

# Inleiding

De onderwijsarbeidsmarkt verkeert al geruime tijd in zwaar weer. Ondanks alle pogingen om het werk in de sector aantrekkelijker te maken voor nieuw en zittend personeel, blijven er grote tekorten aan onderwijspersoneel. Vooral op de basisscholen in de grote steden en voor de exacte vakken en enkele taalvakken in het voortgezet onderwijs zijn de tekorten structureel. Voor de komende jaren wordt een lichte verbetering voorzien, hoewel de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs en de aanpak van de werkdruk nog tot extra vraag naar personeel kan leiden. In dit deel gaan we in op de positie van leraren en schoolleiders op de arbeidsmarkt. We presenteren uiteenlopende artikelen die op basis van enquêtes, administratieve gegevens en literatuurverkenningen conclusies trekken over het lerarentekort, de allocatie van leraren over scholen (sortering), de aanpak van tekortvakken in het vo, de interesse in het beroep van schoolleiders, en het bindingsprobleem van jonge medewerkers in arbeidsorganisaties. Het gaat, kortom, om de werving en binding van leraren en schoolleiders voor het onderwijs tegen de achtergrond van grote personeelstekorten.

## De onderwijsarbeidsmarkt in vogelvlucht: kengetallen en trends 2022



In dit hoofdstuk worden de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs beknopt op een rijtje gezet en in beeld gebracht. De factsheets tonen niet alleen welke ontwikkelingen in de verschillende onderwijssectoren spelen, maar laten ook in één oogopslag zien tegen welke achtergrond de bijdragen in dit boek gelezen moeten worden.

## Trends in de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden van de pabo

De krapte op de arbeidsmarkt voor leraren is sinds 2015 sterk toegenomen. Het belangrijkste kanaal om deze krapte te verminderen, vormt de instroom van startende leraren die van de pabo komen. De toenemende krapte uit zich voor hen in een toenemende kans om vaker en sneller een vaste aanstelling te krijgen met een grotere baan dan voorheen, met name in de Randstad. Dit blijkt uit de eerste bijdrage van Sil Vrieling, Klaas de Vos en Peter Fontein. Voor pas afgestudeerde leraren is de arbeidsmarktpositie de laatste jaren dus ten gunste gekeerd. Startende leraren zijn ook positiever over hun werk en hun eigen capaciteiten gaan denken, onder meer door een betere begeleiding op de school

waar ze les geven. Daardoor is ook het personeelsverloop kleiner en is de kans dat ze in het onderwijs blijven werken groter. Voor scholen was er een grote noodzaak om zuiniger met hun personeel en royaler met de arbeidsvoorwaarden van leraren om te gaan vanwege de alsmaar toenemende lerarentekorten. Deze schaarste aan leraren werd verder aangewakkerd door de grote uitval en een hoog ziekteverzuim onder leraren tijdens de coronacrisis.

## De invloed van schoolkenmerken, persoonskenmerken en arbeidsvoorwaarden op beroepsuitval en mobiliteit van jonge leraren in het primair onderwijs

De grotere blijfkans van leraren in het primair onderwijs is vooral belangrijk bij de instroom van jonge leraren in het onderwijs, omdat zij de grootste kans hebben het onderwijs weer snel te verlaten. Tijana Prokic-Breuer, Stan Vermeulen en Inge de Wolf laten in hun bijdrage zien dat vooral de mobiliteit van jonge leraren groot is en dat de mobiliteit van leraren in het algemeen de laatste jaren is afgenomen. Dit is waarschijnlijk gebeurd door de sterk opgelopen krapte op de lerarenmarkt. De auteurs suggereren dat een grotere aanstelling (of zelfs voltijdsaanstelling) en een vaste aanstelling belangrijke instrumenten van scholen kunnen zijn om het vertrek van leraren naar een andere school en de beroepsuitval te beperken. Dit blijkt ook uit de bevinding dat leraren gemiddeld genomen vaak meer uren gaan werken als ze naar een andere school overstappen. Het baart wel enige zorgen dat deze leraren ook vaak overstappen naar scholen waar zij de werkdruk mogelijk als lichter ervaren, dat wil zeggen naar scholen met leerlingen met meer hoogopgeleide ouders, minder gewichtleerlingen en een hogere gemiddelde citoscore dan op hun vorige school.

## De sortering van po-leraren naar school-, leerling- en persoonskenmerken

Op deze sortering van leraren naar scholen wordt nader ingegaan in de derde bijdrage, eveneens van de hand van Tijana Prokic-Breuer, Stan Vermeulen en Inge de Wolf. Leraren met een masteropleiding geven vaker dan gemiddeld les op scholen met meer hoger opgeleide ouders. Leraren met een niet-westerse migratieachtergrond geven juist vaker les op scholen met veel leerlingen met een eveneens niet-westerse migrantenachtergrond. Vooral in stedelijke gebieden zijn deze patronen sterker dan gemiddeld, wellicht omdat daar meer keuzemogelijkheden zijn voor zowel leraren als ouders om hun voorkeuren wat betreft schoolkenmerken te realiseren.

Jonge leraren die instromen op de arbeidsmarkt versterken de patronen die al aanwezig zijn in de sortering. Deze patronen wijzen op segregatie van zowel de leraren- als de leerlingpopulatie op scholen. Het is echter niet duidelijk of de effecten van deze patronen per saldo negatief of positief zijn. Enerzijds kunnen door de sortering een grotere ongelijkheid in onderwijskansen en een negatieve impact op de sociale cohesie ontstaan. Verder kan de sortering van de vele jonge leraren die instromen op de arbeidsmarkt de lerarentekorten ongelijk verdelen en juist verergeren op scholen met veel laagopgeleide ouders en veel leerlingen met een migrantenachtergrond. Anderzijds kan de sortering positieve resultaten voor de leerlingen opleveren, omdat ze les krijgen van leraren die qua achtergrond meer op hen lijken, maar vooral hiernaar is meer onderzoek gewenst in de Nederlandse context.



## Oplossingsrichtingen voor tekortvakken in het vo

Het lerarentekort in het voortgezet onderwijs is ongelijk verdeeld over de verschillende vakken. Prognoses laten zien dat met name voor de moderne vreemde talen (Duits en Frans), de klassieke talen en de bètavakken (wiskunde, natuurkunde en scheikunde) een oplopend tekort wordt verwacht. Deze vakken staan, samen met Nederlands, bekend als de tekortvakken. Er zijn signalen dat de knelpunten die de tekorten veroorzaken niet voor alle tekortvakken hetzelfde zijn. De onderbouwing hiervan ontbreekt. Dit onderzoek van CAOP, MOOZ en Centerdata geeft inzicht in de vakspecifieke knelpunten en oplossingen voor de tekortvakken. De uitkomsten maken het mogelijk meer gericht beleid te

ontwikkelen om deze tekorten effectief aan te pakken. Beleidssuggesties van de auteurs betreffen onder andere meer aandacht voor de loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling van leraren, meer zijnstroom in het beroep, maatwerk en flexibilisering van lerarenopleidingen, dubbele bevoegdheden tijdens de lerarenopleiding en meer begeleiding van startende leraren.

## Schoolleiders gezocht: imago en interesse voor het beroep

Een essentiële voorwaarde voor goed onderwijs zijn voldoende gekwalificeerde leraren. Schoolleiders hebben behalve een belangrijke rol voor het waarborgen en continu ontwikkelen van de onderwijskwaliteit en het bieden van een veilig leerklimaat, ook tot taak te zorgen voor een adequaat lerarenbestand. Echter, evenals voor leraren bestaat er voor de beroepsgroep van schoolleiders een serieus personeelstekort. In dit hoofdstuk onderzoeken de auteurs de interesse voor het beroep van schoolleider, onder leraren en potentieel geïnteresseerden buiten het onderwijs. Een belangrijke uitkomst is dat er indicaties zijn voor interesse in het schoolleiderschap bij een aanzienlijk deel van de leraren. Maar ook onder leidinggevendenden in andere sectoren (buiten het onderwijs) bestaat relatief veel animo voor het schoolleiderschap. Om deze interesse daadwerkelijk aan te boren, dient er volgens de auteurs aandacht te zijn voor: de (ervaren) werkdruk van schoolleiders, de inwerk- en ontwikkeltijd, het imago van regeldruk en het als laag ingeschatte salaris.

## Het bindingsprobleem van de arbeidsmarkt

Niet alleen in het onderwijs zijn er arbeidstekorten, dat geldt ook voor andere sectoren. In alle sectoren leiden de arbeidsmarkttekorten tot serieuze vragen op de werkvloer. Hoe om te gaan met de onderbezetting in de klas, in de zorg en het bedrijf? En hoe het verloop van personeel aan te pakken? De nood is hoog en werkgevers moeten de handen uit de mouwen steken. Wat is er nodig voor zo'n integrale aanpak? In dit verkennende hoofdstuk vergelijkt de auteur de binding van jonge instromers in het onderwijs met de zorg en de techniek. Een belangrijke conclusie is dat persoonlijke en professionele ontwikkeling voor jonge mensen voorwaardelijk is om hen een passende en maatschappij-relevante arbeidspositie te laten verwerven. Daarbij dienen zij te worden ondersteund door ervaren werkenden, die op hun beurt door taakverrijking nieuwe rollen kunnen vervullen. En dat kan weer worden ontwikkeld door versterking van inspraak en kennisdeling in teams, zodat de fysieke werkinzet

en emotionele arbeidsbelasting hanteerbaar worden en jonge medewerkers niet voortijdig uitvallen of elders hun heil gaan zoeken.

