

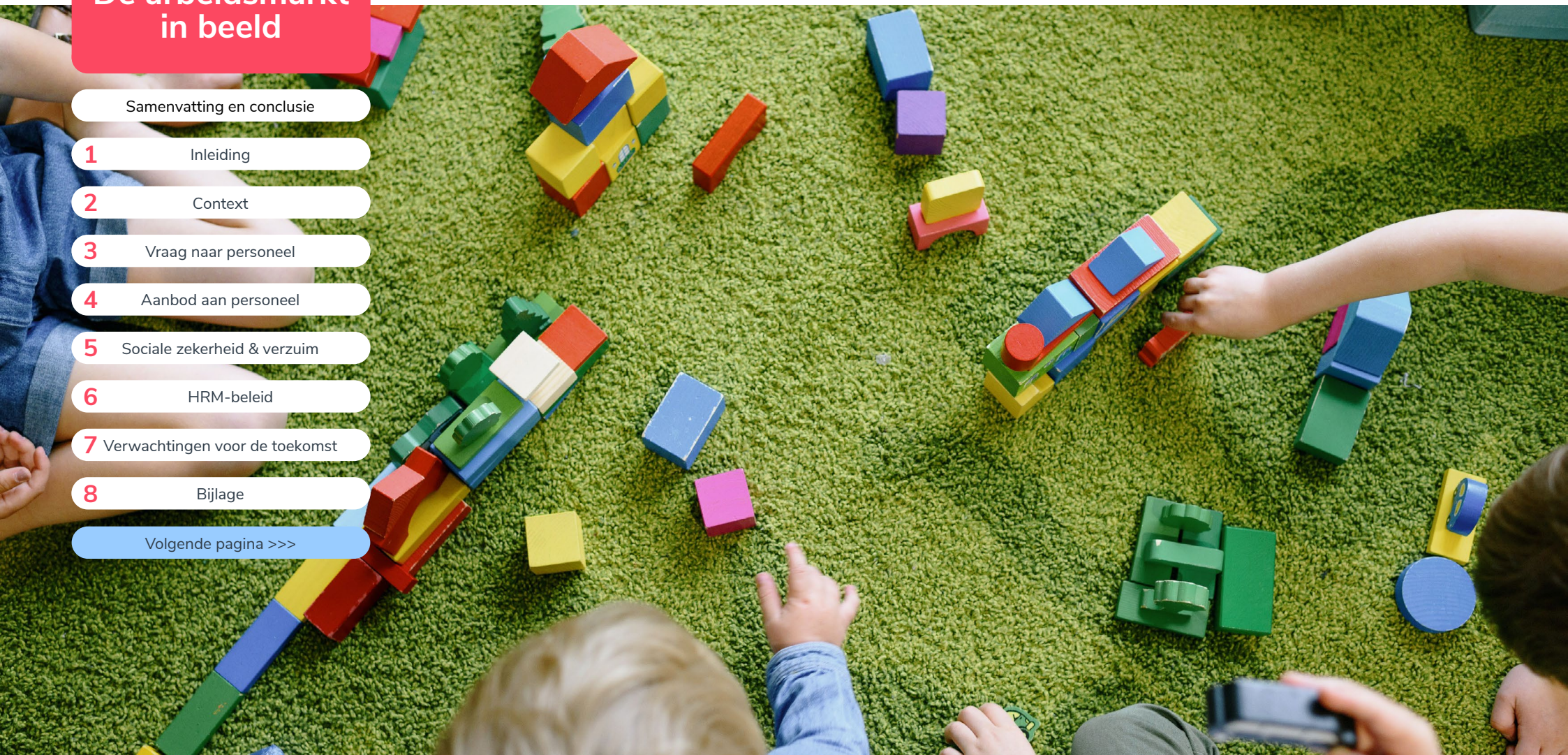
Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

[Volgende pagina >>>](#)



Samenvatting en conclusie

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Hoe ziet de arbeidsmarkt in het primair onderwijs er in 2023 uit? Stromen er meer of juist minder pabostudenten in? Hoe is de verhouding tussen het aantal schoolleiders, leraren en onderwijsondersteuners? En hoe tevreden zijn de onderwijsprofessionals met hun baan?

In deze samenvatting en conclusie leest u de belangrijkste uitkomsten van de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023. Per thema lichten we de belangrijkste uitkomsten toe, zodat u in één oogopslag inzicht krijgt in de strategische kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt. De Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023 wordt u aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de Fvov.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Arbeidsmarkt

ARBEIDSMARKT	ONTWIKKELING
Vacatures en personeelstekorten	- Personeelstekorten zijn een urgent probleem. De tekorten zijn niet gelijk verdeeld over het land. - Het tekort aan schoolleiders is in verhouding groter dan het tekort aan leraren. - Over de tekorten aan onderwijsondersteunend personeel is minder bekend. Wel is de vraag naar ondersteuners sterk gestegen.
Werkgelegenheid	- De werkgelegenheid in de sector blijft ieder jaar stijgen, ondanks een dalend aantal leerlingen. De toename van de werkgelegenheid zorgt mede voor een toename van de personeelstekorten. - De verdeling tussen functies is veranderd: met name het aantal onderwijsondersteuners is de afgelopen jaren gestegen, terwijl het aantal directieleden licht daalde.
Samenstelling personeel	- Het aandeel ouderen (55-plus) in de sector is de afgelopen jaren gedaald, terwijl het aandeel 65-plussers juist steeg. Gelijktijdig stijgt het aandeel jongeren (35-min) in de sector, met name het aandeel 25-minners. - Het primair onderwijs blijft eens sterk gefeminiseerde sector. Er is vooral een sterke stijging in het aandeel vrouwelijke directieleden.
WW-uitkeringen	- Het aantal nieuwe WW-uitkeringen is de afgelopen jaren fors gedaald. - Een groot deel van de personen met een WW-uitkering is 55 jaar of ouder. - Circa een derde van de WW-uitkeringen duurt korter dan 6 maanden.
Opleidingen	- De instroom in de pabo is tussen 2018 en 2022 gestegen met bijna 15 procent. Het aantal gediplomeerden is licht gedaald. - Het aandeel studenten dat kiest voor een deeltijdsopleiding of duale opleiding stijgt aanzienlijk. - Het aantal afgestudeerden van de mbo- en Ad-opleidingen voor ondersteunende functies blijft stijgen.
Startende leraren	- Startende leraren hebben vaker een (grote) baan in het onderwijs. Ook hebben zij vaker een vast contract dan enkele jaren geleden.

Tekort aan leraren en schoolleiders

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is de afgelopen jaren steeds krappere geworden. Landelijk zijn er bijna 14.100 fte aan vacatures voor leraren. Het aantal vacatures voor onderwijsgevend personeel is de afgelopen jaren flink gestegen, al is het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel naar verhouding sterker toegenomen. Hoewel er in absolute zin meer vacatures zijn voor leraren, is de vacature-intensiteit voor onderwijsondersteuners hoger vanwege de toenemende werkgelegenheid voor deze functies. Het lerarentekort is een landelijk fenomeen, maar er zijn grote verschillen

tussen regio's en scholen. Vooral in het westen van het land en in het speciaal onderwijs zijn er relatief veel vacatures. Ook het type personeel dat gevraagd wordt, verschilt per regio: in het zuiden zijn er voornamelijk vacatures voor onderwijsondersteunend personeel, terwijl er in het westen een relatief grote vraag is naar leraren.

Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen en samenvoegen van klassen of het inzetten van onbevoegde leraren. Uit onderzoek is gebleken dat er

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

in 2022 landelijk een tekort bestaat van ongeveer 9.700 fte aan leraren en ongeveer 1.100 fte aan schoolleiders¹ (respectievelijk ruim 9 en bijna 14 procent van de werkgelegenheid).

Het personeelstekort is een complex vraagstuk, waar geen pasklare oplossing voor bestaat. Het tekort wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. De uitstroom van leraren, bijvoorbeeld naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Hoewel het aantal leerlingen de afgelopen jaren is gedaald, vooral buiten de randstad, zien we toch een stijging van de werkgelegenheid in het primair onderwijs. Het aanbod van nieuwe leraren, met name vanaf de pabo, is echter nog onvoldoende om aan de vraag naar leraren te voldoen.

Toename instroom pabo

In de afgelopen jaren is het aantal inschrijvingen aan de pabo gestaag gestegen. In 2022 is de instroom met 5.458 studenten aanzienlijk hoger dan in 2018, toen 4.754 nieuwe studenten zich inschreven. Hierbij laten we 2020 wel buiten beschouwing vanwege een ongebruikelijke piek in het aantal inschrijvingen als gevolg van de coronapandemie. De afgelopen jaren is met name het aantal studenten in een deeltijd- of duale opleiding toegenomen. Ook het aantal zij-instromers in het beroep is de afgelopen jaren flink gestegen. Steeds meer studenten kiezen voor een 'alternatieve' route naar het leraarschap. Ondanks de toename van de instroom aan de pabo is het aantal gediplomeerden tussen 2017 en 2021 licht gedaald.

¹ Directeuren en adjunct-directeuren

Meer vacatures voor onderwijsondersteunend personeel

De arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel heeft een meer open karakter dan de arbeidsmarkt voor leraren. Hierdoor is er minder informatie bekend over mogelijke tekorten aan onderwijsondersteunend personeel. Toch zien we signalen dat ook de arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel knapper wordt. Het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel is ten opzichte van 2017-2018 fors gestegen, tot circa 5.090 vacatures (zo'n 3.400 fte) in het schooljaar 2021-2022. De stijging vond met name in de afgelopen twee jaar plaats. Dit hangt samen met de stijgende werkgelegenheid onder onderwijsondersteunend personeel, mogelijk als gevolg van het Nationaal Programma Onderwijs.

Forse daling aantal nieuwe WW-uitkeringen

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen. Stroomden er in 2018 nog 2.434 personen in de WW, in 2022 is dit aantal teruggelopen tot 1.200. In december 2022 ontvingen in totaal 972 medewerkers uit het primair onderwijs een WW-uitkering. Ongeveer twee op de vijf instromende WW'ers is in dit jaar 55 jaar of ouder. Bijna een derde van de WW-uitkeringen duurt minder dan 6 maanden; nog eens bijna een derde duurt een tot twee jaar.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Betere arbeidsmarktpositie voor startende leraren

De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben positieve gevolgen gehad voor startende leraren. Door de krapte zien we een stijging van het aantal paboafgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt. Van alle afgestudeerden uit cohort 2016 werkte 81 procent één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2020 is dit aandeel gestegen tot zo'n 90 procent. Hiervan werkt 93 procent in het primair onderwijs. We zien ook dat paboafgestudeerden uit recente cohorten vaker een vast contract hebben en dat de gemiddelde aanstellingsomvang is gestegen.

Minder directieleden, meer ondersteuners

De bovengenoemde ontwikkelingen hebben geleid tot veranderingen in de personeelssamenstelling binnen de sector. Dit is zichtbaar in het aantal leraren, directieleden en onderwijsondersteuners in de sector. In 2022 kwam de werkgelegenheid in het primair onderwijs uit op ruim 136.000 fte, een toename van circa 8 procent ten opzichte van 2018. Deze toename zien we echter niet in alle functies terug. Het aantal directieleden in fte is tussen 2018 en 2022 met 3 procent gedaald, terwijl het onderwijsondersteunend personeel in fte juist met ongeveer 46 procent is gestegen. Dit betekent dat de samenstelling van het personeel aanzienlijk is veranderd, met een groter aandeel ondersteuners (zo'n 26 procent) en een kleiner aandeel directiepersoneel (bijna 6 procent) en onderwijsgevend personeel (circa 68 procent). Het aandeel onderwijsondersteunend personeel was in 2018 nog circa 19 procent en het aandeel onderwijsgevend personeel zo'n 74 procent.

De sector verjongt; aandeel vrouwen blijft hoog

In de afgelopen jaren heeft het personeelsbestand in de sector ook veranderingen ondergaan op andere gebieden, zoals de leeftijdsverdeling. Enkele jaren geleden werkte er een aanzienlijk aandeel 55-plussers in de sector, vooral onder het directiepersoneel. Door de uitstroom van ouderen, onder andere naar pensioen, en de instroom van jongeren is het aandeel 55-plussers de afgelopen jaren langzaam gedaald. Opvallend genoeg is het aandeel 65-plussers gestegen van 1,1 procent in 2018 naar 2 procent in 2022. Ongeveer 22 procent van de werkenden (in fte) in de sector is in 2022 55 jaar of ouder. Het aandeel 35-minners is de afgelopen jaren gestegen, door een toename van het aandeel 25-minners, en komt in 2022 uit op zo'n 32 procent.

Het primair onderwijs is al jaren een sterk gefeminiseerde sector. Ook de afgelopen jaren bleef het aandeel vrouwen in de sector hoog. In de periode 2018-2022 werd consistent bijna 85 procent van de werkgelegenheid (in personen) in de sector vervuld door vrouwen. Het aandeel vrouwen (in fte) is zelfs licht gestegen, van ruim 81 procent in 2018 tot circa 82 procent in 2022. Vooral onder het directiepersoneel is het aandeel vrouwen (in fte) aanzienlijk gestegen (circa 64 procent in 2022 ten opzichte van ongeveer 55 procent in 2018). Er zijn op dit moment geen aanwijzingen dat de man-vrouwverhouding op korte termijn zal veranderen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Arbeidsvoorwaarden

ARBEIDSVOORWAARDEN	ONTWIKKELING
Type contract	- Het aandeel vaste contracten in het primair onderwijs is relatief hoog, maar is de afgelopen jaren wel gedaald. Dit komt met name door een stijging van het aandeel tijdelijke aanstellingen onder het onderwijsondersteunend personeel.
Aanstellingsomvang	- Er zijn minder kleine deeltijdbanen in het primair onderwijs. Wel zien we grote verschillen in de aanstellingsomvang van mannen en vrouwen en directieleden, leraren en onderwijsondersteuners.
Salaris	- De verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen is de afgelopen jaren relatief stabiel. - Onderwijspersoneel is slechts in beperkte mate tevreden over hun beloning.
Pensioen	- De gemiddelde pensioenleeftijd in het primair onderwijs stijgt.

Aandeel tijdelijke contracten stijgt

Het aandeel tijdelijke contracten in de sector is de afgelopen jaren gestegen, met name onder ondersteunend personeel. In 2022 heeft 84,5 procent van het personeel (in fte) een vast contract, ten opzichte van 87,5 procent in 2020. In de periode 2018-2020 nam het aandeel vaste contracten juist langzaam toe. Dit hangt mogelijk samen met de forse toename van het onderwijsondersteunend personeel in de sector. Over het algemeen beginnen nieuwe medewerkers vaak met een tijdelijk contract voordat zij een vaste aanstelling krijgen. Daarnaast zijn mogelijk veel ondersteuners aangenomen in het kader van de (tijdelijke) middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs. De uitgaven aan personeel in niet loondienst (PNIL) als aandeel van de totale personeelslasten, zijn de afgelopen jaren ook gestegen. In 2021 komen deze uitgaven uit op 3,8 procent van de totale personeelslasten

Gemiddelde deeltijdfactor daalt licht voor leraren en directiepersoneel

De gemiddelde deeltijdfactor in het primair onderwijs is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Het directiepersoneel heeft gemiddeld de hoogste deeltijdfactor van alle medewerkers in de sector, namelijk 0,9 fte in 2022 (in personen). Ter vergelijking: de gemiddelde deeltijdfactor van onderwijsgevend personeel is 0,72 fte in hetzelfde jaar. Onder onderwijsondersteunend personeel is de gemiddelde deeltijdfactor het laagst met 0,66 fte, maar deze is sinds 2018 wel licht gestegen. Als we meer in detail kijken naar de aanstellingsomvang van het onderwijspersoneel, valt op dat directiepersoneel de afgelopen jaren wel iets vaker in een (middelgrote) deeltijdbaan werkt en iets minder vaak in een voltijdbaan. Leraren en onderwijsondersteuners werken ten opzichte van 2018 juist iets vaker meer dan 0,8 fte.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Merendeel basisschoollerares in schaal L10

Het merendeel van de basisschoollerares is in 2022 ingeschaald in schaal LB/L10 (ruim 69 procent). Dit aandeel is de afgelopen jaren licht gedaald. In het speciaal (basis) onderwijs komt schaal LC/L11 het meest voor, met zo'n 84 procent van de leraren in 2022. Wel is dit aandeel sinds 2018 licht gedaald. Het aandeel leraren in schaal L12 is afgenomen, terwijl het aandeel leraren in L10 licht is gestegen.

Het personeel in het primair onderwijs is relatief kritisch over hun beloning. Van alle voorgelegde arbeidsvoorwaarden en baankenmerken, is het personeel het minst vaak tevreden over de beloning. Slechts 42 procent van het personeel is tevreden over de beloning. Dit is wel een verbetering in vergelijking met 2019, toen slechts 29 procent van het personeel positief was over de beloning.

Pensioenleeftijd stijgt

Maatregelen om langer doorwerken te stimuleren, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben ook invloed op de leeftijd waarop personeel in het primair onderwijs met pensioen gaat. De gemiddelde pensioenleeftijd (inclusief deeltijdpensioen) is de afgelopen jaren dan ook gestegen van 64 jaar in 2017 naar 65 jaar in 2021. Het aantal personen dat met (pre)pensioen gaat, is in dezelfde periode ook toegenomen, terwijl het aantal personen dat na het bereiken van hun AOW-leeftijd blijft werken meer dan verdubbeld is. Tegelijkertijd zien we dat een deel van het personeel bij voorkeur eerder wil stoppen met werken en/of zichzelf niet in staat acht om door te werken tot de wettelijke AOW-leeftijd.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Arbeidsinhoud

ARBEIDSINHOUD	ONTWIKKELING
Werkbeleving	- Onderwijspersoneel is in sterke mate tevreden met hun werk. Wel blijft de ervaren werkdruk in de sector een serieus aandachtspunt. - Startende leraren zijn overwegend tevreden met (de inhoud van) hun baan.
Professionele ontwikkeling	- Het merendeel van het onderwijspersoneel werkt aan hun professionele ontwikkeling en voelt zich hierin gestimuleerd.
Inzetbaarheid	- De ruime meerderheid van het onderwijspersoneel kan voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk. - De meerderheid van het personeel is positief over hun baankansen en hun eigen inzetbaarheid.
Professionele ontwikkeling	- Het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt, stijgt licht. Startende leraren worden met name begeleid door een mentor, coach of een andere leraar.

Onderwijspersoneel tevreden met werk

Het personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden over hun werk. Ongeveer 84 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn. Ze waarderen vooral de zelfstandigheid in hun werk (ruim 92 procent), de samenwerking met collega's (circa 88 procent) en de inhoud van het werk (gemiddeld 88 procent). Medewerkers zijn echter minder tevreden over de beloning (ruim 42 procent) en de hoeveelheid werk (zo'n 45 procent).

Hoge deelname aan professionaliseringsactiviteiten

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat leraren, onderwijsondersteunend personeel en directieleden zich professioneel blijven ontwikkelen. In de dagelijkse praktijk zien we dat circa 74 procent van het personeel de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen aan een opleiding of cursus voor het werk. Dit percentage ligt hoger voor directiepersoneel (zo'n 90 procent) dan voor onderwijsgevend personeel (ongeveer 77 procent) en onderwijsondersteunend personeel (circa 64 procent). Het meest genoemde doel voor het volgen van een opleiding of cursus is het verbeteren van de huidige werkprestaties (70 procent). Circa 92 procent voelt zich in beperkte of grote mate door hun leidinggevende gestimuleerd om zich te ontwikkelen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Positief over eigen inzetbaarheidscompetenties

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs geeft aan goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke en psychische eisen van het werk. Bijna 94 procent geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen, terwijl circa 87 procent gemakkelijk kan voldoen aan de psychische eisen. Ook is een meerderheid van het personeel positief over hun baankansen: ruim 61 procent verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever, en circa 87 procent bij een andere werkgever. Personeel in het primair onderwijs is ook positief over hun eigen inzetbaarheid zoals het effectief kunnen uitvoeren van verschillende taken (ongeveer 88 procent) en het snel inspelen op veranderingen op het werk (zo'n 81 procent).

Meer begeleiding voor startende leraren

Professionele ontwikkeling is niet alleen belangrijk voor (langer) zittend personeel. Ook voor startende leraren is het essentieel dat zij aan de start van hun loopbaan passende begeleiding krijgen. Hiermee kan uitval worden voorkomen. In 2021 kreeg zo'n 91 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek, terwijl dit in 2017 nog circa 84 procent was. Ook zien we dat scholen de begeleiding vaker actief aanbieden aan startende leraren. Startende leraren zijn overwegend tevreden met hun baan in het onderwijs. Ze zijn het meest tevreden met de inhoud van de baan en het werken in het onderwijs: beide aspecten beoordelen ze gemiddeld met een 7,9.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, ARBEIDSVERHOUDINGEN EN ARBEIDSRELATIES	ONTWIKKELING
Werkdruk	- De ervaren werkdruk in de sector blijft, ondanks alle investeringen, een aandachtspunt. Onderwijspersoneel heeft vooral het idee heel veel werk te moeten doen. Een ander aspect dat bijdraagt aan de hoge werkdruk onder personeel is de regeldruk. - Arbo-maatregelen op het gebied van werkdruk en werkstress worden als onvoldoende ervaren.
Ziekteverzuim	- Het ziekteverzuimpercentage in de sector is in de periode 2019-2021 voor de meeste functies licht gedaald. - Ouderen in de sector verzuimen gemiddeld langer dan hun jongere collega's.
Collega's en leidinggevenden	- Onderwijspersoneel ervaart over het algemeen veel sociale steun van hun collega's en leidinggevende. - Het personeel in het primair onderwijs ervaart vooral autonomie om oplossingen voor het werk te bedenken.

Werkdruk blijft aandachtspunt

Ondanks alle inspanningen om de werkdruk in de sector te verlagen, blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt. Zo geeft ongeveer 61 procent van het personeel aan vaak of altijd veel werk te moeten doen. Met name het directiepersoneel (ruim circa 78 procent) en leraren (ruim zo'n 66 procent) ervaren dit, terwijl het minder vaak voorkomt bij het ondersteunend personeel (circa 42 procent). Ook geeft ongeveer 41 procent van het personeel aan vaak of altijd extra hard te moeten werken. Ook dit zien we vooral bij het directiepersoneel (circa 54 procent) en bij leraren (zo'n 45 procent). Naast de hoge kwantitatieve taakeisen vindt een deel van het personeel het werk ook emotioneel belastend.

Hoge ervaren regeldruk, voornamelijk onder leraren

Een ander aspect dat bijdraagt aan de hoge werkdruk onder personeel is de regeldruk. Met name onderwijsgevend personeel heeft hier last van. Bijna drie kwart van de leraren geeft aan dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost. Ook het voldoen aan regels, verplichtingen en de eisen van toezichthouders en inspecties worden relatief vaak genoemd als redenen voor de ervaren regeldruk.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Hoge herstelbehoefte na het werk, behoefte aan arbo-maatregelen

Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, zien we ook terug in de hoge herstelbehoefte van het personeel en de behoefte aan arbo-maatregelen op dit vlak. Een deel van het personeel heeft last van burn-outklachten, die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. Zo voelt ruim 42 procent van het personeel zich aan het einde van een werkdag leeg. Circa 56 procent van het personeel vindt dat er arbo-maatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress, vooral omdat de genomen maatregelen in hun schoolorganisatie als onvoldoende worden ervaren.

Verzuim daalt, behalve onder onderwijsondersteunend personeel

Het ziekteverzuim onder onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs en speciaal onderwijs is de afgelopen jaren licht gestegen. In het basisonderwijs steeg het ziekteverzuim van 5,7 procent in 2019 naar 6,1 procent in 2021. In het speciaal onderwijs nam het ziekteverzuim in dezelfde periode toe van 7,1 procent naar 7,3 procent. Bij het onderwijsgevend personeel daalde het ziekteverzuimpercentage in het basisonderwijs van 6,0 procent naar 5,8 procent en in het speciaal onderwijs van 7,1 procent naar 6,7 procent. Het verzuimpercentage van directiepersoneel is tussen 2019 en 2021 ook afgenomen. In het basisonderwijs daalde het verzuimpercentage van 4,7 procent naar 4,4 procent, terwijl het in het speciaal onderwijs flink daalde van 6,1 procent naar 4,2 procent. In het speciaal basisonderwijs is het ziekteverzuim gemiddeld hoger dan in het basisonderwijs.

Hoger verzuim onder ouderen

Door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal het onderwijspersoneel waarschijnlijk tot op hogere leeftijd in de sector blijven werken. Dit leidt onder andere tot vragen over de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers en oudere medewerkers in het bijzonder. Naarmate het personeel ouder wordt, neemt hun verzuim toe. Waar het verzuimpercentage in 2021 onder onderwijsgevend personeel *inclusief* directiepersoneel in het basisonderwijs in de leeftijd van 34 jaar of jonger uitkomt op circa 4 procent, stijgt dit per leeftijdscategorie tot ruim 11 procent onder 65-plussers. We zien een soortgelijke trend in het speciaal onderwijs en bij het onderwijsondersteunend personeel *inclusief* beheer- en administratief personeel. Het verschil wordt met name veroorzaakt door de verzuimduur van ouderen: die is aanzienlijk hoger dan de verzuimduur van hun jongere collega's. Ze verzuimen echter niet vaker.

Veel sociale steun van collega's en leidinggevende

Het personeel in het primair onderwijs is over het algemeen zeer tevreden over de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's. Meer dan negen op de tien medewerkers geeft aan dat hun leidinggevende aandacht heeft voor wat ze zeggen en oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Ook ervaart een aanzienlijk deel van het personeel autonomie in het werk. Ze kunnen bijvoorbeeld zelf oplossingen bedenken voor problemen (ruim 69 procent) en kunnen regelmatig zelf beslissen hoe ze het werk uitvoeren en in welke volgorde (ruim 50 procent). Medewerkers ervaren de minste autonomie bij het opnemen van verlof en het bepalen van de werktijden (beide circa 5 procent).

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Context

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs staat niet op zichzelf: in de omgeving spelen diverse ontwikkelingen die direct of indirect gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de gevolgen van de oorlog in Oekraïne en de krappe arbeidsmarkt. Daarnaast hebben thema's zoals kansengelijkheid, technologisering en de economische situatie ook impact op het onderwijs en daarmee op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Deze ontwikkelingen volgen elkaar vaak in een snel tempo op en liggen niet altijd binnen de directe invloedssfeer van scholen en schoolbesturen, terwijl zij vaak wel met de gevolgen geconfronteerd worden. Dit vraagt om een groot aanpassingsvermogen van de sector.

In het afgelopen jaar vallen drie gebeurtenissen in het bijzonder op:

Investerings in het onderwijs en de onderwijsarbeidsmarkt

In het Onderwijsakkoord dat in april 2022 is gesloten, is afgesproken dat het kabinet 1,5 miljard investeert in schoolleiders, leraren en ander onderwijspersoneel in het funderend onderwijs. Hiermee is onder andere de loonkloof tussen het primair en voortgezet onderwijs gedicht. Vervolgens is samen met de lerarenopleidingen en schoolbesturen het werkplan 'Samen voor het beste onderwijs' opgesteld om deze afspraken uit te voeren. In het plan staan stappen voor:

- het bevorderen van goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving;
- het verbeteren van de onderwijsarbeidsmarkt en het aanpakken van personeelstekorten;
- het optimaliseren van het bevoegdheidsstelsel en;
- het ontwikkelen van een meer landelijke strategie.

Daarnaast zijn subsidies in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs en de Regionale Aanpak Personeelstekort verlengd en werden er meerdere investeringsvoorstellen voor het Nationaal Groeifonds goedgekeurd.

Inflatie loopt op en krapte op de arbeidsmarkt bereikt nieuwe recordhoogte

In 2022 groeide de Nederlandse economie met 4,5 procent. De economische ontwikkeling werd wel beïnvloed door de oorlog in Oekraïne, waardoor de energieprijzen ongekend hard stegen. Dit ging gepaard met de hoogste inflatie sinds de eerste helft van de jaren zeventig. Daarnaast bereikte de werkloosheid in 2022 een laagterecord (werkloosheidspercentage van 3,5 procent) en groeide het aantal werkenden tot een recordhoogte. Niet alleen hieruit blijkt de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook uit het relatief groot aantal openstaande vacatures.

De bevolkingsgroei neemt toe door buitenlandse migratie

In 2022 groeide de bevolking bijna twee keer zo snel als in 2021, met een toename van 225.000 inwoners. Het aantal inwoners groeide vrijwel in alle Nederlandse gemeenten. Voor alle gemeenten was de immigratie hoger dan de emigratie. Dit komt hoofdzakelijk door de toegenomen immigratie, onder andere vanuit Oekraïne. De bevolkingsgroei werd niet veroorzaakt door natuurlijk aanwas, aangezien er in 2022 ruim 11.000 minder kinderen werden geboren dan in 2021. Hierdoor komt de bevolkingsgroei volledig voor rekening van buitenlandse migratie.

1. Inleiding

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>



De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Het primair onderwijs staat voor grote uitdagingen, zowel nu als in de toekomst. Door de hoge uitstroom van pensioengerechtigden en een groeiende economie zal de krapte op de arbeidsmarkt naar verwachting aanhouden. De huidige tekorten in het primair onderwijs zijn al hoog, veel vacatures voor directiepersoneel en onderwijsgevend personeel kunnen niet vervuld worden. De verwachting is dat de tekorten de komende jaren nog verder zullen oplopen. Daarnaast hebben veel scholen sinds begin 2022 te maken met een grote toestroom van kinderen uit Oekraïne.

Al deze zaken kunnen een effect hebben op de onderwijskwaliteit en de werkdruk in het onderwijs. Het primair onderwijs staat ook nog steeds voor de uitdaging om een deel van de opgelopen leerachterstanden en kansengelijkheid als gevolg van corona in te halen. Daarnaast blijft de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel een aandachtspunt. Ondanks alle genomen maatregelen blijft de ervaren werkdruk in de sector hoog.

Veel van de bovenstaande uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt staan niet op zichzelf, wat laat zien hoe complex de arbeidsmarkt is. Om beter inzicht te krijgen in de aard en omvang van deze uitdagingen, stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. In deze arbeidsmarktanalyse vindt u een overzicht van de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. U kunt de uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse onder meer gebruiken als input voor beleidsplannen, activiteiten of als input voor overleg met partners in de regio.

De 'Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023' wordt u aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvraagstukken en vraagstukken op het gebied van professionele werkomgeving.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

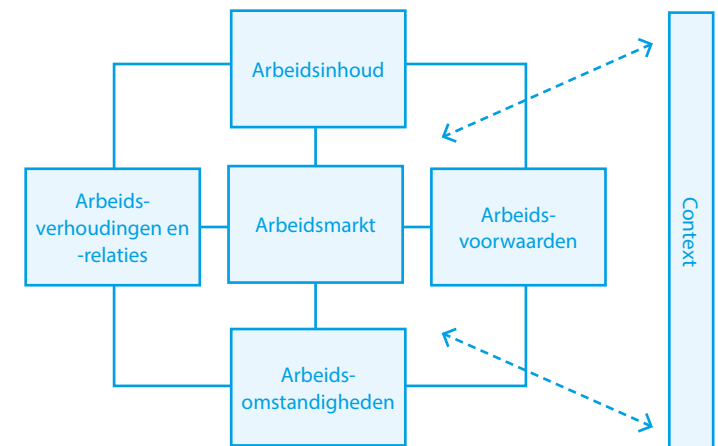
Volgende pagina >>>

1.1 Inhoud

In deze arbeidsmarktanalyse vindt u een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. We besteden in dit rapport niet alleen aandacht aan actuele vraagstukken, maar we kijken ook terug én kijken vooruit. Op deze manier schetsen we een zo volledig mogelijk beeld van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, kunnen we leren van gebeurtenissen uit het verleden en zien we tijdig welke ontwikkelingen op de sector afkomen.

ARBEIDSORIËNTATIE	TOELICHTING
Arbeidsmarkt	De vraag naar, en het aanbod aan personeel.
Arbeidsinhoud	De aard en het niveau van het werk dat uitgevoerd wordt.
Arbeidsomstandigheden	De condities waaronder het werk wordt uitgevoerd, zoals de lichamelijke en mentale belasting.
Arbeidsverhoudingen en -relaties	De verhouding tussen leidinggevend en personeel, bijvoorbeeld op het gebied van inspraak en sociale steun.
Arbeidsvoorwaarden	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals beloning en werktijden.

Om alle ontwikkelingen in beeld te brengen, maken we gebruik van vijf 'A's' van arbeid. Elke 'A' belicht een ander aspect van de arbeidsmarkt. Denk aan de arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden, maar ook aan de arbeidsmarkt zelf. Samen bieden ze een volledig overzicht van alle relevante kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.



Figuur 1 - Schematische weergave inhoud arbeidsmarktanalyse

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

1.2 Methode

De gegevens in de arbeidsmarktanalyse zijn afkomstig uit openbare databronnen, zoals:

- Etalagebestanden van DUO;
- OCW in cijfers van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
- Kennisbank van de Overheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- De Kennisbank van de Vereniging Hogescholen;
- Mirrorpedia van Centerdata;
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS, en;
- Werkonderzoek van ICTU/CBS.

Op veel van deze databronnen zijn door het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende secundaire analyses uitgevoerd. Ook zijn diverse gegevens afkomstig uit eerder gepubliceerde onderzoeksrapporten en zijn de kwantitatieve gegevens verrijkt met meer kwalitatieve informatie uit beleidsdocumenten en -rapporten.

1.3 Leeswijzer

De 'Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023' bestaat uit twee delen. Voordat we ingaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, gaat hoofdstuk 2 eerst in op brede ontwikkelingen die relevant zijn voor het primair onderwijs. In dit hoofdstuk wordt onder andere beschreven welke demografische, economische en politieke ontwikkelingen van het afgelopen jaar invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Dit geeft een breder perspectief op de arbeidsmarktontwikkelingen die in de volgende hoofdstukken worden besproken.

Het tweede deel van de arbeidsmarktanalyse gaat in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Hoofdstuk 3 tot en met 7 bieden een overzicht van de stand van zaken op het gebied van de hierboven beschreven 'vijf A's'. Hoofdstuk 3 gaat in op de vraag naar onderwijspersoneel, door onder andere te kijken naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de werkgelegenheid in de sector. Ook beschrijven we de tekorten, het aantal vacatures en de demografische samenstelling van het personeel. Hoofdstuk 4 gaat over het aanbod aan personeel. De in- en uitstroom van de pabo speelt daarbij een belangrijke rol, maar ook andere relevante opleidingen passeren de revue. Hoofdstuk 5 geeft meer informatie over het ziekteverzuim in de sector en het gebruik van socialezekerheidsregelingen. In hoofdstuk 6 gaan we in op diverse HRM-thema's. Te denken valt aan de werkbeleving van onderwijspersoneel, de ervaren werkdruk in de sector, deelname aan professionaliseringsactiviteiten en de duurzame inzetbaarheid van onderwijspersoneel. Deze informatie biedt meer inzicht in de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties in de sector. Hoofdstuk 7 gaat tot slot in op de toekomstige arbeidsmarkt: welke ontwikkelingen kunnen we de komende jaren verwachten?

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Wilt u de belangrijkste uitkomsten in één oogopslag lezen? Elk hoofdstuk start met een infographic met de belangrijkste feiten en cijfers. Daarna volgt een korte samenvatting van het hoofdstuk, met uitzondering van hoofdstuk 2. Ook vindt u aan het begin van dit rapport aanvullend een overzicht van de belangrijkste uitkomsten op basis van de vijf 'A's' (zie: samenvatting en conclusie). Dit overzicht biedt meer inzicht in strategische kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt en passende handelingsstrategieën, bijvoorbeeld voor arbeidsmarktbeleid.

1.4 Verder lezen?

De arbeidsmarktanalyse is een van de manieren waarop het Arbeidsmarktplatform PO de arbeidsmarkt voor de sector in beeld brengt. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende informatiebronnen waarin wij gegevens over de arbeidsmarkt voor u ontsluiten:

WAT?	WELKE INFORMATIE?	WAAR?
Arbeidsmarkt-analyse	Landelijk overzicht van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de arbeidsmarkt	Dit rapport
Regionale arbeidsmarkt-analyses	Overzicht van kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/nieuws/regionale-arbeidsmarktanalyses-primair-onderwijs
Indicatoren personeelstekort	Overzicht van de meest recente inzichten op het gebied van de hoofdlijnen van de landelijke aanpak personeelstekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/thema/personeelsbeleid-hrm/aanpak-lerarentekort
Feiten & cijfers lerarentekort	De meest recente feiten en cijfers rondom het lerarentekort	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/thema/personeelsbeleid-hrm/lerarentekort/feiten-en-cijfers-over-het-lerarentekort
Onderwijsatlas	Grafisch overzicht van regionale en landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2021/11/Onderwijsatlas-primair-onderwijs-20212.pdf
Scenariomodel	Actuele leerlingenprognoses, met de mogelijkheid om per regio of school de consequenties voor de benodigde formatie te berekenen	https://www.scenariomodelpo.nl/
Overige vragen	Heeft u een vraag over de arbeidsmarkt van het primair onderwijs? Of heeft u behoefte aan maatwerk? Wij helpen u graag.	info@arbeidsmarktplatformpo.nl

2. Context

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs staat niet op zichzelf: er spelen diverse (arbeidsmarkt)ontwikkelingen die vaak direct of indirect gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan thema's als kansengelijkheid, digitalisering en diversiteit en inclusie. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van relevante politieke, economische, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen die de arbeidsmarkt van het primair onderwijs beïnvloeden. Ook is het belangrijk om te noemen dat de coronapandemie in 2020 en 2021 grote invloed had op de samenleving: 2022 was het eerste jaar dat grotendeels vrij was van coronamaatregelen.

2.1 Politieke ontwikkelingen

In 2022-2023 vonden er een aantal politieke ontwikkelingen plaats die direct invloed hebben gehad op (de arbeidsmarkt van) het primair onderwijs. Het gaat hierbij voornamelijk om investeringen met als doel om de onderwijskwaliteit te verhogen en personeelstekorten aan te pakken.

Werkplan Samen voor het beste onderwijs

In april 2022 sloten het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de sociale partners het Onderwijsakkoord. Hierin spraken zij af dat het kabinet 1,5 miljard investeert in schoolleiders, leraren en ander onderwijspersoneel in het funderend onderwijs.² Met deze investering is de loonkloof tussen het primair en voortgezet onderwijs gedicht. Vervolgens hebben zij samen met de lerarenopleidingen en schoolbesturen het werkplan 'Samen voor het beste onderwijs' opgesteld om deze afspraken uit te voeren.³ In het plan staan stappen voor:

- het bevorderen van goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving;
- het verbeteren van de onderwijsarbeidsmarkt en het aanpakken van personeelstekorten;
- het optimaliseren van het bevoegdheidstelsel, en;
- het ontwikkelen van een meer landelijke strategie.

In de volgende alinea's lichten we de plannen kort toe.

² Ministerie van OCW, PO-Raad, VO-Raad, AOb, FNV, CNV Onderwijs & FvOV & AVS (2022). Het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs. Den Haag: Ministerie van OCW, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-a445ffc13e0656f4d9e02b94e31cbbff91cda9cf/pdf>

³ Ministerie van OCW (2023). Werkplan op hoofdlijnen: Samen voor het beste onderwijs. Den Haag: Ministerie van OCW, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-cc9af7396e701b42ee5013508ed3d6832e83484c/pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Goede professionals in een aantrekkelijke werkomgeving

Om ervoor te zorgen dat onderwijsprofessionals zich verder kunnen ontwikkelen in een aantrekkelijke werkomgeving, hebben de betrokken partijen verschillende maatregelen genomen. Ze richten zich onder andere op het vergroten van de professionaliseringsruimte, strategisch personeelsbeleid en het versterken van de zeggenschap van onderwijsprofessionals. Een voorbeeld hiervan is de verlenging van de subsidieregeling 'Lerarenbeurs' tot 1 april 2028, waarmee leraren zich kunnen professionaliseren.⁴

Onderwijsarbeidsmarkt en tekortaanpak

Om het tekort aan leraren en schoolleiders aan te pakken, zetten de sociale partners, opleidingen en het ministerie van OCW in op het vergroten van de instroom en het behoud van personeel door middel van diverse regelingen. Zo kunnen schoolbesturen sinds september 2022 een tegemoetkoming aanvragen voor de kosten van opleiding en begeleiding van zij-instromende schoolleiders, met behulp van de subsidieregeling 'Instroom schoolleiders po van buiten het onderwijs'.⁵ Schoolbesturen worden zo gestimuleerd om schoolleiders buiten het onderwijs te werven. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 20.000

4 Ministerie van OCW (20 juni 2023). Voortgang Lerarenstrategie. Den Haag: Ministerie van OCW, op: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/20/voortgang-lerarenstrategie/voortgang-lerarenstrategie.pdf>

5 Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2023). Instroom schoolleiders po van buiten het onderwijs, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/instroom-schoolleiders-po-van-buiten-het-onderwijs>

euro per schoolleider. Daarnaast blijft de regeling zij-instroom voor leraren ook bestaan.⁶ Voor het behoud van startende leraren zetten de betrokken partijen onder andere in op betere begeleiding op basis van bewezen effectieve methoden.

Ook is de arbeidsmarkttoelage die in het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs) beschikbaar was voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 in ongewijzigde vorm verlengd.⁷ Schoolleiders, leraren en ander personeel op scholen met veel achterstanden krijgen een toelage van gemiddeld 8 procent van hun loon. Dit heeft als doel de arbeidsmarktpositie van deze scholen te versterken.

Versterking van regionale samenwerking

Verder wordt in de aanpak van het personeelstekort ingezet op versterking van regionale samenwerking. Er worden onderwijsregio's ontwikkeld waarbinnen afspraken worden gemaakt over de regionale aanpak van het personeelstekort. Bestaande samenwerkingsverbanden, zoals de Regionale aanpak personeelstekort (RAP) en Samen opleiden (SO&P), worden samengevoegd. In het schooljaar 2023-2024 wordt in een aantal regio's gestart met voorlopers. Op landelijk

6 Regeling subsidie zij-instroom, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0039459/2023-01-01>

7 Staatscourant (21 juni 2023). Nr. 17143 Regeling aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage najaar 2023, op: <https://avs.nl/wp-content/uploads/2023/06/Bedragen-arbeidsmarkttoelage-NPO-bekend-aug-dec-Bijlage-Staatscourant.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

niveau is de Realisatie-eenheid (RE) opgericht.⁸ Deze heeft als opdracht om uiterlijk eind 2024 samen met het onderwijsveld te zorgen voor een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. De RE maakt samen met de regio's toetsbare resultaatafspraken over maatregelen om het personeelstekort terug te dringen en zet een systeem op om de resultaten te monitoren en te evalueren.

Optimaliseren van bevoegdheidsstelsel en beroepsbeeld

Tot slot verkennen de betrokken partijen op welke manier het huidige bevoegdheidsstelsel kan worden geoptimaliseerd.⁹ Hierbij wordt in het bijzonder gekeken naar het speciaal onderwijs. Daarnaast werken leraren, vertegenwoordigers en andere belanghebbenden aan het beroepsbeeld van de leraar. Dit beroepsbeeld moet laten zien wat het voor de leraar zelf betekent om leraar te zijn. Het doel hiervan is dat leraren door een realistisch en gezamenlijk beroepsbeeld hun eigen rollen, doelen en ontwikkelmogelijkheden kunnen formuleren. Het beroepsbeeld moet begin 2024 klaar zijn.

Masterplan basisvaardigheden

In mei 2022 is het masterplan basisvaardigheden gestart om scholen te ondersteunen bij het versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Uit diverse nationale en internationale onderzoeken blijkt dat niet alle leerlingen deze basisvaardigheden voldoende beheersen.¹⁰ Het doel van het ministerie van OCW is dat alle leerlingen aan het einde van schooljaar 2027/2028 de basisvaardigheden beheersen die nodig zijn om goed mee te kunnen doen in de samenleving.

Er zijn twee subsidieregelingen voor scholen om de basisvaardigheden te verbeteren in de schooljaren 2023/2024, 2024/2025 en een deel van het schooljaar 2025/2026.¹¹ De regeling 'Verbetering basisvaardigheden voor prioriteitsscholen 2023' is bedoeld voor scholen die door de Inspectie van het Onderwijs zijn beoordeeld als 'zeer zwak' of 'onvoldoende'. Naast financiële ondersteuning worden prioriteitsscholen ook begeleid door een basisteam. Het ministerie van OCW streeft ernaar om alle prioriteitsscholen op deze manier te ondersteunen. Andere scholen kunnen subsidie aanvragen via de regeling 'Verbeteren basisvaardigheden voor overige scholen 2023'. Deze regelingen stellen scholen in staat om de

10 Tweede Kamer de Staten-Generaal (2023). Brief van de minister voor primair en voortgezet onderwijs. 31 293 nr. 670, op: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2023D20327>; Rijksoverheid (2023). Plan van aanpak monitoring en evaluatie masterplan basisvaardigheden, op: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/16/plan-van-aanpak-monitoring-en-evaluatie-masterplan-basisvaardigheden/plan-van-aanpak-monitoring-en-evaluatie-masterplan-basisvaardigheden.pdf>

11 Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (2023). Subsidies verbetering basisvaardigheden 2023, op: <https://www.dus-i.nl/subsidies/verbetering-basisvaardigheden-2023>

8 Ministerie van OCW (20 juni 2023). Voortgang Lerarenstrategie. Den Haag: Ministerie van OCW, op: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/20/voortgang-lerarenstrategie/voortgang-lerarenstrategie.pdf>

9 Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs, PO-Raad, VO-Raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv en AVS (2022). Onderwijsakkoord funderend onderwijs: Samen voor het beste onderwijs.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

basisvaardigheden van leerlingen te versterken aan de hand van effectief bewezen methoden. Tussen 1 september en 15 september 2023 start het tweede aanvraagtijsvak voor prioriteitsscholen. Voor overige scholen zal het ministerie van OCW in 2024 een nieuwe subsidieregeling publiceren waar scholen een beroep op kunnen doen om in de jaren 2024 en 2025 te werken aan het versterken van de basisvaardigheden van leerlingen.

In het kader van het onderzoek basisvaardigheden van de Inspectie van het Onderwijs zijn in 2022 aanvullend verdiepende gesprekken gevoerd met 44 besturen en schoolleiders en leraren van 49 scholen.¹² Hierin is de sturing op basisvaardigheden beter in kaart gebracht. Uit de gesprekken bleek dat gemiddeld zo'n 44 procent van de schoolbesturen expliciet budgetten in de begroting reserveert voor rekenen en taal. Voor burgerschap ligt dit percentage aanzienlijk lager, namelijk zo'n 26 procent. Hoewel alle scholen aangeven veel aandacht te besteden aan burgerschap, weten de meeste scholen niet of ze hiermee voldoen aan de wettelijke eisen. Ook hebben besturen in het primair onderwijs minder zicht op vaardigheden die niet worden gemeten in de eindtoets, zoals mondelinge taalvaardigheid en schrijven.

12 Onderwijsinspectie (2023). Sturing op de basisvaardigheden – onderzoeksresultaten en aanbevelingen, en Technisch rapport stelselonderzoek basisvaardigheden, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2023/06/12/sturing-op-basisvaardigheden>

Kopgroep voltijd- en/of meerurenbonus

Het ministerie van OCW ondersteunt een proef om het lerarentekort te verminderen door middel van een bonus voor leraren die hun contract willen uitbreiden.¹³ Een kopgroep van schoolbesturen is begin 2023 met de bonus aan de slag gegaan. Deze kopgroep bekijkt proefondervindelijk wat er komt kijken bij het invoeren van een geldelijke bonus bij grotere contracten. Leraren van de deelnemende scholenkoepels kunnen uit een 'keuzemenu' een bonus kiezen wanneer zij meer uren gaan werken. Ze kunnen kiezen voor een financiële bonus, maar bijvoorbeeld ook voor vijf extra snipperdagen of om later te beginnen zodat de ze hun eigen kind(eren) naar school kunnen brengen. Het doel van de proef is om te kijken wat wel en niet voor leraren werkt en om schoolbesturen verder te ondersteunen die hiermee aan de slag gaan.

Naast de kopgroep heeft het ministerie van OCW een vignettenstudie uit laten voeren. Uit deze studie blijkt dat zonder financiële prikkel bijna 13 procent van de leraren het komende jaar (waarschijnlijk) meer uren wil gaan werken. In de komende vijf jaar geldt dit zelfs voor een kwart van de respondenten. Daarnaast blijkt dat zo'n 42 procent van de leraren in de afgelopen 5 jaar een gesprek met de leidinggevende heeft gehad over contractuitbreiding. Ongeveer een derde hiervan gaat na dit gesprek meer werken.

13 Rijksoverheid (2022). Proef bonus voor leraren die contract uitbreiden, op: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/11/07/proef-bonus-voor-leraren-die-contract-uitbreiden>; Rijksoverheid (12 mei 2023). Menukaart voor contractuitbreiding: Een ondersteunend pakket om meer uren werken te stimuleren, van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/12/bijlagen-met-ondersteunend-pakket-schoolbesturen-bestaande-uit-vertal-overzichten/bijlagen-met-ondersteunend-pakket-schoolbesturen-bestaande-uit-vertal-overzichten.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

2.2 Economische ontwikkelingen

Ook economische ontwikkelingen hebben invloed op de arbeidsmarkt in het onderwijs. In 2022 en in het eerste kwartaal van 2023 deden zich een aantal grote veranderingen voor ten opzichte van het jaar ervoor. Hoewel de economie blijft groeien, zijn er diverse uitdagingen zoals een oplopende inflatie en een ongekende krapte op de arbeidsmarkt. Het primair onderwijs is een van de vele sectoren die te maken heeft met groeiende personeelstekorten.

Nederlandse economie blijft groeien, inflatie loopt op

In 2022 groeide de Nederlandse economie met 4,5 procent, iets minder dan in 2021 toen de economie met 4,9 procent groeide.¹⁴ Een dusdanig groeipercentage is in deze eeuw niet eerder voorgekomen. Hoewel 2022 grotendeels vrij was van coronamaatregelen, werd de economische ontwikkeling wel beïnvloed door de oorlog in Oekraïne, waardoor de energieprijzen ongekend hard stegen. Dit ging gepaard met de hoogste inflatie sinds de eerste helft van de jaren zeventig. De sterke economische groei in 2022 was vooral te danken aan een toename van de werkgelegenheid, gevolgd door een hogere consumptie van huishoudens en een groter handelsoverschot. Ook de branches die zwaar getroffen zijn door de coronapandemie zoals de horeca, de recreatie- en cultuursector, de reis- en uitzendbranche en het vervoer, hebben in 2022 substantieel bijgedragen aan de economische groei.

¹⁴ CBS (2023). De Nederlandse economie in 2022, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2023/de-nederlandse-economie-in-2022/2-economische-groei-en-bestedingen>

Krapte op de arbeidsmarkt bereikt nieuwe recordhoogte

Niet alleen het onderwijs heeft te maken met personeelstekorten. In 2022 daalde de werkloosheid verder en werd een historisch laagterecord van gemiddeld 350.000 werklozen bereikt.¹⁵ Dit zijn er 58.000 minder dan in 2021. Het werkloosheidspercentage¹⁶ daalde dan ook van 4,2 procent in 2021 naar 3,5 procent in 2022. Het aantal werkenden groeide in 2022 tot een recordhoogte van ruim 9,5 miljoen. De krapte op de arbeidsmarkt blijkt niet alleen uit de lage werkloosheid en hoge arbeidsparticipatie, maar ook uit een relatief groot aantal openstaande vacatures. Eind december 2022 stonden er voor elke 100 werklozen 123 vacatures open.

¹⁵ CBS (2023). De Nederlandse economie in 2022, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2023/de-nederlandse-economie-in-2022/2-economische-groei-en-bestedingen>

¹⁶ Het gaat bij werklozen om mensen zonder betaald werk die hier recent naar hebben gezocht en direct beschikbaar zijn om aan de slag te gaan.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

Naast politieke en economische ontwikkelingen, zijn er ook maatschappelijke ontwikkelingen en trends die een rol spelen op de onderwijsarbeidsmarkt.

Naar inclusiever onderwijs, ook in samenwerking met de zorg

Er worden verschillende initiatieven genomen om ervoor te zorgen dat jongeren met en zonder extra ondersteuningsbehoefte samen naar school gaan en zoveel mogelijk gezamenlijk onderwijs volgen.¹⁷ Sinds juli 2020 biedt de beleidsregel 'Experimenteren samenwerking regulier-speciaal' scholen de mogelijkheid om te experimenteren met intensieve samenwerking tussen regulier en speciaal basisonderwijs en voortgezet (speciaal) onderwijs.¹⁸ In 2022 hebben jongeren, ouders, schoolbestuurders, samenwerkingsverbanden en gemeenten en andere professionals in het onderwijs en de zorg gezamenlijk de werkagenda 'Route naar inclusief onderwijs 2035' opgesteld. Hierin onderscheiden zij zes actielijnen: 1) het toerusten van school en personeel, 2) laagdrempelige hulp in en nabij de school, 3) het organiseren van een dekkend aanbod van (inclusief) onderwijs en ondersteuning, 4) het creëren van regelruimte in leerpad en ontwikkeling, 5) het bouwen aan een toegankelijke en inclusieve huisvesting en 6) het normaliseren van inclusief onderwijs. Op zowel landelijk als regionaal/lokaal niveau zijn maatregelen en acties genomen op basis van deze actielijnen. Scholen kunnen verschillende stappen nemen om inclusiever onderwijs te realiseren.

17 Ministerie van OCW (17 maart 2023). Contouren werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-24ae44d64a09a143db9a7cddbc38982143d376db/pdf>

18 Steunpunt passend onderwijs po-vo

Daarnaast werken OCW en VWS samen aan voorstellen om de zorg in onderwijstijd verder te ontwikkelen. Met het 'Experimenteerbesluit onderwijszorgarrangementen' wordt er ruimte geboden voor experimenten.¹⁹ Hierdoor kunnen onderwijs-zorgarrangementen afwijken van wetgeving op het gebied van onderwijstijd, onderwijsinhoud, locatie en bekostiging.

Integrale kindcentra

Een landelijke trend die al enkele jaren zichtbaar is, is de groei van het aantal integrale kindcentra (IKC's). Deze IKC's zijn een vorm van anders organiseren waarbij kinderopvang, peuterspeelzalen en het basisonderwijs intensief samenwerken. Kinderen kunnen door IKC's voor langere tijd en op één plek de juiste ondersteuning krijgen.²⁰

Een leven lang ontwikkelen

De overheid besteedt steeds meer aandacht aan het stimuleren van leren en ontwikkelen van volwassenen om duurzaam inzetbaar te blijven. Omscholing en doorontwikkeling kunnen een oplossing bieden voor de sterk veranderende arbeidsmarkt, waarin nieuwe beroepen ontstaan en technologie een steeds belangrijkere rol speelt. Omdat blijven leren nog niet voor iedereen vanzelfsprekend is, moedigt de overheid met diverse maatregelen en experimenten persoonlijke en professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan aan.²¹

19 Ministerie van OCW (17 maart 2023). Contouren werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-24ae44d64a09a143db9a7cddbc38982143d376db/pdf>

20 Kohnstamm Instituut (2019). Integrale Kindcentra over wat hen kenmerkt. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

21 Rijksoverheid (2021). Leven lang ontwikkelen, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

2.4 Demografische ontwikkelingen

Ook op demografisch vlak zijn er verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op het primair onderwijs. De bevolkingsontwikkeling is heel relevant voor het primair onderwijs, omdat het aantal geboortes, het aantal leerlingen en de vraag naar onderwijspersoneel sterk met elkaar samenhangen.

Bevolkingsgroei neemt wederom toe, met name door buitenlandse migratie

In 2022 groeide de bevolking bijna twee keer zo snel als in 2021. Er kwamen bijna 225.000 nieuwe inwoners bij, waardoor het totale aantal uitkwam op ruim 17,8 miljoen.²² Ter vergelijking: in 2021 kwamen er 115.000 inwoners bij. Met name het aantal immigranten was hoger in 2022 dan in 2021. De bevolkingsgroei groeide dan ook voornamelijk door buitenlandse migratie, terwijl de bevolking niet door natuurlijke aanwas is gegroeid. In 2022 werden er 167.000 kinderen geboren, ruim 11.000 minder dan in 2021. Het vruchtbaarheidscijfer daalt sinds 2010 en komt momenteel naar verwachting uit op gemiddeld 1,49 kinderen per vrouw. Dit betekent dat er jaarlijks rond de 170.000 kinderen worden geboren. Deze ontwikkeling is belangrijk voor het primair onderwijs.

²² CBS (2023). Bevolking in 2022 bijna twee keer zo snel gegroeid als een jaar eerder, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/01/bevolking-in-2022-bijna-twee-keer-zo-snel-gegroeid-als-een-jaar-eerder>; CBS (2023). Cijfers, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83474NED>

Stijging van aantal inwoners in vrijwel alle gemeenten

In 2022 groeide het aantal inwoners in vrijwel alle Nederlandse gemeenten.²³ In gemeenten zoals Vlieland en Schiermonnikoog, in de Noordoostpolder en in Waddinxveen, Diemen, Maassluis en Woudenberg groeide de bevolking in 2022 relatief het sterkst, met meer dan 30 nieuwe inwoners per duizend inwoners. Slechts 9 van de 344 gemeenten hadden een daling van het aantal inwoners, terwijl er in 2020 nog in 61 gemeenten sprake was van bevolkingskrimp, voornamelijk aan de randen van Nederland. De bevolkingsgroei was in 2022, net als in 2021, relatief sterk in grote gemeenten. Met uitzondering van Rotterdam en Breda groeide de bevolking in de tien grootste steden sneller dan gemiddeld in Nederland. Almere had van alle grote steden de grootste bevolkingsgroei, mede dankzij een hoog aantal geboortes.

Meer immigranten dan emigranten in alle gemeenten

In 2022 was in alle gemeenten in Nederland het aantal immigranten hoger dan het aantal emigranten.²⁴ Dit kwam vooral door de toegenomen immigratie, met name van Oekraïense immigranten na de Russische invasie in Oekraïne. Oekraïners vestigden zich in bijna alle gemeenten. Eind 2022 woonden in ongeveer de helft van de gemeenten meer dan vijf Oekraïense immigranten per duizend inwoners. De gemeenten met relatief de meeste Oekraïners (meer dan 20 per duizend inwoners) zijn: Renswoude (Utrecht), Gennep (Limburg) en Pekela (Limburg).

²³ CBS (2023). In 2022 bevolkingsgroei in vrijwel alle gemeenten, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/01/in-2022-bevolkingsgroei-in-vrijwel-alle-gemeenten>

²⁴ Ibid

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Het Nederlandse onderwijs heeft al lange tijd ervaring met het opvangen van anderstalige kinderen, bijvoorbeeld uit Turkije, Marokko en Polen. De Onderwijsraad benadrukt dan ook dat het van groot belang is dat eerdere ervaringen worden gebruikt om de nieuwe groep vluchtelingen zo goed mogelijk te ondersteunen.²⁵ Volgens de Onderwijsraad speelt onderwijs een belangrijke rol voor de uitgangspositie van vluchtelingen in de maatschappij en het bieden van een plek waar vooral kinderen zich met andere dingen bezig kunnen houden. De Onderwijsraad pleit dan ook om de toegankelijkheid van het onderwijs en het voorschoolse aanbod te vergroten. In juli 2022 is regelgeving beschikbaar gesteld, waardoor schoolbesturen tijdelijke onderwijsvoorzieningen kunnen inrichten voor Oekraïense leerlingen.²⁶ Hiermee krijgen schoolbesturen de ruimte om snel het onderwijsaanbod uit te breiden en tijdelijk of gedeeltelijk af te wijken van de reguliere voorschriften voor de onderwijsinhoud of voor het personeel.

²⁵ Onderwijsraad (2022). Advies Vluchtelingen en onderwijs onder uw aandacht brengen. Den Haag: Onderwijsraad.

²⁶ Ministerie van OCW (2023). Wetsvoorstel tijdelijke nieuwkomersvoorzieningen in het onderwijs, van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/06/brief-voorzitter-tk-wet-tijdelijke-nieuwkomersvoorzieningen/brief-voorzitter-tk-wet-tijdelijke-nieuwkomersvoorzieningen.pdf>

3. Vraag naar personeel

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

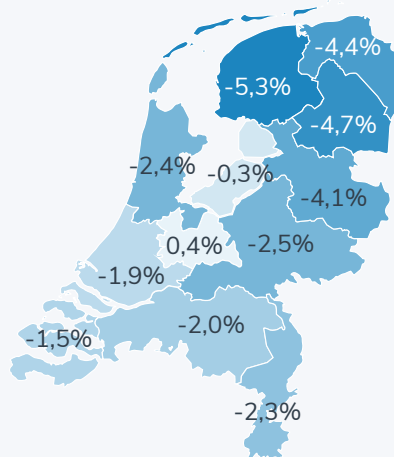
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

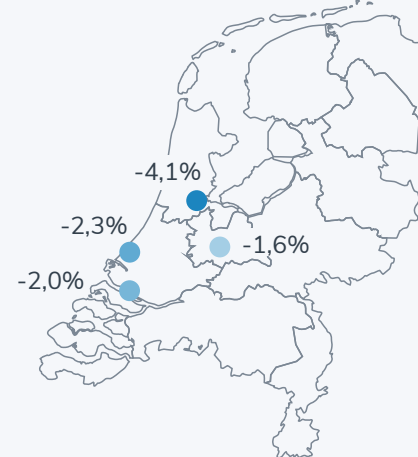
Vraag naar personeel

Leerlingen

Leerlingendaling per provincie

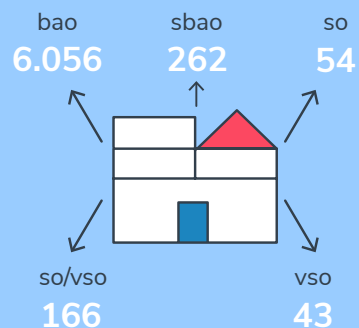


Leerlingendaling in de Randstad

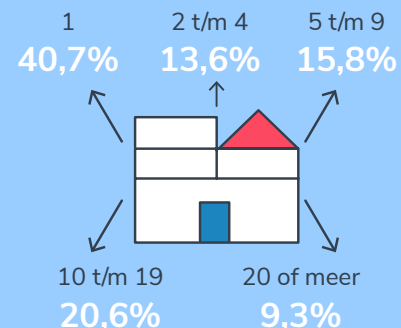


Scholen

6581 basisscholen in Nederland in 2022, 2,4% minder dan in 2018



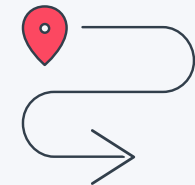
Aantal scholen per bestuur in 2022



Mobiliteit



Instroom in de sector gestegen van 6,7% in 2017 naar **9,2%** in 2021, uitstroom blijft consequent net onder de **7%**



Mobiliteit leraren tussen besturen gedaald van 9,3% in schooljaar 2018/2019 naar **6,9%** in schooljaar 2020/2021



Afgelopen jaren meer **uitstroom** van de **G5** naar andere gemeenten dan instroom naar de G5

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

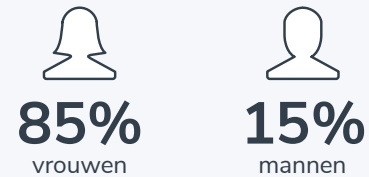
Werkgelegenheid

Werkgelegenheid (in fte) blijft stijgen



Minder fte directiepersoneel en leraren, sterke toename onderwijsondersteuners

Demografische samenstelling personeel



5,1% heeft een niet-westerse migratieachtergrond



65-plussers gestegen in alle functiegroepen

Vacatures

Aantal vacatures sterk gestegen, met name in het westen van het land



% verandering schooljaar 2021/2022 t.o.v. 2017/2018

Directie -7%

Onderwijsgevend personeel +72%

Onderwijs-ondersteunend personeel +159%

Baankenmerken

Aandeel vaste contracten sinds 2020 gedaald



Aandeel vaste contracten in fte 2022

Directie	90,5%
Onderwijsgevend personeel	89,1%
Onderwijs-ondersteunend personeel	72,1%

Directiepersoneel werkt vaak voltijd, ondersteuners vaak deeltijd

	2018	2022
Directiepersoneel	0,91	0,89
Onderwijsgevend personeel	0,73	0,72
Onderwijs-ondersteunend personeel	0,64	0,66



Landelijk tekort aan leraren

9.700 fte (9,5% van de werkgelegenheid)



Landelijk tekort aan schoolleiders

1.120 fte (14% van de werkgelegenheid)

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag naar personeel in het primair onderwijs. De vraag naar personeel wordt voor een groot deel bepaald door het aantal leerlingen. Daarom gaan we eerst in op de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector. Daarna geven we inzicht in de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de samenstelling van het personeel en de ontwikkeling van het aantal vacatures in het primair onderwijs.

Samenvatting

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is de afgelopen jaren steeds krappere geworden. Er zijn landelijk bijna 9.900 fte aan vacatures voor leraren. Hoewel er in absolute zin meer vacatures zijn voor leraren, is de vacature-intensiteit voor onderwijsondersteuners hoger vanwege de toenemende werkgelegenheid voor deze functies. De personeelstekorten zijn groter in het speciaal onderwijs dan in het (speciaal) basisonderwijs. Daarnaast zijn er regionale verschillen: vooral in het westen van het land zijn er relatief veel vacatures voor leraren, directieleden en onderwijsondersteuners. Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen van klassen of het inzetten van onbevoegde leraren. Uit onderzoek is gebleken dat in 2022 landelijk een tekort bestaat van ongeveer 9.700 fte aan leraren en ongeveer 1.100 fte aan schoolleiders (respectievelijk ruim 9 procent en bijna 14 procent van de werkgelegenheid).

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs daalt al enkele jaren op rij. In 2018 telde het primair onderwijs in totaal bijna 1.509.000 leerlingen. In 2022 is dit aantal gedaald naar iets meer dan 1.474.000. Dat komt neer op een afname van 2,5 procent. Vooral het aantal leerlingen in het reguliere basisonderwijs is afgenomen. Daarentegen is het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs in deze periode juist iets toegenomen. Hoewel deze daling een landelijk fenomeen is, loopt de ontwikkeling van het aantal leerlingen regionaal sterk uiteen. Leerlingaantallen daalden bijvoorbeeld het sterkst in Friesland en Drenthe, terwijl er in de provincie Utrecht juist een minimale groei te zien is. In de vier grote steden, waaronder ook de stad Utrecht, zien we ook een daling van het aantal leerlingen. De daling is het sterkst in Amsterdam, waar tussen 2018 en 2022 het leerlingaantal afnam met 4,1 procent.

Ondanks de dalende leerlingaantallen zijn de personeelstekorten in het primair onderwijs toegenomen. Dat komt onder andere doordat de werkgelegenheid in de sector juist is gestegen. In 2022 waren er ruim 191.000 personen werkzaam in de sector, die samen ruim 136.000 fte werkten. Zowel het aantal personen als het aantal fte is tussen 2018 en 2022 gestegen, met respectievelijk ruim 9 en ruim 8 procent. Opvallend is dat vooral het aantal onderwijsondersteuners (in fte) sterk is gestegen met circa 46 procent. Mogelijk hangt deze stijging samen met de besteding van de werkdrukkiddelen en de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs. Het aantal leraren bleef daarentegen in dezelfde periode redelijk stabiel, terwijl het aantal directieleden (in fte) juist licht daalde, met circa 3 procent. Hoewel het merendeel van het personeel nog steeds uit leraren bestaat, leiden deze trends samen wel tot een verandering in de samenstelling van het personeel.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Ook de leeftijdsopbouw van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Opvallend is dat het aandeel 65-plussers in alle functiegroepen is gestegen. Het aantal fte leraren ouder dan 65 is zelfs bijna verdubbeld in deze periode, van circa 837 fte in 2018 naar ruim 1.690 fte in 2022. Hierdoor is het aandeel leraren van 65 jaar of ouder gestegen van 0,9 naar 1,8 procent. Aan de andere kant zien we ook een lichte toename van het aandeel 25-minners, met name onder het onderwijsondersteunend personeel. In alle functies is het mannelijk personeel gemiddeld iets ouder dan hun vrouwelijke collega's. Het aantal mannen werkzaam in de sector blijft aanzienlijk lager dan het aantal vrouwen. De feminisering van de sector is weliswaar afgeremd, maar blijft een feit. Met name bij het directiepersoneel zien we opnieuw een toename in het aandeel vrouwen (in fte), van zo'n 55 procent in 2018 naar circa 64 procent in 2022.

Ook op het gebied van baankenmerken zien we veranderingen. Zo is het aandeel vaste contracten in de afgelopen twee jaar afgenomen, van ongeveer 88 procent in 2020 naar zo'n 85 procent in 2022. Dit kan een gevolg zijn van de uitstroom van oudere medewerkers, die vaak een vast contract hebben, en de instroom van nieuw personeel, dat over het algemeen eerst een tijdelijk contract krijgt. Het kan ook zijn dat meer mensen tijdelijk zijn aangesteld in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Met name het onderwijsondersteunend personeel heeft vaker een tijdelijke aanstelling. Kijken we naar de aanstellingsomvang van het personeel, dan valt op dat directiepersoneel veruit het meest in voltijd werkt (circa 85 procent), terwijl een meerderheid van de leraren en onderwijsondersteuners juist een (kleine of middelgrote) deeltijdbaan heeft.

3.1 Leerlingen

De vraag naar onderwijspersoneel hangt af van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector. Deze ontwikkeling vertoont sterke regionale verschillen, en ook de schoolsamenstelling en denominatie spelen hierbij een rol.

Aantal leerlingen daalt

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen in het primair onderwijs licht afgenomen (zie figuur 2). Tussen 2018 en 2022 daalde het aantal leerlingen gemiddeld met circa 8.500 leerlingen per jaar. In 2018 telde het primair onderwijs in totaal bijna 1.509.000 leerlingen. In 2022 is dit aantal gedaald naar iets meer dan 1.474.000 leerlingen. Dit komt neer op een afname van 2,3 procent

Leerlingendaling vooral in het reguliere basisonderwijs

De daling in het aantal leerlingen is vooral te zien in het reguliere basisonderwijs, waar het leerlingaantal in 2022 met ruim 2,5 procent is afgenomen ten opzichte van 2018. Het reguliere basisonderwijs telde in 2018 nog zo'n 1.406.000 leerlingen, maar in 2022 is dit aantal gedaald naar ruim 1.367.000. Daarentegen neemt het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs licht toe. Tussen 2018 en 2022 steeg het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs met circa 800 leerlingen per jaar, tot zo'n 34.000 leerlingen in 2022, een groei van zo'n 10 procent. In het speciaal basisonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs is het aantal leerlingen juist relatief stabiel. Het speciaal basisonderwijs heeft een stabiel aantal leerlingen rond de 35.000 en het voortgezet speciaal onderwijs heeft circa 38.000 leerlingen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

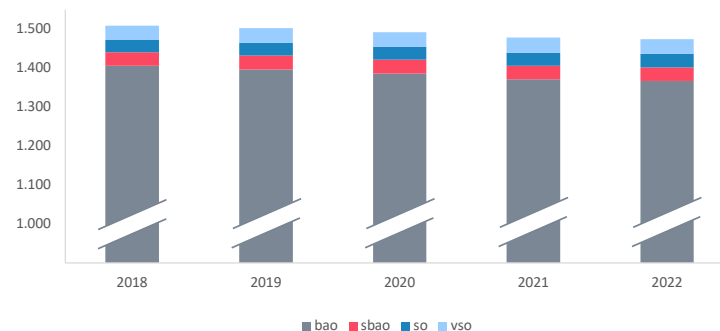
7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Figuur 2 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000), 2018-2022 ²⁷



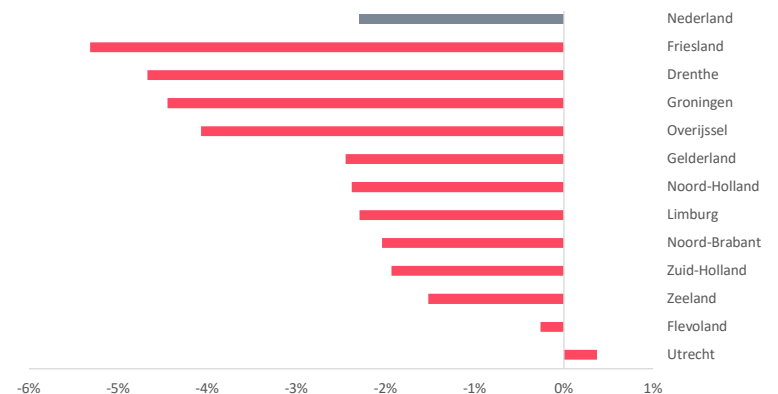
Bron: OCW in Cijfers

Regionale verschillen in leerlingendaling

Hoewel de leerlingendaling een landelijk fenomeen is, zijn er regionale verschillen in deze trend. De grootste daling is te zien in Friesland, waar het leerlingenaantal tussen 2018 en 2022 met meer dan 5 procent is afgenomen (zie figuur 3). Ook Overijssel, Drenthe en Groningen hebben te maken met een relatief sterke terugloop van het aantal leerlingen in deze periode. Naar verhouding is de daling minimaal in Flevoland (0,3 procent), terwijl het aantal leerlingen in de provincie Utrecht licht is gestegen met 0,4 procent.

Ook in de vier grote steden is het aantal leerlingen licht gedaald. Opvallend is dat het leerlingenaantal in de stad Utrecht met 1,6 procent is afgenomen, terwijl het aantal leerlingen in de provincie juist licht is gestegen. In Rotterdam en Den Haag is een daling te zien van respectievelijk 2,0 procent en 2,3 procent. De daling is het sterkst in Amsterdam, waar het aantal leerlingen tussen 2018 en 2022 met 4,1 procent is afgenomen.

Figuur 3 - Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar provincie, 2018-2022



Bron: Duo

²⁷ Exclusief bao trekkende bevolking (kinderen van kermisexploitanten, circusmedewerkers en schippers).

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Ook verschillen naar denominatie

Niet alleen zijn er regionale verschillen in de ontwikkeling van het aantal leerlingen, er zijn ook verschillen zichtbaar tussen denominaties. Bijna een derde van de leerlingen krijgt in 2022 les op een rooms-katholieke school. Dit aandeel is licht afgenomen in de periode van 2018 tot 2022. Circa 29 procent van de leerlingen gaat naar een openbare basisschool en bijna 23 procent krijgt les op een protestant-christelijke school. Het aantal leerlingen op scholen van de drie grootste denominaties is echter gemiddeld met iets meer dan 3 procent afgenomen tussen 2018 en 2022.

Onder de kleine denominaties zijn er in de afgelopen vijf jaar wat meer verschuivingen te zien. Het aantal leerlingen op interconfessionele scholen is bijvoorbeeld toegenomen met zo'n 33 procent tussen 2018 en 2022. Op islamitische scholen nam het aantal leerlingen toe met zo'n 16 procent, en ook het aantal leerlingen op antroposofische scholen steeg met ruim 6 procent. Bij een aantal andere denominaties nam het aantal leerlingen juist af tussen 2018 en 2022. Zo is het leerlingaantal op hindoeïstische scholen met ruim 24 procent afgenomen, en bij evangelische scholen is een daling te zien van circa 6 procent.

Aantal scholen daalt licht

Niet alleen het aantal leerlingen, maar ook het aantal scholen in Nederland is afgenomen tussen 2018 en 2022 (zie figuur 4). In 2018 waren er nog ruim 6.700 scholen, terwijl dit aantal in 2022 is gedaald tot iets minder dan 6.600. Deze afname van 2,4 procent in het aantal scholen komt overeen met de daling in het aantal leerlingen. Ook hierbij zien we verschillen tussen schoolsoorten. Het aantal basisscholen in het speciaal onderwijs is bijvoorbeeld het sterkst gedaald met 3,7 procent, maar ook het aantal reguliere basisscholen is afgenomen met 2,4 procent. In het speciaal onderwijs is het aantal scholen tussen 2018 en 2022 juist toegenomen (bijna 6 procent). Dit komt overeen met de toename van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs. In het voortgezet speciaal onderwijs daarentegen is het aantal scholen stabiel gebleven, ondanks de lichte groei in het aantal leerlingen. Opvallend is dat het aantal scholen waar zowel speciaal onderwijs als voortgezet speciaal onderwijs wordt aangeboden met 2,9 procent is afgenomen.

Als we kijken naar het gemiddeld aantal leerlingen per school, zien we ook verschillen tussen de schooltypen. In tegenstelling tot het reguliere basisonderwijs, waar het gemiddelde aantal leerlingen al jaren rond de 225 per school ligt, worden andere schooltypen gemiddeld steeds groter. In zowel het speciaal basisonderwijs als in het speciaal onderwijs steeg het gemiddelde aantal leerlingen per school met bijna 3 procent, tot respectievelijk 132 leerlingen en 167 leerlingen in 2022. De grootste stijging in het gemiddelde aantal leerlingen zien we in het voortgezet speciaal onderwijs en het speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs, met een toename van circa 8 procent. Deze schooltypen hebben respectievelijk gemiddeld 275 en 310 leerlingen per school in 2022.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

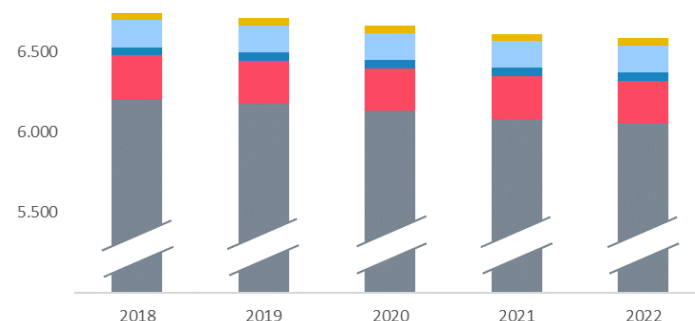
7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Figuur 4 - Ontwikkeling aantal scholen (hoofdvestigingen) primair onderwijs, 2018-2022



Bron: OCW in Cijfers

Ook aantal schoolbesturen daalt

Naast een dalend aantal scholen, zien we ook een forse terugloop in het aantal schoolbesturen in het primair onderwijs. Waren er in schooljaar 2018/2019 nog 998 schoolbesturen, in 2022/2023 is dit aantal teruggelopen tot 897. Dit komt neer op een daling van ruim 10 procent. Dit betekent dat het aantal schoolbesturen in de sector een stuk sterker daalt dan het aantal scholen.

Het grootste deel van de schoolbesturen bestaat uit één school (zo'n 41 procent in 2022/2023), dit zijn zogenoemde 'eenpitters'. Dit betekent dat circa 59 procent van de schoolbesturen bestaat uit meer dan één school. Na de eenpitters vormen de schoolbesturen met elf tot twintig scholen de grootste groep (zo'n 21 procent). Het aandeel schoolbesturen met twintig of meer scholen is, met ruim 9 procent, relatief klein.

Inspectie op bestuursniveau

Sinds 2017 beoordeelt de Inspectie van het Onderwijs iedere vier jaar alle schoolbesturen in Nederland op kwaliteitszorg en financieel beheer. Onderdeel van deze inspectie is een aanvullend verificatieonderzoek op een aantal scholen van een bestuur en een volledig kwaliteitsonderzoek op risicoscholen. Deze vierjaarlijkse bestuursinspectie vervangt de traditionele inspectie op schoolniveau, waardoor het niet meer mogelijk is om een representatief beeld te geven van het aantal scholen dat wel of niet aan de wettelijke eisen voldoet.

In 2021 is de eerste vierjaarlijkse cyclus (2017-2021) afgerond. Hieruit komt naar voren dat bijna 88 procent van de besturen in het primair onderwijs voldoende of goed scoort op het gebied van kwaliteitszorg.²⁸ Ongeveer 60 procent scoort voldoende op kwaliteitscultuur, bijna 31 procent scoort goed, en 9 procent voldoet niet aan de basiskwaliteit op dit punt²⁹. Verder scoort 95 procent voldoende of goed op de standaard Verantwoording en dialoog.

28 Onderwijsinspectie (2022). Staat van het Onderwijs 2022, en Technisch rapport – De staat van het primair onderwijs, op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2022/04/13/de-staat-van-het-onderwijs-2022>

29 De wettelijke basis voor de standaard Kwaliteitscultuur was in het onderzoekskader 2017 beperkt. Dit verklaart mede de lage percentage van de beoordelingen 'onvoldoende'. In het vernieuwde onderzoekskader is de inhoud van de standaard uitgebreid met de uitvoering van het beleid.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

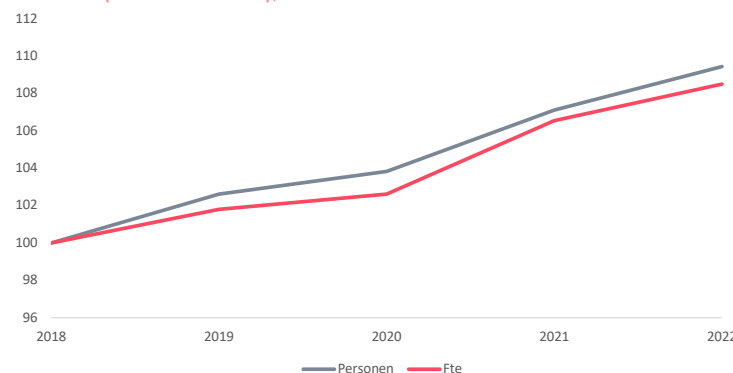
3.2 Vervulde werkgelegenheid

De afgelopen jaren is de vervulde werkgelegenheid in het primair onderwijs gestegen. Verschillende factoren spelen hierbij een rol, waaronder de uitstroom van personeel vanwege pensionering of andere redenen. Ook veranderingen in de contractomvang van het huidige personeel en de organisatie van het werk op school zijn van invloed op de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Stijgende werkgelegenheid

Ondanks de afname van zowel het aantal leerlingen als het aantal scholen blijft de vervulde werkgelegenheid in het primair onderwijs stijgen (zie figuur 5). In 2022 zijn er ruim 191.000 personen werkzaam in het primair onderwijs. Dit is een toename van 2,2 procent ten opzichte van 2021 en een groei van ruim 9 procent in vergelijking met 2018. De ruim 191.000 personen die in 2022 werkzaam zijn in het primair onderwijs werken samen ruim 136.000 fte. Dit is een toename van bijna 1,8 procent ten opzichte van 2021 en ruim 8 procent ten opzichte van 2018.

Figuur 5 - Ontwikkeling vervulde werkgelegenheid primair onderwijs
(index: 2018 = 100), 2018-2022



Bron: DUO

Stijgende vervulde werkgelegenheid in alle onderwijstypen

De toename van zowel het aantal leerlingen als het aantal scholen in het speciaal onderwijs tussen 2018 en 2022 heeft mede geleid tot een sterke stijging van de werkgelegenheid in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Het aantal fte's voor dit schooltype is gestegen met ruim 12 procent, en het aantal werkzame personen is bijna 13 procent hoger dan in 2018. Ondanks het relatief stabiele aantal leerlingen en de afname van het aantal scholen, is ook in het speciaal basisonderwijs de vervulde werkgelegenheid sterk gestegen. Tussen 2018 tot 2022 steeg de werkgelegenheid met circa 9 procent in personen en zo'n 11 procent in fte.

In het reguliere basisonderwijs is ook sprake van een groei in vervulde werkgelegenheid, maar deze is relatief lager met een toename van bijna 8 procent in fte en zo'n 9 procent in personen. Dit betekent dat in 2022 bijna 80 procent van de vervulde werkgelegenheid (in fte) in het primair onderwijs te vinden is in het basisonderwijs. Het aandeel van het speciaal basisonderwijs in de totale vervulde werkgelegenheid (in fte) binnen het primair onderwijs is 4,6 procent en voor het (voortgezet) speciaal onderwijs is dat zo'n 16 procent.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

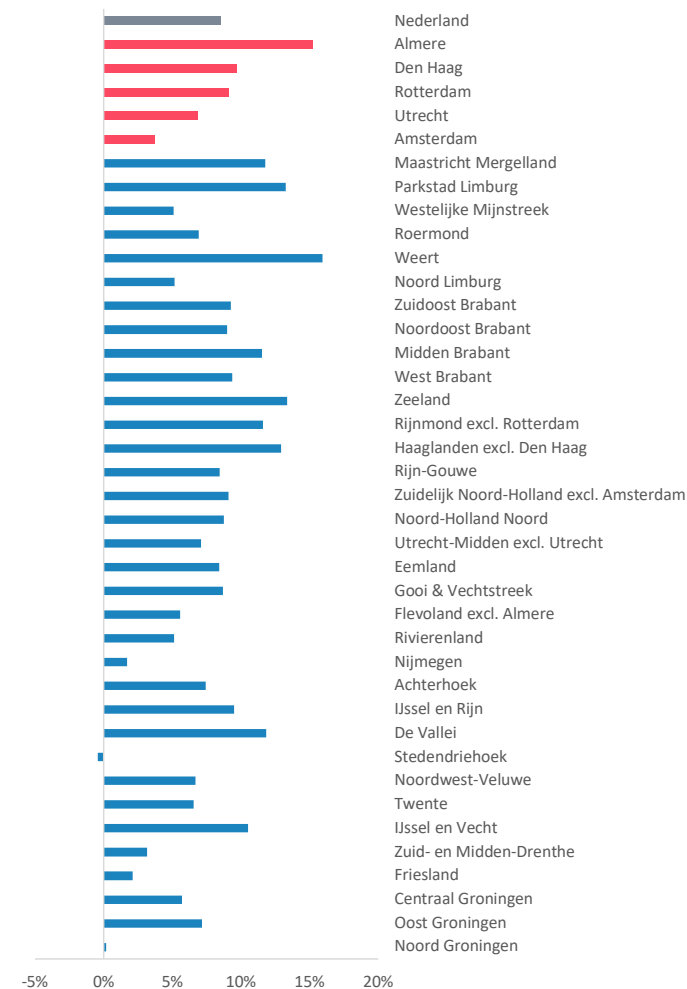
Volgende pagina >>>

Stijgende vervulde werkgelegenheid in vrijwel alle regio's

In de ontwikkeling van de vervulde werkgelegenheid in het primair onderwijs zijn grote regionale verschillen te zien (zie figuur 6). De werkgelegenheid is tussen 2018 en 2022 bijvoorbeeld sterk gestegen in de regio's Almere (ruim 15 procent) en Weert (bijna 16 procent).³⁰ In meerdere andere regio's zien we ook een aanzienlijke stijging van meer dan 10 procent, zoals bijvoorbeeld Haaglanden exclusief Den Haag (circa 13 procent), Zeeland en Parkstad Limburg (beide ruim 13 procent). Er zijn daarentegen ook een aantal regio's waar de werkgelegenheid in de afgelopen jaren minder sterk is gestegen, zoals in Friesland (2,1 procent), Nijmegen (1,7 procent) en Noord Groningen (0,2 procent). In de regio Stedendriehoek is de werkgelegenheid tussen 2018 tot 2022 zelfs licht gedaald (0,4 procent).

³⁰ Deze gegevens zijn gebaseerd op de RPA-regio's. De Regionale Platforms Arbeidsmarkt heeft 34 RPA-gebieden afgeleid uit de 131 werkgebieden van de UWV WERKbedrijf (voorheen Centraals voor Werk en Inkomen). Deze gebieden zijn in het bestand van DUO bestand verder uitgesplitst naar 39 RPA-gebieden, waarbij de vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) apart zijn benoemd.

Figuur 6 - Procentuele ontwikkeling vervulde werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar arbeidsmarktregio, 2018-2022



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Toename onderwijsondersteunend personeel en leraren in opleiding

Hoewel de vervulde werkgelegenheid in het primair onderwijs de afgelopen jaren is toegenomen, ontwikkelt deze zich niet voor alle functies op dezelfde manier. Dit betekent dat de samenstelling van het personeel in de sector is veranderd tussen 2018 en 2022 (zie figuur 7). De vervulde werkgelegenheid voor directieleden is bijvoorbeeld licht gedaald. In 2022 zijn er circa 7.950 fte (zo'n 8.850 personen) werkzaam als directieleden in het primair onderwijs, een daling van 2,9 procent ten aanzien van 2018. Aan de andere kant is de vervulde werkgelegenheid voor onderwijsondersteunend personeel juist sterk gestegen, met circa 46 procent sinds 2018. In 2022 is ruim 35.000 fte (zo'n 52.700 personen) aan onderwijsondersteuners werkzaam in de sector. Ook de vervulde werkgelegenheid voor leraren in opleiding is bijna verdubbeld, van circa 263 fte in 2018 naar zo'n 504 fte in 2022. Opvallend is dat het aantal leraren dat werkzaam is in dezelfde periode licht is gedaald in fte (met 0,4 procent), maar juist is toegenomen in personen (met 0,3 procent). Dit past bij de toename van het aantal deeltijdbanen onder leraren in deze periode.

Ondanks deze veranderingen is een grote meerderheid van het personeel (in fte) nog altijd leraar (circa 68 procent, zie figuur 7). Ruim een kwart van het personeel dat werkzaam is in het primair onderwijs in 2022 is onderwijsondersteuner. Bijna 6 procent is werkzaam als directiepersoneel. Omdat directiepersoneel vaker een voltijdaanstelling heeft (0,8 fte of meer), is het aandeel van directieleden in fte groter dan het aandeel directieleden in personen: in personen is dit aandeel 4,6 procent. Onderwijsondersteuners werken juist relatief vaak in een (kleine) deeltijdbaan, waardoor het aandeel van deze groep iets groter is in personen (zo'n 28 procent) dan in fte (bijna 26 procent).

Figuur 7 - Verdeling vervulde werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar functie, 2018-2022



Bron: DUO

Leerling-leraarratio daalt

Kijken we tot slot naar de leerling-leraarratio, het gemiddeld aantal leerlingen per voltijdeenheid leraar, dan valt op dat deze ratio de afgelopen jaren geleidelijk daalt.³¹ In 2018 was de leerling-leraarratio nog 16,5, terwijl deze in 2022 is gedaald tot 16,2. Binnen het primair onderwijs zijn er echter wel verschillen. Zo is de leerling-leraarratio het hoogst in het basisonderwijs (17,8 leerlingen), terwijl de ratio in het speciaal basisonderwijs (9,1 leerlingen) en het (voortgezet) speciaal onderwijs (6,8 leerlingen) een stuk lager is.

31 DUO (2023). Leerling-leraarratio's primair onderwijs per instelling, op: <https://duo.nl/open Onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/leerling-leraarratio-po-per-instelling.jsp>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

3.3 Samenstelling personeel

Als we verder inzoomen op de samenstelling van het personeel in het primair onderwijs dan zien we dat er ook veranderingen hebben plaatsgevonden op het gebied van leeftijd, geslacht en migratieachtergrond.

Feminisering zet door, maar remt af

Het primair onderwijs is een sterk gefeminiseerde sector. Het aandeel vrouwen in de sector is hoog en is de afgelopen jaren blijven stijgen. In 2018 was het aandeel vrouwen (in fte) ruim 81 procent, in 2022 is dat aandeel met een halve procent gestegen naar iets meer dan 82 procent. Wanneer we kijken naar de werkgelegenheid in personen, dan zien we dat het aandeel vrouwen net iets hoger is. Dit komt doordat vrouwen vaker dan hun mannelijke collega's in deeltijd werken. In personen is de feminisering minder evident: in de periode 2018-2022 werd consistent bijna 85 procent van de werkgelegenheid (in personen) in de sector vervuld door vrouwen.

Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van de vervulde werkgelegenheid (in fte), dan zien we dat deze de afgelopen jaren gelijk is getrokken tussen mannen en vrouwen. Tussen 2018 en 2022 nam het aantal fte vervuld door vrouwen sneller toe dan het aantal fte vervuld door mannen. Het aantal fte dat door vrouwen werd vervuld, steeg in deze periode met ruim 9 procent (tot ruim 111.700 fte) ten aanzien van 2018, terwijl de groei in fte voor mannen in dezelfde periode zo'n 5 procent bedroeg (tot ruim 23.400 fte). Kijken we echter specifiek naar de groei tussen 2021 en 2022 dan zien we dat de groei in vervulde werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen uitkomt op zo'n 2 procent.

Meer vrouwelijke directieleden

Hoewel het aandeel vrouwen in alle functies toenam (zie figuur 8), zien we vooral een sterke stijging in het aandeel vrouwelijke directieleden. In 2018 was 55 procent van de directieleden vrouw, in 2022 is dit aandeel gestegen naar circa 64 procent. Ondanks een dalende werkgelegenheid voor directiepersoneel, is het aantal fte vervuld door vrouwen gegroeid van circa 4.510 fte in 2018 naar ruim 5.100 fte in 2022. Het aantal fte vervuld door mannen is in deze periode echter met bijna 23 procent gedaald, van zo'n 3.680 fte in 2018 tot zo'n 2.840 fte in 2022. Ondanks deze verschuivingen en het stijgende aandeel vrouwen onder het directiepersoneel, ligt het aandeel vrouwen in deze functie nog altijd een stuk lager dan bij leraren en onderwijsondersteunend personeel in de sector.

Het grootste aandeel vrouwen zien we bij de groep leraren. In 2022 was ongeveer 85 procent van de leraren vrouw. Dit aandeel is relatief constant gebleven in vergelijking met 2018. Voor vrouwen nam het aantal fte licht af: in 2018 was zo'n 78.700 fte van de leraren vrouw, in 2022 was dat ruim 78.300 fte. Het aantal fte vervuld door mannen is in deze periode ook licht gedaald, van ongeveer 14.360 fte in 2018 naar zo'n 14.310 in 2022. Als we kijken naar het aantal leraren in opleiding, zien we dat dit zowel voor mannen als vrouwen bijna verdubbeld is in 2022 ten opzichte van 2018. Was in 2018 nog zo'n 207 fte aan leraren in opleiding vrouw, in 2022 is dit circa 406 fte. Het aantal fte mannelijke leraren in opleiding nam toe van ruim 56 fte in 2018 naar circa 98 fte in 2022. Toch zien we hier, net als bij de groep leraren, dat het aandeel mannelijke leraren in opleiding tussen 2021 en 2022 weer is gedaald: in 2021 werd nog ruim 110 fte van de leraren in opleiding vervuld door mannen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

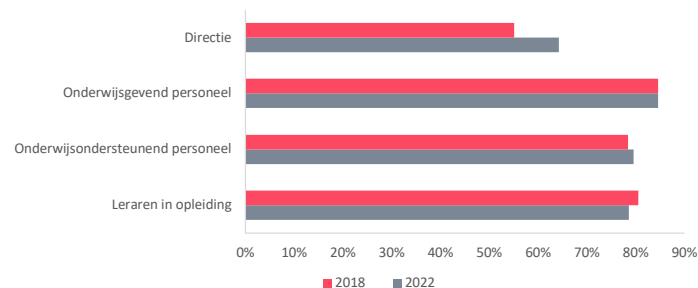
8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Tot slot zien we ook bij het onderwijsondersteunend personeel een ruime meerderheid aan vrouwen. Dit aandeel is zelfs licht gestegen: in 2018 was ruim 78 procent (in fte) van de onderwijsondersteuners vrouw, ten opzichte van bijna 80 procent in 2022. In absolute aantallen zien we hier een ander beeld dan bij het directiepersoneel en de leraren: zowel het aantal mannen als het aantal vrouwen is fors gestegen. Zo steeg het aantal fte aan mannelijke onderwijsondersteuners van bijna 5.170 fte in 2018 tot zo'n 7.160 fte in 2022. Onder vrouwelijke onderwijsondersteuners zien we in dezelfde periode een stijging van ruim 18.800 fte naar bijna 27.900 fte.

Figuur 8 - Aandeel vrouwen werkzaam (in fte) in het primair onderwijs, 2018 en 2022



Bron: DUO

Toename aantal 65-plussers

Ook de leeftijdsopbouw van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Opvallend is dat het aandeel 55-plussers is gedaald tussen 2018 en 2022, terwijl het aandeel 65-plussers juist steeg. Deze trend is zichtbaar in alle functies. Onder directieleden is bijvoorbeeld het aandeel 65-plussers toegenomen van 188 fte in 2018 naar circa 268 fte in 2022. Het aantal leraren ouder dan 65 is zelfs bijna verdubbeld in deze periode, van circa 837 fte in 2018 naar ruim 1.690 fte in 2022. Ook onder het onderwijsondersteunend personeel zijn steeds meer 65-plussers werkzaam (zo'n 797 fte in 2022). Het totale aandeel 65-plussers in de sector steeg hiermee van 1,1 procent in 2018 naar 2 procent in 2022 (zie figuur 9). Tegelijkertijd is het aandeel 55- tot 65-jarigen in de sector afgenomen van zo'n 25 procent in 2018 naar bijna 20 procent in 2022.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

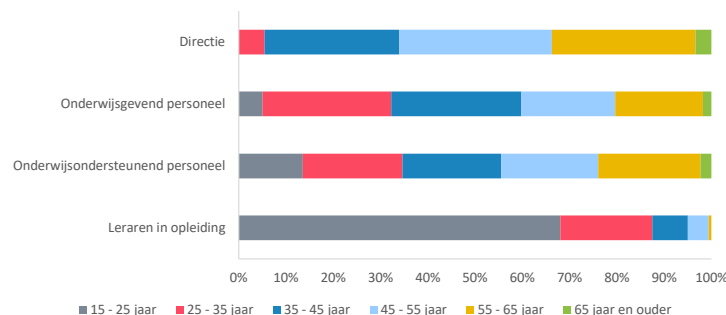
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Aandeel 25-minners neemt toe

Aan de andere kant van het spectrum zien we ook een lichte toename van het aandeel 25-minners. In 2018 was dit ruim 5 procent, terwijl het in 2022 circa 7 procent is. Met name onder het onderwijsondersteunend personeel is deze groep sterk gegroeid. In 2018 was zo'n 8,5 procent van de onderwijsondersteuners jonger dan 25 jaar, in 2022 is dit aandeel toegenomen tot zo'n 13,5 procent. Als we kijken naar het aantal fte aan onderwijsondersteuners dat vervuld wordt door 25-minners, is de toename zelfs nog groter. In vijf jaar is dit aantal meer dan verdubbeld, van zo'n 2.050 fte in 2018 naar bijna 4.740 fte in 2022. Onder leraren is deze groei aanzienlijk minder. Wel is meer dan de helft van de leraren (bijna 55 procent) tussen de 25 en 45 jaar oud. Het directiepersoneel is gemiddeld het oudst: ongeveer twee derde is ouder dan 45 jaar.

Figuur 9 - Leeftijdsverdeling personeel (in fte) primair onderwijs, 2022



Bron: DUO

Mannen gemiddeld ouder dan vrouwen

Als we gedetailleerder kijken naar de leeftijdsopbouw van het personeel, dan valt op dat mannen in alle functies gemiddeld iets ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's (zie figuur 10). Het grootste verschil is te zien bij het onderwijsondersteunend personeel. In 2022 zijn mannen in deze functie gemiddeld bijna 45 jaar oud, terwijl vrouwen in deze functie gemiddeld zo'n 42 jaar zijn. Wel is hier in beide gevallen sprake van een sterke verjonging: de gemiddelde leeftijd van onderwijsondersteuners is ten opzichte van 2018 gedaald met ruim vier jaar voor mannen en ruim twee jaar voor vrouwen. Deze verjonging is ook in mindere mate zichtbaar bij het directiepersoneel. De gemiddelde leeftijd van mannen in deze functie is met ruim twee jaar afgenomen naar 51 in 2022. De gemiddelde leeftijd van vrouwelijke directieleden is in 2022 iets hoger dan 48, terwijl dit in 2018 nog bijna 50 jaar was.

Bij leraren is de gemiddelde leeftijd voor mannen en vrouwen tussen 2018 en 2022 juist meer gelijkgetrokken, namelijk naar zo'n 42 jaar in 2022. Dit betekent voor mannen een daling van de gemiddelde leeftijd, van 44 jaar in 2018, terwijl de gemiddelde leeftijd voor vrouwelijke leraren juist gelijk is gebleven. Opvallend is ook dat de gemiddelde leeftijd van leraren in opleiding juist iets is gestegen tot ruim 27 jaar voor mannen en ruim 25 jaar voor vrouwen in 2022.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

HRM-beleid

7

Verwachtingen voor de toekomst

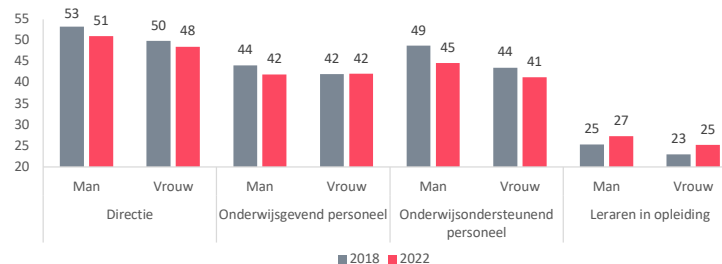
8

Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Figuur 10 - Gemiddelde leeftijd personeel (in fte) primair onderwijs, 2018 en 2022



Bron: DUO

Lichte stijging aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond dat werkzaam is in het primair onderwijs is tot en met 2021 bekend. In de periode 2017-2021 is dit aandeel met ruim een kwart gestegen van 4,0 procent in 2017 tot 5,1 procent in 2021. Toch blijft dit aandeel nog altijd lager dan het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de totale beroepsbevolking (13,5 procent in 2021)³².

3.4 Baankenmerken

In het primair onderwijs zijn er ook verschillen als het gaat om baankenmerken, zoals het type contract en de aanstellingsomvang van het personeel. Als we kijken naar het aandeel tijdelijke contracten, valt op dat een ruime meerderheid van het personeel (in fte) een vast contract heeft. In 2022 gold dit voor zo'n 85 procent van het personeel. Dit is een daling ten opzichte van 2020, toen nog zo'n 88 procent van het personeel een vast contract had. In de periode 2018-2020 steeg het aandeel vaste contracten juist geleidelijk met ongeveer één procent. De daling in de afgelopen twee jaren kan een gevolg zijn van de uitstroom van oudere werknemers, die vaak een vast contract hebben, en de instroom van nieuw personeel, dat over het algemeen eerst een tijdelijk contract krijgt. Ook kan het zijn dat meer mensen tijdelijk zijn aangesteld in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Bij starters is het aantal flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract tegelijkertijd afgenomen tot respectievelijk zo'n 7 en 8 procent van de afgestudeerden uit cohort 2021.

Er zijn ook verschillen tussen functies als het gaat om het aandeel vaste contracten (zie figuur 11). In 2022 zien we het grootste aandeel vaste contracten onder het directiepersoneel (ruim 90 procent) en onder leraren (circa 89 procent). Bij het directiepersoneel is dit aandeel licht gedaald ten opzichte van 2018, toen 92 procent een vast

³² CBS Statline: Arbeidsdeelname; migratieachtergrond (2023).

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

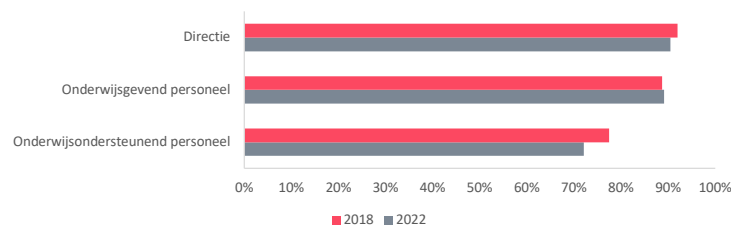
8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

contract had. Bij leraren is het aandeel vaste contracten in dezelfde periode juist licht gestegen met ongeveer een half procent. Het laagste aandeel vaste contracten zien we onder het onderwijsondersteunend personeel. Dit aandeel is ook in omvang afgenomen: in 2018 had nog ruim 77 procent van de onderwijsondersteuners een vast contract, terwijl dit in 2022 is dit circa 72 procent is. Deze ontwikkeling hangt mogelijk samen met de forse stijging van het aantal onderwijsondersteuners in de sector en de besteding van gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs aan ondersteunend personeel.

Figuur 11 - Aandeel vaste contracten personeel (in fte) primair onderwijs, 2018 en 2022



Bron: DUO

Aandeel personeel niet in loondienst (PNIL) stijgt

Bovenstaande gegevens hebben betrekking op de reguliere formatie in het primair onderwijs. Dit betekent dat personeel dat niet in loondienst (PNIL) van scholen is, zoals uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers en zzp'ers, niet wordt meegeteld. Het is onduidelijk hoe deze flexibele schil er precies uitziet. Op basis van financiële jaarverslagen is wel bekend welk bedrag er jaarlijks door scholen aan personeel niet in loondienst wordt uitgegeven. Uit deze gegevens blijkt dat de uitgaven aan deze groep over de periode 2012-2021 is gestegen, van 2,5 procent naar 3,8 procent van de totale personeelslasten.³³ Wel is het zo dat sinds 2018 weer een licht dalende trend te zien is in deze uitgaven: in 2018 werd meer dan 4 procent van de personeelslasten besteed aan PNIL. Het is onbekend welke functies deze PNIL'ers vervullen. Het zal hierbij deels om leraren gaan, maar PNIL'ers kunnen ook andere functies vervullen.

33 Ministerie van OCW (2022). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

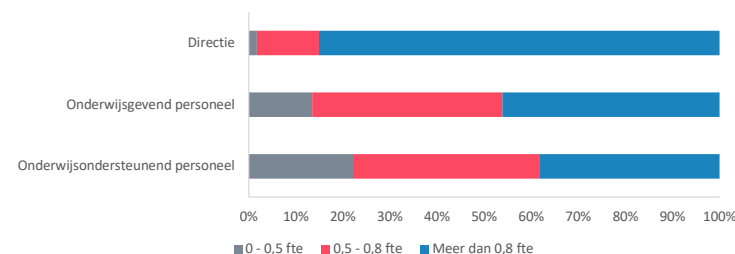
Volgende pagina >>>

Directiepersoneel werkt vaak voltijd, ondersteuners vaak deeltijd

Ook de aanstellingsomvang van het personeel verschilt per functiegroep. Directiepersoneel werkt bijvoorbeeld van alle functies veruit het meest in voltijd (circa 85 procent). Een meerderheid van de leraren en onderwijsondersteuners heeft juist een (middelgrote of kleine) deeltijdbaai (zie figuur 12). Zo'n 14 procent van de leraren werkt in een kleine deeltijdbaai van 0 tot 0,5 fte, terwijl dit voor circa 22 procent van de onderwijsondersteuners geldt.

Opvallend is dat deze aantallen de afgelopen twee jaar relatief stabiel zijn gebleven. Er zijn echter enkele kleine verschuivingen waar te nemen. Zo is bijvoorbeeld het aantal onderwijsondersteuners met een voltijdbaai en een grote deeltijdbaai gestegen (respectievelijk 3 en 1,8 procent). Als gevolg van deze verschuivingen is de gemiddelde deeltijdfactor van onderwijsondersteunend personeel iets verhoogd, van 0,64 in 2018 naar 0,66 in 2022. Daarentegen is de gemiddelde deeltijdfactor van directiepersoneel, ondanks het hoge aantal voltijdwerkers, juist iets verlaagd, van 0,91 in 2018 naar 0,89 in 2022. De deeltijdfactor van onderwijsgevend personeel is stabiel gebleven rond een gemiddelde van 0,72 fte. Het valt op dat de deeltijdfactor van mannen in alle functies licht is gedaald, terwijl dit alleen het geval is voor vrouwelijk directiepersoneel. Daarnaast is de deeltijdfactor gelijk gebleven voor vrouwelijk onderwijsgevend personeel en licht gestegen voor vrouwelijk onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 12 - Aanstellingsomvang personeel (in personen) primair onderwijs, 2022



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

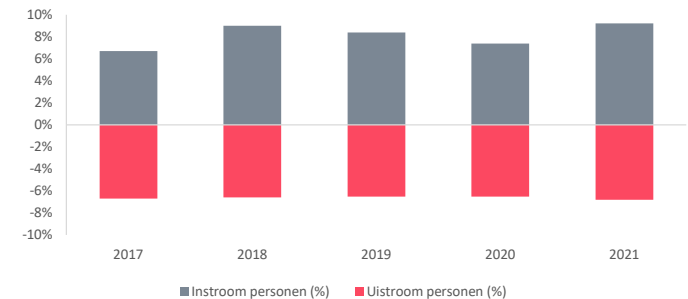
Volgende pagina >>>

3.5 Mobiliteit

Eerder zagen we dat de werkgelegenheid in het primair onderwijs de afgelopen jaren flink is toegenomen. Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van de in- en uitstroom van personeel in de sector, wordt dit patroon bevestigd. De instroom van personeel is in de periode van 2017-2021 gestegen, terwijl de uitstroom van personeel in dezelfde periode daalde (zie figuur 13).³⁴ Was de instroom in personen in 2017 nog iets minder dan 7 procent van het personeelsbestand, in 2021 is dit gestegen naar ruim 9 procent. De uitstroom daarentegen ligt sinds 2017 consequent net onder de 7 procent. Hierdoor is de instroom van personeel in de afgelopen jaren steeds hoger geweest dan de uitstroom in personen.

34 Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2022). Trends en Cijfers 2022 (over jaar 2021), op: <https://www.kennisvandeoverheid.nl/cijfers-overheidspersoneel/documenten/rapporten/2022/10/01/trends--cijfers-2022>

Figuur 13 - Ontwikkeling in- en uitstroom personeel primair onderwijs, 2017-2021³⁵



Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

35 Het percentage instroom wordt berekend op basis van het aantal personen die in dat jaar in dienst is (geweest). Voor uitstroom wordt gekeken naar het gemiddelde van het aantal personen in dienst aan het eind van het betreffende jaar en het jaar ervoor.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

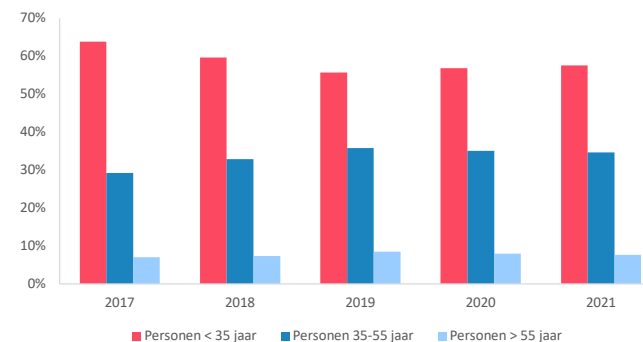
Volgende pagina >>>

Vooral jongeren stromen in

De ontwikkeling van de in- en uitstroom in het primair onderwijs verschilt per leeftijdscategorie. Een groot deel van het instromend personeel bestaat uit jongeren (zie figuur 14). In 2021 was zo'n 58 procent van de instromende personen jonger dan 35 jaar. Toch zien we dat dit aandeel in de afgelopen jaren iets gedaald is. Verhoudingsgewijs zien we dan ook iets meer 55-plussers de sector instromen, wat in lijn is met de toename van zij-instromers in het beroep. Zij hebben vaak al in een andere sector gewerkt voordat ze in het primair onderwijs gaan werken. Wat betreft de uitstroom, zien we dat het grootste deel van het uitstromend personeel bestaat uit 55-plussers, namelijk ruim 49 procent. Een groot deel van deze groep verlaat de sector vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar personeel kan ook om andere redenen besluiten de sector te verlaten.

Als we vervolgens kijken naar de instroom naar geslacht, dan zien we dat het grootste deel van de instromende personen in 2021 vrouw is (circa 81 procent). Gezien de feminisering van het primair onderwijs is dit geen verrassende ontwikkeling.

Figuur 14 - Ontwikkeling aandeel instroom primair onderwijs naar leeftijd, 2017-2021



Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Lichte toename instroom aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond

Het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond dat instroomt in het primair onderwijs is licht gestegen tussen 2017 en 2021. In 2017 bedroeg dit aandeel ongeveer 7 procent van de totale instroom, terwijl het in 2021 gestegen is naar bijna 9 procent. Tegelijkertijd zien we ook een lichte stijging in de uitstroom van personeel met een niet-westerse migratieachtergrond, van ongeveer 4 procent in 2017 naar circa 5,5 procent in 2021. De instroom ligt wel nog iets boven de uitstroom, wat in lijn is met de stijging van het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Leraren wisselen minder vaak van schoolbestuur

Als we inzoomen op leraren in het primair onderwijs, zien we dat de mobiliteit binnen de sector veel groter is dan de mobiliteit naar andere sectoren. Een deel van de leraren maakt de overstap naar een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur, een ander deel kiest ervoor om over te stappen naar een ander schoolbestuur. Wel is het aandeel leraren dat hiervoor kiest de afgelopen jaren iets afgenomen. In 2018/2019 lag de mobiliteit van leraren tussen besturen nog op ruim 9 procent, maar dit is gedaald naar bijna 7 procent in 2020/2021.

Als we kijken naar de mobiliteit tussen de G5 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) en de rest van Nederland, valt op dat dat er een relatief grote uitstroom is van leraren uit de G5 naar andere gemeenten. Jaarlijks vertrekken er meer leraren uit de G5 dan dat er instromen. Wel is zowel de instroom als de uitstroom van de G5 naar andere gemeenten in de periode 2017-2021 gedaald. Dit patroon is echter sterker bij de uitstroom dan bij de instroom, waardoor er een netto-effect is geweest van een relatief grote uitstroom uit de G5-steden.³⁶

36 Ministerie van OCW (2022). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

3.6 Leraren- en schoolleiderstekorten

Tekort aan personeel uit zich niet altijd in een vacature. Scholen nemen soms noodgedwongen andere maatregelen om het tekort aan geschikt personeel op te lossen, zoals het opsplitsen van klassen of het inzetten van onbevoegde leraren. Sinds 2021 worden de personeelstekorten in het primair onderwijs, inclusief verborgen tekorten, landelijk in beeld gebracht.³⁷ Uit dit onderzoek is gebleken dat in 2022 landelijk naar schatting zo'n 9.700 fte aan leraren niet kon worden ingevuld. Dit komt neer op ruim 9 procent van de totale werkgelegenheid in de sector. Ook het landelijk tekort aan schoolleiders blijft onveranderd hoog, en komt neer op ongeveer 1.100 fte en zo'n 14 procent van de werkgelegenheid.

Grootste tekorten in de G5

De grootste tekorten aan leraren doen zich voor in de G5-steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere). Hier kan gemiddeld circa 15 procent van de werkgelegenheid niet worden vervuld. Hoewel Rotterdam voor het eerst een lichte daling in de tekorten laat zien, blijven de tekorten in de overige vier grote steden toenemen. Toch kan in Rotterdam in 2022 nog altijd ruim 11 procent van de werkgelegenheid niet worden vervuld. Buiten de G5 zijn de tekorten weliswaar lager, maar ook daar blijven de tekorten stijgen. De grootste tekorten komen voor in het westen van het land, in het speciaal basisonderwijs en op scholen met een hoge schoolweging.

³⁷ Centerdata (2022). Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2022, op: <https://www.centerdata.nl/publicaties/personeelstekorten-primair-onderwijs-peildatum-1-oktober-2022>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

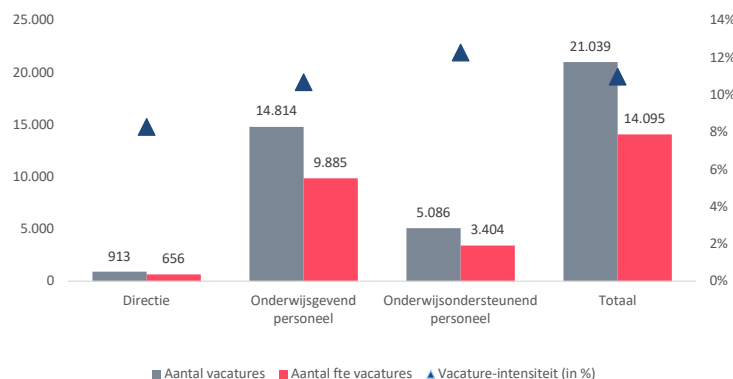
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

3.7 Vacatures

In het schooljaar 2021/2022 waren er in totaal ongeveer 21.000 vacatures in het primair onderwijs (zie figuur 15), goed voor bijna 14.100 fte. Dit is een flinke stijging ten opzichte van 2020/2021, toen er ongeveer 14.100 vacatures (bijna 9.400 fte) uitstonden. Ongeveer driekwart van de vacatures in 2021/2022 was gericht op het basisonderwijs. Toch is de vacature-intensiteit – het aantal vacatures afgezet tegen het aantal werkzame personen in de sector – met bijna 9 procent wat lager in het basisonderwijs dan in het speciaal onderwijs, waar de vacature-intensiteit 13 procent bedraagt. Dit is vooral te wijten aan de hoge vacature-intensiteit voor leraren in het speciaal onderwijs. Het verschil in vacature-intensiteit tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs is minder groot voor directiepersoneel en onderwijsondersteuners.

Figuur 15 - Aantal vacatures primair onderwijs, 2021/2022



Bron: Ecorys & Dialogic

Meeste vacatures voor leraren

In het primair onderwijs staan vooral veel vacatures open voor het beroep van leraar. In het schooljaar 2021/2022 waren er in totaal ruim 14.800 vacatures voor leraren (bijna 9.900 fte). Voor directiepersoneel stonden de minste vacatures uit: ruim 910 vacatures (zo'n 660 fte). De vraag naar onderwijsondersteunend personeel nam ook flink toe. Stonden in 2020/2021 nog zo'n 3.610 vacatures (2.380 fte) uit voor onderwijsondersteuners, in 2021/2022 waren er circa 5.090 vacatures (zo'n 3.400 fte) voor onderwijsondersteuners. Dit is een toename van zo'n 41 procent in vacatures.

Dat er in absolute zin meer vraag is naar leraren is geen bijzondere constatering: een ruime meerderheid van het personeel heeft een onderwijsgevende functie. Toch valt op dat de stijging in het aantal vacatures voor onderwijsondersteuners heeft geleid tot een hogere vacature-intensiteit voor die groep in vergelijking met leraren. In 2021/2022 bedroeg de vacature-intensiteit voor onderwijsondersteunend personeel ruim 12 procent, voor leraren bijna 11 procent, en voor directiepersoneel ruim 8 procent.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

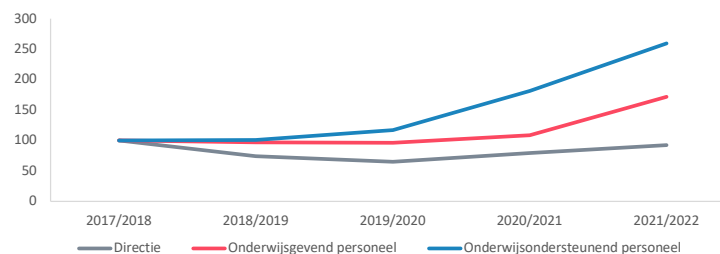
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel sterk gestegen

Het aantal vacatures in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk toegenomen, met name in de afgelopen twee jaar (zie figuur 16). Dit geldt voor alle functies, maar er zijn ook verschillen tussen de functies. Vooral het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel is fors gestegen: het aantal gevraagde fte's is in twee jaar tijd met 142 indexpunten toegenomen. Ook het aantal vacatures voor leraren en directiepersoneel steeg de afgelopen twee jaren weer, terwijl het in de jaren daarvoor nog licht daalde. Met name bij de vacatures voor leraren is een forse stijging van 76 indexpunten te zien tussen 2019/2020 en 2021/2022.

Figuur 16 - Ontwikkeling aantal vacatures (in fte) primair onderwijs (index: 2017/2018 = 100), 2017/2018-2021/2022

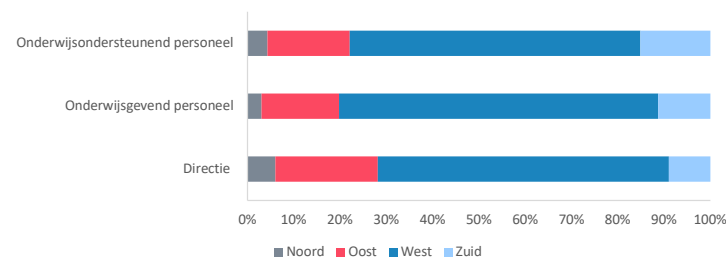


Bron: Ecorys & Dialogic

Meeste vacatures in het westen

Het aantal vacatures is niet gelijkmatig verdeeld over het land. Veruit de meeste vacatures zijn te vinden in het westen (zie figuur 17). Dit geldt zowel voor leraren (bijna 69 procent van de vacatures) als voor onderwijsondersteunend personeel en directieleden (beide zo'n 63 procent van de vacatures). In het noorden van het land zijn in 2021/2022 de minste vacatures uitgezet. Eén van de redenen voor deze ongelijke verdeling is het feit dat de werkgelegenheid in Nederland naar verhouding hoog is in het westen. De verdeling van het aantal vacatures laat ook zien waar de grootste knelpunten zitten met betrekking tot de personeelstekorten. In het noorden en in het oosten zijn er relatief veel vacatures voor directiepersoneel, in het zuiden is de vraag naar onderwijsondersteuners relatief het grootst, terwijl er in het westen een relatief grote vraag is naar leraren.

Figuur 17 - Aandeel vacatures primair onderwijs naar regio, 2021/2022



Bron: Ecorys & Dialogic

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

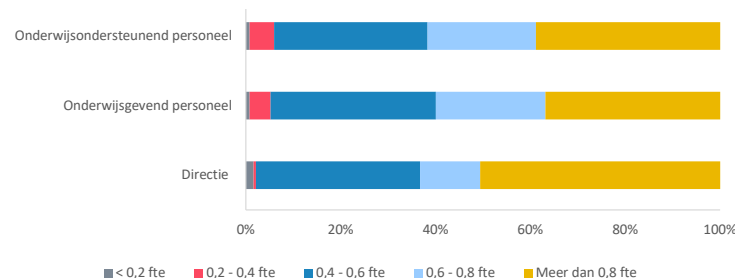
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Aanstellingsomvang vacatures vaak meer dan 0,8 fte

In een groot deel van de vacatures wordt een baan aangeboden met een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte (zie figuur 18). Opvallend genoeg wordt deze categorie niet direct gevolgd door banen met een aanstellingsomvang tussen 0,6 en 0,8 fte, maar juist door banen met een aanstellingsomvang tussen 0,4 en 0,6 fte. Dit zien we bij alle functies. In directievacatures zien we dat vaker banen met een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte worden aangeboden (bijna 51 procent). Voor alle drie de functies betekent dit een daling ten opzichte van de vorige meting.

Figuur 18 - Aanstellingsomvang vacatures primair onderwijs naar functie, 2021/2022



Bron: Ecorys & Dialogic

Kijken we naar het type contract dat wordt aangeboden, dan zien we een schommeling in het aantal vaste contracten per jaar. Leraren krijgen in de meest recente meting (2021/2022) bij 26 procent van de nieuwe aanstellingen een vast contract aangeboden. Dit was 25 procent in 2020/2021 en ongeveer 38 procent in 2019/2020. Ook bij vacatures voor onderwijsondersteunend personeel zien we een fluctuatie in het aantal aangeboden vaste contracten: van 26 procent in 2018/2019 en 53 procent in 2019/2020 naar 33 procent in 2020/2021 en 2021/2022. Voor directiepersoneel is een dalende trend te zien in het aantal vaste contracten: van maar liefst 70 procent in 2019/2020 naar 64 procent in 2020/2021 en zo'n 51 procent in het afgelopen jaar.

Vacatures voor leraren vaak moeilijk vervulbaar

Vacatures voor leraren worden door werkgevers in 71 procent van de gevallen als moeilijk vervulbaar bestempeld.³⁸ Dit aandeel is fors hoger dan voorgaande jaren (51 procent in 2020/2021), en ook in vergelijking met directiepersoneel en onderwijsondersteuners (33 procent en 32 procent respectievelijk) is dit flink hoger. Het gebrek aan kandidaten is de belangrijkste reden voor moeilijk vervulbare vacatures. Bij onderwijsondersteuners en directiepersoneel wordt ook een gebrek aan ervaring van de kandidaten als belangrijke reden genoemd.

38 Ecorys/Dialogic (2022). Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2021-2022, op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-56470e7d984a0003448735856f80946dbdd7cb32/pdf>

4. Aanbod aan personeel

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Aanbod aan personeel

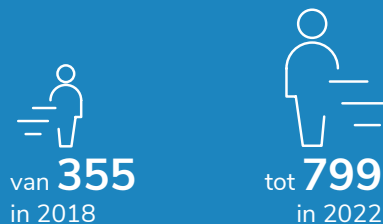
Pabo

Instroom pabo blijft stijgen, maar piek van 2020 zet niet door



Ruim **3.800**
pabogediplomeerden in 2021

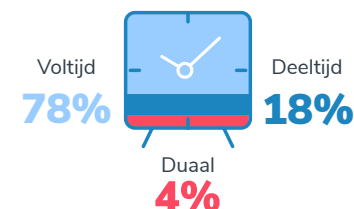
Aantal zij-instromers in
het beroep toegenomen



68%
van de afgestudeerden uit cohort
2021 is tevreden over de pabo

24%
van de pabostudenten is man

Instroom deeltijd en duale
studenten blijft toenemen



Afgestudeerden uit cohort 2020 hebben een goede arbeidsmarktpositie

90% vindt één jaar na afstuderen een baan in het onderwijs
80% heeft een aanstellingsomvang van 0,8 fte of hoger
86% heeft een reguliere baan en **27%** een vast contract

Starters en overige opleidingen

Aantal gediplomeerde
onderwijsassistenten is
toegenomen met zo'n

35% sinds 2018

Ook Ad-opleidingen worden
steeds populairder

91%
van de startende leraren krijgt
begeleiding van de werkgever

57%
van de pasafgestudeerden van
cohort 2022 ervaart (zeer) veel
werkdruk, terwijl dit in 2018
nog voor 61% gold

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Het aanbod aan nieuwe leraren bestaat voor een groot deel uit mensen die de pabo-opleiding hebben afgerond. Daardoor speelt de pabo een belangrijke rol op de arbeidsmarkt voor leraren. Veel schoolleiders in het primair onderwijs hebben vaak eerst als leraar gewerkt.

In dit hoofdstuk brengen we eerst in kaart hoeveel pabostudenten er zijn en wie de opleiding met succes afronden.³⁹ We geven ook inzicht in de tevredenheid en begeleiding van startende leraren en hun loopbaan binnen of buiten het onderwijs. Naast de pabo bespreken we ook andere relevante opleidingen voor het primair onderwijs, zoals de mbo-opleiding tot onderwijsassistent en associate degree voor lerarenondersteuners.

Dit hoofdstuk gaat slechts deels in op het aanbod aan personeel in andere functies dan leraar, schoolleider, lerarenondersteuner en onderwijsassistent. Een HRM-medewerker bijvoorbeeld kan met diens vooropleiding ook in andere sectoren actief zijn. Dit maakt het moeilijk om het potentiële aanbod aan personeel voor deze functies in kaart te brengen.

Samenvatting

In de afgelopen jaren is het aantal inschrijvingen aan de pabo gestaag gestegen. In 2022 is de instroom met 5.458 studenten aanzienlijk hoger dan in 2018, toen 4.754 nieuwe studenten zich inschreven. Hierbij laten we 2020 wel buiten beschouwing, vanwege een ongebruikelijke piek in het aantal inschrijvingen als gevolg van de coronapandemie.

Opvallend is de sterke toename in populariteit van de duale opleidingsvorm, waarbij werk en studie gecombineerd worden, en in mindere mate van de deeltijdopleiding. Terwijl het aantal studenten in de voltijdopleiding slechts licht is gestegen, is het aantal studenten dat kiest voor een duale opleiding bijna verdrievoudigd. In 2018 kozen slechts 77 studenten voor deze opleidingsvorm, in 2022 is dit aantal gestegen tot 222 studenten. Dit is zo'n 4 procent van alle pabostudenten. Het aantal deeltijdstudenten nam ook procentueel meer toe dan het aantal voltijdstudenten. In 2022 koos zo'n 78 procent van de studenten voor de voltijdopleiding, terwijl ruim 18 procent zich inschreef voor de deeltijdopleiding.

Het aantal studenten dat de pabo succesvol afrondt, is de afgelopen jaren stabiel gebleven. Jaarlijks behalen ongeveer 3.800 personen hun diploma. Opvallend is wel dat het uitvalpercentage van mannelijke studenten aanzienlijk hoger is dan dat van vrouwelijke studenten. Met name in het eerste jaar is het uitvalpercentage onder mannelijke pabostudenten relatief hoog: ruim 21 procent van de mannelijke studenten die in 2020-2021 aan de pabo begonnen, viel binnen een jaar uit. Toch is 68 procent van de studenten die in 2022 de pabo heeft afgerond, over het algemeen tevreden met hun opleiding.

³⁹ Deze gegevens zijn exclusief de opleiding ITEPS (International teacher education for primary schools).

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Door de krapte op de arbeidsmarkt zien we ook dat paboafgestudeerden vaker in het onderwijs blijven werken. Ongeveer 90 procent van de afgestudeerden uit cohort 2020 werkt één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Ook werken startende leraren vaker in een voltijdbaan. Van alle afgestudeerden uit cohort 2020 werkt ruim 80 procent één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit voor cohort 2016 nog zo'n 70 procent was. Pasafgestudeerden zijn daarnaast overwegend tevreden met hun baan in het onderwijs. Ze beoordelen de inhoud van hun baan en het werken in het onderwijs gemiddeld met een 7,9. Wel geeft circa 56 procent van de startende leraren aan (zeer) veel werkdruk te ervaren.

Naast de pabo zijn ook andere opleidingen belangrijk voor de arbeidsmarkt van het primair onderwijs. We zien een groeiende populariteit voor onderwijsgerelateerde associate degrees en voor de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Onderwijsrelevante masteropleidingen daarentegen ervaren juist een dalende populariteit.

4.1 Instroom pabo

In de afgelopen vijf jaar is het aantal inschrijvingen aan de pabo gestaag gestegen. Met uitzondering van 2020, dat een piekjaar was met 6.845 inschrijvingen, is de instroom in 2022 met 5.458 studenten flink hoger dan in 2018 toen 4.754 nieuwe studenten zich inschreven. Dit is een toename van bijna 15 procent. Een mogelijke verklaring voor de piek in 2020 is dat mensen in onzekere economische tijden eerder kiezen voor een studie met een hoge baan zekerheid. De coronapandemie zorgde voor economische onzekerheid.

Populariteit duale pabo groeit

De trends in het aantal studenten dat voor de pabo kiest, verschillen per opleidingsvorm. Het aantal studenten dat voor de voltijdopleiding kiest, is de afgelopen jaren licht gestegen met ongeveer 6 procent (zie figuur 19). Het aantal studenten dat kiest voor een duale opleiding is echter bijna verdriedubbeld, en groeide van slechts 77 studenten in 2018 tot 222 studenten in 2022.⁴⁰ Daarnaast is het aantal deeltijdstudenten toegenomen met bijna 51 procent, naar 1.001 studenten.

Als gevolg hiervan zijn de verhoudingen tussen de drie opleidingsvormen in de afgelopen jaren veranderd. Koos in 2018 nog ruim 84 procent van de instromende pabostudenten voor een voltijdopleiding, in 2022 is dit aandeel gedaald tot bijna 78 procent. Het aandeel deeltijdstudenten groeide in deze periode van zo'n 14 procent tot ruim 18 procent van het totale aantal studenten. Het aandeel duale studenten nam door de groei in populariteit toe van 1,6 procent naar 4,1 procent van alle pabostudenten.

⁴⁰ Een duale opleiding is een opleiding waarbij werk en studie worden gecombineerd.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

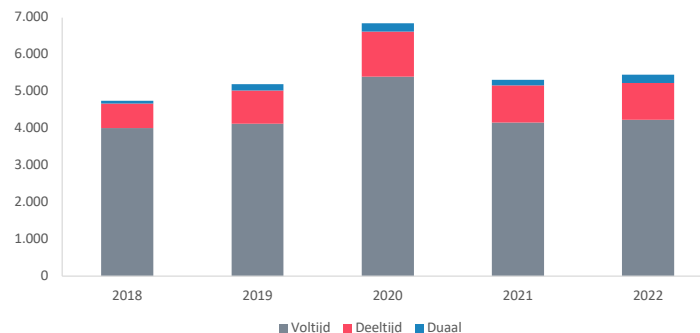
7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Figuur 19 - Ontwikkeling instroom pabo, 2018-2022



Bron: Vereniging Hogescholen

Aandeel mannen dat kiest voor de pabo blijft ongeveer gelijk

Tot 2019 zat het aantal mannen dat kiest voor de pabo in absolute aantallen in de lift, maar deze groei is sindsdien gestagneerd. In 2022 startten 1.283 mannen met een pabo-opleiding, ten opzichte van 1.131 mannen in 2018. Het aantal instromende vrouwen neemt wel nog steeds licht toe en groeide van 3.623 vrouwen in 2018 tot 4.175 vrouwelijke studenten in 2022. Toch ligt dit aantal lager dan het piekjaar in 2020, toen de instroom van zowel mannelijke als vrouwelijke studenten plotseling steeg. Het effect van deze ontwikkelingen op de man-vrouwverdeling onder pabostudenten is echter minimaal: het aandeel mannelijke pabostudenten lag in de afgelopen vijf jaar consequent rond de 24 procent.

4.2 Uitval pabo

De uitval van eerstejaars pabostudenten is licht gestegen ten opzichte van voorgaande jaren. Van de studenten die in 2020-2021 aan de pabo begonnen, is zo'n 15 procent in het eerste jaar uitgevallen. Voor cohort 2016 lag dit percentage nog op circa 13 procent, en voor cohort 2019 was dit percentage zelfs gedaald naar circa 11 procent. Opvallend is dat het uitvalpercentage onder mannelijke eerstejaarsstudenten hoger is dan onder vrouwelijke studenten. Ruim 21 procent van de mannen die in 2020-2021 aan de pabo begonnen, viel in het eerste jaar uit, tegenover 13 procent van de vrouwen die in datzelfde studiejaar startten. Het uitvalpercentage is de afgelopen jaren voor beide groepen gestegen, aangezien in 2016-2017 circa 20 procent van de mannelijke en circa 11 procent van de vrouwelijke studenten uitviel.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

4.3 Aantal diploma's

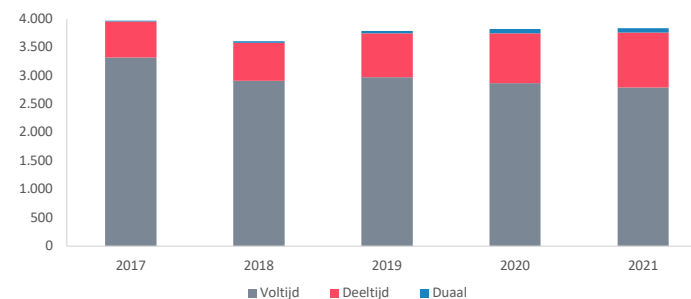
Het aantal studenten dat een pabodiploma behaalt, is de afgelopen jaren vrij stabiel gebleven. Jaarlijks ligt het aantal gediplomeerden rond de 3.800 personen (zie figuur 20). Wel zijn er in de periode 2017-2021 enkele kleine schommelingen: het hoogste aantal gediplomeerden zien we in 2017 (ruim 3.960), het laagste aantal in 2018 (zo'n 3.610).

Net als bij de instroom van studenten zijn er ook bij het aantal gediplomeerden verschillen zichtbaar tussen de opleidingsvormen. De afnemende populariteit van de voltijdopleiding heeft geleid tot een dalend aantal gediplomeerden van deze opleidingsvorm. In 2021 is het aantal studenten dat de voltijdopleiding succesvol heeft afgerond met bijna 16 procent afgenomen ten opzichte van 2017, tot zo'n 2.790 personen. Voor zowel de deeltijd- als de duale opleiding is het aantal gediplomeerden juist toegenomen tot respectievelijk 968 en 75 personen in 2021. Het aantal studenten dat de duale opleiding afrondt, is hiermee zelfs meer dan verviervoudigd ten opzichte van 2017, toen slechts 17 personen een duale opleiding afrondden.

Aandeel mannelijke pabogediplomeerden gestegen, maar ook relatief hoog uitvalpercentage

Ondanks het relatief hoge uitvalpercentage onder mannelijke pabostudenten, is het aantal mannen dat de afgelopen jaren een pabodiploma behaalde in absolute aantallen wel licht gestegen. Waar in 2017 zo'n 650 mannen een pabodiploma behaalden, waren dit er in 2021 zo'n 700: een stijging van zo'n 8 procent. Tegelijkertijd daalde het aantal gediplomeerde vrouwen met ruim 5 procent. Hierdoor is het aandeel mannelijke gediplomeerden in verhouding gestegen van iets meer dan 16 procent in 2017 naar ruim 18 procent in 2021. Ondanks deze stijging blijft het overgrote deel van de personen die in 2021 een pabodiploma behaalden vrouw.

Figuur 20 - Ontwikkeling aantal gediplomeerden pabo, 2017-2021



Bron: Vereniging Hogescholen

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

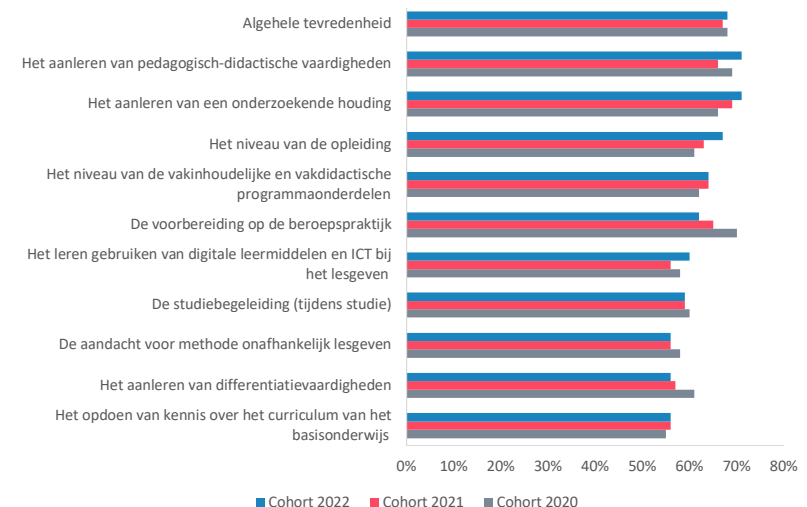
Volgende pagina >>>

4.4 Tevredenheid pabo⁴²

Van de afgestudeerden uit cohort 2022 gaf 68 procent aan tevreden te zijn over de pabo, wat vergelijkbaar is met de voorgaande twee cohorten (zie figuur 21). Daarnaast gaf 20 procent aan neutraal te zijn en 12 procent was ontevreden. Opvallend is dat met name de tevredenheid over het niveau van de opleiding (67 procent in 2022) en het aanleren van een onderzoekende houding (71 procent in 2022) verbeterd is ten opzichte van eerdere cohorten. Daarentegen is de tevredenheid over het aanleren van differentiatievaardigheden gedaald: slechts 56 procent van de afgestudeerden uit cohort 2022 is hierover tevreden.

Afgestudeerden zijn ook consequent minder tevreden over het opdoen van kennis over het curriculum van het basisonderwijs en de aandacht voor methode-onafhankelijk lesgeven (beide 56 procent). Tot slot is de tevredenheid over de voorbereiding op de beroepspraktijk sinds cohort 2020 met 8 procentpunt gedaald, tot 62 procent voor cohort 2022.

Figuur 21 - Tevredenheid pabofgestudeerden over opleiding, cohorten 2020, 2021 en 2022⁴²



Bron: Centerdata en MOOZ

⁴¹ De cijfers in paragraaf 4.4 en 4.5 komen uit de Loopbaanmonitor Onderwijs van Centerdata/MOOZ (december 2022), op: <https://www.mirrorpedia.nl/system/files/bestanden/loopbaanmonitor%202022.pdf>

⁴² In 2019 is niet gevraagd naar tevredenheid met het leren gebruiken van digitale leermiddelen en ICT.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

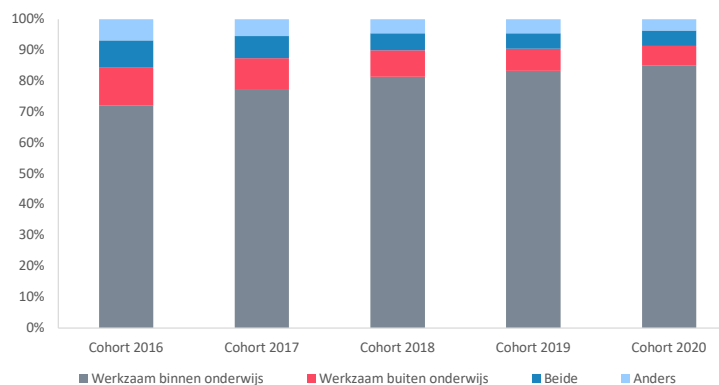
Volgende pagina >>>

4.5 Loopbaan startende leraren

De afgelopen jaren hebben we een forse stijging gezien van het aandeel paboafgestudeerden dat één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werkt. Van alle afgestudeerden uit cohort 2016 werkte 81 procent één jaar na afstuderen (deels) in het onderwijs. Onder afgestudeerden uit cohort 2020 is dit aandeel gestegen tot zo'n 90 procent (zie figuur 22). Door de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt in de afgelopen jaren is het voor de meeste afgestudeerden relatief eenvoudig om een (vaste) baan in het onderwijs vinden.

Het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen helemaal niet (meer) werkzaam is binnen het onderwijs, is de afgelopen jaren dan ook afgenomen tot ruim 6 procent van de afgestudeerden uit cohort 2020. Ook het aantal afgestudeerden dat zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam is, is afgenomen. Waar ongeveer 9 procent van de afgestudeerden uit cohort 2016 nog een dergelijke combinatiebaan had, is dit percentage gedaald naar 5 procent voor cohort 2020.

Figuur 22 - Arbeidsmarktpositie paboafgestudeerden 1 jaar na afstuderen, cohorten 2016-2020



Bron: Centerdata en MOOZ

Afgestudeerden vooral werkzaam in het basisonderwijs

Als we meer in detail kijken naar de paboafgestudeerden die één jaar na hun afstuderen in het onderwijs werken, zien we dat een grote meerderheid werkzaam is in het basisonderwijs. Voor cohort 2020 is dit zo'n 88 procent van de groep afgestudeerden die werken in het onderwijs. Een relatief klein aandeel van deze groep werkt in het speciaal onderwijs (ruim 5 procent) of in het voortgezet onderwijs (ruim 6 procent). Een enkeling stroomt door naar het mbo.

Ook op langere termijn blijven afgestudeerden in het onderwijs werken

In de afgelopen jaren is de kans dat paboafgestudeerden vijf jaar na het afstuderen in het onderwijs werken toegenomen. Bijna 93 procent van de afgestudeerden uit cohort 2016 die één jaar na afstuderen in het onderwijs werkten, werken na vijf jaar nog steeds in het onderwijs. Van de afgestudeerden uit cohort 2016 die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten, werkt ruim 51 procent na vijf jaar wel in het onderwijs. Hierdoor ligt het percentage afgestudeerden uit dit cohort dat werkzaam is in het onderwijs na vijf jaar (85 procent) hoger dan na één jaar (81 procent). Deze rendementspercentages zijn licht gestegen ten opzichte van cohort 2012.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

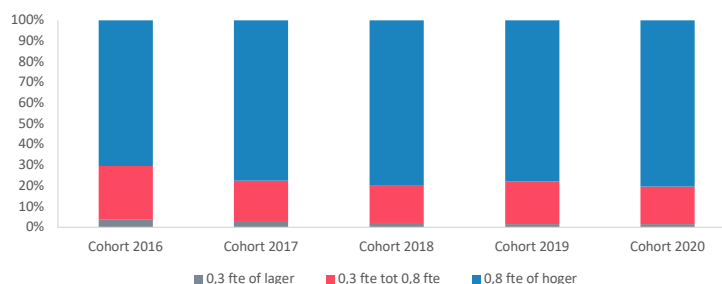
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Aanstellingsomvang afgestudeerden groter

De aanstellingsomvang van paboafgestudeerden die één jaar na afstuderen in het onderwijs werken, is de afgelopen jaren gestegen (zie figuur 23). Dit komt doordat het aandeel afgestudeerden dat 0,8 fte of meer werkt, is toegenomen. Van alle afgestudeerden uit cohort 2020 werkt bijvoorbeeld ruim 80 procent één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit voor cohort 2016 nog zo'n 70 procent was. Recent afgestudeerde pabostudenten hebben ook minder vaak een (kleine) deeltijdbaai in vergelijking met eerdere afstudeercohorten. Opvallend is ook dat circa 37 procent van de recent afgestudeerden met een parttime onderwijsbaan bereid is om (onder bepaalde voorwaarden) meer te gaan werken.

Figuur 23 - Aanstellingsomvang paboafgestudeerden werkzaam in onderwijs, 1 jaar na afstuderen, cohorten, 2016-2020



Bron: Centerdata en MOOZ

Goede arbeidsmarktpositie recent afgestudeerden

Door de stijging in het aandeel afgestudeerden met een baan in het onderwijs en de grotere aanstellingsomvang is de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden sterk verbeterd. Wanneer we hier meer in detail naar kijken, blijkt dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden ook op andere vlakken is verbeterd. Zo is het aandeel pasafgestudeerden met een reguliere onderwijsbaan⁴³ sterk gestegen. Waar het aandeel afgestudeerden uit cohort 2016 met een reguliere baan nog zo'n 68 procent was, is dit aandeel onder afgestudeerden uit cohort 2021 gestegen tot ruim 92 procent. Het aandeel afgestudeerden met een vervangingsbaan is dan ook sterk afgenomen, van zo'n 32 tot ongeveer 8 procent. Ook is het aandeel starters met een vast contract toegenomen, van zo'n 12 procent van de afgestudeerden uit cohort 2016 tot ruim 35 procent uit cohort 2021. Het aantal flexibele contracten en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract is tegelijkertijd afgenomen tot respectievelijk zo'n 7 en 8 procent van de afgestudeerden uit cohort 2021.

⁴³ Een reguliere baan betreft een baan die tot de reguliere formatie behoort; dus geen vervanging.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Mobiliteit in de regio beperkt

De meeste paboafgestudeerden zijn werkzaam in de provincie waar zij ook gestudeerd hebben (ruim 81 procent).⁴⁴ Een kleiner deel heeft een baan in een van de omliggende provincies (zo'n 14 procent). De mobiliteit van paboafgestudeerden van studie tot baan is dus redelijk beperkt. Wel zien we hierin wat verschillen tussen de provincies. In Noord-Holland en Zuid-Holland is de mobiliteit van paboafgestudeerden het kleinst. Hier blijft respectievelijk ruim 92 procent en 90 procent van de afgestudeerden werken in de provincie waar zij ook studeerden. Zelfs de uitstroom naar omliggende provincies is hier minimaal: in Noord-Holland vertrekt zo'n 6 procent van de afgestudeerden naar een omliggende provincie, en in Zuid-Holland is dit circa 9 procent. In Groningen, Limburg en Overijssel vertrekt daarentegen meer dan een op de tien paboafgestudeerden uit de regio. Mogelijk hangt dit verschil samen met het aantal en de grootte van de opleidingen en de hoeveelheid beschikbare banen in de regio.

Afname in vertrekintentie

Het aandeel paboafgestudeerden dat op zoek is naar een andere baan is de afgelopen jaren sterk afgenomen. In 2018 was circa 31 procent van de beginnende leraren op zoek naar een andere baan, maar in 2022 is dat gehalveerd naar zo'n 15 procent. Het overgrote deel van deze groep is bovendien op zoek naar een andere baan binnen het onderwijs. Slechts 1,7 procent van de starters zoekt specifiek naar een andere baan buiten het onderwijs.

⁴⁴ Berekend op basis van een gemiddelde over cohort 2006-2018, 1 jaar na afstuderen, in de Loopbaanmonitor.

Begeleiding startende leraren neemt toe

De daling in vertrekintentie heeft mogelijk te maken met de toename in het aantal vaste contracten onder startende leraren en de toenemende mate van begeleiding die zij aangeboden krijgen. In 2021 kreeg bijvoorbeeld zo'n 91 procent van de startende leraren begeleiding op de werkplek, terwijl dit in 2017 nog circa 84 procent was. Startende leraren worden vaak begeleid door een ervaren leraar (41 procent) of door een mentor/coach (40 procent). Relatief veel starters nemen deel aan een introductiebijeenkomst (40 procent) of begeleidingsprogramma voor beginnende leraren (31 procent). Daarnaast wordt bij 31 procent van de starters een aantal lessen bijgewoond en geëvalueerd met een ervaren collega. De begeleiding richt zich inhoudelijk vooral op het op de hoogte brengen van het reilen en zeilen van de school (38 procent) en omgang met leerlingen (37 procent). Ook is er aandacht voor didactische vaardigheden (37 procent).

Pasafgestudeerden vooral tevreden over inhoud baan

Startende leraren zijn overwegend tevreden over hun baan in het onderwijs. Zowel de inhoud van hun baan als het werken in het onderwijs worden in 2022 gemiddeld met een 7,9 beoordeeld. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van vijf jaar eerder. De tevredenheid over de organisatie waar ze werken, is ook relatief hoog, met een 7,7 gemiddeld. Het minst tevreden zijn startende leraren over hun salaris, hoewel de gemiddelde beoordeling hiervan met 6,8 in 2022 iets hoger is dan in 2019 toen het salaris gemiddeld een 6,3 kreeg.⁴⁵

⁴⁵ De enquête waarin deze vraag is opgenomen is afgenomen vóór de salarisverhoging volgens de CAO 2022-2023.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

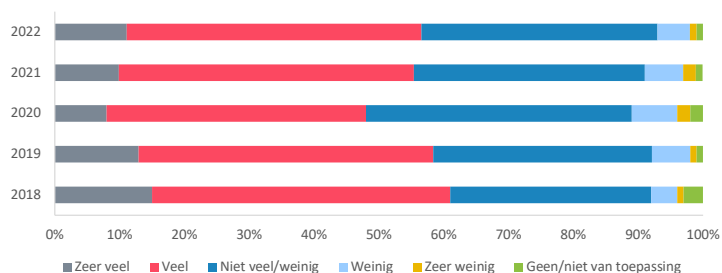
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Hoge ervaren werkdruk onder startende leraren

Ondanks de hoge tevredenheid over hun baan ervaart een ruime meerderheid (56 procent) van de startende leraren een (zeer) hoge werkdruk (zie figuur 24). In 2022 geeft ruim een op de tien starters aan zeer veel werkdruk te ervaren. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van 2018, toen dit nog voor zo'n een op de zeven startende leraren het geval was. De belangrijkste redenen voor de hoge ervaren werkdruk die worden genoemd door de ondervraagden uit cohort 2021 zijn de grote hoeveelheid administratieve taken (81 procent), de hoeveelheid niet-lesgebonden taken (72 procent) en de diversiteit in niveau onder leerlingen (59 procent).

Figuur 24 - Ervaren werkdruk van startende leraren, 2022



Bron: Centerdata en MOOZ

4.6 Overige opleidingen

Naast de pabo zijn ook andere opleidingen van belang voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Deze opleidingen worden vaak gevolgd door personen die al in de sector werken, bijvoorbeeld ter verdieping, om bepaalde taken en werkzaamheden uit te kunnen voeren of voor een andere functie dan het leraarschap.

Aantal zij-instromers gestegen

In de periode 2017-2022 is het aantal zij-instromers in het beroep flink toegenomen. Zij-instromers in het beroep worden na een geschiktheidsonderzoek beoordeeld als geschikt om les te gaan geven, terwijl ze tegelijkertijd scholing en begeleiding krijgen om hiaten in de kennis en vaardigheden aan te vullen. In 2022 werden 799 subsidies voor zij-instromers toegekend, tegenover 71 in 2017.⁴⁶ Wel is het zo dat zij-instroomsubsidies in veel gevallen pas na de start van het traject worden ingediend, waardoor het aantal toegekende subsidieaanvragen kan afwijken van het aantal zij-instromers dat ook daadwerkelijk in datzelfde jaar start. De meeste zij-instromers (54 procent) staan in eerste instantie samen met een collega voor de klas (in dubbele bezetting).⁴⁷ Circa 34 procent staat direct (zelfstandig) voor de klas en 23 procent heeft eerst een tijdje meegelopen met ervaren collega's.

⁴⁶ Ministerie van OCW (2022). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2022, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/05/trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-po-vo-en-mbo-2022>

⁴⁷ Centerdata/MOOZ (2022). Loopbaanmonitor onderwijs, op: <https://www.mirrorpedia.nl/system/files/bestanden/loopbaanmonitor%202022.pdf>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Groeiende populariteit mbo-opleidingen en associate degrees voor primair onderwijs

Een voorbeeld van een opleiding die zeer relevant is voor het primair onderwijs, is de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Het aantal gediplomeerden van deze opleiding is de afgelopen jaren sterk toegenomen, van zo'n 2.860 personen in 2018 tot bijna 3.850 personen in 2022. Dit is een toename van zo'n 35 procent. Ook opleidingen op het niveau van associate degree, zoals de Ad-opleiding tot pedagogisch educatief professional en de Ad-opleiding professional kind en educatie⁴⁸, zijn de afgelopen jaren steeds populairder geworden. Het totaal aantal gediplomeerden van deze twee opleidingen steeg van slechts 134 in 2017 naar 419 in 2021.

Afname instroom en diploma's masteropleidingen

Onderwijsprofessionals kunnen zich ook verder ontwikkelen door een masteropleiding te volgen. Wanneer we kijken naar de diplomacijfers van de masteropleiding Educational Needs⁴⁹ valt op dat het aantal gediplomeerden de afgelopen jaren sterk is afgenomen. Het aantal gediplomeerden daalde van 1.065 in 2017 naar 441 in 2021. Ook de masteropleiding Leren en Innoveren (Learning and Innovation) heeft te maken met een dalend aantal gediplomeerden.

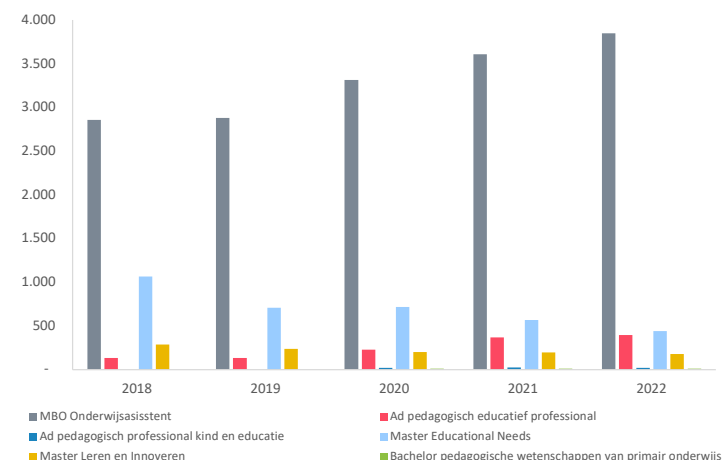
48 Deze opleiding is nu samengevoegd met de Ad-opleiding tot pedagogisch educatief professional, maar in het dashboard van de Vereniging Hogescholen wordt de opleiding apart benoemd.

49 Vanwege een beperkt aantal studenten zijn gegevens over de opleidingen Special Educational Needs: auditief gehandicapten en Special Educational Needs: communicatief gehandicapten hierbij buiten beschouwing gelaten.

Universitaire bachelor pedagogische wetenschappen van primair onderwijs

Sinds 2017 biedt de Radboud Universiteit Nijmegen de opleiding Pedagogische Wetenschappen van Primair Onderwijs aan. Studenten ontvangen zowel een universitair bachelordiploma als een onderwijsbevoegdheid. De opleiding wordt, in tegenstelling tot de academische pabo, volledig door de Radboud Universiteit verzorgd. In 2019 zijn de eerste 10 afgestudeerden bij DUO geregistreerd. In 2020 en 2021 behaalden nog eens twee keer 14 studenten dit diploma. Een aansluitende masteropleiding is in het studiejaar 2022-2023 van start gegaan.

Figuur 25 - Aantal afgestudeerden in onderwijsgerelateerde opleidingen, 2018-2022



Bron: DUO/Vereniging Hogescholen/Radboud Universiteit

5. Sociale zekerheid & verzuim

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 HRM-beleid
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

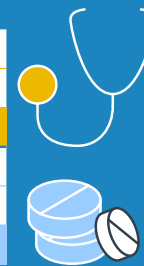
Volgende pagina >>>

Sociale zekerheid & verzuim

Ziekteverzuim

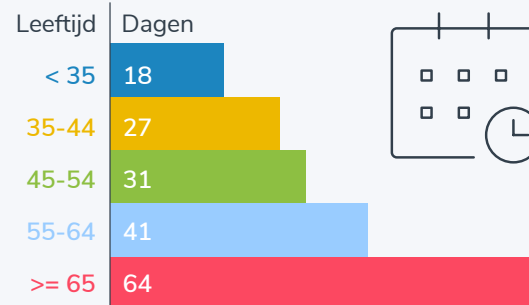
Ziekteverzuim iets toegenomen onder onderwijsondersteuners

		2019	2021
Basis-onderwijs	Directiepersoneel	4,7%	4,4%
	Onderwijsgevend personeel	6,0%	5,8%
	Onderwijsondersteunend personeel	5,7%	6,1%
Speciaal onderwijs	Directiepersoneel	6,1%	4,2%
	Onderwijsgevend personeel	7,1%	6,7%
	Onderwijsondersteunend personeel	7,1%	7,3%



Oudere medewerkers verzuimen gemiddeld langer, maar niet vaker dan jongeren

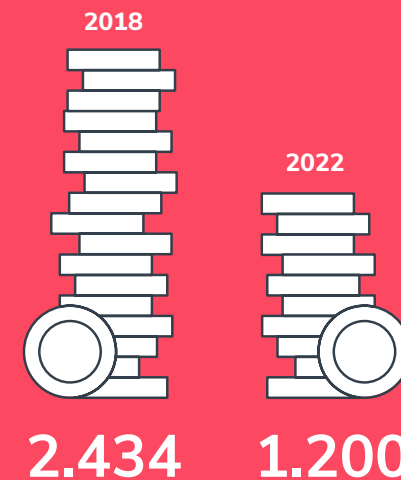
Gemiddelde verzuimduur bij ziekmelding onderwijsgevend personeel 2021 in dagen



WW-uitkeringen

Aantal WW-uitkeringen daalt met 50,7%

WW-uitkeringen betaald in december

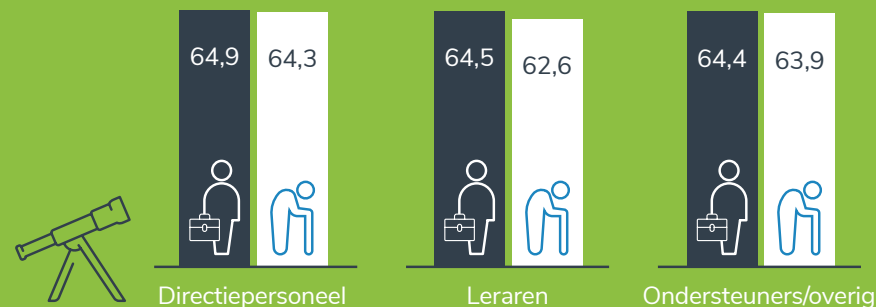


Pensioen

Gemiddelde pensioenleeftijd stijgt



Tot welke leeftijd wil je doorwerken?
Tot welke leeftijd ben je in staat om door te werken?



De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

In dit hoofdstuk behandelen we het thema sociale zekerheid. Eerst gaan we dieper in op het ziekteverzuim in de sector, gevolgd door het gebruik van werkloosheidsregelingen. Ook kijken we naar de achtergrondkenmerken van personen die gebruikmaken van een WW-uitkering. Tot slot brengen we de uitstroom naar pensioen in kaart. Deze aspecten samen geven ons meer inzicht in de (tijdelijke) uitval en uitstroom uit het primair onderwijs.

Samenvatting

Het ziekteverzuim onder onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs en speciaal onderwijs is de afgelopen jaren licht gestegen. In het basisonderwijs steeg het ziekteverzuim van 5,7 procent in 2019 naar 6,1 procent in 2021. In het speciaal onderwijs nam het ziekteverzuim in dezelfde periode toe van 7,1 procent naar 7,3 procent. Bij het onderwijsgevend personeel daalde het ziekteverzuimpercentage in het basisonderwijs van 6,0 procent naar 5,8 procent en in het speciaal onderwijs van 7,1 procent naar 6,7 procent. Het verzuimpercentage van directiepersoneel is tussen 2019 en 2021 ook afgenomen. In het basisonderwijs daalde het verzuimpercentage van 4,7 procent naar 4,4 procent, terwijl het in het speciaal onderwijs flink daalde van 6,1 procent naar 4,2 procent. In het speciaal basisonderwijs is het ziekteverzuim gemiddeld hoger dan in het basisonderwijs.

Er zijn ook verschillen in ziekteverzuim als we kijken naar verschillende personeelskenmerken. Zo stijgt het verzuimpercentage naarmate het personeel ouder wordt, voornamelijk vanwege de langere verzuimduur bij ouderen. Oudere medewerkers melden zich ook iets vaker ziek dan jongere medewerkers. In het primair onderwijs worden griep of verkoudheid relatief vaak genoemd als redenen voor de laatste keer verzuim, vaak in combinatie met een (vermoedelijke) besmetting met het coronavirus. Ook worden psychische klachten, overspannenheid, burn-out en buik-, maag- en darmklachten relatief vaak genoemd als oorzaak.

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen. In 2018 waren er nog 2.434 nieuwe WW-uitkeringen, terwijl dit aantal in 2022 is gedaald tot 1.200. Dit komt doordat de baankansen in het onderwijs sterk zijn toegenomen. Nieuwe WW-uitkeringen worden over het algemeen toegekend aan 55-plussers: in 2022 werd ruim 40 procent van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan personen van 55 jaar of ouder. Slechts 3,9 procent ging naar personen jonger dan 25 en ruim 15 procent ging naar personen tussen de 25 en 35 jaar. Het aandeel nieuwe uitkeringen voor jongeren tot 35 jaar is de afgelopen jaren gestaag gedaald: in 2018 was dit nog bijna 21 procent, terwijl het in 2022 ongeveer 19 procent was.

Kabinetsmaatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals het verhogen van de AOW-leeftijd, zorgen ervoor dat de pensioenleeftijd stijgt. Dit zien we ook in het primair onderwijs. De gemiddelde pensioenleeftijd is gestegen van 64 jaar in 2017 naar 65 jaar in 2021. Bovendien blijft een grotere groep doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal mensen dat na het bereiken van hun AOW-leeftijd blijft werken, is meer dan verdubbeld: van 317 personen in 2017 tot 676 personen in 2021. Het aantal mensen dat met (pre)pensioen gaat, is de afgelopen jaren wel toegenomen, terwijl de instroom in (deeltijd)pensioen vóór de AOW-leeftijd gelijk is gebleven.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

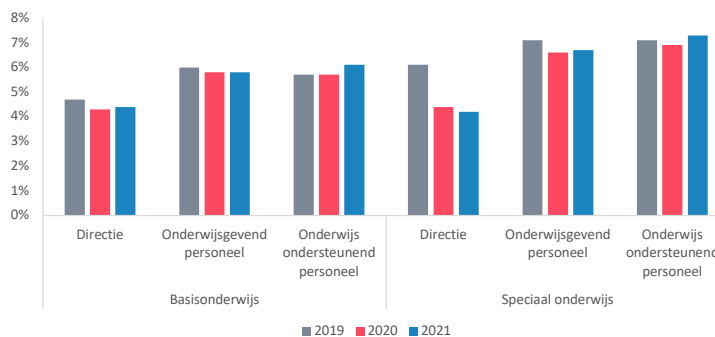
Volgende pagina >>>

5.1 Ziekteverzuim

Afname ziekteverzuim bij directiepersoneel

Het verzuimpercentage van directiepersoneel is tussen 2019 en 2021 zowel in het basisonderwijs als het speciaal onderwijs afgenomen (zie figuur 26). In het basisonderwijs daalde het verzuimpercentage van 4,7 procent naar 4,4 procent, terwijl het in het speciaal onderwijs flink daalde van 6,1 procent naar 4,2 procent. Bij het onderwijsgevend personeel in het basisonderwijs is het verzuimpercentage tussen 2019 en 2020 licht gedaald en bleef het stabiel op 5,8 procent in 2021 ten opzichte van 2020. In het speciaal onderwijs is het verzuimpercentage voor het onderwijsgevend personeel gedaald van 7,1 procent in 2019 naar 6,7 procent in 2021.

Figuur 26 - Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage personeel primair onderwijs, 2019-2021



Bron: DUO

Lichte stijging ziekteverzuim bij onderwijsondersteunend personeel

Kijken we naar het onderwijsondersteunend personeel, dan zien we tussen 2019 en 2021 een lichte stijging van het ziekteverzuimpercentage. In het basisonderwijs steeg het verzuimpercentage van 5,7 procent naar 6,1 procent. Ook in het speciaal onderwijs nam het ziekteverzuim toe, van 7,1 procent naar 7,3 procent. Bij het beheer-, en administratief personeel in het speciaal onderwijs is er een flinke stijging van het verzuimpercentage, van 5,8 procent in 2019 naar 6,7 procent in 2021. In het basisonderwijs blijft het verzuimpercentage voor deze groep stabiel rond de 6,6 procent. Net als in voorgaande jaren, is het ziekteverzuim in het speciaal onderwijs hoger dan in het basisonderwijs.

Lichte afname meldingsfrequentie

Tussen 2019 en 2021 is de meldingsfrequentie, het aantal keren dat personeel zich in een jaar ziekmeldt, onder de meeste functiegroepen licht afgenomen. Alleen voor onderwijsgevend personeel in het basisonderwijs is de meldingsfrequentie licht toegenomen, terwijl deze voor onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs gelijk is gebleven aan die in 2019. In 2021 meldde onderwijsgevend personeel zich in het basisonderwijs gemiddeld 1,1 keer per jaar ziek, terwijl het onderwijsondersteunend personeel zich gemiddeld 1,0 keer ziekmeldde. De meldingsfrequentie is het laagst onder directiepersoneel. Zowel in het basis- als speciaal onderwijs meldde directiepersoneel zich gemiddeld zo'n 0,5 keer jaar ziek. Tot slot is de meldingsfrequentie onder onderwijsgevend personeel in het speciaal onderwijs (1,2) en onder het onderwijsondersteunend personeel in het speciaal onderwijs (1,3) het hoogst van alle functies.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

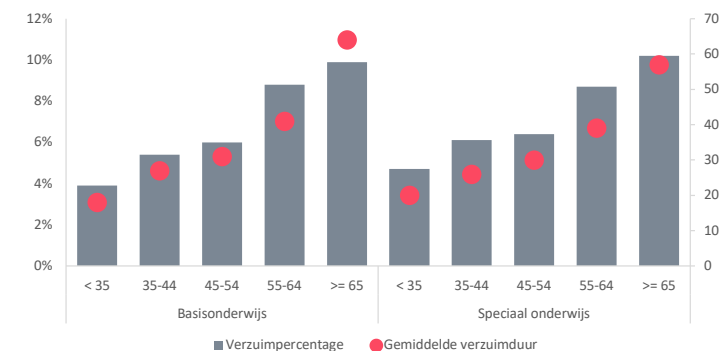
Flinke toename verzuimduur directie en beheer- en administratief personeel

De gemiddelde duur van het ziekteverzuim is de afgelopen jaren juist toegenomen, vooral onder het directiepersoneel en beheer- en administratief personeel. Was de gemiddelde verzuimduur voor directiepersoneel in 2019 nog 32 dagen, in 2021 is dit gestegen naar maar liefst 50 dagen. In het speciaal onderwijs nam het gemiddelde aantal verzuimdagen voor directiepersoneel toe van 30 dagen in 2019 naar 45 dagen in 2020, waarna het daalde naar 39 dagen in 2021. Voor het beheer- en administratief personeel in het basisonderwijs steeg de gemiddelde verzuimduur van 26 dagen in 2019 naar 41 dagen in 2021. In het speciaal onderwijs steeg het aantal gemiddelde verzuimdagen in deze functiegroep van 20 naar 34 dagen. Voor onderwijsgevend personeel in zowel het basis- als speciaal onderwijs nam het aantal verzuimdagen toe van 21 naar 28 dagen tussen 2019 en 2021. Bij onderwijsondersteunend personeel ligt de gemiddelde verzuimduur in 2021 op 25 dagen.

Ouderen verzuimen langer dan jongeren

In deze alinea en de volgende alinea's gaat het over onderwijsgevend personeel *inclusief* directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel *inclusief* beheer- en administratief personeel. Naarmate het personeel ouder wordt, neemt hun verzuim toe (zie figuur 27). Ter illustratie: het verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel in het basisonderwijs is in 2021 3,9 procent voor personeel van 34 jaar en jonger, terwijl het verzuimpercentage bij 65-plussers rond de 10 procent ligt. In het speciaal onderwijs zien we een soortgelijke trend, met een verzuimpercentage van 4,7 procent onder 35-minners en ruim 10 procent onder 65-plussers. Ook bij het ondersteunend personeel is er een vergelijkbare trend, vooral in het speciaal onderwijs, waar het verzuimpercentage stijgt van 5,1 procent onder personeel jonger dan 35 jaar tot 12 procent onder 65-plussers.

Figuur 27 - Ziekteverzuimpercentage en gemiddelde verzuimduur onderwijsgevend personeel (inclusief directiepersoneel) primair onderwijs naar leeftijd, 2021



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

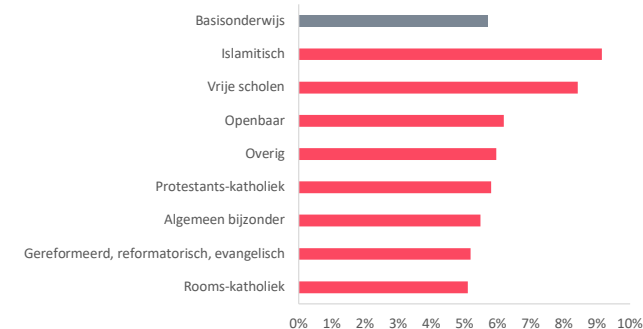
Volgende pagina >>>

Het hogere verzuimpercentage wordt voor een groot deel verklaard doordat oudere medewerkers een hogere gemiddelde verzuimduur kennen dan hun jongere collega's (zie figuur 27). In het basisonderwijs is de gemiddelde verzuimduur van onderwijsgevend personeel van 65 jaar en ouder zelfs 64 dagen, terwijl de gemiddelde verzuimduur van 35-minners uitkomt op 18 dagen. Deze trend zien we ook in het speciaal onderwijs, hoewel de verzuimduur van 65-plussers, ondanks een relatief hoger verzuimpercentage, uitkomt op 59 dagen. De meldingsfrequentie loopt zowel in het basisonderwijs als in het speciaal basisonderwijs minder uiteen tussen de leeftijdsgroepen, maar we zien wel dat 65-plussers zich minder vaak ziekmelden dan hun jongere collega's.

Verzuim verschilt per denominatie

Van alle denominatieve richtingen in Nederland kennen islamitische basisscholen en vrije scholen een relatief hoog verzuim onder onderwijsgevend personeel, respectievelijk 9,2 en 8,4 procent in 2021 (tegenover gemiddeld 5,7 procent in het basisonderwijs, zie figuur 28). Voor beide richtingen is dit een toename van ongeveer een half procentpunt ten opzichte van twee jaar eerder. Daarentegen is het verzuim onder onderwijsgevend personeel relatief laag op rooms-katholieke scholen (5,1 procent) en gereformeerde scholen (5,2 procent). Bij de andere grote denominatieve richtingen ligt het verzuim van onderwijsgevend personeel ongeveer rond het gemiddelde: 6,2 procent op openbare en 5,8 procent op protestant-katholieke basisscholen. In het speciaal onderwijs is het verzuim onder het onderwijsgevend personeel het hoogst op openbare scholen en protestant-katholieke scholen (beide 6,8 procent in 2021) en het laagst op gereformeerde scholen (5,6 procent).

Figuur 28 - Ziekteverzuimpercentage onderwijsgevend personeel (inclusief



Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Verzuim verschilt ook per regio

Van alle provincies is het ziekteverzuim in 2021 onder onderwijsgevend personeel in het basisonderwijs het hoogst in Flevoland (exclusief Almere, 6,7 procent) en Groningen (6,8 procent). Het laagste verzuimpercentage onder onderwijsgevend personeel in het basisonderwijs zien we in Noord-Brabant (4,8 procent) en Zuid-Holland (5,4 procent). Bij de grote steden is het verzuimpercentage onder leraren het hoogst in Almere (6,9 procent) gevolgd door Amsterdam (6,5 procent), Den Haag en Utrecht (beide 6,1 procent). In Rotterdam is het verzuimpercentage opvallend lager met 5,3 procent. In het speciaal onderwijs zien we onder leraren in 2021 ook het hoogste verzuim in Flevoland (exclusief Almere, 9,6 procent), gevolgd door Zeeland (7,8 procent). Het laagste verzuim is te zien in Overijssel, waar het verzuimpercentage flink is gedaald: van 8,0 procent in 2019 naar 5,6 procent in 2021.

Redenen voor verzuim en het ontstaan van deze klachten

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS biedt, op basis van vragenlijstonderzoek, inzicht in de redenen waarom onderwijspersoneel in 2022 heeft verzuimd. Gevraagd naar de reden voor het meest recente verzuim, geeft onderwijspersoneel met name griep of verkoudheidsklachten als oorzaak (ruim 66 procent).⁵⁰ Hiervan ging het in zo'n 69 procent van de gevallen om het coronavirus. Daarna worden de volgende klachten achtereenvolgend genoemd: overige klachten (zo'n 8 procent), psychische klachten, overspannenheid en burn-out (ruim 5 procent), hoofdpijn (2,8 procent), en buik-, maag- en darmklachten (2,3 procent). Ongeveer 8 procent van het personeel geeft aan 'nog nooit' verzuimd te hebben. Het ontstaan van klachten die leiden tot verzuim kunnen (deels) het gevolg zijn van werk. Van de personen die ooit hebben verzuimd en werk hier (deels) als oorzaak van zien (zo'n 28 procent), geeft ruim 56 procent aan dat een besmetting op het werk de belangrijkste reden voor het verzuim is. Ongeveer 47 procent noemt werkdruk of werkstress als belangrijkste reden, terwijl ruim 9 procent iets anders als oorzaak aanwijst.

⁵⁰ TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijstabellen/>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

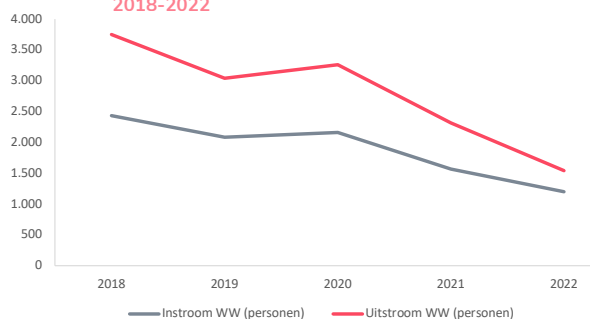
Volgende pagina >>>

5.2 WW-uitkeringen

Uitstroom hoger dan instroom

Wanneer een werknemer werkloos wordt, kan deze in de meeste gevallen een WW-uitkering aanvragen. De afgelopen jaren is de instroom in de WW in het primair onderwijs sterk afgenomen. Figuur 29 toont het aantal personen dat jaarlijks de WW instroomt.⁵¹ Stroomden er in 2018 nog 2.434 personen in de WW, in 2022 is dit aantal teruggelopen tot 1.200. Dit komt onder andere doordat de baankansen in het onderwijs sterk zijn toegenomen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Sinds 2018 is de uitstroom uit de WW hoger dan de instroom.⁵² De uitstroom is de afgelopen jaren over het algemeen gestaag afgenomen: in 2018 stroomden 3.750 personen uit, in 2022 waren dit nog 1.542 personen.

Figuur 29 - Ontwikkeling in- en uitstroom WW-uitkeringen primair onderwijs, 2018-2022



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

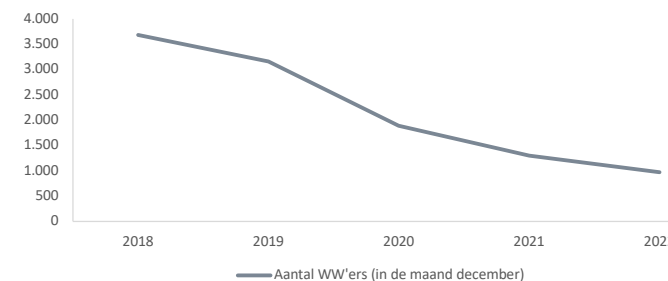
⁵¹ Het gaat hier om nieuwe WW-uitkeringen waarbij ten minste één reguliere betaling is gedaan (dus niet bijvoorbeeld een betaling van het vakantiegeld). Personen die meerdere keren in hetzelfde jaar instromen, worden één keer meegeteld.

⁵² De uitstroom is gedefinieerd als het jaar waarin ofwel iemand de laatste reguliere WW-betaling heeft ontvangen waar hij of zij recht op heeft, ofwel de WW-betaling gedurende ten minste zes maanden is gestopt omdat iemand bijvoorbeeld nieuw werk heeft gevonden. Personen die meerdere keren in hetzelfde jaar uitstromen, worden één keer meegeteld.

Aantal WW'ers daalt snel

Omdat er de afgelopen jaren meer WW-uitkeringen zijn beëindigd dan dat er nieuwe zijn toegekend, is het aantal mensen met een WW-uitkering in het primair onderwijs snel afgenomen (zie figuur 30). In de maand december 2018 ontvingen 3.683 mensen in het primair onderwijs een reguliere WW-betaling, in 2022 is dit aantal gedaald tot 972. Dit betekent dat het aantal WW-ontvangers in de sector de afgelopen jaren bijna vier keer zo klein is geworden. Oudere werknemers hebben vaak recht op een langere WW-uitkering vanwege hun opgebouwde arbeidsverleden. Daarom ontvangen meer oudere werknemers een WW-uitkering dan jongere werknemers. Als we kijken naar het aantal betaalde WW-uitkeringen in december 2022, gaat bijna 61 procent naar ontvangers van 55 jaar of ouder en circa 7 procent naar mensen van 35 jaar of jonger.

Figuur 30 - Aantal uitbetaalde WW-uitkeringen in december, 2018-2022



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

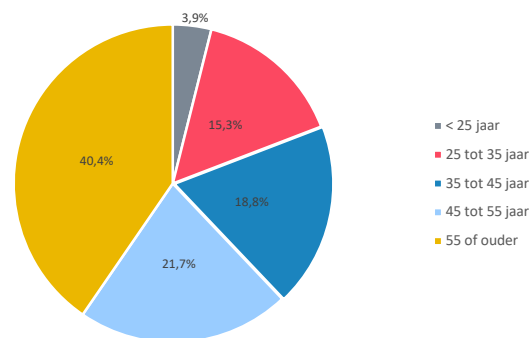
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Ook nieuwe uitkeringen vooral toegekend aan 55-plussers

Als we gedetailleerder kijken naar de nieuwe WW-uitkeringen, zien we dat deze ook relatief vaak worden toegekend aan 55-plussers (zie figuur 31). In 2022 werd ruim 40 procent van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan deze groep. Slechts 3,9 procent ging naar personen jonger dan 25 en ruim 15 procent naar personen tussen de 25 en 35 jaar. Het aandeel nieuwe uitkeringen dat naar jongeren tot 35 jaar gaat, daalt al jaren gestaag: in 2018 was dit nog bijna 21 procent, maar in 2022 was het nog circa 19 procent.

Figuur 31 - Nieuwe WW-uitkeringen primair onderwijs naar leeftijd, 2022



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Bijna een derde WW-uitkeringen van korte duur

Een substantieel deel van de mensen met een WW-uitkering maakt er relatief kort gebruik van. Bijna een derde van de beëindigde WW-uitkeringen in 2022 heeft maximaal zes maanden geduurd. Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijke groep WW-ontvangers die gedurende een langere periode een uitkering heeft ontvangen: ongeveer 30 procent heeft een uitkering gehad voor een periode van één tot twee jaar. De maximale duur van een WW-uitkering is 24 maanden.

Meeste mensen met een WW-uitkering woonachtig in Noord-Brabant

Kijken we tot slot naar de provincies waar WW-gerechtigden (die in de maand december een reguliere betaling hebben ontvangen) vandaan komen, dan valt op dat het grootste deel afkomstig is uit Noord-Brabant (circa 20 procent van het landelijk totaal in 2022). Ook zijn er naar verhouding veel mensen die een WW-uitkering ontvangen afkomstig uit Gelderland (ruim 17 procent). Het kleinste aandeel WW-ontvangers is afkomstig uit Zeeland (0,9 procent van het landelijk totaal), gevolgd door Flevoland (1,7 procent), Groningen (3,8 procent) en Drenthe (4,1 procent).

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

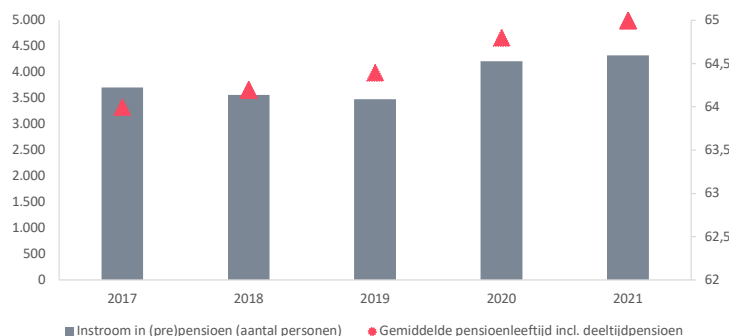
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

5.3 Uitstroom naar pensioen

Maatregelen die langer doorwerken bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben ook invloed op de leeftijd waarop personeel in het primair onderwijs met pensioen gaat. De gemiddelde pensioenleeftijd (inclusief deeltijdpensioen) in de sector is de afgelopen jaren gestegen van 64 jaar in 2017 naar 65 jaar in 2021 (zie figuur 32). Het aantal personen dat met (pre)pensioen gaat, is in dezelfde periode ook toegenomen. In 2017 kwamen er nog bijna 3.710 gepensioneerd bij. In 2021 is dit aantal toegenomen tot zo'n 4.330 personen.

Figuur 32 - Ontwikkeling instroom in (pre)pensioen en gemiddelde pensioenleeftijd primair onderwijs, 2017-2021



Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Onderwijsmedewerkers werken langer door

Ondanks het feit dat onderwijsmedewerkers langer doorwerken, is het aantal personen dat vóór de AOW-leeftijd met (deeltijd)pensioen gaat stabiel gebleven. Sinds 2017 schommelt het aantal werkenden dat vervroegd met (deeltijd)pensioen gaat rond de 2.600 en in 2021 komt dit aantal uit op ongeveer 2.620 personen. In dezelfde periode is het aantal personen dat na het bereiken van hun AOW-leeftijd blijft werken meer dan verdubbeld. Ging het in 2017 nog om 317 personen, in 2021 is dit aantal toegenomen tot 676 personen. Dit verklaart de toename van het aantal werkende 65-plussers in het onderwijs in de afgelopen jaren.

Personeel verwacht niet door te kunnen werken tot AOW-leeftijd⁵³

Hoewel het personeel gemiddeld genomen langer doorwerkt, wil niet al het personeel in het primair onderwijs doorwerken tot de AOW-leeftijd. Gemiddeld geeft het onderwijspersoneel aan door te willen werken tot de leeftijd van 64,5 jaar. Er is slechts een paar maanden verschil tussen het management, leraren en overig/ondersteunend personeel. Dit betekent dat medewerkers in alle functiegroepen gemiddeld minder lang door willen werken dan de wettelijke AOW-leeftijd.

⁵³ De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijstabellen/>. Leiden: TNO/CBS.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Als we kijken naar de leeftijd waarop het personeel lichamelijk en geestelijk verwacht door te kunnen werken, valt op dat deze leeftijd nog iets lager ligt: gemiddeld verwacht het personeel in de sector tot 63 jaar in staat te zijn om door te werken. Hier zien we wél duidelijke verschillen per functie: het managementpersoneel verwacht door te kunnen werken tot 64,3 jaar, leraren tot 62,6 jaar en overig/ondersteunend personeel tot 63,9 jaar. Voor alle functiegroepen geldt dus dat het personeel verwacht dat ze niet zo lang door kunnen werken als ze zouden willen.

Ongeveer de helft van het onderwijspersoneel verwacht langer door te willen werken en in staat te zijn om tot een hogere leeftijd te kunnen werken als ze minder uren of dagen per week gaan werken. Andere (veel) genoemde redenen zijn: lichter werk (fysiek en/of psychisch), ongunstige financiële gevolgen van pensionering, ondersteuning op het werk door werkgever/collega's en een betere gezondheid. Zo'n 20 procent van het onderwijspersoneel wil hoe dan ook niet langer doorwerken.

6. HRM-beleid

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>



De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

- 1 Inleiding
- 2 Context
- 3 Vraag naar personeel
- 4 Aanbod aan personeel
- 5 Sociale zekerheid & verzuim
- 6 **HRM-beleid**
- 7 Verwachtingen voor de toekomst
- 8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

HRM-beleid

Werktevredenheid

Meerderheid personeel is (zeer) tevreden over het werk, vooral over

92% De mate van zelfstandigheid
88% De samenwerking met collega's
88% De inhoud van het werk

Werkdruk

Ervaren werkdruk blijft hoog, met name onder directiepersoneel en leraren

61% moet vaak of altijd heel veel werk doen
41% moet vaak of altijd extra hard werken
30% moet vaak of altijd erg snel werken
47% vindt dat arbo-maatregelen op het gebied van werkdruk en werkstress onvoldoende zijn

Hoge ervaren regeldruk, met name onder leraren

73%
leraren vinden dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost

Professionele ontwikkeling



92%

van het onderwijspersoneel voelt zich gestimuleerd door hun leidinggevende bij de ontwikkeling van kennis en vaardigheden



74%

heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd



43%

heeft actieve behoefte aan een nieuwe opleiding of cursus

Het belangrijkste doel van het volgen van een opleiding of cursus is voor alle functies het werk beter kunnen doen

Ervaren baan zekerheid



4%

maakt zich zorgen over het behoud van hun baan



21%

heeft in het afgelopen jaar stappen ondernomen om ander werk te vinden

Inzetbaarheid



94%

kan gemakkelijk voldoen aan fysieke eisen



87%

kan gemakkelijk voldoen aan psychische eisen

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Goed HRM-beleid is belangrijk voor de professionele ontwikkeling van de organisatie en het personeel op school. Het zorgt er ook voor dat medewerkers tevreden en met enthousiasme hun werk kunnen doen. In het Onderwijsakkoord van 2022 worden schoolorganisaties door sociale partners en het ministerie van OCW aangemoedigd om te investeren in strategisch personeelsbeleid.⁵⁴ Dit hoofdstuk behandelt enkele onderwerpen die gerelateerd zijn aan HRM-beleid, zoals: werkbeleving, werkdruk, deelname aan professionaliseringsactiviteiten en duurzame inzetbaarheid. Om een goed beeld te geven van deze aspecten van werk maken we gebruik van data uit twee enquêtes: de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden⁵⁵ en het Werkonderzoek⁵⁶. In beide onderzoeken wordt door middel van een enquête steekproefsgewijs gekeken naar de werkbeleving en de arbeidsomstandigheden van werknemers.

54 Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs, PO-Raad, VO-Raad, AOb, CNV Onderwijs, FvOv en AVS (2022). Onderwijsakkoord funderend onderwijs: Samen voor het beste onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/04/22/het-onderwijsakkoord-samen-voor-het-beste-onderwijs>

55 TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijstabellen/>. In totaal hebben 4.938 werkenden in het primair onderwijs aan dit onderzoek deelgenomen.

56 ICTU/CBS (2022). Werkonderzoek 2022, op <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/47/werkonderzoek-2022>. Een belangrijke kanttekening bij het Werkonderzoek, is dat deze data voor meerdere doeleinden en bij meerdere (overheids)sectoren zijn verzameld. Het belangrijkste gevolg voor dit onderzoek is dat het begrip 'organisatie' in het primair onderwijs zowel kan verwijzen naar de school als naar de schoolorganisatie. We kunnen niet met zekerheid zeggen of deelnemers aan het Werkonderzoek bij het beantwoorden van vragen over hun organisatie het schoolniveau of het bestuursniveau bedoelen.

Samenvatting

Het personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden over hun werk. Ongeveer 84 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn. Ze waarderen vooral de zelfstandigheid in hun werk (ruim 92 procent), de samenwerking met collega's (circa 88 procent) en de inhoud van het werk (gemiddeld 88 procent). Bovendien ervaren ze zeer veel sociale steun op de werkvloer. Zo'n 91 procent van het personeel vindt bijvoorbeeld dat de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van de medewerkers. Medewerkers zijn echter minder tevreden over de beloning (ruim 42 procent) en de hoeveelheid werk (zo'n 45 procent).

Ondanks de hoge tevredenheid ervaart een aanzienlijk deel van het personeel regelmatig een hoge werkdruk. Zo'n 61 procent geeft bijvoorbeeld aan vaak of altijd veel te moeten werken. Vooral directiepersoneel (78 procent) en leraren (66 procent) geven dit aan. Ook wordt relatief veel regeldruk ervaren, met name door leraren. Bijna drie kwart van de leraren vindt dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost. Ook het voldoen aan regels en verplichtingen binnen de organisatie en de eisen van toezichthouders en inspecties worden genoemd als redenen voor de ervaren regeldruk. Naast de kwantitatieve taakeisen, vindt een deel van het personeel het werk ook emotioneel belastend. Daarnaast blijkt een deel van het personeel last te hebben van burn-outklachten, die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. Zo voelt ruim 42 procent van het personeel zich leeg aan het einde van een werkdag. Onder het onderwijsgevend personeel is dit percentage zelfs nog iets hoger, namelijk zo'n 45 procent. Ongeveer de helft van het personeel vindt dat de arbo-maatregelen op het gebied van werkdruk in hun organisatie onvoldoende zijn.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat medewerkers zich professioneel blijven ontwikkelen. Bijna drie kwart van het personeel heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd voor hun werk om hun huidige werk beter te kunnen doen (70 procent). Voor alle functiegroepen was dit het meest voorkomende doel. Ongeveer één op de zes medewerkers volgt een opleiding of cursus om beter om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in het werk. Onder het directiepersoneel is dit zelfs voor bijna 27 procent een reden om een opleiding of cursus te volgen.

6.1 Werkbeleving

Vooraf tevreden over mate van zelfstandigheid, samenwerking met collega's en inhoud van het werk

Over het algemeen is het personeel in het primair onderwijs tevreden met hun baan.⁵⁷ Ze zijn vooral tevreden over de mate van zelfstandigheid waarmee ze hun werk uitvoeren (ruim 92 procent) en de samenwerking met collega's (circa 88 procent). Ook zijn ze tevreden over de inhoud van het werk (88 procent). In detail: ongeveer 85 procent van het directiepersoneel is tevreden over de inhoud van het werk, terwijl dit voor onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel respectievelijk ongeveer 87 en 90 procent is (zie figuur 33). In vergelijking met drie jaar eerder, in 2019, zijn deze cijfers redelijk stabiel gebleven.⁵⁸

De tevredenheid over de beloning en de hoeveelheid werk is echter een stuk lager. Minder dan de helft van het personeel is tevreden over de beloning (ruim 42 procent). Wel is dit een verbetering in vergelijking met 2019, toen slechts 29 procent van het personeel positief oordeelde over de beloning. Over de hoeveelheid werk is slechts 45 procent van het personeel tevreden. Het valt op dat de tevredenheid over de hoeveelheid werk onder het onderwijsondersteunend personeel (circa 70 procent) veel hoger is dan het gemiddelde. Onderwijsgevend personeel en het directiepersoneel zijn hier duidelijk minder tevreden over.

⁵⁷ ICTU/CBS (2022), Werkonderzoek 2022, op <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/47/werkonderzoek-2022>

⁵⁸ Het Werkonderzoek wordt iedere drie jaar uitgevoerd.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

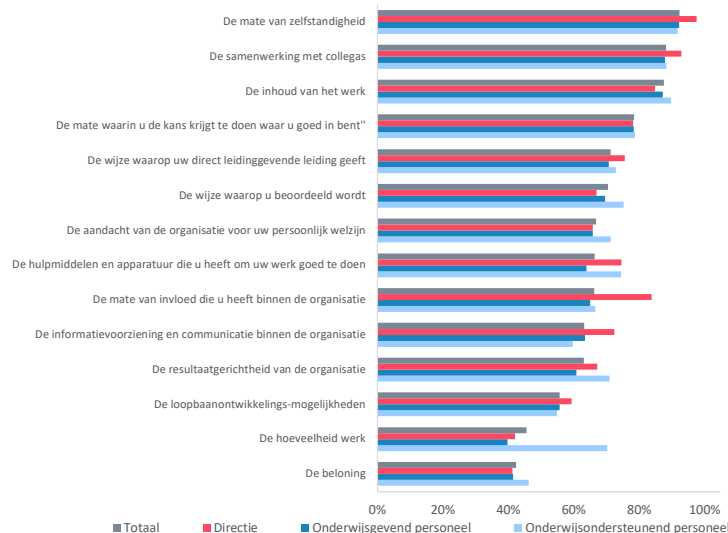
7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Figuur 33 - Tevredenheid met baanaspecten naar functie (% (helemaal) eens), 2022

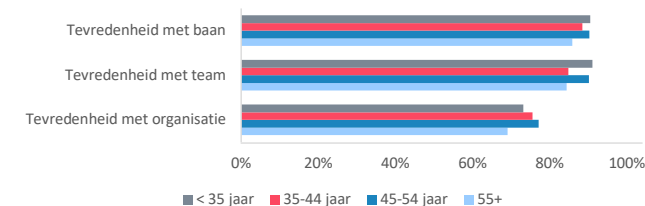


Bron: Werkonderzoek 2022, ICTU/CBS

Onderwijsmedewerkers onder de 55 meer tevreden over de organisatie dan 55-plussers

Als we kijken naar de verschillen in de werkbeleving tussen verschillende leeftijdsgroepen, zien we dat medewerkers van 55 jaar en ouder over het algemeen minder tevreden zijn (zie figuur 34). Bijvoorbeeld de tevredenheid met het team ligt zo'n 7 procent lager bij 55-plussers dan bij 35-minners. Aan de andere kant is de baantevredenheid relatief hoog bij medewerkers onder de 35 jaar: ongeveer 90 procent van de 35-minners is tevreden met hun baan. Ook zijn er enkele verschillen tussen functies: de tevredenheid met het team ligt wat hoger bij met name jonge leraren (91 procent), terwijl de tevredenheid over de baan het hoogst is onder onderwijsondersteuners jonger dan 35 jaar (95 procent). Vergelijken we deze resultaten met drie jaar geleden, dan zien we dat de gemiddelde baantevredenheid onder het gehele personeel gestegen is. In 2019 was nog zo'n 82 procent van het personeel (zeer) tevreden met hun baan, terwijl dit in 2022 is gestegen tot gemiddeld 90 procent. De tevredenheid met de organisatie daarentegen is onder onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel voor alle leeftijdsgroepen wat lager (gemiddeld zo'n 74 procent). Dit is wel een kleine verbetering ten opzichte van 2019.

Figuur 34 - Hoe tevreden bent u, alles bij elkaar genomen, met uw organisatie/ team/baan (% (helemaal) eens), 2022



Bron: Werkonderzoek 2022, ICTU/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Overgrote meerderheid ervaart sociale steun

Het personeel in het primair onderwijs is over het algemeen erg tevreden met de sociale steun die zij ontvangen van hun leidinggevende en collega's.⁵⁹ Zo'n 92 procent geeft bijvoorbeeld aan dat de leidinggevende aandacht besteedt aan wat ze zeggen. Daarnaast vindt bijna 91 procent dat de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van medewerkers. Deze percentages zijn ook iets gestegen ten opzichte van een jaar eerder (in beide gevallen met 2 procentpunten). De omgang met collega's en de sociale steun van collega's worden ook zeer positief ervaren. Meer dan 99 procent van het personeel vindt hun collega's vriendelijk en zo'n 97 procent geeft aan dat hun collega's persoonlijke belangstelling hebben.

Meerderheid ervaart autonomie, maar niet op alle aspecten van werk

Als we kijken naar de ervaren autonomie van onderwijspersoneel, valt op dat dit per aspect verschilt. Onderwijspersoneel heeft relatief vaak de mogelijkheid om zelf oplossingen te bedenken voor bepaalde aspecten van het werk (ruim 69 procent). Dit geldt voor bijna al het directiepersoneel (zo'n 97 procent), maar voor een veel kleiner aandeel van de leraren en het ondersteunend personeel (beide circa 68 procent). Ook geeft meer dan de helft van het personeel aan dat ze (soms of regelmatig) zelf kunnen beslissen hoe ze het werk uitvoeren en in welke volgorde. Als het gaat om het zelf regelen van het werktempo, vindt zo'n 38 procent van het personeel dat ze hier (soms of regelmatig) de mogelijkheid toe hebben. Ze ervaren de minste autonomie bij het opnemen van verlof en het bepalen van de werktijden (beide circa 5 procent). Met name leraren ervaren weinig autonomie in dit opzicht. Dit kan deels verklaard worden door de vaste schoolvakanties en schooltijden.

⁵⁹ TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijstabellen/>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

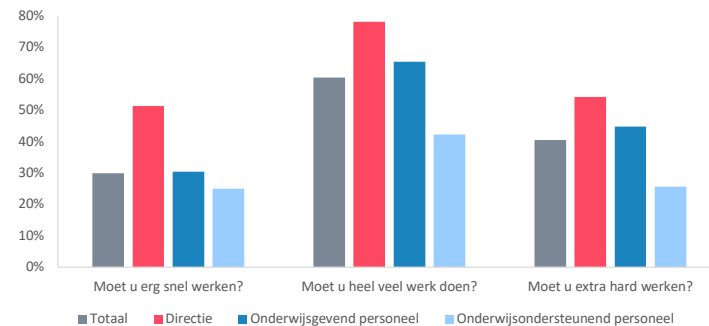
Volgende pagina >>>

6.2 Werkdruk

Hoge ervaren werkdruk, hoogst onder directiepersoneel

Ondanks alle inspanningen om de werkdruk in de sector te verlagen, blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt.⁶⁰ Zo geeft ongeveer 61 procent van het personeel aan vaak of altijd veel werk te moeten doen (zie figuur 35). Met name het directiepersoneel (ruim 78 procent) en leraren (zo'n 66 procent) ervaren dit, terwijl het minder vaak voorkomt bij het ondersteunend personeel (circa 42 procent). Ook geeft ongeveer 41 procent van het personeel aan vaak of altijd extra hard te moeten werken. Ook dit zien we het meest bij het directiepersoneel (circa 54 procent) en bij leraren (zo'n 45 procent).

Figuur 35 - Stellingen over kwantitatieve taakeisen (aandeel vaak of altijd), 2022



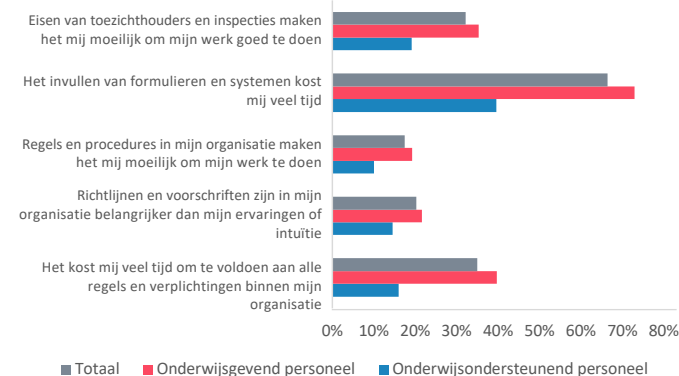
Bron: NEA 2022, TNO/CBS

60 TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijsstabellen/>

Ook hoge ervaren regeldruk, voornamelijk onder leraren

Een ander aspect dat bijdraagt aan de hoge werkdruk onder personeel is de regeldruk.⁶¹ Met name onderwijsgevend personeel heeft hier last van (zie figuur 36). Bijna drie kwart van de leraren geeft aan dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost. Ook het voldoen aan regels en verplichtingen en de eisen van toezichthouders en inspecties worden relatief vaak genoemd als redenen voor de ervaren regeldruk. Voor onderwijsondersteunend personeel is de ervaren regeldruk lager, hoewel ook 40 procent van deze groep veel tijd besteedt aan het invullen van formulieren en systemen.

Figuur 36 - In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen? (% eens/helemaal eens), 2022



Bron: Werkonderzoek 2022, ICTU/CBS

61 ICTU/CBS (2022), Werkonderzoek 2022, op <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/47/werkonderzoek-2022>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

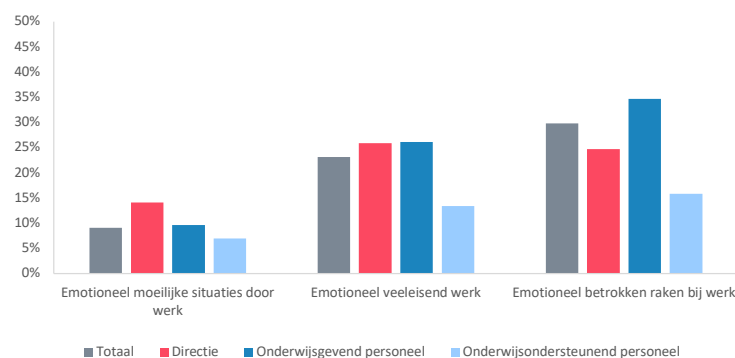
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Emotioneel zwaar werk

Naast de hoge kwantitatieve taakeisen, vindt een deel van het personeel het werk ook emotioneel belastend (zie figuur 37).⁶² Zo raakt circa een derde van het personeel vaak of altijd emotioneel betrokken bij het werk. Dit komt relatief vaak voor onder leraren (zo'n 35 procent), en in mindere mate bij het directiepersoneel (zo'n 25 procent) en onderwijsondersteunend personeel (bijna 16 procent). Daarnaast vindt bijna een kwart van het personeel het werk vaak of altijd emotioneel veeleisend. Ook hier zien we dat dit vooral geldt voor een groot deel van het directiepersoneel en de leraren (beide ongeveer 26 procent). Een kleiner aandeel van het ondersteunend personeel ervaart het werk vaak of altijd als emotioneel veeleisend, namelijk ruim 13 procent.

Figuur 37 - Stellingen over emotioneel zwaar werk (aandeel vaak of altijd), 2022



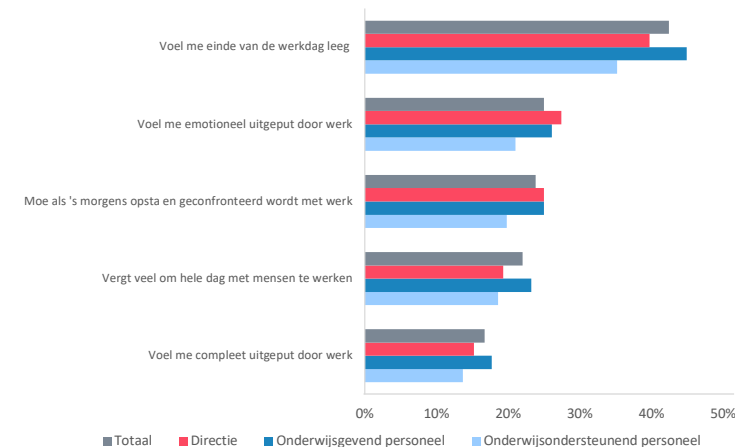
Bron: NEA 2022, TNO/CBS

62 TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijsstabellen/>

Hoge herstelbehoefte na het werk, met name onder leraren

Daarnaast heeft een deel van het personeel last van burn-outklachten, die zich een aantal keren per maand tot dagelijks voordoen. Ruim 42 procent van het personeel voelt zich aan het einde van een werkdag leeg (zie figuur 38). Dit is daarmee de meest voorkomende burn-outklacht. Onder het onderwijsgevend personeel is dit percentage zelfs nog iets hoger, namelijk zo'n 45 procent. Ook voelt circa 25 procent van de werkenden in het primair onderwijs zich emotioneel uitgeput door het werk, en een iets kleiner deel voelt zich moe als ze 's ochtends opstaan en geconfronteerd worden met werk. Deze burn-outklachten komen vaker voor bij onderwijsgevend- en directiepersoneel dan bij het onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 38 - Stellingen over burn-out klachten (% enkele keren per maand tot elke dag), 2022



Bron: NEA 2022, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

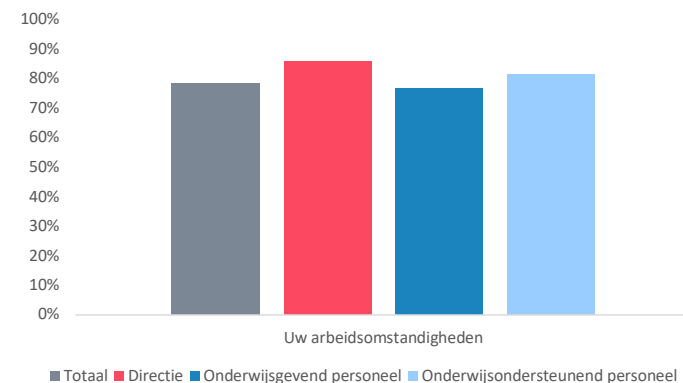
Arbo-maatregelen nodig ten aanzien van werkdruk en emotioneel zwaar werk

Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, zien we ook terug in de behoefte aan arbo-maatregelen op dit vlak. Circa 56 procent van het personeel vindt dat er arbo-maatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress. Dit komt met name doordat de huidige maatregelen als onvoldoende worden ervaren (47 procent) en niet zozeer doordat er geen maatregelen zijn (9 procent). Een kleiner deel van het personeel, zo'n 15 procent, vindt ook dat er arbo-maatregelen nodig zijn met betrekking tot intimidatie, agressie of geweld door leerlingen of ouders. Ook dit komt met name doordat de huidige maatregelen als ontoereikend worden ervaren. Met name leraren (ruim 18 procent) en directieleden (bijna 15 procent) zijn van mening dat er onvoldoende maatregelen zijn op dit gebied.

Toch tevreden over arbeidsomstandigheden en werk

Ondanks de hoge ervaren werkdruk in het primair onderwijs, is de meerderheid van het personeel tevreden over hun arbeidsomstandigheden en werk (zie figuur 39). Ruim 78 procent van het personeel geeft aan (zeer) tevreden te zijn over hun arbeidsomstandigheden. Wel is het aandeel dat tevreden is over dit aspect hoger onder het directiepersoneel (zo'n 86 procent) dan onder het onderwijsondersteunend personeel (zo'n 82 procent) en onder leraren (circa 77 procent).

Figuur 39 - Tevredenheid over arbeidsomstandigheden en werk
(aandeel (zeer) tevreden), 2022



Bron: NEA 2022, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

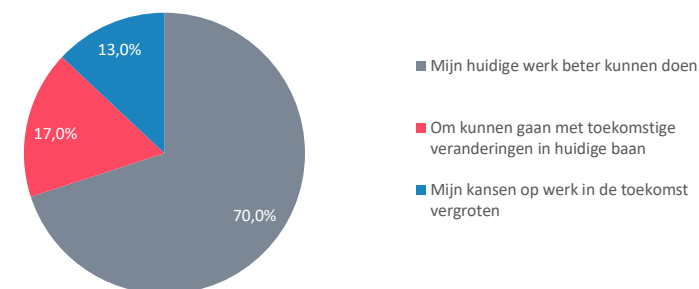
6.3 Professionele ontwikkeling

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het belangrijk dat onderwijsmedewerkers zich blijven ontwikkelen. Leidinggevend in het primair onderwijs erkennen het belang hiervan. Ongeveer 50 procent van het onderwijspersoneel geeft aan dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in grote mate stimuleert, en ongeveer 42 procent geeft aan dat dit in beperkte mate gebeurt. Over het algemeen wordt het onderwijsgevend personeel en het directiepersoneel hier meer in gestimuleerd dan het onderwijsondersteunend personeel.

Doel van cursus of opleiding

In de meeste gevallen worden de kennis en vaardigheden van het personeel ontwikkeld door een opleiding of cursus te volgen. Circa 74 procent van het personeel geeft aan de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd te hebben voor hun werk. Vooral onder het directiepersoneel⁶³ ligt dit percentage hoog, namelijk op ruim 90 procent, terwijl het percentage voor onderwijsgevend personeel (ongeveer 77 procent) en onderwijsondersteunend personeel (circa 64 procent) lager is. Het meest genoemde doel voor het volgen van een opleiding of cursus is het verbeteren van de huidige werkprestaties (70 procent). Dit doel is het meest voorkomend in alle functiegroepen. Ongeveer één op de zes werkenden volgt een opleiding of cursus om beter om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in het werk. Onder het directiepersoneel is dit zelfs voor bijna 27 procent een reden om een opleiding of cursus te volgen.

Figuur 40 - Wat was het belangrijkste doel van de opleiding of cursus? (2022)



Bron: NEA 2022, TNO/CBS

⁶³ In de NEA omvat de categorie directiepersoneel (management) iedereen met een leidinggevende positie (ISCO-codes 1.000 tot 1.440), dit kan zowel binnen een school (directeur) als binnen een overkoepelend bestuur zijn.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

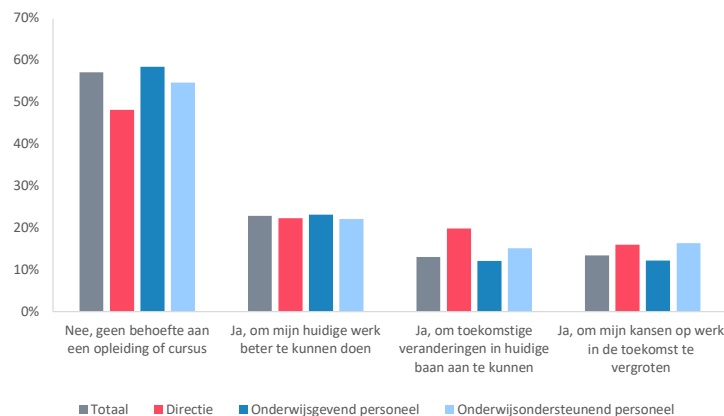
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Merendeel onderwijspersoneel heeft geen behoefte aan cursus of opleiding

Als we kijken naar de mate waarin het personeel behoefte heeft aan scholing, zien we dat dit niet heel hoog is. Ongeveer 57 procent van het personeel geeft aan op dit moment geen behoefte te hebben aan een (nieuwe) opleiding of cursus (zie figuur 41). Er zijn verschillen tussen de functies: vooral onder het onderwijsgevend personeel (zo'n 55 procent) en van het onderwijsondersteunend personeel (bijna 59 procent) heeft een groot aandeel geen behoefte aan een opleiding of cursus. Onder het directiepersoneel heeft iets minder dan de helft (ruim 48 procent) geen behoefte aan een opleiding of cursus.

Figuur 41 - Heeft u op dit moment behoefte aan een opleiding of cursus? (meerdere antwoorden mogelijk) (2022)



Bron: NEA 2022, TNO/CBS

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

6.4 Inzetbaarheid

Positief over eigen inzetbaarheidscompetenties

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs geeft aan goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke en psychische eisen van het werk.⁶⁴ Bijna 94 procent geeft aan gemakkelijk te kunnen voldoen aan de fysieke eisen, terwijl circa 87 procent gemakkelijk aan de psychische eisen kan voldoen. Dit patroon is zichtbaar bij alle functiegroepen. Ook is een meerderheid van het personeel positief over hun baankansen: ruim 61 procent verwacht gemakkelijk een nieuwe functie te kunnen krijgen bij hun huidige werkgever, en circa 87 procent bij een andere werkgever. In vergelijking met voorgaande jaren hebben meer medewerkers in de sector het vertrouwen dat ze gemakkelijk bij een andere werkgever aan de slag kunnen. Dit hangt mogelijk samen met de krapte op de arbeidsmarkt.

Ook uit het werkbelevingsonderzoek⁶⁵ blijkt dat personeel in het primair onderwijs positief is over hun eigen inzetbaarheid. Zo heeft bijvoorbeeld zo'n 88 procent van het onderwijsgevend personeel en 90 procent van het onderwijsondersteunend personeel het vertrouwen dat zij veel verschillende taken effectief kunnen uitvoeren. Ook geeft een groot deel (zo'n 81 procent) van het personeel aan dat zij in staat zijn om snel in te spelen op veranderingen op het werk. Ruim drie kwart van het personeel neemt verantwoordelijkheid voor het behouden van hun waarde op de arbeidsmarkt.

Baanzekerheid is toegenomen

In de sector wordt dan ook een hoge mate van baanzekerheid ervaren. Slechts een klein deel van het personeel, zo'n 4,4 procent, maakt zich zorgen over het behoud van hun baan. Dit aandeel is de afgelopen jaren gedaald: in 2018 gold dit nog voor bijna 8 procent van het personeel. Wel heeft een deel van het personeel in het afgelopen jaar iets ondernomen om ander werk te vinden (circa 21 procent). Dit geldt met name voor directiepersoneel (circa 27 procent), maar ook voor leraren (ruim 20 procent) en ondersteunend personeel (zo'n 23 procent).

64 TNO/CBS (2023). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, op: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2022-onderwijstabellen/>

65 ICTU/CBS (2022), Werkonderzoek 2022, op <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/47/werkonderzoek-2022>

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

6.5 Functiemix

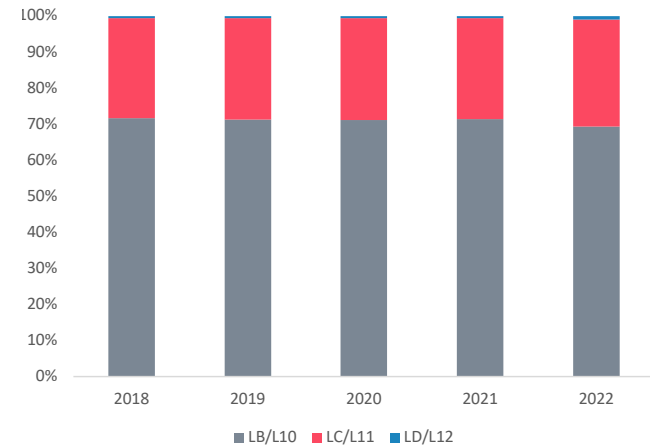
De functiemix is het systeem waarbij leraren worden ingedeeld in verschillende salarisschalen binnen de schoolorganisaties. Naar aanleiding van het Onderwijsakkoord van juli 2022 zijn de salarisschalen in de cao gelijkgetrokken met die van het voortgezet onderwijs, namelijk LA, LB, LC en LD.⁶⁶ Bij deze nieuwe indeling worden leraren ingeschaald in de salarisschalen die passen bij functies van vergelijkbare zwaarte. Hierbij komt L10 overeen met LB, L11 met LC en L12 met LD.

Door de wijziging in de salarisschalen is de verdeling van leraren over de verschillende schalen niet meer een-op-een vergelijkbaar met voorgaande jaren. Wel zien we dat het grootste deel van de leraren in het basisonderwijs in 2022 in schaal LB (voorheen schaal L10) zit. Toch is het aandeel leraren in deze laagste schaal iets afgenomen: in 2018 zat circa 72 procent van de leraren in L10, terwijl in 2022 ruim 69 procent van de leraren in de equivalente schaal LB zit (zie figuur 42). Daarnaast zit in 2022 zo'n 30 procent van de leraren in de middelste schaal LC/L11, en 0,9 procent in schaal LD/L12. Dit is de afgelopen jaren licht gestegen.

In het speciaal (basis)onderwijs werden de meeste leraren tot 2022 ingeschaald in schaal L11 (zie figuur 43). Ook in 2022 zien we dat de meerderheid van de leraren (zo'n 84 procent) in het speciaal basisonderwijs is ingeschaald in de middelste schaal LC/L11, hoewel het aandeel sinds 2018 licht is afgenomen. Wel zijn hier wat meer fluctuaties te zien over de jaren: het aandeel leraren in schaal LB (voorheen schaal L10) is sinds 2018 toegenomen, terwijl het aantal leraren in de hoogste schaal LD/L12 juist iets is afgenomen.

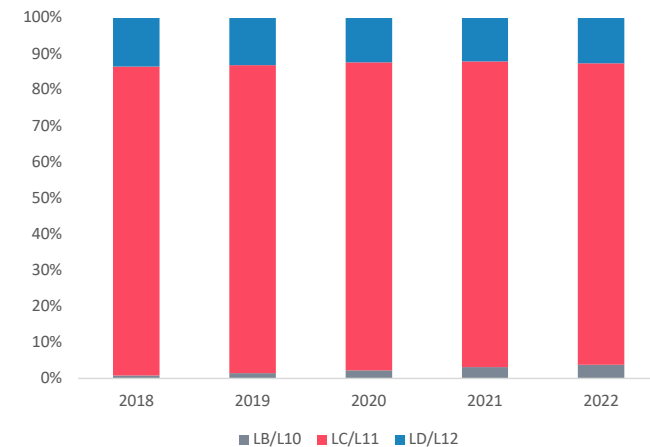
66 PO-Raad (2022) Omzetting naar nieuwe salarisschalen volgens het onderhandelaarsakkoord, op: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs/omzetting-naar-nieuwe-salarisschalen>

Figuur 42 - Aandeel leraren per salarisschaal basisonderwijs, 2018-2022



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Figuur 43 - Aandeel leraren per salarisschaal speciaal (basis)onderwijs, 2018-2022



Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

7. Verwachtingen voor de toekomst

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>



De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Het personeelstekort in het primair onderwijs is een urgent en ingewikkeld probleem. Omdat de arbeidsmarkt voor leraren grotendeels gesloten is, kunnen we over het algemeen goed voorspellen hoe de tekorten zich de komende periode zullen ontwikkelen.⁶⁷ Wel kunnen er veranderingen optreden door schommelingen in de bevolkingsgrootte en ingrijpende beleidsmaatregelen. Sommige effecten waarvoor nog geen of beperkte gegevens beschikbaar zijn, zijn niet meegenomen in de prognoses in dit hoofdstuk. Dat geldt bijvoorbeeld voor de invloed van de hoge inflatie, nieuwkomersonderwijs (onder andere gericht op leerlingen uit Oekraïne), de inzet van middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt (buiten de conjunctuurontwikkeling om). Daarom is het belangrijk om voorzichtig te zijn bij de interpretatie van de prognoses die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd.

⁶⁷ De landelijke arbeidsmarktprognoses die jaarlijks in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap worden opgesteld, bespreken de verwachte tekorten voor directeurs en leraren samen. Deze samenvoeging bestaat omdat deels vergelijkbare groepen personen binnen deze functies aan de slag kunnen en in die zin gezien worden als uitwisselbaar. Een tekort aan directeurs kan daardoor omslaan in een tekort aan leraren en visa versa.

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de vraag naar leraren. Deze wordt voornamelijk bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector (uitbreidingsvraag). Ook de uitstroom van leraren, bijvoorbeeld naar een andere sector of naar pensioen (vervangingsvraag), is een belangrijke voorspeller van de vraag naar leraren. Vervolgens gaan we in op de instroom van (nieuwe) leraren, onder andere vanaf de pabo, en op de vraag in hoeverre de instroom in de sector voldoende is om aan de vraag naar leraren te voldoen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Samenvatting

Veel scholen hebben op dit moment moeite om openstaande vacatures te vervullen. Het lijkt er niet op dat dit op korte termijn zal veranderen. Volgens prognoses zal de onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte) zonder veranderingen in de omstandigheden eerst afnemen van zo'n 3.180 fte in 2023 tot circa 2.440 fte in 2026. Daarna wordt echter verwacht dat het tekort weer zal stijgen naar 2.710 fte in 2027. Het lerarentekort wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. Een aanzienlijke groep leraren verlaat de sector door pensionering, terwijl het aantal leerlingen naar verwachting de komende jaren maar langzaam zal dalen. In sommige gemeenten zal het aantal leerlingen echter juist toenemen. Hoewel de instroom op de pabo de afgelopen periode weer is gestegen, wordt verwacht dat dit nog niet voldoende is om aan de vraag naar leraren te voldoen,

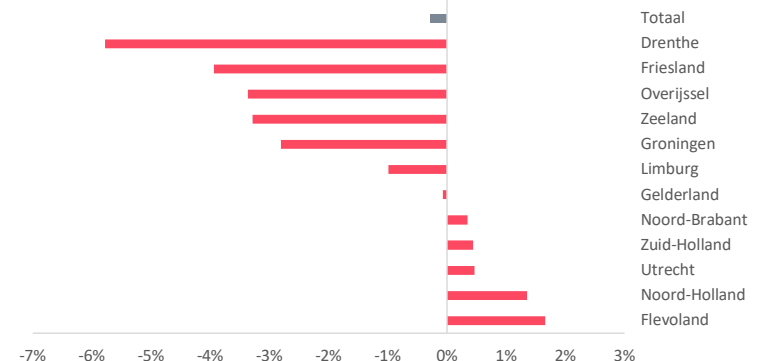
Het regionale karakter van de arbeidsmarkt is ook duidelijk zichtbaar wanneer we kijken naar de regionale tekorten. De grootste tekorten worden, in relatieve zin, verwacht in Flevoland (ruim 5 procent), Noord-Holland (3,9 procent) en Zuid-Holland-Zuid (3,8 procent). Dit wordt met name veroorzaakt door de grote tekorten in de grote steden in deze regio's. Zo wordt in Almere een relatief tekort verwacht van ruim 7 procent, en ook in Amsterdam (circa 6 procent) en Rotterdam (ruim 5 procent) zijn de verwachtte relatieve tekorten hoog. In andere regio's worden kleinere relatieve tekorten verwacht.

7.1 Leerlingenprognose

De vraag naar leraren wordt grotendeels beïnvloed door het aantal leerlingen in de sector. De ontwikkeling van de 'basisgeneratie' van kinderen⁶⁸ biedt hier meer inzicht in. De prognose is dat de basisgeneratie de komende jaren eerst zal dalen van ruim 1.492.000 kinderen in 2023 tot circa 1.477.000 kinderen in 2025. Daarna zal het aantal kinderen weer stijgen naar circa 1.488.000 in 2027. Over de hele periode van 2023 tot 2027 komt dit neer op een afname van 0,3 procent (zie figuur 44).

De ontwikkeling van de basisgeneratie verschilt per provincie. Zo is er een sterke daling van bijna 6 procent te zien in Drenthe. Ook zal de basisgeneratie naar verwachting dalen in Friesland (3,9 procent), Overijssel (3,4 procent) en Zeeland (3,3 procent). Daarentegen wordt in een aantal provincies juist een toename van leerlingen verwacht. Dit geldt voor Flevoland (1,7 procent), Noord-Holland (1,4 procent), Utrecht, Zuid-Holland en Noord-Brabant (allen minder dan één procent).

Figuur 44 - Ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs naar provincie, 2023-2027



Bron: Scenariomodel PO

⁶⁸ De basisgeneratie bestaat uit kinderen in de leeftijd van 4 t/m 11 jaar, plus 30 procent van de 12-jarigen.

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Werkgelegenheid stijgt licht, verschilt per regio

Ondanks dat het aantal leerlingen de komende jaren licht zal afnemen, wordt verwacht dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) in de sector licht zal stijgen met 1,2 procent.⁶⁹ De prognose is dat de werkgelegenheid in absolute aantallen zal toenemen van circa 94.800 fte in 2023 naar ruim 95.900 fte in 2027. Het is echter belangrijk om aan te geven dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) in deze periode naar verwachting wel kleine schommelingen zal vertonen.

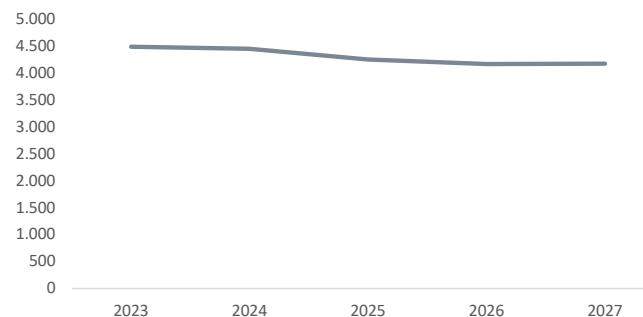
De ontwikkeling van de werkgelegenheid voor leraren (in fte) zal ook per regio verschillen in de komende jaren. Verwacht wordt dat de werkgelegenheid zal stijgen in de regio's Flevoland (ruim 5 procent), Gelderland-Noord en Noord-Holland (beide 2,4 procent). Ook in sommige grote steden wordt een stijging van de werkgelegenheid verwacht zoals in Almere (ruim 7 procent), Amsterdam (3,9 procent) en Utrecht (2,8 procent). In andere regio's zal de werkgelegenheid naar verwachting juist afnemen. Dit zal het geval zijn voor de regio's Groningen (1,8 procent), Drenthe/Overijssel (1,7 procent) en Zeeland (1,2 procent).

⁶⁹ Er zijn in Mirror drie factoren die de ontwikkeling van de werkgelegenheid bepalen: de leerlingenprognoses, de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen en een beperkte vaste voet. De cijfers in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die Centerdata heeft opgesteld in opdracht van het ministerie van OCW.

7.2 Vervangingsvraag

Naast de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag), zijn er ook andere factoren die een rol spelen in de vraag naar leraren. Leraren kunnen bijvoorbeeld uitstromen naar een andere sector of met pensioen gaan. Binnen de sector kunnen leraren er ook voor kiezen om een andere functie aan te nemen of om minder uren te gaan werken. Een combinatie van deze factoren heeft invloed op de vraag naar leraren (vervangingsvraag). Voorspeld wordt dat de vervangingsvraag de komende jaren zal afnemen van ongeveer 4.500 fte in 2023 tot bijna 4.180 fte in 2027 (zie figuur 45). Dit komt neer op een daling van circa 7 procent.

Figuur 45 - Ontwikkeling vervangingsvraag leraren primair onderwijs (fte), 2023-2027



Bron: Centerdata

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

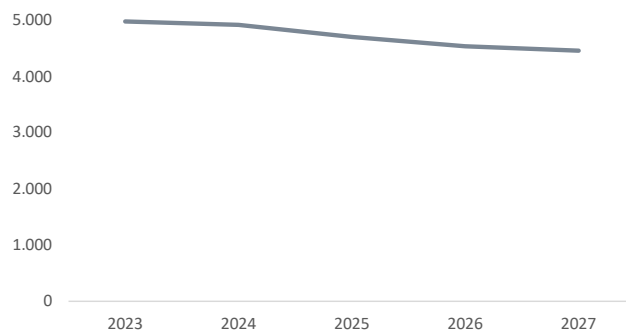
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

7.3 Prognose instroom

Met de instroom van nieuwe leraren kan in de vraag naar leraren worden voorzien. De instroom bestaat voor een groot deel uit pabogediplomeerden, maar leraren kunnen ook instromen vanuit de stille reserve⁷⁰ of zij-instroom. Wanneer we kijken naar de prognose voor de totale instroom van nieuwe leraren, zien we hetzelfde beeld als bij de vervangingsvraag. Zo zal de instroom afnemen van bijna 4.990 fte in 2023 tot circa 4.470 fte in 2027, wat neerkomt op een daling van ruim 10 procent (zie figuur 46). De instroom blijft dus de komende jaren hoger dan de vervangingsvraag.

Figuur 46 - Ontwikkeling instroom leraren primair onderwijs (fte), 2023-2027



Bron: Centerdata

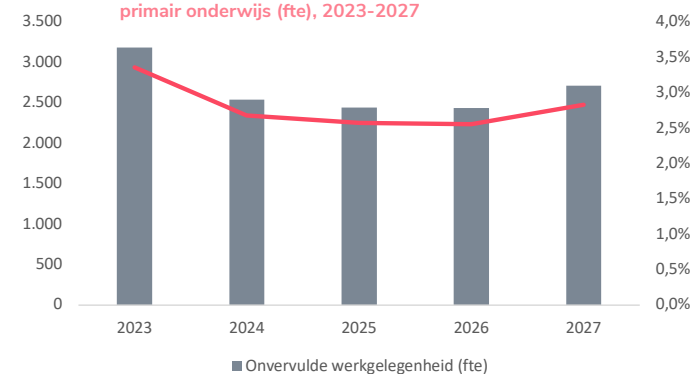
⁷⁰ Deze personen hebben een onderwijsbevoegdheid, maar zijn niet (meer) werkzaam in het onderwijs.

7.4 Prognose onvervulde werkgelegenheid

Wanneer we de vraag naar en het aanbod aan leraren combineren, krijgen we inzicht in de onvervulde werkgelegenheid. Dit is de werkgelegenheid die niet kan worden vervuld bij ongewijzigd beleid en geeft een indicatie van de krapte op de arbeidsmarkt. Een hoge (vervangings) vraag hoeft in combinatie met een hoge instroom bijvoorbeeld niet tot tekorten te leiden. Daarentegen kan een lage vervangingsvraag, ondanks een stijgend aantal leerlingen en werkgelegenheid, toch gepaard gaan met tekorten.

Uit prognoses blijkt dat de onvervulde werkgelegenheid voor leraren (in fte), zonder veranderingen in de omstandigheden, eerst zal afnemen van zo'n 3.180 fte in 2023 tot circa 2.440 fte in 2026 (zie figuur 47). Daarna wordt er een stijging van het tekort verwacht tot 2.710 fte in 2027. Over de gehele periode betekent dit een afname van bijna 15 procent in het tekort aan leraren. Om de ernst van de tekorten in perspectief te plaatsen, kijken we ook naar de verwachte onvervulde werkgelegenheid, uitgedrukt als percentage van de totale verwachte werkgelegenheid. De relatieve onvervulde werkgelegenheid komt in 2027 naar verwachting uit op 2,8 procent.

Figuur 47 - Ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren primair onderwijs (fte), 2023-2027



Bron: Centerdata

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

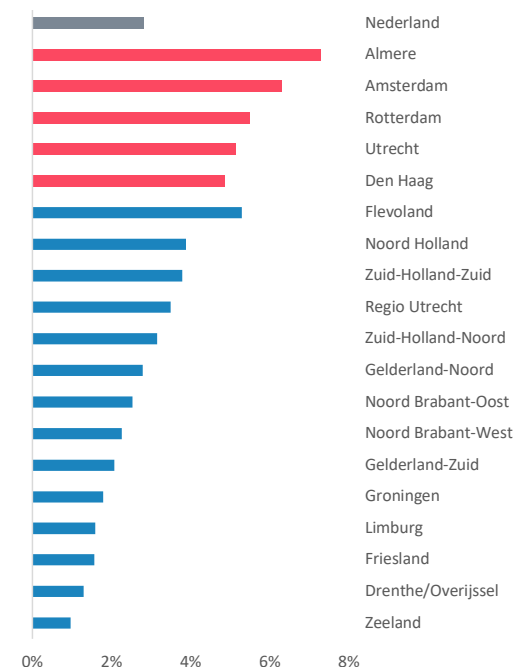
<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Tekort verschilt per regio, grootste tekorten in de G5

Hoewel er in heel Nederland een tekort aan leraren is, zijn er grote verschillen tussen de regio's in de vraag naar leraren (zie figuur 48). Dit heeft te maken met de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de leeftijd van leraren in die regio. In 2027 worden de grootste tekorten, in relatieve zin, verwacht in de regio's Flevoland (ruim 5 procent), Noord-Holland (3,9 procent) en Zuid-Holland-Zuid (3,8 procent). Dit wordt met name veroorzaakt door de grote tekorten in de grote steden binnen deze regio's. Zo wordt in Almere een relatief tekort verwacht van ruim 7 procent, en ook in Amsterdam (circa 6 procent) en Rotterdam (ruim 5 procent) zijn de verwachte relatieve tekorten hoog. In andere regio's zijn de tekorten kleiner, zoals in Zeeland (1,0 procent), Drenthe/Overijssel (1,3 procent), en Friesland en Limburg (beide 1,6 procent).

Figuur 48 - Ontwikkeling (relatieve) onvervulde werkgelegenheid leraren primair onderwijs (fte) naar regio, 2023-2027



Bron: Centerdata

8. Bijlage

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>



De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

In deze bijlage vindt u diverse tabellen met aanvullende gegevens over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Aantal leerlingen naar schooltype

Tabel 1 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
BASISONDERWIJS	1.405,6	1.396,4	1.386,0	1.370,8	1.367,4
SPECIAAL BASISONDERWIJS	35,0	35,7	35,7	35,4	34,6
SPECIAAL ONDERWIJS	30,9	32,1	32,6	33,6	34,0
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	37,6	37,8	37,6	38,0	38,4
TOTAAL	1.508,9	1.501,9	1.491,9	1.477,8	1.474,4

Bron: OCW in Cijfers

Aantal scholen naar schooltype

Tabel 2 - Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
BASISONDERWIJS	6.203	6.173	6.130	6.080	6.056
SPECIAAL BASISONDERWIJS	272	268	265	263	262
SPECIAAL ONDERWIJS	51	52	52	54	54
SPECIAAL ONDERWIJS/VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	171	168	168	166	166
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	43	45	44	44	43
TOTAAL	6.740	6.706	6.659	6.607	6.581

Bron: OCW in Cijfers

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Tabel 3 - Gemiddelde schoolgrootte: aantal leerlingen per school naar schooltype, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
BASISONDERWIJS	227	226	226	225	226
SPECIAAL BASISONDERWIJS	129	133	135	135	132
SPECIAAL ONDERWIJS	163	171	163	166	167
SPECIAAL ONDERWIJS/VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	288	295	301	308	310
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	255	254	253	263	275

Bron: OCW in cijfers

Werkgelegenheid

Tabel 4 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in personen), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
BASISONDERWIJS	141.330	144.691	145.889	150.681	153.843
SPECIAAL BASISONDERWIJS	8.131	8.420	8.581	8.791	8.873
(VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS	25.455	26.365	27.148	27.883	28.705
TOTAAL	174.917	179.476	181.618	187.355	191.421

Bron: DUO

Tabel 5 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in fte), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
BASISONDERWIJS	100.886	102.355	102.716	106.868	108.650
SPECIAAL BASISONDERWIJS	5.622	5.848	5.941	6.136	6.213
(VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS	18.999	19.570	20.141	20.713	21.312
TOTAAL	125.507	127.773	128.798	133.717	136.174

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Tabel 6 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in personen), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
DIRECTIE	8.958	8.943	8.795	8.797	8.861
ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL	127.733	128.741	128.579	128.630	128.099
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL	36.855	40.346	42.629	47.097	52.690
LERAREN IN OPLEIDING	458	547	702	931	912
ONBEKEND	81	81	101	126	113
TOTAAL	174.085	178.659	180.806	186.582	190.676

Bron: DUO

Tabel 7 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in fte), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
DIRECTIE	8.188	8.112	7.916	7.915	7.953
ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL	93.040	93.147	92.714	93.445	92.635
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL	23.973	26.147	27.772	31.796	35.036
LERAREN IN OPLEIDING	263	338	367	513	504
ONBEKEND	42	30	29	48	47
TOTAAL	125.507	127.773	128.798	133.273	136.174

Bron: DUO

Tabel 8 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in personen), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
MAN	26.731	27.231	27.452	28.288	28.977
VROUW	148.185	152.245	154.166	159.067	162.441
TOTAAL	174.917	179.476	181.618	187.355	191.418

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Tabel 9 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in fte), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
MAN	23.268	23.385	23.355	23.980	24.432
VROUW	102.239	104.388	105.443	109.737	111.740
TOTAAL	125.507	127.773	128.798	133.717	136.172

Bron: DUO

Tabel 10 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar leeftijd (in fte), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
15 - 25 JAAR	6.764	7.134	7.332	9.069	9.768
25 - 35 JAAR	31.371	32.064	32.283	33.058	33.143
35 - 45 JAAR	28.990	30.325	31.676	33.626	35.089
45 - 55 JAAR	26.031	26.102	26.276	27.497	28.256
55 - 65 JAAR	30.921	30.134	29.015	28.060	27.155
65 JAAR EN OUDER	1.431	2.013	2.215	2.407	2.763
TOTAAL	125.507	127.773	128.798	133.717	136.174

Bron: DUO

Tabel 11 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar type contract (in fte), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
TIJDELIJK	16.816	16.922	16.068	19.480	21.094
VAST	108.691	110.851	112.730	114.237	115.080
TOTAAL	125.507	127.773	128.798	133.717	136.174

Bron: DUO

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Pabo

Tabel 12 - Ontwikkeling instroom pabo (aantal studenten), 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
VOLTIJD	4.013	4.128	5.407	4.164	4.235
DEELTIJD	664	903	1.211	1.002	1.001
DUAAL	77	170	227	146	222
TOTAAL	4.754	5.201	6.845	5.312	5.458

Bron: Vereniging Hogescholen

Tabel 13 - Ontwikkeling gediplomeerden pabo (aantal studenten), 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
VOLTIJD	3.321	2.905	2.973	2.864	2.792
DEELTIJD	627	674	772	877	968
DUAAL	17	24	36	75	75
TOTAAL	3.965	3.603	3.781	3.816	3.835

Bron: Vereniging Hogescholen

De arbeidsmarkt in beeld

Samenvatting en conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 HRM-beleid

7 Verwachtingen voor de toekomst

8 Bijlage

<<< Vorige pagina

Volgende pagina >>>

Sociale zekerheid

Tabel 14 - Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs, 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
INSTROOM IN DE WW (AANTAL PERSONEN)	2.434	2.084	2.161	1.569	1.200
UITSTROOM UIT DE WW (AANTAL PERSONEN)	3.750	3.043	3.258	2.313	1.542
AANTAL WW-BETALINGEN IN DECEMBER	3.683	3.163	1.888	1.298	972

Bron: Verangingsfonds/Participatiefonds

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 15 - Ontwikkeling (relatieve) onervulde vraag leraren primair onderwijs (in fte), 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
AANTAL FTE	3.182	2.535	2.440	2.435	2.710
RELATIEF	3,4%	2,7%	2,6%	2,6%	2,8%

Bron: Centerdata

Colofon

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Simon Cornel
Isabel Voets
Devorah van den Berg
CAOP

Fotografie

Pexels: Ksenia Chernaya, Pavel Danilyuk, Oleksandr Canary Islands, RDNE Stock Project, Yan Krukau, Marta Wave en Monstera

September 2023

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.