 1.2 laat zien dat in absolute aantallen in de periode 2002-2009 het aantal fte in de functie directie/management met 12% is gedaald van 11.750 fte naar 10.500 fte, het aantal fte leraren is met 9% gestegen van 96.600 naar 105.100 fte en het aantal onderwijsondersteunend personeel is met 10% gestegen van 18.200 naar 20.100 fte. Voor deze laatste stijging is op dit moment geen verdere verklaring beschikbaar (nadere uitsplitsingen ontbreken).



Figuur 1.2 Werkgelegenheid in personen naar functie

1.2 Naar geslacht en aanstellingsomvang

Meer dan driekwart is vrouw

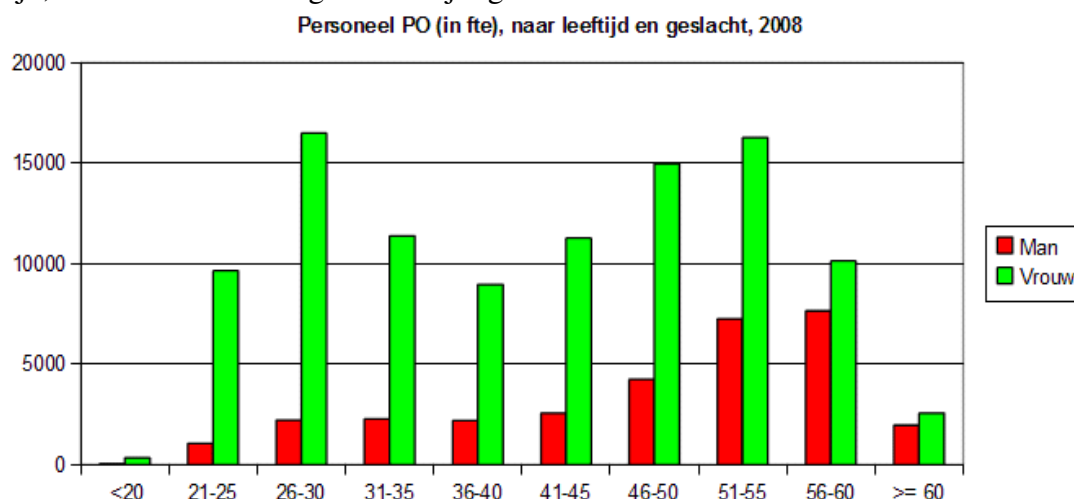
Het aandeel vrouwen onder het personeel is in 2009 in het po 77% van de formatie in fte. In 2005 was dit nog 73%. De feminisering van het po blijft toenemen. In de onderstaande tabel een overzicht van de het aandeel vrouwen per functie.

Aandeel vrouwen op totaal, in FTE	2005	2009
Directeur		
Vrouw	23%	35%
Adjunct-directeur		
Vrouw	44%	57%
Leraar		
Vrouw	78%	81%
Overig personeel		
Vrouw	73%	75%

Tabel 1: Percentage vrouwen in de verschillende functies (percentage gebaseerd op fte)

Bij het onderwijzend personeel wordt vier-vijfde van de fte's ingevuld door vrouwen. Mede door het stijgende aandeel vrouwen is ook een steeds groter deel van de schoolleiders vrouw: in 2009 35% van de fte, een forse stijging ten opzichte van de 23% van vier jaar daarvoor. Het aandeel vrouwen in de categorie directie loopt daarmee nog wel stevig achter op het totale percentage vrouwen onder het personeel. Bij de adjunct-directeuren vervullen vrouwen inmiddels een ruime meerderheid van de fte's.

Figuur 1.3 laat zien dat in alle leeftijdscategorieën de vrouwen oververtegenwoordigd zijn, maar dat dit vooral geldt voor jongeren.



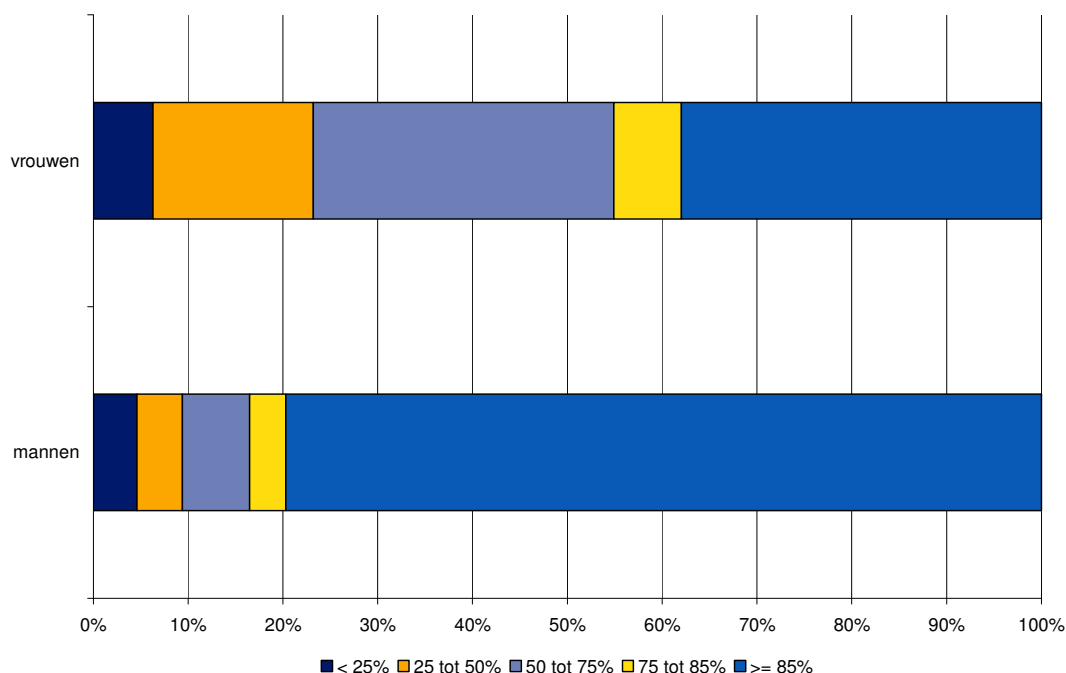
Bron: stamos.nl

Figuur 1.3 Werkgelegenheid po in fte naar leeftijd en geslacht (2008)

Aantal deeltijders groeit

Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen (zie figuur 1.5). Van alle werknemers in het po heeft in 2008 46% een (bijna) fulltime aanstelling van meer dan 85%. Dit aandeel is over de periode 2003-2008 gestaag afgenomen. In 2003 had nog 50% een (bijna) fulltime aanstelling. Deze daling wordt veroorzaakt door zowel de groei van het aantal vrouwen in het po (die nu eenmaal vaker in deeltijd werken) als de daling

van het aantal fulltimers onder zowel mannen als vrouwen.



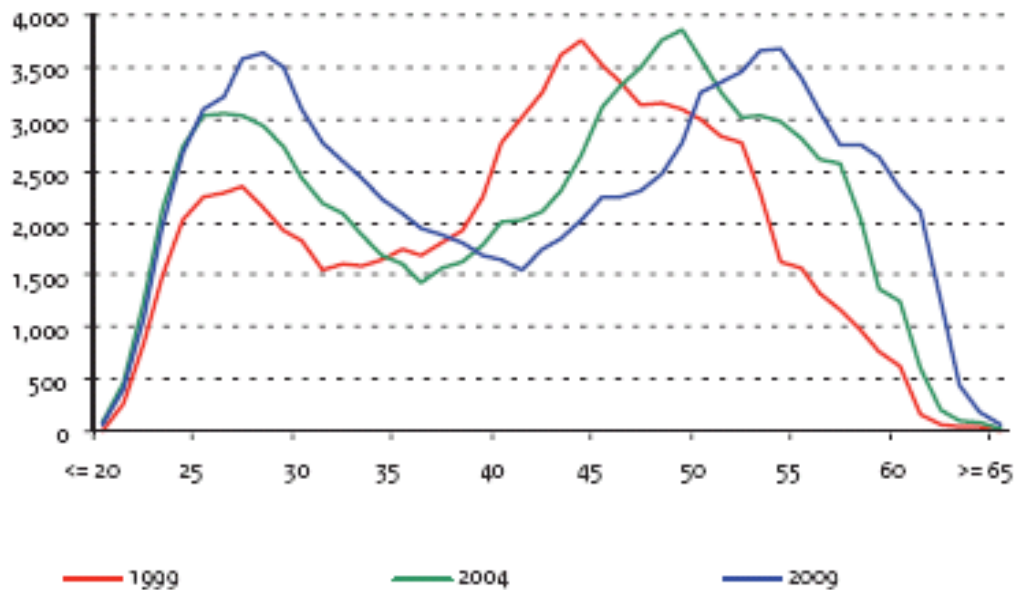
Figuur 1.5 Aanstellingsomvang in fte naar geslacht (2008)

1.3 Naar leeftijd en etniciteit

Uittreedleeftijd stijgt, maar dit stelt de tekorten slechts uit

Werknemers in het onderwijs zijn vergeleken met de gehele Nederlandse beroepsbevolking gemiddeld relatief oud. In 2008 is 47% van de leraren, 46% van de ondersteuners en 78% van de directie/managementleden in het po 45 jaar of ouder. Van alle werknemers in het po is ruim één op de zes 55 jaar of ouder en deze groep is de afgelopen jaren groter geworden. Zo is onder de leraren het aandeel 55-plus gestegen van 13% in 2003 naar 17% in 2008. De groepen van 45-55 en 35-45 jaar zijn echter kleiner geworden. Hieronder laat figuur 1.6 zien dat de docenten in het po vergrijzen. Er is ook een duidelijke verjonging te zien met een stijging van het aantal jongeren in 2008, maar omdat dit met name vrouwen betreft die na hun 25^{ste} doorgaans minder gaan werken, zal het positieve effect hiervan op het personeelsbestand in de loop der jaren minder worden.

In de onderstaande grafiek is een piek in de leeftijdsverdeling te zien die opschuift richting de pensioengerechtigde leeftijd. In 1999 lag deze piek tegen de 45 jaar, tien jaar later is deze groep tegen de 55 jaar. Als deze groep de pensioengerechtigde leeftijd bereikt zal er een grote vervangingsvraag zijn die tot tekorten kan leiden.



Bron: Kerncijfers 2005-2009, ministerie OCW
 Figuur 1.6 Leeftijdsverdeling leraren po

In de grafiek is ook te zien dat de gemiddelde uittredeleeftijd aan het toenemen is. Er werken in de loop der jaren duidelijk meer mensen in de hoogste leeftijdsgroepen. De gemiddelde uittreedleeftijd onder leraren in het po stijgt mede door de omschakeling van de VUT-regeling naar de FPU-regeling. De gemiddelde uittreedleeftijd lag in 2008 op 62,3.⁴ Dit is gelijk aan de leeftijd waarop de meesten die nu vervroegd uittreden recht hebben op een FPU-uitkering van 70% van het laatst verdiende loon.

Allochtonen in directie/managementfuncties sterk ondervertegenwoordigd

Het aantal niet-westerse allochtonen dat werkzaam is in het primair onderwijs is beperkt en de afgelopen jaren afgenomen. In 2008 was 3,7% van het personeel in het po van niet-westerse allochtone afkomst, terwijl het in 2003 nog 4,4% was.⁵ Het grootst is deze groep in de onderwijsondersteunende functies (10% in 2006). De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor ongeveer 9% uit niet-westerse allochtonen. Kijken we naar onderwijzend en directiepersoneel, dan moet rekening worden gehouden met hun hoge opleidingsgraad. Het percentage hoogopgeleide niet-westerse allochtonen in de Nederlandse beroepsbevolking ligt op 6% (CBS Statline). In vergelijking hiermee zijn niet-westerse allochtone leraren (3%) en niet-westerse allochtone directieleden en managers (1%) ondervertegenwoordigd. In de grote steden is het aandeel niet-westerse allochtonen groter. Zo is in Amsterdam in 2006 17% van de leraren van niet-westerse allochtone afkomst. Niet-westers allochtone leerkrachten werken vaker op scholen met een groot percentage niet-westers allochtone leerlingen.

De werkgelegenheid in het po blijft stijgen, met name onder leraren en ondersteuners. Als deze trend doorzet zal de uitstroom van de babyboomers die (vervroegd) met pensioen gaan extra hard aankomen. Door de gestegen uittreedleeftijd zijn de effecten hiervan nog niet in volle omvang merkbaar. Dit is slechts uitstel. Dit vraagt om het vergroten van de instroom en het optimaal benutten van het nieuwe arbeidspotentieel en het huidige personeel. Onder het huidige personeel is het vergroten van de aanstellingsomvang van met name vrouwen een aandachtspunt. Hun aandeel in het po stijgt, maar zij werken vaker dan mannen in deeltijd. Verder is het van belang dat de weg voor vrouwen en allochtonen naar een hogere functie vrij is van hindernissen, zodat hun potentieel optimaal wordt ingezet en zij niet verloren gaan voor het po.

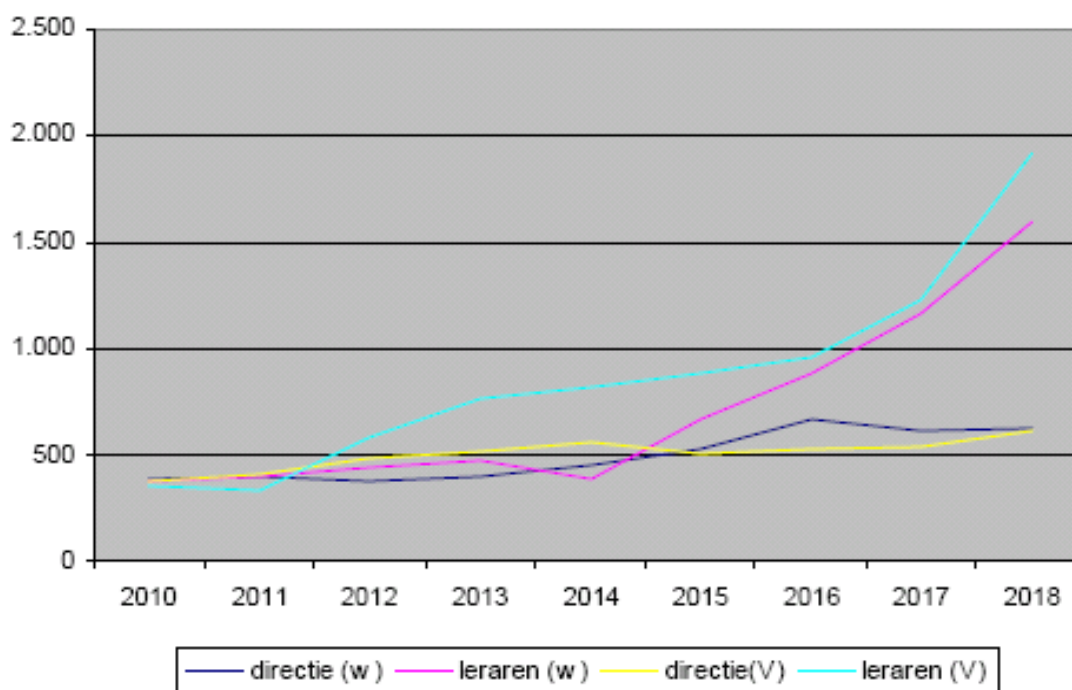
2 Kwantitatieve tekorten

2.1 Verwachte kwantitatieve tekorten

Het ministerie van OCW werkt al enige jaren met het MIRROR-model om ramingen over de onderwijsarbeidsmarkt te doen. Met dit model worden ook de tekorten voor de komende jaren voorspeld. Eind mei 2010 heeft het ministerie de eerste resultaten van nieuwe ramingen gepubliceerd (de vorige waren van 2006).

In de onderstaande grafiek staan de zeer recent gepubliceerde ramingen voor de komende jaren. In de raming worden twee scenario's onderscheiden over de ontwikkeling van de Nederlandse economie na de huidige crisis. Het eerste scenario gaat uit van een beweging richting hoogconjunctuur in het gebruikelijke tempo van herstel vanuit een conjunctuurdal (V-patroon). Het andere scenario gaat uit van een eerste groei, waarna weer een terugslag volgt, gevolgd door het 'reguliere' conjunctuurverloop (W-patroon).

Figuur verwacht tekort aan leraren en directiepersoneel in het primair onderwijs (in voltijdbanen) bij het V- en W-scenario.



Afhankelijk van het scenario wordt in het primair onderwijs in 2018 een tekort aan leraren verwacht van 1.600 à 1.900 voltijdbanen. In het primair onderwijs loopt in beide scenario's het tekort aan schoolleiders op tot iets meer dan 500 in 2015⁶.

Bij deze ramingen zijn enkele kanttekeningen te maken.

- De vorige ramingen zagen de tekorten in zowel po als vo eerder optreden. Dat daar een verschuiving in plaats heeft gevonden heeft voornamelijk te maken met een later gemiddelde leeftijd voor uittreden, die weer het

⁶ Grafiek en tekst afkomstig uit: *Voortgangsrapportage Actieplan Leerkracht*, OCW, mei 2010.

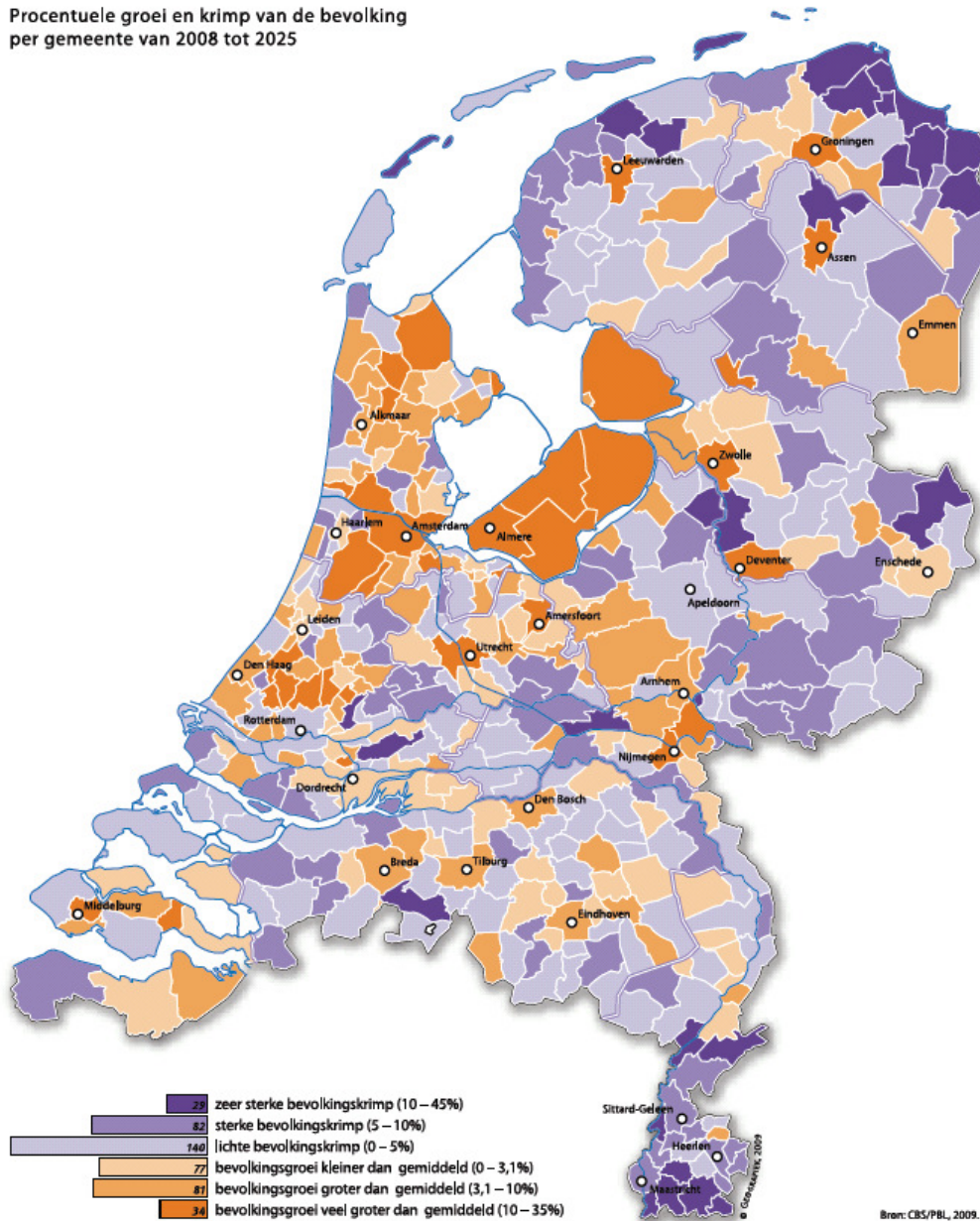
gevolg is van het veranderen van de regelgeving voor het FPU. Dergelijke ontwikkelingen kunnen zich vanzelfsprekend de komende jaren ook voordoen, daar kunnen de ramingen niet in voorzien.

- De vorige ramingen gaven een onderschatting te zien van het aantal werkzame fte in het po. Ook dit kan te maken hebben met door het model niet voorziene ontwikkelingen. De ontwikkelingen op het gebied van de indicatie van leerlingen voor speciaal onderwijs is daar een voorbeeld van.
- Het gaat hier om landelijke cijfers. De verdeling van tekorten is niet gelijk over Nederland, grofweg zijn de tekorten in de Randstad veel groter, tegenover soms zelfs overschotten in de overige provincies. OCW streeft er naar de ramingen in september 2010 op regionaal niveau te publiceren. Hieronder wordt verder ingegaan op de invloed van bevolkingskrimp en – groei op de werkgelegenheid in het po.

Risico- en krimpregio's bepalen werkgelegenheid

Volgens prognoses van het CBS zal de groep van 0-20 jarigen binnen de Nederlandse bevolking ten opzichte van 2009 in 2050 met 5% zijn afgenomen. Deze krimp doet zich echter niet in elke regio in Nederland voor. Deze groep krimpt het meest in de provincies Limburg (9%), Gelderland en Zeeland (beide 8%) en Friesland (7%), terwijl in Flevoland en Utrecht deze groep met respectievelijk 6% en 2% groeit. Zelfs binnen provincies tekenen zich duidelijke verschillen af. Figuur 2.1 laat zien dat de bevolkingskrimp vooral sterk zal zijn in de gemeenten in het uiterste noorden en zuiden van Nederland, terwijl bijvoorbeeld de stad Groningen een bevolkingsgroei kan verwachten. Naast de provincies Flevoland en Utrecht, kunnen ook veel gemeenten in de provincies Noord- en Zuid-Holland rekenen op bevolkingsgroei.

Procentuele groei en krimp van de bevolking per gemeente van 2008 tot 2025



Bron: Ministerie van VROM/BZK/VNG/R&M/Interprovinciaal Overleg 2009, Bevolkingsdaling in Cijfers
 Figuur 2.1 Procentuele bevolkingsgroei en –krimp per gemeente van 2008-2025

Het po zal als eerste onderwijssector de gevolgen van deze demografische ontwikkelingen voelen. Door de regionale verschillen zullen scholen in sommige gemeenten te maken hebben met dalende leerlingaantallen en anderen met stijgende. Scholen in gemeenten met krimpende leerlingaantallen (krimpregio's) zullen te maken krijgen met dalende inkomsten en zowel personele als materiële overcapaciteit.⁷ Aan de andere kant zullen scholen in gemeenten met stijgende leerlingaantallen (groeiregio's) meer personeel moeten aantrekken. Aangezien de onderwijsarbeidsmarkt sterk regionaal georiënteerd is, is het niet vanzelfsprekend dat leraren uit gemeenten met overcapaciteit gaan werken in gemeenten met ondercapaciteit.

⁷ Rijk/VNG/IPO 2009, Interbestuurlijk Actieplan Bevolkingsdaling

2.2 Vacatures

Aantal ontstane vacatures gestegen en moeilijk vervulbare vacatures blijven

De vacaturecijfers laten zien dat het aantal ontstane vacatures in het schooljaar 2008-2009 in het po hoger was dan de voorafgaande jaren (zie bijlage 3). Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor leraren laat 2008-2009 een ontstane vacaturepercentage van 8,2% zien, ten opzichte van 6,9% in 2007-2008. Voor directiepersoneel was het ontstane vacaturepercentage in 2008-2009 10% en voor onderwijsondersteunend personeel 8,5%. Daarmee is over alle functiecategorieën het ontstane vacaturepercentage gestegen. Daartegenover staat dat het aantal vervulde vacatures ook is gestegen. In 2008-2009 zijn bijvoorbeeld 1.331 meer lerarenvacatures vervuld dan het jaar daarvoor. Desondanks is het percentage moeilijk vervulbare vacatures in 2008-2009 onder leraren 74% en onder de directie 60%.

Amsterdam, Utrecht, Rotterdam meeste openstaande vacatures

Zoals eerder aangegeven zijn er grote regionale verschillen in de lerarentekorten. Dit is ook te zien in de vacaturegegevens. Zo was het percentage openstaande vacatures voor leraren ten opzichte van de totale werkgelegenheid in de regio's Amsterdam (2,7%), Utrecht (1,9%) en Rotterdam (1,3%) het grootst.

2.3 Tekort schoolleiders

De voorgaande paragraaf liet al zien dat het ontstane vacaturepercentage het hoogst is onder directie/management. Deze schoolleiders bleken eerder ook al de oudste groep met 78% die 45 jaar of ouder is. Meer dan de helft is ouder dan 50 en zal na hooguit 15 jaar uitstromen. In de publicatie "De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007-2015"⁸ spreekt OCW de verwachting uit dat "uitgaande van de (gemodelleerde) doorstroom van leraren naar een directiefunctie en de instroom vanuit de stille reserve, er de komende jaren onvoldoende managers beschikbaar zijn om in de vraag naar nieuw directiepersoneel in het primair onderwijs te voorzien". Om dit tekort tegen te gaan zijn er verschillende initiatieven opgezet. Daaronder zijn initiatieven om meer schoolleiders aan te trekken en op te leiden (Minor onderwijskundig leiderschap, kweekvijvertrajecten, oriëntatietrajecten voor leraren, duobanen) en initiatieven om bestaande schoolleiders breder in te zetten (Plusdirecteuren, 1 directeur voor 2 scholen). Daarnaast wordt ook gewerkt aan het aantrekken van schoolleiders van buiten het onderwijs ('bazen van buiten'), functiedifferentiatie en het coachen en begeleiden van beginnende schoolleiders.

2.4 Uitstroom

Uitstroom naar baan buiten de sector laag

Uit cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken blijkt dat 6% van de werknemers in het po het onderwijs jaarlijks verlaat⁹. Het betreft hier het aandeel uitgestroomde werknemers dat in 2008 uit dienst is getreden ten opzichte van het gemiddelde aantal werkzame personen. Eigen schattingen van het SBO op basis van POMO 2008¹⁰ laten zien dat 7,4% van de leraren in het po uitstroomt naar een andere

⁸ Ministerie OCW 2008, "De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007-2015"

⁹ Ministerie BZK 2008: "Kerngegevens Personeel Overheid en Onderwijs"

¹⁰ SBO 2009, "Mobiliteit in het onderwijs" paper ten behoeve van de conferentie Arbeid in Crisis

baan, maar dat niet meer dan 1% uitstroomt naar een baan buiten het onderwijs. Personeel dat uitstroomt naar een andere baan gaat meestal weer in het onderwijs aan de slag.

Een recente publicatie van het ministerie van OCW¹¹ suggereert dat van de starters 10% na het eerste jaar zou vetrekken uit de baan. Als gekeken wordt naar de starters die na een jaar het onderwijs geheel verlaten komt men uit op 5 a 6%. Deze gegevens zijn nog niet gedetailleerd beschikbaar. De discrepantie met de eigen cijfers van het SBO komt waarschijnlijk omdat het SBO alleen uitgegaan is van mensen die zelf aangeven dat zij op eigen initiatief het onderwijs verlaten hebben. Daarbij zijn personen die nog wel in het onderwijs willen werken maar wiens contract niet werd verlengd of die ontslagen zijn dus niet meegeteld.

Starters en zij-instromers

Ondanks de lage uitstroom blijft zeker in de risicoregio's het behoud van nieuwe leraren cruciaal. Van de startende leraren in het po gaf in 2006 60% aan problemen te hebben met het lesgeven.¹² Het gaat hier om problemen met klassenmanagement, orde houden, instructie geven en rekening houden met verschillen. In 2002 bleek een derde van de uitstroom uit het po minder dan 10 jaar voor de klas te hebben gestaan.¹³ Het gaat hier dan meestal om leraren jonger dan 35 jaar. In een analyse naar redenen van jonge vo-docenten om het onderwijs te verlaten¹⁴, zijn docenten jonger dan 35 uit het po meegenomen als vergelijkingsgroep. Daaruit blijkt dat voor jonge po-docenten de inhoud van het werk en het kunnen combineren met de thuissituatie belangrijke vertrekredenen zijn. Deze laatste reden noemen zij ook beduidend vaker dan jonge vo-docenten.

Uit onderzoek in 2008¹⁵ bleek dat van de instroom in het po ongeveer een derde daarvoor een baan had. Daarvan had iets meer dan een kwart een baan buiten het (primair) onderwijs. Het grootste deel van de instroom komt daarmee direct van de opleiding. Dit aandeel is in het po hoger dan in het vo en aanzienlijk hoger dan in het mbo en hbo.

Uit een onderzoek naar zij-instromers in 2008 blijkt dat tussen oktober 2005 en oktober 2006 7% van de zij-instromers afhaakte tijdens de combinatie opleiding/werk. Redenen voor uitval zijn het niet aan kunnen van de groep, het onderwijs viel tegen, balans privé-werk of conflicten in de school.¹⁶

Zowel voor starters als voor zij-instromers is begeleiding in de eerste fase van de carrière als leraar van belang. In de loopbaanmonitor onderwijs 2009¹⁷ is aan afgestudeerden van de pabo-opleiding gevraagd naar de begeleiding. Van hen vindt minder dan 40% dat zij goede begeleiding en ondersteuning krijgen. Bijna een kwart zegt geen begeleiding te krijgen. De begeleiding die ze wel krijgen, draait vaak om praktische zaken als het reilen en zeilen binnen de school. Begeleiding bij de omgang met leerlingen en het orde houden in de klas komt bij een kwart of zelfs minder voor.

¹¹ Voortgangsrapportage Actieplan Leerkracht, OCW, mei 2010

¹² SBO 2006, "De begeleiding van startende leraren"

¹³ EIM 2002, "Waarom leraren de sector verlaten"

¹⁴ SBO 2009, "Waarom verlaten jonge docenten het vo?"

¹⁵ POMO enquête van BZK, beschreven in: SBO 2009, "Mobiliteit in het onderwijs" paper ten behoeve van de conferentie Arbeid in Crisis

¹⁶ SBO 2008, "Het managen van verwachtingen."

¹⁷ Ministerie van OCW 2010, "Loopbaanmonitor onderwijs 2009"

2.5 Instroom via de lerarenopleidingen

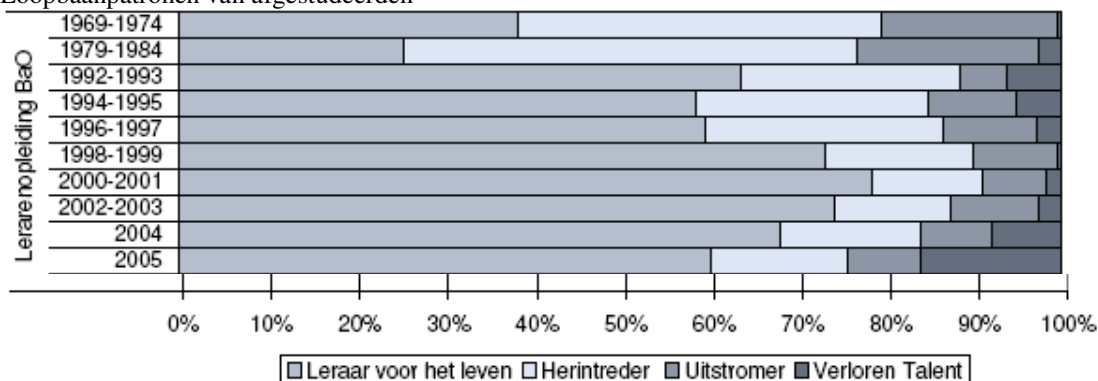
Beroepsrendement opleidingen ruim 80%

De belangrijkste instroom van leraren in het po komt vrijwel direct van de lerarenopleidingen. In 2008 behaalden rond de 6.000 studenten een pabo-diploma. Direct na het afstuderen heeft 74% van de gediplomeerden een baan in het onderwijs. Na een half jaar neemt dit 10 procentpunten toe. Ongeveer 10% van de gediplomeerden gaat na het afstuderen buiten het onderwijs werken.¹⁸

Loopbaanpatronen van afgestudeerden voor het basisonderwijs

Onderzoek¹⁹ toont aan dat onder afgestudeerden van de pabo de ‘leraar voor leven’ (altijd gewerkt in de functie van docent) en de herintreder verreweg het meest voorkomen (zie figuur 2.2). Vooral onder de jongste cohorten komt de leraar voor het leven veel voor. Dit is begrijpelijk omdat zij pas kort op de arbeidsmarkt zijn en daarom nog weinig van baan hebben kunnen veranderen. Naarmate de cohorten ouder worden, kristalliseert de verdeling over de verschillende loopbaantypen zich uit. De kans dat iemand het onderwijs verlaat (bijvoorbeeld vanwege zorg voor kinderen) en later terugkeert in het onderwijs wordt groter (zie het grotere aandeel herintreders bij de oudere cohorten). Over het algemeen is de verbondenheid met het onderwijs hoog, uitstromers en verloren (gediplomeerden die nooit als docent hebben gewerkt) talenten zijn in de minderheid.

Loopbaanpatronen van afgestudeerden



Figuur 2.2 Loopbaanpatronen van afgestudeerden voor het po

Instroom licht gestegen

In 2009 is de instroom in de opleiding tot leraar basisonderwijs na enkele jaren van daling weer iets gestegen naar 8.940 studenten (zie bijlage 4). Ook de instroom in de opleiding tot leraar speciaal onderwijs is iets (verder) toegenomen naar 3.214 studenten.²⁰

Bevorderen van de kwaliteit van de in- en uitstroom

Om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te versterken is de Kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap opgesteld. Een van de doelstellingen in deze agenda is om het kwaliteitsniveau van de instroom in de lerarenopleiding te vergroten. Dit kan

¹⁸ Ministerie van OCW 2010, “Loopbaanmonitor onderwijs 2009”

¹⁹ OCW (2008). “Loopbanen van leraren door de tijd heen” Ecorys & RISBO

²⁰ Voor 2009 (het studiejaar 2009/2010) geldt dat het aantal instromende studenten tot en met 1 oktober 2009 is geteld. Alle studenten die na 1 oktober instromen, worden pas een jaar later verrekend.

gerealiseerd worden door het invoeren van intakegesprekken, zodat achterstanden zo snel mogelijk worden weggewerkt. Ook zal de overheid het aanbieden van een summercourse voorafgaand aan de opleiding (om achterstanden weg te werken) tijdelijk ondersteunen.

Een andere doelstelling in de kwaliteitsagenda is om leraren beter voor te bereiden op het leraarschap. Dit kan onder meer gerealiseerd worden door het opleiden in de school (onderwijspersoneel op de – toekomstige – werkplek opleiden) structureel te verankeren in het onderwijsstelsel.

Voor 2018 wordt verwacht dat er een tekort zal zijn van 2.100 tot 2.400 leraren en schoolleiders. Exacte gegevens over de huidige toestand zijn er niet, wel is bekend dat driekwart van de vacatures voor leraren volgens de scholen moeilijk te vervullen zijn. Ook is het aantal ontstane vacatures in 2008-2009 gestegen. Dit percentage is het hoogst onder directie/managementfuncties. Deze groep is ook het oudst met meer dan 50% 50-plussers. De verwachting is dat er de komende jaren onvoldoende managers beschikbaar zijn voor de vraag in het po.

Er zijn duidelijke verschillen per regio in het aantal openstaande vacatures. Amsterdam, Utrecht en Rotterdam kennen het hoogste percentage openstaande vacatures. In de toekomst zullen sommige regio's te maken hebben met stevige tekorten, terwijl andere een krimp van de leerlingenaantallen tegemoet zien.

Effectief beleid moet dus toegesneden zijn op de regio's.

Om de toekomstige tekorten op te vangen, moet toegewerkt worden naar een grotere instroom. De opleidingen bieden hier enig perspectief door een lichte toename van de instroom in 2009, nieuwe opleidingsmogelijkheden (universitaire pabo) en ruimte voor het bevorderen van de kwaliteit van de in- en uitstroom uit de opleiding.

Het behoud van zittende leraren blijft een aandachtspunt, ondanks de lage uitstroom. Speciale aandacht moet uitgaan naar startende leraren en zij-instromers. Van de startende leraren heeft 60% moeite met lesgeven. Van de zij-instromers valt 7% uit in het eerste jaar. Het bieden van begeleiding is voor deze doelgroepen belangrijk, maar wordt nog niet altijd op goede wijze gerealiseerd.

3 Kwalitatieve tekorten

3.1 Bevoegdheid

95% van het onderwijzend personeel is bevoegd

In het po heeft 86% van de van het lesgevend personeel (inclusief lesgevende schoolleiders en ondersteuners) een pabo-diploma, 9% een hbo- of wo-opleiding met bevoegdheid voor vo en 5% geen diploma met onderwijsbevoegdheid.²¹ Daarmee wordt het overgrote deel van de lessen bevoegd gegeven. Ondersteuners mogen ook lesgeven onder verantwoordelijkheid van een bevoegd docent (en vanzelfsprekend ook in de gevallen dat zij over een bevoegdheid beschikken). Er wordt zodoende maar een klein deel van de lessen onbevoegd gegeven.

3.2 Deskundigheidsbevordering

Tijdsbesteding deskundigheidsbevordering laag

Met het behalen van een onderwijsbevoegdheid zijn leraren bevoegd om les te geven. Net als andere professionals moeten ook leraren zich blijven bijscholen om bij te blijven in hun vak. In het taakbeleid is deskundigheidsbevordering een vast onderdeel. In de huidige praktijk besteden leraren beperkt tijd aan deskundigheidsbevordering. Uit een enquête van SBO (2008/2009) onder 1.083 werknemers in het po blijkt dat 81% hiervan in het afgelopen jaar tijd heeft besteed aan deskundigheidsbevordering. Ongeveer een vijfde heeft hier dus geen tijd aan besteed. Om de eigen deskundigheid te bevorderen wordt vooral gebruik gemaakt van beroepsgerelateerde cursussen en incidentele deskundigheidsbevordering. Het merendeel van deze werknemers (80%) heeft in het afgelopen jaar tot 5 dagen onder werktijd besteed aan deskundigheidsbevordering (20% heeft hieraan 5 of meer werkdagen besteed). Daarnaast besteedt 59% buiten werktijd tot 5 dagen aan deskundigheidsbevordering (en 41% 5 of meer werkdagen).

Behoeft aan ontwikkeling, maar vervanging, financiën en werkdruk werken tegen

Bijna een kwart van de medewerkers in het po is van mening dat de werkgever onvoldoende ruimte en mogelijkheden biedt voor deskundigheidsbevordering. Als belemmering noemen deze medewerkers onder meer: gebrek aan vervanging, gebrek aan financiën en hoge werkdruk.²² In vergelijking met andere landen hebben Nederlandse leraren (zowel po als vo) meer dan gemiddeld het gevoel dat ze door gebrek aan steun van de werkgever en een gebrek aan passende professionele ontwikkelingsmogelijkheden belemmerd worden in hun professionalisering.²³ Bijna de helft van de Nederlandse leraren geeft aan dat ze meer behoefte hebben aan professionele ontwikkeling dan dat ze krijgen. Ook dit is in vergelijking met andere landen bovengemiddeld.

Ontwikkeling van individuele leraar wordt veelal structureel aangepakt

In de CAO PO 2009 is vastgelegd dat werkgevers een meerjarenbeleid moeten vastleggen over de scholing en professionele ontwikkeling van medewerkers en dit jaarlijks moeten evalueren. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers dient te

²¹ www.bevoegd.nl

²² Enquete SBO onder 1.083 werknemers in het po 2008/2009

²³ OECD (2009) "Teachers' Professional Development: Europe in international comparison"

worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Uit onderzoek blijkt dat 70% van de schoolleiders kan beamen dat (bijna) alle medewerkers bij hun instelling een persoonlijk ontwikkelplan heeft.²⁴ In bijna een derde van de gevallen lijkt nog geen sprake van een structurele aanpak van de ontwikkeling van medewerkers op individueel niveau. Ook geeft 92% van de schoolleiders aan een scholingsbeleid te hebben voor leraren, maar slechts in 14% van de gevallen hebben leraren een individueel scholingsbudget.²⁵ In de CAO PO 2009 is vastgelegd dat binnen de jaartaak van de werknemer 10% wordt aangemerkt als uren ten behoeve van deskundigheidsbevordering (de voltijd arbeidsduur bedraagt 1.659 uur op jaarbasis). Binnen de genoemde 10% wordt in overleg tussen werkgever en werknemer maximaal 50% van deze tijd ingezet voor persoonlijke scholing en ontwikkeling.

Lerarenbeurs lijkt te voorzien in een behoefte

Op basis van de aanbevelingen van de commissie Rinnooy Kan is de lerarenbeurs ingesteld. De regeling is bedoeld om leraren met een onderwijsbevoegdheid te stimuleren een andere en/of hogere opleiding te volgen. Dit blijkt te voorzien in een behoefte bij leraren om zich verder te scholen en te ontwikkelen. Uit de WIO 2010 blijkt dat in 2008 7.520 leraren uit het po een beurs is toegekend. Dit komt neer op 56% van alle toegekende beurzen. De rest van de beurzen komt ten goede aan leraren in het vo (29%), de mbo-sector (9%) en hbo docenten (6%).

In twee onderzoeken naar de effecten van de lerarenbeurs op de scholingsdeelname onder docenten, van het CPB en het IVA²⁶, komt naar voren dat acht op de tien beurzen worden ingezet voor opleidingen die anders ook zouden zijn gevolgd. Eén op de tien toegekende beurzen wordt uiteindelijk niet gebruikt. Daarmee wordt één op de tien beurzen gebruikt voor een opleiding die anders niet gevolgd zou zijn. Het effect van de lerarenbeurs is groter bij opleidingen die langer dan een jaar duren.

Opleidingen die korter zijn, zouden vaker ook zonder de beurs worden gevolgd. De lerarenbeurs wordt zoals gezegd vaak gebruikt voor opleidingen die anders ook zouden zijn gevolgd. Het CPB geeft aan dat dit suggereert dat de lerarenbeurs zowel reguliere als eigen bijdragen van leraren verdringt. Het IVA concludeert daarentegen dat er geen sprake is van verdringing, maar van een verschuiving. Directeuren geven namelijk aan dat (na)scholingsbudgetten die niet worden gebruikt als gevolg van de lerarenbeurs, worden ingezet voor bekwaamheidsbevordering (waar de lerarenbeurs niet voor is bedoeld) en voor opleidingen aan management en ondersteunend personeel. Daarmee levert de lerarenbeurs een substantiële bijdrage aan de verdere professionalisering van het onderwijspersoneel.

²⁴ Vrielink & Hogeling (2009). Tevreden blijven werken in het onderwijs. SBO

²⁵ Jacobs & Vrielink (2009). Levensfasegericht personeelsbeleid in het primair en voortgezet onderwijs. SBO

²⁶ Van der Steeg, M., Van Elk, R. en Webbink, D. (2010), Het effect van de lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten. CPB & TIER. Vink, R. e.a. (2010) Professionalisering van leraren IVA.

Kwalitatieve tekorten zijn, in termen van bevoegdheid, nog beperkt in het po. Maar een klein deel van de lessen wordt gegeven door onbevoegde leraren. Een ander aspect dat met kwaliteit van doen heeft is dat het ook voor zittende leraren nodig is om hun deskundigheid op peil te houden en te vergroten. Leraren hebben hier zelf ook behoefte aan, maar een kwart geeft aan dat dit onvoldoende gebeurt. Als belangrijkste redenen hiervoor noemen zij: gebrek aan vervanging, gebrek aan financiën en hoge werkdruk. De ontwikkeling van medewerkers wordt veelal structureel aangepakt, al hebben nog weinig leraren een individueel scholingsbudget. De lerarenbeurs voorziet in de individuele behoefte aan ontwikkeling. Een klein deel van de beurzen wordt gebruikt voor een opleiding die anders niet zou zijn gevolgd. In de overige gevallen lijkt de lerarenbeurs geld vrij te maken dat op andere plekken voor deskundigheidsbevordering wordt ingezet.

4 Kwaliteit van de arbeid

In de strijd tegen de kwantitatieve tekorten is de kwaliteit van arbeid in het po van cruciaal belang. Een goede kwaliteit van de arbeid zorgt enerzijds voor behoud van het bestaande personeel en anderzijds voor een grotere aantrekkingskracht van de sector. Aspecten die vallen onder de kwaliteit van de arbeid zijn tevredenheid, werkdruk, uitval door ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, personeelsbeleid en werkomstandigheden.

4.1 Tevredenheid

Medewerkers zijn tevreden met de baan en met de organisatie

Medewerkertevredenheid is een actueel onderwerp in het onderwijs; in het afgelopen jaar zijn er verschillende onderzoeken gedaan naar de werkbeleving en het werkplezier van docenten. Uit het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008 van het ministerie van BZK (POMO 2008)²⁷ blijkt dat 80% van de werknemers in het po tevreden is met de baan. Verder is het merendeel van de medewerkers in het po tevreden over de relatie met collega's (91%) en de inhoud van het werk (89%). Bijna twee derde is tevreden over de eigen organisatie (63%).²⁸

Op basis van het POMO 2008 concluderen we dat de tevredenheid over de baan in het po iets hoger ligt dan in andere overheidssectoren. Gemiddeld is 75% van de werknemers binnen de overheid tevreden met de baan (tegenover 80% in het po). In vergelijking met andere overheidssectoren (56%) ligt de tevredenheid met de organisatie ook iets hoger in het po (63%).

4.2 Werkdruk

Hoge ervaren werkdruk in het po

De werkdruk in het onderwijs is hoog. Dit blijkt onder meer uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008.²⁹ Dat geldt ook voor het po. Meer dan de helft van de medewerkers in het po geeft aan vaak tot altijd in een hoog tempo te moeten werken (55%), veel werk te moeten doen (78%) en dat het werk hectisch is (68%).³⁰

Voor de aanpak van werkdruk wordt in het Actieplan LeerKracht van Nederland geopperd dat scholen de taken die niet direct verband houden met primair proces of met de professionalisering van leraren in omvang zo beperkt mogelijk houden en te zorgen voor een goede verdeling en de inzet van meer ondersteunend personeel. De verwachting is dat door leraren meer ruimte te geven voor hun kerntaken, de kwaliteit van het onderwijs zal verbeteren en de werkdruk zal worden beperkt.

4.3 Aantrekkelijkheid van het beroep

Uitvoering convenant Actieplan Leerkracht

In verband met de dreigende tekorten is het vergroten van de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep en het versterken van de concurrentiepositie van de sector een belangrijk thema. Een veelgehoorde klacht de laatste jaren was het gebrek aan

²⁷ BZK (2009), Quickscan Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008

²⁸ OCW (2009). Nota werken in het onderwijs 2010

²⁹ TNO (2009). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008: Methodologie en globale resultaten

³⁰ Dit blijkt uit een bevraging van onderwijspersoneel (via het flitspaneel van BZK) over employability dat medio 2009 is uitgevoerd door SBO

loopbaanmogelijkheden. Tevens lieten vergelijkingen met andere HBO-functies zien dat leraren, zeker in de loop van hun carrière, een relatief laag inkomen hebben. Het Convenant Actieplan Leerkracht tussen het ministerie van OCW en de sociale partners heeft hierop ingespeeld. Door het verkorten van de salarislijnen komen leraren sneller op een hoger salaris. Verder worden voor leraren hogere schalen ter beschikking gesteld. Het gaat hier om nieuwe functies, waar zittende leraren naar door kunnen stromen. De eis voor de nieuwe functies is dat men nog steeds als voornaamste taak het lesgeven dient te hebben. Dit proces wordt aangeduid met de functiemix.

Landelijk zijn er voor de komende jaren percentages vastgesteld voor het aantal nieuwe, hogere leraarsfuncties. In de CAO-PO hebben de sociale partners afgesproken dat de sectordoelstellingen ook gelden voor individuele instellingen. Dit betekent dat scholen die bij de startmeting relatief weinig hogere leraarsfuncties hebben deze achterstand moeten inhalen. Besturen kunnen (in overleg met de PGMR) wel enige differentiatie aanbrengen in de toekenning van hogere functies tussen onderliggende scholen (naast een minimum ontwikkeling per school). In het Convenant is ook opgenomen dat scholen in het basisonderwijs er voor kunnen kiezen om benoemingen in schaal LC om te zetten in extra schalen LB. Hierdoor kan de realisatie op schoolniveau iets afwijken van de afgesproken ontwikkeling voor de sector. Met een gelijkwaardige uitwisseling staat 1% minder in schaal LC gelijk aan 3% meer in schaal LB. In tabel 4.1 is weergegeven wat de momenteel de verdeling naar salarisschaal is en wat de streefcijfers zijn in 2011 en 2014.

Tabel 4.1 Verdeling in salarisschalen en streefcijfers functiemix voor basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs

Salarisschaal	BO			SO		
	2009*	2011	2014	2009*	2011	2014
LA	98,2%	80%	58%	0,5%	-	-
LB	1,6%	16%	40%	97,6%	96%	86%
LC	0,1%	1%	2%	1,8%	4%	14%
Overig	-	-	-	0,1%	-	-

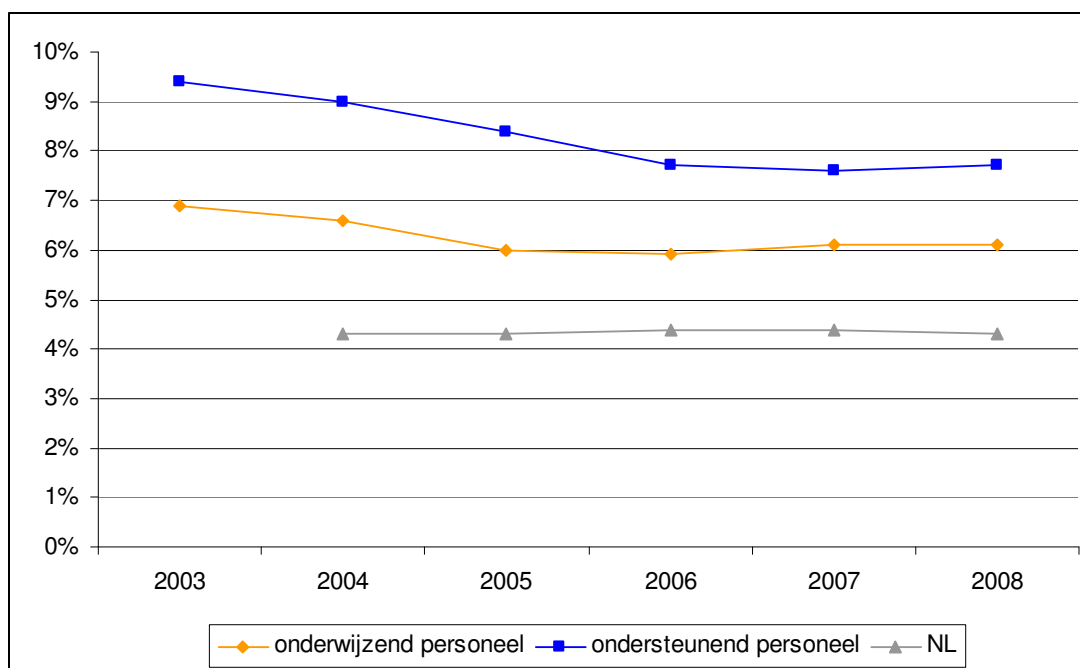
Bron: www.minocw.nl *Voorlopige meting op peildatum 1 maart 2009

De inzet van de middelen van de functiemix en de effecten worden elk half jaar gemeten..

4.4 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Ziekteverzuim stabiliseert, maar ligt nog boven landelijk gemiddelde

In 2008 kwam het ziekteverzuim in het po uit op 6,1% onder het onderwijzend personeel en 7,7% onder onderwijsondersteunend personeel (zie figuur 4.1). In de afgelopen jaren is het ziekteverzuimpercentage in het po na een periode van daling gestabiliseerd. Het ziekteverzuim in het po ligt boven het landelijk gemiddelde (4,3% in 2008). Dit geldt overigens voor alle onderwijssectoren.



Figuur 4.1 Verloop ziekteverzuimpercentage

De WIA (wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is op 29 december 2005 ingevoerd. Het aantal WIA uitkeringen in het onderwijs bedraagt inmiddels bijna 2.300³¹ (ultimo 2008). Vanuit het po is dit aantal 1.116. Dit aantal zal in de loop der jaren groeien. Van de 1.116 personen die in 2008 zijn ingestroomd in de WIA, maken 876 personen gebruik van de WGA (verzekering bij kortdurend verzuim) en 240 van de IVA (verzekering voor als er geen uitzicht (of zeer kleine kans) op herstel is). Het aantal WAO-uitkeringen zal teruglopen naarmate uitkeringsgerechtigden met pensioen gaan. Eind 2008 was het aantal WAO-gerechtigden uit het po 11.794. Dit is 8,4% lager dan eind 2007 (12.873 uitkeringen).

4.5 Levensfasegericht personeelsbeleid

Meeste scholen hebben nog geen levensfasebewust personeelsbeleid

In het Convenant Actieplan leerkracht van Nederland is overeengekomen dat sociale partners afspraken maken over een regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid. Levensfasebewust personeelsbeleid is op alle leeftijdscategorieën is gericht, in tegenstelling tot het (ook in andere sectoren gebruikelijke) beleid met regelingen uitsluitend gericht op de oudere werknemers.

Uit onderzoek in opdracht van SBO blijkt in 2009 dat slechts 11% van de scholen in het po levensfasegericht personeelsbeleid voert.³² 19% van de scholen in het po is het aan het ontwikkelen, 42% is zich erop aan het oriënteren en 24% is er nog niet mee begonnen. Grote scholen voeren vaker levensfasegericht personeelsbeleid dan kleine, waarschijnlijk omdat deze scholen al een meer uitgekristalliseerd HRM-beleid hebben.

³¹ In de nota WIO 2010 wordt gesproken over ruim 2.500 WIA-uitkeringen in 2008 in het onderwijs, maar daartoe worden ook de onderzoeksinstellingen en de UMC's gerekend. Op STAMOS.nl, de bron van dit cijfer, worden deze instellingen niet tot de onderwijssectoren gerekend.

³² Vrielink, Scheeren, Jettinghoff & Jacobs (2009). Active Aging in het Primair en Voortgezet Onderwijs. Paper ten behoeve van de conferentie Arbeid in Crisis

Attitude richting ouderen en langer doorwerken werken belemmerend

Hetzelfde onderzoek laat zien dat 9% van de schoolleiders in het po het (helemaal) eens is met de stelling dat werknemers in het onderwijs moeten doorwerken tot hun 65^e.³³ Het is dus ook de vraag in hoeverre schoolleiders achter het idee van levensfasebewust personeelsbeleid staan. Om ouderen zo lang mogelijk te laten werken in het onderwijs worden zowel ontziemaatregelen, zoals taakverlichting en meer vrije dagen, als ontwikkelmaatregelen ingezet.³⁴ Deze laatste worden als minder effectief bestempeld. Zo vindt slechts een derde dat scholing effectief is om ouderen langer aan het onderwijs te binden. Dit komt ook door hun beeld van oudere werknemers. Zij zouden minder bereid zijn tot het volgen van opleidingen en een minder grote tolerantie hebben voor verandering. Loopbaangesprekken en mentortaken zijn volgens de helft van de schoolleiders goede ontwikkelmaatregelen, maar daarbij maken zij de kanttekening dat de loopbaanmogelijkheden en mentortaken maar beperkt beschikbaar zijn.

Deelnemerspercentage BAPO-regeling blijft langzaam stijgen

In dit licht kan ook de BAPO-regeling worden gezien. Een doelstelling van de BAPO-regeling is het aantrekkelijk maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door taakverlichting en/of taakvermindering (ontziemaatregel). In 2008 werd in het primair onderwijs voor 3.769 fte gebruik van de BAPO-regeling (zie bijlage 5). Ten opzichte van de totale werkgelegenheid is dit bijna 3%. Van de BAPO-regeling wordt gebruik gemaakt door 51,2% van het totaal aantal werknemers van 52 jaar en ouder in het po. Hiermee blijft het deelnemerspercentage langzaam stijgen, al is de stijging minder sterk dan in de voorgaande jaren.

4.6 Fysieke werkomgeving

Fysieke werkomgeving beïnvloedt werktevredenheid en verbetering is wenselijk

Uit een onderzoek naar de fysieke werkomgeving in het po en vo³⁵ blijkt dat het merendeel van de medewerkers in het po kan beschikken over een groot scala aan fysieke faciliteiten. Het lesgevend management in het po is het meest tevreden met de fysieke faciliteiten in zijn algemeenheid op de werkplek en onderwijslocatie; 71% is hierover (zeer) tevreden. Docenten zijn hierover het minst tevreden; de helft is (zeer) tevreden met de fysieke faciliteiten. Het merendeel van de medewerkers in het po is het eens is met de stelling dat de kwaliteit van de fysieke faciliteiten op school van invloed is op het werkplezier, de aantrekkelijkheid van het beroep en de kwaliteit van het onderwijs. Ook blijkt de tevredenheid met de fysieke faciliteiten samen te hangen met de werktevredenheid; medewerkers die meer tevreden zijn met de fysieke faciliteiten zijn over het algemeen ook meer tevreden met hun werk.

³³ Jacobs & Vrieling (2009). Levensfasegericht personeelsbeleid in het primair en voortgezet onderwijs. SBO

³⁴ Vrieling, Scheeren, Jettinghoff & Jacobs (2009). Active Aging in het Primair en Voortgezet Onderwijs. Paper ten behoeve van de conferentie Arbeid in Crisis

³⁵ Arts, de Zwart, Reijnga & Voskamp (2010). Geef ze de ruimte! De fysieke werkomgeving in het onderwijs; een onderzoek onder medewerkers in het po en vo. SBO.

Voor het verhogen van de kwaliteit van de arbeid en daarmee de aantrekkelijkheid van de sector is het verlagen van de werkdruk, het vergroten van de loopbaanmogelijkheden en de beloning van belang. Het verlagen van de werkdruk staat hoog op de agenda. In het Actieplan Leerkracht worden voorstellen gedaan om leraren meer ruimte te geven voor hun kerntaken en daarmee de werkdruk te verminderen. De functiemix is instrumenteel in het vergroten van de promotiekansen voor huidige leraren en daarmee de beloning. Er moeten nog wel stappen worden gezet om de streefcijfers van de functiemix te halen.

Het ziekteverzuimpercentage in de po is gestabiliseerd, maar ligt nog boven het landelijk gemiddelde. Dit blijft een punt van aandacht.

Een aspect van het personeelsbeleid dat verder moet worden verstevigd is het levensfasegericht personeelsbeleid. Slechts 11% van de scholen heeft op dit moment een dergelijk beleid. Om dit beleid meer te verankeren binnen scholen moet in ieder geval worden gewerkt aan de attitude richting ouderen en langer doorwerken binnen het po, maar ook aan beleid gericht op andere leeftijdsgroepen.

Een ander aspect dat de kwaliteit van de arbeid verder kan verhogen is het verbeteren van de fysieke werkomgeving. Hier valt nog winst te behalen. Slechts de helft van de leraren is tevreden met de fysieke faciliteiten op de werkplek en onderwijslocatie.

5. Aanbevelingen: Vijf oplossingsrichtingen in het po

Het po kent een stijgende werkgelegenheid en kwantitatieve tekorten worden op termijn verwacht (wanneer de babyboomers (vervroegd) met pensioen gaan). Kwalitatieve tekorten in termen van bevoegdheid in het po zijn beperkt (het merendeel van de leraren is bevoegd om les te geven). Voor de verwachte kwantitatieve tekorten en om de kwaliteit van het onderwijspersoneel in het po op peil te houden en te vergroten, zijn er ruwweg vijf oplossingsrichtingen denkbaar. Conclusies zijn hieronder gegroepeerd naar deze oplossingsrichtingen.

1. Meer instroom vanuit de lerarenopleidingen

- * *De werkgelegenheid in het po blijft stijgen, met name onder leraren en ondersteuners. Op korte termijn worden in het po tekorten verwacht met name wanneer de babyboomers (vervroegd) met pensioen gaan. Ontwikkelingen rondom passend onderwijs, de VVE en de Brede School kunnen hier ook hun invloed op hebben. De opleidingen bieden hier enig perspectief door een lichte toename van de instroom in 2009, nieuwe opleidingsmogelijkheden (universitaire pabo) en ruimte voor het bevorderen van de kwaliteit van de in- en uitstroom uit de opleiding.*
- * *Over het algemeen is de verbondenheid met het onderwijs van afgestudeerden voor het po hoog. De meest voorkomende loopbaanpaden van afgestudeerden voor het po zijn 'leraar voor het leven' en herintreder. Uitstromers en verloren talenten (gediplomeerden die nooit als leraar hebben gewerkt) zijn beperkt.*
- * *In de Kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap zijn doelstellingen geformuleerd om de kwaliteit van zowel de instroom in de lerarenopleiding als de uitstroom te bevorderen.*

De kern van de aanpak om kwantitatief en kwalitatief meer instroom in de lerarenopleidingen te genereren ligt bij (1) de verbetering van het imago van het beroep, (2) de stimulering van aantrekkelijke, toegankelijke en goede lerarenopleidingen (3) vergroten van de instroom en het behoud van leerlingen op de lerarenopleiding en (4) een goede begeleiding bij de overstap naar de arbeidsmarkt. Essentieel is het om de verwachte groei van de instroom vanuit de opleidingen te monitoren. Wat is het rendement (% gediplomeerden t.o.v. gestart) en de geleverde kwaliteit van de nieuwe opleidingsmogelijkheden als de academische pabo? Ook van de mogelijk grotere instroom in de reguliere lerarenopleidingen is het interessant om na te gaan wat de motieven zijn om voor het lerarenvak te kiezen en wat het uiteindelijke rendement zal zijn.

Belangrijk voor het vergroten van de instroom is het verbeteren van de aantrekkelijkheid en het imago van het beroep. Stappen in deze richting die uit de analyse naar voren komen, zijn: de functiemix en leraren meer ruimte geven voor hun kerntaken.

2. Arbeidsmarkt verbreden: onbenut potentieel en zij-instroom

- * *Allochtonen zijn (iets) ondervertegenwoordigd.*
- * *Het merendeel van de leraren in het po is vrouw. Het aandeel mannelijke leraren blijft afnemen.*
- * *Naar verwachting zal de doorstroom naar het schoolleiderschap te laag zijn om aan de toekomstige vraag te voldoen.*

- * *Het aandeel zij-instromers is laag in vergelijking met andere onderwijssectoren.*

Met het oog op de verwachte tekorten is het van belang om inzicht te krijgen in de (rand)voorwaarden waaronder het po haar arbeidsmarkt kan verbreden. Kansen liggen bij het vergroten van de instroom onder allochtonen en mannen. Daarnaast zou naar andere wegen gekeken kunnen worden om de zij-instroom in het po te vergroten. Daarbij moet ook zeker gekeken worden naar mogelijkheden om schoolleiders aan te trekken van buiten het po. Er zijn initiatieven opgezet om het tekort aan schoolleiders tegen te gaan. Deze initiatieven moeten goed worden gemonitord om de lessen die hieruit worden geleerd goed in de praktijk toe te passen.

Het primair onderwijs dient zich te bezinnen op mogelijkheden haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarbij gaat het niet alleen om het interesseren van groepen die nu nog (te) weinig in het po voorkomen, maar ook om de zuigkracht van andere sectoren (waaronder het vo) te kunnen weerstaan. Een belangrijk element in de concurrentiepositie van het po kan het inzetten van een goed HRM beleid zijn, waar de professionalisering bij het volgende punt een belangrijk onderdeel van moet zijn.

3. Scholing/professionalisering zittend personeel

- * *Het aantal onbevoegde leraren in het po is klein.*
- * *Op het merendeel van de scholen in het po is sprake van een structurele aanpak van de ontwikkeling van medewerkers (70% van de schoolleiders geeft aan dat (bijna) alle medewerkers bij hun instelling een persoonlijk ontwikkelingsplan hebben).*
- * *Leraren besteden echter weinig tijd aan deskundigheidsbevordering (het merendeel heeft hieraan tot 5 werkdagen besteed in het afgelopen jaar). Bijna een kwart van de medewerkers in het po geeft aan dat de werkgever onvoldoende ruimte en mogelijkheden biedt voor deskundigheidsbevordering. Als belemmering noemen docenten onder meer: gebrek aan vervanging en financiën en de hoge werkdruk.*
- * *Een groot deel van de toegekende lerarenbeurzen zijn terecht gekomen in het po. Slechts één op de tien toegekende beurzen wordt niet gebruikt. Echter, in de meeste gevallen is de beurs gebruikt voor opleidingen die anders ook gevolgd zouden zijn bijvoorbeeld via de scholingsmiddelen van de school*
- * *Bij professionalisering is het van belang om niet alleen naar de leraren en ondersteuners te kijken: ook de schoolleiders en zeker ook de bestuurders verdienen hierbij aandacht.*
- * *Ontwikkelingen rondom passend onderwijs, de VVE en de Brede School stellen deels andere eisen aan het personeel dan voorheen.*

Een strategisch ontwikkelbeleid is een belangrijk instrument om toekomstige tekorten op te vangen. Het stelt de school in staat om te anticiperen op het wegvallen van competenties en kennis bij ziekte en uitstroom door bijvoorbeeld pensionering. Tevens dient een strategisch beleid te kijken naar de toekomstige eisen aan het personeel, en de mate waarin het personeelsbestand daar nu aan voldoet. Hoewel het merendeel (maar zeker nog niet alle medewerkers in het po) een persoonlijk ontwikkelplan heeft, wordt er weinig tijd besteed aan deskundigheidsbevordering. De ruimte voor deskundigheidsbevordering is daarom

een aandachtspunt. De lerarenbeurs voorziet in de individuele behoefte aan scholing van docenten. Met de scholingsmiddelen waarover zij zelf beschikken kunnen scholen zelf meer richting geven in de professionalisering van haar personeel. Er zijn indicaties dat er door de lerarenbeurs meer financiële ruimte is om het reguliere scholingsbudget in te zetten voor deskundigheidsbevordering.

4. Behoud van personeel

- * *Ruim de helft van de startende leraren in het po heeft problemen met het lesgeven en met de school als arbeidsorganisatie. Starters vormen een aanzienlijk deel van de uitstroom uit het po (een derde van de uitstroom is minder dan 10 jaar werkzaam in het po).*
- * *Van de zij-instromers haakt 7% af tijdens de opleiding.*
- * *Een goed HRM-beleid is een belangrijke basis om werknemers voor de school te behouden. Over het algemeen zijn medewerkers in het po tevreden met hun baan en met de organisatie waar ze werken. De ervaren werkdruk ligt echter hoog en ten aanzien van de fysieke werkomgeving van leraren is verbetering wenselijk.*
- * *Het ziekteverzuim in het po is gestabiliseerd, maar blijft boven het landelijk gemiddelde. Hier is nog winst mogelijk.*
- * *Werknemers in het po zijn gemiddeld ouder dan in andere sectoren. Echter, slechts 11% van de scholen in het po heeft een expliciet levensfasegericht personeelsbeleid. 19% is het aan het ontwikkelen, 42% is zich erop aan het oriënteren en 24% is er nog niet mee begonnen.*
- * *Slechts 9% van de schoolleiders in het po is het (helemaal) eens met de stelling dat werknemers in het onderwijs moeten doorwerken tot hun 65^e levensjaar. Om ouderen zo lang mogelijk aan het werk te houden worden zowel ontzietmaatregelen als ontwikkelmaatregelen ingezet, maar ontzietmaatregelen worden over het algemeen als effectiever ervaren dan ontwikkelmaatregelen.*

Voor startende leraren zijn verwachtingsmanagement en begeleiding belangrijk. Uit de analyse blijkt dat daarbij ook de begeleiding van zij-instromers moet worden meegenomen. Voor zij-instromers is goede begeleiding in de eerste fase van de carrière als leraar van belang.

De grootste uitstroom uit het po-sector bestaat uit vervroegde uittreeders. De uittreedleeftijd wordt langzaam hoger, maar deze groep langer in de organisatie houden blijft van belang. Een goed levensfasebewust personeelsbeleid is hiervoor essentieel. Beleid moet dan niet (alleen) gericht zijn op ontziet, maar vooral ook op ontwikkelen. Dit vraagt om een omslag in de attitude richting oudere medewerkers. Daarbij kan ook worden nagegaan onder welke voorwaarden vervroegde uittreeders bereid zijn om in het onderwijs terug te keren. Echter, het beleid dient niet alleen op ouderen gericht te zijn. Inzicht in de wensen binnen verschillende leeftijdsgroepen is hiervoor cruciaal.

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (nog) verder verlagen, blijft ook van belang. Werkdruk en fysieke werkomgeving zijn belangrijke pijlers voor het beleid op dit punt. Het behoud van personeel heeft ook een relatie met het volgende punt: de benutting van het personeel. Bij een *optimale* benutting is er balans tussen het zo effectief mogelijk inzetten van het beschikbare potentieel en de tevredenheid van de individuele leraar.

5. Optimaal benutten van huidige personeel / regionale aanpak

- * *Het aantal deeltijdwerkers in het po is hoog. Het aantal kleine deeltijdbanen lijkt te dalen, maar het aantal personen met een (bijna) fulltime aanstelling daalt ook.*
- * *Het aandeel allochtonen en vrouwen in directie- en managementfuncties is laag. Het verwachte tekort aan schoolleiders is echter groot.*
- * *Het Actieplan Leerkracht streeft naar meer tijd voor kerntaken van leraren.*
- * *Er zijn grote en nog groeiende regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie: waar de ene regio het aantal leerlingen in de toekomst ziet dalen, zullen andere regio's (zoals de Randstad) te maken krijgen met bevolkingsgroei.*

In het po is veel winst te behalen als het lukt om de deeltijdfactor onder met name vrouwen te verhogen. Het zal hierbij vooral gaan om het stimuleren van diegenen met een aanstelling van 50% of meer om een (bijna) fulltime aanstelling te vervullen. Om het (dreigende) tekort aan schoolleiders tegen te gaan moeten eventuele barrières in de doorstroom naar het schoolleiderschap worden bestreden. Bij de ondervertegenwoordiging van vrouwen en niet-westerse allochtonen in directie/managementfuncties is het bijvoorbeeld de vraag in hoeverre de attitudes van vrouwen en allochtonen ten aanzien van dergelijke functies meespelen, als ook de attitudes van de omgeving.

Leraren moeten meer terug naar hun kerntaken. Bij een herschikking van taken moet worden gekeken welke taken een leraar echt zelf moet uitvoeren en welke eventueel opgevangen kunnen worden door ondersteuners, zij-instromers of assistenten. Niet alleen op schoolniveau moet het personeel optimaal worden benut, maar ook op regionaal en landelijk niveau. Een goed regionaal beleid en regionale analyses zijn van wezenlijk belang om hier adequaat op in te spelen.

Wellicht zijn er ook mogelijkheden om (te verwachten) problemen van verschillende regio's aan elkaar te koppelen. Hierbij kan met name gedacht worden aan krimp- en tekortregio's. Echter, personeel dat overtollig dreigt te worden kan niet zomaar ingezet worden in tekortregio's. Knelpunten die hierbij om de hoek komen kijken zijn:

- een geringe verhuisbereidheid, zeker als het om parttimers gaat met een partner die een grotere baan heeft;
- verschillen in denominatie;
- hogere kosten van levensonderhoud in de grote steden (tekortgebieden) en problemen bij het vinden van woonruimte.

In eerste instantie lijkt het dat hierop het beste ingespeeld kan worden door het richten op pas afgestudeerden. Deze zullen doorgaans net hun studentenonderkomens verlaten en meer verhuisbereid zijn, en vaak nog geen partner met een vaste en goedbetaalde baan hebben. Ook zal met een betaalde baan voor hen de overgang naar een stad met hogere kosten voor levensonderhoud meevallen.

Voor dergelijke projecten, ook als ze gericht zijn op reeds langer werkzame docenten, geldt dat ze lokaal opgezet dienen te worden en er landelijk wel zaken in de voorwaardelijke sfeer geregeld kunnen worden.